



beraten.bilden.forschen.

BERICHT AN DIE REGIERUNG DES SAARLANDES 2022



**ZUR WIRTSCHAFTLICHEN, ÖKOLOGISCHEN,
SOZIALEN UND KULTURELLEN LAGE DER
ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER**

Schwerpunktthema:

Mehr Bildung wagen!

Gerade jetzt muss das Saarland investieren!



Das Weiterbildungsportal Saarland ist ein Kooperationsprojekt des saarländischen Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE), des Ministeriums für Bildung und Kultur (MBK) und der Arbeitskammer des Saarlandes (AK), das auf Initiative des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar (ZFS) ins Leben gerufen wurde.

WEITERBILDUNGS PORTAL SAARLAND



Für Privatpersonen

Privatpersonen gibt das Weiterbildungsportal Saarland Tipps zur Suche und stellt Informationen zu Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Suchen Sie im breit gefächerten regionalen Angebot!

Für Unternehmen

Unternehmen finden Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung für ihre saarländischen Beschäftigten, eine Übersicht an Beratungsangeboten und Informationen zu Fördermöglichkeiten.

Für Bildungsanbieter

Bildungsanbieter bekommen mit der Kursdatenbank des Weiterbildungsportals eine regional ausgerichtete Datenbank, die allen aus dem Saarland und den angrenzenden Regionen kostenlos zur Verfügung steht.



Zur wirtschaftlichen, ökologischen,
sozialen und kulturellen Lage der
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Schwerpunktthema:

Mehr Bildung wagen!
Gerade jetzt muss das Saarland investieren!

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken
Telefon: 0681 4005-0, Fax -401
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

Verfasserinnen und Verfasser:

Lea Elisabeth Alt (htw saar), Elke Backes, Dr. Patricia Bauer, Jonas Boos, Dr. Torsten Brandt, Alfonsine Camiolo, Andreas Dörr, Dagmar Ertl, Henning Fries, Ralf Haas, Claudia Hell, Dr. Frank Hirsch, Dr. Matthias Hoffmann, Tabea Hust, Jörg Jacoby, Andrej Kessler, Matthias Kremp, Céline Laforsch, Roman Lutz, Heike Nickl, Sabine Ohnesorg, Christian Ott, Karsten Ries, Eckhard Rothhaar (Migrationsexperte), Prof. Dr. Iris Ruppin (htw saar), Gertrud Schmidt, Prof. Dr. Christian Schröder (htw saar), Dr. Bertold Schweitzer, Egbert Ulrich, Carina Webel

Redaktion:

Dr. Torsten Brandt, Roman Lutz (Federführung), Carina Webel
Peter Jacob (Gesamtredaktion)

Schlussredaktion und Lektorat:

Peter Jacob
Gudrun Müller, Saarbrücken

Titel:

Kurt Heinemann, Völklingen

Satz:

MediaDesign Frank, Saarbrücken

Druck:

Kern GmbH, Bexbach

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation an einigen Stellen darauf verzichtet, immer gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die benutzten Formulierungen umfassen in gleicher Weise immer Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

Abgeschlossen im Mai 2022

ISSN 0940-3396

Vorwort

Für die Arbeitskammer ist Bildung ein Grund- und Menschenrecht und damit ein Grundpfeiler der Demokratie. Das bedeutet, der Staat hat im Rahmen der Daseinsvorsorge die Aufgabe, durch eine aktive Bildungspolitik reale Bildungs- und Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu schaffen. Gleiche Bildungschancen sind die Grundlage, um kulturelle, ökonomische, demokratische und soziale Teilhabe für alle zu ermöglichen. In Anlehnung an den legendären Leitspruch von Willy Brandt, „Wir wollen mehr Demokratie wagen“, den er zu Beginn seiner Reformen Ende der 1960er Jahre formulierte, fordern wir die neue Landesregierung auf, mehr Bildung zu wagen.

Im deutschen Föderalismus verfügen die Länder über die Kulturhoheit, deren Herzstück die Bildungspolitik ist. Folglich obliegt es der Landesregierung, die bildungspolitischen Gestaltungsmöglichkeiten wahrzunehmen und Bildung chancengerecht, zukunftsfähig und nachhaltig zu gestalten. Gute Bildung ist gerade für unser vom Strukturwandel besonders betroffenes Land ein zentrales Politikfeld der Landespolitik. Es bedarf dringend einer Bildungsoffensive.

Durch die Bildungsexpansion in den vergangenen 60 Jahren hat sich der Bildungsstand der Bevölkerung zwar beträchtlich erhöht und viele Menschen haben davon profitiert, aber bei weitem nicht alle. Der Trend der Bildungsexpansion am oberen Qualifikationsspektrum stagniert und die Probleme am unteren Ende wachsen. So steigt die Zahl junger Menschen ohne Schulabschluss seit geraumer Zeit wieder. Auch gelingt es nicht, die hohe Quote der Abgänger ohne abgeschlossene Ausbildung zu senken. Einfache und mittlere Schulabschlüsse auf dem Ausbildungsmarkt werden zunehmend entwertet und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist höchst selektiv.

Trotz aller Anstrengungen und zuletzt erzielter Fortschritte wird unser Bildungssystem den Anforderungen einer modernen Gesellschaft noch immer nicht gerecht. Nach wie vor ist die mangelnde Chancengleichheit die bildungspolitische Achillesferse. Hinzu kommen fehlende technische und bauliche Ausstattung, eine noch immer unzureichende digitale Infrastruktur, fehlende Fachkräfte an Kitas, Schulen, Hochschulen und in der Weiterbildung sowie eine verschärfte soziale Auslese. Durch die Corona-Pandemie wurden die altbekannten Schwachstellen unseres Bildungssystems schonungslos offengelegt und die sozialen Unwuchten im Bildungssystem weiter verschärft. Gerade Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen laufen Gefahr, den Kompetenzanforderungen in Zukunft nicht mehr zu genügen. Die soziale und ökologische Transformation wird aber nur gelingen, wenn es mehr Chancengleichheit im Bildungssystem gibt.

Mit dem vorliegenden Bericht setzt sich die Arbeitskammer für eine Bildungsoffensive mit einem qualitativen und quantitativen Ausbau des gesamten Bildungswesens ein. Gelingen kann dies allerdings nur mit finanzieller Unterstützung des Bundes und durch langfristige und nachhaltige Investitionen. Der Bericht bietet für das Saarland eine umfangliche Analyse der wesentlichen Handlungsbedarfe sowie die hierzu notwendigen Lösungsvorschläge.

Saarbrücken, im Mai 2022

Jörg Caspar
Vorsitzender des Vorstandes

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer

I. Schwerpunktthema:	
Mehr Bildung wagen! <i>Gerade jetzt muss das Saarland investieren!</i>	
1. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	9
2. Bildung – ein Grund- und Menschenrecht	26
3. Bildungspolitik im Spannungsfeld sich verändernder Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Herausforderungen	36
3.1 Finanzielle Handlungsmöglichkeiten im Bildungssektor	36
3.1.1 Bildung, Transformation, Finanzen – ein essenzieller Zusammenhang	36
3.1.2 Saarland: Schlusslicht bei den Bildungsausgaben im Bundesvergleich	38
3.1.3 Sanierungsstau und Investitionsbedarfe vor allem auf kommunaler Ebene	41
3.1.4 Perspektive: Finanzielle Handlungsspielräume systematisch erschließen	42
3.2 Herausforderung: Demografischer Wandel	44
3.3 Soziale Ungleichheit und Bildungschancen	50
3.4 Dynamischer Wandel der beruflichen Anforderungen	58
4. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung	67
4.1 Frühe Bildung im Saarland	67
4.2 Das Saarländische Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG) – zwischen „Meilenstein“ und „Mogelpackung“	92
5. Bildungslandschaften	101
5.1 Ein Leuchtturm für die Bildung in Saarbrücken-Malstatt	101
5.2 „Bildung gegen Armut“ in Neunkirchen	104
6. Allgemeinbildende Schulen	108
6.1 Beständigkeit und Zunahme sozialer Bildungsungleichheiten im allgemeinbildenden Schulsystem – eine Analyse	108
6.2 Ausgewählte Handlungsbereiche für eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Schulbildung	125
6.3 Berufsorientierung im Saarland	143
7. Berufliche Schulen – ein Schlüssel zur Teilhabe in Arbeitswelt und Gesellschaft	159
8. Ausbildung und Weiterbildung	171
8.1 Ausbildungsmarkt 2021: Die Krise am Ausbildungsmarkt ist nicht vorbei	171
8.2 Inklusive Ausbildung – ein Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe	182
8.3 Die Zukunft beginnt mit Weiterbildung – Betriebliche Weiterbildung zwischen Sein und Bewusstsein	188
8.4 Das Saarland braucht eine Weiterbildungsoffensive	198
8.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege müssen nachgeschärft werden	205

9. Hochschulbildung	213
9.1 Konstante Studierneigung bei demografiebedingt sinkenden Studierendenzahlen	213
9.2 Für eine chancengerechte Hochschulbildung	224
9.3 Gute Wissenschaft braucht Gute Arbeit	233
10. Bildungspolitische Erfordernisse	241
10.1 Mit Bildung und Beteiligung zu einer eigenständigen Jugendpolitik ...	241
10.2 Demokratische Teilhabe	244
10.3 Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit	249
10.4 Bibliotheken – Orte des Lernens und der Teilhabe	253
10.5 Gendersensible Bildung – für die Gleichstellung ein Muss!	259
10.6 Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Bildung	267
10.7 Zur Bildungssituation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund	274
11. Das Bildungengagement der Arbeitskammer	285
11.1 Bildungsarbeit im Bildungszentrum Kirkel	285
11.2 Akademien	288
11.3 Interkulturelles Kompetenzzentrum der Arbeitskammer des Saarlandes ..	290
11.4 Projekttag Schule & Arbeitswelt	293
II. Berichte zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
1. Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Einkommen	297
1.1 Wirtschaftliche Entwicklung an der Saar	297
1.1.1 Entwicklung der Saarwirtschaft	297
1.1.2 Entwicklung in den Branchen	299
1.1.3 Wirtschaftspolitische Handlungsoptionen	306
1.2 Erholung mit zunehmenden Passungsproblemen	310
1.3 Arbeitsmarktpolitik: Beschäftigungschancen für Arbeitslose schaffen ..	316
1.4 Einkommen geraten unter Druck	323
2. Umwelt, Ressourcenschutz, Energie und Verkehr	333
2.1 Nachhaltigkeit als umfassendes Leitprinzip	333
2.2 Handlungsrahmen für Klimaschutz und Klimafolgenanpassung	337
2.3 Energiepolitischer Rahmen	339
2.4 Wasserstoffwirtschaft als zentrales Element saarländischer Industriepolitik	346
2.5 Circular Economy als Chance für das Saarland	352
2.6 Verkehrswende klimabewusst und sozial voranbringen	354
2.7 Klimaschutz und soziale Fragen: Handlungsoptionen schaffen	357

3. Gute Arbeit	362
3.1 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – Beratung ist wichtiger denn je	362
3.2 Gute Arbeit im Zentrum der Landespolitik!?	371
3.3 Gleichstellung braucht eine Strategie	384
4. Sozialpolitik	391
4.1 Wachsende Armut – Herausforderung für die neue Landesregierung ..	391
4.2 Rentenentwicklung im Saarland – Aktienrente als Perspektive?	396
4.3 Pflege am Limit: Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten	416
4.4 Langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung – vom Arbeitsmarkt vergessen	425
5. Öffentliche Haushalte	432
5.1 Herausforderungen: Investitionsstau und Klimapolitik	432
5.2 Schuldenbremse reformieren oder interpretieren?	435
5.3 Entwicklung des saarländischen Landeshaushalts im Jahr 2020.	439
5.4 Trotz Saarlandpakt weiterhin prekäre Kommunalfinanzen.	444
5.5 Beschränkte Finanzquellen durch Reform der GRW-Förderkulisse	449
5.6 Finanzielle und innovative Impulse durch die Neuordnung der EU-Regionalförderung 2021 bis 2027	453
6. Europa	459
6.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit und ihre Bedeutung im Saarland	459
6.2 Politik für und mit Grenzgängern	462
6.2.1 Ausschluss von Krankengeld in Deutschland bei gleichzeitigem Bezug einer ausländischen Altersrente	464
6.2.2 Gesetzentwurf zum Kindergeld in Luxemburg	465
6.2.3 Lebensbescheinigung für Rentner	466
6.2.4 Die Berechnung der Entgeltersatzleistungen bzw. Kurzarbeitergeld für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten	468
6.2.5 Telearbeit in der Grenzregion	470
6.3 Die Großregion und ihre Grenzgänger	472
6.4 Europa gestalten	473
Abkürzungsverzeichnis	480
Abbildungsverzeichnis	485
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	489

I. Schwerpunktthema

Mehr Bildung wagen!
Gerade jetzt muss das Saarland investieren!

1. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Im Gegensatz zu vielen anderen Politikfeldern, die ausschließlich oder wesentlich in den Zuständigkeitsbereich der Bundes- oder Europapolitik fallen, ist bei der Bildungspolitik aufgrund des Föderalismus noch ein eigener Handlungsspielraum für das Saarland gegeben, den es für eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung zu nutzen und nachhaltig zu gestalten gilt. Dies insbesondere unter der Maßgabe, dass Bildung ein Grund- und Menschenrecht ist und der Staat im Rahmen der Daseinsvorsorge die Aufgabe hat, durch eine aktive Bildungspolitik reale Bildungs- und Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu schaffen.

Im Kontext einer immer komplexer werdenden Gesellschaft mit zunehmend biografischen Brüchen und rasanten strukturellen Veränderungen wird Bildungspolitik zu einem strategischen Instrument der Landesentwicklung, das die Zukunftsfähigkeit unseres Landes sichern muss. Dies gilt gerade auch mit Blick auf den sich im Saarland besonders stark vollziehenden Strukturwandel.

Um den gesellschaftlichen Herausforderungen in ihrer Vielschichtigkeit adäquat begegnen zu können, muss der Handlungsspielraum über die verschiedenen bildungsbiografischen Phasen, angefangen von der frühkindlichen Bildung über die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen bis hin zur Hochschul- und Weiterbildung, systematisch aufeinander bezogen und durchlässiger ausgestaltet werden. Nur über gute und aufeinander abgestimmte Rahmenbedingungen kann die Ressource „Bildung“ für die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes sowie für soziale, kulturelle und berufliche Teilhabechancen des Einzelnen nachhaltig erschlossen und als integrative Kraft in die Gesellschaft entfaltet werden.

Dass es auch im Saarland in der Bildungspolitik großen Handlungsbedarf gibt, hat uns nicht zuletzt die Corona-Krise deutlich vor Augen geführt. Wie unter einem Brennglas offenbarten sich die bildungspolitischen Versäumnisse der vergangenen Jahre, deren Ursachen vor allem eine Folge mangelnder Investitionen bzw. jahrzehntelanger Kürzungen und Sparmaßnahmen sind – nicht zuletzt unter dem Druck der nach wie vor geltenden Schuldenbremse. Laut des aktuellen Bildungsfinanzberichts ist das Saarland zusammen mit seinen Kommunen das bundesweite Schlusslicht bei den öffentlichen Bildungsausgaben, gemessen am Gesamthaushalt. Aber auch der Anteil der öffentlichen Bildungsausgaben am Landeshaushalt ist der niedrigste aller Flächenländer. Zwar hat sich, nicht zuletzt durch die Pandemie, in den letzten Jahren vieles gebessert, aber angesichts des Notwendigen muss mehr getan werden. Nach wie vor stellt im Saarland die mangelnde Chancengleichheit noch immer die bildungspolitische Achillesferse dar. Zu den Realitäten hierzulande gehört ebenso, dass die personellen und finanziellen Ressourcen bei weitem nicht ausreichen. Hinzu kommt, dass Schulgebäude und technische Infrastruktur nicht mehr zeitgemäß sind, um etwa veränderten Lernformen gerecht zu werden. Nach wie vor fehlt es an der dringend erforderlichen, vor allem aber bedarfsgerechten Schulsozialarbeit als Teil multiprofessioneller Teams. Notwendig ist der bedarfsgerechte Ausbau ganztägiger Be-

treuung sowie die Stärkung frühkindlicher Bildung, denn sie sind ein wesentlicher Beitrag für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr Bildungsgerechtigkeit von Anfang an. Nicht vergessen werden darf das hohe Maß befristeter und prekärer Beschäftigung an den Hochschulen und in der Weiterbildung. Und: Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung braucht Demokratie mehr politische Bildung. Denn Demokratiebildung wurde von der Schule bis hin zur Weiterbildung in den vergangenen Jahren vernachlässigt. Die Herausforderungen, vor denen das Saarland und seine Bildungspolitik angesichts einer Welt im multiplen Krisenmodus stehen, erfordern eine Bildungsoffensive mit einer ausreichenden und nachhaltigen Finanzierung. Ein „Weiter so“ darf es aus Sicht der Arbeitskammer also nicht geben. Jetzt, vor allem aber in der kommenden Legislaturperiode, muss es darum gehen, die Krise für eine bessere und nachhaltige Bildungspolitik zu nutzen.

Mit dem vorliegenden Bericht „Mehr Bildung wagen! Gerade jetzt muss das Saarland investieren!“ möchte die Arbeitskammer mit Analysen, Studien und Handlungsempfehlungen einen Beitrag zum bildungspolitischen Diskurs leisten.

Denn mehr Bildung im Saarland wagen, ist eine Investition in die Zukunft des Landes und eine zentrale Voraussetzung für eine demokratische, inklusive, soziale sowie wirtschaftlich nachhaltige Gesellschaft.

Begrenzte finanzielle Handlungsmöglichkeiten im Bildungssektor

Die industrielle und ökologische Transformation stellen das saarländische Bildungssystem vor ganz besondere Herausforderungen (vgl. Kapitel I.3.1.1): Eine stark alternde Gesellschaft mit überdurchschnittlich großem Industriesektor muss sich vor dem Hintergrund der schwierigen Finanzlage neu erfinden. Die saarländischen Kommunen müssen die Kinderbetreuung, Ganztagsbeschulung und digitale Bereitstellung von Bildungsinhalten in einem Umfeld extrem knapper Kommunalfinanzen ermöglichen. Das Land steht vor der Aufgabe, trotz Schuldenbremse die Anzahl der Lehrkräfte an Schulen zu erhöhen und die Qualifikation der Lehrkräfte um die notwendigen digitalen Kompetenzen zu erweitern. In den Bildungsausgaben ist das Saarland im Bundesländervergleich Schlusslicht und die saarländischen Kommunen haben ihre Investitionen – entgegen dem Bundestrend – im Jahr 2020 sogar drastisch reduziert. In der Investitions-offensive Saar, die ab 2020 wichtige Projekte im Land forcieren sollte, kommt kein einziges Bildungsprojekt vor (vgl. Kapitel I.3.1.2). Der kommunale Sanierungsstau allein für Schulen wurde im Jahr 2019 vom Saarländischen Städte- und Gemeindetag (SSGT) bereits mit 580 Mio. Euro angegeben (vgl. Kapitel I.3.1.3). Zur Behebung der bescheidenen finanziellen Performance des Saarlandes im Bildungsbereich ist es erforderlich, ein dauerhaftes Investitionsprogramm für die saarländischen Kommunen von Seiten des Landes aufzulegen. Hierzu könnte eine eigene saarländische Kommunalinvestitionsgesellschaft als öffentliches Unternehmen gegründet werden, um eine kreditfinanzierte Investitionsoffensive mit Schwerpunkt auf dem kommunalen Bildungswesen ins Werk zu setzen. Zusätzlich sollten die bereits jetzt zur Qualitätsverbesserung im Bildungsbereich eingesetzten Bundesmittel verstetigt und erweitert werden.

Die Herausforderung des demografischen Wandels

Der demografische Wandel hat im Saarland früher und stärker eingesetzt als in anderen Bundesländern (vgl. Kapitel I.3.2). Die Bevölkerung schrumpft und altert schon seit Jahren. Die verstärkte Migration der vergangenen Jahre und gestiegene Geburtenzahlen konnten diesen Prozess lediglich verlangsamen. In diesem Jahrzehnt wird die demografische Alterung in eine „heiße Phase“ eintreten, wenn die Generation der „Babyboomer“ in Rente gehen wird. Gleichzeitig steckt die saarländische Wirtschaft in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, mit dem sich die Anforderungen an die Beschäftigten erheblich verändern werden. Von diesen Entwicklungen ist das Bildungssystem in zweifacher Weise tangiert: Zum einen ist Bildung ein entscheidender Hebel bei der Bewältigung dieses Wandels. Zum anderen ist das Bildungssystem selbst betroffen von der Alterung und dem Schrumpfen der Erwerbsbevölkerung. Schon heute fehlen Erzieherinnen, Ausbilder und Lehrerinnen.

Soziale Ungleichheiten und Bildungschancen

Bildungschancen hängen im Saarland – und in Deutschland insgesamt – nach wie vor stark von der familiären Herkunft der Kinder und Jugendlichen ab. Armut ist damit das größte Risiko für den Bildungserfolg (vgl. Kapitel I.3.3). Nahezu jedes dritte Kind kommt aus Familien mit einer Risikolage und die Corona-Pandemie und ihre Folgen verstärken diese Bildungsungleichheiten. Ein Bildungssystem, das diese Chancenungleichheit reduziert, lohnt sich für das Land in dreifacher Weise: Erstens hilft es allen Menschen, ihre individuellen Fähigkeiten zu entwickeln. Zweitens erhöht es die Leistungsfähigkeit des Landes. Drittens wird der soziale und gesellschaftliche Zusammenhalt im Land gestärkt.

Dynamischer Wandel der beruflichen Anforderungen

Die Transformation der saarländischen Wirtschaft und die Folgen des demografischen Wandels bringen spürbare Veränderungen des Arbeitsmarktes mit sich und stellen eine Herausforderung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs dar. Elektrifizierung und Wasserstofftechnologie sowie Digitalisierung erfordern zum Teil neue Qualifikationen für eine ganze Bandbreite beruflicher Tätigkeiten, von denen viele heute aber noch schwer zu fassen sind (vgl. Kapitel I.3.4). Damit stellt der technologische Umstieg eine Herausforderung für das gesamte Bildungssystem dar, zumal die beruflichen und qualifikatorischen Veränderungen keinem linearen Prozess folgen und damit permanente Anpassungen erfordern. Der Umfang der beruflichen Tätigkeiten, die bereits heute durch Computer oder computergesteuerte Software ersetzt werden können, hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und ist an der Saar bundesweit am größten. Ein steigender Akademisierungsgrad bei den Beschäftigten verweist dabei auf eine Zunahme komplexerer Tätigkeiten und Anforderungen. Andererseits ist aber auch ein Anstieg bei Helfertätigkeiten zu verzeichnen. Perspektivisch werden Passungsprobleme zwischen vorhandenen und nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen zunehmen. Dem Bildungssystem kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu, um Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot in Einklang zu

bringen. Eine Weiterbildungslandschaft, die Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen in den Blick nimmt, wird damit als Standortfaktor wesentlich an Bedeutung gewinnen.

Frühkindliche Bildung auf ein solides Fundament stellen

Der frühe und regelmäßige Besuch einer Kindertageseinrichtung stellt eine elementare Voraussetzung für Bildungschancen und gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen dar. Besonders im Saarland, wo ein hoher Anteil der Bevölkerung niedrige Bildungsabschlüsse besitzt, kann die Bereitstellung frühkindlicher Bildungsangebote als zentrales Moment zur Reduktion sozialer Ungleichheit erachtet werden. Hier bedarf es neben einem quantitativen Ausbau des Angebots dessen qualitativer Weiterentwicklung, um der Forderung nach Chancengleichheit, unabhängig vom familiären Hintergrund eines Kindes, gerecht werden zu können. In einer von der htw saar (Prof. Dr. Iris Ruppin) im Auftrag der Arbeitskammer durchgeführten Studie zur Frühen Bildung wurden das bestehende Kita-Angebot im Saarland beleuchtet sowie Bedarfe und Weiterentwicklungsperspektiven für die frühkindliche Bildungslandschaft ermittelt. Der vorliegende Beitrag bündelt die wichtigsten Erkenntnisse des Forschungsprojekts (vgl. Kapitel I.4.1).

Die Erfahrungen aus zwei Jahren Corona-Pandemie und nun auch die Fluchtbewegung als Reaktion auf den Krieg in der Ukraine haben gezeigt: In krisengeplagten Zeiten leidet der Anspruch, Bildungsarbeit zu leisten, in der Kinder- und Jugendhilfe ganz besonders. Mit großem Engagement und Einfallsreichtum versuchen die Beschäftigten in pädagogischen Einrichtungen, der Ausnahmesituation, die beinahe schon Alltag geworden ist, zu begegnen. Doch auch unter vermeintlichen „Normalbedingungen“ stellen sich die Arbeitsbedingungen insbesondere in frühkindlichen Einrichtungen seit geraumer Zeit zunehmend prekär dar: Dem steigenden Bedarf an Betreuungsplätzen steht ein manifestes Nachwuchsproblem auf Seiten pädagogischer Fachkräfte gegenüber. Immer neue Anforderungen und Zuständigkeiten, denen die Beschäftigten im Arbeitsfeld Kita gerecht werden müssen, sorgen für chronische Überlastungssituationen und lassen kaum Zeit für echte Bildungsarbeit. Dringender denn je gilt es, Kitas personell auf ein solides Fundament zu stellen und gleichzeitig ihr Profil als frühe Bildungsstätten zu schärfen. Dies gelingt nur, indem Rahmenbedingungen geschaffen werden, die hochwertige pädagogische Arbeit ermöglichen. Konkret gefordert sind: eine dauerhafte Aufstockung des Personals sowie gleichzeitig eine Reduktion der Gruppengrößen, ferner die Schaffung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte. Insbesondere gilt es, die Erzieherinnenausbildung attraktiver zu gestalten, vor allem durch einen Ausbau des Angebots der vergüteten Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“). Perspektivisch ist eine Weiterentwicklung von Kitas hin zu Familienzentren anzustreben, um Familien niedrigschwellige und ganzheitliche Unterstützungsangebote unterbreiten zu können (vgl. Kapitel I.4.2).

Bildungslandschaften – eine Vision für die Zukunft

Bildung ist ein Schlüsselthema der kommunalen Entwicklung. Denn die Teilhabe an Bildung ist gerade für Kinder in diesem Umfeld schwierig zu realisieren. Um jedes Kind bestmöglich zu fördern, bedarf es eines gemeinsamen koordinierten Vorgehens aller Akteure im Quartier und den stadtteilbezogenen sozialpädagogischen Einrichtungen. Bildungslandschaften eröffnen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen damit neue Lernerfahrungen und bessere Teilhabechancen. Mit der „Bildungswerkstatt“ (vgl. Kapitel I.5.1), welche die Landeshauptstadt mit Hilfe des Städtebauförderungsprogramms „Sozialer Zusammenhalt“ im Stadtteil Saarbrücken-Malstatt auf den Weg gebracht hat, sowie der Initiative „Bildung gegen Armut“ (vgl. Kapitel I.5.2) in dem sozial belasteten Stadtviertel Neunkirchen-Unterstadt, das der Saarland Sozialgipfel initiiert hat, werden zwei Beispiele für eine Bildungslandschaft vorgestellt.

Bildungsoffensive für eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Schulbildung

Deutschlands Schulsysteme sind international nicht nur Mittelmaß, was angesichts des Reichtums der viertgrößten Volkswirtschaft viele Fragen aufwirft. Zugleich gelingt es einem wachsenden Teil der Schülerschaft offensichtlich nicht, ein Mindestniveau im Erwerb von Basiskompetenzen und Abschlusszertifikaten sicherzustellen. Der phasenweise zu verzeichnende Trend der Bildungsexpansion am oberen schulischen Qualifikationsspektrum stagniert nunmehr und die Probleme am unteren Ende sind gewachsen, wie die Analyse in Kapitel I.6.1 zeigt – bereits vor der Pandemie. Auch im Saarland verlassen seit einigen Jahren wieder mehr junge Menschen die allgemeinbildende Schule ohne Hauptschulabschluss und ein konstant hoher Anteil Jugendlicher erreicht nicht die allgemeinbildenden Mindest- und Regelstandards, die für die berufliche Integration sowie die gleichberechtigte Teilhabe eines Menschen in unserer Gesellschaft im Wandel notwendig sind.

Die aktuellen Krisensituationen infolge der Pandemie und der Flucht- und Migrationsbewegungen, die die Schulen vor sehr große und alles andere als alltägliche Herausforderungen stellen, treffen auf ein Schulsystem, in dem es um die Chancengleichheit nicht zum Besten bestellt ist. Die soziale, wirtschaftliche und ökologische Transformation wird allerdings nur gelingen, wenn es mehr Chancengleichheit im Bildungssystem gibt, was auch nach Lösungen innerhalb des allgemeinbildenden Schulsystems verlangt. In Kapitel I.6.2 umreißt die Arbeitskammer, ausgehend von der vorangegangenen Analyse sozial bedingter Bildungsungleichheiten, verschiedene Handlungsfelder und gibt einige Impulse für die neue Landesregierung zur Diskussion, um eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Schulbildung zu erreichen. Diese Empfehlungen richtet die Arbeitskammer an die Landesregierung:

- Eine strukturelle Veränderung durch ein zweites G9 an Gymnasien, das mit dem abschließlichen Blick auf diese Schulform nachvollziehbar ist, hat in einem gegliederten System zwangsläufig Auswirkungen auf andere Schulformen. In der Schulwahlentscheidung werden sich milieuhängige Unterschiede in der subjektiven Kosten-Nutzen-Bewertung

und des symbolischen Kapitals der Schulformen stärker zeigen. Um ein Gleichgewicht zu wahren, müssen bei dieser Entscheidung also ausgleichende Maßnahmen für das gesamte Schulsystem berücksichtigt werden.

- Ziel der neuen Landesregierung muss aus Sicht der Arbeitskammer eine Unterrichtsversorgung mit Lehrkräften von 105 % sein. Die Schulen können innerhalb ihres Schulprogramms entscheiden, wie der Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung vor Ort eingesetzt wird.
- Ein weiteres Kontingent an Lehrkräften muss nach sozialen Indikatoren schulscharf zugeteilt werden, so dass etwa einzelne Gemeinschaftsschulen mit besonderen sozialen und pädagogischen Herausforderungen bis zu ca. 30 % mehr Personal (inkl. gebundener Ganztags- und andere Unterstützungsprogramme) erhalten können als gleich große Gymnasien; alternativ könnte dies auch über ein nach sozialen Indikatoren schulscharf zugewiesenes Budget erfolgen, über dessen Einsatz die Schulen entscheiden.
- Ausgehend von der Direktive der Kultusministerkonferenz 2015 für eine „Lehrerbildung für eine ‚Schule der Vielfalt‘“ fordert die Arbeitskammer die Einrichtung eines Schwerpunktbereiches Inklusionspädagogik in Forschung und Lehre. Inklusionspädagogik muss auf allen Stufen der Lehrerbildung einen integralen Schwerpunkt bilden. Ein einziger Lehrstuhl wird hierfür nicht genügen.
- Die Schulsozialarbeit an allgemeinbildenden Schulen muss eine in den saarländischen Schulgesetzen und -verordnungen inhaltlich bestimmte sowie aufgabendefinierte verankerte Regelleistung (in Ableitung der Regelungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes) werden. Die Fachkräfte der Schulsozialarbeit müssen fester Bestandteil der Schulgemeinschaft sein, wozu die Vertretung in Schulmitbestimmungsgremien gehört. Perspektivisch ist ein Regelstandard von einer entsprechend qualifizierten Fachkraft mit einschlägigem Hochschulabschluss auf 150 Kinder umzusetzen.
- Im Rahmen der Transformation zu einem inklusiven Schulsystem sollte die Schulpsychologie strukturell eingebunden und ausgebaut werden. Ähnlich wie bei der Neuorganisation der Schulsozialarbeit sollte das Land gemeinsam mit den Kreisen, dem Regionalverband und der Landeshauptstadt als Träger der Auftragsangelegenheit eine gemeinsame Finanzierungsoffensive zur Stärkung und zum Ausbau auf den Weg bringen.
- Die digitale Infrastruktur ist eine notwendige und noch deutlich auszubauende, aber pädagogisch und didaktisch keine hinreichende Voraussetzung für erfolgreiche digitale Bildung. Zentrale Bedarfe und Potenziale liegen in der Fort- und Weiterbildung. Für die Kompetenzentwicklung zeigen sich arbeitsbezogene Lernformen im eigenen Schulkollegium wertvoller als externe Fortbildungsformate, weshalb der Fokus noch stärker darauf gerichtet werden sollte. Dies erfordert entsprechende zeitliche, sächliche und räumliche Ressourcen zur Weiterbildung und zum Erfahrungsaustausch.

Berufsorientierung im Saarland – eine gesellschaftliche und individuelle Herausforderung

Der Beitrag stellt Ergebnisse einer von der Arbeitskammer in Auftrag gegebenen Forschungsstudie vor (vgl. Kapitel I.6.3). Die Studie wurde von der Fakultät für Sozialwissenschaften der Hochschule für Technik und Wirtschaft unter Leitung von Prof. Dr. Christian Schröder und der Mitarbeit von Lea Alt durchgeführt und befasst sich mit den Fragen, wie Berufsorientierung im Saarland strukturell aufgestellt ist und wie sie in Beratungsgesprächen umgesetzt wird. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wird die Rolle von Berufsorientierung kritisch reflektiert und es werden Handlungsempfehlungen aus sozialpädagogischer Perspektive formuliert. Im Ergebnis weist die Studie auf ein unausgeschöpftes Potenzial von Berufsorientierung hin, Jugendliche nicht nur an gesellschaftliche Strukturen anzupassen, sondern mit den Jugendlichen auf strukturelle Veränderungen hinzuwirken.

Berufliche Schulen – ein Schlüssel zur Teilhabe in Arbeitswelt und Gesellschaft

Berufsbildende Schulen stellen mit ihrem vielfältigen Bildungsangebot ein wichtiges Bindeglied zwischen allgemeinbildender Schule und Arbeitswelt dar (vgl. Kapitel I.7.1). Trotz dieser Bedeutung stehen sie in der bildungspolitischen Diskussion meist im Schatten des Gymnasiums und des Ausbildungsortes Betrieb und werden in ihrer qualifizierenden Funktion kaum wahrgenommen. Allerdings ist die Zahl der Schülerinnen und Schüler seit 2008 kontinuierlich gesunken (-19,3 %). Durch den ökologischen und digitalen Strukturwandel verändert sich die Arbeitswelt und beeinflusst auch die Arbeit an den Berufsbildungszentren. Um ihre vielfältigen Herausforderungen bewältigen zu können, aber auch um zukunftsfähig zu werden, ist die neue Landesregierung gefordert, berufliche Schulen personell und finanziell besser auszustatten sowie Schulsozialarbeit bedarfsgerecht und als Teil der auch an Berufsbildungszentren zu implementierenden multiprofessionellen Teams einzurichten. Durch den vor allem im gewerblich-technischen Bereich bestehenden Mangel an Lehrkräften droht die Gefahr, dass sich dies auf die Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung negativ auswirkt. Da auch das Berufliche politisch ist, muss es angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung auch an beruflichen Schulen mehr politische Bildung geben. Die Forderungen der Arbeitskammer lauten:

- Bedarfsgerechter Ausbau von Schulsozialarbeit und multiprofessionellen Teams;
- Schaffung eines prozentualen Personalpuffers von 5 % an jeder Schule;
- Nachhaltige Lehrkräftesicherung durch Ausweitung der Studienkapazitäten insbesondere in den gewerblich-technischen Fächern, aber auch durch die Einbeziehung der Studierenden an der Hochschule für Technik und Wirtschaft;
- Finanziell nachhaltige Absicherung der digitalen Infrastruktur und Ausstattung;

- Schaffung bedarfsgerechter Fortbildungsangebote insbesondere auch im Hinblick auf didaktisch-methodische Konzepte zur Umsetzung des digitalen Lernens;
- Ausbau der Sprachförderung nicht zuletzt auch aufgrund der nicht nur aus der Ukraine geflüchteten jungen Menschen;
- Umsetzung der beschlossenen Inklusion.

Die Zukunft beginnt mit einer guten Aus- und Weiterbildung

Die Lage am saarländischen Ausbildungsmarkt war auch im vergangenen Jahr weiter von der Corona-Krise und ihren Folgen geprägt (vgl. Kapitel 1.8.1). Mit 5.988 neu abgeschlossenen Verträgen gab es ein erneutes Minus von 0,3 %. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge damit um 32,9 %. Demografische, wirtschaftliche sowie technologische Veränderungen stellen das Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, werden in vielen Ausbildungsberufen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gesucht. Die Zahl der jungen Menschen, die sich für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist aber seit längerem rückläufig. Hinzu kommt, dass junge Frauen im dualen System weiterhin unterrepräsentiert sind, da sie sich vielfach für eine Ausbildung im Schulberufssystem entscheiden. All dies sowie rückläufige Ausbildungsquoten und nicht zuletzt auch die Corona-Pandemie und ihre Folgen haben auch im vergangenen Jahr zu einem erneuten Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geführt. Gleichzeitig aber klagen Arbeitgeber darüber, dass sich zu wenig Jugendliche für ihre Ausbildungsangebote interessieren und viele, insbesondere schwächere Jugendliche, es häufig schwerer haben, unmittelbar nach Schulabschluss eine Ausbildungsstelle zu finden. Dies gilt im Besonderen für junge Menschen mit Einschränkungen, die bis heute im Arbeitsleben benachteiligt sind und hinsichtlich einer Berufsausbildung gerne in außerbetriebliche Ausbildungsstätten gedrängt werden. Aber gerade für sie ist eine inklusive Ausbildung ein Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe. Noch immer fehlt es insbesondere an inklusiven Ausbildungsstrukturen und barrierefreien Arbeitsstätten. Zentrale Frage ist, wie sich ein bestehendes System ändern muss, damit Inklusion gelingen kann und auch Menschen mit Behinderungen ihren Bedürfnissen entsprechend unterstützt und gefördert werden können. Eine stärkere Ausrichtung auf eine gemeinsame schulische wie betriebliche (Erst-)Ausbildung bzw. einen gleichberechtigten Zugang zu und die Einmündung in einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind entscheidend für gesellschaftliche Teilhabe. Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Rahmenbedingungen und die Ausbildungspraxis im Hinblick auf Inklusion. Unter dem übergeordneten Ziel einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe ist der gesamte (Aus-)Bildungsprozess daher verstärkt auf seine Barrierefreiheit hin zu prüfen. Eine frühzeitige Fixierung auf Sondereinrichtungen, wie Förderschulen, überbetriebliche Ausbildung oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung, gilt es zu vermeiden. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist Grundlage für soziale Zugehörigkeit und bestimmt die gesellschaftliche Anerkennung einer Person ebenso wie ihre persönliche Identität. Vor diesem Hintergrund fordert die Arbeitskammer, ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen zu gewährleisten. Hoffnung

macht der Koalitionsvertrag der Ampelparteien auf Bundesebene, der mehr Geld sowie eine bessere Zusammenarbeit für die berufliche Bildung verspricht.

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern, sieht die Arbeitskammer folgenden Handlungsbedarf:

- Damit kein Jugendlicher im Übergang Schule – Beruf verloren geht, ist eine rechtlich verankerte Ausbildungsgarantie notwendig. Damit wird jedem ausbildungsinteressierten Jugendlichen, der die Schule verlässt und zum 30. September keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen hat, der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufes garantiert;
- Um eine frühzeitige und lückenlose Betreuung aller Jugendlichen am Übergang Schule – Beruf zu gewährleisten, erfordert es eine landesweite Jugendberufsagentur;
- Betriebe müssen Sorge tragen, dass die Attraktivität und Qualität ihrer Ausbildung gegeben ist. Außerdem braucht es Gute Arbeit und Perspektiven für die Zeit nach der Ausbildung;
- Um den Fachkräftebedarf zu sichern, gilt es, analog der Baubranche, der Schornsteinfegerinnung oder der Altenpflege, eine Umlagefinanzierung einzuführen. Damit werden diejenigen, die ausbilden, finanziell entlastet und Betriebe, die selbst nicht ausbilden, aber Fachkräftebedarf haben, zur Finanzierung herangezogen;
- Um schwächere bzw. förderbedürftige Jugendliche in Ausbildung zu bringen, müssen die vorhandenen Förderinstrumente wie Einstiegsqualifizierung (EQ) oder die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAFlex) intensiv beworben werden;
- Eine inklusive berufliche Erstausbildung ist zu gewährleisten;
- Berufsorientierung ist in vielfältiger Weise zu stärken. Dabei ist insbesondere Geschlechtersensibilität als Merkmal professionellen Handels zu etablieren und mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen.

Weiterbildung – gemeinsames Handeln aller Akteure erforderlich

Die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt- und Berufswelt durch den ökologischen und digitalen Strukturwandel sowie die demografische Entwicklung sind zentrale Herausforderungen, welche die Arbeitswelt verändern. All das bringt für Beschäftigte Veränderung und Unsicherheit mit sich. Denn für viele werden sich durch zunehmend komplexer werdende Qualifikationsprofile und sich verändernde Aufgabenfelder die Arbeitswelt und damit die Anforderungen und die notwendigen Qualifikationen verändern. Die Transformation wird dazu führen, dass in den nächsten Jahren zahlreiche Stellen wegfallen, während gleichzeitig neue Arbeitsplätze entstehen

– allerdings häufig in anderen Branchen, mit anderen Qualifikationen oder an anderen Orten. Ein Fachkräfte-Paradox wird den künftigen Arbeitsmarkt prägen: Es wird zwar offene Stellen geben, dennoch besteht die Gefahr, dass auch Fachkräfte länger arbeitslos bleiben, weil ihre Qualifikation nicht zur nachgefragten Tätigkeit passt. Das ohnehin höhere Arbeitsmarktrisiko für Geringqualifizierte bleibt: Sie verlieren schneller ihren Arbeitsplatz und bleiben länger ohne neuen Job. Damit die Beschäftigten von heute aber noch die Arbeit von morgen machen können, rückt Weiterbildung immer stärker in den Fokus. Zur Bewältigung der Herausforderungen und zur Verbesserung des Weiterbildungsengagements bedarf es neben einer Sensibilisierung der Unternehmen und der Beschäftigten vor allem eines durch Bund und Land unterstützten gemeinsamen Handelns von Betrieben, Beschäftigten und Sozialpartnern. Allerdings sind viele Unternehmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht in der Lage einzuschätzen, wie sich die Transformation auf ihr Unternehmen auswirken wird und welche Bedarfe und Kompetenzen in Zukunft benötigt werden. Bund und Land fördern mittlerweile in unterschiedlichen Settings Netzwerke und Verbände, welche sich nahezu alle die Bewältigung der Digitalisierung und des Strukturwandels zum Ziel gesetzt haben. Mehrere dieser Projekte befassen sich aktuell mit spezifischen Bedarfs- und Kompetenzerfassungen. Zur Vernetzung der relevanten Akteure ist es allerdings notwendig, Netzwerkstrukturen auszubauen bzw. zu schärfen und die Projekte und Partner miteinander zu verbinden. Dies gilt sowohl für die politisch-strategischen Partner als auch für die operative Ebene. Bei all dem muss jedoch auch die Entwicklung auf Bundesebene, beispielsweise durch die Nationale Weiterbildungsstrategie, berücksichtigt werden (vgl. Kapitel 1.8.3 und 1.8.4).

Zur Stärkung von Weiterbildung und Qualifizierung fordert die Arbeitskammer des Weiteren

- die Novellierung des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) als niedrigschwelliges Angebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- den Aufbau einer unabhängigen, trägerneutralen und niedrigschwelligen Weiterbildungsberatung als notwendige Ergänzung des Weiterbildungsportals;
- die Initiative der Landesregierung zur Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung durch ein Bundesgesetz sowie einer Weiterbildungsförderung beispielsweise in Form eines Erwachsenen-BAföG;
- eine Stärkung des Mitbestimmungsrechts, bei dem Betriebs- und Personalräten ein Initiativrecht eingeräumt wird und in dem deren Informationsrechte deutlich ausgeweitet werden.

Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege müssen nachgeschärft werden

Die Qualität in den Pflegeberufen basiert auf einem hohen Niveau. Diese Qualität muss gesichert werden und der Beruf muss attraktiver werden, damit junge Menschen sich für diesen Beruf entscheiden und im Berufszweig Pflege bleiben. Daher muss die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege an einigen Punkten nachgeschärft werden. Für die Pflegeassistentenausbildung muss

eine bundeseinheitliche Regelung geschaffen werden, damit der Übergang in die Ausbildung zur Pflegefachkraft von der Arbeitsagentur finanziert werden kann und die Möglichkeit geschaffen wird, die Ausbildung auch vollständig in Teilzeit absolvieren zu können. Bei der Ausbildung der Heilerziehungspflege muss endlich eine einheitliche Vergütung eingeführt werden. Die Fort- und Weiterbildungsbedarfe müssen zentral erhoben und die Arbeitgeber zur Freistellung der Arbeitnehmer in die Pflicht genommen werden. Eine bedarfs- und qualitätsangepasste Analyse von Fort- und Weiterbildungsangeboten für den Gesundheits- und Pflegebereich muss schnellstmöglich durchgeführt und mit passgenauen Maßnahmen unterstützt werden. Die Durchführung dieser Analyse hat die Arbeitskammer des Saarlandes bereits angeboten. Dies trägt neben einer wertschätzenden und verantwortungsangepassten Bezahlung zur Attraktivität des Berufsfeldes und zur Entlastung des Pflegepersonals bei. Weiterhin müssen anerkannte Fachweiterbildungen aufgewertet werden. Auch müssen für Hochschulabsolventen klare Zuständigkeitsbereiche definiert werden (vgl. Kapitel I.8.5).

Dauerhaft auskömmliche Finanzierung für eine konkurrenzfähige und chancengerechte Hochschulbildung

Die Corona-Pandemie hat auch die Hochschulen vor große Herausforderungen gestellt, die sie bisher gut gemeistert haben. Die Situation wird in Zukunft nicht einfacher: Aufgrund der demografischen Entwicklung werden deutschlandweit, speziell aber im Saarland, rückläufige Zahlen bei Studienberechtigten und Studierenden erwartet. Hinzu kommt die geplante Rückumstellung auf G9 mit einem reduzierten Abiturjahrgang, was nochmals eine besondere, auch finanziell wirksame Herausforderung für die saarländischen Hochschulen bedeutet. Gleichzeitig wächst die nationale wie internationale Konkurrenz um Studierende und die Anforderungen steigen in allen Bereichen. In dieser dynamischen Hochschullandschaft kann sich nur behaupten, wer mit einem ebenso vielseitigen wie attraktiven Fächerangebot in Spitze und Breite qualitativ hochwertige Studienbedingungen bietet und nationale wie internationale Studieninteressierte gleichermaßen anspricht (vgl. Kapitel I.9.1).

Neben erforderlichen Investitionen in soziale, technische und bauliche Infrastrukturen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür eine verlässliche, dauerhaft auskömmliche Grundfinanzierung. Davon sollte auch und gerade die Lehre profitieren. Hier gilt es, zum einen die Digitalisierung im Rahmen didaktisch sinnvoller hybrider Modelle voranzutreiben und flexiblere Lernmöglichkeiten für eine zunehmend heterogene Studierendenschaft zu etablieren. Zum anderen sind Unterstützungsangebote bedarfsgerecht und zielgruppenspezifisch zu erweitern, auch um pandemiebedingten Lernrückständen und psychosozialen Belastungen wirksam begegnen zu können. Im Fokus sollten dabei vor allem Studierendengruppen stehen, die besonders von der Pandemie betroffen sind und in deren Folge sich bestehende Ungleichheiten weiter verschärft haben. Für mehr Chancengleichheit in der Hochschulbildung muss aber vor allem das BAföG grundlegend reformiert und an veränderte Studien- und Lebenswirklichkeiten angepasst werden (vgl. Kapitel I.9.2).

Und nur mit einer nachhaltigen Grundfinanzierung, die es im Vergleich zu den Drittmitteln zu stärken gilt, werden die Hochschulen in die Lage versetzt, notwendige Verbesserungen der vielfach

prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen voranzubringen. Der Handlungsbedarf ist groß, eine Umsetzung gelingt nur im Zusammenwirken von Bund, Land und Hochschulen: Neben einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der Abschaffung sachgrundloser Befristungen braucht es Dauerstellen für Daueraufgaben, neue Personalstrukturen und Karriereperspektiven für den Mittelbau sowie Mitbestimmung und Tarifschutz für alle Beschäftigten (vgl. Kapitel I.9.3).

Jugend braucht gute Jugendpolitik

In der aktuellen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlich-technischen Transformation wird mit Generationengerechtigkeit, Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit argumentiert. Die zukünftigen Generationen – Gen Z, Generation Alpha und nachfolgende – werden mit den politischen Entscheidungen der vergangenen Jahre und der Gegenwart allerdings vor vollendete Tatsachen in ihrer Lebenszeit gestellt. Allein die Debatte um und die Entscheidungen über den Umgang mit dem Klimawandel finden trotz Fridays for Future und anderer Initiativen nur mit begrenzter Beteiligung statt.

Junge Menschen müssen so früh wie möglich in die Lage versetzt werden, die Welt politisch sehen zu können. Hierzu bedarf es klassischer politischer Bildung, erzieherisch begleiteter Beteiligung und – unverzichtbar – vertrauensvoller Eigenverantwortung. Im Rahmen der Schulpflicht sowie der wachsenden Ganztagsbetreuung von der Krippe bis zur allgemeinbildenden Schule ist dies institutionell bereits möglich. Formen der politischen Information, Anhörung und konkreter politischer Partizipation junger Menschen müssen innerhalb der aktuellen Legislatur gesetzlich und politisch sicher eingerichtet werden (vgl. Kapitel I.10.1).

Die Arbeitskammer fordert deshalb:

- Politische und demokratische Bildung ist an allen Bildungseinrichtungen des Landes und der Kommunen zu sichern. Alle Kinder und Jugendliche müssen eine vergleichbare, qualitativ hochwertige politische/demokratische Bildung erhalten. Diese Form der Bildung ist keine, die einfach abgeprüft werden kann. Außerdem müssen neue Räume der politischen/demokratischen Bildung zumindest erfasst werden: Auch diese Räume (wie Heime und Jugendgefängnisse) können und sollten Orte der politischen/demokratischen Bildung werden;
- Jugendpolitik lebt von der Beteiligung Jugendlicher. Diese darf nicht nur offiziell und institutionell eingerichtet werden, sondern muss auch mit Leben gefüllt und mit Möglichkeiten der Einflussnahme ausgestattet sein. Ein saarländisches Jugendparlament – im aktuellen Haushalt des Landes bereits aufgeführt und finanziell ausgestattet – sollte schnellstmöglich eingerichtet werden und seine Arbeit aufnehmen;
- Bisherige – gerade auch gescheiterte – Formen der Jugendbeteiligung in der kommunalen Politik sollten evaluiert werden. Aus der Evaluierung sollten Best Practices weitergeführt und gescheiterte Formen verbessert werden. Aufgabe des Landes hierbei, in Kooperation mit den Gemeinden (beispielsweise in Form ihrer Vertretungsorgane), ist die Koordinierung

und Finanzierung dieser Erfassung mit der anschließenden Empfehlung an die Gemeinden. Außerdem muss das Land – auch finanziell – bei der Einrichtung entsprechender Beteiligungsorgane unterstützen;

- Landesregierung und Parlament sollten aus den im Mai 2021 im Rahmen der digitalen Anhörung des saarländischen Landtages zu einer eigenständigen Kinder- und Jugendpolitik gewonnenen Erkenntnissen die entsprechenden Schlussfolgerungen ziehen und diese auch zeitnah umsetzen;
- Wie in mehreren Bundesländern sollte das Wahlrecht ab 16 Jahren bei Kommunal- und Landtagswahlen eingerichtet werden.

Demokratische Teilhabe ist mehr als wählen gehen

Bei der Landtagswahl 2022 ist eine starke Verzerrung der Sitzzuteilung im Vergleich zu den gültigen abgegebenen Stimmen festzustellen. Während 22,3 % der abgegebenen und gültigen Stimmen keinen Einfluss auf die Zusammensetzung des Drei-Parteien-Landtags haben, erhielt die Wahlsiegerin einen klaren Regierungsauftrag. Durch das gültige Wahlverfahren bekam sie allerdings eine sichere absolute Mehrheit von fast 57 % der Sitze im Parlament und das mit dem Gewinn von 43,5 % der Stimmen. Dies ist ein Problem für eine repräsentative Demokratie und sollte durch eine Wahlrechtsreform verbessert werden. Demokratische Teilhabe ist mehr als die (informierte) Wahl zu den verschiedenen repräsentativen Entscheidungsgremien. Deshalb gilt es, Gesetzesvorhaben und Regierungsentscheidungen auch zwischen den Wahlen mit der Bevölkerung abzustimmen. Direktive demokratische Mechanismen – wie das oft zitierte Schweizer Modell der Volksentscheide – wird oft als probates Gegenmittel gegen Demokratieverdross angeführt. Dieses Modell ist nicht das einzige und endgültige Mittel, um mehr Menschen demokratisch teilhaben zu lassen. Wichtig wäre zum einen mehr Transparenz in der Entscheidungsfindung auf Seiten des Parlaments und der Regierung als auch mehr Beteiligung. Ein Problem unserer Demokratie ist: Menschen mit größerer wirtschaftlicher und habitueller Macht können stärker Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen. Teilhabe an Arbeitsmarkt und Gesellschaft ist nach wie vor eine Voraussetzung an Teilhabe an Politik. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe muss stabilisiert oder sogar ausgeweitet werden, um demokratische Teilhabe zu sichern. Zudem muss demokratische Teilhabe durch politische Bildung und Anerkennung aller Menschen in der politischen Struktur gesichert werden (vgl. Kapitel I.10.2).

Handlungsbedarf sieht die Arbeitskammer daher bei folgenden Themen:

- Auch wenn es widersprüchlich erscheint: Die aktuelle Ein-Parteien-Regierung sollte im Interesse einer lebendigen und breiten demokratischen Teilhabe das Wahlrecht ändern, um derart extreme Verzerrungen wie bei der Landtagswahl 2022 und damit eine parlamentarische Repräsentationskrise bei den zukünftigen Wahlen zu verhindern. Hier wären eine Drei-Prozent-Hürde und eine Änderung des D'Hondt-Verfahrens als Diskussionsgrundlage zu nennen;

- Bereits in Angriff genommene Verfahren der Beteiligung (Ideensammlungen bei der Novellierung von Gesetzen oder breite, offene, öffentlich dokumentierte Anhörungen) sollten verstetigt werden. Vorrangig hierbei ist: Beteiligung muss von Anfang an passieren, das Beteiligungsverfahren transparent sein – hierzu zählt auch die transparente Erklärung von durchaus nachvollziehbaren Einschränkungen der Beteiligung – und die erfolgte Beteiligung sollte nachvollziehbare Auswirkungen auf die Regierungsentscheidungen haben;
- Politische Bildung und Beteiligung darf nicht nur begrenzt in Schulen, Jugendorganisationen und (politischen) Bildungsvereinen/-stiftungen/-initiativen gelernt und geübt werden. Hier kommt dem Land eine grundsichernde Aufgabe zu.

Gedenkstätten – Orte der Demokratiebildung

Gedenkstätten verknüpfen Raum und Zeit eines historischen Ereignisses mit einer pädagogischen Intention und Reflexion. Ihnen kommt damit eine große Bedeutung als außerschulischer Lernort zu. Sie helfen dabei, politische und gesellschaftliche Werte zu justieren. Sie sind ein Kristallisationspunkt der Erinnerungsarbeit, die eine tragende Säule einer offenen, demokratischen Gesellschaft darstellt (vgl. Kapitel I.10.3).

Die Arbeitskammer sieht angesichts der Bedrohung der Demokratie durch Extremismus und Gleichgültigkeit die Notwendigkeit,

- Erinnerungsarbeit durch Vernetzung zu stärken;
- einen Bildungspavillon mit einem Seminarraum und digitaler Ausstattung am zentralen Gedenkort „Gestapo-Lager Neue Bremm“ zu errichten und eine Stelle zu schaffen, durch welche die Organisation vor Ort und die pädagogische Betreuung gewährleistet wären;
- die zahlreichen ehrenamtlichen Initiativen und Vereine durch Programme und politische Unterstützung in die Lage zu versetzen, Projekte zu initiieren und umzusetzen.

Bibliotheken – Orte des Lernens und der Teilhabe

Bibliotheken können einen wichtigen Beitrag zur Transformation und zur Chancengerechtigkeit liefern. Im Sinne des Konzepts der „Dritten Orte“ sind sie Stätten der Begegnung, des Lernens und des Austauschs – gerade auch im Hinblick auf die schnell voranschreitende Digitalisierung. Ihre sehr positiven Effekte auf eine Stadt und das gesellschaftliche Umfeld sind europaweit an vielen Stellen erfolgreich erprobt (vgl. Kapitel I.10.4).

Im Bereich der Bibliotheken plädiert die Arbeitskammer dafür,

- das Konzept des „Dritten Ortes“ konsequent zu fördern und umzusetzen. Es empfiehlt sich eine Leitinvestition in einer saarländischen Kreisstadt, durch die sich die Bibliothek als nichtkommerzielle und generationenübergreifende Stätte der Begegnung, der Wissensvermittlung sowie der Bildung und Unterhaltung beweisen könnte;
- dass die Digitalisierung des gedruckten Kulturerbes durch die Saarländische Universitäts- und Landesbibliothek konsequent verfolgt wird. Die technische und personelle Ausstattung muss dafür gewährleistet sein, um einerseits gefährdete Werke dauerhaft zu sichern, andererseits die wissenschaftliche Forschung und allgemeine Landeskunde zu fördern.

Gendersensible Bildung – für die Gleichstellung ein Muss!

Geschlecht – im Sinne von Gender – ist ein soziales Konstrukt und wird daher stark von äußeren Einflüssen geprägt. Der Bildung und Ausbildung in Institutionen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Es zeigt sich: An vielen Stellen werden unreflektiert Stereotype und tradierte Vorstellungen übernommen und weitergegeben. Die Bildungsprozesse entlang der gesamten Bildungskette sind auf ihre Gendersensibilität hin zu prüfen, wenn man Gleichstellung weiter voranbringen will. Die vorliegenden Rahmenvorgaben in Lehr- und Fortbildungsplänen im Saarland fallen eher dürftig aus. Gerade vor dem Hintergrund der nach wie vor genderspezifischen Berufs- und Studienwahl bei weiblichen und männlichen Jugendlichen wird deutlich, wie notwendig es ist, sich diesem Thema stärker anzunehmen (vgl. Kapitel I.10.5).

Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten und Schulen müssen sich ändern

Die Arbeitsbedingungen, unter denen Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrkräfte ihre Arbeit ausführen, gefährden deren Gesundheit (vgl. Kapitel I.10.6). Das hat überdurchschnittlich hohe Krankenstände in diesen Berufsgruppen zur Folge. Dabei konzentrieren sich die Krankmeldungen hauptsächlich auf die beiden Diagnosegruppen psychische Störungen und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparats. Die hohen Krankenstände verschärfen insbesondere bei den Erzieherinnen und Erziehern den ohnehin schon latenten Personalmangel. Personalmangel ist daher als einer der Hauptbelastungsfaktoren anzusehen. Die Arbeit in der Kindererziehung und in den Schulen ist durch weitere Gefährdungs- und Belastungsfaktoren geprägt. Die Betroffenen berichten von schlechten ergonomischen Ausstattungen der Arbeitsplätze und von hohen Lärmpegeln. Sie berichten auch, dass sie durch hohe Arbeitsintensitäten sowie durch die sich fortlaufend ändernden Ansprüche an die Erfüllung der Erziehungs- und Lehraufgaben durch staatliche oder kirchliche Vorgaben sowie durch die Elternschaft gesundheitlich belastet sind. Dabei werden insbesondere bei den Lehrkräften die hohen Arbeitsintensitäten mit überlangen Arbeitszeiten kompensiert. Dies ist auf Dauer der Gesundheit nicht zuträglich.

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitsbedingungen in den Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen noch verschärft. Die Beschäftigten in den beiden Berufsgruppen fühlten sich häufig

schlecht informiert und mit der Umsetzung der erforderlichen Hygienemaßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus alleingelassen. Als Folge der sehr gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen geben Erzieherinnen und Erzieher häufig an, dass sie ihren Beruf vorzeitig aufgeben wollen. Diese Entwicklung ist bei Lehrkräften noch nicht festzustellen. Das Verbesserungspotenzial durch Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit ist jedoch auch an Schulen erheblich.

Aus den oben aufgeführten Sachverhalten lässt sich ableiten, dass die hohen pädagogischen Anforderungen einer hohen Arbeitsmenge bei gleichzeitig geringen Ressourcen gegenüberstehen. Zum Erhalt der Beschäftigtengesundheit müssen Änderungen bei der Arbeitsgestaltung in den Kindertagesstätten und Schulen ansetzen. Die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde muss von den Trägern der Einrichtungen endlich die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz einfordern und Verstöße ahnden. Zudem sollte bei Betriebsgenehmigungen eine umfängliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben vorausgesetzt werden.

Nachfolgende Änderungen der Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten und Schulen sind dringend geboten:

- Gute ergonomische Arbeitsbedingungen herstellen;
- Baumängel in den bestehenden Arbeitsstätten beseitigen;
- Lärmschutzmaßnahmen umsetzen;
- Arbeitsschutz für den späteren Betrieb bereits bei der Planung von Kindertagesstätten und Schulen mitdenken;
- Personaldecke an den geforderten Zielvorgaben ausrichten.

Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund muss intensiviert werden

Heranwachsenden mit Migrationshintergrund eine angemessene Teilhabe an der Gesellschaft zu eröffnen, bleibt weiterhin eine der wichtigsten Herausforderungen schulischer und beruflicher Bildung. In Zeiten massiven demografischen Wandels und Fachkräftemangels muss es auch Ziel politischer Initiative sein, die Potenziale und Ressourcen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu heben. Ohnehin sollte es gesellschaftlicher Anspruch sein und bleiben, alle – insbesondere Benachteiligte – bei der Entwicklung und Entfaltung ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Insgesamt darf man bei der Betrachtung der Zuwanderung nach Deutschland, was deren Auswirkung auf Staat und Gesellschaft angeht, durchaus von einer Erfolgs-

geschichte sprechen. Bei der Gesamtbeurteilung der schulischen Integration kann jedoch trotz beträchtlicher Anstrengungen in Bildungspolitik und Bildungspraxis davon nicht die Rede sein. Die Zahlen und auch die Realität, der sie entnommen sind, geben das nicht her. Sicherlich sind einige positive Entwicklungen zu erkennen – etwa im Hinblick auf das Erreichen höherer Bildungsabschlüsse oder die verstärkte Bildungsaspiration der Familien mit Migrationshintergrund. Trotzdem müssen die Bemühungen um die schulische Integration der Kinder und Jugendlichen erheblich verstärkt werden – zumal auch im Blick auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die gerade für Benachteiligte zu erheblichen Mehrbelastungen geführt hat (vgl. Kapitel I.10.7).

2. Bildung – ein Grund- und Menschenrecht

„Jeder Mensch hat das Recht auf Bildung.“

1. Jeder hat das Recht auf Bildung. Die Bildung ist unentgeltlich, zum mindesten der Grundschulunterricht und die grundlegende Bildung. Der Grundschulunterricht ist obligatorisch. Fach- und Berufsschulunterricht müssen allgemein verfügbar gemacht werden, und der Hochschulunterricht muss allen gleichermaßen entsprechend ihren Fähigkeiten offenstehen.
2. Die Bildung muss auf die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und auf die Stärkung der Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten gerichtet sein. Sie muss zu Verständnis, Toleranz und Freundschaft zwischen allen Nationen und allen rassistischen [sic!] oder religiösen Gruppen beitragen und der Tätigkeit der Vereinten Nationen für die Wahrung des Friedens förderlich sein.
3. Die Eltern haben ein vorrangiges Recht, die Art der Bildung zu wählen, die ihren Kindern zuteilwerden soll.

(Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, 1948)

Das Recht auf Bildung, das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) von 1948 enthalten ist, wurde in verschiedenen späteren Menschenrechtskonventionen erneut aufgegriffen und ausdifferenziert, wie beispielsweise in der UN-Behindertenrechtskonvention, der UN-Kinderrechtskonvention oder dem UN-Sozialpakt. Bildung spielt aber auch bei der im September 2015 von 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen in New York verabschiedeten Agenda 2030 mit ihren 17 Globalzielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und mit insgesamt 169 Unterzielvorgaben eine zentrale Rolle. Als Entwicklungsziel 4 der Agenda 2030 ist Bildung eines der Globalen Nachhaltigkeitsziele: „Für alle Menschen inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen sicherstellen.“ Zudem sind alle 17 Globalen Nachhaltigkeitsziele, etwa das SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen oder das SDG 6: Geschlechtergleichheit, selbst Thema, Gegenstand und Anlass von Bildung.

Das Recht auf Bildung thematisiert den menschlichen Anspruch auf freien Zugang zu Bildung, auf Chancengleichheit sowie das Schulrecht. Damit ist es die Grundlage für eine aktive politische, soziale, wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Teilhabe an der Gesellschaft und dafür, dass Menschen ihre Rechte kennen und aktiv ausüben können. Schließlich entwickelt sich auf der Basis von Bildung die kulturelle Identität des Einzelnen und der Gesellschaft. „Bildung stattet Lernende aller Altersgruppen mit den notwendigen Fähigkeiten und Werten aus, um verantwortliche Weltbürger zu sein. Dazu zählen die Achtung der Menschenrechte, der Gleichberechtigung der Geschlechter und der ökologischen Nachhaltigkeit. Investitionen in Bildung

und die Stärkung des Bildungssektors sind der Schlüssel zur Entwicklung eines Landes und seiner Menschen.“¹

Damit nennt das Recht auf Bildung als universelles Menschenrecht klare wertebasierte Aufgaben und Ziele, wie die volle Entfaltung der Persönlichkeit, die Achtung der Menschenrechte und die Stärkung der Grundfreiheiten. Im Konkreten allerdings ist es schwierig bis unmöglich, eine präzise und einheitliche Definition des Bildungsbegriffs selbst zu finden. Denn je nach historisch-kulturellem Kontext einer Gesellschaft und abhängig von jeweils dominanten Diskursen gehen die Meinungen und Positionen bei der Frage, was Bildung vor allem im pädagogischen Rahmen leisten soll, welche konkreten Lehr- und Lernziele vorrangig sein sollen, zum Teil sehr weit auseinander. Während Bildung für die einen in erster Linie kultureller und persönlichkeitsbildender Selbstzweck ist, stellt sie für andere vor allem eine ökonomische Ressource oder das für den Einzelnen unverzichtbare Mittel gesellschaftlicher Teilhabe dar. Bildung ist damit ein vielschichtiger und unterschiedlich definierter Begriff, der sich im Laufe der Zeit immer wieder gewandelt hat und kontrovers diskutiert wurde bzw. wird.

Zu Beginn der Entwicklung des Bildungsbegriffs steht in der Antike der Begriff „Paideia“, das im klassisch-antiken Athen erstrebte Ideal der musischen, körperlichen und geistigen Erziehung, die dem Staat körperlich und geistig durchgebildete Bürger stellen sollte. Obwohl die Antike den Begriff Bildung noch nicht so verwendete, wie wir ihn kennen, waren die Ideen, die diesen Begriff prägen sollten, doch schon präsent. Im Griechischen ist der Begriff der Paideia dem Bildungsbegriff durchaus verwandt und steht dafür, was im weiteren Verlauf bis in die Gegenwart unter Bildung verstanden wird. So beschreibt Platon in seinem Höhlengleichnis den Weg des Menschen, der nach Erkenntnis strebt, als einen Prozess, der die Person als Ganzes erfasst und den Sinn und die Notwendigkeit des philosophischen Bildungswegs verdeutlicht, der als Befreiungsprozess dargestellt wird. Im Zuge der europäischen Aufklärung ruft der Philosoph Immanuel Kant dazu auf, dass sich die Menschen ihres eigenen Verstandes bedienen sollen. Sie sollen nicht mehr kritiklos rezipieren und Folge leisten, sondern ihrer Vernunft gemäß handeln und sich auf ihr eigenes Urteil verlassen: Indem es sich bildet, soll sich das Individuum aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit befreien und sein Leben eigenständig führen können.

Die Vorstellung, dass Bildung ein Selbstzweck sei, der sich in der vollen Entfaltung des Menschen und seiner Potenziale erfülle, wird meist mit dem Namen Wilhelm von Humboldt in Verbindung gebracht. Nach dem Humboldt'schen Bildungsideal ist Bildung mehr als die reine Aneignung von Wissen – Individualität und Persönlichkeit sowie die Entwicklung von Talenten spielen eine ebenso große Rolle. Bildung ist also ein Prozess der Individualisierung, durch den der Mensch seine Persönlichkeit ausbildet. Für den Literaten und ehemaligen Manager Daniel Goeudevert ist Bildung „ein aktiver, komplexer und nie abgeschlossener Prozess, in dessen glücklichem Verlauf eine selbständige und selbsttätige, problemlösungsfähige und lebensstüchtige Persönlichkeit entstehen kann“. Bildung könne daher nicht auf Wissen reduziert werden; Wissen sei nicht das Ziel von Bildung, aber sehr wohl ein Hilfsmittel. Darüber hinaus setze Bildung Urteilsvermögen, Reflexion und kritische Distanz gegenüber dem Informationsangebot voraus.²

Bildung in den Fängen ökonomischer Verwertbarkeit

Seit einigen Jahren aber spielt parallel ein anderes Bildungsverständnis zunehmend eine stärkere Rolle und dabei geht es um die Ausrichtung von Bildung auf den Arbeitsmarkt. Bei dieser Entwicklung wird Verwertbarkeit und Arbeitsmarktcompatibilität von Bildung vielfach zum Maßstab schulischer und hochschulischer Lehr- und Lernprozesse. Dies zeigt nicht zuletzt die Diskussion um die PISA-Studie, bei der die allgemeinbildenden Schulen heute mit immer größerer Selbstverständlichkeit unter dem Gesichtspunkt der Optimierung von Lernprozessen im Hinblick auf deren Relevanz für ökonomisch verwertbare Arbeit bewertet werden. Schüler sollen an Schulen nicht mehr aufs Leben vorbereitet, sondern für den Arbeitsmarkt „fit“ gemacht werden. Mit dieser Entwicklung geht gleichzeitig auch ein Wandel des Verständnisses von ökonomischer Bildung einher. Aufgrund des lobbypolitischen Einflusses von Wirtschafts- und Finanzverbänden, Privatunternehmen und Stiftungen werden Bildungspläne so zunehmend auf die Anforderungen der Wirtschaft ausgerichtet. Das hat zur Folge, dass die Kapitaleseite mit ihrer Flut von Produkten ein Konzept von ökonomischer Bildung durchzusetzen versucht, das die Schattenseiten des globalisierten Kapitalismus und die Bemühungen zur Deregulierung ausblendet und das Wirtschaftsgeschehen aus Unternehmersicht betrachtet (Stichwort „Entrepreneurship“). Und da sind Themen wie Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte, Fragen der Umverteilung oder sozialer Standards oder die Prekarisierung auf dem Arbeitsmarkt nicht gerne gesehen. Vor allem aber lässt sich mit Bildung Geld machen – und zwar viel Geld. Bildung wird zur Ware. Ökonomen betrachten den Bildungssektor als einen der größten Wachstumsmärkte. Längst drängen private Business-Schulkonzerne, Weiterbildungsanbieter und kommerzielle Kindergarten- und Krippenbetreiber auf den boomenden Bildungsmarkt. Hierzulande machen das Geschäft mit der Bildung vor allem die kommerziellen Nachhilfeinstitute mit Umsätzen im Milliardenbereich. Zu beobachten ist aber auch ein Anstieg kommerzieller und von großen Konzernen unterhaltenen Hochschulen und ihrer auswärtigen Dependancen. So stehen den 298 öffentlichen Hochschulen in Deutschland 129 kommerzielle (Konzern-)Hochschulen gegenüber. Und an den öffentlichen Hochschulen haben die Geldgeber aus der Wirtschaft inzwischen nicht selten einen dominanten Einfluss bei Forschung und Lehre, so dass Freiheit und Unabhängigkeit der Wissenschaft gefährdet sind. Unter diesem Vorzeichen wandelt sich das Bildungsverständnis von einem den Menschenrechten und der Humanität verpflichteten, ganzheitlichen Bildungsanspruch zu einer Verengung auf einen Bildungsbegriff, der die wirtschaftliche „Nutzbarkeit“ des „Humankapitals“ in den Mittelpunkt stellt.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Streitschrift „Bildung ist Bürgerrecht“³ des liberalen Denkers Ralf Dahrendorf, die dieser vor über 50 Jahren verfasst hat, an Aktualität. Für ihn ist eine aktive Bildungspolitik „unendlich viel mehr als eine Magd der Wirtschaftspolitik“, „Bildung ist Bürgerrecht“, sie ist ein soziales Grundrecht – und verweist damit auf den Staat, der die Aufgabe hat, durch eine aktive Bildungspolitik reale Bildungs- und Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu schaffen. Darüber hinaus forderte er aber auch Chancengleichheit, um die damals schon erkannte Bildungsbenachteiligung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen aufzuheben. Als Bürgerrecht verstanden ist Bildung damit eine staatliche Aufgabe, welche jenseits von reinen Verwertbarkeitsaspekten zu sehen ist und der Daseinsfürsorge zu dienen hat. Sie umfasst folglich die gesamte Bildungskette und beinhaltet das Anrecht eines jeden Mensch darauf, seine grundlegenden Lernbedürfnisse zu befriedigen – ein Leben lang.

Bildungspolitische „Offensiven“...

Betrachtet man sich die Geschichte des deutschen Bildungsdiskurses nach 1945, so beginnt diese infolge des „Sputnik-Schocks“, der die westliche Welt erschütterte. Nachdem die Sowjetunion im Herbst 1957 mit Sputnik 1 den ersten Satelliten in den Weltraum brachte, reagierte der Westen hierauf mit einer nie dagewesenen Bildungsoffensive, die bald die gesellschaftliche Debatte beherrschte. Nachdem zunächst die USA nicht nur ihr Militärbudget erhöhten, sondern auch ihr Bildungssystem revolutionierten und die Mittel für Bildung drastisch aufstockten, erreichte der „Sputnik-Schock“ – wenngleich mit einiger Verspätung – auch Europa. Damit erlangte das Thema Bildung in Deutschland politische Bedeutung und die Bestandsaufnahmen zum Bildungswesen fielen katastrophal aus. Im Frühjahr 1964 gab der deutsche Pädagoge Georg Picht den Resultaten der Stagnation in der deutschen Bildungspolitik den Namen „Bildungskatastrophe“.³ Während Picht zuvorderst den Schluss zog, „Bildungsnotstand“ sei „wirtschaftlicher Notstand“, warnte besagter Ralf Dahrendorf als Replik auf Pichts „Bildungskatastrophe“ allerdings davor, Bildung nur unter ökonomischen Gesichtspunkten zu betrachten. Für ihn war Bildung ein Bürgerrecht. In der Folge rückten die sozialen Ungleichheiten beim Bildungserwerb etwa nach Region, Geschlecht und Schichtzugehörigkeit zunehmend in den Fokus einer großen und programmatischen Bildungsdebatte. Sie bildete den Ausgangspunkt für eine Bildungsoffensive in Deutschland, die in der sozialdemokratischen Bildungsreform der 60er Jahre mündete und zu einer grundlegenden Reform des Bildungswesens führte. Mitte der 70er Jahre aber kam die Bildungsreform aufgrund fehlender Finanzmittel und massiver ideologischer Auseinandersetzungen zwischen den Reformern und den konservativen Gegnern der Schul- und Hochschulreform weitgehend zum Erliegen.

2001 folgte dann der nächste Schock – diesmal PISA. Die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erstmals durchgeführte internationale Schulleistungsuntersuchung stellte in Deutschland nicht nur bei den 15-Jährigen im Lesen, Schreiben und Rechnen erhebliche Wissenslücken fest, sondern auch eine große „Risikogruppe“ mit niedrigen Kompetenzen sowie einen beschämend engen Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg. Die Folgen waren Tests, Vergleichsarbeiten, Bildungsstandards und Kompetenzorientierung. Die Achillesferse unseres Bildungssystems, die Abhängigkeit des Bildungserfolges von der sozialen Herkunft, besteht aber nach wie vor in starkem Ausmaß.

Zu guter Letzt waren es die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten der Länder, welche vor nunmehr 13 Jahren – am 22. Oktober 2008 – auf dem Dresdner Bildungsgipfel die Bildungsrepublik Deutschland ausriefen. Diese Beschlüsse wurden in einer so genannten „Qualifizierungsinitiative für Deutschland“ festgehalten.⁴ Bildung sollte danach höchste Priorität haben. Es sei das zentrale Versprechen unserer Gesellschaft, jeden Menschen zu integrieren. Eine gute Bildung für alle Menschen sei hierfür eine Grundvoraussetzung. Entgegen dem damaligen Versprechen muss man bedauerlicherweise feststellen, dass der Staat nach wie vor bei der Beseitigung der Chancenungleichheit und Bildungsbenachteiligung versagt. Denn nach wie vor liegt eines der zentralen bildungs- und gesellschaftspolitischen Probleme darin begründet, dass in kaum einem anderen OECD-Land ein so starker Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und familiärer Herkunft besteht.

Ein Umstand, den international vergleichende Studien wiederholt belegt haben. Dies zeigte sich nicht zuletzt auch und gerade in der Pandemie, von der Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen und sozioökonomisch benachteiligten Schichten besonders hart betroffen waren und sind. Der renommierte Ungleichheitsforscher Christoph Butterwegge und die Sozialwissenschaftlerin Carolin Butterwegge stellen hierzu in ihrem Buch „Kinder in Ungleichheit“⁵ fest, dass Kindern aus einkommensschwachen Familien in Deutschland der soziale Aufstieg immer seltener gelingt – was viel mit Bildung und Chancenungleichheit zu tun hat. Die Gründe hierfür sind vielfältig. So gehört der Umstand, dass Kinder in Deutschland schon sehr früh auf unterschiedliche Schulformen aufgeteilt und damit ihre Bildungskarrieren in eine bestimmte Richtung gelenkt werden, ebenso dazu, wie das Fehlen einer Kultur des längeren, vor allem aber gemeinsamen Lernens, in dem jungen Menschen ihre Fähigkeiten und Talente individuell entwickeln können. Die klassische „Halbtagschule“ eröffnet hier wenig Möglichkeiten für eine individuelle Förderung. Mit den Modellen der Sekundarschulen (Gemeinschaftsschulen) neben den Gymnasien versucht man diesen Effekt abzumildern. Dennoch bleiben sie buchstäblich die „zweite Säule“ mit in der Regel schlechterer Ausstattung angesichts ihrer viel stärkeren integrativen Aufgabe. Zu den Gründen gehört nicht zuletzt aber auch die zunehmende sozialräumliche Entmischung und Segregation an den Schulen, die diese Prozesse verstärkt. Damit wird die „Brennpunktschule“ zu einer sich selbst reproduzierenden Metapher für soziale Problemlagen und geringer Leistungserwartung. Zwar hat sich durch die Bildungsexpansion in den vergangenen 60 Jahren der Bildungsstand der Bevölkerung beträchtlich erhöht und viele Menschen haben letztlich auch davon profitiert – bei weitem aber nicht alle. War das „katholische Arbeitermädchen auf dem Lande“ vor 50 Jahren der Prototyp von Bildungsbenachteiligung, so sind es heute andere Gruppen unserer Gesellschaft, die benachteiligt sind. Zu ihnen zählen vor allem Kinder aus einkommensschwachen und sozial benachteiligten Familien, zu denen vielfach auch junge Menschen mit einem Migrationshintergrund (vgl. Kap. I.10.7) gehören.

... versus bildungspolitische Realitäten

Zur Realität gehört aber auch, dass Bildung als Motor für Innovation und wirtschaftliche Entwicklung sowie für die ökologische und digitale Transformation benötigt wird. „Bildungsnotstand ist wirtschaftlicher Notstand. Der bisherige wirtschaftliche Aufschwung wird ein rasches Ende nehmen, wenn uns die qualifizierten Nachwuchskräfte fehlen, ohne die im technischen Zeitalter kein Produktionssystem etwas leisten kann. Wenn das Bildungswesen versagt, ist die ganze Gesellschaft in ihrem Bestand bedroht“, so jedenfalls analysiert es Picht in seiner „Bildungskatastrophe“.⁶ Angesichts des Fachkräftebedarfs sowie der aktuellen digitalen, ökologischen und demografischen Veränderungen stehen die wirtschaftliche Entwicklung und damit auch der Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen, bei denen Bildung eine wesentliche Rolle spielt. Szenarien gehen davon aus, dass der Bedarf an Hochqualifizierten weiter steigen wird, während Niedrigqualifizierte höchstwahrscheinlich immer schwerer einen Arbeitsplatz finden werden. All dies verdeutlicht, dass Bildungspolitik eine Querschnittsaufgabe ist, die nahezu alle Politikbereiche berührt, insbesondere die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Sie stellt damit eine der wichtigsten politischen Gestaltungsbereiche dar. Dass dieser Gestaltungsbereich in der Vergangenheit nicht ausreichend genutzt wurde, hat sich nicht zuletzt während der Corona-Krise

gezeigt. Hier wurden in aller Deutlichkeit die bildungspolitischen Versäumnisse der vergangenen Jahre, deren Ursachen vor allem eine Folge mangelnder Investitionen bzw. jahrzehntelanger Kürzungen und Sparmaßnahmen sind, offenbart und der notwendige Handlungsbedarf aufgezeigt. International vergleichende Studien haben in der Vergangenheit wiederholt belegt, dass Deutschland beispielsweise bei der Digitalisierung der Schulen und der Nutzung digitaler Technologien im Unterricht weit hinter anderen Ländern herhinkt. Es sind aber nicht allein die fehlenden digitalen Ressourcen, die es zu beklagen gilt. Zur bildungspolitischen Realität in Deutschland gehört es, dass unsere Schulen, Kitas und Hochschulen weder über eine ausreichende Ausstattung mit modernen Lernräumen und -mitteln noch über personelle Kapazitäten verfügen, die ein an pädagogischen Konzepten orientiertes Lernen ermöglichen. Dazu gehören auch die fehlenden, aber dringend notwendigen multiprofessionellen Teams, die unzureichende individuelle Förderung, die generell unzureichende Finanzierung des Bildungssektors sowie die im Bildungsbereich fehlende Zusammenarbeit von Bund und Ländern. Nicht vergessen werden darf das hohe Maß befristeter und prekärer Beschäftigung an den Hochschulen und in der Weiterbildung sowie der Umstand, dass das BAföG nach wie vor zu gering ist und mittlerweile nur noch wenige Studierende in dessen Genuss kommen. Problematisch ist darüber hinaus, dass die Zahl der Schulabbrecherinnen und -abbrecher zuletzt wieder angestiegen ist und es nach wie vor nicht gelingt, die hohe Quote junger Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung zu senken. Nicht zuletzt ist eine zunehmende Entwertung einfacher und mittlerer Schulabschlüsse auf dem Ausbildungsmarkt festzustellen.

Ein „Weiter so“ darf es nicht geben

Nach Auffassung der Arbeitskammer muss es jetzt darum gehen, aus der Corona-Krise zu lernen und die Erfahrungen der zurückliegenden Monate für eine bessere Bildung zu nutzen. Ausgangspunkt für die zu führende bildungspolitische Debatte ist allerdings eine ehrliche Analyse des Ist-Zustandes. Die Ergebnisse der Debatte müssen die Entwicklung klarer Bildungsziele beinhalten und die zu ergreifenden Maßnahmen müssen nicht nur die Folgen der Krise für das Bildungswesen und die gesamte Gesellschaft mildern, sie müssen vor allem das Bildungswesen zukunftssicher machen.

Damit das Menschenrecht auf Bildung realisiert werden kann, müssen die politisch Verantwortlichen ihrer Pflicht zur Daseinsvorsorge nachkommen und nachhaltig mehr finanzielle Mittel für Bildung zur Verfügung stellen sowie mit rechtlichen Regelungen die Grundlage dafür schaffen, dass es möglich wird, die Qualität zu verbessern. Bedarfsgerechte Investitionen sind schließlich die Grundvoraussetzung für gute Bildung. Zu den Zielen der Gesetzgebung gehört es auch, das Recht auf einen diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung zu gewähren sowie den Rahmen für Investitionen zu schaffen. Hier muss der Bund u. a. mit einem Sanierungs- und Modernisierungsprogramm unmittelbar dazu beitragen, die Lehr- und Lernqualität zu verbessern. Das gilt insbesondere auch für die Hochschulen, wo es darum geht, die Studien- und Lehrbedingungen in der breiten Fläche qualitativ und nachhaltig zu verbessern. Um die hohe Zahl von Studierenden angemessen ausbilden und betreuen zu können, sind aber nicht nur zusätzliche Professuren und Dauerstellen im akademischen Mittelbau notwendig, sondern es müssen auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessert werden. Hierzu gilt es, die Finanzierung der Hochschulen mittelfristig auf sichere Füße zu stellen.

Bildung soll Menschen dazu befähigen, ihre Persönlichkeit zu entfalten und somit die Möglichkeit erhalten, ein erfülltes Leben führen zu können. Bildung stärkt aber auch die Demokratie, fördert Toleranz und eine weltbürgerliche Haltung. Eine Aufgabe, die es gegenwärtig besonders in den Fokus zu nehmen gilt. Zugleich ist Bildung aber auch Voraussetzung für Nachhaltigkeit, denn sie ermöglicht es dem Einzelnen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen, mit Wandel und Risiken umzugehen und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. Bildung geht damit über eine Verwertbarkeit von Qualifikationen hinaus und kann folglich nicht einseitig mit Blick auf Ausbildung und Arbeit definiert werden. Damit sie ihr Potenzial aber entfalten kann, muss Bildung hochwertig, inklusiv und chancengerecht sein.

Bildungspolitik ist (k)eine Wunderwaffe zur Überwindung von Armut und gesellschaftlicher Spaltung⁷

Deutschland ist ein reiches Land. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die gesellschaftliche Spaltung durch soziale Ungleichheit, Unsicherheit und Ungerechtigkeit seit Jahren enorm zugenommen hat. Immer mehr Menschen sind ökonomisch von der Wirtschaftsentwicklung abgehängt oder fühlen sich wirtschaftlich durch Globalisierung und den ökologischen und digitalen Strukturwandel gefährdet. Hier stellt sich die Frage, ob mit Bildungspolitik ein Beitrag zur Überwindung von Armut und gesellschaftlicher Spaltung geleistet werden kann. Allzu oft bedeutet Elternarmut auch Bildungsarmut und in der Folge weniger Chancen im Leben. Dabei soll Bildung doch gerade die Grundlage für die gesellschaftliche Teilhabe der Menschen eröffnen und dazu beitragen, dass Menschen ihre soziale, kulturelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation verbessern können.

Einkommen und Vermögen sind in den letzten Jahren zunehmend auseinandergedriftet und am Arbeitsmarkt ist der Anteil atypischer und häufig prekär Beschäftigter stark gewachsen. Letzteres hat zur Folge, dass viele Menschen nicht mehr von ihrem Lohn allein leben können oder keine ausreichenden Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosen- und Rentenversicherung erwerben. Wachsende Perspektivlosigkeit und die Angst vor dem sozialen Abstieg greifen folglich um sich und bestimmen mittlerweile das Denken vieler Menschen. Hinzu kommt, dass nicht wenige Menschen kulturell durch plurale und multikulturelle Lebensstile sowie durch Einwanderung verunsichert sind. Mit der ungleichen Vermögensverteilung gehen aber auch ungleiche Machtverhältnisse einher, welche eine ernstzunehmende Bedrohung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellen. All dies spielt den erstarkenden populistischen Bewegungen in die Hände und gefährdet die Zukunft unserer Gesellschaft und unserer Demokratie.

Gesellschaftliche Spaltung ist kein Schicksal

Dabei sind Armut und gesellschaftliche Spaltung kein Schicksal, sondern durch politische Entscheidungen verursacht und in Kauf genommen. Letztlich sind sie das Ergebnis einer seit Jahrzehnten betriebenen neoliberalen Politik der Steuersenkungen, des Sozialabbaus, der Privatisierung, der Deregulierung und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. All dies hat zu einer

Umverteilung von „unten“ nach „oben“ geführt und damit die Gesellschaft gespalten. Diese Entwicklung bedroht nicht nur Wachstum, Wohlstand oder unsere Demokratie, sondern ruft letztlich auch Krisen hervor. Wollte man die gesellschaftliche Spaltung ernsthaft beseitigen, so gebe es hierzu durchaus vielfältige Möglichkeiten: Neben der Besteuerung des Reichtums, insbesondere der Kapitalgewinne, Vermögen und Erbschaften, müssten auch die sozialen Sicherungssysteme wieder gestärkt, prekäre Beschäftigung zurückgedrängt, der Mindestlohn erhöht und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ausgeweitet werden. Nicht zuletzt gehört aber auch eine andere Bildungspolitik sowie deren ausreichende Finanzierung dazu.

Elternarmut bedeutet Bildungsarmut

Angesichts all dessen stellt sich die Frage, ob mit Bildungspolitik letztlich überhaupt ein Beitrag zur Überwindung von Armut und gesellschaftlicher Spaltung geleistet werden kann – und wenn ja, welchen bzw. was hierfür getan werden muss. Denn auch im Bildungswesen spiegelt sich die gesellschaftliche Spaltung wider.

Kinder, die in Armut oder in prekären Verhältnissen aufwachsen, haben kaum eine Chance, durch das bestehende Bildungssystem in ihrer Entwicklung gefördert zu werden. Bei vielen Kindern betragen bereits bei Schuleintritt die Entwicklungsunterschiede mehrere Jahre. Zu den von Einkommensarmut am stärksten Betroffenen gehören vor allem Alleinerziehende. Etwa 40 % von ihnen beziehen Hartz IV.⁸ Hinzu kommt, dass Deutschland mit seinem gegliederten Schulwesen über ein Bildungssystem verfügt, das soziale Auslese noch verschärft und damit den sozialen Zusammenhalt nicht nur nicht fördert, sondern Lebenswelten systematisch trennt. Die PISA-Vergleichsdaten führen hier zu einem eindeutigen Ergebnis: Die Diskriminierung der Leistungsschwächeren und erst recht die der sozial und ethnisch Benachteiligten korrelieren sehr hoch mit dem Zeitpunkt der ersten Auslese und der Anzahl an unterschiedlichen Schulformen. Je früher ausgelesen wird und je mehr Schulformen existieren, desto schärfer ist die Benachteiligung. Es ist die hierarchische Schulstruktur, die benachteiligt. Sie ist in Deutschland so ausgeprägt wie sonst nirgendwo. Eine Verfestigung und Undurchlässigkeit zwischen bildungsnahen und bildungsfernen Schichten aber ist die gesellschaftliche Spaltung von morgen. Verfestigt wird die soziale Segregation der Schülerschaft noch durch die in den letzten Jahren zunehmend beliebter gewordenen Privatschulen. Es sind vor allem höher gebildete und wohlhabende Eltern, die ihre Kinder immer öfter auf Privatschulen schicken. Nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der desolaten Lage an den öffentlichen Schulen. Damit verstärken sich die ohnehin vorhandenen Ungleichheiten der Bildungschancen und -leistungen. Die soziale Heterogenität der Schulen nimmt ab, was insbesondere die Aufstiegschancen der Schüler aus bildungsfernen Elternhäusern weiter verringert. So prägt der soziale Status nicht nur den Bildungserfolg, sondern auch die späteren Berufsaussichten und die soziale Integration. In einem der reichsten Länder der Welt nimmt Bildungsarmut jedoch nicht nur zu, sondern sie vererbt sich auch. Und diese im deutschen Bildungssystem bestehende Selektion findet in der Aus- und Weiterbildung ihre nahtlose Fortsetzung. So sind in der an Bedeutung gewinnenden Weiterbildung die Teilnahme und Teilhabe nicht nur ungleich verteilt, sie hängen vor allem vom erreichten Qualifikationsniveau sowie vom sozialen, familiären und betrieblichen Status ab.

Die Bildungsrepublik ist noch eine Fata Morgana

Hoffnungen auf Besserung wurden vor mehr als zehn Jahren mit dem „Dresdner Bildungsgipfel“ geweckt. Bund und Länder proklamierten die Bildungsrepublik und einigten sich auf ehrgeizige Ziele. Mit der Ausrufung der Bildungsrepublik sollte auch eine Steigerung der Bildungsausgaben auf 7 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) einhergehen. Wie dringend diese Stärkung der Bildungsfinanzierung ist, wird u. a. durch einen internationalen Vergleich deutlich. Die öffentlichen Bildungsausgaben in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) sind in Deutschland rund 20 % geringer als in den meisten anderen Industrieländern. Im Vergleich zu Skandinavien beträgt der Abstand sogar teilweise mehr als 50 %.⁹ Umso erschreckender ist daher, dass seitdem nur wenig geschehen ist und auch das wichtige Ziel einer Steigerung der Bildungsausgaben auf 7 % bis dato nicht erreicht wurde (2021: 4,7 %).

Dabei sagen uns seit Jahren zahlreiche Studien, was getan werden muss. Diesbezügliche Anstrengungen zeitigen durchaus Erfolge. So ist die Zahl der Krippenplätze gestiegen, die Zahl der Ganztagschulen wurde ausgebaut, mehr junge Menschen beginnen ein Studium oder bilden sich weiter. Doch die Ergebnisse sind angesichts des Notwendigen mehr als mager und die soziale Schieflage bleibt noch immer die Achillesferse unseres Bildungssystems. Denn nach wie vor hat das Kind eines Akademikers gegenüber einem „Arbeiterkind“ eine drei Mal so große Chance, das Gymnasium zu besuchen. Die soziale Schieflage zeigt sich darüber hinaus auch beim Zugang zum Studium, den deutlich schlechteren Chancen von Kindern aus Einwandererfamilien und bei Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss im Rennen um Ausbildungsplätze. Hinzu kommt, dass es nicht nur an sozialpädagogischen Fachkräften und qualifiziertem Lehrpersonal in Kindertageseinrichtungen und Schulen mangelt, sondern auch immer mehr Schulen angesichts eines immensen Sanierungs- und Investitionsstaus verrotten. Damit Schulen besser ausgestattet werden können und das digitale Lernen verwirklicht werden kann, wird über ein Kooperationsgebot diskutiert, dennoch wird aber nach wie vor in Deutschland bildungspolitische Kleinstaaterei betrieben.

Um zur Überwindung der gesellschaftlichen Spaltung beizutragen und den sozialen Zusammenhalt wieder zu beleben, bedarf es neben tiefgreifender bildungspolitischer Reformen insbesondere einer deutlichen Steigerung der Bildungsausgaben. So muss der Staat mehr in die Qualität frühkindlicher Bildung investieren – u. a. durch mehr und gute sozialpädagogische Fachkräfte im Bereich Erziehung und Kindheitspädagogik. Nötig ist aber auch der deutliche Ausbau echter Ganztagschulen mit multiprofessionellen Teams. Angesichts neuer Herausforderungen ist mehr individuelle Förderung dringend notwendig und angesichts des mittlerweile massiven Lehrermangels braucht es deutlich bessere Rahmenbedingungen. Auch muss die technische Ausstattung unserer Schulen dem neuesten Stand entsprechen. Die Hochschulen brauchen eine verlässliche finanzielle Grundausstattung und die Qualität der Lehre muss stärker ins Zentrum der Hochschulpolitik gerückt werden. Auch müssen die BAföG-Sätze spürbar steigen. Die zahllosen Warteschleifen im Übergang von der Schule in die Ausbildung müssen abgebaut und das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen gefördert werden. Darüber hinaus bleiben die enge Kopplung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg sowie die noch immer vorhandene Trennung von beruflicher und hochschulischer Bildung zentrale Herausforderungen.

Bildung und Lernen hören weder nach der Schule noch nach der Ausbildung oder dem Studium auf. Gerade auch angesichts der ökologischen und digitalen Transformation der Arbeitswelt und der demografischen Entwicklung ist es dringend erforderlich, die Teilnahme an beruflicher bzw. betrieblicher Weiterbildung zu steigern, damit alle Beschäftigten den Wandel und die Anforderungen dauerhaft bewältigen können und auch Arbeitslose wieder einen Einstieg finden. Denn zur Erschließung von Potenzialen für qualifizierte Facharbeit geht es darum, insbesondere gering Qualifizierte bzw. prekär Beschäftigte stärker für berufliche Weiterbildung zu motivieren und ihren Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu verbessern. Hierzu ist es aber notwendig, die nach wie vor fehlenden institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen.

Politische Bildung dringend notwendig

Angesichts einer komplexer und komplizierter gewordenen Welt, die sich darüber hinaus noch in einem raschen Wandel befindet und in der Politikverdrossenheit, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsradikalismus in einem erschreckenden Maße um sich greifen, gehört politische Bildung mehr denn je zu den dringenden Notwendigkeiten und zu den unerlässlichen und zu pflegenden Bestandteilen einer demokratischen politischen Kultur. Im Sinne einer kritisch-emanzipatorischen Bildung muss es das Ziel sein, Ungleichheitsideologien zu dekonstruieren und den Wert politischer und sozialer Beteiligungsrechte möglichst früh durch eigene Anschauung und Engagement zu erfahren. So wird Partizipation an und durch Bildung zu einem gelebten Prinzip des Politischen.

Um das Menschenrecht auf Bildung zu verwirklichen und die Bildungsrepublik zu erreichen, braucht es mehr als einen Bildungsgipfel. Zur Bewältigung all der Herausforderungen ist eine nationale Bildungsallianz, in der Bund, Länder und Kommunen gemeinsam mit den Sozialpartnern eine echte gesellschaftliche Bildungsstrategie ausarbeiten, unerlässlich. Wir brauchen aber auch wesentlich mehr Finanzmittel. Dazu bedarf es aber nach wie vor der Umverteilung von Vermögen, Einkommen und Arbeit. Denn eine bessere (Aus-)Bildung erhöht zwar die Chancen auf dem Arbeitsmarkt; Erwerbslosigkeit, Armut und gesellschaftliche Spaltung werden dadurch jedoch nicht beseitigt.

¹ Agenda 2030 – Goal 4 | Department of Economic and Social Affairs (un.org).

² Goeudevert, Daniel: Der Horizont hat Flügel. Die Zukunft der Bildung, München 2001.

³ Dahrendorf, Ralf: Bildung ist Bürgerrecht, Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik, Tübingen 1965.

⁴ Die Bundesregierung / Die Regierungschefs der Länder: „Aufstieg durch Bildung – Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland“. (PDF).

⁵ Picht, Georg: Die deutsche Bildungskatastrophe, Olten und Freiburg im Breisgau 1964.

⁶ Ebd.

⁷ Vgl. Butterwegge, Christoph: Bildung – keine Wunderwaffe gegen Armut und soziale Ungleichheit | bpb.de.

⁸ Bertelsmann Stiftung: Trotz Arbeit abgehängt: Armutsrisiko von Alleinerziehenden verharrt auf hohem Niveau: Bertelsmann Stiftung (bertelsmann-stiftung.de).

3. Bildungspolitik im Spannungsfeld sich verändernder Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Herausforderungen

3.1 Finanzielle Handlungsmöglichkeiten im Bildungssektor

Die industrielle und ökologische Transformation stellt das saarländische Bildungssystem vor ganz besondere Herausforderungen: Eine stark alternde Gesellschaft mit überdurchschnittlich großem Industriesektor muss sich vor dem Hintergrund extrem knapper Finanzen neu erfinden. Die saarländischen Kommunen müssen die Kinderbetreuung, Ganztagsbeschulung und digitale Bereitstellung von Bildungsinhalten in einem Umfeld extrem knapper Kommunalfinanzen ermöglichen. Das Land steht vor der Aufgabe, trotz Schuldenbremse die Anzahl des Lehrpersonals an Schulen zu erhöhen und die Qualifikation der Lehrpersonen mit der Anreicherung um digitale Kompetenzen auf die Zukunft auszurichten. In den Bildungsausgaben ist das Saarland im Bundesländervergleich Schlusslicht und die saarländischen Kommunen haben ihre Investitionen – entgegen des Bundestrends – im Jahr 2020 sogar drastisch reduziert. In der Investitionsoffensive Saar, die ab 2020 wichtige Projekte im Land forcieren sollte, kommt kein einziges Bildungsprojekt vor. Der kommunale Sanierungsstau alleine für Schulen wurde im Jahr 2019 vom Saarländischen Städte- und Gemeindetag (SSGT) bereits mit 580 Mio. Euro angegeben. Zur Behebung der bescheidenen finanziellen Performance des Saarlandes im Bildungsbereich ist es erforderlich, ein dauerhaftes Investitionsprogramm für die saarländischen Kommunen von Seiten des Landes aufzulegen. Hierzu könnte eine eigene saarländische Kommunalinvestitionsgesellschaft als öffentliches Unternehmen gegründet werden, um eine kreditfinanzierte Investitionsoffensive mit Schwerpunkt auf dem kommunalen Bildungswesen ins Werk zu setzen. Zusätzlich sollten die bereits jetzt zur Qualitätsverbesserung im Bildungsbereich eingesetzten Bundesmittel verstetigt und erweitert werden.

3.1.1 Bildung, Transformation, Finanzen – ein essenzieller Zusammenhang

Mit Kindertagesstätten, allgemeinbildenden Schulen, der Berufsausbildung, den Hochschulen und dem Weiterbildungsbereich ist das Bildungssystem in Deutschland nicht nur vielschichtig, sondern fordert das Engagement aller staatlichen Ebenen: Kommunen, Ländern und Bund. Mit den föderalen Zuständigkeiten der unterschiedlichen Ebenen gehen auch entsprechende Finanzierungserfordernisse einher. Diese sollen den sich ändernden gesellschaftlichen Anforderungen genügen und werden insbesondere durch den Prozess der industriellen und ökologischen Transformation verstärkt. Herausforderungen für das Bildungswesen stellen der Ausbau von Ganztagschulen, die Digitalisierung, die Bewältigung von Migrationsströmen

und die Inklusion dar. Darüber hinaus sollen die verschiedenen Bildungsgänge den veränderten Rahmenbedingungen in einer sich transformierenden Arbeitswelt genügen, also Menschen befähigen, Beschäftigung in einer ökologisch transformierten und stärker digitalisierten Arbeitswelt zu finden.

Die Bildungsträger im Saarland stehen hier vor ganz besonderen Herausforderungen: Eine stark alternde Gesellschaft mit überdurchschnittlich großem Industriesektor muss sich vor dem Hintergrund extrem knapper Finanzen neu erfinden. Die saarländischen Kommunen müssen die Kinderbetreuung, Ganztagsbeschulung und digitale Bereitstellung von Bildungsinhalten in einem Umfeld extrem knapper Kommunalfinanzen ermöglichen. Das Land steht vor der Aufgabe, trotz Schuldenbremse die Anzahl des Lehrpersonals an Schulen zu erhöhen und die Qualifikation der Lehrpersonen mit der Anreicherung um digitale Kompetenzen auf die Zukunft auszurichten. Dazu sind einerseits erhöhte Personalausgaben notwendig, andererseits sind von der Kita bis zur Universität umfassende Investitionen in Gebäude, Ausstattung und Lerninfrastruktur (Server, Wartung, Programme und Endgeräte) notwendig. All das kostet Geld, das in den extrem knappen Kassen von Land und Kommunen nicht vorhanden ist.

Investitionen in Bildung sind Zukunftsinvestitionen, denn besser ausgebildete Menschen sind kreativer, haben zukunftsweisende Ideen, gründen Unternehmen oder geben in der Arbeitswelt neue Impulse für Innovationen. Innovation und Kreativität sind die Treiber einer auf die Zukunft ausgerichteten sozial-ökologischen Wirtschaftsweise; und dies genau muss die politische Zielsetzung für das Saarland sein. Ein „Weiter so“ wird es angesichts der klimapolitischen Zielsetzungen in der saarländischen Industrie nicht geben. Köpfe, die den industriellen Kern an die Erfordernisse von Klimawandel und die Herausforderungen der Digitalisierung in sozial verträglicher Weise anpassen, sind deshalb für das Saarland von essenzieller Bedeutung. Um diese Köpfe auszubilden und an das Saarland zu binden, muss dem Bildungssektor des Landes erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Die Bildungsausgaben des Saarlandes stehen jedoch in krassem Gegensatz zu den benannten und bekannten Anforderungen, die mit der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft einhergehen: In den Bildungsausgaben ist das Saarland Schlusslicht unter den Bundesländern, die Investitionsoffensive Saar, ein größeres und als investive Verstärkung angelegtes Programm der Landesregierung ab 2020¹, listet unter Investitionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur ausschließlich kulturelle (eigentlich museale) Investitionen und im Geschäftsbereich der Staatskanzlei (Hochschule und Forschung) ausschließlich Investitionen in die Forschungsförderung auf. Mit der Corona-Pandemie wurde als zentrale Bildungsinvestition der Kauf von Tablets für Schüler finanziert. Eine zukunftsgerichtete Bildungsstrategie ist aus der Anlage der Mittelverwendung im saarländischen Landeshaushalt jedoch nicht zu erkennen. Mit den finanzschwachen Kommunen steht dem Land ein eher zu unterstützender als potenter Partner für Bildungsinvestitionen gegenüber. Dies sind denkbar schlechte Voraussetzungen für eine Wende in der Bildungspolitik, die das Saarland fit für die Zukunft machen würde.

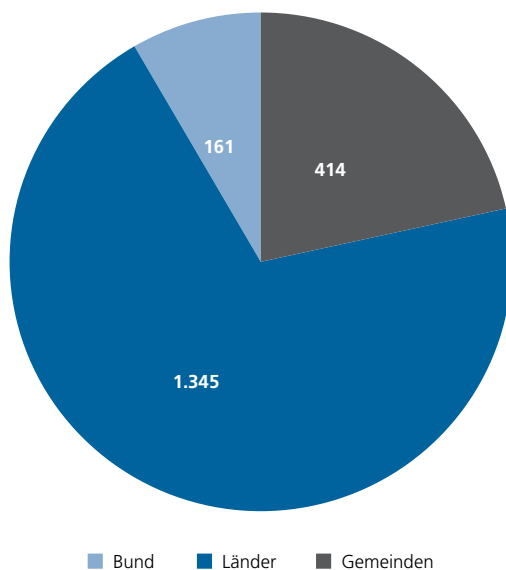
3.1.2 Saarland: Schlusslicht bei den Bildungsausgaben im Bundesvergleich

Der Bildungsfinanzbericht schlüsselt die Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden nach dem Grundmittelkonzept auf. Als Grundmittel wird dabei der Betrag verstanden, den die Körperschaft aus allgemeinen Haushaltsmitteln (Steuereinnahmen, Mittel aus Finanzausgleich, Krediten, Rücklagen) für den Aufgabenbereich Bildung bereitstellt. Die Höhe der Grundmittel ist weitgehend unabhängig vom Grad der Ausgliederung aus dem Haushalt. Die Grundmittel werden errechnet aus den Ausgaben eines Aufgabenbereichs abzüglich der vom Aufgabenbereich erzielten Einnahmen vom öffentlichen und nicht öffentlichen Bereich. Sie geben somit den Zuschussbedarf der öffentlichen Haushalte für den Aufgabenbereich Bildung an.²

Der öffentliche Gesamthaushalt für Bildung von Bund, Ländern und Gemeinden betrug 2020 159,6 Mrd. Euro. Bei einem Gesamtvolumen der öffentlichen Haushalte von 768,6 Mrd. Euro machten die Bildungsausgaben einen Anteil von 20,8 % aus.³ Wegen der unterschiedlichen Größe und Einwohnerzahl ist ein Vergleich der absoluten Ausgaben einzelner Länder wenig aussagekräftig, vielmehr bietet es sich an, die Ausgaben je Einwohner zum Vergleich heranzuziehen. Diese betragen im Jahr 2020 1.919 Euro. Von diesem Betrag entfielen 161 Euro auf den

Grafik 1

Anteile der Gebietskörperschaften an den Bildungsausgaben 2020 in Euro je Einwohner nach dem Grundmittelkonzept

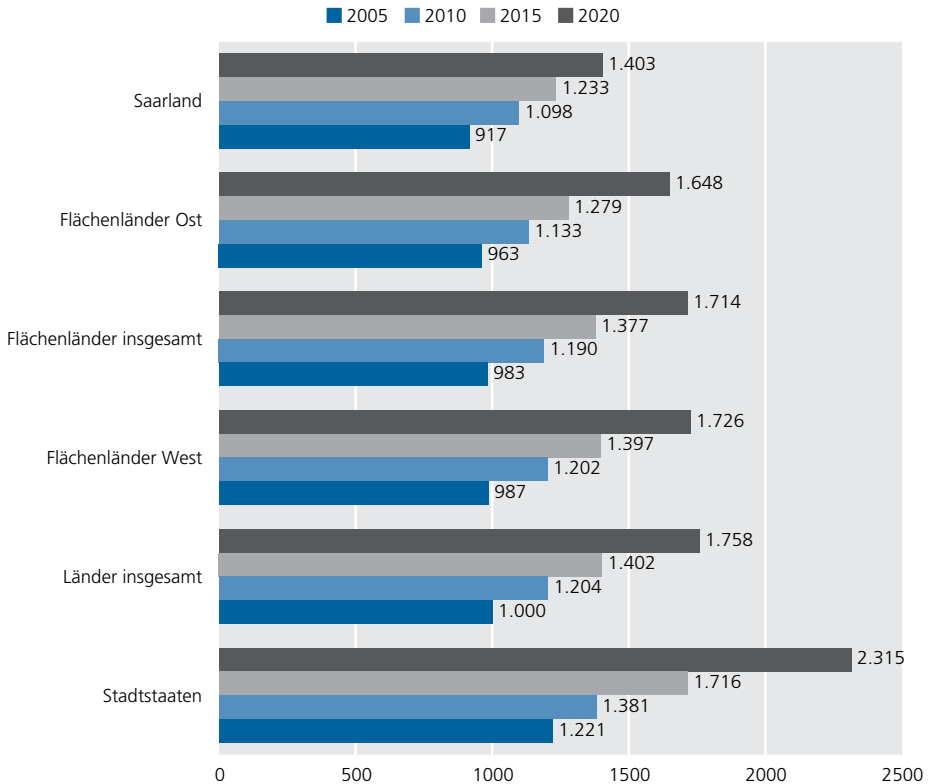


Arbeitskammer

Grafik 2

Bildungsausgaben von Ländern und Kommunen nach dem Grundmittelkonzept

in Euro je Einwohner 2005 bis 2020



Quelle: Bildungsfinanzbericht 2021

Arbeitsammer

Bund, 1.345 Euro auf die Länder und 414 Euro auf die Gemeinden. Damit tragen die Länder mit 70 % der Bildungsausgaben die überwiegende Last der Bildungsfinanzierung. Die kommunale Ebene bestreitet 21,6 % der Bildungsausgaben, die bei diesen vor allem aus Ausgaben für vorschulische und schulische Bildung bestehen.

Im Ländervergleich sind besonders die Unterschiede zwischen den Stadtstaaten und den Flächenländern hervorzuheben. In Berlin wurden 2020 2.336 Euro je Einwohner für Bildung ausgegeben, während es beim Schlusslicht Saarland lediglich 1.403 Euro waren.⁴ Zwar ist zu berücksichtigen, dass in den Stadtstaaten vermehrt Bildungsangebote für das Umland mit vorgehalten werden, dennoch ist der saarländische Wert auch im Flächenländervergleich der niedrigste. Vergleicht man unterschiedliche Ländergruppen, wie Flächenländer West, Flächenländer Ost, Stadtstaaten und die Länder insgesamt, so wird augenfällig, dass sich der Abstand der

Ausgaben des Saarlandes für Bildung seit 2005 gegenüber allen Ländergruppen vergrößert hat. Damit handelt es sich um eine im Bundesvergleich systematische und andauernde Unterfinanzierung des Bildungsbereichs im Saarland.

Dieser Befund wird auch anhand des Anteils der Bildungsausgaben an den staatlichen Gesamtausgaben bestätigt. Auch hier steht das Saarland an letzter Stelle. So betragen in den Ländern im Jahr 2020 die Bildungsanteile an den Ausgaben 35,7 % (2019: 38,8 %; 2010: 35,0 %) und in den Gemeinden 14,4 % (2019: 14,5 %; 2010: 13,1 %). Rechnet man kommunale und staatliche Ebene zusammen, so war der Anteil der Bildungsausgaben am öffentlichen Gesamthaushalt 2020 26,5 % (2019: 27,3 %, 2010: 25,1 %). Im Saarland waren es nur 23,6 %. Bei den Spitzenreitern wie Sachsen betragen die Bildungsanteile an den Gesamtausgaben demgegenüber sogar 30,9 %; im ähnlich wie dem Saarland finanzschwachen Niedersachsen immerhin 28,6 %.⁵

Betrachtet man den Landeshaushalt des Saarlandes, so ist der Einzelplan des Ministeriums für Bildung und Kultur neben der allgemeinen Finanzverwaltung der größte Einzelposten im saarländischen Landeshaushalt. Dennoch fügen sich die bundesweit niedrigsten Bildungsausgaben in das Gesamtbild des saarländischen Haushalts ein. Dieses ist geprägt vom Jahrzehnt der Haushaltssanierung, in dem das Saarland einer strikten Haushaltsüberwachung unterlag und bestimmte Verschuldungshöchstgrenzen bis hin zu einem ausgeglichenen Haushalt erfüllen musste.⁶ Dadurch befand sich der gesamte Haushalt in einem Kontraktionsprozess, was sich auch in der Personalausstattung im Bildungswesen deutlich bemerkbar machte. Innerhalb des Haushalts ergaben sich durch diese Sparvorgaben zudem keine Spielräume, um eine grundsätzliche Verbesserung im Bildungswesen des Saarlandes anzustoßen.

Wesentliche finanzielle Mittel für einzelne Maßnahmen stammen zum Großteil von der Bundesebene. So soll die Senkung der Elternbeiträge für Kitas zu deren Halbierung bis 2022 führen und eine Qualitätsverbesserung erzielt werden. Diese Schritte werden durch das Gute-KiTa-Gesetz ermöglicht, an das sich nach Landesvorstellungen eine dauerhafte Bundesfinanzierung für diesen Bereich anschließen soll. Auch der Digitalpakt Schule ermöglicht die Nutzung von Bundesmitteln für die Verbesserung der digitalen Ausstattung an Schulen. Dieser wurde durch die Investitionen des Landes im Zuge der Corona-Pandemie und die Ausstattung der Schüler mit Tablets ergänzt. Ein wichtiges finanziell wirksames Projekt der Landesregierung aus Landesmitteln ist die Neuausrichtung der Schulsozialarbeit mit multiprofessionellen Teams im Ressort für Bildung und Kultur. Darüber hinaus hat das Land die Errichtung einer internationalen Schule in Angriff genommen.⁷

Dennoch bleibt das Spannungsverhältnis zwischen notwendigen Aufwendungen für die innovative und transformationstaugliche Gestaltung des saarländischen Bildungswesens und den begrenzten Steuereinnahmen sowie den Kriterien der Schuldenbremse mit ihrem Verschuldungsverbot bestehen. Eine zukunftsgerichtete finanzielle Ausstattung des saarländischen Bildungswesens muss vor dem Hintergrund der Reform oder Neuinterpretation der Schuldenbremse geführt werden. Diese Diskussion findet sich in Kapitel II.5.2, die ausführliche Darstellung der Landeshaushaltssituation unter II.5.3.

Besonderes Augenmerk gilt bei der Bildungsfinanzierung immer der kommunalen Ebene, die gut ein Fünftel der Bildungsausgaben – vor allem für Kitas und als Schulträger – trägt. Die dauerhaft angespannte Haushaltssituation der saarländischen Kommunen drückt sich insbesondere im deutlichen Rückgang der kommunalen Investitionen 2020 aus. Eine besorgniserregende Entwicklung, zumal im Corona-Jahr 2020 durch die Aktivierung der Sonderregel der Schuldenbremse erhebliche Freiräume geschaffen wurden und im Saarland der Saarlandpakt zur Umschuldung der kommunalen Kassenkredite erste Wirkungen zeitigte. Insgesamt ist die kommunale Finanzsituation im Saarland besorgniserregend (siehe detailliert in Kapitel II.5.4.). Sie hat vor allem zu einem massiven Investitionsstau geführt, der nicht nur optische Mängel der Gebäude nach sich zieht, sondern ernsthafte Einschränkungen des Bildungs- und Lehrbetriebs verursachen kann.

3.1.3 Sanierungsstau und Investitionsbedarfe vor allem auf kommunaler Ebene

Im Februar 2022 begrüßten Präsident und Vizepräsident des Saarländischen Städte- und Gemeindetages (SSGT) die vom Innenministerium nun ermöglichte Inanspruchnahme von Sonderkrediten durch die saarländischen Kommunen. Sie betonten, dass die Möglichkeit kommunaler Investitionskredite für wichtige Zukunftsinvestitionen, nun etwa für die Erneuerung der Grundschulinfrastruktur, die Renovierung oder den Neubau von Feuerwehr-Gerätehäusern und den Ausbau der Gigabitversorgung, ermöglicht werde. Sie hoben hervor, dass die saarländischen Städte und Gemeinden im bundesweiten Vergleich bei der Investitionstätigkeit auf dem letzten Platz lägen (siehe Kapitel II.5.4.). Der Investitions- und Sanierungsstau sei aber nicht nur mit Sonderkrediten aufzuholen, sondern erfordere ein breites Investitionsprogramm für die kommunale Ebene des Saarlandes. Sie gaben an, alleine für die Sanierung und den Neubau von Grundschulen werde ein dreistelliger Millionenbetrag benötigt.⁸

Schon 2019 hatte der SSGT den Sanierungsstau bei Schulen, Schwimmbädern, Sporthallen und Straßen mit 3,8 Mrd. Euro angegeben. Alleine für Schulen wären damals 580 Mio. Euro an Investitionen erforderlich gewesen.⁹ Nun kommen mit der Energie- und Klimawende zusätzliche Investitionen in Energieeffizienz und neue Heizungen für die Schulen, Sport- und Schwimmbädern hinzu (siehe hierzu die in Kapitel II.5.1 errechneten Investitionsbedarfe für das Saarland). Eine erfolgreiche Daseinsvorsorge auf kommunaler Ebene zum Erhalt der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse bedarf deshalb einer dauerhaften und strukturierten finanziellen Unterstützung der saarländischen Kommunen.

Die tiefgreifende Transformation der saarländischen Wirtschaft kann ohne die Kommunen nicht gelingen. Sie sorgen nicht nur für Gewerbeflächen und Infrastruktur; der Zustand der kommunalen Einrichtungen und Bildungsangebote entscheidet auch über die Attraktivität des Standortes. Für den Verbleib und das Gewinnen von Fachkräften ist eine gut funktionierende kommunale Ebene mit zeitgemäßem Bildungs- und Kulturangebot deshalb ausschlaggebend. Hier entscheidet sich, ob Arbeitskräfte und neue Einwohner für das Saarland gewonnen werden und der Trend des demografischen Wandels (siehe Kap. I.3.2) gemildert werden kann. Damit

entscheidet sich auch, mit welchen Arbeitskräften das Saarland künftig die Transformation sozial und ökologisch gestalten kann.

Zur Behebung der bescheidenen finanziellen Performance des Saarlandes im Bildungsbereich ist es erforderlich, ein dauerhaftes Investitionsprogramm für die saarländischen Kommunen von Seiten des Landes aufzulegen. Hierzu könnte eine eigene saarländische Kommunalinvestitionsgesellschaft als öffentliches Unternehmen gegründet werden, um eine kreditfinanzierte Investitionsoffensive mit Schwerpunkt auf dem kommunalen Bildungswesen ins Werk zu setzen. Diese könnte den in der Pandemie installierten kommunalen Schutzschirm aus kreditfinanzierten Mitteln verstetigen und in Zukunft für verstärkte kommunale Investitionen sorgen. Eine solche Gesellschaft wäre schuldenbremsenkonform und in der Lage, erhebliche investive Impulse für die prekäre Finanzlage der saarländischen Kommunen zu setzen (siehe dazu genauer Kapitel II.5.2).

Zusätzlich sollte das Saarland seine Forschungsfinanzierung dringend um umfassendere Bauinvestitionen, die im Hochschulbereich der Lehre zugutekommen, ergänzen. Hier ist insbesondere an die Human-, Sozial- und Geisteswissenschaften zu denken, deren Räumlichkeiten in beklagenswertem Zustand sind. Zudem wäre der (Wieder-)Ausbau dieser Fächergruppe an der Universität ein entscheidender Schlüssel, nicht nur fachlich gebildete, sondern auch kritisch reflektierende Hochschulabsolventen auszubilden, die „Out of the box“ denken und in der Lage sind, interdisziplinär zu arbeiten und neue Ideen für den Wirtschaftsstandort hervorzubringen.

3.1.4 Perspektive: Finanzielle Handlungsspielräume systematisch erschließen

Das Saarland ist bundesweites Schlusslicht in der Bildungsfinanzierung. Handlungsspielräume für mehr und qualitativ auf die Transformation ausgerichtete Bildung wurden in den Haushalten der vergangenen zehn Jahre nicht eingeplant. Vielmehr waren die Finanzplanungen von den Zwängen der Haushaltssanierung und der Überwachung durch den Stabilitätsrat geprägt. Zudem entwickelt sich die saarländische Wirtschaft im Bundesvergleich unterdurchschnittlich, was wiederum auf die Steuereinnahmen und damit die finanziellen Möglichkeiten der öffentlichen Hand beschränkend wirkt. Auf der politischen Agenda hatte Bildung schlichtweg seit geraumer Zeit keine Priorität. Mittel wurden vor allem für prestigeträchtige Forschungsinstitutionen verausgabt, während universitäre Lehre und die Schulen personelle Kürzungen und stagnierende Finanzausstattung erfahren mussten. Der Unterhalt von Schulen und Kitas durch die saarländischen Kommunen ist von deren prekärer finanzieller Situation geprägt. Saarländische Kommunen hatten, entgegen des bundesweiten Trends im Jahr 2020, ihre Investitionen sogar stark verringert.

Zusätzliche Finanzquellen bieten in erster Linie Bundesprogramme wie das Gute-KiTa-Gesetz und der Digitalpakt Schule. Darüber hinaus konnten im Pandemiejahr 2020 zusätzliche Mittel des Landes über Kreditaufnahme und das Sondervermögen Covid für Schultables bereitgestellt werden. Alle diese Finanzierungsmöglichkeiten sind für eine dauerhafte Verbesserung der Bildung im Saarland zu verstetigen. Insbesondere das Land könnte durch eine kommunale Investi-

tionsgesellschaft, also ein öffentliches Unternehmen, zusätzliche Mittel für den Investitionsstau in Schulen, Kitas, Schwimm- und Sporthallen der Gemeinden bereitstellen und die notwendigen Investitionen mit den Gemeinden tätigen. Im Hochschulbereich sind Landesmittel auch für die Hochschullehre und die lange vernachlässigten Human-, Sozial- und Geisteswissenschaften in breiterem Umfang bereitzustellen. Hier ist auch an eine stärkere Verzahnung der Geistes- und Sozialwissenschaften mit den fraglos starken technischen Fächern anzustreben, um kreative neue Studiengänge und Forschungscluster zu ermöglichen.

Insgesamt kann das Land mit zusätzlichen und zu verstetigenden Bundesmitteln und eigenen Investitionsgesellschaften neue finanzielle Handlungsspielräume erschließen, die für die dringend notwendigen Investitionen auf allen Sektoren des Bildungsbereichs verwendet werden sollten. Als Schlusslicht in der Bildungsfinanzierung kann es keine erfolgreiche Transformation in ein Gutes Morgen geben. Es ist also höchste Zeit, im Saarland mehr Geld in die Bildung zu investieren.

-
- ¹ Siehe dazu die ausführlichen Erläuterungen in: Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021: Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Saarbrücken 2021, S. 40–48. Online: https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Jahresberichte_und_Datenbaende/Jahresbericht_2021/AK_Bericht_adR_2021_Bfweb_link.pdf.
- ² Statistisches Bundesamt (Hg.): Bildungsfinanzbericht 2021. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2021, S. 99.
- ³ Ebd., S. 40.
- ⁴ Ebd., S. 38.
- ⁵ Ebd., S. 40.
- ⁶ Ausführliche Erläuterungen zum Entschuldungspfad finden sich bei: Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2020: Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Transformation und Krise aktiv gestalten: Nachhaltige und soziale Wirtschaftspolitik für die Zukunft des Saarlandes, Jahresbericht an die Landesregierung des Saarlandes, Saarbrücken 2020, S. 369 ff. Online: https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Jahresberichte_und_Datenbaende/Jahresbericht_2020/AK_Bericht_adR_2020_web_link.pdf; Ministerium für Finanzen und Europa des Saarlandes: Finanzplan des Saarlandes 2020–2024, 2020, S. 33. Online: https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mfe/Finanzplan/Finanzplan_des_Saarlandes_2020-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
- ⁷ Saarland, MFE: Finanzplan des Saarlandes 2021–2025, 2021, S. 29 f.
- ⁸ Saarländischer Städte- und Gemeindetag: Pressemitteilung: Saarländischer Städte- und Gemeindetag begrüßt die erweiterten Möglichkeiten für dringend erforderliche Sonderkredite – Investitionsförderprogramm des Landes angemahnt, Saarbrücken 2022.
- ⁹ Kirch, Daniel: Finanznot der Kommunen: Sanierungsstau in Schulen auf hohem Niveau, in: Saarbrücker Zeitung (11.02.2019).

3.2 Herausforderung: Demografischer Wandel

Der demografische Wandel hat im Saarland früher und stärker eingesetzt als in anderen Bundesländern. Die Bevölkerung schrumpft und altert schon seit Jahren. Die verstärkte Migration der vergangenen Jahre und gestiegene Geburtenzahlen konnten diesen Prozess lediglich verlangsamen. In diesem Jahrzehnt wird die demografische Alterung in eine „heiße Phase“ eintreten, wenn die Generation der „Babyboomer“ in Rente gehen wird. Gleichzeitig steckt die saarländische Wirtschaft in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, mit dem sich die Anforderungen an die Beschäftigten erheblich verändern werden. Von diesen Entwicklungen ist das Bildungssystem in zweifacher Weise tangiert: Zum einen ist Bildung ein entscheidender Hebel bei der Bewältigung dieses Wandels. Zum anderen ist das Bildungssystem selbst betroffen von der Alterung und dem Schrumpfen der Erwerbsbevölkerung. Schon heute fehlen Erzieherinnen, Ausbilder und Lehrerinnen.

Ende 2020 lebten im Saarland knapp 984.000 Menschen, das entspricht etwa 1,2 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Seit 2011 ist die Bevölkerungszahl um knapp 14.000 Personen oder 1,4 % geschrumpft, während die Einwohnerzahlen im gesamten Bundesgebiet gestiegen sind (+3,9 %).

Nach dem „Pillenknick“ Mitte der 1960er Jahre kamen deutschlandweit – auch im Saarland – immer weniger Kinder zur Welt. Die Geburtenziffer im Saarland lag danach jahrzehntelang bei 1,2 bis 1,3 Kindern je Frau. Die Zahl der Geburten erreichte 2013 im Saarland mit rund 6.800 Geburten einen Tiefstand. Seitdem werden wieder mehr Kinder geboren: Im Jahr 2020 zählte das Statistische Amt knapp 8.200 Geburten an der Saar. Die Geburtenziffer ist auf 1,5 im Jahr 2020 leicht angestiegen.¹ Um die gegenwärtige Bevölkerungszahl zu erhalten, müssten allerdings pro Frau 2,1 Kinder geboren werden.

Seit Anfang der 1970er Jahre übersteigt im Saarland die Anzahl der Gestorbenen die Anzahl der Geburten. Diese negative natürliche Bevölkerungsentwicklung konnte nur zum Teil durch Wanderungsgewinne ausgeglichen werden (siehe Tabelle 1). Mit Ausnahme einiger Jahre zur Zeit der Wiedervereinigung und den Jahren 2015 und 2016 verzeichnet das Saarland deshalb einen kontinuierlichen Bevölkerungsrückgang.

Anhaltende Verluste durch Wanderungen in andere Bundesländer

Zu- und Abwanderungen spielen also eine entscheidende Rolle für die Bevölkerungsentwicklung. In Zeiten wachsender räumlicher Mobilität bestimmen Wanderungsbewegungen zunehmend die Bevölkerungsdynamik. Im Saarland zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zwischen den Zu- und Fortzügen ins Bundesgebiet und den Wanderungsbewegungen gegenüber dem Ausland. Getrieben durch Fortzüge zur beruflichen Qualifizierung (Bildungswanderung) und Problemen beim Berufseinstieg verzeichnet das Saarland seit Jahrzehnten nahezu durchgängig

Tabelle 1

Bevölkerungsentwicklung im Saarland

Jahr	Geburten- überschuss bzw. -defizit	Wanderungs- gewinn / -verlust	darunter Wanderungssaldo		Bevölkerung ²⁾ am 31.12.
			gegenüber dem Bundesgebiet	gegenüber dem Ausland ¹⁾	
2011	- 5.243	+ 1.023	- 2.017	+ 3.040	997.885
2012	- 5.412	+ 1.548	- 2.110	+ 3.658	994.782
2013	- 5.977	+ 2.296	- 2.028	+ 4.324	990.718
2014	- 5.201	+ 3.078	- 1.845	+ 4.923	989.035
2015	- 5.916	+ 12.450	- 2.728	+ 15.178	995.597
2016	- 4.682	+ 5.946	- 3.621	+ 9.567	996.651
2017	- 4.962	+ 2.668	- 2.190	+ 4.858	994.187
2018	- 5.723	+ 2.056	- 1.911	+ 3.967	990.509
2019	- 5.549	+ 2.162	- 1.195	+ 3.357	986.887
2020	- 5.629	+ 2.876	- 389	+ 3.265	983.991

¹⁾ Einschließlich ohne Angaben

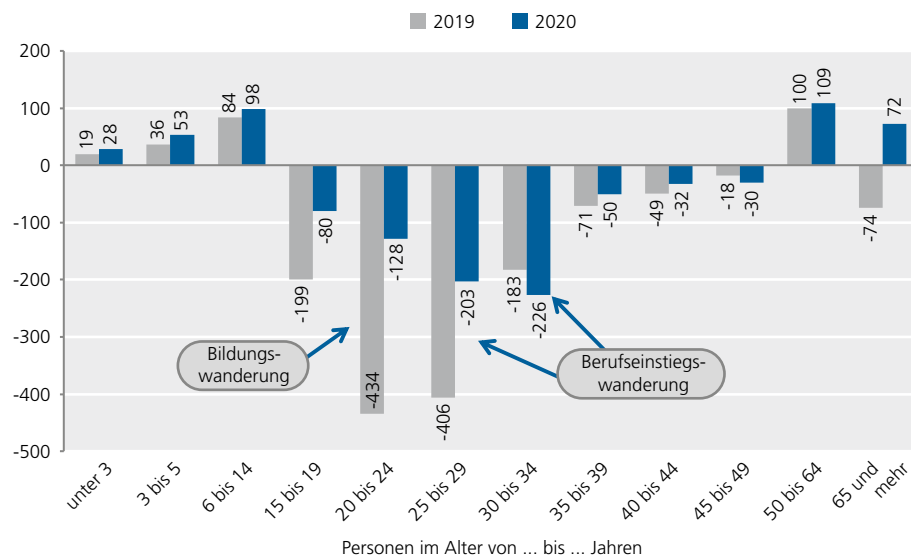
²⁾ Fortgeschriebener Bestand auf Basis des Zensus 2011; einschließlich Korrekturen

Quelle: Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

Grafik 1

Wanderungssaldo des Saarlandes gegenüber anderen Bundesländern nach Alter



Quelle: Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

hohe Wanderungsverluste gegenüber dem Bundesgebiet (siehe Grafik 1). In den letzten beiden Jahren fiel der negative Saldo allerdings weniger stark aus, wobei die Entwicklung 2020 hauptsächlich durch die Corona-Pandemie verursacht sein dürfte.

Migration bremst Bevölkerungsrückgang

Mit einer anhaltend hohen positiven Migrationsbilanz konnten Bevölkerungsverluste vermindert werden. Auch im Pandemie-Jahr 2020 gewann das Saarland per Saldo rund 3.300 Einwohner aus dem Ausland hinzu. Die vier wichtigsten Herkunftsländer waren Bulgarien (+587), Luxemburg (+576), Rumänien (468), Italien (+139) sowie der asiatische Kontinent (+1.195). Diese Zahlen weisen zugleich auf die vielschichtigen Gründe für die Zuwanderung hin. Bedeutende Gründe sind Familiennachzug, Arbeitsmigration, die vergleichsweise günstigere Wohnsituation sowie die Migration als Folge von Krieg und Fluchtbewegungen. Die Wirkungen der Fluchtbewegung wegen des Kriegs in der Ukraine können heute noch nicht abgeschätzt werden.

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen: 2011 betrug der Anteil noch 6,9 % und stieg auf 11,8 % im Jahr 2020 – liegt damit aber immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (12,7 %). Die ausländische Bevölkerung ist deutlich jünger. Der Anteil der Jüngeren unter 20 Jahren lag 2020 bei 21,8 % Bevölkerung gegenüber der Bevölkerung mit deutschem Pass von 16,0 %. Der steigende Anteil von Menschen mit ausländischen Wurzeln ist mit erhöhten Anforderungen für die sprachliche und berufliche Qualifizierung für das Bildungssystem im Saarland verbunden.

Demografische Alterung schreitet voran

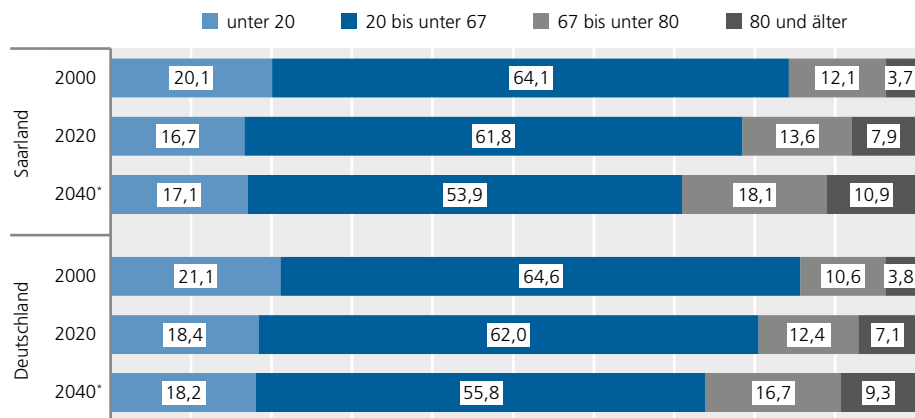
Mit der Abnahme der Bevölkerungszahl hat sich auch die Altersstruktur verändert. Einer zunehmenden Zahl älterer Menschen stehen weniger junge Menschen gegenüber. So ist der Anteil der unter 20-Jährigen in den letzten beiden Dekaden bis 2020 kontinuierlich von 20,1 % auf 16,7 % gefallen, während gleichzeitig die Altersgruppe der über 65-Jährigen von 15,8 % auf 21,5 % gestiegen ist (siehe Grafik 2). Die aktuelle Bevölkerungsprognose für das Saarland zeigt, dass sich der Prozess der Alterung bis 2040 – wie in Deutschland insgesamt – verstärken wird: Danach wächst der Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen weiter auf rund 29 %, während der Anteil im erwerbsfähigen Alter deutlich auf 54 % sinken wird. Wichtig für die Bildungspolitik: Der Rückgang des Anteils der jungen Bevölkerung wird sich nicht weiter fortsetzen.

Kein weiterer Rückgang bei den jungen Menschen

Die in den letzten Jahren zunehmenden Geburtenzahlen und die Zuwanderungsgewinne aus dem Ausland werden sich auch im Saarland mit einer steigenden Nachfrage in den verschiedenen Bildungsbereichen auswirken. So haben die Alterskohorten im Bereich der frühkindlichen Bildung seit 2014 wieder zugenommen. Sowohl die Alterskohorte der 0- bis unter 3-Jährigen als

Grafik 2

Bevölkerung nach Altersgruppen 2000 bis 2040 in %



*) Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 bzw. G2L2W2

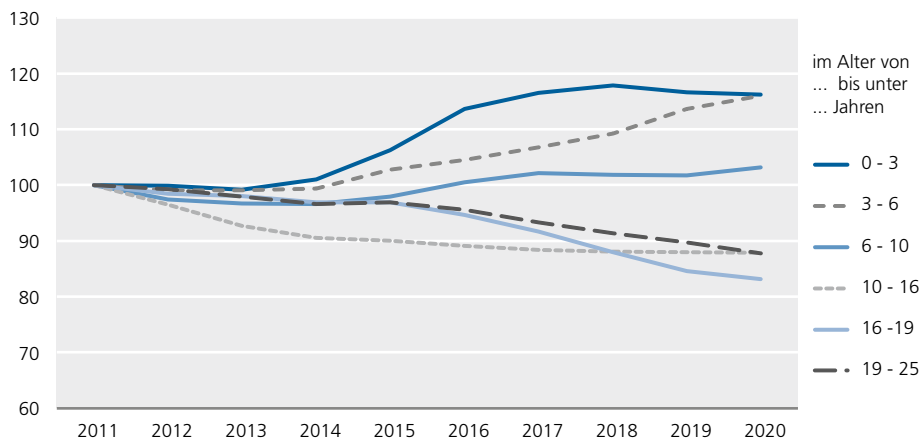
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 3

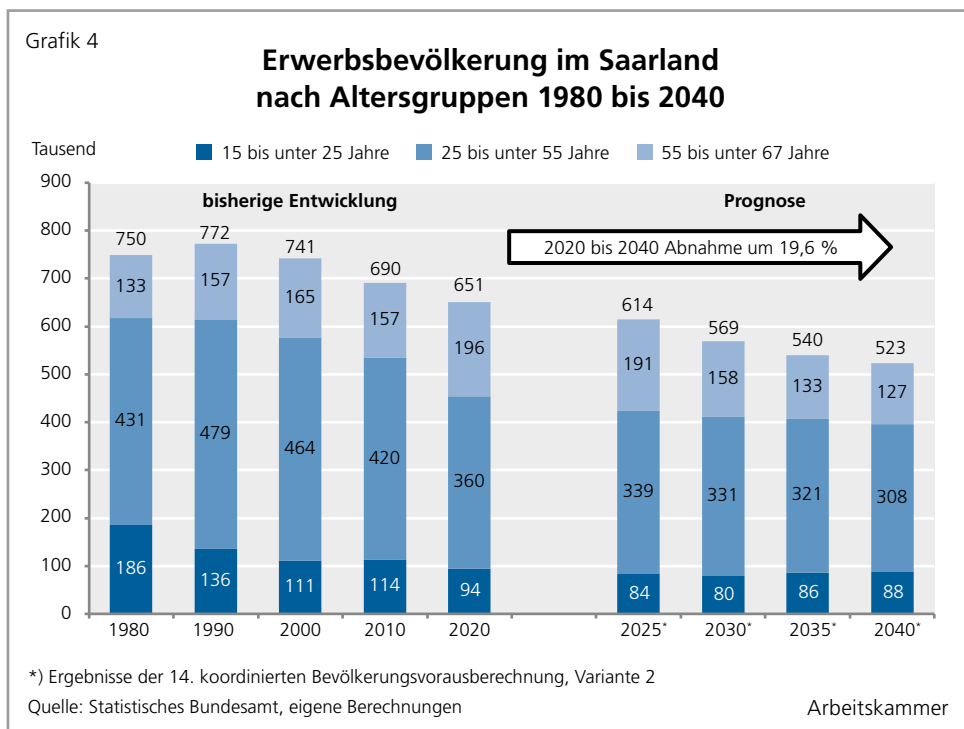
Entwicklung der jungen Bevölkerung im Saarland nach Altersgruppen

2011 = 100



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer



auch die der 3- bis unter 6-Jährigen sind seit 2011 um rund 16 % gewachsen. Dieses Wachstum wird sich in den Folgejahren im Grundschulbereich und vier Jahre später im Sekundarbereich fortsetzen. Damit wurde der abnehmende Trend zwar gestoppt. Bevölkerungsprognosen zeigen aber eher eine Stabilisierung als ein erneutes Wachstum.²

Verrentung der Babyboomer als dominierende Herausforderung

Die Alterskohorten der „Babyboomer“ – geboren zwischen 1955 und 1965 – sorgten lange Zeit für ein großes Erwerbspersonenpotenzial. In den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren wird diese Generation nach und nach ins Rentenalter kommen. Nach ihnen folgen deutlich schwächer besetzte Jahrgänge ins Erwerbsalter. Damit schrumpft das Erwerbspersonenpotenzial beträchtlich (siehe Grafik 4).

Im Saarland hat die Bevölkerung im Erwerbsalter bereits seit 1990 erheblich abgenommen. Wegen der steigenden Erwerbsneigung von Frauen, der Rücknahme von Frühverrentungsprogrammen und wachsender Migration war dies bisher auf dem Arbeitsmarkt kaum spürbar. Wenn nun die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsleben austreten, wird die Erwerbsbevölkerung von 2020 bis 2040 nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um knapp 20 % weiter deutlich zurückgehen. Wesentlich beeinflusst wird die Entwicklung durch die Höhe der Zuwan-

derung aus dem Ausland, aber auch durch die Binnenwanderungen innerhalb Deutschlands (Stichworte: Bildungs- und Berufseinstiegswanderungen).

Das trifft auch den Bildungsbereich: Wenn verstärkt erfahrenes Bildungspersonal, wie Erzieherinnen, Lehrer und Ausbilderinnen, ausscheidet, bedeutet dies erhebliche Herausforderungen für das allgemeine und berufliche Bildungssystem. Notwendig ist deshalb, dass jetzt verstärkt in die Aus- und Weiterbildung von neuen Lehrpersonen investiert wird.

Fazit: Der demografische Wandel als doppelte Herausforderung

Wir leben in einer Zeit hochdynamischer demografischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse mit enormen Herausforderungen für alle Bildungsbereiche. Bildung ist nicht nur von den Auswirkungen dieses Wandels betroffen. Bildung ist auch ein zentraler Schlüssel bei der Bewältigung dieser Anforderungen.

- Der Trend der schrumpfenden Jahrgänge im Bildungssystem ist zum Stillstand gekommen. Die gestiegenen Geburtenzahlen wirken sich heute bereits mit einer steigenden Nachfrage in der frühkindlichen Bildung aus. Dies hat sich seit 2020 in den Grundschulen bemerkbar gemacht und wird sich vier Jahre später auch im Sekundarbereich zeigen. Ab 2030 wird sich dieser Trend auch in der beruflichen Bildung und an den Hochschulen bemerkbar machen.
- Der wachsende Anteil zugewanderter Menschen stellt das Bildungssystem vor zunehmende Herausforderungen für die sprachliche und berufliche Qualifizierung.
- Der Trend zur Höherqualifizierung und ein wachsender Bedarf an Weiterbildung und lebenslangem Lernen sind gesellschaftliche Entwicklungen, die sich auch im Saarland auf die gesamte Bildungskette auswirken.
- Die gestiegenen Anforderungen an ein hochwertiges Bildungsangebot können nur mit ausreichendem und qualifiziertem Personal erfüllt werden. Mehr Bildungsteilnehmende haben bereits in den vergangenen Jahren zu einem Beschäftigungsaufbau geführt. In den nächsten zehn Jahren werden die „Babyboomer“ altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen. Das betrifft auch die Beschäftigten in allen Bildungsbereichen. Notwendig sind bereits heute verstärkte Anstrengungen bei der Ausbildung von Erzieherinnen und Lehrenden für die frühe Bildung, die Schulen und Hochschulen, aber auch für die berufliche Bildung.
- Ein gut ausgebautes Bildungssystem ist ein wichtiger Standortfaktor, mit dem Familien und Arbeitskräfte im Saarland gehalten oder neu gewonnen werden können. Es gilt jetzt, proaktiv auf die gewachsenen Anforderungen durch den demografischen Wandel zu reagieren.

¹ Statistisches Amt: Statistisches Jahrbuch 2021. Saarbrücken, S. 16.

² Statistisches Bundesamt: 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 nach Ländern. Wiesbaden 2019.

3.3 Soziale Ungleichheit und Bildungschancen

Bildungschancen hängen im Saarland – und in Deutschland insgesamt – stark von der familiären Herkunft der Kinder und Jugendlichen ab. Ein Bildungssystem, das diese Chancenungleichheit reduziert, lohnt sich für das Land in dreifacher Weise: Erstens hilft es allen Menschen, ihre individuellen Fähigkeiten zu entwickeln. Zweitens erhöht es die Leistungsfähigkeit des Landes. Drittens wird der soziale und gesellschaftliche Zusammenhalt im Land gestärkt (vgl. Kap. I.6.1).

Internationale Studien, wie der aktuelle OECD-Bericht¹, und nationale Untersuchungen, z. B. der aktuelle Deutsche Bildungsbericht², zeigen, dass ökonomische, kulturelle und soziale Risikofaktoren in den Herkunftsfamilien einen negativen Einfluss auf den Bildungserfolg der Kinder haben. Insbesondere die Bildungschancen für Kinder und Jugendliche aus Familien mit geringem Einkommen sind hierzulande deutlich schlechter als anderswo. Die Folgen der Corona-Pandemie verschärfen die Bildungsungleichheit noch weiter, z. B. durch Schulschließungen.

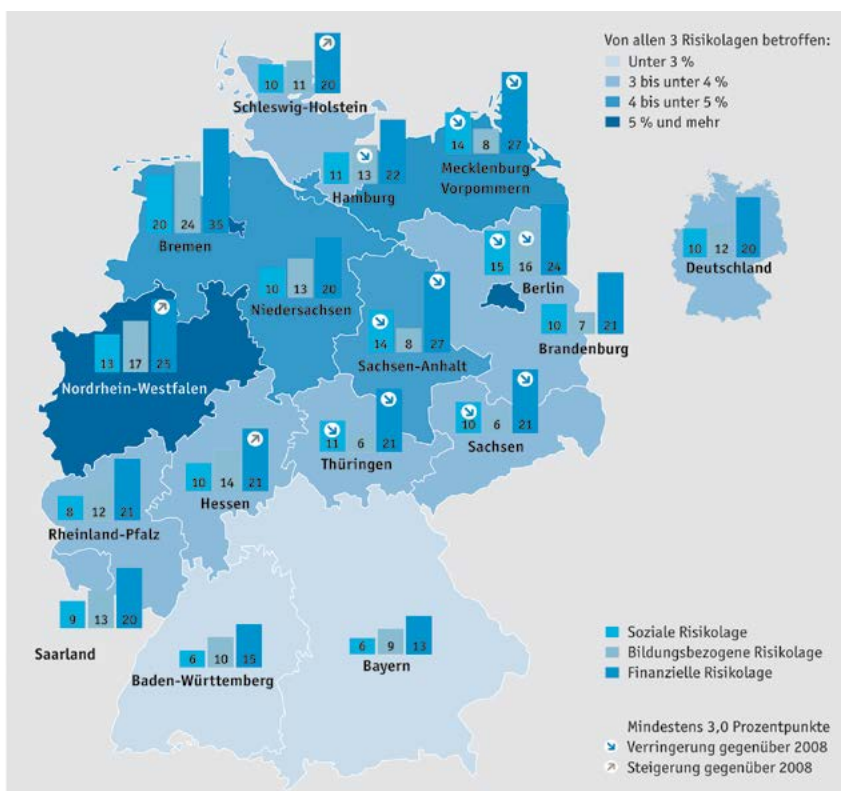
Bildungsungleichheit und die Ursachen

Erfolge und Misserfolge in der Bildungslaufbahn hängen entscheidend von der sozialen Situation ab. Dabei sind zwei Effekte zu unterscheiden: Zum einen kann – befördert durch unterschiedliche (Nachhilfe-)Unterstützung – die soziale Herkunft direkt zu ungleichen Schulleistungen führen. Der zweite Effekt zeigt, dass es trotz gleicher Schulleistungen Unterschiede in den Bildungsentscheidungen und -zugängen gibt. Eltern entscheiden sich beispielsweise trotz guter Noten ihres Kindes gegen den Besuch des Gymnasiums, weil sie befürchten, ihrem Kind nicht helfen zu können oder weil sie Folgekosten befürchten. Beide Effekte sind eng miteinander verwoben. Studien zeigen aber auch, dass die Rahmenbedingungen von Bildungssystemen – und damit politisch gestaltbare Merkmale – das Ausmaß von Bildungsungleichheit wesentlich mitbestimmen.³

Die Herkunftsfamilie ist für Kinder der erste und zentrale Ort für die persönliche Entwicklung und damit auch für ihre Bildungschancen. Im Saarland wuchsen 2019 von den 144.000 minderjährigen Kindern 81 % bei verheirateten Eltern oder Lebensgemeinschaften und 19 % mit einem alleinerziehenden Elternteil auf. In größeren Familien mit drei oder mehr Kindern lebten 26 % der Minderjährigen, mit einem Geschwisterkind 46 % und ohne Geschwister 28 % der Kinder. Einen Migrationshintergrund hatten 40 % der unter 18-Jährigen – also weitaus mehr als in der saarländischen Bevölkerung insgesamt (26 %).⁴

Grafik 1

Risikolagen der unter 18-Jährigen 2018 nach Ländern in %



Quelle: Bildungsbericht 2022

Arbeitskammer

Sozialer Status prägt Bildungschancen: Nahezu jedes dritte Kind aus Familien mit Risikolagen

Der Bildungsbericht 2020 zeigt, dass die Bildungserfolge von Kindern in Deutschland nach wie vor unmittelbar von der sozialen Situation der Herkunftsfamilie und den dort vorhandenen bildungsrelevanten Ressourcen abhängen.⁵ Soziale Schichten mit Bildungsrisiken kommen nur schwer aus ihrer Lage heraus. Fast jedes dritte Kind im Saarland wächst – wie in Deutschland insgesamt – in einer „Risikolage“ auf, durch die seine Bildungschancen beeinträchtigt sein können (siehe Grafik 1). Der Bericht unterscheidet drei „Risikolagen“: Die Eltern sind arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig (soziales Risiko), sie haben nur ein niedriges Ausbildungsniveau erreicht (bildungsbezogenes Risiko) oder sie haben ein geringes Einkommen (finanzielles Risiko). Kinder Alleinerziehender wachsen überproportional häufig unter der Belastung von Risikolagen auf

(59 %). Ebenso sind Kinder mit Migrationshintergrund auffallend häufig von Risiken für den Bildungserfolg betroffen.

Im Saarland lebt mehr als ein Viertel der Kinder mit mindestens einer dieser Risikolagen – und das hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert (2008: 28 %; 2018: 29 %) und liegt damit etwa im Bundesdurchschnitt (29 %). Von drei Risikolagen sind bundesweit 3,9 % und im Saarland 3,8 % der Kinder und Jugendlichen betroffen.

9 % aller Kinder im Saarland wachsen bei Eltern auf, die beide nicht erwerbstätig sind. Kennzeichen dieser sozialen Risikolage sind z. B. fehlende erwerbsbezogene Netzwerke und Kontakte sowie eine fehlende Vorbildfunktion durch die Erwerbstätigkeit der Eltern. Haben beide Eltern oder der alleinerziehende Elternteil einen niedrigen Bildungsstand (weder eine abgeschlossene Berufsausbildung noch eine Hochschulreife), spricht der Bildungsbericht von einer bildungsbezogenen Risikolage. Davon betroffen sind 13 % aller Kinder im Saarland. Rund jedes fünfte saarländische Kind (20 %) lebt in einem Haushalt unterhalb der Armutsgrenze. Die Armutsgefährdung der Familie ist damit für Kinder das am meisten verbreitete Risiko für den Bildungserfolg.

Armut größtes Risiko für den Bildungserfolg

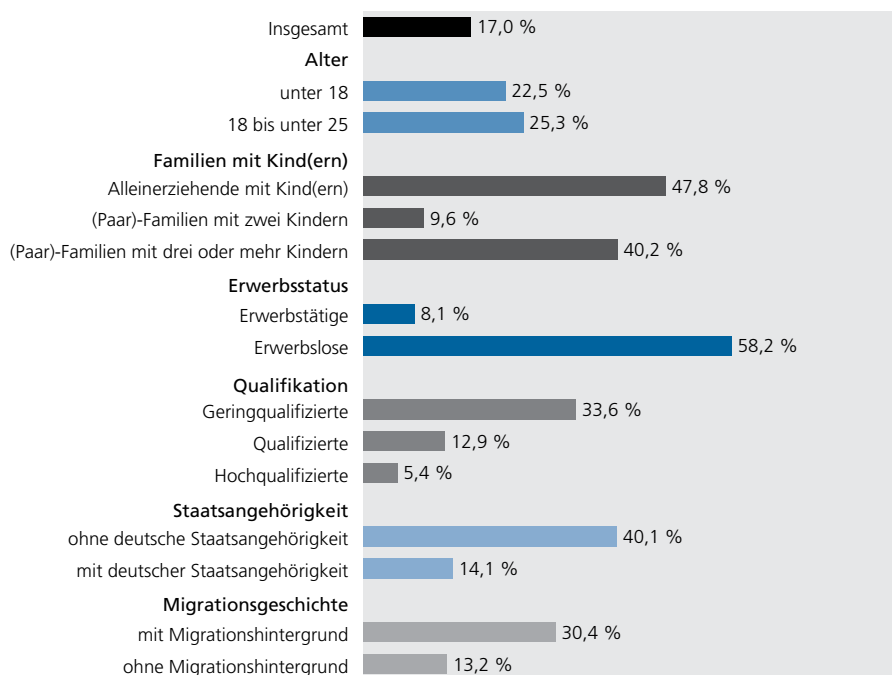
Die Kinderarmut liegt im Saarland seit Jahren auf hohem Niveau. Im Jahr 2019 lebten 22,5 % der Kinder unterhalb der Armutsgrenze (siehe Grafik 2).⁶ Deutschlandweit waren es 20,5 % der Minderjährigen. Trotz der langjährigen robusten Wirtschaftsentwicklung ist die Armutsgefährdungsquote der unter 18-Jährigen im Saarland seit 2012 sogar um 3,6 Prozentpunkte gestiegen. Kinder sind damit deutlich häufiger von Armut betroffen als der Durchschnitt der Bevölkerung (17,0 %).

Familien können sehr unterschiedlich von Armut betroffen sein. Während 9,6 % der Paarfamilien mit zwei Kindern unterdurchschnittlich häufig von Armut betroffen sind, liegt die Armutsquote in Haushalten mit zwei Erwachsenen und drei oder mehr Kindern bei 40,2 %. Von den alleinerziehenden Familien lebt sogar jede zweite (47,8 %) unterhalb der Armutsgrenze. Erwerbslose (58,2 %), Geringqualifizierte (33,6 %), Ausländerinnen und Ausländer (40,1 %) sowie Menschen mit Migrationshintergrund (30,4 %) sind deutlich überproportional von Armut betroffen. Es ist davon auszugehen, dass dieses erhöhte Armutsrisiko auch ihre Familien – und damit die Kinder – trifft.

Armut ist im Saarland sehr ungleich verteilt. Da auf Kreisebene keine Daten zum Armutsrisiko vorliegen, wird hier auf die SGB-II-Quote zurückgegriffen, die angibt, wie viele Kinder und Jugendliche Grundsicherung (SGB II/Hartz IV) beziehen. Besonders im Regionalverband Saarbrücken und im Landkreis Neunkirchen ballt sich Armut. 2020 lebten im Regionalverband 27,2 % der Kinder im Grundsicherungsbezug (vor allem in Völklingen, Saarbrücken und Sulzbach). 21,0 % waren es im Landkreis Neunkirchen, wobei besonders die Kreisstadt betroffen war. Demgegenüber war im Landkreis St. Wendel der Anteil der betroffenen Minderjährigen mit 9,2 % am niedrigsten (siehe Tabelle 1).

Grafik 2

Armutsquoten* für das Saarland 2019 nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen (Bundesmedian)



*) Anteil der Personen, die in Haushalten leben, deren Einkommen weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens aller Haushalte beträgt.

Quelle: Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Amtliche Sozialberichterstattung

Arbeitskammer

Tabelle 1

SGB-II-Quote der Kinder unter 18 Jahre in % Saarland, Regionalverband und Kreise

Region	2012	2020
Saarland	13,5	18,0
Regionalverband Saarbrücken	21,8	27,2
Merzig-Wadern	6,8	9,9
Neunkirchen	13,6	21,0
Saarlouis	10,5	12,6
Saarpfalz-Kreis	8,6	12,4
St. Wendel	7,0	9,2

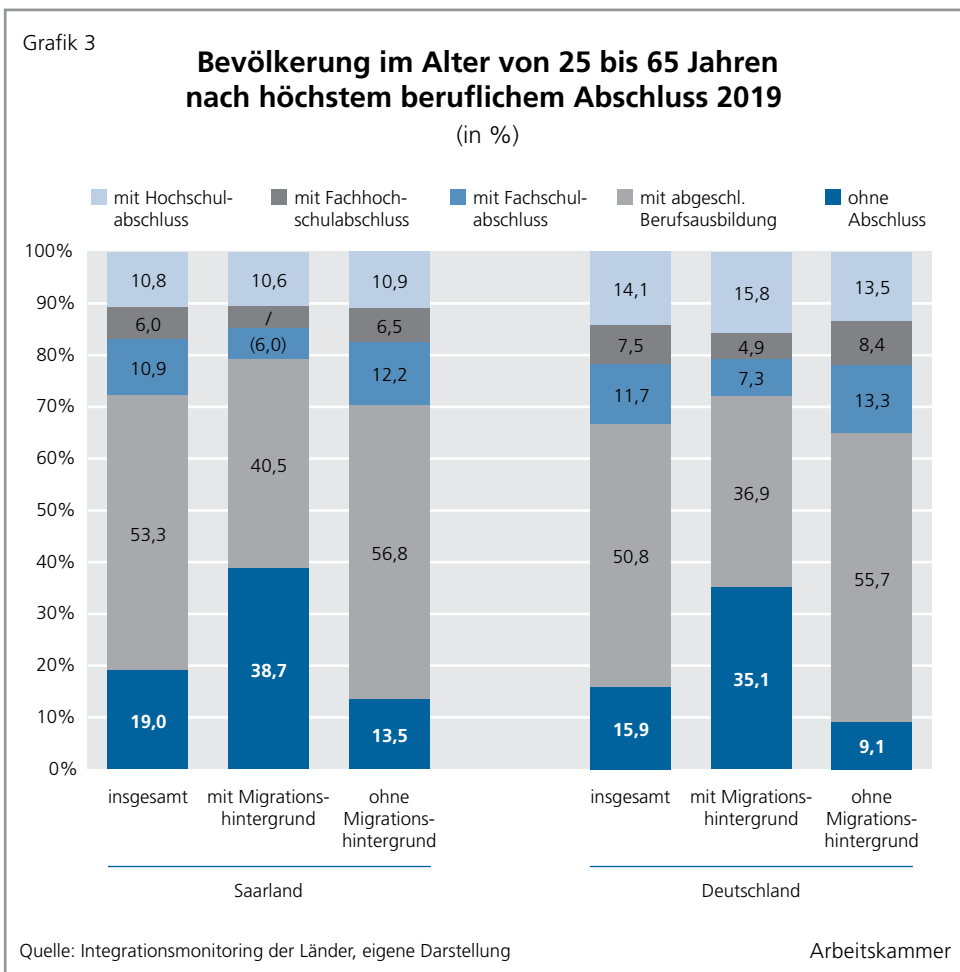
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (SGB-II-Hilfequoten)

Arbeitskammer

Kinder mit Zuwanderungsgeschichte häufiger von Bildungsrisiken betroffen

Der Bildungsbericht 2020 zeigt auch, dass Kinder mit Migrationshintergrund deutlich häufiger in Armut oder in formal schlechter gebildeten Elternhäusern aufwachsen. So lebt in Deutschland jedes vierte Kind mit Migrationshintergrund in einer Familie, in der die Erwachsenen einen niedrigen Bildungsstand haben. Das heißt, dass sie weder eine abgeschlossene Berufsausbildung noch eine Hochschulberechtigung haben. Das sind fünfmal mehr als in Familien ohne Migrationshintergrund.⁷

Zunehmende Migrations- und Fluchtbewegungen stellen sowohl das allgemeine Bildungssystem als auch die berufliche Aus- und Weiterbildung vor erhebliche Herausforderungen. Das zeigt sich insbesondere bei der beruflichen Bildung. Von den Menschen mit Migrationshintergrund verfügen knapp 39 % über keinen beruflichen Abschluss. Bei den Menschen ohne Migrationshintergrund waren es rund 14 % (siehe Grafik 3).



Der Bildungsbericht 2020 zeigt zudem, dass diese Qualifikationsunterschiede auch bei Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, zu finden sind. Dies sei darauf zurückzuführen, dass Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig mit sozialen, finanziellen und bildungsbezogenen Risiken aufwachsen.⁸ Gelingt es dem Bildungswesen nicht, die Migranten zu erreichen, wird sich das Problem weiter verschärfen, denn ihr Anteil an der Bevölkerung wächst.

Trend zu höherer Bildung gestoppt

Die Bildungsunterschiede sind nach wie vor stark ausgeprägt. Dabei stellt der Bildungsbericht fest, dass der Trend zu höheren Schulabschlüssen zum Stillstand gekommen ist, gleichzeitig ist die Anzahl und der Anteil der Jugendlichen, die die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen, weiter gestiegen. Nach langjährigem Rückgang hat sich die entsprechende Abgangsquote seit ihrem Tiefststand 2013 von 5,7 % auf 6,8 % im Bundesdurchschnitt stetig erhöht.⁹ Auch im Saarland ist der Anteil seit 2012 von 5,2 auf 7,8 % gewachsen.¹⁰

Ein weiterer wichtiger Gradmesser für eine nachhaltige Bildungspolitik ist der Anteil der „Frühen Schulabgänger“. Der Indikator misst, wie viele junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren höchstens einen Haupt- oder Realschulabschluss (Sekundarstufe I) haben und sich nicht in Bildung oder Ausbildung befinden – ein Zustand, der auch als relative Bildungsarmut bezeichnet wird. Hier hat das Saarland seit 2005 eine gute Entwicklung genommen: Der Anteil der frühen Schulabgänger ging bis 2016 von 20,6 % auf 10,3 % zurück und erreichte damit den Bundesdurchschnitt. Seit einigen Jahren stagniert dieser Prozess allerdings.¹¹ Der Indikator ist bis 2019 sogar wieder leicht angestiegen auf 11,5 % (Deutschland 10,3 %). Damit konnte das EU-Ziel, diesen Anteil auf unter 10 % zu drücken, noch nicht erreicht werden.

Trotz Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt bleiben die Übergänge von der Schule in den Beruf schwierig

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich deutschlandweit in den letzten Jahren vor der Corona-Pandemie stabilisiert. Das betrifft sowohl die Anfängerzahlen im dualen System als auch im Schulberufssystem. Die im Zuge der Fluchtbewegung 2015 angestiegene Bedeutung des Übergangssektors ist wieder rückläufig. Dennoch landen bundesweit knapp 26 % aller Neuzugänge in diesem System. Im Saarland liegt dieser Anteil mit 34,6 % sogar deutlich höher und weist damit auf fortbestehende überdurchschnittliche Schwierigkeiten bei der Einmündung in eine berufliche Ausbildung hin.

Corona-Folgen verstärken Bildungsungleichheiten

Die Corona-Krise droht, die Bildungsungleichheiten weiter zu verschärfen.¹²

- Homeschooling: Kinder aus armen Verhältnissen sind benachteiligt, denn sie verfügen seltener über die notwendige technische Ausstattung und haben auch keine Rückzugsräume zum ungestörten Lernen.
- Unterstützung durch Eltern: Das gilt z. B. für Eltern mit Migrationserfahrung oder Eltern, die aus anderen Gründen ihren Kindern bei den Aufgaben nicht helfen konnten (Bildungsstand oder Alleinerziehende bzw. Beschäftigte in systemrelevanten Berufen).

Sozialverbände im Saarland berichten, dass durch die coronabedingten Schulschließungen nach dem ersten Lockdown Kinder aus benachteiligten Familien in ihrer Entwicklung deutlich zurückgefallen sind. Das betrifft z. B. Kinder, die gerade Deutsch gelernt hätten, denen infolge der Schulschließung aber die Zeit zum praktischen Anwenden verloren ging. Schule ist für Kinder aus schwierigen sozialen Verhältnissen ein wichtiger sozialer Ort, um positive Erfahrungen zu machen. Außerdem fiel durch die Schulschließungen das kostenlose Mittagessen für Kinder aus armen Familien weg. Auch mit großen Anstrengungen konnte dafür nur sehr bedingt Ersatz in den Notbetreuungen geschaffen werden.

Studien zeigen, dass etwa ein Drittel der Kinder und Jugendlichen mit emotionalen und Verhaltensauffälligkeiten in der Pandemie reagiert haben. Dazu gehören Ängste bis hin zu depressiven Verstimmungen, aber auch Hyperaktivität und aggressives Verhalten. Kinder, die sozial benachteiligt sind oder deren Eltern psychisch stark belastet sind, haben ein höheres Risiko, psychische Störungen zu entwickeln.

Für mehr Bildungsgerechtigkeit – Bildungsbenachteiligungen überwinden

Die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozioökonomischen Situation der Herkunftsfamilie kann über die gesamte Schullaufbahn nachgezeichnet werden und setzt sich beim Übergang von der Schule in den Beruf sowie der beruflichen Laufbahn fort. Während der Corona-Pandemie sind die Schwächen des bestehenden Bildungssystems mit Blick auf die soziale Ungleichheit wie unter einem Brennglas erneut deutlich geworden. Auch angesichts der enormen neuen Herausforderung der Integration geflüchteter ukrainischer Kinder und Jugendlichen ins Schulsystem kann nicht einfach zur Tagesordnung übergegangen werden.

Um Bildungsbenachteiligungen auszugleichen, besteht Handlungsbedarf auf vier Feldern:

- Die materielle Absicherung und die Teilhabe von Kindern und Jugendlichen sind zu verbessern. Dazu gehören die Einführung einer Kindergrundsicherung, kostenfreies digitales Lernen sowie frei zugängliche Lernräume für Kinder und junge Menschen, die zu Hause keinen ruhigen Platz zum Lernen haben.
- Die Sicherstellung, dass allen jungen Menschen das Recht auf Bildung gewährt wird, unabhängig davon, ob sie eine Beeinträchtigung haben, in einer Flüchtlingsunterkunft leben oder eine Pandemie herrscht.

- Notwendig ist, dass Schulen finanziell und personell bedarfsgerecht ausgestattet werden und dabei auch die Möglichkeit haben, regionale soziale Disparitäten auszugleichen (Sozialindex).
- Auch aus Perspektive des Arbeitsmarktes – Stichwort: Klage über Fachkräftemangel – gilt es, den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern und die Zahl der Gering- und Nichtqualifizierten deutlich zu reduzieren: Da ist noch viel Luft nach oben.

Ein Bildungssystem, das die Chancenungleichheit reduziert, lohnt sich für das Land in dreifacher Weise: Erstens hilft es allen Menschen, ihre individuellen Fähigkeiten zu entwickeln. Zweitens hilft dies der Leistungsfähigkeit des Landes und drittens stärkt dies den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

¹ OECD: Bildung auf einen Blick 2021. OECD Indikatoren.

² Bildung in Deutschland kompakt 2020. Zentrale Befunde des Bildungsberichts, Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.), Bielefeld.

³ Solga, Heike: Wie das deutsche Schulsystem Bildungsungleichheiten verursacht. Wissenschaftszentrum Berlin, WZBBrief Bildung 01. Oktober 2008.

⁴ Statistisches Bundesamt: Auswertung aus dem Mikrozensus 2019 vom 10.02.2022. Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

⁵ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht zur Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld, S. 43. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf>, Abruf: 08.03.2022.

⁶ Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik, Armutsgefährdung und Einkommensverteilung 2019 (Mikrozensus). Die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 werden an dieser Stelle nicht verwendet, da die Erhebung 2020 grundlegend verändert wurde sowie durch die Corona-Pandemie und die Einführung eines neuen IT-Systems beeinträchtigt war. Durch hohe Ausfallquoten sind insbesondere kleinräumige und tiefergegliederte Ergebnisse unsicher und nicht mit den Vorjahren vergleichbar. Sie werden deshalb vom Statistischen Amt des Saarlandes nicht veröffentlicht.

⁷ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht zur Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld, S. 46.

⁸ Ebd., S. 68.

⁹ Ebd., S. 144.

¹⁰ Ebd., Tabellenanhang, Tabelle D8-3web.

¹¹ Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik: Qualifikationsniveau, Frühe Schulabgänger. <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/qualifikationsniveau/fruehe-schulabgaenger>, Abruf: 18.03.2022.

¹² Siehe Bertelsmann Stiftung, 22.07.2020.

3.4 Dynamischer Wandel der beruflichen Anforderungen

Strukturelle Veränderungen der Wirtschaft im Zuge der ökologischen und digitalen Transformation sowie infolge der demografischen Entwicklung bringen spürbare Veränderungen für die Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt mit sich. Berufsbilder befinden sich im Wandel und müssen an zukünftige Herausforderungen angepasst werden. Auch die vorhandenen Arbeitskräfte müssen den sich wandelnden Anforderungen Rechnung tragen und sich entsprechend (weiter-)qualifizieren. Berufliche Aus- und vor allem Weiterbildung gewinnt vor diesem Hintergrund enorm an Bedeutung, um drohenden Fachkräfteengpässen zu begegnen.

Das Arbeitsmarktgeschehen an der Saar wird perspektivisch zum einen durch das schrumpfende Angebot an Erwerbspersonen im Zuge des demografischen Wandels geprägt. Von den westdeutschen Bundesländern wird die Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit hierzulande bis 2040 am stärksten abnehmen. Zum anderen wird sich insbesondere die Nachfrage von Arbeitskräften nachhaltig verändern. Gründe hierfür sind der langfristige Trend zur Tertiarisierung, die Folgen von Digitalisierung sowie die Veränderungen im Zuge des ökologischen Umbaus der Wirtschaft. Dabei dürften Arbeitsplätze in einzelnen Branchen und Tätigkeitsbereichen an Bedeutung verlieren oder ganz wegfallen, in anderen Bereichen dafür aber ein Mehrbedarf an Arbeitskräften entstehen.¹ An der Saar ist Prognosen zufolge mit einem arbeitsplatzbezogenen Strukturwandel bei 16,2 % aller Arbeitsplätze auszugehen, unter anderem ist mit einer weiter abnehmenden Bedeutung des Produzierenden Gewerbes (Metallerzeugung) zu rechnen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) schätzen, dass im Saarland bis zum Jahr 2040 rund 63.000 Arbeitsplätze wegfallen und gleichzeitig 23.000 neu entstehen – per Saldo würde dies einem Rückgang von rund 40.000 Arbeitsplätzen entsprechen.²

Neue Berufsfelder durch Elektrifizierung und Wasserstofftechnologie

Absehbare Treiber eines arbeitsplatzbezogenen Strukturwandels dürften unter anderem zentrale Zukunftstechnologien darstellen, die beim Umstieg von fossilen Rohstoffen auf klimafreundlichen elektrischen Strom (zum Beispiel für batterieelektrische Fahrzeuge oder Wärmepumpen) und Wasserstoff (zum Beispiel in der Stahlerzeugung) eine entscheidende Rolle spielen. Von ihnen ist zu erwarten, dass sie im Zuge ihres Markthochlaufes die bestehende Berufslandschaft durch neue Qualifikationsanforderungen verändern. Dabei ist ein steigender Bedarf an qualifiziertem und erfahrenerem Personal in verschiedenen Bereichen wahrscheinlich (z. B. Herstellung/Produktion von Wasserstoff; Anlagenbau, -installation und -wartung; Sicherheitstechnik; Schulung etc.). Neben Stellen für Hochqualifizierte, wie Ingenieure, werden aber auch Arbeitsplätze entstehen, die berufliche Qualifikationen voraussetzen, die über duale Ausbildungsgänge insbesondere in Handwerksberufen oder auch längere Anlernphasen gedeckt werden können, denn die notwendigen neuen Qualifikationen betreffen eine ganze Bandbreite primär produzierender Tätigkeiten. Einige Änderungen zeichnen sich bereits ab. Angesichts des noch frühen Entwick-

lungsstatus der neuen Technologien sind andere heute aber noch schwer zu fassen.³ Damit stellt der technologische Umstieg eine Herausforderung für das Bildungssystem auf all seinen Ebenen dar: Die Curricula für technische (Hochschul-)Studiengänge wie auch für die duale Ausbildung müssen entsprechend angepasst werden, ohne dass heute hinreichend Informationen dazu vorliegen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten zukünftig benötigt werden.

Erschwerend kommt hinzu, dass die beruflichen und qualifikatorischen Veränderungen aller Voraussicht nach keinem linearen Prozess folgen. Manche Bedarfe werden zu Beginn der Implementierung der neuen Technologien wichtig sein, später womöglich aber wieder an Bedeutung verlieren. Andere Bedarfe werden erst zeitversetzt auftreten und an Dominanz weiter zunehmen.⁴ Trotz dieser Unwägbarkeiten ist davon auszugehen, dass durch Elektrifizierung und Wasserstofftechnologie eine Reihe hochwertiger Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese bieten neue Chancen für Arbeitskräfte aus anderen Bereichen über alle Anforderungsstufen hinweg. Entscheidend wird sein, dass zur jeweils rechten Zeit in ausreichender Zahl die notwendigen Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die erfolgreiche Bewältigung der Transformation hängt daher davon ab, grundlegende Qualifikationen zu Elektrifizierung und Wasserstofftechnologie in der Breite zu gewährleisten, die sowohl eine rasche Spezialisierung wie auch die kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglichen. Auf diese Herausforderungen muss sich das Bildungssystem einstellen.

Immer mehr Tätigkeiten sind durch Digitalisierung ersetzbar

Neben dem sektoralen und technologischen Wandel wirken sich vor allem Prozesse der Digitalisierung auf die Beschäftigung aus. Auch sie verändern berufliche Anforderungen permanent oder machen sie durch Automatisierung in Teilbereichen sogar gänzlich überflüssig. Verloren gehen insbesondere Randtätigkeiten, die durch neue Technologien ersetzbar werden. Dadurch verändern sich bestehende Berufsbilder und es entstehen völlig neue. Es ergibt sich folglich ein erheblicher und kontinuierlicher Anpassungsbedarf für das Ausbildungssystem. Denn neue Tätigkeiten sowie speziell gänzlich neue Berufe und Berufsfelder müssen entsprechend in einer Ausbildungs- und Weiterbildungsordnung geregelt werden, die zu Beginn zum Teil noch gar nicht existieren.⁵

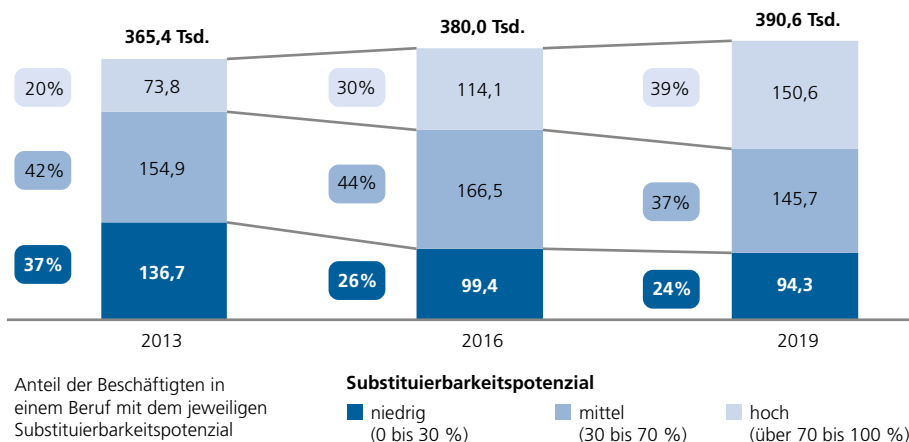
Das Saarland liegt bei der potenziellen Ersetzbarkeit berufsbezogener Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Software bundesweit an der Spitze. Schon heute könnten bei rund zwei von fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (39 %) mehr als 70 % ihrer beruflichen Tätigkeiten von solchen Systemen übernommen werden, weisen also ein hohes Substituierbarkeitspotenzial auf. Angesichts technologischer Weiterentwicklungen hat sich die Zahl der betroffenen Beschäftigten an der Saar seit der ersten Berechnung dieser Art von 2013 bis 2019 auf 150,6 Tausend Personen mehr als verdoppelt.

Ein hohes Substituierbarkeitspotenzial weisen laut IAB dabei besonders Fertigungs- (88 %) und Fertigungstechnische Berufe (75 %) auf. Aber auch bei Verkehrs- und Logistikberufen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungs- oder Sicherheits- und Handelsberufen nimmt die

Grafik 1

Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe

im Saarland, in Tausend und Anteile in Prozent



Anteil der Beschäftigten in einem Beruf mit dem jeweiligen Substituierbarkeitspotenzial

Substituierbarkeitspotenzial

- niedrig (0 bis 30 %)
- mittel (30 bis 70 %)
- hoch (über 70 bis 100 %)

Lesebeispiel: Im Jahr 2013 waren 37 Prozent (136,7 Tausend) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen mit niedrigem Substituierbarkeitspotenzial beschäftigt. Bis 2019 sank dieser Anteil auf rund 24 Prozent (94,3 Tausend).

Quelle: © IAB

Arbeitskammer

technische Ersetzbarkeit angesichts der zunehmenden Marktreife digitaler Technologien immer mehr zu. Nach Branchen liegt das Verarbeitende Gewerbe (76,3 %), wo Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe häufig anzutreffen sind, an der Spitze, gefolgt von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (68,8 %) und dem Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz (65,2 %).

Die Gründe sind jeweils unterschiedlich: Sind im Verarbeitenden Gewerbe computergestützte Automatisierungen der treibende Faktor, sind es im Finanzbereich selbstlernende Softwarelösungen und im Handel das Internet of Things.⁶ Daran wird deutlich: Es sind keinesfalls nur einfache Tätigkeiten, die automatisiert werden können. Vielmehr ist dies zunehmend auch bei komplexeren Tätigkeiten der Fall. Zwar haben rund die Hälfte der Beschäftigten mit Helferberufen (48,6 %) ein hohes Substituierbarkeitspotenzial. Der größte Zuwachs (+13,7 %) entfällt aber auf Fachkrafttätigkeiten, wo bei 45,1 % der Beschäftigten inzwischen ebenfalls ein Großteil ihrer Tätigkeiten durch technische Lösungen erledigt werden könnte.

Die Digitalisierung betrifft nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt. Sie verändert nicht nur die technische Ausstattung von Arbeitsplätzen, sondern bringt gerade für die Beschäftigten eine Reihe neuer Anforderungen mit sich. Diese betreffen neben der reinen Technikkompetenz insbesondere die sogenannten „Soft Skills“ und bringen die Notwendigkeit der kontinuierlichen

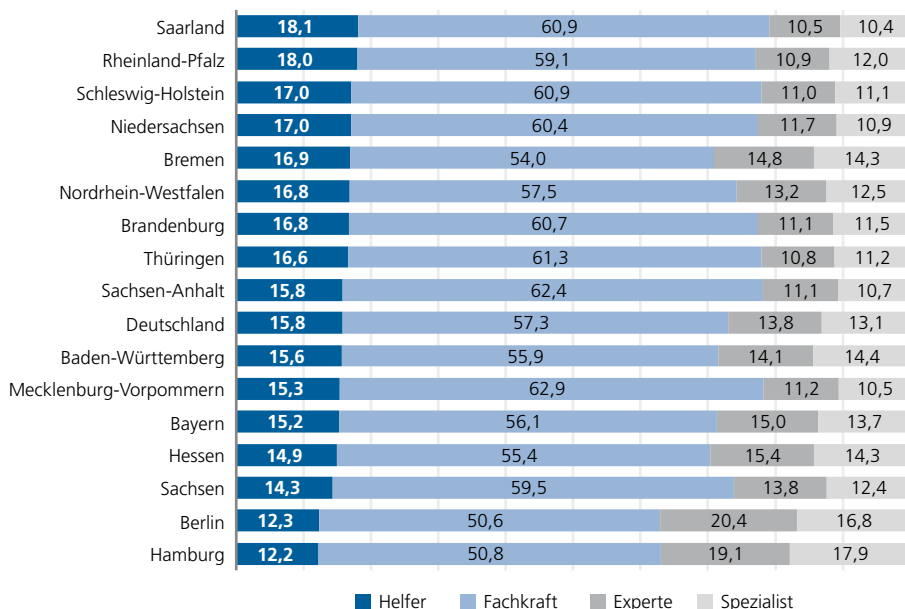
Weiterbildung mit sich, um die eigenen Kompetenzen und Fertigkeiten auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten. Mit Digitalisierung gehen bei der Arbeitskräftenachfrage insofern eine kontinuierliche Höherqualifizierung und steigende Qualifikationsanforderungen einher. Andererseits ist aber auch eine Zunahme – vermeintlich – einfacherer Helfertätigkeiten zu beobachten. Diese Entwicklung geht zulasten von Fachkräfttätigkeiten, die im Saarland (60,9%) und in Westdeutschland den größten Beschäftigtenanteil stellen.

Wandel der Beschäftigtenstruktur

Das Saarland weist neben einem hohen Anteil an Fachkräfttätigkeiten zudem den bundesweit höchsten Anteil an Helfertätigkeiten auf. Spezialisten- und Expertentätigkeiten sind an der Saar umgekehrt seltener vertreten, als dies in anderen Bundesländern der Fall ist. Hier spielt neben der saarländischen Wirtschaftsstruktur auch die Siedlungsstruktur des Landes eine Rolle, denn Arbeitsplätze für Spezialisten und Experten, insbesondere in wissensintensiven Dienstleistungen, sind häufiger in großstädtisch geprägten Regionen anzutreffen.⁷

Grafik 2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* nach Anforderungsniveau



* einschließlich Auszubildende

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Stand: Juni 2021

Arbeitskammer

Mit Blick auf die Beschäftigungsentwicklung (ohne Auszubildende) seit Mitte 2015 werden Verschiebungen der betrieblichen Anforderungs- und der individuellen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten sowohl für das Saarland als auch für Westdeutschland sichtbar. Hochqualifizierte (Spezialist/Experte) und Helfertätigkeiten weisen eine stärkere Beschäftigungszunahme auf, als dies bei Fachkrafttätigkeiten der Fall ist. Im Produzierenden Gewerbe an der Saar ist auffällig, dass der Beschäftigungsrückgang seit 2015 (-4,5 %) hier nur Fachkräfte (-7,2 %) sowie Spezialisten und Experten (-2,8 %) betrifft, während Helfertätigkeiten sogar einen Zuwachs verzeichnen (3,4 %). In Westdeutschland verzeichnete das Produzierende Gewerbe insgesamt sowie über alle Anforderungsniveaus Zuwächse, am ausgeprägtesten auch hier bei Helfertätigkeiten (12,9 %).

Vom Beschäftigungswachstum im Dienstleistungsbereich profitieren hier wie dort Spezialisten und Experten am stärksten. In Westdeutschland nehmen zusätzlich die Helfertätigkeiten überdurchschnittlich zu. Insgesamt bleibt die Beschäftigungsdynamik des Saarlandes über alle Anforderungsniveaus im Vergleich weniger ausgeprägt.

Ambivalenter Trend zur Akademisierung

Wird die Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikationsniveaus in den Blick genommen, dann wird ein Trend zu akademischer Bildung ersichtlich. Insgesamt ist an der Saar seit 2015 zwar auch die Zahl der Beschäftigten mit (2,1 %) und ohne Berufsabschluss (6,7 %) angestiegen, allerdings bei Weitem nicht in dem Maße, wie dies bei Beschäftigten mit akademischer Bildung der Fall war (28,5 %). Im Produzierenden Gewerbe verzeichnete die Gruppe der Akademiker entgegen dem sinkenden Beschäftigungstrend insgesamt einen Beschäftigungszuwachs. Besonders ausgeprägt ist der Akademisierungstrend im Dienstleistungsbereich. Für Westdeutschland fallen die entsprechenden Veränderungsdaten noch größer aus.

Folge dieser Entwicklung ist, dass an der Saar im Juni 2021 mehr als jeder vierte Beschäftigte mit akademischem Abschluss als Fachkraft (23,6 %) oder als Helfer (3,6 %) beschäftigt war. Außerdem übten 14,8 % aller Fachkräfte ebenfalls nur eine Helfertätigkeit aus. Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) entspricht dies 13,7 % an formal „unterwertig“ Beschäftigten. Bei der statistischen Größe von Helfertätigkeiten handelt es sich anscheinend vielfach nicht um Einfacharbeit, sondern vielmehr um anspruchsvolle Tätigkeiten, die auch im Hinblick auf die Beschäftigungsqualität nicht mit prekärer Arbeit verwechselt werden dürfen.⁹ Ein Drittel (32 %) dieser Gruppe entfällt auf das Produzierende Gewerbe, hauptsächlich auf die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie (einschließlich Herstellung von Kfz).

Der Trend zur Akademisierung ist ambivalent zu bewerten. Im positiven Sinn können akademisch gebildete Beschäftigte als bildungsaffin betrachtet werden. Sie bringen damit die notwendigen Voraussetzungen mit, um sich auf sich zukünftig wandelnde Anforderungen einzustellen. Gleichzeitig dürfen aber auch diejenigen mit geringeren Qualifikationen nicht aus dem Blick geraten. Auch sie müssen auf die strukturellen Veränderungen vorbereitet werden und brauchen hierfür entsprechende Strukturen und Hilfsangebote, damit sie ihre Chancen

Tabelle 1

**Beschäftigungsentwicklung 2015 bis 2021
nach betrieblichem Anforderungsniveau und Qualifikationsniveau (30.06.)**

Wirtschaftsabschnitt	Saarland			Westdeutschland		
	insgesamt	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbe- reich	insgesamt	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbe- reich
	%			%		
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende	3,6	-4,5	7,4	10,6	5,6	12,9
Anforderungsniveau						
Helfer	5,8	3,4	6,9	15,3	12,9	16,4
Fachkraft	0,5	-7,2	4,5	6,5	2,0	8,7
Spezialist/Experte	10,5	-2,8	16,1	17,1	9,6	20,2
Qualifikationsniveau						
ohne Berufsabschluss	6,7	-10,6	16,1	19,8	4,8	26,1
anerkannter Berufsabschluss	2,1	-4,7	5,9	7,0	3,1	8,9
akademischer Abschluss	28,5	11,3	33,6	39,7	30,2	42,7
unterwertige Beschäftigung	17,8	5,7	24,6	30,1	20,9	34,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

Arbeitskammer

am Arbeitsmarkt nicht verlieren. Besonders prekär ist dabei die Situation von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die 2021 mit 25,1 % die mit deutlichem Abstand höchste qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote im Saarland aufwiesen.

Hauptkritikpunkt der Akademisierung ist allerdings, dass sie für viele Bereiche im Grunde nicht erforderlich ist. Sie löst damit einen Verdrängungswettbewerb aus, wenn formal überqualifizierte Beschäftigte mit denjenigen konkurrieren, die ein geringeres Qualifikationsniveau aufweisen. Zudem fehlen durch die längeren hochschulischen Ausbildungszeiten gerade in handwerklichen Bereichen schon heute vielfach ausbildungswillige Jugendliche, was sich verschärfend auf den Fachkräftemangel auswirken kann. Bau- und Ausbauberufe wiesen im Jahresdurchschnitt 2021 etwa die längsten Suchdauern auf, bis offene Stellen besetzt werden konnten.¹⁰

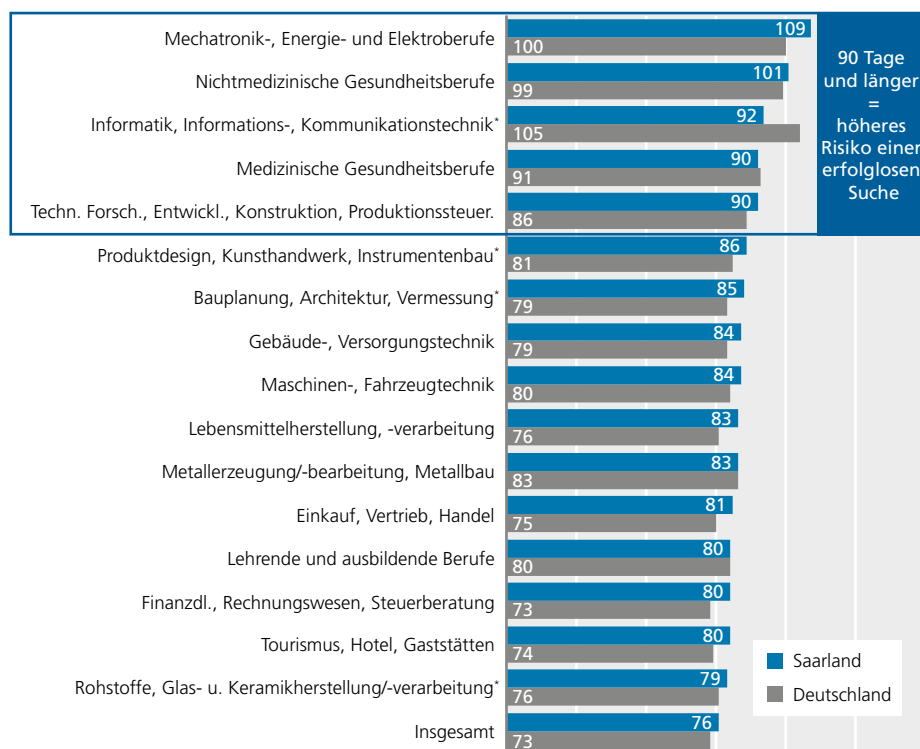
Für die Bewältigung der ökologischen Transformation ist diese Entwicklung problematisch. Auch in Privathaushalten werden vermehrt umweltfreundliche Technologien mit neuen und komplexen Anforderungen zum Einsatz kommen. Die Umsetzung muss dabei eine Vielzahl kleiner Handwerksbetriebe leisten, die dafür aber in ausreichendem Maße auf gut ausgebildetes Fachpersonal angewiesen sind. Die Kriterien Guter Arbeit können gerade in diesem Bereich ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung darstellen, die Attraktivität der Berufe erhöhen und den nach wie vor vorhandenen Imageproblemen des Handwerks entgegenwirken.

Fachkräftemangel wird weiter zunehmen

Durch das sinkende Arbeitskräfteangebot im Zuge des demografischen Wandels und die oben geschilderten Veränderungen werden Fragen der Fachkräftesicherung noch weiter an Bedeutung gewinnen. An der Saar dauerte es 2021 durchschnittlich 106 Tage, bis Unternehmen eine offene Stelle erfolgreich besetzen konnten (Bund 119 Tage). Im Vorjahr betrug die abgeschlossene Vakanzzeit noch 131 Tage (Bund: 132 Tage). Seit 2010 (45 Tage) hat sich die betriebliche Suchdauer bis 2020 hierzulande damit nahezu verdreifacht.¹¹ Modellrechnungen des IAB¹² zufolge wird sich diese Entwicklung weiter verstetigen. Sie zeigen: Das Saarland ist von der demografischen Alterung und dem daraus resultierenden Rückgang der Erwerbsbevölkerung besonders stark betroffen. Für Arbeitgeber dürfte die Rekrutierung von Arbeitskräften somit perspektivisch zunehmend schwieriger werden.

Grafik 3

Adjustierte Suchdauern bei betrieblichen Stellenbesetzungen im Saarland 2040 in Tagen



* geringe Stichprobengröße
Quelle: IAB-Kurzbericht 1/2021

In der Prognose bis zum Jahr 2040 werden laut IAB fünf Berufsgruppen an der Saar adjustierte Suchdauern¹³ von mehr als 90 Tagen aufweisen, die mit dem Risiko einhergehen, dass eine Stellenbesetzung erfolglos bleiben könnte. Wie auch bereits heute befinden sich darunter medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, die wegen der wachsenden Bedeutung des Gesundheitswesens im Zuge der demografischen Entwicklung stark nachgefragt werden. Bereits von 2015 bis 2021 ist die Zahl der Fachkräfte in dieser Branche um rund 4.500 Beschäftigte angestiegen. Die Corona-Pandemie hat allerdings strukturelle Probleme der Pflege (enorme Mehrbelastungen, schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung), denen Pflegekräfte tagtäglich ausgesetzt sind, schonungslos offengelegt. Darunter hat die Attraktivität von Pflegeberufen massiv gelitten. Es ist daher ein umfangreiches Maßnahmenbündel erforderlich, um angesichts der alternden Bevölkerung den zukünftigen Fachkräftebedarf an dieser Stelle decken zu können. Neben einer besseren Entlohnung sind die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dabei zentrale Stellgrößen.

Im Hinblick auf das Produzierende Gewerbe sind Engpässe in den Bereichen von Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen zu erwarten sowie bei Berufen in der technischen Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung. Beides sind Bereiche, die für die Industrie eine große Bedeutung aufweisen und bei denen saarländische Unternehmen mit bundesdeutschen Unternehmen und deren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (vgl. Kapitel II.1.3) konkurrieren. An der Saar sind die berechneten Suchdauern hier länger als im Bund, d. h. die saarländischen Unternehmen müssen neben eigener Aus- und Weiterbildung auch Fachkräfte aus anderen Regionen anwerben. Standortattraktivität des Saarlandes als Arbeits- und Wohnort spielt dabei auch aus Beschäftigtenperspektive eine wichtige Rolle.

Auch im Bereich von Berufen der Informatik und der Informations- und Kommunikationstechnik werden an der Saar längere Suchdauern erwartet. Diese liegen aber deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Das bedeutet, dass der zu erwartende Fachkräftebedarf im Saarland besser gedeckt werden kann. Ein wichtiger Faktor dürfte hierbei die akademische IT-Ausbildung an der Universität des Saarlandes sein. Es kommt hier folglich darauf an, attraktive Arbeitsbedingungen für die saarländischen Absolventen zu schaffen, um einer Abwanderung der begehrten Experten effektiv entgegenzuwirken.

Bildungspolitik muss ins Zentrum der Fachkräftestrategie gerückt werden

Fachkräfteengpässe wie auch Arbeitslosigkeit werden vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Veränderungen der Arbeitswelt nicht zu vermeiden sein. Vorhandene und zusätzlich auftretende Passungsprobleme im Hinblick auf Qualifikationen müssen politisch adressiert werden. Dabei kommt dem Bildungssystem insgesamt eine Schlüsselfunktion zu, um Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot in Einklang zu bringen und ein ausreichendes Fachkräfteangebot im Saarland zu gewährleisten.

Neben der Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren oder der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland müssen Fachkraftstrategien von Bundes- und Landesebene

vor allem darauf abzielen, Möglichkeiten zur Neuorientierung im Erwerbsleben zu schaffen. Neben High Potentials müssen vor allem zielgerichtete Angebote für Personen mit geringen Qualifikationen sowie die Beschäftigten mit Helfertätigkeiten in den Blick genommen werden, die von Folgen der Transformation besonders betroffen werden. Statt der Belastbarkeit der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Bereitschaft zu Schichtarbeit wird in Zukunft die Ausgestaltung einer Weiterbildungslandschaft, die Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen in den Blick nimmt, als Standortfaktor wesentlich an Bedeutung gewinnen.

¹ Zika, Gerd/Maier, Tobias/Mönnig, Anke/Schneemann, Christian/Steeg, Stefanie/Weber, Enzo/Wolter, Marc Ingo/Krinitz, Jonas (2022): Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Nürnberg (IAB-Forschungsbericht 3/2022).

² Zika, Gerd/Schneemann, Christian/Hummel, Markus/Bernardt, Florian/Kalinowski, Michael/Maier, Tobias/Mönnig, Anke/Steeg, Stefanie/Wolter, Marc Ingo (2021): Die langfristigen Folgen von Covid-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer, Nürnberg (IAB-Forschungsbericht 1/2021).

³ Vgl. Bezdek, Roger H. (2019): The hydrogen economy and jobs of the future, in: Renewable Energy and Environmental Sustainability 4/2019.

⁴ Vgl. Steeg, Stefanie/Helmrich, Robert/Maier, Tobias/Schroer, Jan Philipp/Mönnig, Anke/Wolter, Marc Ingo/Schneemann, Christian/Zika, Gerd (2022): Die Wasserstoffwirtschaft in Deutschland: Folgen für Arbeitsmarkt und Bildungssystem. Eine erste Bestandsaufnahme, Bonn (BIBB Discussion Paper).

⁵ Dengler, Katharina/Matthes, Britta (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, Nürnberg (IAB-Kurzbericht 13/2021), S. 4.

⁶ Wydra-Somaggo, Gabriele (2021): Die Arbeitswelt digitalisiert. Fakten, Auswirkungen und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt im Saarland.

⁷ Kaufmann, Klara/Kotte, Volker/Schwengler, Barbara/Wiethölter, Doris (2021): Regional unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten, Nürnberg (IAB-Forschungsbericht 10/2021).

⁸ Das betriebliche Anforderungsniveau (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit und kann nicht mit der formalen Qualifikation der Beschäftigten gleichgesetzt werden. Diese spielt bei der Einstufung zwar eine Rolle, es werden aber auch Aspekte der informellen Bildung sowie die Berufserfahrung mitberücksichtigt.

⁹ Kaufmann u. a. (2021), wie Fußnote 7.

¹⁰ Vgl. Kapitel II.1.2.

¹¹ Die sogenannte Vakanzzeit gibt an, wie lange Unternehmen benötigen, um von ihnen ausgeschriebene Stellen besetzen zu können. Sie kann zur näherungsweisen Bestimmung von Fachkräftengpässen herangezogen werden. Der Indikator berücksichtigt allerdings nur diejenigen Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind und bildet somit laut IAB-Stellenerhebung nur zwischen 40 und 50 % des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots ab.

¹² Vgl. Hummel, Markus/Bernardt, Florian/Kalinowski, Michael/Maier, Tobias/Mönnig, Anke/Schneemann, Christian/Steeg, Stefanie/Wolter, Marc Ingo/Zika, Gerd (2021): Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern – Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte, Nürnberg (IAB-Kurzbericht 1/2021).

¹³ Die „adjustierte Suchdauer“ gibt, anders als die abgeschlossene Vakanzzeit (s. Fußnote 11), die durchschnittliche Suchdauer von Betrieben auf Ebene von Berufen für Fachkraft-, Spezialisten- und Expertentätigkeiten (ohne Helfertätigkeiten) wieder, die verschiedene Merkmale der Betriebe und ausgeschriebenen Stellen berücksichtigt sowie Zusammenhänge wie angebotene und benötigte Arbeitsstunden oder Anteile fachfremder oder unqualifizierter Arbeitskräfte im Beruf bis 2040 extrapoliert.

4. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung

4.1 Frühe Bildung im Saarland¹

Der frühe und regelmäßige Besuch einer Kindertageseinrichtung stellt eine elementare Voraussetzung für Bildungschancen und gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen dar. Besonders im Saarland, wo ein hoher Anteil der Bevölkerung niedrige Bildungsabschlüsse besitzt, kann die Bereitstellung frühkindlicher Bildungsangebote als zentrales Moment zur Reduktion sozialer Ungleichheit erachtet werden. Hier bedarf es neben einem quantitativen Ausbau des Angebots dessen qualitativer Weiterentwicklung, um der Forderung nach Chancengleichheit, unabhängig vom familiären Hintergrund eines Kindes, gerecht werden zu können. In einer von der htw saar im Auftrag der Arbeitskammer von Prof. Dr. Iris Ruppin durchgeführten Studie zur Frühen Bildung wurden das bestehende Kita-Angebot im Saarland beleuchtet sowie Bedarfe und Weiterentwicklungsperspektiven für die frühkindliche Bildungslandschaft ermittelt. Der vorliegende Beitrag bündelt die wichtigsten Erkenntnisse des Forschungsprojekts.

Seit der Internationalen Schulleistungsstudie PISA 2000, insbesondere aber seit der Ratifizierung der UN-Kinderrechtskonvention und der Bildungsprogramme für Kindertageseinrichtungen der Bundesländer, können das Kindeswohl, das Recht des Kindes auf Bildung (UN-Kinderrechtskonvention § 28) und das Recht auf Gesundheit (UN-Kinderrechtskonvention § 24) als bestimmende Themen für die Theorie, Praxis und den Qualitätsanspruch in Kindertagesstätten identifiziert werden.² Verbunden damit waren und sind sowohl quantitative wie auch qualitative Bestrebungen in allen Bundesländern.³ Als Motive für die quantitativen und qualitativen Bestrebungen in Kindertageseinrichtungen können bildungs- und sozialpolitische Ideen und Anstrengungen begriffen werden: Eine frühe Bildungsbeteiligung von Kindern kann demnach als Unterstützung für Bildungserfolg und für Teilhabe in der Gesellschaft bewertet werden und damit die Chancengleichheit erhöhen. Gleichermaßen sind bevölkerungspolitische Ziele wie auch die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nennen.

In ökonomischen Diskursen wird die Investition in den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung als Investition in Humankapital gekennzeichnet, da durch einen höheren Bildungsstand von Individuen ein höheres Einkommen generiert werden kann, das dem Gemeinwohl des Landes dient.⁴ In einem Vergleich zwischen den Bundesländern in Deutschland fällt im Saarland der hohe Anteil niedrig qualifizierter Personen auf, die über einen Hauptschulabschluss (40,3 %) oder über keinen allgemeinen Schulabschluss (ca. 5 %) verfügen. Demgegenüber sind der Realschulabschluss (22,2 %) oder die Fachhochschul- bzw. die Hochschulreife (29,8 %) unterrepräsentiert.⁵ Die Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), die auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) formuliert ist, hebt die Bedeutung des Bildungsstandes für die Nutzung von Kindertageseinrichtungen hervor.⁶ Die Zahlen sind bedeutsam für die Bildungsanstrengungen im Saarland, weil der Bildungsabschluss ein

maßgeblicher Parameter für das kulturelle und ökonomische Kapital eines Individuums darstellt und sich in der Betreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren wie auch in den Einschulungsuntersuchungen spiegelt.⁷

Pluralität der Trägerlandschaft und deren Bedeutung

Kindertageseinrichtungen gehören historisch zur Kinder- und Jugendhilfe (KJHG), was sich organisatorisch und steuerungspolitisch durch das Subsidiaritätsprinzip und die heterogene Trägerschaft zeigt. Das Ziel einer Trägerpluralität ist historisch bedingt und rechtlich im Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) als Strukturierungsprinzip verankert, das sich auf die Finanzierungslogik der Kindertagesbetreuung auswirkt.⁸ Freie Träger bieten traditionell den größten Teil der Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen, womit dem „Wunsch- und Wahlrecht der leistungsberechtigten Personen“ entsprochen werden soll.⁹

Im Saarland stellen im Jahr 2021 die konfessionellen Träger mit 54,5 %, analog zu Westdeutschland, den größten Anteil der freien Träger dar.¹⁰ Das Verhältnis der beiden konfessionellen Träger fällt dabei mit einem Verhältnis von 11,7 % unter Trägerschaft der Diakonie Deutschland und 42,8 % unter Trägerschaft des Deutschen Caritasverbandes/sonstige ungleich aus.¹¹

Diese Verteilung steht im Verhältnis zur Anzahl der Kirchenmitglieder im Saarland; so waren im Jahr 2020 circa 54 % der Bevölkerung Mitglied der katholischen und circa 18 % der Bevölkerung Mitglied der evangelischen Kirche. Das Saarland zählt im Bundesvergleich (circa 30 %) damit die höchste Anzahl an Mitgliedern der katholischen Kirche.¹²

Der § 9 des Saarländischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetzes (SBEBG) legt fest, dass das zuständige örtliche Jugendamt die freiwillige Tätigkeit auf „dem Gebiet der Kindertagesbetreuung anregen und fördern“ soll. Weiter heißt es, wenn „geeignete Angebote von Träger[n] der freien Jugendhilfe betrieben und rechtzeitig geschaffen werden können“, ist von „eigenen Maßnahmen“ öffentlicher Träger „abzusehen“.¹³ Allerdings wird die Finanzierung und Unterhaltung der Kindertagesbetreuung im Saarland aufgrund der Möglichkeiten der Träger, die Finanzierung der Bauträgerschaft und Betriebsträgerschaft zu übernehmen, zunehmend komplizierter – ein Trend, der auch für andere Bundesländer gilt.¹⁴

Es ist zu erwarten, dass sich die Trägerlandschaft beziehungsweise die Finanzierungslogik der Kindertageseinrichtungen im Saarland ändern wird, da freie Träger immer weniger in der Lage sind, den Eigenanteil der Finanzierung im Bereich der Bauträgerschaft zu leisten.¹⁵

Die Heterogenität der Elternschaft und deren Bedarfe stellen ein zentrales Moment für potenzielle künftige Entwicklungen dar. Laut Studien ist zu konstatieren, dass Eltern mit Migrationshintergrund stärker die institutionelle Kindertagesbetreuung, insbesondere Krippen, nutzen würden, wenn ihre Kultur und Religion in der Kindertageseinrichtung mehr Raum und Bedeutung erfahren würden.¹⁶ Dies gilt insbesondere für die westdeutschen Bundesländer, in denen

von Familien „Kosten, Öffnungszeiten und die Nicht-Berücksichtigung der Kultur“ als Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme genannt werden; in ostdeutschen Bundesländern hingegen ist es der fehlende Bedarf, der zu der geringen Inanspruchnahme führt.¹⁷

Infrastruktur, Bedarf und Nutzung von Betreuungsplätzen für Kinder von 0 bis 3 und 3 bis 6 Jahren in Deutschland und im Saarland

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur von institutionellen Angeboten wie Krippen und Kindergärten abhängig, sondern ebenso von Einstellungen und (familiären) Möglichkeiten alternativer Betreuung. Der Ausbau, die Akzeptanz und Nutzung von Betreuungsplätzen für unter 3-jährige Kinder ist bundesweit in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Gleichzeitig fällt weiterhin ein Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland im Hinblick auf die Angebotsinfrastruktur und die Nachfrage von Eltern auf. Historisch bedingt weisen die ostdeutschen Bundesländer eine frühere Nachfrage nach einer institutionellen Betreuung für Kinder ab durchschnittlich 1,4 Jahren auf, während diese in den westdeutschen Bundesländern 2019 bei 2,3 Jahren lag.¹⁸

Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland zeigt sich zudem, dass die Öffnungszeiten erheblich differieren, so öffnen 4 % der Kindertageseinrichtungen in Westdeutschland und 77 % der Kindertageseinrichtungen in Ostdeutschland um 6.30 Uhr (63 %); 7 % haben in Westdeutschland und 25 % in Ostdeutschland bis 17.00 Uhr geöffnet. Die Mehrheit der Kindertageseinrichtungen in den westdeutschen Bundesländern (56 %) haben von 07:30 bis 16:30 Uhr geöffnet.¹⁹ Die Öffnungszeiten sind jedoch nicht identisch mit den vereinbarten Betreuungs- und Buchungszeiten der Eltern, so buchen Eltern häufiger längere Betreuungszeiten als sie benötigen, wie dies die Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zeigt.²⁰

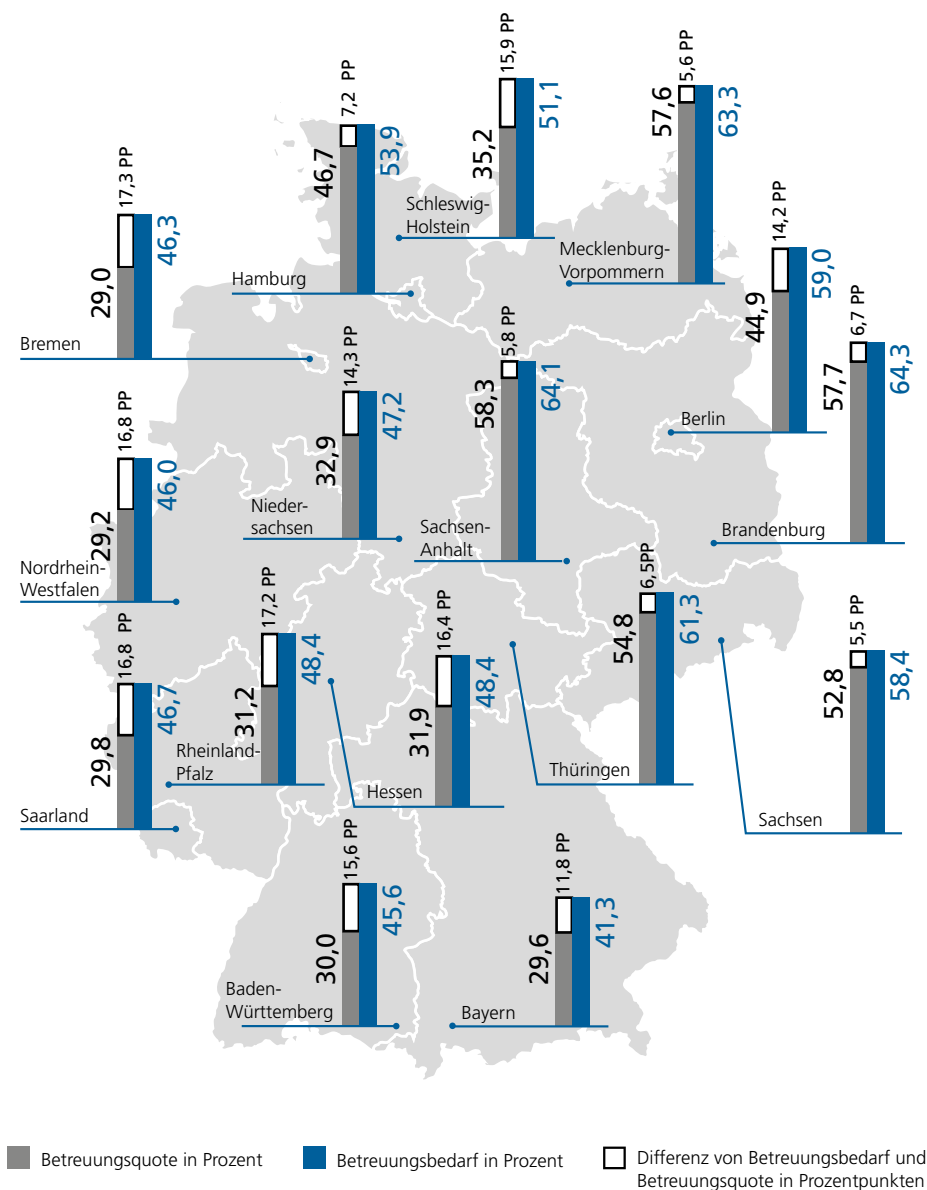
Mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz im Jahr 2013 hat sich der Betreuungsbedarf für Kinder unter 3 Jahren bis 2020 im Saarland stark erhöht.

Im Saarland fällt die Differenz zwischen der Betreuungsquote in Höhe von 29,8 % und dem tatsächlichen Betreuungsbedarf von 46,7 % für Kinder unter 3 Jahren verhältnismäßig hoch aus, während die Differenz für die Altersspanne 3 bis 5 Jahre mit einer Betreuungsquote von 91,6 % und einem Betreuungsbedarf von 96,6 % moderat ausfällt.

Verglichen mit der Betreuungsquote und dem Betreuungsbedarf, die durch Befragung des DJI erhoben werden, fällt die Besuchsquote in den einzelnen saarländischen Landkreisen sehr unterschiedlich aus.²¹ So besuchen vergleichsweise viele der Kinder unter 3 Jahren in den Landkreisen Merzig-Wadern (31,8 %), im Saarpfalz-Kreis (30,1 %) und im Landkreis St. Wendel (34,7 %) eine Kindertageseinrichtung, während es im Regionalverband (24,2 %) und im Landkreis Neunkirchen (23 %) weniger sind. Im Landkreis St. Wendel ist die Besuchsquote dabei seit 2012 relativ konstant bis leicht steigend und auf einem für Westdeutschland relativ hohen Niveau von rund 30 %; 2019 fand ein Anstieg auf rund 40 % Besuchsquote statt, der 2020 auf rund

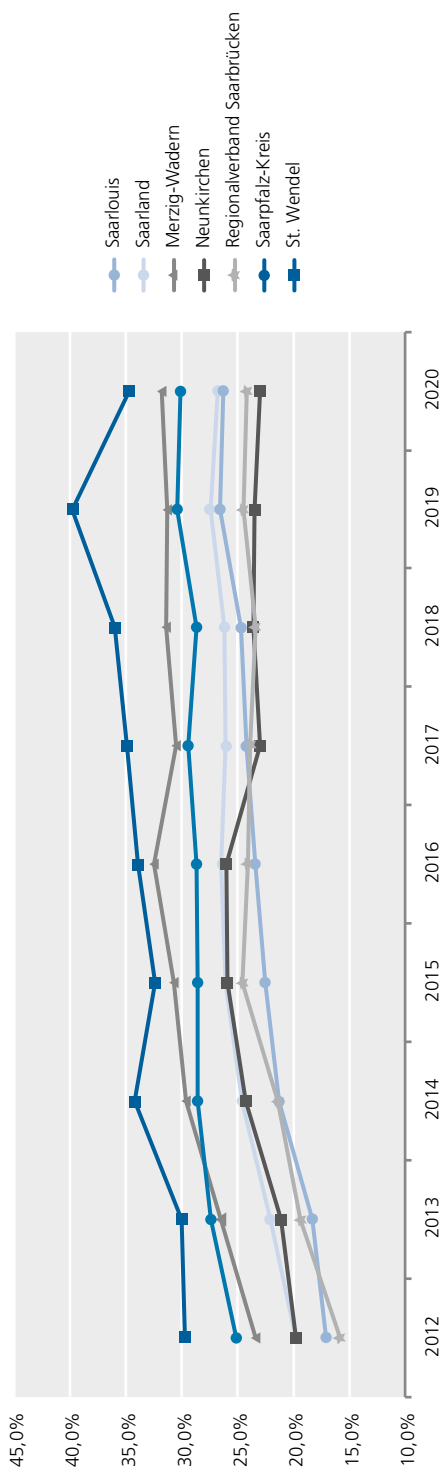
Grafik 1

Betreuungsbedarfe der Eltern und Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren 2020 nach Ländern



Quelle: BMFSFJ: Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbau und Bedarf 2020.

Besuchsquoten der Kindertageseinrichtungen in den saarländischen Landkreisen (0 – 3 Jahre)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Saarlouis	17,1%	18,3%	21,3%	22,5%	23,4%	24,2%	24,7%	26,6%	26,3%
Saarland	19,8%	22,1%	24,6%	26,1%	26,5%	26,1%	26,2%	27,4%	26,8%
Merzig-Wadern	23,4%	26,5%	29,6%	30,7%	32,5%	30,5%	31,4%	31,3%	31,8%
Neunkirchen	19,8%	21,1%	24,3%	25,9%	26,0%	23,0%	23,6%	23,5%	23,0%
Regionalverband Saarbrücken	15,8%	19,4%	21,4%	24,6%	24,1%	23,9%	23,4%	24,5%	24,2%
Saarpfalz-Kreis	25,1%	27,4%	28,6%	28,6%	28,7%	29,4%	28,7%	30,4%	30,1%
St. Wendel	29,7%	30,0%	34,2%	32,4%	33,9%	34,9%	36,0%	39,8%	34,7%

Quelle: Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

35 % zurückfiel. Der Landkreis Merzig-Wadern mit der zweithöchsten Krippenbesuchsquote 2020 hingegen steigerte seit 2012 die Quote von 23,4 % auf 31,8 %.²²

Laut der Kinderbetreuungsstudie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liegt die Betreuungsquote für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren für das Saarland bei rund 91 %. Dazu fallen die vergleichsweise niedrigen Besuchsquoten im Regionalverband Saarbrücken mit 87,7 % und im Landkreis Neunkirchen mit 79,2 % auf.²³ Im Landkreis Neunkirchen ist die Besuchsquote seit 2012 stark rückläufig mit rund 92 % in 2012 und einer Verringerung um mehr als 10 Prozentpunkte auf rund 80 % im Jahr 2020. Eine ähnliche Tendenz ist im Regionalverband Saarbrücken zu verzeichnen: 2015 erreichte die Besuchsquote ein Hoch mit 95 %, das sich im Jahr 2020 um fast 8 Prozentpunkte reduziert hat.

Allgemein zeigt sich eine unterschiedliche Besuchsquote von Kindern in den saarländischen Landkreisen, wobei bis zu 20 % der Familien (Landkreis Neunkirchen) kein institutionelles Angebot der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung nutzen. Dabei fällt der Kontrast besonders zwischen dem Landkreis St. Wendel und dem Regionalverband Saarbrücken auf. Der Regionalverband Saarbrücken ist der größte saarländische Landkreis, der gleichzeitig im saarländischen Vergleich die höchste Kumulation von Einwohnerinnen und Einwohnern mit multifaktoriellen finanziellen und sozialen Problemlagen aufweist (beispielsweise Anteil Migrationshintergrund; Anteil SGB-II-Quote; Quote der Übernahmen von Elternbeiträgen durch das Jugendamt). Dies sind Faktoren, die eine hohe Besuchsquote von Kindertageseinrichtungen wünschenswert machen, um Ungleichheiten früh entgegenwirken zu können.²⁴

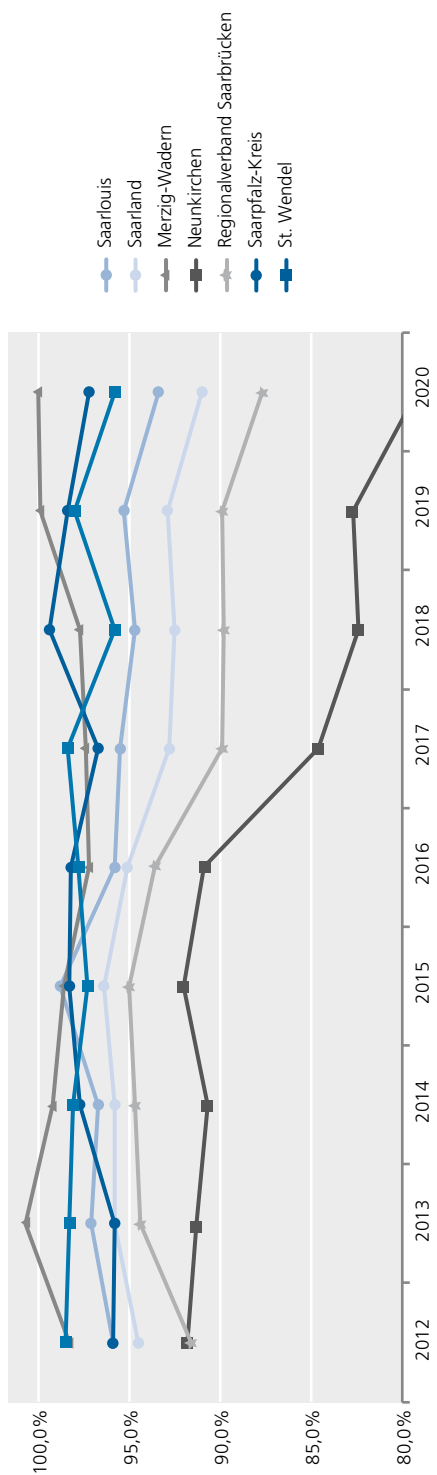
Soziale und ethnische Herkunft von Kindern und Familien im Saarland – kindliche Entwicklung und Einschulungsuntersuchungen

Studien zeigen die unterschiedliche Nutzung der Kindertagesbetreuung, insbesondere für Kinder im Alter unter 3 Jahren, in Abhängigkeit von

- ethnischer Herkunft;
- Einstellungen, Werten und Normen;
- Bildungsstatus und Erwerbsstatus

der Eltern, wobei Mütter dabei eine besondere Rolle spielen. So steigt nach dem Ausbau der Krippenplätze bundesweit der Anteil der Kinder unter 3 Jahren, die ganztags eine Kindertageseinrichtung besuchen, insbesondere bei einkommensstärkeren Haushalten. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die mit dem 2013 eingeführten Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz verbundene Hoffnung auf steigende Chancengleichheit und sozioökonomischen Nutzen enttäuscht wurde. Eine Studie des DIW auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kind bereits im Krippenalter (0 bis 2 Jahre) eine Kindertageseinrichtung besucht, sinkt, wenn beide Elternteile einen Migrationshintergrund aufweisen und/oder ein Armutsrisiko besitzen und/oder als bildungsfern gelten.²⁵

Besuchsquoten der Kindergärten in den saarländischen Landkreisen (3 – 6 Jahre)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Saarlouis	95,9%	97,1%	96,7%	98,8%	95,8%	95,5%	94,7%	95,3%	93,4%
Saarland	94,5%	95,8%	95,8%	96,4%	95,1%	92,8%	92,5%	92,9%	91,0%
Merzig-Wadern	98,3%	100,7%	99,2%	98,6%	97,2%	97,4%	97,7%	99,9%	100,0%
Neunkirchen	91,8%	91,3%	90,7%	92,0%	90,9%	84,6%	82,4%	82,7%	79,2%
Regionalverband Saarbrücken	91,6%	94,4%	94,7%	95,0%	93,6%	89,9%	89,8%	89,9%	87,7%
Saarpfalz-Kreis	95,9%	95,8%	97,7%	98,3%	98,2%	96,7%	99,4%	98,4%	97,2%
St. Wendel	98,5%	98,3%	98,1%	97,3%	97,8%	98,4%	95,8%	98,0%	95,8%

Quelle: Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

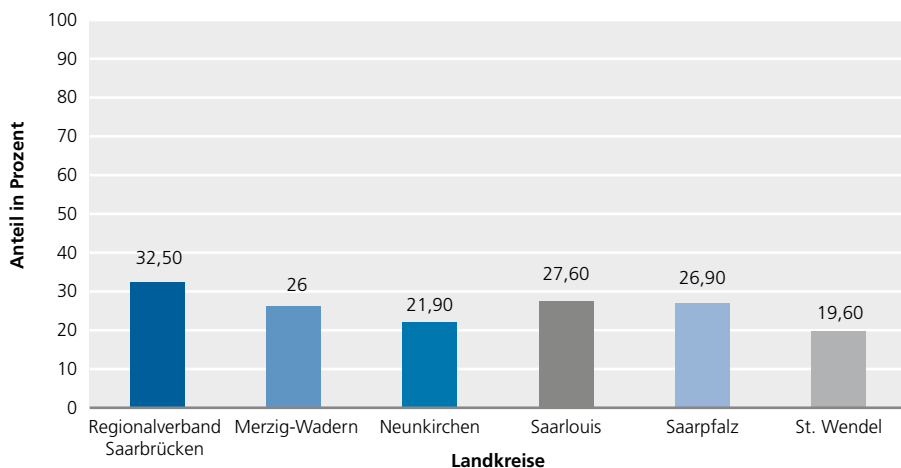
Verglichen werden im Folgenden der 3. (2015) und der 4. Einschulbericht (2021) des Saarlandes im Hinblick auf die Kategorien Bildungsabschluss der Eltern, Migrationshintergrund und Nutzungsquote institutioneller Kindertagesbetreuung.²⁶ Es fällt auf, dass eine Interdependenz zwischen Bildungsstand, Migrationshintergrund der Eltern und Eintritt in die Kindertageseinrichtungen sowie der Regelmäßigkeit des Besuches von Kindern besteht, wie im Folgenden zu sehen sein wird.²⁷ Dabei zeigt sich beim Vergleich der Einschulkinder im Jahr 2013 und im Jahr 2017, dass der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in den Landkreisen Regionalverband Saarbrücken, Merzig-Wadern, Neunkirchen, Saarlouis, Saarpfalz-Kreis und St. Wendel rückläufig ist.²⁸

Der Regionalverband Saarbrücken verzeichnet bei den Einschulkindern einen hohen Migrationsanteil von 32,5 % und eine geringe Besuchsquote der Krippe, die im Gegensatz zu dem erhobenen Bedarf für das Saarland allgemein steht, wonach mehr Familien einen Bedarf an einem Krippenplatz angeben, als Plätze zur Verfügung stehen.²⁹ In den Einschulberichten wird darauf verwiesen, dass der Anteil des Migrationshintergrundes zwischen den saarländischen Städten und Gemeinden stark schwankt. Der Landkreis Neunkirchen, der ebenfalls eine geringe Besuchsquote von 0- bis 3-Jährigen und 3- bis 6-Jährigen³⁰ aufweist, zeigt dagegen nur einen Migrationshintergrund von 21,9 % auf. Studien legen nahe, dass mit dem frühen Eintrittsalter in eine institutionelle Bildungseinrichtung die Chancengleichheit steigt, auch wenn national keine statistisch eindeutigen Ergebnisse vorliegen.

Im 4. Einschulbericht des Saarlandes wird auf die besondere Situation der vermehrten Zuwanderung von Flüchtlingen verwiesen.³¹ In der Konsequenz ist eine höhere Anzahl junger Kinder zu verzeichnen, die im Ausland geboren wurden und erst mit 4 Jahren in Deutschland eingereist sind, was sich sowohl auf die Besuchsquote der Kindertageseinrichtungen als auch auf das frühe Erlernen der deutschen Sprache der Kinder auswirkt. Die Anzahl der Kinder ohne Migrationshintergrund, die keine Kindertageseinrichtung besuchen, fällt mit 0,8 % gering aus, während diese bei den Kindern mit Migrationshintergrund laut Daten der Einschulungsuntersuchung 2017/2018 mit 8,2 % vergleichsweise hoch ausfällt. Bei genauerer Analyse fällt auf, dass es sich hier vor allem um Kinder handelte, die nicht in Deutschland geboren wurden. Gleichzeitig ist im Vergleich der Daten von 2013 und 2017 zu erkennen, dass Kinder mit Migrationshintergrund laut den Einschulberichten relativ gleichbleibend, in der Regel erst mit 3 Jahren, eine Kindertageseinrichtung besuchen. Gründe können neben dem späten Einreisalter der Kinder mit Fluchthintergrund in den Einstellungen der Eltern zu frühkindlicher Erziehung, Betreuung und Bildung oder anderen vertrauten Betreuungs- und Bildungssystemen der Herkunftsländer liegen, aber auch mit Schwierigkeiten in der Sicherung eines Krippen- und Kindergartenplatzes aufgrund sprachlicher Hürden oder fehlender Platzkapazitäten erklärt werden.

Aus dem 4. Einschulbericht geht weiter hervor, dass eine Interdependenz zwischen dem Bildungsabschluss der Eltern und dem regelmäßigen Besuch der Kinder in einer Kindertageseinrichtung besteht. Die Kategorie Migrationshintergrund wird an dieser Stelle nicht mit erhoben. So zeigt sich, dass, wenn mindestens ein Elternteil über einen Hauptschulabschluss/Förderschulabschluss oder keinen Schulabschluss verfügt, die Kinder weniger und unregelmäßiger die Kindertageseinrichtung besuchen.

Grafik 5

Kinder mit Migrationshintergrund nach Landkreisen

Quelle: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021):
Gesundheit und gesundheitliche Versorgung von Einschulkindern im Saarland.
4. Bericht Saarland, S. 10.

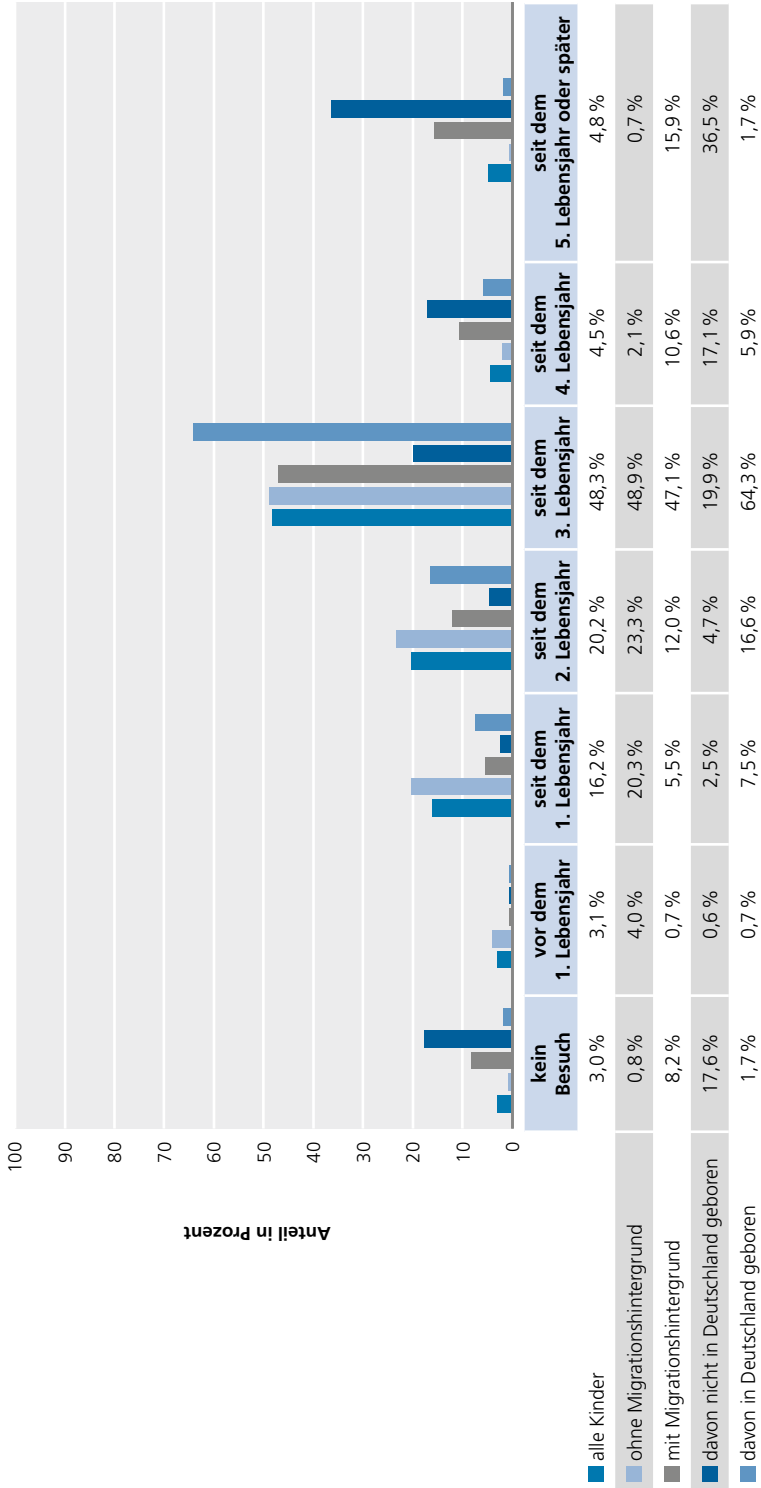
Arbeitskammer

Studien zeigen die Persistenz der ungleichen Bedingungen des Aufwachsens von Familien und Kindern auf.³² Das Saarland verzeichnet eine Zunahme der SGB-II-Quote bei den unter 15-Jährigen von 15,4 % im Jahr 2013 auf 19,4 % im Jahr 2018, was für die Betroffenen mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Mangel an Kapitalien und Ressourcen zur gesellschaftlichen Teilhabe bedeutet.³³ Besonders gefährdet, Leistungen nach SGB II zu erhalten, sind Alleinerziehende, Paare mit drei und mehr Kindern wie auch Familien mit Migrationshintergrund. Inwiefern die Folgen der Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verstärkt beziehungsweise verfestigt haben, bleibt abzuwarten.³⁴

Frühkindliche Bildung und Entwicklung, insbesondere auch die Sprachentwicklung, sind abhängig von den Bedingungen des Aufwachsens der Kinder und ihrem Familienhintergrund. Zudem ist für die Förderung der Teilhabechancen und der Chancengleichheit ein – vor allem regelmäßiger – Besuch der Kindertageseinrichtung wichtig. Gleichzeitig kann jedoch festgestellt werden, dass der Besuch einer Kindertageseinrichtung allein keine Garantie für die Entwicklung und Bildung des Kindes darstellt, sondern die Qualität pädagogischer Arbeit in Kindertageseinrichtungen für eine qualitativ hochwertige Bildung, Betreuung und Erziehung ausschlaggebend ist. So zeigen Studien große Unterschiede zwischen den Einrichtungen. Für Kindergartengruppen und altersgemischte Gruppen wurde ermittelt, dass 7 % der Gruppen gute Qualität, 83 % der Gruppen mittlere Qualität und 10 % der Gruppen unzureichende Qualität aufweisen. Bei Fokussierung auf die Förderung früher akademischer Fähigkeiten (Lesen, Mathematik, Naturwissenschaften) fällt auf, dass nur 2,6 % der Gruppen als solche mit guter Qualität beschrieben werden, 34,4 % der Gruppen mit mittlerer Qualität und 63 % der Gruppen mit unzureichender

Grafik 6

Eintrittsalter in die Kindertageseinrichtung nach vorliegendem Migrationshintergrund und Geburtsland des Kindes



Quelle: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021): Gesundheit und gesundheitliche Versorgung von Einschulkindern im Saarland. 4. Bericht Saarland, S. 21.

Arbeitskammer

Tabelle 1

**Kinder, die regelmäßig die Kindertageseinrichtungen besuchen,
nach Bildungsabschluss der Eltern**

Bildungsabschluss der Eltern	kein Besuch		mehrere Wechsel / unregelmäßig		regelmäßig		alle Kinder	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
mind. 1 Elternteil Abitur/Fachhochschulreife	30	0,9	45	1,4	3.179	97,7	3.254	100
mind. 1 Elternteil mittlere Reife	21	1,1	58	31	1.764	95,7	1.843	100
mind. 1 Elternteil Hauptschulabschluss / mind. 1 Elternteil Förderschulabschluss	41	3,8	64	5,9	979	90,3	1.084	100
kein Schulabschluss	10	13,3	8	10,7	57	76	75	100

* aus Datenschutzgründen zusammengefasst

Quelle: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021):
Gesundheit und gesundheitliche Versorgung von Einschulkindern im Saarland.
4. Bericht Saarland, S. 20.

Arbeitskammer

Qualität.³⁵ Auch die Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK-Studie/2013) zeigt, dass die Prozessqualität, die von der Struktur- und Orientierungsqualität abhängig ist, in Kindertageseinrichtungen in Sozialräumen mit besonderem Unterstützungsbedarf nur mittlere Qualität aufweist. In diesem Kontext kann auch von sozialer Segregation gesprochen werden, da Kinder mit geringen kulturellen und ökonomischen Kapitalien meist Kindertageseinrichtungen im eigenen Stadtteil besuchen und es damit zu einer homogenen Zusammensetzung von Familien und Kindern in der Kindertageseinrichtung kommt.³⁶ Überdies ist der Zusammenhang von Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte, der Struktur- und Prozessqualität sowie der Interaktion von Fachkräften und Kindern vielen Studien zufolge ausschlaggebend für die Förderung der Entwicklung von Kindern.³⁷

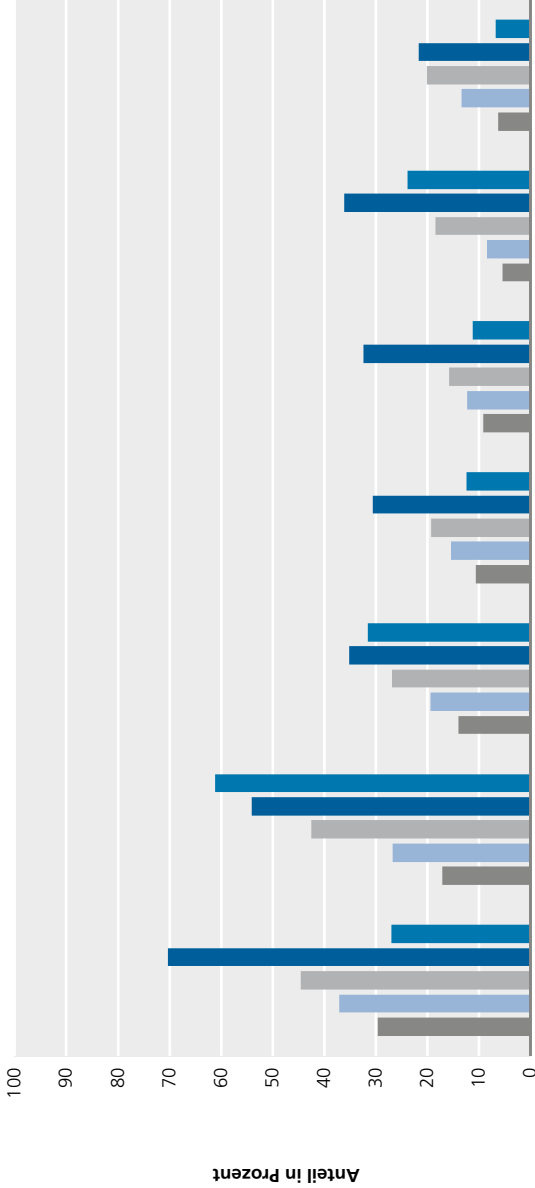
Sozial- und bildungspolitische Maßnahmen des Bundes und des Saarlandes: Eltern-Kind-Zentren – Familienzentren

Die Förderung der Chancengleichheit und die Kompensation ungleicher Bedingungen ist Kern von sozial- und bildungspolitischen Anstrengungen. Maßnahmen wie Frühe Hilfen, das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ oder das Gute-KiTa-Gesetz zielen darauf ab, das Recht des Kindes auf Bildung, unabhängig von der sozialen Herkunft und der Bildungsbiografie der Eltern, zu fördern.

Nachdem bereits dargelegt wurde, dass der Anteil der Eltern mit Hauptschulabschluss im Saarland bundesweit vergleichsweise hoch ausfällt, zeigt sich daneben im Einschulbericht (2021) die Bedeutung, die ein Förderschulabschluss oder kein Schulabschluss für Kinder vor allem hinsichtlich von Entwicklungsauffälligkeiten hat.

Grafik 7

Kinder mit Entwicklungsauffälligkeiten nach Bildungshintergrund der Eltern



Quelle: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021):

Gesundheit und gesundheitliche Versorgung von Einschulkindern im Saarland. 4. Bericht Saarland, S. 77.

Arbeitskammer

Als ein Kern von sozial- und bildungspolitischen Maßnahmen hat sich seit 2006 in neun Bundesländern das Modell der „Familienzentren“ etabliert.³⁸ Zentren für Kinder und Familien, Eltern-Kind-Zentren, Familienzentren oder Early Excellence Centres können unterschiedlich verortet und konnotiert werden, auch gibt es unterschiedliche Modelle, die in den Bundesländern wiederum unterschiedlich finanziell gefördert werden.³⁹

Bereits 2006 konnte bundesweit aufgezeigt werden, dass einige Kindertageseinrichtungen die Bedarfe der Kinder und Eltern aufgreifen und neben dem Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag weiterführende Angebote für Kinder und deren Eltern bereitstellen.

Nordrhein-Westfalen gilt als das Bundesland, das bereits 2007 das Landesprogramm „Familienzentrum Nordrhein-Westfalen“ initiierte, mit dem Ziel, flächendeckend 30 % der Kindertageseinrichtungen und Familienbildungsstätten zu Familienzentren auszubauen. Eine Evaluationsstudie zeigt die verschiedenen Facetten der Aufgaben, Angebote, Kooperationen und Potenziale.

Grafik 8 ⁴⁰

Angebotsfelder im Familienzentrum

Kinder	Eltern	Kinder und Eltern	Gemeinwesen
Säugling/Krabbelgruppe	Angebote/Aktivitäten zur Verzahnung von Familie und Institution	Säuglingspflege, Massagen etc.	Stadtteilaktivitäten
Angebote für U3	Einbindung der Eltern in die Bildungsprozesse ihrer Kinder	Spielgruppen für Kleinstkinder	Angebote teilweise offen für Nachbarschaftsfamilien
Förderangebote SGB VIII, § 22 ff.	Unterstützung der Elternkompetenz (Präventive Elternbildungsangebote)	Bildungsangebote	Aktivitäten mit Firmen und anderen Institutionen
Bildungsprojekte	Partizipation und Aktivierung freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements	Projekte	Beteiligung am lokalen Bündnis
Sprachförderung	Unterstützung der Eltern bei Problemlagen	Exkursionen	
Kreativitätsförderung	Informelle Kontakte zwischen Eltern fördern	Feste und Feiern	
Therapeutische Angebote	Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
	Lebenslagenspezifische Unterstützung		

Quelle: Übersicht über Angebotsfelder nach Diller/Schelle. Von der Kita zum Familienzentrum: Konzeptionen entwickeln und erfolgreich umsetzen, 2009, S. 33.

Arbeitskammer

Zentrale Gelingensfaktoren für ein Familienzentrum sind demnach neben der gesetzlichen Verankerung und der geregelten Finanzierung eine Infrastruktur, also Gebäude, die Platz für die verschiedenartigen Aufgaben und Angebote bieten.⁴¹

Obgleich die Initiativen Familienzentren in den Bundesländern in der Regel mit formativen Evaluationen einhergingen, die Modifikationen im Prozess ermöglichen sollten, liegen keine wissenschaftlichen Untersuchungen vor, die den Mehrwert von Zentren allgemein für Kinder, Familien und die Rendite für die Gesellschaft analysieren.

Nationale Anstrengungen in Sozialräumen mit Unterstützungsbedarf zeigen vor dem Hintergrund einer familien- und bildungsökonomischen Perspektive nur tendenzielle Aussagen über die „kurz- bis mittelfristige Wirkung der Angebote auf kindliche, elterliche und familiäre Merkmale und Entwicklungen“.⁴²

Im Gegensatz dazu weisen internationale Studien, insbesondere angloamerikanische, Effekte für Kinder und Eltern nach. Dieses gilt besonders für Programme⁴³, die sich an Familien wenden, die einem bildungsfernen Milieu mit geringen Kapitalien zuzurechnen sind. Demnach belegen Wirkungsanalysen, dass Effekte auf die kindliche Entwicklung und die der Familien „bis in die dritte Generation“⁴⁴ nachgewiesen werden. Kern der Programme für bildungsferne Eltern und Kinder ist eine kostenlose, qualitativ hochwertige Förderung durch professionelle, hochqualifizierte Fachkräfte in den Einrichtungen sowie die Unterstützung der Eltern durch Hausbesuche, um die häusliche Bildungsarbeit anzuregen und zu fördern.

Die landesweite Förderung von Kinder- und Familienzentren beziehungsweise Early Excellence Centres ist in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Berlin, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, also in neun von 16 Bundesländern, rechtlich gesichert.⁴⁵

Trotz der national fehlenden Evidenz kann konstatiert werden, dass Familienzentren insgesamt ein hohes Potenzial für die Stärkung der Familienbildung, der Unterstützung der elterlichen Ressourcen und der Teilhabe von Kindern darstellen. Das Saarland fördert aus Mitteln des Gute-KiTa-Gesetzes zeitlich befristet bis Ende 2022 insgesamt 27 „Kindertageseinrichtungen mit besonderen Herausforderungen“. Diese erhalten eine Finanzierung für bis zu zusätzlich 1,5 Vollzeitstellen. Die personelle Aufstockung soll dazu dienen, einem besonderen Bedarf in den Kindertageseinrichtungen beziehungsweise bei den Kindern und Familien gerecht zu werden.⁴⁶ Ohne eine besondere Finanzierung des Landes wurden vier Kindertageseinrichtungen als Eltern-Kind-Zentren/Familienzentren durch die jeweiligen Träger gefördert, die alle mit unterschiedlichen Profilen arbeiten.⁴⁷

Die internationalen Studien verdeutlichen die Notwendigkeit qualitativ hochwertiger Eltern-Kind-Zentren im Saarland. Diese sollten auf einer akademischen und fachschulischen Ausbildung sowie Weiterbildungen fußen. Ein solches Modell kann dazu beitragen, dass Kinder früh und regelmäßig Kindertageseinrichtungen besuchen, eine tragfähige Vertrauensbasis zwischen Einrichtungen und Familie als Grundlage entsteht, um kontinuierlich, bedarfsgerecht und nied-

rigschwellig mit den Familien in Kontakt zu sein. Eine breite Angebotspalette (beispielsweise zur Stärkung der Erziehungskompetenz; Beratungsangebote wie Schuldnerberatung oder Familienberatung; Freizeitaktivitäten im Sozialraum) kann Familien präventiv unterstützen und einen Beitrag zum guten Aufwachsen von Kindern bieten. Bestrebungen im Saarland sollten von einer Evaluierung und Wirkanalyse der Effekte begleitet sein, um Konzepte und Finanzierungsmodi von Eltern-Kind-Zentren im Saarland abzusichern.

Strukturqualität in saarländischen Kindertageseinrichtungen und das Gute-KiTa-Gesetz

Studien zeigen, dass nur eine qualitativ hochwertige Prozessqualität, die abhängig von der Strukturqualität ist, in Kindertageseinrichtungen die Möglichkeit der Kompensation beziehungsweise der Förderung der Chancengleichheit bietet.

Der Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme (2021) gibt einen Überblick über die Strukturqualität, den Personalschlüssel und die Qualifikation der Fachkräfte im Saarland.

Es fällt auf, dass der Personalschlüssel nicht ganz den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung entspricht, wie der Überblick über die verschiedenen Gruppen zeigt: 2020 wurden im Saarland 66 % der unter 3-Jährigen in Krippengruppen betreut. Der rechnerische Personalschlüssel von 1 zu 3,7 ganztags betreuten Kindern entspricht mit geringen Abweichungen nicht der Empfehlung der Bertelsmann Stiftung von 1 zu 3,0. Daneben besuchen 8 % dieser Altersgruppe gemeinsam mit 0,5 % „der ab 3-Jährigen Gruppen mit Kindern unter 4 Jahren“⁴⁸; der Personalschlüssel liegt hier mit 1 zu 4,2 etwas ungünstiger als in Krippengruppen. „In altersübergreifenden Gruppen werden weitere 12 % der unter 3-Jährigen zusammen mit 8 % der über 3-Jährigen bei einem Personalschlüssel von 1 zu 6,4 betreut.“⁴⁹ Das ist ungünstiger als der wissenschaftlich empfohlene Wert von 1 zu 3,75. Der größte Anteil der Kinder ab 3 Jahren (62 %) besucht Gruppen mit einem Personalschlüssel von 1 zu 9,8. Hier wird der Empfehlung der Bertelsmann Stiftung von 1 zu 7,5 in keinem Maße entsprochen und könnte als nicht kindgerecht bezeichnet werden. Laut Länderreport hat sich die personelle Ausstattung in den Krippengruppen seit 2013 nicht verbessert, während es in Kindergartengruppen eine graduelle Besserung gab. Im Jahr 2020 wurde der Personalschlüssel im Saarland einer kindgerechten Personalausstattung nicht gerecht, wobei dieses nicht alle Gruppentypen betrifft, sondern insbesondere auf Kinder ab 3 Jahren zutrifft.⁵⁰

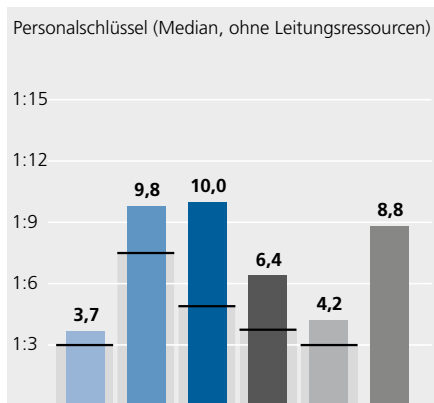
Strukturqualität – Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte im Saarland

Bundesweit lässt sich in der Ausbildung der Fachkräfte ein Unterschied zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland feststellen. Während in der Literatur der Personalschlüssel in Ostdeutschland häufig als prekär klassifiziert wird, fällt die Heterogenität des Ausbildungsniveaus (Hochschule, Fachschule, Berufsfachschule, in Ausbildung, ohne Abschluss, sonstige Ausbildungen) in den westlichen Bundesländern auf. Generell sticht der geringe Anteil der pädagogischen Fachkräfte, die an einer Hochschule ausgebildet wurden, hervor. Das ist, insbesondere vor dem

Grafik 9

Pädagogische Personalausstattung | SL 01.03.2020

Personalschlüssel



Gruppentyp

- Krippe
- Kindergarten
- Kindergarten ab 2 Jahre
- Altersübergreifend ab 0 Jahre
- Krippe < 4 Jahre
- Hort
- Ohne feste Gruppenstruktur

— Empfohlener Personalschlüssel (BSt = Bertelsmann Stiftung, H.-S. & B. = Haug-Schnabel & Bensel 2016):
 Krippe 1 : 3,0 (BSt); Kindergarten 1 : 7,5 (BSt); Kindergarten ab 2 J. 1: 4,9 (H.-S. & B.);
 Altersübergreifend ab 0 J. 1 : 3,75 (H.-S. & B.); Krippe < 4 J. 1 : 3,0 (BSt)

Verteilung der Kinder auf Gruppentypen

6.584 Kinder < 3 Jahren



27.223 Kinder von 3 Jahren bis Schuleintritt



2.457 Schulkinder unter 11 Jahren



Quelle: Bertelsmann Stiftung: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021 für das Saarland. Transparenz schaffen – Governance stärken (Tab. 43a2; Tab. 36b, 36b1, 36b2).

Arbeitskammer

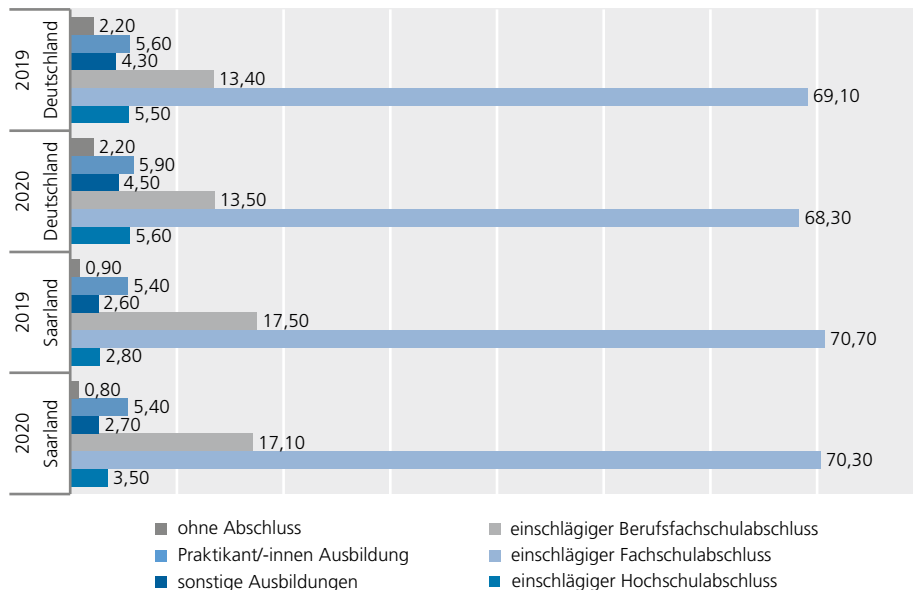
Hintergrund der Etablierung der rund 70 früh- beziehungsweise kindheitspädagogischen Studiengänge an Hochschulen in Deutschland, irritierend.⁵¹ Laut dem Zweiten Monitoringbericht⁵² zum Gute-KiTa-Gesetz besitzen im Saarland in Kindertageseinrichtungen (ohne Hort) 2020 nur 3,5 % der Beschäftigten einen Hochschulabschluss im Vergleich zu 2019 mit 2,8 %; einen Fachschulabschluss haben 70,3 %, das ist ein Minus von 0,4 % im Vergleich zum Vorjahr und eine Berufsfachschule haben 17,2 % besucht, 0,3 % weniger als 2019.⁵³ Über eine sonstige Ausbildung verfügen 2,7 % mit einem Plus von 0,1 % gegenüber dem Vorjahr. Praktikantinnen und Praktikanten in Ausbildung sind mit einer gleichbleibenden Quote von 5,4 % beschäftigt.

Folgt man dem Gute-KiTa-Bericht (2021), so kann im Saarland ein schwacher Trend zur Akademisierung sowie ein Rückgang der fachschulischen Ausbildung beobachtet werden.⁵⁴ Dieser Trend ist möglicherweise durch das (berufsbegleitende) Studium an der htw saar erklärbar, welches 17 Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2020 zählte. Zentrale Argumente für eine Akademisierung des Personals in der frühen Bildung waren und sind die Angleichung

Grafik 10

Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen mit Qualifikation des pädagogischen Personals

Vergleich 2019/2020 in Prozent



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gute-KiTa-Bericht 2021, S. 100.

Arbeitskammer

an internationale Standards für den Elementarbereich, die Forderung der Qualitätssteigerung (Struktur-, Orientierungs- und Prozessqualität) wie auch Diskurse zur Professionalisierung und Profession der Frühpädagogik.⁵⁵ Studien belegen, dass die Hoffnung der Akademisierung des Arbeitsfeldes sich nicht erfüllt hat, da viele Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen nicht im Bereich der Kindertagesbetreuung arbeiten. Stattdessen ist festzustellen, dass der Anteil der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit dem Abschluss Soziale Arbeit sehr viel häufiger in der Kindertagesbetreuung arbeiten.⁵⁶

Den größten Anteil im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen stellen in Deutschland (2020) nach wie vor mit 65 % Erzieherinnen und Erzieher dar, abhängig davon, ob im Bundesland Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger ausgebildet und als Fachkräfte eingestellt werden. Es muss konstatiert werden, dass das Qualifikationsniveau der pädagogischen Fachkräfte in den ostdeutschen Ländern mit dem Fachschulabschluss als Regelausbildung höher ausfällt: 81 % in Ostdeutschland und 65 % in Westdeutschland.⁵⁷

Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Struktur-, Prozess- und Orientierungsqualität in der frühen Bildung, die in internationalen und nationalen Studien dargelegt werden, sollte die Fachschulausbildung die Regel für Kindertageseinrichtungen im Saarland werden und der Anteil der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger personell reduziert werden. Schon in Beschäftigung befindliche Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sollten durch Fort- und Weiterbildungen nachqualifiziert werden. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie dem bereits bestehenden beziehungsweise dem prognostizierten Fachkräftemangel angesichts der Ausbildungszahlen an den Fachschulen, Berufsfachschulen und Hochschulen begegnet werden kann.

Studien zufolge stellt die Einstellung neuer pädagogischer Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen bundesweit eine Herausforderung dar, davon ist besonders das Saarland betroffen, wo Stellenbesetzungen sechs Monate und länger dauern.⁵⁸ Als Folge des Fachkräftemangels im Saarland, aktuell verstärkt durch die Corona-Pandemie, klagen pädagogische Fachkräfte laut einer Studie (2021) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über die Diskrepanz eigener (Bildungs-)Ansprüche und den Möglichkeiten, diese umzusetzen. Insbesondere das Recht des Kindes auf Bildung und Partizipation stellt im pädagogischen Alltag eine dilemmatische Anforderung an die pädagogischen Fachkräfte dar.⁵⁹

81,5 % der Fachkräfte schätzen sich selbst als belastet ein und können sich einen Stellenwechsel oder Berufswechsel vorstellen. Dies wiederum hat eine weitere Verknappung von Fachkräften und eine höhere Belastung für die in den Kindertageseinrichtungen verbliebenen Fachkräfte zur Folge. Die Personalfuktuation in Kindertageseinrichtungen erfordert eine permanente Neueinarbeitung von Fachkräften, was Auswirkungen auf die Qualität der pädagogischen Arbeit und auf die Zufriedenheit der pädagogischen Fachkräfte hat. Insgesamt können der Fachkräftemangel und die damit verbundene Besetzung der freien Stellen im Saarland als prekär bezeichnet werden, wie der Zweite Monitoringbericht zum Gute-KiTa-Gesetz und der Bericht Fachkräfte-Radar vor dem Hintergrund einer kindgerechten Qualität in Kindertageseinrichtungen der Bertelsmann Stiftung ausführen.⁶⁰

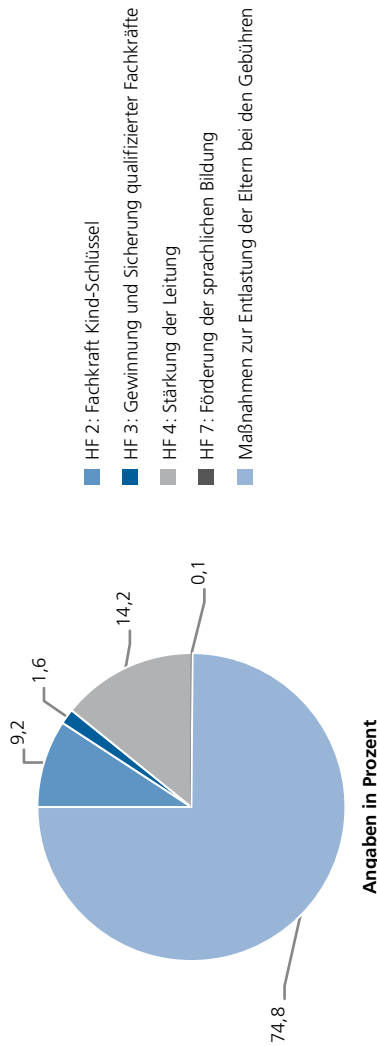
Das Gute-KiTa-Gesetz im Saarland

Am 22.12.2021 erschien der Zweite Monitoringbericht⁶¹ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität von Tageseinrichtungen und der Teilhabe in Tageseinrichtungen für das Berichtsjahr 2020.⁶² Das Gute-KiTa-Gesetz ist am 01.01.2019 in Kraft getreten und stellt den Bundesländern bis 2022 insgesamt 5,5 Milliarden Euro zur Verfügung.⁶³ Vorangegangen sind Diskurse in den unterschiedlichsten fachlichen Gremien, Verbänden und Stiftungen – besonders sei hier auf die Bertelsmann Stiftung⁶⁴ verwiesen – über die Qualität von Kindertageseinrichtungen, die seit der NUBBEK-Studie (2013) eher als mittelmäßig beschrieben wurde.⁶⁵

Das Gute-KiTa-Gesetz ermöglicht es den Bundesländern, aus zehn Handlungsfeldern und Maßnahmen spezifische für das jeweilige Land auszuwählen und diese zu finanzieren. Kritisiert wurde insbesondere, dass das Gesetz nur zum Teil auf die Verbesserung der Qualität abzielt und

Grafik 11

Geplante Aufteilung der Mittel nach Handlungsfeldern gemäß Handlungs- und Finanzierungskonzept



Prognostizierte Mittel aus dem Gute-Kita-Gesetz 2019-2022
62.500.000 Euro

Tatsächliche Mittelverwendung für Maßnahmen zur Umsetzung des KQUiTG 2020

9.196.111 Euro

Quellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gute-Kita-Bericht 2021, S. 536. Arbeitskammer

Anteil	9 %	2 %	14 %	0,10 %	75 %	100 %
Bedarfsgerechtes Angebot	Guter Betreuungsschlüssel	Qualifizierte Fachkräfte	Starke Kita-Leitung	Kindgerechte Räume	Gesundes Aufwachsen	Sprachliche Bildung
	5,7	1	8,9	0,1		46,8
Mio. Euro						62,5
					Verplante Bundesmittel gesamt	

Quellen: Bock-Famulla, Münchow, Sander, Akko, Schütz 2021, Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021, Transparenz schaffen - Governanz stärken, Bertelsmann-Stiftung Saarland, S. 19.

Arbeitskammer

ein großer Bereich in die Entlastung der Eltern von Gebühren fließt. Insgesamt fließen nach dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 70 % der Gesamtsumme in Handlungsfelder, die der Qualitätssteigerung dienen und 30 % in die Maßnahmen zur Reduzierung der Elternbeiträge.⁶⁶ Nicht alle Handlungsfelder konnten aufgrund der Corona-Pandemie im gewünschten Umfang umgesetzt werden.

Das Saarland nutzt die Mittel aus dem Gute-KiTa-Gesetz in den Jahren 2019 und 2020 für Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Fachkraft-Kind-Schlüssel“, „Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte“, „Stärkung der Leitung“, „Förderung der sprachlichen Bildung“ sowie für Maßnahmen zur Entlastung der Eltern bei den Gebühren nach § 2 Satz 2 KiQuTG. Mit Ausnahme des Handlungsfeldes „Fachkraft-Kind-Schlüssel“ hat das Saarland bereits im Jahr 2019 mit der Umsetzung begonnen und so die Arbeit in 2020 fortgeführt.

Der größte Anteil fließt dabei, im Gegensatz zur zusammenfassenden Darstellung des Zweiten Monitoringberichtes, in Maßnahmen zur Entlastung der Eltern bei den Gebühren (74,8 Prozent). 14,2 % sind für das Handlungsfeld „Stärkung der Leitung“ sowie 9,2 % für das Handlungsfeld „Fachkraft-Kind-Schlüssel“ vorgesehen. Verhältnismäßig gering fallen die Anteile der Handlungsfelder „Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte“ (1,6 Prozent) und „Förderung der sprachlichen Bildung“ (0,1 Prozent) aus.⁶⁷

In den vom saarländischen Ministerium für Bildung und Kultur gewählten Handlungsfeldern fallen unter das Handlungsfeld „Guter Betreuungsschlüssel“ die entsprechenden Maßnahmen. Es geht nicht um eine allgemeine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels, sondern hier wird in die Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels bei „Kindertageseinrichtungen mit besonderen Herausforderungen“ investiert. Dieses sind die 27 Kindertageseinrichtungen in Sozialräumen mit Unterstützungsbedarf, die in Abstimmung mit den Jugendämtern der Landkreise ausgewählt und bereits im Bericht thematisiert wurden.⁶⁸ Ziel ist es, mit qualifizierten, multiprofessionellen Teams die Bedarfe der Kinder und Familien in den Sozialräumen aufzugreifen und den Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag in den Einrichtungen gezielt anzuregen und zu fördern.

Unter dem Handlungsfeld „Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte“ kann die 2019 formulierte Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) gefasst werden. Seit Beginn des Schuljahres 2020/2021 wurden 93 Plätze in drei Klassen verstetigt, so dass die Ausbildungsform als grundständig neben der vollschulischen, berufsbegleitenden und der Ausbildung in Teilzeit etabliert wurde.

Das Handlungsfeld „Stärkung der Leitung“ bezieht sich auf die Erhöhung der Leitungsfreistellung wie auch auf die Stärkung der Leitung durch ein zusätzliches Qualifizierungsangebot. Dabei wird im Gute-KiTa-Bericht (2021) darauf verwiesen, dass mit dem Handlungsfeld vier Richtlinien erlassen wurden, die Spielräume für die Kindertageseinrichtungen eröffnen. Gleichzeitig wird durch einen berufsbegleitenden dreisemestrigen Zertifikatsstudiengang „Leitung und Management“ pädagogischen Leitungskräften die Möglichkeit der wissenschaftlichen wie praxisnahen Auseinandersetzung und Fundierung geboten.⁶⁹ Auch mit dem Handlungsfeld

„Förderung der sprachlichen Bildung“ ist ein Qualifizierungsangebot mit dem Zertifikatsstudiengang „Sprache und interkulturelle Bildung“ für Fachkräfte zur Förderung der alltagsintegrierten Sprachbildung verbunden.

Fazit

Die Frühe Bildung kann als Feld von sozial- und bildungspolitischen sowie fachwissenschaftlichen Diskursen und Anstrengungen begriffen werden, die hier in Ansätzen in ihrer Bedeutung für das Saarland aufgezeigt worden sind. Studien wie der 3. und 4. Einschulbericht des Saarlandes heben die Bedeutung der Bildungsbiografie der Eltern für die Nutzung der Kindertageseinrichtungen und die Entwicklung der Kompetenzen der Kinder hervor. Für langfristige Effekte im Saarland gilt es, die ökonomischen und kulturellen Kapitalien der Personen im Saarland in den Blick zu nehmen und zu fördern, um Teilhabe zu ermöglichen. Dies ist vor dem Hintergrund des Vergleichs des Bildungsstandes in den Bundesländern in Deutschland und dem hohen Anteil der niedrig qualifizierten Bevölkerung im Saarland ein dringendes Unterfangen. Die quantitativen und qualitativen Bestrebungen in der Frühen Bildung gilt es weiterzuentwickeln, um qualitativ hochwertige Kindertageseinrichtungen insgesamt, insbesondere aber auch den Ausbau von Eltern-Kind-Zentren/Familienzentren, über 2022 hinaus finanziell zu fördern und der Teilhabe von Kindern und der Chancengleichheit einen Schub zu verleihen. In diesem Kontext stellen für die pädagogischen Fachkräfte die Personalausstattung, der Fachkräftemangel und die Belastungen durch die Corona-Pandemie eine besondere Herausforderung dar.

¹ Die Darstellung bezieht sich allein auf die Kindertageseinrichtungen und klammert die Kindertagespflege aus.

² Saarländisches Bildungsprogramm mit Handreichungen (2006; 2018).

³ Jährliche Erhebungen werden regelmäßig über die DJI-Kinderbetreuungsstudie und den Länderreport der Bertelsmann Stiftung erhoben.

⁴ Heckman, James; Karapakula, Ganesh: The Perry Preschoolers at Late Midlife: A Study in Design-Specific Inference. Working Paper 25888 (2019), https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25888/w25888.pdf (letzter Zugriff 07.03.2022).

⁵ RuhrFutur gGmbH, Regionalverband Ruhr (Hg.): Bildungsbericht Ruhr 2020. Bildung in der Region gemeinsam gestalten, Essen, S. 46.

⁶ Jessen, Jonas; Schmitz, Sophia; Spieß, C. Katharina; Waights, Severin: Kita-Besuch hängt trotz ausgeweiteten Rechtsanspruchs noch immer vom Familienhintergrund ab, in: DIW-Wochenbericht Nr. 38 (2018), S. 804-813, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-38-1 (letzter Zugriff 07.03.2022).

⁷ Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse, hg. von Solga, Helga; Powell, Justin; Berger, Peter. A., Frankfurt am Main-New York. Campus 2009, S. 111-126.

⁸ Wiesner, Reinhard: Gutachten zum Reformbedarf bei der Finanzierung der Kindertagesbetreuung. Im Auftrag des Paritätischen Verbandes und Fröbel e.V. (2016).

- ⁹ Wiesner, Gutachten zum Reformbedarf (wie Anm. 8), S. 13.
- ¹⁰ Nach dem Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung Frühkindliche Bildungssysteme für das Saarland (2021) verfügt das Saarland insgesamt über 470 Kindertageseinrichtungen und 18 Horte; hiervon 133 Kindertageseinrichtungen unter öffentlicher Trägerschaft, 201 Einrichtungen unter Trägerschaft des Caritasverbandes/sonstige katholische Träger sowie 55 unter Trägerschaft der Diakonie Deutschland/sonstigen der EKD angeschlossenen Trägern. Die Arbeiterwohlfahrt unterhält 23 Einrichtungen, der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband (DPWV) 26 Kindertageseinrichtungen, auf sonstige freie Träger, private Träger und Elterninitiativen entfallen insgesamt 32 Einrichtungen. (Bock-Famulla, Kathrin; Münchow, Anne; Sander, Felicitas; Akko, Davin Patrick; Schütz, Julia: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021. Transparenz schaffen – Governance stärken. Profile der Bundesländer Saarland, Gütersloh 2021, S. 16, https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile_2021/Laenderprofil_SL_2021.pdf (letzter Zugriff 07.03.2022)).
- ¹¹ Wertorientierungen können neben den Bedarfen der Eltern und Kinder einen Aspekt bei der Gewinnung von Fachkräften im Kontext des Fachkräftemangel darstellen.
- ¹² Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland, Berlin 2021, online: <https://fowid.de/meldung/religionszugehoerigkeiten-2020> (letzter Zugriff 14.01.2022).
- ¹³ Amtsblatt vom 03.03.2022, online: <https://www.amtsblatt.saarland.de/jportal/portal/t/rd6/page/bsverksprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=VB-SL-ABII2022421-G&documentnumber=1&numberofresults=1&doctyp=Verkuendungsblatt%3AAsl-abi-ges&showdoccase=1&doc.part=D¶mfromHL=true#focuspoint> (letzter Zugriff 05.04.2022).
- ¹⁴ Wiesner (wie Anm. 9) stellt bereits 2016 in seinem Gutachten dar, dass es in der sozialrechtlichen Fachliteratur einen Konsens gibt, dass die „Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet sind, die Kosten für die erbrachten Leistungen zu übernehmen bzw. zu erstatten“, da es gerade für kleine Träger eine Hürde im Engagement einer Trägerschaft darstelle, S. 3.
- ¹⁵ <https://www.bistum-trier.de/news-details/pressediensdetail/News/corona-stellt-kitas-weiter-vor-grosse-herausforderungen/>.
- ¹⁶ Uslucan, Haci-Halil: Islamische Erziehung in Familien mit Zuwanderungsgeschichte, in: *Muslime in Deutschland. Islam in der Gesellschaft*, hg. von Antes, P.; Ceylan, R., Wiesbaden 2017, S. 209-223. Otyakmaz, Berrin Özlem; Karakasoglu Yasemin: Vorwort, in: *Frühe Kindheit in der Migrationsgesellschaft. Erziehung, Bildung und Entwicklung in Familie und Kindertagesbetreuung*, hg. von Otyakmaz, Berrin Özlem; Karakasoglu Yasemin, Wiesbaden, S. IX.
- ¹⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Monitoringbericht Gute-KiTa-Gesetz (2021) S. 68.
- ¹⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): 9. Familienbericht, S. 415.
- ¹⁹ Vgl. BMFSFJ (2021): Kindertagesbetreuung Kompakt, Aufbauzustand und Bedarf. Betreuungsbedarfe der Eltern und Betreuungsquote von Kindern im Alter von 3 bis 5 Jahren, S. 3.
- ²⁰ BMFSFJ (2021): 9. Familienbericht, S. 417.
Der DJI-Kinderbetreuungsreport 2020, U3-U6, S. 28 differenziert vier Kategorien, um die Deckung der Betreuungsbedarfe zu bestimmen: 1. Eltern ohne Bedarf; 2. Eltern mit vollständig ungedecktem Bedarf: Diese haben Bedarf an institutioneller Betreuung, aber keinen Betreuungsplatz; 3. Eltern, deren Bedarf den genutzten Betreuungsumfang übersteigt: Einige Eltern nutzen einen Betreuungsplatz für ihr Kind, haben aber einen darüber hinausgehenden Bedarf an Betreuung (wenn der Umfang des Betreuungsbedarfs um fünf oder mehr Stunden über der genutzten Betreuungsdauer liegt, werden Bedarfe als die Nutzung übersteigend bezeichnet); 4. Eltern mit gedecktem Bedarf: Diese haben einen Betreuungsplatz, der den Bedarf abdeckt oder um weniger als fünf Stunden unterschreitet.
- ²¹ Quote der Kinder, die einen Kita-Platz nutzen in Beziehung gesetzt zum Geburtsjahr.
- ²² Landkreis Saarlouis (2021): Der Landkreis Saarlouis. Erster Bildungsbericht, https://www.kreis-saarlouis.de/city_info/display/dokument/show.cfm?region_id=389&id=406696 (letzter Zugriff 07.03.2022). Mit einem herzlichen Dank für die überlassenen Daten an Tobias Clanget, Stabsstelle Bildung Statistisches Amt Saarland (2021), Statistische Berichte der Kinder- und Jugendhilfe. Teil III Einrichtungen und tätige Personen. Kindertageseinrichtungen 2021, https://www.saarland.de/stat/DE/_downloads/aktuelleBerichte/K/KV1-T3a.html (letzter Zugriff 07.03.2022). https://www.statistisch-ebibliothek.de/mir/receive/SLSerie_mods_00000485 (letzter Zugriff 07.03.2022).
- ²³ BMFSFJ (2020): Kindertagesbetreuung Kompakt, Aufbauzustand und Bedarf. Betreuungsbedarfe der Eltern und Betreuungsquote von Kindern im Alter von 3 bis 5 Jahren 2020 nach Ländern (ebd., Abbildung 14, S. 32).
- ²⁴ Nicht berücksichtigt wurden in der Darstellung die Brückenangebote im Regionalverband Saarbrücken, die im Rahmen des Bundesprogramms „Kita-Einstieg: Brücken bauen in frühe Bildung“ frühkindliche Bildungsangebote für Kinder von 3 bis 6 Jahren seit 2017 anbieten. Die kostenlosen Angebote finden in Kooperation mit freien Trägern der Jugendhilfe in der Landeshauptstadt Saarbrücken und der Stadt Völklingen statt und sollen Kindern und Eltern den Einstieg, Übergang und Unterstützung in die Kindertagesbetreuung oder Grundschule erleichtern und anbieten.
- ²⁵ Jessen, Jonas; Schmitz, Sophia; Spieß, C. Katharina; Waights, Severin: Kita-Besuch hängt trotz ausgeweiteten Rechtsanspruchs noch immer vom Familienhintergrund ab, in: *DIW-Wochenbericht Nr. 38* (2018), S. 804-813, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-38-1 (letzter Zugriff 07.03.2022).

- ²⁶ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021): Gesundheit und gesundheitliche Versorgung von Einschulkindern im Saarland. 4. Bericht Saarland, https://www.saarland.de/msgff/DE/aktuelles/aktuelle-meldungen/aktuelle-meldungen_2021/aktuelle-meldungen_2021-10/aktuelle-meldungen_20211007_bericht_versorgung_einschulkinder.html (letzter Zugriff 07.03.2022), Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie: Gesundheit und gesundheitliche Versorgung von Einschulkindern im Saarland. 3. Bericht Saarland (2015). https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_gesundheitpraevention/download_einschulbericht_2015.html (letzter Zugriff 07.03.2022).
- ²⁷ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021): 4. Bericht Saarland (wie Anm. 26) S. 16.
- ²⁸ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021): 4. Bericht Saarland (wie Anm. 27). Der Bericht fasst die Ergebnisse der Einschulungsuntersuchung für das Schuljahr 2017/2018 der kommunalen Gesundheitsämter zusammen. Die Kinder wurden überwiegend im Jahr 2016 untersucht. In die Ergebnisse des 4. Berichtes ist eingeflossen, dass Kinder/Familien mit Fluchthintergrund in das Saarland gekommen sind und „viele Kinder erst (...) mit 4 Jahren eingereist sind“ (S. 10).
- ²⁹ Im Vergleich zum 3. Einschulbericht (2015) für die Schulanfänger 2013 kann von einer gewissen Konstanz in Bezug auf die Kategorie mit Migrationshintergrund ausgegangen werden. Diese waren für die Landkreise: Regionalverband Saarbrücken (39,8 %); Merzig-Wadern (31,1 %); Neunkirchen (32,7 %); Saarlouis (34,7 %); Saarpfalz-Kreis (31,6 %) und St. Wendel (20,6 %)
- ³⁰ Angaben nach den Statistischen Berichten der Kinder- und Jugendhilfe.
- ³¹ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2021): 4. Bericht Saarland (wie Anm. 28).
- ³² BMFSFJ (2021): 9. Familienbericht, S. 9.
- ³³ Bildungsbericht Ruhr (2021), S. 45-48.
- ³⁴ Bundesamt für Statistik (2021): Datenreport 2021.
- ³⁵ Vgl. Anders, Yvonne: Professionalität und Professionalisierung in der frühkindlichen Bildung, in: Zeitschrift für Grundschulforschung, 11(2) (2018), S. 183-197.
- ³⁶ Hogrebe, Nina: Forschung zu segregierten Kindheiten in und außerhalb von Kindertageseinrichtungen: De(Konstruktion) von Ungleichheit durch eine sozialstrukturanalytische Kindheitsforschung, in: Gute Kindheit, Wohlbefinden, Kindeswohl und Ungleichheit, hg. von Betz, Tanja; Bollig, Sabine; Joos, Magdalena; Neumann, Sascha. Weinheim-Basel: Beltz Juventa (2018), S. 182-196.
- ³⁷ Resa, Elisabeth; Anders, Yvonne; Uferts, Hannah; Odeмарck, Maria: Frühkindliche Bildung und Betreuung in Europa: Erste Ergebnisse des EU-Projektes CARE Diskurs Kindheits- und Jugendforschung / Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research, 10(4) 2015, S. 461- 468, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-456112> (letzter Zugriff 07.03.2022).
- ³⁸ Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Berlin, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein.
- ³⁹ Die Idee der Early Excellence Centres wurde in England in den 90er Jahren von der Labour-Regierung, Tony Blair, in Sozialräumen mit Unterstützungsbedarf initiiert, um einen niedrigschwelligen Zugang und Unterstützung für Eltern und Kinder anzubieten.
- ⁴⁰ Stöbe-Blossey, Sybille; Hagemann, Linda; Klaudy, E. Katharina; Micheel, Brigitte; Niedling, Iris: Familienzentren in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Analyse, Wiesbaden 2020, S. 4.
- ⁴¹ Stöbe-Blossey et al., Familienzentren in Nordrhein-Westfalen (wie Anm. 40). Nach Spieß (2020) gab es im Kindergartenjahr 2019/2020 circa 2.750 Familienzentren in NRW, die vom Land gefördert wurden.
- ⁴² Vgl. Spieß, C. Katharina: Zentren für Familien. Nationale und internationale Evidenz – ein Resümee aus familienökonomischer Perspektive, in: Sozialer Fortschritt 69 (2020), S. 545-560, https://www.diw.de/de/diw_01.c.799982.de/publikationen/sonstige_aufsaeetze/2020_0008/zentren_fuer_familien__nationale_und_internationale_evidenz__ein-resuemee_aus_familienoekonomischer_perspektive.html (letzter Zugriff 07.03.2022).
- ⁴³ HighScope Perry Preschool Projekt, Chicago Child-Parent Center, Head Start und die Educare School (vgl. Spieß, Zentren für Familien (wie Anm. 42), S. 552).
- ⁴⁴ Vgl. Spieß, Zentren für Familien (wie Anm. 42), S. 552.
- ⁴⁵ Der Begriff Familienzentrum ist im Saarland für Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung/Familienberatungsstellen etabliert, ist daher anzutreffen, entspricht im Profil und Auftrag allerdings nicht der bundesweiten Nutzung des Begriffes.
- ⁴⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Gute-KiTa-Bericht 2021, Länderspezifisches Monitoring: Saarland, S. 539.
- ⁴⁷ Eltern-Kind-Haus in Ens Dorf der katholischen KiTa gGmbH Saarland; Kindertagesstätte Melanchton in Saarbrücken und Evangelische Kindertagesstätte Haus des Kindes des Ev. Verbundes; Kinder- und Familienzentrum Ronnertswies in Riegelsberg der AWO.
- ⁴⁸ Bock-Famulla u. a., Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme (wie Anm. 10), S. 8.

- ⁴⁹ Länderreport Saarland (wie Anm. 10), S. 2.
- ⁵⁰ Bock-Famulla u. a., Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme (wie Anm. 48), S. 16.
- ⁵¹ Hechler, Daniela; Hykel, Theresa; Pasternach, Peer: Disziplinentwicklung der Kindheitspädagogik. Eine empirische Bestandsaufnahme anderthalb Jahrzehnte nach Einrichtung der Studiengänge. Unter Mitarbeit von Alexander Blasczyk und Uwe Grelak. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte, WIFF Studien, Bd. 34. München 2021.
- ⁵² Zu beachten ist die marginale Veränderung der Zahlen und der Zahlen der Berufsfachschule für Kinderpflege, die im Länderreport nicht klar beziffert war.
- ⁵³ BMFSFJ: Gute-KiTa-Bericht 2021, Länderspezifisches Monitoring: Saarland, S. 558.
- ⁵⁴ BMFSFJ: Gute-KiTa-Bericht 2021 (wie Anm. 53), S. 100.
- ⁵⁵ Kennzeichnend für den professionellen Diskurs stehen das Handeln von Professionellen in Ungewissheit (Rabe-Kleberg 1996; 2008; Schütze 1996), die Idee des Arbeitsbündnisses (Oevermann 1996; Rabe-Kleberg 1996; Cloos/Karner 2010) und die Wissenschaftlichkeit der Ausbildung. Thole und Cloos (2006) diskutieren die Notwendigkeit der Akademisierung vor der Folie der Erzieherausbildung, die eher auf praxisorientiertes Wissen rekurriert, welches nur bedingt auf Wissenschaftlichkeit, theoretischem, abstraktem und wissenschaftlich generiertem Wissen basiert.
- ⁵⁶ Vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 35.
- ⁵⁷ Bock-Famulla u. a., Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021 (wie Anm. 50).
- ⁵⁸ Deutsches Jugendinstitut (2020): Studie zur Entwicklung von Rahmenbedingungen in der Kindertagesbetreuung, <https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/entwicklung-von-rahmenbedingungen-in-der-kindertagesbetreuung-erik/aktueller-stand-des-forschungsprojektes.html> (letzter Zugriff 07.03.2022).
- ⁵⁹ Für den Bericht wurden 12 Experteninterviews mit Stakeholdern der Frühen Bildung wie auch mit pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen durchgeführt.
- ⁶⁰ Bock-Famulla u. a., Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021 (wie Anm. 57).
- ⁶¹ Die Länder berichten jährlich bis zum 1. Juni dem Bundesministerium über die Weiterentwicklung, Investitionen und Fortschritte.
- ⁶² Die für den Monitoringbericht durchgeführten Befragungen mit pädagogischen Fachkräften, Leitungen, Eltern und Jugendämtern fallen in die pandemische Lage, so dass laut Verfassern nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich dieser Umstand in dem Antwortverhalten der Befragten widerspiegelt (vgl. BMFSFJ, Gute-KiTa-Bericht 2021, S. 16).
- ⁶³ Laut Gesetzesbegründung zum KiQuTG sieht sich der Bund in der Verantwortung, dass alle Kinder bundesweit gleiche Entwicklungs- und Bildungschancen besitzen.
- ⁶⁴ Der Qualitätsbarometer der Bertelsmann Stiftung und die Fachkraft-Kind-Relation.
- ⁶⁵ Die NUBBEK-Studie (2013) zeigt insbesondere, dass die Prozessqualität im Hinblick auf Kinder und Familien, die abhängig ist von der Struktur- und Orientierungsqualität, in Kitas in Sozialräumen mit besonderem Unterstützungsbedarf nur mittlere Qualität aufweist.
- ⁶⁶ BMFSFJ: Gute-KiTa-Bericht 2021, Länderspezifisches Monitoring: Saarland, S. 14. Das Saarland setzt Maßnahmen nach § 2 Satz 2 KiQuTG, die eine schrittweise Reduzierung der Elternbeiträge für die Kindertagesbetreuung vorsehen, um die auf Teilhabe von Kindern in der Nutzung der Kinderbetreuung, damit der Chancengleichheit von Kindern, zielen.
- ⁶⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Gute-KiTa-Bericht 2021, Länderspezifisches Monitoring: Saarland, S. 540.
- ⁶⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Gute-KiTa-Bericht 2021, Länderspezifisches Monitoring: Saarland, S. 537.
- ⁶⁹ Wie Anm. 66.

4.2 Das Saarländische Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG) – zwischen „Meilenstein“ und „Mogelpackung“

Der Grundstein zu Bildungserfolg und gesellschaftlicher Teilhabe wird bereits in jungen Jahren gelegt. Die weitreichende Bedeutung frühkindlicher Bildungschancen für den gesamten Lebensverlauf eines Menschen ist heutzutage unbestritten. Grund genug also, das frühkindliche Bildungssystem flächendeckend auszubauen und sein Fundament zu stärken. Auf Bundes- und Landesebene hat es daher in den letzten Jahren Bemühungen gegeben, strukturell nachzubessern. Doch nicht nur im Saarland klafft weiterhin eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Chronischer Personal-mangel und zu große Gruppen stellen nur zwei Beispiele überdauernder Missstände dar, die den Arbeitsalltag in Kitas prägen. Umso höher waren die Erwartungen aller pädagogischen Fachkräfte an das jüngst verabschiedete Saarländische Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG), ein echtes Bekenntnis zu hochwertiger früh-kindlicher Bildung zu sein. Wo steht die saarländische frühkindliche Bildungslandschaft derzeit und welche Perspektiven für gute Arbeits- und Bildungsbedingungen eröffnet das neue Gesetz? Eine Bestandsaufnahme.

Bildung beginnt für alle Menschen im Kreis der Kernfamilie, ist also zunächst informell geprägt. Die Annahme, dass der Eintritt in das formale Bildungssystem erst mit der Einschulung beginnt, prägte lange Zeit die öffentliche Wahrnehmung. Heute ist das anders. Die Erkenntnis, dass die erste Stufe institutioneller Bildung – je nach Zugangsmöglichkeit zu einem entsprechenden Angebot – bereits in der frühesten Kindheit betreten wird, hat sich durchgesetzt. Somit sind frühkindliche Institutionen (wie Kindertagesstätten, aber auch das Angebot der Kindertagespflege) die ersten staatlichen Bildungsorte. Ihnen wird angesichts wachsender sozialer Ungleichheiten eine gewichtige Verantwortung zuteil. Denn auf welches kulturelle Kapital Kinder zurückgreifen können, welche Anregungen sie von klein auf von zu Hause erhalten, welche finanziellen Ressourcen ihnen offenstehen oder aber verwehrt bleiben – all das ist in der Bundesrepublik immer noch eine Frage der Herkunft.¹ Wie in der vorangegangenen Studie der Hochschule für Technik und Wirtschaft (vgl. Kap. I.4.1) gezeigt, werden Lebenschancen in einem multifaktoriellen Geschehen ausgehandelt. Hierbei hat sich insbesondere das Zusammenspiel eines niedrigen sozioökonomischen Status mit dem Vorhandensein eines Migrationshintergrundes als ursächlich für Bildungsbenachteiligung von Kindern gezeigt. Oftmals wird ausgerechnet ihnen der Zugang zu wichtigen frühkindlichen Bildungsstätten erschwert oder bleibt ihnen gar gänzlich verwehrt. Umso mehr ist es Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass allen Kindern und ihren Familien – unabhängig von ihren jeweiligen Voraussetzungen – niedrigschwellige, zugleich hochwertige und verlässliche Bildungsangebote bereitgestellt werden. Geschieht dies nicht, so wird bereits in jungen Jahren der Grundstein für soziale Ausschluss- und Diskriminierungserfahrungen gelegt, die sich im Verlauf des weiteren Lebens zementieren.

Denn Stand heute kommen längst nicht alle Kinder in den Genuss eines frühkindlichen Bildungsangebots. Laut Ländermonitoring bestand im Saarland im Jahr 2020 bei Kindern unter drei Jahren eine Betreuungslücke von mehr als 17 % gemessen am Bedarf der Eltern.² Und selbst diejenigen, denen das Privileg gegönnt ist, einen Kitaplatz zu erhalten, müssen stellenweise unter – für alle Beteiligten – ungünstigen Voraussetzungen nicht nur betreut, sondern insbesondere gebildet und erzogen werden. Festzuhalten ist schon jetzt, dass sich die Lage in Kitas nicht erst seit der Corona-Pandemie und der Fluchtbewegung infolge des Ukraine-Krieges prekär darstellt. Dieser Befund verweist auf elementare Schief lagen unseres bildungspolitischen Systems, auf die im Zuge des vorliegenden Beitrags näher eingegangen wird. Ziel ist es, die gegenwärtigen Bedingungen saarländischer Kindertagesbetreuung unter Bezugnahme auf deren gesetzliche Grundlagen zu skizzieren. Hieraus sollen zugleich Anregungen für eine arbeitnehmerfreundliche Politik abgeleitet und Handlungsempfehlungen formuliert werden.

Zur Entwicklung der Gesetzeslage auf Bundes- und Landesebene

Mit dem Gute-Kita-Gesetz wurden in den letzten zwei Jahren bereits Bundesmittel zur Verfügung gestellt, um den einzelnen Ländern beim Ausbau ihrer Kitalandschaft unter die Arme zu greifen. Die Besonderheit: Jedes Bundesland wählte aus einer breiten Palette an Angeboten, in welche Bereiche der Kita-Qualität investiert werden soll. Zur Erinnerung: Das Saarland hat 75 % der insgesamt in Höhe von 65 Millionen Euro zur Verfügung gestellten Mittel in die Reduktion der Elternbeiträge fließen lassen. 14 % kamen der Stärkung von Kitaleitungen zugute – gemeint ist damit vor allem die Freistellung für Leitungsaufgaben. Gleichzeitig gingen andere wichtige Handlungsfelder im Saarland leer aus oder kamen zumindest zu kurz (Guter Betreuungsschlüssel: 7 %, Qualifizierte Fachkräfte: 3 %, Sprachliche Bildung: < 1 %).³ Da Bildung in der Bundesrepublik der Länderhoheit obliegt, erfolgt eine uneinheitliche und zeitlich limitierte Umsetzung des Maßnahmenpakets, dessen Nachhaltigkeit fraglich ist. Die Hauptverantwortung für die Gestaltung der hiesigen Bildungslandschaft trägt demnach das Saarland (Land und Kommunen) selbst. Wenn die Landesregierung also den größten Anteil zusätzlicher Mittel inklusive der Bundesmittel in die Absenkung von Kita-Gebühren fließen lässt, mag das die Zufriedenheit der Eltern zwar steigern, kommt jedoch in der Konsequenz nicht der unmittelbaren pädagogischen Arbeit vor Ort zugute.

Das Wahlversprechen der SPD, in der neuen Legislaturperiode – die sie nun in alleiniger Regierungsverantwortung gestaltet – die Kitabiträge gänzlich abzuschaffen, setzt abermals an diesem Punkt an.⁴ Die Arbeitskammer plädiert dafür, bei der Verwendung zusätzlicher Mittel den Fokus nicht fast ausschließlich auf das rasche Erlangen einer Beitragsfreiheit zu richten. Eine solche begrüßt perspektivisch auch die Arbeitskammer, allerdings darf es bei den stets begrenzten Mitteln kein Entweder-Oder geben. Mindestens im gleichen Umfang sind zusätzliche Ressourcen bereitzustellen, um verstärkt in die personelle wie strukturelle Ausstattung vor Ort zu investieren und auf diesem Wege die Qualität der pädagogischen Arbeit zu vertiefen. Denn eines ist klar: Ohne Gute Arbeit gibt es auch keine gute Bildung für alle Kinder. Als Schritt auf dem Weg zur weiteren Entlastung von Familien mit geringerem Einkommen, was in der Sache von der Arbeitskammer befürwortet wird, böte sich etwa eine Staffelung entsprechend dem Haushaltseinkommen von

Familien an. Schritt für Schritt könnten so auch die Elternbeiträge für alle bis zur Beitragsfreiheit reduziert werden, was dann, wie von der Politik geplant, in den letzten Schritten auch für Familien mit sehr hohen Einkommen und Spitzenverdienern greifen würde.

Auf Ebene der saarländischen Landespolitik selbst hatte es schon lange – zuletzt im Jahr 2008 – keine gesetzlichen Neuerungen für den frühkindlichen Bereich mehr gegeben. Dabei sind die bestehenden Defizite längst bekannt und vielfach angeprangert worden. Schließlich hat das Ministerium für Bildung und Kultur im Jahr 2021 eine Novellierung des bis dahin geltenden „Saarländischen Kita-Betreuungs- und Bildungsgesetzes“ (SKBBG) hin zu einem „Saarländischen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz“ (SBEBG) angeregt. Im Januar 2022 wurde Letzteres im Landtag ratifiziert, zum 01.04.2022 ist es in Kraft getreten. Mit der Neuauflage verbunden waren große Hoffnungen auf eine deutliche Aufstockung des Personals, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kita-Mitarbeiterinnen und Einrichtungsleitungen sowie damit der Angebotsqualität zu Gunsten der Kinder und ihrer Eltern. So verkündete Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot nach Verabschiedung der Novelle: „Mit dem neuen Kita-Gesetz stärken wir den Teams in den Einrichtungen den Rücken, verbessern die Ausbildungsbedingungen und sorgen für noch mehr Kita-Qualität.“⁵ „Noch mehr“, das klingt nicht nur vielversprechend, sondern ganz so, als könnte man bereits auf einen überaus zufriedenstellenden Status quo blicken. Fakt ist jedoch: Ein „Noch mehr“ hat es in den vergangenen Jahren vor allem im Hinblick auf die Zuständigkeiten und Aufgaben der sozialpädagogischen Fachkräfte gegeben. Die wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen, denen Kitas, Horte, Krippen und Kindertagespflege heute gerecht werden müssen, setzen ein hohes Maß an pädagogischer Professionalität voraus. Umso dringender ist eine grundlegende Reform überholter Strukturen und Rahmenbedingungen im Bereich frühkindlicher Arbeit. Wie unzeitgemäß diese sind, lässt sich unschwer erahnen, bedenkt man, dass sich die Grundlagen zur Personalbemessung größtenteils immer noch auf dem Stand der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts bewegen.⁶ Damals fiel die Zahl der zu betreuenden Kinder wesentlich geringer aus als heute, was vor allem mit der wachsenden Zahl berufstätiger Mütter zu erklären ist. Das Aufbrechen klassischer Rollenverteilungen hat zu einer deutlich höheren Nachfrage nach frühkindlicher Betreuung geführt – ja, sie zu einer gesellschaftlichen Notwendigkeit werden lassen. Auch die inhaltlichen Ansprüche an den von Kitas zu leistenden Auftrag sind in den letzten Jahren enorm gestiegen: Sie sind nicht länger in erster Linie Orte der Betreuung, sondern verfolgen explizit einen Bildungsauftrag. Entsprechend den stetig wachsenden Aufgaben muss die Anzahl der hierfür zur Verfügung stehenden gut qualifizierten Fachkräfte dringend aufgestockt werden. Doch hiermit tut sich die Politik bislang schwer. Wie viel sind also die Veränderungen, die mit dem neu aufgelegten Gesetz einhergehen, tatsächlich wert? Hier lohnt ein genauer Blick auf die darin festgeschriebenen Neuerungen.

Dem Fachkräftemangel begegnen

Als übergeordnetes Ziel wurde im Gesetzesentwurf zum neuen SBEBG eine „Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Nachwuchsgewinnung“⁷ formuliert. Hierzu soll unter anderem die Rolle der Praxisanleitung durch entsprechende zeitliche Kontingente gestärkt werden, um angehende Erzieherinnen während ihrer Ausbildung fachlich zu begleiten. Vorgesehen ist eine

Staffelung nach Ausbildungsphase: Je weiter die Ausbildung voranschreitet, umso kürzer die Zeiten, die für den fachlichen Austausch mit einer Praxisanleitung noch zur Verfügung stehen.⁸ Aus Perspektive der Arbeitskammer steht diese Regelung der zunehmenden Komplexität der Inhalte und Verantwortung, die im Verlauf der Ausbildung anfallen, entgegen. Notwendig wäre aus Sicht der Arbeitskammer daher zumindest eine Begleitung in gleichbleibendem Umfang für die gesamte Dauer der Ausbildungszeit.

Doch auch damit wäre das Kernproblem, vor das sich der Berufsstand gestellt sieht, nicht gelöst: chronischer Personalmangel. Die Datenlage ist eindeutig: Noch immer entscheiden sich, gemessen am Bedarf, zu wenige junge Menschen für eine Ausbildung zur Erzieherin. Und noch weniger akademisch qualifizierte sozial- und kindheitspädagogische Fachkräfte finden den Weg in die Profession der frühkindlichen Bildung, wie das vorangehende Kapitel gezeigt hat. Im Jahr 2020 standen für 81 % aller saarländischen Kita-Kinder nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung, wenn man wissenschaftlich begründete Standards einer guten Strukturqualität anlegt. Bereits jetzt eine erschreckend hohe Zahl – und die Bedarfslücke wird in den nächsten Jahren weiterwachsen. Laut Fachkräfte-Radar werden im Saarland bis 2030 bis zu 5.000 Fachkräfte fehlen, wenn das Angebot wissenschaftlichen Standards genügen und der demografische Wandel mitbedacht werden soll.⁹ Woran hakt es? Zum einen sicherlich an dem nach wie vor inadäquaten Verhältnis zwischen Arbeitsbelastung und Entlohnung ausgebildeter Fachkräfte. Vor der Teilreform des Ausbildungsangebots mussten angehende Erzieherinnen in den ersten beiden Lehrjahren gänzlich auf Gehalt verzichten – und das während einer anspruchsvollen und langwierigen Ausbildungszeit von insgesamt drei, beziehungsweise je nach Vorqualifikation und inklusive Vorpraktikum, vier Jahren. Kaum überraschend also, dass der Erzieherinnenberuf für junge Menschen als wenig attraktiv gilt.

Umso mehr erachtet die Arbeitskammer die Einführung der praxisintegrierten Ausbildung (kurz: „PiA“) im Rahmen der Fachkräfteoffensive des Bundes im Jahr 2019 als wertvollen Schritt in Richtung Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung. Dieses Ausbildungsmodell setzt neben einer engen Theorie-Praxis-Verzahnung nicht zuletzt auf finanzielle Anreize von Anfang an. Insgesamt, also alle Jahrgänge zusammengerechnet, werden derzeit an den öffentlichen Fachschulen für Sozialpädagogik im Saarland circa 1.200 Schülerinnen und Schüler zu Erziehern ausgebildet.¹⁰ Im Schuljahr 2021/22 haben 370 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung neu aufgenommen. Von ihnen werden 93 im Rahmen des PiA-Programms ausgebildet.¹¹ Für das Schuljahr 2022/23 hat das Bildungsministerium angekündigt, eine zusätzliche PiA-Klasse mit 31 Schülern ins Leben zu rufen.¹² Ein positives Signal, das jedoch in Anbetracht des eklatanten Personalmangels keine grundlegende Entspannung der Lage nach sich ziehen dürfte. Hier gilt es, den Ausbau weiter voranzutreiben. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass eine solche dauerhafte Mehrgleisigkeit eine Konkurrenzsituation von angehenden Erzieherinnen schafft, in der die einen von Anfang an gut entlohnt und die anderen bis auf Aufwandsentschädigungen und das Anerkennungsjahr leer ausgehen.

Ein weiterer Faktor, der die Attraktivität des Arbeitsfeldes Kita schmälert, ist in den äußerst überschaubaren Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu sehen. Auch an diesem Punkt will das neue SBEBG ansetzen: Fachspezifische Weiterbildungsangebote sollen unterstützt und das

Arbeitsfeld Kita auch für Hochschulabsolventinnen attraktiver gestaltet werden. Der beabsichtigte Trend geht also zu einer Höherqualifizierung des Personals, wenngleich eine weitgehende Akademisierung des Feldes nicht zu erwarten ist. Die Arbeitskammer weist darauf hin, dass den bereits tätigen Pädagoginnen Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden müssen, um eine zeitgemäße Qualifizierung sicherzustellen und Karrierewege zu ebnet. Im Zuge dessen sieht das SBEBG vor, Kinderpflegerinnen eine Möglichkeit zur Weiterqualifizierung anzubieten, damit diese Berufsgruppe angesichts steigender Anforderungen nicht aus dem System fällt.¹³ Eine solche „Möglichkeit“ sollte in einen rechtlichen Anspruch überführt werden.

Zugleich gibt die Arbeitskammer zu bedenken: Anzunehmen, dass sich die pädagogische Prozessqualität bei nahezu gleichbleibenden Personalschlüsseln bloß aufgrund höherer fachlicher Qualifikationen verbessern sollte, wäre kurzsichtig. Vielmehr benötigen auch die bestausgebildeten Fachkräfte angemessene Rahmenbedingungen (genügend Zeit für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern, gesetzlich festgeschriebene Leitungsstunden), um ihr Fachwissen gedeihlich einbringen zu können. Gute Arbeit wird noch lange nicht zum Selbstläufer, nur weil vereinzelt an kleinen Stellschräubchen gedreht wird, sondern verlangt ein fruchtbares Fundament, um nachhaltig Wurzeln schlagen zu können. Die Arbeitskammer fordert deshalb zum wiederholten Male eine entschiedene Ausrichtung des Personalschlüssels an der wissenschaftlichen Kenngröße der sogenannten „Fachkraft-Kind-Relation“. Dieser Wert gibt die tatsächliche Zeit an, die einer Kita-Fachkraft für die unmittelbare Arbeit mit einem Kind zur Verfügung steht, ist also aussagekräftiger als der Personalschlüssel. Hierzu macht unter anderem die Bertelsmann Stiftung auf Basis wissenschaftlicher Expertisen klare Vorgaben, die bereits im vorangegangenen Bericht dargestellt wurden (vgl. Kap. I.4.1). Anhand dieser Zahlen wurde deutlich, dass es durchgehend in allen Altersgruppen dringend mehr qualifiziertes Personal braucht, vor allem in Kindergarten- und altersübergreifenden Gruppen, die im Saarland besonders ungünstige Werte aufweisen.¹⁴

Als nur bedingt hilfreich erachtet die Arbeitskammer, dass das neue SBEBG künftig weiteren Berufsgruppen den Zugang zur Kita erleichtern will, wenn diese nicht zusätzlich zum vorhandenen, originär pädagogischen Personal eingestellt, sondern in den Personalschlüssel miteingerechnet werden.¹⁵ Dieser Trend könnte sogar eine Deprofessionalisierung begünstigen. Insbesondere dann, wenn steigende Bedarfe nachhaltig berücksichtigt werden sollen, greifen die im SBEBG aufgemachten Rechnungen nach wie vor zu kurz. Dies kann nicht im Interesse unserer Gesellschaft sein, in der Bildung immer wieder als hohes Gut zur Wahrung und Verstetigung demokratischer Lebensverhältnisse herausgestellt wird. Aus Sicht der Arbeitskammer gilt: Wer Bildung fordert, muss auch Bildung wagen – und das bedeutet, sie von klein auf allen Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes zur Verfügung zu stellen. Bildung darf nicht länger an Faktoren wie Herkunft oder finanzielle Ressourcen geknüpft und somit exklusiv bleiben.

Keine echte Inklusion

Das saarländische Bildungsministerium formuliert vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention explizit inklusive Bestrebungen.¹⁶ Die praktische Umsetzung des Inklusionsgedankens steht hier zu Lande allerdings vor besonderen Herausforderungen. Ein Grund dafür

ist, dass Kitas bislang nicht einem Ministerium unterstellt sind, sondern zweien – mitsamt Landesämtern verschiedener Rechtsbereiche und weiteren originären Zuständigkeiten der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe.¹⁷ Dies bedeutet ein Mehr an Bürokratie und wechselseitigen Verschränkungen. Besonders deutlich tritt die Problematik zu Tage, wenn eine Inklusionshilfe für ein Kind beantragt wird. Oftmals sind komplexe bürokratische Verfahren dafür verantwortlich, dass enorm viel Zeit ins Land geht, ehe ein Antrag bewilligt werden und die Hilfe auch tatsächlich beim Kind ankommen kann. Selbst dann erschweren immer noch die Rahmenbedingungen vor Ort das inklusive Vorhaben mitunter beträchtlich. Von baulichen Zuständen bis hin zu unzureichend (spezifisch geschultem) Personal gibt es einiges zu bemängeln. In der Folge können Kinder mit zusätzlichen Förderbedarfen nicht adäquat unterstützt werden, weil die personellen wie zeitlichen Kapazitäten der Einrichtungen dies kaum zulassen. Stattdessen bleiben oftmals nur spezialisierte Sondereinrichtungen, die letztlich nicht inklusiv sind. Vor dem Hintergrund des professionellen Selbstverständnisses der Pädagogen, die mehrheitlich inklusives Arbeiten befürworten, eine unbefriedigende Situation. Der zentrale Appell der Arbeitskammer richtet sich daher an den politischen Handlungswillen. Die saarländische Landespolitik muss es sich zur Aufgabe machen, allen Kindern eines Einzugsgebietes – unabhängig von ihren Voraussetzungen – gerecht zu werden. Echte Inklusion kann es nur geben, wenn exkludierende (Denk-)Systeme aufgebrochen und zu ganzheitlichen Angeboten für alle weiterentwickelt werden. Im neuen SBEBG fehlen bislang konkrete Ideen, wie dieses Ziel erreicht werden soll.

Stimmungsbild Kita – Wie geht es den Fachkräften vor Ort?

Die Corona-Pandemie hat die bereits beschriebenen Missstände im Kita-Bereich weiter verschärft. Nicht nur, dass Erzieherinnen für die Umsetzung des Testregimes verantwortlich gemacht wurden, was enorme zeitliche Ressourcen beansprucht und ihre eigentlichen Aufgaben in den Hintergrund gedrängt hat – vom „Testzentrum Kita“¹⁸ war gar schon die Rede. Auch die eigene Gesundheit ist zusätzlich zu den ohnehin belastenden Arbeitsbedingungen den Unwägbarkeiten des pandemischen Geschehens ausgesetzt. Unstete Regelungen, die teilweise sehr kurzfristig getroffen wurden und die es dann möglichst sofort umzusetzen galt, sorgten für Unmut und immer neue Zuständigkeiten. Vorübergehende Entlastungsversuche hat es in Form des Investitionsprogramms „Kita gut und sicher“ gegeben. Zudem wurden Gelder bereitgestellt, um sogenannte „Ergänzungskräfte“ schnell und unbürokratisch in die Kitas zu holen.¹⁹ Allerdings handelte es sich bei diesen in aller Regel nicht um pädagogisch ausgebildetes Personal, was von der Arbeitskammer kritisch bewertet wird. Auch die zeitliche Limitierung lässt eine nachhaltige Strategie vermissen. Resultat war und ist eine chronische Überlastungssituation der Fachkräfte, die im politischen Alltagsgeschäft nach wie vor zu wenig Gehör finden. Ein dramatisches Bild bezogen auf die gesundheitliche Situation der Erzieherinnen zeichnet der Barmer Gesundheitsreport 2021. Darin wird deutlich, dass im Bundesvergleich die durchschnittliche Zahl der Krankentage bei Barmer-Versicherten, die im Bereich der Kinderbetreuung und Erziehung tätig waren, im Jahr 2020 mit 26,5 Tagen deutlich über dem Mittel (19,8 Tage) aller Berufsgruppen lag. Besonders auffällig ist dabei der hohe Anteil an Krankschreibungen aufgrund psychischer Belastungen (24,4 %).²⁰ Im Saarland war die Zahl der durchschnittlichen Krankentage von Beschäftigten im Erziehungsdienst nochmals höher und lag bei ungefähr 30 Tagen.²¹

Wachsende Unzufriedenheiten bei den Beschäftigten drohen, die Personalsituation weiter zu verschärfen, wenn die Beschäftigten aufgrund dessen in andere Berufsfelder abwandern.²² Eine angemessene Personaldecke bleibt – bedenkt man Faktoren wie hohe Krankenstände oder Urlaubsvertretungen, die jederzeit miteinkalkuliert werden müssen – Dreh- und Angelpunkt bei der Frage, ob in einer frühkindlichen Bildungseinrichtung tatsächlich Bildungsarbeit geleistet werden kann, oder ob dieser Anspruch, den Pädagoginnen an ihre eigene Arbeit erheben, angesichts mangelhafter Rahmenbedingungen zurückgestellt werden muss. Die Arbeitskammer fordert die politischen Vertreter deshalb dazu auf, aktiv den Dialog mit denjenigen zu suchen, die aus der alltäglichen Praxis berichten können. Auch gilt es, die Forderungen der Interessenverbände endlich in konkrete Maßnahmen zur Entlastung zu überführen. Wissenschaftliche Erkenntnisse sind als Maßstab für politische Entscheidungen heranzuziehen.

Potenziale für die Zukunft – Kita als Familienzentrum?

Infolge wachsender Anforderungen, die an frühkindliche Einrichtungen gestellt werden, lässt sich eine zunehmende Verlagerung des Aufgabenfeldes hin zu Tätigkeiten im Sinne einer sozialpädagogischen Familienhilfe beobachten. Hierfür sind Erzieherinnen jedoch nicht ausgebildet – vielfach leisten sie diese Arbeit notgedrungen zusätzlich zu ihrem eigentlichen Auftrag, können sich dabei jedoch kaum auf fundiertes Professionswissen berufen. Immer deutlicher kristallisiert sich heraus, dass frühkindliche Bildung – als Teil der Kinder- und Jugendhilfe – und Familienhilfe eng miteinander verwoben sind und mit dem Ziel einer gelingenden Alltagsbewältigung junger Familien auch zusammen gedacht werden müssen. Sozialraumorientierte Angebote könnten daher ein zentrales Moment hin zu niedrigschwelligen Unterstützungsangeboten für die gesamte Familie darstellen. Konkret sei auf Familienzentren im Sinne ganzheitlicher Pädagogik verwiesen. Hier können verschiedene Professionen zu multiprofessionellen Teams zusammenwachsen und vielseitige Angebote unter einem Dach vereinen. Zwar ist, wie in der htw-saar-Studie (Kap. I.4.1) bereits erwähnt, auf nationaler Ebene die Wirksamkeit von Familienzentren noch nicht hinreichend untersucht und nachgewiesen worden, Evaluationen anderer Staaten zeigen jedoch durchaus positive Effekte. In der Bundesrepublik wurde dieses Potenzial teilweise schon erkannt und in einzelnen Bundesländern umgesetzt. Da es jedoch bislang an einheitlichen Kriterien fehlt, die verbindlich einzuhalten sind, um sich „Familienzentrum“ nennen zu dürfen, wird das Konzept recht unterschiedlich ausbuchstabiert. Im Saarland gibt es drei Einrichtungen, die sich so bezeichnen. Es bleibt also abzuwarten, wie die neue saarländische Landesregierung, die den Ausbau einzelner Kitas zu Familienzentren im Regierungsprogramm optional aufführt, diese Weiterentwicklung unterstützen möchte.

Fazit

Die Novellierung des Saarländischen Kita-Gesetzes wollte seit geraumer Zeit vorherrschende Missstände beheben. Unterm Strich ist es jedoch eher bei einer begrenzten Ausbesserung geblieben, als dass es zu einer echten Verbesserung der Arbeitsbedingungen gekommen wäre. Das ist in zweierlei Hinsicht bedauerlich: Nicht nur, dass die Steigerung der pädagogischen

Qualität in den Einrichtungen weiterhin auf sich warten lässt. Dieser Zustand dürfte sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen, wenn mehr und mehr Erzieherinnen in Ruhestand gehen, gleichzeitig die Nachfrage nach Betreuungsangeboten steigt und dafür zu wenig neues Personal nachkommt. Auch eine dringend notwendige Aufwertung des Berufsstandes in der gesellschaftlichen Wahrnehmung ist mit dem Gesetz nicht zu erwarten. Abermals sieht sich das pädagogische Personal auf einen undankbaren, aber durchaus vertrauten gesellschaftlichen Rang verwiesen, der zwar vollmundig gelobt, nicht jedoch arbeitspolitisch angemessen honoriert wird. Auch in puncto Inklusion klaffen Anspruch und Wirklichkeit weit auseinander – obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention bereits 2009 in der Bundesrepublik ratifiziert wurde! Eine rechtliche Ausgangsbasis, die die Akteure auf (bildungs-)politischer Ebene viel stärker in die Pflicht nehmen sollte.

Die Forderung nach Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit als Kinder- und damit Menschenrecht droht angesichts der negativen Auswirkungen einer Pandemie unterzugehen. Durch die noch nicht abzusehende Zahl an Menschen, die aufgrund des Ukraine-Krieges ins Saarland flüchten, wird sich die Situation in den Einrichtungen weiter zuspitzen. Längst ist offenkundig, dass ein System, das auf Kante genäht ist, spätestens durch solche unvorhergesehenen Ereignisse an seine Grenzen stößt, vor allem, wenn als einzige Option eine Vergrößerung der Gruppen über den rechtlichen Rahmen hinaus bleibt. Umso dringender hätte es mit dieser Novellierung der Schaffung nachhaltiger Ansätze bedurft, die ein klares Signal für eine bildungs- und arbeitnehmerfreundliche Politik sowie ein inklusives Bildungsgeschehen setzen. Was die politischen Entscheidungsträger im Wahlkampf als Meilenstein feierten, wurde von Gewerkschaftsvertretern schonungslos zur „Mogelpackung“ erklärt.²³ Einmal mehr liegt es also an den Erzieherinnen, in Eigenregie für ihre Rechte und die unserer Jüngsten einzustehen. Die Kampagne #kitasamlimit hat bereits bundesweit für Aufmerksamkeit gesorgt.²⁴ Nun sind im Saarland die politischen Entscheidungsträger gefordert, aktiv zu werden. Die Arbeitskammer wird die Umsetzung der Wahlversprechen der neuen Landesregierung aufmerksam verfolgen.

¹ OECD: Bildung auf einen Blick 2021 – OECD-Indikatoren, deutsche Übersetzung vom Bundesministerium für Bildung und Kultur. Paris/Berlin 2021, S. 184.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gute-KiTa-Bericht 2021. Berlin 2021, S. 536.

³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gute-Kita-Gesetz Saarland, Berlin 2022, online: <https://www.gute-kita-portal.de/gute-kita-gesetz/bundeslaender/saarland> (01.04.2022).

⁴ Saar-SPD: Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027, Saarbrücken 2022, online: <https://www.spd-saar.de/wp-content/uploads/2022/02/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final-1644514914.pdf> (Stand: 04.04.2022).

⁵ Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Landtag beschließt neues Kita-Gesetz für mehr Qualität in der frühkindlichen Bildung und Betreuung, Saarbrücken 2022, online: https://www.saarland.de/mbk/DE/aktuelles/medieninformationen/2022/01/PM_20220119-sbebg-im-landtag-beschlossen.html (Stand: 15.02.2022).

⁶ Schorr, Stefan: Stellungnahme zum Entwurf eines Saarländischen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsgesetzes (SEBBG) und zum Entwurf einer Verordnung zur Neufassung von Verordnungen im Bereich der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung. ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland, Saarbrücken 2021, S. 1.

- ⁷ Landtag des Saarlandes: Gesetzesentwurf der Regierung des Saarlandes betr.: Gesetz für ein Saarländisches Ausführungsgesetz nach § 26 des Achten Buches Sozialgesetzbuch für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG). Drucksache 16/1835, Saarbrücken 2021, S. 3.
- ⁸ Vgl. § 4 Abs. 9 Verordnung zur Neufassung von Verordnungen im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung.
- ⁹ Bertelsmann Stiftung: Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Profile der Bundesländer: Saarland. Personalschlüssel nach Gruppentypen für das Saarland 2020, Gütersloh 2021, S. 14.
- ¹⁰ Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Bildungsministerium fördert mehr Plätze für Praxisintegrierte Erzieher:innenausbildung (PiA), Saarbrücken 2022, online: https://www.saarland.de/mbk/DE/aktuelles/medieninformationen/2022/03/PM_220324-pia_praxisinterne-erzieherausbildung.html (Stand: 01.04.2022).
- ¹¹ Rückmeldung des Ministeriums für Bildung und Kultur auf Anfrage der Arbeitskammer vom 21.02.2022.
- ¹² Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Bildungsministerium fördert mehr Plätze für Praxisintegrierte Erzieher:innenausbildung (PiA), Saarbrücken 2022, online: https://www.saarland.de/mbk/DE/aktuelles/medieninformationen/2022/03/PM_220324-pia_praxisinterne-erzieherausbildung.html (Stand: 30.03.2022).
- ¹³ Vgl. § 6 Abs. 3 SBEBG.
- ¹⁴ Bertelsmann Stiftung: Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Profile der Bundesländer: Saarland. Personalschlüssel nach Gruppentypen für das Saarland 2020, Gütersloh 2021, S. 8.
- ¹⁵ Vgl. § 3 Abs. 4 Satz 4 SBEBG.
- ¹⁶ Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Inklusive vorschulische und schulische Bildung im Saarland, Saarbrücken 2021, online: https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungserver/themen/unterricht-und-bildungsthemen/inklusion/inklusion_node.html (Stand: 15.03.2022).
- ¹⁷ Sowohl dem Ministerium für Bildung und Kultur als auch dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie inklusive dem Landesjugendamt.
- ¹⁸ Verband der Kita-Fachkräfte Saar e.V.: Achtung: Testzentrum Kita! Bildung muss leider draußen bleiben! online: <https://www.kita-fachkraefte-saar.de/aktuelles/stellungnahmen/> (Stand 04.04.2022).
- ¹⁹ Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Bildungsministerium unterstützt Kita-Träger mit 3,6 Millionen Euro-Investitionsprogramm „Kita gut und sicher“ – 1,5 Millionen Euro für zusätzliches Personal. Saarbrücken 2020, online: <https://www.saarland.de/mbk/DE/aktuelles/medieninformationen/2020/PM-2020-11-20-investitionsprogramm-kita.html> (Stand: 07.04.2022).
- ²⁰ BARMER Gesundheitsreport 2021, Berlin 2021, S. 248 f.
- ²¹ Ebd., S. 252.
- ²² Die Beobachtung, wonach gerade junge Berufseinsteiger eine hohe Bereitschaft zeigen, das Arbeitsfeld Kita zu verlassen, konnte bereits vor der Corona-Pandemie als problematisch identifiziert werden. Vgl. hierzu: Grgic, Mariana: Gekommen, um (nicht) zu bleiben, in: DJI Impulse Nr. 121 (2019). Frühe Bildung – Bilanz und Perspektiven für Deutschland, München 2019, S. 30-33.
- ²³ Schorr, Stefan: Stellungnahme zum Entwurf eines Saarländischen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsgesetzes (SEBBG) und zum Entwurf einer Verordnung zur Neufassung von Verordnungen im Bereich der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung. ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland, Saarbrücken 2021, S. 6.
- ²⁴ Saarbrücker Zeitung vom 21.02.2022: #KitasAmLimit. Kita-Fachkräfte im Saarland beteiligen sich an bundesweitem Protest, online: https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/landespolitik/kita-kraefte-im-saarland-beteiligen-sich-an-bundesweiter-protestaktion_aid-66452071 (Stand 05.04.2022).

5. Bildungslandschaften

5.1 Ein Leuchtturm für die Bildung in Saarbrücken-Malstatt

Die Liste an gegenwärtigen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen, denen sich auch das Bildungssystem stellen muss, ist bekanntlich lang. Dazu gehören Herausforderungen wie Klimagerechtigkeit, demografischer Wandel, Demokratieförderung, das Zusammenleben in einer Migrationsgesellschaft oder der Umgang mit den „Neuen Medien“. Doch wie können diese gesellschaftlich relevanten (Zukunfts-) Themen in den schulischen und außerschulischen Bildungsalltag von Kindern und Jugendlichen integriert und auch in der Erwachsenenbildung bearbeitet werden?

Aktuell erfährt die Idee, eine „Bildungslandschaft“ zu gründen, in Zusammenhang mit dieser Fragestellung Konjunktur. Gemeint ist mit Bildungslandschaft im Fachdiskurs meist die Vernetzung von Akteuren im Bereich der Bildung, um abgestimmt Bildungsprozesse (besser als zuvor) von Menschen zu fördern.¹ Weniger in den Blick geraten die lebensweltlichen Erfahrungen von Menschen, die es mit den oben genannten gesellschaftlichen Herausforderungen zu verknüpfen gilt, um Bildungs- und auch Transformationsprozesse sozialräumlich zu unterstützen.

Dieser Bildungsaufgabe, einerseits lebensweltlich und sozialraumorientiert zu arbeiten und zugleich gesellschaftliche Herausforderungen zu adressieren, widmet sich das Projekt „Bildungswerkstatt“, das die Landeshauptstadt mit Hilfe des Städtebauförderprogramms „Sozialer Zusammenhalt“ im Stadtteil Saarbrücken-Malstatt auf den Weg gebracht hat.² Konkret geht es um den Neubau einer Bildungseinrichtung auf dem Kirchberggelände, über die der Stadtrat Saarbrücken im Sommer 2021 positiv entschieden hat. Baubeginn soll Ende 2022 sein und Anfang 2024 soll die Eröffnung gefeiert werden.

Typischerweise würde ein solches Projekt so aussehen: Ein Neubau wird geplant und realisiert. Anschließend wird die Bildungswerkstatt an einen Träger vergeben, der ein pädagogisches Konzept mit Angeboten ausarbeitet und die Bildungswerkstatt entsprechend betreibt. Im Prozess rund um die Bildungswerkstatt wurden diese „Verfahrensautomatismen“ bewusst infrage gestellt, um neue Wege für die Bildung auszukundschaften.

Der Prozess der organisationalen, pädagogischen und räumlichen Konzeptualisierung der Bildungswerkstatt hat bereits 2018 begonnen und wird voraussichtlich auch dann nicht endgültig abgeschlossen sein, wenn die Bildungswerkstatt ihre Arbeit aufnimmt. Ziel ist es, einen kontinuierlichen Bildungsprozess eines breiten Bündnisses aus zivilgesellschaftlichen Akteuren (Stadtteilverein, Bewohnerinnen und Bewohner des Stadtteils) und sozialen (Bildungs-)Einrichtungen im Stadtteil (unter anderem Vertreterinnen und Vertreter von Kitas, Schulen und Gemeinwesenarbeit), der Stadtverwaltung (unter anderem Zuwanderungs- und Integrationsbüro, Kulturamt, Stadtplanungsamt und Amt für Kinder und Bildung) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) zu institutionalisieren. Die htw saar übernahm bereits 2018 unter Leitung

von Prof. Dr. Christian Schröder die wissenschaftliche Begleitung des Projekts. Die Integrationsmanagerin (finanzierte Stelle aus Mitteln der Städtebauförderung), Lena Reichhart, organisierte die Partizipationsprozesse im Stadtteil. Die Leiterin des Zuwanderungs- und Integrationsbüros, Veronika Kabis, koordinierte die Verbindung hin zu den städtischen Ämtern. Seit 2021 wird die Bildungswerkstatt federführend vom Kulturamt weiterentwickelt.

Wie stellen wir uns eine Bildungswerkstatt pädagogisch vor?

Ausgehend von der Tatsache, dass wir in einer Migrationsgesellschaft leben, wurde über die pädagogische Konzeptualisierung von Mehrsprachigkeit und dem Entgegenwirken von institutionellem Rassismus unter anderem mit den Expertinnen Prof. Dr. María do Mar Castro Varela und Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Ingrid Gogolin in Rahmen von Workshops nachgedacht. In Sommerbildungscamps für Schülerinnen und Schüler auf dem Kirchberg wurden in den Schulferien zudem Bewegung und (Sprach-)Bildung erprobt und weiterentwickelt. Auch Themen der Nachhaltigkeit und der Digitalisierung wurden zusammen mit den Experten Prof. Dr. Michael Opielka und Prof. Dr. Stefan Aufenanger diskutiert und auf den sozialräumlichen Kontext Saarbrücken-Malstatt übertragen. Dabei wurde immer wieder die Frage diskutiert, wie die Bildungswerkstatt einerseits berufliche Karrieremöglichkeiten fördern kann und andererseits zugleich losgelöst von der Idee der Verwertbarkeit von Kompetenzen für den Arbeitsmarkt, Bildungsprozesse im Sinne von Selbst- und Welterfahrungsprozessen ermöglichen kann. Entsprechend wurden Ideen von „(future) skills“ entwickelt, die auf die generationsübergreifende Partizipation an einer digitalen, enkeltauglichen und inklusiven Gesellschaft abzielen.

Wie sieht eine Bildungswerkstatt räumlich aus?

Hinsichtlich der Frage, wie die architektonische Gestaltung von Bildungsräumen und die pädagogische Arbeit besser miteinander verzahnt werden können, wurde 2018 ein innovatives Planspiel im Stadtteil organisiert, das von Susanne Hofmann vom Architekturbüro „Die Baupiloten“ entwickelt wurde.³ Mit dem Architekturbüro „vivihouse“⁴ und der Commons-Expertin Silke Helfrich wurde darüber nachgedacht, wie die Bildungswerkstatt als Gemeingut durch die zivilgesellschaftlichen Akteure vor Ort selbst erbaut werden kann⁵. Gemeinsam mit einem Landschaftsarchitekten wurde partizipativ mit Kindern und Jugendlichen aus dem Stadtteil ein „grünes Klassenzimmer“ am künftigen Standort der Bildungswerkstatt errichtet. Als pädagogisches Konzept steckt die Idee dahinter, dass sich Bildungsprozesse stets ganzheitlich mit Kopf, Herz und Hand vollziehen. Ferner untersuchten Studierende des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit (BSP) die Wechselwirkung von Räumlichkeiten und (sozial-)pädagogischer Arbeit im Stadtteil Saarbrücken-Malstatt, um daraus Erkenntnis für die räumliche Ausgestaltung der Bildungswerkstatt zu gewinnen.

Wie soll sich die Bildungswerkstatt organisieren?

Schließlich wurde gemeinsam nach neuen Antworten auf die Frage gesucht, wie die Bildungswerkstatt einerseits an den lebensweltlichen und sozialräumlichen Bezügen anknüpfen und zugleich darüber hinaus soziale Innovationen generieren kann, die auch auf andere Bildungseinrichtungen übertragbar sein können. Im Rahmen eines Seminars mit Studierenden des Studiengangs BSP der htw saar wurde dazu der Ansatz des „Design Thinking“ so adaptiert, dass ausgehend von den alltäglichen Herausforderungen der Menschen im Stadtteil, innovative Lösungen entwickelt werden können. Um einen solchen Innovationsprozess im sozialen Bereich organisational zu verankern, wurden zudem Ideen einer lernenden Organisation entwickelt. In dieser Konzeption soll einerseits strukturell verankert sein, dass Bildungswerkstatt als Organisation sich selbst als lernend begreift und entsprechend agil ihre Strukturen an Bedarfe und gesellschaftliche Herausforderungen anpassen kann. Andererseits soll die Organisationsstruktur auch im Sinne einer Verantwortungspartnerschaft das breite Bündnis von zivilgesellschaftlichen Akteuren, (sozial-)pädagogischen Einrichtungen, Hochschulen und Stadtverwaltung dauerhaft institutionalisieren.

Der (wissenschaftlich-praxisnahe) Austausch wurde schriftlich dokumentiert und später in eine abschließende Publikation überführt. Die Publikation wurde auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse ausgearbeitet und ist im Beltz Juventa Verlag in diesem Jahr erschienen.⁶ Aktuell werden mit Masterstudierenden des Studiengangs Soziale Arbeit der htw saar im Rahmen eines Seminars die Ideen weiter ausgearbeitet und auf einer Tagung im Juli präsentiert. Zudem wird eine Bildungsmanagerin beim Kulturamt eingestellt, die die weiteren Bildungsprozesse im Stadtteil unterstützen und initiieren wird.

¹ Maykus, Stephan: Dem Netzwerk einen (sozial-)pädagogischen Sinnhorizont geben: Demokratische Bildungslandschaft von unten im Nachbarschaftsheim Schöneberg, in: Kooperativ in der Kommune. Demokratisches Engagement von Kindern und Jugendlichen fördern (KoKoDE), hg. von Sturzenhecker, Benedikt; Glaw, Thomas; Schwerthelm, Moritz (Gesellschaftliches Engagement von Benachteiligten fördern/verantwortlich, Band 3), Gütersloh 2020, S. 198-221.

² <https://www.saarbruecken.de/bildung/bildungswerkstatt>.

³ Hofmann, Susanne: Partizipation macht Architektur. Die Baupiloten – Methode und Projekte, Berlin 2014.

⁴ Fürst, Michael; Kichler, Nikolas; Schulz, Paul Adrian: Ein Toolkit für urbanen Selbstbau, 2018, https://issuu.com/vivihouse/docs/f__rst-kichler-schulz_toolkit_f__r_. Zugegriffen: 7. April 2022.

⁵ Helfrich, Silke; Bollier, David: Frei, fair und lebendig - Die Macht der Commons (Sozialtheorie), Bielefeld 2019.

⁶ Schröder, Christian; Zöller, Ulrike (Hg.): „Bildung gestaltet Zukunft“ – Soziale Arbeit zwischen Bildung und Stadtentwicklung, Weinheim-Basel 2022.

5.2 „Bildung gegen Armut“ in Neunkirchen

Mit der Initiative „Bildung gegen Armut“ in dem sozial belasteten Stadtviertel Neunkirchen-Unterstadt hat der Saarland Sozialgipfel ein wichtiges Vorhaben auf den Weg gebracht. Denn die Teilhabe an Bildung ist gerade für Kinder in diesem Umfeld schwierig zu realisieren. Hier braucht es ein institutionenübergreifendes, koordiniertes Vorgehen der Schulen (sowie auch der Kitas) im Quartier und der stadtteilbezogenen sozialpädagogischen Einrichtungen. Die Initiative brachte erste wichtige Teilerfolge, ist aber (noch) kein Leuchtturmprojekt.

Die Teilhabe an Bildung hat eine Schlüsselstellung für den weiteren Lebensweg von Kindern. Zugleich ist der Zusammenhang von Herkunftsfamilie und Bildungserfolgen in Deutschland nach wie vor stark ausgeprägt (vgl. Kapitel I.3.3). Für den Abbau ungleicher Bildungschancen ist es daher wesentlich, Kindern, die Bildungsbarrieren erfahren, die Wahrnehmung ergänzender Angebote zu ermöglichen und sie schon früh in ihrer Entwicklung zu fördern. Neben der Familie, der Schule und der außerhäuslichen Kinderbetreuung ist der Sozialraum ein zentraler Ort für die Unterstützung von Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten von Kindern.

Der Sozialraum als Bildungsort für von Armut bedrohte Familien

Der Ansatz „Bildung gegen Armut“ war Schwerpunktthema in einer Fachveranstaltung des Saarland Sozialgipfels 2017 in Neunkirchen. Der Saarland Sozialgipfel, ein Bündnis aus Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und insgesamt über 30 Vereinen und Organisationen, setzt sich seit über 25 Jahren im Saarland dafür ein, materielle Armut und soziale Ausgrenzung zu verhindern und den sozialen Zusammenhalt zu fördern. Im Rahmen der Veranstaltung wurde die Bielefelder Bürgerinitiative für Bildung „Tabula“ vorgestellt. „Tabula“ fördert Kinder und Jugendliche aus sozial belasteten Stadtteilen. Der Name der Initiative ist von der Idee der „Tafeln“ abgeleitet. Statt Lebensmittel sammelt „Tabula“ Zeit von Menschen und macht daraus Bildungsangebote für Kinder. Das Konzept wurde ab 2005 in Bielefeld entwickelt und ausgebaut. Drei Ansätze greifen dabei ineinander: Erstens die individuelle Unterstützung beim Lernen für Kinder und Jugendliche, zweitens Bildungsangebote in den Ferien und der Freizeit und drittens eine Langzeitfortbildung für Lehrerinnen und Lehrer. Das Projekt ist mittlerweile mehrfach ausgezeichnet und konnte auch in der Stadt Wolfsburg umgesetzt werden.

Angeregt von dieser Idee startete der Saarland Sozialgipfel 2018 seine Initiative „Bildung gegen Armut“: Im Quartier Neunkirchen-Unterstadt sollte um die Grundschulen Am Stadtpark und Bachschule sowie die Gemeinschaftsschule Stadtmitte herum ein unterstützendes Bildungsangebot im Sozialraum aufgebaut werden, das Kindern aus prekären Lebensverhältnissen Hilfen anbietet und grundlegende Bildungserlebnisse durch eigene Erfahrung und aktive Teilhabe ermöglicht.

Das Quartier Neunkirchen-Unterstadt – ein Stadtteil mit vielen Problemen

Im Einzugsgebiet der Bachschule in Neunkirchen leben überproportional viele Kinder, deren Eltern dauerhaft einkommensarm sind. Der Anteil von Familien mit Migrationserfahrung, insbesondere aus Bulgarien und Rumänien, ist überdurchschnittlich hoch. Die Zahl der in Neunkirchen lebenden rumänischen und bulgarischen Einwohner hat sich seit 2015 verdoppelt und ist mit 2.400 Personen (Stand: 31.12.2021) außerordentlich hoch.¹ Ebenfalls bedeutend ist der Anteil der Menschen, die der Gruppe der Roma angehören. Ein Großteil dieser Menschen lebt in prekären Lebens- und Wohnverhältnissen.

Mit 12 % ist der Anteil der Kinder unter 14 Jahren signifikant höher als im Bundesgebiet (7,9 %).² Die Lebenssituation der Kinder ist schwierig. Außerschulische Bildungsangebote werden kaum genutzt (z. B. Nachhilfe, Musikunterricht, Freizeitangebote). Für Kinder unter sechs Jahren fehlen Kita-Plätze. Verständigungsschwierigkeiten aufgrund fehlender oder unzureichender Sprachkenntnisse, mangelnde vorschulische Bildung (auch wegen fehlender Kindergartenplätze) und mangelnde Erfahrung im Umgang mit Gleichaltrigen prägen den Alltag der Kinder. Die häusliche Situation ist gekennzeichnet durch chronischen Mangel an materiellen Ressourcen, beengten Wohnraum, unzureichende Rückzugsräume, familiäre Belastungen, geringe Förderung durch die Eltern (Förderung von Vorleistungen wie Malen, Bilderbücher ansehen, mit Bauklötzen spielen etc.) und nicht kindgerechte sowie fehlende Tagesstruktur.

Bei der Einschulung werden Eltern und Kinder oft erstmalig getrennt. Die Kinder verfügen über eine geringe Aufmerksamkeits- und Konzentrationsspanne und haben nicht gelernt, über einen längeren Zeitraum an einer Aufgabe zu arbeiten. Die Bedeutung von Schule ist ihnen häufig nicht bekannt. Die Sprachbarrieren wirken sich weiter erschwerend auf den gelingenden Schuleinstieg aus. Teilweise beherrschen die Kinder auch ihre Muttersprache nicht altersentsprechend.

Zielsetzung der Initiative „Bildung gegen Armut“

Mit der Initiative „Bildung gegen Armut“ sollte nach dem Vorbild von „Tabula“ ein gemeinwesenorientiertes Projekt auf den Weg gebracht werden, das an der Schule angedockt und mit Beteiligung der verschiedenen Akteure die Problemlagen aufgreift und Kinder, Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrer unterstützt. Die betroffenen Kinder sollten in die Lage versetzt werden, das schulische Bildungsangebot wahrzunehmen und zu nutzen. Sie sollten in ihrer Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit gestärkt werden und ihre sozialen Kompetenzen entwickeln. Über niedrigschwellige Bildungs- und Unterstützungsangebote sollten auch die Eltern erreicht und befähigt werden, ihre familiäre Situation und die Entwicklung ihrer Kinder positiv zu beeinflussen. Ein wesentliches Ziel des Projekts war auch, dass die Nachhaltigkeit der Angebote gesichert wird.

Netzwerk „Bildung gegen Armut“

Ende 2018 initiierte die Arbeitsgruppe des Saarland Sozialgipfels eine Vernetzung aller im Stadtviertel aktiven sozialen Akteure sowie Vertreter der Stadt und erarbeitete eine Bestandsaufnahme aller dort tätigen sozialen Einrichtungen und Angebote. Verschiedene neue Projektideen für präventive, pädagogische Angebote und Maßnahmen wurden entwickelt. Die Stadt Neunkirchen beantragte dann Mittel für die unterschiedlichen Teilprojekte und trieb die Konzeption und den Bau eines „Kindshauses“ voran. Die Eröffnung soll noch in diesem Jahr (2022) erfolgen.

Aus dem Landeshaushalt wurden mittlerweile 100.000 Euro für soziale Projekte bereitgestellt. Mit einiger Verzögerung, auch coronabedingt, starteten dann 2021 im Rahmen des Gesamtprojekts mehrere kleinere Projekte rund um die Schulen im Quartier Neunkirchen-Unterstadt. Die Caritas hat gemeinsam mit dem Neunkircher Zoo ein tierpädagogisches Projekt mit Islandpferden ins Leben gerufen. Ein erlebnispädagogisches Projekt unter Trägerschaft der Diakonie hat zum Ziel, die Schulfähigkeit von Grundschulern zu fördern. Im AWO-Beratungszentrum wird eine Maßnahme für Kinder und Eltern zu gesunder Ernährung angeboten. Außerdem wurde aus den Geldern die Stelle der Stadtteilmanagerin aufgestockt. Wichtig ist, dass diese Maßnahmen dann gekoppelt an das Kinderhaus weitergeführt werden. Zielgruppe dieser Projekte sind Kinder zwischen 6 und 14 Jahren aus schwierigem sozialem Umfeld. Mittlerweile wurde die Zielgruppe, auch mit Blick auf die fehlenden Kita-Plätze, auf unter 6-Jährige ausgedehnt.

Unterstützung für die Bildungseinrichtungen im Quartier

Zentral war auch die Stärkung der Schulen im Quartier Neunkirchen-Unterstadt (Bachschule und Gemeinschaftsschule Stadtmitte, unter Einbeziehung der Grundschule Am Stadtpark). Das Ministerium für Bildung und Kultur hat dort mit dem Programm „Schulen stark machen“ Schulentwicklungsprozesse mit Coaching, Weiterqualifizierung und zusätzlichen Mitteln für Bildungsarbeit in Gang gesetzt. Außerdem wurde die Schulsozialarbeit verstärkt. Seit dem Schuljahr 2021/2022 gibt es zudem eine Stelle im Rahmen des Programms „Aufholen nach Corona“.

Fazit: Erste Teilerfolge – (noch) kein Leuchtturmprojekt

Das Vorhaben, Kinder und Jugendliche in sozial benachteiligten Stadtgebieten mit sozialpädagogischen Bildungsangeboten zu fördern, ist nicht neu. Wichtig ist allerdings ein abgestimmtes und koordiniertes Vorgehen. Die Initiative „Bildung gegen Armut“ hat im hoch sozial belasteten Stadtteil Neunkirchen-Unterstadt den Blick für die gewachsenen Probleme im Stadtteil geschärft und ein gemeinsames, zielgerichtetes und nachhaltiges Projekt von Schulen, Stadtteilmanagement und sozialen Akteuren auf den Weg gebracht. Erste Schritte sind getan. Doch noch handelt es sich um unverbundene und nur teilweise nachhaltige Einzelprojekte. Voraussichtlich Ende

2022 soll das Kinderhaus in der Kleiststraße bezugsfertig sein. Seine Eröffnung könnte dem Projekt neuen Schwung geben. Erfolg wird das Projekt „Bildung gegen Armut“ haben, wenn die Stadt mit klaren Zielen und aktiv eine Steuerungsfunktion wahrnimmt sowie einen stetigen Prozess der Beteiligung der Schulen und Träger im Sozialraum sowie Ehrenamtlichen gewährleistet. Eine wissenschaftliche Begleitung könnte hilfreich sein. Landkreis und Stadt müssen dafür Haushaltsmittel auch aus dem Landeshaushalt verfügbar machen. „Bildung ist die Chance für Heranwachsende, in unsere Kultur hineinzuwachsen und ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Armut erschwert Bildung, kann sie nachhaltig verhindern.“³

¹ Sonderauswertung durch die Kreisstadt Neunkirchen.

² Vgl. Förderantrag der Kreisstadt Neunkirchen im Rahmen der Initiative „Bildung gegen Armut“ an das Ministerium für Bildung und Kultur vom 17.11.2020.

³ von Groeben, Annemarie: Einführungsreferat zum 20-jährigen Jubiläum des Saarland Sozialgipfels „Sozialer denken – sozialer handeln“ am 9. Februar 2017 in Neunkirchen.

6. Allgemeinbildende Schulen

6.1 Beständigkeit und Zunahme sozialer Bildungsungleichheiten im allgemeinbildenden Schulsystem – eine Analyse

Trotz einer Vielzahl von Programmen und Projekten gelingt es vielen Schulen gegenwärtig kaum noch, den Lernerfolg gerade der am meisten sozial benachteiligten Schülerinnen und Schüler nachhaltig zu verbessern. Der phasenweise zu verzeichnende Trend der Bildungsexpansion am oberen schulischen Qualifikationsspektrum stagniert nunmehr und die Probleme am unteren Ende wachsen – bereits vor der Pandemie. In der folgenden Analyse richtet die Arbeitskammer ihren Blick auf Erkenntnisse jener sozialen und bildungsbezogenen Disparitäten, die das Ziel einer inklusiven, chancengerechten und hochwertigen Bildung in der Schule gefährden, um in der Ableitung daraus einen Beitrag zur Kritik sozial bedingter Bildungsungleichheit zu leisten. Denn erst aus einem kritischen Bewusstsein über den Tatbestand sozialer Bildungsdisparitäten und ihrer Tragweite lassen sich strategische Maßnahmen ableiten und fokussiert Instrumente ansetzen, um benachteiligte junge Menschen in ihrer schulischen Bildung zielgerichtet zu unterstützen mit dem Ziel, soziale Brüche zu vermeiden und nachhaltig abzubauen.

Das Verfassen dieses Berichts fällt in eine Zeit, die auch und gerade für das Schulwesen von einschneidender Bedeutung ist. Zwei Jahre liegt es nun zurück, dass die Schulen wegen der Corona-Pandemie zum ersten Mal schließen mussten. Es folgten ein ständiger Wechsel zwischen Homeschooling und Präsenzunterricht unter Pandemiebedingungen, Ungewissheiten und Ängste ob der Infektionen und Quarantänen, ein hoher Personalausfall und immer neue Anordnungen, die sehr kurzfristig umgesetzt werden mussten. Durch Kontaktbeschränkungen, geschlossene Schulen und durch Schließungen und Einschränkungen von Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen ist nicht nur eine fachliche „Lernlücke“ entstanden, sondern ein Großteil der Lebensräume der jungen Menschen weggefallen. Insgesamt kamen in der Pandemie für Kinder und Jugendliche viele soziale und psychische Belastungen zusammen, wie die Copsy-Studie des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf in ihren Befragungswellen herausgearbeitet hat.¹ Belastungen und psychische Auffälligkeiten, die laut dritter Befragungswelle nunmehr wieder etwas abgenommen haben, bedeuteten indes nicht gleich eine psychische Erkrankung. „Die meisten Kinder und Jugendlichen“, so die Schlussfolgerung aus der Studie, „werden die Krise vermutlich gut überstehen. Das gilt vor allem für jene aus stabilen Familienverhältnissen. Familie ist und bleibt eine der wichtigsten Ressourcen, um gut durch die Pandemie zu kommen.“² Es sei sogar davon auszugehen, dass die Kinder an den Erfahrungen wachsen, die sie in dieser Pandemie machen. Erneut aber waren und sind – so lautet das Ergebnis der dritten Befragungsrunde der Copsy-Studie – Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien und in schwierigen Lebenslagen mit wenig Ressourcen besonders schwer betroffen, wie die Arbeitskammer bereits in ihrem Jahresbericht 2021 dokumentiert hat.³

Schulen im Ausnahmemodus

Die zweite aktuell einschneidende Situation, auch für unsere Schulen und die Kinder- und Jugendhilfe, ist der massive Bruch des Völkerrechts durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine mit all seinen verheerenden Auswirkungen. Der Krieg in Europa ist eine neuerliche Ausnahmesituation, die die Schülerinnen und Schüler besorgt und verunsichert. Sie haben viele Fragen, worauf die Schulen mit adäquaten Gesprächsangeboten reagieren müssen. Dies ist vorrangig. Schule muss hier Orientierung und Sicherheit geben. Dies gilt erst recht für die Aufgabe, womöglich tausenden geflüchteten ukrainischen Kindern und Jugendlichen in den saarländischen Schulen mit einem unbürokratischen Zugang ein ausreichendes schulisches Angebot zu gewährleisten, für genügend Fachkräfte für Deutsch als Fremdsprache zu sorgen und zugleich Anschlüsse an das ukrainische Bildungssystem mit digital zugänglichen Lerninhalten und in der Muttersprache zu ermöglichen. Dergleichen muss die (schul-)psychologische und sozialpädagogische Unterstützung sichergestellt werden. Wir sehen hier ein hohes Engagement der Schulen, Kommunen, Landesregierung sowie von Ehrenamtlichen. Doch erwächst daraus eine gewaltige Aufgabe, die zusätzlich zu meistern ist, was ohne die bedarfsgerechte Deckung substanzieller Mehrbedarfe für zielgerichtete Maßnahmen im Bereich Bildung nicht nachhaltig möglich sein wird.

Die aktuellen Krisensituationen, die unsere Schulen vor sehr große und alles andere als alltägliche Herausforderungen stellen, treffen auf ein Schulsystem, in dem es um die Chancengleichheit nicht zum Besten bestellt ist, wie in der folgenden Analyse aufzuzeigen versucht wird. Es ist mittlerweile fast zum Gemeinplatz geworden, dass Kindern und Jugendlichen je nach sozialer Herkunft und Lebenslage ungleiche Start- und damit Bildungschancen geboten sind, die sich im Schulsystem nicht nur verfestigen, sondern ebenfalls durch Selektion und durch standortbezogene Segregation vergrößern. Trotz zahlreicher Reformbemühungen, unzähligen Projekten und Programmen – in unterschiedlicher Intensität und Konsequenz – ist ein signifikantes Aufbrechen des starken Zusammenhangs von sozialer Herkunft, Lebenslage und Bildungserfolg in den deutschen Schulsystemen nicht wirklich erkennbar. Auch wenn dieser persistente Mangel an Chancengleichheit im Hinblick auf Bildung in regelmäßigen Abständen durch neue Studien seinen medialen Rundgang macht, mitsamt den gleich darauf in Einigkeit beschworenen Bekundungen über „beste Bildung“ oder „bestmögliche Bildung“ für alle Kinder und Jugendliche – was auch immer solche Schlagworte konkret bedeuten mögen –, verschwindet die kurzweilige Aufmerksamkeit auf diesen für unsere reiche Gesellschaft unwürdigen Tatbestand im Alltagsgeschäft wieder. Doch benennen müssen wir diese Misere, auch oder gerade weil die von Bund und Ländern ausgerufenen „Bildungsrepublik“ bislang eine Schimäre und Chancengleichheit für viel zu viele junge Menschen eine Illusion geblieben ist.

Wir brauchen ein kritisches Bewusstsein der andauernden Chancenungleichheit

Ziel und Verpflichtung der UN-Bildungsagenda 2030 im Rahmen der Globalen Nachhaltigkeitsagenda für die Bundesrepublik Deutschland und entsprechend der föderalen Konstitution der Länder lauten, bis 2030 eine „inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung“ zu ge-

währleisten sowie „lebenslanges Lernen für alle“ zu fördern und niemanden zurückzulassen.⁴ Dem allgemeinbildenden Schulbereich kommt insofern eine herausgehobene Bedeutung zu, als diese die einzige Bildungsinstitution ist, die von allen Kindern und Jugendlichen besucht wird. Die Prinzipien der Bildungsagenda 2030 folgen einem menschenrechtlichen Ansatz (vgl. Kap. I.2). Bildung ist in der Ableitung ein universelles Menschenrecht und ein befähigendes Recht. Die Vision der Nachhaltigkeitsagenda zeichnet eine „gerechte, faire, tolerante, offene und sozial inklusive Welt, in der für die Bedürfnisse der am stärksten Benachteiligten gesorgt wird“.⁵ Entlang dieser Leitplanken fokussiert die Arbeitskammer in der Analyse besonders auf jene sozialen und bildungsbezogenen Disparitäten und Disruptionen, die das Ziel einer inklusiven, chancengerechten und hochwertigen Bildung in der Schule gefährden, um in der Ableitung daraus einen Beitrag zur Kritik sozial bedingter Bildungsungleichheit zu leisten. Denn, so unsere Überzeugung, erst aus einem kritischen politischen Bewusstsein über den Tatbestand sozialer Bildungsdisparitäten und ihrer Ausprägungen und gesellschaftlichen Tragweite lassen sich schulpolitisch strategische Maßnahmen ableiten und fokussiert Instrumente ansetzen, um benachteiligte junge Menschen in ihrer schulischen Bildung, Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Teilhabe zielgerichtet zu unterstützen sowie Diskriminierungen nachhaltig abzubauen.

Phasen der Bildungsexpansion und Bildungsintegration – nicht für alle

Im Rahmen der Nationalen Bildungsberichterstattung konnte allgemein und mit Blick auf das gesamte Bildungswesen seit 2006 ein Trend der Bildungsexpansion und Bildungsintegration beobachtet werden, also steigende Bildungsbeteiligung und im Generationenvergleich bei den Jüngeren eine Tendenz zu höheren Bildungsabschlüssen. In einer Vielzahl von Bildungsbereichen sind strukturelle Veränderungen eingeleitet worden, die diesen Trend begünstigen (sollen). Zu nennen ist hier insbesondere der Ausbau der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, der zu einer deutlich höheren und früheren Bildungsbeteiligung geführt hat. Desgleichen spielen in diesem Kontext – auch im Saarland – der Ausbau von Ganztagschulen, schulstrukturelle Veränderungen im Bereich der Sekundarstufe I (Sek. I), die für mehr Durchlässigkeit sorgen sollen, und die Aufnahme inklusiver Beschulung in die Schulgesetze und Verordnungen der Länder eine wichtige Rolle. Allerdings haben nicht alle gleichermaßen von der steigenden Bildungsexpansion und -beteiligung in der Bildungskette profitiert. Die Beiträge dieses AK-Jahresberichts zeigen beispielsweise, dass trotz des erheblichen Ausbaus von Kita-Plätzen in den letzten zehn, fünfzehn Jahren nicht nur weiterhin in beträchtlichem Umfang benötigte Plätze fehlen, sondern die Teilhabe bereits vor der Schule zu Ungunsten von Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Familien und von vielen Kindern mit Migrationshintergrund sozial selektiv ist (vgl. Kap. I.4.1). Die frühe sozial selektive Bildungsbeteiligung und nicht bedarfsgerechte Strukturqualität in segregierten Kitas können die Bildungsdisparitäten im schulischen Verlauf sogar noch verstärken, anstatt sie abzubauen.

Die folgenden Ausführungen zum Ausmaß bestehender Bildungsungleichheiten referieren auf Daten der amtlichen Schulstatistik sowie Befunde über Kompetenzungleichheiten im Zusammenhang mit kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapitalien, wie sie aus nationalen Untersuchungen (u. a. IQB-Bildungstrends) und internationalen Schulleistungsstudien (z. B. TIMSS,

PIRLS/IGLU, PISA) hervorgehen. In dieser Analyse steht der Konnex zwischen sozioökonomischem Status und schulischem Bildungserfolg im Fokus, zunächst für Gesamtdeutschland und anschließend mit Blick auf das Saarland.

Zur Einordnung migrationspezifischer Bildungsungleichheiten ist zu beachten, dass die robusteste Korrelation sich nicht durch diese selbst allein erklärt, sondern dass es in unserer Gesellschaft eine überproportionale Verknüpfung von sozialer Benachteiligung und niedrigem sozioökonomischen Status bei Menschen mit Migrationshintergrund gibt. So zeigte sich zwar bei der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund immer wieder eine im Vergleich geringere Gymnasialbeteiligung und eine höhere Beteiligung an nicht-gymnasialen Schulen, insbesondere im Hauptschulbildungsweg. Werden die Merkmale sozioökonomischer Status und Migrationshintergrund zusammen betrachtet, lässt sich dagegen erkennen, dass sich Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund mit vergleichbarem sozioökonomischem Status weder bei der Gymnasial- noch bei der Hauptschulbeteiligung signifikant voneinander unterscheiden.⁶ Wobei „Migrationshintergrund“ eben nicht gleich „Migrationshintergrund“ ist. Denn Vorurteile, Diskriminierung und Exklusion haben eine gruppenspezifische Schlagseite. Ein gesellschaftliches Klima, das zunehmend geprägt ist von Ausgrenzung und Diskriminierung, stellt für viele Jugendliche eine spezifische Benachteiligung dar, weshalb in Kapitel I.10.7 der Blickwinkel genauer auf ihre Situation gerichtet werden soll.

Die Kritik an Schulleistungsvergleichen wie PISA, dass diese nichts über die Persönlichkeitsentwicklung aussagen und „Bildung“ nicht in ihrer Gesamtheit und Vielschichtigkeit abbilden, ist aus Sicht der Arbeitskammer zwar berechtigt. Dennoch ist exemplarisch gerade die Lesekompetenz, die als essenzielles Kulturwerkzeug eine Schlüsselrolle für den Schulerfolg darstellt, ein guter und hinreichender Indikator zum Grad der Teilhabebefähigung durch schulische Bildung.

Bildungsungleichheiten im Grundschulbereich – in 20 Jahren wenig erreicht

Für den Grundschulbereich geben unter anderem die in den vierten Jahrgangsstufen erhobenen Befunde der Internationalen Grundschul-Lese-Untersuchung (IGLU) und die Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) Aufschluss über Stand und Entwicklung sozial- und migrationsbezogener Bildungsdisparitäten. So zeigte IGLU 2016, dass der „Leistungsvorsprung im Leseverständnis von Kindern aus Familien der dritten Berufsgruppe (Akademiker, Techniker und Führungskräfte) vor denen der ersten Berufsgruppe (manuelle Tätigkeiten) (...) 72 Punkte [beträgt] und damit ungefähr eineinhalb Lernjahre“.⁷ Mit Blick auf Gesamtdeutschland und die Entwicklung der Lesekompetenz folgert IGLU 2016: „Deutschland ist es in den vergangenen 15 Jahren im Bereich der Grundschule nicht gelungen, den Anspruch auf Chancengleichheit im Bildungssystem zu realisieren.“ Auch bei den migrationsbedingten Bildungsungleichheiten in den Leseleistungen sei es trotz vielfältiger Anstrengungen „am Ende der vierjährigen Grundschulzeit in Deutschland nicht gelungen, das bildungspolitische Ziel der Verringerung von zugewanderungsbezogenen Disparitäten zu realisieren“, wobei angemerkt wird, dass sich innerhalb der 15 Jahre die Zusammensetzung der Schülerinnen und Schüler aus Familien mit Migrationshintergrund

verändert hat und diese Heterogenität größer geworden ist.⁸ Diese Heterogenität wird in den folgenden Jahren ebenfalls im Saarland absehbar zunehmen.

Hinsichtlich geschlechtsbezogener Kompetenzunterschiede im Bereich Lesen erzielen Mädchen konstant leicht bessere Ergebnisse als Jungen, was auf ein im Mittel höher ausgeprägtes Niveau im Leseselbstkonzept, in der Lesemotivation und im Leseverhalten im Laufe der Lesesozialisation zurückzuführen ist. Studien im Bereich der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse präsentieren in diesen Domänen gegenteilige Befunde. Die Thematik einer gendersensiblen Bildung und Erziehung zur Vermeidung von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen wird in Kapitel I.10.5 näher betrachtet.

Für Mathematik und die Naturwissenschaften berichten die TIMSS-Untersuchungen, dass das Ausmaß der sozial bedingten Bildungsdisparitäten in diesen Domänen bei den Viertklässlern in Deutschland nahezu konstant geblieben ist. Die Befunde aus den Nullerjahren über ausgeprägte Schulleistungsunterschiede in Deutschland zwischen Kindern, deren Eltern den „oberen Dienstklassen“ angehören, und Kindern, deren Eltern den Gruppen der Arbeiterinnen und Arbeiter angehören, bestätigen sich also noch heute. Ein weiterer Indikator ist die Armutsgefährdung: „Werden die Lernunterschiede von armutsgefährdeten mit nicht armutsgefährdeten Kindern verglichen, zeigt sich in TIMSS 2019 in Mathematik eine Differenz von knapp einem Lernjahr. Bei den naturwissenschaftlichen Kompetenzen beträgt diese Differenz bis zu zwei Lernjahre. Im Trend zeigen sich zwischen TIMSS 2007, 2011, 2015 und 2019 keine signifikanten Veränderungen bei den festgestellten sozialen Disparitäten.“⁹

Bildungsdisparitäten in weiterführenden Schulen seit 2015 wieder größer

Im Bereich der weiterführenden Schulen geben die nationalen IQB-Bildungstrends (Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen) Auskunft über mathematische und naturwissenschaftliche (Biologie, Physik und Chemie) Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I. Mit Blick auf die Leistungen in Abhängigkeit vom sozialen Status verzeichnen die Vergleichsstudien in diesen Kompetenzdomänen zwischen 2012 und 2018 weitgehende Stagnation.

Ein anderes Bild präsentieren die IQB-Studien im Bereich Deutsch im Zeitraum 2009 bis 2015. In allen drei Teilbereichen (Lesen, Zuhören, Orthografie) ist wieder eine Vergrößerung der sozial bedingten Bildungsungleichheiten festzustellen. Diese Entwicklung setzt sich in der Lesekompetenz seit 2015 auch bei PISA fort.¹⁰

Nach PISA 2000 konnte phasenweise ein positiver Trend beobachtet werden. So haben sich die Kompetenzstände bei den Jugendlichen über mehrere Jahre in fast allen untersuchten Domänen (Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften) leicht, aber kontinuierlich verbessert. Ferner waren Verbesserungen in den mittleren Kompetenzen bei Jugendlichen aus sozioökonomisch weniger begünstigten Familien sowie Jugendlichen aus Familien mit Migrationshintergrund festzustellen.¹¹ Dennoch blieb ebenso bei PISA 2015 der Anteil der Jugendlichen, die am Ende der Vollzeitschulpflicht über unzureichende Kompetenzstände in den Basiskompetenzen

verfügen, mit 15 % weiterhin zu groß. Seitdem ist der Anteil der 15-Jährigen, die das Mindestniveau in den jeweiligen Domänen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften nicht erreichen, in allen drei PISA-Bereichen sogar von 15 auf 20 % und mehr gestiegen. Mehrheitlich betrifft dies finanziell und im sozialen Status nicht auf Rosen gebettete Jugendliche – mit allen bekannten Risiken für die gesellschaftliche Teilhabe.¹²

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung bestätigt im Bildungsbericht 2020, dass eben nicht alle gleichermaßen von einer steigenden Bildungsbeteiligung und dem Trend zu höheren Abschlüssen profitiert haben. Zudem verweist der Bildungsbericht 2020 darauf, dass nunmehr nicht nur der Trend der Bildungsexpansion am oberen schulischen Qualifikationsspektrum stagniert, sondern die Probleme am unteren Ende wachsen – bereits vor der Pandemie:

Der über viele Jahre zu beobachtende Trend zum Besuch höher qualifizierender Schularten und zum Erwerb höher qualifizierender Abschlüsse hat sich bei den aktuellen Schülerkohorten nicht fortgesetzt. Neben stagnierenden, in einigen Ländern sogar rückläufigen Übergangquoten ans Gymnasium deuten auch sinkende Absolventenquoten mit mittlerem Abschluss und Hochschulreife darauf hin. Weiter gestiegen sind hingegen die Anzahl und der Anteil an Jugendlichen, die von der Schule abgehen, ohne mindestens den Hauptschulabschluss erreicht zu haben.¹³

Als erstes Fazit der hier aufgemachten Perspektive lässt sich festhalten: Anhand der Daten aus den internationalen und nationalen Schulleistungsstudien zeichnet sich die aktuelle Phase durch teilweise Stagnation sowie teilweise einen Wiederanstieg sozialer Bildungsdisparitäten in wesentlichen Kompetenzbereichen ab. Zudem erreicht eine größere Anzahl nicht mehr das Mindestniveau in Kernkompetenzen und mehr Jugendliche verlassen die Schule ohne Abschluss.

Digital Divide

Da Digitalisierung und Mediatisierung zunehmend in den Bereichen unserer Lebens- und Arbeitswelt zu entscheidenden Veränderungen führen, wird der Erwerb digitaler Kompetenzen inzwischen zu Recht als integraler Bestandteil des Bildungsauftrags formuliert. Die Bildungsdisparitäten in Kernkompetenzen zeigen sich ebenso im Bereich der Digitalisierung als „Digital Divide“, was wenig verwunderlich ist, wenn es für einen wachsenden Teil der Schülerschaft offensichtlich nicht gelingt, ein Mindestniveau im Erwerb von Basiskompetenzen, etwa gerade in der Lesekompetenz, sicherzustellen. Bereits ICILS 2013 (International Computer and Information Literacy Study) machte deutlich, dass etwa 30 % der Jugendlichen der 8. Jahrgangsstufe in Deutschland nur rudimentäre computer- und informationsbezogene Kompetenzen aufweisen, die in den sich anschließenden Bildungsetappen kaum umfassend aufgeholt werden können. ICILS 2018 legte offen, dass rund 33 % der Jugendlichen Online-Informationen weder richtig einordnen noch kritisch hinterfragen können, womit sie sehr anfällig für Fake News und populistische Kampagnen sind. Gerade Deutschland gehörte sowohl bei ICILS 2013 und 2018 zu den Ländern, in denen die Leistungsdifferenzen der erhobenen computer- und informationsbezogenen Kompetenzen zwischen Bildungsgewinnern und -verlierern besonders weit auseinanderklafften.¹⁴

Pandemie vergrößert die Bildungungleichheiten und erschwert Übergänge

In welche Richtung sich der Trend infolge der Corona-Pandemie bewegt, belegt eine 2022 veröffentlichte Studie des Instituts für Schulentwicklungsforschung (IFS) der TU Dortmund, die erstmalig wissenschaftlich repräsentative Daten zum Stand der Lesefähigkeit von Viertklässlern vor (2016) und während der Pandemie (2021) vorgelegt hat. Der Rückgang des mittleren Kompetenzniveaus betrifft alle untersuchten Schülergruppen und beträgt im Durchschnitt ca. ein halbes Lernjahr. Kinder mit schlechten häuslichen Rahmenbedingungen zum Lernen, also etwa ohne eigenen Schreibtisch und ohne zuverlässiges Internet, verlieren den Angaben zufolge noch stärker als Kinder mit günstigen Lernbedingungen. Und zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund sei der ohnehin bestehende Unterschied in der Lesekompetenz in der Bildungssprache ebenfalls tendenziell noch größer geworden. Die Forscherinnen weisen darauf hin, dass die vierte Klasse wegen des anstehenden Wechsels auf eine weiterführende Schule als besonders kritischer Zeitpunkt gilt und die Ergebnisse mit Blick auf die weiterführenden Schulen drastischen Handlungsbedarf an zielgerichteten Unterstützungs- und Förderangeboten anmahnen.¹⁵

Dabei gab bereits die IGLU-Studie 2016 zur Lesekompetenz von Viertklässlern zur Kenntnis, dass knapp 19 % der Kinder mit unzureichenden Lesekompetenzen von Grund- in weiterführende Schulen wechseln, was überproportional mit einem niedrigen sozioökonomischen Status korreliert. Und wenn wir zudem wissen, dass beim Übergang in die weiterführenden Schulen eine soziale Selektion und außerdem häufig eine Segregation stattfinden, werden durch ungünstige Kompositionseffekte das Lernmilieu und damit die weitere Ausgangslage für diese Kinder in der Sek. I oftmals noch schwieriger. Dies bestätigt sich bei einer Differenzierung der Ergebnisse von PISA 2018 zur Lesekompetenz nach Schulformen am Ende der Sek. I: „Die Maßnahmen zur Leseförderung sind eher bei den Gymnasiastinnen und Gymnasiasten angekommen. Sie konnten ihre Leistungen noch mal steigern. Eingetreten ist also ein Matthäus-Effekt“, wie der Bildungsforscher Michael Becker-Mrotzek, Direktor des Mercator-Instituts für Sprachförderung und Mitautor des aktuellen PISA-Berichts, betont: „Wenn man sich allerdings diejenigen anschaut, die nicht gymnasiale Schulformen besuchen, beträgt der Anteil 29 %, und das ist deutlich über dem OECD-Schnitt. Fast jeder dritte dieser 15-Jährigen liest also auf Grundschulniveau. Dieser Anteil hat gegenüber den PISA-Studien 2009 und 2015 um 6 beziehungsweise 8 % zugenommen.“¹⁶

Der gezielten Förderung des sinnerfassenden Lesens kommt dadurch über die Primarstufe hinaus in der Sekundarstufe eine wachsende kompensatorische Bedeutung zu. Grundlegend aber sind zielgerichtete lernwirksame Fördermaßnahmen im Primarbereich zu implementieren, wobei ein (echter) Ganztagsbetrieb weitere pädagogische Chancen und Potenziale ermöglichen könnte. Während im Rahmen der Ganztagschulforschung dem Ganztagsbetrieb förderliche Wirkungen in der Sozialkompetenz bescheinigt werden konnten, war dies bei fachlichen Kompetenzen bislang nicht eindeutig der Fall. Die StEG-Teilstudie Lesen („Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“) konnte nun aber sehr positive Wirkungen eines förderorientierten Lernarrangements im Ganztagsbetrieb auf die Entwicklung des Leseverständnisses von Schülerinnen und Schülern der vierten Jahrgangsstufe nachweisen. Laut der begleitenden Interventionsstudie der TU Dortmund, die die Wirkungen des Förderprogramms auf die Entwicklung des Leseverstehens

und der Lesestrategie in Ganztagsgrundschulen untersuchte, profitierten vor allem Lernende mit zuvor geringen Ausgangskompetenzen im Leseverständnis mit spürbar größeren Lernzuwächsen gegenüber den lesestarken Gruppen. Dies ist aus Sicht der Arbeitskammer ein Argument mehr dafür, dass gute Ganztagschulen mehr Potenziale als nur „Betreuung“ bieten, wenn der Ganzttag mit einem kompetenzorientierten Lernarrangement mit Fachbezug verknüpft wird. Bereits mit 60 bis 90 Minuten pro Woche Förderung über vier Monate im Ganzttag von Grundschulen konnten beträchtliche Wirkungen erzielt werden.¹⁷

Da die soziale Ungleichheit in der Pandemie abermals zugenommen hat, stehen Schulen in sozial schwieriger Lage vor erheblich größeren Herausforderungen. Darauf weisen unter anderem die Ergebnisse des Deutschen Schulbarometers Spezial¹⁸ hin, eine repräsentative Umfrage zur Situation der Schulen in der Corona-Krise. Die Bewertung der materiellen und personellen Ressourcen fällt unter den Leitungen von Schulen in schwierigen sozialräumlichen Lagen deutlich schlechter aus als an Schulen in begünstigteren sozialen Lagen. Erstere haben weniger digitale Endgeräte, der Ausfall von Präsenzunterricht war häufiger, die Lernrückstände sind höher, die Motivationsprobleme nach den Lockdowns größer und die Schulabstizienz hat zugenommen. Da die schulische Bildungsbeteiligung sozialräumlich mitunter stark ungleich verteilt ist, plädiert die Arbeitskammer bereits seit längerem für einen schulscharfen Sozialindex, der die spezifischen Gegebenheiten vor Ort bei der Ressourcenallokation berücksichtigt und eine gezielte Förderung von Schulen ermöglicht, um zu einer Verringerung von Chancenunterschieden beizutragen (vgl. Kap. I.6.2).

Saarland – ein Schulparadies?

Die geschilderte Lage bezieht sich erst einmal auf Gesamtdeutschland. Es gibt aber keine hinreichenden Erkenntnisse, dass sich die Situation im saarländischen Schulsystem anders darstellen würde. Im Lichte der zahlreichen Befunde teilt die Arbeitskammer die Lesart der saarländischen Landesregierung nicht, wonach der hierzulande häufig zitierte „INSM-Bildungsmonitor“ der marktliberalen Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) den bildungspolitischen Kurs der Landesregierung hinsichtlich einer ausgeprägten Chancengleichheit im Saarland klar und deutlich bestätigen würde: „Spitzenplatz bei der Integration: (...) Im Saarland entscheidet nicht die Herkunft der Kinder oder der Geldbeutel der Eltern über Abschlüsse und Schulerfolge, sondern was die Schülerinnen und Schüler im Kopf haben!“, so stand es in einer Pressemitteilung des Bildungsministeriums anlässlich des INSM-Bildungsmonitors 2017.¹⁹ Nimmt man die Aussage beim Wort, müsste das Saarland als einzige Region auf der Welt über ein Schulsystem verfügen, das die faktisch vorhandene soziale Ungleichheit und ihre Folgen hinsichtlich der Bildungsdisparitäten gänzlich aufheben würde; und dies angesichts der Tatsache, dass im Saarland die Kinderarmut in den vergangenen zehn Jahren so stark gestiegen ist wie in fast keinem anderen Bundesland und nunmehr über 22 % betrifft. Das wäre eine wundersame Leistung. Eine solche und sich wiederholende ähnliche Aussagen lassen sich nicht nur nicht aus dem INSM-Bildungsmonitor ableiten, sondern weisen keine evidenzbasierte Referenz auf. Ein Bildungssystem, in dem das soziale, ökonomische, kulturelle und symbolische Kapital keinerlei Einfluss auf den Schul- und weiteren Bildungserfolg haben, existiert schlichtweg nicht. Chancengleichheit als

Leitmotiv ist nie absolut, sondern eine regulative Idee und ein wertebasiertes und diskursives Korrektiv der Wirklichkeit, das letztlich auf die Verringerung einer sozial ungerechten Schieflage von Chancen in einer offenen Gesellschaft zielt.

Die von den Arbeitgeberverbänden in der Metall- und Elektroindustrie finanzierte INSM veröffentlicht jährlich den „INSM-Bildungsmonitor“, der die Bundesländer anhand von 93 ausgewählten Indikatoren, die in Statistiken und Studien vorliegen, und von 12 Handlungsfeldern in einem Benchmarking vergleicht und Punkte und Plätze vergibt. Das Saarland erreichte im INSM-Bildungsmonitor 2021 Platz 5 (Spitzenplätze: Sachsen, Bayern, Hamburg) und hat sich im Vergleich beispielsweise zum Jahr 2013 am stärksten verbessert, was erst einmal allgemein als Erfolg betrachtet und bildungspolitisch gewürdigt werden kann.²⁰ Die Zusammenstellung der Indikatoren kann zudem hilfreich sein, wenn über einen bestimmten Zeitraum eine Entwicklungstendenz sichtbar wird. Über Auswahl und Gewichtung lässt sich natürlich immer diskutieren. Sie müssen bei einer allgemeinen Interpretation nur stets transparent sein und differenziert berücksichtigt werden. Aber anders als bei Schulleistungsstudien selbst, die sich einer konkreten Fragestellung wie der Lesekompetenz oder informations- und computerbezogenen Kompetenzen widmen, können bei solchen Benchmarkings über einen in sich sehr heterogenen Bereich, die Probleme einzelner Bildungsbereiche und -dimensionen schnell aus dem Blick geraten. Dass sich beispielsweise die „Stärke des Saarlandes“ im Handlungsfeld „Hochschule/Mint“, in dem es auf Platz 2 steht und somit positiv zum Gesamtranking beiträgt, vor allem bei den Studienanfängern in dualen Studiengängen zeige, mag ein wichtiger Hinweis sein. Er sagt indes nichts über soziale Bildungsdisparitäten im allgemeinbildenden Schulsystem und mangelnde schulische Teilhabefähigkeit aus. Im Übrigen ist diese „Stärke“ überwiegend auf die Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement zurückzuführen, die als Fernstudienhochschule und mit Studienzentren von Hamburg über Zürich bis Wien sowie durch Online-Lehre agiert und lediglich im Saarland *ansässig* ist – das geht aus dem Benchmarking allerdings nicht hervor. Zudem kann ein höherer Rankingplatz allein schon dadurch erreicht werden, indem andere Länder noch schlechter abschneiden, ungeachtet der möglichen Tatsache, dass sämtliche Bundesländer bei bestimmten Indikatoren schlechte Ergebnisse aufweisen, wie noch zu zeigen sein wird. Aus diesem Grund eignet sich die hierzulande vernehmbare politische Ausrufung, in einem solchen Bildungsländerranking an die Spitze zu wollen, nur bedingt als bildungspolitisches Staatsziel, wenn Chancengleichheit in der Schulbildung das Thema sein sollte.

Daher muss gleichsam folgende allgemeine bildungspolitische Interpretation etwas relativiert werden: „Und wir haben inzwischen auch ein hohes Maß an Bildungsgerechtigkeit. In kaum einem anderen Land ist der Bildungserfolg der Kinder und Jugendlichen so wenig vom Einkommen der Eltern abhängig wie im Saarland“, so das Bildungsministerium mit Verweis auf den INSM-Bildungsmonitor 2021.²¹ Derlei Formulierungen suggerieren eine Sachlage, die dem persistenten Tatbestand sozialer Bildungsdisparitäten und einer konstant hohen Bildungsarmut (fehlendes Mindestniveau in Basiskompetenzen und sehr niedrige Qualifikation bzw. Verlassen der Schule ohne Abschluss) mitsamt ihren individuellen wie gesellschaftlichen Folgen nicht gerecht wird; vor allem wenn man sich die herangezogenen Indikatoren in den Studien selbst genauer anschaut sowie weitere im INSM-Bildungsmonitor nicht berücksichtigte Stu-

dien und Daten heranzieht. Ausgangspunkt für die mediale Bezugnahme, dass in Saarländers Schulen nicht die „Herkunft der Kinder oder der Geldbeutel der Eltern über Abschlüsse und Schulerfolge“ entscheide sowie ein „hohes Maß an Bildungsgerechtigkeit“ vorherrsche sind unter anderem Indikatoren im Handlungsfeld „Integration“ des INSM-Bildungsmonitors. Die Indikatoren, die sich tatsächlich auf das allgemeinbildende Schulsystem beziehen, das in dieser Analyse im Fokus steht, greifen beispielsweise auf die Steigung des sozialen Gradienten und die Varianzaufklärung der Ergebnisse in Mathematik in den IQB-Bildungstrends 2018 zurück. Hier zeigte sich in der Tat, dass der Einfluss des sozialen Hintergrunds der Eltern auf die Mathematikleistungen der Kinder geringer ausfiel als im Bundesdurchschnitt. Der Zusammenhang zwischen den getesteten Mathematikleistungen der Jugendlichen und dem sozioökonomischen Status ist also weniger eng und damit besser als in vielen anderen Bundesländern, was erst einmal positiv klingt. Doch im Umkehrschluss ist dies leider nicht mit einem „hohen Maß an Bildungsgerechtigkeit“ im saarländischen Schul- und erst recht nicht im gesamten Bildungssystem gleichzusetzen, und dies nicht nur aus dem Grund, dass es hier allein um Mathematik geht – was nicht in Abrede stellen soll, dass es durchaus in einigen Bereichen Fortschritte gibt. Wenn aber einige andere Bundesländer noch leicht schlechtere Ergebnisse in einem Bereich zeigen, werden die „eigenen“ nicht dadurch gut. Denn für alle Länder gilt mit Blick auf soziale Bildungsdisparitäten und einer konstant hohen Gruppe junger Menschen, die die Mindest- und Regelstandards nicht erreichen, dass es bislang keinen durchschlagenden Erfolg gibt.

Saarland zeigt eine überdurchschnittlich hohe Risikogruppe in Mathematik und Naturwissenschaften

Ein differenzierter Blick in die IQB-Bildungstrends 2018 zeigt beim sozialen Gradienten im Fach Mathematik (Globalskala) für das Saarland einen Wert von 37 und im Bundesdurchschnitt von 39. Der soziale Gradient ist, vereinfacht gesagt, ein statistisch ermittelter Kennwert zur Beschreibung des Zusammenhangs zwischen Merkmalen der sozialen Herkunft und Schülerkompetenz. Beide Werte der sozialen Gradienten, wie ferner die der anderen Bundesländer, die zwischen 29 Punkten in Thüringen und 46 Punkten in Berlin variieren, verweisen auf eine substantielle Kopplung zwischen den von Neuntklässlerinnen und Neuntklässlern erreichten mathematischen Kompetenzen und dem sozioökonomischen Status ihrer Familien. Bezüglich der Varianzaufklärung werden die Daten für das Saarland aufgrund eines Anteils von 20-30 % fehlender Daten unter Vorbehalt gestellt. Sie ist ein Maß für den Anteil der Kompetenzunterschiede, der durch die Unterschiede im sozioökonomischen Status der Familien erklärt werden kann. Sie hat 2018 im Saarland im Kompetenzbereich Mathematik (Globalskala) einen Wert von 14,2 und im Bundesgebiet von 15,3. Von Belang wären hier die Trendanalysen bezüglich der Steigung des sozialen Gradienten seit der IQB-Studie 2012. Leider können für das Saarland keine Ergebnisse der Trendanalysen zu sozialen Disparitäten berichtet werden, da die erforderlichen Informationen für das Jahr 2012 für weniger als 70 % der Schülerinnen und Schüler vorliegen. Der soziale Gradient im Fach Mathematik hat sich allerdings in Deutschland insgesamt zwischen den Jahren 2012 und 2018 nicht wesentlich verändert und ist bei den Ländern, für die Daten ausreichend vorliegen, ebenfalls weitgehend stabil.²²

Als besorgniserregend kann aus den IQB-Bildungstrends 2018 konstatiert werden, dass unter den Neuntklässlern im Saarland in Mathematik und in den Naturwissenschaften eine überdurchschnittlich hohe Risikogruppe festgestellt wurde. Über 31,2 % der saarländischen Schülerinnen und Schüler verfehlten in Mathematik den Mindeststandard für den mittleren Schulabschluss – im Bundesvergleich ist das der vorletzte Platz, sofern dies von Belang ist. 2012 waren es noch 28,2 %. Den sogenannten KMK-Regelstandard für den Mittleren Abschluss erreichten nur 36,8 %. Das Saarland war in Mathematik schon 2012 unterdurchschnittlich und hat sich nochmals um -3,8 Prozentpunkte verschlechtert (Deutschlandtrend +0,5 Prozentpunkte). Allein in den G8-Gymnasien, in denen sozial benachteiligte Jugendliche am Ende der Sek. I unterrepräsentiert sind, schnitten die Schülerinnen und Schüler im Saarland deutlich besser ab. Den KMK-Regelstandard in Mathematik erreichen hier 79,1 %.

Insgesamt ergibt sich aus den IQB-Bildungstrends, dass die Kopplung zwischen den von Neuntklässlerinnen und Neuntklässlern erreichten Kompetenzen und dem sozioökonomischen Status ihrer Familien im Jahr 2018 sowohl deutschlandweit als auch in allen Ländern weiterhin substantziell ist. Darüber hinaus erlangt ein nicht unerheblicher Teil der jungen Menschen im saarländischen Schulsystem nicht die nötigen Kernkompetenzen – hier in Mathematik und den Naturwissenschaften – für einen erfolgreichen Bildungsweg, einen guten Übergang in die Arbeitswelt und eine selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft. Junge Menschen, die bestimmte Kernkompetenzen während der Schulzeit nicht hinreichend erworben haben, können diese später nur schwer ausgleichen, insbesondere wenn ihnen weniger Ressourcen zur Verfügung stehen.²³

Im Saarland verlassen mehr Jugendliche die Schule ohne Abschluss

An Mathematik allein lässt sich aber die Frage nach der Entwicklung der Chancen(un)gleichheit nicht festmachen. Als sehr problematisch für den Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung und in das Erwerbssystem muss gerade im Saarland der Anstieg der „Schulabbrecherquote“, wie es technokratisch heißt, gewertet werden; also junge Menschen, die die allgemeinbildende Schule nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht ohne einen Abschluss verlassen. Für die im Jahr 2008 von Bund und Ländern ausgerufene „Bildungsrepublik“ sollte der Anteil mindestens halbiert werden, von bundesweit 8 % auf mindestens 4 % – die tatsächliche Quote lag 2008 bundesweit bei 7,5 % und im Saarland bei 6,6 %. Eine Halbierung dessen wurde im Saarland nicht erreicht. Nur im Abgangsjahr 2011 (4,8 %) und 2014 (4,9 %) sowie 2015 (4,7 %) gelang eine Verringerung knapp unter 5 %. Im Jahr 2019 vor der Pandemie waren es im Saarland aber 7,5 % der Jugendlichen, die die Schule am Ende der Sek. I ohne Abschluss verließen.²⁴ Bisweilen wird dies mit der hohen Zuwanderung Ende 2015, Anfang 2016 in Verbindung gebracht. Folgt man dem Nationalen Bildungsbericht, sind die Zunahme und der hohe Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss in den Folgejahren bis heute „keinesfalls als unmittelbare Folge der punktuell sehr hohen Zuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 zuzuschreiben“.²⁵ Die derzeit aktuellen Daten für das Abgangsjahr 2020 benennen immer noch einen hohen Anteil junger Menschen, die die Schulen am Ende der Sek. I ohne Abschluss verlassen, bundesweit 5,9 % und im Saarland 6,5 %.²⁶

Es wird hier offensichtlich, dass es auch im Saarland für einen konstant hohen, teilweise gar wachsenden Anteil der Schülerschaft nicht gelingt, ein Mindestniveau an Basiskompetenzen und Abschlusszertifikaten zu gewährleisten, was verschiedene Implikationen hat, wie die Autorengruppe Bildungsberichterstattung unterstreicht:

„Für das Ausbildungssystem ergeben sich größere Bedarfe der Nachqualifizierung. Bereits jetzt wird ein nicht unerheblicher Anteil allgemeinbildender Schulabschlüsse nachträglich an beruflichen Schulen erreicht. Und der durchschnittliche Zeitaufwand, den Kinder und Jugendliche mit schulischer Bildung verbringen, ist zuletzt allein durch den vermehrten Besuch beruflicher Schulen weiter gestiegen, während die Zeit an allgemeinbildenden Schulen im Kohortenvergleich relativ stabil blieb. Steigende Abgangsquoten ohne Abschluss und Schüleranteile unterhalb der Mindestanforderungen der KMK-Bildungsstandards verlangen aber auch und vor allem innerhalb des allgemeinbildenden Schulsystems nach Erklärung und Problemlösungen.“²⁷

Saarland hat höchsten Anteil an Jugendlichen mit Hauptschulabschluss

Darüber hinaus stellen sich die Übergänge von Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule mit höchstens einem Hauptschulabschluss verlassen, zunehmend als Herausforderung dar. Bereits 2013 bemerkte der damalige saarländische Bildungsminister Commerçon: „Mit einem Hauptschulabschluss allein hat man doch heute kaum eine Chance mehr.“²⁸ Der Anteil an Schulabsolventen nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht mit Hauptschulabschluss an allgemeinbildenden Schulen ist in den letzten zehn Jahren bundesweit stark zurückgegangen: von 20,5 % im Jahr 2011 auf 15,8 % im Jahr 2020. Die Entwicklung im Saarland weicht deutlich vom Bundestrend ab. Der schon im Jahr 2011 im Saarland überdurchschnittlich hohe Anteil an Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschulabschluss an allgemeinbildenden Schulen von damals 25,7 % stieg bis ins Jahr 2020 auf 29,6 %, also fast jeder Dritte und damit ein doppelt so hoher Anteil wie im Bundesdurchschnitt.²⁹ Diese Statistik kann zwar insofern ein „verzerrtes“ Bild zeichnen, als dass der spätere Erwerb der Mittleren Reife oder (Fach-)Hochschulreife entweder über eine allgemeinbildende oder eine berufliche Schule im Verlauf nicht berücksichtigt werden. Aber auch der Anteil der Schulabsolventen mit Mittlerem Abschluss an allgemeinbildenden Schulen ist vom höchsten Wert in den letzten zehn Jahren mit 37,7 % im Jahr 2013 auf den niedrigsten Anteil von 30,4 % im Jahr 2020 zurückgegangen.³⁰ Zudem fällt in der Gesamtbevölkerung in einem Vergleich zwischen den Bundesländern der hohe Anteil niedrig allgemeinbildend qualifizierter Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren im vom Strukturwandel stark betroffenen Saarland mit deutlich über 30 % auf, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen.³¹ Und in der Tat bietet der Hauptschulabschluss leider immer weniger Chancen auf eine gute berufliche vollqualifizierende Ausbildung. So zeigte eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), wie in der bundesweiten Stellenbörse der Industrie- und Handelskammern fast zwei von drei Angeboten Jugendlichen mit Hauptschulabschluss von vornherein verschlossen bleiben, obwohl der Hauptschulabschluss formal kein Ausschlusskriterium ist.³²

Jugendliche vor dem Hauptschulabschluss mit großen Unsicherheiten bei Berufswahl

Jugendliche, die vor ihrem Hauptschulabschluss stehen, zeigen immer öfter Unsicherheiten bei der Berufswahl, wie eine Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) herausgearbeitet hat. Dabei ist die Entwicklung von Zukunftsplänen gerade in diesem Lebensalter ein wesentlicher Teil des Identitätsfindungsprozesses. Über die Hälfte der befragten Jugendlichen hat noch keine Berufswahl getroffen oder ist sich noch unsicher. Bei den jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund betrifft das sogar zwei Drittel. Zwar haben sich Pläne und Strategien von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich der Berufsausbildung mehr und mehr angenähert. Dies trifft aber überwiegend nur bei gleichen familiären Voraussetzungen zu (vgl. Kap. I.10.7): „Lebensentwürfe und Erwartungen an die eigene (aber auch gesellschaftliche) Zukunft hängen stark von vorhandenen Ressourcen ab. Jugendliche mit einem niedrigen ökonomischen bzw. Bildungskapital sind deutlich pessimistischer eingestellt.“³³ Der derzeitige empirische Forschungsstand liefert zudem Hinweise, dass mit und infolge der Corona-Pandemie zusätzlich verunsichernde Rahmenbedingungen für die Zukunftssicht insbesondere jener jungen Menschen vorherrschen, die ohnehin relativ schlechtere Zugangschancen zum Ausbildungssystem am Übergang Schule – Beruf haben.³⁴

Für viele stellt in dieser Situation der weitere Schulbesuch eine Alternative zum direkten Übergang in eine Ausbildung dar. Insofern lässt sich erkennen, dass Jugendliche, die gemeinhin als „bildungsfern“ oder „nicht bildungsaffin“ abgestempelt werden, zu einem beträchtlichen Teil bereit sind, noch vor Aufnahme einer beruflichen Ausbildung ihren Schulabschluss zu verbessern. Es sind vor allem und eher Jugendliche mit Migrationshintergrund, die sich für diesen Schritt entscheiden. Bei nicht wenigen bleibt jedoch die Problematik bestehen, „dass dieser Schritt ebenfalls ohne einen konkreten Berufswunsch geplant wird. Sie gehen also nicht weiter zur Schule, weil sie bereits einen bestimmten, evtl. höherwertigen Beruf im Blick haben, sondern – so ist anzunehmen – weil zunächst die aktuellen beruflichen Pläne fehlen. Dieser Befund kann u. U. auf ein so genanntes Dilemma in der Berufsorientierung zurückgeführt werden.“³⁵

Einer frühzeitigen und mehrperspektivischen Berufs- und Arbeitsweltorientierung kommt mit Blick auf eine Arbeitswelt, die von einer Vielzahl rasanter Umbrüche durch Flexibilisierung, Entgrenzung und Digitalisierung gekennzeichnet ist und damit verlässlich geglaubte Fixpunkte auflöst, also eine wachsende Bedeutung zu. Eine solche Berufsorientierung muss über den arbeitsmarktzentrierten Kompetenzerwerb hinaus Jugendliche sozialpädagogisch in einer Phase der Identitätsfindung begleiten (vgl. Kap. I.6.3). Das gilt grundsätzlich für alle Schülerinnen und Schüler. Allerdings trifft die geschilderte Unsicherheit insbesondere jene jungen Menschen, die „sich am unteren Rand eines abwärts gerichteten schulischen Selektionsprozesses [befinden], der sie lediglich mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen entlässt. Hier müssen sie mit einer größer werdenden Gruppe von Jugendlichen mit höheren und mittleren Bildungsabschlüssen um begehrte Ausbildungs- und später Arbeitsplätze konkurrieren. Andererseits können sie nur eingeschränkt auf sozioökonomische Unterstützungsressourcen, etwa ihrer Herkunftsfamilie, zurückgreifen, um die dort anstehenden besonderen Herausforderungen bei der Bewältigung des Übergangs in Ausbildung und Beruf zu meistern“.³⁶

Es steht außer Frage, dass diesbezüglich ebenso Maßnahmen außerhalb der allgemeinbildenden Schule, etwa eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie und zielgerichtete Unterstützungsleistungen im gesamten Prozess des lebenslangen Lernens nötig sind (vgl. Kap. 1.7 und Kap. 1.8). Außerdem passt es nicht zusammen, dass Unternehmen lautstark über Fachkräftemangel klagen und gleichzeitig als „Gatekeeper“ der Berufseinmündung nicht in Betracht ziehen, dass auch junge Menschen mit Hauptschulabschluss die Fachkräfte von morgen sein können, wenn die entsprechende Unterstützung geleistet wird. Doch jeder junger Mensch, den die Gesellschaft beim erfolgreichen Erwerb höherer Bildung in seinem allgemeinbildenden Schulverlauf unterstützen kann, ist das Engagement wert und zugleich Verpflichtung zur inklusiven, chancengerechten und hochwertigen Bildung für jede einzelne Biografie.

Fazit: Stärkere Prioritätensetzung auf Schulerfolg von sozial benachteiligten Kindern nötig

Ohne einzelne Fortschritte der letzten Jahre im saarländischen Schulsystem kleinreden zu wollen – etwa bei der zumindest im Durchschnitt besseren Schüler-Lehrer-Relation in Grundschulen oder dem Ausbau der Schulsozialarbeit –, zeigt sich doch, dass der Einfluss von sozioökonomischem Status und der Lebenslage auf den Schulerfolg nicht allgemein abnimmt, sondern teils stagniert und teils sogar wieder größer wird. Zugleich ist eine mindestens konstant große Gruppe an jungen Menschen auszumachen, die das Schulsystem ohne ein nötiges Mindestniveau an Basiskompetenzen für den weiteren Bildungs-, Berufs- und Lebensweg entlässt. Es muss daher das ernsthafte Ziel der neuen Landesregierung sein, dass am Ende der Vollzeitschulpflicht kein Schüler und keine Schülerin im Saarland die allgemeinbildende Schule verlässt, ohne verbindliche und klar formulierte und starke Standards in wesentlichen Kompetenzen erreicht zu haben. Dieses Ziel ist mit klar definierten Schritten über die nächsten Jahre zu verfolgen, so dass der Abschluss der Schule die jungen Menschen „in die Lage versetzt, ein gutes Leben in einer komplexen Gesellschaft zu führen und eine Motivation fürs Weiterlernen als Botschaft aus der Schule mitzunehmen“.³⁷ Im Gegensatz zu der Idee einer „Parallelkultur mit eigenen Bildungsgängen für die unteren Klassen bei formaler Gleichstellung“ fügt sich eine solche Orientierung unseres Erachtens nach in den menschenrechtlichen Ansatz der Inklusion, wobei die „Orientierung an einem verbindlichen, transparenten, anspruchsvollen, aber gleichzeitig von jeder Schülerin und jedem Schüler zu erreichenden Wissens- und Kompetenzkanon eine Voraussetzung für mehr Gleichheit ist“, wie der Erziehungswissenschaftler Wolfgang Böttcher schreibt.³⁸

Unter der in dieser Analyse aufgemachten Perspektive stehen Politik und Schulpädagogik in der Pflicht, eine stärkere Prioritätensetzung zur deutlichen Verringerung der Zahl von Kindern und Jugendlichen zu unternehmen, die im derzeitigen System kaum profitieren. Eine nachhaltige Lösung wird nicht im Ausbau sonderpädagogischer Förderschulen liegen, während zugleich Voraussetzungen für eine erfolgreiche Inklusion in den Regelschulen politisch nicht konsequent geschaffen werden. Unsere Gesellschaft hat sich mit der UN-Behindertenrechtskonvention und abermals mit der Bildungsagenda 2030 den humanistischen Werten der Inklusion verpflichtet. Dem läuft die aktuelle Entwicklung im Saarland entgegen: An den Schulen werden verstärkt diejenigen ausgesondert, die überproportional von Armut und prekären Lebenslagen betroffen

sind. Im größten Förderbereich Lernen sind es bundesweit fast 90 % der Kinder aus genau diesen Lebenslagen. In den separierten Institutionen – im Saarland oder anderswo – bleiben die Ausgesonderten unter sich, erwerben häufig keinen Schulabschluss und finden seltener als ihre Altersgenossinnen und Altersgenossen einen Zugang in eine Ausbildung.

Vor dem Hintergrund migrationspolitischer Entwicklungen müssen zudem die Rahmenbedingungen und Angebotsstrukturen im Übergang Schule – Beruf (etwa Berufseinstiegsbegleitung), aber auch bereits in der Kita, noch einmal kritisch beleuchtet werden, um sie noch bedarfs- und zielgerichteter aufzustellen. Natürlich ist es ein relationaler Erfolg, dass 2019 die Studienberechtigtenquote von ausländischen Jugendlichen an allgemeinbildenden Schulen im Saarland mit 11,1 % über dem Bundesdurchschnitt ausfiel (Bundesdurchschnitt: 9,2 %). Zugleich aber, und hier kommt wieder der sozioökonomische Status in Verbindung mit spezifischen zuwanderungsbezogenen Benachteiligungen zum Tragen, erreichten hierzulande 21,6 % der ausländischen Schulabgänger keinen Abschluss (Bundesdurchschnitt: 17,6 %).³⁹ Die sinnvolle und wirksame Begleitung und Unterstützung dieser jungen Menschen stößt in der Praxis allzu oft an Grenzen durch einen Wirrwarr an Zuständigkeiten und unterschiedlicher Regelungsbereiche. Desgleichen bestimmen immer wieder Fragen eines unsicheren Aufenthaltsstatus beziehungsweise der Bleibeperspektive die Zugangschancen am Übergang Schule – Beruf und der Integration in den Arbeitsmarkt.

Schule und Bildung generell sind keine Universallösung gesamtgesellschaftlicher Probleme und zunehmender sozialer Schieflagen. Schulische Bildung wird Armut und soziale Ungleichheit, die wiederum prägend für Bildungsdisparitäten sind, nicht allein gesamtgesellschaftlich verringern. Wenn wir uns der Inklusion in einem weiten Sinne als gesellschaftspolitischem Leitbild verpflichten, was wir als Gesellschaft zumindest in Reden mit Stolz getan haben, brauchen wir die systematische Verknüpfung unterschiedlicher Politikfelder (unter anderem mit der Wohnungs-, Beschäftigungs-, Sozial-, Gesundheits- und Steuerpolitik), ohne aber zugleich „die Bildungspolitik aus ihrer Verantwortung für bessere Entwicklungschancen der nachwachsenden Generation zu entlassen“, wie der Armutsforscher Christoph Butterwege schreibt.⁴⁰ Aus Sicht der Arbeitskammer ist der in der saarländischen Bildungspolitik selbst gesetzte Anspruch der „bestmöglichen Bildung für alle Kinder und Jugendlichen“ noch nicht verwirklicht. Es bestehen noch viele Potenziale und Optionen für eine „bessere schulische Bildung“, insbesondere für die am stärksten benachteiligten jungen Menschen. Davon ausgehend sollen im nächsten Kapitel einige mögliche Handlungsbereiche näher betrachtet werden.

- ¹ Ravens-Sieberer, Ulrike u. a.: Child and Adolescent Mental Health During the COVID-19 Pandemic: Results of the Three-Wave Longitudinal COPSY Study, Preprint 2022, online: <https://ssrn.com/abstract=4024489> (Stand: 29.03.2022).
- ² Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: Pressemitteilung – Psychische Belastung von Jugendlichen und Kindern weiterhin hoch – aber leicht rückläufig, 09.02.2022, online: https://www.uke.de/allgemein/presse/pressemitteilungen/detailseite_116483.html (Stand: 29.03.2022).
- ³ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: „Schulen im Lockdown – Bildungsungleichheit im Lichte der Krise. In: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021, Saarbrücken 2021, S. 231-242.
- ⁴ Deutsche Unesco-Kommission u. a. (Hg.): Unpacking SDG4: Fragen und Antworten zur Bildungsagenda 2030, Bonn 2017, online: <https://www.unesco.de/bildung/agenda-bildung-2030> (Stand: 29.03.2022).
- ⁵ Vereinte Nationen: Resolution der Generalversammlung: Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, verabschiedet am 01.09.2015 (UN-Resolution A/Res/70/1 vom 25.9.2015), S. 4/38.
- ⁶ Maaz, Kai: Chancengerechtigkeit im deutschen Bildungssystem. DUK-Publikationsreihe „Blickwinkel“, hrsg. v. der Deutschen UNESCO-Kommission, 2017, S. 6.
- ⁷ Bos, Wilfried u. a. (Hg.): IGLU 2016. Lesekompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich, Münster/New York 2017, S. 21.
- ⁸ Ebd.
- ⁹ Schwippert, Knut u. a. (Hg.): TIMSS 2019. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich, Münster/New York 2020, S. 20.
- ¹⁰ Klemm, Klaus: Alle Jahre wieder – Zur Konstanz sozialer Ungleichheit in und durch Deutschlands Schulen (DGB Expertise), Essen 2021, S. 7, online: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bildung-und-bildungsarbeit/++co++3d9e07aa-0b01-11ec-bb4d-001a4a160123> (Stand: 29.03.2022).
- ¹¹ Maaz, a. a. O., 2017, S. 4.
- ¹² Bundesministerium für Bildung und Forschung: Pressemitteilung 149/2019 – PISA 2018: Deutschland stabil über OECD-Durchschnitt, 03.12.2019.
- ¹³ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, Bielefeld 2020, S. 9.
- ¹⁴ Bos, Wilfried u. a. (Hg.): ICILS 2013. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in der 8. Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich, Münster 2014; Bos, Wilfried u. a. (Hg.): ICILS 2018 #Deutschland – Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking, Münster 2019.
- ¹⁵ McElvany, Nele u. a.: Die COVID-19 Pandemie und Lesekompetenz von Viertklässler*innen. Ergebnisse der IFS-Schulpanelstudie 2016-2021. Institut für Schulentwicklungsforschung der TU Dortmund. Dortmund 2022.
- ¹⁶ Kuhn, Anette: PISA 2018. Jeder fünfte 15-Jährige liest auf Grundschulniveau. Interview mit Michael Becker-Mrotzek, 03.12.2019, aktual. am 17.05.2020, online: <https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/pisa-jeder-fuenfte-jugendliche-liest-auf-grundschulniveau> (Stand: 29.03.2022).
- ¹⁷ Holtappels, Heinz Günter u. a.: Wirkungen eines förderorientierten Lernarrangements im Ganzttag auf die Entwicklung des Leseverständnisses von Schülerinnen und Schülern der vierten Jahrgangsstufe, in: Holtappels, Heinz Günter u. a. (Hg.): Individuelle Förderung an Ganztagschulen, Weinheim/Basel 2021, S. 179-211.
- ¹⁸ Robert Bosch Stiftung: Das Deutsche Schulbarometer Spezial: Zweite Folgebefragung. Ergebnisse einer Befragung von Lehrerinnen und Lehrern an allgemeinbildenden Schulen im Auftrag der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit der ZEIT, durchgeführt von forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, Stuttgart: 2021.
- ¹⁹ Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes: Medienmitteilung: „Bildungsmonitor 2017: Saarländische Schulen machen bundesweit die größten Fortschritte. Spitzenplatz bei der Integration: Herkunft der Schüler*innen entscheidet nicht über Bildungserfolg“, Saarbrücken, den 17.08.2017; das Zitat stammt vom damaligen Bildungsminister Ulrich Commerçon.
- ²⁰ Institut der deutschen Wirtschaft: INSM-Bildungsmonitor 2021. Bildungschancen stärken – Herausforderungen der Corona-Krise meistern. Studie im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln 2021.
- ²¹ Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes: Medienmitteilung: „Bildungsfinanzbericht 2021 ist Bestätigung und Auftrag zugleich, weiter mehr in Bildung zu investieren“, Saarbrücken, den 09.12.2021; das Zitat in der Pressemitteilung zum Bildungsfinanzbericht stammt von Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot und bezieht sich auf den INSM-Bildungsmonitor 2021.
- ²² Schipolowski, Stefan u. a.: IQB-Bildungstrend 2018. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I im zweiten Ländervergleich, Münster/New York 2019, hier S. 272.
- ²³ Rammstedt, Beatrice (Hg.): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich, Ergebnisse von PIAAC 2012, Münster 2013.

- ²⁴ Kultusministerkonferenz (Hg.): Dokumentation Nr. 217. Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz), Berlin 2019; Dies.: Dokumentation Nr. 232. Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen 2011 bis 2020 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz), Berlin 2022.
- ²⁵ Autorengruppe Bildungsberichterstattung, a. a. O., 2020, S. 148.
- ²⁶ Kultusministerkonferenz, a. a. O., 2022.
- ²⁷ Autorengruppe Bildungsberichterstattung, a. a. O., 2020, S. 148.
- ²⁸ Saarbrücker Zeitung: „Commerçon: Mehr Fragen als Antworten“, Nr. 238, Saarbrücken, den 12./13. Oktober 2013, S. A2.
- ²⁹ Kultusministerkonferenz, a. a. O., 2022.
- ³⁰ Ebd.
- ³¹ Autorengruppe Bildungsberichterstattung, a. a. O., 2020, Tab. B5-16web: Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 65 Jahren 2018 nach allgemeinbildendem Abschluss und Ländern.
- ³² Anbuhl, Matthias: „Kein Anschluss mit diesem Abschluss?“ DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt. Eine Analyse anhand der Zahlen der DIHK-Lehrstellenbörse vom 13. Juli 2016 und des Berichts „Bildung in Deutschland 2016“.
- ³³ Reißig, Birgit u. a.: Was kommt nach der Schule? Wie sich Jugendliche mit Hauptschulbildung auf den Übergang in die Ausbildung vorbereiten, München/Halle 2018, S. 55.
- ³⁴ Vgl. Neuber-Pohl, Caroline u. a.: Wie blicken ausbildungsinteressierte Jugendliche angesichts der Corona-Pandemie in die berufliche Zukunft? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB- Bewerberbefragung 2020 (BIBB-Preprint), Bonn 2021; Andresen, Sabine u. a.: „Die Corona-Pandemie hat mir wertvolle Zeit genommen“ – Jugendalltag 2020, Hildesheim 2020.
- ³⁵ Reißig, Birgit u. a., a. a. O., 2018, S. 54.
- ³⁶ Ebd., S. 55.
- ³⁷ Böttcher, Wolfgang: Chancengleichheit. Oder: Die ewige und langweilige Geschichte der sozialen Selektion im Bildungswesen. In: Soziale Ungleichheit im Sozial- und Bildungswesen. Reproduktion und Legitimierung, hg. von Böttcher, Wolfgang u. a., Weinheim/Basel 2021, S. 17-34, hier S. 28.
- ³⁸ Ebd.
- ³⁹ Institut der deutschen Wirtschaft, a. a. O., 2021, S. 174.
- ⁴⁰ Butterwege, Christoph: Zwischenruf: Bildung – keine Wunderwaffe gegen Armut und soziale Ungleichheit: In: Bundeszentrale für politische Bildung (Online): „Zwischenruf“, 04.08.2017, online: <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/251948/bildung-keine-wunderwaffe-gegen-armut-und-soziale-ungleichheit/> (Stand: 29.03.2022).

6.2 Ausgewählte Handlungsbereiche für eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Schulbildung

Deutschlands Schulsysteme sind international nicht nur Mittelmaß, was angesichts des Reichtums der viertgrößten Volkswirtschaft viele Fragen aufwirft. Zugleich gelingt es für einen wachsenden Teil der Schülerschaft offensichtlich nicht, ein Mindestniveau im Erwerb von Basiskompetenzen und Abschlusszertifikaten sicherzustellen, die für die berufliche Integration sowie die gleichberechtigte Teilhabe eines Menschen in unserer Gesellschaft notwendig sind. Die soziale, wirtschaftliche und ökologische Transformation wird allerdings nur gelingen, wenn es mehr Chancengleichheit im Bildungssystem gibt, was auch nach Lösungen innerhalb des allgemeinbildenden Schulsystems verlangt.

Viele der möglichen Handlungsfelder und Strategien, um dem Ziel einer inklusiven, chancengerechten und hochwertigen Bildung in der Schule näher zu kommen, sind nicht neu. Sie wurden bislang aber nicht konsequent umgesetzt. Andere wiederum beschränken sich im öffentlichen Diskurs allzu häufig nur auf Schlagworte. Im Folgenden möchte die Arbeitskammer, ausgehend von der vorangegangenen Analyse sozialer Bildungsdisparitäten (vgl. Kap. 1.6.1), verschiedene Handlungsfelder umreißen und einige Impulse für die neue Landesregierung zur Diskussion um eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Schulbildung mit auf den Weg geben.

Inklusion als schulischen Transformationsprozess beherzt voranbringen

Als der saarländische Landtag 2014 mit einem beachtlich einstimmigen Beschluss ein neues Schulordnungsgesetz verabschiedet hat, um die Grundlage für die flächendeckende Umsetzung inklusiver schulischer Bildung im Saarland zu schaffen, war eine deutliche Aufbruchstimmung vernehmbar. Diese ist mittlerweile einer Ernüchterung gewichen. Nicht weil „die“ Inklusion gescheitert wäre, wie in strukturkonservativer Programmatik argumentiert und vor einer Inklusion mit der „Brechstange“ gewarnt wird. Inklusion ist ebenso wenig verhandelbar wie andere Grundwerte. Gescheitert ist vielmehr die Umsetzung der politischen Willensbekundungen zur Schaffung angemessener Voraussetzungen. So ist die inklusive schulische Bildung im Saarland noch lange keine Realität für alle Kinder und Jugendlichen. Im Gegensatz zur „Integration“, die konzeptionell die Anpassung eines Menschen in ein schon existierendes System beschreibt, sieht das Konzept einer „Inklusion“ vor, dass die Bedingungen der Strukturen und Systeme den unterschiedlichen Bedürfnissen der Menschen bedarfsgerecht angepasst werden und alle Menschen in der Gemeinschaft – nicht nur formal – aktiv teilhaben und mitgestalten können.

Bei der Verringerung der Exklusionsquote, also dem Anteil von Schülerinnen und Schülern, der gesondert in Förderschulen beschult wird, sind hierzulande keine Fortschritte erkennbar. Im Jahr 2011 wurden 4,2 % der Schüler und Schülerinnen im Saarland von den übrigen getrennt in Förderschulen unterrichtet, überwiegend im Bereich „Lernen“. Im Jahr 2020 galt dies ebenfalls für 4,2 %.¹ Darüber hinaus kam 2021 eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozial-

forschung (WZB) zu dem Schluss, dass nach über zehn Jahren viele Bundesländer weiterhin das Recht auf gemeinsames Lernen von Kindern mit und ohne Beeinträchtigungen unzureichend umsetzen und deutlich hinter der UN-Behindertenrechtskonvention zurückbleiben. Das Saarland halte „strukturpersistent“ vollumfänglich am ausdifferenzierten Förderschulwesen fest. Eine wirkliche Transformation hin zu einem „inkluisiven“ Schulsystem gemäß Art. 24 Abs. 1 UN-BRK sei auf der „Steuerungs- und Strukturebene nicht erkennbar“.² Dies ist auch insofern bedeutsam, als dass eine Reihe von Untersuchungen zeigt, dass Schülerinnen und Schüler mit festgestelltem sonderpädagogischem Förderbedarf, die inklusiv beschult werden, tendenziell besser abschneiden als vergleichbare Schülerinnen und Schüler an Förderschulen und sich bessere Übergangschancen ergeben.³ Dies gilt hervorstechend für den Förderschwerpunkt Lernen, beträchtlich auch für die Bereiche der emotionalen und sozialen Entwicklung sowie Sprache.

Des Weiteren kritisiert die WZB-Studie, dass die pädagogische Unterstützung im inklusiven Lernumfeld durch eine rechtlich unzureichend konkretisierte Finanzierung nicht sichergestellt ist. Auf Ebene des Schulrechts bleibe unklar, wie viele Stunden je Schülerin und Schüler zur Förderung bereitgestellt werden bzw. wie sich das Budget der Schulen konkret gestaltet und wann und wie es nach Bedarf der Einzelschule angepasst wird. Grundsätzlich befürwortet die Arbeitskammer den Verzicht auf ein formales Feststellungsverfahren und der Identifikation der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Regelschule, um ein Etikettierung-Ressourcen-Dilemma (mehr festgestellte „Behinderungen“ = mehr Ressourcen) sowie Diskriminierungs- und Stigmatisierungsprozesse zu vermeiden. Dennoch muss das Verfahren der Ressourcenzuweisung transparenter und zielgerichteter gestaltet werden, um die Planungssicherheit sowie bedarfsgerechtere Unterstützungen der Schulen zu ermöglichen.

Der Zusammenhang von festgestelltem sonderpädagogischem Förderbedarf und niedrigem sozioökonomischem Status, Armut und damit überproportional verbunden auch Migrationshintergrund ist mittlerweile gut dokumentiert. Insbesondere im größten sonderpädagogischen Bereich der „Lernbeeinträchtigung“ finden sich überproportional Kinder aus sozial benachteiligten Familien, die häufiger in segregierten Sozialräumen wohnen. Zwar soll im Saarland neben der allgemeinen Schülerzahl, um Förderschullehrkräfte den Schulen personalkonstant zuzuordnen, auch der Sozialraum berücksichtigt werden. Ein transparentes Verfahren mit schulscharfen Indikatoren gibt es jedoch nicht. Eine formale Gleichstellung aber jener inklusiven Schulformen und -standorte „würde die soziale Ungleichheit im Schulsystem verstärken und die qualitätsvolle Umsetzung der schulischen Inklusion gefährden“, so die Autorinnen und Autoren der WZB-Studie.⁴ Dies gelte vor allem angesichts des Dilemmas, inklusive Bildung in einem nach wie vor selektiven Schulwesen zu realisieren, welches auf Leistungsselektion und Leistungshomogenität ausgelegt ist und bei dem das Gymnasium praktisch bei der Aufgabe inklusiver Bildung weitgehend außen vor bleibt. Dadurch wird die Umsetzung der Inklusion nur bestimmten Schulformen und Schulstandorten in einem gegliederten System überantwortet, was einen transformativen Wandel zu einem inklusiven Schulsystem erschwert. Daraus folgt:

- Eine bedarfsgerechtere und zielgerichtete Zuweisung an Personal verschiedener Qualifikationen ist Voraussetzung für ein echtes Schulwahlrecht von Kindern mit (sonderpädagogischem) Förderbedarf.

- Multiprofessionelle Kooperationen und Teams sind eine der zentralen Bedingungen, damit inklusive Bildung gelingen kann. Die gezielte Förderung einzelner Schüler sollte möglichst von allen beteiligten Lehrkräften und auch von Schulsozialarbeiterinnen, Schulpsychologinnen und Eingliederungshelferinnen geplant und mitgetragen werden.
- Im Falle der Eingliederungshilfe beziehungsweise Schulasistenz sollte, wo dies möglich ist, das infrastrukturelle Poolmodell landesseitig finanziell unterstützt werden. Poolmodelle ersetzen sozialrechtlich in keinem Fall den individuellen Anspruch des Kindes auf die personenzentrierte und bedarfsdeckende Hilfe, können aber der Einzelfallhilfe strukturell präventiv vorgelagert werden. Dies ermöglicht eine bessere personelle Kontinuität und Einbindung in die Schulstruktur, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und einen Wegfall möglicher Stigmatisierung.
- Ausgehend von der Direktive der Kultusministerkonferenz 2015 für eine „Lehrerbildung für eine ‚Schule der Vielfalt‘“ fordert die Arbeitskammer die Einrichtung eines Schwerpunktbereiches Inklusionspädagogik in Forschung und Lehre. Die sonderpädagogische Expertise (im Saarland erst ab der zweiten Phase der Lehrerbildung institutionalisiert), insbesondere in den Bereichen Lernen, sozial-emotionale Entwicklung und Sprache, soll dabei nicht abgeschafft, sondern in einem inklusiven Schulsystem für alle nutzbar gemacht werden. Inklusionspädagogik muss auf allen Stufen der Lehrerbildung einen integralen Schwerpunkt bilden. Ein einziger Lehrstuhl wird hierfür nicht genügen.
- Bereits in der hochschulischen (Aus-)Bildung sollten alle angehenden Lehrkräfte und sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Fachkräfte gemeinsame Theorie-Praxis-Seminare besuchen, um ein gegenseitiges Professionsverständnis für eine gelingende Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu entwickeln.
- Mit Blick auf die Steuerung und Motivierung inklusiver Prozesse in Schulen muss ein besonderes Augenmerk auf die Qualifizierung von Leitungspersonal und Multiplikatorinnen in der Schul- und Qualitätsentwicklung durch Weiterbildung und Vernetzung gelegt werden.
- Zudem sollten von Förderschulen unabhängige regionale Kompetenzzentren für Inklusion eingerichtet werden, die Eltern und Schülerschaft beraten sowie Schulen extern in der Schul- und Unterrichtsentwicklung langfristig auf ihrem Weg begleiten und akut unterstützen.

Doch für all dies braucht es ausreichend Zeit und Raum sowie Personal für Schulentwicklung und intensive Kooperationen – es braucht deutlich mehr Ressourcen. All diese Maßnahmen gelten grundsätzlich für eine inklusive Bildung auch im weiteren Sinne, in dem das Schulwesen so gestaltet wird, dass eine individuelle und soziale Förderung in heterogenen Gruppen für die jeweiligen Bedarfe erfolgreich möglich wird und weder besondere Lernbedürfnisse, das Geschlecht noch soziale und ökonomische oder andere Voraussetzungen die Entwicklungs- und Teilhabechancen derart maßgeblich bestimmen, wie es bislang der Fall ist.

Ausbau der Schulsozialarbeit als Regelleistung mit klar definierten Schritten

Aufgrund diverser gesellschaftlicher Veränderungen sind in den vergangenen Jahren immer mehr Aufgaben und Erwartungen an die Schulen herangetragen worden, die diese in ihrer traditionellen Ausstattung nicht stemmen können. Schulsozialarbeit als Regelleistung ist unter diesen Vorzeichen ein heute unabdingbares Qualitätsmerkmal eines erweiterten Bildungs- und Erziehungsauftrages. Sozialpädagogische Beratung und Begleitung einzelner Schülerinnen und Schüler, Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten oder offene Gesprächs-, Gruppen- und Freizeitangebote gewinnen eine zunehmende Bedeutung im Schulalltag. Die Organisation der Sozialen Arbeit im Kontext von Schule glich im Saarland lange einem Flickenteppich. Die erfolgte Neuorganisation und der Ausbau der Schulsozialarbeit im Jahr 2020 von bis dato 98 auf 124 Schulsozialarbeiter-Stellen (Vollzeitäquivalente, VZÄ) an allgemeinbildenden Schulen ist daher ausdrücklich zu begrüßen. Diese stehen jedoch in einer Relation zu rund 90.000 Schülerinnen und Schülern. Das bedeutet, dass auf eine Vollzeitstelle Schulsozialarbeit rechnerisch deutlich über 700 Schülerinnen und Schüler kommen. Im Rahmen des Bundesaktionsprogramms „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ sollten rund 1,8 bis 1,9 Millionen Euro in die Schulsozialarbeit ins Saarland fließen, was etwa 30 befristeten Stellen entsprechen sollte.⁵ Wie viele Stellen zusätzlich geschaffen wurden und ob diese entfristet bzw. auch nach Verausgabung der Programmmittel die Fachkräfte weiter beschäftigt werden, ist bislang nicht bekannt. Der Bedarf besteht ohne Zweifel.

Eine flächendeckende Versorgung klingt erst einmal gut. Wenn eine Schulsozialarbeiterin jedoch jeweils mit einigen Stunden an bis zu vier verschiedenen Schulen unter der Woche eingesetzt wird – und es mitunter keine eigenen Räumlichkeiten gibt –, bleibt die essenzielle Voraussetzung einer erfolgreichen sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Tätigkeit, nämlich die Beziehungsarbeit, auf der Strecke. Zudem kann einer Abwanderung aus dem Feld der Schulsozialarbeit Vorschub geleistet werden, wenn die Arbeitssituation für die Beteiligten längerfristig dadurch unbefriedigend bleibt.

Des Weiteren müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Schulsozialarbeit fester Bestandteil der Schulgemeinschaft und damit auch in den Mitbestimmungsgremien vertreten sein. Es herrscht zuweilen immer noch das Missverständnis vor, dass Schulsozialarbeit nur dann gebraucht würde und sinnvoll sei, wenn in der Schule Druck und soziale Probleme zunehmen. Diese Forderung ist nachvollziehbar, weil man sich dadurch eine Entlastung erhofft. Es ist aber nach Ansicht der Arbeitskammer eine falsche Herangehensweise. Die Fachkräfte der Schulsozialarbeit werden in einem solchen Verständnis lediglich als sozialpädagogische „Feuerwehr“ wahrgenommen. Wenn Schüler Probleme machen und häufig den Unterricht stören, schickt man sie zur Schulsozialarbeit. Ein solches Verständnis bildet nicht den reichhaltigen und über das Schulische hinausgehenden Jugendhilfeauftrag ab. Und zum anderen trägt dies auf Dauer nicht zu einer gelingenden Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams bei. Im Sinne eines erweiterten Erziehungs- und Bildungsauftrages kann die Schulsozialarbeit zwar auch zur Entlastung von Lehrkräften führen. Sie wird indes darüber hinaus, sofern die Rahmenbedingungen stimmen, das Bildungs- und Sozialgeschehen um viele Erfahrungsmöglichkeiten reichhaltiger machen. Nur so kann die Schulentwicklung gemeinsam gestaltet werden. Die Arbeitskammer fordert:

- Die Schulsozialarbeit an allgemeinbildenden Schulen muss eine in den saarländischen Schulgesetzen und -verordnungen inhaltlich bestimmte sowie aufgabendefinierte verankerte Regelleistung (in Ableitung der Regelungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes) werden.
- Die Fachkräfte der Schulsozialarbeit müssen fester Bestandteil der Schulgemeinschaft sein, wozu die Vertretung in Schulmitbestimmungsgremien gehört.
- Es braucht zeitlich konkrete und überprüfbare bildungspolitische Zielsetzungen für den Ausbau. Als erster Schritt sollte spätestens nach fünf Jahren ein Mindeststellenumfang von 50 % einer Vollzeitstelle pro Schule respektive mindestens eine Vollzeitstelle für etwa 300 bis 350 Schülerinnen und Schüler realisiert werden, um die notwendige Verlässlichkeit und Kontinuität für Beziehungsarbeit mit allen Beteiligten auch an kleineren Schulen zu gewährleisten.
- Perspektivisch ist ein Regelstandard von einer entsprechend qualifizierten Fachkraft mit einschlägigem Hochschulabschluss auf 150 Kinder umzusetzen. Unter solchen Bedingungen braucht es gegebenenfalls auch nicht mehr die Regelung einer landesweiten 50-prozentigen Verteilung nach sozialen Indikatoren auf Kreisebene. Wenn grundsätzlich jede Schule gut ausgestattet ist, sollten weitere Stellen sozialindexbasiert schulscharf zugewiesen oder den Schulen diese Möglichkeit über ein von sozialen Indikatoren abgeleitetes Budget ermöglicht werden. Über das Start-Chancen-Programm des Bundes stehen hierfür auch Bundesmittel bereit, die, so die Hoffnung, dauerhaft fließen.
- Bei der hochschulischen Ausbildung plädiert die Arbeitskammer für eine engere Kooperation der Studiengänge für das Lehramt und der Sozialen Arbeit, um ein gegenseitiges Professionsverständnis zu begünstigen. Des Weiteren müssen der Tätigkeitsbereich der Schulsozialarbeit auch in der schulbezogenen Fort- und Weiterbildung stärker berücksichtigt und das Angebot aufgabenspezifisch geschärft werden.
- Wenn neue Strukturen aufgebaut und bestehende verknüpft werden, sollte die Chance für eine unabhängige wissenschaftliche Begleitung genutzt werden. Wichtig ist hierbei die Implementierung einer wirkungsorientierten Steuerung.

Ausbau und strukturelle Einbindung des Schulpsychologischen Dienstes

Zur effektiven psychosozialen Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, bei denen viele Belastungen infolge der nunmehr zwei Jahre andauernden Pandemie zusammenkamen, die junge Menschen in schwierigen Lebenslagen mit wenig Ressourcen besonders schwer getroffen haben, kann die schulpsychologische Expertise einen wichtigen salutogenetischen Beitrag leisten. Da das Bundesprogramm „Aufholen nach Corona“ nicht dezidiert Mittel für eine Aufstockung der Schulpsychologie bereitgestellt hat, haben einige Bundesländer landeseigene Programme aufgelegt. Im Saarland erfolgte ein solcher Ausbau nicht. Zwar wurde von der Landesregierung erklärt, dass im Rahmen des Aufholprogramms auch eine verstärkte Vernetzung und Zusammenarbeit von Schule und Schulpsychologischem Dienst ein Ziel sei, wobei aber keine konkreten

Schritte oder ein Ausbauprogramm angeführt wurden.⁶ In den zwei Jahren der Pandemie gab es zugleich einen massiven Anstieg vorrangig zu bearbeitender akuter Beratungs- und Unterstützungsanfragen, wohingegen andere reguläre Aufgabenbereiche, wie etwa Diagnostik im Bereich Lese-Rechtschreibschwäche (LRS), um einen begründeten Nachteilsausgleich zu gewähren, mitunter nicht (in angemessener Zeit) bearbeitet werden konnten. Der Bedarf einer schulpsychologischen Expertise wird absehbar weiter zunehmen und sich ausdifferenzieren.

Im internationalen Vergleich und gemessen an den Herausforderungen gibt es bis heute aber immer noch viel zu wenige Stellen. Laut Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen kamen im Saarland im Jahr 2020 auf eine Schulpsychologin bzw. einen Schulpsychologen rund 5.000 Schülerinnen und Schüler und etwa 400 Lehrkräfte, womit sich die Versorgung statistisch zwar besser als im Bundesdurchschnitt (1:6.300) abbildet, aber dennoch nicht als ausreichend gelten darf.⁷ Die krisenhaften Entwicklungen der letzten zwei Jahre, ihre womöglich nachhaltigen psychosozialen Auswirkungen, aber auch gesamtgesellschaftliche Umbrüche verdeutlichen, dass hier ein dringender Handlungsbedarf besteht. Ein Versorgungsgrad 1 zu 5.000 gleicht einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz aus dem Jahre 1973. Der fachliche Standard ist fast 50 Jahre später mit dem gesellschaftlichen Wandel und der rapiden Zunahme psychosozialer Belastungen und psychischer Erkrankungen doch ein völlig anderer. Der internationale Standard in den USA oder skandinavischen Ländern liegt bei 1:1.000 bzw. 1:2.000. Dort findet man an jeder größeren Schule einen Schulpsychologen.⁸

Auch im Saarland haben sich strukturelle Lücken nicht erst durch die Corona-Pandemie offenbart. Ob Beratung, Supervision oder Unterstützung bei Inklusion, Förderung bei Lese-Rechtschreib- und Rechenschwäche, Klassenführung, Schulabstinenz, Gewaltprävention und Krisenintervention, Lehrergesundheit oder Qualitätsmanagement, eine strukturelle, systemische und intensive Kooperation ist kaum möglich, wenn eine externe Person für mehrere Dutzend Schulen zuständig ist.

Die Arbeitskammer fordert:

- Im Rahmen der Transformation zu einem inklusiven Schulsystem sollte die Schulpsychologie strukturell eingebunden werden.
- Kurzfristig müssen alle offenen Stellen zügig besetzt werden.
- Mittel- bis langfristig braucht es einen deutlichen Ausbau des schulpsychologischen Dienstes und eine verbesserte sächliche Ausstattung sowie geeignete Räumlichkeiten und Unterstützung in der Verwaltungsarbeit.
- Ähnlich wie bei der Neuorganisation der Schulsozialarbeit sollte das Land gemeinsam mit den Kreisen, dem Regionalverband und der Landeshauptstadt als Träger der Auftragsangelegenheit eine gemeinsame Finanzierungsoffensive zur Stärkung und zum Ausbau auf den Weg bringen.

Keine Schule für alle – G8-Gymnasium adé – einmal hin und wieder zurück

Die neue Landesregierung hat angekündigt, neben den grundständigen G9-Gemeinschaftsschulen und dem aufbauenden G9-Weg über berufliche Oberstufengymnasien auch an den Gymnasien G9 einzuführen. Statt einer reinen Schulzeitverlängerung soll es um qualitätsverbessernde Maßnahmen zur individuellen Förderung gehen. Was dies genau bedeutet, ist noch unklar.

Die Arbeitskammer hat die vor allem von der Wirtschaft zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit intendierte G8-Reform von Beginn an kritisiert. Anstatt aber für ein Zwei-Säulen-System plus feingliedriges Förderschulwesen und anstatt für eine Rückkehr zu G9 an Gymnasien im gegliederten und gestuften Schulwesen plädiert(e) die Arbeitskammer indes für ein echtes inklusives Gesamtschulsystem im Sinne einer Schule für alle Kinder und Jugendlichen. Denn die Einrichtung heterogener und anregungsreicher Lernumgebungen ließe sich womöglich noch besser und ausgeglichener erreichen, indem man die integrierte Gesamtschule als die gemeinsame Schule für alle einführt – eine echte Schule für wirklich alle Kinder und Jugendlichen bis einschließlich Klasse 10, auf die dann ein Abitur im eigenen Takt in zwei, drei oder vier Jahren folgen könnte. Die strukturkonservative und ideologische Unantastbarkeit des Gymnasiums hat allerdings zu dem nun vorhandenen Kompromiss geführt. Es verwundert zudem, dass das bundesweit beachtete Modell in Rheinland-Pfalz hierzulande keine Berücksichtigung findet. Dort beträgt die Zeit bis zum Abitur achteinhalb Jahre. Die G8-Gymnasien, die es auch gibt, wurden mit einem echten Ganztagskonzept verknüpft.

Nur wenige Länder entwickelten so konsequent wie das Saarland aus bildungspolitischen sowie demografischen Gründen ein System, in dem es bei allgemeinen Schularten neben dem Gymnasium mit G8 nur noch eine einzige Schulform gibt, in der alle Schulabschlüsse und dasselbe Abitur mit G9 grundständig möglich sind. Um die sozialen Bildungsdisparitäten zwischen den Schulformen („Restschuleffekt“ bei Haupt- bzw. Erweiterten Realschulen) abzubauen, ist die neue Schulform auf ein ausgewogenes Lernmilieu angewiesen. Eine Schule, die Heterogenität als Chance nutzen möchte, muss auch Schülerinnen und Schüler sowie Eltern mit hohen Bildungsaspirationen und Ressourcen eine attraktive Alternative bieten. Mit G9 konnte die Gemeinschaftsschule ihre Attraktivität für Schülerinnen und Schüler im oberen Leistungsbereich steigern und wirkte im ländlichen Raum der negativen demografischen Entwicklung entgegen. Die Übergangsquoten – Schuljahr 2020/21: Gemeinschaftsschule 56 % (3.707), Gymnasium 43 % (2.898) – sind seit vielen Jahren stabil.⁹ Eine strukturelle Veränderung durch ein zweites G9 an Gymnasien, das mit dem ausschließlichen Blick auf diese Schulform nachvollziehbar ist, hat zwangsläufig Auswirkungen auf andere Schulformen in einem gegliederten System. In der Schulwahlentscheidung werden sich milieuhängige Unterschiede in der subjektiven Kosten-Nutzen-Bewertung und des symbolischen Kapitals der Schulformen stärker zeigen. Bei den gesellschaftlichen Auswirkungen ist im urbanen Bereich von einer verstärkten sozialen Entmischung und in Folge von ungünstigeren Lernmilieus auszugehen (Kompositionseffekte). Im ländlichen Raum ist bei einer negativen demografischen Entwicklung und steigenden Übergangsquoten auf Gymnasien zu befürchten, dass kleine Gemeinschaftsschulen langfristig unter die erforderliche Schülerzahl zur Aufrechterhaltung eines wohnortnahen Schulangebots fallen.

Zusammenfassend ist zu beachten:

- Um ein Gleichgewicht zu wahren, müssen bei dieser Entscheidung also ausgleichende Maßnahmen für das gesamte Schulsystem berücksichtigt werden.
- Die Ermöglichung einer stärkeren individuellen und sozialen Förderung in Gemeinschaftsschulen durch entsprechende Rahmenbedingungen wie kleinere Lerngruppen und Doppelbesetzungen sowie zusätzliche Systemzeit und Ressourcen bzw. Budgets über einen schulscharfen Sozialindex und ein Ausbau echter und stark nachgefragter Ganztagschulen werden hierbei ebenso Themen auf der Agenda sein müssen wie die weitere Ausstattung mit multiprofessionellen Teams und außerschulischen Unterstützungsstrukturen.
- Bei absehbar steigenden Übergängen an die Gymnasien wird das Erfordernis zunehmen, die Unterrichtsgestaltung an die individuellen Anforderungen der Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und Leistungsmöglichkeiten anzupassen. Eine Abschulung von jungen Menschen an die Gemeinschaftsschule als „zweite Säule“ darf nicht der vor-schnelle Weg sein. Auch an den Gymnasien, die Verantwortung für alle ihre Schülerinnen und Schüler tragen, sind multiprofessionelle Teams zu installieren.
- Und warum nicht auch echte Ganztagsgymnasien? Über die Möglichkeiten der Rhythmi-sierung ergeben sich viele Potenziale im unterrichtlichen, didaktischen und pädagogischen Bereich, die weit über ein Mehr an Zeit hinausgehen. Zudem sollte der Ganzttag mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsplätzen für die Beschäftigten weiterentwickelt werden, um ihn für alle Schulen noch attraktiver zu gestalten.

Aufbruch ins digitale Bildungsneuland

Verstehen wir „Bildung“ als reflexiven Prozess und Ergebnis eines Aushandlungsprozesses im Spannungsfeld zwischen Selbst und Welt, der sich in vielen Bereichen immer stärker auf der Grundlage einer digitaltechnologischen Medialität vollzieht, dann bedeutet der Erwerb „digitaler Kompetenzen“ eine wesentliche Voraussetzung zur sozialen Teilhabe und aufgeklärten Gestaltung der digitalen Transformation. Die in Kapitel I.6.1 für die deutschen Schulsysteme empirisch attestierte Reproduktion sozialer Ungleichheit zeigt sich allerdings auch im Bereich der Digitalisierung als „Digital Divide“. Da der Erwerb digitaler Kompetenzen bislang vergleichsweise stark durch informelle außerschulische Lern- und Sozialisationsprozesse im familialen Alltag sowie durch Peerbeziehungen geprägt wird, ist die Schule hier als sozial ausgleichende Instanz besonders gefordert, einen kompetenten Umgang mit neuen Technologien, Medien und digitalen Informationen zu befördern. Laut der Studie „Digitalisierung im Schulsystem 2021“ der Universität Göttingen zeigt sich jedoch die digitale Spaltung bislang auch sehr stark zwischen Einzelschulen, die erhebliche Unterschiede in der Arbeitssituation und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Lehrkräften bedingt und auch die Chancengleichheit von Schülerinnen und Schülern gefährdet.¹⁰

Mit dem 2019 veröffentlichten saarländischen Basiscurriculum „Medienbildung und informatische Bildung für Klassenstufen 1 bis 10“ wurde das Landeskonzept „Medienbildung in saarländischen Schulen“ von 2017 konkretisiert und erweitert. Gegenüber dem Landeskonzept, in dem noch keine Rede von „informatischer Bildung“ war, bringt das Basiscurriculum eine Erweiterung der didaktischen Perspektive auf Methoden, Verfahren und Prozesse der automatisierten Daten- bzw. Informationsverarbeitung mit. Im Sinne einer gestaltbaren Transformation bedeutet dies – ergänzt um kreativ-ästhetische, kritisch-reflexive und gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen – aus Sicht der Arbeitskammer eine essenzielle Erweiterung. Ohne ein Grundwissen der Arbeitsweise von Computern und digitalen Prozessen bleibt das Verständnis an der Oberfläche von Desktops und Touchscreens verhaftet. Die lange währende Vorstellung, dass dies allein als Querschnittsaufgabe erfolgen könne und jede Lehrkraft ein „bisschen Informatik“ nebenbei vermittelt, wurde in der Praxis widerlegt. Daher begrüßt die Arbeitskammer die geplante Einführung des neuen Fachs Informatik ab Klassenstufe 7 zum Schuljahr 2023/24. Damit folgt das Saarland schließlich der Entwicklung in anderen Bundesländern. So hat Sachsen als erstes Bundesland 1992 ein Pflichtfach Informatik eingeführt und dies seit 2017 für alle Schularten verbindlich in den Klassenstufen 7 bis 10 ausgeweitet. Auch Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen sind schon voraus und in Mecklenburg-Vorpommern findet verbindlicher Informatikunterricht für alle Schülerinnen und Schüler durchgängig in den Jahrgangsstufen 5 bis 10 statt. Die Frage, wie das Pflichtfach in der Stundentafel vor allem der Gemeinschaftsschule verankert wird, ohne diese entweder zu verdichten oder Fächer und Inhaltsbereiche zu kürzen, für die alle es plausible Begründungen gäbe, sie nicht zu kürzen, hat das Bildungsministerium bislang noch nicht beantwortet.

Natürlich gibt es auch, was die digitale Bildung in der Schule anbelangt, ein Länderranking, wobei sich dessen ungeachtet jedes Bundesland bzw. deren Bildungsministerien auffälliger Weise alle selbst als Vorreiter in der digitalen Bildung deklarieren. Die Studie „Schule digital – der Länderindikator 2021“ von der TU Dortmund im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung liefert anhand einer repräsentativen Befragung von Lehrkräften aktuelle Informationen zum Lehren und Lernen mit digitalen Medien in den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I.¹¹ Zentrale Themen mit jeweils mehreren Indikatoren sind die IT-Ausstattung der Schulen und IT-Support, die Nutzung digitaler Medien im Unterricht, die Kompetenzen von Lehrpersonen im Umgang mit digitalen Medien im Unterricht sowie die Förderung der computer- und informationsbezogenen Kompetenzen der Jugendlichen. Im Ländervergleich bewerten die Lehrkräfte in Bayern, Berlin, Bremen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein den Stand der Digitalisierung und der digitalen Schulbildung als vergleichsweise weit fortgeschritten. Das Saarland befindet sich in der Mittelgruppe. Als vergleichsweise häufig wird im Saarland die Nutzungshäufigkeit digitaler Medien im Unterricht angegeben, die seit dem letzten Länderindikator 2017 deutlich zugenommen hat. Hingegen bescheinigen die saarländischen Lehrkräfte bei der IT-Infrastruktur und der technischen wie pädagogischen Unterstützung vor Ort große Defizite an ihren Schulen. Auch bei der Bewertung der technischen Ausstattungssituation in der Pandemiezeit zählt das Saarland zu den Schlusslichtern.

Ein Grund dafür dürfte der sehr schleppende Mittelabfluss und die immer noch geringe Mittelbindung aus dem Basis-DigitalPakt Schule sein. Anders als bei den Zusatzvereinbarungen „So-

fortausstattungsprogramm“ (Corona-Hilfe I – Endgeräte für bedürftige Kinder und Jugendliche sowie Online-Lerninhalte) „Leihgeräte für Lehrkräfte“ (Corona-Hilfe II) stellt das Saarland nach den von den Ländern halbjährlich an das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) übermittelten Daten das absolute Schlusslicht dar. Der Mittelabfluss der für das Saarland aus dem Basis-DigitalPakt zur Verfügung stehenden rund 60 Mio. Euro betrug am 31. Dezember 2021 0,6 %. Die Mittelbindung lag lediglich bei 9,9 %, bundesweit dagegen bei 47 %.¹² Verantwortlich für den zähen Mittelabfluss dürften nicht nur die komplizierten Antragsverfahren, sondern mehr noch personelle Engpässe in den saarländischen Fachverwaltungen sein. Hinzu kommen Lieferengpässe für digitale Ausrüstung. Aus dem Corona-Hilfe-Zusatzpaket III zur Förderung und Ausbildung von IT-Administratoren in Schulen sind bundesweit bislang nur 2,2 % geflossen, im Saarland 0 %.

Bei allen Defiziten, die der pandemiebedingte Distanzunterricht offenbart hat, lässt sich jedoch festhalten, dass Digitalisierung und digitale Bildung in den letzten zwei Jahren einen enormen Schub erhalten haben. Positiv hervorzuheben ist, dass im Saarland zügig nach Beginn der Schulschließungen die DSGVO-konforme Lehr-/Lernplattform „ONLINE Schule Saar“ mit erfreulicherweise vielen Open-Source-Implementierungen eingerichtet und nach und nach ergänzt und erweitert wurde. Bei allen Startschwierigkeiten stellt dies eine beachtliche Leistung in der kurzen Zeit dar und wird zunehmend eine digitale handlungsleitende Plattform für alle Beteiligten schaffen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass durch die bildungsföderalistische Konstitution jedes Bundesland seine eigene Schuldigitalisierungsstrategie mit jeweils eigenen Schulclouds, Bildungsplattformen und Technologien verfolgt, wodurch bundesweit ein regelrechter Wildwuchs entsteht. Für bessere Synergieeffekte, Größenvorteile und Cloud-Skalierungseffekte bräuchte es eine stärkere Synchronisierung der Länderaktivitäten.¹³ Niedersachsen, Brandenburg und Thüringen haben sich daher entschieden, ihre zunächst unabhängig voneinander auf gleicher Open-Source-Basis pilotierten und auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittenen Schulclouds als länderübergreifende Maßnahme über ein Drei-Länder-Abkommen als Schulcloud-Verbund gemeinsam weiterzuentwickeln. Seit April 2022 stehen diese neben Deutsch, Englisch und Spanisch ebenso auf Ukrainisch zur Verfügung, wodurch ukrainische Kinder und Jugendliche in ihrer gewohnten Sprache ein Instrument zur Verfügung haben, welches eine Beschulung auch durch ukrainisch sprechende Lehrkräfte ortsunabhängig ermöglicht.

Was (nicht nur) in der Bildungspolitik über ein Jahrzehnt lang versäumt wurde, kann nicht in kurzer Zeit nach- bzw. aufgeholt werden. Doch trotz der in der Pandemie offenbar gewordenen Defizite¹⁴ sehen wir insgesamt die saarländische Bildungspolitik bei der digitalen Transformation der Schulen nunmehr auf einem guten Weg. Und auch wenn im Schuljahr 2022/23 fast alle Schülerinnen und Lehrkräfte endlich mit Tablets ausgestattet sein werden, womit das Saarland dem Vorreiter Bremen in dieser Ausstattungsfrage zwei Jahre später nachfolgt, so bleibt für gelingende Lern- bzw. Bildungsprozesse die didaktische Qualität der Unterrichts- bzw. die Interaktionssituation entscheidend. Damit ist die Professionalisierung der Lehrkräfte unter den Bedingungen einer Kultur der Digitalität der zentrale Faktor. Wie andere Dimensionen der 2016 von der Kultusministerkonferenz (KMK) verabschiedeten Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ nahm die diesbezügliche Umsetzung erst mit der Pandemie signifikant an Fahrt auf. Die digitale Kluft bleibt aber nach wie vor eine gewaltige Herausforderung für das gesamte Schulsystem.

Zusammenfassend lässt sich sagen:

- Der DigitalPakt Schule und seine Zusatzprogramme sind eine notwendige, aber bislang nur befristete Anschubfinanzierung für digitale Infrastruktur und Technologien mit erfahrungsgemäß kurzen Innovationszyklen. Vor diesem Hintergrund, den Folgekosten und komplexen technischen Anforderungen werden die Investitionsbedarfe in der Schuldigitalisierung dauerhaft auf hohem Niveau bestehen. Dies erfordert gleichsam eine dauerhafte Verantwortungs- und Finanzierungsgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen.
- Die digitale Infrastruktur und die bloße Nutzung digitaler Werkzeuge sind eine notwendige, aber didaktisch keine hinreichende Voraussetzung für erfolgreiche digitale Bildung. Zentrale Bedarfe und Potenziale liegen in der Fort- und Weiterbildung. Für die Kompetenzentwicklung zeigten sich arbeitsbezogene Lernformen im eigenen Schulkollegium wertvoller als externe Fortbildungsformate, weshalb der Fokus noch stärker darauf gerichtet werden sollte. Dies erfordert entsprechende zeitliche, sächliche und räumliche Ressourcen zur Weiterbildung und zum Erfahrungsaustausch.
- Digitalisierungsbezogene Fortbildungen, die pädagogische oder allgemeindidaktische Schwerpunkte mit praktischen Anregungen setzen, müssen verstärkt auch einen fachbezogenen Unterrichtsbezug aufweisen. Pädagogische Themen wie Differenzierung und Individualisierung, Feedback und Leistungsbewertung, persönlicher Kontakt und Schülernähe oder Class-Management sind in Fortbildungen im Zusammenhang mit Digitalisierung bislang noch unterrepräsentiert.¹⁵
- Bedarf und Potenzial sieht die Arbeitskammer zudem bei Angeboten zu digitalisierungsbezogenen Themen für verschiedene Professionen im Rahmen der multiprofessionellen Teams. Daneben gibt es Anknüpfungsmöglichkeiten für außerunterrichtliche Themen für Schülerinnen und Schüler, etwa bei der digitalen Kinder- und Jugendbeteiligung im Kontext der Schulmitbestimmung.
- Nicht zuletzt ist, wie die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) betont, die Schaffung von Strukturen für eine forschungsbasierte Entwicklung und Implementation digitaler Technologien voranzubringen und eine ländergemeinsame Entwicklung von Zertifizierungsverfahren und -strukturen für digitale Werkzeuge auf der Grundlage fachdidaktischer, lern- und medienpsychologischer, informationstechnischer und medienethischer Standards empfohlen.¹⁶

Mehr Lehrkräfte braucht das Land

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat – nach viel Kritik – im März 2022 nach einer Länderabfrage ihre Prognose zum Lehrerbedarf bzw. -mangel in den kommenden Jahren korrigiert. Größer als bislang prognostiziert falle der Mangel bei Lehrämtern für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I aus. Die Engpässe werden sich bis 2035 durchziehen. An den beruflichen

Schulen könne der Einstellungsbedarf bis 2035 jährlich im Durchschnitt nur zu 62,3 % gedeckt werden. In der Primarstufe wird bis 2025 und im Bereich der sonderpädagogischen Lehrämter bis 2027 deutschlandweit ein Mangel prognostiziert. Eine Ausnahme bildeten allein die allgemeinbildenden Fächer des Sekundarbereichs II (außer Mathematik und Naturwissenschaften) und der Gymnasialbereich, in denen in den nächsten Jahren mit einem jährlichen Überangebot zu rechnen sei – lediglich im Fall einer Umstellung von G8 auf G9 haben einige Länder ein kurzes Defizit prognostiziert.¹⁷

Der Bildungsforscher Klaus Klemm hat im Auftrag des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) die korrigierten KMK-Prognosen bis 2035 erneut überprüft. Dessen Expertise zufolge sei der Lehrkräftemangel bis 2035 deutlich höher als von der KMK prognostiziert: „Legt man den von der KMK berechneten Lehrkräfteeinstellungsbedarf bis 2035 zugrunde und stellt diesem das von Prof. Klemm berechnete tatsächliche Lehrkräfteangebot bis 2035 gegenüber, ergibt sich ein Lehrkräftemangel bis 2035 von 127.100 neu ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern. Legt man den von Prof. Klemm berechneten höheren Lehrkräfteeinstellungsbedarf unter Einbezug des Bedarfs für die drei großen politisch gesetzten Reformvorhaben (Ganztag, Inklusion, Unterstützung von Kindern in herausfordernden sozialen Lagen) zugrunde, ergibt sich gar ein Lehrkräftemangel bis 2035 in Höhe von 158.700. Die KMK weist bis 2035 einen Lehrkräftemangel von lediglich 23.800 Lehrkräften aus.“¹⁸

Schließlich ist die Antwort auf die Frage, wie vieler (zusätzlicher) Lehrkräfte es bedarf, abhängig von vielen möglichen Bedarfsparametern. Wenn die Planung des Lehrkräfteeinstellungsbedarfs eher technisch zur 100-prozentigen Sicherstellung der Unterrichtsversorgung auf Basis der gesetzlich vorgeschriebenen Zahl der Unterrichtsstunden (Grundversorgung) und gemessen am Status quo beispielsweise der Klassenteiler und der Schülerzahlenentwicklung sowie Fächerwahl erfolgt, liegt es auf der Hand, dass notwendige Verbesserungen der Strukturqualität nicht abgedeckt werden. Wenn aber Reformbestrebungen bei Inklusion, Digitalisierung, Ganztagsbeschulung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Kooperation in multiprofessionellen Teams und mit außerschulischen Partnern, Verkleinerung der Klassengrößen und Doppelbesetzungen zusätzlich bedarfsgerecht berücksichtigt werden – und in welchem Umfang –, macht dies einen erheblichen Unterschied. Überdies ist der Anteil nicht regulären bzw. fachfremden Unterrichts ebenfalls ein Merkmal von Personalmangel. Mögliche Veränderungen der Schulstrukturen oder die Einführung neuer Fächer schaffen ebenfalls wie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und Migrationsbewegungen zusätzlichen Bedarf. So rechnet die KMK-Präsidentin mit 400.000 geflüchteten Schülerinnen und Schülern aus der Ukraine deutschlandweit und forderte vom Bund zunächst die finanzielle Beteiligung an 7.000 zusätzlichen Lehrkräften und weiteren Stellen an Sozialarbeitern und Schulpsychologen. Die Zahl der Lehrkräfte hatte sie kurze Zeit danach auf 24.000 zusätzliche Stellen hochkorrigiert.¹⁹

Zusammenfassend bedeutet das:

- Ziel der neuen Landesregierung muss aus Sicht der Arbeitskammer eine Unterrichtsversorgung von 105 % sein. Die Schulen entscheiden innerhalb ihres Schulprogramms, wie der Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung vor Ort eingesetzt wird.

- Ein weiteres Kontingent an Lehrkräften muss nach sozialen Indikatoren schulscharf zugeteilt werden, so dass etwa einzelne Gemeinschaftsschulen mit besonderen sozialen und pädagogischen Herausforderungen bis zu ca. 30 % mehr Personal (inkl. gebundener Ganztage und andere Unterstützungsprogramme) erhalten können als gleich große Gymnasien (vgl. folgenden Abschnitt); alternativ könnte dies auch über ein nach sozialen Indikatoren schulscharf zugewiesenes Budget erfolgen, über dessen Einsatz die Schulen entscheiden.
- Im sich zuspitzenden Wettbewerb der Bundesländer um begehrte und notwendige Lehrkräfte werden die Arbeitsbedingungen mit ausschlaggebend sein.
- Ein wirksames Instrument gegen den Lehrkräftemangel ist die bessere Bezahlung von Lehrkräften, insbesondere an Grundschulen. Mittel- bis langfristig wird auch das Saarland nicht an einer gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit vorbeikommen, was im Sinne der sozialen Gerechtigkeit eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte.
- Wenn sich in Prognosen, die zudem noch als sehr zurückhaltend zu bewerten sind, auf dem Arbeitsmarkt Engpässe abzeichnen, müssen die Anzahl der Studienplätze rechtzeitig erhöht und entsprechende Lehrstühle geschaffen werden. Dazu gehört unter anderem der Ausbau der Studienplätze für das Lehramt Primarstufe. Der Bedarf wird bei absehbar zunehmenden Herausforderungen sicherlich längerfristig bestehen.
- Für den Quereinstieg (im Saarland aktuell nur an beruflichen Schulen; an allgemeinbildenden Schulen im neuen Fach Informatik geplant) und Seiteneinstieg muss eine wissenschaftlich fundierte fachliche und pädagogische Qualifizierung beziehungsweise fachliche Weiterbildung verpflichtende Bedingung sein.
- Es muss ein Schwerpunktbereich Inklusionspädagogik in Forschung und Lehre eingerichtet werden.

Wirksame und zielgerichtete Investitionen – Sozial- bzw. Chancenindex

Die Notwendigkeit steigender Investitionen ist unbestritten. Die betrifft nicht nur die Personalfrage, sondern gleichsam und in hohem Maße den Sanierungsstau und die Investitionsbedarfe vor allem auf kommunaler Ebene (vgl. Kap. I.3.1). Wenn wir aber wirksam für mehr Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit im System sorgen wollen, dann brauchen wir eine Grundlage für zusätzliche bedarfsgerechte Mittel. An Schulen, an denen viele Schülerinnen und Schüler aus Haushalten mit niedrigem sozialem, ökonomischem und kulturellem Kapital oder mit erhöhtem Förderbedarf in verschiedenen sozial-emotionalen sowie Lernbereichen zusammenkommen, bestehen besondere (sozial-)pädagogische und fachliche Herausforderungen. An diesen Schulen treten nicht nur gehäuft Benachteiligungen einzelner Schülerinnen und Schüler als sogenannte primäre Herkunftseffekte auf, sondern zusätzlich sogenannte Kompositionseffekte der für ein anregendes Lernmilieu ungünstigen Zusammensetzung von Lerngruppen. Jedwede Bildungspolitik der vergangenen Jahre bekundete stets aufs Neue das Ziel, die Bildungschancen dieser

Kinder zu verbessern als ihr zentrales Anliegen – bislang ohne durchschlagenden Erfolg (vgl. Kap. I.6.1). Schulen in herausfordernden Lagen benötigen ihren Aufgaben entsprechende Rahmenbedingungen, was nicht ausschließlich, aber grundlegend eine quantitativ und qualitativ überdurchschnittliche Personalausstattung erfordert. Denn bei der Methode „Gießkannenprinzip“ profitieren immer diejenigen am meisten, denen ohnehin schon viele Ressourcen zur Verfügung stehen. Insofern muss es für Schulen mit großen Herausforderungen eine zielgerichtete Ressourcenverteilung über einen Sozial- respektive Chancenindex geben.

Es gibt in der Bildungs- und Jugendhilfepolitik zwar Ansätze, Mittel auf Kreisebene nach sozio-ökonomischen Kriterien zu verteilen. Solche Ansätze berücksichtigen jedoch nicht die konkrete soziale Situation einzelner Schulen. Das elaborierteste Verfahren zur Ermittlung der sozialen Lage einzelner Schulen in Deutschland hat Hamburg entwickelt. Der Sozialindex, auch KESS-Index genannt, wird schulscharf auf Basis von Schüler- und Elternbefragungen ermittelt. Die Erhebungen enthalten zahlreiche Variablen zum ökonomischen, kulturellen und schulbezogenen sozialen Kapital im Haushalt sowie über die Herkunft der Eltern. Die schulbezogenen Variablen werden bei der Konstruktion des Index mit amtlichen Daten sowie mit regionalen und stadtteilbezogenen Strukturdaten verknüpft, die die sozialräumliche Lage der einzelnen Schulen beschreiben. Die erhobenen Daten beziehen sich unter anderem auf die Arbeitslosigkeit im Wohngebiet, den Bildungshintergrund des Elternhauses, auf das durchschnittliche Haushaltseinkommen, die Anzahl der Alleinerziehenden, die Wohnsituation oder die Freizeitgestaltung der Kinder. Der auf dieser Basis errechnete Sozialindex, der alle fünf bis sieben Jahre aktualisiert wird, beschreibt die sozioökonomische Zusammensetzung der Schülerschaft einzelner Schulen auf einer Skala von 1 bis 6. Dabei steht KESS 1 für Schulen, die eher Kinder aus schwierigen sozioökonomischen Verhältnissen beschulen und KESS 6 für Schulen, die Schülerinnen und Schüler aus eher privilegierten sozioökonomischen Verhältnissen beschulen.

Daraus erfolgt eine zusätzliche Ressourcenzuteilung in folgenden Bereichen:

- **Personalbedarf für den Unterricht:** Grund- und Stadtteilschulen mit einem Sozialindex von 1 oder 2 erhalten mehr Personal, damit sie kleinere Klassen in den Klassenstufen 1 bis 4 bilden können.
- **Inklusion:** An Grundschulen stehen für die sonderpädagogische Förderung umso mehr Mittel und Personal zur Verfügung, umso niedriger der Sozialindex ist. In den Klassenstufen 5 bis 10 werden die Mittel und das Personal schülerbezogen zugewiesen. Diese Zuweisung ist an Schulen mit Sozialindex 1 und 2 höher als an Schulen mit Sozialindex 3 bis 6.
- **Additive Sprachförderung:** An Vorschulen, Grundschulen und Stadtteilschulen (Sekundarstufe I) hängen zusätzliche Lehrerstellen von der Schülerzahl und dem Sozialindex ab. Je niedriger der Sozialindex, desto mehr Personalstunden stehen für die Sprachförderung zur Verfügung.
- **Vorstellung der Viereinhalbjährigen:** Die Höhe des Ausgleichs für den Mehraufwand, den Grundschulen durch die Vorstellung der Viereinhalbjährigen haben, ist abhängig vom Sozialindex.

- *Ganztagsangebote*: Je niedriger der Sozialindex, desto mehr Mittel und Personal stehen für das Ganztagsangebot in Grund- und Stadtteilschulen (Klassen 1 bis 4) zur Verfügung.
- *Schulbüro*: An Vorschulen, Grundschulen und Schulen mit Sekundarstufe I und II hängt die Personalausstattung des Schulbüros vom Sozialindex ab. Je niedriger der Sozialindex, desto mehr Personalstunden stehen zur Verfügung.²⁰

Hamburg hat wie das Saarland ein konsequentes Zwei-Säulen-System aus Gymnasien mit G8 und aus Stadtteilschulen, an denen der Haupt- und Realschulabschluss sowie das Abitur in neun Jahren erlangt werden können. Im Vergleich zu den Gymnasien haben die Stadtteilschulen kleinere Klassen und damit 10 % mehr Personal. Da alle Stadtteilschulen Ganztagschulen sind, erhalten sie zusätzlich ein Mehr von 20 % Personal. Durch die Integrations- bzw. Inklusionsaufgabe, die wie im Saarland im Bereich der weiterführenden Schulen hauptsächlich die integrierte Schulform der Stadtteilschule übernimmt, geht die zusätzliche Lehrerzuweisung im Rahmen der Inklusion größtenteils an diese: „Diese drei Elemente der Ressourcensteuerung – kleinere Klassen, Ganztagschule und Lehrerzuweisung für Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf – führen dazu, dass Stadtteilschulen bei gleicher Schülerzahl zwischen 36 % und 38 % mehr Personal haben als gleich große Gymnasien.“²¹ Bekanntermaßen ist in Großstädten eine stärkere sozialräumliche Segregation festzustellen als in einem Flächenland wie dem Saarland, wodurch die sozialen Unterschiede zwischen Einzelschulen noch größer sind. Dennoch befürwortet die Arbeitskammer eine solche Ressourcensteuerung ebenfalls im saarländischen Schulsystem. Allerdings ist eine derart ausdifferenzierte Sozialindexkonstruktion wie in Hamburg in den Strukturen eines Stadtstaates leichter umzusetzen als in den Strukturen eines Flächenlandes. Für Hamburg besteht die Besonderheit einer Identität von Schulträger und Land.

Der statistisch robusteste Prädiktor für Bildungsdisparitäten ist, wie im vorhergehenden Kapitel ausführlich dargelegt, der sozioökonomische Status. Weitere Indikatoren, welche damit deutlich korrelieren, sind etwa der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit vorwiegend nichtdeutscher Familiensprache sowie der Anteil mit eigenem Zuzug aus dem Ausland. Auf Basis dieser Indikatoren hat beispielsweise Nordrhein-Westfalen 2021 einen neuen möglichst schulscharfen Sozialindex konstruiert, der alle Schulen klassifiziert und das bisherige Verfahren auf Kreisebene ablöst. Zusätzlich fließt in die Sozialindexkonstruktion mit ein, wie groß der sonderpädagogische Förderbedarf in den Bereichen Lernen, emotionale und soziale Entwicklung sowie Sprache an den Schulen ist. Jede Schule wird auf Grundlage der jeweiligen Ausprägung der Indikatoren über ein statistisches Verfahren einer Sozialindexstufe auf einer Skala von 1 bis 9 zugeordnet, wobei Stufe 1 einer sehr geringen „Belastung“ und Stufe 9 einer sehr hohen „Belastung“ entspricht und die Mittelverteilung bestimmt.²²

Ein solcher Ansatz wäre eingeschränkt auch hierzulande möglich – eingeschränkt, da im Saarland aus oben genannten Gründen grundsätzlich auf ein formales Feststellungsverfahren verzichtet wird. Die für die Bildung von Sozialindizes erforderlichen Informationen können beispielsweise gewonnen werden aus Daten der amtlichen Schulstatistik, aus Verwaltungsprozessen wie Schuleingangsuntersuchungen, durch Elternbefragungen und durch sozialräumliche Daten hinsichtlich der Umgebung der Schule oder dem Wohnumfeld der Schülerinnen und

Schüler. Ebenfalls möglich wäre eine Einbeziehung von Daten über den Anteil der Personenberechtigten, die in den statistischen Gebieten, in denen die Schülerinnen und Schüler wohnen, Hilfen zur Erziehung empfangen haben (SGB VIII, § 28-35) oder den Anteil der Schülerinnen und Schüler an einer Schule, die Leistungen nach dem Bildungs- und Teilhabepaket empfangen haben. Die zunehmende Digitalisierung und eine moderne digitale Schulverwaltung könnten den mit der Datenerhebung- und -bereitstellung verbundenen Aufwand erheblich reduzieren, vereinfachen und beschleunigen.

Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche müssen stärker wahrgenommen und unterstützt werden. Jeder junge Mensch hat ein Recht auf eine gesunde Entwicklung, Bildung und Teilhabe, das endlich eingelöst werden muss. Dies gilt es auch bei der Ressourcenverteilung im Schulsystem durch zielgerichteter Mittelzuteilung bei personellen, sächlichen und organisatorischen Mitteln zu berücksichtigen:

- Ein Sozialindex ist kein Allheilmittel zur Verringerung der sozialen Bildungsdisparitäten und erst recht nicht der sozialen Ungleichheit. Wesentlich ist letztlich immer, wie hoch die Summe der zusätzlichen Ressourcen überhaupt ist, ohne die ein solches System nicht umzusetzen wäre.
- Dennoch ist der Ansatz einer sozialindexbasierten Ressourcensteuerung eines von vielen guten Instrumenten, um unter Berücksichtigung sehr unterschiedlicher Ausgangs- und Rahmenbedingungen in einem systematischen und transparenten Verfahren chancengleichend wirken zu können.
- Zugleich kann auf Basis von Sozialindizes steuerungsrelevantes Wissen über einzelne Schulen bereitgestellt werden, das nicht nur die Grundlage für eine bedarfsorientierte Ressourcenzuteilung bildet, sondern auch für kontextsensible Schulentwicklungsansätze herangezogen werden kann. Flankiert von einer externen Schulbegleitung mit Qualitätsanalyse, Beratung, Netzwerkbildung und Fortbildung für Schulen in besonders herausfordernder Lage können entsprechende Datenrückmeldungen (auch im Rahmen „fairer Vergleiche“) die schulische Entwicklungsarbeit gezielt fördern.

Schulen als sozialkommunikative Orte gestalten und in den Sozialraum öffnen

Interkulturelle Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, gendersensible Bildung, Medienbildung und kulturelle Bildung, all diesen Anforderungen und Erwartungen kann die Institution Schule allein nicht gerecht werden. Bildung im Schulalter ist zudem mehr als Präsenzunterricht. Echte Ganztagschulen, deren Ausbau eine neue Dynamik zu verleihen Land und Schulträger in der Verantwortung stehen, bieten mit ihren Ressourcen und ihrer Struktur eine hervorragende Grundlage für mehr projektorientierte sowie strukturelle Kooperationen mit außerschulischen Partnern. Zugleich müssen sich Schulen mehr in den Sozialraum hinein öffnen und sich als Teil eines kommunalen Netzwerks von Bildungs-, Freizeit- und Kulturangeboten verstehen, in dem Kinder und Jugendliche nicht nur „Schüler“ sind, die nach der Logik „bestanden/nicht bestan-

den“ Unterrichtsleistung zu erbringen haben, sondern Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten vorfinden, um sich auszuprobieren und in Selbst- und Mitbestimmung üben zu können. Die Förderungen sozialer und demokratierelevanter Kompetenzen sowie inklusiver Strukturen in Bildungslandschaften könnten dergleichen zu einer Verminderung von Bildungsungleichheiten und der Stärkung von Selbstwirksamkeitserfahrungen beitragen (vgl. exemplarisch Kap. I.5.1). Kinder und Jugendliche anhand geeigneter Problemstellungen zu kritischem Denken anzuregen, sie in der Auseinandersetzung in kommunikativen und kollaborativen Prozessen zu unterstützen und Freiräume zur Entfaltung ihrer Kreativität zu ermöglichen, ist nicht allein der Schule vorbehalten. Die stärkere Vernetzung aber kann die Entfaltung dieser Fähigkeiten sicherlich mit unterschiedlichen Ansätzen und aus vielerlei Perspektiven begünstigen.

-
- ¹ KMK (Hg.): Dokumentation 231: Sonderpädagogische Förderung in Schulen 2011-2020, Berlin, Januar 2022.
- ² Helbig, Marcel u. a.: Die Umsetzung schulischer Inklusion nach der UN-Behindertenrechtskonvention in den deutschen Bundesländern. Baden-Baden: Nomos 2021, S. 240; vgl. Helbig, Marcel u. a.: Mangelhafte Umsetzung des Rechts auf inklusive Bildung: Bundesländer verstoßen gegen Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention, WZBrief Bildung Nr. 44, September 2021.
- ³ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Jugendliche aus Förderschulen mit Schwerpunkt „Lernen“. Schwieriger Übergang in Ausbildung und Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 22/2021; Klemm, Klaus: Inklusion in Deutschland. Daten und Fakten, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Bielefeld 2015, S. 20ff.; Neumann, Phillip u. a.: Die Bielefelder Längsschnittstudie zum Lernen in inklusiven und exklusiven Förderarrangements (BiLieF), in: Link, Pierre-Carl; Stein, Roland (Hg.): Schulische Inklusion und Übergänge, Berlin 2017, S. 39-48.
- ⁴ Ebd., S. 160.
- ⁵ Ministerium für Bildung und Kultur: Medieninfo – „Bewältigung der Krisenfolgen für Kinder und Jugendliche: mehr individuelle Förderung und bis zu 400 zusätzliche Lehrer*innen und weiteres pädagogisches Personal im kommenden Schuljahr“, Saarbrücken, den 08.06.2021.
- ⁶ Ebd.
- ⁷ Sektion Schulpsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) e.V.: Versorgungszahlen 2020. Schulpsychologinnen und Schulpsychologen in den Bundesländern, Berlin, November 2020, online: https://www.bdp-schulpsychologie.de/aktuell/2021/210110_versorgungszahlen.pdf (Stand: 20.04.2022).
- ⁸ Vgl. Seifried, Klaus; Drewes, Stefan; Hasselhorn, Marcus (Hg.): Handbuch Schulpsychologie. Psychologie für die Schule. 3., überarbeitete Auflage. Stuttgart: 2021.
- ⁹ Ministerium für Bildung und Kultur: Medieninfo – „Vorläufige Anmeldezahlen zum Schuljahr 2020/2021 für Gemeinschaftsschulen und Gymnasien“, Saarbrücken, den 06.03.2020; Ministerium für Bildung und Kultur: Medieninfo – „Vorläufige Anmeldezahlen zum Schuljahr 2022/2023 für Gemeinschaftsschulen und Gymnasien“, Saarbrücken, den 25.02.2022.
- ¹⁰ Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas u. a.: Digitalisierung im Schulsystem 2021, Göttingen 2021.
- ¹¹ Lorenz, Ramona u. a.: Schule digital – der Länderindikator 2021. Erste Ergebnisse und Analysen im Bundesländervergleich, online: <https://www.telekom-stiftung.de/aktivitaeten/schule-digital-der-laenderindikator> (Stand: 19.04.2022).
- ¹² BMBF: Die Finanzen im DigitalPakt Schule, online: <https://www.digitalpakt.schule.de/de/die-finanzen-im-digitalpakt-schule-1763.html> (Stand: 19.04.2022).
- ¹³ Parthie, Sandra; Tribowski, Christian: So gelingt die Digitalisierung der Schulen in Deutschland (Impulse / Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung). Berlin, Juli 2021, S. 2.
- ¹⁴ Arbeitskammer des Saarlandes: „Von der Ausnahmesituation ins digitale Bildungsneuland“, AK-Analyse/Sonderpublikation, Nr. 3, Juli 2020, online: <https://www.arbeitskammer.de/publikationen> (Stand: 29.03.2022).
- ¹⁵ Hinweise darauf, wie viele Fortbildungen Lehrkräfte auf die Digitalisierung in Schulen vorbereiten und welche Themen

die Fortbildungen in den Blick nehmen und wie viele Angebote tatsächlich digital stattfinden, gibt ein auf der „educate 2002“ vorgestelltes Projekt des Forschungsinstituts Bildung Digital (FoBiD) der Universität des Saarlandes, gefördert vom BMBF. Im Saarland wurden dazu im ersten Schulhalbjahr 2021/22 insgesamt 915 Fortbildungen für Lehrkräfte nach digitalisierungsbezogenen Themen kategorisiert und analysiert. Da die vorgestellten Daten bei Abschluss des Jahresberichts in Zusammenarbeit mit den Landesfortbildungsinstituten überarbeitet wurden und in aktualisierter Form noch nicht zu Verfügung standen, können sie hier nicht im Detail wiedergegeben werden. Dennoch zeigten sich in der ersten Vorstellung auch andernorts zu beobachtende Tendenzen. Sie weisen ein bereits großes Angebot, aber auch viele ungenutzte Potenziale aus. Weitere Informationen unter <https://educate.de>.

- ¹⁶ SWK: Stellungnahme zur Weiterentwicklung der KMK-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“, Bonn/Berlin, 7.10.2021.
- ¹⁷ KMK (Hg.): Dokumentation Nr. 233: Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021 – 2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder, Berlin, März 2022.
- ¹⁸ VBE: Pressemitteilung – „Politik verschleiert abermals Realität: Bis 2035 fehlen bis zu 158.000 Lehrkräfte!“, Berlin, 31. März 2022; zur Expertise vgl. Klemm, Klaus: Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2035. Aktualisierte EXPERTISE mit Bezug auf die von der Kultusministerkonferenz (KMK) am 14. März 2022 veröffentlichte Berechnung „Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021 – 2035“, im Auftrag des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), Essen, den 31.03.2022.
- ¹⁹ Wiarda, Martin: „Mindestens 2,2 Milliarden Euro“, 07.04.2022, online: <https://www.jmwiarda.de/2022/04/07/mindestens-2-2-milliarden-euro> (Stand: 07.04.2022); ZDF heute: Integration ukrainischer Kinder – Prien: Tausende weitere Lehrer nötig, 14.04.2022 (dpa-Meldung), online: <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/lehrer-fluechtlinge-integration-schule-prien-ukraine-100.html>. (Stand: 14.04.2022).
- ²⁰ Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung: BQ 12 Systemanalysen und Bildungsberichterstattung. FAQs zum Hamburger Sozialindex, Hamburg, den 15. April 2021, online: <https://www.hamburg.de/bsb/hamburger-sozialindex/4025318/artikel-faq-sozialindex> (Stand: 29.03.2022).
- ²¹ Rabe, Ties: Warum Ungleiches ungleich behandeln? – Sozialindizes und politische Maßnahmen am Beispiel Hamburg, in: Feuerwerk statt Brennpunkt. Was brauchen Schulen in benachteiligten sozialen Lagen?, hg. v. Jungkamp, Burkhard u. Pfafferott, Martin, Berlin 2020 (Schriftenreihe des Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung), S. 11 – 18, hier S. 13.
- ²² Jeworutzki, Sebastian; Schräpler, Jörg-Peter: Konstruktion des Sozialindex für Schulen in Nordrhein-Westfalen, Zefir-Materialien Band 14, Bochum 2021.

6.3 Berufsorientierung im Saarland

Der Beitrag stellt Ergebnisse einer von der Arbeitskammer in Auftrag gegebenen Forschungsstudie vor. Die Studie wurde von der Fakultät für Sozialwissenschaften der Hochschule für Technik und Wirtschaft unter Leitung von Prof. Dr. Christian Schröder unter Mitarbeit von Lea Alt durchgeführt und befasst sich mit den Fragen, wie Berufsorientierung im Saarland strukturell aufgestellt ist und wie sie in Beratungsgesprächen umgesetzt wird. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wird die Rolle von Berufsorientierung kritisch reflektiert und es werden Handlungsempfehlungen aus sozialpädagogischer Perspektive formuliert. Im Ergebnis weist die Studie auf ein unausgeschöpftes Potenzial von Berufsorientierung hin, Jugendliche nicht nur an gesellschaftliche Strukturen anzupassen, sondern mit den Jugendlichen auf strukturelle Veränderungen hinzuwirken.

Übergänge in die Erwerbsarbeit stellen in Forschung und Praxis eine Herausforderung dar. Zum einen geht es darum, den auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Bedarf nach qualifizierten Jugendlichen zu decken. Zum anderen sollen die Jugendlichen auch selbst darüber entscheiden können, welche beruflichen Perspektiven sie verfolgen möchten. Berufsorientierung soll laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf diese Herausforderung eine Antwort geben, indem sie als Prozess verstanden wird, bei dem Interessen, Kompetenzen und (biografische) Ziele von Jugendlichen mit den Anforderungen der Arbeitswelt immer wieder neu abzustimmen sind.¹ Vor diesem Hintergrund wird im Fachdiskurs die Frage gestellt, wie zwischen „organisationalen Arrangements, institutionalisierten Erwartungen und Regulationen [...] die subjektiven Handlungsspielräume gestaltet werden können“.²

Der gestiegene Stellenwert von Berufsberatung

Eine Analyse von 45 Veröffentlichungen der EU-Kommission und des EU-Rates zur Berufsberatung im Zeitraum von 1980 bis 2015 kam zu dem Ergebnis, dass folgende Argumentation den Diskurs um Berufsberatung bestimmt: Aufgrund der wachsenden und sich ständig wandelnden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere bedingt durch Innovationen in Technik und Wissenschaft – ergebe sich die Notwendigkeit, dass sich Einzelne durch lebensbegleitende Beratung stetig neu beruflich orientieren sollen.³ Mit der im Jahr 2000 seitens des EU-Rates beschlossenen Lissabon-Strategie sowie dem im gleichen Jahr von der EU-Kommission verabschiedeten Memorandum über Lebenslanges Lernen⁴ wird (Berufs-)Beratung als wichtiges Instrument betrachtet, um die individuellen Anpassungsleistungen an arbeitsmarktbezogene Anforderungen zu unterstützen. Lebensbegleitende Berufsberatung gilt als eine „orientierende, sichere und absichernde Instanz“.⁵ In dieser Argumentationslogik erfüllt die Berufsorientierung die Funktion, individuelle Bestrebungen früher als bisher danach auszurichten, später auf dem Arbeitsmarkt die besten Chancen zu haben.

Ausbau und Ausdifferenzierung der Berufsorientierung im Saarland

Im Saarland wurde im Jahr 2019 von der Bundesagentur für Arbeit ein Konzept zur Umsetzung der lebensbegleitenden Berufsberatung veröffentlicht. Das selbsterklärte Ziel der lebensbegleitenden Berufsberatung besteht zum einen darin, junge Menschen sowie Erwachsene durch berufliche Orientierung und Beratung über das gesamte Leben hinweg zu unterstützen und damit dem Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.⁶ Zum anderen sollen Jugendliche an den Schulen früher mit Fragen der Berufswahl adressiert werden. Im Rahmen von Berufsorientierungsveranstaltungen werden bereits in sogenannten Vor-Vorentlassklassen (Klassenstufe 9) Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit vermittelt. Im Saarland sind über 60 Beratungsfachkräfte in der Bundesagentur für Arbeit angestellt, die individuelle Beratung für Schülerinnen und Schüler anbieten. Im Jahr 2020 wurde zudem eine erweiterte Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und dem Ministerium für Bildung und Kultur beschlossen, die einen Ausbau des Beratungsangebots an saarländischen Berufsschulen vorsieht.

Jenseits der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit sollen die Schulen auch selbst im Rahmen ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages verstärkt einen Beitrag zur Berufsorientierung junger Menschen leisten. Im Jahr 2016 wurden „Richtlinien zur Berufs- und Studienorientierung an allgemeinbildenden Schulen im Saarland“ verabschiedet. Darin werden drei Handlungsfelder vorgestellt, auf deren Grundlage Berufsorientierung an Schulen konzeptionell ausgestaltet werden soll. Erstens sollen Phasen, Inhalte und Instrumente der Berufs- und Studienorientierung an den Schulen ausgewiesen werden. Zweitens soll dargelegt werden, wie Berufsorientierung in der Schulstruktur verankert ist. Drittens soll die Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren hinsichtlich der Berufsorientierung verstärkt werden, insbesondere mit den Erziehungsberechtigten, der Bundesagentur für Arbeit, mit der Wirtschaft, den Kammern und Verbänden sowie mit den Netzwerkpartnern.⁷

Bereits im Jahr 2003 wurde das Programm „Schoolworker“ umgesetzt, das unter anderem Themen der beruflichen Orientierung aufgreift.⁸ Seit über einem Jahrzehnt wird der Schulsozialarbeit eine zunehmend gewichtigere Rolle bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf zugeschrieben.⁹ Und seit 2020 soll Schulsozialarbeit flächendeckend an allen allgemeinbildenden Schulen des Saarlandes installiert werden.¹⁰ Schule wird somit zum zentralen Ort, an dem Berufsorientierung stattfindet.

Darüber hinaus wird Berufsorientierung auch seit Beginn der 2000er Jahre in Form von Events wie Jobmessen oder Berufsorientierungscamps verankert. Der Verein ArbeitsLeben, Wirtschaft, Schule (ALWIS e. V.) wurde im Jahr 2003 von einem breiten Bündnis aus Politik, Wirtschaftsunternehmen, Verwaltung und Hochschulen mit dem Ziel gegründet, die Verzahnung zwischen Schule und Wirtschaft zu stärken. Seit 2006 organisiert ALWIS unter anderem regelmäßige Camps für Schülerinnen und Schüler, die hier die Möglichkeit erhalten, an Betriebsbesichtigungen, Workshops und Ähnlichem im Sinne der beruflichen Orientierung teilzunehmen.¹¹ Zudem gibt es regelmäßig veranstaltete Berufsmessen wie „Abi – was dann?“,¹² die seitens des Serviceclubs Rotary erstmals 2003 ausgerichtet wurde, oder die vom Institut für Talententwicklung

ins Leben gerufene Ausbildungsmesse „Vocatum“¹³ (erstmalig 2006). Projekte wie der „Girls' Day“¹⁴ (erstmalig 2001) und später auch der „Boys' Day“¹⁵ (erstmalig 2011) verstehen sich als berufsorientierende Veranstaltungen, die auf jährlich stattfindenden Aktionstagen Genderklischees im Beruf entgegenwirken wollen.

Auch bei den unterschiedlichen saarländischen Projekt- und Bildungsträgern werden seit der Jahrtausendwende zunehmend Angebote der Berufsorientierung entwickelt. Meist werden diese über Drittmittel auf EU-Ebene (insbesondere durch den Europäischen Sozialfonds) oder durch saarländische Ministerien finanziert. Je nach Förderausschreibung finden sich auch hier Schwerpunktsetzungen, wie etwa beim Projekt „Fit for Job“ der Arbeiterwohlfahrt, bei dem ein „Atelier für Mädchen und junge Frauen“ angeboten wird, in dem das „traditionelle, weibliche Berufswahlverhalten“ aufgebrochen werden soll.¹⁶

Die in den letzten Jahren bundesweit aufgesetzten Förderprogramme zielen weiterhin auf eine möglichst früh in der Schule verankerte Berufsorientierung,¹⁷ die gut vernetzt mit allen relevanten Akteuren am Übergang von der Schule in den Beruf agiert¹⁸ und Jugendlichen durch enge Begleitung und Beratung bei der Bewältigung von Übergängen in den Beruf zur Seite steht.¹⁹

Im Saarland wurden in den letzten Jahren übergreifende Reformen angestoßen, die zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Berufsorientierung geführt haben. Im Jahr 2015 wurde von einem breiten Bündnis aus Politik und Wirtschaft die Vereinbarung „Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Wirtschaft“ geschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es, gemeinsam Projekte durchzuführen, Informationen bereitzustellen und (Beratungs-)Angebote zu organisieren, die Schülerinnen und Schülern den Übergang in den Beruf erleichtern sollen. Zudem wurde die Berufsorientierung rechtlich und konzeptionell an allgemeinbildenden saarländischen Schulen verankert.

Als übergreifender Trend lässt sich beobachten, dass insbesondere die Themen einer gendersensiblen sowie digitalgestützten Berufsorientierung in den vergangenen Jahren in Forschung und Praxis stärker in den Mittelpunkt gerückt sind.²⁰ Entsprechend finden sich zunehmend Angebote, die eine Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees anstreben,²¹ sowie Angebote, die im Rahmen der beruflichen Orientierung digitale Medien einsetzen. Zu letzteren gehören unter anderem Berufsorientierungsportale wie „Berufe.net“ und Online-Tests wie „Check-U“, die von der Bundesagentur für Arbeit ins Leben gerufen wurden. Check-U errechnet auf der Grundlage von ausgefüllten Tests die Fähigkeiten, sozialen Kompetenzen, beruflichen Vorlieben und Interessen der Userinnen und User. Das Programm vergleicht die Stärken der Jugendlichen mit Ausbildungen und Studiengängen und unterbreitet den Jugendlichen die „Matches“ als Vorschläge.²²

Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie wurden Beratungsangebote in digitalem Format angeboten. Allerdings bergen digitale Formate auch Gefahren. Die Nutzung digitaler Angebote setzt voraus, dass die Nutzenden über die notwendigen Endgeräte verfügen und in der Lage sind, diese zu bedienen. Das Ministerium für Bildung und Kultur stattet Schülerinnen und Schü-

ler daher aktuell mit Endgeräten aus. In Projekten, wie beispielsweise „Dein erster Tag“ vom Sozialunternehmen Studio2B GmbH²³, werden zudem weitere Wege bestritten, Berufsorientierungsangebote zu digitalisieren. Seit 2017 werden im Projekt 3-D-Brillen verliehen, mit denen Jugendliche an virtuellen 360-Grad-Besichtigungen von Ausbildungsstätten teilnehmen können.

Berufsorientierung als gesellschaftliche und individuelle Herausforderung

Der oben skizzierte strukturelle Ausbau von Berufsorientierung zielt darauf ab, früh im Lebensverlauf alle Jugendlichen über die Schule zu erreichen, um sie besser in die Erwerbsarbeit vermitteln zu können. Im Saarland und andernorts wird strukturell versucht, ein Übergangsmangement zu realisieren, das regional Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote koordiniert, um Transparenz in den „Förderdschungel“ zu bringen.²⁴ Zentraler Akteur dabei ist die Bundesagentur für Arbeit. Der zentrale Ort, an dem die Jugendlichen adressiert und für Berufsorientierungsmaßnahmen gewonnen werden, ist die Schule. Im Fokus stehen zumeist Jugendliche, die als benachteiligt gelten und auch bei den Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Jugendlichen schlechter dastehen.

Aufgabe der Berufsorientierung ist es zudem, dafür zu sorgen, dass die verfügbaren Ausbildungsplätze besetzt werden. Im Berufsbildungsbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 2019 wird ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern konstatiert, der sich auch im Saarland abzeichnet.²⁵ Dieser Mangel wird unter anderem durch gestiegene berufliche Anforderungen begründet, denen die Bewerberinnen und Bewerber mit ihren Qualifikationen nicht gerecht werden.²⁶ Neben den gestiegenen beruflichen Anforderungen spielen auch weitere Gründe eine Rolle für den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. So kann etwa auch die unzureichende Verkehrsanbindung zwischen Wohnort und Lehrstelle dazu führen, dass eine Lehrstelle aus Sicht des Jugendlichen nicht in Frage kommt.²⁷ Solche Passungsproblematiken zwischen der Bewerberlage und Arbeitsstellen werden meist rein aus ökonomischer Perspektive betrachtet. Dieser ökonomischen Perspektive liegt die Annahme zugrunde, dass Jugendliche einen bestehenden Bedarf zu decken haben, der vom Arbeitsmarkt bestimmt wird.²⁸ Jugendliche sehen sich entsprechend zunehmend unter Druck gesetzt, den Übergang von der Schule in den Beruf zu bewältigen.²⁹ Die Übergangsphase von der Schule in den Beruf gewinnt auch deshalb an Bedeutung, weil sie als maßgebliche Weichenstellung für den weiteren Lebenslauf erachtet wird.³⁰ Zwar existieren vielseitige auf EU- oder Bundesebene geförderte Initiativen und Projekte, die es ermöglichen sollen, auch in späteren Lebensphasen noch einen höheren Bildungsstatus zu erreichen. Das „Versprechen sozialer Durchlässigkeit“³¹ wird jedoch meist deshalb nicht eingelöst, weil der sogenannte zweite Bildungsweg häufig mit Lebensphasen wie der Familiengründung zusammenfällt.³²

Resümierend lässt sich festhalten, dass der strukturelle Ausbau der Berufsorientierung insgesamt auf der Annahme basiert, dass eine möglichst frühe Vorbereitung auf den späteren beruflichen Werdegang erforderlich ist. Orientierungs- und Beratungsangebote an Schulen sollen sicherstellen, dass jeder Jugendliche den Übergang in die Erwerbsarbeit erfolgreich bewältigt. Allerdings geht dies letztlich auch mit einer Bringschuld der (jungen) Menschen einher, eigenverantwort-

lich in die persönliche berufliche Zukunft zu investieren und Übergänge mithilfe der gegebenen Unterstützung erfolgreich zu bewältigen.³³ Die Entwicklung von (vermeintlich) optimalen Rahmenbedingungen für alle Menschen führt dazu, dass das Scheitern an Übergängen dem individuellen Missmanagement zugerechnet wird.

Die praktische Umsetzung von Berufsorientierung in Beratungsgesprächen

Um zu untersuchen, wie Berufsorientierung im Saarland (praktisch) umgesetzt wird, wurden Beratungsgespräche zwischen Beratenden und Jugendlichen aufgezeichnet und analysiert. Fünf Beratungsgespräche wurden in der Bundesagentur für Arbeit des Saarlandes aufgezeichnet und sechs Gespräche bei drei weiteren saarländischen Trägern, die Beratung am Übergang von der Schule in Ausbildung und Erwerbsarbeit anbieten. Die Gespräche wurden mit einem Berater und sechs Beraterinnen geführt. Von den elf Jugendlichen waren acht weiblich und drei männlich. Analysiert wurden die Beratungsgespräche mit der Gesprächsanalyse,³⁴ einer qualitativen Auswertungsmethode. Bei der Gesprächsanalyse steht weniger im Mittelpunkt, was inhaltlich gesagt wird, vielmehr geht es darum, wie etwas gesagt wird und welche Funktion das Gesagte im Gesprächsverlauf erfüllt. In einem ersten Schritt wurden die Transkripte der Beratungsgespräche in ihrer Verlaufsstruktur untersucht. Im zweiten Schritt wurden ausgewählte Textstellen einer hermeneutischen Feinanalyse unterzogen. Auf diese Weise wurden Muster und Strukturmerkmale herausgearbeitet, die eine Antwort darauf geben, wie Berufsorientierung in Beratungsgesprächen umgesetzt wird.

Worin unterscheiden sich die Beratungsgespräche?

Die aufgezeichneten Beratungsgespräche variieren stark in ihrer Dauer. Während die Gespräche in der Bundesagentur für Arbeit etwa eine Stunde dauerten, waren die der anderen Träger (in den meisten Fällen) wesentlich kürzer. Das kürzeste Gespräch hat eine Dauer von 9 Minuten, im Gegensatz zum längsten Gespräch mit 72 Minuten. Dies erklärt sich dadurch, dass die Beratungsgespräche der Träger zum Teil im schulischen Setting, beispielsweise während der Pausenzeiten, stattgefunden haben und daher unter zeitlichem Druck durchgeführt wurden. Die Professionellen der Träger sind häufig eng in den Schulalltag eingebettet und die Jugendlichen erhalten somit einen niedrigschwiligen Zugang zu den Beratungsangeboten. Da die Jugendlichen und die Professionellen sich oft bereits kennen, werden Beratungsgespräche auch in Form eines kürzeren Informationsaustauschs im Sinne eines gegenseitigen „Updates“ genutzt. Die Initiierung der Beratungen geht sowohl von den Beratenden als auch von den Jugendlichen aus. Die Beratungsgespräche der Bundesagentur für Arbeit finden in den Büros der Beratenden oder aber am mittlerweile favorisierten Beratungsort Schule statt. Beratende gehen an die Schulen, um in den Klassen über ihre Beratungsangebote zur Berufsorientierung zu informieren. Jugendliche, die die Schule nicht mehr besuchen, organisieren sich auch selbst einen Beratungstermin bei der Bundesagentur für Arbeit oder werden von den Beratenden postalisch kontaktiert und zu einem Beratungsgespräch eingeladen, zum Beispiel bei einem Ausbildungsabbruch und damit einhergehender drohender Arbeitslosigkeit.

Die Gespräche unterscheiden sich dementsprechend auch hinsichtlich des Beratungsanlasses. Sind die Beratungsgespräche auf Bitte einer Beratenden vereinbart worden, erinnert ihr schematischer Ablauf dem einer „Beichte“:³⁵ So leisten die Jugendlichen zu Beginn der Beratung mit dem Geständnis des Ausbildungsabbruchs und der damit einhergehenden Arbeitslosigkeit einen Offenbarungseid und begeben sich zunächst eher in die Bittstellenden-Position. Dies hat auf den weiteren Beratungsprozess insofern Einfluss, als zunächst einmal eine gemeinsame, zeitaufwendige Rekonstruktion der Gründe für das „Scheitern“ der Jugendlichen durch die beratende Person im Vordergrund steht. Der Beratende ist zunächst darauf bedacht, zu verstehen, wie die Jugendliche in die Situation der Arbeitslosigkeit gelangt ist. Erst wenn dies in ausreichendem Maße nachvollzogen ist, wird der Jugendlichen gleichsam die Absolution erteilt und das Gespräch richtet sich von der Vergangenheitsperspektive in die Zukunft, indem ein Anschlusssthema – sozusagen als Öffnung eines neuen Kapitels – meist in Form einer gemeinsamen Suche nach Alternativen eröffnet wird.

Beratungsgespräche, um die die Jugendlichen selbst gebeten haben, unterscheiden sich dadurch, dass die Jugendlichen meist mit konkreteren Anliegen an die Beratenden herantreten. Dabei geht es unter anderem um Informationen zu einer Ausbildung oder die Unterstützung im Bewerbungsprozess, aber auch bei der Entscheidungsfindung.

Wie laufen die Beratungsgespräche ab?

Übergreifend ist in allen Beratungsgesprächen insofern eine implizite Struktur zu erkennen, als sie stets einem zweiphasigen Grundmuster der Aushandlung und anschließenden Vertiefung folgen. Im Mittelpunkt aller Beratungsgespräche stehen die Ideen und Berufswünsche der Jugendlichen, die von den Beratenden in einer Art Bewährungsverfahren hinsichtlich ihrer Logik und Umsetzbarkeit evaluiert werden. In der ersten Phase des Aushandelns manifestiert sich ein asymmetrisches Verhältnis zwischen dem Beratenden und der zu beratenden Person. Das Expertenwissen der Beratenden um Möglichkeiten und ihre Realisierbarkeit steht dabei der Unkenntnis der Jugendlichen gegenüber.³⁶

Die Jugendlichen stellen ihre Idee zunächst vor, die in einem nächsten Schritt von dem Beratenden einer (kritischen) Bewertung unterzogen und in ihrer Konsistenz beurteilt wird.³⁷ Die Beratenden wenden dabei verschiedene Gesprächspraktiken an, unter anderem stellen sie Rückfragen, widersprechen, belehren oder stellen die von den Jugendlichen gemachten Annahmen über den Bewerbungsverlauf in Frage.

Beratende sind insbesondere dann kritisch, wenn Jugendliche beabsichtigen, nach der Schule zunächst in einem bestimmten Bereich Schulungen oder Kurse zu absolvieren oder sich selbstständig zu machen. Von den Beratenden wird dann meist zunächst auf große Unsicherheiten in den Zukunftsperspektiven der Jugendlichen verwiesen. Im zweiten Schritt versuchen sie zu überzeugen, indem zum Beispiel die Vorteile einer Höherqualifizierung aufgezeigt sowie die damit einhergehenden größeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt demonstriert werden. Grund-

legend zeigt sich die Annahme seitens der Beratenden, dass eine Ausbildung der Königsweg ist, um den Übergang sicher zu bewältigen.

Erscheinen Berufswünsche der Jugendlichen unerreichbar und mit Blick auf die individuellen Ausgangsvoraussetzungen zu hoch angesetzt, lassen sich sogenannte Cooling-out-Mechanismen³⁸ erkennen. Das Cooling-out besteht in einem angeleiteten Herunterschrauben der beruflichen Wünsche der Jugendlichen durch die Beratenden.³⁹

Erst wenn diese erste Phase durchlaufen ist, also für den Beratenden hinreichend und überzeugend dargestellt und argumentiert wurde, warum ein bestimmter Berufswunsch verfolgt wird, leitet der Beratende über in die zweite Phase, in der herausgearbeitet wird, wie das berufliche Ziel erreicht werden kann.

Die zweite Phase des Beratungsgesprächs ist charakterisiert durch eine konkrete Auseinandersetzung mit den Berufswünschen der Jugendlichen. Im Vordergrund steht also die gemeinsame Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz oder die Vorstellung verschiedener staatlich geförderter (Überbrückungs-)Maßnahmen, die Anschlussmöglichkeiten schaffen. Deutlich wird, dass Übergänge nur dann als erfolgreich bewältigt gelten, wenn sie möglichst nahtlos, das heißt ohne Zwischenzeiten, vollzogen werden. Auch kürzere Zeiträume von wenigen Wochen oder Monaten, die zwischen der Absolvierung des Schulabschlusses und dem Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums liegen, werden in den Beratungsgesprächen durch das Prüfen von Möglichkeiten des Sammelns beruflicher Erfahrungen, beispielsweise in Form von Praktika, aufzufüllen versucht. Um einer solchen Entstehung von Zwischenzeiten entgegenzuwirken, wird in der Beratung die Anforderung an die Jugendlichen gestellt, einen „Plan B“ oder sogar einen „Plan C“ vorzulegen und Anschlussperspektiven zu entwickeln. Die Vorstellung, die Bewältigung des Übergangs durch Ausweichpläne sicherzustellen, wird auch von den Jugendlichen selbst übernommen. So wird seitens der Jugendlichen häufig die Angst zum Ausdruck gebracht, nach der Schule „leer auszugehen“. Zeiten zwischen Schule und Ausbildungs- oder Studienbeginn, die nicht der beruflichen Karriere dienen, stellen in den Beratungsgesprächen keine Option dar.⁴⁰

Die Beratungsgespräche folgen insgesamt der „Rationalität der Aktivierungspolitik“:⁴¹ Den Jugendlichen wird eine ausreichend große Palette an Unterstützungsmöglichkeiten unterbreitet, von der es sich lediglich noch zu bedienen gilt. In der Konsequenz wird die Ablehnung dieser Angebote auf das mangelnde Engagement der Jugendlichen zurückgeführt.⁴²

Wie wird mit dem Aspekt Gender in der Berufsorientierung umgegangen?

Neben der Digitalisierung ist der Aspekt einer gendersensiblen Berufsorientierung und Berufswahl in den letzten Jahren ein vieldiskutiertes Thema in Forschung und Praxis.⁴³ Auch in den untersuchten Beratungsgesprächen wurden vereinzelt Genderaspekte thematisiert, die an dieser Stelle näher betrachtet werden sollen. In zwei Beratungen thematisierten junge Frauen zu Beginn der Beratung ihre Berufswünsche und äußerten zugleich Bedenken, ob der jeweilige Beruf auch tatsächlich zu ihnen passt. Hintergrund dieser Bedenken sind laut den Jugendlichen

vor allem die Reaktionen ihres unmittelbaren Bekannten-, Freundes- und Familienkreises auf ihre Berufswünsche. Die jungen Frauen berichten in den Beratungsgesprächen von einer ihnen entgegengebrachten Skepsis bezüglich der Wahl eines aus Sicht ihres sozialen Umfelds geschlechtsuntypischen Berufes. Verdeutlicht wird dies nachfolgend anhand eines transkribierten Gesprächsauszugs, der aus einem Beratungsgespräch zwischen einer jungen Frau und einer Beratungsperson stammt.⁴⁴ Bei dem Gespräch handelt es sich um eine Folgeberatung, die von einem Träger in der Schule angeboten wird. In vorangegangenen Gesprächen wurden bereits erste, noch recht vage Berufswünsche der Jugendlichen thematisiert, die in dieser Beratung nun weiter konkretisiert werden sollten. Die junge Frau beschreibt dabei die Erfahrungen, die sie in der Zwischenzeit im familiären Umfeld gemacht hat, nachdem sie von ihren Berufswünschen berichtet hat:

Äh das habe ich auch an dem Tag abends zu Hause angesprochen. Äh (lacht) meine Mama komplett äh, (.) ja, dagegen. Sie sagt halt äh: Erstens ist das kein Frauenberuf. Ähm zweitens bin ich nicht der Typ dafür. Und ähm (.)

(Beratung 3, Absatz 4)

Die Jugendliche berichtet von der ablehnenden Reaktion der Mutter, als sie ihr von ihrem Berufswunsch erzählt hat. Mit dem Ausdruck „komplett dagegen“ wird deutlich, dass es aus der Sicht der Jugendlichen keine Möglichkeit gibt, die Mutter doch noch vom Berufswunsch zu überzeugen. Die Position der Mutter wird von der Jugendlichen in zwei Punkten erläutert. Dabei verwendet die Jugendliche keine indirekte Rede (... sei dies ...), sondern formuliert die Punkte so, als ob sie unverrückbare Tatsachen wären. In der Wiedergabe der Argumentation der Mutter wird der angestrebte Beruf der Tochter zunächst dadurch ausgeschlossen, dass es sich dabei nicht um einen Frauenberuf handle. Darüber hinaus wird ein zweites Kriterium angeführt, dass für die Ablehnung des Berufswunsches aus Sicht der Mutter entscheidend zu sein scheint: Ihre Tochter sei nicht der „Typ“ für den gewünschten Beruf. Sowohl der „Typ“ als auch das Geschlecht erscheinen als unveränderliche Persönlichkeitseigenschaften. Dieser kategorische Ausschluss verweist nicht nur auf ein stereotypes Rollenverständnis der Mutter, sondern auch auf den Anspruch der Mutter, ein Vetorecht bei der Berufswahl der Tochter zu haben.

Auch in anderen Gesprächen wurde deutlich, dass der berufliche Orientierungs- und Entscheidungsprozess der Jugendlichen geprägt ist von einem bestehenden Spannungsverhältnis zwischen den beruflichen Wünschen der Jugendlichen auf der einen sowie der Beurteilung des unmittelbaren (familiären) Umfelds auf der anderen Seite. Dabei sehen sich die Jugendlichen mit stereotypen Rollenbildern konfrontiert. Solche tradierten Rollenbilder sind mitunter von den Jugendlichen selbst verinnerlicht, wie der nachfolgende Auszug aus dem bereits zitierten Transkript verdeutlichen soll:

Da habe ich damals schon gesagt: Ah, warum gefällt mir das jetzt? Eigentlich will ich ja gar nicht was Männliches machen, weil ich mir nie so dachte: Ja, cool. Arbeitsklamotten anmachen, Hände dreckig machen, aber in der letzten Zeit, ich weiß nicht, mir würde das gar nichts ausmachen, muss ich ehrlich (lachend) sagen.

(Beratung 3, Absatz 22)

In Form eines fingierten Dialogs mit sich selbst drückt die Jugendliche ihre eigene Irritation über ihr Interesse an einem handwerklichen Beruf aus. Ihre anfänglichen Selbstzweifel gegenüber ihrem Berufswunsch bestehen darin, dass dieser etwas „Männliches“ sei. Das „Männliche“ wird dabei näher beschrieben als Arbeit mit den Händen, bei der man sich schmutzig macht. In der Formulierung „ja, cool“ kommt zumindest eine ambivalente Haltung zum Ausdruck: Die Jugendliche will eigentlich nichts „Männliches“ machen, findet es aber dennoch „cool“. Der Ausdruck „muss ich ehrlich sagen“ unterstreicht, dass die Jugendliche ihren Berufswunsch nun auch nach außen offen kommuniziert. Ihr Lachen signalisiert, dass sich hier eine innere Spannung löst und sie ein Selbstbewusstsein gegenüber inneren und äußeren Widerständen entwickelt, die Grenzen darüber definieren, was männliche und was weibliche Tätigkeiten sind.

Die Jugendlichen thematisieren solche Widerstände bei geschlechteruntypischen Berufsvorstellungen meist zu Beginn der Beratung. Ihnen scheint es ein persönliches Anliegen zu sein, den inneren und äußeren Konflikt, geschlechtsspezifischen Erwartungen nicht gerecht zu werden, im neutralen Raum der Beratung zu thematisieren. Zugleich scheint damit die Hoffnung verbunden zu sein, mit jemandem zu sprechen, der keine geschlechtertypisierende Perspektive einnimmt.

Auch der nachfolgende Gesprächsauszug stammt aus einer Beratung zwischen einer jungen Frau und einer Beratenden eines Trägers. Das Gespräch knüpft ebenfalls an eine vorangegangene Beratung an, in der festgehalten wurde, dass die Jugendliche ihren Berufswunsch konkretisiert, indem sie sich selbstständig zu diesem informiert und auch Versuche unternimmt, mit möglichen Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu treten. Nun schildert die junge Frau die Reaktion eines Betriebs im handwerklichen Bereich. Sie berichtet, dass sie sich telefonisch erkundigt habe, ob sie in diesem Handwerksbetrieb eine Ausbildung beginnen könne, woraufhin ihr ohne Nennung konkreter Gründe mitgeteilt worden sei, dass dies nicht möglich sei. Dies veranlasste die Jugendliche zu folgender Annahme:

Und, ja gut, aber äh DA hatte ich so das Gefühl, dass die direkt gehört haben, dass ich ein Mädchen bin, weil er hat/ Also seine einzigste Begründung, warum ich das bei ihnen nicht machen kann, war: Ah ja, wir machen da verschiedene Sachen.

(Beratung 2, Absatz 12)

Die Jugendliche unterscheidet mit Blick auf die Begründung des Ausbildungsbetriebs, warum sie die Ausbildung nicht machen kann, zwischen dem, was ihr explizit mitgeteilt wurde, und dem aus ihrer Sicht unausgesprochenen Grund der Ablehnung: ihrem Geschlecht. Sie sieht sich Widerständen ausgesetzt, die sie jedoch nicht bearbeiten kann, da der wahre Grund – wir wollen keine Mädchen einstellen – aus Sicht der Jugendlichen unausgesprochen bleibt. So bleibt der Vorwurf einer Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts durch den Ausbildungsbetrieb nicht belegbar. Bedeutsam erscheint jedoch die Wirkung auf die Jugendliche, die durch ihre Deutung, der Grund für die Absage läge ausschließlich in ihrem Geschlecht begründet, nunmehr selbst verunsichert ist, diesen Berufswunsch überhaupt noch weiterverfolgen zu können. Im folgenden Auszug aus demselben Beratungsgespräch zeigt sich diese Verunsicherung der Jugendlichen infolge der Reaktion des Ausbildungsbetriebes. Wie die Beratende mit dieser Situation umgegangen ist, wird hier zu rekonstruieren sein.

J: (...) Also äh/ Ich muss sagen, ich äh/ (lacht) Ich weiß nicht, ob ich das jetzt noch machen will.

B: Hat dich das so abgeschreckt, dass der so blöd //reagiert hatte?//

J: //Ja, schon// irgendwie und ähm ich habe das auch äh halt meinen Eltern und so gesagt, dass ich mir das nur angucken will. Ja, und die haben halt alle auch nicht so gut reagiert und dann ist auch sowas gekommen wie: Ach ja, das so schwere körperliche Arbeit und (.) äh ja. //(unv.)//

(Beratung 2, Absatz 24–26)

B = Beratende/Beratender;

J = Jugendliche

Der Aussage der Jugendlichen, nicht mehr zu wissen, ob sie es jetzt noch machen wolle, liegt im Gespräch latent der Wunsch zugrunde, mit einer Person zu sprechen, die sie darin bestärkt, es trotz der Widerstände zu versuchen. Dies wird insbesondere durch die zuvor angedeutete ungerechte Behandlung durch den Ausbildungsbetrieb deutlich, der – aus der Perspektive der Jugendlichen – die wahren Gründe für die Ablehnung nicht benennt. Die Beratende greift dies auf und spiegelt der Jugendlichen in einer Frage zurück, was sie gehört hat. Die Unterstellung der Beratenden, die Jugendliche sei „abgeschreckt“, wird von dieser nur eingeschränkt bestätigt („ja, schon irgendwie“). Die Jugendliche berichtet anschließend vom Umgang des eigenen familiären Umfeldes mit ihrem angestrebten Berufswunsch. Auch hier stößt die Jugendliche auf Skepsis, obwohl sie angibt, sich den Beruf nur „angucken“ zu wollen. Die Bewertung dieser Reaktion („die haben halt alle auch nicht so gut reagiert“) bringt latent erneut den Wunsch der Jugendlichen zum Ausdruck, die Reaktionen des näheren Umfelds gemeinsam mit der Beratenden zu verurteilen. Mit anderen Worten: Sie sucht in der Beratungssituation eine Person, die sie ermutigt, es dennoch zu versuchen.

B: //Trauen sie dir das gar nicht// zu //oder/ Okay?//

J: //Ja, jetzt// zweifle ich da bisschen dran.

B: Okay.

J: Also die/ die trauen mir das schon zu, aber die denken: Sowas auf längere Zeit äh/

B: Ja, es ist halt schon, ne? Man/ Man kniet viel, ne? Das ist äh/ (.) geht schon auch auf die äh/ auf den Körper, ne?

J: Ja. Aber das habe ich ja auch gewusst so, //aber/ //

B: //Ja.// Also ist nochmal so bisschen //Unsicherheit.//

J: //Ja.// Ja.

B: Okay. Kam jetzt schon was von den Bewerbungen bei dm? (.) Nein.

J: //Nichts.//

(Beratung 2, Absatz 27–36)

B = Beratende/Beratender

J = Jugendliche

Die Beratende spiegelt, was sie glaubt, verstanden zu haben. Diese Spiegelung der Beratenden, die Familie würde es der Jugendlichen nicht zutrauen, wird von der Jugendlichen abgewiesen. In der Begründung ihrer Sichtweise unterbricht sie die Beratende und bestärkt das Argument der Familie, dass es sich um körperlich anstrengende Arbeit handele. Die Jugendliche sieht an

dieser Stelle die Notwendigkeit, zu verdeutlichen, dass sie sich der mit einem handwerklichen Beruf einhergehenden körperlichen Anstrengungen durchaus bewusst ist und die Überlegung, diese Ausbildung zu absolvieren, nicht leichtsinnig oder naiv getroffen hat. Die Jugendliche greift den Einwand der Beratenden nun in einer Weise auf, in der deutlich wird, dass sie in der Aussage einen latenten Vorwurf hört, sich nicht ausreichend informiert zu haben. Dies wird deutlich zurückgewiesen. Während die Beratende ein Informationsproblem sieht, bleibt die Jugendliche dabei, dass ihr Berufswunsch vom näheren Umfeld einzig aufgrund ihres Geschlechts abgelehnt wird. Daraufhin bricht die Beratende dieses von der Jugendlichen initiierte Thema ab, indem sie auf Bewerbungen zu einem anderen Ausbildungsberuf zu sprechen kommt. Ab diesem Zeitpunkt wird weder von der Jugendlichen noch von der Beratenden ein weiteres Mal auf den vermeintlich geschlechtsuntypischen Beruf eingegangen, sodass dieser als reale Option abgehakt scheint.

Der weitere Gesprächsverlauf ist geprägt von der Suche nach anderen Ausbildungsmöglichkeiten. Es werden seitens der Beratenden verschiedene Ausbildungsberufe benannt und letztlich wird gemeinsam entschieden, dass der Orientierungsprozess mit dem Anfertigen von Bewerbungen im Bereich Verkauf vertieft wird.

Die Jugendliche ist bis zum Zeitpunkt der Beratung offenbar ausnahmslos auf skeptische Rückmeldungen zum eigenen, geschlechtsuntypischen Berufswunsch gestoßen. Die lebensweltlichen Herausforderungen, denen sich die Jugendliche im beruflichen Orientierungsprozess stellen muss und die sie in der Beratung anspricht, werden von der Beratenden zwar zur Kenntnis genommen, eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Unsicherheiten der Jugendlichen erfolgt jedoch nicht.

Wie auch in anderen Studien zur gendersensiblen Beratung deutlich wird, ist die Wahl des Berufs ohnehin durch die verinnerlichten Annahmen von Jugendlichen geprägt, welcher Beruf am besten zu ihrem Geschlecht passt.⁴⁵ Des Weiteren müssen Jugendliche, die einen für ihr Geschlecht vermeintlich untypischen Beruf wählen, besondere Überzeugungsarbeit in ihrem familiären Umfeld leisten und auch mit diskriminierenden Äußerungen von möglichen Arbeitgebenden umgehen können.⁴⁶ In der dargestellten Sequenz aus einem Beratungsgespräch zur Berufsorientierung wird die Problematik nicht thematisiert. Der Fokus der Beratenden liegt – wie oben dargestellt – insbesondere auf der Abwägung der Chancen, den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu meistern. Ein Beruf, der der stereotypen Geschlechtervorstellung entspricht, erscheint dabei erfolversprechender.

Fazit und Ausblick

Studien im Bereich der Berufsorientierung weisen darauf hin, dass im Übergangssystem der Fokus vor allem auf die Vermittlung von Jugendlichen in Erwerbsarbeit gelegt wird, die möglichst ohne längere Zwischenzeiten erfolgen soll. Jugendliche sind dazu angehalten, sich immer früher im Lebenslauf mit der Frage nach der eigenen beruflichen Zukunft zu beschäftigen. Die Bewältigung von Übergängen wird nur dann als erfolgreich angesehen, wenn sie nahtlos, das heißt ohne un-

nötige Zwischenzeiten, vonstattengeht. Dieser Logik folgend sollen Entscheidungen möglichst auf einer beruflichen Perspektivierung beruhen. Im Vordergrund steht für die Jugendlichen insbesondere das Erwerben von Kompetenzen, die einen direkten Nutzen für die eigene berufliche Zukunft – sprich: für ihre Employability⁴⁷ – haben. Dabei werden die Bedarfe und Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie die zugeschriebenen Chancen, bei einer Bewerbung erfolgreich zu sein, höher gewichtet als die Entwicklung und Ausgestaltung individueller Lebensentwürfe.⁴⁸

Durch immer engmaschigere Angebote zur Berufsorientierung sollen Unsicherheiten bei der Bewältigung von Übergängen abgebaut werden. Der strukturelle Ausbau unterschiedlicher (auch digitaler) Unterstützungsangebote im Bereich der beruflichen Orientierung geht mit erhöhten Chancen, aber gleichzeitig auch mit einem erhöhten Druck für die Jugendlichen einher, den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich zu bewältigen. Denn je perfekter sich die Berufsorientierung strukturell aufstellt, desto mehr wird ein mögliches Scheitern am Übergang in den Beruf nicht mehr auf die Strukturen, sondern allein auf die Jugendlichen zurückgeführt. In der Konsequenz liegt die Verantwortung mithin bei den Jugendlichen.

Im Rahmen des Fachdiskurses um Übergänge in die Erwerbsarbeit wird dieser erwerbszentrierten Perspektive aktuell eine subjektorientierte Perspektive entgegengesetzt.⁴⁹ Übergänge von der Schule in die Ausbildung oder den Beruf werden aus einer subjektorientierten Perspektive um die Frage nach den subjektiven Relevanzsetzungen der Jugendlichen erweitert. Diese Perspektive beschränkt sich nicht auf die Fragen, wer welche Übergänge unter welchen Bedingungen schafft (oder nicht),⁵⁰ wie formale Bildungsabschlüsse besser erreicht werden können und welche beruflichen Kompetenzen erworben werden müssen. Vielmehr geht es darüber hinaus auch um die persönliche Entwicklungsperspektive, der dadurch Rechnung getragen wird, dass die Relevanzsetzungen der Jugendlichen – auch unabhängig von den Bedarfen des Arbeitsmarktes – für die Gestaltung ihres Lebens gesehen und ernst genommen werden.

Die Lebensphase Jugend ist geprägt durch ein Spannungsverhältnis zwischen dem gesellschaftlichen Anspruch einer frühen soziokulturellen Selbstständigkeit, die sich an einer linearen und zielgerichteten beruflichen Karriere orientiert, und dem Wunsch, sich auszuprobieren. In den analysierten Beratungsgesprächen lässt sich beobachten, wie sich junge Menschen an das „biografische Bewältigungsmodell der Erwachsenen“⁵¹ anpassen oder durch die Beratenden davon überzeugt werden. So werden Zwischenzeiten am Übergang von der Schule in den Beruf in den Beratungen negativ beurteilt und sollen vermieden werden. Sie werden als Zeiten des „Leerlaufs“ oder auch der Zeitverschwendung interpretiert. Aus sozialpädagogischer Perspektive sind diese Zeiten für die Jugend und die Gesellschaft jedoch bedeutsame Räume des Experimentierens.⁵² Phasen der Orientierung und der Entscheidungsfindung, also Zeiträume, die keinen direkten Nutzen für die berufliche Orientierung haben, kommen für die Festigung einer Entscheidung für einen beruflichen Lebensweg eine zentrale Bedeutung zu.⁵³

Daraus folgt eine Betrachtung, die die Lebensphase Jugend nicht nur aus einer stark arbeitsmarktbezogenen Perspektive als Zeit des Übergangs in die Erwerbsarbeit sieht, sondern sie auch als zu bewältigende Krise versteht, in der Jugendlichen im Sinne einer „Ermöglichung von Jugend“⁵⁴ Zeit zum Experimentieren eingeräumt werden sollte.

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich Empfehlungen schlussfolgern, auf deren Umsetzung die Arbeitskammer des Saarlandes hinwirken sollte. Erstens sollte sich unseres Erachtens Berufsorientierung stärker an den Bedürfnissen der Jugendlichen orientieren. Dazu sollten in Aus- und Weiterbildungen von Beratenden „sozialpädagogische Kompetenzen“ in Beratungsgesprächen stärker im Mittelpunkt stehen. Jenseits der möglichst nahtlosen Vermittlung von Jugendlichen in die Erwerbsarbeit sollte so auch die Lebensphase „Jugend“ stärker in den Beratungen der Berufsorientierung Berücksichtigung finden. Gerade dadurch, dass der Übergang in eine kalkulierbare Zukunft nicht mehr selbstverständlich ist, sehen sich Jugendliche heute besonderen Bewältigungsaufgaben ausgesetzt. Dies gilt insbesondere für Jugendliche, die sich biografisch immer früher um die eigene berufliche Zukunft Gedanken machen sollen und dadurch weniger Zeit haben, unbeschwert zu lernen und sich auf das Leben vorzubereiten. Insbesondere betrifft dies Jugendliche, die nach der neunten oder zehnten Klasse die Schule verlassen. Aber auch Jugendliche, die das Gymnasium besuchen, sollten die Möglichkeit haben, auf sozialpädagogische Unterstützung zur (beruflichen) Orientierung zurückzugreifen.

Die Phase des Lernens im gesellschaftlichen Schonraum weicht zunehmend einer Perspektive, die die eigene berufliche Verwertbarkeit der (Bildungs-)Zertifikate in Konkurrenz zu anderen denkt. Der Übergang in die Erwerbsarbeit stellt in dieser Lebensphase jedoch eine unzureichende Reduktion dar. Psychosoziale und körperliche Veränderungen, die emotionale Trennung vom Elternhaus, der Aufbau von Peer-Beziehungen und das Finden eines eigenen (kritischen) gesellschaftlichen Standpunkts müssen oft „ungesehen“ von Heranwachsenden bewältigt werden. Ferner finden Jugendliche in dieser Phase ihre Geschlechterrolle („Gender“). Die Erfahrungen, die Jugendliche bei vermeintlichen „geschlechtsuntypischen“ Berufswünschen sammeln, sollten daher von den Beratenden aufgegriffen werden, um die Jugendlichen dabei sozialpädagogisch zu begleiten.

Zweitens sollte die Berufsorientierung zudem, auch über die individuelle Beratungssituation hinaus, weitere Akteure einbeziehen. Gerade die Erziehungsberechtigten und auch die Ausbildungsbetriebe sollten von den Beratenden hinsichtlich ihrer Geschlechterbilder hinterfragt werden. Beratende könnten so in anwaltschaftlicher Vertretung auch öffentlich wirksam das Thema einer gendersensiblen Berufsorientierung in Beratungen, Veranstaltungen und Workshops aufgreifen und Prozesse des Umdenkens unter Jugendlichen, bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für Stellenausschreiben in Betrieben sowie bei den Erziehungsberechtigten anstoßen.

Vor dem Hintergrund einer sich stetig wandelnden, schnelllebigen Gesellschaft ist die Persönlichkeitsentwicklung von (jungen) Menschen von entscheidender Bedeutung. Der Erwerb von Bildungskompetenzen – der über den stark arbeitsmarktzentrierten Kompetenzerwerb hinausgeht – bildet die Basis, auf der Menschen sich in einer Demokratie einbringen, (kritische) Meinungen und Haltungen zu gesellschaftlichen Prozessen entwickeln oder auch (vermeintliche) Fakten überprüfen können. In diesem Zusammenhang weist auch der aktuelle Kinder- und Jugendhilfebericht auf die Notwendigkeit einer an der Demokratie und den Menschenrechten orientierten politischen Bildung hin.⁵⁵ Eine solche gesellschaftlich und individuell relevante politische Bildung erweitert das Spektrum von Berufsorientierung, wie es sich in den analysierten

Beratungssitzungen gezeigt hat. Berufsorientierung ist dann nicht nur ein Instrument, das dazu dient, verlässlich Arbeitskräfte für die Gesellschaft bereitzustellen und einem Fachkräftemangel zu begegnen. Vielmehr erhält Berufsorientierung so den gesellschaftlichen Auftrag, Jugendliche sozialpädagogisch in einer Phase der Identitätsfindung zu begleiten. Da Übergänge immer auch die Chance bergen, gesellschaftliche Veränderungsprozesse anzustoßen, gilt es, dies – wie am Beispiel der geschlechterbezogenen Diskriminierung deutlich wurde – verstärkt in der Beratung aufzugreifen, um Räume des Empowerments zu schaffen.

-
- ¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), online: <https://www.bibb.de/de/680.php> (Stand 10.02.2022).
 - ² Schröder, Wolfgang: Übergänge und Sozialisation, in: Handbuch Sozialisationsforschung, hg. von Hurrelmann, Klaus; Bauer, Ullrich; Grundmann, Matthias; Walper, Sabine, Weinheim und Basel 2015, S. 934.
 - ³ Schröder, Christian; Chyle, Heike; Wlassow, Nina: Career Guidance im Diskurs – Rationalitäten der europäischen Bildungspolitik zwischen Life Long Learning und Selbstführung, in: Übergänge in Arbeit gestalten. Beratungsdienstleistungen im Vergleich, hg. von Chyle, Heike; Dittrich, Christian; Mucho, Claudia; Schröder, Christian; Wlassow, Nina, Weinheim 2020, S. 56–77.
 - ⁴ Europäische Union: Memorandum der Kommission vom 30. Oktober 2000 über Lebenslanges Lernen, online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11047> (Stand 01.03.2022).
 - ⁵ Schröder; Chyle; Wlassow (wie Anm. 3), S. 74.
 - ⁶ Bundesagentur für Arbeit: Weisung 201810016 vom 26.10.2018 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Beratung vor dem Erwerbsleben 2018.
 - ⁷ Ministerium für Bildung und Kultur: Richtlinien zur Berufs- und Studienorientierung an allgemeinbildenden Schulen im Saarland 2016, online: https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mbk/Bildungsserver/Unterricht_und_Bildungsthemen/Berufstudienorientierung/Brosch%C3%BCre_Studienorientierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand 13.02.2022).
 - ⁸ Schäffer, Erik u. a.: Landesprogramm zur Förderung der Kooperation von Jugendhilfe und Schule „Schoolworker“. Jahresbericht 2016 der Wissenschaftlichen Begleitung, hg. u. bearb. vom Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung (iSPO), Saarbrücken 2017.
 - ⁹ Pötter, Nicole: Reformen des Übergangs von der Schule in den Beruf – neue Herausforderungen für die Schulsozialarbeit, in: Schulsozialarbeit am Übergang Schule–Beruf, hg. von Pötter, Nicole, Wiesbaden 2014, S. 7.
 - ¹⁰ Ministerium für Bildung und Kultur: Medieninfo vom 03.07.2020: Ausbau der Schulsozialarbeit: künftig 1,42 Millionen Euro pro Jahr für die Schulsozialarbeit im Saarpfalz-Kreis, online: https://www.saarland.de/mbk/DE/aktuelles/medieninformationen/2020/PM_2020-07-03-AusbauSchulsozialarbeitSaarpfalz-Kreis.html (Stand 25.02.2022).
 - ¹¹ Für nähere Informationen siehe: <https://www.alwis-saarland.de/> (Stand 10.02.2022).
 - ¹² Für nähere Informationen siehe: <https://www.abi-was-dann.info/home.html> (Stand 12.02.2022).
 - ¹³ Für nähere Informationen siehe: <https://www.vocatum.de/vocatum-konzept> (Stand 12.02.2022).
 - ¹⁴ Für nähere Informationen siehe: <https://www.girls-day.de/> (Stand 12.02.2022).
 - ¹⁵ Für nähere Informationen siehe: <https://www.boys-day.de/> (Stand 12.02.2022).
 - ¹⁶ Für nähere Informationen siehe: <https://www.awo-saarland.de/atelier-fuer-junge-frauen-und-maedchen/> (Stand 25.02.2022).
 - ¹⁷ Im Jahr 2008 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das „Programm zur Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP) ins Leben gerufen, das sich an Schülerinnen und Schüler der siebten und achten Klasse richtet. Im Wesentlichen besteht das Programm aus einer Potenzialanalyse sowie anschließenden Werkstatttagen, die in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten stattfinden. Für nähere Informationen siehe: <https://www.bibb.de/de/737.php> (Stand 13.02.2022).

- ¹⁸ Der Ansatz des BOP wurde konzeptionell in die seit 2014 bestehende, von Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit getroffene Vereinbarung der „Bildungsketten“ integriert. Diese zielt auf eine Verkettung einzelner Förderinstrumente zur beruflichen Orientierung und fokussiert neben der systematischen Zusammenarbeit innerhalb der beruflichen Orientierung auch auf die Sicherung von Fachkräften für die Wirtschaft. Für nähere Informationen siehe: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/home/home_node.html (Stand 13.02.2022).
- ¹⁹ In Nachfolge des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftesicherung“ wurde im Jahr 2019 die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ verabschiedet. Ziel dieser von der Bundesregierung, den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit sowie Spitzenverbänden aus Wirtschaft und Gewerkschaften unterzeichneten Vereinbarung ist es, die Attraktivität und das Ansehen der dualen Berufsausbildung und die Aufstiegschancen in diesem Bereich zu verbessern. Konkret wird hierbei unter anderem die Ausweitung des bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Gesamtangebots gefördert. Auch konkrete Förderinstrumente wie die Assistierte Ausbildung sind das Resultat dieser Vereinbarung. Für nähere Informationen siehe: <https://www.aus-und-weiterbildungsalianz.de/AAW/Navigation/DE/Home/home.html> (Stand 13.02.2022).
- ²⁰ Sie hierzu unter anderem Makarova, Elena: Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl. Beiträge aus Forschung und Praxis, Bern 2019; Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung. So können sich Unternehmen einbringen, online: https://www.kofa.de/fileadmin/Datelite/Publikationen/Studien/Digitale_Berufsorientierung_2_2021.pdf (Stand 19.03.2022).
- ²¹ Die im Jahr 2014 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Initiative „Klischeefrei“ adressiert Personen, die junge Menschen im Prozess der Berufsorientierung begleiten und unterstützen. Ziel ist die Förderung einer von Geschlechterklischees freien Berufsorientierung. Für nähere Informationen siehe: <https://www.klischee-frei.de/de/index.php> (Stand 13.02.2022).
- ²² Für nähere Informationen siehe: <https://www.arbeitsagentur.de> (Stand 13.02.2022).
- ²³ Für nähere Informationen siehe: <https://www.deinerstertag.de/> (Stand 13.02.2022).
- ²⁴ Oehme, Andreas: Übergangsmangement, in: Handbuch Übergänge, hg. von Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl; Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara, Weinheim und Basel 2013, S. 791–809.
- ²⁵ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMFB): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn 2020.
- ²⁶ Siehe hierzu unter anderem Walther, Andreas: Meritokratie, Gate-Keeper und Bildungsentscheidungen: Reproduktion von Ungleichheit durch die Herstellung von Übergängen, in: Individualisierte Übergänge: Aufstiege, Abstiege und Umstiege im Bildungssystem, hg. von Thiersch, Sven; Silkenbeumer, Mirja; Labede Julia, Wiesbaden 2019, S. 75; Granato, Mona; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2018.
- ²⁷ Hierbei sind auf die Ausführungen des Kapitels I.8.1 des vorliegenden Berichtes an die Regierung des Saarlandes der Arbeitskammer des Saarlandes zu verweisen.
- ²⁸ Schröder (wie Anm. 2), S. 926.
- ²⁹ Siehe hierzu unter anderem Sabatella, Filomena; von Wyl, Agnes: Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf. Psychische Belastungen und Ressourcen, Berlin 2018; Handelmann, Antje: Die Suche nach einem Beruf. Wege in Ausbildung im Spannungsfeld gesellschaftlicher Erwartungen und biografischer Orientierungen, Weinheim 2020.
- ³⁰ Walther (wie Anm. 27), S. 62.
- ³¹ Das Versprechen sozialer Durchlässigkeit. Zweiter Bildungsweg und Abschlussorientierte Erwachsenenbildung, in: Magazin erwachsenenbildung.at 21 (2014), online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/14-21/meb14-21.pdf>, <https://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-zweiter-bildungsweg.pdf> (Stand 02.03.2022).
- ³² Brückner, Wolfgang; Evers, John; Nowak, Christian; Schögl, Peter; Veichtlbauer, Judith: Der Zweite Bildungsweg in Diskussion, Graz 2017, S. 29, online: <https://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-zweiter-bildungsweg.pdf> (Stand 02.03.2022).
- ³³ Schröder, Christian: Leitbilder personenbezogener Beratungsdienste am Übergang in die Erwerbsarbeit, in: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung VI. Komplexität abbilden und gestalten: Was haben wir im Blick?, hg. vom Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, Bielefeld 2021, S. 74.
- ³⁴ Deppermann, Arnulf: Gespräche analysieren. Eine Einführung, Wiesbaden 2009.
- ³⁵ Hierbei ist auf einen internationalen Diskurs zu verweisen, der „Career Guidance“ als moderne Form der Beichte analysiert. Siehe dazu Fejes, Andreas: To be one's own confessor: Educational guidance and governmentality, in: British Journal of Sociology of Education, 6 (2008), online: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01425690802423320> (Stand 25.02.2022).
- ³⁶ Schröder, Christian; Karl, Ute: Von der (Nicht-)Machbarkeit von Übergängen. Beratung und Übergangsbegleitung mit Early School Leavern, in: Übergänge in Arbeit gestalten. Beratungsdienstleistungen im Vergleich, hg. von Chyle, Heike; Dittrich, Christian; Muche, Claudia; Schröder, Christian; Wlassow, Nina, Weinheim 2020, S. 199.
- ³⁷ Schröder, Christian: Verantwortung in Organisationen herstellen. Berater*innen und Klient*innen am Übergang in Arbeit, in: Organisation und Verantwortung. Jahrbuch der Sektion Organisationspädagogik, hg. von Fahrenwald, Claudia; Engel, Nicolas; Schröder, Andreas, Wiesbaden 2020, S. 243–258.

- ³⁸ Dittrich, Christiane; Walther, Andreas: Berufsorientierung durch Information und Verantwortung: Prozessierung von Übergängen durch die Inszenierung von Beratung in der Schule, in: Übergänge in Arbeit gestalten. Beratungsdienstleistungen im Vergleich, hg. von Chyle, Heike; Dittrich, Christian; Mucho, Claudia; Schröder, Christian; Wlassow, Nina, Weinheim 2020, S. 155.
- ³⁹ Dittrich; Walther (wie Anm. 38). S. 155.
- ⁴⁰ Schröder; Karl (wie Anm. 36) S. 216.
- ⁴¹ Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang: Schwierige Übergänge: Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung und ihre jungen Klienten und Klientinnen im SGB II, in: Rationalitäten des Übergangs in Erwerbsarbeit, hg. von Karl, Ute, Weinheim und Basel 2014, S. 79.
- ⁴² Maier, Maja S.: „Schule ist Schrott“ – Jugendliche Selbstbehauptung und pädagogische Praktiken im Spannungsfeld von Aktivierungspolitik und der Pädagogik am Übergang, in: Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule–Beruf, hg. von Maier, Maja S.; Vogel, Thomas, Wiesbaden 2013, S. 215.
- ⁴³ Makarova (wie Anm. 21); Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (wie Anm. 21).
- ⁴⁴ Die Transkription wurde nach den Regeln der „erweiterten inhaltlich-semantischen Transkription“ nach Dresing und Pehl umgesetzt. Für nähere Informationen siehe: Dresing, Thorsten; Pehl Thorsten: Interview, Transkription und Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ, Magdeburg 2018, online: https://www.audiotranskription.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisbuch_08_01_web.pdf (Stand 04.04.2022).
- ⁴⁵ Siehe hierzu zum Beispiel Hadjar, Andreas; Aeschlimann, Belinda: Gender stereotypes and gendered vocational aspirations among Swiss secondary school students, in: Educational Research, 1 (2015), S. 22–42.
- ⁴⁶ Großkurth, Heike; Lex, Tilly; Lichtwardt, Nina; Müller, Sylvia; Tillmann, Frank: Prekäre Übergangsverläufe. Entstehungsbedingungen risikohaftiger Übergänge, München 2015, S. 89.
- ⁴⁷ Wendt, Thomas: Employability, in: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, hg. von Dzierzbicka, Agnieszka; Schirlbauer, Alfred, Wien 2006, S. 88–96.
- ⁴⁸ Stauber, Barbara; Walther, Andreas: Übergänge im Lebenslauf, in: Handbuch Übergänge, hg. von Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl; Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara, Weinheim und Basel 2013, S. 23.
- ⁴⁹ Walther, Andreas; Stauber, Barbara: Bildung und Übergänge, in: Handbuch Bildungsforschung, hg. von Tippelt, Rudolf; Schmidt-Hertha, Bernhard, Wiesbaden 2018.
- ⁵⁰ Walther; Stauber (wie Anm. 49).
- ⁵¹ Böhnisch, Lothar: Sozialpädagogik der Lebensalter, Weinheim und Basel 2018.
- ⁵² Böhnisch (wie Anm. 51), S. 122.
- ⁵³ Tillmann, Frank; Beierle, Sarah: „Zeig, was du kannst!“ – Erfolgreich ins Berufsleben starten. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung, München und Halle 2012, S. 46.
- ⁵⁴ Böhnisch (wie Anm. 52), S. 122.
- ⁵⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 16. Kinder- und Jugendhilfebericht. Förderung demokratischer Bildung im Kindes- und Jugendalter, Berlin 2020.

7. Berufliche Schulen – ein Schlüssel zur Teilhabe in Arbeitswelt und Gesellschaft

Die beruflichen Schulen sind eine wichtige Säule im deutschen Schul- und Berufsbildungssystem. Durch die zunehmende Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt und beeinflusst auch die Arbeit an den Berufsbildungszentren. Damit diese ihre vielfältigen Herausforderungen bewältigen können und zukunftsfähig werden, ist die neue Landesregierung gefordert, berufliche Schulen personell und finanziell besser auszustatten und Schulsozialarbeit bedarfsgerecht und als Teil der auch an Berufsbildungszentren zu implementierenden multiprofessionellen Teams einzurichten. Ebenso müssen die digitale Infrastruktur und Ausstattung der Schulen finanziell nachhaltig abgesichert werden. Da auch das Berufliche politisch ist, muss es angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung auch an beruflichen Schulen mehr politische Bildung geben.

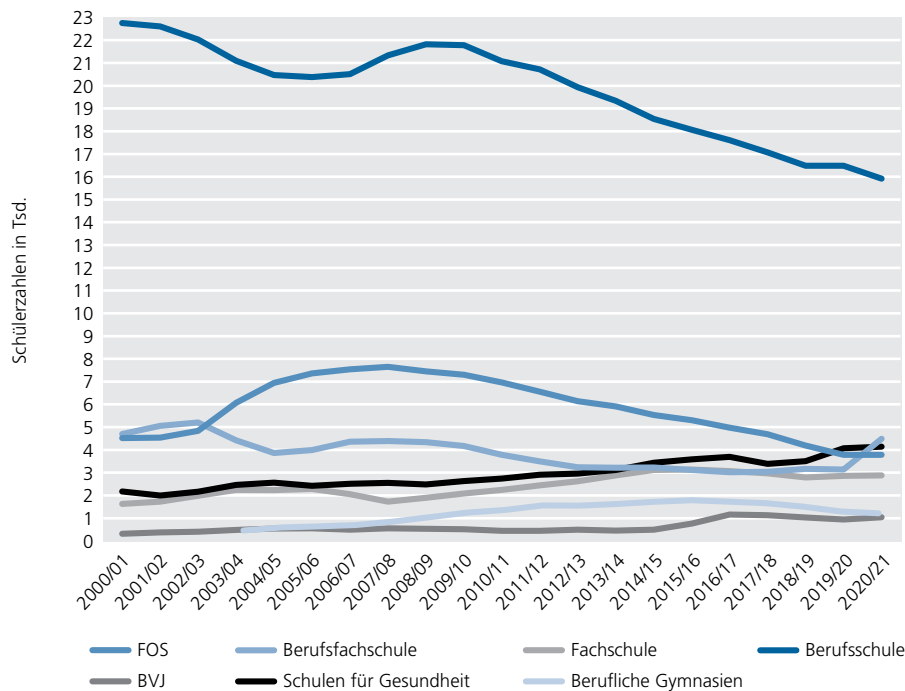
Die beruflichen Schulen im Saarland sind ein komplexes System aus verschiedenen Schulformen wie Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Beruflichen Gymnasien und natürlich Berufsschulen als Partner der dualen Ausbildung. Nach wie vor besuchen noch immer die meisten Jugendlichen nach dem Abschluss einer allgemeinbildenden Schule eine dieser Schulformen. Mit ihrem abgestimmten und ineinander verzahnten System können sich junge Menschen hier entweder gezielt auf einen Beruf vorbereiten oder haben die Möglichkeit, allgemeinbildende Abschlüsse wie den Hauptschulabschluss oder das Abitur zu erwerben. Somit stellen die beruflichen Schulen mit ihrem vielfältigen Bildungsangebot ein wichtiges Bindeglied zwischen allgemeinbildenden Schulen und Arbeitswelt dar und verdienen deutlich mehr Beachtung und Wertschätzung. Denn sie stehen in der bildungspolitischen Diskussion meist im Schatten des Gymnasiums und des Ausbildungsortes Betrieb und werden in ihrer qualifizierenden Funktion kaum wahrgenommen. Dabei stehen sie, wie kaum eine andere Schulform, vor großen und vielfältigen Herausforderungen. Neben der Beschulung einer auch durch Migration und Flucht kulturell immer heterogener werdenden Schülerschaft zählen hierzu auch die Rekrutierung von qualifizierten Lehrkräften, die Umsetzung der Inklusion und nicht zuletzt die Auswirkungen der Digitalisierung auf die sich rasant verändernde Arbeitswelt. Die Bewältigung all dessen erfordert es, dass berufliche Schulen stärker in den Fokus genommen und in ihrer personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung gestärkt werden.

Schülerzahlen weiter rückläufig

Der seit 2008 im Saarland anhaltende Rückgang bei der Schülerschaft an beruflichen Schulen setzte sich auch im Schuljahr 2020/2021 fort. Nach Angaben des Statistischen Amtes des Saarlandes¹ besuchten noch 33.487 Schülerinnen und Schüler die insgesamt 199 beruflichen Schulen im Land. Das waren 440 bzw. 1,3 % weniger als noch vor einem Jahr. Damit sank die Zahl der Schülerinnen und Schüler seit 2008 um 19,3 %. Während es bei den Schulen des

Grafik 1

Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen im Saarland 2000/01 – 2020/21



BVJ = Berufsvorbereitungsjahr FOS = Fachoberschule

Quelle: Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

Gesundheitswesens einen Anstieg um 1,7 %, den Fachschulen um 0,8 % sowie der Berufsvorbereitung um 0,4 % gab, verzeichneten die Berufsfachschulen aufgrund der Neuorganisation des Übergangsbereichs einen drastischen Zuwachs von 43,1 %. Bei den Fachoberschulen blieb die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit 3.783 konstant. Rückläufige Schülerzahlen vermeldeten hingegen die Berufsschulen mit einem Minus von 3,4 % sowie die Beruflichen Gymnasien mit 5,8 %.

Eine vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) im Auftrag der Gewerkschaft GEW durchgeführte Prognose der Schülerinnen- und Schülerzahl sowie des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030² prognostiziert für das Saarland bis 2025/26 zunächst einen Rückgang der Schülerschaft um gut 13 % von ca. 32.840 im Jahr 2016 auf dann 28.490. Ab 2025/26, so die Prognose, soll es dann wieder einen leichten Anstieg auf 29.020 am Ende des Prognosezeitraums geben. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die die berufsbildenden Schulen im Teilzeitunterricht besuchen, bleibt danach konstant bei 57 %

bis 58 %. Für die Berufsschulen prognostizierte die Studie bis 2018/19 zunächst eine konstante Schülerzahl von ca. 17.600. Danach wird mit einem Rückgang um 10 % auf ca. 15.800 im Schuljahr 2023/24 gerechnet. In der Folge, so die Prognose, bleibt die Zahl der Berufsschülerinnen und -schüler bis zum Schuljahr 2029/2030 mit rund 15.800 relativ konstant, um zum Schuljahr 2030/31 wieder leicht, auf dann voraussichtlich 16.100, anzusteigen. Nach den vom Statistischen Amt Saarland aktuell vorliegenden Zahlen des Schuljahres 2020/21 ist die Zahl der Schülerinnen und Schüler allerdings bereits jetzt auf 15.581 gesunken. An den Vollzeitschulen soll den Prognosen zufolge die Zahl der Schülerinnen und Schüler zwischen 2016/17 und 2025/26 um ca. 21 % von 9.780 auf 7.720 zurückgehen. Danach prognostiziert man eine konstante Schülerschaft von 7.700. 2030/31 sollen dann in etwa noch 7.710 Schülerinnen und Schüler eine Vollzeitberufsschule im Saarland besuchen.

Gute berufliche Schulen erfordern mehr öffentliche Finanzierung

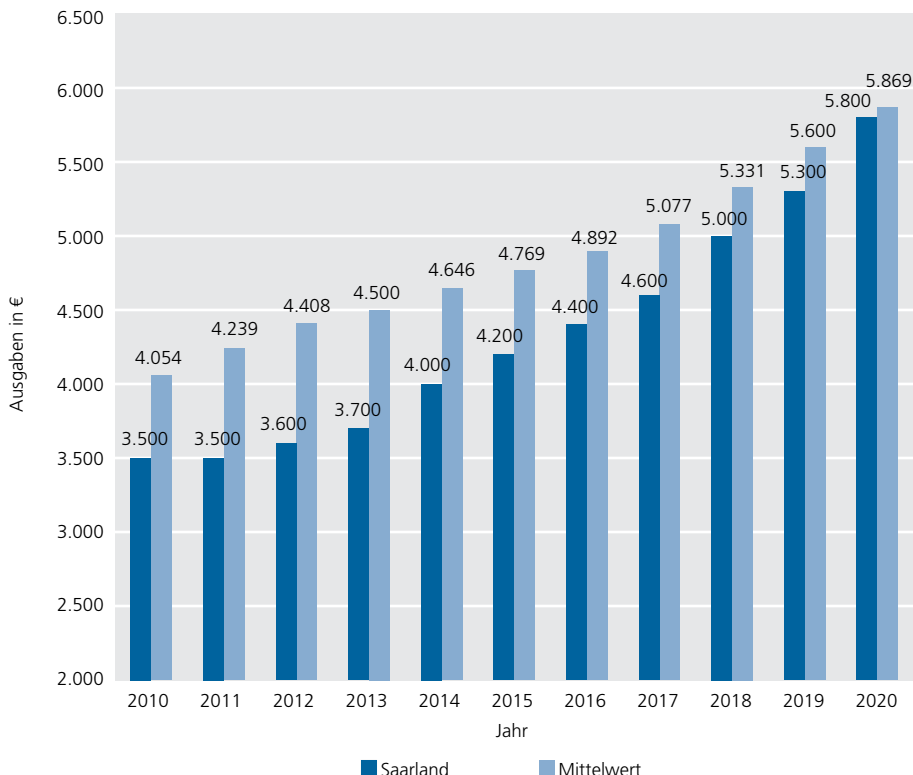
Die Ausgaben je Schülerin und Schüler an beruflichen Schulen sind ein Maß dafür, wie viel Geld die öffentlichen Haushalte jährlich im Durchschnitt für die Bildung einer Schülerin bzw. eines Schülers in der jeweiligen Schulform zur Verfügung stellen. Die Ausgaben enthalten die Personalausgaben für Schulen und Schulverwaltung (einschließlich unterstellter Sozialbeiträge und Beihilfeaufwendungen für aktiv verbeamtete Lehrkräfte), den laufenden Sachaufwand sowie die Investitionsausgaben. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes³ gab das Saarland 2020 durchschnittlich 5.800 Euro für die Ausbildung eines Schülers in dieser Schulform aus, deutlich weniger, als für die Ausbildung an allgemeinbildenden Schulen. Dies bedeutet einen Anstieg von 500 Euro gegenüber dem Vorjahr. Bundesweit hingegen wurden im Durchschnitt 6.000 Euro ausgegeben. Damit liegt das Saarland im Länderranking auf dem achten Platz und hat sich gegenüber den Vorjahren um einen Platz verbessern können. Die höchsten Ausgaben wurden in Berlin (8.500 Euro), Thüringen (7.300 Euro) und Hamburg (7.000 Euro) ermittelt, die niedrigsten für Mecklenburg-Vorpommern (4.800 Euro), Nordrhein-Westfalen (5.200 Euro) und Niedersachsen (5.300 Euro).

Nach wie vor personeller Bedarf an beruflichen Schulen

Die Qualität beruflicher Schulen hängt wesentlich von der Arbeit der Lehrkräfte an diesen Schulen ab. Um den vielfältigen Herausforderungen sowie den komplexen und pädagogisch anspruchsvollen Aufgaben gerecht zu werden, bedarf es einer ausreichenden Zahl von Fachkräften, die neben den benötigten fachlichen Kompetenzen auch das pädagogische Know-how mitbringen. Zwar hat sich die Personalsituation an den beruflichen Schulen im Saarland gegenüber früheren Jahren gebessert, nichtsdestotrotz besteht weiterhin Handlungsbedarf. Erfreulicherweise haben sich zwischen 2005 und 2015 die Lehrerkollegien an den beruflichen Schulen im Saarland deutlich verjüngt. Lag der Anteil der Lehrkräfte über 50 im Schuljahr 2005/06 mit knapp 57 % noch weit über dem Bundesdurchschnitt, sank er bis zum Schuljahr 2020/21 auf 37 % und lag damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 49 %.⁴

Grafik 2

Saar-Ausgaben je Schülerin und Schüler an beruflichen Schulen im Vergleich zum bundesweiten Mittelwert 2010 – 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt: Bildungsausgaben, Ausgaben je Schüler 2020.

Die öffentlichen Ausgaben je Schüler der beiden Stadtstaaten und Berlin wurden aus den im Text genannten Gründen gesondert betrachtet, da deren Bildungsausgaben nicht wie in den übrigen Bundesländern nur die „inneren“ Bildungsausgaben (Personalkosten usw.) umfassen, sondern aufgrund ihres „Doppelcharakters“ als Land und Kommune zugleich auch die „äußeren“ Bildungsausgaben, d. h. Sachausgaben, z. B. für Schulgebäudeinstandhaltung, beinhalten.

Arbeitskammer

Nach der vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) 2018 im Auftrag der GEW durchgeführten Prognose verläuft die Entwicklung des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen im Saarland in etwa entsprechend der Entwicklung der Schülerschaft. Danach sinkt der Bedarf zunächst von ca. 1.450 Vollzeitlehrkräften im Jahr 2016 auf 1.240 im Schuljahr 2023/24, um dann bis zum Schuljahr 2030/31 voraussichtlich bei 1.250 zu stagnieren. Damit wird der Lehrkräftebedarf nach den Prognosen um ca. 200 Vollzeitlehrerstellen sinken. Bereits jetzt gibt es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes⁵ im Schuljahr 2020/21 im Saarland

nur noch 1.121 Vollzeitlehrkräfte. Hinzu kommen noch 447 Teilzeitlehrkräfte sowie 186 stundenweise Beschäftigte. Das sind fünf Lehrkräfte weniger als im Schuljahr 2019/20, aber jetzt schon 119 weniger, als von den Forschern für 2023/24 prognostiziert. Die Logik, wonach wegen sinkender Schülerzahlen automatisch weniger Klassen und folglich auch weniger Lehrkräfte benötigt werden, ist fern der berufsschulischen Realität. Denn die Personaldecke ist dünn und kann bei Krankheit, Prüfungen, notwendigen Fortbildungen oder anderweitig bedingtem Lehrkräfteausfall Mehrarbeit oder Unterrichtsausfall meist nicht verhindern. Sollen darüber hinaus noch die Inklusion umgesetzt, Lerngruppengrößen reduziert und notwendige Stundenermäßigungen für außerunterrichtliche Aufgaben realisiert werden, benötigt es mehr statt weniger Lehrkräfte. Das Gleiche gilt für die Schaffung einer standortbezogenen Lehrkräftefeuerwehr, besser noch das Vorhalten eines prozentualen Personalpuffers. Würde dieser in Höhe von 5 % eingerichtet, so entstünde ein zusätzlicher Bedarf von 73 Stellen (4,2 Millionen Euro). Nicht zuletzt braucht auch die Umsetzung der Digitalisierung zeitliche Spielräume bzw. Deputate, um das digital unterstützte Lehren und Lernen zu gestalten.

Allerdings besteht seit langem die Schwierigkeit, die benötigten Lehrkräfte auch tatsächlich zu bekommen, denn nach wie vor entscheiden sich zu wenig junge Menschen für ein Lehramtsstudium an beruflichen Schulen. Die Ursachen für den konstanten Lehrkräftemangel und die Probleme bei der Sicherstellung des Lehrkräftenachwuchses in den gewerblich-technischen Fächern lassen sich im Kern auf eine mangelnde Attraktivität sowie einen geringen Bekanntheitsgrad sowohl des betreffenden grundständigen Studiums als auch des Berufsbildes an sich zurückführen. Bedarf besteht insbesondere für die beruflichen Fachrichtungen mit Schwerpunkt Technik (Metall- und Elektrotechnik, Mechatronik, Fahrzeugtechnik), Informatik, Gesundheit, Sozialpädagogik sowie Ernährung und Hauswirtschaft. Durch den Mangel an Lehrkräften in diesen Fächern besteht die Gefahr, dass sich das auf die Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung negativ auswirkt.

Sollen Lehrkräfte in Zukunft verstärkt einen medienunterstützten, individualisierten und schülerzentrierten Unterricht halten und berufliche Schulen zu Orten einer inklusiven Beschulung werden, erfordert dies neben einer entsprechenden Ausstattung auch passgenaue und hochwertige Weiterbildungsangebote sowie eine ausreichende zeitliche Freistellung für regelmäßige Weiterbildungen. Hierzu sollten auch Hospitationen in technologischen Vorreiterunternehmen gehören. Nicht zuletzt gilt es, Weiterbildungsangebote idealerweise so zu konzipieren, dass sich Lehrkräfte und Ausbilderinnen und Ausbilder gemeinsam das Fachwissen über die Anwendung digitaler Technologien, aber auch über die didaktischen Kompetenzen zur Gestaltung von Lehr-Lern-Situationen mit digitalen Technologien aneignen.

Ausbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen verstärken

Berufliche Schulen gelten in der Lehrerbildung als Stiefkind, für die sich nur wenige Lehramtsanwärter entscheiden. Dies gilt insbesondere für das Lehramt der gewerblich-technischen Fächer. Bundesweit werden die Lehrereinstellungsbedarfe im Verhältnis zum Angebot als unverändert angespannt dargestellt.⁶ Und auch im Saarland ist die Lage in Bezug auf Quantität und Qualität

der Bewerberinnen und Bewerber für den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an beruflichen Schulen seit Jahren nicht zufriedenstellend. Aus den aktuellen statistischen Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz zur Modellrechnung der Länder für den Zeitraum 2021 bis 2035⁷ geht hervor, dass das Saarland für die beruflichen Schulen ein jährliches Lehrkräfteeinstellungsangebot von 50 Personen unterbreitet und in gleicher Größenordnung auch die entsprechenden Einstellungskapazitäten im Vorbereitungsdienst vorhält. Allerdings wird im Saarland bis dato nur ein jährlicher Lehrkräfteeinstellungsbedarf von 40 Personen gesehen, was angesichts des tatsächlich benötigten Bedarfs eindeutig zu wenig ist.

Die Bemühungen der letzten Jahre, mehr Lehrkräfte zu gewinnen, zeigten bislang nicht die gewünschten Erfolge. Werbemaßnahmen, auch außerhalb des Saarlandes, brachten keinen signifikanten Zuwachs an Bewerberinnen und Bewerbern. Die Anpassungen des Studienganges für das Lehramt an beruflichen Schulen an der Universität des Saarlandes im Bereich Mechatronik und Elektrotechnik führten nicht dazu, dass mehr Studierende das Studium aufnahmen oder dieses vermehrt erfolgreich beenden konnten. Nach wie vor schließen in dem zum Wintersemester 2016/17 eingerichteten Studiengang Technik für das Lehramt an beruflichen Schulen lediglich 1 bis 2 Studierende pro Jahr ab, was eindeutig zu wenig ist und zu Kritik verschiedenster Seite an nicht „passgenauen“ und „überzogenen“ Anforderungen führt. Hinzu kommt, dass Lehramtsstudiengänge für die Mangelfächer und damit für die Deckung des Lehrkräftebedarfs im Saarland erst gar nicht vorgehalten werden und darüber hinaus die Bedingungen für Referendare und angehende Lehrkräfte in anderen Bundesländern attraktiver sind. All dies führt dazu, dass der Anteil an Quereinsteigerinnen und -einsteigern seit Jahren in einem sehr hohen Bereich liegt. Dabei zeigt sich aber, dass nicht alle Quereinsteigerinnen und -einsteiger, trotz pädagogischer Nachqualifizierung und einer Zusatzqualifizierung in einem allgemeinbildenden Fach, längerfristig gut in das System integriert werden können. Aufgrund der geringen Bewerbungs- und Ausbildungszahlen ist eine wirkliche Besten-Auswahl nicht immer gewährleistet.

Damit die Lehrkräfteversorgung an beruflichen Schulen im Saarland zukünftig nachhaltig gesichert werden kann, bedarf es einer Reihe von Maßnahmen:

- Im Rahmen der Studien- und Berufsorientierung muss verstärkt über die Chancen und Möglichkeiten beruflicher Lehrämter informiert und das Interesse daran geweckt werden. Hierzu könnte man beispielsweise Orientierungspraktika an beruflichen Schulen anbieten.
- An den Hochschulen des Landes gilt es, die Studienkapazitäten für die entsprechenden Lehramtsfächer auszuweiten. Auch müssen die Studierenden der Hochschule für Technik und Wirtschaft für ein entsprechendes Lehramtsstudium in den Mangelfächern stärker als bisher in den Blick genommen werden. Hierzu bedarf es allerdings einer verstärkten Kooperation der Hochschulen. Eine solche Kooperation wurde jetzt erstmalig in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität des Saarlandes, der Hochschule für Technik und Wirtschaft und der Staatskanzlei für den Zeitraum 2022 bis 2025⁸ festgeschrieben. Danach soll im Vereinbarungszeitraum eine „Task-Force berufliche Lehramtsausbildung“ hochschulübergreifend und im Zusammenwirken des Ministeriums für Bildung und Kultur

und der Staatskanzlei neue Wege zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Lehramtsstudiengänge entwickeln und mögliche Synergien zwischen der Hochschule für Technik und Wirtschaft und der Universität des Saarlandes sollen ausgelotet werden. Denkbar ist hier die Neukonzeption eines Studienganges Lehramt an beruflichen Schulen in den beruflichen Fachrichtungen der bestehenden Mangelfächer. Dazu müssten die beruflichen Fachrichtungen an der htw saar studierbar werden, wobei bereits bestehende Studiengänge für Synergien genutzt werden könnten. Für das allgemeinbildende Fach und die Bildungswissenschaften sollten weiterhin die Angebote der Universität des Saarlandes in Anspruch genommen werden.

- Um dem akuten Lehrermangel im gewerblich-technischen Bereich entgegenzuwirken, müssen neue Studierendengruppen für das Lehramtsstudium erschlossen werden. Hierzu gehören vor allem beruflich qualifizierte Personengruppen, also zum Beispiel Techniker und Meister, denen man ein berufsbegleitendes Studium ermöglichen sollte. Spezielle Mentoring-Programme sollten darüber hinaus darauf abzielen, die Abbruchquoten im gewerblich-technischen Lehramtsstudium zu reduzieren und die Studierenden durch gute Betreuung im jeweiligen Studiengang zum Abschluss zu führen.
- Für interessierte Studierende aus den Fachrichtungen der Mangelfächer wäre das Angebot einer Lehrveranstaltung zur Berufspädagogik an der htw saar denkbar. Durch das Angebot könnten Studierende der htw saar bereits während der Ausbildung zum Bachelor auf die Möglichkeit des Quereinstiegs in das Lehramt an beruflichen Schulen aufmerksam gemacht werden. Die Lehrveranstaltung könnte in Kooperation mit dem Staatlichen Landesseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen angeboten und durchgeführt werden. Da das Landesseminar vor einer örtlichen Veränderung steht, ist zu überlegen, es räumlich an die htw saar anzubinden. Durch die räumliche Präsenz, aber auch durch jährliche Werbemaßnahmen wie „Tag des offenen Seminars“ sowie Projektstage, könnten Aufmerksamkeit und Interesse bei Studierenden geweckt werden.
- Eine Stärkung des beruflichen Lehramtsstudiums bedarf nicht nur der Einrichtung eines Lehrstuhls in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, sondern auch der Didaktik der beruflichen Fächer.
- Damit Referendarinnen und Referendare, aber auch junge Lehrerinnen und Lehrer im Saarland bleiben und nicht in andere Bundesländer abwandern, müssen die Einstiegsgehälter und -bedingungen verbessert werden.
- Für Interessenten muss der Schuldienst an beruflichen Schulen generell attraktiver werden, denn beim beruflichen Lehramt und besonders ausgeprägt bei den gewerblich-technischen Fachrichtungen stehen die beruflichen Schulen in einer erheblichen Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern, insbesondere der Wirtschaft, wo aktuell ein großer Fachkräftebedarf besteht.

Schulsozialarbeit und multiprofessionelle Teams bedarfsgerecht ausbauen

Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen bedürfen auf ihrem Bildungsweg einer bedarfsgerechten sozialpädagogischen Unterstützung. Haben sich berufliche Schulen doch zu einem Lern- und Lebensort entwickelt, der das Leben und die Entwicklung junger Erwachsener zunehmend bestimmt. In ihrer individuellen Verschiedenheit, ihrer kulturellen und sozialen Vielfalt, aber auch in der großen Bandbreite ihrer Bedürfnisse, Interessen und sozialen Problemen sind die Schülerinnen und Schüler daher mit gut angelegten Angeboten zu unterstützen. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen benötigen Lehrkräfte mehr denn je Unterstützung durch professionell ausgebildete Fachkräfte der Schulsozialarbeit, die als neutrale Instanz einen anderen Blick auf den Schulalltag und die schulischen Anforderungen haben. Die Pandemie und aktuell die zu erwartenden jungen Geflüchteten zeigen, wie unverzichtbar Schulsozialarbeit in unseren Schulen ist bzw. sein dürfte. Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter sind für die jungen Menschen eine wichtige Hilfe, denn sie unterstützen sie in Not- und Problemlagen und leisten einen erheblichen Beitrag zum Ausgleich sozialer Benachteiligung. Schulsozialarbeit muss, eingebettet in ein System multiprofessioneller Teams, zu einem elementar notwendigen und gleichberechtigten Bestandteil des schulischen Lebens werden. Nur durch den dauerhaften Einsatz dieser Fachkräfte wird es möglich sein, die Jugendlichen bestmöglich zu fördern und eventuelle Problemlagen früh zu erkennen bzw. zu mildern oder gar zu vermeiden, um Ausbildungsfähigkeit und Bildungsgerechtigkeit zu ermöglichen.

Damit eine systematische und konzeptionell fundierte Zusammenarbeit aller Akteure möglich wird, müssen zeitliche und materielle Ressourcen für Kooperation und Organisation bereitgestellt und feste Kooperationsstrukturen etabliert werden. Bei einem Schlüssel von 150 Schülerinnen und Schülern wären nach einem Gutachten der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)⁹ weitere 201 Sozialpädagoginnen und -pädagogen (9,4 Millionen Euro) an den beruflichen Schulen erforderlich. Die Arbeitskammer fordert angesichts der Notwendigkeit von Schulsozialarbeit, diese in einem ersten Schritt systematisch und bedarfsgerecht an allen Berufsbildungszentren zu etablieren und sich dabei an der Größenordnung des GEW-Gutachtens zu orientieren. In einem weiteren Schritt sollten dann zeitnah multiprofessionelle Teams ausgebaut werden. Angesichts der Bedeutung der Schulsozialarbeit – nicht zuletzt auch, um Bildungsabbrüche und zukünftige Sozialausgaben zu vermeiden – sind die hierfür aufgebrachten Mittel nach Auffassung der Arbeitskammer sinnvoll eingesetzt.

Der „digitalfreie“ Raum berufliche Schule entwickelt sich

Angesichts der sich durch die digitale Transformation verändernden Gesellschaft und Wirtschaft müssen Schülerinnen und Schüler mehr denn je über digitale Kompetenzen verfügen, damit sie in der sich verändernden Welt mündig handeln können. Und die Berufsschulen, die Teil der dualen Berufsausbildung sind, stehen vor der Aufgabe, parallel zur digitalen Transformation in der Wirtschaft, die Lehr- und Lerninfrastruktur auf hohem technologischem Niveau zu gewährleisten, um den Ansprüchen der Unternehmen als duale Bildungspartner in der beruflichen Erstausbildung gerecht zu werden. Damit berufliche Schulen ihre Aufgabe bei der Kompetenz-

vermittlung für die Arbeit von morgen erfolgreich bewältigen können, müssen sie, nicht nur mit Blick auf die Digitalisierung, fit sein. Die Corona-Krise hat hinsichtlich der Digitalisierung nicht nur an den beruflichen Schulen einiges auf den Weg gebracht, so dass digitales Lehren und Lernen endlich in den Köpfen und Klassenzimmern angekommen sind. Nach schwerem Start zu Beginn der Pandemie wurde in den zurückliegenden zwei Jahren, nicht zuletzt auch mit Hilfe des Bundes, massiv investiert, um eine leistungsfähige digitale Bildungsinfrastruktur aufzubauen. Viele der Versäumnisse der vergangenen Jahre wurden mit dem Druck der Ereignisse, aber und mit viel Engagement und Kreativität aller Betroffenen angegangen und beseitigt bzw. sollen zeitnah abgeschlossen werden. Das ist eine Entwicklung, die von der Arbeitskammer ausdrücklich begrüßt wird. Zwischenzeitlich haben die Lehrkräfte im Saarland eine eigene, rechtssichere, dienstliche E-Mail-Adresse, deren Postfach über die „ONLINE Schule Saarland“ verwaltet wird. Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler, wozu letztlich auch die Auszubildenden gehören, wurden bzw. werden mit digitalen Endgeräten ausgestattet. Mit der „ONLINE Schule Saarland“ hat man zu Beginn der Pandemie relativ zügig eine landeseigene, rechtssichere sowie datenschutzkonforme Lernplattform geschaffen, die nach anfänglichen Schwierigkeiten zwischenzeitlich gut angenommen wird. Die Plattform ermöglicht neben der Verzahnung und Zusammenarbeit der Bildungszentren auch den Austausch von Unterrichtsmaterialien. Sukzessive soll daher das Angebot ausgebaut und dabei auch um Inhalte externer Institutionen bereichert werden. Neben der geplanten Präsentation von Ausbildungsinhalten bedarf es nach Auffassung der Arbeitskammer aber auch arbeitsweltorientierter Themen.

Mit den Kompetenzzentren „Digitalisierung 4.0 – Smart Factory und Smart Building“ sowie dem „Smart Home“ in den Berufsbildungszentren Sulzbach, Dillingen und Homburg bestehen bereits seit einiger Zeit digitale Infrastrukturen, die Auszubildenden eine praxisnahe Lernumgebung anbieten können. Darüber hinaus sind digitale Labore und Einrichtungen vorhanden, mit denen die Lehrkräfte im Unterricht Theorie und Praxis verbinden können. Trotz der zum Teil großen Fortschritte fehlt es vielerorts aber nach wie vor noch an elementaren Dingen, wie einer funktionierenden und stabilen IT-Infrastruktur, welche die Schulen benötigen, um einen geordneten Unterricht durchführen zu können. Nicht zuletzt bestehen zwischen den einzelnen Berufsbildungszentren zum Teil große Unterschiede.¹⁰ Während es Berufsbildungszentren gibt, die bereits über Glasfaser und flächendeckendes WLAN verfügen, gibt es dergleichen an anderen Bildungszentren bis heute nicht. Vieles davon soll, so die Planung, bis Ende 2022 abgeschlossen sein. Dieses Ziel könnte aber angesichts zunehmender Engpässe in der Versorgung mit Baumaterial sowie ausufernder Preise ins Stocken geraten.

Mancherorts sind es aber nicht nur die nicht ausreichende WLAN-Verfügbarkeit bzw. Netzstabilität, die einen verlässlichen Unterricht nicht möglich machen, sondern auch das Fehlen des dringend benötigten Supports. Auch die Wartung und Aktualisierung der jetzt ausgegebenen Endgeräte muss von fachkundigem Personal durchgeführt werden. Wartung und Administration wird vielerorts noch allzu oft von Lehrkräften „on top“ und ohne Freistellung geleistet. Es ist aber essenziell, dass all dies zeitnah und von geschultem Personal durchgeführt wird. Ob die jetzt für alle Schulen geschaffenen 40 neuen Stellen für Administration, Wartung und Support am Ende ausreichen werden, ist fraglich. Für die Fälle, in denen Lehrkräfte dies weiterhin übernehmen, ist eine bedarfsgerechte Freistellung bzw. Deputate erforderlich.

Bereits 2019 hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in ihrer Studie „Mehrbedarf für eine adäquate Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpakts“¹¹ auch für das Saarland den notwendigen Finanzbedarf für eine adäquate Ausstattung berechnet. Danach belaufen sich die Gesamtkosten pro Jahr auf 13.668.086 Euro. Davon entfallen 9.449.454 Euro auf die kommunalen Schulträger, 1.003.381 Euro auf die Privatschulen, 1.160.641 Euro auf das Land und 2.054.160 Euro auf die Auszubildenden.¹² Bis zum Ende der Laufzeit des Digitalpaktes im Jahre 2024 ist somit nach der Studie mit einem Finanzbedarf von 68.340.430 Euro zu rechnen. Im Rahmen des „DigitalPakt Schule“ und dem Programm „Digitale Bildung jetzt!“ stehen dem Saarland bis 2024 für alle Schulen insgesamt 110 Millionen Euro für Investitionen in die digitale Bildung zur Verfügung.

Damit die beruflichen Schulen ihren Lernenden zeitgemäße und an ihren individuellen Bedürfnissen ausgerichtete Lernangebote machen können, bedarf es nicht nur einer zeitgemäßen digitalen Ausstattung, die allen Lernenden Ressourcen für die Ausgestaltung ihrer Lernprozesse zur Verfügung stellt, sondern auch entsprechender didaktisch-methodischer Konzepte zur Umsetzung des digitalen Lernens. Hierfür müssen für die Lehrkräfte bedarfsgerechte und qualitativ gute Fortbildungsangebote geschaffen und vorgehalten werden.

Schließlich halten digitale Medien ein großes Potenzial zur Entwicklung und zum Einsatz neuer Lehr- und Lernprozesse bereit, die dazu beitragen können, Schülerinnen und Schüler individuell noch besser zu fördern und damit unsere Anstrengungen für mehr Chancengerechtigkeit durch Bildung zu unterstützen.

Auch das Berufliche ist politisch: Demokratie stärken – mehr politische Bildung in beruflichen Schulen

Angesichts der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüche, einer zunehmenden politischen Spaltungstendenz in der Gesellschaft sowie vermehrter Fremdenfeindlichkeit und rechts-extremer Einstellungen, einhergehend mit Verschwörungsfantasien und Fake News, muss politische Bildung zu einem fächerübergreifenden Schwerpunkt in den Lehrplänen beruflicher Schulen werden. Nicht zuletzt aber auch, weil sich in den beruflichen Schulen aufgrund der gesellschaftlichen Heterogenität der Schülerschaft Konfliktlagen und Polarisierungen in besonderer Weise abbilden. Darüber hinaus weist der „Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen“¹³ darauf hin, dass der Anteil von Schülerinnen und Schülern, die für rechtsextreme oder weit rechts angesiedelte Einstellungen offen sind, an beruflichen Schulen nicht unerheblich ist und Lehrkräfte diesem Problem oft aus dem Weg gehen. Zentrales Ziel des Lernens an beruflichen Schulen sollte der Erwerb einer umfassenden Handlungskompetenz – und damit auch der Blick auf spätere berufliche, gesellschaftliche sowie private Lebenssituationen – sein, denn wie keine andere Schulform verbinden sie Lebenswelt und Bildungsprozesse.

Aber die Situation der politischen Bildung an beruflichen Schulen ist seit Jahren schwierig, denn sie ist ein vernachlässigter Bildungsbereich, wenig beachtet in der Profession der politischen Bildung selbst, aber auch randständig platziert im System der Berufsbildung. Sie hat nicht nur

eine geringe Verankerung in der Stundentafel, sondern erfährt auch eine mangelnde Unterfütterung mit Lehrplänen und Unterrichtsmaterial. Hinzu kommt noch der Mangel an fachqualifiziertem Personal und der damit einhergehende fachfremd erteilte Unterricht, was einen Qualitätsverlust des Faches zur Folge hat. Was das Interesse der Schülerinnen und Schüler an politischer Bildung anbelangt, so sind diese – auch wenn oftmals ein anderes Bild vermittelt wird – durchaus an politischen und gesellschaftlichen Fragestellungen interessiert. Politische Bildung ist dann besonders erfolgreich, wenn sie an der (auch beruflichen) Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler ansetzt. Aus gesellschaftlicher Perspektive stellt sie auch die letzte Chance dar, Jugendliche und junge Erwachsene, die sich im Übergang zum Beruf befinden, ein letztes Mal mit einem Angebot der politischen Bildung zu erreichen. Politische Bildung muss daher selbstverständlicher Bestandteil des Bildungsprozesses an beruflichen Schulen werden, damit junge Menschen zum einen die Kompetenzen erlangen, die nötig sind, um gerade im Strukturwandel politische, technische und soziale Entscheidungen in ihren Folgen einschätzen zu können, zum anderen aber auch, damit Menschen erzogen und gebildet werden, welche die Wirklichkeit kritisch hinterfragen und sich einmischen, wenn Menschenrechte, Demokratie, Rechtsstaat und Umwelt gefährdet werden.

Nach Auffassung der Arbeitskammer besteht des Weiteren bei folgenden Themen Handlungsbedarf:

- Die Einrichtung beruflicher Schulen als Ganztageseinrichtung mit einer entsprechenden Ausstattung mit Schulmensen, individuellen Lern- und Aufenthaltsmöglichkeiten sowie Freizeitangeboten ist anzustreben. Realisiert werden könnte dies möglicherweise über den von der Bundesregierung angestrebten Berufsschulpakt.
- Die Sprachförderung an beruflichen Schulen ist, nicht zuletzt auch angesichts steigender Flüchtlingszahlen, deutlich zu verbessern.
- Soll die beschlossene Inklusion an beruflichen Schulen in den nächsten Jahren glaubwürdig umgesetzt werden, so erfordert diese nicht nur 147 zusätzliche Stellen (8,5 Millionen Euro)¹⁴, sondern auch eine inklusive Pädagogik.
- Dringend verbessert werden muss die Situation bei den Lehrwerkmeistern, die als Praktiker ein wichtiger Teil der beruflichen Schulen sind. Neben einer höheren Wertschätzung stehen ihre Arbeitsbedingungen sowie ihre Entlohnung in keinem Verhältnis zu ihrer täglichen Arbeit. Darüber hinaus bedarf es auch entsprechender Weiterbildungen, damit sie ihre komplexen und pädagogisch anspruchsvollen Aufgaben bewältigen können.

Wenn, wie im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition jetzt vereinbart, 4.000 allgemein- und berufsbildende Schulen mit einem hohen Anteil sozial benachteiligter Schülerinnen und Schüler mit einem Investitionsprogramm und einem Chancenbudget unterstützt und weitere 4.000 Schulen in benachteiligten Regionen und Quartieren dauerhaft mit mehr Schulsozialarbeit versorgt werden sollen und eine Verstetigung des Digitalpaktes angestrebt wird, dann ist das nur durch eine gemeinsame Kraftanstrengung möglich.

Damit berufliche Schulen gestärkt und modernisiert werden können, hatte die Kultusministerkonferenz bereits im Oktober 2020 einen gemeinsamen Pakt von Ländern, Kommunen und relevanten Akteuren angeregt. Dieser Pakt sollte die Arbeit der Enquête-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ aufgreifen, um damit den notwendigen Modernisierungsrahmen für die berufliche Bildung zu schaffen. Jetzt stellt die neue Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag einen solchen Pakt für berufliche Schulen in Aussicht. Dazu heißt es im Koalitionsvertrag: „Zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen legen wir mit Ländern, Kommunen und relevanten Akteuren einen Pakt auf.“ Die neue Landesregierung sollte daher darauf drängen, den in Aussicht gestellten Pakt zeitnah einzurichten. Die anstehenden Herausforderungen jedenfalls sind mit den immer wieder aufgelegten befristeten Programmen nicht zu bewältigen. Notwendig ist aber auch ein beschleunigter und entbürokratisierter Abfluss der bereitgestellten Mittel aus den Programmen. Schließlich muss auch das Verbot der Kooperation im Grundgesetz gestrichen werden, denn es braucht bei all dem eine starke Mitfinanzierung durch den Bund. Darüber hinaus bedarf es, um die Herausforderungen bewältigen zu können, der Abschaffung der Schuldenbremse, einer Verlängerung der Laufzeit für die Tilgung der pandemiebedingten Kredite auf 50 Jahre sowie einer gerechteren Steuerpolitik.

¹ Statistisches Amt Saarland: Statistische Berichte B II 1 – j 2020/21, Berufliche Schulen im Schuljahr 2021/21.

² GEW: Bildung. Weiter denken! Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030, Bericht von Dieter Dohmen, FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.

³ Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildungsausgaben, Ausgaben je Schülerin und Schüler 2020.

⁴ Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, 2005/06, 2020/2021.

⁵ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2020/21, Tabelle 5.2.

⁶ Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: Dokumentation Nr. 233 – März 2022, Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021-2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.03.2022.

⁷ Kultusministerkonferenz (KMK): Dokumentation 233: Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021 bis 2035 – Zusammengefasste Modellrechnung der Länder.

⁸ https://www.saarland.de/stk/DE/portale/wissenschaftsforschungtechnologie/informationen/politik/zul/zul_node.html

⁹ Jaich, Roman: Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand, Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt/M. 2016.

¹⁰ Antwort des Landkreistages Saarland auf eine Anfrage des saarländischen Landesausschusses für Berufsbildung zum Stand des digitalen Um- und Ausbaus der saarländischen Berufsbildungszentren aus dem Jahr 2020.

¹¹ GEW: Bildung. Weiter denken! Mehrbedarf für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpaktes, September 2019.

¹² Was die Schülerinnen und Schüler in den Fachklassen des dualen Systems anbelangt, liegt die Verantwortung für die Ausstattung mit digitalen Endgeräten nach der hier vertretenen Auffassung bei den ausbildenden Betrieben, denn nach Artikel 14 Abs. 1 Nr. 3 des Berufsbildungsgesetzes haben ausbildende Betriebe den Auszubildenden die benötigten Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, worunter auch die digitalen Endgeräte gehören. Ist dies nicht gegeben, so müssen die entsprechenden Kosten beim Schulträger angesetzt werden.

¹³ Besand, Anja: Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen: Probleme und Perspektiven, Schwalbach/Ts. 2014.

¹⁴ Jaich, Roman: Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand, Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt/M. 2016.

8. Ausbildung und Weiterbildung

8.1 Ausbildungsmarkt 2021: Die Krise am Ausbildungsmarkt ist nicht vorbei

Die Lage am saarländischen Ausbildungsmarkt war auch im vergangenen Jahr weiter von der Corona-Krise und ihren Folgen geprägt. Mit 5.988 neu abgeschlossenen Verträgen gab es ein erneutes Minus von 0,3 %. Demografische, wirtschaftliche sowie technologische Veränderungen stellen das Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, werden in vielen Ausbildungsberufen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gesucht. Die Zahl der jungen Menschen, die sich für eine duale Berufsausbildung entscheiden, ist aber seit längerem rückläufig. Zusätzlich hat sich die Corona-Pandemie auch im vergangenen Jahr auf das Berufsbildungssystem ausgewirkt und zu einem erneuten Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geführt. Gerade schwächere Jugendliche haben es häufig schwerer, direkt eine Ausbildungsstelle zu finden. Gleichzeitig aber klagen Arbeitgeber darüber, dass sich zu wenig Jugendliche für ihre Ausbildungsangebote interessieren. Junge Frauen sind im dualen System weiterhin unterrepräsentiert. Mehr Geld und bessere Zusammenarbeit für die berufliche Bildung verspricht der Koalitionsvertrag der Ampelparteien auf Bundesebene.

Die Zukunft des Saarlandes und seiner Unternehmen ist durch gesellschaftliche Umwälzungen geprägt, die vor allem mit Stichworten wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimawandel und Energiewende verbunden sind. Zur Bewältigung der Transformation und damit zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Landes und seiner Unternehmen sind ausreichend, vor allem aber gut qualifizierte Fachkräfte unabdingbar. Hierfür wird eine starke Berufsausbildung benötigt. Gut ausgebildete Fachkräfte sind für die wirtschaftliche Entwicklung und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der saarländischen Wirtschaft von zentraler Bedeutung. Doch die Zahl der Ausbildungsverträge geht seit Jahren zurück. Der Weg über eine berufliche Ausbildung in eine sichere berufliche Tätigkeit wird immer weniger zukunftsfähig, wie die Entwicklung des Ausbildungsgeschehens in den letzten Jahren dokumentiert. So ist die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 im dramatischen Sinkflug. Wurden 2007 noch 8.919 Neuverträge gezählt, waren es 2021 nur noch 5.988 und damit rund 3.000 Verträge weniger. Angesichts dieser Entwicklung muss alles getan werden, damit Unternehmen mehr ausbilden und alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen nach Beendigung ihrer Schulzeit einen Ausbildungsplatz und damit einen anerkannten Berufsbildungsabschluss erhalten und dabei auch unterstützt werden.

Nach wie vor hat die berufliche Erstausbildung in Deutschland noch einen hohen Stellenwert, hat sie doch für viele junge Menschen eine wichtige Bildungs- und Qualifizierungsfunktion, welche für sie eine Grundvoraussetzung für individuelle Entwicklung, eigenständige Existenzsicherung sowie gesellschaftliche Teilhabe bedeutet. Und so bleibt die duale Ausbildung trotz der

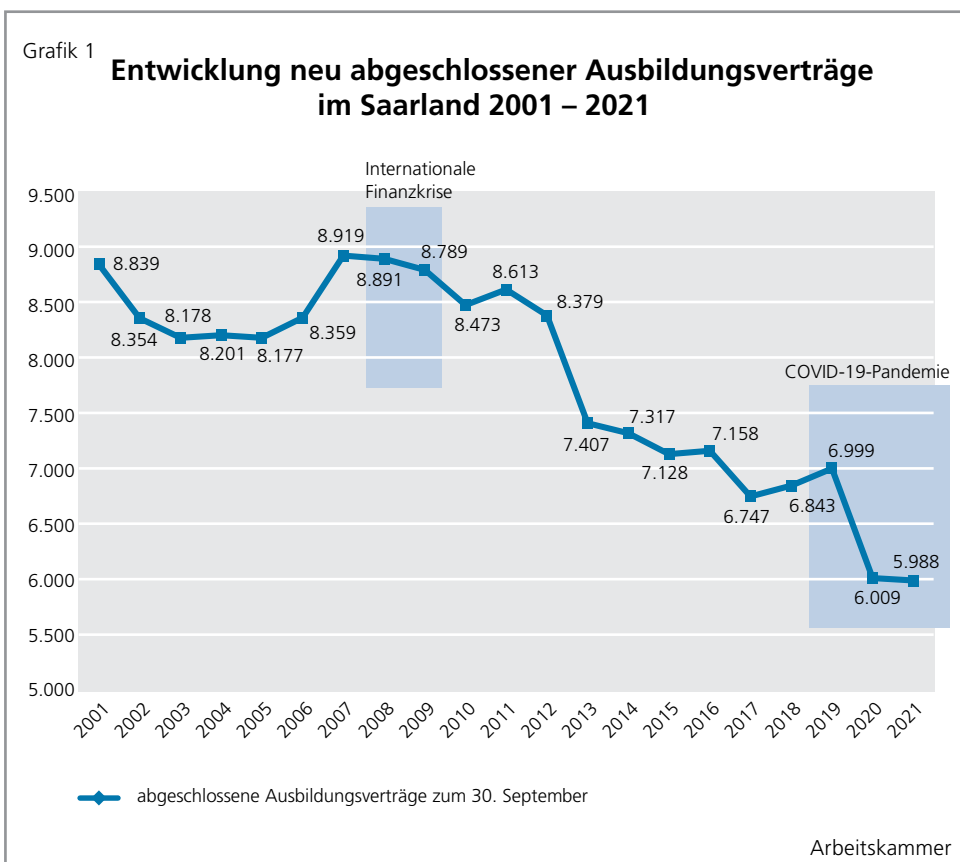
in den letzten Jahren gestiegenen Studienanfängerinnen- und -anfängerzahlen ein stark nachgefragter Ausbildungsbereich. Nach Angaben der integrierten Ausbildungsberichterstattung des Statistischen Bundesamtes¹ begannen 2021 6.865 Schulabgängerinnen und Schulabgänger eine Berufsausbildung im dualen und schulischen System, während 4.168 ein Studium aufnahmen. Somit beginnt im Saarland noch immer etwas mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs eine Ausbildung in einem der 323 nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe. Hinzu kommen noch all diejenigen, die sich für eine Ausbildung im Schulberufssystem entscheiden, wozu vor allem die Erzieher- und Gesundheitsberufe gehören.

Das Ausbildungsgeschehen zeigt jedoch, dass es für junge Menschen, insbesondere für leistungsschwächere, trotz Fachkräftemangels oftmals sehr schwer ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Noch immer hängen die Ausbildungschancen vieler Jugendlicher von ihrem Wohnort, Schulabschluss, der sozialen Herkunft, dem Geschlecht, aber auch von rassistischer Diskriminierung ab. Offensichtlich wird dies an der seit Jahren hohen Zahl junger Menschen im Übergangsbereich, was ein zentrales gesellschaftliches Problem darstellt. Eine „abgehängte Generation“, die keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt findet und sich übersehen und ihre Interessen und Bedürfnisse weitgehend ausgeblendet sieht, kann sich das Saarland nicht nur aus sozialen Gründen nicht erlauben, sondern auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des bestehenden Fachkräftebedarfs.

Ausbildungsmarkt weiter stark von den Folgen der Pandemie geprägt

Das Ausbildungsgeschehen war auch im Saarland im vergangenen Jahr weiter von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Nach den erheblichen Einbußen im Ausbildungsjahr 2020 im Zuge der Corona-Pandemie und ihrer Bekämpfung hat sich der Ausbildungsmarkt im vergangenen Jahr kaum erholt. Das Niveau von vor der Pandemie wurde damit bei Weitem nicht erreicht. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)² gab es 2021 im Saarland einen erneuten Rückgang bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Mit 5.988 Ausbildungsverträgen, die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) eingetragen wurden, gab es im Saarland mit 0,3 % (21 Verträge) erneut ein, wenn auch geringes, Minus. Bundesweit hingegen gab es mit 473.064 Verträgen ein geringes Plus von 1,2 % (5.577 Verträge). Im Corona-Jahr 2020 war die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Saarland gegenüber dem Vorjahr mit einem Minus von 14,1 % und nur noch 6.009 Verträgen deutlich eingebrochen. Im Jahr 2019 – also vor Ausbruch der Pandemie – schloss der Ausbildungsmarkt noch mit 6.999 Verträgen und einem kleinen Plus von 2,3 % ab.³

Ein Blick in die einzelnen Zuständigkeitsbereiche zeigt, dass im vergangenen Jahr im Saarland lediglich das Handwerk und die Hauswirtschaft ein Plus an Ausbildungsverträgen vermelden konnten, während in allen anderen Zuständigkeitsbereichen die Zahl der abgeschlossenen Verträge rückläufig war. Mit 1.728 Verträgen verzeichnete das Handwerk erstmals wieder ein kleines Plus von 1,5 % (27 Verträge) und in der Hauswirtschaft gab es mit 45 Verträgen sogar ein Plus von 40,6 % (12 Verträge). Die stärksten Rückgänge hingegen meldeten im vergangenen



Jahr der Öffentliche Dienst und die Landwirtschaft. So gab es im Öffentlichen Dienst mit 129 Verträgen ein deutliches Minus von 11,0 % (-15 Verträge), ebenso in der Landwirtschaft mit 129 Verträgen und einem Minus von 7,9 % (-12 Verträge). Mit 3.387 Verträgen gab es im Zuständigkeitsbereich der Industrie und des Handels ein geringes Minus von 0,9 % (30 Verträge) und auch bei den Freien Berufen gab es gegenüber dem Vorjahr mit 570 Verträgen ein Minus von 0,3 % (-3 Verträge).⁴

Die Ausbildungsbilanz 2021 lag somit erheblich unter dem Niveau von 2019 und damit vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Die Pandemie hat die seit Jahren bestehenden Strukturprobleme in der beruflichen Bildung weiter verschärft, sie ist jedoch nicht allein die Ursache für die gegenwärtige Lage. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und dürften nicht allein auf die demografische Entwicklung oder den gestiegenen Bildungstrend in der Gesellschaft zurückzuführen sein. Erneut zugenommen haben 2021 auch die „Passungsprobleme“ auf dem Ausbildungsmarkt – also Betriebe mit ihren jeweiligen gewachsenen Qualifikationsanforderungen und junge Menschen mit ihren individuellen Wünschen und Erwartungen zusammenzubringen. So blieben von den 6.459 angebotenen Ausbildungsstellen im vergangenen Jahr 814 unbesetzt, gleichzei-

tig suchten aber noch 620 Jugendliche (13,9 %) einen Ausbildungsplatz. Hinzu kommen noch die 4.010 Jugendlichen im Übergangssystem⁵, welche potenziell ausbildungsinteressiert sind.

Was eine Ausbildungsentscheidung anbelangte, so dürfte auch im Jahr 2021 so manches Unternehmen noch durch die im Zuge der Pandemiebekämpfung ergriffenen Maßnahmen phasenweise eingeschränkt oder durch eine unsichere Geschäftserwartung und gestörte Lieferketten zurückhaltend gewesen sein. Auch die fehlende Möglichkeit, aufgrund der pandemischen Entwicklung Bewerberinnen und Bewerber über Praktika kennenzulernen, dürfte ebenso eine Rolle gespielt haben wie der aus betrieblicher Sicht bestehende Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern. Weiter dürften die Unsicherheit des Strukturwandels und der Wandel von Wertschöpfungsmodellen und -prozessen Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zeigen. Diese Entwicklungen treffen vor allem den Bereich der Automobilherstellung und Zulieferbetriebe. Aber auch im kaufmännischen Bereich sind die von Seiten der Industrie angebotenen Ausbildungsplätze rückläufig. Hier wirken sich Rationalisierung und verändertes Rekrutierungsverhalten hin zu Hochschulabsolventen aus. Untersuchungen der letzten Jahre haben überdies bei Klein- und Kleinstbetrieben einen Rückgang der Ausbildungsbereitschaft festgestellt. Seitens der Betriebe wird hierfür die erfolglose Suche nach Auszubildenden genannt.

In der Folge war der Übergang von der Schule in den Beruf für die Jugendlichen mit erheblichen Problemen verbunden. So fiel als Folge der Corona-Pandemie auch im vergangenen Jahr die ansonsten in den Abschlussklassen meist übliche Berufsorientierung (siehe Kap. 1.6.3) nahezu völlig aus. Kaum Schulbesuche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsagenturen, nur selten Betriebspraktika oder Info-Messen. Damit hatten die Jugendlichen nahezu keine Möglichkeiten, Betriebe und Ausbildungsberufe kennenzulernen und sich mit der Berufs- und Arbeitswelt sowie ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung auseinanderzusetzen. Zwar bemühte man sich allseits durch digitale Formate, die entstandenen Defizite bei der Berufsorientierung zu kompensieren, aber soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen verstärkten sich in dieser Zeit. Das betraf insbesondere jene Jugendlichen, die bereits zuvor schon aufgrund schwächerer Schulleistungen oder eines Förderbedarfs Schwierigkeiten hatten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Aufgrund der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Lage entschieden sich aber auch viele junge Menschen, lieber länger im Schulsystem zu verbleiben, anstatt eine Ausbildung aufzunehmen, oder wählten Bildungs- oder Ausbildungswege jenseits einer betrieblichen Ausbildung. Nach der integrierten Ausbildungsberichterstattung des Statistischen Bundesamtes besuchte nahezu jeder fünfte junge Mensch im vergangenen Ausbildungsjahr eine Ausbildung im Schulberufssystem. Offen bleibt indes die Frage, inwiefern sich das Interesse an der dualen Berufsausbildung in den nächsten Jahren entwickeln wird. Generell dürften die Corona-Pandemie mit ihren Folgen sowie aktuell der Krieg in der Ukraine mit seinen wirtschaftlich noch nicht absehbaren Folgen bei jungen Menschen zu einer Verunsicherung sowohl hinsichtlich eines störungsfreien Ablaufs einer Ausbildung als auch der Erwerbs- und Beschäftigungschancen nach Abschluss einer Ausbildung führen. Zu den Problemen auf dem Ausbildungsmarkt gehören aber neben der fehlenden Integrationskraft hinsichtlich schwächerer und förderungsbedürftiger Ausbildungsinteressenten auch die in den letzten Jahren kontinuierlich gesunkene Ausbildungsquote, eine fehlende Attraktivität von Ausbildungsberufen sowie die in einigen Branchen mangelnde Ausbildungsqualität.

Ausbildungsplatzindikatoren

- Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen betrug 2021 nur noch 8.592 und damit 363 Interessierte weniger als noch vor einem Jahr. Die Gesamtzahl beinhaltet neben den bis zum Stichtag in eine Berufsausbildungsstelle eingemündeten Bewerberinnen und Bewerbern und den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerbern auch jene Personen, die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag wieder aufgaben. 5.988 von ihnen konnten 2020 einen Ausbildungsvertrag abschließen, was einer Quote von 69,7 % entsprach (2020: 67,1 %). 2019 lag die Quote noch bei 70,8 %. Die Quote ging damit um 2,6 Prozentpunkte zurück. So blieben 2.604 Ausbildungsplatzinteressierte ohne den von ihnen angestrebten Ausbildungsplatz.⁶
- Im Zeitraum zwischen Oktober 2020 und September 2021 ist die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber um 10,0 % (498 Bewerberinnen und Bewerber) auf noch 4.463 zurückgegangen, was gegenüber dem Vorjahr (-3,5 %) einen deutlich stärkeren Rückgang bedeutet.⁷ Die Bewerberinnen- und Bewerberzahl mit ausländischer Herkunft sank um 2,3 % von 951 auf 929. Damit stieg ihr Anteil unter allen Bewerberinnen und Bewerbern auf jetzt 20,8 % (2019: 17,1 %).⁸
- Anders stellt sich die Entwicklung auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes dar. Zwar sank auch hier die Zahl der gemeldeten Stellen zwischen Oktober 2020 und September 2021 um 3,1 % (207 Stellen) auf noch 6.459 Stellen, der Rückgang war damit aber weniger stark ausgeprägt als bei den Bewerberinnen und Bewerbern. Allerdings hat sich die rückläufige Entwicklung bei den gemeldeten Stellen gegenüber dem Vorjahreszeitraum (-10,3 %) abgeschwächt.⁹
- Unbesetzt blieben bei den Agenturen bis Ende September 814 Stellen, was einen Anstieg von 58,7 % oder 300 Stellen bedeutet.¹⁰
- Von denjenigen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, hielten noch 620 ihren Ausbildungswunsch aufrecht und suchten weiter. Davon haben sich 536 für eine Alternative – meist mit Warteschleifencharakter – entschieden bzw. haben resigniert. 84 von ihnen blieben ohne Alternative und damit „unversorgt“.¹¹
- Im vergangenen Ausbildungsjahr stieg das Ausbildungsplatzangebot um 4,3 % auf jetzt 6.804. Im gleichen Zeitraum ging aber auch die Ausbildungsplatznachfrage um 0,9 % auf 6.072 zurück.¹²
- Bei der Angebots-Nachfrage-Relation gemäß der erweiterten Nachfrageberechnung kamen im vergangenen Ausbildungsjahr 102,9 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber. Damit verbesserte sich die Relation gegenüber dem Vorjahreswert von 96,1 Ausbildungsplätzen deutlich.¹³
- Zur Sicherstellung eines auswahlfähigen Angebotes wären im Saarland bei einem Mindestüberhang von 12,5 % sowie unter Berücksichtigung der erweiterten Ausbildungsplatznach-

frage im abgelaufenen Ausbildungsjahr 7.434 Stellen erforderlich gewesen. Da aber nur 5.988 Verträge abgeschlossen wurden, fehlen somit zu einem auswahlfähigen Angebot 632 Stellen.¹⁴

Noch immer zu viele Jugendliche im Übergangssystem

Da die BIBB-Zahlen nur einen Teil des Ausbildungsgeschehens abbilden, und zwar das sogenannte duale System, ist es wichtig, zusätzlich auch die schulischen Berufsausbildungen sowie das Übergangssystem in den Blick zu nehmen. Denn viele junge Menschen entscheiden sich nicht nur für eine Ausbildung im dualen System, sondern auch für eine der schulischen Ausbildungen in den Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufen, welche in der Regel ohne eine Ausbildungsvergütung erfolgt. Für diesen, nicht unbedeutenden Teil des Ausbildungsgeschehens und der Berufsentwicklung, entscheiden sich vor allem junge Frauen. Im Sektor „Übergangssystem“ finden sich schließlich diejenigen Jugendlichen wieder, die keinen Ausbildungsplatz gefunden oder ihre Pflichtschulzeit noch nicht erreicht haben. Aufschluss über die Zugänge in die Sektoren „Berufsausbildung im dualen System“, „Schulberufssystem“ und „Übergangssystem“ gibt die integrierte Ausbildungsberichterstattung des Statistischen Bundesamtes.¹⁵

Nach den vorliegenden Ergebnissen der Schnellmeldung für das Jahr 2021 lag der Anteil der Neuzugänge im dualen System, basierend auf den Vorjahreswerten, bei 44,5 %. Die Neuzugänge im Schulberufssystem, wozu vor allem die Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens gehören, blieben, ebenfalls basierend auf den Vorjahreswerten, mit 18,4 % vergleichsweise konstant. Bei den Neuzugängen im Übergangssystem gab es nach dem starken Anstieg von 27,9 % im Jahr 2019 auf 36,9 % im Jahr 2020 jetzt mit 37,1 % nahezu die gleiche Quote. Damit befinden sich gut ein Drittel der Schulabgängerinnen und -abgänger in den verschiedenen Maßnahmen des Übergangssystems. Hier finden sich seit Jahren vor allem diejenigen wieder, die ein niedriges Bildungsniveau bzw. Förderbedarf haben und damit große Probleme hinsichtlich eines direkten Einstiegs in das Erwerbsleben. Das hat auch viel damit zu tun, dass mittlerweile jeder zweite Ausbildungsberuf mit mindestens mittlerem Berufsabschluss ausgeschrieben wird. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fordert deshalb, die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und dabei junge Menschen auch individuell besser zu fördern. Für Unternehmen, die hier Verantwortung für die Ausbildung schwächerer Jugendlicher übernehmen, stehen neben der Einstiegsqualifizierung (EQ) auch die neu konzipierte Assistierte Ausbildung flexibel (AsAFlex) als Unterstützungsinstrumente zur Verfügung. Bedauerlicherweise kennen gerade auch viele Unternehmen diese Fördermöglichkeiten nach wie vor nicht, was die intensive Bewerbung dieser Instrumente notwendig macht.

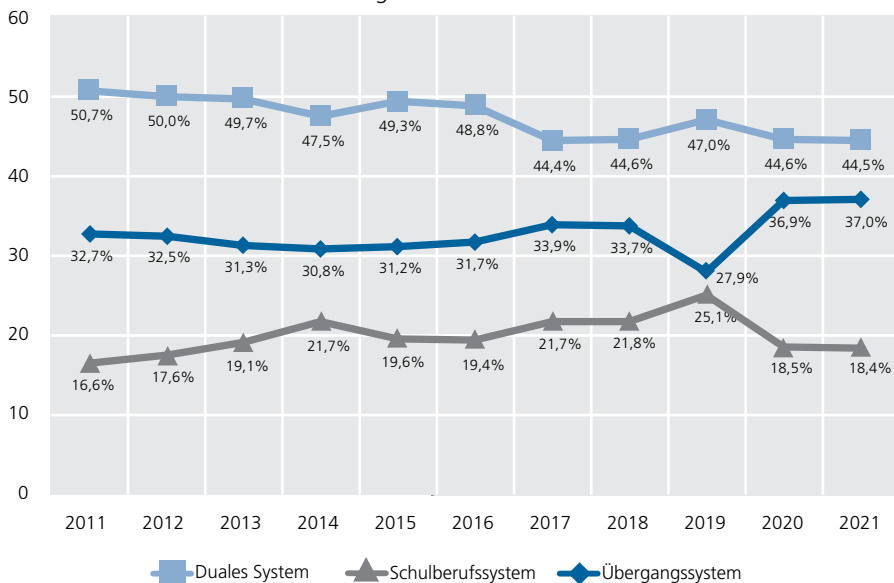
Trotz Fachkräftemangel sinkende Ausbildungsquoten

Trotz des in den letzten Jahren geäußerten und zum Teil hohen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften sank nicht nur im Saarland die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil ausbildender Betriebe

Grafik 2

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems (2011 – 2021)

– Angaben in Prozent –



Quelle: Statistisches Bundesamt, integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnungen, März 2022

Arbeitskammer

an der Gesamtheit der Betriebe) kontinuierlich. Lag die Quote 2012 noch bei 27 %, so sank sie 2019 auf nur noch 22,6 % (aktuell vorliegender Wert; 2018: 22,7 %). Mit 19,6 % ist die Quote bundesweit noch schlechter. Im Ländervergleich hat das Saarland allerdings nach Niedersachsen (22,7 %) den höchsten Anteil ausbildender Betriebe, gefolgt von Bremen (22,4 %) und Nordrhein-Westfalen (22,1 %).¹⁶ Ähnlich zeigt sich die Entwicklung bei der Ausbildungsquote, die den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den Unternehmen darstellt. Sie ist angesichts des Fachkräftebedarfs eindeutig zu gering. Lag die Quote 2012 noch bei 6,1 %, ist sie zwischenzeitlich auf den für 2019 vorliegenden Wert von 5,2 % gesunken (2018: 5,1 %).¹⁷

Nach Auffassung der Arbeitskammer kann ein Arbeitsmarkt, der zentral auf einer berufsspezifischen Ausbildung beruht, nur funktionieren, wenn genügend attraktive Ausbildungsplätze angeboten werden. Damit der Fachkräftebedarf der Zukunft gedeckt werden kann, vor allem aber, dass Ausbildungsbetriebe entlastet werden gegenüber Betrieben, die selbst nicht ausbilden, letztlich aber von der Ausbildung profitieren, ist es geboten, eine Umlagefinanzierung analog der Baubranche, der Schornsteinfegerinnung oder der Altenpflege einzuführen.

Zu den Folgen dieser Entwicklung gehört, dass es noch immer zu viele Jugendliche gibt, die ohne einen Berufsabschluss in der Tasche dastehen. 2019 waren das in der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen im Saarland 17,6 % (2018: 17,8 %). Im Ranking der Bundesländer hat das Saarland nach Bremen (21,8 %) und Nordrhein-Westfalen (18,1 %) den höchsten Anteil von Jugendlichen ohne einen Berufsabschluss. Bundesweit beträgt die Quote 14,7 %.¹⁸ Diese Jugendlichen, die auf dem Arbeitsmarkt eine Hochrisikogruppe darstellen, fühlen sich von der Gesellschaft oft nicht mehr gesehen und angesprochen. Für sie bedeutet der Umstand, dass sie keinen Berufsabschluss haben, ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, prekäre Beschäftigung, niedriges Einkommen und damit eine niedrigere Lebensqualität.

Junge Frauen im dualen Ausbildungssystem weiterhin unterrepräsentiert

Nach wie vor ist die Quote junger Frauen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz im dualen System der Berufsausbildung deutlich geringer als bei ihren männlichen Altersgenossen.

- Im vergangenen Ausbildungsjahr schlossen lediglich 2.115 junge Frauen (35,3 %) einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab. Ein Jahr zuvor waren es mit 2.172 Verträgen immerhin noch 57 Verträge mehr. Hingegen wurden mit jungen Männern 3.873 (64,7 %) Verträge und damit 36 Verträge weniger als ein Jahr zuvor unterzeichnet.¹⁹
- Von den 4.463 bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern waren 1.614 weiblich (2020: 1.775), was einer Quote von 36,2 % entspricht. Während 37,0 % von ihnen eine Hochschulreife besaßen, waren es bei den männlichen Bewerbern lediglich 28,9 %. Über einen mittleren Bildungsabschluss verfügten 32,0 % der Bewerberinnen, während es bei den jungen Männern 31,0 % waren. Der Hauptschulabschluss bildete bei 25,2 % der jungen Frauen die Grundlage für ihre berufliche Zukunft, bei den Männern hingegen waren es 31,4 %. Die Quote derer, die ohne einen Hauptschulabschluss waren, betrug bei den Bewerberinnen 0,7 %, bei den jungen Männern hingegen 1,4 %.²⁰

Wären allein die Bildungsabschlüsse ausschlaggebend, müssten Bewerberinnen deutlich bessere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben als ihre männlichen Konkurrenten. Denn infolge der in den letzten Jahren stattgefundenen Bildungsexpansion ist bei jungen Frauen nicht nur die durchschnittliche Höhe des Bildungsabschlusses gestiegen, sondern sie erreichen im Durchschnitt auch einen höheren Bildungsabschluss als die jungen Männer. Vor diesem Hintergrund erscheint es unverständlich, dass junge Frauen weiterhin beim Übergang in die Berufswelt in typische Frauenberufe rutschen und die Gesellschaft von einer völligen Gleichberechtigung immer noch weit entfernt ist, was sich u. a. daran zeigt, dass die Berufswelt nach wie vor von einer geschlechtsspezifischen Segregation bestimmt ist. So sind Frauen gerade in Politik und Wirtschaft, in den Führungsetagen, aber auch schon auf Meisterebene in Betrieben stark unterrepräsentiert. Und auch innerhalb der von Frauen dominierten Berufe finden sich geschlechtsspezifische Benachteiligungen. In der Folge sind frauentypische Berufe in Relation zu typischen Männerberufen durch schlechte Bezahlung und nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten bei hohem Arbeitsplatzrisiko charakterisiert.

Seit Jahren aber sind die bei jungen Frauen gefragten Ausbildungsberufe meist die gleichen und dazu noch in der Regel traditionell und althergebracht. So standen im vergangenen Ausbildungsjahr bei 56,8 % (2020: 57,7 %) der weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden lediglich zehn Berufe im Vordergrund. Zu ihnen gehörten insbesondere die Kauffrau für Büromanagement und die Kauffrau für Einzelhandel, aber auch die medizinische Fachangestellte, die Verkäuferin und die Friseurin. Bei den jungen Männern waren die Berufswünsche hingegen breiter aufgestellt. Hier konzentrierten sich lediglich 41,8 % (2020: 40,4 %) der Bewerber auf zehn Berufe, zu denen die Berufe Kfz-Mechatroniker für Pkw-Technik, Industriemechaniker, Fachkraft für Lagerlogistik, aber auch der Kaufmann im Einzelhandel und für Bürokommunikation, Verkäufer oder der Tischler gehören.²¹

Junge Frauen ziehen aber vielfach nicht nur Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe den technischen Berufen vor, sondern sie haben sich in den letzten Jahren auch zunehmend von den dualen Ausbildungsangeboten verabschiedet und sich für eine vollzeitschulische Ausbildung vor allem in den Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufen entschieden. Diese Entwicklung eines verstärkten Rückgangs der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen im dualen System der Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) lässt sich seit Beginn der 1990er-Jahre beobachten. In vielen dieser Berufe besteht zwar Fachkräftemangel und infolge der Corona-Krise werden sie zwischenzeitlich auch als systemrelevant angesehen, aber letztlich fehlt es diesen Berufen nach wie vor nicht nur an guten Arbeitsbedingungen, sondern auch an der nötigen finanziellen Wertschätzung. Ein solch eingeschränktes Berufswahlverhalten hat zur Folge, dass in vielen Berufsfeldern wichtige Potenziale verloren gehen. Begründet ist dieses Berufswahlverhalten in den traditionellen Rollenbildern, welche die Gesellschaft den jungen Menschen quasi von frühester Kindheit an vorlebt. Dieses gesellschaftlich vermittelte Rollenmuster und die Frage, ob es sich um so genannte Frauen- bzw. Männerberufe handelt, findet sich dann auch in der Berufsorientierung bzw. Berufswahl wieder, an dem sich junge Frauen und junge Männer stark orientieren.

Um die Ausbildungssituation junger Frauen und ihre Chancen auf eine existenzsichernde berufliche Integration zu verbessern, müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden – Initiativen wie der Girls' Day und die MINT-Tage reichen hier bei weitem nicht aus, um das Berufswahlverhalten junger Frauen zu verändern. Handlungsbedarf sieht die Arbeitskammer daher hinsichtlich:

- der Etablierung von Geschlechtersensibilität als Merkmal professionellen Handelns im Feld der Berufsorientierung und entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen für die in der Berufs- und Studienwahlbegleitung Tätigen;
- attraktiverer Ausbildungs- und Arbeitsplätze mit entsprechenden Berufs- und Aufstiegspektiven für junge Frauen sowie einer geschlechterneutralen Entlohnung;
- der Weiterentwicklung der vor allem in gewerblich-technischen Unternehmen bestehenden Unternehmenskultur im Sinne der Gleichberechtigung und Kooperation von Männern und Frauen, damit positive Arbeitsbedingungen für Frauen in diesem Bereich realisiert werden;

- entsprechender Arbeitszeitmodelle für beide Geschlechter, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Ein Umstand, der nicht zuletzt durch Corona an Bedeutung gewonnen hat.

Koalitionsvertrag will berufliche Ausbildung stärken

Der Bundestag hatte in der vergangenen Wahlperiode eine Enquête-Kommission eingesetzt, die sich mit dem Reformbedarf in der beruflichen Bildung beschäftigte. Zu einer staatlichen Ausbildungsgarantie, wie sie bereits in Österreich erfolgreich praktiziert und auch von der Arbeitskammer gefordert wird, konnte sich die Kommission damals noch nicht durchringen. Jetzt steht die Forderung nach einer Ausbildungsgarantie, die vielen Jugendlichen eine vollqualifizierende Berufsausbildung eröffnet, für alle Schulabgängerinnen und -abgänger im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP. Auch wenn Finanzierung und Modalitäten bislang noch unklar sind, ist es ein wichtiger Schritt. Überhaupt, der Koalitionsvertrag trägt der Notwendigkeit Rechnung, dass der ökologische und digitale Strukturwandel des Landes beruflich qualifizierte Fachkräfte braucht und setzt folglich bei der beruflichen Bildung junger Menschen die richtigen Akzente.

Im Koalitionsvertrag werden darüber hinaus weitere Reformschritte angekündigt, um den künftigen Fachkräftebedarf zu sichern: etwa der Ausbau ausbildungsbegleitender Hilfen und assistierte Ausbildung sowie Verbundausbildungen und tariflich vereinbarte Ausgleichsfonds. Auch soll die Ausbildungsmobilität junger Menschen gefördert und vollzeitschulische Ausbildung vergütet werden sowie frei von Schulgeld sein.

Dass seitens der neuen Bundesregierung nun endlich auch die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in den Blick genommen und verbessert werden soll, stößt bei der Arbeitskammer ebenfalls auf große Zustimmung, denn berufliche und akademische Ausbildung sind keine Gegensätze. Dies hat der Wissenschaftsrat, der die Bundesregierung in Fragen der Hochschul- und Wissenschaftspolitik berät, bereits 2014 in seinen „Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung“ betont. Offene Übergänge zwischen Berufsbildung und Hochschule bieten jungen Menschen neue Bildungschancen und spielen eine große Rolle, wenn es um die Attraktivität der beruflichen Bildung für Schulabgängerinnen und Schulabgänger und die Wahl ihres Weges in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geht. Das Thema hat auch einen großen Stellenwert in einer Reihe von zentralen Gremien, die sich mit der Zukunft der beruflichen Bildung befassen. Genannt seien z. B. die Enquête-Kommission für berufliche Bildung, die Nationale Weiterbildungsstrategie oder die Arbeitsgruppe Durchlässigkeit des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Mit Blick auf die angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt wäre es wünschenswert, die vorgesehenen Maßnahmen zeitnah zu realisieren.

-
- ¹ Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung 2020 – Anfängerinnen und Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2020 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfängerinnen und Anfänger insgesamt, Wiesbaden, März 2022. Bei den Daten handelt es sich um vorläufige Ergebnisse. Bei den Daten zur Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO sowie den schulischen Berufsausbildungen handelt es sich um Vorjahresdaten.
- ² Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021, Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2021 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern sowie Tabelle A2, Veränderungen der Ausbildungsmarkt-Eckwerte 2021 gegenüber 2020 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern Teil 1 und Teil 2.
- ³ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020, Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2019 und 2020 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern sowie Tabelle A2, Veränderungen der Ausbildungsmarkt-Eckwerte 2020 gegenüber 2019 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern Teil 1 und Teil 2.
- ⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30.09.2021.
- ⁵ Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung 2020 – Anfängerinnen und Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2020 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfängerinnen und Anfänger insgesamt, Wiesbaden, März 2022. Bei den Daten handelt es sich um vorläufige Ergebnisse.
- ⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021, Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2021 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern.
- ⁷ Ebd.
- ⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt im September 2021, 3.1 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Merkmalen – Ausländische Bewerberinnen und Bewerber.
- ⁹ Ebd.
- ¹⁰ Ebd.
- ¹¹ Ebd.
- ¹² Ebd.
- ¹³ Ebd.
- ¹⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2021 in Deutschland, West- und Ostdeutschland, eigene Berechnungen sowie Bundesverfassungsgericht, Urteil des Zweiten Senats vom 10.12.1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz. Das Gericht bestätigte darin, dass ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen nur gegeben sei, wenn die Zahl der freien Lehrstellen um mindestens 12,5 % größer ist als die Zahl derer, die einen Ausbildungsplatz suchen.
- ¹⁵ Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung 2020 – Anfängerinnen und Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2020 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfängerinnen und Anfänger insgesamt, Wiesbaden, März 2022. Bei den Daten handelt es sich um vorläufige Ergebnisse. Bei den Daten zur Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO sowie den schulischen Berufsausbildungen handelt es sich um Vorjahresdaten.
- ¹⁶ BIBB-Datenreport 2021: Tabelle A7.1-7 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote 2012, 2018 und 2019 nach Bundesländern.
- ¹⁷ BIBB-Datenreport 2021: Tabelle A7.1.8 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2018 und 2019 nach Bundesländern.
- ¹⁸ BIBB-Datenreport 2021: Tabelle A11.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2019 (in %).
- ¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt im September 2021, 2.1 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Merkmalen.
- ²⁰ Ebd.
- ²¹ Ebd.

8.2 Inklusive Ausbildung – ein Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe

Die Förderung von Inklusion und Teilhabe durch berufliche Bildung erfolgt insbesondere unter den rechtlichen Rahmenbedingungen von Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung und verschiedenen Sozialgesetzbüchern. Grundlage bildet die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben postuliert. Inklusion ist die zentrale Idee, die dahintersteht. Somit muss die gemeinsame schulische wie berufliche Ausbildung im Vordergrund stehen. Ausnahmen davon dürfen nicht zur Regel werden. Nur dann kann Inklusion gelingen.

Das Recht auf Arbeit (Artikel 27 UN-BRK) ist ein seit Jahrzehnten weltweit anerkanntes Menschenrecht und untrennbar mit der Anerkennung der Menschenwürde verbunden. Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht auf Arbeit wie Menschen ohne Behinderung. Diese Arbeit muss den Lebensunterhalt sichern und frei gewählt werden können.

Auch wenn seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (2009) Fortschritte zu verzeichnen sind, stehen Deutschland und auch das Saarland bis zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung noch vor großen Aufgaben. Bis heute sind Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben benachteiligt. Es fehlt insbesondere an inklusiven Ausbildungsstrukturen und barrierefreien Arbeitsstätten.

Berufsausbildung – Schlüssel zur Inklusion

Berufliche Bildung ist eine wesentliche Grundlage für die Teilhabe am Arbeitsleben. Zu arbeiten und den eigenen Lebensunterhalt selbst verdienen zu können, hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Arbeit schafft soziale Zugehörigkeit und bestimmt die gesellschaftliche Anerkennung einer Person ebenso wie ihre persönliche Identität. Daher ist es wichtig, junge Menschen während der Ausbildung ihren Bedürfnissen entsprechend zu unterstützen und zu fördern. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Rahmenbedingungen und die Ausbildungspraxis im Hinblick auf Inklusion. Inklusion meint nicht, Menschen mit Behinderung in ein bestehendes Ausbildungssystem einzubinden. Vielmehr ist danach zu fragen, wie sich ein bestehendes System ändern muss, damit Inklusion überhaupt gelingen kann und es auch für Menschen mit Behinderung passt.

UN-BRK fordert Teilhabe an Arbeit

Im Jahr 2006 wurde von den Vereinten Nationen das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention) verabschiedet und im März 2009 in der Bundesrepublik in Kraft gesetzt. Deutschland hat sich damit verpflichtet, diesem Personenkreis besonderen Schutz außerhalb von Sondereinrichtungen zu gewähren. Durch entsprechende

begleitende und unterstützende Maßnahmen und Förderungen sollen behinderte Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Rechte auf berufliche Bildung und Beschäftigung wahrzunehmen.

Artikel 24 und 27 der UN-BRK (das Recht auf Bildung und Arbeit) sind dabei für die berufliche Ausbildung von besonderer Bedeutung. Beide Postulate befinden sich in einem ständigen Diskussions-, Veränderungs- und Anpassungsprozess. Dabei geht es insbesondere um die stärkere Ausrichtung auf eine gemeinsame schulische wie betriebliche (Erst-)Ausbildung bzw. einen gleichberechtigten Zugang zu und die Einmündung in einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Datenlage zum Teil schwierig

Junge Menschen mit Behinderung, die zum großen Teil Förderschulen besuchen, verlassen diese meist ohne Hauptschulabschluss.¹ Lernbehinderte Jugendliche münden in der Regel zunächst in Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein. Nur ein geringer Teil der Jugendlichen absolviert nach der Schule eine duale Ausbildung. Für junge Menschen, die auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht in eine Berufsausbildung vermittelt werden können, wie beispielsweise Lernbehinderte oder Jugendliche mit schweren psychischen Beeinträchtigungen, sind eher die von der Bundesagentur für Arbeit geförderten außerbetrieblichen Berufsausbildungen die Regel. Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht absolvieren können und die Anspruchsvoraussetzungen nach § 57 SGB IX erfüllen, können das Eingangsverfahren und anschließend den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) durchlaufen.

Die Angaben aus dem Anzeigeverfahren nach SGB IX zeigen, dass sich in beschäftigungspflichtigen Betrieben (mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) des Saarlandes im Berichtsjahr 2019 62 Personen mit Schwerbehinderung in einer Ausbildung befanden.² Im Jahr 2018 waren es noch 81 Auszubildende mit Schwerbehinderung. Die Zahl ist also kleiner geworden. Wie viele Menschen mit Behinderung sich darüber hinaus in einer Ausbildung in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitsplätzen befanden, geht aus den vorliegenden Statistiken nicht hervor. 353 Personen befanden sich am 01.01.2020 im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM.³ Von einer gleichberechtigten Teilhabe an beruflicher (Erst-)Ausbildung und Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt kann angesichts der Datenlage nicht gesprochen werden. Ausnahmen von gemeinsamer schulischer und beruflicher Bildung scheinen noch immer die Regel zu sein. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Berufsbildungsgesetz gibt den Rahmen vor

Die gesetzliche Grundlage für die Berufsausbildung behinderter Menschen im dualen System ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG).⁴ Es sieht vor, dass behinderte Menschen nach § 64 im Regelfall, soweit es aussichtsreich und erfolgversprechend ist, „in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden“.⁵ Zu beachten ist allerdings bei gegebener Situation der Passus: „Nur dann, wenn aufgrund der Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

nicht in Frage kommt, sind besondere Regelungen vorgesehen.“ Sind junge Menschen also schwerwiegend beeinträchtigt, so werden „besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen“ in die Wege geleitet (§ 66 BBiG und § 42m Handwerksordnung).⁶

UN-Konvention konsequent umsetzen

Berufsorientierung und Information am Übergang von Schule und Beruf können und sollen als präventive Maßnahmen zur Vermeidung einer Fixierung auf Sondereinrichtungen, wie überbetriebliche Ausbildung oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), eingesetzt werden. Behinderte Jugendliche in einem anerkannten Ausbildungsberuf auszubilden bedeutet, dass die Ausbildung technisch, pädagogisch und finanziell unterstützt wird und den Auszubildenden entsprechend Nachteilsausgleiche gewährt werden (es sollen ihnen damit Nachteile, die sich aus einer Behinderung ergeben, ausgeglichen werden).

In der dualen Ausbildung gibt es ein breitgefächertes Angebot an Fördermaßnahmen für junge Menschen mit Behinderungen. Dazu zählen unter anderem die Möglichkeit einer Verlängerung der Ausbildung oder Prüfungserleichterungen (z. B. Prüfungsunterlagen in Blindenschrift oder leichter Sprache, mehr Zeit, mündlich statt schriftlich, Hinzuziehung eines Gebärdensprachdolmetschers, Einsatz eines Vorlesesystems, zusätzliche Pausen). Junge Menschen mit Behinderung können auch sog. Fachpraktikerausbildungen wählen (§ 66 BBiG). Fachpraktiker bzw. „Werker“ werden in Deutschland Auszubildende genannt, die den theoretischen Anforderungen einer anerkannten Berufsausbildung aufgrund einer Behinderung nicht gewachsen sind, so dass fachpraktische Inhalte der Ausbildung stärker gewichtet werden, während die Fachtheorie reduziert wird.

Wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung eine betriebliche Ausbildung nicht möglich ist, kann eine Berufsausbildung auch in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte absolviert werden (zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk, wie dem CJD Homburg).⁷

„Initiative Inklusion“ dringend notwendig

In den Jahren 2011 bis 2018 führte die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern, Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen die „Initiative Inklusion“ durch mit dem Ziel, mehr schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.⁸ Die Initiative umfasste drei Handlungsfelder:

- Berufsorientierung (Handlungsfeld 1)
- Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen (Handlungsfeld 2)
- Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen (Handlungsfeld 3)

Insgesamt wurden 100 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zusätzlich zu den bestehenden Regelleistungen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung gestellt.⁹

Auch im Saarland wurde die „Initiative Inklusion“ umgesetzt. Neben der Arbeitsmarktinklusion älterer Menschen mit Behinderung lagen die Schwerpunkte bei der Ausbildung und der Berufsorientierung. Ziel war die Verbesserung der Eingliederungschancen, insbesondere von Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen aus Förderschulen, aber auch aus Regelschulen, in das Arbeitsleben. Das sollte durch Informationsveranstaltungen, begleitete Praxisphasen während des letzten Schuljahres, eine gezielte Eignungsabklärung und intensive Einzelfallbetreuung erreicht werden.¹⁰

Nach dem Auslaufen der Initiative hat das Sozialministerium zusammen mit unterschiedlichen Kooperationspartnern die Verstetigung der einzelnen Maßnahmen initiiert. Im Handlungsfeld Berufsorientierung wurde in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Bildungsministerium ein Konzept zur Umsetzung von Berufsorientierungsmaßnahmen erstellt und im Schuljahr 2017/2018 flächendeckend als Regelangebot eingeführt. In den Handlungsfeldern Ausbildungs- und Arbeitsplatzförderung hat das Sozialministerium im Jahr 2020 in Kooperation mit der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (RD RPS) und den kommunalen Trägern (vertreten durch den Landkreistag) ein Sonderprogramm zur Förderung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen aufgelegt. Mit diesem Programm werden finanzielle Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Einstellung schwerbehinderter Menschen geschaffen. Insgesamt sollen bis zum 31.12.2022 30 neue Ausbildungsplätze und 70 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene, schwerbehinderte Menschen geschaffen werden. Hierfür stellt das Inklusionsamt aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe ein Sondervermögen in Höhe von 1 Million Euro zur Verfügung, die zusätzlich zum bestehenden Förderinstrumentarium der Arbeitsverwaltung für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verausgabt werden sollen. Darüber hinaus läuft seit 2021 die landesweite Aufklärungskampagne „Inklusion gewinnt!“, um möglichst breitflächig über die Chancen, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten durch das Inklusionsamt zu informieren.

In einer vom Bundesministerium in Auftrag gegebenen Evaluation (2015–2018) wurden die quantitative Zielerreichung der Initiative Inklusion und die Nachhaltigkeit der Unterstützung untersucht. Weiterhin ging es um die Identifikation qualitativer Erfolgsfaktoren sowie fördernder und hemmender Umsetzungsbedingungen. Abschließende Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Im Rahmen des Projektes „Saarland inklusiv“ kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops „Arbeit und Beschäftigung“ (Januar 2021) zu der Einschätzung, dass in dem Bereich der inklusiven Ausbildung durchaus Fortschritte zu verzeichnen sind. In Bezug auf den Übergang Schule – Beruf gebe es jedoch noch „Luft nach oben“. Begründet wurde die Einschätzung mit folgenden Punkten:

- In Bezug auf den Übergang Schule – Beruf könne die Beratung und Information hinsichtlich der (Unterstützungs-)Möglichkeiten während der Ausbildung ausgebaut werden. Hier sei derzeit viel Eigeninitiative notwendig. Alternativen zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung seien in den Förderschwerpunkten nicht ausreichend dargestellt.

- Die Beratungsqualität bei der Bundesagentur für Arbeit sei zu stark von der Person des Beraters bzw. der Beraterin abhängig.
- Es fehlten mehr Angebote wie „Berufsvorbereitung inklusiv“.¹¹

Grundsätzlich lässt sich konstatieren, dass die Hürden für junge Menschen mit Behinderung beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf noch immer zu hoch sind. Hier ist eine umfangreiche individuelle Beratung der Betriebe und der Menschen mit Behinderung weiter auszubauen. Insbesondere kleine Handwerksbetriebe verfügen in der Regel nicht über genügend Ressourcen, um sich eigeninitiativ über das Thema zu informieren. Sie brauchen eine direkte Ansprache mit gebündelten Informationen über Chancen und Unterstützungsmöglichkeiten bei einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner Bildung und Ausbildung längst überfällig

Ausgehend vom Prinzip der Gleichberechtigung ist für Menschen mit Behinderung, im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen zu gewährleisten. Dabei ist sicherzustellen, dass Menschen nicht aufgrund einer Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden.

Bei all dem, was bisher schon passiert, bleiben dennoch einige Forderungen der Arbeitskammer zu inklusiver Bildung/Ausbildung:

- Sicherstellung notwendiger finanzieller und personeller Ressourcen für ein qualifiziertes inklusives Bildungssystem sowie für einen inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt;
- Verstärkte Unterstützung von Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Behinderung im Öffentlichen Dienst;
- Chancengleichheit im Bildungssystem;
- Systematischer und bedarfsgerechter Ausbau von Schulsozialarbeit und multiprofessioneller Teams;
- Ausbau unterstützender Maßnahmen: assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen und Verbundausbildung;
- Ausweitung der Berufsvorbereitung in Förderschulen;
- Förderung barrierefreier Berufsausbildung;
- Etablierung von Fachpraktikerausbildungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

-
- ¹ Inklusion: Anteil Jugendlicher mit Hauptschulabschluss | Statista, aufgerufen am 14.03.2022.
 - ² Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Saarland, Berichtsjahr 2019, Frankfurt am Main 2022.
 - ³ Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Menschen mit Behinderung e.V.: Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegten Plätze nach Bundesländern, Frankfurt am Main, Januar 2020.
 - ⁴ Bundesamt für Justiz: Berufsbildungsgesetz (BBiG), 2005.
 - ⁵ Bundesamt für Justiz: § 64 (vergleiche Endnote 4).
 - ⁶ Bundesamt für Justiz: § 66 (vergleiche Endnote 4).
 - ⁷ Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e.V. (CJD): Satzung des CJD, Berlin, November 2021.
 - ⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion: Initiative Inklusion, Bonn, Februar 2016.
 - ⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bekanntmachung der Richtlinie Initiative Inklusion, elektronischer Bundesanzeiger, September 2011.
 - ¹⁰ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Saarland: Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Saarland, Saarbrücken 2012.
 - ¹¹ Transfer – Unternehmen für Soziale Innovation: Protokoll des Workshops zum Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung, Wittlich, 27.01.2021.

8.3 Die Zukunft beginnt mit Weiterbildung – Betriebliche Weiterbildung zwischen Sein und Bewusstsein

Die tiefgreifende Transformation der Wirtschaft mit ihrem ökologischen Wandel, der Digitalisierung und der demografischen Entwicklung sind zentrale Herausforderungen, die auch die Arbeitswelt verändern. Für die Beschäftigten bringt all das Veränderung und Unsicherheit mit sich. Denn für viele werden sich durch zunehmend komplexer werdende Qualifikationsprofile und Aufgabenfelder die Arbeitswelt und damit die Anforderungen und die dafür notwendigen Qualifikationen verändern. Damit die Beschäftigten von heute noch die Arbeit von morgen machen können, rückt Weiterbildung immer stärker in den Fokus. Hierfür bedarf es neben vermehrten Weiterbildungsanstrengungen auch einer stärkeren Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten.

Lernen hört weder nach der Schule noch nach der Ausbildung oder dem Studium auf. „Weiterbildung“ ist, so die nach wie vor gültige Definition des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahr 1970, „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase“.¹ Der vor über 50 Jahren von der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates erarbeitete Strukturplan enthält auch heute noch gültige Erkenntnisse gerade auch im Hinblick auf die sich weiter zügig ändernde Ausgangslage für Bildung und Weiterbildung. „Schule und berufliche Ausbildung werden künftig für immer mehr Menschen nur die erste Phase im Bildungsgang sein (...). Sie müssen durch organisiertes Weiterlernen neue Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erwerben können, um den wachsenden und wechselnden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden“, so die Kommission.²

Tiefgreifende Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt ...

Das sind Erkenntnisse, die heutzutage mehr denn je Gültigkeit haben. Denn angesichts des von Digitalisierung, Automatisierung und Dekarbonisierung maßgeblich vorangetriebenen strukturellen Wandels von Wirtschaft und Arbeitswelt rückt die bildungs- und gesellschaftspolitische Bedeutung von Weiterbildung immer stärker in den Fokus. Hinzu kommen in der Automobilwirtschaft noch der Übergang vom Verbrennungs- zum Elektromotor sowie der CO₂-neutrale Umbau der Wirtschaft, der durch die verstärkten klimapolitischen Ziele auf EU-Ebene und deren Umsetzungen auf nationaler Ebene, wie z. B. die Nationale Wasserstoffstrategie, weiter an Fahrt gewinnt. Nicht zuletzt macht sich noch der demografische Wandel mit dem beginnenden Renteneintritt der sogenannten Babyboomer-Generation auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar, der zu einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung beiträgt. All dies führt zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeits- und Berufswelt mit veränderten Berufsbildern und Anforderungsniveaus. Es ist davon auszugehen, so die Experteneinschätzung, dass sich herkömmliche Berufsbilder wandeln und neue Anforderungsprofile entstehen. Damit dürfte der Umgang mit digitalen Technologien und internetbasierten Anwendungen in fast allen Branchen und Berufen wichtiger werden. Und auch außerhalb der Arbeitswelt beeinflussen neue Formen der Interaktion und Wissensproduk-

tion den Alltag und verändern nahezu alle Lebensbereiche. Angesichts dieser voranschreitenden Entwicklung wird der kompetente Umgang mit digitalen Technologien zur zentralen Voraussetzung – nicht nur für wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch für gesellschaftliche Teilhabe.

Die saarländische Wirtschaft, die stark vom verarbeitenden Gewerbe geprägt ist und in deren Zentrum die Stahlproduktion und die Fertigung im Automobilssektor stehen, dürfte von der Entwicklung in besonderem Maße betroffen sein. Für das Saarland muss daher davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Beschäftigten, die von der Transformation betroffen sein werden, vermutlich sehr hoch ist. Hinzu kommt der demografische Wandel, der Wirtschaft und Unternehmen im Land vor große Herausforderungen stellen dürfte, denn das Saarland gehört zu jenen Bundesländern, in denen der Alterungsprozess und der Rückgang der Bevölkerung bereits am weitesten fortgeschritten sind. Der Wandel der Arbeitswelt kann, unterstützt von Bund und Land, nur gemeinsam von Betrieben, Beschäftigten und Sozialpartnern bewältigt werden.

... nur durch Weiterbildung zu bewältigen

Vor diesem Hintergrund kommt der allgemeinen, beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung eine Schlüsselfunktion zu. Können doch deren Angebote dabei helfen, den Wandel in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt aktiv und im Sinne der Beschäftigten zu bewältigen, die Beschäftigung zu sichern sowie die Innovationsbereitschaft und -fähigkeit zu fördern. Nicht zuletzt helfen sie aber auch, gesellschaftliche Veränderungen zu verstehen und mitzugestalten, politische wie soziale Verantwortung zu übernehmen und die Integrationskraft des Bildungsbereichs bei unterschiedlichen Ausgangs- und Interessenlagen zu stärken.

Was allerdings angesichts der Entwicklung den Weiterbildungsbedarf angeht, so muss zum gegenwärtigen Zeitpunkt festgestellt werden, dass die digitale und ökologische Transformation im Saarland je nach Branche und Tätigkeit sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Dies trifft insbesondere auf die Digitalisierung und Automatisierung zu. Saarländische Unternehmen stehen hier vielfach noch am Anfang. Während beispielsweise in großen Unternehmen oder bei Versicherungs-, Finanz-, IT- und Medienunternehmen der Digitalisierungsprozess durchaus fortgeschritten ist und konkrete Bedarfe identifiziert werden können, ist die Nutzung digitaler Technologien hingegen in KMUs sowie im Handwerksbereich, je nach Innung und Gewerk, sehr unterschiedlich.

Manche Geschäftsführung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht in der Lage, einschätzen zu können, wie sich die Transformation auf ihr Unternehmen bzw. ihren Standort auswirken wird und welche konkreten Kompetenzen zukünftig benötigt werden. Diese Unsicherheit gilt insbesondere für Unternehmen, deren Konzernzentralen sich nicht im Saarland befinden und bei denen noch keine Entscheidung hinsichtlich künftiger Produktionslinien getroffen wurde. Somit lässt sich die Frage, welche Kompetenzen in Zukunft benötigt werden, nicht allgemeingültig beantworten. Allerdings hat die Corona-Krise dazu beigetragen, dass die Digitalisierung in manch einem Unternehmen stärker in den Fokus gerückt ist und damit auch der Bedarf an Beratung und Weiterbildung. Erkenntnisse, welche nicht nur die vom Zukunftsbündnis Fach-

kräfte Saar eingesetzte Arbeitsgruppe „Weiterbildung in der Transformation“³ im Rahmen einer Anhörung von Unternehmen und Weiterbildungsträgern gewonnen hat, sondern die auch aus einer Unternehmensbefragung des Weiterbildungsverbundes Saarland (WBV) hervorgehen.

Sinkende Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

Die Frage, welche Wirkung Wirtschaftskrisen auf die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen haben, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Einerseits verzichten Unternehmen auf Weiterbildung, da sie in einer Krisensituation sparen müssen. Ebenso sind Erträge von Weiterbildungsinvestitionen mit Unsicherheit verbunden, da nicht klar ist, wann diese sich rechnen. Andererseits ist aber auch die Gefahr einer Abwanderung von weitergebildeten Beschäftigten in Krisenzeiten vermutlich geringer. Allerdings hätte während der pandemiebedingten Kurzarbeit für Unternehmen die Möglichkeit bestanden, die freien zeitlichen Ressourcen der Beschäftigten für Weiterbildung zu nutzen. Nach vorliegenden Befunden wurden jedoch die Fördermöglichkeiten im Rahmen der Kurzarbeit und dem Qualifizierungschancengesetz aus verschiedenen Gründen vergleichsweise wenig in Anspruch genommen. Jedoch ist auch dies widersprüchlich. Während eine Auswertung des IAB-Betriebspanels⁴ im Herbst 2020 ergab, dass lediglich einer von zehn Betrieben Kurzarbeit mit Weiterbildung verknüpft hat, wurde diese Möglichkeit nach Angaben des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW)⁵ hingegen von jedem dritten Unternehmen genutzt. Studien zur Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 haben gezeigt, dass sich die Krise unterm Strich eher negativ auf das Weiterbildungsengagement der Unternehmen ausgewirkt hat. Obwohl es gute Gründe gibt, Beschäftigte auch und gerade in Krisenzeiten weiterzubilden, scheinen die negativen Aspekte aus Sicht der Betriebe in solchen Zeiten oftmals zu überwiegen. Dabei profitieren Betriebe, die es schaffen, ihre Beschäftigten in der Krisenzeit weiterzubilden, in der längerfristigen Perspektive erheblich davon. Denn je besser die Beschäftigten auf neue Entwicklungen und Herausforderungen vorbereitet sind, desto dynamischer kann letztlich der Aufschwung erfolgen.

Was die betriebliche Weiterbildung in der aktuellen Krise anbelangt, so zeigt sich auch hier bei den Befunden diverser Befragungen kein eindeutiges Bild. Während Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)⁶ zu dem Ergebnis kommen, dass in der Corona-Krise die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe deutlich stärker gesunken ist als in der Finanz- und Wirtschaftskrise, kommen andere Befragungen jedoch zu der Erkenntnis, dass die betriebliche Weiterbildung trotz Einschränkungen nicht an Bedeutung verloren hat. So bildeten nach Angaben des IAB-Betriebspanels im Jahr 2020 nur 34 % der Betriebe in Deutschland ihre Beschäftigten weiter, an denen lediglich 15 % der Beschäftigten teilnahmen. Die Zahl der Betriebe, die Weiterbildung angeboten haben, sank damit gegenüber dem Vorjahr um fast 40 %, die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nahm sogar um nahezu 60 % ab. In einer anderen Befragung berichteten sechs von zehn Betrieben davon, dass bereits begonnene oder geplante Weiterbildungen abgesagt werden mussten.⁷ Hingegen haben aber nach Angaben des Stifterverbandes⁸ (Gemeinschaftsinitiative von Unternehmen und Stiftungen) 39 % der Unternehmen betont, dass sie seit Ausbruch der Pandemie verstärkt den Fokus auf Qualifizierung gelegt haben. Allerdings zeigt sich dabei eine Diskrepanz zwischen kommunizierter Bedeutung

und tatsächlicher Allokation von Ressourcen, denn das Qualifizierungsbudget stagniert oder sank im Zuge der Corona-Krise bei 70 % der Unternehmen. Grundsätzlich aber zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich Beschäftigungsbranche, Qualifikationsniveau, Geschlecht und Zahl der Kinder der an Weiterbildung Teilnehmenden.

Digitale Bildungsformen gewinnen an Bedeutung

Neben wirtschaftlicher Unsicherheit und finanziellen Engpässen haben vor allem Kontaktbeschränkungen die Weiterbildungsmaßnahmen erschwert, obwohl die Hälfte der weiterbildenden Betriebe E-Learning einsetzte. Den massiven Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung konnte dies nach Angaben des IAB jedoch nicht kompensieren, denn digitales Lernen eignet sich nicht für jede Tätigkeit gleichermaßen. Und: Viele Betriebe mussten erst einmal die technischen und organisatorischen Voraussetzungen dafür schaffen. Neben wirtschaftlichen Unsicherheiten und finanziellen Engpässen haben nicht zuletzt vor allem auch die Kontaktbeschränkungen die Weiterbildungsmaßnahmen erschwert. So wurden gerade im ersten Lockdown 2020 und auch nach dessen Ende viele Weiterbildungskurse abgebrochen oder verschoben. Betroffen waren dabei nicht nur die klassischen Formen der Präsenzveranstaltungen, betroffen war auch das informelle Lernen im Arbeitsprozess, das für viele Beschäftigte durch Kurzarbeit unterbrochen wurde.

Wie sich bereits während der Corona-Krise gezeigt hat, gewinnen digitale Bildungsformen für Beschäftigte zukünftig an Bedeutung. E-Learning bzw. die Kombination mit Präsenzveranstaltungen (sogenanntes „Blended Learning“) als moderne, multimediale Lernform zur Weiterbildung von Beschäftigten im Betrieb bietet vielfältige Möglichkeiten, das Lernen direkt und unmittelbar in die Arbeit zu integrieren. Sie stellen damit eine Ergänzung zur klassischen Schulung dar und reichen von der Nutzung von Lernbausteinen und Simulationen über den Zugriff auf das Internet bzw. Informationssysteme bis hin zu netzgestütztem Lernen per Intranet oder Internet. Der Einsatz dieser modernen Lernformen im betrieblichen Alltag erfordert jedoch neben der Verbesserung der betrieblichen und individuellen Ressourcen auch entsprechende Rahmenbedingungen, welche durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden müssen.

Unternehmen müssen mehr in die Qualifikation ihrer Beschäftigten investieren

Damit die Arbeitskräfte von heute noch die Arbeit von morgen machen können, müssen sie durch berufliche Bildung vorbereitet und dazu befähigt werden, den Wandel zu meistern. Deswegen muss eine vorausschauende und systematische Weiterbildung zukünftig zentraler Bestandteil jeder Unternehmensstrategie sein. Basis hierfür ist eine umfassende und solide ausgerichtete Berufsausbildung. Sie gewährleistet schließlich die Anschlussfähigkeit an die notwendige lebensbegleitende Fort- und Weiterbildung, ohne den die Transformation nicht bewältigt werden kann.

Weiterbildung und Qualifizierung gehören somit neben einem starken Ausbildungsengagement zu den wesentlichen Unternehmensstrategien, welche der Sicherung des so dringend benötigten Fachkräftebedarfs dienen. Durch die Anpassung der Kompetenzen von Beschäftigten an die

sich ändernden Arbeitsbedingungen sichern sich Unternehmen nicht nur ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, sondern sie haben damit auch die Möglichkeit, den nicht über den externen Arbeitsmarkt zu deckenden Fachkräftebedarf betriebsintern durch Weiterqualifizierung zu decken. Für die Beschäftigten hingegen bedeutet Weiterbildung neben beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten vor allem die Sicherung ihres Arbeitsplatzes sowie Einkommenserhalt bzw. -verbesserung. Dass Unternehmen angesichts der Digitalisierung und Transformation zukünftig deutlich mehr in die Qualifikation ihrer Beschäftigten investieren müssen, hat nicht zuletzt auch die vom saarländischen Landtag eingesetzte Enquête-Kommission „Digitalisierung im Saarland“⁹ in ihrem Bericht deutlich gemacht. Schließlich ist Weiterbildung zunächst einmal eine vorrangige Aufgabe der Betriebe und nicht, wie gerne verlautbart, eine private Investition der Beschäftigten in den Erhalt ihrer Erwerbsfähigkeit.

Sensibilisierung beim Thema Weiterbildung dringend notwendig

Auf Grund der vorliegenden Erkenntnisse gilt es zunächst einmal, sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten angesichts der Herausforderungen für Weiterbildung zu sensibilisieren und sie im Weiteren bei ihren Weiterbildungsbemühungen zu beraten und zu unterstützen. Im Fokus staatlicher Förderung sollten daher vor allem die Zielgruppen stehen, die besonders von den Transformationsprozessen der Arbeitswelt betroffen sind oder die eine geringe Weiterbildungsbeteiligung haben bzw. unterrepräsentiert sind. Das sind vor allem Geringqualifizierte und Beschäftigte mit einfachen Arbeitstätigkeiten, aber auch Frauen, ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit einem Migrationshintergrund. Zur Zielgruppe sollten aber auch kleine und mittlere Unternehmen gehören. Bei allen mangelt es aus unterschiedlichen Gründen vielfach am Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung.

Mit Blick auf die Beschäftigten gilt es festzustellen, dass hier oftmals Ängste vorhanden sind und betriebliche Bildungsangebote daher von den Betroffenen nicht als Chance, sondern als Druck empfunden werden. Auch handelt es sich bei denjenigen, die beim Weiterbildungsgeschehen außen vor sind, häufig um Beschäftigte, die vom Strukturwandel in besonderer Weise betroffen sein werden. Um den Beschäftigten ihre Ängste zu nehmen und sie für Weiterbildung zu sensibilisieren, bedarf es, wie von der Arbeitskammer vorgeschlagen und im Rahmen des Weiterbildungsverbundes Saarland jetzt vorgesehen, der Einführung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Hierbei handelt es sich um ausgewählte und geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf kollegialer Ebene individuell und aufsuchend beraten und Beschäftigte zur Weiterbildung ermutigen und sie begleiten. Unverzichtbar sind in diesem Zusammenhang aber auch Information und Beteiligung. Eine Aufgabe, bei der die betrieblichen Interessenvertretungen besonders gefordert sind. Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft stellen wichtige Stellhebel dar, um gute lernförderliche Arbeitsbedingungen und zeitgemäße Qualifizierungsangebote zu organisieren. In vielen Betrieben bleibt jedoch das Engagement der Interessenvertretungen oftmals hinter den gesetzlich eingeräumten Beteiligungsmöglichkeiten zurück. Ungeachtet dieser Feststellung bedarf es aber nach Auffassung der Arbeitskammer einer Stärkung des Mitbestimmungsrechts. So sollten Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht erhalten, um selbst Vorschläge für Weiterbildungsmaßnahmen und -programme machen

zu können. Hierzu müsste das bisherige Mitbestimmungs- und Initiativrecht der Betriebsräte zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht der Betriebsräte bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden. Zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspolitik müssen aber auch Qualifizierungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen vermehrt als Instrumentarien vereinbart werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass bereits 2002 das Europäische Parlament und der Rat mit seiner Richtlinie 2002/14/EG einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft festgelegt haben, um „den sozialen Dialog und das Vertrauensverhältnis innerhalb des Unternehmens zu stärken, um unter Wahrung der Sicherheit die Früherkennung von Risiken zu fördern, die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten und den Zugang der Arbeitnehmer zur innerbetrieblichen Fortbildung zu erleichtern, das Bewusstsein der Arbeitnehmer für Anpassungserfordernisse zu schärfen, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zu erhöhen, sich an Maßnahmen und Aktionen zur Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu beteiligen, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Gang und an der Zukunft des Unternehmens zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken“. Unternehmenseitig sind es vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen, bei denen es neben der zum Teil noch nicht vorhandenen Einsicht in die Notwendigkeit von Weiterbildung vielfach am Faktor Zeit sowie an Ressourcen und Strukturen für Personalentwicklung und Weiterbildung mangelt. Damit betriebliche Weiterbildung zu einem festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung wird und sich letztlich eine Weiterbildungskultur entwickelt, benötigen die Betriebe jedoch Hilfe und Unterstützung.

Weiterbildungsportal hilft Privatpersonen, Unternehmen und Anbietern

Obwohl der Zugang zu den Angeboten des Weiterbildungsmarktes und den bestehenden Fördermöglichkeiten für Beschäftigte als auch für Unternehmen eine zentrale Bedeutung hat, ist er für alle an Weiterbildung Interessierte aufgrund einer Vielzahl von Anbietern und Angeboten ziemlich intransparent. Für die Arbeitskammer bestand daher seit langem die Notwendigkeit, die Fülle an Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten zu bündeln und gleichzeitig transparent und zugänglich zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen und somit die Weiterbildungssituation im Saarland zu verbessern sowie dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde auf Initiative des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar (ZFS) 2021 das Weiterbildungsportal Saarland (www.weiterbildungsportal.saarland) als Kooperationsprojekt des damaligen saarländischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr (MWAEV), des Ministeriums für Bildung und Kultur (MBK) und der Arbeitskammer des Saarlandes (AK) ins Leben gerufen. Mit dem Portal wurde eine umfassende, bei der AK angesiedelte Informationsplattform für berufliche Weiterbildung im Internet und für mobile Endgeräte geschaffen, die von den unterschiedlichsten Institutionen des Landes getragen wird und mit dem für Interessierte ein niedrigschwelliger Zugang zu den bestehenden Weiterbildungsangeboten ermöglicht wird. Das Portal wendet sich insgesamt an drei Zielgruppen: für Privatpersonen gibt es Tipps zur Suche und Informationen zu Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten. Unternehmen finden Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung für ihre saarländischen Beschäftigten, eine Übersicht an Beratungsangeboten und ebenfalls Informationen zu Förder-

möglichkeiten. Bildungsanbieter bekommen mit der Kursdatenbank des Weiterbildungsportals eine regional ausgerichtete Datenbank, die allen aus dem Saarland und den angrenzenden Regionen zur Verfügung steht.

Im Weiteren muss es jetzt darum gehen, die Angebote des Portals weiterzuentwickeln sowie die Akzeptanz und Bekanntheit zu verbessern. Darüber hinaus spielt nach Auffassung der Arbeitskammer aber auch das Thema Weiterbildungsberatung eine zentrale Rolle. Zwar gibt es bei der Bundesagentur für Arbeit mit der lebensbegleitenden Berufsberatung einen Beratungsanspruch für Jugendliche und Erwachsene, nichtsdestotrotz besteht darüber hinaus der Bedarf für eine trägerneutrale, kostenfreie sowie niedrigschwellige (Erst-)Beratung.

Weiterbildungsoffensive zur Bewältigung des rasanten Strukturwandels

Bund und Land fördern mittlerweile in unterschiedlichen Settings Netzwerke und Verbünde. Aktuell gibt es geradezu eine „Qualifizierungsoffensive“, mit diversen Projekten und Maßnahmen, die sich nahezu alle die Bewältigung der Digitalisierung und des Strukturwandels zum Ziel gesetzt haben. So fördert der Bund seit verganginem Jahr neben den Projekten „Weiterbildungsverbund Saarland (WBV)“ und „Regionales Zukunftszentrum für Künstliche Intelligenz (RZzKI)“ noch das bei der Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) angesiedelte Transformationsnetzwerk „TraSaar“, welches auf dem Förderaufruf „Transformationsnetzwerke“ basiert. Das Projekt wird von der GeTS gemeinsam mit den Partnern IG Metall, Arbeitskammer, Industrie- und Handelskammer (IHK), Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik (ZeMA) und autoregion e.V. realisiert. Das Land fördert Weiterbildung bereits seit Jahren mit den Programmen „Weiterbildungsberatung für KMU“, „Weiterbildung in großen Unternehmen“ sowie dem aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierten Programm „Kompetenz durch Weiterbildung (KdW)“. Komplettiert werden all diese Bemühungen zur Verbesserung der Weiterbildung durch das oben beschriebene Kooperationsprojekt „Weiterbildungsportal Saarland“. Darüber hinaus ist das Land mit dem „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“, der Strukturwandelinitiative Saar und der Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) darum bemüht, den Strukturwandel und die damit verbundenen Herausforderungen zu bewältigen. Dem gleichen Ziel haben sich auch das von der IG Metall getragene Projekt der Transformationswerkstatt Saar sowie die Lebensbegleitende Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit mit ihrem vielfältigen Dienstleistungsangebot verpflichtet. Bei all diesen Weiterbildungsaktivitäten kommt dem seit verganginem Jahr im Aufbau befindlichen Weiterbildungsverbund Saarland (WBV) eine zentrale Rolle zu.

Weiterbildungsverbund Saarland (WBV)

Der Verbund wird im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ins Leben gerufenen Programms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ mit Bundesmitteln gefördert. Da das Ministerium im vorliegenden Fall großen Wert auf einen sozialpartnerschaftlichen und nachhaltigen Verbund gelegt hat, obliegt der Arbeitskammer die Koordinationsstelle des

„Weiterbundesverbandes Saarland“ (WBV). Das aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit hervorgegangene Programm hat zum Ziel, Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und eine gemeinsame Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) sollen im Rahmen des Verbundes bei der Planung, Organisation und Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung für ihre beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt werden, damit diese die Transformation bewältigen können, aber auch, um damit den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten. Der WBV ist ein Netzwerk, in dem Akteure der Weiterbildungslandschaft, regionale Arbeitsmarktakteure und Unternehmen im gemeinsamen Austausch stehen und Kooperationen eingehen. Der Verbund soll Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben identifizieren, nach geeigneten Weiterbildungsangeboten recherchieren und hierzu beraten. Darüber hinaus soll er neue Weiterbildungsmaßnahmen konzipieren und diese ressourcenschonend über Betriebsgrenzen hinaus organisieren und anbieten. Gemeinsam betreiben die Netzwerkpartner Öffentlichkeitsarbeit, um auf Chancen und Möglichkeiten der Mitarbeit im Verbund aufmerksam zu machen. Zu den zentralen Aufgaben des Weiterbundesverbandes gehört aber auch die Rekrutierung und Ausbildung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, damit sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen für Weiterbildung sensibilisiert und die Teilnahme daran verbessert wird. Interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Interessenvertretungen, aber auch Personalverantwortliche sollen in den Betrieben, vor allem aber in KMUs über Weiterbildungsangebote aufklären, Sorgen und Ängste nehmen und den Weiterbildungsprozess der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich begleiten. Neben der Netzwerkfunktion und dem Mentorinnen- und Mentorenprogramm ist das Weiterbildungsportal Saarland ein weiterer wichtiger Baustein des Weiterbundesverbandes.

Transformation Saarland und Rheinland-Pfalz (RZzKI)

Mit dem „RZzKI Region Saarland/Rheinland-Pfalz“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „Zukunftszentren Künstliche Intelligenz“ seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ein weiteres Projekt in unserer Region gefördert. Dem Verbundprojekt gehören sieben regionale und multidisziplinäre Projektpartner an, zu denen, neben der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST), die TBS gGmbH Rheinland-Pfalz, das ITA-Institut für Technologie und Arbeit, FESTO, das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI), die Technologie-Initiative SmartFactory Kaiserslautern (SF) sowie die Forschungszentrum ZeMA gGmbH gehören. Mit dem Projekt sollen Unternehmen und Beschäftigte befähigt werden, den digitalen Wandel, insbesondere im Hinblick auf KI, zu gestalten. Übergeordnetes Ziel ist es, Unternehmen, schwerpunktmäßig KMU, bei der partizipativen bzw. co-kreativen Einführung digitaler Technologien und KI-basierter Systeme zu unterstützen und dies gemeinsam mit den Beschäftigten menschengerecht zu gestalten. Dazu sollen u. a. bedarfsabhängige Beratungs- und Qualifizierungsangebote entwickelt werden, die in ein ganzheitliches Befähigungsmodell zu digitaler Transformation münden. Es sollen aber auch innovative Konzepte zur Weiterbildung im Betrieb entwickelt und erprobt werden. So soll beispielsweise

die Lotsenberatung als niedrigschwelliger Einstiegspunkt dienen. Ergänzend sowie darauf aufbauend sollen neu entwickelte innovative Lehr- und Lernmodule zu vielfältigen Aspekten der Digitalisierung für unterschiedliche Zielgruppen (Management, Fachkräfte, Beschäftigte, Interessenvertretungen) angeboten werden. Durch einführende sowie vertiefende Angebote sollen die Selbstlern- und Gestaltungskompetenz der Unternehmen und ihrer Beschäftigten bezüglich des Einsatzes digitaler Technologien, nicht zuletzt von KI, nachhaltig durch das Projekt entwickelt und gestärkt werden.

Das Saarland braucht eine Weiterbildungsstrategie

Um die Weiterbildungssituation im Saarland zu verbessern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der saarländischen Wirtschaft sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu sichern, bedarf es einer saarländischen Weiterbildungsstrategie. Bei der Strategie sollte es darum gehen, die zwischenzeitlich sehr zahlreichen Projekte, Angebote und Weiterbildungsakteure zu vernetzen, damit eine bessere Abstimmung ermöglicht wird und Parallelstrukturen vermieden werden. Neben der Koordination und Vernetzung muss die Strategie vor allem die Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für Weiterbildung im Blick haben, aber auch die Transparenz der komplexen Weiterbildungs- und Förderlandschaft. Notwendig ist darüber hinaus die Entwicklung von erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen. Bereits geschaffene und erfolgreiche Strukturen, wie beispielsweise den „Weiterbündnisverbund Saarland“, gilt es, im Rahmen der Strategie dauerhaft zu institutionalisieren.

Obwohl es im Saarland mittlerweile zahlreiche Projekte, Fördermaßnahmen sowie Programme der Beratung und Unterstützung gibt, liegen Erkenntnisse vor, dass diese bislang bei vielen Unternehmen, aber auch Beschäftigten wenig bekannt sind. Dies zu ändern und damit die Inanspruchnahme zu verbessern, dürfte ebenfalls zu den Aufgaben einer Weiterbildungsstrategie gehören. Das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar (ZFS), in dem die wichtigsten Akteure im Land zusammenarbeiten, hat in seiner Sitzung Anfang 2022 die Arbeitsgruppe „Zukunft der Weiterbildung in der Transformation“ damit beauftragt, ein Entscheidungspapier für eine saarländische Weiterbildungsstrategie zu erarbeiten. Das Papier, auf das sich die Partner des Bündnisses verständigen sollen, ist als Grundlage für die Implementierung einer saarländischen Weiterbildungsstrategie vorgesehen.

Weiteren Handlungsbedarf beim Thema Weiterbildung sieht die Arbeitskammer darüber hinaus

- beim Ausbau und der Weiterentwicklung der bestehenden Landesprogramme zur Förderung von Weiterbildung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU);
- bei der Novellierung des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) als einem niedrigschwelligem Angebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;

- bei der Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung durch ein Bundesgesetz. Darin muss neben dem Lebensunterhalt während der Weiterbildung auch die Freistellung dafür geregelt werden. In diesem Zusammenhang muss über die Form der Weiterbildungsförderung nachgedacht werden, wie beispielsweise ein Erwachsenen-BAföG, das schulische oder berufliche Abschlüsse im Erwachsenenalter fördert;
- bei der Einrichtung von Weiterbildungsfonds, mit denen die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung auf eine breitere Basis gestellt und damit die Weiterbildungsbereitschaft erhöht werden kann. Hierzu schlägt Gerhard Bosch in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung¹⁰ vor, Weiterbildungsfonds beispielsweise auf zentraler oder auf Branchen- und regionaler Ebene zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zu etablieren;
- in einer Stärkung des Mitbestimmungsrechts, bei dem Betriebs- und Personalräten ein Initiativrecht eingeräumt und das Informationsrecht deutlich ausgeweitet wird.

¹ Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970, S. 197.

² Vgl. ebd., S. 51.

³ Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar, Bericht der Arbeitsgruppe Zukunft der Weiterbildung in der Transformation.

⁴ IAB-Forum: 10.12.2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen>.

⁵ Flake/Seyda/Werner, IW-Kurzbericht 68/2020.

⁶ IAB-Forum: 10.12.2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen>.

⁷ Bellmann/Gleiser/Kagert/Koch/König/Kruppe/Lang, 2020, Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten, in: Forum 9.12.2020, <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten>.

⁸ Kirzherr/Klier/Meyer-Guckel/Winde, 2020, Future Skills: Die Zukunft der Qualifikation im Unternehmen nach Corona, Diskussionspapier 5/2020, <https://stifterverband.org/medien/die-zukunft-der-qualifizierung-in-unternehmen-nach-corona>.

⁹ Landtag des Saarlandes, 16. Wahlperiode: Abschlussbericht der Enquête-Kommission „Digitalisierung im Saarland – Bestandsaufnahme, Chancen, Maßnahmen“, 7. Februar 2022, Drucksache 16/1902.

¹⁰ Bosch, Gerhard: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel, Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 158, Düsseldorf, Oktober 2019.

8.4 Das Saarland braucht eine Weiterbildungsoffensive

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt wird sich durch Digitalisierung, Neuordnung der Globalisierung, demografischen und ökologischen Wandel zunehmend beschleunigen. Diese Transformation wird dazu führen, dass in den nächsten Jahren zahlreiche Stellen wegfallen, während gleichzeitig neue Arbeitsplätze entstehen – allerdings häufig in anderen Branchen, mit anderen Qualifikationen oder an anderen Orten. Ein Fachkräfte-Paradox wird den künftigen Arbeitsmarkt prägen: Es wird zwar offene Stellen geben, dennoch besteht die Gefahr, dass auch Fachkräfte länger arbeitslos bleiben, weil ihre Qualifikation nicht zur nachgefragten Tätigkeit passt. Das ohnehin höhere Arbeitsmarktrisiko für Geringqualifizierte bleibt: Sie verlieren schneller ihren Arbeitsplatz und bleiben länger ohne neuen Job. Das Saarland braucht deshalb eine Weiterbildungsoffensive.

Mit einer Fülle von Weiterbildungswegen und -einrichtungen weist das deutsche Weiterbildungssystem im internationalen Vergleich eine außerordentliche Komplexität auf. Die Teilnahme an Weiterbildung ist zwar auch in Deutschland gestiegen, liegt allerdings weiter hinter anderen OECD-Ländern zurück. Zudem gibt es bei der Bildungsbeteiligung erhebliche Unterschiede: Erwachsene mit niedrigeren Bildungsabschlüssen, Geringverdiener und Beschäftigte in kleinen und mittelgroßen Unternehmen weisen besonders niedrige Teilnahmequoten auf.¹

Die Stärkung von lebenslangem Lernen und Weiterbildung hat in den letzten Jahren wieder zunehmend an politischer Aufmerksamkeit gewonnen. So wurde 2019 von der Bundesregierung zusammen mit Gewerkschaften, Arbeitgebern, den Bundesländern und weiteren Arbeitsmarktakteuren die Nationale Weiterbildungsstrategie gestartet. Ziel war es, Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und gemeinsam eine allgemein verankerte Weiterbildungskultur in Deutschland zu etablieren (siehe Abbildung 1).²

Ambitionierte Vorhaben zur Stärkung der Weiterbildung auf Bundesebene

Um der beruflichen Weiterbildung einen neuen Schub zu verleihen, hat sich die neue Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode einiges vorgenommen:

- **Arbeitsmarktbezogene Weiterbildung:** Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Qualifizierung und Beratung soll gestärkt werden. Im SGB II und SGB III soll der Vorrang von Arbeitsvermittlung vor Aus- und Weiterbildung für Arbeitslose entfallen. Als Anreiz für berufliche Qualifizierung ist ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro geplant. Die Prämienregelung nach erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung soll entfristet und es sollen mehr vollqualifizierende Bildungsgänge angeboten werden.
- **Bildungs(teil)zeit:** Nach österreichischem Vorbild ist für Beschäftigte eine finanzielle Unterstützung durch die BA bei arbeitsplatzbezogener Weiterbildung geplant. Ermöglicht werden soll damit etwa das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufliche Neuorientierung.

Abbildung 1

Maßnahmen der Bundesregierung zur Förderung von Weiterbildung in der vergangenen Legislaturperiode



Januar 2019:

Qualifizierungschancengesetz:

- Erweiterung der finanziellen Förderung von Weiterbildung auf Beschäftigte, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße.
- Zuschüsse von bis zu 100 Prozent der Weiterbildungskosten sowie Zahlung eines Arbeitsentgelts in Abhängigkeit u. a. von der Betriebsgröße.

Ende 2019:

Initiierung Förderprogramm Zukunftszentren:

- Förderung von regionalen und thematischen Zukunftszentren in den neuen Bundesländern.
- Beratungs- und Qualifizierungsangebote sowie Entwicklung innovativer Lehr-Lernkonzepte für KMU zur Bewältigung der (digitalen) Transformation.

Mai 2020:

Arbeit-von-Morgen-Gesetz:

- Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes durch Erleichterungen beim Zugang zu geförderter Weiterbildung und Erhöhung der Zuschüsse.
- Erstattung von bis zu 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer/-innen, die in Kurzarbeit an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.
- Zuschüsse von bis zu 75 Prozent zu den Weiterbildungskosten für Beschäftigte in Transfergesellschaften.
- Einführung eines Rechtsanspruchs auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses für Personen ohne Berufsabschluss im SGB III.

August 2020:

Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG, sog. „Aufstiegs-BAföG“):

- Erhöhung von Zuschussanteilen, Freibeträgen und Darlehens-erlassen.
- Verankerung eines Förderanspruchs auf allen Fortbildungsstufen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) sowie gleichwertige Fortbildungsabschlüsse.

Oktober 2020:

Erweiterung Förderprogramm Zukunftszentren (KI):

- Erweiterung der Förderung auf regionale Zukunftszentren in Westdeutschland und Berlin sowie Einrichtung eines übergeordneten KI-Wissens- und Weiterbildungszentrums.

Dezember 2020:

Förderprogramm: Aufbau von Weiterbildungsverbänden:

- Aufbau von regionalen, branchenspezifischen sowie branchenübergreifenden Weiterbildungsverbänden in Deutschland mit den Aufgaben
 - > Informationen zu Weiterbildung bereitzustellen,
 - > Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren,
 - > Betriebe bzgl. Weiterbildung zu beraten und unterstützen.

■ gesetzliche Änderungen ■ Förderprogramme

Quelle: Rat der Arbeitswelt: Arbeitswelt-Bericht 2021, Berlin, Mai 2021, S. 179.

https://www.arbeitsweltportal.de/fileadmin/user_upload/awb_2021/210517_Arbeitsweltbericht_bf.pdf;
Abruf am 08.03.2022

Arbeitskammer

- Transformationskurzarbeitergeld: Neu eingeführt werden soll ein Qualifizierungsgeld, vergleichbar mit dem Kurzarbeitergeld, mit dem Unternehmen im Strukturwandel ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb halten.
- Ein Lebenschancen-BAföG soll als neues Instrument für die selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits berufs- und abschlussbezogener Qualifizierung für alle eingeführt werden.
- Die Nationale Weiterbildungsstrategie soll ausgebaut werden (Vernetzung der regionalen Akteure, Ausbau von Weiterbildungsverbänden, Weiterentwickeln der Weiterbildungsplattformen).

Besonders positiv ist zu bewerten, dass die Bundesregierung den Arbeitslosen bei der Qualifizierung den Vorrang vor der Vermittlung geben will. Mit Blick auf die fortschreitende Transformation und die zunehmenden Fachkräfteengpässe ist jetzt eine zügige Umsetzung gefordert, die auch von den Betrieben, Beschäftigten und Arbeitslosen angenommen wird. Entscheidend dafür ist auch, dass kontinuierlich ausreichend Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden.

Wirkung der neuen Instrumente bisher durchwachsen

Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) von 2019 und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden die Instrumente zur Förderung für vom Strukturwandel betroffene Beschäftigte durch die BA deutlich ausgebaut. Wegen der pandemiebedingten Einschränkungen beim Weiterbildungsangebot können die Wirkungen dieser Gesetze noch nicht abschließend beurteilt werden.

Erste Ergebnisse der BA zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) zeigen jedoch, dass die Zahl der geförderten Teilnehmenden in Weiterbildung (Bestand) von 2018 bis 2021³ im Saarland mit einem Plus von 5,5 % auf 2.088 leicht gestiegen ist (siehe Grafik 1). Ein deutlicher Anstieg zeigt sich bei den Teilnehmenden in Weiterbildung mit Abschluss (+24,6 %). Die Arbeitskammer begrüßt diese Verlagerung zu Maßnahmen, die zu einem beruflichen Abschluss führen. Allerdings: Im Jahr 2000 war die Teilnehmerzahl an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung etwa doppelt so hoch.

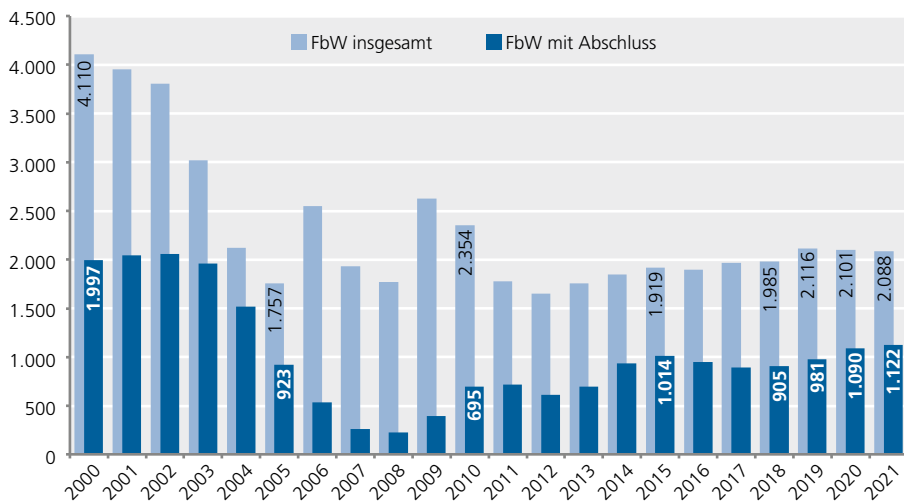
Getragen wird die aktuelle Entwicklung durch einen zunehmenden Anteil der Beschäftigtenqualifizierung. Mit 562 Teilnehmenden stellt die Beschäftigtenqualifizierung mittlerweile mehr als ein Viertel der Teilnehmenden in Maßnahmen der FbW und fast 40 % der Teilnehmenden in Maßnahmen, die zu einem beruflichen Abschluss führen. Der Anteil der Beschäftigungsförderung im Saarland ist damit im Bundesvergleich überdurchschnittlich.

Auch Arbeitslose im SGB III konnten von der verstärkten Förderung der Weiterbildung profitieren. Die Zahl der Teilnehmenden an Maßnahmen der FbW stieg von 2018 bis 2021 um 11,1 % und die der Teilnehmenden an Maßnahmen mit Abschluss um 19,9 %.

Grafik 1

Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) insgesamt und mit Abschluss im Saarland

(Bestand im Jahresdurchschnitt)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung, eigene Darstellung

Arbeitskammer

Nicht erreicht hat die verstärkte Förderung allerdings die Arbeitslosen im SGB II. Dort ging die Zahl der Teilnehmenden in Maßnahmen im Betrachtungszeitraum sogar um 15,6 % zurück und die Zahl der Teilnehmenden in Weiterbildung mit Abschluss sank um 21,4 %. Damit sind und bleiben die Menschen im Hartz-IV-System die Verliererinnen und Verlierer im (Weiter-)Bildungssystem.

Das Umsteuern fällt bisher zu zaghaft aus

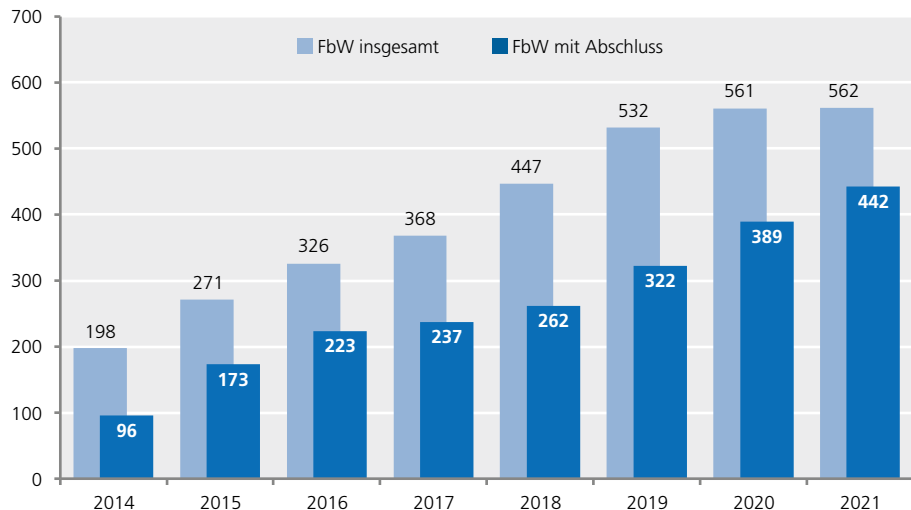
Vor dem Hintergrund fehlender Fachkräfte hat mittlerweile bei der staatlich geförderten Arbeitsmarktpolitik ein Umdenken eingesetzt, das mit einer sukzessiven Abkehr von der Work-First-Politik der Hartz-Gesetzgebung verbunden ist. Zu begrüßen ist, dass insbesondere im SGB III wieder mehr Weiterbildungen, die zu einem beruflichen Abschluss führen, gefördert werden. Positiv zu bewerten ist zudem, dass mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz Beschäftigte präventiv für eine Qualifizierung gewonnen werden konnten.

Allerdings zeigt sich auch, dass der Kahlschlag, der bei der arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungsförderung mit den Hartz-Gesetzen 2005 eingesetzt hat, noch lange nicht überwunden

Grafik 2

Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) hier: Beschäftigtenqualifizierung im Saarland

(Bestand im Jahresdurchschnitt)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung, eigene Darstellung

Arbeitskammer

ist.⁴ Angesichts der enormen Umbrüche muss eine echte Weiterbildungsoffensive deutlich umfassender sein. Zum einen muss die Förderung kurzfristig und nachhaltig deutlich aufgestockt werden. Zum anderen müssen die Grenzen, die zwischen Arbeitslosen im Versicherungssystem und im Hartz-IV-System eingebaut wurden, endlich aufgehoben werden.⁵

Angesichts der Herausforderungen des 3D-Strukturwandels (Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie) fällt die Trendwende bei der arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung bislang zu zaghaf aus. Im Vergleich zu den vorhergehenden Strukturwandelprozessen bleibt die Zahl der geförderten Weiterbildungen noch weit hinter dem Niveau etwa der 1990er Jahre zurück.

Schritte für eine neue Weiterbildungskultur im Saarland

Im Saarland besteht ein breiter Konsens darüber, die Weiterbildung als zentralen Schlüssel zur Bewältigung des anstehenden Strukturwandels zu stärken. Eine solche neue Weiterbildungskultur braucht die Zusammenarbeit vieler Akteure.

Erste Schritte, die auch von der Arbeitskammer vorangetrieben oder unterstützt werden, sind in den letzten Jahren bereits angelaufen: So ging z. B. im Mai 2021 das **Weiterbildungsportal Saarland** ans Netz, das Informationen über das umfassende regionale Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen, entsprechende Förderprogramme, Beratungsstellen und Kontaktpersonen bündelt.

Der **Weiterbildungsverbund Saarland** ist im Sommer 2021 gestartet. Gemeinsames Ziel der Netzwerkpartner (Bildungsträger, Unternehmen, Verbände und Kammern) ist es, das Thema Weiterbildung im Saarland voranzubringen. So werden z. B. betriebliche **Weiterbildungsmentoren** ausgebildet, die ihre Kolleginnen und Kollegen niedrigschwellig über die Möglichkeiten einer beruflichen Weiterbildung informieren.

Für die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen wichtig sind dabei Einschätzungen zum zukünftigen Kompetenzbedarf und die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen. Als Kooperationspartner ist die Arbeitskammer an verschiedenen dieser Projekte beteiligt (so beim Regionalen Zukunftszentrum für Künstliche Intelligenz und digitale Transformation Saarland/Rheinland-Pfalz (RZzKI) und beim Mittelstandskompetenzzentrum).

Weiterbildungsoffensive – die neue Landesregierung ist gefordert

Die Landespolitik ist nun gefordert, eine umfassende Weiterbildungsstrategie für das Saarland zu entwickeln, die auf den bundespolitischen Bedingungen aufbaut. Analog der Nationalen Weiterbildungsstrategie gilt es dabei zunächst, alle Weiterbildungsakteure einzubinden. Das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar ist dafür ein gutes Beispiel. Jetzt muss der Fokus zum einen auf der Stärkung der betrieblichen Weiterbildung liegen (vgl. Kapitel I.8.3). Zum zweiten schlägt die Arbeitskammer vor, individuelle Berufsperspektiven für Beschäftigte und Arbeitslose auch außerhalb des betrieblichen Zusammenhangs in den Blick zu nehmen, die einen ersten oder neuen Berufsabschluss erlangen oder ihre Kompetenzen an die neuen Anforderungen anpassen wollen bzw. müssen.

Konkret bedeutet dies, dass das Land eine eigene Weiterbildungsoffensive mit vier Schwerpunkten entwickelt und dabei die Instrumente des Bundes nutzt und gezielt Förderlücken schließt:

- **Beschäftigte (ohne Berufsabschluss) qualifizieren:** Rund 67.000 sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig Beschäftigte im Saarland haben keinen beruflichen Abschluss.⁶ Für sie ist das Risiko auf dem Arbeitsmarkt besonders hoch. Hier liegt aber auch ein großes Potenzial für die Qualifizierung zur Fachkraft. Mit dem QCG fördert die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung von Geringqualifizierten. Allerdings handelt es sich um eine Arbeitgeberförderung im Rahmen der Arbeitslosenversicherung. Eine Förderlücke tut sich auf, wenn sich etwa eine Beschäftigte im Lager in einem Automobilbetrieb zur Pflegefachkraft oder Erzieherin umschulen lassen möchte. Ein Landesprogramm mit einem monatlichen Qualifizierungsbonus könnte insbesondere für Geringverdiener ein Anreiz sein, sich weiterzubilden.

- **Umstiege begleiten – Brücke von Arbeit in Arbeit:** Während einige Unternehmen Personal abbauen, werden anderswo dringend Fachkräfte gesucht. Das Land hat dafür die Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) geschaffen. Sie vermittelt so früh wie möglich Kontakte zwischen abgebenden Unternehmen, möglichen Transfergesellschaften und aufnehmenden Unternehmen mit Fachkräftebedarf und identifiziert den erforderlichen Qualifizierungsbedarf. Wichtig ist, dass die Ermittlung von Kompetenzbedarfen und die Vermittlung von Fachkräften auch branchenübergreifend, gemeinsam mit Betriebsräten, in Angriff genommen wird und der expandierende Dienstleistungssektor (Pflege, Bildung und Erziehung) nicht außer Acht gelassen wird.
- **Auf- und (Wieder-)Einstiege fördern:** Auch bei der Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt sollten alle Möglichkeiten der Qualifizierung genutzt werden. Voraussetzung ist die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und fachlicher (Teil-)Qualifikationen. Gleichzeitig gilt es, Modelle zu entwickeln, um den Spracherwerb mit einer fachlichen Qualifizierung zu verzahnen bzw. Maßnahmen für den berufsintegrierten Spracherwerb aufzulegen. Um den (Wieder-)Einstieg von Frauen mit Qualifizierung zu begleiten, ist eine umfassende Berufswegeberatung sinnvoll.
- **Arbeitslose zu Fachkräften ausbilden:** Arbeitslose (insbesondere im Grundsicherungssystem) haben bisher kaum von der verbesserten Förderung des QCG profitiert. Die Landesregierung sollte in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den saarländischen Jobcentern die Förderung beruflicher Weiterbildung, insbesondere von abschlussbezogenen Maßnahmen, ausweiten. Unterstützend sollten Maßnahmen zur Ausbildungsbegleitung von Umschulungen entwickelt werden. Sinnvoll wäre zudem, Maßnahmen nach dem Teilhabechancengesetz mit abschlussbezogener Qualifizierung zu verzahnen.

¹ OECD: Bildung auf einen Blick 2020. OECD Indikatoren. 2020 Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 165 f.

² Vgl. Arbeitskammer: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021. Das gute Morgen: Transformation gemeinsam gestalten! Die besonderen Herausforderungen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. Saarbrücken 2021, S. 126 f.

³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung (Monatszahlen) November 2021. Für das Jahr 2021 wurden die Jahresdurchschnittsergebnisse von November 2020 bis November 2021 verwendet.

⁴ Vgl. Arbeitskammer: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021, S. 127 f.

⁵ Knuth, Matthias: Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 219, Juni 2021.

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen. Saarland, Stichtag 30. Juni 2021. Von den Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss waren rund 54.000 sozialversicherungspflichtig und rund 13.000 ausschließlich geringfügig beschäftigt.

8.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege müssen nachgeschärft werden

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege sind an einigen Punkten nachzuschärfen, um die Qualität zu sichern und den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten. So muss für die Pflegeassistentenausbildung eine bundeseinheitliche Regelung geschaffen werden, der Übergang in die Ausbildung zur Pflegefachkraft von der Arbeitsagentur finanziert werden und die Ausbildung auch vollständig in Teilzeit absolviert werden können. Im Bereich der Heilerziehungspflegeausbildung ist endlich eine einheitliche Vergütung einzuführen. Die Fort- und Weiterbildungsbedarfe müssen zentral erhoben und die Arbeitgeber zur Freistellung der Arbeitnehmer in die Pflicht genommen werden. Anerkannte Fachweiterbildungen müssen aufgewertet und für Hochschulabsolventen müssen klare Zuständigkeitsbereiche definiert werden.

Als Ausbildungsformen gibt es im Saarland neben der grundständigen dreijährigen Ausbildung zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau den 23-monatigen Ausbildungsgang zur „Pflegeassistent Saarland“, der in der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung zur Pflegeassistentin vom 24. Juni 2020 geregelt wurde.

Die erfolgreich absolvierte Ausbildung berechtigt, bei entsprechendem Notendurchschnitt, den Übergang in das zweite Jahr der Ausbildung zur Pflegefachkraft. Diese dauert dann weitere zwei Jahre.

Die direkte Ausbildung zur Pflegefachkraft bedarf eines mittleren Bildungsabschlusses, die Ausbildung zur Pflegeassistentin nur eines Hauptschulabschlusses. Mit der oben genannten Verordnung zur Ausbildung zur Pflegeassistentin wurde somit auch Personen mit Hauptschulabschluss die Möglichkeit eröffnet, eine Berufsausbildung in der Pflege zu beginnen. Von einer 24-monatigen Ausbildung wurde allerdings abgesehen, da ansonsten die Förderung einer sich hieran anschließenden Ausbildung zur Pflegefachkraft durch die Bundesagentur für Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Hier fordert die Arbeitskammer eine bundesweite Regelung, die eine Förderung auch bei einer vorangegangenen 24 Monate dauernden Ausbildung ermöglicht.

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz vom Januar 2021 wurden die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in einer generalistischen Pflegekraftausbildung zusammengeführt. Zur einheitlichen Umsetzung im Land wurde an allen Pflegeschulen im Saarland ein verbindlicher Lehrplan eingeführt.¹ Nach zwei Dritteln der Ausbildung ist eine Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes vorgesehen. Den Ländern wird dadurch die Möglichkeit eröffnet, die mit der Zwischenprüfung festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistenten- oder -Helferausbildung anzuerkennen. Dabei erhalten alle Auszubildenden zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung und wählen im dritten Jahr einen der drei folgenden Vertiefungsbereiche:

- Kinderkrankenpflege,
- Altenpflege,
- Generalistische Krankenpflege.

Der Wahl entsprechend schließt man dann die Ausbildung ab als

- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin,
- Altenpflegerin,
- Pflegefachfrau.

Es gibt auch die Möglichkeit, die Ausbildung zur Pflegefachkraft nach dem zweiten Ausbildungsjahr zu beenden. Damit hat man die Qualifikation zur „Pflegeassistenz Bund“ erreicht. Es gibt also sowohl eine „Pflegeassistenz Land“ als auch eine „Pflegeassistenz Bund“, beide liegen aber etwa auf gleichem Kompetenzniveau und werden gleich bezahlt.

Lobenswert: Gute Vergütung während der Ausbildung

Bei allen Ausbildungen im Bereich Pflege wird ein Ausbildungsentgelt nach Tarif gezahlt, das zwischen 1.000 und 1.300 Euro in den verschiedenen Ausbildungsjahren liegt. Daneben werden, wie bisher bei Umschulungen, Lehrgangskosten durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter übernommen, womit die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft verankert ist.

Die Finanzierung der Pflegeausbildung ist dank der Einführung der Umlagefinanzierung und der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung der Pflegeausbildung im Saarland mbH (GFP Saar) im Saarland kostenlos. Sie erfolgt nun einheitlich über Landesfonds und ermöglicht damit bundesweit eine qualitätsgesicherte und wohnortnahe Ausbildung. Durch ein Umlageverfahren werden ausbildende und nicht-ausbildende Einrichtungen gleichermaßen zur Finanzierung herangezogen.

Ausbildung in Teilzeit bleibt problematisch

Schwierig gestaltet sich immer noch die Ausbildung in Teilzeit. Rechtlich ist dies möglich und die meisten Pflegeschulen bieten eine Teilzeitausbildung an. Diese wird jedoch kaum nachgefragt, da die schulische Ausbildung in Vollzeit und die praktische Ausbildung in Teilzeit absolviert werden muss, die Abschlussprüfung aber erst nach Beendigung beider Teile abgelegt werden kann. Zwischen Ende des schulischen Unterrichts und der Prüfung liegen daher ein bis zwei Jahre ohne schulischen Unterricht. Das ist eine große Prüfungshürde. Zu fordern ist also die Möglichkeit, die Ausbildung auch vollständig in Teilzeit absolvieren zu können.

Die Attraktivität der Heilerziehungspflege-Ausbildung durch Vergütung steigern

Die Ausbildung Heilerziehungspflege ist eine landesrechtlich geregelte schulische Aus- bzw. Weiterbildung an Fachschulen. Sie dauert in Vollzeit 2 bis 3 Jahre, in Teilzeit 3 bis 5 Jahre und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung. Einige Schulen bieten die Möglichkeit, Teile der praktischen Ausbildung im Ausland zu absolvieren.

Die Ausbildung ist immer noch schulgeldpflichtig und oft mehr als unattraktiv. Die Schülerinnen werden innerhalb der dualen Ausbildung in den kooperierenden Betreuungseinrichtungen als Vollzeitkräfte eingeteilt, machen sogar Überstunden und erhalten dafür – abgesehen von einem Taschengeld – meist nicht einmal ein Gehalt. Hier sollte sich die neue Landesregierung auf Bundesebene für eine kostenfreie Ausbildung und gleichwertige Vergütung stark machen.

Qualität in der Pflege bedarf hochwertiger Fort- und Weiterbildung

Eine gut strukturierte und hochwertige Fort- und Weiterbildung ist auch in der Pflege und im Gesundheitswesen zur Sicherung der Qualität in der Pflege und der Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes unumgänglich. Für professionell Pflegende und Betreuungskräfte ist die Teilnahme an entsprechenden Angeboten teilweise verpflichtend. Im Elften Sozialgesetzbuch, Soziale Pflegeversicherung, wurden ähnliche Pflichten auch für die Arbeitgeberseite verankert. Die Träger der Einrichtungen sind für die Qualität der Leistungen in ihren Einrichtungen einschließlich der Sicherung und Weiterentwicklung der Pflegequalität verantwortlich.

Im Wesentlichen sind die Bereiche Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege auf folgende gesetzliche Grundpfeiler gestützt: Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV), Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV), Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG), Pflegeberufegesetz (PflBG) und die Berufsordnung für Pflegekräfte im Saarland.

Fort- und Weiterbildung in der Pflege: Auch die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen

Nach § 6 der Berufsordnung für Pflegekräfte im Saarland sind Pflegefachkräfte verpflichtet, Maßnahmen zur beruflichen Kompetenzerhaltung zu ergreifen. Im Saarland sollen die Pflegefachkräfte in der Regel Maßnahmen im Umfang von mindestens zehn Stunden im Jahr gegenüber dem Landesamt für Soziales (LAS) nachweisen. Der Gesetzgeber nimmt jedoch ausschließlich die Pflegefachkräfte in die Verantwortung, nicht die Arbeitgeber. Auch werden in der Praxis die Vorgaben schon dann als erfüllt angesehen, wenn die obligatorischen Unterweisungen zum Notfallmanagement, Brandschutz sowie Hygieneschulungen absolviert sind. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf. Die Träger der Pflegeeinrichtungen und Kliniken müssen verpflichtet werden, sicherzustellen, dass die Beschäftigten die erforderliche persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen ausgeübten Funktionen und Tätigkeiten haben. Hiermit muss die Verpflichtung einhergehen, den Beschäftigten die Gelegenheit zur Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen zu geben. Oder sie müssen die entsprechenden

Fortbildungen regelmäßig in ihren Einrichtungen anbieten. Hier ist besonders an pflegerelevante Schulungen zu denken, wie etwa Schulungen zu den Pflegestandards, zu Lagerungen, Deeskalation und Kinästhetik. Die Arbeitskammer bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten solche zertifizierten Schulungen an.

Erhebung der Fortbildungsbedarfe erforderlich

Um aber das Fortbildungsangebot wirklich passgenau gestalten zu können, müsste der Fortbildungsbedarf zentral ermittelt werden. Die Durchführungsbereitschaft für die notwendige Abfrage und Systematisierung des Fortbildungsbedarfs (und auch des Weiterbildungsbedarfs, dazu siehe unten) sowie der bestehenden Angebote in diesem Bereich hat die Arbeitskammer der Landesregierung bereits 2019 signalisiert. Eine zügige Annahme und Umsetzung des Angebots werden als notwendig angesehen.

Weiterbildung in der Pflege: Anerkannte Fachweiterbildungen müssen aufgewertet werden

Unter Weiterbildung versteht man die Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer Berufsausbildung. Berufliche Weiterbildung wird über einen längeren Zeitraum absolviert und wird mit einer erweiterten Berufsbezeichnung und einem erweiterten Aufgabenbereich verbunden. Die Empfehlungen zu den pflegerischen Fachweiterbildungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) sind seit Jahren bewährt. Sie dienen den Bundesländern als Muster für landesrechtliche Weiterbildungsordnungen.

Die pflegerische Versorgung ist vielschichtiger und anspruchsvoller geworden, weil sich der Pflegebedarf verändert hat. Bei der Neukonzeption der pflegerischen Ausbildung wurden die DKG-Empfehlungen zur pflegerischen Weiterbildung überarbeitet.

Die Neuerungen betreffen die DKG-Empfehlungen für:

- Pflege in der Endoskopie, Intensiv- und Anästhesiepflege,
- Pflege in der Nephrologie,
- Pflege in der Onkologie,
- Pflege im Operationsdienst,
- Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege,
- Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie,
- Notfallpflege.

Die hier aufgeführten Fachweiterbildungen sind nach Ansicht der Arbeitskammer des Saarlandes qualitativ so hochwertig, dass diese dem Bachelor-Niveau entsprechen. Momentan sind die oben genannten Fachweiterbildungen sogenannte Aufstiegsweiterbildungen, welche sich auf die Eingruppierung auswirken. Eine Pflegefachkraft mit einer der oben genannten Fachweiter-

bildungen ist in der Entgeltgruppe P9 eingruppiert. Wird eine Pflegefachkraft ohne Weiterbildung in diesem Fachbereich eingesetzt, ist sie in der Entgeltgruppe P8 eingruppiert, wogegen eine Pflegefachkraft einer allgemeinen Station in der Entgeltgruppe P7 eingruppiert ist. Im Schnitt liegen die Gehaltsunterschiede zwischen Entgeltgruppe P7 und P9 bei 370 Euro brutto monatlich.

Angebote für berufsspezifische nichtakademische Fachweiterbildungen bzw. Aufstiegsweiterbildungen in der Pflege werden im Saarland in großer Breite vorgehalten. Die Gestaltung dieser Weiterbildungen unterliegt der Rechtshoheit der Landesgesetzgebung. Im Saarland gibt es fünf Fachpflegeweiterbildungen, die in der „Verordnung zur Durchführung der Fachweiterbildungen in den Pflegeberufen“ geregelt sind.²

Dabei handelt es sich um die Fachpflege

- in der Intensivmedizin und Anästhesie;
- in der Psychiatrie;
- in der Rehabilitation und Langzeitpflege;
- im operativen und endoskopischen Funktionsdienst sowie
- in der Schmerztherapie, Onkologie, Palliativmedizin und im Hospiz.

Verpflichtend in diesen Fachpflegeweiterbildungen sind ein theoretischer und praktischer Unterricht von mindestens 720 Stunden sowie ein berufspraktischer Anteil von 1.600 Stunden, der in vorgeschriebenen Einrichtungen mit spezieller Versorgung abzuleisten ist. Die Weiterbildungen dauern in der Regel zwei Jahre. Oftmals werden die Weiterbildungen berufsbegleitend absolviert.

Fort- und Weiterbildungsangebote mit Schwerpunkt Gerontopsychiatrie bietet mittlerweile der Demenz-Verein Saarlouis e. V. an. Mit Hinblick auf die demografischen Veränderungen ist mit einer steigenden Anzahl an gerontopsychiatrisch veränderten Menschen zu rechnen. Darauf wird sich pflegerisches Handeln zunehmend einstellen müssen. Es wäre daher wünschenswert, diese Fort- und Weiterbildungen bei der Deutschen Krankenhausgesellschaft zu etablieren.

Neben den oben aufgeführten, an den medizinisch-pflegerischen Belangen orientierten Fachweiterbildungen werden Managementweiterbildungen zur Stations-, Wohnbereichs- oder Pflegedienstleitung angeboten. Diese spielen aber eine immer geringere Rolle, da hier zunehmend Personen mit einem Hochschulabschluss präferiert werden.

Kostenfaktor und Finanzierung von Weiterbildungen für Interessierte schlecht zu überblicken

Der Kostenfaktor für die verschiedenen Weiterbildungen lässt sich nicht pauschal beziffern. Zum einen ist er abhängig vom Anbieter und zum anderen variiert die Anzahl der Unterrichtseinheiten stark. So kann eine Fachweiterbildung Pflege in Palliative Care bereits für knapp 1.000

Euro absolviert werden, eine Fachweiterbildung zur Pflegefachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege kostet bis zu 7.000 Euro. Zum Teil werden die Kosten von der Arbeitgeberseite übernommen. Das hängt von den individuellen Bedarfen der jeweiligen Einrichtungen ab. Daneben haben Pflegefachkräfte die Möglichkeit, staatliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Das kann in Form des Aufstiegs-BAföGs oder eines Stipendiums geschehen. Diese verschiedenen Möglichkeiten sind allerdings für Interessierte wenig transparent.

Viele Arbeitgeber unterstützen das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen in Sachen Weiterbildung durch die Gewährung von Freistellungen oder finanziellen Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten. Auch das Einbringen von Bildungsurlaub in die Weiterbildung ist weit verbreitet. Insgesamt erscheinen aber die derzeitigen finanziellen Fördermöglichkeiten sowie die Regelungen des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) nicht ausreichend. Hier ist eine Nachsteuerung erforderlich.

Weiterbildungsbedarfe müssen ebenfalls erhoben werden

Zusammen mit der bereits erwähnten Erhebung der Fortbildungsbedarfe hatte die Arbeitskammer auch angeboten, die Weiterbildungsbedarfe zu erheben. In diesem Zusammenhang hat die Arbeitskammer in Kooperation mit dem Wirtschafts- und dem Bildungsministerium das großangelegte Projekt „Weiterbildungsportal“ aufgelegt, das allerdings weit über die Pflege hinausgeht und Weiterbildungsangebote zu einer Vielzahl anderer Berufe beinhaltet.³

Fort- und Weiterbildungsinfrastruktur für Pflege im Saarland muss transparenter und zugänglicher für alle Interessierten werden

Bei Angeboten für Fort- und Weiterbildungen in der Pflege ist das Saarland gut aufgestellt. Mit sogenannten Qualitäts-Centern (QC) ist überdies ein guter Weg bereitet, damit sich auch Personen mit Migrationshintergrund in ihren jeweiligen Muttersprachen weiterbilden können. Fast alle Träger von Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen bieten Bildungsangebote an. Das Angebot ist allerdings nicht transparent genug aufbereitet und es erfordert einigen Aufwand, um das passende Angebot zu finden. Überdies werden die Angebote von den Trägern meist nur für ihre eigenen Einrichtungen durchgeführt. Es wäre wünschenswert, wenn die Träger die Bildungsangebote öffnen würden, damit auch Bildungsinteressierte aus anderen Einrichtungen an Fort- oder Weiterbildungen teilnehmen könnten.

Auch aus diesen Gründen hat die Arbeitskammer des Saarlandes das Weiterbildungsportal eingerichtet. Hier können sich alle Unternehmen registrieren lassen und zentral ihre Bildungsangebote einstellen.

Breites Studienangebot im Saarland

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) in Saarbrücken, die Hamburger Fern-Hochschule (HFH) mit Studienzentrum in St. Ingbert sowie die Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) in Saarbrücken bieten im Saarland verschiedene Studiengänge an.

Die htw saar bietet für ausgebildete Pflege- und Gesundheitsfachkräfte zwei Studiengänge an. Zum einen den Studiengang Pflegeexpertise und Praxisanleitung (B. Sc.). Die Zielgruppe sind insbesondere Pflegefachkräfte, allerdings ist dieser Studiengang auch offen für Hebammen und Notfallsanitäter. Mit seinem Schwerpunkt Pflegeexpertise leistet dieser Studiengang einen Beitrag zur Durchführung einer evidenzbasierten Pflege und zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit in zunehmend komplexen Versorgungsfeldern. Im Schwerpunkt Praxisanleitung mit seinem hohen berufspädagogischen Anteil qualifiziert der Studiengang für die Praxisanleitung und Praxisbegleitung in den Einsatzfeldern beruflicher und hochschulischer Ausbildung im Gesundheitsbereich. Eine spätere Unterrichtstätigkeit an Schulen des Gesundheitswesens ist ebenfalls möglich.

Der zweite Studiengang Management und Berufspädagogik im Gesundheitswesen (B. A.) richtet sich an die Zielgruppe der Pflege- und Gesundheitsfachkräfte mit dreijähriger Ausbildung. Dieser Studiengang bereitet die Absolventinnen auf Lehr- und Leitungsaufgaben an Schulen und Einrichtungen des Gesundheitswesens vor. Die Absolventinnen übernehmen in Einrichtungen des Gesundheitswesens unter anderem Aufgaben in Feldern des Risiko-, Change- und Qualitätsmanagements, der Personalführung und -entwicklung oder werden in der schulischen wie betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig.

Die Hamburger Fern-Hochschule bietet Studienangebote in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Wirtschaft und Recht sowie Technik an. Im Rahmen des siebensemestrigen Fernstudiengangs Pflegemanagement gibt es Präsenzveranstaltungen am Studienzentrum in St. Ingbert. Adressaten sind Fachkräfte aus den Gesundheitsberufen, die sich für Management- und Leitungsaufgaben im Gesundheitswesen qualifizieren wollen. Für Pflegekräfte relevante Studiengänge der HFH sind:

- Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe (B. A.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B. A.)
- Therapie- und Pflegewissenschaften (B. Sc.) auch als duales Studium und der
- Master Management im Gesundheitswesen (M. A.).

Die FOM ist mit über 57.000 Studierenden Deutschlands größte Präsenzhochschule. An 36 Hochschulzentren führt sie berufsbegleitende Bachelor- und Master-Studiengänge durch. Die verschiedenen Zeitmodelle der Vorlesungen gewährleisten, dass das Studium neben dem Beruf optimal mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Neben den berufsbegleitenden Studiengängen bietet die FOM auch ausbildungsbegleitende Studiengänge im Bereich Gesundheit & Soziales für Bachelor- und Masterabschluss an. Als Bachelorstudiengänge werden Pflege & Digitalisierung (B. A.), Gesundheits- und Sozialmanagement (B. A.), Gesundheitspsychologie & Medizinpäda-

gogik (B. A.) sowie Soziale Arbeit (B. A.) angeboten. Als Masterstudiengänge stehen Pädagogik & Digitales Lernen (M. A.), Public Health (M. Sc.) und Soziale Arbeit (M. A.) zur Auswahl.

Eigene Einsatzbereiche für Hochschulabsolventen fehlen

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Pflege zu studieren. Dass das Pflegestudium relativ wenig angenommen wird, hängt aber nicht mit dem Angebot, sondern mit fehlenden Anreizen zusammen. So fehlen entsprechende Einsatzbereiche in der Pflege, und Pflegekräfte mit Studium verdienen nicht relevant mehr als solche ohne akademischen Abschluss. Weiterhin sind Praktika während des Studiums unbezahlt, außerdem gibt es nur eine begrenzte Anzahl an entsprechenden Stellen. Die Karrieremöglichkeiten nach dem Studium sind daher sehr begrenzt. Wer ein Pflegestudium absolviert, bewirbt sich deshalb oft auf dieselben Stellen wie Pflegekräfte, die eine generalistische Pflegeausbildung abgeschlossen haben. Mit Blick auf entsprechende Jobchancen in der Pflege und auch der entsprechenden Verdienstmöglichkeiten ist ein Studium zurzeit nicht attraktiv.

Insgesamt fordert die Arbeitskammer:

- Die Schaffung einer bundeseinheitlichen Regelung zur Finanzierung des Übergangs der Ausbildung der zweijährigen Pflegeassistenz in die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft;
- die Möglichkeit, die Ausbildung vollständig in Teilzeit zu absolvieren;
- die Vergütung der Heilerziehungspflegeausbildung, um die Ausbildung attraktiver zu machen;
- die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Freistellung der Arbeitnehmer für Fort- und Weiterbildungen;
- die zentrale Erhebung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs;
- die Aufwertung der anerkannten Fachweiterbildungen;
- die Definition klarer Zuständigkeiten für Hochschulabsolventen.

¹ Gemäß § 4 der Saarländischen Verordnung zur Durchführung der beruflichen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz vom 17. März 2020 (Amtsbl. I S. 187).

² Verordnung zur Durchführung der Fachweiterbildungen in den Pflegeberufen vom 30.01.2001, zuletzt geändert durch Artikel 124 des Gesetzes vom 8. Dezember 2021.

³ <https://weiterbildungsportal.saarland>.

9. Hochschulbildung

9.1 Konstante Studierneigung bei demografiebedingt sinkenden Studierendenzahlen

Die Corona-Pandemie hat auch die Hochschulen vor große Herausforderungen gestellt, die sie bisher sehr gut gemeistert haben. In Zukunft wird die Situation aber nicht einfacher: Neben der Bewältigung der anhaltenden Pandemie müssen sich die Hochschulen den Folgen des demografischen Wandels stellen. Gleichzeitig wächst die nationale wie internationale Konkurrenz um Studierende und die Anforderungen steigen in allen Bereichen. In dieser dynamischen Hochschullandschaft kann sich nur behaupten, wer in Spitze und Breite qualitativ hochwertige Bedingungen für Lehre und Studium bietet. Voraussetzung ist eine verlässliche, dauerhaft auskömmliche Grundfinanzierung. Nach Jahren harter Sparmaßnahmen gilt es nun, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Saar-Hochschulen durch notwendige Investitionen langfristig zu sichern.

Im Jahr 2020 haben im Saarland 5.100 junge Erwachsene eine allgemeinbildende oder berufliche Schule mit einer Studienberechtigung verlassen.¹ Zehn Jahre zuvor waren es noch fast 6.200 – ein Niveau, das bis 2016 in etwa konstant blieb, um danach demografiebedingt merklich zurückzugehen. In etwa parallel zur Zahl der Studienberechtigten entwickelte sich auch die Studienberechtigtenquote, die 2020 bei 57 % lag. Bezogen auf die altersgleiche Bevölkerung erfüllte damit mehr als jeder Zweite des Abschlussjahrgangs 2020 die schulischen Voraussetzungen zur Aufnahme eines Hochschulstudiums.

Überdurchschnittlich viele Studienberechtigte im Saarland

Aktuell wie schon in der Vergangenheit ist die Studienberechtigtenquote an der Saar deutlich über dem Bundesdurchschnitt (47 % in 2020). Neben der merklich höheren Quote bei den jungen Frauen, die generell häufiger als Männer eine Studienberechtigung erwerben, gibt es hierzulande überdurchschnittlich viele Schulabgänger mit Fachhochschulreife. Mit 19 % nimmt das Saarland hier bundesweit seit langem die Spitzenposition ein (Bund: 10 %). Im Jahr 2020 hat so an der Saar fast jeder dritte Studienberechtigte die Fachhochschulreife erworben, bundesweit war es nur jeder fünfte. Bei rückläufiger demografischer Entwicklung erwartet die aktuelle Vorausberechnung der KMK² bis 2035 einen weiteren Anstieg der Studienberechtigtenquote im Saarland auf rund 63 % – mehr als zehn Prozentpunkte über dem Bundeswert von 52 %. Zuwächse werden an der Saar bei Absolvierenden mit allgemeiner Hochschulreife³ prognostiziert. Die Zahl der Studienberechtigten mit Fachhochschulreife soll dagegen etwas zurückgehen, wobei deren Quote bezogen auf die gleichaltrige Bevölkerung in etwa konstant bleiben soll.

Nicht alle lösen ihre Studienoption aber auch tatsächlich ein. Zudem verteilt sich die Studienaufnahme der Studienberechtigten eines Jahrgangs auf mehrere Jahre, etwa aufgrund von

Auslandsaufenthalten, Freiwilligendiensten, Praktika oder auch infolge einer Berufsausbildung. Bezogen auf den Jahrgang 2020 hat im Saarland jeder zweite studienberechtigte Schulabgänger noch im selben Jahr ein Studium begonnen, etwas mehr als in den Vorjahren (2019: 47 %). Bundesweit lag die Übergangsquote bei knapp 48 %, wobei hier im Vergleich zu 2019 (43 %) ein deutliches Plus zu beobachten ist. Ursächlich hierfür dürfte maßgeblich die Corona-Pandemie sein, da andere Bildungswege wie der Start in eine Berufsausbildung sowie Freiwilligendienste oder Work-and-Travel-Programme erheblich erschwert waren.⁴ Wie schon in den Vorjahren seit Aussetzung der Wehrpflicht fällt die Übergangsquote bei den Männern (54 %) höher aus als bei den Frauen (46 %), wobei sich kaum Unterschiede zu den bundesdeutschen Werten zeigen (53 zu 45 %).

Deutlicher Rückgang der Erstimmatrikulierten im Studienjahr 2020

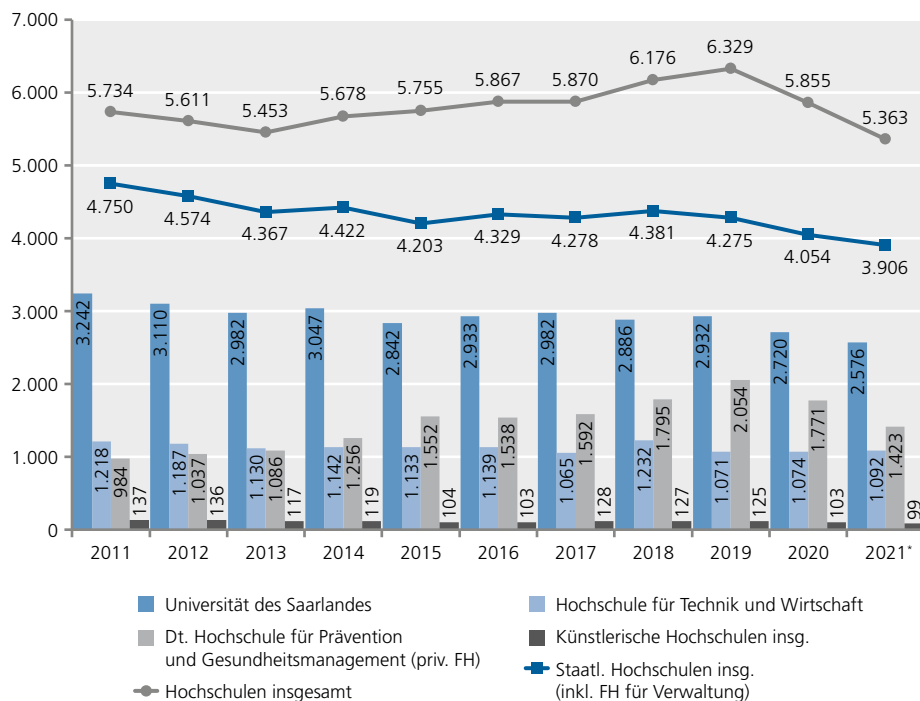
Im Studienjahr 2020 haben sich 5.855 Studienanfänger an einer saarländischen Hochschule immatrikuliert (vgl. Grafik 1). Bezogen auf die altersgleiche Bevölkerung entspricht dies einer Studienanfängerquote am Studienort⁵ von knapp 61 % (Bund: 57 %) – zwei Prozentpunkte weniger als noch 2019 (Bund: 58 %). Diese Quote berücksichtigt neben den innerdeutschen Zu- und Abwanderungen zusätzlich Studienanfänger mit einer im Ausland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung und dient als Indikator für die Attraktivität eines Hochschulstandortes. Traditionell liegen hier die Stadtstaaten vorne, die aufgrund der vielfältigen Studiemöglichkeiten und des breiten Kultur- und Bildungsangebots für relativ viele junge Menschen attraktiv sind. So bilden Hamburg, Berlin und Bremen mit Quoten von 91 bis 85 % auch 2020 die Spitzengruppe. Hessen und das Saarland folgen mit großem Abstand auf den Plätzen vier und fünf.

Im Vergleich zu 2019, dem Jahr vor der Corona-Pandemie, wies der Hochschulstandort Saarland im Studienjahr 2020 7,5 % weniger Erstimmatrikulierte auf. Bundesweit fiel das Minus mit 3,6 % nicht ganz so hoch aus. Zu dieser Entwicklung trägt vor allem der Rückgang internationaler Studienanfänger⁶ bei. Ihre Zahl ist 2020 an der Saar wie auch im Bundesmittel um rund ein Fünftel gesunken, nachdem in den Jahren zuvor stets Zuwächse zu verzeichnen waren. Hier zeigen sich deutliche Auswirkungen der Corona-Pandemie, die weltweit zu einer stark eingeschränkten Studierendenmobilität geführt hat. Gegen den bundesweiten Trend einer steigenden inländischen Nachfrage⁷ hat am Studienort Saarland im Studienjahr 2020 aber auch die Zahl der inländischen Studienanfänger merklich abgenommen: Zum einen kamen weniger aus anderen Bundesländern (-5,1 %), zum anderen haben mehr junge Saarländer als noch 2019 das Land verlassen, um sich anderswo in Deutschland erstmals an einer Hochschule zu immatrikulieren (-3,6 %).⁸

Die rückläufige Entwicklung der Studienanfängerzahlen setzt sich nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes⁹ auch im Studienjahr 2021 fort – wiederum an der Saar (-8 %) stärker als im Bundesdurchschnitt (-4 %). Anders als 2020 ist das Minus jedoch ausschließlich auf eine (hauptsächlich demografiebedingte) sinkende inländische Studiennachfrage zurückzuführen: So ging im Studienjahr 2021 die Zahl der deutschen Studienanfänger an der Saar um

Grafik 1

Studienanfänger (im 1. Hochschulsesemester) an den Hochschulen des Saarlandes in den Studienjahren* 2011 bis 2021** (Anzahl)



* Studienjahr = Sommersemester und nachfolgendes Wintersemester (z.B. SJ 2020 = SoSe 2020 + WS 2020/21)

** Studienjahr 2021: vorläufiges Ergebnis (Vorbericht vom 14.03.22)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1 (endg.)

Arbeitskammer

12 %, im bundesweiten Durchschnitt um 9 % zurück. Die Zahl der ausländischen¹⁰ Studierenden im 1. Hochschulsesemester nahm dagegen nach dem Einbruch in 2020 im Saarland wieder um 7 % und bundesweit sogar um 15 % zu.¹¹

Hochschulen mit unterschiedlichen Entwicklungen in der Pandemie

Unter den Hochschulen im Saarland war im Studienjahr 2020, aber auch nach den vorläufigen Ergebnissen für 2021 (vgl. Grafik 1), vor allem die private Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG) mit einem jeweils zweistelligen prozentualen Minus überproportional stark von den sinkenden Studienanfängerzahlen betroffen. Auch die künstlerischen Hochschulen weisen teils hohe Rückgänge auf, wobei die Entwicklung jeweils unterschiedlich verlief: So verzeichnete die Hochschule für Musik (HfM Saar) bei der Zahl der

Erstimmatrikulierten 2020 eine zweistellige Zuwachsrate, 2021 dagegen einen zweistelligen Rückgang. Die Entwicklung an der Hochschule der Bildenden Künste (HBKsaar) verlief genau umgekehrt. Weitgehend konstante Studienanfängerzahlen (mit einem leichten Plus 2021) sind an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) zu beobachten.

Relativ gut konnte sich in den vergangenen beiden Jahren die Universität des Saarlandes (UdS) als größte Hochschule des Landes behaupten: Dort nahm im Studienjahr 2020 die Zahl der Erstimmatrikulierten zunächst um rund 7 % ab, was ausschließlich auf den Einbruch bei den ausländischen Studienanfängern zurückzuführen ist, die an der UdS traditionell einen hohen Anteil stellen. Ganz im bundesweiten Trend signalisieren die vorläufigen Ergebnisse der UdS für 2021 bei dieser Studierendengruppe wieder eine positive Entwicklung, die hierzulande die Verluste aus dem Vorjahr sogar fast ausgleichen konnte. Dafür zeigt die Zahl der Studienanfänger mit deutscher Staatsangehörigkeit ein zweistelliges Minus. Hier bleiben jedoch die endgültigen Ergebnisse der Studierendenstatistik abzuwarten, die erfahrungsgemäß durchaus Abweichungen gegenüber den vorläufigen Zahlen aufweisen.

Vorausberechnung der KMK bis 2030

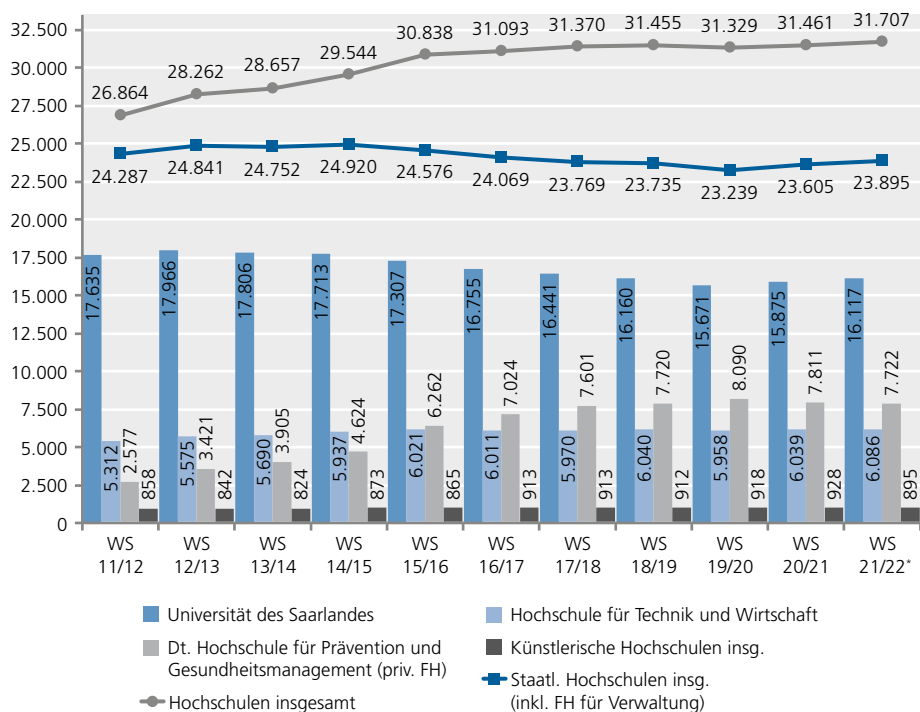
Ausgehend von einer künftig gleichbleibenden Studierneigung der Studienberechtigten, stabilen Verhältnissen hinsichtlich der Wanderungen zwischen den Ländern sowie der Verfügbarkeit von Studienplätzen für den so entstehenden Bedarf, erwartet die jüngste Vorausberechnung der KMK¹² für die Saar-Hochschulen in Trägerschaft des Landes bis 2030 weitgehend konstante Studienanfängerzahlen in einer Größenordnung von 4.050 bis 4.100 pro Jahr. Gemäß den vorläufigen Ergebnissen der Hochschulstatistik beläuft sich ihre Zahl an den staatlichen Hochschulen im Studienjahr 2021 auf rund 3.900 – also merklich unter dem Wert der Vorausberechnung. Die hier verwendete Datenbasis reicht allerdings nur bis zum Berichtsjahr 2019. Es werden ausdrücklich keine Effekte der Corona-Pandemie berücksichtigt, deren mittel- und langfristigen Auswirkungen momentan noch nicht abschätzbar sind. Die derart ermittelte Anzahl der Studienanfänger gibt somit die zu erwartende Entwicklung bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen wieder. Für die UdS und die beiden künstlerischen Hochschulen rechnet man so bis zum Ende des Prognosehorizonts mit zusammen rund 2.900 Studienanfängern pro Jahr, für die htw saar mit je knapp 1.200 Erstimmatrikulierten.

Trotz Pandemie mehr Studierende

Im Wintersemester 2020/21 waren an den Hochschulen im Saarland insgesamt 31.461 Studierende eingeschrieben (vgl. Grafik 2), davon knapp 42 % mit einer saarländischen Hochschulzugangsberechtigung. Im Vergleich zum Wintersemester 2019/20 ist die Zahl der Studierenden wieder leicht um 0,4 % gestiegen. Ursächlich für die im Vergleich zum Bundestrend (+1,8 %) schwächere Entwicklung sind vor allem die sinkenden Zahlen an der privaten DHfPG, die nach Jahren der Expansion nicht nur bei den Studienanfängern, sondern auch bei den Studierenden insgesamt erstmals Rückgänge zu verzeichnen hat. Zusammen mit der seit 2020 mit einem

Grafik 2

Studierende an den Hochschulen des Saarlandes WS 2011/12 bis WS 2021/22 (Anzahl)



* WS 21/22 vorläufiges Ergebnis (Vorbericht vom 14.03.22)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, versch. Jahrgänge (endg.)

Arbeitskammer

Standort im Saarland vertretenen Fachhochschule für Ökonomie und Management Essen stellen die beiden privaten (Fern-)Hochschulen immerhin rund ein Viertel aller Studierenden im Saarland. Bundesweit waren knapp 12 % aller Studierenden an einer privaten Hochschule immatrikuliert.

Weitgehend positiv verlief dagegen die Entwicklung an den staatlichen Hochschulen im Saarland. Insbesondere die UdS konnte nach Jahren mit stagnierenden oder rückläufigen Zahlen wieder merklich um 1,3 % auf nun knapp 15.900 Studierende zulegen. Im Schnitt der bundesdeutschen Universitäten blieben die Zahlen nahezu konstant mit einem lediglich marginalen Plus von 0,1 %. Ersten vorläufigen Ergebnissen zufolge setzt sich der Positivtrend an der UdS auch im Wintersemester 2021/22 fort, während bundesweit an den Universitäten die Zahl der Studierenden zurückgeht. Der Anstieg konzentriert sich dort vor allem auf die Fachhochschulen. Auch an der Saar konnte die Hochschule für Technik und Wirtschaft wieder Zuwächse verzeichnen, die das Minus aus dem Vorjahr ausgleichen konnten. Die vorläufigen Ergebnisse für das

Wintersemester 2021/22 haben ebenfalls positive Vorzeichen. Wie schon bei den Studienanfängern weisen die beiden künstlerischen Hochschulen stark schwankende Studierendenzahlen auf jeweils unterschiedlichen Entwicklungen auf.

Traditionell hoher Anteil internationaler Studierender an der Saar

Bemerkenswert war im Wintersemester 2020/21 vor allem die Entwicklung bei den internationalen Studierenden: Trotz der COVID-19-Pandemie, in deren Folge die Zahl der Erstsemester mit einer Hochschulzugangsberechtigung aus dem Ausland eingebrochen war (siehe oben), stieg die Zahl internationaler Studierender an deutschen Hochschulen sogar noch weiter an; im Saarland blieb sie konstant. Offenbar hat die Pandemie dazu geführt, dass viele internationale Studierende in höheren Semestern ihren Studienaufenthalt in Deutschland bzw. im Saarland verlängert haben. Laut dem aktuellen Bericht „Wissenschaft weltweit 2021“¹³ dürfte dies wohl darauf zurückzuführen sein, dass es im Zuge der Umstellung auf digitale Studienformate zu Studienverzögerungen oder zum schnellen Übergang von Bachelor- in Masterstudiengänge gekommen ist. Prüfungen könnten aber auch aufgeschoben worden sein, um nicht unter den wirtschaftlich schwierigen Bedingungen der Pandemie in den Arbeitsmarkt übergehen zu müssen.

Während sich somit internationale Studierende, die sich bereits vor Ort aufhielten, mit den Bedingungen eines Studiums in der Pandemie offenbar noch weitgehend arrangieren konnten, war die Situation für viele internationale Studienanfänger deutlich komplizierter. Neben starken Einschränkungen der Einreisemöglichkeiten stellt ein Studienbeginn in einem bis dahin fremden Land unter den Bedingungen einer Pandemie eine große Herausforderung dar. Viele potenziell Interessierte dürften daher ihren Studienbeginn auf einen späteren Zeitpunkt verschoben haben. Analysen zeigen außerdem, dass die abnehmenden Zahlen vor allem auf weniger Gast- und Austauschstudierende mit nur temporären Studienaufenthalten zurückzuführen sind, während die abschlussbezogene Mobilität keine wesentlichen Einbußen erfahren hat. Gerade internationale Studierende mit der Absicht auf einen Studienabschluss, der in dieser Gruppe überdurchschnittlich häufig in den MINT-Fächern erworben wird, sind mit Blick auf die Gewinnung hochqualifizierten Personals besonders wichtig¹⁴ – zumal im demografisch stark schrumpfenden Saarland.

Aufgrund seiner geografischen Lage, der hohen Zahl internationaler Studienprogramme und der engen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Rahmen der Universität der Großregion weist das Saarland bereits traditionell einen hohen Anteil von Studierenden aus dem Ausland auf – und konnte diesen auch in der Pandemie konstant halten. Im Wintersemester 2020/21 waren insgesamt 12,8 % der Studierenden sogenannte Bildungsausländer, hatten also ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben. Im Vergleich der Bundesländer belegte das Saarland damit den sechsten Platz hinter Berlin (18,1 %), Sachsen (15,4 %), Brandenburg (14,7%), Sachsen-Anhalt (14,2 %) und Bremen (14 %). Mit Ausnahme von Baden-Württemberg, das als einziges Bundesland seit dem Wintersemester 2017/18 Studiengebühren für Studierende aus Nicht-EU-Ländern erhebt, ist die Zahl der internationalen Studierenden in den vergangenen Jahren in allen Bundesländern teils deutlich gestiegen. Das Saarland zeigt hier

im Vergleich merklich unterdurchschnittliche Wachstumsraten, allerdings von einem höheren Niveau ausgehend. Überproportional zugelegt haben vor allem einige ostdeutsche Bundesländer, die sich nicht zuletzt auch zur Abfederung des demografischen Wandels in besonderem Maße um diese Studierendengruppe bemühen.

Verschiebungen bei den Herkunftsländern

Haben die saarländischen Hochschulen der Internationalisierung der Lehre bisher schon einen hohen Stellenwert eingeräumt, so soll dieser zukünftig weiter gestärkt werden. Mit dieser strategischen Zielsetzung steht das Saarland jedoch nicht alleine da, die Konkurrenz durch die Hochschulstandorte in anderen Bundesländern ist groß und wird unter den Vorzeichen des demografischen Wandels weiter steigen. Zugleich zeigen sich Verschiebungen bei der regionalen Herkunft der internationalen Studierenden – mit Auswirkungen auf die Nachfrage nach Studienprogrammen und dem Bedarf an begleitenden Unterstützungsangeboten.

Nach wie vor liegt der Anteil der Studierenden aus Frankreich vorne, mit 16,7 % in 2020 hat dieser in den vergangenen zehn Jahren sogar weiter zulegt (2010: 13,4 %).¹⁵ Abgenommen hat in dieser Zeit die Zahl der Studierenden aus Luxemburg (von 7,1 % in 2010 auf 6,1 % in 2020), die traditionell den zweiten Platz unter den Herkunftsländern einnahmen. Dafür folgen nun auf den Plätzen zwei und drei Studierende aus Syrien (8,1 %) sowie China (6,5 %). Zugelegt hat ebenso Indien als Herkunftsland, das mit einem Anteil von 5,7 % 2020 Platz fünf belegt. Während sich Studierende aus Syrien und dem Nahen Osten überwiegend für ein Bachelorstudium einschreiben, sind Studierende aus Asien überdurchschnittlich häufig in Master- und Promotionsprogrammen zu finden.¹⁶ Wie Studien zeigen, nimmt mit einer steigenden Zahl internationaler Studierender auch die Gefahr von Studienabbrüchen zu: Im Bundesdurchschnitt beenden 45 % dieser Studierenden ihr Bachelorstudium und 29 % ihr Masterstudium ohne Abschluss. Sie sind damit weniger erfolgreich als ihre deutschen Mitstudierenden (28 % und 19 %) und benötigen mehr Unterstützung sowie eine stärker strukturierte Studieneingangsphase.¹⁷

Laut KMK bis 2030 weniger Studierende

Nach der aktuellen Vorausberechnung der KMK wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland der langjährige Trend stetig steigender Studierendenzahlen in den kommenden Jahren so nicht fortsetzen. Ein kontinuierlicher Rückgang wird im Gesamtzeitraum bis 2030 in den westdeutschen Flächenländern erwartet, während für die ostdeutschen Länder und die Stadtstaaten weiter Zuwächse prognostiziert werden.¹⁸ An den staatlichen Hochschulen des Saarlandes sind die Auswirkungen des demografischen Wandels bereits seit etwa 2015 mit dem Abflauen der doppelten Abiturjahrgänge von 2009 spürbar. Ausgehend von 23.239 Studierenden im Bezugsjahr 2019 rechnet die KMK so schon für den ersten Prognose-Wert in 2021 mit einer Abnahme der Studierendenzahlen auf rund 22.800 – also merklich unter den vorläufigen Ergebnissen für das Wintersemester 2021/22 wie auch unter dem endgültigen Wert für das Wintersemester 2020/21 (vgl. Grafik 2). Die leicht rückläufige Entwicklung soll sich bis 2030

fortsetzen, so dass zum Ende des Prognosezeitraums im Saarland rund 21.600 Studierende an den Hochschulen in staatlicher Trägerschaft erwartet werden. Diese Rechnung lässt jedoch zwei Faktoren mit je gegenteiligen Effekten auf die Gesamtzahl der Studierenden unberücksichtigt: Zum einen wird die im Saarland angekündigte Rückkehr zu G9 einen reduzierten Abiturjahrgang zur Folge haben, was für die Hochschulen nochmals eine besondere, auch finanziell wirksame Herausforderung darstellen wird. Zum anderen bleiben bei der Vorausberechnung die Auswirkungen der Corona-Pandemie explizit außen vor.

Coronabedingt weniger Hochschulabsolventen im Jahr 2020

So verweist die KMK selbst auf den Umstand, dass ein Effekt der Pandemie offenbar darin besteht, Abschlussprüfungen zu verschieben, wodurch die Studierenden länger im System bleiben. Pandemiebedingt waren Bibliotheken, Labore und Werkstätten zeitweise geschlossen oder nur eingeschränkt nutzbar. Das hat nicht nur die Durchführung von Prüfungen, sondern auch die Prüfungsvorbereitung für die Studierenden erschwert. Möglicherweise wurden auch Prüfungen verschoben, um sich nicht auf einen tendenziell unsicheren oder eventuell weniger aufnahmefähigen Arbeitsmarkt begeben zu müssen.

In der Tat ist in allen Bundesländern für das Prüfungsjahr 2020 ein teils deutlicher Rückgang der Absolventenzahlen zu verzeichnen. Bundesweit waren es 6,2 % weniger als im Vorjahr. Im Saarland fiel das Minus mit rund 2 % auf nun insgesamt 5.765 bestandene Prüfungen (davon 3.607 an staatlichen Hochschulen) merklich geringer aus.¹⁹ Zudem zeigen sich je nach Hochschule und Studierendengruppe unterschiedliche Entwicklungen: So geht die Abnahme der Gesamtzahl der Absolvierenden ausschließlich auf die private DHfPG (-18,1 %) und die HBKsaar (-16,7 %) zurück, während alle übrigen Hochschulen einen positiven Saldo aufweisen. Die UdS konnte sogar insgesamt noch ein Plus von 12 % realisieren – bei allerdings deutlich rückläufigen Zahlen der (weiblichen) Absolvierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Auch an der htw saar haben im Prüfungsjahr 2020 bei einem Gesamtplus von 4,7 % weniger ausländische Studierende einen Abschluss erworben, wobei hier die Männer betroffen waren.

Im Saarland insgesamt waren im Jahr 2020 rund 58 % aller Hochschulabschlüsse Bachelorabschlüsse, ein Viertel Masterabschlüsse. Die Zahl der Bachelorabschlüsse sank dabei um 5 % gegenüber dem Vorjahr, die der Masterabschlüsse stieg dagegen um 16 %. Bei den Lehramtsprüfungen (3 % aller Abschlüsse) gab es 18 % weniger als im Vorjahr. Die Zahl der Promotionen (3 % aller Abschlüsse) nahm sogar um mehr als ein Drittel ab, was aber aufgrund der niedrigen Fallzahlen mit durchaus üblichen Schwankungen nicht überbewertet werden sollte. Gleichwohl waren durch die Pandemie auch die Bedingungen für Forschung deutlich erschwert. Die gesunkene Zahl der Erstabschlüsse macht sich auch in der Absolventenquote bemerkbar, die im Saarland aber nur leicht um 1,2 Prozentpunkte auf 36,8 % sinkt.²⁰ Bundesweit lag die Erstabsolventenquote bezogen auf die altersgleiche Bevölkerung bei rund 30 %, zwei Prozentpunkte weniger als 2019. Wie bei den Abschlüssen ist auch hier zu erwarten, dass es sich um einen lediglich temporären Rückgang handelt.

Fazit und Ausblick: Hochschulen vor großen Herausforderungen

Mit der Corona-Pandemie erleben auch die Hochschulen eine historische Zäsur, in deren Folge sie mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert werden. Bereits zu Beginn der Pandemie haben sie in Rekordzeit und mit sehr viel Engagement, Improvisation und Mehraufwand der Beschäftigten die Präsenzlehre auf digitale Formate umgestellt und damit einen laufenden Lehrbetrieb für Studierende ermöglicht. Wie nun auch die statistischen Zahlen signalisieren, haben sie sich dabei bisher sehr gut geschlagen. Trotz Corona konnten gerade die staatlichen Hochschulen im Saarland ihre Studierendenzahlen entweder konstant halten oder sogar noch steigern. In einer zunehmend dynamischen Hochschullandschaft werden sich die saarländischen Hochschulen aber auch weiterhin großen Herausforderungen stellen müssen. Dazu zählt nicht nur die Bewältigung der anhaltenden Pandemie-Situation, die weiterhin viel Flexibilität zur Sicherung des Lehrbetriebs erfordert und in ihren mittel- und langfristigen Auswirkungen derzeit noch nicht abschätzbar ist.

Bei weitgehend gleichbleibender Studierneigung wird sich künftig aufgrund der demografischen Entwicklung vor allem in den westdeutschen Flächenländern der langjährige Trend kontinuierlich steigender Studierendenzahlen wohl nicht weiter fortsetzen. Im überdurchschnittlich stark von Bevölkerungsrückgang betroffenen Saarland stellt daher der demografische Wandel für die Hochschulen eine besondere Herausforderung dar. Gleichzeitig sind die Hochschulen ein unverzichtbarer Hebel, um junge qualifizierte Menschen ins Land zu holen oder hier zu halten. Bereits heute sind die Bewerberzahlen an den beiden großen Hochschulen des Landes rückläufig. Die htw saar etwa spürt dies bereits deutlich in den für die Saar-Industrie so wichtigen Ingenieurwissenschaften. Um hier wie auch in anderen Bereichen absehbare Lücken zu schließen oder gar nicht erst entstehen zu lassen, müssen die Hochschulen alle Anstrengungen unternehmen, in der Spitze wie in der Breite Studierende zu halten, ihren Studienerfolg zu sichern und zusätzliche Studierendenpotenziale zu erschließen. Im Fokus steht hier insbesondere die weitere Internationalisierung der Lehre durch den Ausbau mehrsprachiger Studiengänge und begleitender Unterstützungsangebote für internationale Studierende. Lohnend und unter dem Aspekt der Chancengleichheit auch notwendig ist außerdem der Blick auf andere, quantitativ durchaus gewichtige Studierendengruppen, etwa Studierende aus Nichtakademikerhaushalten (vgl. Kap. 1.9.2).

Klar ist: Die saarländischen Hochschulen werden sich in einer durch wachsende nationale und internationale Konkurrenz sowie kontinuierlich steigende Anforderungen geprägten Hochschullandschaft nur mit einer überzeugenden und stetig weiterentwickelnden Qualität von Studium und Lehre in der Breite des Fächerspektrums behaupten können. Denn die Wahl der Hochschule wird neben individuellen Aspekten sowie dem kulturellen und gesellschaftlichen Umfeld vor allem vom Studienangebot, den Studienbedingungen, der Ausbildungsqualität und der wissenschaftlichen Reputation beeinflusst. Das kann nur gelingen mit auskömmlicher finanzieller Rückendeckung. In dieser Hinsicht haben die saarländischen Hochschulen jedoch klaren Nachholbedarf. Betrachtet man die Ausgaben der öffentlichen Haushalte für Hochschulen, so weist das Saarland im Jahr 2020 gegenüber der Situation in 2010 als einziges Bundesland ein Minus aus, während fast alle anderen Bundesländer mit zweistelligen Zuwachsraten aufwarten

konnten.²¹ Hier zeigen sich deutlich die Auswirkungen der drastischen Budgetkürzungen im Zeitraum von 2014 bis 2020.

Nun sind die Hochschulen zwar nach wie vor nicht auf Rosen gebettet, aber in jüngster Zeit hat sich ihre Finanzsituation durch zusätzliche Landesmittel wieder etwas gebessert. Positiv ist ebenso die von der Bundesregierung ab 2022 angekündigte Dynamisierung der Mittel aus dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“. Analog zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten die Hochschulen damit mehr Planungssicherheit und ihrer chronischen Unterfinanzierung (vor allem der Lehre) wird ein Stück weit entgegengewirkt. Angesichts der aktuell rasant steigenden Inflationsrate fällt das anvisierte Plus von 3 % jährlich allerdings viel zu niedrig aus. Das gilt erst recht für die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2022-2025 der beiden größten Hochschulen des Landes verankerte Sachmittelinflation in Höhe von 1,5 %. Hier muss nachgesteuert werden. Denn nur mit einer verlässlichen, dauerhaft auskömmlichen Grundfinanzierung können die saarländischen Hochschulen konkurrenzfähig bleiben und den steigenden Anforderungen gerecht werden. Nach Jahren harter Sparmaßnahmen gilt es nun, ihre Leistungskraft und Wettbewerbsfähigkeit durch notwendige Investitionen langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln.

- ¹ Datenquelle hier und im Folgenden (sofern nicht anders vermerkt): Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1.
- ² KMK – Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Zahl der Schüler/-innen und Absolvierenden 2020 bis 2035. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 230, November 2021. Berlin.
- ³ Die angekündigte Rückkehr zu G9 im Saarland lässt bei diesem Wert einen temporären Rückgang erwarten.
- ⁴ Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes Nr. 071 vom 15. Dezember 2021 unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/12/PD21_N071_21.html (letzter Zugriff am 24.01.22).
- ⁵ Studienanfänger mit einer im Saarland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung (HZB) machen 48 % der altersgleichen Bevölkerung aus. In absoluten Zahlen haben fast 2.200 junge Männer und gut 2.400 junge Frauen mit einer saarländischen HZB im Jahr 2020 erstmals ein Studium an einer deutschen Hochschule aufgenommen.
- ⁶ Als internationale Studienanfänger oder internationale Studierende werden Personen bezeichnet, die sich mit einer im Ausland erworbenen Studienberechtigung oder auf Basis eines ausländischen Hochschulabschlusses an einer deutschen Hochschule einschreiben.
- ⁷ Vgl. Kerst, Christian/Weilage, Insa/Gehrke, Birgit: Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2022. Studie zum deutschen Innovationssystem Nr. 1-2022, Hannover/Berlin, Februar 2022, S. 17.
- ⁸ Eigene Berechnungen auf Basis verschiedener Jahrgänge der Fachserie 11, Reihe 4.3.1 und der Fachserie 11, Reihe 4.1 (jeweils Sommer- und Wintersemester).
- ⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen – Vorbericht Wintersemester 2021/22, Fachserie 11, Reihe 4.1 vom 14.03.22.
- ¹⁰ Da für 2021 noch keine Daten zu internationalen Studierenden verfügbar sind, wird hier auf das Ausländerkonzept zurückgegriffen, das näherungsweise die internationalen Studierenden abbildet.
- ¹¹ Vgl. hierzu auch die Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14.03.22, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_106_213.html (letzter Zugriff am 16.03.22).
- ¹² Vgl. KMK – Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2021 bis 2030. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 229, November 2021, Berlin.
- ¹³ Vgl. hier und im Folgenden DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst / DZHW: Wissenschaft weltweit 2021. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit, Bielefeld, Oktober 2021, S. 60 f. sowie dies.: Wissenschaft weltweit kompakt 2022, Bielefeld, März 2022.
- ¹⁴ Kerst, Christian/Weilage, Insa/Gehrke, Birgit, a. a. O., S. 20 f.
- ¹⁵ Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Tabelle 07.2 (internationale Kennzahlen).
- ¹⁶ Vgl. Kerst, Christian/Weilage, Insa/Gehrke, Birgit, a. a. O., S. 21.
- ¹⁷ Vgl. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich): Dem demografischen Wandel entgegen. Wie schrumpfende Hochschulstandorte internationale Studierende gewinnen und halten, Berlin, 2019, S. 5.
- ¹⁸ Vgl. KMK-Dokumentation Nr. 229, November 2021, a. a. O., S. 29 ff.
- ¹⁹ Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, eigene Berechnungen.
- ²⁰ Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1.
- ²¹ Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank Genesis, Bildungsberichterstattung für nationale Zwecke (2015-2020 vorläufiges Ist); eigene Berechnungen (Datenabruf: 10.01.2022). Die im Bildungsfinanzbericht 2021 für das Saarland ausgewiesenen „laufenden Ausgaben (Grundmittel) je Studierenden an öffentlichen Hochschulen“ (S. 136) geben ein (positiv) verzerrtes Bild wieder, da bei den Grundmitteln für das Saarland (als einzigem Bundesland) drittmittelfinanzierte Ausgaben ebenfalls in die Berechnung eingeflossen sind.

9.2 Für eine chancengerechte Hochschulbildung

Die Bildungschancen in Deutschland sind nach wie vor sehr ungleich verteilt. Die soziale Herkunft und der Bildungshintergrund des Elternhauses entscheiden immer noch maßgeblich über den Bildungserfolg auch im Hochschulsystem. Diese sozialen Ungleichheiten werden durch die Pandemie verschärft, und zwar nicht nur für Studierende aus Nichtakademikerfamilien. Hier gilt es, bedarfsorientiert und zielgruppen-spezifisch Unterstützung für besonders betroffene Studierendengruppen zu leisten. Für mehr Chancengleichheit muss aber vor allem das BAföG grundlegend reformiert und an veränderte Studien- und Lebenswirklichkeiten angepasst werden.

Gut die Hälfte aller Menschen eines Geburtsjahrgangs nimmt heute ein Studium auf (vgl. Kap. I.9.1). Gestiegene Bildungsaspirationen junger Menschen und ihrer Eltern, eine wachsende Zahl an Hochschulzugangsberechtigungen und ein steigender Bedarf an wissenschaftlichen Qualifikationen haben zu einem starken Zustrom an die Hochschulen geführt. Neben dem Berufsbildungssystem sind die Hochschulen heute der zweite Pfeiler der beruflichen Vorbereitung nachwachsender Generationen für den Arbeitsmarkt und zur Persönlichkeitsentwicklung junger Erwachsener. Der Besuch einer Universität oder einer Fachhochschule gilt mittlerweile als Normalfall. Gleichwohl sind die Bildungschancen in Deutschland weiterhin sehr ungleich verteilt. Trotz anhaltender Bildungsexpansion, des Ausbaus verschiedener Bildungswege und der Öffnung der Hochschulen für Kinder aus weniger privilegierten Elternhäusern bestehen bis heute erhebliche herkunftsbedingte Unterschiede in der Beteiligung an hochschulischer Bildung.¹ Nach wie vor gilt: Kinder aus Akademikerfamilien haben deutlich bessere Chancen, ein Studium zu beginnen als Kinder aus nichtakademischen Elternhäusern.

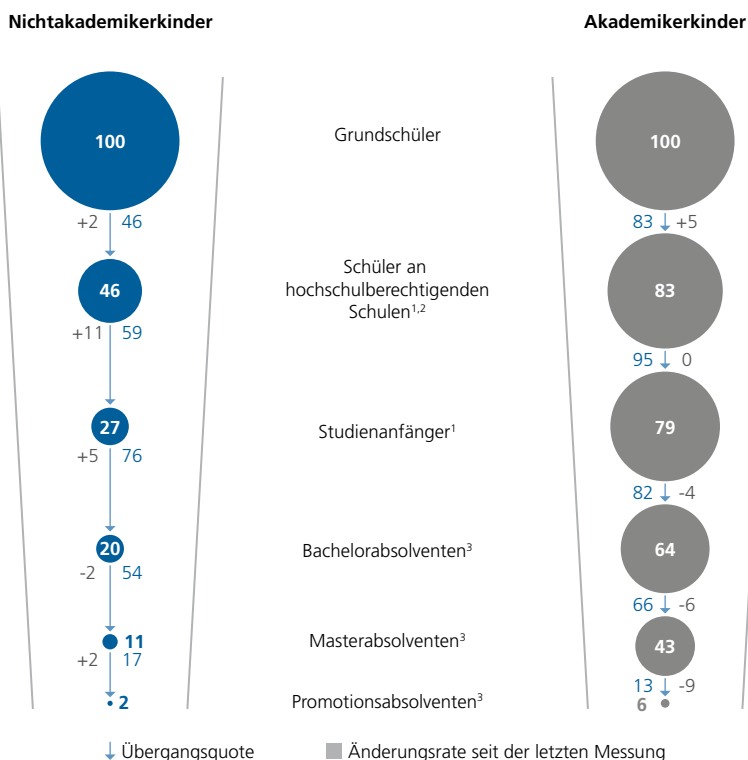
Sozialer Hintergrund weiterhin entscheidend für Bildungserfolg

Dieser Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und sozialem Hintergrund ist empirisch seit vielen Jahren gut belegt und wird durch eine aktuelle Studie von Stifterverband und McKinsey² erneut bestätigt: Danach nehmen statistisch gesehen von 100 Arbeiterkindern,³ die die Grundschule besuchen, später nur 27 ein Studium auf (vgl. Grafik 1). Von 100 Kindern aus Akademikerhaushalten schreiben sich dagegen im Schnitt 79 an einer Hochschule ein. Das führt dazu, dass zwar 71 % der Grundschüler aus Nichtakademikerfamilien kommen, ihr Anteil an den Hochschulen aber nur noch knapp 50 % beträgt. Diese deutliche Selektion ist das Ergebnis unterschiedlicher Übergangsquoten von der weiterführenden Schule zur Hochschule, die bei Akademikerkindern mit 95 % erheblich höher ist als bei Arbeiterkindern (59 %).

Ist der Sprung an die Universität oder Fachhochschule erst einmal geschafft, verringern sich die Unterschiede zunächst merklich: Die Quote der Nichtakademikerkinder, die vom Studienanfang bis zum erfolgreichen Bachelorabschluss dabeibleiben, liegt bei 76 %, die ihrer Kommilitonen aus Akademikerhaushalten beträgt 82 %. In der Vorläuferstudie von 2018/19 gab es an dieser Stelle noch eine Differenz von 15 Prozentpunkten, so dass zumindest hier einige Fortschritte zu

Grafik 1

Bildungstrichter: Grundschule – Studium – Promotion



Lesehilfe: 27 von 100 Nichtakademikerkindern beginnen mit einem Studium, elf von 100 Nichtakademikerkindern erwerben den Mastertitel, zwei den Dokortitel

¹ Gymnasium, integrierte Schulen, Förderschulen und berufliche Schulen, die Hochschulzugang ermöglichen

² Nichtakademikerkinder bezieht sich auf sozioökonomischen Status niedrig; Akademikerkinder bezieht sich auf sozioökonomischen Status hoch; für jeden Schüler wird ein Index für den höchsten beruflichen Status der Familie gebildet; Index basiert auf Daten zu Einkommen und Bildungsniveau unterschiedlicher Berufe; gegenübergestellt werden 25 Prozent der Schüler mit höchsten Indexwerten (hoch) und 25 Prozent mit niedrigsten Indexwerten (niedrig); Datenstand 2016

³ Nichtakademikerkinder: kein Elternteil mit Hochschulabschluss; Akademikerkinder: mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluss, Datenstand 2019

Quelle: Stifterverband/McKinsey (2021)

Datenbasis: 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks; KOAB 2021; Nationaler Bildungsbericht 2020; Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Statistisches Bundesamt; DZHW (NACAPS 2019)

Arbeitskammer

verzeichnen sind. In der Phase vom Beginn des Bachelorstudiums bis zu dessen Abschluss ist damit die soziale Selektion (etwa durch sozialspezifische Abbruchquoten) relativ am geringsten ausgeprägt. Gleichwohl haben Akademikerkinder in der Gesamtbetrachtung immer noch eine dreimal so hohe Chance auf einen Bachelorabschluss wie Arbeiterkinder.

Deutliche Unterschiede finden sich dann wieder vor und während der Masterphase: Von 100 Bachelorabsolventen aus akademischen Elternhäusern wechseln 66 % in ein Masterstudium, aus nichtakademischen Elternhäusern sind es mit 54 % rund zwölf Prozentpunkte weniger. Insgesamt erwerben von anfänglich 100 Grundschulern aus Nichtakademikerfamilien letztlich nur elf einen Mastertitel. Von den Akademikerkindern sind es aber mit 43 fast viermal so viele. Bei der Promotion beträgt das Verhältnis bei den Arbeiterkindern schließlich 2:100, bei den Akademikerkindern 6:100.

Vielfältige Ursachen herkunftsbedingter Ungleichheiten

Insgesamt überschreiten die hier im Fokus stehenden Arbeiterkinder die verschiedenen Schwellen im deutschen Bildungssystem auch heutzutage immer noch seltener als Kinder aus Akademikerhaushalten. Als besonders große Hürden auf dem Bildungsweg erweisen sich dabei der Übergang zu einer hochschulberechtigenden Schule sowie der darauffolgende Wechsel an eine Hochschule – an diesen Stellen fällt die soziale Auslese von Nichtakademikerkindern überproportional hoch aus. Die Ursachen dieser herkunftsspezifischen Disparitäten sind vielfältig. Neben regionalen Rahmenbedingungen und Studienmöglichkeiten wirken Herkunftseffekte aufgrund des sozioökonomischen Status und unterschiedlicher kultureller Bedingungen im Elternhaus, die sich in den schulischen Leistungen der Kinder niederschlagen.⁴ Einen wesentlichen Einfluss hat aber auch und vor allem das Verhalten bei Bildungsentscheidungen, die beim Durchlaufen des deutschen Bildungssystems zur Fortsetzung des weiteren Bildungsweges getroffen werden müssen. Diese werden durch die Abwägung von Kosten (monetäre Kosten und Verzichtskosten) und Nutzen (Berufschancen, Einkommen, Erhalt des elterlichen Status) unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Erfolgchancen bestimmt, die in hohem Maße sozial geprägt sind.⁵

So können bildungsnähere Elternhäuser nicht nur mehr Ressourcen zur gezielten Förderung ihrer Kinder einsetzen, sondern hier wird auch ein höherer Bildungsabschluss als Teil der Sicherung des eigenen sozialen Status der Familie angesehen. Bildungsferne und einkommensschwächere Familien wiederum tendieren häufig dazu, die Kosten für höhere Bildung zu überschätzen und Bildungserträge zu unterschätzen – ungeachtet des vielleicht hohen Bildungspotenzials ihres Kindes.⁶ In der Folge erhalten Arbeiterkinder oftmals weniger finanzielle Unterstützung von ihren Eltern, entweder wegen der Einkommensschwäche oder eben aufgrund einer geringeren Bereitschaft, ein Studium zu finanzieren. Hinzu kommen Nachteile in der häuslichen Lernumgebung, generell weniger Unterstützung beim Lernen durch die Eltern sowie fehlende Rollenbilder und Erfahrungswerte im sozialen Umfeld, die dazu führen, dass sich Nichtakademikerkinder ein Studium seltener zutrauen, generell ein geringeres Interesse an einem Studium haben oder von der Fülle an Studieninformationen und den mit einem Studium verbundenen Herausforderungen überfordert sind.⁷

Da Entscheidungen über den weiteren Bildungsweg bereits an frühen Bildungsstufen wirken, im deutschen Bildungssystem aber immer noch nur schwer bzw. aufwändig revidierbar sind und daher bis zum Hochschulzugang weitertransportiert werden, bleibt der grundsätzliche Trend einer Unterrepräsentanz von Kindern aus Familien ohne akademischen Hintergrund in der Hochschul-

bildung bestehen.⁸ Dies gilt im Übrigen auch für Personen mit Migrationshintergrund, die aus einem nicht-akademisch geprägten Elternhaus stammen. Personen mit Migrationshintergrund aus einer Akademikerfamilie sind dagegen an den Hochschulen noch stärker überrepräsentiert als ihre Kommilitonen ohne Migrationshintergrund. Für diesen Bevölkerungskreis ist die Aufnahme eines Studiums von besonders hoher Bedeutung – und die Chancen auf Hochschulbildung somit noch stärker mit der sozialen Herkunft verbunden als bei Personen ohne Migrationshintergrund.⁹

Corona-Pandemie verschärft ungleiche Bildungschancen

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie droht nun, dass sich ungleiche Bildungschancen weiter verschärfen. Zwar sind im Zuge der Pandemie die Studienbedingungen insgesamt deutlich schwieriger geworden und stellen für alle Studierenden ebenso wie für die Hochschulen eine besondere Herausforderung dar. Viele empfinden die aktuelle Situation aufgrund des erhöhten Arbeitsaufwands als belastend. Auch Symptome von Stress, Depressionen und Angst scheinen zugenommen zu haben. Wie die umfangreiche coronaspezifische Sonderbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und der AG Hochschulforschung im ersten Digitalsemester ergeben hat,¹⁰ sind jedoch einige Studierendengruppen in besonderem Maße betroffen, was über ihre Studienabbruchintention, die Zufriedenheit mit dem Studium und die erwartete Verlängerung des Studiums erfasst wurde. Die durch die Pandemie veränderten Bedingungen betreffen dabei vor allem die Finanzierungssituation, die digitale Lern- und Kontaktsituation sowie die Organisation des Studiums.¹¹

Von der Pandemie besonders betroffene Studierendengruppen

Im Ergebnis stehen vier Studierendengruppen im Fokus, die seitens der Forschung auch unabhängig von der Corona-Pandemie hinsichtlich Hochschulzugang, Studienerfolg und Studienabbruch als besonders gefährdet oder verletzlich („vulnerabel“) eingestuft werden und deren Situation sich nun zusätzlich merklich verschlechtert hat.¹²

- Bei den **Studierenden aus nichtakademischen Elternhäusern** sowie bei den **internationalen Studierenden** stehen finanzielle Schwierigkeiten im Vordergrund, die sich durch die Corona-Pandemie weiter verschärft haben. In beiden Gruppen erfolgt die Finanzierung des Studiums überwiegend durch eigene Erwerbstätigkeit, die dann nach Ausbruch der Pandemie weitgehend weggefallen ist. So hat sich für 37 % der Studierenden mit Nebenjob die Erwerbssituation verschlechtert, weil sie entlassen, unbezahlt freigestellt oder in ihren Arbeitszeiten reduziert wurden. Bei 32 % waren auch die Eltern etwa durch Kurzarbeit oder die problematische wirtschaftliche Lage in den Heimatländern betroffen und konnten deshalb finanziell nicht einspringen.
- Ganz anders gelagert ist dagegen die Situation von **Studierenden mit Kind**, bei denen finanzielle Probleme kaum thematisiert wurden. Hier geht es vielmehr darum, Studium und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Die flächendeckende Schließung von Schulen

und Betreuungseinrichtungen, eine für viele Formen der digitalen Lehre ungeeignete Wohnsituation sowie die Kontaktbeschränkungen eben auch zu älteren Personen, wodurch etwa auch Großeltern als Betreuungsinstanzen weggefallen sind, haben die Vereinbarkeit von häuslichem digitalem Studium und Kinderbetreuung in hohem Maße erschwert.

- Ähnlich gestaltet sich die Lage für **Studierende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung**, die ebenso wie Studierende mit Kind auch schon vor Corona für einen erfolgreichen Studienverlauf auf ein funktionierendes soziales Netzwerk und Unterstützung aus dem privaten Umfeld angewiesen sind – unabhängig von der Form der Beeinträchtigung. Gleichzeitig ist es für beeinträchtigt Studierende eine größere Herausforderung, den Lern- und Prüfungsstoff zu bewältigen, was durch die Corona-Pandemie nochmals schwieriger geworden ist. Die oft spezifischen Anforderungen an ihre Lernumgebung sind demnach im eigenen Zuhause nicht immer erfüllt. Laut DZHW wirken gerade bei dieser Gruppe multiple Faktoren, die sie vulnerabel werden lässt.

In den Medien wurden vor allem **Studienanfänger** als besonders von der Pandemie betroffene Studierendengruppen diskutiert, was sich in der Form in den Ergebnissen des DZHW nicht gezeigt hat.¹³ Zwar handelt es sich hier grundsätzlich um eine mehr oder weniger gefährdete Gruppe, da die Abbruchquoten im ersten und zweiten Semester generell am höchsten sind. Zumindest zum Zeitpunkt der Umfrage, also im ersten Digitalsemester, gestaltete sich ihre Situation noch eher unproblematisch, da sie weitgehend zu Hause in ihrem gewohnten Umfeld geblieben sind, ihre Wohnsituation bei den Eltern offensichtlich für viele Formen digitaler Lehre durchaus geeignet ist und sich außerdem der größere Kontakt zu Eltern und außeruniversitären Freunden positiv auf ihre Lebenszufriedenheit ausgewirkt hat. Bei fortdauernder Einbindung ins gewohnte soziale Netz kam es in dieser Gruppe also eher zu einer verzögerten Hochschulsozialisation, was nach ein bis zwei Semestern durchaus zu bewältigen ist. Mittel- und langfristig sieht das natürlich völlig anders aus, da sich eine mangelnde soziale Integration an den Hochschulen negativ auf die Abbruchwahrscheinlichkeit auswirkt und auch für die Persönlichkeitsentwicklung nicht gerade förderlich ist. Nach mittlerweile vier Digitalsemestern wird es somit auch für diese Gruppe immer dringlicher, über zusätzliche und alternative, auch digitale Wege die Hochschulsozialisation zu befördern.

Deutlich größere Sorgen und in der Folge ein höheres Stressempfinden als bei den Erstsemestern haben sich laut DZHW dagegen bei den **Studienfortgeschrittenen** gezeigt. Hier gibt es vor allem Befürchtungen im Hinblick auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Diese Gruppe geht eher davon aus, dass sich zunächst ihr Studium durch die Pandemie verlängern wird und sie dann nach ihrem Abschluss länger nach einer Beschäftigung suchen müssen, allenfalls befristete Verträge bekommen werden und Einbußen im Gehalt hinnehmen müssen.

Ein signifikant höheres Stressniveau weisen die DZHW-Ergebnisse außerdem für Studierende aus, die der **COVID-19-Risikogruppe** angehören. Hier dominiert die Angst vor Infektionen, wobei es natürlich Überschneidungen mit der Gruppe der beeinträchtigt Studierenden gibt. Aufgrund des Ansteckungsrisikos ist diese Gruppe besonders vulnerabel – ein Punkt, der berücksichtigt werden muss, wenn der Ruf nach Präsenzlehre lauter wird.

Maßnahmen zur Unterstützung chancengerechter Teilhabe

Angesichts zunehmend heterogener Bildungsbiografien sind die Hochschulen bereits seit längerem gefordert, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um den Studienstart, den Studienverlauf und den Studienerfolg diverser Studierendengruppen zu befördern. Hier haben auch die saarländischen Hochschulen schon seit einigen Jahren etwa mit Mitteln des „Qualitätspakts Lehre“ sowie nun über den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ verschiedene Informations- und Unterstützungsangebote ins Leben gerufen. Diese zielen neben generellen Qualitätsverbesserungen im Bereich Studium und Lehre etwa auf die Orientierungs- und Studieneingangsphase, nehmen dabei vor allem internationale Studierende in den Blick oder dienen der Verbesserung mathematisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen. Solche Initiativen sollten thematisch und zielgruppenspezifisch weiter ausgebaut werden. Wichtige Ansprechpartner sind hier ebenso die Studierendenvertretungen, die neben eigenen Hilfsangeboten und Peer-to-Peer-Netzwerken wichtige Aufklärungsarbeit leisten und bestehende Bedarfe nochmals konkreter benennen können. Um pandemiebedingten Lernrückständen und psychosozialen Belastungen wirksam begegnen zu können, sind außerdem unter Einbeziehung studentischer Erfahrungen und mit aktiver Beteiligung der Studierenden Unterstützungs- und Beratungsangebote bedarfsgerecht zu erweitern.

Soll die Diversität der Studierenden insgesamt eingefangen werden, sind weitere Maßnahmen erforderlich.¹⁴ Für Studierende mit Kind sowie für beeinträchtigt Studierende ist etwa ein flexibles Curriculum ein ganz entscheidendes Instrument. Hier zeigen die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie, dass asynchrone digitale Lehrformate beiden Studierendengruppen entgegenkommen, da sie dann das Studium besser in ihre jeweilige Tagesstruktur einpassen können und sie sich weniger an einem starren Zeitkorsett orientieren müssen. Davon könnten auch andere Gruppen profitieren, etwa berufsbegleitend Studierende. Unabhängig von der Relevanz asynchroner Lehrformate hat die Pandemie ebenso deutlich gemacht, dass synchrone Lehrformate mit der Möglichkeit direkter Interaktion sowohl zwischen Studierenden als auch zwischen Studierenden und Lehrenden ganz entscheidend für den Studienerfolg und die Studienzufriedenheit sind. Diesen Befund konnte die DZHW-Studie über alle Studierenden hinweg feststellen. Im Hinblick auf Studierende mit Kind hat die Pandemie außerdem nochmals die Notwendigkeit von Kinderbetreuungsangeboten aufgezeigt. Um Prüfungs- und Lernanforderungen besser zu bewältigen, wäre es zudem hilfreich, für beeinträchtigt Studierende gemeinsam mit den Betroffenen speziell zugeschnittene Formate zu entwickeln und bereitzustellen. Die Erfahrungen der vergangenen beiden Jahre haben auch offengelegt, dass die technischen Ausstattungen und Gegebenheiten im häuslichen Umfeld nicht bei allen Studierenden geeignet sind, um an digitalen Lehrveranstaltungen teilzunehmen. Diese Studierenden wären in besonderem Maße auf die Bereitstellung eigener Räume in den Hochschulen angewiesen.

Studienfinanzierung in der Krise – BAföG-Reform überfällig

Essenziell sind aber gerade für die zahlenmäßig große Gruppe der Studierenden aus Nichtakademikerfamilien und für internationale Studierende ausreichende finanzielle Unterstützungsangebote. Hier hat die Corona-Pandemie das Thema Studienfinanzierung ganz zentral in den

Fokus gerückt. Deren Herzstück, die Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), hat sich in seiner derzeitigen Ausgestaltung als ungeeignet erwiesen, solche fundamentale Krisen abzufedern. Die von der Bundesregierung während der Corona-Pandemie für Studierende gewährte Überbrückungshilfe konnte die Defizite der deutschen Studienfinanzierung bei weitem nicht auffangen. Die Studierendenwerke mussten vielfach Anträge von Studierenden ablehnen, die nach dem Prinzip der Überbrückungshilfe zwar wirklich arm waren, weil sie weniger als 500 Euro auf dem Konto hatten. Aber sie waren eben nicht pandemiebedingt, sondern bereits vorher in finanziellen Schwierigkeiten. Im Saarland waren besonders viele betroffen. Hier offenbart sich laut Deutschem Studentenwerk (DSW) insgesamt eine strukturelle Armut unter Studierenden, die bereits vor der Krise virulent war und sich nun weiter verschärft hat.¹⁵ Damit zeigt sich erneut die Notwendigkeit, endlich eine grundlegende BAföG-Reform auf den Weg zu bringen.

Einst erfunden, um Kindern aus einkommensschwachen Familien ein Studium und Aufstieg durch Bildung zu ermöglichen, wird das BAföG mehr als 50 Jahre nach seinem Inkrafttreten diesem Anspruch nicht mehr gerecht. Es ist dringend überarbeitungsbedürftig, da nicht mehr zeitgemäß: zu bürokratisch, zu unflexibel und oft auch ungerecht. Heute bezieht lediglich ein Bruchteil der Studierenden überhaupt noch BAföG. Die Zahl der Geförderten ist seit Jahren rückläufig. Gerade die untere Mittelschicht wird kaum mehr erreicht, weil aufgrund zu niedrig angesetzter Freibeträge viel zu viele durch das Raster fallen. Ganz oder teilweise ausgeschlossen von einer Förderung sind außerdem Studierende in Teilzeit, solche, die die Regelstudienzeit überschritten haben, über 40 Jahre alt sind oder die an einer privaten Hochschule Studiengebühren zahlen. Bundesweit erhalten gerade mal noch 11,3 % aller Studierenden das staatliche Darlehen. Im Saarland sind es sogar nur 8,5 %. Das ist der niedrigste Wert aller Bundesländer, obwohl die Quote der Anspruchsberechtigten hierzulande mit 66,3 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt (61,2 %).¹⁶

Bundesregierung verspricht grundlegenden Neustart des BAföG

Die neue Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag¹⁷ auf die Fahnen geschrieben, das BAföG grundlegend zu reformieren. Einen ersten Teil der geplanten Reform hat das Bundeskabinett bereits Anfang April 2022 auf den Weg gebracht. Der Gesetzentwurf, der noch das parlamentarische Verfahren in Bundestag und Bundesrat durchlaufen muss, soll zum kommenden Wintersemester in Kraft treten. Demnach ist vorgesehen, die Bedarfssätze für Studierende um 5 % von 427 auf 449 Euro pro Monat anzuheben. Wer nicht mehr bei den Eltern wohnt, bekommt außerdem 11 % mehr für die Miete, also 360 Euro statt wie bisher 327 Euro. Geplant ist ebenso die Anhebung der Freibeträge: Bisher bleiben 2.000 Euro des Elterneinkommens anrechnungsfrei, künftig sollen es 2.400 Euro sein. Zusätzlich sollen Studierende nun 330 Euro statt nur 290 Euro im Nebenjob verdienen können, ohne dass sich das auf die BAföG-Höhe auswirkt. Der Vermögensfreibetrag soll von 8.200 auf 45.000 Euro steigen. Damit auch zu einer späteren Zeit in der Bildungsbiografie noch ein Studium aufgenommen werden kann, soll zudem die Altersgrenze von 30 Jahren im Bachelor und 35 Jahren im Masterstudium bei BAföG-Beginn auf dann einheitlich 45 Jahren angehoben werden.

Erster Gesetzentwurf bleibt hinter den Erwartungen zurück

Zweifellos sieht der vorgelegte Gesetzentwurf eine Reihe von Verbesserungen vor, die auch etwa seitens der Gewerkschaften und Studierendenvertretungen immer wieder gefordert wurden.¹⁸ Dazu gehört insbesondere die Erhöhung der Elternfreibeträge, die mit einem Plus von 20 % kräftig ausfällt und einen der wichtigsten Punkte darstellt, um wieder mehr Studierende (insbesondere aus der unteren Mittelschicht) zu erreichen. Grundsätzlich positiv ist die geplante Anhebung der Altersgrenzen, wenngleich deren vollständige Abschaffung den Anforderungen der Arbeitswelt nach lebensbegleitendem Lernen deutlich mehr entsprechen würde. Ein Schritt in die richtige Richtung ist ebenso die geplante Erhöhung der Bedarfssätze und Wohnpauschalen, die allerdings angesichts der hohen Inflation und regional stark variierender Wohnkosten zur tatsächlichen Bedarfsdeckung nicht ausreichen wird. Damit diese nach vier Nullrunden seit 2015 den gestiegenen Lebenshaltungskosten nicht chronisch hinterherhinken, empfiehlt der DGB etwa eine pauschale Erhöhung um 150 Euro monatlich – also deutlich mehr als im Gesetzentwurf vorgesehen. Mit einer bedarfsdeckenden Aufstockung des BAföG wären auch weniger Studierende auf einen Nebenjob angewiesen und könnten sich stattdessen voll und ganz ihrem Studium widmen. Kritisch ist außerdem, dass eine regelmäßige Erhöhung der Bedarfssätze nicht verbindlich festgeschrieben ist.

Insgesamt folgerichtig ist die vorgesehene Anpassung der Freibeträge vom eigenen Vermögen an die Regelungen im Aufstiegs-BAföG, obwohl nur wenige Studierende die Vermögensgrenze von 45.000 Euro überhaupt erreichen dürften. Hiervon profitieren also in erster Linie Studierende, die ohnehin über ein ausreichendes finanzielles Polster verfügen. Ausdrücklich kritisch zu bewerten sind die Pläne der Bundesregierung für ein mögliches zinsfreies Vollkreditdarlehen. Dieses mag zwar eine bessere Alternative zu teuren Studienkrediten darstellen, lässt aber vor allem die für ein Mehr an Chancengleichheit so wichtige Rückkehr zum Vollzuschuss gänzlich unberücksichtigt. Gerade für Studierende aus Arbeiterfamilien wäre dies ein wichtiger Schritt gewesen, um der Angst vor Verschuldung wirksam begegnen zu können.

Hinter den Erwartungen zurück bleibt ebenso die Implementierung des vielfach geforderten Notfallmechanismus, der nach den Plänen der Bundesregierung nur Studierenden zugutekommt, die bereits BAföG erhalten. Gerade die Corona-Pandemie hat jedoch gezeigt, dass dieser Ansatz zu kurz greift und die Gruppe derer, die in Krisensituationen auf Unterstützung angewiesen sind, deutlich größer ist. Weiter auf sich warten lassen zudem die im Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen einer strukturellen BAföG-Reform hin zu mehr Elternunabhängigkeit der Förderung und einer längeren Förderungshöchstdauer, die der realen durchschnittlichen Studienzzeit entspricht. Im vorliegenden Gesetzentwurf unberücksichtigt bleibt außerdem die überfällige Förderung von Studierenden in offiziellen Teilzeitstudiengängen, die laut Koalitionsvertrag „geprüft“ werden soll. Überhaupt nicht thematisiert hat die Bundesregierung bisher die Förderung eines Orientierungssemesters, obwohl das ein überzeugender Ansatz wäre, um Studienabbruch zu verhindern.¹⁹ Darüber hinaus fehlt die Finanzierung von Studienbeiträgen, was angesichts steigender Studierendenzahlen an privaten Hochschulen wichtig gewesen wäre. Alles in allem gibt es daher auch aus Sicht der Arbeitskammer noch viel Nachbesserungsbedarf und offene Punkte hin zu einer tatsächlich grundlegenden BAföG-Strukturreform.

- ¹ Neben Studienberechtigten aus weniger privilegierten Familien können insbesondere auch Frauen ihre Bildungsaspirationen oftmals nicht realisieren (zu Aspekten geschlechtsspezifischer Studienfachwahl vgl. Kapitel I.10.5).
- ² Vgl. hier und im Folgenden: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V./McKinsey & Company: Vom Arbeiterkind zum Doktor: Der Hürdenlauf auf dem Bildungsweg der Erststudierenden, Essen, Oktober 2021.
- ³ Unter den Begriffen Nichtakademiker-Kinder, Arbeiterkinder oder Studierende der ersten Generation werden all jene zusammengefasst, bei denen kein Elternteil studiert hat.
- ⁴ Vgl. Leuze, Kathrin und Lörz, Markus: Bildungsverläufe im Hochschulbereich, in: Köller, Olaf u. a. (Hrsg.): Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale, Bad Heilbrunn 2019, S. 634.
- ⁵ Sogenannte primäre und sekundäre Herkunftseffekte nach dem Modell des französischen Soziologen Raymond Boudon (1974), das sich als Erklärung der Ungleichheiten im Hochschulzugang wie auch für den Schulbereich bewährt hat. Vgl. hierzu auch Maaz, Kai und Dumont, Hanna: Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft (Kap. I.8.2), in: Köller, Olaf u. a. (Hrsg.), a. a. O., S. 301-315.
- ⁶ Vgl. Kracke, Nancy u. a.: Beteiligung an Hochschulbildung. Chancen(un)gleichheit in Deutschland, DZHW-Brief 03/2018, S. 2.
- ⁷ Vgl. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V./McKinsey & Company, a. a. O., S. 6 f.
- ⁸ Über den generellen Zugang zu einem Hochschulstudium hinaus bestehen weitere Unterschiede nach sozialer Herkunft (und Geschlecht), etwa hinsichtlich der Art des Hochschultyps und der gewählten Fachrichtung sowie mit Blick auf den angestrebten Studienabschluss und den Studienerfolg. Je nach den sozialen, finanziellen und kulturellen Ausgangsbedingungen unterscheiden sich zudem die Dauer des Studiums, das Abbruchrisiko, die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts sowie (siehe oben) der Übergang in ein Masterstudium, vgl. ausführlich Leuze, Kathrin und Lörz, Markus: Bildungsverläufe im Hochschulbereich, in: Köller, O. u. a. (Hrsg.), a. a. O., S. 629-661.
- ⁹ Vgl. Kracke, Nancy u. a., a. a. O., S. 6 f.
- ¹⁰ An der bundesweiten Corona-Befragung nahmen im Sommersemester 2020 knapp 28.600 Studierende teil. Die Ergebnisse hat das DZHW in einer ganzen Reihe an Publikationen und Vorträgen mit unterschiedlichen Schwerpunkten präsentiert, vgl. hierzu im Einzelnen (im Rahmen des übergreifenden Projekts der generellen Studierendenbefragung) https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=650 (letzter Zugriff am 15.03.22).
- ¹¹ Als psychologischer Faktor wurde zudem die Sorge vor einer Infektion mit dem Corona-Virus untersucht.
- ¹² Vgl. Zimmer, Lena M./Lörz, Markus/Marczuk, Anna: Studieren in Zeiten der Corona-Pandemie: Vulnerable Studierendengruppen im Fokus, DZHW-Brief 02/2021 sowie Becker, Karsten und Lörz, Markus: Studieren während der Corona-Pandemie: Die finanzielle Situation von Studierenden und mögliche Auswirkungen auf das Studium, DZHW-Brief 09/2020.
- ¹³ Vgl. hier und im Folgenden: Vulnerable Studierende in der Corona-Pandemie, Interview mit Lena Zimmer (DZHW) vom 24.11.2021 im Rahmen der Studiwoche des Hochschulforums Digitalisierung (abrufbar unter <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/vulnerable-studierende-corona-pandemie-lena-zimmer?msclid=80a80b32a8f111ecacfe8dd2cf724b43>, letzter Zugriff am 18.03.22).
- ¹⁴ Ebd.
- ¹⁵ Vgl. Pressemitteilung des Deutschen Studentenwerks vom 24.07.2020: Überbrückungshilfe für Studierende ist keine Lösung für strukturelle Armut.
- ¹⁶ Zahlen aus (teilweise eigene Berechnungen): Statistisches Bundesamt: Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2020, Fachserie 11, Reihe 4.7 sowie 22. BAföG-Bericht der Bundesregierung, Drucksache 20/413 vom 27.12.2021.
- ¹⁷ Vgl. Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 97.
- ¹⁸ Vgl. hierzu die Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf für das 27. Gesetz zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (27. BAföGÄndG) sowie den Gastbeitrag von Lone Grotheer, Vorstandsmitglied des Studierendenverbands fzs, im Wiarda-Blog vom 12.04.2022 („Eine Reform, die keine ist“), abrufbar unter: <https://www.jmwiarda.de/2022/04/12/eine-reform-die-keine-ist/> (letzter Zugriff am 22.04.22).
- ¹⁹ Vgl. Interview von Jan-Martin Wiarda mit M. Anbuhl, Generalsekretär des Deutschen Studentenwerks, und U. Müller, Leiter Politische Analysen beim Centrum für Hochschulentwicklung vom 08.12.2021, abrufbar unter <https://www.jmwiarda.de/2021/12/08/ein-absturz-sondergleichen-aber-die-grundidee-ist-weiter-eine-großartige/> (letzter Zugriff am 15.03.22).

9.3 Gute Wissenschaft braucht Gute Arbeit

Unsichere Karrierewege, Befristung als Regelfall, Kettenverträge mit kurzen Laufzeiten, unbezahlte Mehrarbeit – die prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sind nicht nur eine starke Belastung für die Betroffenen. Sie mindern auch die Qualität von Forschung und Lehre sowie die Attraktivität der Hochschulen als Arbeitgeberinnen. Der Handlungsbedarf ist groß, eine Umsetzung gelingt nur im Zusammenwirken von Bund, Land und Hochschulen: Neben einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der Abschaffung sachgrundloser Befristungen braucht es Dauerstellen für Daueraufgaben, neue Personalstrukturen und Karriereperspektiven sowie Mitbestimmung und Tarifschutz für alle Beschäftigten. Voraussetzung ist eine verlässliche, dauerhaft auskömmliche Grundfinanzierung der Hochschulen.

Die prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen schon seit vielen Jahren in der Kritik. Wie der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst (BuWiN) zeigt, ist die weit überwiegende Mehrheit des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals befristet angestellt – und zudem auf Basis von Kurzzeitkettenverträgen, zwischen denen oft Beschäftigungslücken klaffen.

Befristungen als Regelfall im Wissenschaftsbetrieb

So müssen sich laut aktuellem BuWiN 92 % der unter 45-Jährigen (ohne Professoren) mit einem Zeitvertrag begnügen. Die unter 35-Jährigen weisen dabei mit 98 % nochmals deutlich höhere Befristungsquoten auf als Personen zwischen 35 und 45 Jahren (77 %). Kaum geringer als an den Hochschulen ist der Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Bei den unter 35-Jährigen ohne Promotion liegt die Quote bei 90 %, bei den Promovierten unter 45 Jahren bei 72 %. Zu den hohen Befristungsquoten, die sich seit 2010 kaum verändert haben, kommen kurze Vertragslaufzeiten: Sie betragen bei Postdocs 28 Monate und bei Doktoranden im Schnitt 22 Monate.¹ Solche Vertragslaufzeiten sind bei weitem nicht ausreichend, um Qualifikationsziele zu erreichen. Eine Promotion etwa dauert je nach Fachrichtung drei bis neun Jahre, laut BuWiN 2021 liegt der Durchschnitt aktuell bei 4,7 Jahren.

Die prekäre Arbeitssituation schafft zudem eine gravierende Abhängigkeit vom Vorgesetzten, die Machtmissbrauch begünstigt. Denn gerade durch die befristeten Kettenverträge wird die Angst verstärkt, mit einer Beschwerde die Weiterbeschäftigung in einem Anschlussvertrag zu gefährden.² Tritt der Vorgesetzte gleichzeitig als Promotionsbetreuer und Gutachter in Erscheinung, kann sich die Situation weiter verschärfen: Der Professor oder die Professorin vergibt den Job, entscheidet über das Thema der Dissertation und am Ende auch noch über den Titel.

Alltag im Wissenschaftsbetrieb ist ebenso unbezahlte Mehrarbeit: Laut BuWiN 2021 macht diese bei Promovierenden im Schnitt 13 Stunden pro Woche aus. Postdocs kommen wöchent-

lich auf durchschnittlich 10 unbezahlte Überstunden. Beschäftigte auf Teilzeitstellen arbeiten meist Vollzeit. Kaum besser sieht es bei den Vergütungen aus, die zudem fächerbedingte Ungleichbehandlungen offenbaren: So liegt der Median der monatlichen Nettoeinnahmen der Promovierenden insgesamt bei 1.700 Euro. Drei Viertel der Promovierenden in den Ingenieurwissenschaften, aber nur etwas über ein Fünftel der Promovierenden der Geisteswissenschaften haben Nettoeinkünfte von 2.000 Euro und mehr.

Lücken in Tarifschutz und Mitbestimmung

Mit Blick auf eine gerechte und faire Bezahlung ist die Situation insbesondere von Promovierenden, Mitarbeitenden mit Stipendien sowie studentischen Beschäftigten kritisch zu betrachten. Mit Ausnahme des Landes Berlin fehlt etwa für die Vielzahl studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte jegliche tarifliche Absicherung. Obwohl sie mit ihren unterstützenden Tätigkeiten in Forschung, Lehre und studienbezogener Infrastruktur für den Hochschulbetrieb unverzichtbar sind, müssen sie sich häufig mit Entgelten auf Mindestlohniveau und Kettenverträgen mit drei bis sechs Monaten Laufzeit begnügen. Auch Verstöße gegen gesetzliche Mindeststandards bei Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind keine Seltenheit.³ Während für fast alle anderen an den Hochschulen angestellten Beschäftigten der Tarifvertrag der Länder (TV-L) gilt, ist es trotz zahlreicher Protestaktionen im Rahmen der Kampagne „Keine Ausnahme!“ in der letzten Tarifrunde nicht gelungen, den tariflosen Zustand für diese große Beschäftigtengruppe zu beseitigen.⁴ Aber nicht nur die tarifliche Absicherung fehlt. In den meisten Bundesländern sind sie außerdem von der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen. Auch hierzulande finden sie bisher keine Berücksichtigung im Personalvertretungsgesetz. In Summe handelt es sich damit an den staatlichen Hochschulen des Saarlandes um rund 1.600 studentische Beschäftigte (1.000 studentische und gut 600 wissenschaftliche Hilfskräfte), die weder einem Tarifvertrag unterliegen noch von einem Personalrat vertreten werden – immerhin mehr als ein Viertel des Gesamtpersonals (in Köpfen).⁵

Ohne strikte Tarifbindung sind in der Regel ebenso außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Sie lehnen ihre Arbeitsverträge meist nur an Tarifverträge an – und das hat Folgen für die Beschäftigten. Wie die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen kritisiert,⁶ werden etwa Promovierende in manchen Instituten über niedrig dotierte Doktorandenförderverträge beschäftigt, die selbst bei Anlehnung an den TVöD oder den TV-L häufig nur mit 50 bis 75 % einer vollen Stelle vergütet werden – trotz meist deutlicher Überschreitung der wöchentlichen Regelarbeitszeit. Auch erhalten sie oft weder vermögenswirksame Leistungen noch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Problematisch ist ebenso, dass die Zuteilung zu den Erfahrungsstufen nach TVöD/TV-L sowie die Festlegung von Zulagen und Prämien häufig nicht nachvollziehbaren Regeln folgt. Noch schlechter sind nach Aussagen der Betriebs- und Personalräte die Bedingungen für manche Promovierende, aber auch Postdocs, die statt sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zu Tariflöhnen (häufig niedriger dotierte) Stipendien ohne soziale Absicherung erhalten. Für ihre Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung müssen sie selbst aufkommen. Arbeitsrechtlich besitzen sie nur einen Gaststatus mit stark eingeschränkten Rechten. So können sie sich etwa nicht an Wahlen für Betriebs- oder Personalräte beteiligen und werden von diesen auch nicht vertreten.

Unsichere Beschäftigungsperspektiven und riskante Karrierewege

Unter solchen Bedingungen leidet die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere ganz erheblich. Wer eine akademische Laufbahn im Wissenschaftssystem anstrebt, braucht Leidenschaft und Leidenschaftlichkeit: Denn diese prekäre Arbeitssituation muss in der Regel bis ins Lebensalter von Anfang oder Mitte 40 akzeptiert werden, da erst dann eine (geringe) Chance auf eine der wenigen Lebenszeitprofessuren besteht. Unterhalb der Professur sind kaum wissenschaftliche Dauerstellen vorhanden. Das erschwert die Lebens- und Familienplanung in hohem Maße, was besonders Frauen benachteiligt. Der andauernde Druck, mit Bewerbungen und dem Einwerben von Drittmitteln bereits den nächsten oder übernächsten Vertrag zu organisieren, bleibt auch nicht ohne Folgen für die physische und psychische Gesundheit.⁷ Zudem werden Privilegien reproduziert und soziale Ungleichheiten verschärft:⁸ Denn derart unsichere Beschäftigungsverhältnisse und riskante Karrierewege kann sich über einen so langen Zeitraum nur leisten, wer über ausreichend finanzielle Mittel verfügt und keine Pflege- oder Betreuungspflichten zu erfüllen hat. Wer es nicht durch den engen Flaschenhals bis zur Professur schafft, steht dann nach Ablauf der Befristungszeit in höherem Lebensalter ohne berufliche Perspektive da.

Auch Attraktivität der Wissenschaft als Arbeitgeberin leidet

Aber auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst ergeben sich Nachteile. So stehen befristete Beschäftigte seltener für die Mitarbeit in Gremien und Interessenvertretungen zur Verfügung – zumal diese keinen großen Reputationsgewinn verspricht. Bei kurzen Vertragslaufzeiten kann sich außerdem kaum Loyalität zur Arbeitgeberin entwickeln.⁹ Selbst in wissenschaftsunterstützenden Bereichen ist es nicht selten gängige Praxis, neue Stellen zunächst (sachgrundlos) befristet auszuschreiben oder diese Verträge an befristete Drittmittelprojekte zu koppeln, obwohl die jeweiligen Fachkräfte auch projektübergreifend eingesetzt werden können – und dort auch gebraucht werden. In der Folge kommt es ebenso in den Bereichen Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Technik zu Problemen bei der Rekrutierung qualifizierten Personals, zumal nicht selten die Bezahlung hinter den Vergütungen in der freien Wirtschaft zurückbleibt.

Das System gerät „mehr und mehr aus der Balance“¹⁰

Vor allem aber geht durch die mit einer hohen Befristungsquote verbundene Fluktuation des Personals ständig fachliches und institutionelles Wissen verloren. Die von der Politik und den Verantwortlichen stets beschworene Flexibilität durch hohe Fluktuation, die zu mehr Innovation und höherer wissenschaftlicher Exzellenz führen soll, lässt sich mit derart hohen Befristungsquoten keinesfalls rechtfertigen. Wie die Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft in einer Stellungnahme festhalten, lassen sich mittlerweile gegenteilige Effekte beobachten: Denn der aus dieser Praxis resultierende Erfolgs- und Konkurrenzdruck ist für eine teamorientierte, auf Austausch basierende Zusammenarbeit und damit auch für die gewünschten Innovationsimpulse wenig förderlich.

Zudem besteht die Gefahr, dass aufgrund des Drucks die Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis nicht immer eingehalten werden. Nicht zuletzt bindet der andauernde Zwang, Anträge für Drittmittelförderung zu schreiben, enorme personelle Ressourcen, die zu Lasten der eigentlichen Forschungstätigkeit gehen.¹¹ Da gleichzeitig die Erfolgsaussichten gering sind, kommen Mitglieder der Jungen Akademie in einer aktuellen Publikation zu dem Ergebnis, dass zahlreiche Förderprogramme für die Wissenschaft als Ganzes einen oft überraschend geringen Nutzen haben. Die Kombination aus hohem Aufwand und geringer Erfolgsquote mache das derzeitige Drittmittelsystem zu einem „teuren Lotteriespiel“.¹²

Langjährige Kritik an den prekären Bedingungen

In hochschul- und wissenschaftspolitischen Debatten besteht die Kritik an den prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft schon seit vielen Jahren. Sogar der Wissenschaftsrat hat bereits 2014 die Notwendigkeit grundlegender Reformen der Personalstrukturen an Universitäten festgestellt und eine deutliche Erhöhung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse gefordert.¹³ In seinem Positionspapier zur Nachfolge des Hochschulpakts vom April 2018 empfahl er die dauerhafte Finanzierung unbefristeter Stellen „in erheblichem Umfang“.¹⁴

Seitens der Gewerkschaften macht vor allem die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit langem auf die Probleme aufmerksam und mahnt erheblichen Reform- und Korrekturbedarf an. Diese Einschätzung teilen immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, auch in organisierten Netzwerken und immer häufiger im Schulterschluss mit den Gewerkschaften. So haben sich etwa 2019 GEW, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und das Mittelbau-Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft im Zuge der Kampagne „Frist ist Frust“ gemeinsam für die Weiterentwicklung des Hochschulpakts zu einem „Entfristungspakt“ eingesetzt. Anders als bisher sind die Mittel des neuen „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ durch die dauerhafte Beteiligung des Bundes verstetigt, womit ein Befristungsgrund nicht mehr gegeben ist. Eine entsprechende Online-Petition unterzeichneten in kurzer Zeit über 17.000 Personen.

Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse im Zukunftsvertrag

Zwar hat es das Ziel der Entfristung in die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern geschafft, wonach die Länder bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen setzen. Diese Vorgabe findet sich aber nur in den allgemeinen Grundsätzen, nicht dagegen in den harten Vergabekriterien. Somit liegt es an den Ländern, den Zukunftsvertrag so auszugestalten, dass er sich positiv auf die Lehre und die Beschäftigungsverhältnisse auswirkt. Vielfach kritisiert wurde, dass der Bund als wesentlicher Mittelgeber hier weitgehend auf seine Gestaltungsmacht verzichtet hat – ebenso wie auf wirkungsvolle Sanktionierungen, die sicherstellen, dass die Verwendung der Mittel durch die Länder tatsächlich zur Umsetzung der Paktziele beiträgt.¹⁵

Auch im Saarland sieht die mit den staatlichen Hochschulen abgestimmte Verpflichtungserklärung vor, „bisher befristete Stellen zu verstetigen, um die bislang temporäre Erhöhung der Aufnahmekapazität auch in Zukunft erhalten zu können“.¹⁶ Anders als etwa in Rheinland-Pfalz, wo mit der Entfristung von Stellen auch ein klares Bekenntnis für „gute Arbeitsbedingungen und verlässliche Berufsperspektiven“¹⁷ verbunden ist, wäre ein entsprechender Verweis oder (wie in Rheinland-Pfalz) eine eigenständige Zielsetzung „Gute Arbeit und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen“ in der saarländischen Vereinbarung wünschenswert gewesen.

Als Hauptindikator zur Darstellung der Entwicklung dient hierzulande der Anteil des hauptamtlichen, unbefristeten wissenschaftlich-künstlerischen Personals am gesamten wissenschaftlich-künstlerischen Personal (in % ohne Drittmittelfinanzierung, ohne Klinikum). Laut Statistischem Amt Saarland galt dies 2018 für insgesamt 820 Personen (einschließlich Professoren), was einem Anteil von 55,4 % entspricht. Dieser Wert soll sich auf rund 60 % im Durchschnitt aller saarländischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft verbessern.¹⁸ An der UdS als größter Hochschule des Landes wären damit laut Auskunft des Personalrates für das wissenschaftliche Personal immerhin 60 zusätzliche Dauerstellen im Mittelbau verbunden. Für die prekäre Gesamtsituation gerade dieser Beschäftigtengruppe werden sich nachhaltige Verbesserungen jedoch nur dann ergeben, wenn gleichzeitig die Grundmittel im Verhältnis zu Drittmitteln gestärkt werden. Bezogen auf alle rund 1.700 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: 01.12.2021), also einschließlich der Personen auf drittmittelfinanzierten Stellen, hat die UdS derzeit eine Befristungsquote von 84 % – darin spiegeln sich also schon andere Zahlenverhältnisse wider.

Protestinitiative #IchbinHanna mit großer Öffentlichkeitswirkung

Neben der hitzigen Diskussion um die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes hat die Debatte um prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft aktuell durch die öffentlichkeitswirksame Protestinitiative #IchbinHanna neuen Auftrieb erfahren. Auslöser war ein Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), wo anhand des Lebenslaufs der fiktiven Forscherin Hanna die vermeintlichen Vorteile des Sonderbefristungsrechts im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gepriesen wurden. In Reaktion darauf berichteten Tausende Betroffener auf Twitter unter dem Hashtag #IchbinHanna über ihre schwierige berufliche Situation und die Auswirkungen dieses Gesetzes auf ihr Leben. Und es hagelte massenhaft Kritik, dass im Film die strukturellen Probleme des deutschen Wissenschaftssystems nicht in den Blick genommen wurden.¹⁹

Prekäre Arbeitssituation aktuelles Thema der politischen Agenda

Mit dem Rückenwind der #IchbinHanna-Bewegung ist nun das Thema Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege in der Wissenschaft weit nach oben auf die politische Agenda gerückt. So widmet der Ampel-Koalitionsvertrag auf Bundesebene dem Thema einen ganzen Abschnitt,²⁰ in dem von Promotions- über Dauerstellen bis zum Professorinnen-Programm alle Karrierestufen

in der Wissenschaft adressiert werden.²¹ Der GEW-Slogan „Dauerstellen für Daueraufgaben“ wurde sogar wörtlich übernommen. Angekündigt wird etwa die vielfach geforderte Reform des WissZeitVG, wofür die im Frühjahr/Frühsummer 2022 erwartete Evaluation als Grundlage dienen soll. Geplant ist außerdem ein neues Bund-Länder-Programm zur Unterstützung von Hochschulen, die ihre Personal- und Organisationsstrukturen modernisieren wollen, beispielsweise durch die Einführung von Departmentstrukturen.

Für die neue SPD-Alleinregierung an der Saar ist „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ in ihrem vor der Wahl publizierten Regierungsprogramm eine der Leitlinien für einen modernen Hochschulstandort. Es wird anerkannt, dass der wissenschaftliche Mittelbau unverzichtbar zur Qualität von Forschung und Lehre beiträgt und dass gute und sichere Arbeitsplätze Voraussetzung dafür sind. Man will insgesamt den Hochschulstandort weiterentwickeln, und zwar „auf der Grundlage einer planbaren und dauerhaft auskömmlichen Grundfinanzierung“. Mit Blick auf den Themenbereich Gute Arbeit werden neben Dauerstellen für Daueraufgaben und der Stärkung (alternativer) Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der Beschäftigungsverhältnisse eine auskömmliche Entlohnung zur dauerhaften Bindung motivierter Lehr- und Forschungskräfte an den Hochschulstandort Saar als entscheidend angesehen. Auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte wird der Leitsatz Guter Arbeit anerkannt, weshalb die neue Landesregierung sie künftig im saarländischen Personalvertretungsgesetz berücksichtigen und außerdem auf Tarifverträge hinwirken will.²²

Gute politische Ansätze, aber tatsächliche Umsetzung als Maßstab

Alles in allem gibt es sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene positive Signale und ambitionierte Ansätze, in denen viel drinsteckt, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft attraktiver zu gestalten. Eine gute und sichere Arbeit für alle Beschäftigten ist am Ende auch die Basis, um die Qualität von Studium, Lehre und Forschung zu verbessern und die Attraktivität der Hochschulen als Arbeitgeberinnen zu steigern. Nun kommt es auf die Umsetzung an, nur daran wird sich die neue Regierung auf Bundes- wie Landesebene messen lassen müssen. Klar ist, dass das keiner alleine packen wird, sondern nur im Zusammenwirken von Bund, Ländern und Hochschulen gemeinsam zu schaffen ist.

Aus Sicht der Arbeitskammer sind dabei insbesondere folgende Punkte wesentlich:

- Bei der Novellierung des WissZeitVG auf Bundesebene dürfen Befristungen nur dort möglich sein, wo es tatsächlich um klar definierte temporäre Qualifikationsstellen wie der Promotion oder echte, kurzfristige Projekte mit Drittmittelfinanzierung geht. Für Postdocs, die sich nicht in einer Qualifizierungsphase befinden, sollten sogenannte Tenure-Tracks oder ein Dauervertrag die Regel werden. Außerdem braucht es verbindliche, an das Qualifizierungsziel oder die Projektdauer angepasste Mindestlaufzeiten, die wirksame Verhinderung von Kettenverträgen, eine verbindliche Ausgestaltung der familien- und behindertenpolitischen Komponente und den Wegfall der Tarifsperre. Zudem ist die sachgrundlose Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu streichen.

- Damit der Zukunftsvertrag zu einem echten Hebel für mehr Dauerstellen wird, müssen die Bundesmittel verlässlich an die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen geknüpft werden, also die mit Paktmitteln finanzierten Stellen entfristet werden. Auch gilt es sicherzustellen, dass es eine zielgerichtete Verwendung der Bundesmittel und eine angemessene finanzielle Beteiligung der Länder gibt.²³
- In seiner Zuständigkeit für die Hochschulen ist es essenzielle Aufgabe des Landes, die Grundfinanzierung der Hochschulen nachhaltig zu sichern und im Verhältnis zu befristeten Drittmitteln zu stärken. Nur mit einer planbaren, dauerhaft auskömmlichen Grundfinanzierung haben die Hochschulen den notwendigen Spielraum, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nachhaltig zu verbessern – für den wissenschaftlichen Mittelbau ebenso wie für das Personal in Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Technik.
- Im Landeshochschulgesetz sind zeitgemäße Regelungen für Karriereperspektiven, Beschäftigungsbedingungen und Stellenkategorien zu treffen. Neue Personalstrukturen müssen sich auch in der Finanzierungsstruktur des Landeshaushaltes niederschlagen. Außerdem müssen studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte endlich personalvertretungsrechtlich Berücksichtigung finden. Das Land ist ferner in der Pflicht, sich für diese Beschäftigtengruppe in der Tarifgemeinschaft der Länder aktiv für einen Tarifvertrag stark zu machen.
- Die Hochschulen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer deutlich gestiegenen Autonomie auch ihrer Verantwortung als Arbeitgeberinnen gerecht zu werden und weiter aktiv die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Hier gilt es, insbesondere den weiteren Ausbau von planbaren und attraktiven Karrierewegen voranzubringen sowie den Zukunftsvertrag mit Blick auf die Schaffung von Dauerstellen für Daueraufgaben nachhaltig umzusetzen und mit zukunftsweisenden Konzepten der Personalentwicklung zu verbinden.

¹ Vgl. hier und im Folgenden Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): BuWiN 2021, Bielefeld 2021, zusammenfassende Übersicht auf S. 108.

² Vgl. Borgwardt, Angela: Wie geht's weiter, Hanna? FES impuls, Zukunftsfähige Personalstrukturen und Karriereperspektiven an Hochschulen – Eine Stunde für die Wissenschaft Paper No. 5, März 2022, S. 2.

³ Vgl. ver.di-Pressemitteilung vom 09.04.2021 (Studentische Beschäftigte fordern Tarifvertrag – „Keine Ausnahme!“).

⁴ Erreicht wurde lediglich eine Gesprächszusage für eine Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.

⁵ Zahlen aus: Landtag des Saarlandes, Drucksache 16/1919 (16/1872) vom 14.02.2022.

⁶ Vgl. AGR – Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Beschäftigungspolitische Grundsätze für eine Forschung in gesellschaftlicher Verantwortung, AGR-Positionen, verabschiedet im Oktober 2021, S. 6 f.

- ⁷ Vgl. PBL – Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft: Stellungnahme zu #IchbinHanna, 24.09.2021.
- ⁸ Vgl. Borgwardt, Angela, a. a. O., S. 2.
- ⁹ Vgl. AGBR 2021, a. a. O., S. 7.
- ¹⁰ So die Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft in ihrer Stellungnahme von September 2021, a. a. O., S. 1.
- ¹¹ Vgl. ebd.
- ¹² Vgl. Die Junge Akademie: Drittmittelvergabe: ein teures Lotteriespiel. Pressemitteilung vom 31.01.2022.
- ¹³ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 11.07.2014. Im Juli 2013 mahnte der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zu den „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems“ (Drs. 3228-13) erstmals eine Senkung des „im internationalen Vergleich hohen Befristungsanteils unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (S. 46) an und forderte attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal (S. 45).
- ¹⁴ Vgl. Wissenschaftsrat: Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt 2020. Positionspapier, Drs. 7013-18, Trier, April 2018, S. 42.
- ¹⁵ Vgl. Ullrich, Peter: Mit dem Zukunftsvertrag in die Vergangenheit. Wird die Chance auf einen Ausstieg aus der strukturellen Prekarisierung akademischer Wissensarbeit verpasst?, in: KWI-BLOG, 24.06.2020. Abrufbar unter <https://blog.kulturwissenschaften.de/mit-dem-zukunftsvertrag-in-die-vergangenheit/> (letzter Zugriff 25.03.22).
- ¹⁶ Staatskanzlei Saarland: Verpflichtungserklärung des Saarlandes 2021-2027 nach § 2 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b I des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken, Stand: 11.05.2020, S. 5.
- ¹⁷ Rheinland-Pfalz, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur: Verpflichtungserklärung des Landes Rheinland-Pfalz gemäß § 2 der Verwaltungsvereinbarung Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken, S. 1 sowie S. 10.
- ¹⁸ Vgl. Verpflichtungserklärung des Saarlandes, a. a. O., S. 3 und S. 5.
- ¹⁹ Vgl. Borgwardt, Angela, a. a. O., S. 1 f.
- ²⁰ Vgl. Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 23.
- ²¹ Esdar, Wiebke/Wagner, Carolin: Den Wandel schaffen Bund und Länder nur gemeinsam. Gastbeitrag im Blog des Wissenschaftsjournalisten Jan-Martin Wiarda vom 16.02.2022, abrufbar unter <https://www.jmwiarda.de/2022/02/15/den-wandel-schaffen-bund-und-laender-nur-gemeinsam/?msclkid=8be1544caf6211ecbeaa4d62a68d9793> (letzter Zugriff am 28.03.22).
- ²² Vgl. Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027: „Unser Saarland-Plan“, Kapitel 2.5 Zukunft der Hochschulen. Zukunft unseres Landes.
- ²³ Vgl. Esdar, Wiebke/Wagner, Carolin, a. a. O.

10. Bildungspolitische Erfordernisse

10.1 Mit Bildung und Beteiligung zu einer eigenständigen Jugendpolitik

In der aktuellen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlich-technischen Transformation wird mit Generationengerechtigkeit, Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit argumentiert. Die tatsächlichen Menschen der zukünftigen Generationen – Gen Z, Generation Alpha und nachfolgende – werden mit den politischen Entscheidungen der vergangenen Jahre und der Gegenwart allerdings vor vollendete Tatsachen in ihrer Lebenszeit gestellt. Allein die Debatte um und die Entscheidungen über den Umgang mit dem Klimawandel finden trotz Fridays for Future und anderer Initiativen nur mit begrenzter Beteiligung statt. Dabei haben Kinder und Jugendliche nicht nur ein Menschenrecht auf Bildung, sondern ihnen kommt der komplette Katalog der Menschenrechte zu, inklusive des Rechts auf politische Beteiligung.

Junge Menschen müssen so früh wie möglich in die Lage versetzt werden, die Welt politisch sehen zu können. Hierzu bedarf es klassischer politischer Bildung, erzieherisch begleiteter Beteiligung und das – unverzichtbar – in vertrauensvoller Eigenverantwortung. Im Rahmen der Schulpflicht sowie der wachsenden Ganztagsbetreuung von der Krippe bis zur allgemeinbildenden Schule ist dies institutionell bereits möglich. Politische Bildung und auch die mit ihr verknüpfte Beteiligung – als Einübung und politische Selbsterfahrung – gibt es nach wie vor nicht an allen Schulen im Saarland in einer vergleichbar gleichwertigen Form.¹

Demokratiebildung in Form der Findung von gemeinsamen Regeln oder des politischen Verhandeln sind beispielsweise adäquate Mittel der Erziehung zur politischen Mündigkeit ab der frühkindlichen Erziehung. Erst spielerisch, aber immer in wachsender Verantwortung, können die Kleinsten bereits Formen des gleichberechtigten, grundpolitischen Umgangs lernen und gemeinsame Handlungsräume und Regeln erarbeiten und leben. Konflikte und Interessensgegensätze können bereits hier auftauchen und Grenzen des Konsenses erfahren werden. Eine solche Ausgestaltung von früher Erziehung ist damit auch Teil der wachsenden Anforderungen an die Krippen und Kitas, die bei steigender Belastung der Erzieherinnen an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kommen (siehe auch Kapitel I.4.2).

- An den Bildungsinstitutionen, die nahezu alle Kinder und Jugendliche durchlaufen, sollte flächendeckend politische Bildung in guter Qualität vermittelt werden. Hierzu müssen die Erzieherinnen, die Lehrenden, eigentlich alle Mitglieder der entstehenden multiprofessionellen Teams in die Lage versetzt werden, über den klassischen Politikunterricht hinaus Formen der politischen Teilhabe und Mitbestimmung zu ermöglichen.

Lücken der politischen Bildung und der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Darüber hinaus gibt es sogenannte „unterschätzte Räume“ der politischen/demokratischen Bildung²: In diesen Räumen oder Institutionen wird das Potenzial politischer Bildung und Beteiligung nicht ausgeschöpft oder es sind bislang keine Räume der politischen Bildung und Beteiligung für Jugendliche – sollten es aber sein. Zur ersten Gruppe gehören beispielsweise Ganztagschulen, Jugendsozialarbeit oder – fatalerweise – Jugendparlamente. Von diesen gibt es zumindest im Saarland zu wenige.³ Zur zweiten Gruppe gehören beispielsweise Jugendstrafvollzugsanstalten oder Wohnheime.

Auf der Basis politischer Bildung und von Demokratiebildung ist eine konkrete Beteiligung vor allem von Jugendlichen auf der kommunalen Ebene und landesweit möglich. Die Vorhaben der Landesregierung, in ihrem Wahlprogramm formuliert, lassen auf eine schnelle und konsequente Umsetzung politischer Beteiligung von Kindern und vor allem von Jugendlichen hoffen.⁴

- Die „Digitale Anhörung: Eigenständige Kinder- und Jugendpolitik im Saarland“ hat im Mai 2021 im saarländischen Landtag und online stattgefunden und war ein digitales Highlight der politischen Beteiligung unter Pandemiebedingungen. Hieraus sind – für die Öffentlichkeit – Schlussfolgerungen des Parlaments und der Regierung zu ziehen und umzusetzen. Ein Verzicht auf eine konsequente Auswertung und Anerkennung der jugendlichen Perspektive wäre ein Schaden für die entstehende eigenständige Jugendpolitik im Land.

Beteiligung Jugendlicher an politischen Entscheidungen in den Kommunen und auf Landesebene

Jugendbeteiligung, sei es über Jugendparlamente, Beiräte oder Ähnliches, ist nicht flächendeckend im Saarland zu finden. Unter anderem in der Anhörung zur Jugendpolitik im Mai 2021 haben Vertreter der Kommunen auch erwähnt, wie mühselig gerade für die Teilnehmenden manche Beteiligungsformen sind. Beispielsweise eine ad-hoc-Einführung in das kommunale Baurecht, wenn es um den Bau eines Spielplatzes oder eines Jugendtreffs geht, ist als Sternstunde der Demokratiebildung auch schwierig vorzustellen. Im Wahlprogramm der SPD sind kommunale Beteiligungsformen für Jugendliche als Forderung enthalten.⁵

- Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die Forderung der Regierungspartei nach „Muss-Regelungen“ für die Beteiligung Jugendlicher in den **Kommunen**. Hierbei ist zu beachten, dass zum einen eine Bestandsaufnahme gelungener und gescheiterter Beteiligungsformen erfolgen sollte, also eine Evaluierung. Entsprechend kann in der Folge die Landesregierung mit den Kommunen und ihren Verbänden die Einführung von Jugendparlamenten, -beiräten und ähnlichen Beteiligungsgremien begleiten und fördern.

Zudem ist es Aufgabe der Regierung, wenn eine „Muss-Regelung“ für die Kommunen eingeführt wird, den Kommunen diese zusätzliche Aufgabe haushaltsrechtlich und finanziell zu ermöglichen. Wenn Jugendbeteiligung keine schmückende Kann-Aufgabe werden soll,

müssen eine Finanzierung und personelle Ausstattung für die Einrichtung und Begleitung der entsprechenden Gremien gesichert sein.

Auf **Landesebene** ist aus Sicht der Arbeitskammer der Weg zur Beteiligung Jugendlicher an der Politik klar. Wie dem Wahlprogramm der SPD zu entnehmen ist, steht die Regierungspartei für die Einführung des Wahlalters ab 16 Jahren und die Einrichtung eines Landesjugendparlaments.⁶ Wählen ab 16 Jahren wird inzwischen sogar auf der Bundesebene bzw. im Bundestag diskutiert, es steht dieser Reform also nichts mehr im Weg.⁷ Die Finanzierung eines Jugendparlaments ist bereits im Doppelhaushalt 2021/2022 im Haushalt des Landtagspräsidenten bzw. der neuen Landtagspräsidentin mit 10.000 Euro pro Jahr veranschlagt.⁸

- Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die Einführung des Wahlalters ab 16 als eine Ausweitung des Wahlrechts auf diejenigen, die mit den politischen Entscheidungen von heute bereits morgen als junge Erwachsene leben müssen. Die nächste Wahl, bei der eine solche Reform eine Rolle spielen könnte, ist die Kommunalwahl 2024: Es wäre angemessen, das Wahlalter vor dem Jahresende 2023 auf 16 Jahre abzusenken.
- Ebenso ist zu begrüßen, dass sich die Landesregierung und eine Mehrheit im Parlament der Einrichtung eines Jugendparlaments verpflichtet fühlen, dessen Finanzierung bereits vorgesehen ist.

¹ Vergleiche hier aus dem vorigen Jahresbericht: Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.): Bericht an die Regierung des Saarlandes zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2021, Saarbrücken 2021, Kapitel 7.6.3 Politische Bildung für die post-pandemische Gesellschaft.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 16. Kinder- und Jugendbericht. Förderung demokratischer Bildung im Kindes- und Jugendalter, Berlin 2020, S. 67-69 und im Detail S. 477-502.

³ Ebd. S. 496, Tabelle 15-1.

⁴ Kapitel 5.2. Mittendrin statt nur dabei. Jugendbeteiligung ausbauen in Saar-SPD (Hrsg.): Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027, Saarbrücken 2022, ohne Paginierung, online unter: <https://www.spd-saar.de/wp-content/uploads/2022/02/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final-1644514914.pdf> (abgerufen am 03.05.2022).

⁵ Ebd.

⁶ Ebd.

⁷ Kommission zur Reform des Wahlrechts und zur Modernisierung der Parlamentsarbeit (Hrsg.): Pro und Contra Wahlalter ab 16 bei Bundestags- und Europawahlen, online unter: https://www.bundestag.de/ausschuesse/weitere_gremien/kommission-wahlrecht?url=L2Rva3VtZW50ZS90ZXh0YXJjaGl2LzlwMjJva3cxNy1wYs13YWVhscmVjaHRza29tbWlz-c2lubi04OTAxOTg=&mod=mod887510 (abgerufen am 03.05.2022).

⁸ Haushaltsplan des Saarlandes für die Rechnungsjahre 2021 und 2022. Einzelplan 01 Landtag, S. 14.

10.2 Demokratische Teilhabe

Demokratische Teilhabe geht über das hinaus, was an Partizipationsmöglichkeiten für volljährige Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft und Wohnsitz im Saarland verfassungsrechtlich mindestens vorgesehen ist: Das wäre die Teilnahme an den Wahlen zu den kommunalen politischen Vertretungen und Gremien sowie zum Landesparlament. Hinzu kommen die Wahlmöglichkeiten zum Bundestag und zum Parlament der Europäischen Union. Demokratische Teilhabe bedeutet aber darüber hinaus, die politische, wirtschaftliche, ökologische, soziale und kulturelle Entwicklung des Landes in einer selbstgewählten Form reflektieren und – in welchem Maße auch immer – mitgestalten zu können.

Im Ergebnis der Landtagswahl 2022 im Saarland zeigt sich allerdings anhand der Stimmabgabe ein partizipatives Defizit. Zum einen ist die zweitniedrigste Wahlbeteiligung seit 1947 zu verzeichnen.¹ Somit setzt sich der Trend zur sinkenden Wahlbeteiligung seit den 1980er Jahren fort.

Außerdem ergab sich durch das Wahlverfahren nach d'Hondt in Verbindung mit der geltenden 5-Prozent-Hürde eine starke Verzerrung zwischen Stimmen- und Sitzverteilung. Die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) im Saarland erhielt den eindeutigen Regierungsbildungsauftrag mit 43,5 % der abgegebenen Stimmen. Im Parlament wurden der SPD nach dem geltenden Mechanismus, der immer die stärkste Partei bei der Sitzverteilung überproportional begünstigt, 56,8 % der Sitze zugesprochen. Gleichzeitig hatten 22,3 % der gültig abgegebenen Stimmen in keiner Weise Einfluss auf die Zusammensetzung des Parlaments, weil die jeweiligen Parteien aus verschiedensten Spektren nicht 5 % der Stimmen bekamen. Die zusätzlichen Verzerrungen in der Sitzvergabe resultieren aus der Verteilung der übrigen Sitze, nach Ausschluss der Parteien, die die Prozenzhürde nicht erreichten. Bei verschiedenen Wahlen im Saarland sind zuvor höchstens 11,4 % der gültig abgegebenen Stimmen nicht in die Parlamentszusammensetzung eingegangen, nämlich bei der Wahl 1970. Diese starken Verzerrungen bei der letzten Landtagswahl sind in einer repräsentativen, parlamentarischen Demokratie ein Problem, weil über ein Fünftel der Wahlstimmen sich nicht im neugebildeten Parlament niederschlagen.

- Im Interesse einer lebendigen und glaubwürdigen Demokratie sollte die aktuell regierende Partei – eventuell zu ihren Ungunsten bei den folgenden Wahlen – eine Überprüfung des Wahlverfahrens angehen. Zu diskutieren wäre über das Sainte-Laguë/Schepers-Verfahren oder das Hare-Niemeyer-Verfahren, die in anderen Bundesländern oder im Bund bei Wahlen angewendet werden und die stärksten Parteien jeweils nicht bevorzugen. Dies ist nur dann sinnvoll, wenn auch über eine Senkung der 5-Prozent-Hürde auf beispielsweise eine 3-Prozent-Hürde diskutiert würde.

Möglichkeiten der Beteiligung an der Politik von Regierung und Parlament

Die sinkende Wahlbeteiligung ist ein Phänomen der liberalen Demokratien und ein Aspekt der sogenannten Politikverdrossenheit. Es gibt in der öffentlichen Diskussion – abgesehen von verschiedenen Erklärungen für diese Verdrossenheit – verschiedene Vorschläge, wie Teilnahme und Teilhabe an der Politik angeregt werden können.

Ein Vorschlag zur Belebung der Beteiligung und Teilhabe einer größeren Anzahl von Bürgerinnen und Bürgern an der Politik ist der Volksentscheid. Üblicherweise regieren Parteien in Koalitionen, die aktuelle Alleinregierung einer Partei im Saarland stellt hier bundesweit die Ausnahme dar. Hierbei unterscheiden sich politische Vorhaben im Wahlprogramm einer Partei üblicherweise merklich von den Inhalten eines Koalitionsvertrages sowie Koalitionsverträge merklich von der tatsächlichen Politik der jeweiligen Legislatur durch Veränderungen der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Lage – inzwischen auch durch die Veränderungen der ökologischen Lage. Durch die konkrete Wahlentscheidung zu einem politischen Vorhaben bei einem Volksentscheid wird ein stärkeres Interesse am Urnengang erwartet als bei Wahlen für eine Partei bei einer Parlamentswahl. Als funktionierendes Beispiel für eine derart direkte Demokratie gilt das politische System der Schweiz, wo sowohl auf Bundes- als auch auf Kantons- und Gemeindeebenen solche umfassenden Direktentscheidungen durch die wahlberechtigte Bevölkerung getroffen werden, zum Teil zu mehreren festen Abstimmungsterminen im Jahr. Es gibt die Erwartung, dass solche basisdemokratischen Erfahrungen den Glauben an die eigene politische Einflussnahme stärken. Es bleibt jedoch die Frage, ob die allgemeine Teilhabe am politischen Leben tatsächlich, wie in diesem Ideal, erreicht wird.

Zum einen gibt es auch im Verfahren der Volksabstimmung Widersprüche zwischen breiter demokratischer Beteiligung, Minderheitenschutz und Ausschlussmöglichkeiten. Als Beispiel mag hier die späte Einführung des Frauenwahlrechts in der Schweiz gelten. Erst 1971 wurde durch einen Volksentscheid das Frauenwahlrecht bei Bundeswahlen eingeführt, nachdem der Volksentscheid 1959 den Frauen das Wahlrecht noch verwehrte. Der letzte Kanton wurde durch einen Bundesgerichtsentscheid 1990 im Herbst zum Frauenwahlrecht gezwungen, nachdem noch im Frühjahr 1990 durch einen Volksentscheid das Frauenwahlrecht – von den wahlberechtigten Männern – abgelehnt wurde.

Zum anderen werden auch in diesem historisch gewachsenen und erfolgreichen System direkter Demokratie Entscheidungen – nun eben zu einzelnen Initiativen oder Vorschlägen der Regierung – mit einer sehr geringen Wahlbeteiligung getroffen. Teilweise sind die Beteiligungszahlen noch niedriger als beispielsweise bei den saarländischen Landtagswahlen.

- Über eine Vereinfachung der bestehenden Möglichkeiten zu Volksentscheiden und somit eine direktere Beteiligung im saarländischen politischen System wäre jedoch nachzudenken.

Neue Beteiligungsformen

Weniger aufwendig wären allerdings eine größere Transparenz und Beteiligung im bestehenden politischen System. Der vorige Parlamentspräsident Stephan Toscani hat bereits das Parlament stärker geöffnet. Unter anderem durch mehr erinnerungspolitische Aktivitäten in die Gesellschaft hinein und durch Öffnung des Landtages für das interessierte Publikum. Seine Nachfolgerin Heike Becker hat in ihrer Antrittsrede ihre Absicht bekräftigt, diese Öffnung zum zentralen Vorhaben während ihrer Zeit als Parlamentspräsidentin zu machen. Sie sprach von einem offenen und lebendigen Haus der Demokratie, mehr Transparenz, versprach der Bevölkerung „mehr Berührungspunkte mit der Politik“². Außerdem mahnte sie ihre Parlamentskolleginnen und -kollegen an, mit sich kritisch zu sein sowie für mehr Transparenz und Öffentlichkeit zu sorgen.³ Dies ist aus Sicht der Arbeitskammer des Saarlandes zu begrüßen.

Das als „Regierungsprogramm“ betitelte Wahlprogramm der SPD setzt zu diesem Thema ähnliche Akzente. Explizit wird unter dem Punkt 5.1. „Demokratie und Beteiligung. Das stärken wir.“⁴ die Transparenz als Ziel der Regierungspolitik benannt und die Absicht, die großen Zukunftsfragen mit den Bürgerinnen und Bürgern direkt zu diskutieren. Konkret wird an derselben Stelle die Einrichtung eines „Bürger:innenrats im Bereich Klima“ angekündigt. Bei der Gesetzesnovellierung des Schulmitbestimmungsgesetzes in der vergangenen Legislatur wurde ein sehr offenes Beteiligungsverfahren begonnen. Allerdings war die Beteiligung nicht transparent und scheiterte an der wenige Wochen später beginnenden COVID-19-Pandemie, das Verfahren wurde nicht online fortgesetzt. Wie eine Beteiligung auch in Pandemiezeiten gelingen konnte, zeigte die „Digitale Anhörung: Eigenständige Kinder- und Jugendpolitik im Saarland“ im Mai 2021 (siehe Kapitel I.10.1). Aus diesen Erfahrungen und den guten Ansätzen des Wahlprogramms kann eine fortschrittliche Politik der demokratischen Teilhabe entwickelt werden.

- Die Arbeitskammer begrüßt und unterstützt die Absicht von Parlament und Regierung, Beteiligungsformen für Bürgerinnen und Bürger einzurichten. Wichtig ist bei der Einrichtung eines „Bürger:innenrats“ eine transparente Darstellung, unter welchen Bedingungen die Teilnehmenden ausgewählt werden und welche Kompetenzen sie in ihren Beratungen haben, also welche Verbindlichkeiten aus ihren Empfehlungen für die Regierung und/oder das Parlament entstehen. Außerdem sollten die Zeiträume sinnvoll geplant werden: Das Thema „Umgang mit dem Klimawandel“ fordert eine zügige Diskussion und Umsetzung. Ein neues Beteiligungsformat verlangt allerdings von allen Beteiligten Zeit, diese neuen Formen der politischen Debatte kennenzulernen, zu formen und mit ihnen vertraut zu werden. Die Entwicklung und Einrichtung des „Bürger:innenrats“ drängt also. Aus Sicht der Arbeitskammer sind auch weitere „Bürger:innenräte“ vorstellbar, abhängig von den jeweiligen Themen dauerhaft oder zeitlich begrenzt.
- Es gibt eine Initiative zur Transparenz im Parlament durch die Parlamentspräsidentin. Transparenz sollte bei der Einrichtung neuer Beteiligungsformen hergestellt werden sowie durch ein Lobbyregister. Zusätzlich sollten auch Detailvorgänge im Parlament (Ausschüsse) oder Zeitpläne für die Bürgerinnen und Bürger so einfach wie möglich zugänglich sein, heutzutage also so barrierefrei wie möglich online. Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt des-

halb die Initiative der Parlamentspräsidentin, den Landtag inklusiver und offener zu machen, ihn zu einem Ort der Teilhabe zu machen.

Soziale und wirtschaftliche Bedingungen demokratischer Teilhabe

Über die Beteiligung an Wahlen hinaus lebt eine liberale Demokratie von der Beteiligung ihrer Bürgerinnen und Bürger, auch durchaus von der Mitwirkung ihrer Einwohnerinnen und Einwohner ohne die nationale Staatsbürgerschaft. In der Bundesrepublik im Allgemeinen und im Saarland im Speziellen bedeutet das die Mitgliedschaft und/oder Mitwirkung in Vereinen, Gewerkschaften, verschiedensten Initiativen oder Bewegungen, der (hoch-)schulischen und betrieblichen Mitbestimmung sowie anderen Organisationen.

In unserer Demokratie bleibt als Problem allerdings festzustellen: Menschen mit größerer wirtschaftlicher und habitueller Macht können stärker Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen. Sie tun dies durch Kampagnen, Lobbyismus sowie mehr Ressourcen. Dies alles braucht es, um über längere Zeit Themen zu bearbeiten, in die Öffentlichkeit zu bringen und zu bewerben oder sogar propagandistisch durchzusetzen. Teilhabe an Arbeitsmarkt und Gesellschaft ist nach wie vor eine Grundvoraussetzung für die Teilhabe an Politik. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe muss stabilisiert oder sogar ausgeweitet werden, um demokratische Teilhabe zu sichern. Zudem muss demokratische Teilhabe durch politische Bildung⁵ und Anerkennung aller Menschen in der politischen Struktur gesichert werden. Denn wie auch die Teilnahme an einer Parlamentswahl, ist die Beteiligung an einem möglichen „Bürger:innenrat“ sowie die Teilnahme an beispielsweise einem direktdemokratischen Volksentscheid freiwillig. Empirisch lässt sich nachweisen: „Soziale und wirtschaftliche Ausgrenzung führen nicht zu einer gesteigerten Bereitschaft für Protest und politischem Engagement, sondern zu politischer Apathie. Die Zunahme der sozialen Selektivität im Bereich der politischen Partizipation wird außerdem begleitet von einem massiven Mitgliederrückgang der Parteien und einer sinkenden Wahlbeteiligung.“⁶ Und dies gilt für alle Beteiligungsformen. Wir beobachten also in den vergangenen Jahren, dass verstärkt politische Entscheidungen im Sinne derer getroffen werden, die sich ihrer gesellschaftlichen Position sicher sind, sich politisch deutlich und laut äußern können oder Themen setzen können. Immer weniger werden Entscheidungen unter dem Gesichtspunkt der Gleichwertigkeit in der Gesellschaft getroffen. Dies geschieht zum einen über die geringe Wahlbeteiligung und sonstige politische Partizipation sozial schlechter gestellter Menschen. Außerdem wird dieser Trend bestärkt durch die Reaktion der politischen Akteurinnen und Akteure, die ihre Wahlwerbung und politische Rückkopplung an denjenigen Menschen ausrichten, die sicher zur Wahl gehen oder sich anderweitig politisch aus eigenem Antrieb beteiligen. Und zuletzt geschieht dies auch durch die verzerrte Repräsentation in den Parlamenten und sonstigen politischen Gremien. Der Politikwissenschaftler Armin Schäfer, der diese Entwicklung seit Jahren beobachtet und vor ihr warnt, fordert: „Möchte eine Gesellschaft das Ideal politischer Gleichheit verteidigen, muss sie sicherstellen, dass die soziale Ungleichheit nicht ausufer.“⁷

- Allgemeine, gleichwertige politische, demokratische Beteiligung muss politisch gesichert oder wiederhergestellt werden, indem sozialen Ungleichheiten in unserer Gesellschaft entgegenwirkt wird.
- Gleichzeitig muss politische Bildung in die Breite getragen werden. Über die Schule hinaus muss Politik – zusammen mit anderen Akteuren aus der politischen Bildung, auch mit der Arbeitskammer und den Gewerkschaften – ein Mehr an politischer Bildung über die klassischen Bildungseinrichtungen und -angebote hinaus entwickeln. Politische Bildung muss als Teil der Daseinsfürsorge verstanden werden.

¹ Statistisches Amt Saarland (Hrsg.): Wahlen im Saarland. Landtagswahl am 27. März 2022 – Vorläufige Ergebnisse (Einzelschrift Nr. 139), Saarbrücken 2022, S.10. Alle folgenden Zahlen zur Landtagswahl 2022 sind aus dieser Veröffentlichung übernommen.

² Becker, Heike: Rede der neuen Landtagspräsidentin Heike Becker. 25.04.2022, Saarbrücken 2022, online unter: <https://www.landtag-saar.de/aktuelles/mitteilungen/rede-der-neuen-landtagsprasidentin-heike-becker/> (abgerufen am 03.05.2022).

³ Ebd.

⁴ Saar-SPD (Hrsg.): Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027, Saarbrücken 2022, ohne Paginierung, online unter: <https://www.spd-saar.de/wp-content/uploads/2022/02/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final-1644514914.pdf> (abgerufen am 03.05.2022).

⁵ Siehe auch Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.): Bericht an die Regierung des Saarlandes zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2021, Saarbrücken 2021, Kapitel 7.6.3 Politische Bildung für die post-pandemische Gesellschaft.

⁶ Bödecker, Sebastian: Soziale Ungleichheit und politische Partizipation in Deutschland. Grenzen politischer Gleichheit in der Bürgergesellschaft (OBS-Arbeitspapier 1), Frankfurt am Main 2021, S. 37.

⁷ Schäfer, Armin: Alles halb so schlimm? Warum eine sinkende Wahlbeteiligung der Demokratie schadet, in: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (Hrsg.): Forschungsbericht 2008, online unter: <https://www.mpg.de/446963/forschungsschwerpunkt?c=11659628> (abgerufen am 03.05.2022); seither hat Schäfer diese Befunde bestätigt u. a. in einem Vortrag 2019 an der Universität Witten-Herdecke, der online zugänglich ist. Schäfer, Armin: Wie diejenigen wählen, die sich nicht repräsentiert fühlen, Witten 2019, Aufnahme online unter: <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/demokratieforschung-politische-ungleichheit-in-deutschland> (abgerufen am 03.05.2022).

10.3 Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit

Gedenkstätten sind Orte der Demokratiebildung. Sie verknüpfen Raum und Zeit eines historischen Ereignisses mit einer pädagogischen Intention und Reflexion. Ihnen kommt damit eine große Bedeutung als außerschulischer Lernort zu. Sie helfen dabei, politische und gesellschaftliche Werte zu justieren. Sie sind ein Kristallisationspunkt der Erinnerungsarbeit, die eine tragende Säule einer offenen, demokratischen Gesellschaft darstellt. Sie zu stärken und zu fördern, ist eine wichtige Aufgabe.

Wie wollen wir in einer Gesellschaft zusammenleben? Nach welchen Regeln und Werten sollen wir handeln? Wie sollen wir Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus begegnen? Eine offene, freiheitliche Gesellschaft ist immer gezwungen, diese Fragen stets auf Neue zu beantworten. Demokratie und Rechtsstaatlichkeit bleiben nur abstrakte Begriffe, wenn sie nicht mit konkreten Vorstellungen ausgefüllt werden. Die historischen Erfahrungen können dazu dienen, Wertmaßstäbe zu entwickeln und politisches sowie gesellschaftliches Handeln daraus abzuleiten. Gleichzeitig soll die Beschäftigung mit der Geschichte gegen die zu beobachtenden extremistischen Tendenzen immunisieren. Gerade mit Blick auf den nationalsozialistischen Totalitarismus hat sich in Deutschland eine breite Kultur der Erinnerungsarbeit etabliert. Das vielfältige Engagement reicht von großen, staatlichen Gedenkstätten mit pädagogischen Zentren bis zu kleinen Stolpersteininitiativen in einzelnen Ortschaften. Auch im Saarland existieren zahlreiche Akteure der Erinnerungsarbeit.

Stärkung der Erinnerungsarbeit durch Vernetzung

Seit 2018 haben sich mehr als 100 von ihnen in der Landesarbeitsgemeinschaft Erinnerungsarbeit (LAGE) zusammengeschlossen. Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem der Erfahrungs- und Wissensaustausch der Mitglieder untereinander, der Kontakt zu externen Akteuren wie dem Antisemitismusbeauftragten und als Dachverband die Vertretung der LAGE Saar auf Bundesebene. Gegenüber der Politik formuliert sie Forderungen und Anliegen, die im Sinne einer nachhaltigen Erinnerungsarbeit Geschichtsbewusstsein und Demokratiebildung stärken. Sie bezieht auch Stellung zu aktuellen Ereignissen wie Friedhofsschändungen oder rechtsextremen Demonstrationen. Schließlich gehören auch der Einsatz für eine zeitgemäße Gedenkstättenpädagogik und die wissenschaftliche Dokumentation sowie historische Forschung dazu.

Gedenkstätten als besondere Form eines Erinnerungsortes kommt eine herausragende Bedeutung zu. Sie waren zum einen der Tatort der Verbrechen, die sie dokumentieren und zum anderen Ort der Opfer, die misshandelt, gefoltert und ermordet wurden. Ihre Bedeutung als Lernort steigt infolge der Tatsache, dass Zeitzeugen in absehbarer Zeit nicht mehr zur Verfügung stehen werden und die authentische Vermittlung durch geeignete neue Konzepte ersetzt werden muss.

Zentraler Gedenkort „Gestapo-Lager Neue Bremm“: Licht und Schatten

Die wichtigste Gedenkstätte im Saarland ist zweifelsohne das Gestapo-Lager Neue Bremm nahe der französischen Grenze.¹ Es diente während des Zweiten Weltkriegs als Arbeits- und Durchgangslager und war für die Brutalität seiner Aufseher berüchtigt. Bereits 1947 errichtete die französische Militärregierung einen Gedächtnisplatz mit dem noch heute weithin sichtbaren Obelisken. 2004 erfuhr die Gedenkstätte mit dem Konzept „Hotel der Erinnerung“ eine deutliche Veränderung und Aufwertung. Mit Informationstafeln wird die Geschichte des Ortes umfassend vermittelt und ein Leuchtschriftband irritiert die Besucherinnen und Besucher durch das Spiel mit den in vielen europäischen Sprachen existierenden Wortstämmen „host/hostil“ (gastlich/feindselig). Gleichzeitig etablierte sich ein pädagogisches Angebot verschiedener Initiativen. Von Zeitzeugengesprächen über Führungen über das Gelände bis zu Projekttagen und Workshops wird das Lager Neue Bremm in die Geschichtsvermittlung und politische Bildung einbezogen. Besonders dieses zivilgesellschaftliche Engagement hat dafür gesorgt, dass sich die Gedenkstätte zum zentralen Erinnerungsort im Saarland entwickelt hat. Gleichwohl weist die Stätte im Hinblick auf ihre Funktion als Lernort eine Reihe von Defiziten auf.

Gerade Schulklassen leiden unter einem fehlenden Seminarraum für die pädagogische Arbeit beziehungsweise einem Ort, der wetterunabhängig ist. Ein planbarer Projekttag ist so kaum zu garantieren. Pädagogische Materialien müssen mühsam für jede Aktion beigeschafft werden, die Nutzung von digitalen Medien zur Unterstützung der Lerninhalte ist derzeit kaum möglich. Hier würde ein Bildungspavillon mit einem Seminarraum und digitaler Ausstattung Abhilfe schaffen.

Bislang waren Schulen und Bildungseinrichtungen im Saarland auf aufwändige Exkursionen zur Gedenkstätte Natzweiler-Struthof, in der Nähe von Straßburg gelegen, oder zur Gedenkstätte Hinzert im Hunsrück angewiesen. Die dort vorhandene Infrastruktur und zeitgemäße pädagogisch-historische Aufarbeitung gewährleistet eine nachhaltige Erinnerungsarbeit für Jugendliche und Erwachsene. Ein Angebot in diesem Umfang ist im Saarland nicht vorhanden. Dabei bietet die Neue Bremm die Chance, als wohnort- beziehungsweise lernortnahe Einrichtung wichtige historische und gesellschaftliche Themen zu vermitteln und besonders auf die saarländischen Aspekte einzugehen. Das trifft sich auch mit der Forderung einiger politischer Parteien, dass jede saarländische Schülerin und jeder saarländische Schüler mindestens einmal eine Gedenkstätte in seinem Schulleben besucht haben soll. Ein eigener geeigneter erinnerungspolitischer Bildungsort vereinfacht in dieser Hinsicht die praktische Umsetzung und den unkomplizierten Zugang.

Eine Grundvoraussetzung dafür wäre die Schaffung einer Stelle, durch die die Organisation vor Ort und die pädagogische Betreuung gewährleistet wäre. Die Erarbeitung von Unterrichtskonzepten, die Führung über die Gedenkstätte, die Veranstaltung von Projekttagen oder auch die Unterstützung außerschulischer Bildungsanbieter kann nur durch eine qualifizierte Fachkraft geleistet werden. Die Zeit für den Ausbau der Gedenkstätte Neue Bremm ist günstig: Der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP) widmet der Erinnerungskultur im Allgemeinen und den Gedenkstätten im Speziellen ein eigenes Kapitel. Darin

ist die Rede davon, „die Gedenkstättenarbeit auskömmlich [zu] finanzieren“². Ausdrücklich soll auch die Forschung in Gedenkstätten gefördert werden. Das böte die Chance, ergänzend zur bereits erfolgten wissenschaftlichen Aufarbeitung, eine Häftlingsdatenbank aufzubauen. Sie könnte Grundlage nicht nur für weitere wissenschaftliche Forschung sein, sondern auch didaktisch in Unterrichtseinheiten oder außerschulische Projekte eingebaut werden.

Mit der Landeszentrale für politische Bildung existiert bereits eine zentrale Institution der Demokratiebildung im Saarland. Sie bietet trotz eingeschränkter Ressourcen ein breites Angebot für Jugendliche und Erwachsene im Bereich von Politik und Geschichte, indem sie Diskurse fördert und lokale Akteure unterstützt. Allerdings sind die veranschlagten Mittel im Landeshaushalt für Veranstaltungen, Publikationen und Koordinierungsaufgaben von rund 160.500 Euro im Jahr 2019 auf 120.500 Euro im Jahr 2022 gesunken.³ Die Landeszentrale weiter – auch personell – zu stärken, etwa zur Betreuung der Gedenkstätte Neue Bremm, wäre ein deutliches Signal und ein spürbarer Fortschritt zur Professionalisierung der Erinnerungsarbeit im Saarland.

Vielfalt in der Erinnerungsarbeit: Bewahren und stärken

So wichtig die Aufwertung der Gedenkstätte Neue Bremm als zentraler Gedenkort im Saarland ist, so wichtig bleibt die Notwendigkeit, die vielen anderen Akteure in dem Feld nicht zu vergessen. Dazu gehören Organisationen wie das Adolf-Bender-Zentrum in St. Wendel oder das Netzwerk für Demokratie und Courage mit der Landesnetzstelle Saarland. Der Landesjugendring fungiert einerseits als Dachverband der saarländischen Jugendverbände und engagiert sich andererseits selbst mit einer Reihe von Aktivitäten wie „Buddeln und Bilden“. Im Bereich der Demokratieförderung und der Bekämpfung von Diskriminierung haben sie eine große Reichweite in die Gesellschaft, verfügen über etablierte Netzwerke und sind konzeptionell wie auch personell in der Lage, einen umfassenden Bildungsauftrag wahrzunehmen. Dies gilt es, dauerhaft zu erhalten und im besten Fall auszubauen.

Auch die zahlreichen ehrenamtlichen Initiativen und Vereine, die durch ihr Engagement nicht nur das Gedenken wachhalten, sondern in ihrer thematischen und räumlichen Breite die Bildungslandschaft um wichtige Inhalte und Positionen ergänzen, müssen erhalten werden. Dazu gehören Stolpersteininitiativen, Schul-AGs oder auch Geschichtsvereine. Sie sind darüber hinaus Ausdruck einer lebendigen Zivilgesellschaft, die sich aus ihren Perspektiven heraus um das Gemeinwesen verdient machen. Auch sie müssen durch Programme und politische Unterstützung in die Lage versetzt werden, Projekte zu initiieren und umzusetzen. Vorhandene Mittel müssen nicht nur dauerhaft und verlässlich zur Verfügung stehen, sie müssen angesichts der Bedrohung der Demokratie durch Extremismus und Gleichgültigkeit erhöht werden. Hier können schon kleine Etats eine große, besonders lokale Wirkung entfalten.

Die in Umfragen aufscheinende Demokratieskepsis und Ablehnung einer offenen Gesellschaft, das Erstarken rechtsextremer Parteien sowie die zunehmende Gleichgültigkeit und Unwissenheit um historische Zusammenhänge verdeutlichen die Notwendigkeit politischer Bildung. Nach einer aktuellen Erhebung gibt fast ein Drittel der Befragten an, in einer Scheindemokratie zu

leben.⁴ Die Akteure der Erinnerungsarbeit leisten wichtige Arbeit gegen diese Tendenzen. Sie ideell und materiell zu unterstützen, ist eine dringliche Aufgabe der Politik. Sie zu vernachlässigen, kann sich eine Gesellschaft auf Dauer nicht leisten.

¹ Vgl. dazu die einschlägige Studie von Elisabeth Thahofer: Entgrenzung der Gewalt. Gestapo-Lager in der Endphase des Dritten Reiches, Paderborn: Schöningh 2010.

² Vgl. Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Berlin: SPD, 2021, S. 99.

³ Vgl. Titel 531 05 des Einzelplans 06 für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur der Rechnungsjahre 2019/2020 und 2021/2022.

⁴ Es handelt sich um eine Studie des Allensbach-Instituts vom April 2022 im Auftrag des Südwestrundfunks. Vgl. <https://www.swr.de/swraktuell/badenwuerttemberg/friedrichshafen/allensbach-umfrage-zu-demokratie-in-deutschland-100.html>, abgerufen am 12.04.2022.

10.4 Bibliotheken – Orte des Lernens und der Teilhabe

Bibliotheken können einen wichtigen Beitrag zur Transformation und zur Chancengerechtigkeit liefern. Im Sinne des Konzepts der „Dritten Orte“ sind sie Stätten der Begegnung, des Lernens und des Austauschs – gerade auch im Hinblick auf die schnell voranschreitende Digitalisierung. Ihre sehr positiven Effekte auf eine Stadt und das gesellschaftliche Umfeld sind europaweit an vielen Stellen erfolgreich erprobt. Für das Saarland wäre die Umsetzung eine Leitinvestition.

Mit dem Ende des Steinkohlenbergbaus, der zu Spitzenzeiten 60.000 Bergleuten Arbeit gab, einer Eisen- und Stahlindustrie, die auf einen leistungsfähigen Kern geschrumpft ist, sowie einer Automobilindustrie, die einem immensen Änderungsdruck ausgesetzt ist, steht das Saarland erneut vor einem tiefgreifenden Strukturwandel. Die Politik steht vor der gewaltigen Aufgabe, tausende gut bezahlte Industriearbeitsplätze durch adäquate Stellen zu ersetzen. Eine Kernstrategie betrifft den Bereich der Bildung, die nunmehr als die neue zentrale Ressource des Saarlandes gilt. Im öffentlichen Diskurs ist zum Beispiel oft die Rede davon, dass Deutschland heutzutage eine Informations- und Wissensgesellschaft sei. Bestehende Anstrengungen konzentrieren sich hauptsächlich auf die Landesuniversität mit ihrem forschungsstarken Informatiksektor.

Saarländische Bibliotheken unter Erneuerungsdruck

Ein Aspekt, der in den aktuellen Debatten jedoch kaum Erwähnung findet, betrifft die Bedeutung von Bibliotheken. Auch sie stehen vor großen Herausforderungen. Die traditionelle Bibliothek als ehrfürchtiger Ort des Buchwissens wird in dieser Form nicht zukunftsfähig sein. Bereits seit Jahren werden digitale Angebote ausgebaut. Doch wird sich die Institution „Bibliothek“ neu erfinden müssen (wie andernorts schon oft geschehen), um ihre künftige Rolle in einer immer mehr auf Wissen basierenden Gesellschaft zu finden. Bibliotheken sind ein wichtiger Baustein bei der Versorgung der Bevölkerung mit validen Informationen, deren einfacher Zugang gewährleistet werden muss. Außerdem – und dieser Aspekt ist ebenfalls von immenser Bedeutung – können moderne Bibliotheken als Orte des Lernens und Austauschs fungieren und verlorengegangene Begegnungsräume ersetzen. Sie bieten Teilhabe und Orientierung in einer Welt an, die durch Globalisierung, Digitalisierung und Transformation immer unübersichtlicher und komplexer wird.

Für die saarländischen Bibliotheken ergibt sich ein vielschichtiges Bild. Von der Saarländischen Universitäts- und Landesbibliothek (SULB) als mit Abstand größter Einrichtung im Saarland bis zu kleinen, örtlichen Bibliotheken mit eingeschränkten Öffnungszeiten und ehrenamtlichem Personal findet sich ein großes Spektrum mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Ressourcen. Eine Vielzahl, insbesondere kommunale Bibliotheken, besteht seit langer Zeit und stellt die Grundversorgung an gedruckten Informationen sicher. Allen gemein ist eine seit Jahren zu beobachtende Unterfinanzierung, die weder den geschilderten Zukunftsanforderungen gerecht wird noch an vielen Orten einen angemessenen Betrieb derzeit gewährleistet.

Die Bibliothekslandschaft hat sich in den vergangenen Jahren zum Teil stark verändert. Für das Jahr 2019¹ weist die Statistik des saarländischen Bildungsministeriums für die 52 saarländischen Städte und Gemeinden 23 öffentliche Bibliotheken aus, d. h. mehr als die Hälfte der saarländischen Kommunen stellt ihren Bürgern kein Angebot zur Verfügung. Im Jahr 1990 waren es noch 55 und 1995 noch 39 Bibliotheken. Die Zahl hat sich also seitdem stark verringert und ist Ausdruck des enormen Spardrucks, der auf den saarländischen Kommunen lastet. Dementsprechend gibt es im Saarland mit einer Quote von 0,66 die wenigsten Bibliotheksbesuche pro Einwohner. In Hamburg beträgt der Wert 2,56.

Dieses Bild korrespondiert entsprechend auch mit den hauptamtlichen Personalstellen, deren Anzahl in diesem Zeitraum von etwas mehr als 105 Vollzeitstellen im Jahr 1990 auf 67,8 im Jahr 2019 gesunken ist. Zu diesen Stichjahren verringerten sich parallel dazu die Ausgaben von rund 6,55 Mio. Euro (umgerechnet) auf 4,96 Mio. Euro. Berücksichtigt man Inflationseffekte und Preissteigerungen durch Löhne und Beschaffungskosten, hat sich der Spielraum für Investitionen in neue Medien sowie in ein attraktives Angebot erheblich verkleinert. Eine professionelle Bestandspflege, die Neuerscheinungen und Standardliteratur angemessen berücksichtigt, ist mit einem Gesamtetat von 518.000 Euro für alle öffentlichen Bibliotheken im Jahr 2019 kaum zu bewerkstelligen.

Unter den öffentlichen Bibliotheken nimmt die Stadtbibliothek Saarbrücken als mit weitem Abstand größte Einrichtung ihrer Art im Saarland eine Sonderrolle ein. Sowohl Ausstattung als auch Angebot in der Landeshauptstadt sind im Vergleich zu den anderen Einrichtungen in den kleinen Kreisstädten und Kommunen deutlich besser. Mit rund 287.000 Besuchern liegt sie weit vorne und ebenso mit über 141.000 Bestandsmedien. Das liegt nicht nur an der Tatsache, dass die Bibliothek der einzigen saarländischen Großstadt schon alleine durch ihr großes Einzugsgebiet und den Status als öffentliche Bibliothek der Landeshauptstadt von zentraler Bedeutung ist. Dazu kommt auch, dass sie durch die attraktive Lage in der Innenstadt, die Unterbringung in einem modernen, hellen Gebäude und besonders durch den Aufbau einer digitalen Infrastruktur viele Nutzerinnen und Nutzer anzieht.

Bibliotheken im traditionellen Sinne sind im Grunde genommen ein Auslaufmodell. Die Vorstellung von vollgepackten Bücherregalen und strengen Verhaltensregeln sind nicht mehr zeitgemäß. Verändertes Nutzerverhalten und der Mehrwert von digitalen Medien müssen konzeptionell Eingang finden. Ansätze dazu existieren bereits. So haben sich elf kommunale Bibliotheken, darunter die aus Saarbrücken, im Verein „Saarland-Bibliotheken e.V.“ zusammengeschlossen, um digitale Medien in vereinheitlichten Standards und auf breiter Basis (Bücher, Hörbücher, Filme) anbieten zu können. Damit wird ein orts- und zeitunabhängiger Zugang zu Informationen und Wissen geschaffen, der zudem durch geringe Kosten sozialverträglich für die interessierte Bevölkerung ist. Diese Ansätze auszubauen und auf weitere Bibliotheken auszuweiten, wird eine der dringlichsten Aufgaben für die Zukunft sein, was angesichts der Kosten, technischen Voraussetzungen und notwendigen Ressourcen besonders von den kleineren Einrichtungen nicht getragen werden kann. Hier ist das Land mit einem entsprechenden Förderprogramm gefragt. Viele kleinere Bibliotheken sind aus Geldmangel und mangelndem politischen Problembewusstsein konzeptionell, technisch und architektonisch noch im vergangenen Jahrhundert stecken

geblieben. Dabei erkennen politische Entscheider weltweit schon seit Jahren die immense Bedeutung, die eine zeitgemäße Bibliothek für ein Gemeinwesen haben kann. Ein hervorragendes Beispiel liegt im dänischen Aarhus, einer Stadt etwa eineinhalbmal so groß wie Saarbrücken. Das 2015 eröffnete Dokk1, das auf einem Konversionsgelände einer ehemaligen Werft entstand, kostete zwar immense 280 Mio. Euro, konnte aber innerhalb kürzester Zeit seine Besucherzahlen auf 1,4 Mio. im Jahr fast verdreifachen. Skandinavien pflegt seit langem seine Bibliothekslandschaft und investiert große Summen in den Aus- und Neubau. Das beinhaltet, die Bibliothek als Ort neu zu denken.

Bibliotheken als „Dritter Ort“ – eine Chance für das Saarland

Da im Grunde genommen jedes Mobiltelefon den Zugang zu Informationen bereitstellt, muss eine Bibliothek einen Mehrwert dazu bieten. Stichworte sind Aufenthaltsqualität, Kommunikation(räume) und ein offener Bildungsbegriff. In diesem Sinne wandelt sich die klassische Bibliothek, die zunehmend viele unterschiedliche Funktionen und Angebote unter einem Dach bündelt. Im Dokk1 stehen Bücher schon gar nicht mehr im Mittelpunkt, sondern sind nur ein Medium neben vielen anderen, genauso wie Lesen nur eine mögliche Beschäftigung darstellt. Es wäre demnach richtiger, nicht mehr von „Bibliothek“ zu sprechen, sondern von multifunktionalem Kulturzentrum oder Forum. Denn neben Literatur und ruhigen Lesebereichen gibt es Sitzungsräume für Vereine und Initiativen, zahlreiche Konzerte und Veranstaltungen, multimediale Lern- und Spielbereiche besonders für Kinder und Jugendliche oder auch technische und personelle Infrastruktur, um Filme und Bilder zu bearbeiten. Von einer Schreibwerkstatt über ein virtuelles Fußballturnier und Drohnenflugwettbewerb bis zu einem Hackertreff finden sich für die unterschiedlichsten Interessen technische und personelle Unterstützung. In dieser Ausgestaltung wird die Bibliothek zum demokratischen Ort für die gesamte Bevölkerung einer Stadt. Auch viele deutsche Kommunen haben erkannt, dass neue Konzepte gefragt sind, wie die Neueröffnungen in Dortmund, Stuttgart, Bielefeld, Augsburg oder auch Köln zeigen.

Ein Projekt dieser Größe mit diesem wegweisenden Konzept scheint für das Saarland vor dem Hintergrund der finanziellen Zwangslagen und fehlendem Mut kaum durchsetzungsfähig. Ein Blick über die Grenze nach Lothringen zeigt aber ein nachahmenswertes Beispiel in einer kleinen Stadt. In Thionville wurde 2016 das PUZZLE eröffnet, das wie das Dokk1 als ein multifunktionales, kommunales Kulturzentrum geschaffen wurde. Der Unterschied zwischen beiden liegt in der Dimension, damit auch in den Kosten. Thionville ist mit seinen rund 40.000 Einwohnern vergleichbar mit den saarländischen Kreisstädten. Doch während die Stadtbibliotheken in Homburg, St. Wendel oder Völklingen noch ganz traditionell einen buchbasierten Betrieb organisieren, gibt es in Thionville neben ruhigen Arbeitsplätzen außerdem noch Konzerte, Vorträge, IT-Infrastruktur für Video, Musik und Computerspiele, Ausstellungen, Treffpunkte sowie Begegnungs- und Rückzugsräume. Die Kosten von 19 Mio. Euro wurden gemeinsam getragen vom französischen Staat, der Europäischen Union, dem Département und der Kommune.

Das PUZZLE ist damit auch mehr als eine Veranstaltungshalle oder ein Gemeindezentrum. Und der Erfolg gibt ihm recht: Selbst an normalen Wochentagen herrscht reges Treiben durch Besu-

cherinnen und Besucher aller Altersgruppen, was auch an der hohen Aufenthaltsqualität durch eine moderne, attraktive Architektur mit offenem Grundriss, großen Glasfronten und einer begehbaren und begrünten Dachterrasse liegt. In dem vom Strukturwandel infolge der Stahlkrise stark betroffenen Thionville stellt das PUZZLE eine Leitinvestition dar, die starke Impulse auf das Gemeinwesen ausübt und belebend auf die Stadtmitte insgesamt wirkt. Es zieht viele Menschen in die Innenstadt, die von Verödung und Geschäftsschließungen bedroht ist. Im Sinne des Konzeptes des „Dritten Ortes“ entstehen hier Kontaktzonen zwischen den Menschen jenseits von Familie und Beruf, die ohne Konsumzwang für sozialen Ausgleich und Austausch sorgen.

Gerade in Städten, die von der Transformation, damit auch von Arbeitslosigkeit, wirtschaftlichem Niedergang und Desintegration, geprägt sind, tragen die „Dritten Orte“ zur Bewältigung von Krisen mit bei. Ein zeitgemäßes und niedrigschwelliges Bildungsangebot, etwa auch in Kooperation mit örtlichen Partnern, fördert die Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit. Es schult neben der Lesekompetenz auch den Umgang mit digitalen Medien. Schon der Grundbildungspakt², der zwischen dem saarländischen Bildungsministerium und einer Reihe zentraler Akteure in der Bildungspolitik (darunter auch die Arbeitskammer, die Arbeitsagentur und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) 2013 vereinbart wurde, weist auf die Bedeutung und potenzielle künftige Funktion öffentlicher Bibliotheken in dieser Hinsicht hin. Eine Stärkung ihrer Rolle durch landespolitische oder kommunale Maßnahmen ist bisher jedoch nicht erfolgt. Dabei könnte ein Bau in der Art des PUZZLE in einer saarländischen Kreisstadt als Leuchtturmprojekt einen neuen Standard setzen. Diese Erfahrungen und die zu beobachtenden Effekte könnten vorbildhaft für das gesamte Saarland wirken.

Neben den öffentlichen Bibliotheken, die sich an die gesamte Wohnbevölkerung eines Ortes richten und entsprechend ein breites Angebot bereitstellen, existieren im Saarland eine Reihe wissenschaftlicher Bibliotheken, die sich besonders auf die Literatur für die Forschung und Lehre spezialisieren und damit andere Funktionen erfüllen. Entsprechend ihres thematischen Zuschnitts richten sie sich eher an ein Fachpublikum. Sie gewährleisten den Zugang zu Publikationen, die für den Bereich der Wissenschaft von zentraler Bedeutung ist. Gerade von ihr und ihrem Innovationspotenzial, insbesondere in den Fachbereichen Informatik, Biowissenschaften und Pharmazie, erhofft sich die Landesregierung starke Impulse für Beschäftigung und Wachstum.

Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Saarländische Universitäts- und Landesbibliothek (SULB). Mit einem Medienbestand von über 2 Mio. Einheiten, über 3.600 gedruckten Zeitschriften und über 60.000 Lizenzen für elektronische Medien ist sie nicht nur die mit Abstand größte Bibliothek des Saarlandes, sondern durch die Wahrnehmung bestimmter Funktionen, wie der systematischen Sammlung aller Veröffentlichungen zum Saarland und der Pflege der saarländischen Bibliografie, eine Art Leitbibliothek. Die Nutzung durch Studierende und Interessenten liegt mit etwa 3,5 Mio. Ausleihen konstant seit vielen Jahren auf einem hohen Niveau. Trotz der starken Nutzung und immens steigenden Herausforderungen infolge der Implementierung elektronischer Medien in Form von eBooks oder Online-Datenbanken sanken die Personalstellen von 104 im Jahr 2000 auf 78,65 im Jahr 2020.³

Rückstand aufholen – oder abgehängt bleiben

Unter den Bedingungen des anhaltenden Kostendrucks wird allerdings ein hochwertiger Betrieb, der auch die aktuellen Entwicklungen antizipiert, nur schwer möglich sein. Ein Beispiel für die Gefahr, von den Standards abgehängt zu werden, betrifft die Digitalisierung wichtiger Bibliotheksbestände. Sie dient der Bestandserhaltung, sind doch vor allem ältere Bücher zum einen nur in geringer Zahl verfügbar und zum anderen oftmals in einem schlechten Erhaltungszustand. So wird wichtiges Kulturgut dauerhaft bewahrt und niedrigschwellig einer umfassenden Nutzung für Forschung und Lehre zur Verfügung gestellt. Große wissenschaftliche Bibliotheken haben dies bereits vor langem erkannt und entsprechende Investitionen getätigt. Seit 1997 (!) haben in Deutschland besonders die Bayerische Staatsbibliothek und die Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen Millionen von Seiten digitalisiert und in Online-Portalen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Auch die Saarländische Universitäts- und Landesbibliothek verfügt über eine Infrastruktur, um gedruckte Werke vom Buch über Landkarten bis zu Zeitschriften und Broschüren zu digitalisieren. Gleichwohl kommt die Initiative aufgrund mangelnder personeller und finanzieller Ressourcen nicht in Gang. Der letzte Zugang auf dem Portal „SULB digital“, das die digitalisierten Bestände versammelt und erschließt, stammt vom November 2020. Dabei wurde bereits wichtige Literatur gescannt und bearbeitet, darunter die Veröffentlichungen der Kommission für saarländische Landesgeschichte, der Saarbrücker Bergmannskalender oder auch die sehr seltene Zeitung der Einheitsgewerkschaft des Saarstaats „Die Arbeit“. Insgesamt handelt es sich aber um weniger als 200 Bände, die bisher digital veröffentlicht wurden. Dabei entspricht die verwendete Software dem Stand der Technik und die Tiefenerschließung der Digitalisate ermöglicht durch Verschlagwortung, Strukturierung der Dateien und Volltextsuche eine professionelle Arbeit. Um nicht den Anschluss an die allgemeine Entwicklung zu verlieren und nicht zuletzt durch die Bereitstellung von Werken über das Saarland Teil allgemeiner Diskurse zu werden, ist hier eine substantielle Verbesserung dringend notwendig.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Saarland im Hinblick auf Bibliotheken unterversorgt und deren Ausstattung und Konzeption nicht mehr zeitgemäß ist. Dabei kann ihnen eine wichtige Funktion bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen zukommen. Genannt seien zum Beispiel als Stichworte Transformation, kulturelle Teilhabe, Wissensgesellschaft und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Mit den derzeit gewährten Mitteln sind diese Aufgaben trotz allen Engagements der Beschäftigten in den Bibliotheken nicht zu bewältigen. Ein erster wichtiger Schritt wäre ein saarländisches Bibliotheksgesetz nach Vorbild bereits bestehender Gesetze⁴, das die Bedeutung der Bibliotheken unterstreicht, Mindeststandards setzt und eine angemessene Finanzierung garantiert.

-
- ¹ Coronabedingt sind die Zahlen für das Jahr 2020 unvollständig. Die Statistik weist insgesamt Lücken auf, was jedoch im Hinblick auf die Grundaussagen nur geringfügige Auswirkungen hat. Die hier genannten Zahlen wurden in erster Linie dem Statistischen Jahrbuch Saarland zum Berichtsjahr 2019 entnommen. Einige Daten stammen aus dem Bericht zur Lage der Bibliotheken der Jahre 2019/2020, 2020/2021 und 2021/2022, hg. v. Deutschen Bibliotheksverband. In die Statistik fließen die zahlreichen kleinen Bibliotheken, oftmals in kirchlicher Trägerschaft und ehrenamtlich betrieben, nicht ein.
- ² Zum Grundbildungspakt im Wortlaut vgl. https://dbv-cs.e-fork.net/sites/default/files/2021-05/2013_02_06_Vereinbarung_Grundbildungspakt.pdf.
- ³ Die Zahlen sind dem Statistischen Jahrbuch Saarland von 2020 entnommen.
- ⁴ Zum Beispiel in Rheinland-Pfalz das Landesbibliotheksgesetz vom 03.12.2014.

10.5 Gendersensible Bildung – für die Gleichstellung ein Muss!

Geschlecht – im Sinne von Gender – ist ein soziales Konstrukt und wird daher stark von äußeren Einflüssen geprägt. Der Bildung und Ausbildung in Institutionen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Es zeigt sich: An vielen Stellen werden unreflektiert Stereotype und tradierte Vorstellungen übernommen und weitergegeben. Die Bildungsprozesse entlang der gesamten Bildungskette sind auf ihre Gendersensibilität hin zu prüfen, wenn man Gleichstellung weiter voranbringen will. Die vorliegenden Rahmenvorgaben in Lehr- und Fortbildungsplänen im Saarland fallen eher dürftig aus. Gerade vor dem Hintergrund der nach wie vor genderspezifischen Berufs- und Studienwahl bei Jugendlichen wird deutlich, wie notwendig es ist, sich dieses Themas stärker anzunehmen.

Wie wichtig Gendersensibilität in der Bildung ist, hat nicht zuletzt die EU in ihren aktuellen Plänen für eine übergreifende Gleichstellungsstrategie in Europa erneut festgehalten.¹ Offenbar hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass Bildung eben nicht – wie so oft gedacht – geschlechtsneutral sei. Geschlechtsneutral heißt nur allzu oft geschlechtsblind! Die Zusammenhänge liegen auf der Hand: Bildungsinstitutionen werden von Menschen betrieben. Diese vermitteln ihr Wissen und damit implizit auch ihre Werte und Vorstellungen darüber, wie Menschen – also Männer und Frauen – sind oder zu sein haben. Dabei werden, wenn es um das Geschlecht geht, bis heute sehr viele stereotype Vorstellungen transportiert. Die Einsicht, dass es darüber hinaus auch noch Zwischenformen der Geschlechter gibt, ist erst seit kurzer Zeit Teil der Debatte. Die Mechanismen des sogenannten „Doing gender“ (also des aktiven Formens von Geschlechtsrollen durch äußerliche Faktoren wie beispielsweise Kleidung und Frisuren) sind theoretisch vielfach bekannt. In der Praxis aber ist es häufig sehr schwer, dagegen anzukommen – sofern die Prozesse überhaupt bewusst ablaufen.

Geschlecht als vermittelbares „Wissen“ in den Institutionen

In den Sozialwissenschaften ist nicht zuletzt seit Simone de Beauvoir Konsens, dass Geschlecht und die damit verbundene Identität etwas ist, was nicht durch die rein äußerlichen Merkmale von sich aus definiert ist. Vielmehr gilt: Mädchen und Jungen werden durch die Umstände zu dem gemacht, was sie sind. Dabei ist Geschlecht eine der wichtigsten Zuordnungszusammenhänge innerhalb der Sozialisation von Individuen. Es bestimmt ganz entscheidend darüber mit, wer man ist und welche Eigenschaften einer Person zugeschrieben werden. Anhand dieser Kategorie entwickeln sich unter anderem Ungleichheiten und es leiten sich Hierarchien ab. Daran wird deutlich, wie relevant die in der Sozialisation stattfindenden Prozesse für Kinder und Jugendliche sind. Diese verbringen durch die verlängerten Betreuungszeiten immer mehr Zeit in Bildungsinstitutionen, denen daher eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang zukommt: „Institutionen sollen Kinder und Jugendliche auf der Suche nach dem Eigenen in der Gesellschaft begleiten.“²

Dabei ist die Herangehensweise an das Thema Gender in den Bildungsinstitutionen durchaus zwiespältig zu sehen: Gehen Erzieherinnen und Erzieher bzw. Lehrende davon aus, dass man das Thema der „Geschlechterbildung“ nicht ausdrücklich vermitteln muss, da dies implizit oh-

nehin passiert, so vernachlässigen sie ihren pädagogischen Auftrag. Paradox aber kann es auch werden, wenn das Thema zu sehr in den Vordergrund gebracht wird – man spricht dann von „Dramatisierung“ des Themas. Indem die häufig vorherrschenden Stereotype (zum Beispiel: „Mädchen können besser basteln“) benannt werden, um sie sichtbar zu machen, werden sie unbeabsichtigt betont. Genau dadurch können sie sich einprägen und verfestigen. Wie also damit am besten umgehen?

Es gibt verschiedene Forschungsansätze, die seit geraumer Zeit versuchen, diesen Fragen näher zu kommen. Institute und Bildungsträger führen Projekte in Lehrinrichtungen durch und geben dazu gehörende Ergebnisse mit Handlungsempfehlungen in die verschiedenen Verwaltungsebenen. Die Ansätze sind vielfältig und – der Komplexität des Themenkomplexes entsprechend – nicht durch eindimensionale Anleitungen umzusetzen.³

Rolle der Lehrmittel und der handelnden Personen

Eine wichtige Rolle spielen auch die benutzten Lehrmittel – ob es Spielzeuge im Kleinkindalter oder Arbeitsmaterialien und Schulbücher sind. Die Debatte um deren geschlechtergerechte Inhalte wird ebenfalls schon sehr lange geführt, mittlerweile sollte man davon ausgehen können, dass sich in den Lehrbüchern auch Polizistinnen und Erzieher als eher untypische Vorbilder für Kinder finden lassen. Gleichzeitig aber ist im alltäglichen (Konsum-)Leben in jüngerer Zeit festzustellen, dass sich gerade bei Spielzeugen und Büchern die Trennlinie zwischen Jungen- und Mädchenprodukten immer stärker herausgebildet hat. Dies wird nicht zuletzt aus Gründen der besseren Vermarktung der Produkte seitens der Hersteller forciert. Deutlich wird an dieser Stelle, wie stark die verschiedenen Einflüsse auf Kinder (und Eltern) wirken und wie sie sich möglicherweise gegenseitig konterkarieren.

Hinzu kommt: Auch die Erziehenden in Kitas und Schulen haben ihre eigene Sozialisation und ihre eigenen Vorstellungen darüber, wie Männer und Frauen zu sein haben. In ihrem täglichen Tun vermitteln sie genau diese persönlichen Erfahrungen und Rollenvorstellungen, die sie meist unbewusst weitergeben. Hier muss die Frage gestellt werden, inwieweit sich Lehrkräfte über diese Prozesse bewusst sind, ob das Thema überhaupt bekannt ist und wie die Haltungen dazu zu beeinflussen sind.

Gender – „Handlungsleitfäden“ im Saarland wenig verbreitet

Vor dem Hintergrund des bisher Gesagten wird deutlich, dass es für die Erzieher und Erzieherinnen ebenso wie für die Lehrkräfte in den Schulen institutionelle Unterstützung bei dem Querschnittsthema gendersensible Bildung geben muss. Dies fängt mit der Verankerung in den Ausbildungs- und Studiengängen an. Nach bisherigen Erkenntnissen ist es im Saarland so, dass es für Interessierte durchaus einzelne Bestandteile während der Ausbildung gibt – diese sind jedoch mitnichten verpflichtend. So bleibt es weitgehend dem Interesse und der jeweiligen Neigung der einzelnen Personen überlassen, wie weit sie sich mit diesen Themen beschäftigen.

Weitere Ansatzpunkte können die Lehrenden-Fortbildungen sein und auch die Lehrpläne in den verschiedenen Schulen.

Recherchen in den einzelnen Bereichen ergaben Folgendes:

- Die Kultusministerkonferenz beschloss 2016 Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung.⁴ Dort sind gute und grundlegende Erkenntnisse zum Thema gendersensible Bildung festgehalten, entsprechende Inhalte aber finden sich in den Lehrplänen und Fortbildungen im Saarland nicht so ohne weiteres.
- Am Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) wurde im Dezember 2020 ein Fachbereich „Grundsatzthemen in Schulen“ mit zahlreichen aktuellen Handlungsfeldern eingerichtet. Geschlechtergerechte beziehungsweise gendersensible Bildung ist nicht explizit erwähnt, im Fortbildungskatalog lassen sich keine solchen Themen finden.
- Lehrpläne und Bildungsauftrag: Auf den ersten Blick findet sich dort im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie zum Beispiel zu Nordrhein-Westfalen, nicht viel. Zahlreiche Länder haben auch für den allgemeinbildenden Bereich Rahmenlehrpläne, in denen Grundsätze der Bildung und Erziehung behandelt werden und Handreichungen, die die gendersensible Bildung und Erziehung praxisbezogen abdecken. Im Saarland muss man dagegen in einzelnen Fachlehrplänen suchen, um zumindest Hinweise auf die Teilnahme an gendersensiblen Tagespraktika oder Ähnlichem in den Lehrplänen der Gemeinschaftsschulen zu stoßen.⁵
- Ein sehr konkretes und gutes Beispiel der Vermittlung von Grundsätzen des Gender-Mainstreamings ist der Parcours „Gender und Vielfalt“, der von verschiedenen Trägern in Kooperation für die Schulen angeboten wird (siehe unten). Es geht konkret um einen Projekttag, der in Schulen und Institutionen mit dem Thema Gender und Vielfalt verbracht wird. So sinnvoll dieser Ansatz ist, scheint er aber dennoch weit unterdimensioniert für die Größe der Themen. Das genügt höchstens, um Denkprozesse anzustoßen. Mit der weiteren Umsetzung stehen die Jugendlichen dann weitgehend allein da. Abgesehen davon ist das Projekt kostenpflichtig. Dieser Umstand kann – vor allem wenn es kein (Schul-)Budget für solche Projekt gibt – zusätzlich abschreckend wirken.

Gutes Beispiel: Mobiler Parcours Gender und Vielfalt

Ein Team von Sozialpädagogen, bestehend aus Mann und Frau, bietet für einen Tag in Klassen von weiterführenden Schulen oder Gruppen von Verbänden getrennte Workshops für Jungen und Mädchen an. Dort geht es um die Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechter, deren Vielfalt und deren Eigenschaften. Dabei werden altersgerechte und erlebnisorientierte Methoden bei der Erarbeitung eingesetzt (Diskussionen, Erstellen von Videoclips, bestimmte Filme, Rollenspiele). Durch den Einsatz dieser Mittel wird es im geschützten Raum möglich, sich über eigene Vorstellungen von Geschlecht auszutauschen, andere Perspektiven zu hören und fremde Sichtweisen zu reflektieren. Ein ausdrücklicher Themenbestandteil ist dabei auch die berufliche Orientierung.

Berufswahl weiterhin sehr stereotyp

Unmittelbar sichtbar wird die Wirksamkeit von stereotypen Vorstellungen im Moment der Berufswahl. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigt dies deutlich. Hier gibt es nach wie vor die jeweiligen bevorzugten Berufe, die sehr klar dem Geschlecht zuzuordnen sind. Weibliche Jugendliche bevorzugen Berufe der Bürokommunikation, Medizinische Fachangestellte bzw. Verkäuferin – lange Jahre führte der Friseurinnenberuf die Liste an. Bei jungen Männern sind es die Berufe Kfz-Mechatroniker und ebenfalls Verkäufer. Die weitergehende Liste unter den ersten zehn genannten Berufen unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern sehr deutlich. Insgesamt ist damit bereits für die jüngere Generation der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen eine starke geschlechterbezogene Segregation entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen festzustellen.

Mädchen entscheiden sich nur selten für etwas anderes als die „typischen“ Frauenberufe, dabei sind die Nachteile in puncto Bezahlung und Aufstiegschancen hinlänglich bekannt. Tatsächlich sollte es weiterhin Ziel sein, dass jede Person den Beruf ergreift, für die sie oder er Eignung und Neigung mitbringt. Wie stark aber diese Wahl im Laufe der Sozialisation bis zum Alter der Berufswahl beeinflusst wurde, sollte nach dem bisher Gesagten offenkundig geworden sein.

Weibliche Ausbildungsplatzsuchende im Saarland (56,8 %) im Jahr 2020/2021

- 1 Kauffrau für Büromanagement
- 2 Verkäuferin
- 3 Medizinische Fachangestellte
- 4 Kauffrau im Einzelhandel
- 5 Friseurin
- 6 Zahnmedizinische Fachangestellte
- 7 Verwaltungsfachangestellte – Kommunalverwaltung
- 8 Tiermedizinische Fachangestellte
- 9 Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
- 10 Drogistin

Männliche Ausbildungsplatzsuchende (41,2 %) im Jahr 2020/2021

- 1 Kfz-Mechatroniker für Pkw-Technik
- 2 Verkäufer
- 3 Kaufmann im Einzelhandel
- 4 Kaufmann für Büromanagement
- 5 Fachkraft – Lagerlogistik
- 6 Fachinformatiker-/Anwendungsentwicklung
- 7 Anlagenmechaniker für Sanitär-/Heizung- und Klimatechnik
- 8 Maler/Lackierer
- 9 Fachinformatiker – Systemintegration
- 10 Industriemechaniker

Quelle: Der saarländische Ausbildungsmarkt, Regionaldirektion RPS

Diese Effekte überlagern sicherlich in vielen Fällen die eigenen Interessen. Dabei geht es um eine größere Auswahl für beide Geschlechter. Für junge Männer sollten soziale Berufe ebenso selbstverständlich sein wie für Mädchen die Systemadministration. Der Weg dahin aber ist noch weit.

Parallel dazu ist die Debatte um die generell schlechter bezahlten Frauenberufe im (sozialen) Dienstleistungssektor zu sehen. Diese Berufe müssen dringend aufgewertet werden – sowohl was die Bezahlung als auch was das gesellschaftliche Ansehen angeht. Solch eine Aufwertung würde sie nicht zuletzt auch interessanter für männliche Interessenten machen. Denn auch das ist mittlerweile ein bekannter Zusammenhang: Mädchen, die sich männliche Berufsfelder und damit verbundene Handlungsmuster aneignen, werden eher gesellschaftlich „zugelassen“ als Jungen, die sich in (minderwertigen) weiblichen Rollenzusammenhängen verorten. Münden Mädchen dann tatsächlich in eher männerdominierte Bereiche ein, bleiben dort jedoch allzu oft genug betriebliche und kulturelle Hindernisse zu überwinden.

Direkte Umstände rund um die Berufswahl: Auch hier gibt es bremsende Faktoren

Nach den bis zum Zeitpunkt der Berufswahl wirkenden Faktoren innerhalb der Bildungskette sind es nicht selten zusätzliche Umstände, die bei der Entscheidungsfindung wirksam werden. Beeinflusst wird die Berufswahl von der Vorstellung der Eltern, der Peergroup, aber auch von den Beratungskräften im Gespräch selbst. So gibt es Hinweise darauf, dass im direkten Beratungsprozess (im Falle einer fachlichen Berufsberatung) ebenfalls oft die gängigen Stereotypen zur Anwendung kommen. Die eigenen Vorstellungen der Beratungskräfte wirken unmittelbar in die Beratung hinein und lassen sich nur schwer von ihrer Arbeit trennen. So zeigt z. B. die von der Arbeitskammer bei der htw saar in Auftrag gegebene Studie „Berufsorientierung im Saarland“ (siehe Kapitel 1.6.3), wie wenig konstruktiv die Beratung auf „nicht geschlechtstypische“ Berufswünsche einging.⁶ Meistens wurden diese bestenfalls ignoriert. Von der optimistischen Annahme, die Berater und Beraterinnen würden aktiv versuchen, jungen Menschen eher untypische Berufsfelder zu eröffnen und näherzubringen, ist dieses Verhalten leider weit entfernt. Ähnliche Ergebnisse über die Probleme bei der Berufsberatung gibt es dazu auch seit längerem aus anderen Bundesländern.⁷

Kurzfristige Initiativen und Projekte bzw. Projektstage helfen nur begrenzt weiter

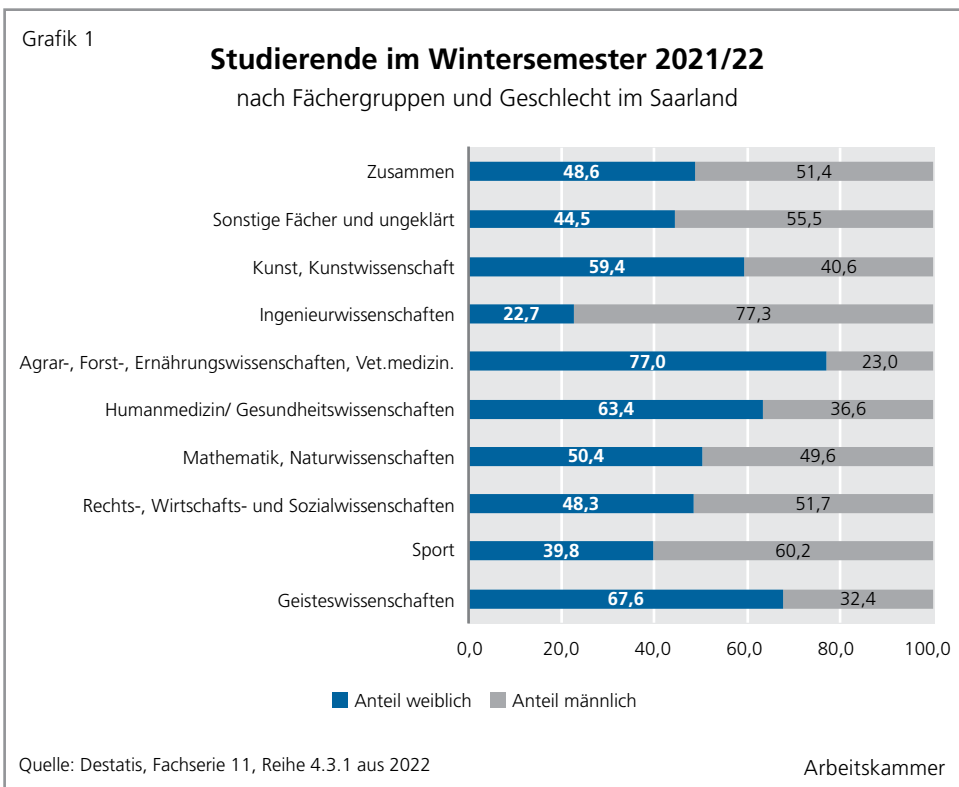
Die Problematik der einseitigen Berufswahl ist seit vielen Jahren bekannt. Fachleute sprechen davon, dass die Debatte um die genderbezogene Durchdringung von Schule und Berufsorientierung schon seit rund 200 Jahren geführt wird.⁸ Punktuell wird versucht, dagegen anzugehen, wie z. B. mit dem bereits etablierten „Girls'/Boys' day“.⁹ Dabei werden den Jugendlichen eher untypische Berufsbilder in einzelnen, kurzen Projekttagen vorgestellt und versucht, sie ihnen näherzubringen. Ähnlich ist es bei Aktionen wie dem „MINT-Camp“, das von der Arbeitsagentur, Ministerien und Kooperationspartnern aufgesetzt wird und das ganz ähnliche Ziele verfolgt. Immerhin findet sich eine Auflistung von Wettbewerben, Projekten und Veranstaltungen, „die für eine genderorientierte berufliche Orientierung geeignet sind“ auf den Seiten des Vereins ALWIS e. V.¹⁰

Daneben gibt es weitere Initiativen, die häufig von der Politik angeregt wurden, wie z. B. die Initiative „klischeefrei“, die sich den Fragen der Ausbildungs- und Studienwahl widmet.¹¹ Im Saarland werden hier die Handwerkskammer, das Universitätsklinikum in Homburg und das Saar-Lor-Lux-Umweltzentrum als Kooperationspartnerinnen aufgeführt.

Über die nachhaltige Wirksamkeit solcher Projekte darf gestritten werden, kommen sie doch mit ihrer Kurzzeitigkeit selten gegen die langfristig wirksamen gesellschaftlichen Einflüsse an. „Unzählige Initiativen, von der frühkindlichen Bildung über den Primar- und Sekundarbereich bis hin zur Berufsorientierung zielen auf genau diese (MINT) Problematik ab, ohne jedoch durchschlagende Erfolge aufzuweisen.“¹² Die Kritik ist im Endeffekt so ähnlich wie bei dem erwähnten Parcours Gender und Vielfalt. Die Problematik rund um die Berufswahl ist zu komplex, um sie mit solch einfachen, kurzfristigen Mitteln ändern zu können.

Gender-Bias auch an den Hochschulen wirksam

Wenig überraschend ist, dass an den Universitäten und Hochschulen annähernd dieselben stereotypen Mechanismen wirksam werden sowohl bei der Fächerwahl der Studierenden als auch beim Aufstieg in den verschiedenen Hierarchiestufen.



Generell für alle Bundesländer gilt: Die Anzahl der Studentinnen an Fachhochschulen und Universitäten hat kontinuierlich zugenommen. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung hat sich die Fächerwahl nicht wesentlich verändert: Männer und Frauen studieren nach wie vor überwiegend „geschlechtstypische“ Fächer, traditionelle Muster werden nur langsam aufgebrochen. An den Hochschulen gibt es – im Unterschied zur dualen und schulischen Ausbildung – bereits eine hohe Problemsensibilität und Strukturen, wie z. B. Gleichstellungsstellen, die sich um diese Fragen kümmern. In der Praxis aber ist man im Ergebnis ebenfalls noch weit weg von echter Gleichstellung:

- Studienanfängerinnen entscheiden sich häufiger für ein Fach aus den Sprach- u.d Kulturwissenschaften, den Sozialwissenschaften, für einen Studiengang im Bereich Gesundheit und soziale Dienste oder für ein Lehramtsstudium. In ingenieurwissenschaftlichen sowie in einigen naturwissenschaftlichen Fächern dagegen sind Studentinnen unterrepräsentiert. Ihr Anteil bei den Ingenieurfächern ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Die Arbeitsmarktentwicklungen zeigen, dass Frauen in technischen Berufen gute Chancen und Berufsperspektiven haben – wenn sie es denn nach einem Abschluss in diesen Fächern schaffen, sich in den oft männerdominierten Kulturen einzurichten.
- Männliche Studienanfänger belegen überwiegend Fächer mit einem traditionell hohen Männeranteil, nahezu entgegengesetzt der Studienwahl von Studentinnen. Männer stellen in den MINT-Fächern (= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) die Mehrheit und sind gleichzeitig, z. B. in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften oder den Sprach- und Kulturwissenschaften, unterrepräsentiert.

An den Hochschulen gibt es eine Vielzahl von Projekten, deren Ziel es ist, gegen diese einseitigen Wahlprozesse zu wirken. Zu nennen sind hier vor allem die Gleichstellungsbeauftragten, die vielfältige Programme auflegen. So hat zum Beispiel die htw saar seit dem letzten Semester eine Ringvorlesung für ihre Studenten und Studentinnen zum Thema Gender und Vielfalt gestartet. An der Universität gibt es beispielsweise die Koordinationsstelle Gender Equality MINT. Dort werden bereits Schülerinnen der Klassenstufen 8 bis 11 seitens der Uni in Projekten bzw. Sommerkursen sensibilisiert, ihre spätere Fächerwahl auf die MINT-Berufe zu erweitern.¹³ Insgesamt sind die Hochschulen beim Thema Gendersensibilität institutionell am weitesten – dennoch braucht der Fortschritt in der Praxis ebenfalls viel Zeit.

Mehr Gendersensibilität in der Bildungskette und in den Betrieben notwendig!

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es angesichts des Ziels von besserer Gleichstellung in Gesellschaft und Arbeitsleben deutlich mehr Bewusstsein über und Anstrengungen für das Thema gendersensible Bildung braucht. Dies fängt an mit der Aus- und Weiterbildung der Erziehungs- und Lehrkräfte und setzt sich unmittelbar in den Lehrplänen der einzelnen Fächer fort, die bei den Lernenden zur Anwendung kommen. Wie die Analyse zeigt, ist das Saarland an diesen verschiedenen Stellen nicht gut aufgestellt. Denkbar wäre beispielsweise eine deutlich stärkere Verankerung des Themas Gender und Vielfalt in den Programmen der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften beim Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM).

Was aber zusätzlich – quasi am Ende der Bildungsketten – in vielen Analysen deutlich wird, ist die Bedeutung der betrieblichen Wirklichkeiten. Wenn es das Ziel ist, sowohl Männer als auch Frauen in untypischen Berufsfeldern zu etablieren und sie dann auch dauerhaft dort zu halten, braucht es mehr als kurzfristige Aktionstage. Selbst wenn sich Jugendliche entscheiden, einen untypischen Beruf zu ergreifen, so kehren sie diesem später allzu oft wieder den Rücken. Ausschlaggebend dabei sind verschiedene Faktoren. So ist Studien zufolge das Arbeitsumfeld für Frauen in MINT-Berufen (und dies gilt auch für entsprechende Studienfächer und die anschließenden Berufe) noch immer nicht wirklich einladend.¹⁴ Dies wirkt in der Praxis spätestens dann, wenn (vor allem) Frauen aufgrund familiärer Veränderungen mehr Flexibilität in den typischen Männerdomänen erwarten. Viele erleben sich aber auch schon vorher in den Betrieben als Exotinnen und Außenseiterinnen, die zusätzlich im eigenen Umfeld ihre Berufsentscheidung verteidigen müssen. Jungen in bisher „weiblichen“ Berufen hingegen werden dort eher positiv bewertet und gerne gesehen. Sie stellen allerdings häufig recht schnell fest, dass es hier nur selten gute Verdienste, Ansehen und Prestige gibt.

¹ Lenzing, Katja: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, Vortrag beim Ausschuss für Europa im saarländischen Landtag, 08.03.2022.

² Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (Hrsg.): „Teaching Gender? – Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung“, Bielefeld 2015, S. 11.

³ Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (vergleiche Endnote 2) und: <https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/gender-und-schule/index.html> (Eintrag vom 12.03.2022).

⁴ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf (Eintrag vom 10.03.2022).

⁵ https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mbk/Lehrplaene/Lehrplaene_Gemeinschaftsschulen/Beruf_und_Wirtschaft/LP_BW_7-10_2014.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Eintrag vom 10.03.2022).

⁶ Siehe Kapitel I.6.3.

⁷ z. B.: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.), Berufsorientierung und Geschlecht, 2016 Beltz Verlag, Weinheim Basel.

⁸ Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (vergleiche Endnote 2), S. 70 f.

⁹ https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/themen/unterricht-und-bildungsthemen/berufstudienorientierung/berufstudienorientierung_artikel.html (Eintrag vom 10.03.2022).

¹⁰ https://www.alwis-saarland.de/wp-content/uploads/2022/02/Konzept_genderorientierte_BO.pdf (Eintrag vom 14.04.2022).

¹¹ https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_103581.php (Eintrag vom 10.03.2022).

¹² Dangwart, Inga; Krämer, Heike; Conein, Stephanie: MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch, in: Bundesinstitut für Berufsbildung in: Gender und Beruf, Nr. 4 aus 2021.

¹³ Siehe näheres dazu unter: <https://www.uni-saarland.de/verwaltung/gleichstellung.html> (Eintrag vom 10.03.2022).

¹⁴ <https://www.iab-forum.de/should-i-stay-or-should-i-go-frauen-arbeiten-nach-einem-mint-studium-seltener-in-einem-mint-beruf-als-maenner/> (Eintrag vom 22.03.2022).

10.6 Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Bildung

Die Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern sowie Lehrkräften wirken sich negativ auf die psychische Gesundheit aus und belasten ihren Muskel-Skelett-Apparat. Lange Krankenstände, insbesondere bei den Erzieherinnen und Erziehern, sind häufig die Folge und verstärken den latenten Personalmangel in den Einrichtungen. Personalmangel aber wird als einer der belastendsten Faktoren identifiziert. Fast ein Viertel der Beschäftigten in den Kindertagesstätten ist mit den Arbeitsbedingungen so unzufrieden, dass sie erwägen, den Beruf aufzugeben. Diese Entwicklung ist bei Lehrkräften noch nicht festzustellen. Dennoch gibt es auch in den Schulen erheblichen Verbesserungsbedarf. Um die Gesundheit der Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte zu erhalten und zu fördern, ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten und Schulen dringend geboten.

Erzieherinnen und Erzieher leisten mit ihrer Arbeit in der frühkindlichen Pädagogik einen sehr wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Dennoch liegt der Fokus der Betrachtung allzu sehr auf der Erfüllung der umfangreichen Zielvorgaben. Die Arbeitsbedingungen, unter denen diese Zielvorgaben zu erfüllen sind, werden häufig ignoriert. Das betrifft gleichermaßen die Betreuung und Erziehung der Kinder unter 3 Jahren als auch der über 3-Jährigen bis zum Schulübertritt.

Muskel- und Skeletterkrankungen und psychische Störungen weit verbreitet

Aufgrund der Arbeitsbedingungen ist die Arbeit der Erzieherinnen mit negativen Folgen für die Gesundheit der Psyche und des Muskel-Skelett-Systems verbunden. Das belegen die aktuellen Zahlen des BARMER-Gesundheitsreports 2021. Der Fokus dieses Reports lag auf den Berufsfeldern der Erzieherinnen, Sozialarbeiter, Heilerzieher sowie Lehrer an allgemeinbildenden Schulen. Innerhalb der betrachteten Berufsfelder fehlten mit 26,5 Fehltagen Beschäftigte in der Kinderbetreuung bzw. -erziehung überdurchschnittlich häufig. Der Durchschnitt der Fehlitage in allen Branchen lag bei 1,8. Im Ländervergleich liegt das Saarland mit im Durchschnitt 29,9 Fehltagen je Versicherte in der Berufsgruppe der Erzieherinnen im oberen Bereich. Im Saarland lag der Durchschnitt in allen Berufen dagegen bei nur 2,1 Fehltagen.¹

Die langen Fehlzeiten lassen sich durch die beiden häufigsten Hauptursachen für die Krankenschreibungen von Erzieherinnen erklären. Dabei handelt es sich um psychische Störungen und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Beide Diagnosegruppen haben in der Regel eine späte Rückkehr an den Arbeitsplatz zur Folge. Deshalb lag die Arbeitsunfähigkeit je Versicherungsjahr bei den Erzieherinnen im Saarland psychisch bedingt bei 8,9 Tagen (Berufsgruppe insgesamt 6,5) und aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen bei 5,0 (4,6).²

Die Ursachen für die Krankmeldungen wegen psychischer Beschwerden (z. B. Burnout) sind die andauernden Überlastungen der Erzieherinnen bei ihrer Arbeit. Dies hat in der Folge auch Auswirkungen auf das Muskel-Skelett-System und umgekehrt. Beide Belastungsfolgen stehen

in einer Wechselwirkung zueinander. Diese gesundheitlichen Probleme sind der Anlass dafür, dass jede vierte Erzieherin erwägt, ihre Arbeitsstelle aufzugeben. Das zeigen die Ergebnisse der TALIS-Studie (TALIS Starting Strong der OECD), die 2019 veröffentlicht wurde.³ Für diese Studie wurden vom Internationalen Zentrum Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (ICEC) Kita-Fachkräfte und Leitungen in Deutschland zu ihren Arbeitsbedingungen befragt.

Personalmangel verschärft die Situation

Dabei stehen besonders belastende Aspekte mit einem fortdauernden Personalmangel in Verbindung. So gaben 33 % der befragten Erzieherinnen an, zusätzliche Aufgaben aufgrund von Abwesenheiten pädagogischer Fachkräfte bewältigen zu müssen. 29 % der Befragten gaben an, zu viele Kinder in einer Gruppe betreuen zu müssen. Hinzu kommen die umfangreiche Dokumentation der Entwicklung der Kinder (23 %) sowie zusätzliche, nicht pädagogische Arbeiten wie z. B. Putzen (20 %).

Die „Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) betrachtete für die Berufsgruppen Pflege und Erziehung fünf Belastungsfaktoren in Bezug auf personenbezogene Tätigkeiten. 43 % der Beschäftigten aus diesen Berufsgruppen gaben an, dass sie nur einen geringen Einfluss auf ihre Arbeit haben und die emotionalen Anforderungen in ihrer Tätigkeit sehr hoch sind (42 %). Die untersuchten Berufsgruppen berichten von depressiven Symptomen (ca. 11 %) sowie Burnout (11 bis 15 %).⁴

Die seit Jahren angespannte Belastungssituation in den Kindertagesstätten führt insbesondere bei den älteren Erzieherinnen zu langen Krankschreibungen. Ältere Beschäftigte waren im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen (unter 45 Jahren) ungefähr doppelt so lange krankgeschrieben.⁵ Damit schließt sich der Kreis des Personalmangels auf Kosten der Gesundheit und der Arbeitszufriedenheit.

Als Fazit aus den genannten Studien ist abzuleiten, dass der Erziehungsberuf als personenbezogene Tätigkeit stark durch emotionale Anforderungen und Überlastung durch Personalmangel geprägt ist. Damit ist aber nicht nur eine erhöhte Belastung für die mentale Gesundheit verbunden. Aus den vorgenannten Belastungsfaktoren entstehen weitere, welche dann die physische Belastung auf das Muskel-Skelett-System verstärken.⁶

Unzureichende Ausstattung hat Folgen für die Gesundheit

Die Erziehungsarbeit in den Kitas ist durch ungünstige Körperhaltungen mit Belastungen der unteren Wirbelsäule, des Schulter-Nacken-Bereichs sowie der Knie geprägt. Bedingt ist dies auf der einen Seite durch die unterschiedlichen Höhen im Sitzen und Stehen bei nicht erwachsenengerechtem oder fehlendem Mobiliar. Dazu besteht eine Diskrepanz zwischen dem pädagogischen Verständnis und dem gesundheitsgerechten Verhalten der Erzieherinnen.⁷ Der Fokus liegt dabei häufig auf einer angeblich kindgerechten Einrichtung, in die sich die erwach-

senen Erzieherinnen zwangsläufig einfügen müssen. Aber auch die Eignung der Arbeitsstätte an sich wirft Fragen auf. Laut einem Erfahrungsbericht der Unfallkasse Saarland (UKS) wurden seitens der kommunalen Träger viele Kindergärten saniert und bei der Ausstattung arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, wie sie von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) empfohlen werden, umgesetzt. Es gibt jedoch zahlreiche Kitas in privater oder kirchlicher Trägerschaft, die bereits bei der Auswahl der zu nutzenden Räumlichkeiten nicht auf die sichere und gesundheitsgerechte Durchführung der Erziehungstätigkeiten achten. Das lässt sich aus den Beschäftigtenanfragen bei der Arbeitskammer ableiten.

In diesen Einrichtungen ist selten bekannt, wer für die sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Beratung zuständig ist. Da keine Ergebnisse aktueller Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, können nur schwerlich Schutzmaßnahmen abgeleitet werden. Das mag auch der Grund sein, weswegen die Räumlichkeiten von privaten Einrichtungen nicht immer den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung und den einschlägigen Regeln entsprechen.

Auch die aktuellen Bestrebungen der katholischen Träger, ihre Gebäude für Kindertagesstätten in die kommunale Verwaltung zu übergeben, sind in diesem Zusammenhang zu verstehen. Aus Sicht der kirchlichen Träger sind die Sanierungskosten ihrer Gebäude sehr hoch. Grund dafür seien die baulichen Auflagen.⁸ Dabei handelt es sich meist um Vorschriften in Bezug auf Brandschutz, Hygiene und Arbeitsschutz. Da diese Vorschriften schon lange bestehen, kann davon ausgegangen werden, dass dort, wo diese nicht umgesetzt sind, der schlechte bauliche Zustand der Einrichtungen gesundheitsgerechtem und sicherem Arbeiten entgegensteht.

Corona-Pandemie verschärft die Arbeitsbedingungen zusätzlich

Während in vielen Branchen der Arbeitsschutz pandemiebedingt an Bedeutung gewonnen hat, ist dies für die meisten saarländischen Kindertagesstätten nicht festzustellen. Eine Onlinebefragung in den Kindertagesstätten, welche die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im April 2020 durchgeführt hat, hat erhebliche Defizite im Arbeitsschutz identifiziert.⁹ Dabei schätzten weniger als 50 % der befragten Erzieherinnen den Umgang ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Pandemie als sehr gut oder gut ein. Der überwiegende Teil der Befragten hatte den Eindruck, dass diese mit der Situation überfordert waren. Das zeigte sich unter anderem in einer geringen Wertschätzung gegenüber den Erzieherinnen zum Beispiel in der Verharmlosung der Ansteckungsgefahr. Laut der Befragung wurde in einigen Einrichtungen sogar die Frage ignoriert, ob Beschäftigte einer Risikogruppe angehörten. Überdies wurden zwar viele Dienstanweisungen erlassen, die Informationen waren dennoch oftmals unvollständig oder nicht zeitnah genug. Bemerkenswert ist die Feststellung, dass in nur ca. 53 % der Einrichtungen die Erzieherinnen über notwendige Maßnahmen von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern informiert wurden und als Hauptinformationsquelle zu über 90 % Funk und Fernsehen genannt wurden. Weiterhin gaben fast 40 % der befragten Erzieherinnen an, sich vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus nicht ausreichend geschützt zu fühlen. Neben dem schlechten Informationsfluss fehlte es gar an der Zurverfügungstellung von persönlicher Schutzausrüstung und Desinfektionsmitteln in ausreichender Menge.

Wie sich die Situation in den saarländischen Kitas heute darstellt, kann noch nicht beurteilt werden. Laut Aussage der Unfallkasse Saarland ist der überwiegende Teil der Kindertagesstätten in kommunaler Trägerschaft bezüglich der Corona-Schutzmaßnahmen und entsprechender Informationen mittlerweile gut aufgestellt.

Hohe pädagogische Anforderungen bei geringen Ressourcen

Zusammenfassend lässt sich aus den oben aufgeführten Sachverhalten ableiten, dass die hohen pädagogischen Anforderungen einer großen Arbeitsmenge bei gleichzeitig geringen Ressourcen gegenüberstehen. Diese Rahmenbedingungen begünstigen das Entstehen von Erschöpfungszuständen (z. B. depressive Störungen, Burnout) und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Zur Vermeidung dieser Belastungsfolgen müssen Änderungen bei der Arbeitsgestaltung in den Kindertagesstätten ansetzen. Die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde muss von den Trägern der Einrichtungen endlich die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Arbeitsschutz einfordern und Verstöße ahnden. Zudem sollte bei Betriebsgenehmigungen eine umfängliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben vorausgesetzt werden.

Auch Lehrkräfte sind hohen Belastungen ausgesetzt

Der Wissensstand zur Belastung und Gesundheit von Lehrkräften sowie zur Prävention von gesundheitlichen Folgen ist begrenzt. Das liegt zum einen am deutschen föderalen System und zum anderen daran, dass der Großteil der Lehrkräfte verbeamtet und daher nicht Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist. Zudem fehlen Langzeitstudien und im Gesundheitsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden die vorliegenden Daten zur Situation der Lehrkräfte unter „Erziehung und Unterricht“ zusammengefasst. Die aus Befragungen in verschiedenen Bundesländern vorliegenden Ergebnisse zeigen jedoch ein realistisches Bild der Belastungs- und Beanspruchungssituation der Lehrkräfte.

Der Deutsche Philologenverband hat 2020 eine Studie zu Lehrerarbeit im Wandel, die sogenannte LaiW-Studie, initiiert.¹⁰ In dieser Studie werden die Belastungsfaktoren wie folgt aufgeschlüsselt: Die Leistungsunterschiede der Schüler und Schülerinnen gaben 95 % der befragten Lehrkräfte an Gymnasien als großen Belastungsfaktor an. Als weitere belastende Faktoren wurden das hohe Arbeitspensum (90 %), keine ausreichenden Pausen (72 %), verhaltensauffällige Störungen des Unterrichts (51 %) sowie die mangelhafte materielle Ausstattung in den Schulen (41 %) genannt.

Schwerpunkt verlagert sich zu psychischer Belastung hin

Noch 2003 nannten in einem BAuA-Forschungsbericht die Lehrkräfte gesundheitliche Beschwerden bezogen auf den Bewegungsapparat als Hauptgrund (> 30 % der Nennungen), einen Arzt aufzusuchen.¹¹ Im Laufe der darauffolgenden Jahre hat sich der Belastungsschwerpunkt hin zu

den psychischen Belastungsfaktoren verschoben. Im Jahre 2020 entfielen 3,9 Arbeitsunfähigkeitstage in der Berufsgruppe „Erziehung und Unterricht“ auf die Diagnosegruppe „Psychische und Verhaltensstörungen“. Im Durchschnitt lag dieser Wert bei allen Branchen bei 3,3. Die Altersgruppe über 45 Jahre (5,5) war fast doppelt so häufig aufgrund dieser Diagnose krankgemeldet als Beschäftigte in der Altersgruppe unter 45 Jahren (2,8).¹² Diese Verschiebung hin zu psychischen Gesundheitsbeschwerden ist den anhaltend schlechten Arbeitsbedingungen geschuldet. Mitursächlich ist wohl aber auch der (begrüßenswerte) allgemeine Trend der letzten Jahre, psychische Beschwerden offen anzusprechen.

Die Belastungssituation wirkt sich insbesondere bei den über 45-jährigen Lehrkräften negativ auf das Muskel-Skelett-System aus. Im Jahr 2020 lag diese Berufsgruppe mit insgesamt 3,5 Arbeitsunfähigkeitstagen in dieser Diagnosegruppe zwar unter dem bundesweiten Durchschnitt von 5,6. Auf Beschäftigte in der Altersgruppe über 45 Jahre kamen jedoch 6,1 Tage (1,6 Tage bei den jüngeren Beschäftigten).¹³

Ein weiterer Grund für Belastungen des Muskel-Skelett-Systems ist neben der hohen Gesamtbelastung die schlechte ergonomische Ausstattung in den Schulen. Dieser Ansicht sind circa 60 % der in Magdeburg 2016 befragten Lehrkräfte.¹⁴ Die jüngsten Erfahrungen in Bezug auf gesundes Arbeiten von zuhause lassen vermuten, dass auch die heimischen Arbeitszimmer von Lehrkräften nicht immer den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Da ein Großteil der Lehrertätigkeit im Sitzen erfolgt, ist hier nicht nur ein wesentlicher Belastungsfaktor identifiziert, sondern auch ein wichtiger Präventionsansatz.

Lärm und andere belastende Faktoren kommen hinzu

Die im Rahmen der LaiW-Studie befragten Lehrkräfte nannten als Gründe für ihre berufliche Unzufriedenheit neben den langen Arbeitszeiten (36 % der Nennungen) die hohe allgemeine Belastung (18 %) und die Zunahme von Arbeitsaufgaben (32 %).¹⁵ Die Lehrkräfte berichteten darüber hinaus über schlechte Rahmenbedingungen, wie z. B. fehlende Ruhezeiten in den Schulen oder nicht ausreichende Erholung an den Wochenenden. Insbesondere klagten sie über Lärmbelastung aufgrund von Umgebungsgeräuschen durch Straßenverkehr oder Industrieanlagen, aber auch durch die Schülerinnen und Schüler selbst, durch Turn- und Musikunterricht oder Unterrichtsformen wie Gruppenarbeit. Verstärkt wird Lärm durch die mangelhafte Bauakustik vieler Schulgebäude.

Bereits in der Studie aus 2003 gaben ca. 80 % der befragten Lehrkräfte an, dass sie sich durch Lärm belastet fühlen.¹⁶ Damals wurde in den Schulen ein durchschnittlicher Lärmpegel von 65 dB(A) gemessen. Diese Lärmpegelhöhe stellt zwar kein Risiko für das Gehör dar, wirkt jedoch extra-aural über das zentrale und das vegetative Nervensystem mit verschiedenen Reaktionen, physiologisch, z. B. als erhöhter Blutdruck, Steigerung der Herzaktivität oder Belastung beim Hören und Sprechen, und psychisch, von Schlaflosigkeit, Nervosität bis hin zu einer frühzeitigen Ermüdung. Diese Wirkungen entsprechen denen einer Stressreaktion, die sich wiederum negativ auf die psychische Gesundheit auswirkt.

Das zeigt sich dann auch in den Rückmeldungen der Lehrkräfte bei der Befragung zur LaiW-Studie. Immerhin 36 % von ihnen gaben an, sich schlecht zu erholen und 40 %, nicht gut zu schlafen. Hinzu kommt ein ausgeprägter Präsentismus, denn 93 % der Lehrkräfte an Gymnasien gehen trotz Krankheit in den Unterricht und 37 % gaben sogar an, dies entgegen des ärztlichen Rates zu tun.¹⁷

Lehrkräfte sind vielen Belastungen bei ihrer Arbeit ausgesetzt. Die vorgenannten Studien zeigen auch, dass die Lehrkräfte sich mit zunehmendem Alter und bei längeren Arbeitszeiten auch deutlich mehr beansprucht fühlen. Trotz der zuvor beschriebenen Belastungssituation sind 17 % der befragten Lehrkräfte mit ihrer Arbeit sehr zufrieden und 85 % zufrieden. Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, die flexible Zeiteinteilung und die Autonomie im Unterricht werden als Ressourcen genannt.

Erhöhte Belastungen durch Corona

Die plötzlich einsetzenden Veränderungen des Schulalltags haben zu einer Verschärfung der Belastungssituation von Lehrkräften geführt. Beginnend mit dem ersten Lockdown und mit den sich anschließenden häufig ändernden Varianten von Schulschließung bis hin zum Wechselunterricht und quarantänebedingten Klassenschließungen mussten sich die Lehrkräfte ständig aufs Neue einrichten. Bereits die Ergebnisse einer Lehrerbefragung, gefördert durch die DAK im Jahr 2020, belegen eine deutliche Zunahme der Belastung zu Beginn der Pandemie. Dabei gaben über 80 % der Befragten an, wöchentlich im Mittel sechs Stunden Mehrarbeit zu leisten. Als besonders anstrengend empfanden die Lehrkräfte das ständige Anhalten der Schülerinnen und Schüler, die Hygienemaßnahmen zu beachten (22,5 %).¹⁸ Ein weiterer Belastungsfaktor war die Angst, sich anzustecken. Unter den in der oben genannten Studie befragten Lehrkräften zählten immerhin 19 % zur vulnerablen Personengruppe. 15,7 % aller Befragten gaben die Angst vor Ansteckung durch die Schülerschaft als Belastungsfaktor an. Insgesamt führte die angespannte Belastungssituation dazu, dass sich viele Lehrkräfte emotional sehr stark erschöpft fühlten (28 %).¹⁹

Arbeitsschutz in den Schulen muss deutlich ausgebaut werden

Um die Gesundheit und das große Engagement der Lehrkräfte zu erhalten, müssen die Rahmenbedingungen verbessert werden. Das wäre aus Sicht der Lehrkräfte an Gymnasien z. B. die Entlastung bei außerunterrichtlichen Tätigkeiten durch mehr Anrechnungsstunden, eine deutliche Senkung der Regelstundenzahl, eine Reduzierung von Verwaltungsaufgaben sowie geringere Klassenstärken.²⁰

Präventionsmaßnahmen an den Schulen sind für die Mehrheit der Lehrkräfte von großer Bedeutung, werden aber nur an wenigen Schulen umgesetzt.²¹ Präventionsmaßnahmen müssen in ihrer Ausgestaltung die ermittelten Belastungen und Gefährdungen berücksichtigen. Bedingung hierfür ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß Arbeitsschutzgesetz. Gesundheits-

förderung ohne Beurteilung ist in der Regel nicht zielführend, da sie häufig nur am Verhalten der Beschäftigten, nicht aber an den Verhältnissen ansetzt. Maßnahmen zur Stärkung des gesundheitsgerechten Verhaltens und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen darüber hinaus alters- und altersgerecht sein.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes gehören im gleichen Maße auch bei den Erzieherinnen Maßnahmen zur Lärmreduzierung und der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen dazu. Eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen bei der Ermittlung der genannten Maßnahmen ist die arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung bei der Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen von Erzieherinnen und Lehrkräften. Diese muss, geleitet von den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes, an den Bildungseinrichtungen ausgebaut und gestärkt werden.

-
- ¹ BARMER Gesundheitsreport 2021, Berufsatlas, S. 22, 252.
- ² Ebd., S. 252.
- ³ Bader, Samuel; Reidel, Birgit; Seybel, Carolyn; Turani, Daniel (Hrsg.): „Kita-Fachkräfte im internationalen Vergleich“, Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung, 2018.
- ⁴ BAuA (Hrsg.): baua: Fakten, Dezember 2021.
- ⁵ BMAS (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2020, S. 63.
- ⁶ Daten speziell zum Saarland liegen bei Berichtsfassung nicht vor. Im Rahmen des von der AK aktuell durchgeführten Oversamplings zum DGB-Index Gute Arbeit Saarland sind aber saarlandspezifische Daten aus dieser Beschäftigtenbefragung zu erwarten.
- ⁷ DGVU (Projektförderin): „ErgoKiTa – Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen bei Erzieherinnen und Erziehern in Kindertageseinrichtungen (KITas)“, 2013.
- ⁸ Saarbrücker Zeitung: „Bistum Trier will weitere Kitas aufgeben“, 12.08.2021, „SPD kritisiert: Katholische Kirche auf dem Rückzug“, 21.11.2021, „Katholische Kirchen können die Instandhaltung ihrer Kindertagesstätten nicht finanzieren“, 18.11.2021.
- ⁹ GEW: „Arbeit in Kitas während der Corona-Krise“, Ergebnisse aus der Online-Befragung April 2020.
- ¹⁰ Deutscher Philologenverband (Initiator): „Arbeitsbelastung, Zufriedenheit und Gesundheit von Lehrkräften an Gymnasien“, LaiW-Studie, 2020 (download vom 11.04.2022: https://www.dphv.de/wp-content/uploads/2020/03/Endfassung-Bundescharts_Ergebnisse-der-LaiW-Studie.pdf).
- ¹¹ Schönwälder, Hans-Georg; Berndt, Jörg; Ströver, Frauke; Tiesler, Gerhart: „Belastungen und Beanspruchungen von Lehrerinnen und Lehrern“, Schriftenreihe der BAuA FB 989, Dortmund 2003.
- ¹² BMAS (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2020, Seite 142 ff.
- ¹³ Ebd.
- ¹⁴ Darius, Sabine; Seiboth, Fanny u. a.: „Belastungsfaktoren und Burnout-Risiko bei Lehrkräften unterschiedlich Alters“, in ASU (Zeitschrift für medizinische Prävention), 2016.
- ¹⁵ Deutscher Philologenverband, a. a. O., S. 14.
- ¹⁶ Schönwälder, a. a. O., S. 142.
- ¹⁷ Deutscher Philologenverband, a. a. O., S. 21.
- ¹⁸ Hansen, Julia; Klusmann, Uta; Hanewinkel, Reiner: „Stimmungsbild: Lehrergesundheit in der Coronapandemie“, 2020.
- ¹⁹ Ebd., S. 15.
- ²⁰ Deutscher Philologenverband, a. a. O., S. 26, 28.
- ²¹ DAK-fitforfuture-Studie: „Gesundheit der Lehrkräfte“, 2016.

10.7 Zur Bildungssituation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Heranwachsenden mit Migrationshintergrund eine angemessene Teilhabe an der Gesellschaft zu eröffnen, bleibt weiterhin eine der wichtigsten Herausforderungen schulischer und beruflicher Bildung. In Zeiten massiven demografischen Wandels und Fachkräftemangels muss es auch Ziel politischer Initiative sein, die Potenziale und Ressourcen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu heben. Ohnehin sollte es gesellschaftlicher Anspruch sein und bleiben, alle – insbesondere Benachteiligte – bei der Entwicklung und Entfaltung ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Insgesamt darf man bei der Betrachtung der Zuwanderung nach Deutschland, was deren Auswirkung auf Staat und Gesellschaft angeht, durchaus von einer Erfolgsgeschichte sprechen. Bei der Gesamtbeurteilung der schulischen Integration kann jedoch trotz beträchtlicher Anstrengungen in Bildungspolitik und Bildungspraxis davon nicht die Rede sein. Die Zahlen und auch die Realität, der sie entnommen sind, geben das nicht her. Sicherlich sind einige positive Entwicklungen zu erkennen – etwa im Hinblick auf das Erreichen höherer Bildungsabschlüsse oder die verstärkte Bildungsaspiration der Familien mit Migrationshintergrund. Trotzdem müssen die Bemühungen um die schulische Integration der Kinder und Jugendlichen erheblich verstärkt werden – auch im Blick auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die gerade für Benachteiligte zu erheblichen Mehrbelastungen geführt hat.

Mehr als zwanzig Jahre sind inzwischen vergangen, seit die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durchgeführte erste PISA-Studie im Jahr 2001 erhebliche Unzulänglichkeiten im deutschen Bildungssystem sichtbar werden ließ. Waren schon die Leistungen der an der Studie beteiligten Schüler unterdurchschnittlich, schockierte noch mehr der Umstand, dass in Deutschland – wie bei keiner anderen Industrienation – der schulische Erfolg von der sozialen Herkunft abhing. Entsprechend war auch eine erhebliche Beeinträchtigung der Bildungschancen von Schülern mit Migrationshintergrund feststellbar.

Auch heute noch sind Sozialstatus, nationale Herkunft, Bildungsniveau und ökonomische Situation der Eltern ausschlaggebend für die Entwicklung der Kinder. In beengten Wohnverhältnissen, in einem wenig stimulierenden Wohnumfeld und mit Eltern, die nur eingeschränkt in der Lage sind, ihre Kinder im Bildungsprozess zu unterstützen, ist eine erfolgreiche Bildungskarriere nur schwer zu realisieren. Ein Blick auf die Statistik lässt das Ausmaß der Benachteiligung erahnen: Lebten im Jahr 2019 11,7 % der Personen ohne Migrationshintergrund in einem Haushalt, dessen Einkommen unter der Armutsrisikoschwelle lag, traf dies für 27,9 % der Personen mit Migrationshintergrund zu – im Saarland lag das entsprechende Verhältnis bei 13,1 % zu 31,6 %.¹ Die im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführte „Klemm-Studie“, die für den Zeitraum von 2000 bis 2019 die wichtigsten Schulleistungstudien analysierte, kommt gar zu dem ernüchternden Urteil, dass bezüglich Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit für die vergangenen zwei Jahrzehnte kein nennenswerter Fortschritt erkennbar sei.²

Allerdings reicht der sozioökonomische Blickwinkel nicht aus, die Situation der Heranwachsenden angemessen beurteilen zu können. Nicht zu unterschätzen ist die Wirkkraft eines gesellschaftlichen Klimas, das trotz aller – nicht nur politischen – Bekenntnisse zu Vielfalt und Toleranz zunehmend geprägt ist von Ausgrenzung und Diskriminierung. Insofern ist die Zugehörigkeit zu einer Minderheit sicherlich kein Kriterium, das sich förderlich auf die Wahrnehmung von Bildungs- und Entwicklungschancen auswirkt.

Es darf trotzdem nicht übersehen werden, dass sich bezüglich der Bildungssituation der Heranwachsenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren etwas verbessert hat. Wie bereits erwähnt, werden inzwischen zunehmend höhere Bildungsabschlüsse erreicht, das Berufswahlspektrum der Jugendlichen hat sich erweitert und das zunehmende Wissen vieler Eltern über das deutsche Bildungssystem hat zu einer realistischeren Einschätzung der Berufschancen der eigenen Kinder geführt. Auch gilt es anerkennend festzustellen, dass es in den letzten Jahren mit einem erheblichen Kraftaufwand einigermaßen gelungen ist, die schulische Integration vieler Kinder mit Fluchtgeschichte voranzutreiben.

Situation in den allgemeinbildenden Schulen – weiter bestehende Ungleichheit

Im Jahr 2020 betrug der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei den unter 18-Jährigen 38,2 %.³ Im Blick auf die im Vergleich zur Gesamtbevölkerung jüngere Altersstruktur der Personen mit Migrationshintergrund ist absehbar, dass schon in wenigen Jahren fast jeder zweite Schüler eine Einwanderungsgeschichte vorzuweisen hat. Umso dringlicher ist es, Maßnahmen gegen die ausgeprägte Benachteiligung dieser Kinder und Jugendlichen voranzutreiben. Dies gilt auch weiterhin für das Erreichen von Schulabschlüssen. So lag der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die im Jahr 2017 die Schule mit Fachhochschulreife oder Abitur verließen, bei 19,4 %; bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund betrug der Wert 28,2 %.⁴ Auch bezüglich der erworbenen schulischen Kompetenzen ergeben sich Disparitäten. So erreichten 2018 im Fach Mathematik in der 9. Klasse deutschlandweit 53,7 % der Schüler ohne Migrationshintergrund die Regelstandards, während dies bei den Schülern mit Migrationshintergrund nur zu 34,6 % der Fall war.⁵ Zu guter Letzt zeigen diese bei der Lesekompetenz im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund signifikant schwächere Leistungen.⁶

Entsprechend gelangt auch der vom Deutschen Jugendinstitut verfasste Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020 in seinem Fazit zur Analyse der Situation in den allgemeinbildenden Schulen zusammenfassend zur Feststellung, dass „Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund an verschiedenen Stellen und Übergängen des Schulsystems schlechtere Bildungsergebnisse aufweisen als ihre Mitschülerinnen und Mitschüler ohne Zuwanderungsgeschichte, zum Beispiel seltenere Übergänge in das Gymnasium nach der Grundschulzeit, Kompetenznachteile in der 9. Jahrgangsstufe sowie niedrigere Schulabschlüsse“.⁷ Für die schulische Entwicklung vieler Kinder besteht – auch im Saarland – das Problem der engen Verknüpfung von sozialräumlicher und schulischer Segregation. Der Besuch der im öffentlichen Diskurs oft als „Brennpunktschulen“ bezeichneten Einrichtungen verstärkt nicht selten schon bestehende Defizite. In der Regel wird eine Schule dann als segregiert bezeichnet, wenn mindestens 50 % der Schüler einen

Migrationshintergrund aufweisen und/oder sozial benachteiligt sind. Diese Schulen sollten nicht nur intensiver unterstützt werden, es sollten auch ernsthafte Versuche unternommen werden, durch geeignete Steuerungsmaßnahmen im Schulauswahlverfahren der sozialen Entmischung entgegenzuwirken.

Angesichts der immensen Herausforderungen im Bildungsbereich wird künftig am quantitativen Ausbau und der konzeptionellen Weiterentwicklung der Ganztagschulen kein Weg vorbeigehen. Durch pädagogisch qualitative Arbeit kann die kindgerechte Vermittlung von sozialer Kompetenz wie von eher kognitiv ausgerichteten Bildungsinhalten erheblich verbessert werden. Gleichzeitig sollte durch den Ausbau der Ganztagschulen ein wichtiger Beitrag geleistet werden, die enge Verbindung von Bildungserfolg und sozialer Herkunft aufzubrechen.⁸ In diesem Zusammenhang stellt der im letzten Jahr von Bundestag und Bundesrat beschlossene Rechtsanspruch für Grundschulkindern auf einen Ganztagsplatz einen bedeutsamen, auf die Zukunft gerichteten Schritt dar. Der Anspruch gilt zunächst ab dem Schuljahr 2026/27 für Erstklässler, schrittweise ausgebaut ab 2030 für alle Grundschüler.

Im Blick auf die beständige Zunahme kultureller Vielfalt in Gesellschaft und Schule sollten innovative Bildungsmaßnahmen immer auch der Stärkung der Integration dienen. In dieser Hinsicht richtungsweisend ist das im Rahmen der 363. Sitzung der Kultusministerkonferenz 2018 von der damaligen Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Annette Widmann-Mauz, vorgelegte Forderungspaket. Die „fünfzehn Punkte zur Stärkung der Integration durch frühkindliche und schulische Bildung“ enthalten Empfehlungen zur Gestaltung der Handlungsfelder „Sprachförderung“, „interkulturelle Kompetenz und Antidiskriminierung in Kitas und Schulen“, „Aufwertung von Erzieher- und Lehrerberuf“ sowie „Elternarbeit“.⁹

Die Orientierung bildungspolitischer Initiativen entlang dieses Forderungskatalogs könnte den Grundstein legen für eine auch qualitativen Anforderungen gerecht werdende interkulturelle Öffnung von Bildungseinrichtungen und auf alle Fälle einen Beitrag für eine Reduzierung sozialer und migrationsbezogener Ungleichheiten im deutschen Bildungssystem leisten. Dass man nicht immer darauf warten sollte, bis die Ministerialbürokratie den Weg vorgibt, haben in den vergangenen Jahren – gerade auch im Saarland – viele Schulen gezeigt. Dort werden Themen wie „Migration und kulturelle Vielfalt“ ausführlich erörtert, aber auch die Auseinandersetzung mit Rassismus und Ausgrenzung gesucht. Diesen vorbildlichen Aktivitäten sollte man wünschen, dass sie künftig noch mehr Schule machen.

Übergang Schule in den Beruf – für manche schwierig

In den letzten Jahren haben sich Pläne und Strategien von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich der Berufsausbildung mehr und mehr angenähert. So wird auch im Kinder- und Jugendmigrationsreport die Auffassung vertreten, dass Kinder und Jugendliche bei gleichen familiären Voraussetzungen ähnliche Lebenswege einschlagen würden wie Heranwachsende ohne Migrationshintergrund.¹⁰ Sehr positiv zu bewerten ist, dass sich das Berufswahlspektrum der Heranwachsenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren beträcht-

lich erweitert hat. Allerdings zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich der Verteilung auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche. Während Jugendliche ohne Migrationshintergrund eher Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich Industrie und Handel wählen, sind ausländische Ausbildungsinteressenten überdurchschnittlich an einer handwerklichen Ausbildung interessiert. Generell ist wohl künftig von einer weiteren Diversifizierung der gewählten Berufsfelder auszugehen.¹¹

Trotz aller Anzeichen, die auf eine Reduzierung migrationsbezogener Chancenungleichheit hinweisen, gelingt Jugendlichen mit Migrationshintergrund der nahtlose Übergang in die betriebliche Ausbildung deutlich seltener. Nüchtern bleibt zu konstatieren, dass sich die systematische Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch im Übergangsbereich Schule-Beruf fortsetzt. Insofern kann es wenig verwundern, dass der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegte Berufsbildungsbericht 2021 zu dem Ergebnis kommt, dass die Verbesserung der Ausbildungssituation junger Menschen mit Migrationshintergrund als zentrale Herausforderung integrativer Bemühungen zu sehen ist.¹²

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Arbeitskammer des Saarlandes in ihrem Bericht an die Landesregierung mehrfach auf Untersuchungen aufmerksam gemacht, die verdeutlichen, dass beim Einstellungsverfahren schon ein ausländisch klingender Name die Ausbildungschancen erheblich beeinträchtigen kann. Dies gilt sicherlich bis heute unverändert. Zur besseren Nachvollziehbarkeit dieser These ein kleines Gedankenspiel: Welches gewaltige deutsche Heldenepos wäre wohl geschrieben worden, trügen die beiden wohl wichtigsten Deutschen der jüngsten Geschichte, denen jedenfalls eine Vielzahl von Menschen ihr Leben verdankt, statt Türeci und Şahin die Namen Meier, Müller oder Schmidt?

Auch im Bericht der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung kommt deutlich zum Ausdruck, dass Selektionsprozesse der Betriebe den Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur Ausbildung erschweren.¹³ Um es deutlich zu formulieren: Vorurteile, mentale Blockaden bis hin zu rassistischen Wahrnehmungsmustern bestimmen immer noch in zu hohem Maße das betriebliche Einstellungsverhalten der Gatekeeper.

Diese Erfahrungen hat man auch im Interkulturellen Kompetenzzentrum der Arbeitskammer in Völklingen gemacht, wo seit mehr als drei Jahrzehnten Heranwachsende beim Übergang Schule – Beruf unterstützt werden. Dabei konnte unter anderem beobachtet werden, dass Vorbehalte gegenüber Migranten in Kleinbetrieben offenbar eher handlungsleitend zu sein scheinen als in Großbetrieben. Die wirklich bedrückende Erfahrung im Kompetenzzentrum sind die fast schon erschreckenden Erlebnisse von jungen kopftuchtragenden Frauen, die im Bewerbungsverfahren Ausgrenzung und Ablehnung zum Teil in einem Ausmaß erfahren, wie man das in einer offenen Gesellschaft nicht erwarten sollte. Es ist frustrierend zu sehen, wie einige von ihnen infolge der Benachteiligungs- und Abwertungserfahrungen die „Defizitperspektive“ der Mehrheitsgesellschaft verinnerlichen und damit ihre Motivation und Leistungsfähigkeit hemmen, ganz zu schweigen von der nachhaltigen Beeinträchtigung ihrer Zukunftschancen.

Interkulturelle Öffnung von Schule – ein Muss in der Einwanderungsgesellschaft

Die Auswirkungen der Globalisierung, der beständige Austausch der Kulturen, die europäische Binnenwanderung, aber auch weltweite – zum Teil auch auf Deutschland gerichtete Wanderungsbewegungen – erhöhen die Diversität in allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern immens. Die dadurch erzeugte Komplexität der Lebenswirklichkeit macht es für den Einzelnen immer schwieriger, kausale Zusammenhänge in gesellschaftlichen Abläufen und Prozessen zu erkennen.

In dieser krisenhaften Situation steht die Schule als zentrale Sozialisationsinstanz in der Pflicht. So muss Schule in die Lage versetzt werden, eine die kulturimmanente Diversität berücksichtigende interkulturelle Kompetenz zu vermitteln, handelt es sich doch dabei um eine Schlüsselqualifikation, die in einer globalisierten Welt benötigt wird. Einfacher ausgedrückt geht es, bei Betonung der pragmatischen Perspektive, um das Vermögen, angemessen im interkulturellen Kontext agieren zu können. In Anerkennung dieses Sachverhalts hob auch die Kultusministerkonferenz in ihrer Erklärung vom 8. Oktober 2015¹⁴ die Interkulturalität als überragendes Ziel schulischen Wirkens hervor.

Trotzdem bleibt zu konstatieren, dass das derzeitige Erscheinungsbild von Schulen, was Inhalte, Methode und Ziele anbelangt, nur bedingt eine angemessene Antwort auf die Herausforderungen einer modernen Einwanderungsgesellschaft gibt. Es ist höchste Zeit, die interkulturelle Pädagogik schwerpunktmäßig in der erziehungswissenschaftlichen Ausbildung der Lehramtsstudenten zu verankern. Dies würde nicht nur die schulische Interaktion erleichtern, sondern auch präventiv der Überforderung der zukünftigen Lehrkräfte entgegenwirken. Zudem wären solchermaßen geschulte Lehrkräfte eher in der Lage, den schulischen Alltag so zu gestalten, dass Kinder und Jugendliche, gleich welcher sozialen, kulturellen oder ethnischen Herkunft, im schulischen Alltag verstärkt Anknüpfungspunkte an ihre außerschulische Lebenswelt erkennen könnten.

Natürlich kommt dabei auch der Überarbeitung der Lehrpläne eine entscheidende Rolle zu, denn hier besteht tatsächlich ausgeprägter Handlungsbedarf. Die im vergangenen Jahr von der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration veröffentlichte Studie zur Behandlung der Themen „Migration“ und „Integration“ kommt nicht gerade zu ermutigenden Ergebnissen: Deutschland als Einwanderungsgesellschaft wird in den Lehrplänen nicht systematisch behandelt. Vielmehr werden Migrations- und Integrationsphänomene bevorzugt mit krisenhaften Entwicklungen in Verbindung gebracht. Die aus der Studie abgeleiteten Handlungsempfehlungen zielen darauf ab, die Themen Migration und Integration als integralen Bestandteil der Lehrpläne auch auf der Ebene der prüfungsrelevanten Sachverhalte zu etablieren. Gleichzeitig wird angeregt, die Orientierung hin zu „diversitätssensibler Bildung“ zu verstärken, um die Reflexion über gesellschaftlichen Wandel zu erleichtern und um jeglicher Form von Diskriminierung und Herabwürdigung entgegenzuwirken.¹⁵

Natürlich finden die Lehrpläne ihren Niederschlag in der Gestaltung der Schulbücher. Insofern kann es wenig verwundern, dass eine bereits vor Jahren von der Integrationsbeauftragten der

Bundesregierung initiierte „Schulbuchstudie Migration und Integration“ sehr deutlich zeigt, dass in den analysierten Schulbüchern Migration überwiegend als Problem dargestellt wird. Die Forderung der Studie nach Gestaltung diversitätssensibler Schulbücher, die Vielfalt als Normalität widerspiegeln und die Chancen von Diversität für unsere Gesellschaft aufzeigen, ist bis heute nicht in ausreichendem Maße erfüllt worden.¹⁶

Eine Schule interkulturell zu öffnen, erfordert die Überprüfung aller schulisch relevanten Handlungsfelder sowie die Schaffung motivierender Lernbedingungen. So kann zum Beispiel die Einbeziehung von Lernorten im Umfeld der Schule interkulturelles Lernen erleichtern. Gleiches gilt für die Verbesserung von Partizipationsmöglichkeiten von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern und Großeltern. Diese könnten etwa als Experten ihrer eigenen Biografie einen erheblichen Beitrag zur Stärkung interkultureller Lernprozesse und zur Förderung des Verständnisses für die Einwanderungsgesellschaft in ihrer Komplexität leisten. Manch türkischer Großvater würde als Zeitzeuge der Arbeitsmigration sicherlich Spannendes zu erzählen haben.

Von hoher Relevanz für die Öffnung von Schule ist auch die Einrichtung interkultureller Teams. Dies würde als Zeichen der Etablierung einer Kultur der Anerkennung und als Bekenntnis zur Heterogenität der Schülerschaft von unschätzbarem Wert sein. Um allerdings angesichts des bestehenden Lehrkräftemangels solche Teams flächendeckend und strukturbildend einsetzen zu können, bedarf es dringlich einer Initiative zur Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationsgeschichte. Darüber hinaus gilt es, die Einstellungs- und Beschäftigungspraxis migrierter Lehrkräfte dringend zu überarbeiten. Insofern ist der Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hürden im Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Abschlüsse abzubauen, um den Eingewanderten möglichst zeitnah eine angemessene Beschäftigungsperspektive anzubieten, unbedingt beizupflichten.¹⁷

Letztlich wird für den Erfolg einer auf interkulturelle Öffnung ausgerichteten Schulentwicklung ausschlaggebend sein, inwiefern es gelingt, mentale Blockaden zu lösen und eine diversitätssensible Haltung aller am schulischen Interaktionsprozess Beteiligten zu erreichen. Eine Schule, die sich als Ort interkultureller Prozesse begreift, setzt sich produktiv mit kulturellen Phänomenen auseinander und respektiert sowie fördert das Bedürfnis von Menschen in der Migrationsgesellschaft nach individueller Identitätsfindung.¹⁸

Letztlich geht es doch darum, Kinder in einer Weise zu stärken, dass sie irgendwann selbstbewusst und selbstbestimmt ihren Platz in der Gesellschaft einnehmen können.

Die Pandemie – Verstärkung sozialer Benachteiligung

Wer auch immer gestärkt aus der Krise hervorgehen wird, die Menschen mit ausgeprägten sozioökonomischen Problemlagen und mithin die Familien mit Migrationshintergrund werden es nicht sein. Welches Ausmaß soziale Benachteiligung annehmen kann, zeigen eindrücklich Zahlen des Robert Koch-Instituts, die sich auf die zweite Infektionswelle im Herbst und Winter

2020/21 beziehen. Danach lag die Covid-19–Sterblichkeit in sozial benachteiligten Regionen um etwa 50 bis 70 % höher als in Regionen mit geringer Benachteiligung.¹⁹ Das sind Zahlen, die eigentlich nur schwer zu ertragen sind, die aber auch die Motivation stärken sollten, die Lebenssituation Benachteiligter zu verbessern.

Ohnehin ist deren gesundheitliche Lage schon dadurch erschwert, dass viele Migranten in Berufen und Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind, die mit höherem Corona-Risiko belastet sind. Dies gilt etwa für den Dienstleistungsbereich sowie den Pflege- und Gesundheitssektor, aber auch für Berufe mit prekären Arbeitsverhältnissen in Fleisch- oder Bekleidungsindustrie.

Gleichzeitig wirkt sich die Pandemie mit Schulschließungen und Kontaktbeschränkungen auf die Teilhabechancen der Kinder mit Einwanderungsgeschichte aus. So ist die häusliche Situation oft nicht dazu geeignet, der Verstärkung der Schieflage im Bildungssystem ausgleichend entgegenzuwirken. Fehlende technische Ausstattung, räumliche Enge und häufig die eingeschränkte Kompetenz der Eltern, Kinder angemessen zu unterstützen, sind nur einige Faktoren, welche die Chancenungleichheit befördern. Der Befund, dass soziale Ungleichheiten durch die Pandemie noch verstärkt werden, belegt auch sehr eindeutig die umfangreiche Studie „Belastung von Kindern, Jugendlichen und Eltern in der Corona-Pandemie“ des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung.²⁰

Die Untersuchung betont insbesondere die Bedeutung der Wohnsituation, wenn es um pandemiebedingte Benachteiligungen geht. Gerade für Familien mit Kindern unter 18 Jahren, die keine Möglichkeit haben, einen Garten zu nutzen – und das gilt in Deutschland für fast ein Drittel aller Familien –, sind die Belastungen in der Krise beträchtlich. Die eingeschränkten Bewegungsmöglichkeiten und die Reduzierung der Aufenthaltszeiten an der frischen Luft wirken sich natürlich belastend auf die psychische und körperliche Gesundheit der Heranwachsenden aus. Auf alle Fälle stützt die Studie den Wahrheitsgehalt der fast schon sprichwörtlichen Formulierung, wonach sich die Krise im Eigenheim mit Garten besser überstehen lässt als in der Zweizimmerwohnung im Hochhaus.²¹

Vor dem Hintergrund pandemiebedingter Ungleichheiten wurde bereits im März vergangenen Jahres in einem vom „Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung“ erstellten Diskussionspapier, in dem die Auswirkung der Corona-Schuljahre 2019/20 und 2020/21 auf die Lernsituation der Schüler beleuchtet wurde, im Fazit die Forderung erhoben, dass sich die Maßnahmen der Bildungspolitik verstärkt an jenen ausrichten sollten, die weder über Internetanschluss noch Endgerät verfügen und von ihren Eltern keine Hilfe erhalten können.²² Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung gelangt der Sachverständigenrat für Integration und Migration. In seinem Positionspapier vom September 2021 vertritt er die Auffassung, dass sich die Bildungsungleichheit durch die Pandemie noch verstärken wird und fordert dazu auf, Benachteiligte intensiver zu unterstützen.²³

Immerhin hat die Bundesregierung das Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ aufgelegt. Mit einem Budget von 2 Milliarden für die Jahre 2021 und 2022 sollen Lernrückstände aufgeholt werden, aber auch eher sozialpädagogisch orientierte An-

gebote initiiert werden, die Heranwachsende und deren Familien stärken. Eine abschließende Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahme ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Wenn allerdings Bildungspolitik aus der Pandemie die Erkenntnis gewönne, dass die Verbesserung der Bildungschancen Benachteiligter noch stärker als bisher in den Fokus bildungspolitischer Initiativen gerückt werden muss, hätte die Krise doch noch einen positiven Effekt gehabt für jene, die besonders unter ihr leiden.

Fazit und Ausblick

Der Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte betrug 2020 laut Mikrozensus 26,7 % und er wird sich in den nächsten Jahren noch beträchtlich erhöhen, was ein Blick auf die Altersstruktur nahelegt. Diese ist in allen Bundesländern bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund jünger. Im Saarland lag der Anteil der unter 18-Jährigen bei Menschen mit Migrationshintergrund 2019 bei 23,9 % im Vergleich zu 12,4 % bei Menschen ohne Migrationshintergrund.²⁴

Der steigende Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte belegt die Notwendigkeit, die Bemühungen um Integration zu intensivieren, weist aber auch deutlich auf das zunehmende Problem begrifflicher Unzulänglichkeit hin. Die Bevölkerung in unserer Einwanderungsgesellschaft wird heterogener, etwa bezüglich Herkunftsland, kulturellem Hintergrund, Aufenthaltsdauer in Deutschland oder Religionszugehörigkeit. Demzufolge bildet die Einteilung der Menschen nach dem Kriterium „mit und ohne Migrationshintergrund“ die gesellschaftliche Vielfalt nur noch sehr eingeschränkt ab. Insofern wird die Wissenschaft wohl in absehbarer Zeit neue Begrifflichkeiten entwickeln müssen, wenn sie dem Anspruch einer angemessenen und ausreichend differenzierten Darstellung der Wirklichkeit gerecht werden will.²⁵

Auch sprachliche Modifikationen werden nichts an der Feststellung ändern, dass, im Blick auf die eklatante schichtspezifische wie migrationsbedingte Benachteiligung, gesellschaftliche Wahrnehmungsmuster von höchster Relevanz sind. Dass das öffentliche Bewusstsein für Interkulturelles im Sinne einer Bereicherung durch Vielfalt immer noch unzureichend ausgeprägt ist, scheint dabei weniger problematisch zu sein als der Umstand, dass nicht selten statt Akzeptanz manifeste Ignoranz den Umgang mit der multikulturellen Lebenswirklichkeit bestimmt – oder anders ausgedrückt: Zu viele Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft haben Probleme, sich in die Einwanderungsgesellschaft zu integrieren. Was die Situation besonders bedenklich erscheinen lässt, ist die Beobachtung, dass gegenwärtig – wohl auch verstärkt durch die Corona-Krise – eine monokulturelle Denk- und Sichtweise mit einem zum Teil radikalen Anspruch auf Gültigkeit großen Zuspruch in der Gesellschaft erfährt.

In den Köpfen muss sich etwas ändern. Gerade deshalb ist es umso wichtiger, die in Ansätzen begonnene interkulturelle Öffnung der Schulen mit aller Kraft voranzutreiben. Dabei sollte unbedingt der Anteil der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund auch durch die bürokratische Erleichterung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen erhöht werden. Übrigens könnte auch eine verstärkte Öffnung anderer öffentlicher Handlungsfelder, wie Gesund-

heitswesen oder Verwaltung, einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung des Zusammenlebens leisten.

Auch im Saarland ist es erforderlich, eine angemessene Antwort auf die enge Verknüpfung sozialräumlicher und einrichtungsbezogener Segregation zu geben. Die finanzielle und personelle Situation dieser segregierten Schulen sollte sich an Sozialindizes, welche die besonderen Belastungen vor Ort widerspiegeln, orientieren. Dabei müsste für jede segregierte Schule ein eigenes pädagogisches Konzept entwickelt werden, das auch die speziellen Problemlagen berücksichtigt. Eine angemessene Ausstattung mit Schulsozialarbeit, mehr Fortbildungsmöglichkeiten des Kollegiums oder die Gestaltung von Angeboten, die gerade bei benachteiligten Kindern eine so notwendige individuelle Förderung ermöglichen, sind nur drei Aspekte, die stellvertretend stehen für eine breite Palette von Interventionsmöglichkeiten.

Segregierte Schulen sollten ermutigt werden, ihre Freiheiten zu nutzen, sich so weit vom inhaltlichen Diktat der Lehrpläne und Schulbücher zu lösen, dass den Lehrkräften der Spielraum bleibt, sich der Erreichung der wirklich relevanten Lernziele zu widmen. Und dazu gehört zweifellos die Vermittlung der Basiskompetenzen im Schreiben, Lesen und Rechnen, aber auch die Stärkung der sozialen Kompetenz und emotionalen Stabilität der Kinder. Im Blick auf die zum Teil desolaten Erfahrungen, die viele Kinder in ihrem familiären und sozialen Umfeld machen, sollte Schule zu einem Ort entwickelt werden, der durch eine Kultur der Akzeptanz, der Anerkennung und Wertschätzung Kinder stärkt und ihnen den Mut gibt, ihr Leben aktiv und selbstbestimmt zu gestalten.

Insbesondere für segregierte Schulen dürfte sich der gesetzlich geregelte Anspruch auf Ganztagsbetreuung positiv auswirken. Gleichzeitig sollte auch der in den letzten Jahren etwas ins Stocken geratene Umbau der Schulen in Ganztageseinrichtungen neuen Aufschwung erhalten. Die verstärkte Entwicklung von Ganztagsangeboten – nicht nur für Grundschüler – könnte schon allein durch die Ausweitung der Betreuungszeiten eine Erweiterung der Möglichkeiten ergeben, soziale Disparitäten abzubauen.

Indes hat die Vergangenheit gezeigt, dass auch noch so intensive pädagogische Anstrengungen nicht genügen, den engen Zusammenhang von Sozial- und Bildungskarriere hinreichend zu entflechten. Es gilt zu akzeptieren, dass viele pädagogische Konzepte und Bemühungen ins Leere laufen oder doch nur eine sehr eingeschränkte Wirksamkeit entfalten, solange die soziale Frage nicht in ausreichendem Maße geklärt ist. Bildungspolitik und Sozialpolitik müssen Hand in Hand gehen, um die Bildungs- und Lebenssituation der Heranwachsenden zu verbessern. Eine Armutsquote von 16,1 %, wie es der aktuelle Armutsbericht für das Jahr 2020 feststellt, darf in einem so reichen Land wie Deutschland nicht akzeptiert werden – und dies nicht nur, weil sich die Armutsquote seit 2006 in einem besorgniserregenden Aufwärtstrend befindet, sondern auch hinsichtlich des Befundes des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, dass sich wirtschaftliche Entwicklung und Armutsentwicklung weitgehend entkoppelt haben.²⁶

Das nicht selten zur Beschreibung der wachsenden Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen herangezogene Bild von der sich öffnenden Schere sollte dabei eigentlich aus dem

öffentlichen Diskurs verbannt werden, verdeckt doch die beschönigende Metaphorik den Blick auf die prekäre Lebenssituation vieler Menschen. Solange nicht über neue Wege der Verteilung großer Vermögen nachgedacht wird, kann auf absehbare Zeit nicht die Hoffnung genährt werden, dass sich – um ein letztes Mal im Bild zu bleiben – die Schere zu schließen beginnt bzw. sich an der Zahl der Armutslebenslagen Entscheidendes ändern wird. Etwas mehr soziale Gerechtigkeit zu wagen, könnte gewiss nicht schaden.

Ein Minimum an Vernunft und Empathie sollte eigentlich ausreichen zu erkennen, dass die Chancengleichheit aller – so wie es im letzten Bericht der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung auch deutlich zum Ausdruck kommt – die Voraussetzung für einen starken gesellschaftlichen Zusammenhalt ist.²⁷ Und dies sollte man auch nicht aus dem Blick verlieren in einer Zeit, da die Integration von Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine wohl nur mit erheblichen Anstrengungen im Bildungsbereich zu bewältigen ist.

Es gilt also eine Politik zu intensivieren, die sozioökonomische Ausgrenzung, soziale Ungerechtigkeit und Chancenungleichheit bekämpft – ein umso dringlicheres Unterfangen in einer Zeit, in der die gesellschaftliche Spaltung mehr und mehr verheerende Ausmaße annimmt und die Warnung vor der Gefährdung der Demokratie inzwischen in bedenklicher Weise ihre Phrasenhaftigkeit zu verlieren droht.

¹ Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (Hrsg.): Sechster Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder. Bericht 2021, Bremen 2021, S.101.

² Klemm, Klaus: Alle Jahre wieder – Zur Konstanz sozialer Ungleichheit in und durch Deutschlands Schulen (DGB Expertise), Essen 2021, online unter: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bildung-und-bildungsarbeit/++co++3d9e07aa-0b01-11ec-bb4d-001a4a160123> (abgerufen am 23.03.2022).

³ Sachverständigenrat für Integration und Migration (Hrsg.): Ungleiche Bildungschancen. Fakten zur Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem (KURZ UND BÜNDIG), Berlin 2021, aktualisierte Fassung vom 29. November 2021, S.2, online unter: <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/09/SVR-Fakten-zu-ungleichen-Bildungschancen-1.pdf> (abgerufen am 23.03.2022).

⁴ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Deutschland kann Integration. Potentiale fördern, Integration fordern, Zusammenhalt stärken (12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration), Berlin 2019, S.148.

⁵ Konferenz: Sechster Bericht, S. 58.

⁶ Vgl. Bildung in Deutschland 2020 (Hrsg.): Autorengruppe Bildungsberichterstattung), Bielefeld 2020, S.139.

⁷ Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): DJI-Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020. Datenanalyse zur Situation junger Menschen in Deutschland, Bielefeld 2020, S.124.

⁸ Die Beauftragte der Bundesregierung: Deutschland kann Integration, S.164.

⁹ Widmann-Mauz, Anette: 15 Punkte zur Stärkung der Integration durch Bildung, online unter <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit-in-den-bereichen/bildung-und-arbeit/15-punkte-zur-staerkung-der-integration-durch-bildung-1865424> (abgerufen am 23.03.2022).

- ¹⁰ Deutsches Jugendinstitut: Kinder- und Jugendmigrationsreport, 2020, S. 225.
- ¹¹ Konferenz: Sechster Bericht, S. 74 f.
- ¹² Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2021, Bonn, 2021, S. 75.
- ¹³ Die Beauftragte der Bundesregierung: Deutschland kann Integration, S.163.
- ¹⁴ Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Darstellung von kultureller Vielfalt, Integration und Migration in Bildungsmedien - Gemeinsame Erklärung der Kultusministerkonferenz, der Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund und der Bildungsmedienverlage (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 08.10.2015), Berlin 2015, online unter: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_10_08-Darstellung-kultureller-Vielfalt.pdf (abgerufen am 23.03.2022).
- ¹⁵ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Lehrplanstudie Migration und Integration, Berlin 2021, S. 85.
- ¹⁶ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Schulbuchstudie Migration und Integration, Berlin 2015.
- ¹⁷ Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): „Verschenkte Chancen?“ . Die Anerkennung und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern, Frankfurt am Main 2021, S. 62-65.
- ¹⁸ Vgl. Haag, Ludwig: Expertise zu interkultureller Öffnung und Schulentwicklung. Aktueller Stand und Konsequenzen unter besonderer Berücksichtigung Bayerns, München, S. 82-92.
- ¹⁹ Robert Koch-Institut (Hrsg.): Soziale Unterschiede in der Covid-19-Sterblichkeit während der zweiten Infektionswelle in Deutschland, online unter: www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/S/Sozialer_Status_Ungleichheit/Faktenblatt_COVID-19-Sterblichkeit.html (Stand: 29.10.2021, abgerufen am 23.03.2022).
- ²⁰ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Belastungen von Kindern, Jugendlichen und Eltern in der Corona-Pandemie (BIB.BEVÖLKERUNGS.STUDIEN 2), Wiesbaden 2021, S. 66-70.
- ²¹ Ebd. S. 69 f.
- ²² Helbig, Marcel: Corona Schuljahre – und wie weiter? Eine Auseinandersetzung mit den aktuellen Debatten zur Schließung der Lernlücken infolge der Corona-Schuljahre 2019/20 und 2020/21 (Discussion Paper P 2021–002 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung), Berlin 2021, S. 21 f.
- ²³ Sachverständigenrat für Integration und Migration: SVR-Agenda für eine nachhaltige Integrations- und Migrationspolitik. Impulse für die Legislaturperiode 2021 - 2025 (Positionspapier vom 30.09.2021), Berlin 2021, S. 3 f.
- ²⁴ Konferenz: Sechster Bericht, S.16 f.
- ²⁵ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung: Deutschland kann Integration, S. 7.
- ²⁶ Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Armut in der Pandemie. Der Paritätische Armutsbericht 2021, Berlin 2021, S.3 f.
- ²⁷ Die Beauftragte der Bundesregierung: Deutschland kann Integration, S.155.

11. Das Bildungsengagement der Arbeitskammer

11.1 Bildungsarbeit im Bildungszentrum Kirkel

Die Arbeitskammer des Saarlandes (AK) bietet in ihrem modernisierten Bildungszentrum Kirkel (BZK) Seminare und Tagungen an, die – im Rahmen des Gesetzesauftrages der Arbeitskammer – dazu beitragen, die „wirtschaftliche, ökologische, soziale und kulturelle Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ im Saarland zu verbessern.

Die AK hat ihr Bildungszentrum in Kirkel in den letzten Jahren umfassend saniert und erweitert, um den Bildungsauftrag in einem modernen und attraktiven Umfeld erfüllen zu können. Es stehen technisch gut ausgestattete Seminar- und Tagungsräume für Gruppengrößen von 5 bis 317 Personen zur Verfügung. Bei mehrtägigen Veranstaltungen kann eine Übernachtung in einem der 77 Hotelzimmer erfolgen.

Da das Haus zusätzlich externen Veranstalterinnen und Veranstaltern zur Verfügung gestellt wird (u. a. zur Durchführung von Seminaren für Arbeitnehmer und deren Mitbestimmungsgremien), finden pro Jahr insgesamt rund 500 Tagesveranstaltungen, 160 Mehrtagesseminare, 120 Wochenendseminare und 200 Wochenendseminare im BZK statt. In der Summe kommen so über 25.000 Teilnehmertage pro Jahr zusammen.

AK-Bildungsarbeit: Wissen vermitteln und zum eigenen Handeln animieren

Jährlich werden im „Bildungskurier“ der Arbeitskammer über 80 eigene Mehrtages- und Wochenveranstaltungen angeboten. Die Seminare richten sich an interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die meist nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) teilnehmen, aber auch an die gewählten Arbeitnehmervertreter in den Betrieben und Verwaltungen (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertreter, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte), die aufgrund ihrer Funktion gesonderte Freistellungsmöglichkeiten haben.

Konkret geht es in den AK-Bildungsveranstaltungen darum, dass die Teilnehmenden befähigt werden, ihre eigenen Interessen und die ihrer Kolleginnen und Kollegen möglichst gut zu vertreten. Dabei werden Handlungsmöglichkeiten für mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge, aber auch durch das aktive Einmischen in gesellschaftspolitische Diskussionsprozesse aufgezeigt.

Neben der politisch-fachlichen Bildung erachtet es die AK weiter als notwendig, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer persönlich zu stärken und ihnen die richtigen Werkzeuge zur erfolgreichen Durchsetzung ihrer Positionen an die Hand zu geben. Gesellschaftspolitische Semi-

nare werden daher ergänzt durch Angebote zur Vermittlung von methodischen Kompetenzen, wie das sichere Präsentieren der eigenen Position sowie Kommunikation und Verhandlungsführung. Nur so kann das erworbene Fachwissen zielgerichtet und strategisch klug eingesetzt werden.

Da gerade aktuell in Teilen der Gesellschaft eine Politik-/Staatsverdrossenheit offen zutage tritt, hat auch Demokratiebildung einen festen Platz im Bildungsprogramm der AK. Aktuelle Umfragen zeigen: Die Menschen in Deutschland sind der Ansicht, dass soziale Ungerechtigkeiten tendenziell zunehmen. Gleichzeitig gibt es große Unsicherheiten, was die eigene Zukunftsperspektive angeht. Was aber besonders erschreckend ist: Eine große Mehrheit der Befragten glaubt, dass man „selbst nichts daran ändern kann“ und auch Politiker nicht willens oder nicht in der Lage sind, Änderungen im Sinne der Arbeitnehmerschaft durchzusetzen.

Auch hier setzt die Bildungsarbeit der Arbeitskammer an, indem sie die (in vielen Punkten berechtigte) Kritik, beispielsweise über soziale Ungerechtigkeiten, aufgreift. Nach einer Analyse der Hintergründe werden Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten aufgezeigt, um mit demokratischen Mitteln Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen. Die Teilnehmenden sollen die Erkenntnis erlangen: Die eigene Situation kann durch die Nutzung betrieblicher Mitbestimmungsrechte, durch eine erfolgreiche Tarifpolitik und durch das Einmischen in politische Handlungsprozesse wesentlich verbessert werden – wenn man sich entsprechend engagiert und genügend Mitstreiterinnen findet. Die Bildungsarbeit hat daher auch einen aktivierenden Charakter. Ergänzt wird das Angebot des „Bildungskuriers“ durch Tagungen und Seminare von BEST e. V. (Beratungsstelle für Betriebs- und Personalräte der Arbeitskammer und des DGB) sowie durch Angebote aus den Fachabteilungen der Arbeitskammer, zum Beispiel für Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten oder Beschäftigte in der Pflege.

Qualitätssicherung

Zur Durchführung der Seminare werden als Referentinnen und Referenten Beschäftigte der Arbeitskammer, des Bildungszentrums Kirkel sowie externe Experten eingesetzt. Um eine hohe Qualität der Bildungsveranstaltungen sicherzustellen, arbeitet die AK mit Referentinnen und Referenten zusammen, die einerseits über die notwendige fachliche Expertise verfügen, andererseits aber auch die Themen aus Sicht der Arbeitnehmer vermitteln können und die Positionen der Arbeitskammer zu den einzelnen Themen kennen.

Jährlich finden Weiterbildungsveranstaltungen für alle Referenten statt, um sie methodisch und fachlich zu unterstützen und ihnen die aktuellen Positionen der Arbeitskammer zu vermitteln.

Kulturveranstaltungen als Teil des Bildungskonzeptes

Neben den Bildungsveranstaltungen finden regelmäßig Konzerte, Theater-/Kabarettveranstaltungen, Lesungen und Ausstellungen statt.

Einerseits wird – im Rahmen des Kulturauftrages der AK – versucht, regionalen Künstlern eine Bühne zu bieten und Besuchern den Zugang zu unterschiedlichen kulturellen Angeboten zu eröffnen, andererseits sind die Kulturveranstaltungen auch fester Bestandteil des Bildungskonzeptes.

So werden – außerhalb des Seminarraumes, niedrigschwelliger und in einer anderen Atmosphäre – beispielsweise tagesaktuelle Themen oder auch historische Inhalte aufgegriffen. Nicht selten wird bei diesen Veranstaltungen, die auch für Gäste aus der Region offen sind, Interesse für entsprechende Bildungsveranstaltungen geweckt.

11.2 Akademien

Akademie für Arbeit und Sozialwesen (AfAS)

Die Akademie für Arbeit und Sozialwesen des Saarlandes (AfAS), in ihrer Rechtsform eine Anstalt des Öffentlichen Rechts, wird getragen von der Arbeitskammer des Saarlandes und dem Saarland. Sie steht seit über 50 Jahren für erfolgreiche berufliche Fortbildung im Land. Neben den beiden Trägern gehören u. a. die Universität des Saarlandes, die Industrie- und Handelskammer sowie Vertreter saarländischer Unternehmen dem Kuratorium der Akademie an. Die Akademie bietet auf universitärem Niveau ein sechssemestriges berufsbegleitendes Abendstudium zum bundesweit anerkannten Weiterbildungsabschluss „Betriebswirtin/Betriebswirt in Personal- und Sozialwesen (VWA)“ an. Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der Fachhochschule Kaiserslautern (Campus Zweibrücken) besteht für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit, im Rahmen eines ebenfalls berufsbegleitenden Studiums den akademischen Abschluss „Bachelor of Arts“ unter Anrechnung der im AfAS-Studium erbrachten Leistungen und damit einer verkürzten Studienzeit zu erwerben.

Als erfahrener und etablierter Bildungspartner im Saarland richtet sich das berufsbegleitende Studienangebot der Akademie an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf wissenschaftlicher Grundlage zu qualifizierten Fach- und Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung weiterbilden möchten. Anerkannte Lehrkräfte der Universität (UdS) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) sowie erfahrene Praktiker aus Wirtschaft, Verwaltung und Justiz gehören seit Jahren zum bewährten Dozentinnen- und Dozententeam und gewährleisten sowohl den Wissenschaftsbezug als auch die Praxisnähe. Seit 2008 besteht mit der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie e.V. (VWA Saarland) eine enge Kooperation.

Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Saarland e.V. (VWA)

Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien (VWA) sind in ganz Deutschland als Institutionen der beruflichen Weiterbildung tätig. Sie sind bundesweit organisiert und in über 40 Städten in Deutschland vertreten. Die saarländische VWA steht seit über 60 Jahren ebenfalls für eine erfolgreiche berufliche Fortbildung im Saarland. Mitglieder des Trägervereins der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Saarland e.V. (VWA) sind das Land, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die Arbeitskammer, die kommunalen Spitzenverbände sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des Landes. Die Akademie bietet auf universitärem Niveau ein sechssemestriges berufsbegleitendes Abendstudium zum bundesweit anerkannten Weiterbildungsabschluss „Betriebswirtin/Betriebswirt (VWA)“ an. Auch bei der VWA sind seit Jahren anerkannte Lehrkräfte der Universität und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes sowie erfahrene Praktiker aus Wirtschaft, Verwaltung und Justiz im Einsatz. Sie gewährleisten damit sowohl den Wissenschaftsbezug als auch die Praxisnähe. Genau wie bei der AfAS, besteht auch bei der VWA für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit, im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der Fachhochschule Kaiserslau-

tern (Campus Zweibrücken) ein berufsbegleitendes Studium zu absolvieren. Unter Anrechnung der im VWA-Studium erbrachten Leistungen kann auch hier die Studienzeit verkürzt und der akademische Abschluss „Bachelor of Arts“ erworben werden.

11.3 Interkulturelles Kompetenzzentrum der Arbeitskammer des Saarlandes

Das Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) der Arbeitskammer des Saarlandes in Völklingen ist eine saarlandweit genutzte Bildungs-, Beratungs- und Informationseinrichtung. Das IK geht zurück auf ein Schülerseminar der Arbeitskammer, das diese Anfang der 1980er Jahre in der Grundschule Saarstraße eingerichtet hatte, um die schulische Situation der damals sogenannten „Ausländerkinder“ zu verbessern. Konzeptionell entwickelte sich die Einrichtung in der Folge über ein Gemeinwesenprojekt hin zum heutigen Interkulturellen Kompetenzzentrum.

Was blieb, sind die wesentlichen Ziele der Aktivitäten in Völklingen: die Förderung der Bildung und Qualifizierung benachteiligter Bevölkerungsgruppen sowie die Verbesserung des Zusammenlebens von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Um diese Ziele zu erreichen, orientierte sich die inhaltliche Ausgestaltung und Entwicklung der Einrichtung einerseits an der Analyse der Situation von Arbeitnehmerfamilien mit Migrationsgeschichte, andererseits an der gesamtgesellschaftlichen Beurteilung des jeweiligen Standes der Integration. Gleichzeitig wurden die Einrichtung und Entwicklung der verschiedenen Handlungsfelder gesteuert von den Bedarfen, die von den jeweiligen Klienten-Gruppen „angemeldet“ wurden.

Für die Geschichte der Einrichtung war und ist die enge Kooperation der Arbeitskammer mit dem 1986 gegründeten Verein „BARIŞ – Leben und Lernen e.V.“ von größter Bedeutung. Durch diese Zusammenarbeit war es möglich, ein breitgefächertes Angebot zu entwickeln, das in seiner Gesamtheit einem ganzheitlichen Konzept verpflichtet ist und das den Anspruch erheben darf, jede Besucherin und jeden Besucher des Interkulturellen Kompetenzzentrums bei der Bewältigung seiner Probleme ein Stück weiterzubringen. Eine wissenschaftliche Analyse sozialer Handlungsfelder bleibt ohne empirische Grundlage zunächst nur ein spekulatives Projekt. Insofern legen die praktische Arbeit des Interkulturellen Kompetenzzentrums und die – auch durch den Verein gewährleisteten – engen Kontakte zu vielen Menschen mit Migrationsgeschichte den Grundstein dafür, im Rahmen eines Theorie-Praxis-Abgleichs den Wissensstand über die Situation von Migrantenfamilien zu verbessern und auszuweiten. Die breite thematische Ausrichtung der Einrichtung, die enge Verzahnung der Arbeitsfelder und der intensive Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen eine Beratung zu praktisch allen Fragen der Migration – mit einer Qualität, wie sie in der Region einmalig ist.

Im Folgenden werden die einzelnen Tätigkeitsfelder kurz beschrieben:

■ Schulbezogene Hilfen

Kinder und Jugendliche aus dem Raum Völklingen sind Hauptzielgruppe der schulbezogenen Angebote des Interkulturellen Kompetenzzentrums. In enger Kooperation mit den Schulen und den Eltern wird die bestmögliche Unterstützung aller Kinder angestrebt. Dabei kommt der Förderung kommunikativer Kompetenz und emotionaler Stabilität die gleiche

Bedeutung zu wie der Entwicklung kognitiver Fähigkeiten. Ergänzt werden die Regelangebote der Schülerhilfe durch Sprachfördermaßnahmen in den Schulferien.

■ Sozialberatung

Mit Unterstützung der Expertinnen und Experten der Arbeitskammer wurde ein umfangreiches Beratungsangebot zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen installiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen bei Kontakt und Schriftverkehr mit Behörden und informieren über staatliche und andere Hilfs- und Unterstützungsangebote. Darüber hinaus spielt die Unterstützung bei ausländerrechtlichen Fragestellungen eine große Rolle. Wichtig ist, dass die Beratung sowohl in türkischer als auch in deutscher Sprache stattfindet. Zusätzlich werden Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler für die relevantesten Einwanderersprachen, wie z. B. Arabisch und Kurdisch, vorgehalten. Zusätzlich gehören Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen zur Angebotspalette.

■ Psychosoziale Beratung

Die Zielsetzung des Beratungsdienstes ist die professionelle Hilfestellung bei unterschiedlichen psychischen und psychosomatischen Problemlagen. Eltern und Familien werden bei Erziehungsunsicherheiten, Schulproblemen und Verhaltensauffälligkeiten beraten. Auch individuelle psychosoziale Belastungen, die in Ehe, Familie und bei häuslicher Gewalt entstehen, werden bearbeitet. In vielen Beratungssituationen werden Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler mit herangezogen, um zu gewährleisten, dass eine differenzierte Betrachtung und Bearbeitung der Probleme gewährleistet wird.

■ Frauenarbeit

Das Angebot für Frauen ist sehr vielfältig und zielt vor allem darauf ab, die soziale Integration von Frauen mit Migrationsgeschichte zu fördern. Neben der Schaffung von Möglichkeiten für Begegnung und Austausch dienen Gruppenangebote der Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse. Die Aktivitäten beziehen sich auf Themen wie Familie, Beruf, Erziehung und Gesundheit. Für den Zusammenhalt der Gruppen spielen darüber hinaus Freizeitaktivitäten wie Sport, Kochen, Exkursionen und Ausflüge eine große Rolle.

■ Berufsorientierung

Immer noch ist der nahtlose Übergang von Schule in die betriebliche Ausbildung für viele Heranwachsende mit Migrationsgeschichte noch erschwert (vgl. Kap. I.10.7). Zentraler Aspekt der Beratungen, die individuell und vor Ort im Interkulturellen Kompetenzzentrum erfolgen, ist die Niedrigschwelligkeit.

In einem ersten Schritt werden – ausgehend von der jeweiligen persönlichen Lebenssituation – mit den Jugendlichen deren Interessen, Ressourcen und Kompetenzen erarbeitet und in Relation zu den Anforderungen der Arbeitswelt gesetzt. Hierbei werden „geschlechtersensibel“ die Begabungen und Interessen der jungen Menschen in den Mittelpunkt gestellt. Die Jugendlichen werden dabei auch ermutigt, „geschlechtsuntypische“ Möglichkeiten der Berufswahl in Erwägung zu ziehen (vgl. Kap. 1.6.3). Neben ein- oder mehrmaliger Einzelberatung werden darüber hinaus auch Workshops und Betriebsbesichtigungen angeboten.

■ Landesweite Beratung und Informationsveranstaltungen

Die Beratung richtet sich an Einzelpersonen und Institutionen. Die Weitergabe der im Interkulturellen Kompetenzzentrum aus dem Wechselspiel von Theorie und Praxis gewonnenen Erfahrungen erfolgt in Stellungnahmen, Fachbeiträgen, Vorträgen und Publikationen in Presseorganen der Arbeitskammer oder arbeitnehmernaher Organisationen sowie in Beiträgen. Dieser Zielsetzung dient auch die Entwicklung und Durchführung von Workshops, Seminaren und Fachtagungen.

Das weitgefächerte Angebot im Interkulturellen Kompetenzzentrum, das stets die kulturimmanente Diversität berücksichtigt, die Trägerstruktur, die eine weitgehende Partizipation der Betroffenen gewährleistet, die enge Kooperation unterschiedlichster Kompetenzen sowie der erwähnte Theorie-Praxis-Abgleich verleihen dem Anspruch des Interkulturellen Kompetenzzentrums, auf jegliche Frage im Bereich „Migration“ eine angemessene fachlich fundierte Antwort geben zu können, die Grundlage.

11.4 Projekttag Schule & Arbeitswelt

Der Projekttag Schule & Arbeitswelt wurde im Jahr 2013 mit der Idee entwickelt, Schülerinnen und Schüler während ihres Wegs in einen Beruf auf ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinzuweisen sowie die Vorteile und Möglichkeiten solidarischer, gewerkschaftlicher Organisation untereinander aufzuzeigen. Seit 2013 sind hunderte von Projekttagen an saarländischen Schulen durchgeführt worden und mehrere tausend Schülerinnen und Schüler ab der 8. Jahrgangsstufe haben an diesen teilgenommen. Der Projekttag Schule & Arbeitswelt ist ein bewährtes und erfolgreiches Angebot an saarländische Schulen, das auch unter den erschwerten Bedingungen der Covid-19-Pandemie – eingeschränkt – weitergelaufen ist.

Zu Beginn der 2010er Jahre war eine fortschreitende Neoliberalisierung der Gesellschaft mit sich abzeichnenden Veränderungen in der Arbeitswelt sowie einer immer stärker werdenden Vereinzelung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nicht nur im Saarland – festzustellen. Somit schien es geboten, jungen Menschen, die in ihrer nahen Zukunft ins Berufsleben eintreten würden, ein Bildungsangebot zu machen, welches ihnen die Rahmenbedingungen ihrer anstehenden Situation als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darlegt. Orientiert an bereits dokumentierten Angeboten – verschiedener Einzelgewerkschaften sowie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) – und mit Blick auf die Ausbildungssituation im Saarland wurde im Jahr 2013 der Projekttag entwickelt und noch vor Jahresende in ersten Terminen an Schulen im Saarland gehalten. Seither wurden pro Schuljahr etwa 50 Projektstage mit mehr als tausend Schülerinnen und Schülern durchgeführt bis zu den Schulschließungen im Frühjahr 2020. Seither sind die Projektstage, nach einer zusätzlichen Umorganisation, mit weniger Terminen und geringeren Teilnahmezahlen trotz Wechselunterricht, Fernunterricht sowie anderen pandemiebedingten Unterrichtsbeschränkungen weitergelaufen.

Der Projekttag ist als Schultag mit ungefähr sechs Schulstunden konzipiert. Von zwei Referentinnen oder Referenten angeleitet und begleitet, beschäftigt sich eine Schulklasse oder Kursgruppe mit drei Themenblöcken: Wie funktioniert unsere Wirtschaft? – Duale Berufsausbildung – Sozialpartnerschaft. In kritischer, aber nicht überwältigender Weise werden jungen Menschen die Grundlagen der marktwirtschaftlich-kapitalistischen Produktionsweise und ihre Widersprüche und Spannungen nähergebracht. Im Themenblock Duale Ausbildung werden Hinweise zur Situation Auszubildender im Rahmen dieser Marktwirtschaft gegeben und erarbeitet. Schließlich werden Mechanismen und Vorteile der Sozialpartnerschaft erarbeitet. Von Bedeutung sind hierbei die Rechte junger Auszubildender und Berufstätiger. Außerdem werden die Vorteile von betrieblicher Mitbestimmung, gewerkschaftlicher Organisation sowie starken Tarifverträgen herausgearbeitet, die bereits zum Vorteil für Auszubildende sind. Der Projekttag wird auf Augenhöhe mit den Schülerinnen und Schülern von meist jungen Berufstätigen – aus unterschiedlichen Berufen oder Ausbildungsgängen – durchgeführt. Methodenwechsel, Frage- und Gesprächsmöglichkeiten im Ablauf des Tages sowie die Abwesenheit von Noten und Prüfungen ermöglichen so einen spielerischen und zugleich verbindlichen Lerntag. Die hochmotivierten und geschulten Ehrenamtlichen, die geringe Entschädigungshonorare erhalten, können so die

Berufsorientierung an den Schulen durch ihren Erfahrungsinput ergänzen. Ohne sie wäre der Projekttag nicht denkbar.

Auch wenn der Projekttag für die Schulen kostenfrei ist, zeigt der hohe Zuspruch trotz des hohen Organisationsaufwandes an den Schulen (Räumlichkeiten, Vertretungspläne usw.), dass dieses Angebot gebraucht wird. Lehrerinnen und Lehrer, die den Projekttag kennengelernt haben, kommen immer wieder auf die Arbeitskammer zu, wenn sie Schülerinnen und Schüler im entsprechenden Alter bei ihrer Berufsorientierung und -vorbereitung begleiten. So kann der Projekttag Schule & Arbeitswelt beispielsweise in der Zeit der Berufspraktika fruchtbarer Anknüpfungspunkt sein. Das Angebot wird vorrangig von Gemeinschaftsschulen nachgefragt sowie hin und wieder von Förderschulen, Berufsbildungszentren und außerschulischen Bildungsträgern. Gymnasien nutzen das Angebot bislang nicht.

II. Berichte zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1 Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Einkommen

2 Umwelt, Ressourcenschutz, Energie und Verkehr

3 Gute Arbeit

4 Sozialpolitik

5 Öffentliche Haushalte

6 Europa

1. Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Einkommen

1.1 Wirtschaftliche Entwicklung an der Saar

Die Entwicklung der saarländischen Wirtschaft ist von verschiedenen Krisenfaktoren beeinflusst: Auswirkungen des Ukraine-Krieges, der Covid-19-Pandemie und der enormen Strukturwandel- bzw. Transformationsprozesse stellen die handelnden Akteure und Akteurinnen vor enorme Herausforderungen. Notwendig sind wirtschaftspolitische und gesellschaftliche Eingriffe. Die Landesregierung muss die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente konsequent nutzen und eine beteiligungsorientierte und mitbestimmte Transformationsstrategie mit der Leitlinie „Gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit sowie ökologische Nachhaltigkeit“ entwickeln.

1.1.1 Entwicklung der Saarwirtschaft

Die wirtschaftliche Entwicklung an der Saar wurde auch im Jahr 2021 von den ökonomischen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie geprägt. Die Krisensituation an der Saar, die in Zusammenhang mit den enormen Transformationsprozessen der vorherrschenden Wirtschaftsweise steht, wurde dadurch weiter verschärft. Zwar machten sich im Jahr 2021 nach den starken Einbrüchen aus 2020 erste Aufholprozesse bemerkbar, die jedoch nicht darüber hinwegtäuschen konnten, dass sich die Saarwirtschaft weiterhin im Krisenmodus befindet. Auch die führenden Wirtschaftsinstitute korrigierten aufgrund von hohen Energiepreisen, Lieferengpässen sowie der vierten Pandemiewelle ihre Wirtschaftsprognosen im Laufe des Jahres 2021 immer weiter nach unten. Letztlich stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP, preisbereinigt) im Saarland im Jahr 2021 um nur 1,4 % gegenüber dem Vorjahr – im Bundesländervergleich liegt das Saarland damit auf dem vorletzten Platz (Bund: +2,9 %, siehe Grafik 1). Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag zum 30.06.2021 bei 388.172 und damit 0,7 % über dem Vorjahreszeitpunkt (Bund: +1,4 %), die Arbeitslosigkeit sank im Jahresdurchschnitt um 5,8 % (-2.208 Personen) auf 36.156 Personen (Bund: -3,0 %). Es zeigen sich hier deutliche Aufholprozesse, doch bleiben die Zahlen noch hinter dem Vor-Corona-Niveau zurück: Der Beschäftigtenstand lag 2019 noch knapp 3.200 Personen höher als 2021, die Arbeitslosigkeit um gut 3.300 Personen niedriger.

Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass sich die saarländische Wirtschaft bereits 2019 und zuvor, also auch ohne die Covid-19-Pandemie, in einer Rezessionsphase befand: Die Arbeitslosigkeit wuchs 2019 um knapp 1,9 % (Bund: -3,3 %), das BIP ging um 2,0 % zurück (Bund: +1,1 %). Ein Blick auf die BIP-Dynamik der letzten Jahre zeigt, dass die Entwicklung der saarländischen Wirtschaftsleistung stets ungünstiger verlief als im Bundesdurchschnitt (siehe Grafik 2).

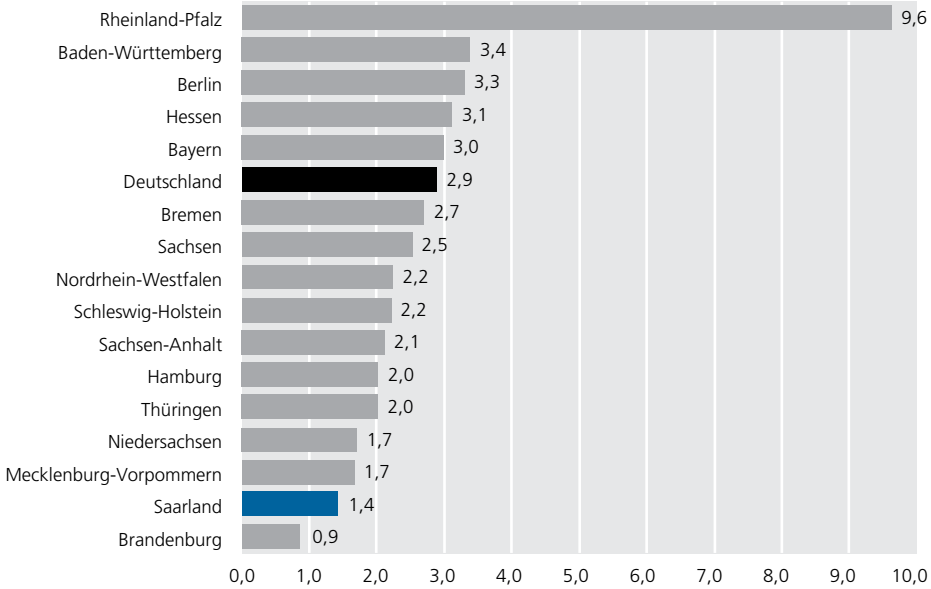
Auch im Jahr 2022 wird die saarländische Wirtschaft hohen Unsicherheiten ausgesetzt sein. Der Ukraine-Krieg wird die wirtschaftlichen Aktivitäten deutlich belasten. Zu den pandemiebedingten Lieferschwierigkeiten bei wichtigen Vorprodukten kommen nun insbesondere kriegs-

Grafik 1

Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes nach Bundesländern 2021

(preisbereinigt)

Veränderung gegenüber Vorjahr in %



Anm.: Das enorme Wachstum in Rheinland-Pfalz ist auf den Teilbereich „Forschung und Entwicklung“ zurückzuführen, der 2021 hohe Einnahmen aus Lizenzen für Impfstoffe verbuchen konnte.

Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darst.

Arbeitskammer

aber auch sanktionsbedingte Liefer- und Logistikprobleme sowie verteuerte Preise für Gas und Rohöl hinzu. Zugleich dämpft die gegenwärtig ohnehin hohe Inflation infolge großer Energiepreisschocks die realen Konsum- und Investitionsausgaben von privaten Haushalten und Unternehmen.¹

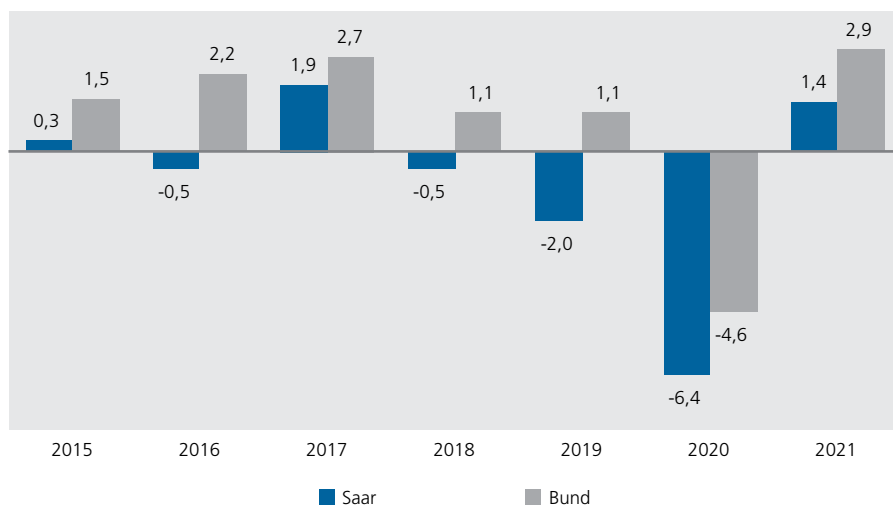
Dabei stellt sich die Ausgangslage für die saarländische Wirtschaft aufgrund der anhaltenden Transformations- bzw. Strukturwandelprozesse ohnehin als besonders prekär dar. Die strukturellen und konjunkturellen Schwierigkeiten an der Saar hängen eng mit den Entwicklungen in der für das Saarland noch immer überdurchschnittlich wichtigen Industrie zusammen. Diese steht nach wie vor und immer nachdrücklicher vor enormen Herausforderungen im Zuge von Wandlungsprozessen: Neben Digitalisierung und Automatisierung üben vor allem die Dekarbonisierung und die notwendigen klimapolitischen Umstellungen in der Produktion Druck auf die hier handelnden Akteure und Akteurinnen aus.

Grafik 2

Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes 2015 bis 2021

(preisbereinigt)

Veränderung gegenüber Vorjahr in %



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darst

Arbeitskammer

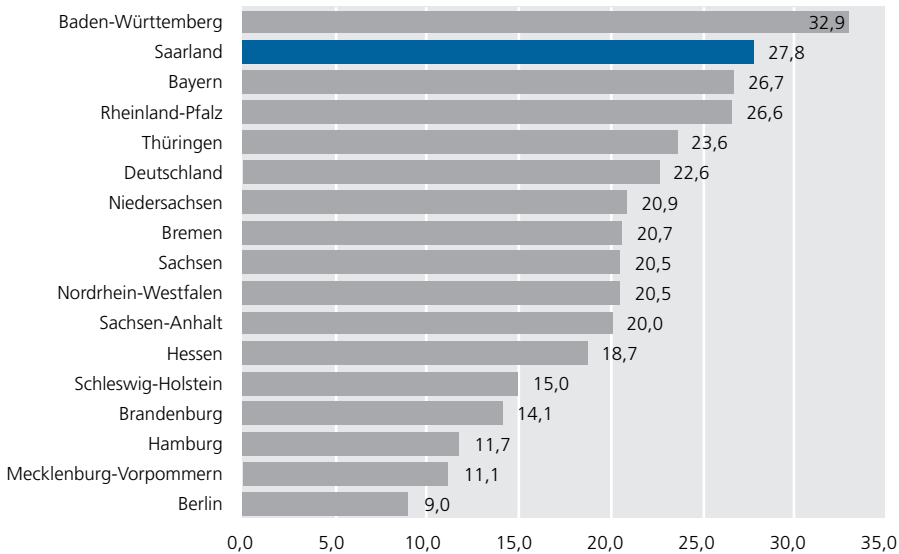
1.1.2 Entwicklung in den Branchen

Infolge dieser Herausforderungen ist die statistische Bedeutung der Industrie in Bezug auf Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Saarland in den letzten Jahren bereits stark rückläufig (siehe Grafiken 3.1 und 3.2): Im Jahr 2015 lag der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der gesamten saarländischen Wirtschaftsleistung (gemessen an der Bruttowertschöpfung in jeweiligen Preisen) noch bei beinahe 28 %. Lediglich in Baden-Württemberg nahm die Industrie eine höhere Bedeutung ein (32,9 %; Bund: 22,6 %). Im Jahr 2021 lag der Anteil der Industrie im Saarland bei lediglich noch gut 21 % (-6,7 Prozentpunkte). Zwar ging auch in beinahe allen anderen Bundesländern (mit der Ausnahme Niedersachsens) die Bedeutung der Industrie zurück, allerdings nirgends so stark wie an der Saar, so dass das Saarland im Bundesländerranking inzwischen nur noch auf Rang 6 liegt und damit nur noch 0,9 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (2015 hatte das Saarland noch einen Vorsprung von 5,2 Prozentpunkten).

Diese Entwicklung macht sich auch auf dem saarländischen Arbeitsmarkt bemerkbar (siehe Grafik 4). Seit 2014 wurden rund 9.400 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in der saarländischen Industrie abgebaut (-9,5 %, Bund-West: +2,7 %), so dass dort inzwischen nur noch 89.246 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (2014: 98.642 Arbeitsplätze).

Grafik 3.1

Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2015 in %



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darst.

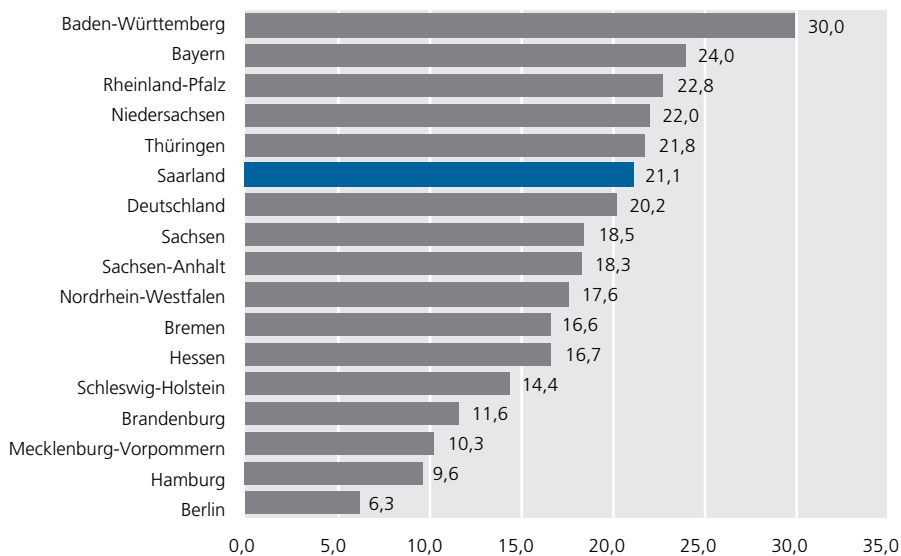
Arbeitskammer

Doch auch wenn das saarländische Selbstverständnis „Saarland = Industrieland“ statistisch nicht mehr ablesbar ist, darf nicht vergessen werden, dass das Saarland auf die relativ gut organisierte, stark tarifgebundene und damit in der Regel gut entlohnte Industrie angewiesen ist, von der auch viele Arbeitsplätze in anderen Wirtschaftsbereichen abhängig sind.

Insbesondere die Schlüsselindustrien an der Saar (Automotive, Maschinenbau und Metallgewerbe) kämpfen seit Jahren mit enormen Herausforderungen: Außenwirtschaftliche Probleme und geopolitische Unsicherheiten, Kostendruck durch ausländische Standorte und Überkapazitäten auf dem Weltmarkt, Abhängigkeiten durch Just-in-Time-Produktion und von Rohstofflieferungen, Digitalisierung und Automatisierung, neue Wettbewerber und veränderte Kompetenzanforderungen, fehlende Unternehmenszentralen und häufig Eindimensionalität statt breiter Produktpalette in vielen Zuliefererbetrieben sowie Dekarbonisierung und notwendige klimapolitische Umstellungen in der Produktion.²

Grafik 3.2

Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2021 in %



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darst.

Arbeitskammer

Ukraine-Krieg verschärft die industriellen Herausforderungen

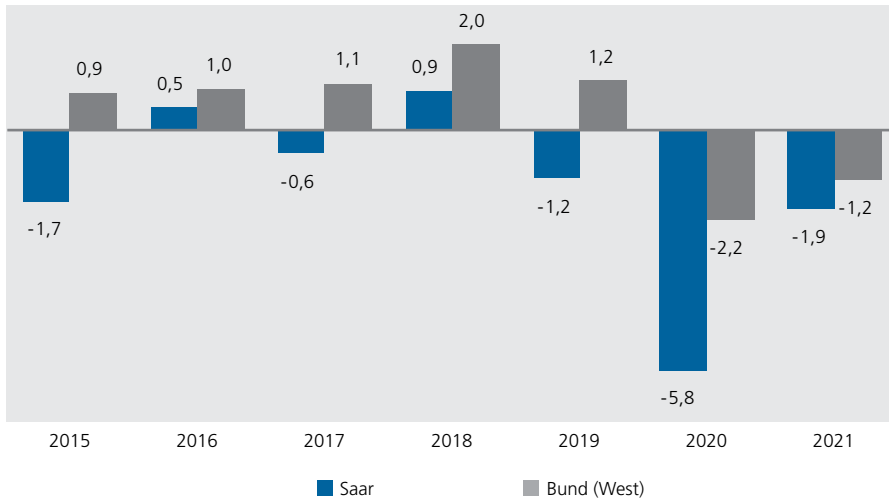
Die Kfz-Industrie und der Maschinenbau sind infolge der Covid-19-Pandemie vermehrt Material- und Transportengpässen ausgesetzt: Störungen und Unterbrechungen in globalen Lieferketten führen zu fehlenden Vorleistungen oder Bauteilen, was bei derzeit vollen Auftragsbüchern häufig einen Produktionsstau nach sich zieht. In der Folge wurde beispielsweise Ende Februar 2022 bei Ford in Saarlouis die Kurzarbeit mit der Begründung eines anhaltenden Mangels an Halbleitern erneut verlängert. Halbleiter dürften zunächst weiter knapp bleiben, da es aufgrund lokaler Corona-Ausbrüche immer wieder – derzeit beispielsweise in China – zu Werkschließungen und damit zu Produktionsunterbrechungen kommt. Zudem können wichtige Komponenten aufgrund des Krieges in der Ukraine und der damit verbundenen Sanktionen gegen Russland nicht mehr zuverlässig geliefert werden.

Insgesamt sind die Anteile der Ukraine und Russlands am saarländischen Außenhandel zwar relativ klein (siehe Tabelle 1), dennoch ist die saarländische Wirtschaft aufgrund ihrer Branchenstruktur relativ stark von Ukraine-Krieg und Russland-Sanktionen betroffen. Das Saarland ist auf den Bezug russischer Rohstoffe wie Eisenerz und Steinkohle angewiesen. Insbesondere energieintensive

Grafik 4

Industrie-Beschäftigung 2015 bis 2021

Veränderung geg. Vorjahr in %



Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stichtag 30.06.)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

Branchen, wie die saarländische Stahlindustrie, sind von steigenden Energiepreisen betroffen. Dies trifft auch auf den Maschinenbau und vor allem die Automobilindustrie zu. Diese Bereiche sind zudem besonders störungsanfällig, da einzelne Zulieferer mit hohem Spezialisierungsgrad nur schwer neu zu organisieren sind. Russland gilt beispielsweise als größter Lieferant von Palladium, das u. a. in Katalysatoren zum Einsatz kommt. Störungen in solchen Lieferketten können zu Beeinträchtigungen in vorgelagerten Produktionsstufen auch in Zuliefererbetrieben im Saarland führen. Laut der Industrie- und Handelskammer (IHK) des Saarlandes sind u. a. die Industrieunternehmen Festo und Bosch, beide auch mit Standorten im Saarland, in Russland aktiv. Die saarländischen Industrieunternehmen Hydac und Hager haben zudem Büros in der Ukraine.³

Auch Baubranche und Handwerk von Ukraine-Krieg betroffen

Von Lieferschwierigkeiten, Materialengpässen und erhöhten Preisen infolge des Ukraine-Krieges und der Russland-Sanktionen ist auch die saarländische Baubranche betroffen. Der Bezug von Baustoffen – insbesondere solche aus erdölbasierten Kunststoffen, wie beispielsweise von Folien im Bereich Dachdeckerei oder Verputz – sowie von Baustahl wird schwierig. Ein Großteil wichtiger Grundstoffe wie Ton und Kaolin für Produkte wie Fliesen und Sanitärkeramik werden unter anderem im Donbass-Becken abgebaut und können derzeit nicht von dort bezogen wer-

Tabelle 1

Außenhandel mit der Ukraine und Russland 2021

	Exporte		Importe	
	Anteile am Gesamtexport in %		Anteile am Gesamtimport in %	
	Saar	Bund	Saar	Bund
Russland	1,4	1,9	2,7	2,8
Ukraine	0,2	0,4	0,2	0,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), eigene Berechnungen

Arbeitskammer

den. Das Parkettangebot in den Baumärkten schrumpft, da das Holz dafür größtenteils aus der Ukraine und Russland kommt.⁴ Dabei sind die Materialpreise für Kunststoffe, Beton, Baustahl und Holz schon während der Corona-Pandemie erheblich angestiegen. In der Folge schwächeln sowohl private Wohnungs- als auch unternehmerische Bauvorhaben, die aufgrund der zunehmenden Fachkräfteproblematik im Handwerk ohnehin häufig erst mit zeitlicher Verzögerung umgesetzt werden können. Die öffentlichen Bauinvestitionen könnten zwar von der geplanten Modernisierung und dem Ausbau der öffentlichen Infrastruktur profitieren, aufgrund der oben genannten Engpässe sowie preissteigerungsbedingten Mehrkosten besteht aber auch hier die Gefahr von kurz- oder mittelfristigen Baustopps.

Wirtschaftliche Folgen des Ukraine-Krieges

Die aktuelle Situation ist von einer sehr hohen Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung der Energiepreise sowie der wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Krieges und der Russland-Sanktionen geprägt. In der EU herrscht große Sorge wegen der steigenden Erdgas- und Erdölpreise. Wenige Länder sind so stark von Gaslieferungen aus Russland abhängig wie Deutschland – ca. die Hälfte des importierten Erdgases kommt aus Russland. Zudem stammen knapp 35 % des Erdöls sowie knapp 50 % der Kohleimporte aus russischen Quellen. Doch die wirtschaftlichen Folgen des Krieges treffen auch andere Länder, und diese zum Teil weitaus härter. Russland und die Ukraine produzieren ca. ein Viertel des weltweit gehandelten Weizens, was in vielen Ländern die Lebensmittelversorgung gefährdet. Dies trifft zum Beispiel Staaten wie Ägypten, Sudan, Libanon, Jemen, Nigeria, Algerien oder Südafrika. Auch hierzulande steigen zwar die Preise für Weizenprodukte, die generelle Lebensmittelversorgung ist aber nicht bedroht. Dennoch verursachen höhere Lebensmittelpreise sowie die Energiepreisschocks soziale Probleme auch in Deutschland. Haushalte mit geringen Einkommen stehen vor gravierenden Herausforderungen: In der Regel geben sie einen größeren Anteil ihres Einkommens für Produkte des täglichen Bedarfs sowie Haushaltsenergie aus als reichere Haushalte; zudem verfügen sie über weniger Ersparnisse, mit denen sie vorübergehend die höheren Belastungen tragen könnten.⁵

Um die Ernährungssicherheit künftig gewährleisten zu können, wird inzwischen darüber diskutiert, die EU-Klima- und Artenschutzvorgabe der geplanten Stilllegung von vier Prozent der

Agrarflächen auszusetzen.⁶ Auch wenn es umstritten ist, ob gerade diese Maßnahme den gewünschten Effekt hätte⁷ – unbestritten ist, das politische Handeln dringend erforderlich ist.

Entwicklungen im Dienstleistungssektor

Es ist notwendig, dass Politik über aktive Sozial-, Arbeits- und Wirtschaftspolitik stabilisierend eingreift und ein ausreichendes Maß an sozialer Sicherheit garantiert. Dazu gehören auch die Sicherung und Förderung guter Arbeitsplätze. Wenn im Zuge von Digitalisierung und Dekarbonisierung befürchtet wird, dass die saarländische Industrie langfristig weiter an Bedeutung verlieren könnte und möglicherweise Beschäftigung in großem Ausmaß zur Disposition steht, sollte der Begriff Transformation über industrielle Wandlungsprozesse hinausgehen. Es bedarf daher der Flankierung durch eine zukunftsorientierte, strategische Dienstleistungspolitik, welche den Aspekt Gute Arbeit stärker in den Blick nimmt und dazu beiträgt, die Mitbestimmungsstrukturen im Dienstleistungssektor zu verbessern.

Die Dienstleistungsbereiche machen inzwischen ca. 70 % der Bruttowertschöpfung und Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig) im Saarland aus. Im Zuge der Lockerungen der Corona-Beschränkungen im vergangenen Jahr konnte der Dienstleistungssektor seine Wirtschaftsleistung um 3,8 % steigern. Auch die Beschäftigung stieg um 2,2 % (Beschäftigung insgesamt: +0,7 %; Industrie: -1,2 %).

Laut IHK des Saarlandes vermeldet die IT-Branche, die von der erhöhten Nachfrage nach IT-Sicherheitslösungen profitiert, derzeit gute bis sehr gute Geschäfte. Auch die Beschäftigung ist in diesem Bereich trotz der Covid-19-Pandemie in den letzten Jahren deutlich gewachsen – im Saarland sind im Bereich Information und Kommunikation inzwischen knapp 10.700 Personen beschäftigt (+1.022 Arbeitsplätze bzw. +10,6 % gegenüber 2019). Bei der wirtschaftspolitischen Fokussierung und Förderung sowie der guten Zukunftsaussichten des IT-Bereichs ist der Aspekt der Qualität der Arbeitsbeziehungen umso kritischer zu sehen. Im IT-Bereich besteht ein erheblicher Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Sinne Guter Arbeit sowie des Ausbaus der Tarifbindung und der Mitbestimmung. Die genannten Defizite herrschen auch im Einzelhandel oder in der Gastronomie vor. Hier wird befürchtet, dass im Zuge von demografischer Entwicklung, geändertem Kunden- und Konsumverhalten und fortschreitenden Digitalisierungsprozessen zukünftig weiterer struktureller Druck in Richtung prekärer Arbeit und Deregulierung erfolgt. Dabei arbeiten in diesen Sektoren ohnehin schon überdurchschnittlich viele Beschäftigte bei geringen Löhnen in Teilzeit oder ausschließlich als Minijobberin. Schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und fehlende Mitbestimmung sind aber auch und verstärkt Merkmale in den beispielsweise von der Pandemie stark gebeutelten Bereichen Kultur und Veranstaltungsgewerbe.⁸

Es bedarf der (finanziellen wie auch gesellschaftlichen) Anerkennung und Wertschätzung der oft weniger gut bezahlten und schlechter ausgestalteten Dienstleistungstätigkeiten. Dies gilt insbesondere für die sozialen Dienstleistungen – deren Anerkennung, Qualitätsverbesserung und Ausbau sollte in einer saarländischen Dienstleistungsstrategie zentraler Bestandteil sein.

Tabelle 2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2021 (zum 30.06.)

Wirtschaftszweig	Beschäftigte (svp.) Anzahl	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %		Entwicklung 2021 geg. 2020 in %	
		Saar	Saar	Bund (West)	Saar
Insgesamt	388.172	100,0	100,0	0,7	1,4
Verarbeitendes Gewerbe	89.246	23,0	21,2	-1,9	-1,2
<i>dar.</i>					
<i>Kfz-Industrie</i>	22.635	5,8	3,0	-1,3	-2,5
<i>Stahlindustrie*</i>	8.729	2,2	0,3	-11,8	-4,9
<i>Maschinenbau</i>	13.862	3,6	3,4	-0,3	-1,6
Baugewerbe	20.638	5,4	5,7	2,3	3,2
Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft	6.981	1,2	1,9	1,8	-1,2
Dienstleistungsbereiche	270.343	69,6	70,8	1,4	2,2
Handel	53.911	13,9	13,8	-0,8	0,8
<i>dar. Einzelhandel</i>	31.655	8,2	7,2	0,3	0,8
Verkehr und Lagerei	17.055	4,4	5,5	2,6	2,1
Gastgewerbe	9.217	2,4	2,8	-5,2	-4,4
Information und Kommunikation	10.679	2,8	3,6	6,9	3,8
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	11.254	2,9	3,1	-2,8	0,3
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	51.470	13,3	14,4	4,8	3,7
<i>dar. Leiharbeit**</i>	8.854	2,3	2,0	10,5	14,4
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	25.256	6,5	5,5	4,4	4,2
Erziehung und Unterricht	14.292	3,7	3,8	2,8	3,3
Gesundheits- und Sozialwesen	65.669	16,9	14,9	1,5	3,0
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2.833	0,7	0,8	-3,4	-2,4
Sonstige Dienstleistungen	8.172	2,1	2,4	-9,7	-0,5

* Stahlindustrie = WZ 241 Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen

** Leiharbeit = WZ 782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

Soziale Dienstleistungen gesellschaftlich und finanziell aufwerten

Soziale Dienstleistungen gelten als größte Wachstumsbranche der kommenden Jahre. Gesundheits-, Erziehungs- oder Pflegeberufe werden beschäftigungspolitisch als die eigentlichen Zukunftsbereiche benannt. Schon heute ist knapp zwei Drittel aller Arbeit (entlohnt sowie nicht-entlohnt) den Care-Tätigkeiten zuzuordnen, die zum größten Teil durch Frauen geleistet wird. In der Regel sind diese Tätigkeiten im privaten Bereich gar nicht entlohnt und im ökonomischen Sektor systematisch unterbezahlt und schlecht ausgestaltet. Wenn diese Berufe künftig tatsächlich auch attraktive Alternativen darstellen sollen bzw. ein Wechsel in diese Bereiche nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein soll, müssen diese Tätigkeiten eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren. Dazu gehört, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt, die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne angeglichen werden – dies muss bereits bei der Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen beginnen. Dies zu erreichen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Es bedarf des gesellschaftlichen Verständnisses und der Akzeptanz – auch in Hinblick zur Legitimation – eines handlungsfähigen Staates, der im Bereich Daseinsvorsorge auch Sorgetätigkeiten verantwortet.

1.1.3 Wirtschaftspolitische Handlungsoptionen

Die Landesregierung muss die aktive Rolle des Staates anerkennen, selbst annehmen und eine beteiligungsorientierte und mitbestimmte Transformationsstrategie unter der Leitlinie „Gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit sowie ökologische Nachhaltigkeit“ entwickeln. Die Landesregierung muss Wege aufzeigen, wie der Erhalt bzw. die Neuschaffung von Arbeitsplätzen erfolgen kann. Die Sicherung bestehender Unternehmen, Gründungsinitiativen sowie Neuansiedlungen sind dabei gleichermaßen in den Fokus zu nehmen. Regionale Transformationspolitik muss Impulse für die Weiterentwicklung bestehender und den Aufbau neuer Branchen geben, entsprechende Infrastruktur bereitstellen, die Sozialpartnerschaft stärken und die Zivilgesellschaft in transparenten Kommunikationsprozessen einbinden. Gerade hier kommt die Einbindung der Arbeitnehmerseite häufig zu kurz.

Der Blick auf die im Saarland bestehenden Stärken und die Beschäftigungschancen durch hohe Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte, die vorhandenen Kompetenzen in Technologie und Produktion, die geografische Lage des Saarlandes und die Forschungslandschaft sollten Perspektiven eröffnen können.

Für die industriellen Schlüsselbranchen Automotive und Stahl heißt das u. a.:

- Der Ausbau von Wasserstoffanwendungen und -kompetenzen kann eine Perspektive für einige Industriebranchen bieten. Da der Wettbewerb der Regionen um die Vorreiterrolle längst in vollem Gang ist, müssen Tempo und Maßnahmen im Saarland deutlich zulegen (vgl. Kapitel II.2.4).

- Der Aufbau eines Wirtschaftssystems, das weitgehend auf erneuerbaren Strom und Wasserstoff setzt, muss weiter politisch koordiniert und unterstützt werden. Neben dem Ausbau Erneuerbarer Energien müssen die „No-Regret“-Optionen für Wasserstoff konsequent verfolgt werden, unter anderem weit höhere eigene Elektrolysekapazitäten und – in frühzeitiger Kooperation mit den Gremien und Netzwerken der Großregion – Planung und Bau von Pipelines zum Import von Wasserstoff durch Anschluss an ein europäisches Wasserstoffnetz.
- Gleichzeitig muss auch auf andere Technologien, wie die Batterietechnik, die sich aktuell im Pkw-Bereich durchsetzt, ein Augenmerk gelegt werden. Es muss frühzeitig untersucht werden, welche Kompetenzen die Beschäftigten benötigen und darauf geachtet werden, dass die vorhandenen Mitbestimmungsstrukturen nicht weiter geschwächt oder abgebaut werden.
- Durch Nutzung der technisch und regional differenzierten Stärken verschiedener Mobilitätsarten können Klimaschutz vorangetrieben, die Mobilitätsbedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger befriedigt und Arbeitsplätze geschaffen werden. Wichtige Voraussetzungen im Bereich der Infrastruktur sind der Ausbau Erneuerbarer Energien sowie der erforderlichen Leitungs- und Tankstellennetze.
- Um die Resilienz der saarländischen Industrie weiter zu steigern, ist die Organisation eines besseren Transfers zwischen der Forschung an den saarländischen Hochschulen und Instituten mit der regionalen Wirtschaft und Arbeitnehmerschaft nötig. Die Landesregierung sollte bestehende Aktivitäten von Arbeitskammer und Gewerkschaften nutzen, um Perspektiven für zukunftsfähige Produkte am Standort Saarland zu entwickeln. Bei der Strategieentwicklung des Landes dürfen Arbeitnehmervertretungen nicht außen vorgelassen werden.

Von Bundes- und europäischer Ebene stehen hohe Summen an Fördergeldern für die Gestaltung von Transformationsprozessen zur Verfügung. Es konnten schon viele Projekte von saarländischen Akteuren – häufig unter Beteiligung von Arbeitskammer, der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) und Gewerkschaften – gewonnen werden. Das große Potenzial muss jetzt durch die Vernetzung der vielfältigen Aktivitäten gehoben und die notwendigen Mittel müssen ins Land geholt werden. Die Vernetzung muss aber auch die zahlreichen Bündnisse und Runden Tische im Land miteinschließen und aus einer Hand koordiniert werden.

Dabei muss die Beteiligung der Beschäftigten bzw. ihrer Interessenvertretungen immer gewährleistet sein. Die Gestaltung des Strukturwandels darf nicht allein als Aufgabe von Unternehmen verstanden werden. Den langfristigen Unternehmenserfolg haben häufig vor allem die Mitbestimmungsgremien im Blick, welche auch eigene Initiativen für zukunftsfähige Produkte einbringen. Über die Einbindung der Arbeitnehmerseite kann gewährleistet werden, dass wichtige Impulse für die Zukunftsorientierung und damit den Erhalt der Betriebe auch von Seiten der Beschäftigten und Gewerkschaften ausgehen können. Die Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen ist den gestiegenen Anforderungen entsprechend deutlich zu erweitern. Hierzu ist es notwendig, die bisherige Betriebs- und Wirtschaftsausschussarbeit um strategische Themen zu erweitern. So kann der Kurs des Unternehmens und damit auch die Zukunft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktiv mitgestaltet werden.

Beteiligung darf nicht auf Ebene von Fachkreisen und politischen Gremien stehenbleiben, sondern muss auch – z. B. in Form von Transformationsräten auf lokaler Ebene – konkret den saarländischen Bürgerinnen und Beschäftigten ermöglicht werden. Wird beispielsweise Digitalisierung in den Dienst des Gemeinwohls gestellt, kann sie helfen, Partizipation zu fördern.

Auch im Dienstleistungsbereich besteht Handlungsbedarf – sowohl in den wissensbasierten, industrienahen Bereichen als auch in den sozialen Dienstleistungen.

- Es sollten Überlegungen angestellt werden, mit welchen Maßnahmen die Landesregierung die Beschäftigungswirkungen der IT-Förderung erhöhen und Abwanderungstendenzen entgegenwirken kann. Als zentral erweist sich auch hier der verbesserte Transfer der Forschungsergebnisse in die regionale Wirtschaft sowie die engere Kooperation von Start-ups mit etablierten Unternehmen in der Region.
- Der vom Land bisher vor allem im städtischen Kontext vorangetriebene Ausbau von Co-working-Spaces sollte stärker auf den ländlichen Raum übertragen werden. Hier bestehen Chancen, einen Beitrag gegen den demografischen Wandel und zur Stärkung von Ortskernen zu leisten und dadurch Beschäftigung vor Ort zu generieren.
- Bei der Förderung solcher Angebote durch das Land muss die Landesregierung unbedingt das Prinzip Guter Arbeit sowie alternative Unternehmensformen mit stärker kollaborativem Charakter fördern.
- Generell ist eine zukunftsorientierte, strategische Dienstleistungspolitik nötig, die den Aspekt Guter Arbeit stärker im Blick hat und dazu beiträgt, die Mitbestimmungsstrukturen zu verbessern.
- Kriterien Guter Arbeit müssen dazu in der Wirtschafts- und Gründungsförderung fest verankert und Fördermittel an die Existenz von Betriebsräten und Tarifbindung geknüpft werden.
- Reformen zur Verhinderung prekärer Beschäftigung, Mindestkurzarbeitergeld und allgemeinverbindliche tarifliche Mindeststandards sind zudem wichtige Forderungen, die die Landesregierung unterstützen sollte.

Bei aller Nutzung der Instrumente für die sozial-ökologische Transformation bleibt die Frage, ob die Ziele einer gerechteren Gesellschaft, die ein gutes Leben für alle ermöglicht, innerhalb unseres bestehenden Wirtschaftssystems zu erreichen ist. Aufgabe einer Landesregierung muss es daher heute auch sein, den Diskurs über alternatives Wirtschaften und Schritte zu solidarischer Ökonomie zu fördern. Ausgehend von ihren grundlegenden Prinzipien sowie dem formaljuristischen Rahmen eignet sich die Rechtsform der Genossenschaft in besonderem Maße, eine Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen und in besonderer Weise zur Entwicklung und Erprobung neuer Lösungsmöglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit beizutragen. Durch Genossenschaften können zudem lokale Wertschöpfungsprozesse ausgebaut und die Resilienz der saarländischen Wirtschaft insgesamt gestärkt werden. Die Arbeitskammer

sieht einen erheblichen Gestaltungsspielraum für die Landesregierung, um die Potenziale von Genossenschaften für die Region zu erschließen. Auch im Bereich der Unternehmensnachfolge bieten sich hier Möglichkeiten. Ausgehend von Artikel 54 der saarländischen Landesverfassung, in dem es heißt: „Der selbstständige saarländische Mittelstand in Industrie, Gewerbe, Handwerk und Handel ist zu fördern und in seiner freien Entfaltung zu schützen. In gleicher Weise ist das Genossenschaftswesen zu fördern“, sollte von der Landesregierung ein Maßnahmenpaket aufgesetzt werden, das Genossenschaften in der Region stärkt. Die Arbeitskammer hat in einer AK-Analyse zwölf Forderungen dazu erarbeitet. Unter anderem sollte eine feste Stabsstelle im Wirtschaftsministerium eingerichtet werden, die sich mit genossenschaftlichen Prozessen in der Region auseinandersetzt. Auch eine Unterstützung kapitalintensiver Genossenschaften, beispielsweise aus dem Wohnungsbau- oder erneuerbaren Energiebereich, muss angestrebt werden. Dies könnte durch eine Erweiterung der Beteiligungsgrundsätze der Saarland Eigenkapitalgesellschaft (SEK GmbH) erreicht werden.⁹

¹ Dullien, Sebastian u. a.: Ukraine-Krieg erschwert Erholung nach Pandemie – Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2022 / 20213 in: IMK Report Nr. 174, März 2022.

² Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Landesregierung des Saarlandes 2021, S. 68 ff.

³ Online: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/konflikt_ukraine_russland_unternehmen_saarland_100.html, abgerufen am 11.04.2022, sowie: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/auswirkungen_russland_sanktionen_ukraine_konflikt_saarland_wirtschaft_100.html, abgerufen am 11.04.2022.

⁴ Online: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/ukraine-krieg_auswirkungen_baubranche_saarland_100.html, abgerufen am 11.04.2022

⁵ Dullien, Sebastian; Tober, Silke: Haushaltsspezifische Teuerungsraten: Weitere Preisschocks bei Energie und Nahrungsmitteln. IMK Inflationsmonitor, März 2022.

⁶ Online: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw14-de-ukraine-886584>, abgerufen am 27.04.2022.

⁷ Online: <https://www.boell.de/de/2022/03/18/getreidekrise-aussetzen-der-eu-flaechenstilllegung-hat-kaum-einfluss-auf-globale>, abgerufen am 27.04.2022.

⁸ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Landesregierung des Saarlandes 2021, S. 68 ff.

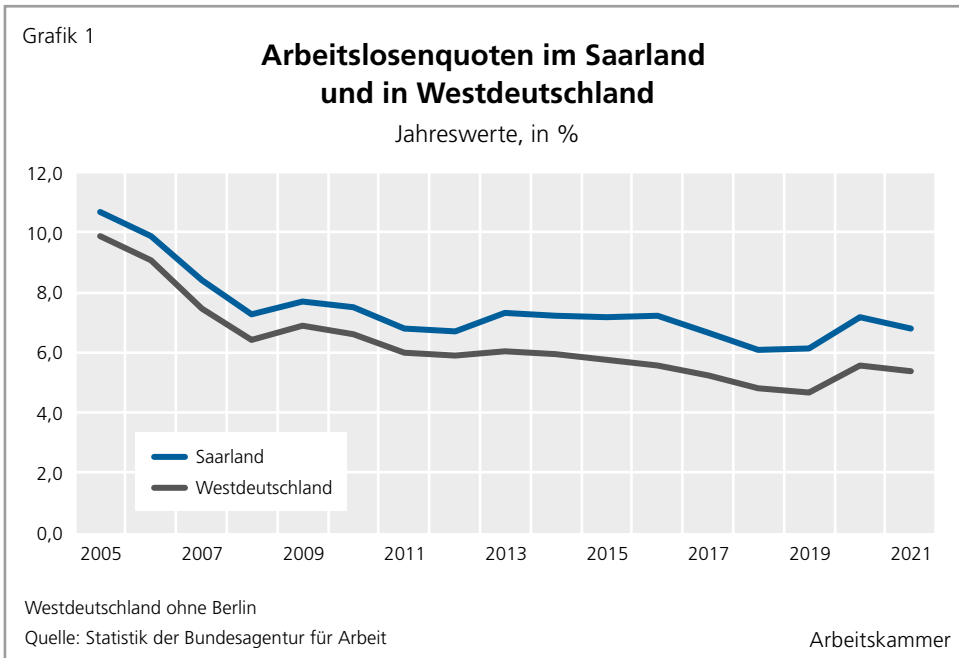
⁹ Becker, Ralf; Boos, Jonas; Moser, Fred: Die Genossenschaftsidee muss im Saarland zum Vorbild werden, in AK-Analyse, Saarbrücken, März 2022.

1.2 Erholung mit zunehmenden Passungsproblemen

Der saarländische Arbeitsmarkt hat die coronabedingten Turbulenzen weitgehend überwunden. Arbeitslosigkeit, Arbeitslosenquote und Unterbeschäftigung lagen 2021 zwar noch über dem Vor-Corona-Niveau, allerdings mit sinkender Tendenz. Dafür stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen spürbar an. Gleichzeitig nimmt der Fachkräftemangel bei der Nachfrage nach Arbeitskräften in Teilbereichen zu.

Das Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland insgesamt, aber auch im Saarland, ist nach Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) robuster geworden gegenüber wirtschaftlichen Schwankungen. Zurückgeführt wird dies insbesondere auf den Umstand, dass Betriebe angesichts zunehmender Arbeitskräfteknappheit auch in schwierigen Phasen weniger mit Entlassungen reagieren und stattdessen vermehrt auf Beschäftigungssicherung setzen.¹ Nach dem coronabedingten Einbruch der Arbeitsmarktdynamik 2020² befand sich das Arbeitsmarktgeschehen vor allem gegen Ende 2021 nochmals auf Erholungskurs. Bei den offenen Stellen dauerte die Entwicklung allerdings länger, so dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für einige Personengruppen erschwert war und insbesondere zu einem Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit geführt hat.³ Die aktuellen Unwägbarkeiten und Unsicherheiten hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung dürften diese Entwicklung noch weiter verfestigen.

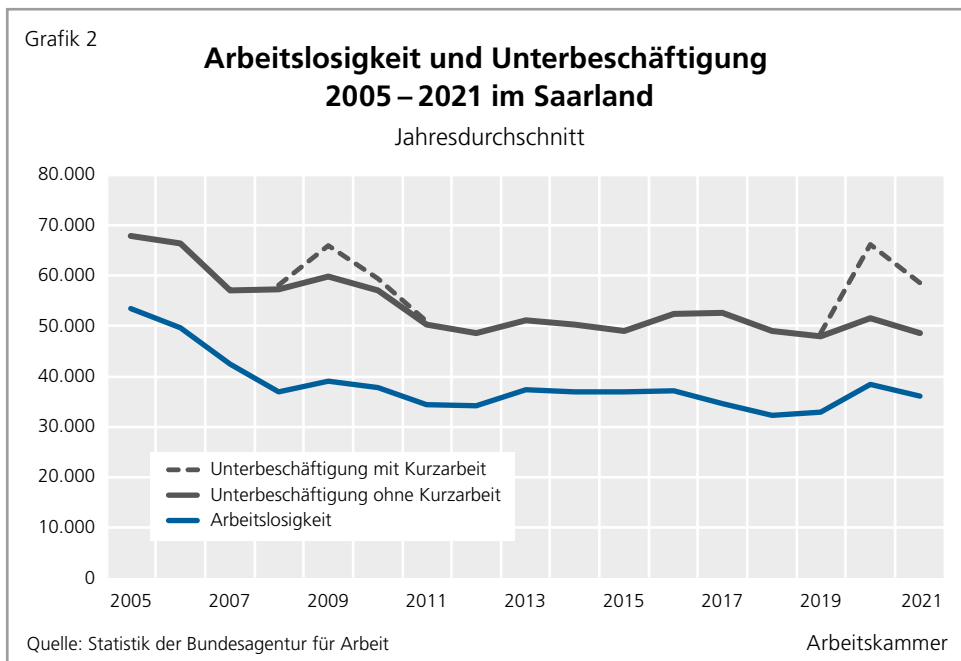
Im Jahresdurchschnitt 2021 waren im Saarland 36.156 Personen arbeitslos. Das waren zwar 5,8 % weniger als im Vorjahr, aber immer noch 10,1 % mehr als vor Ausbruch der Corona-



Krise. Die Arbeitslosenquote sank im Jahresdurchschnitt 2021 auf 6,8 % nach 7,2 % im Vorjahr. Hinter Berlin (9,8 %) und Nordrhein-Westfalen (7,3 %) weist das Saarland damit die dritthöchste Arbeitslosenquote der westdeutschen Flächenländer auf, bei Berücksichtigung auch der Stadtstaaten Bremen (10,7 %) und Hamburg (7,5 %) rangiert das Saarland bezogen auf Westdeutschland auf Platz fünf.

Auch die Unterbeschäftigung ging 2021 zurück. Sie berücksichtigt über die reine Zahl der Arbeitslosen auch die Teilnehmer von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie die Zahl der Personen in Kurzarbeit. Ohne Beschäftigte von Kurzarbeit belief sie sich 2021 im Saarland auf durchschnittlich 48.691 und lag damit um rund 2.800 Personen (-5,4 %) unter dem Vorjahreswert. Noch deutlicher fällt der Rückgang aus, wenn auch Beschäftigte in Kurzarbeit mitberücksichtigt werden. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren dann 58.463 Personen in Unterbeschäftigung – 7.800 bzw. 11,8 % weniger als 2020. Dazu passt auch die Einschätzung der saarländischen Interessenvertretungen im Rahmen des AK-Betriebsbarometers, wonach 2021 nur knapp 30 % mit der Durchführung von Kurzarbeit befasst waren. 15,7 % haben sich nur weniger oder kaum zeitintensiv damit auseinandersetzen müssen.

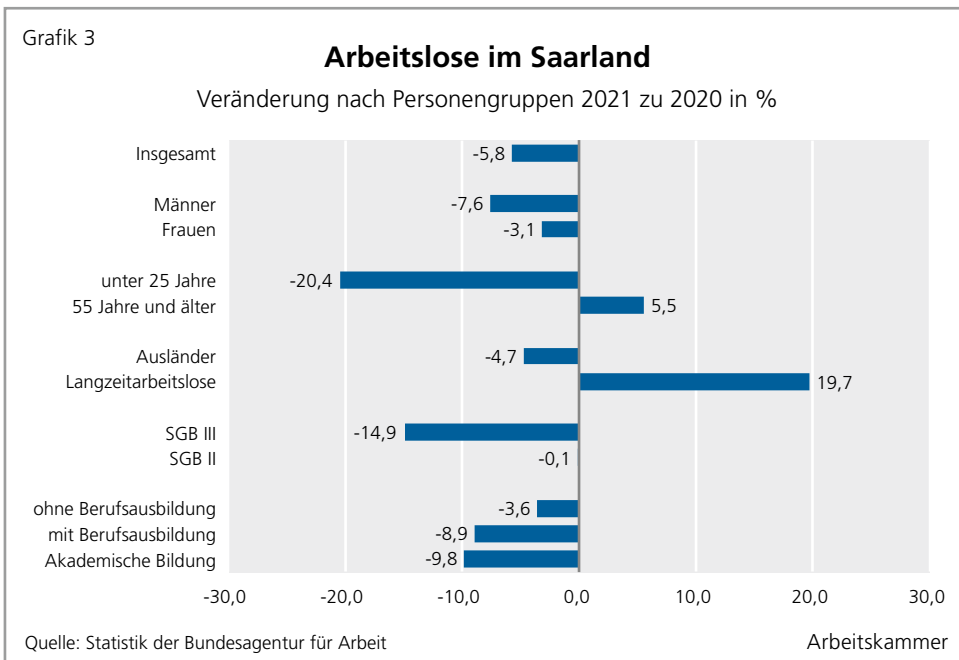
Die dargestellte Entwicklung entspricht im Wesentlichen der Einschätzung der regionalisierten Arbeitsmarktprognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Ende 2021, die auch für 2022 von weiter sinkenden Arbeitslosenzahlen ausging.⁴ Angesichts der aktuellen Rahmenbedingungen und der noch nicht absehbaren wirtschaftlichen und in der Konsequenz auch arbeitsmarktpolitischen Folgen des Krieges in der Ukraine sind die regionalen Arbeitsmarktprognosen des IAB für das Jahr 2022 mit erheblichen Unsicherheiten behaftet.



Langzeitarbeitslosigkeit steigt deutlich

Von der Belebung des Arbeitsmarktes konnten vor allem Jüngere bis 25 Jahre profitieren, die mit -20,4 % den stärksten Rückgang bei der Zahl der Arbeitslosen aufweisen. Auch Personen im Rechtskreis SGB III konnten überdurchschnittlich häufig ihre Arbeitslosigkeit beenden. Hierbei handelt es sich um Personen, die nur kurz arbeitslos waren und die nach ihrem Jobverlust recht schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Anders verhält es sich dagegen mit Personen aus dem Rechtskreis SGB II. Sie konnten ihren Arbeitslosenstatus im Jahresvergleich kaum verändern. Je länger eine Phase der Arbeitslosigkeit dauert, umso schwieriger wird für die Betroffenen der Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also derjenigen Arbeitslosen, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind, stieg im Jahresdurchschnitt 2021 nochmals deutlich an. Mit rund 14.600 Langzeitarbeitslosen fielen 2.400 Personen mehr in diese Gruppe als noch ein Jahr zuvor.

Im Jahresdurchschnitt sank die Zahl arbeitsloser Männer um 1.700 und arbeitsloser Frauen um 500. Männer (-7,6 %) konnten somit häufiger als Frauen (-3,1 %) ihre Arbeitslosigkeit beenden. Ebenfalls überdurchschnittlich gingen die Zahlen der Arbeitslosen mit Berufsausbildung (-8,9 %) oder akademischer Bildung (-9,8 %) zurück. Mit über 60 % besitzt die größte Gruppe der Arbeitslosen allerdings keine Berufsausbildung. Zwar nutzte auch ihnen die Arbeitsmarktbelebung, allerdings sank die Arbeitslosenzahl in dieser Gruppe mit -3,6 % nur unterdurchschnittlich.

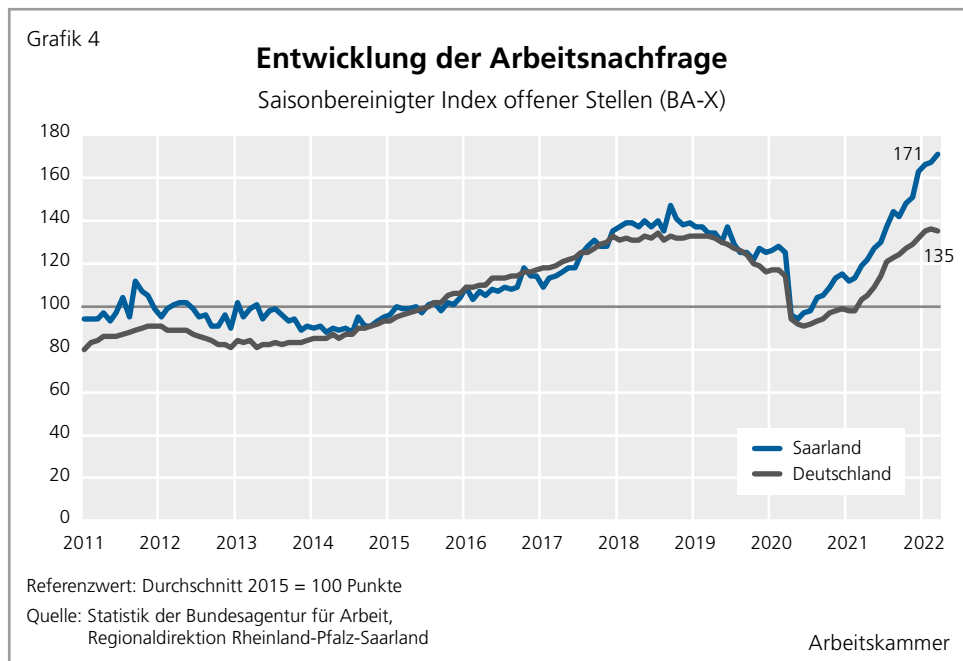


Nachfrage nach Arbeitskräften auf Höchststand

Dem Angebot an Arbeitskräften und Arbeitslosen steht der Fachkräftebedarf der Unternehmen auf der Nachfrageseite gegenüber. Nach dem Einbruch infolge der Corona-Pandemie Anfang 2020 haben die Unternehmen an Saar wie im Bund ihre Nachfrage nach Arbeitskräften nochmal spürbar erhöht. Der saisonbereinigte Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X) stieg zuletzt auf Rekordniveau. Offene Stellen verzeichneten hierzulande vor allem die Zeitarbeit, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Handel, das Verarbeitende Gewerbe sowie das Baugewerbe.

Fachkräftemangel in Teilbereichen nimmt zu

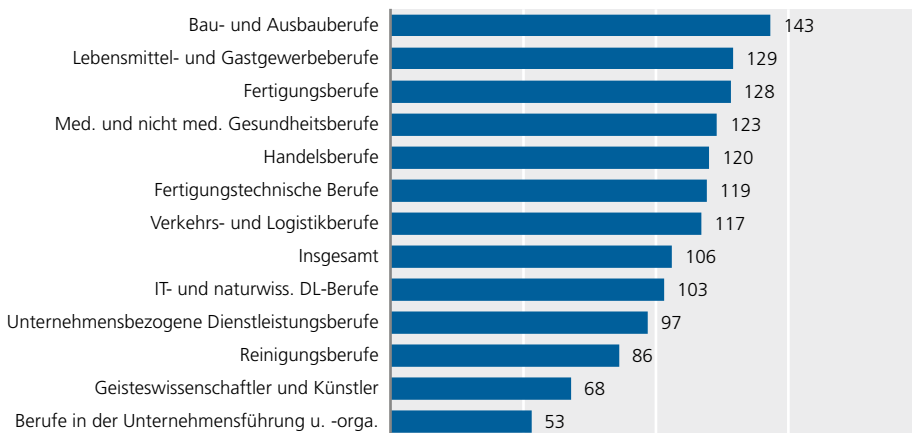
Trotz des nach wie vor vorhandenen Arbeitskräfteangebots fällt es Betrieben in bestimmten Bereichen zunehmend schwer, ihre offenen Stellen zu besetzen. Im Jahresdurchschnitt 2021 war knapp die Hälfte (48,6 %) aller bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen länger als drei Monate vakant. Im Jahr 2015 war dies nur bei einem Drittel (33,3 %) der Fall. Die abgeschlossene Vakanzzeit, also die Dauer, bis eine offene Stelle tatsächlich besetzt werden konnte, stieg von 75 Tagen in 2015 auf 105 Tage im Jahresdurchschnitt 2021. Im Vorjahr lag dieser Wert bei durchschnittlich 131 Tagen. Mit Ausnahme des aktuellen Rückgangs hat die benötigte Zeit bis zu einer Stellenbesetzung über die letzten zehn Jahre kontinuierlich zugenommen. Die Suchdauer insgesamt sowie die Zahl der von längeren Suchdauern betroffenen Berufe liegen an der Saar allerdings unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte.



Von der benötigten Dauer für eine Stellenbesetzung kann zwar nicht unmittelbar auf einen tatsächlichen Fachkräftemangel geschlossen werden. Nichtsdestotrotz kann der Wert als ein Indiz dafür gewertet werden, dass zwischen dem vorhandenen Arbeitskräftepotenzial und der betrieblichen Nachfrage ein Passungsproblem besteht, also die Qualifikationen der vorhandenen Arbeitskräfte nicht mit den Anforderungen der vorhandenen Stellen übereinstimmen. Die längsten Suchdauern und folglich die größten Besetzungsprobleme waren im Berufssegment der Bau- und Ausbauberufe (143 Tage) zu verzeichnen, insbesondere in den Berufsgruppen Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik (191 Tage), Hochbau (179 Tage) sowie Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz (174 Tage). An zweiter Stelle der Berufssegmente rangieren Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (129 Tage), hier vor allem die Berufsgruppe der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung (174 Tage). Ebenfalls überdurchschnittliche Vakanzzeiten verzeichnen Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe, Handelsberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe. Während diese Berufssegmente eine Arbeitslosen-Stellen-Relation („auf 100 Arbeitsstellen kommen ... Arbeitslose“) zwischen 183 und 424 aufweisen, fällt diese für medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe mit 82 mit deutlichem Abstand am niedrigsten aus. Das weist auf einen tatsächlich vorhandenen Fachkräfte-, in diesem Segment sogar potenziellen Arbeitskräftemangel hin. Die Berufsgruppe Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe (Vakanzzeit 128 Tage, Arbeitslosen-Stellen-Relation 45) ist hier besonders auffällig, eine hohe Vakanzzeit (161 Tage) weist zudem die nicht medizinische Körperpflege auf. Auch perspektivisch ist für die bereits heute „knappen“ Berufsgruppen und -segmente mit einer sich weiter verschärfenden Fachkräftesituation zu rechnen.⁵

Grafik 5

Abgeschlossene Vakanzzeit nach Berufssegmenten 2021 in Tagen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

Vor diesem Hintergrund ergeben sich Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung, um zum einen benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt den Wiedereinstieg in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen. Zum anderen muss sie auch den Beschäftigten Wege eröffnen, um ihre Qualifikationen und Kenntnisse frühzeitig an sich wandelnde Anforderungen anzupassen, und zwar bevor Arbeitslosigkeit eintritt.

-
- ¹ Gartner, H./Weber, E. (2022): Bedeutung des Ukraine-Kriegs für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland, Nürnberg.
 - ² Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (2021): Bericht an die Regierung des Saarlandes. Saarbrücken, S. 61-66.
 - ³ Fuchs, Johann/Gartner, Hermann/Hellwagner, Timon/Hummel, Markus/Hutter, Christian/Wanger, Susanne/Weber, Enzo/Zika, Gerd: IAB-Prognose 2021/2022: Arbeitsmarkt auf Erholungskurs, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-20.pdf>.
 - ⁴ Heining, Jörg/Jost, Oskar/Rossen, Anja/Roth, Duncan/Weyh, Antje (2021): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2021/2022: Viele Regionen erreichen 2022 wieder Vorkrisenniveau, Nürnberg (IAB-Kurzbericht 21/2021).
 - ⁵ Vgl. Kapitel I.3.2; Hummel, M./Bernardt, F./Kalinowski, M./Maier, T./Mönnig, A./Schneemann, C./Steeg, S./Wolter, M. I./Zika, G. (2021): Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern - Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte, Nürnberg (IAB-Kurzbericht 1/2021).

1.3 Arbeitsmarktpolitik: Beschäftigungschancen für Arbeitslose schaffen

Die aktuellen Daten zeigen eine Erholung auf dem saarländischen Arbeitsmarkt. Der Stand der Arbeitslosigkeit hat nahezu das Niveau vor der Corona-Pandemie erreicht. Allerdings bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit auf hohem Niveau. Mit Putins Angriffskrieg auf die Ukraine haben sich abrupt auch die Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft verändert, mit erheblichen Risiken für den Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktpolitik steht vor großen Herausforderungen.

Digitalisierung, ökologischer Umbau und demografischer Wandel stellen den saarländischen Arbeitsmarkt vor enorme Herausforderungen. Die Covid-19-Pandemie hat den Strukturwandel an der Saar erheblich beschleunigt. So überrascht es nicht, dass „Arbeitslosigkeit“ für die Saarländerinnen und Saarländer schon vor Kriegsbeginn das wichtigste Thema war, dem sich die Landesregierung nach der Wahl annehmen sollte. Das zeigen die Umfrageergebnisse des Saarlandtrends im Februar 2022.

Dieser Strukturwandel wird die Anforderungen in vielen Berufen erheblich verändern. Gleichzeitig wird das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge eine empfindliche Lücke bei den qualifizierten Fachkräften hinterlassen. Eine der wichtigsten Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik wird es deshalb sein, über Aus- und Weiterbildung die Anpassung des Arbeitskräftepotenzials zu unterstützen (vgl. Kapitel I.8.1 bis I.8.5). Darüber hinaus ist es notwendig, die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und eine erneute Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Mit der Einführung des Bürgergeldes muss ein Paradigmenwechsel im Hartz-IV-System gelingen. Die geplante Reform muss so gestaltet werden, dass sie ein Leben ohne Armut ermöglicht und die Integration in den Arbeitsmarkt fördert.

Migrantinnen und Migranten immer wichtiger für den Arbeitsmarkt

Der saarländische Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren erheblich von der Integration von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft profitiert. Mittlerweile sind 13,3 % (52.100 Personen) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer. Zehn Jahre zuvor waren es erst 8,8 % (32.600 Personen). Allerdings sind Menschen ohne deutschen Pass auch deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und befinden sich überproportional oft als erwerbsfähige Leistungsbezieher im Hartz-IV-System.

In den vergangenen Jahren stieg insbesondere die Zahl der Beschäftigten aus Asylherkunftsländern. Von der positiven Arbeitsmarktentwicklung nach dem Corona-Einbruch konnte diese Gruppe zum Teil sogar überdurchschnittlich profitieren (siehe Grafik 1).

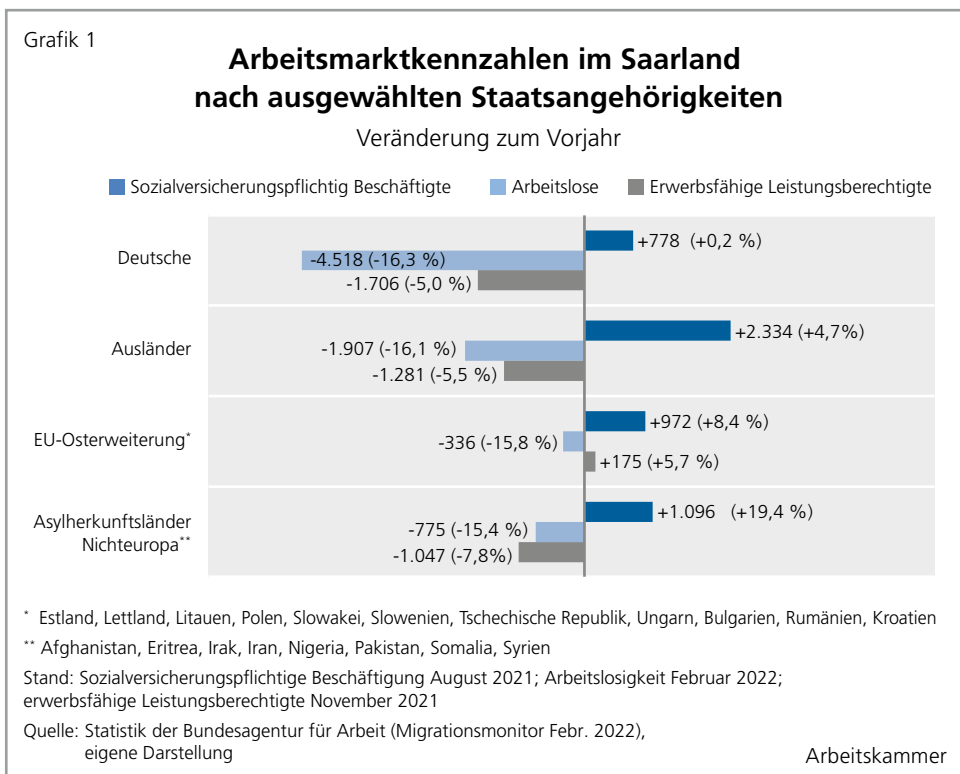
Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen der Fluchtbewegung 2015 /2016 waren der zügige Abschluss der Asylverfahren, die frühe Sprachförderung und

arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.¹ Besonders arbeitsmarktnahe Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung beim Arbeitgeber und die Förderung beruflicher Weiterbildung hatten positive Effekte auf Beschäftigung und Einkommen und reduzierten den ALG-II-Bezug. Aber auch Maßnahmen bei Beschäftigungsträgern und das Instrument KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb) verbesserten die Beschäftigungschancen. Keine positive Arbeitsmarktwirkung erzielten dagegen Arbeitsgelegenheiten.²

Positiv bewertet werden die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Geflüchtete auch in einer Evaluationsstudie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ). Insbesondere, wenn die Maßnahmen nicht nur eine zügige Arbeitsmarktintegration anstreben, sondern vorgelagert auf eine soziale Stabilisierung, die Wissensvermittlung, eine Berufsorientierung und die (begleitende) Sprachförderung zielen. Wichtig ist auch, dass zukünftig die Maßnahmen kurzfristig zur Verfügung stehen und die Inhalte die Zielgruppen nicht überfordern.³

Die Menschen aus der Ukraine brauchen Perspektiven für Gute Arbeit

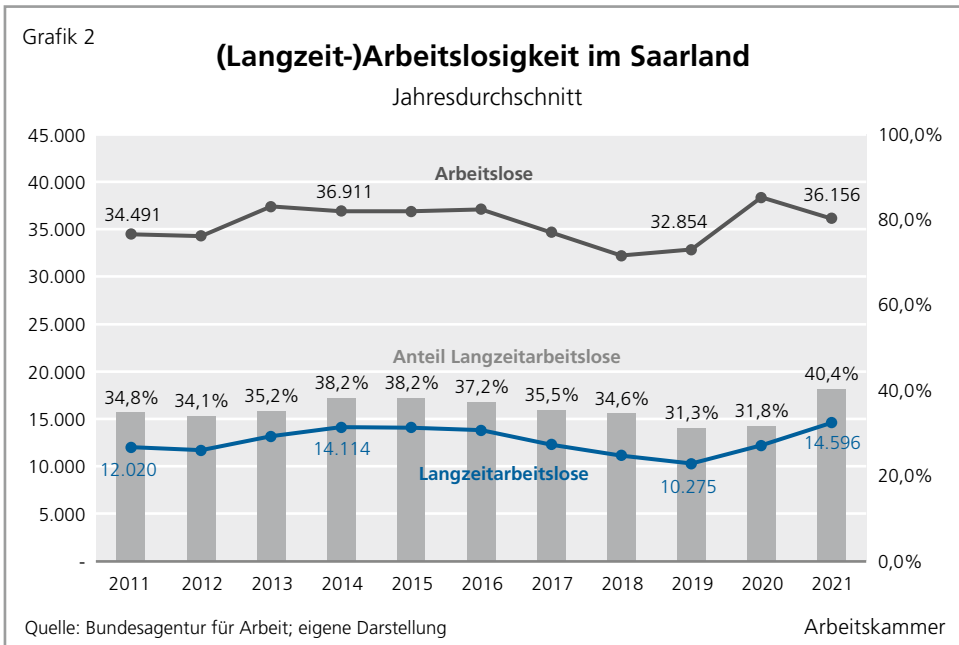
Der schreckliche Angriffskrieg in der Ukraine hat eine enorme Fluchtbewegung ausgelöst. Niemand kann aktuell abschätzen, wie sich die Situation in der Ukraine entwickeln wird. Zunächst



müssen die Grundbedürfnisse der Ankommenden sichergestellt werden. Schnell rückt aber auch die Frage in den Fokus, wie eine Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Der Rat der EU hat bereits Anfang März entschieden, dass Menschen aus der Ukraine ohne individuelles Asylverfahren eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in der EU erhalten. Mit der Aufenthaltserlaubnis haben die Ukrainerinnen und Ukrainer in Deutschland Zugang zu Integrations- und Sprachkursen. Hier müssen jetzt schnell mehr Angebote, vor allem mit Kinderbetreuung, sowie Kurse mit berufsbezogenem Deutsch geschaffen werden. Gleichzeitig müssen die Verfahren zur Anerkennung von Abschlüssen deutlich schneller und unbürokratischer werden. Wichtig ist aber auch ein unbefristeter Aufenthaltsstatus, um Betrieben für die Einstellung und Ausbildung Geflüchteter Planungssicherheit zu geben. Geflüchtete Menschen brauchen Aussicht auf Gute Arbeit und nicht prekäre Beschäftigung mit Niedriglöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen.

Neues Risiko verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Saarland ist mit knapp 14.600 in der Folge der Corona-Pandemie 2021 auf ein neues Zehnjahreshoch gestiegen (siehe Grafik 2). Rund 40 % der Arbeitslosen sind länger als ein Jahr arbeitslos. Zwar konnte auch diese Gruppe in den ersten Monaten des Jahres 2022 von der Erholung auf dem Arbeitsmarkt geringfügig profitieren. Dennoch besteht die akute Gefahr einer erneuten Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit.



Mit einem Sozialen Arbeitsmarkt die Perspektiven für Langzeitarbeitslose verbessern

Die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit war ein wichtiges Vorhaben der CDU/CSU-SPD-Bundesregierung (2017 bis 2021). Mit dem Teilhabechancengesetz (THCG) wurde 2019 – zunächst befristet bis zum Jahr 2024 – ein Sozialer Arbeitsmarkt im SGB II geschaffen. Er umfasst zwei neue Förderinstrumente: die „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e SGB II) und die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II). Neu ist zudem, dass Jobcenter die dadurch eingesparten Hartz-IV-Leistungen für zusätzliche Maßnahmen nutzen konnten (Passiv-Aktiv-Transfer).

Die Koalitionsparteien hatten sich zum Ziel gesetzt, dass mit den neuen Instrumenten bis zu 150.000 langzeitarbeitslose Menschen im SGB-II-Bezug gefördert werden sollten. Bundesweit erreichten die neuen Instrumente 2021 jedoch gerade einmal 42.700 Personen (Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II) und 10.900 Personen (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II). Damit blieben die neuen Förderinstrumente weit hinter den Erwartungen und Möglichkeiten zurück.

Im Saarland gelang eine schnellere und breitere Umsetzung der neuen Instrumente.⁴ Bereits Ende 2018 hatte das saarländische Arbeitsministerium mit zahlreichen Arbeitsmarktakteuren

Tabelle 1

Entwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Saarland 2011 bis 2021

Bestand (Jahresdurchschnitt)

Maßnahmen	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeitsgelegenheiten	3.337	2.271	1.565	1.537	1.696	2.419	2.450	2.241	2.050	1.782	1.746
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	-	-	-	-	-	-	-	-	44	85	64
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)	-	-	-	-	-	-	-	-	619	885	940
Ausgelaufene Maßnahmen und Programme											
Förderung von Arbeitsverhältnissen	-	25	88	137	126	145	209	193	82	15	-
Bundesprogramm Engl. langzeitarbeitsl. Leistungsberechtigter	-	-	-	-	0	-	188	122	18	2	1
Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt	-	-	-	-	12	222	409	573	-	-	-
Beschäftigungszuschuss (auslaufend)	133	84	74	64	55	0	37	28	23	15	11
Beschäftigungsphase Bürgerarbeit	386	1.351	1.501	1.055	-	-	-	-	-	-	-

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Zeitreihe zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

Arbeitskammer

den „Saarländischen Beschäftigungs-PAKT für öffentliche und soziale Teilhabe“ ins Leben gerufen. Im Jahresdurchschnitt 2021 konnten mit der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ 940 ehemals Langzeitarbeitslose in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden und mit „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ fanden 64 Personen eine neue Beschäftigung (siehe Tabelle 1). Insbesondere die Förderung nach § 16i wird damit im Saarland überproportional genutzt. Allerdings: Die Reichweite früherer Programme wurde damit nicht erreicht. So fanden etwa mit dem Programm „Bürgerarbeit“ auf dem Höhepunkt der Förderung 2013 rund 1.500 Personen Beschäftigung. Angesichts der in der Corona-Krise auch im Saarland deutlich gestiegenen Langzeitarbeitslosigkeit ist eine Ausweitung des Sozialen Arbeitsmarktes dringend geboten.

Das Instrument zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ hat sich in der Praxis sehr bewährt. Darüber stimmen sowohl wissenschaftliche Evaluationsstudien als auch Träger der Wohlfahrtspflege, Jobcenter, Kommunen, Gewerkschaften und Arbeitgeber überein⁵: Durch das neue Förderinstrument erhalten Langzeitarbeitslose mit geringen Beschäftigungschancen nach vielen Jahren ohne Arbeit eine reelle Möglichkeit zur Teilhabe an Erwerbsarbeit und Gesellschaft. Vielen gelingt damit nicht nur die Integration in Arbeit, sondern auch die Überwindung ihrer Hilfebedürftigkeit.⁶ Damit hat sich der Grundsatz, besser Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu bezahlen, als richtig erwiesen und ist weiter zu verfolgen.

Die Arbeitskammer begrüßt, dass auch die neue Bundesregierung den Sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz § 16e und § 16i) fortsetzen will. Allerdings muss dieser Eingliederungsweg besser finanziert und seine Reichweite erhöht werden. Denn die Förderpotenziale sind keineswegs ausgeschöpft. Zur Finanzierung sollte der Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) im SGB II verankert werden. Notwendig ist auch eine sachgerechte Aufstockung der zu knappen Förderpauschalen. Ausgaben für den Sozialen Arbeitsmarkt sind letztlich kein teures Instrument, sondern eine notwendige Investition in den sozialen Zusammenhalt und zur Vermeidung dauerhafter sozialer Ausgrenzung.

Abschied von Hartz IV? Hohe Erwartungen an das neue Bürgergeld

Die neue Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag das Ende von Hartz IV angekündigt. „Wo immer es geht, werden wir Menschen mit dem neuen Bürgergeld aus der Bedürftigkeit holen“, so der – alte und neue – Bundesarbeitsminister. So soll künftig die berufliche Aus- oder Weiterbildung Vorrang vor der Vermittlung in (oftmals prekäre) Arbeit haben. Zudem soll die Förderung von Grundkompetenzen und digitaler Kompetenzen ausgeweitet werden. Für die berufliche Qualifizierung sollen Arbeitslose künftig monatlich ein zusätzliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten. Auch das Agieren in den Jobcentern soll spürbar bürgerfreundlicher werden. Angekündigt wurde zudem ein einjähriges Moratorium für Sanktionen.

Die Arbeitskammer begrüßt die angekündigten Vorhaben der neuen Bundesregierung. Entscheidend wird aber sein, ob das Bürgergeld künftig tatsächlich vor Armut schützt. Die Regelsätze des neuen Bürgergeldes müssen sach- und realitätsgerecht ermittelt und dauerhaft

erhöht (mindestens auf 600 Euro) werden. Eine Stromkostenpauschale ist in die Nebenkosten zu überführen und mit den Kosten der Unterkunft an die reale Preisentwicklung anzupassen. Existenzbedrohende Sanktionen müssen abgeschafft werden.

Allerdings enttäuscht der Gesetzentwurf zur Übergangsregelung bei den Sanktionen. Denn statt einem „Sanktionsmoratorium“ hat die Bundesregierung am 15. März 2022 einen Gesetzentwurf beschlossen, mit dem die überwiegende Zahl der Sanktionen fortgeführt werden kann.

Neue Chancen für (Langzeit-)Arbeitslose im Saarland schaffen

Die Arbeitsmarktpolitik des Landes steht angesichts der beschleunigten technologischen und ökologischen Transformation vor enormen Herausforderungen: Es gilt zum einen, präventiv Arbeitslosigkeit zu verhindern und die Arbeitsplätze der Beschäftigten zu sichern bzw. Brücken in neue Beschäftigung zu bauen. Qualifizierung und Weiterbildung sind dafür ein wichtiger Hebel (siehe Kapitel I.8.4). Zum anderen ist es notwendig, für (Langzeit-)Arbeitslose Perspektiven zu schaffen und die Teilhabe an Erwerbsarbeit zu fördern.

Die Arbeitskammer schlägt vor:

- Mit dem Ziel, die Qualifizierung von geringqualifizierten und arbeitsmarktfernen (Langzeit-)Arbeitslosen voranzubringen, sind geeignete Maßnahmen (Grundkompetenzen und digitale Kompetenzen) zu entwickeln. Um schnell Anpassungen vornehmen zu können, sollten die Projekte von sozialpolitischen Akteuren und Wissenschaft begleitet werden.
- Die Kommunen sollten den Sozialen Arbeitsmarkt auch als eigenes Gestaltungsfeld nutzen und zum Beispiel die teilhabeorientierte Beschäftigungsförderung mit der sozialen Stadtentwicklung verknüpfen. Der Beschäftigungs-PAKT ist hierfür zu aktivieren. In Zusammenarbeit mit Kommunen, den Sozialverbänden und den Beschäftigungsträgern ist eine neue landesweite Offensive für öffentlich geförderte Beschäftigung zu starten.
- Für den Sozialen Arbeitsmarkt sollten ganzheitliche Strategien entwickelt werden, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung gefördert wird. Das Landesarbeitsprogramm „Arbeit für das Saarland – ASaar“ ist dafür weiterzuentwickeln.
- Das Saarland war eine wichtige Triebkraft bei der bundesweiten Entwicklung der neuen Instrumente des Sozialen Arbeitsmarktes. Das Land sollte sich im Bund jetzt für eine Verankerung des Passiv-Aktiv-Transfers im SGB II mit einer sachgerechten Ausstattung der Förderpauschalen stark machen. Zudem sollte es sich jetzt verstärkt bei der bundesweiten Weiterentwicklung engagieren (z. B. Modellprojekte für einen kommunalen PAT).

-
- ¹ Vgl. Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric: Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht Nr. 4/2020.
 - ² Kasrin, Zein; Stockinger, Bastian; Tübbicke, Stefan: Aktive Arbeitsmarktpolitik für arbeitslose Geflüchtete im SGB II. Der Großteil der Maßnahmen erhöht den Arbeitsmarkterfolg. IAB-Kurzbericht Nr. 7/2021.
 - ³ Brussig, Martin u. a.: Arbeitsförderung von Geflüchteten – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. IAQ-Report 3/2022.
 - ⁴ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: Transformation gemeinsam gestalten! Die besonderen Herausforderungen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021. Saarbrücken 2020, S. 103f.
 - ⁵ Vgl. Deutscher Paritätischer Gesamtverband: Expertise. Mehr Rückenwind für den Sozialen Arbeitsmarkt – vorhandene Potenziale für eine bessere Finanzierung nutzen. Berlin, November 2021.
 - ⁶ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGB II – Zwischenbericht. IAB-Forschungsbericht 3/2021.

1.4 Einkommen geraten unter Druck

Die gesamtwirtschaftlichen Bruttolöhne und -gehälter stiegen 2021 zwar um 3,5 %. Preisbereinigt und nach Abzug von Sozialbeiträgen und Einkommenssteuer mussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber einen Kaufkraftverlust von -0,8 % hinnehmen. Der Anstieg der Bruttostunden- sowie der Bruttomonatsverdienste konnte in einigen Branchen den Einkommensverlust durch die Corona-Pandemie im Vorjahr nicht vollständig ausgleichen. Besonders betroffen ist davon unverändert das Gastgewerbe. Die stark steigenden Verbraucherpreise und das gesamtwirtschaftliche sowie geopolitische Umfeld bilden zusammen schwierige Rahmenbedingungen für die anstehenden Tarifrunden.

Schon die zurückliegenden Tarifrunden fanden unter schwierigen Rahmenbedingungen statt. Insgesamt wurden 2021 für rund 12,8 Millionen Beschäftigte neue Tarifabschlüsse vereinbart. Weitere 6,1 Mio. Beschäftigte profitierten 2021 von Abschlüssen, die bereits 2020 oder früher vereinbart worden waren. Hierzu gehörten auch größere Tarifbranchen, wie z. B. die Chemische Industrie oder der Bereich Bund und Gemeinden des Öffentlichen Dienstes, in denen 2021 keine Tarifverhandlungen geführt wurden. Gleichwohl wurden die Neuabschlüsse des Jahres 2021 überwiegend in Tarifbranchen getroffen, die im Vorjahr nicht verhandelt hatten. Eine wichtige Ausnahme bildete die Metall- und Elektroindustrie, für deren Tarifvertrag im Corona-Jahr 2020 bewusst nur eine kurze Laufzeit vereinbart worden war, sodass 2021 erneut Tarifverhandlungen auf der Tagesordnung standen.¹

Die durchschnittliche Abschlussrate belief sich auf 3,2 %. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Laufzeiten, Nullmonate, Stufenerhöhungen aus früheren Abschlüssen und Einmal- oder Pauschalzahlungen ergibt sich für rund 24,4 Millionen Beschäftigte eine jahresbezogene Tarifierhöhung von 1,7 %.

Kennzeichnend für viele Tarifrunden 2021 war zum einen, dass tabellenwirksame Entgeltsteigerungen vielfach erst nach mehreren Nullmonaten für das Folgejahr vereinbart wurden. Beispielsweise gab es im Öffentlichen Dienst bei den Ländern einen relativ hohen prozentualen Tarifzuwachs von 2,8 %, aber erst nach einer langen Dauer von insgesamt 14 Nullmonaten. Als weiteres Kennzeichen wurde zur Überbrückung dieser Zeitspanne häufig eine Sonderzahlung („Corona-Prämie“) vereinbart. Hierfür hat der Gesetzgeber eine bis März 2022 befristete Sonderregelung geschaffen, mit der Unternehmen eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung bis zu 1.500 Euro gewähren können. Die eigentlich als Sonderzahlung für von der Pandemie besonders belastete Beschäftigungsgruppen gedachte Zahlung ersetzte so in vielen Fällen eine reguläre Tarifierhöhung, von der besonders Beschäftigte in niedrigen Einkommensgruppen profitieren sollen.

Die Laufzeiten der Tarifabschlüsse fielen 2021 mit durchschnittlich 23,8 Monaten nochmals deutlich länger aus, nachdem im Vorjahr coronabedingten Unsicherheiten mit kürzeren Laufzeiten Rechnung getragen worden war.

Tabelle 1

Tarifsteigerung 2021*

Angaben in Prozent

Wirtschaftsbereich	West	Ost	Gesamt
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	2,6	1,9	2,5
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	3,3	3,1	3,3
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	1,5	2,0	1,6
Investitionsgütergewerbe	1,0	0,6	1,0
Verbrauchsgütergewerbe	1,9	1,8	1,9
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	2,2	2,7	2,2
Baugewerbe	2,4	2,2	2,4
Handel	1,5	1,4	1,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1,3	1,3	1,3
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	1,7	2,9	1,9
Priv. Dienstleistungen, Organ. o. Erwerbszweck	2,6	5,5	3,4
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1,5	1,5	1,5
Gesamte Wirtschaft	1,6	2,3	1,7

* Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2021 gegenüber 2020.

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 31.12.2021

Arbeitskammer

Tabelle 2

Ausgewählte Tarifdaten 2021

Lohn und Gehalt	
Tarifabschlüsse (neu) für ... ArbeitnehmerInnen	12,8 Mio.
Tarifliche Abschlussrate in % ¹	
– wirksam im Jahr 2021	2,5 %
– inkl. Stufenerhöhung in Folgejahren	2,9 %
Tarifsteigerungen 2021 aus dem Vorjahr für ...	6,1 Mio.
Jahresbezogene Tarifsteigerung ² 2021	1,7 %
Verzögerungsmonate („Nullmonate“) für ... ArbeitnehmerInnen	11,6 Mio.
Pauschalzahlung pro Verzögerungsmonat	51 Euro
Laufzeit der Vergütungstarifverträge in Monaten	23,8 Mon.
Tarifniveau Ost/West in %	98,0 %
Arbeitszeit	
Tarifliche Wochenarbeitszeit in Std.	37,7
Tarifurlaub (Endstufe) in Arbeitstagen	29,3
Tarifliche Jahresarbeitszeit in Std.	1.657,9

¹ Erhöhung der Tabellenvergütungen (ohne Pauschal- und Einmalzahlungen).

² Durchschnittliche tarifliche Grundvergütung inkl. Pauschal- und Einmalzahlungen gegenüber dem Vorjahr.

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 31.12.2021

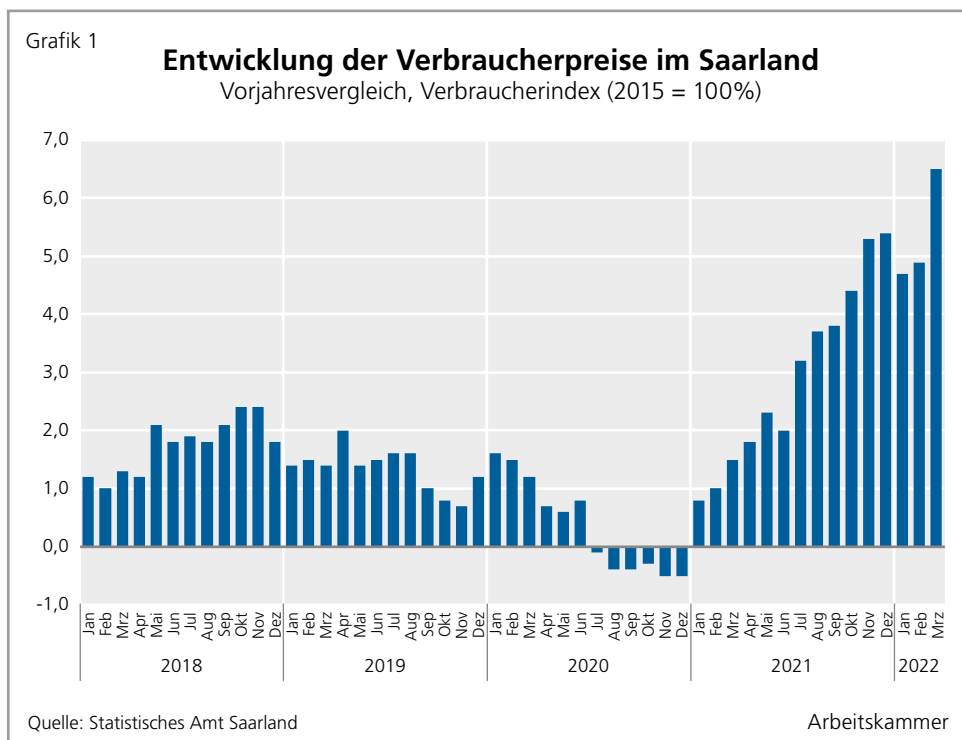
Arbeitskammer

Die Rückkehr der Inflation führt zu Kaufkraftverlusten

Die Entwicklung der Verbraucherpreise bewegte sich in den letzten Jahren immer unterhalb des von der Europäischen Kommission festgelegten Inflationsziels von 2 %. Infolge der befristeten Absenkung der Mehrwertsteuer von Juli bis Dezember 2020 sanken die Verbraucherpreise sogar. Mit der Rückkehr zum regulären Mehrwertsteuerniveau war für 2021 daher befristet von einem höheren Inflationsgeschehen auszugehen. Weitere Sondereffekte wie Lieferengpässe und zuletzt die Energiekrise im Zuge des Kriegs in der Ukraine haben den Anstieg der Verbraucherpreise allerdings auf ein anhaltendes historisches Hoch getrieben. Die Unsicherheit der Corona-Pandemie wird damit nahtlos von einer geopolitischen Unsicherheit abgelöst. Damit werden auch die nächsten Tarifrunden von anhaltend schwierigen Rahmenbedingungen geprägt sein.

Für Beschäftigte ist diese Situation problematisch: Höhere Lebenshaltungskosten, speziell die Kosten für Energie und Wärme als Haupttreiber der Inflation, gefährden die Einkommensentwicklung. Nominal niedrigen Verdienstzuwächsen stehen dadurch reale Kaufkraftverluste gegenüber.

Die gesamtwirtschaftlichen Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (alle Beschäftigten einschließlich marginal Beschäftigte²) verbesserten sich zwar 2021 im Bund nochmals um 3,5 %, nachdem sie im Vorjahr coronabedingt um -0,1 % gesunken waren. Der im Vergleich zu den



Vorjahren stärkere Anstieg der Verbraucherpreise (3,1 %) hatte zur Folge, dass die Erhöhung preisbereinigt mit 0,4 % deutlich geringer ausfiel.³ Nach Abzug von Sozialbeiträgen und Einkommenssteuer mussten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2021 netto einen Kaufkraftverlust von -0,8 % verkraften. Angesichts der geopolitischen Lage und der Verbraucherpreisentwicklung besteht ein großes Unsicherheitspotenzial für die Verdienstentwicklung im nächsten Jahr. Es drohen noch stärkere Kaufkraftverluste.

Die gesamtwirtschaftlichen Bruttojahresverdienste aller Arbeitnehmer (alle Beschäftigten einschließlich marginal Beschäftigten) lagen 2021 im Saarland bei 34.650 Euro. Ohne marginal Beschäftigte belaufen sich die saarländischen Bruttojahresverdienste auf 39.405 Euro. In beiden Fällen belegt das Saarland vor Schleswig-Holstein den vorletzten Platz aller westlichen Bundesländer. Der Rückstand des Saarlandes zu Westdeutschland (einschließlich Berlin) betrug -9,9 % bzw. -11,3 %, wenn auch die marginal Beschäftigten berücksichtigt werden. Der Abstand vergrößerte sich über die letzten Jahre immer weiter.

Zuwachs der Bruttostundenverdienste geringer als in Westdeutschland

Für das Jahr 2021 sind zum letzten Mal differenzierte Analysen der Verdienstentwicklung auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung möglich. Seit Januar 2022 werden Informationen über Verdienste über eine neue Verdienststatistik erhoben, die die bisherige vierjährige Verdienststrukturerhebung und die Vierteljährliche Verdiensterhebung in einem völlig neuen Erhebungsdesign und -verfahren zusammenführt, um den gestiegenen Anforderungen insbesondere im Hinblick auf die Bedarfe der Mindestlohnkommission Rechnung zu tragen.⁴

Insgesamt lagen die Bruttostundenverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Saar 2021 bei 23,98 Euro und damit 1,8 % über dem Vorjahreswert. In Westdeutschland (einschließlich Berlin) sind die Bruttostundenverdienste mit 2,1 % stärker gestiegen. Der Rückstand des Saarlandes bei den Bruttostundenverdiensten vergrößerte sich dadurch auf -10,6 %. Die Stundenverdienste von Teilzeitbeschäftigten sind mit 2,4 % kräftiger gestiegen als die von Vollzeitbeschäftigten (1,6 %). Hier wirkt sich der Mindestlohn am unteren Einkommensrand positiv aus, der 2021 in zwei Erhöhungsstufen angepasst wurde. Der Rückstand zum westdeutschen Durchschnitt fällt hier mit -8,2 % geringer aus.

Bruttomonatsverdienste: Einkommensverluste durch Corona noch nicht ausgeglichen

Bruttomonatsverdienste können nur für Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden. Sie stellen im Saarland knapp zwei Drittel (66,3 %) der in der Verdiensterhebung erfassten Arbeitnehmer. Insgesamt stiegen die durchschnittlichen Monateinkommen an der Saar 2021 um 3,4 %. Dabei ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass die Bruttomonatsverdienste an der Saar 2020 infolge der Corona-Pandemie um -2,9 % zurückgegangen sind.⁵ Mit Bezug zum Vorkrisenjahr 2019 reduziert sich der Einkommenszuwachs entsprechend auf 0,3 %. Mit Blick auf die Entwicklung der Verbraucherpreise bedeutet dies für die saarländischen Arbeitnehmer, dass die coronabe-

Tabelle 3

Bruttostundenverdienste 2021

Wirtschaftsbereich	Saarland			Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)			Abstand Saarland/ Früheres Bundes- gebiet
	Bezahlte Wochen- arbeits- zeit	Brutto- stunden- verdienst	Verände- rung ge- genüber Vorjahr	Bezahlte Wochen- arbeits- zeit	Brutto- stunden- verdienst	Verände- rung ge- genüber Vorjahr	
	Stunden	EUR	%	Stunden	EUR	%	
Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer							
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	34,5	23,98	1,8	34,6	26,81	2,1	-10,6
Produzierendes Gewerbe und wirtschaftliche Dienstleistungen	34,9	23,78	1,5	35,3	27,36	2,1	-13,1
Produzierendes Gewerbe	35,8	26,46	1,0	36,5	28,84	1,4	-8,3
Verarbeitendes Gewerbe	35,1	27,61	0,9	36,2	30,13	1,0	-8,4
Dienstleistungsbereich	33,9	22,83	2,2	33,8	25,90	2,4	-11,9
Marktbestimmte Dienstleistungen	34,2	21,32	2,0	34,5	26,21	2,5	-18,7
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	33,6	24,36	2,3	32,9	25,48	2,3	-4,4
Nachrichtlich: Investitionsgüterproduzenten	34,0	29,54	0,6	35,9	33,61	0,2	-12,1
Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer							
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	38,1	24,74	1,6	38,4	27,90	2,0	-11,3
Produzierendes Gewerbe und wirtschaftliche Dienstleistungen	37,6	24,59	1,4	38,1	28,38	2,0	-13,4
Produzierendes Gewerbe	36,8	26,72	1,2	37,8	29,14	1,4	-8,3
Verarbeitendes Gewerbe	36,0	27,90	1,1	37,4	30,50	1,0	-8,5
Dienstleistungsbereich	38,8	23,60	2,0	38,7	27,21	2,3	-13,3
Marktbestimmte Dienstleistungen	38,5	22,29	1,5	38,3	27,71	2,4	-19,6
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	39,2	25,08	2,3	39,3	26,39	2,2	-5,0
Nachrichtlich: Investitionsgüterproduzenten	34,7	29,64	0,7	36,9	33,81	0,2	-12,3
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer							
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	24,2	20,52	2,4	24,7	22,35	2,7	-8,2
Produzierendes Gewerbe und wirtschaftliche Dienstleistungen	23,6	18,30	1,6	24,5	21,04	2,6	-13,0
Produzierendes Gewerbe	24,2	22,04	-2,8	25,1	24,86	2,0	-11,3
Verarbeitendes Gewerbe	24,6	22,72	-4,1	25,5	25,41	1,7	-10,6
Dienstleistungsbereich	24,2	20,36	3,2	24,7	22,04	2,8	-7,6
Marktbestimmte Dienstleistungen	23,5	17,34	3,1	24,4	19,99	2,6	-13,3
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	24,7	22,51	2,5	24,9	23,66	2,6	-4,9
Nachrichtlich: Investitionsgüterproduzenten	23,3	27,28	-0,3	25,1	30,11	0,7	-9,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Saarland; eigene Berechnung

Arbeitskammer

dingten Einkommenseinbußen nach wie vor noch nicht vollständig ausgeglichen sind. So weist das Verarbeitende Gewerbe zwar eine Vorjahresveränderung der durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von 4,8 % auf. Im Vergleich zu 2019 steht allerdings noch ein Minus von -3,0 % zu Buche. In einzelnen Teilbereichen machte sich auch 2021 noch der Einfluss von Kurzarbeit bemerkbar, der die Verdienstatistik 2020 insgesamt deutlich geprägt hat.

In der saarländischen Industrie zeigt sich diesbezüglich ein zweigeteiltes Bild: Sowohl im Vergleich zum Vorjahreswert als auch gegenüber 2019 verzeichneten die Nahrungs- und Futtermittelindustrie, die Bereiche Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallzeugnissen sowie Herstellung von elektrischen Ausrüstungen 2021 einen Einkommenszuwachs. Dagegen konnte das deutliche Einkommensplus im Maschinenbau den Verlust des Vorjahres noch nicht gänzlich kompensieren. Im Verhältnis zu 2019 steht hier noch ein Minus von -1,9 % zu Buche. Noch deutlicher ist dies bei der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen der Fall. Als einziger Wirtschaftsabschnitt sanken die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen hier auch im Vorjahresvergleich (-1,2 %; -14,5 % ggü. 2019).

In besonderem Maße gilt dies auch für das Gastgewerbe, das auch 2021 massiv mit den Corona-Folgen zu kämpfen hatte. Zwar stiegen die Durchschnittseinkommen 2021 hier nochmals um 6,1 % gegenüber dem Vorjahr, sie lagen aber immer noch -17,1 % unter dem Vorkrisenjahr 2019. In geringerem Maß gilt dies auch für den Bereich Verkehr und Lagerei (-2,3 % ggü. 2019). Insgesamt liegen marktbestimmte Dienstleistungen damit noch -0,6 % unter dem Vorkrisenniveau. Nicht marktbestimmte Dienstleistungen dagegen verzeichnen bei beiden Bezugspunkten ein Plus bei der Einkommensentwicklung (Werte teilweise ohne Tabelle).

Verdienstrückstände in fast allen Leistungsgruppen

Die Arbeitsplatzstruktur des Saarlandes ist durch fehlende Unternehmenszentralen geprägt, so dass etwa Entwicklungsabteilungen mit hochbezahlten Spitzenpositionen hierzulande unterrepräsentiert sind. Gerade bei diesen hohen Leistungsgruppen sind an der Saar aber auch die größten Verdienstrückstände zu Westdeutschland festzustellen. Andererseits verdienen die Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe des Saarlandes in den Leistungsgruppen vier und fünf teilweise mehr als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen. Dieser Vorsprung wird durch den Rückstand in den höheren Leistungsgruppen allerdings überkompensiert und summiert sich so zu einem gesamtwirtschaftlichen Verdienstrückstand.

Die Unterscheidung der Leistungsgruppen entfällt ab 2022 mit der Einführung der neuen Verdiensterhebung. Zukünftig werden dafür Unterscheidungen nach beruflichen Anforderungsniveaus möglich sein. Dadurch wird die Anschlussfähigkeit der Verdiensterhebung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder an die Einkommensstatistik der Bundesagentur verbessert.

Tabelle 4

Durchschnittliche Bruttonomatsverdienste nach Wirtschaftsabschnitten im Jahr 2021

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

Wirtschaftsabschnitt	Saarland	Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)	Saarland	Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)	Abstand Saar/Bund
	insgesamt		Veränderung gegenüber 2019		
	EUR		%		%
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	4.092	4.650	3,4	3,2	-12,0
Privatwirtschaft	4.018	4.694	3,6	3,5	-14,4
Produzierendes Gewerbe	4.278	4.788	3,9	3,4	-10,7
Verarbeitendes Gewerbe	4.360	4.959	4,8	3,7	-12,1
dar.: Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	2.897	3.646	6,9	2,5	-20,5
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	4.424	4.183	3,1	5,8	5,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	4.865	4.909	6,9	7,7	-0,9
Herstellung von Metallerzeugnissen	(4.044)	4.202	(7,8)	6,8	-3,8
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	4.391	5.234	6	3,6	-16,1
Maschinenbau	4.784	5.370	7,4	3,8	-10,9
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4.331	5.816	-1,2	2,1	-25,5
Energieversorgung	5.830	6.136	2,1	-0,4	-5,0
Wasserversorgung ¹	3.688	4.103	0,7	2,9	-10,1
Baugewerbe	3.669	3.998	0,9	3,3	-8,2
Dienstleistungsbereich	3.980	4.571	3,1	3,1	-12,9
Marktbestimmte Dienstleistungen	3.726	4.609	3,4	3,5	-19,2
Handel ²	3.559	4.297	3,1	2,7	-17,2
Verkehr und Lagerei	2.951	3.582	2,1	3,6	-17,6
Gastgewerbe	1.888	2.291	6,1	5,0	-17,6
Information und Kommunikation	5.092	6.189	2,1	4,9	-17,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	(5.287)	6.911	(0,6)	2,4	-23,5
Grundstücks- und Wohnungswesen	(4.165)	5.245	(2,3)	4,1	-20,6
Freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	5.181	5.872	2,4	2,8	-11,8
Sonstige wirtschaftlichen Dienstleistungen	(2.776)	3.045	(8,7)	4,1	-8,8
Nicht marktbestimmte Dienstleistungen	4.272	4.508	2,5	2,4	-5,2
dar.: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4.187	4.338	2,1	2,0	-3,5
Erziehung und Unterricht	4.681	4.890	2,7	2,0	-4,3
Gesundheits- und Sozialwesen	4.215	4.458	2,6	2,5	-5,5

¹ Einschl. Abwasser- u. Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen

² Einschl. Instandhaltung und Reparatur von Kfz

() = Aussagegewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Saarland, eig. Ber.

Arbeitskammer

Tabelle 5

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste (inkl. Sonderzahlungen) je Arbeitnehmer im Jahr 2021

Abstand Saarland zu Früherem Bundesgebiet (einschl. Berlin) in %

Wirtschaftszweig	Leistungsgruppen					
	insgesamt	1	2	3	4	5
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	-12,0	-14,1	-10,4	-5,8	5,9	-4,7
Privatwirtschaft	-14,4	-15,2	-12,4	-7,1	7,2	-5,1
Verarbeitendes Gewerbe	-12,1	-13,5	-11,0	-4,5	11,3	-8,9
Metallerzeugung und -bearbeitung	-0,9	(0,7)	3,3	5,0	4,5	7,3
Elektroindustrie	-16,1	0,5	-16,5	-9,8	-2,5	-
Maschinenbau	-10,9	-10,4	-5,4	(-3,2)	11,7	-
Kraftwagen und Kraftwagenteile	-25,5	-25,1	-29,7	-26,7	7,1	-28,1
Metall- und Elektroindustrie insg.	-14,8	-14,6	-12,1	-8,0	8,7	-9,8
Baugewerbe	-8,2	-	(-0,7)	-7,3	-2,5	10,5
Dienstleistungsbereich insgesamt	-12,9	-14,6	-10,9	-6,5	-2,4	-0,4
Marktbestimmte Dienstleistungen	-19,2	-17,0	-15,1	-10,4	-4,6	-1,6
Handel; Inst.h. u. Rep. v. Kfz	-17,2	-21,4	(-16,9)	-7,6	-1,6	(1,2)
Verkehr und Lagerei	-17,6	(-10,9)	(-13,1)	-10,7	-8,2	(-18,3)
Gastgewerbe	-17,6	(-23,8)	(-13,3)	-14,7	-11,0	(-27,7)
Information und Kommunikation	-17,7	-10,2	-12,4	(-17,6)	(-30,7)	-
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	(-23,5)	(-18,2)	-11,2	-10,1	-21,5	-
Grundstücks- und Wohnungswesen	(-20,6)	-	(-27,4)	-13,9	-	(-25,2)
Freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	-11,8	(-16,5)	-13,2	(-8,3)	(25,6)	-
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	(-8,8)	-18,3	(0,9)	(-3,7)	-3,8	(4,6)
Nicht marktbestimmte Dienstleistungen	-5,2	-4,0	-2,4	-1,2	0,2	0,2

() = Aussagewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher

- = Zahlen nicht vorhanden

Leistungsgruppe 1 „Arbeitnehmer in leitender Stellung“ = Arbeitnehmer mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. angestellte Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind auch alle Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben.

Leistungsgruppe 2 „Herausgehobene Fachkräfte“ = Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiter(n) Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter, Meister).

Leistungsgruppe 3 „Fachkräfte“ = Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4 „Angelernte Arbeitnehmer“ = Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

Leistungsgruppe 5 „Ungelernte Arbeitnehmer“ = Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Saarland, eig. Ber.

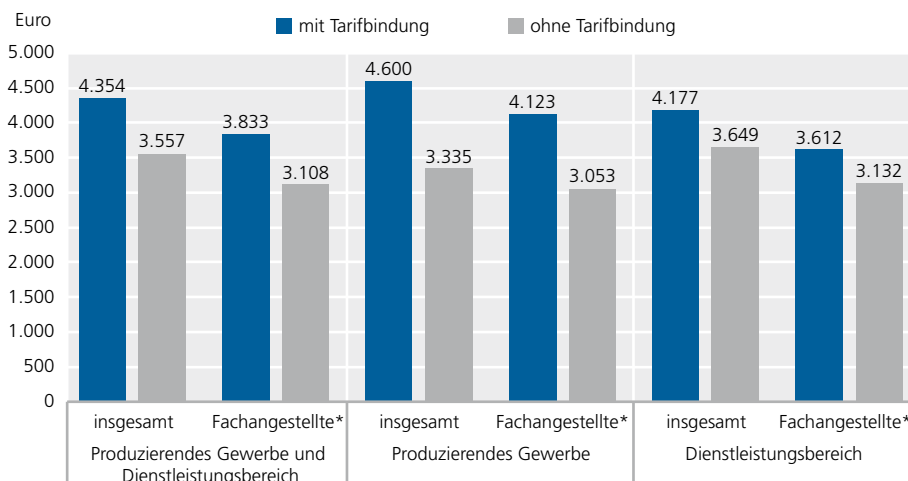
Arbeitskammer

Tarifbindung verbessert Einkommenschancen

Die Bruttomonatsverdienste von Tarifbeschäftigten in Vollzeit liegen mehr als 20 % über den Verdiensten von Beschäftigten, die nicht unter die Tarifbindung fallen. Das entspricht einem Vorsprung von durchschnittlich fast 800 Euro bzw. 725 Euro bei Fachangestellten (Leistungsgruppe 3). Im Produzierenden Gewerbe ist der Unterschied noch deutlicher: Hier fallen die Verdienste von Tarifbeschäftigten rund 38 % höher aus. Das entspricht insgesamt einer Differenz von mehr als 1.200 Euro bzw. 1.000 Euro bei Fachangestellten. Im Dienstleistungsbereich sind die Unterschiede mit jeweils 13 % bzw. je rund 500 Euro deutlich geringer. Neben den allgemein höheren tariflichen Entgelten spielt hierbei auch die Tatsache eine Rolle, dass tarifgebundene Unternehmen in der Regel mitbestimmt sind. Das bedeutet, dass es dort häufiger Betriebs- und Dienstvereinbarungen beispielsweise zur Arbeitszeiterfassung oder Fragen von Mehrarbeit und Überstunden sowie deren Vergütung gibt, deren Einhaltung auch überwacht wird. Tarifbindung und Mitbestimmung zahlen sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer somit in barer Münze aus. Trotz dieser Unterschiede profitieren aber auch nicht tarifgebundene Beschäftigte von Tarifverträgen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen sich auch nicht tarifgebundene Betriebe an tariflichen Eingruppierungen orientieren, um im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nicht ins Hintertreffen zu geraten.

Grafik 2

Bruttomonatsverdienste der saarländischen Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifvertragsbindung im Jahr 2021



* Im Sinne der Leistungsgruppe 3 handelt es sich hierbei um Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie ggf. Berufserfahrung.

Quelle: Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

-
- ¹ Vgl. im Folgenden: Schulten, Thorsten und das WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021. Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie, Düsseldorf.
 - ² Als marginal Beschäftigte werden Personen angesehen, die als Arbeiter und Angestellte keine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, jedoch nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation als Erwerbstätige gelten, wenn sie in einem einwöchigen Berichtszeitraum wenigstens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet haben. Dazu zählen in Deutschland insbesondere geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (sog. „Ein-Euro-Jobs“).
 - ³ Die hier genannten Zahlen beziehen sich auf die Entwicklung in Gesamtdeutschland auf Basis vorläufiger Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes.
 - ⁴ Vgl. de la Croix, Madeleine (2021): Die Novellierung des Verdienststatistikgesetzes ab 2021, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (3), S. 43–45.
 - ⁵ Zurückzuführen ist dies auf den hohen Anteil an Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befanden. Kurzarbeit beeinflusst die Verdiensterhebung zum einen über die reduzierte Arbeitszeit und zum anderen darüber, dass das Kurzarbeitsgeld nicht als Verdienstbestandteil berücksichtigt wird. Die Vorjahreswerte sind insofern mit Unschärfen behaftet.

2. Umwelt, Ressourcenschutz, Energie und Verkehr

2.1 Nachhaltigkeit als umfassendes Leitprinzip

Die Weiterentwicklung der saarländischen Nachhaltigkeitsstrategie ist ein dauerhafter Prozess. Neben der Identifikation von Leuchtturmprojekten zum Thema braucht es konkrete Zielsetzungen, die durch einen breit angelegten Strategieprozess festgelegt werden müssen. Das Saarland benötigt ein breites Maßnahmenbündel und ein Monitoring anhand von geeigneten Indikatoren auf dem Weg zur Erreichung globaler Entwicklungsziele der Nachhaltigkeitsagenda 2030. Der Weg wäre dann transparent und operationalisierbar. Die Strategie kann aus Sicht der Arbeitskammer ihre Wirkung nur dann voll entfalten, wenn darin die ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimensionen im politischen Handeln der Landesregierung kohärenter zusammengeführt werden. Die Landesregierung muss dabei mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie nachhaltiges Regierungshandeln in allen Nachhaltigkeitsdimensionen selbst umsetzt. Die Verzahnung Guter Arbeit und Ökologie gilt sowohl im globalen Süden als auch im globalen Norden.

Die Aussagen des Weltklimarates sind eindeutig. Nur rasches und konsequentes Handeln kann die Klimakrise abmildern. Es bedarf globaler, nationaler, regionaler und lokaler Anstrengungen, um Klimaschutz voranzutreiben und Anpassungsmaßnahmen umzusetzen. Diese Lösungen zu finden, ist für das Gelingen einer demokratischen, sozial-ökologischen Transformation unabdingbar. Gerade das Saarland hat aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur und seiner Landesgeschichte erhöhte Herausforderungen beim Umwelt- und Klimaschutz zu bewältigen. Hier gilt es, aktiv zu gestalten und Beschäftigte bei der zu bewältigenden Transformation zu beteiligen.

Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung als Leitbilder der saarländischen Politik zu etablieren, ist nach Meinung der Arbeitskammer ein zentraler Grundsatz für die Landesregierung. Nur eine langfristige Perspektive in den Entscheidungsprozessen, die ökologische, ökonomische und soziale Aspekte gleichermaßen berücksichtigt, wird die Herausforderungen einer sozial-ökologischen Transformation meistern können. Die Verankerung einer nachhaltigen Entwicklung in der Landesverfassung ist aus Sicht der Arbeitskammer ein essenzieller Schritt, um diesem Leitbild einen besonderen Stellenwert einzuräumen. Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der UN und die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie bieten hier eine geeignete Orientierung.

Zudem ist die Landesregierung aufgefordert, selbst ressortübergreifend und in der Verwaltung alles Handeln auf Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung hin zu überprüfen und alle Akteure aus Politik und Gesellschaft darin zu unterstützen, ebenfalls nach diesen Prinzipien zu handeln. Sozial-ökologisches Beschaffungswesen, klimabewusste Gestaltung von Landesliegenschaften und Mobilität, die Etablierung nachhaltiger Finanzbeziehungen oder die Etab-

lierung eines alternativen, ergänzenden Wohlstandsmaßstabs zum Bruttoinlandsprodukt, wie etwa des Regionalen Wohlfahrtsindex oder die Gründung einer Arbeitsgruppe „Nachhaltiges Wirtschaften“, sind hier einige Handlungsoptionen auf dem Weg hin zu einem nachhaltigen Saarland.

Der stark partizipative Charakter der Fortschreibung der saarländischen Nachhaltigkeitsstrategie ist per se ein guter Ansatz. Doch die Landesregierung ist gefordert, alle Gesellschaftsteile am Prozess zu beteiligen und niemanden zurückzulassen. Nur so können Zielkonflikte erkannt, offen benannt und konstruktiv bearbeitet werden. Nach Meinung der Arbeitskammer gilt es, hier besonders die Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

Mangelnde Mitbestimmung und schlechte Bezahlung darf es weder im globalen Süden noch im globalen Norden geben. Um sich nachhaltig entlang der drei Dimensionen Soziales, Wirtschaft und Ökologie zu verhalten, bedarf es eines Miteinanders, Transparenz und Fairness. Aspekte, denen sich der Verein „Fair im Saarland FimS e.V.“, als Bündnis zwischen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, dem Netzwerk Entwicklungspolitik Saar (NES), dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) Saar, der Aktion 3. Welt Saar e.V. und der Arbeitskammer des Saarlandes, verschrieben hat.

Klimaschutzpolitik muss dem Grundsatz der Nachhaltigkeit folgen

Für die Bewältigung einer sozial-ökologischen Transformation braucht es eine Einbettung in eine Gesamtstrategie. Eine Klimaschutzpolitik, die auf reine Reduktion von Treibhausgasemissionen ausgerichtet ist, genügt dem Anspruch eines gerechten Wandels nicht. Vielmehr muss die Treibhausgasreduktion in eine übergeordnete Strategie für nachhaltige Entwicklung eingebettet werden, die sowohl Klimaschutz adressiert als auch mögliche soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen antizipiert und proaktiv begleitet.¹

Internationale und nationale Leitplanken sind gesetzt

Die Indikatoren der Klimaforschung zeigen immer eindeutiger eine Erhöhung der Erdoberflächentemperatur infolge anthropogener Einflüsse. Vielfältige Faktoren gelten als Ursache: Landwirtschaft, Verkehr, Energiewirtschaft, Industrie, um die wesentlichen Treiber zu nennen. Global betrachtet führen die immensen Emissionen von Treibhausgasen zu einer Erwärmung, die der Globus in solch kurzen Zeiträumen noch nie erlebt hat.² Mit dem Pariser Klimaabkommen wurde 2015 das Ziel, die Erderwärmung möglichst auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, ausgegeben. Die Zusagen bei der internationalen Weltklimakonferenz 2021 in Glasgow bringen die Welt erstmals in Richtung 1,8-Grad-Pfad.³

Abhängigkeiten von fossilen Energieträgern und wichtigen Rohstoffen verringern

Russlands Krieg gegen die Ukraine an der Grenze zur Europäischen Union hat die Bedeutung der europäischen Energie- und Klimapolitik in den Vordergrund gerückt. Während der Klimaschutz nach wie vor dringlich ist, haben die aktuellen Sicherheits- und Energiekrisen deutlich gemacht, wie abhängig Europa von der Einfuhr fossiler Energieträger und anderer wichtiger Rohstoffe ist.⁴ In der Europäischen Union – die historisch betrachtet einen der größten CO₂-Emittenten der Welt darstellt – wurden die Klimaschutzbemühungen mit dem European Green Deal und der neuen Taxonomieverordnung für nachhaltige Investitionen verstärkt und Weichen für mehr Erneuerbare Energien, Biodiversität oder Kreislaufwirtschaft gestellt. Ziel ist es, in der Europäischen Union bis 2050 klimaneutral zu wirtschaften und bis 2030 eine Reduktion von 55 % Treibhausgasemissionen zu erreichen. Die Einstufung von Atomenergie und Erdgas als „nachhaltig“ im Sinne einer Brückentechnologie zur Erreichung der ambitionierten Ziele wird politisch hinterfragt. Insbesondere die einseitige Energieabhängigkeit Deutschlands von fossilen Energieträgern aus Russland verdeutlicht die zusätzliche geopolitische Dimension der Energiewende.

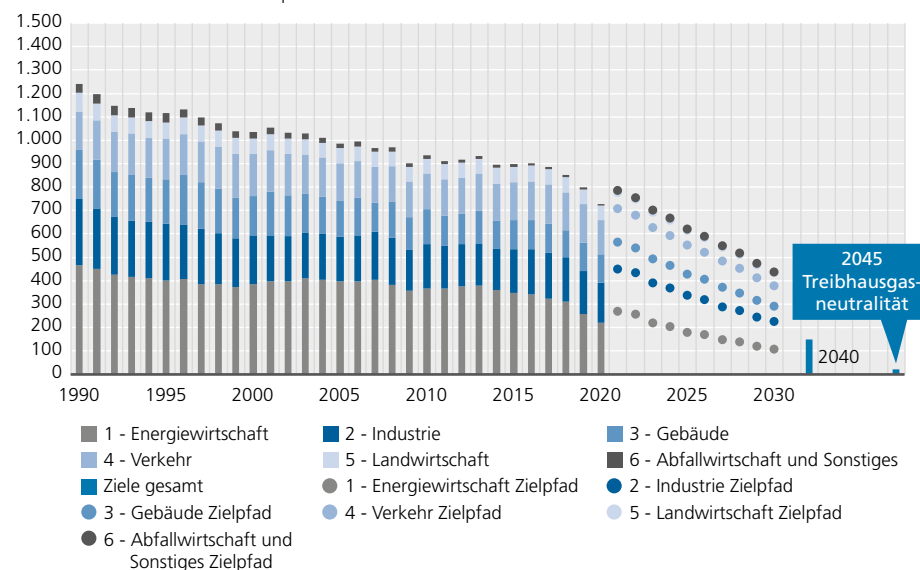
Die Gegensätze in der Energie- und Klimapolitik werden 2021 in verschiedenen Bereichen deutlich. Auf der einen Seite werden die Ziele verschärft⁵, indem aufgrund einer Entscheidung

Grafik 1

Entwicklung und Zielerreichung der Treibhausgasemissionen in Deutschland

in der Abgrenzung der Sektoren des Bundes-Klimaschutzgesetzes*

Millionen Tonnen Kohlendioxid-Äquivalente



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)

Arbeitskammer

des Bundesverfassungsgerichts der Klimaschutz im Grundgesetz verankert werden soll, die Bundesregierung das Treibhausgas-Reduktionsziel für 2030 auf 65 % senkt und das Ziel der Klimaneutralität auf 2045 vorzieht.⁶ Auf der anderen Seite steigen die deutschen Treibhausgasemissionen um 33 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente, und der Anteil Erneuerbarer Energien am Stromaufkommen sinkt erstmals erheblich. Stromerzeugung aus Kohle erreicht weltweit einen Höhepunkt und steigt auch in Deutschland um 21 %. Zugleich verschärft sich die Klimakrise: Hochwasser in Deutschland im Juli 2021 kosten mehr als 180 Menschenleben, und Wetterextreme werden weltweit immer häufiger.

Im Koalitionsvertrag unterstützt die neue Bundesregierung das 1,5-Grad-Ziel und strebt an, bis 2030 auf einen Stand von 80 % Erneuerbarer Energie für Stromerzeugung und 50 % klimaneutraler Heizung zu kommen. Es besteht nun dringender Handlungsbedarf, damit die Ziele für 2030 auch tatsächlich erreicht werden können. Die Preissteigerungen für fossile Brennstoffe seit Anfang 2022 setzen hier einen zusätzlichen Anreiz⁷, und mit der energiepolitischen Gesetzesnovelle des sogenannten „Osterpakets“ hat das Bundeskabinett 2022 wesentliche Weichen gestellt.

Das Saarland muss die Herausforderungen annehmen

Das Saarland muss sich diesen Herausforderungen stellen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um seinen Klimaschutzbeitrag zu leisten. Insbesondere in den Sektoren Verkehr, Gebäude und Industrie müssen die größten Fortschritte erbracht werden. Hierfür muss sich die Landesregierung aus Sicht der Arbeitskammer verstärkt einsetzen: entscheidende Verbesserungen im öffentlichen Verkehr, Ausbau Erneuerbarer Energien, Ausbau von Infrastrukturen, Umbau des Gebäudesektors. Weiter gilt es, ein Augenmerk auf die Kreislaufwirtschaft und die Etablierung einer Wasserstoffwirtschaft zu richten. Für das Gelingen einer damit verbundenen sozial-ökologischen Transformation braucht es die Einbeziehung der Beschäftigten, um die gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu meistern.

¹ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2020, Saarbrücken 2020.

² Simonis, Georg: Handbuch Globale Klimapolitik, Paderborn 2017.

³ Climateactiontrackers: Temperatures, <<https://climateactiontracker.org/global/temperatures/>>, Stand: 07.04.2022.

⁴ Sartor, Oliver; Azais, Nelly; Burmeister, Helen u. a.: Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft für energieintensive Materialien. Wie Europa den Übergang zu einer fossilfreien, energieeffizienten und energieunabhängigen industriellen Produktion vollziehen kann, 256/01-ES-2022/DE, 2022, S. 15.

⁵ Hein, Fabian; Müller, Simon; Lenck, Thorsten: Die Energiewende in Deutschland: Stand der Dinge 2021, Berlin 2022. Online: <<https://www.agora-energiewende.de/projekte/die-energiewende-in-deutschland-stand-der-dinge-2021/>>, Stand: 06.04.2022.

⁶ Ebd.

⁷ Ebd.

2.2 Handlungsrahmen für Klimaschutz und Klimafolgenanpassung

Es sind schon heute weitreichende Klimaänderungen zu beobachten – auch hierzulande. In Zukunft werden sich der Klimawandel und seine Folgen noch verstärken. Es ist daher wichtig, dass die Landesregierung rechtzeitige und effiziente Anpassungsmöglichkeiten schafft und landesweite wie auch für kommunale und private Akteure geeignete Rahmenbedingungen vorhält.

Klimawandel ist im Saarland längst angekommen

Die vergangenen Jahre geben einen Vorgeschmack darauf, welche Auswirkungen der Klimawandel auf unser tägliches Leben haben kann: Abgestorbene Bäume, Hitzebelastung in Städten, Schäden durch Starkregen sind nur einzelne Beispiele. Das Saarland hat bereits heute erhöhte Jahresmitteltemperaturen. In der Prognose bis Mitte des Jahrhunderts werden 1,9 °C Temperaturanstieg und bis zum Ende des Jahrhunderts weitere 2,2 °C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau erwartet. Damit einhergehend werden eine Zunahme von Hitzetagen, die Abnahme der Jahresniederschlagssumme oder erhöhte Waldbrandgefahr prognostiziert. Negative Auswirkungen können durch gezielte und rechtzeitige Anpassung vermieden werden.¹ Darunter zählen kommunale Infrastrukturmaßnahmen, wie etwa Stadt- und Kommunalentwässerung, Entsiegelung von Flächen, Begrünung von Dachflächen. Doch die Handlungsfähigkeit im vom Strukturwandel und negativer demografischer Entwicklung geprägten Saarland ist eingeschränkt. So haben etwa hoch verschuldete Kommunen sehr begrenzte (finanzielle) Kapazitäten zur Vorsorge, Bewältigung von Klimafolgen und langfristigen Anpassungen zur Verfügung. Auch Haushalte mit niedrigem Einkommen bzw. Haushalte, die ALG-II- und SGB-II-Leistungen beziehen, haben wenig Ressourcen für notwendige Anpassungsmaßnahmen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn diese Haushalte im selbstgenutzten Eigenheim leben und für Anpassungsmaßnahmen vollumfänglich selbst verantwortlich sind.² Zudem sind Mieter betroffen, wenn Maßnahmen unterbleiben oder die Kosten für Sanierungsmaßnahmen auf die Miete umgelegt werden.

Die Vorgaben der übergeordneten Ebenen, wie der Vereinten Nationen, der EU und Deutschlands, werden auf Landesebene aufgenommen und der nötige raumordnerische und fachplanerische Rahmen für die Umsetzung von Klimaschutz und Klimaanpassungsmaßnahmen wird auf kommunaler Ebene gesetzt.

Bisher bilden die angestrebte Entwicklung durch den Landesentwicklungsplan, Teilabschnitt Umwelt von 2004 und Teilabschnitt Siedlung von 2006, das Klimaschutzkonzept von 2008, das Landschaftsprogramm von 2008 sowie die Nachhaltigkeitsstrategie von 2016 mit der Fortschreibung von 2022 und der Energiefahrplan 2030 die Grundlagen der saarländischen Klimapolitik.³

Regionale Leitplanken sind Pflicht

Aus vorangehender Aufzählung wird deutlich: Die saarländische Landesregierung ist aufgefordert, aktiv zu handeln und auf die sich ändernden Gegebenheiten zu reagieren. Nach Meinung der Arbeitskammer bietet eine aktuelle integrierte Landesentwicklungsplanung einen zukunftsfähigen Gestaltungsrahmen für die Landespolitik. Zudem kann anhand eines Klimaschutzgesetzes ein Rahmen für Anpassungsstrategien und -maßnahmen gegeben werden. Trotz oder gerade wegen der schwierigen Voraussetzungen im Industrieland Saarland braucht es verlässliche Leitplanken und verbindliche Umsetzungsstrategien. Ein Klimaschutzgesetz, das landesweite und kommunale Aktivitäten einfordert, könnte diesen Anforderungen gerecht werden. Ein darin festgeschriebenes, regelmäßiges Monitoring ermöglicht es zudem, auf abweichende Verhältnisse reagieren zu können und dennoch einen zielorientierten Pfad zu beschreiten.

Die Arbeitskammer vertritt die Position, dass eine unterlassene Bewältigung des Klimawandels mittel- bis langfristig massive negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigung sowie das Leben der Menschen zur Folge haben würde. Der Wandel kann aber nur gerecht zum Wohle der und gemeinsam mit den Menschen erfolgen. Vor diesem Hintergrund müsste ein Klimaschutzgesetz die wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Wandels adressieren. Der Übergang in eine klimaneutrale Produktions-, Lebens- und Arbeitsweise stellt die Beschäftigten in den betroffenen Branchen vor große Herausforderungen und muss daher gerecht gestaltet werden. Die Arbeitskammer vertritt die Meinung, dass in diesem Kontext klimapolitische Ziele mit Zielen zur Sicherung und Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeit und Qualifizierung zu verknüpfen sind. Bei der Ausgestaltung eines Klimaschutzgesetzes müssten zudem folgende Punkte berücksichtigt werden: Es braucht

- eine Folgenabschätzung, die soziale und wirtschaftliche Entwicklungen frühzeitig ermittelt und verlässliche Rahmenbedingungen zur Planungssicherheit für Akteure bietet;
- handlungsfähige Kommunen;
- die Förderung von Guter Arbeit;
- Qualifizierungsmaßnahmen und
- ausreichenden Carbon-Leakage-Schutz für energieintensive Betriebe.

¹ Schinkel, Ulrike; Trapp, Manuel; Siemer, Dorothee u. a.: KlimaKomPass SAAR: Klimaanpassung im Saarland: eine Handreichung für Kommunen, 2020. Online: <<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27701.19685>>.

² Ebd.

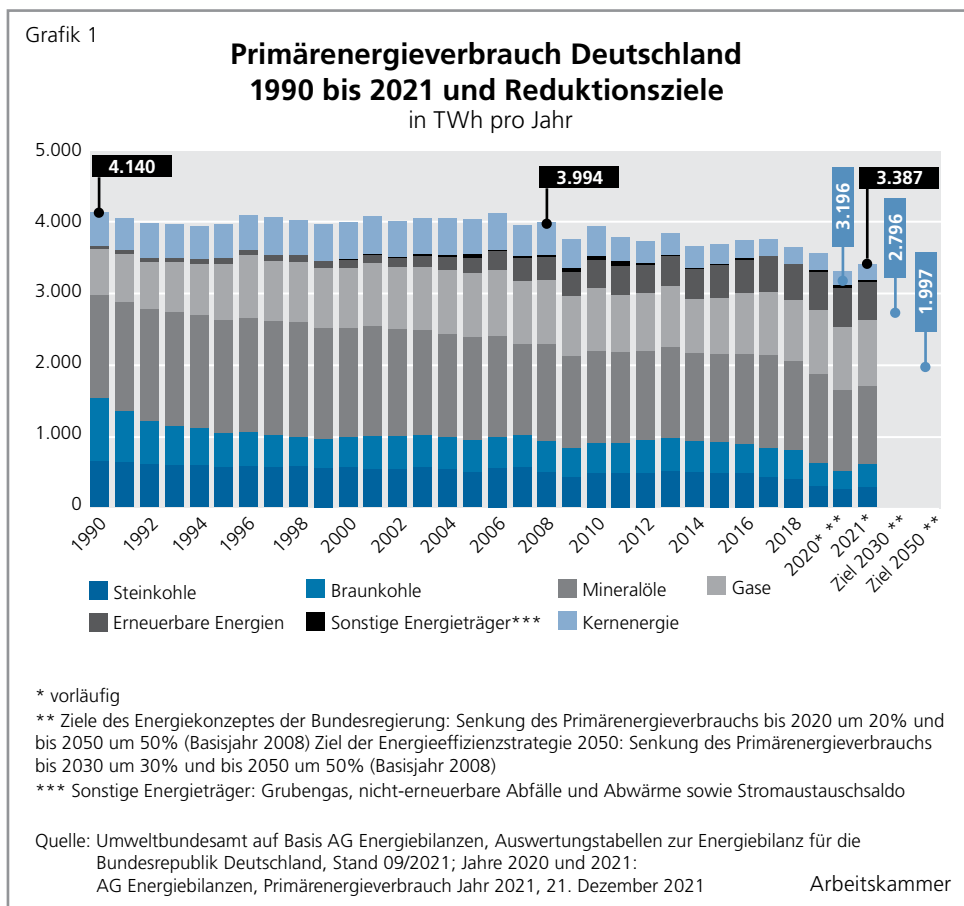
³ Ebd.

2.3 Energiepolitischer Rahmen

Der Umbau des Energiesystems hin zur Treibhausgasneutralität stellt das Saarland vor enorme Herausforderungen. So muss nicht nur der Anteil des aus erneuerbaren Quellen gewonnenen elektrischen Stroms weiter stark ausgebaut werden, sondern es müssen auch alle anderen Energiesektoren auf klimaneutrale Erzeugung umgestellt werden – was meist direkte oder indirekte Elektrifizierung erfordert und so massiv steigende Strombedarfe und erhebliche Umstellungen bei Infrastruktur, Betrieben und Haushalten auslöst – und schließlich müssen, vor allem für die Stahlindustrie, die Herstellung und der Transport enormer Mengen an Wasserstoff organisiert werden. Von der neuen Landesregierung fordert die Arbeitskammer: Sie muss unverzüglich eine Energie- und Klima-Eröffnungsbilanz vorlegen; sie muss transparent und konkret darlegen, welche Ausbauziele bezüglich Energieerzeugung, -import und -infrastrukturen sie anstrebt und welche Maßnahmen sie zu Planung, Raumordnung, Genehmigung und materieller oder immaterieller Förderung durchführt; sie sollte wichtige Regelungen und Ziele in einem Klimaschutzgesetz fixieren; und sie sollte nach dem Vorbild anderer Bundesländer als zentrale Anlaufstelle eine Landesenergieagentur einrichten. Für den damit verbundenen Wandel braucht es Vernetzung, Forschung sowie Aus- und Weiterbildung.

Für alle im Saarland Lebenden wie für alle Betriebe und Beschäftigten stellt eine sichere, kostengünstige und klimafreundliche Energieversorgung eine der wichtigsten Grundlagen allen Wirtschaftens dar. Um die Energiesituation und die Fortschritte beim Umbau zu einer treibhausgasneutralen Energieversorgung zu beurteilen, ist es unerlässlich, auf der Basis aktueller, zutreffender und vollständiger Daten zu argumentieren. Leider ist schon dieser Aspekt im Saarland stark verbesserungsbedürftig. So hat das Statistische Amt des Saarlandes als zuständige Stelle der Landesregierung seit 2016 keine neue Energie- und CO₂-Bilanz mehr vorgelegt. Dies behindert das Monitoring der Entwicklungen im Energiebereich in nicht akzeptabler Weise. Aktuell heißt es, künftig werde wieder eine Energiebilanz herausgegeben; das ändert vorläufig nichts daran, dass die Jahre ab 2017 nur unzureichend durch Schätzungen beurteilt werden können. Zudem wird die Diskussion im Saarland häufig auf Fragen der Stromversorgung verkürzt und dabei angenommen, der Strombedarf des Saarlandes liege weitgehend konstant bei acht Terawattstunden (TWh) pro Jahr (a); beide Punkte sind jedoch nicht zutreffend. Tatsächlich setzt eine umfassende Beurteilung der Energiesituation des Saarlandes zwingend eine Betrachtung des gesamten Primärenergieverbrauchs (PEV), des Endenergieverbrauchs (EEV) und der im Rahmen der Energiewende erforderlichen weitgehenden direkten und indirekten Elektrifizierung des gesamten Energiesystems voraus. Der Endenergieverbrauch ergibt sich aus dem Primärenergieverbrauch minus den Verlusten, die bei der Umwandlung der Primärenergie auftreten.

Der PEV des Saarlandes lag 2008 bei 78,6 TWh/a¹ und 2016 (aktuellste verfügbare Daten) bei 65,5 TWh/a.² Ziel der Bundesregierung ist es, den PEV bis 2020 um 20 %, bis 2030 um 30 % und bis 2050 um 50 % gegenüber 2008 zu senken.³ Die Zielwerte für den PEV des Saarlandes liegen demnach für 2030 bei etwa 55 TWh/a und für 2050 bei etwa 39 TWh/a. Solche Senkungen

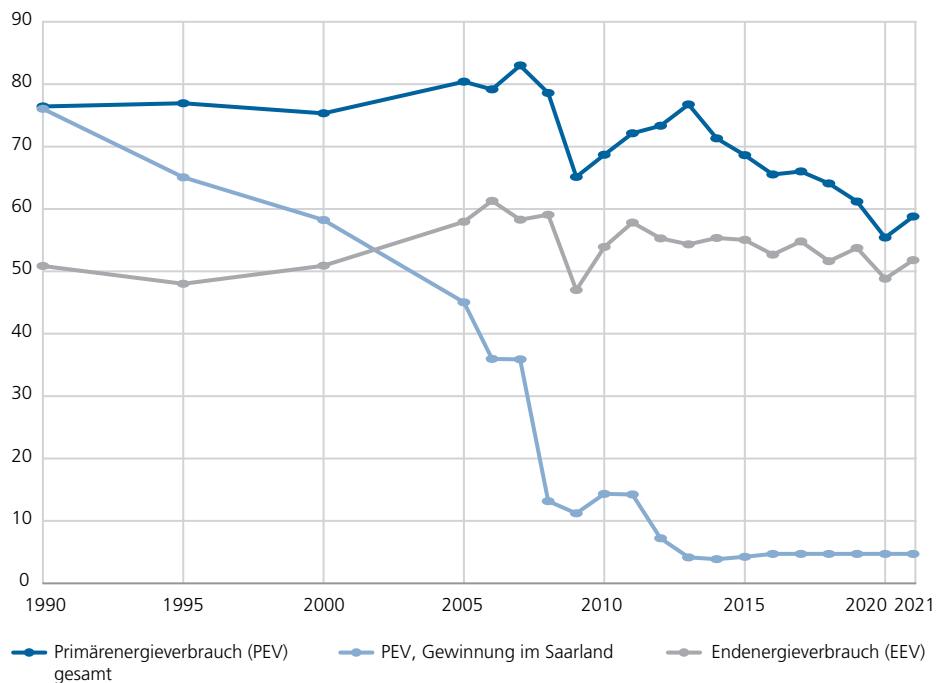


des PEV erfordern erhebliche Anstrengungen bei Energiesparen und Steigerung der Energieeffizienz. Wie ehrgeizig diese Ziele sind, zeigt auch, dass das 20%-Ziel für 2020 für Deutschland mit einer tatsächlichen Senkung von 17,6 % gegenüber 2008 verfehlt wurde. Deutschlandweit ist der PEV von etwa 3.748 TWh/a im Jahr 2016 um 9,6 % auf 3.387 TWh/a im Jahr 2021 zurückgegangen.⁴ Auf dieser Basis muss davon ausgegangen werden, dass sich der PEV des Saarlandes derzeit auf um die 60 TWh/a beläuft und sich, bei Erreichung der Reduktionsziele, im Jahr 2050 auf etwa 40 TWh/a reduzieren könnte.

Die Entwicklung des Primärenergieverbrauchs Deutschlands nach Energieträgern seit 1990 und die Reduktionsziele für 2030 und 2050 sind in Grafik 1 dargestellt. Dies zeigt den allmählichen Ausbau Erneuerbarer Energien, die nach wie vor hohen Anteile fossiler und nuklearer Energieträger und deutet die Herausforderungen an, die bei deren Reduktion auf nahe Null und der angestrebten Halbierung des PEV bis 2050 noch vor uns liegen.

Grafik 2

Primär-/Endenergieverbrauch und eigene Energiegewinnung Saarland 1990 bis 2021, in TWh



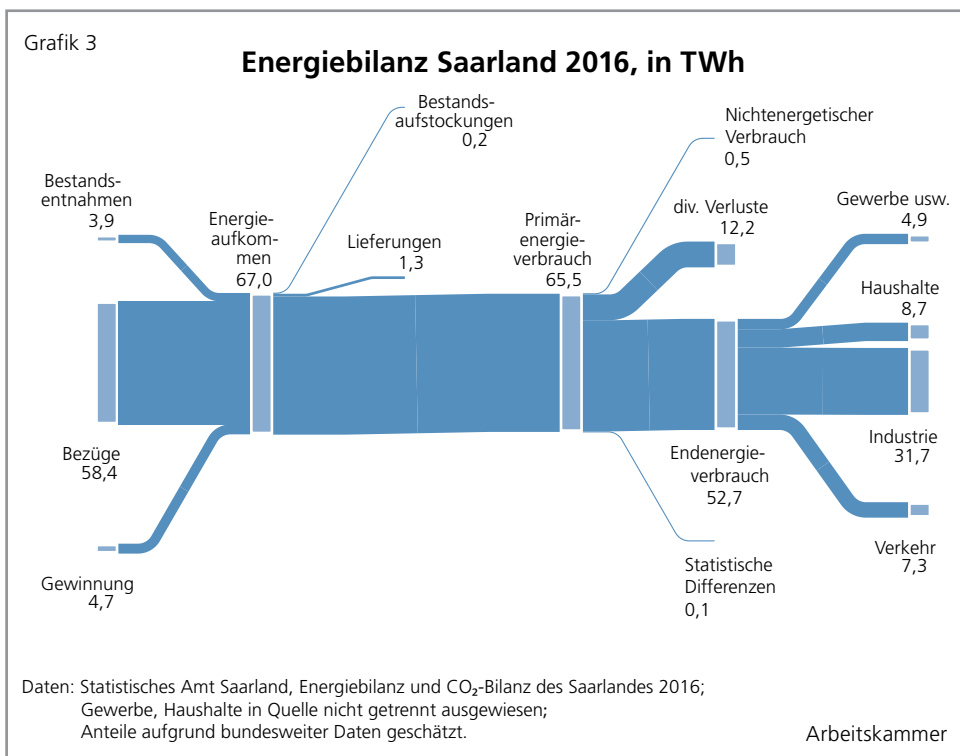
Daten: Statistisches Amt Saarland, Energiebilanz und CO₂-Bilanz des Saarlandes 2016; ab 2017 eigene Schätzungen aufgrund Entwicklung Bund

Arbeitskammer

Die Entwicklung im Saarland ist in Grafik 2 dargestellt, die zeigt, dass 1990 rechnerisch noch der gesamte Primärenergieverbrauch des Landes durch eigene Energiegewinnung – überwiegend aus Steinkohle – gedeckt wurde; im Jahr 2016 liegt der Anteil der eigenen Energiegewinnung dagegen bei 5 bis 6 % – im Wesentlichen durch Wind, Photovoltaik und Grubengas. Der gesamte übrige Energiebedarf wird durch Importe aus anderen Bundesländern oder dem Ausland gedeckt.

Die Energiebilanz des Saarlandes ist in Grafik 3 in Form eines Energieflussdiagramms veranschaulicht. Die Daten stammen aus dem Jahr 2016, doch die Gesamtsituation dürfte sich nicht wesentlich verändert haben. Auffällig ist der hohe Anteil der Industrie am Endenergieverbrauch; knapp 20 TWh entfallen allein auf die Stahlerzeugung.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist, dass sich der Anteil der Elektrizität am Endenergieverbrauch massiv ausweiten wird. Schon die einfache Überlegung, dass bereits in wenigen Jahren jeder neue Pkw und jede neue Gebäudeheizung nicht mehr mit Kohle, Gas oder Öl, sondern weitgehend klimaneutral, das heißt in aller Regel elektrisch betrieben werden sollen, macht klar, dass der



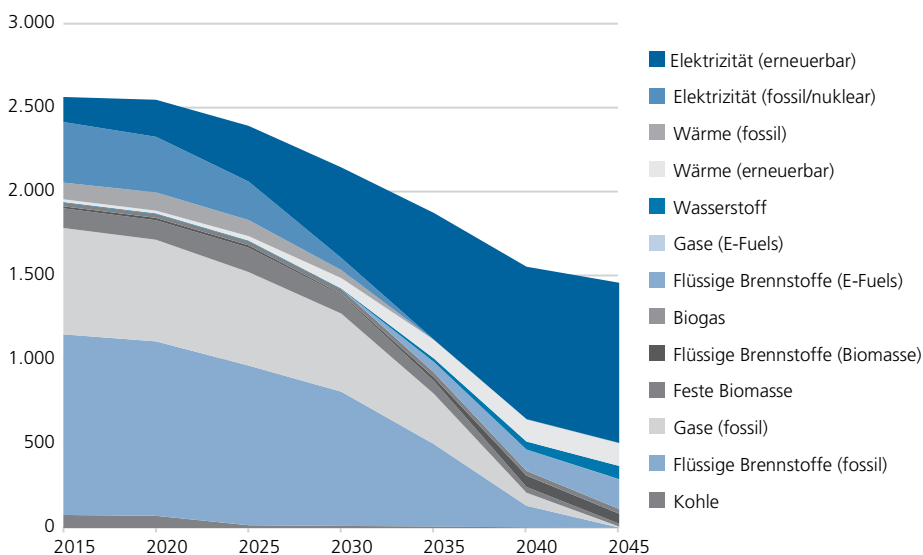
Strombedarf keineswegs stabil bleiben, sondern deutlich ansteigen wird. Präziser zeigen etwa die Vorhersagen des „Ariadne“-REMIND-Modells (das als repräsentativ für eine Vielzahl seriöser Studien gelten kann), dargestellt in Grafik 4, für Deutschland im Jahr 2045 bei insgesamt sinkendem EEV das Ausmaß der Steigerung des Stromanteils: direkt oder indirekt elektrifizierte Energieträger machen etwa 85 % aus, um die 65 % direkte Nutzung von Elektrizität und etwa 20 % Wasserstoff und E-Fuels.⁵

Nehmen wir an, 2045 läge der EEV des Saarlandes bei etwa 40 TWh/a, so deuten die genannten deutschlandweit prognostizierten Anteile auf einen direkten Strombedarf des Saarlandes von 26 TWh/a plus einen indirekten Strombedarf (für Wasserstoff und E-Fuels) von weiteren 8 TWh/a hin. Tatsächlich dürfte der Wasserstoffbedarf im Saarland wegen des Bedarfs der Stahlindustrie jedoch noch deutlich höher liegen. Klar ist, dass sowohl Strom als auch Wasserstoff und E-Fuels nicht ausschließlich im Saarland erzeugt werden müssen, sondern auch aus dem europäischen und (mit Ausnahme von Strom) außereuropäischen Ausland importiert werden können. Dennoch zeigen diese Zahlen das Ausmaß der Herausforderung, vor der das Saarland hinsichtlich der Erzeugung klimaneutraler Energie und deren Transport steht und die ungeheure Dringlichkeit, mit der gerade die Landesregierung Planung, Genehmigung und Bau der erforderlichen Windkraft und Photovoltaik-Anlagen sowie der neu benötigten Strom- und Wasserstoff-Leitungssysteme vorantreiben sollte.

Grafik 4

Endenergienachfrage nach Energieträgern

Deutschland, 2015 bis 2045*, in TWh/a



*inkl. stoffliche Nutzung, Technologiemix-Szenario des Ariadne-REMIND-Modells.

Daten: Luderer et al. 2021, <https://doi.org/10.48485/pik.2021.006>;
<https://data.ece.iiasa.ac.at/ariadne/>

Arbeitskammer

Sicher ist, dass künftig deutlich höhere Mengen klimafreundlicher Energie erforderlich sein werden als die von der Landesregierung angestrebten und realistischerweise im Saarland erzeugbaren. Auch wenn heute noch nicht in allen Einzelheiten absehbar ist, in welchen Sektoren und zu welchen Anteilen klimafreundliche Energie (vor allem Strom, aber auch Wasserstoff und E-Fuels) in der Zukunft im Saarland genutzt wird und von wo und auf welchen Wegen sie importiert werden kann, so sollte doch eine realistische und anpassungsfähige Planung und eine zügige Umsetzung von „No-Regret“-Projekten – nicht nur Infrastruktur wie zum Beispiel Wasserstoff-Pipelines, sondern auch Forschung, Vernetzung und Aus- und Weiterbildung – für die Landesregierung oberste Priorität haben.

Die Landesregierung ist gefordert, die damit verbundenen Herausforderungen anzunehmen und koordiniert anzugehen. Durch die vorliegenden Studien des „Energiefahrplans 2030“ sind die nötigen Maßnahmen in den Bereichen Erneuerbare und Energieeffizienz klar definiert und adressiert; dies sollte in eine umfassende, systematische Strategie für die gesamte Energieversorgung des Saarlandes (einschließlich Wasserstoff) integriert werden. Dafür braucht es neben verlässlichen bundesweiten Regelungen auch landesweit feste Leitplanken, um Planung und Umsetzung von Energie und Klimaschutzmaßnahmen auch über das Jahr 2030 hinaus voranzu-

bringen. Dies betrifft neben raumordnerischen Maßnahmen auch einen gesetzlichen Rahmen, dem nach Meinung der Arbeitskammer durch ein geeignetes Klimaschutzgesetz Rechnung getragen werden kann, das auch auf Sozialverträglichkeit prüft (vgl. Kap. II.2.2).

Klimaschutz- und Energieagentur gründen

Bei der Umsetzung der Energiewende und des Klimaschutzes fehlt dem Saarland eine zentrale Ansprechstelle. Zur Unterstützung von Kommunen, Unternehmen und Privathaushalten sollten nach Auffassung der Arbeitskammer Beratungskompetenzen gebündelt werden. Anhand einer Landesklimaschutz- und -energieagentur könnten vielfältige Unterstützungsangebote gemacht werden. Als zentrale Ansprechstelle kann sie vielfältige Beratungsangebote und Unterstützung für Maßnahmen zum Klimaschutz, zur Energieeffizienz, der Energieeinsparung und zum Ausbau Erneuerbarer Energien vorhalten und zudem transparente Kommunikations- und Beteiligungsprozesse unterstützen. Hier kann die Landesregierung bestehende Strukturen nutzen, muss aber auch entsprechend ihrer Aufgaben unabhängige Beratungs- und Informationsangebote anbieten und auf enge Verzahnung mit anderen landesweiten Aktivitäten achten.

Fachkräftesicherung im Energie- und Klimabereich voranbringen

Durch das im „Osterpaket“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima herausgestellte „überragende öffentliche Interesse“ beim Bau von Windrädern und Solaranlagen wird die Dringlichkeit einer forcierten Energiewende deutlich. Doch nicht nur der Ausbau Erneuerbarer, sondern auch der Umbau der Sektoren Gebäude, Industrie und Verkehr in Bezug auf Energieverbrauch und Klimaschutz sind Bereiche, bei denen die Geschwindigkeit der Veränderung durch die geplante Erweiterung des Europäischen Emissionshandels und auch durch die geopolitische Situation verschärft wird. Für die Umsetzung der damit einhergehenden Maßnahmen braucht es entsprechende Fachkräfte im Handwerk, in der Industrie, bei den Kommunen und im Land. Die Landesregierung ist angehalten, neben den energie- und klimapolitischen Rahmenbedingungen auch in diesem Bereich Maßnahmen und Initiativen zur Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Transparente Kommunikations- und Beteiligungsprozesse sicherstellen, um Akzeptanz zu gewährleisten

Schließlich ist der Landesregierung anzuraten, wie möglichst überall, bei allen Fragen im Umkreis von Klima, Umwelt und Energie ein Maximum an Transparenz herzustellen. Das betrifft einerseits die Information der Öffentlichkeit über alle relevanten Daten hinsichtlich des Ist-Zustands des Saarlandes – zum Beispiel dessen Energie- und CO₂-Bilanz –, der seriösen fachlichen Prognosen und der konkreten Zielvorstellungen, die sich die Landesregierung macht. Andererseits geht es dabei auch darum, transparente Kommunikations- und Beteiligungsprozesse sicherzustellen, um Akzeptanz bei der Vielzahl der anstehenden Vorhaben wie Energieanlagen-, Leitungs- und Pipelinebau zu erreichen.

-
- ¹ Länderarbeitskreis Energiebilanzen: Energiebilanzen, 2022, <http://www.lak-energiebilanzen.de/energiebilanzen/>.
 - ² Statistisches Amt Saarland: Energiebilanz und CO₂-Bilanz des Saarlandes 2016, Statistische Berichte E IV 4 – j 2016, Saarbrücken 2018. Online: https://www.saarland.de/stat/DE/_downloads/aktuelleBerichte/E/EIV4.pdf?__blob=publicationFile&v=7.
 - ³ Umweltbundesamt: Primärenergieverbrauch, 25.03.2022, <https://www.umweltbundesamt.de/daten/energie/primaere-energieverbrauch>, Stand: 08.03.2022.
 - ⁴ Ebd.
 - ⁵ Luderer, Gunnar u. a.: Deutschland auf dem Weg zur Klimaneutralität 2045: Szenarien und Pfade im Modellvergleich, Ariadne, 11.10.2021, S. 41, <https://ariadneprojekt.de/publikation/deutschland-auf-dem-weg-zur-klimaneutralitaet-2045-szenarienreport/>.

2.4 Wasserstoffwirtschaft als zentrales Element saarländischer Industriepolitik

Klimaneutralität erfordert einen weitgehenden Umbau der Industrie. Wasserstoff wird eine entscheidende Rolle spielen, auch wenn nicht alle Entwicklungen schon in Einzelheiten absehbar sind. Daher sollte eine fordernde und flexible Wasserstoffpolitik eine zentrale Säule saarländischer Industriepolitik darstellen. Dazu gehört in jedem Fall die gezielte Förderung von „No-Regret“-Anwendungen¹ von Wasserstoff im Saarland, hier in erster Linie für die Stahlherzeugung, und die gesicherte Versorgung mit klimaneutralem Wasserstoff. Am Technologiestandort Saarland vorhandene Kompetenzen gilt es, flexibel im Bereich Wasserstoff auszubauen, sei es für sinnvolle Anwendungen am Standort (Busse, Bahnen, Fahrzeugbau oder Hochtemperaturwärme) oder sei es für einen weltweiten Markt (Elektrolyseure, Brennstoffzellen, Technologien zum Transport und Speicherung von Wasserstoff). Dazu erforderlich sind intensive, gezielte Investitionen in Aus- und Weiterbildung für Wasserstoffberufe, deren Entwicklung die Arbeitskammer lange fordert, aber auch selbst mit Forschungsaufträgen unterstützt. Außerdem erfordert die Etablierung klimaneutralen Wasserstoffs politische Instrumente, insbesondere finanzielle Förderung, zum Beispiel durch Carbon Contracts for Difference².

Um eine realistische Einschätzung zur künftigen Rolle von Wasserstoff in der saarländischen Wirtschaft abzugeben, gehen wir von folgenden Annahmen aus, gestützt durch den aktuellen Diskussionsstand der Fachwelt³ und Wasserstoffstrategien der EU, Deutschlands und der Bundesländer.⁴ Wir schauen aber auch auf sich schon heute abzeichnende Marktentwicklungen, um auch alle Chancen neuer Wertschöpfungspotenziale für das Saarland antizipieren zu können.

1. Wasserstoff wird eine entscheidende Rolle in klimaneutralen Energie- und Wirtschaftssystemen spielen; in vielen Bereichen ist nach aktuellem Stand jedoch direkte Elektrifizierung aus ökologischen und ökonomischen Gründen vorzuziehen, wobei auch hier technische Kapazitätsgrenzen über die Verfügbarkeit regenerativ erzeugten Stroms am richtigen Ort zur richtigen Zeit kritisch beobachtet werden müssen. Die Weiterentwicklung von elektrischen Anwendungen bleibt weiter wichtig, weil klimaneutraler Wasserstoff ganz überwiegend durch Elektrolyse aus Strom hergestellt werden muss und dabei erhebliche Umwandlungsverluste physikalisch unvermeidlich sind. Diese Verluste vergrößern sich weiter, wenn Wasserstoff nochmals umgewandelt wird, um synthetische Kraftstoffe herzustellen.

2. Klimaneutral erzeugter Wasserstoff erfordert einen enormen Ausbau von Wind- und Solarenergie. Trotz aller Anstrengungen wird Wasserstoff vorläufig ein knappes Gut bleiben. Den Anwendungen, bei denen es keine Alternativen zum Einsatz von Wasserstoff gibt, sollte Priorität eingeräumt werden.

3. Die weithin anerkannten „No-Regret“-Optionen für Wasserstoff umfassen⁵: Direktreduktion von Eisenerz zur (Primär-)Stahlherstellung, Aufbau von Elektrolyse-Kapazitäten, europäisches

Wasserstoff-Pipeline-Netz, Rückverstromung zur Stabilisierung des Stromnetzes und Deckung von Bedarfslücken, synthetische Kraftstoffe (E-Fuels) für internationalen Flug- und Schiffsverkehr, chemische Industrie und Raffinerien. Auf Basis der kurzfristig als realistisch angesehenen Verfügbarkeit von grünem Wasserstoff sind andere Anwendungen, z. B. im Pkw-Bereich, derzeit noch umstritten. Welche Anwendungen sich im Weiteren am Markt etablieren können, bleibt abzuwarten. Wichtig ist daher, einerseits sicherzustellen, dass Wasserstoff im Saarland in ausreichender Menge ankommt, um alle Marktchancen nutzen zu können, und andererseits Unternehmen für mögliche Geschäftsmodelle im Zusammenhang mit Wasserstoffanwendungen zu sensibilisieren.

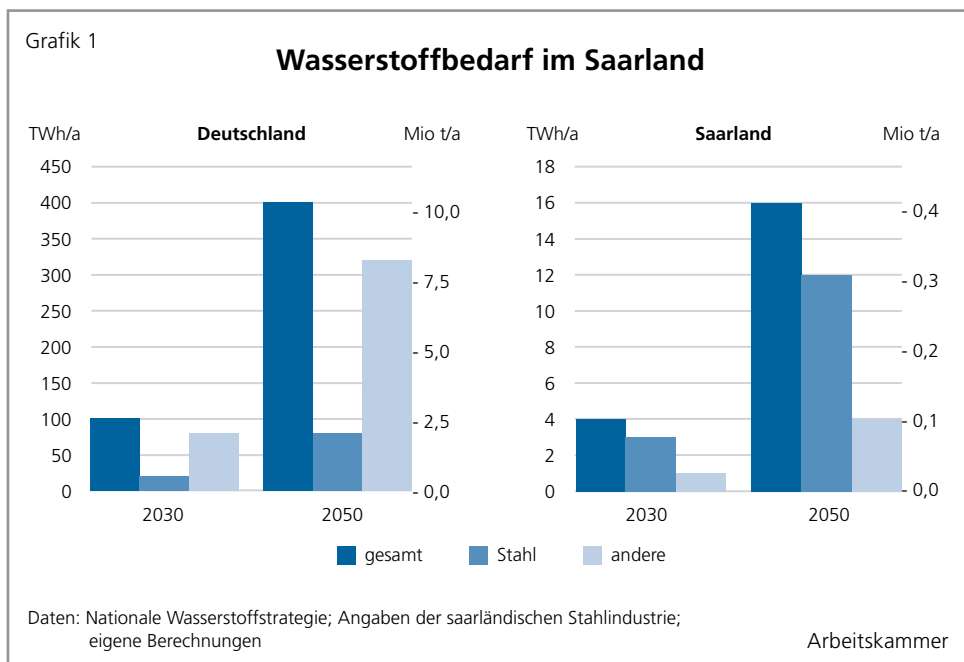
4. Klimaneutrale (Primär-)Stahlproduktion ist nur mit Wasserstoff möglich. Dies erfordert enorme Mengen, die durch regionalen oder nationalen Ausbau von Wind- und Solarenergie sowie Elektrolyseure allein nicht bereitgestellt werden können und daher zum wahrscheinlich größeren Teil als Importe über ein europäisches Wasserstoffnetz bezogen werden müssen.

5. Eine Rolle für Wasserstoff wird im Fahrzeugbau vor allem bei schweren Fahrzeugen und langen Strecken gesehen (Busse, Lkws, Schienenfahrzeuge) sowie in einigen Nischen (Baufahrzeuge, Gabelstapler).⁶ Für aus Wasserstoff herzustellende synthetische Kraftstoffe gilt Ähnliches. Zwar wäre keine Umrüstung bei Fahrzeugen oder Tankstelleninfrastruktur nötig, doch ist hier wegen mehrfacher Umwandlungsverluste der erforderliche Einsatz erneuerbaren Stroms noch höher und die voraussichtliche kurz- und mittelfristige Verfügbarkeit noch geringer als bei Wasserstoff. Gelingt der zügige, umfassende Ausbau regenerativer Energien in einem Maß, dass diese „im Überfluss“ zur Verfügung stehen, spielen Wirkungsgrade eine untergeordnete Rolle. In einem solchen Szenario, das allerdings als eher langfristig anzusehen ist, sind auch weitere Anwendungen denkbar.

6. Rückverstromung von Wasserstoff zur Stabilisierung und Deckung von Bedarfslücken im Stromnetz ist sinnvoll, auch durch Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) mit Brennstoffzellen. Allerdings ist bei Rückverstromung das primäre Ziel die Stromerzeugung, und Wärme wird nur produziert, wenn Strom benötigt wird. Wenn es um bedarfsorientierte (Gebäude-)Wärme geht, gilt stromgeführte KWK aktuell als ungeeignet und muss durch andere Wärmequellen oder Wärmespeicher ergänzt werden.⁷

7. Für Gebäudewärme ist die Nutzung von Wasserstoff (oder Syntheseprodukten) nur in sehr geringem Umfang vorgesehen.⁸ Es kann aber beobachtet werden, dass große Hersteller mit Wasserstofflösungen auf den Markt drängen. Da sich hier, insbesondere für das Handwerk, erhebliche Wertschöpfungspotenziale ergeben können, muss die Entwicklung genau beobachtet werden. Partizipieren können wir von diesen Potenzialen allerdings nur mit einer frühzeitigen Aus- und Weiterbildungsoffensive.

8. Die Markteinführung klimaneutralen Wasserstoffs erfordert politische Instrumente, insbesondere finanzielle Förderung.



Wasserstoff: Bedarf im Saarland

Für die Abschätzung des künftigen Wasserstoffbedarfs im Saarland in Grafik 1 gehen wir von folgenden Eckpunkten aus: Der weitaus größte Teil des Wasserstoffbedarfs im Saarland besteht bei der Stahlherstellung. Bereits ab 2025 könnten laut saarländischer Stahlindustrie in Hochöfen 2,6 Terawattstunden pro Jahr (TWh/a) Wasserstoff eingesetzt werden; ab 2040 könnte auf Direktreduktion von Eisenerz umgestellt werden, die etwa 5 bis 12 TWh/a benötigt.⁹ Für die „übrigen Bereiche“ wird jeweils der gesamte vorhergesagte Bedarf Deutschlands ohne den Bedarf für Stahl herangezogen und für das Saarland aufgrund seines Bevölkerungsanteils umgerechnet. Insgesamt rechnen wir daher für das Saarland in 2030 mit einem Wasserstoffbedarf von etwa 3,6 TWh/a und in 2050 mit etwa 16 TWh/a.

Wasserstoff: Herstellung und Importe

Da der Bedarf grundsätzlich durch klimaneutralen, also „grünen“ Wasserstoff gedeckt werden soll, stellt Tabelle 1 die erforderlichen Elektrolyseleistungen für die in Grafik 1 abgeschätzten Bedarfe zusammen.

Dies zeigt deutlich, dass die für 2030 angestrebten 5 GW (Nationale Wasserstoffstrategie (NWS): 5) bzw. 10 GW (Koalitionsvertrag) Elektrolyseleistung in Deutschland bei weitem nicht ausrei-

chen werden, um die voraussichtlichen Bedarfe zu decken. Das erfordert den Import grünen Wasserstoffs oder notfalls das vorübergehende Ausweichen auf nicht klimaneutral hergestellten Wasserstoff.

Zu geeigneten Produktionsstandorten und Transportmöglichkeiten für grünen Wasserstoff gibt es weit auseinanderliegende Auffassungen. Vorschläge zu Elektrolyse in Deutschland umfassen: dezentrales Vorgehen (hier wäre geeignete Stromversorgung und deshalb starker Ausbau der Stromnetze erforderlich), Elektrolyse direkt an windreichen Standorten onshore (vor allem im Norden Deutschlands) oder offshore (etwa in der Nordsee, möglicherweise auf künstlichen Inseln; in allen Fällen müsste ein entsprechendes Wasserstoff-Pipeline-Netz ausgebaut werden). Ebenso ist vorgeschlagen worden, Elektrolyse an geeigneten Standorten im europäischen Ausland oder in Nordafrika anzusiedeln. Bei noch weiter entfernten Standorten weltweit dürfte sich ein Import über Pipelines aus Kostengründen verbieten; hier kommt nur der Schiffstransport von komprimiertem oder verflüssigtem Wasserstoff in Frage.

Für den Einstieg in ein regionales Wasserstoffnetz – wie im europäischen IPCEI-Projekt angestrebt – erscheint die Umwidmung vorhandener Pipelines, ergänzt durch einige Neubauabschnitte, technisch möglich und sinnvoll. Nicht bei allen vorhandenen Pipelines wird die Kapazität langfristig ausreichen, daher muss auch deren weiterer Ausbau rechtzeitig angegangen werden. Von höchster Dringlichkeit ist in allen Fällen, sicherzustellen, dass Planung, Genehmigung und Bau sehr zügig durchgeführt werden können. Auch der Anschluss an ein europäisches Wasserstoffnetz sollte ohne Verzögerung vorbereitet werden: Eine bestehende europäische Erdgas-Pipeline, deren Umstellung auf Wasserstoff angedacht ist, berührt vom Rheintal kommend das Saarland im Südosten und führt weiter in den Raum Nancy; hier muss unbedingt erkundet werden, wie eine Verbindung ins Saarland hergestellt werden kann.

Tabelle 1

Erforderliche Elektrolyseleistungen zur Deckung der geschätzten Wasserstoffbedarfe in Deutschland und im Saarland 2030 und 2050; zum Vergleich: ungefähr erforderliche Anzahlen an 35-MW(e)-Elektrolyseuren zur Deckung dieser Bedarfe

Gebiet	Jahr	H ₂ -Bedarf gesamt, in TWh/a	Elektrolyseleistung in GW(e)	Anzahl 35-MW (e)-Elektrolyseure
Deutschland	2030	100,0	35,7	1.020
Saarland	2030	3,6	1,3	37
Deutschland	2050	400,0	143,0	4.086
Saarland	2050	16,0	5,7	163

Quelle: NWS; eigene Berechnungen; 35 MW(e) entspricht der Leistung des einen bisher für den Standort Fenne geplanten Elektrolyseurs

Arbeitskammer

Die Wasserstoffstrategie des Saarlandes

Die Landesregierung hat im September 2021 eine Wasserstoffstrategie für das Saarland vorgelegt. Der Versuch, die Zielsetzungen der Landesregierung zusammenhängend darzustellen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Auffällig ist allerdings, dass dieses Dokument keine systematischen Mengenangaben zu Herstellung, Import und Verbrauch von Wasserstoff im Saarland enthält, weder für die Gegenwart noch die Zukunft. Insbesondere wird nicht thematisiert, dass der derzeit geplante Elektrolyseur in Fenne (wie oben erläutert) nur einen kleinen Bruchteil der zur Stahlproduktion benötigten Mengen liefern können, dass daher erhebliche zusätzliche Elektrolysekapazitäten und der dafür benötigte klimaneutrale Strom oder enorme Mengen an Wasserstoff im Saarland verfügbar gemacht werden müssen, und welche Anstrengungen zum Ausbau der entsprechenden Anlagen und Infrastrukturen unternommen werden müssen. Ungewöhnlich angesichts der auf absehbare Zeit zu erwartenden Knappheit von Wasserstoff ist zudem, dass auch umstrittenen oder allgemein zum aktuellen Stand als nicht sinnvoll eingestuft Anwendungen, wie Pkws sowie Brennstoffzellen zur Kraft-Wärme-Kopplung, die primär der Gebäudeheizung dienen sollen, sogar kurzfristig große Chancen eingeräumt werden. Insgesamt werden keine Argumente vorgebracht, warum in den genannten Bereichen – abgesehen von Stahl – Wasserstoff einer möglichst weit gehenden Elektrifizierung vorgezogen werden sollte. Dieser saarländische Sonderweg ist auch anderen beim Vergleich der Wasserstoffstrategien der Bundesländer aufgefallen.¹⁰ Die angestrebte Förderung von Aus- und Weiterbildung im Bereich Wasserstoff ist zu begrüßen. Allerdings sollte darauf geachtet werden, dies auch an realistisch eingeschätzten Bedarfen, Berufsbildern und Anforderungsprofilen zu orientieren (siehe dazu auch Kapitel I.3.4).

Wasserstoff: Prioritäten für das Saarland

Für das Saarland sind die nötigen Schritte für den Einstieg in Wasserstoffanwendungen in größerem Maßstab klar: Oberste Priorität sollten die weithin akzeptierten „No-Regret“-Anwendungen haben. Im Saarland stehen hier offensichtlich Primärstahlerzeugung, Elektrolyse und Pipeline-Netz an vorderster Stelle. Eine hohe, stabile Nachfrage ist durch den Stahlbereich vorhanden; jetzt geht es darum, das Angebot zu organisieren und die nötige Infrastruktur zu errichten.

Die neue Landesregierung sollte sich außerdem dafür einsetzen, dass politische Instrumente wie Carbon Contracts for Difference die Umstellung auf Wasserstoff abfedern und Aus- und Weiterbildung für Wasserstoffberufe intensiv gefördert werden. Die Arbeitskammer engagiert sich hier schon lange in Projekten wie dem Zukunftscampus Wasserstoff, dem vom Bund geförderten Projekt Transformationsnetzwerk oder dem Forschungsprojekt MARS in Kooperation mit der Universität des Saarlandes. Darüber hinaus sollte auf flexible Weise, abhängig von der Marktentwicklung, der Ausbau der vorhandenen Kompetenzen für den Bereich Wasserstoff unterstützt werden, sei es für Anwendungen am Standort, wie Busse, Bahnen, Nutzfahrzeuge oder Hochtemperaturwärme, oder sei es für einen weltweiten Markt für Elektrolyseure, Brennstoffzellen, Technologien zum Transport und Speicherung von Wasserstoff.

- ¹ Wenn Entscheidungen unter Unsicherheit über künftige Entwicklungen zu treffen sind, dann sind „No-Regret“-Entscheidungen solche, die man mit hoher Wahrscheinlichkeit in keiner der verschiedenen möglichen zukünftigen Situationen wird bedauern müssen, die also aller Voraussicht nach vernünftig sein werden, egal, was kommt.
- ² Carbon Contracts for Difference (CCfD) sind ein klimapolitisches Instrument zur Förderung von klimafreundlichen Investitionen in der Industrie. Schwankende CO₂-Preise im EU-Emissionshandel stellen ein großes Hemmnis für Investitionen in klimaschonende Industrieprojekte dar: Investitionen lohnen sich nur, wenn der CO₂-Preis in Zukunft hoch ist, was aber unsicher ist. Ein CCfD, der für bestimmte, besonders innovative Projekte einen CO₂-Preis garantiert, kann diese Unsicherheit reduzieren. Das schafft Investitionssicherheit, erlaubt höhere CO₂-Preise als aktuell im Emissionshandel üblich, reduziert Finanzierungskosten, da Erlösströme garantiert sind, und setzt Anreize für Emissionsminderungen.
- ³ Vgl. Agora Energiewende und Agora Industry: 12 insights on hydrogen, Impulse 245/17–I–2021/EN, 2021. Online: <https://www.agora-energiewende.de/en/publications/12-insights-on-hydrogen-publication/>; Fraunhofer ISI/ISE/IEG: Metastudie Wasserstoff – Auswertung von Energiesystemstudien, Karlsruhe; Freiburg; Cottbus 2021. Online: <http://publica.fraunhofer.de/documents/N-635372.html>.
- ⁴ Vgl. European Commission: A hydrogen strategy for a climate-neutral Europe, COM(2020) 301 final, Brussels 2020. Online: https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/hydrogen_strategy.pdf; Bundesregierung: Die nationale Wasserstoffstrategie, 2020. Online: <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/die-nationale-wasserstoffstrategie.html> (im Folgenden: „NWS“).
- ⁵ Vgl. Fraunhofer ISI/ISE/IEG, Metastudie Wasserstoff (wie Anm. 3), S. 38–41.
- ⁶ Vgl. Agora Energiewende; Agora Industry, 12 insights on hydrogen (wie Anm. 3), S. 29–30; Fraunhofer ISI/ISE/IEG, Metastudie Wasserstoff (wie Anm. 3), S. 30, 39.
- ⁷ Vgl. Umweltbundesamt: Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) im Energiesystem, 20.07.2021. Online: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/energieversorgung/kraft-waerme-kopplung-kwk-im-energiesystem>.
- ⁸ Vgl. Agora Energiewende; Agora Industry, 12 insights on hydrogen (wie Anm. 3), S. 22–28; NWS, 11; Fraunhofer ISI/ISE/IEG, Metastudie Wasserstoff (wie Anm. 3), S. 26.
- ⁹ Isoplan: Die Zukunft der saarländischen Stahlindustrie: Chancen und Risiken unter kritischen Rahmenbedingungen, Saarbrücken 2020. Online: https://www.vds-stahl.de/wp-content/uploads/2020/05/2020_04_30_Stahlstudie_final.pdf (diese Studie nennt die höhere Menge; nach Angaben aus der Stahlindustrie könnte stark gesteigerter Schrotteinsatz den Wasserstoffbedarf auf den niedrigeren der genannten Werte senken).
- ¹⁰ Vgl. Knodt, Michèle; Rodi, Michael; Flath, Lucas u. a.: Mehr Kooperation wagen: Wasserstoff-Governance im deutschen Föderalismus; Interterritoriale Koordination, Planung und Regulierung, Potsdam 2022. Online: https://ariadneprojekt.de/media/2022/02/Ariadne-Analyse_Wasserstoffgovernance_Februar2022.pdf, Stand: 24.02.2022.

2.5 Circular Economy als Chance für das Saarland

Die Circular Economy (CE) ist in den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen fest verankert und kann einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Sie ermöglicht eine Kreislaufführung von Rohstoffen und minimiert nicht nur die Abhängigkeit von fossilen Energierohstoffen, sondern ebenfalls von weiteren Grundstoffen unserer Industrie. Dies entlastet zudem die natürlichen Reproduktionsraten der Ökosystemkreisläufe. Die Landesregierung ist angehalten, saarländische Potenziale der CE zu heben und bestmöglich zu unterstützen.

Lange Zeit galt das lineare Wirtschaftsparadigma als der Motor für wachsenden wirtschaftlichen Wohlstand. Doch es verliert zusehends an gesellschaftlicher Bindekraft und gerät sowohl aus sozialer als auch aus ökologischer Perspektive zunehmend unter Legitimationsdruck.¹

Mit dem Aktionsplan Kreislaufwirtschaft der Europäischen Kommission und der Fortschreibung des Deutschen Ressourceneffizienzprogramms durch die Bundesregierung wurden in den vergangenen Jahren zwei wichtige politische Zeichen gegen die Übernutzung natürlicher Ressourcen gesetzt. Die Abkehr vom linearen Wirtschaften – vom Produzieren, Konsumieren und Wegwerfen – ist neben der Dekarbonisierung die zweite Säule der Transformation unseres bestehenden Wertschöpfungsmodells hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise, die die materiellen Grenzen unseres Planeten respektiert.² Bislang konzentrierten sich die politischen Bemühungen zur Dekarbonisierung der Industriezweige vor allem auf die Verringerung der Emissionen aus der Produktion von Primärmaterialien (zum Beispiel durch die Verwendung von grünem Wasserstoff). Dies ist notwendig, aber die Herausforderung dabei ist, dass neue Verfahren zur Primärproduktion von Rohstoffen ohne fossile Brennstoffe zwar die CO₂-Emissionen verringern, aber auch den Bedarf an Erneuerbaren Energien erhöhen.³

Die Potenziale einer Circular Economy sind immens. Für die Weiterentwicklung dieser Geschäftsmodelle ist es von großer Bedeutung, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die eine verstärkte Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft mit sich bringen. Neben der Etablierung einer Wasserstoffwirtschaft kann die Landesregierung durch ein Förderprogramm und ein Beratungsprogramm zur Ressourceneffizienz KMUs dabei unterstützen, Geschäftsabläufe kreislauforientiert zu gestalten, Konzepte zur Produktgestaltung zu entwickeln und auch neuartige ressourceneffiziente Technologien bzw. Recyclingtechnologien, die erstmals zur Anwendung kommen, fördern, wie dies etwa in Nordrhein-Westfalen der Fall ist.⁴

-
- ¹ acatech: Circular Economy Roadmap für Deutschland, 2021. Online: <https://static1.squarespace.com/static/5b52037e4611a0606973bc79/t/61c1e6423a5240679dd86ab1/1640097378486/Circular+Economy+Roadmap+f%C3%BCr+Deutschland_DE_DOI.pdf>.
 - ² Wilts, Henning: Zirkuläre Wertschöpfung – Aufbruch in die Kreislaufwirtschaft, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO DISKURS 15/2001, S. 30.
 - ³ Sartor, Oliver; Azais, Nelly; Burmeister, Helen u. a.: Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft für energieintensive Materialien. Wie Europa den Übergang zu einer fossilfreien, energieeffizienten und energieunabhängigen industriellen Produktion vollziehen kann, 256/01-ES-2022/DE, 2022, S. 15.
 - ⁴ LANUV, <<https://www.lanuv.nrw.de/landesamt/foerderprogramme/sonderprogramm-kreislaufwirtschaft-und-ressourceneffizienz?msckid=d077397eb71111ecb63dffaa7bb56d3f>>, Stand: 08.04.2022.

2.6 Verkehrswende klimabewusst und sozial voranbringen

Die Rahmenbedingungen haben sich trotz Pandemie für den Nahverkehr im Saarland verbessert. Es sind mehr Regionalisierungsmittel von Seiten des Bundes vorgesehen, das Land hat einen guten Verkehrsentwicklungsplan und ein Verkehrssicherheitsprogramm vorgelegt, eine Tarifreform wurde umgesetzt. Doch verkehrspolitisch kann dies erst der Anfang sein. Es braucht klare Zielsetzungen und konsequentes Handeln. Die Landesregierung muss die Chance ergreifen und den öffentlichen Verkehr durch verbesserte Qualität und Angebote zum Rückgrat einer Verkehrswende etablieren und gleichzeitig den Menschen in den Mittelpunkt rücken.

Der Verkehrssektor trägt bisher nicht ausreichend zum Klimaschutz bei. Er ist der einzige Sektor, in dem die Treibhausgasemissionen in den vergangenen Jahren praktisch unverändert geblieben sind. Gleichzeitig gehört der Verkehrssektor zu denjenigen Bereichen des alltäglichen Lebens, in denen eine gleichberechtigte Teilhabe für alle häufig nicht sichergestellt ist.¹ Nachhaltige Mobilitätsgestaltung muss verstärkt in den Fokus. Und dies sowohl aus Klimaschutzgründen als auch aus Gerechtigkeitsgründen.

2018 lagen die THG-Emissionen (Treibhausgas) in Deutschland bei 162 Mio. Tonnen (t) CO₂-Äquivalenten, das entspricht etwa einem Fünftel der gesamten deutschen Treibhausgasemissionen. Laut aktuellem Projektionsbericht der Bundesregierung werden die Emissionen des Verkehrssektors bis 2030 nur marginal auf rund 159 Mio. t CO₂-Äquivalente sinken, wenn keine zusätzlichen Klimaschutzanstrengungen auf den Weg gebracht werden. Um die Klimasziele im Verkehr (95 bis 98 Mio.t CO₂-Äquivalente bis 2030) zu erreichen, besteht damit rein rechnerisch eine Lücke von mindestens 60 Mio.t CO₂-Äquivalenten in Deutschland.²

Im Saarland fällt die Verkehrsmittelwahl sehr häufig auf den größten Verursacher, das Automobil. Mit 651 Personenkraftwagen je 1.000 Einwohner hat das Saarland die höchste Autodichte in Deutschland. Zu Fuß, mit dem Fahrrad oder dem öffentlichen Personennahverkehr werden gerade einmal knapp 30 % der Wege zurückgelegt.

Auf der anderen Seite gibt es viele Facetten im derzeitigen Verkehrssystem: So sind etwa Menschen mit niedrigen Einkommen tendenziell stärker von verkehrsbedingten Luftschadstoffen und Lärm betroffen als sozial besser Gestellte. Frauen, Kinder oder ältere Menschen, für die Fußverkehr eine wichtige Rolle spielt, sind in unseren vom Auto dominierten Städten benachteiligt. Die spezifischen Umweltkosten des Autoverkehrs werden zu einem erheblichen Teil nicht von den Verursachenden getragen, sondern auf die Gesellschaft abgewälzt. Die Preise im öffentlichen Personennahverkehr sind doppelt so stark gestiegen wie die Kosten für Kauf und Unterhaltung von Kraftfahrzeugen. Dienstwagenprivileg, Entfernungspauschale und Energiesteuervergünstigung für Dieselmotoren haben negative Verteilungswirkungen und kosten die deutschen Steuerzahlerinnen und Steuerzahler jedes Jahr Milliarden.³

Für eine Verkehrswende braucht es messbare Ziele

Nach Auffassung der Arbeitskammer muss das Saarland mit den geschaffenen Möglichkeiten rund um verbesserte Finanzierung, den Verkehrsentwicklungsplan ÖPNV, die umgesetzte Tarifreform und die Radstrategie konkrete verkehrspolitische Zielmarken definieren, an denen sie sich messen lassen kann. Dazu gehören ein Anteil von 25 % aller Wege im ÖPNV und ein Anteil von weiteren 35 % mit dem Rad oder zu Fuß. Zur Erreichung der gesteckten Ziele bedarf es vielfältiger Maßnahmen, die sowohl die Qualität, den Fahrplan und das Angebot, die Organisationsstrukturen, die Digitalisierung als auch die Nutzung des Verkehrsraums adressieren, und ein geeignetes Monitoring.

Durch Gute Arbeit Fachkräfte sichern

Um den ÖPNV als Rückgrat einer Verkehrswende und wichtigen Teil der Daseinsvorsorge zu stärken, bedarf es neben verbesserter Qualität, günstigen Tickets, klimagerechten Fahrzeugen und verbessertem Angebot qualifiziertes Personal, das die Verkehre verlässlich bedient. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels muss die Landesregierung den Einsatz für mehr finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung für die Leistungen der Beschäftigten im ÖPNV weiterführen und verstärken.

Durch Digitalisierung den Umweltverbund stärken

Die Möglichkeiten der Digitalisierung spiegeln sich auch in der Nutzung im Umweltverbund wider. Digitales Ticketing, Fahrradverleihsysteme, Echtzeiterfassung und in Erprobung auch Autonomes Fahren. Die multimodale Nutzung verschiedener Verkehrsträger ist bereits in vielen Ballungsgebieten an der Tagesordnung. Diese digitalen Möglichkeiten im Sinne einer sozialen und ökologischen Verkehrswende nutzbar zu machen, ist aus Sicht der Arbeitskammer von großer Bedeutung. Die Beschäftigten bei der Einführung und Nutzung digitaler Angebote in den Mittelpunkt zu rücken, ist für die Arbeitskammer selbstverständlich.

Radverkehr weiter fördern

Um den Radverkehr im Saarland zu stärken, braucht es einen langen Atem. Auch wenn sich die Ausgangslage etwas gebessert hat, so ist mit einem Radverkehrsanteil von etwa 4 % gerade im Hinblick auf die im Saarland kurzen Wege noch viel Luft nach oben für den saarländischen Radverkehr. Die Landesregierung hat mit Förderprogrammen und Unterstützungsangeboten für Kommunen zwar einige Verbesserungen in die Wege geleitet und die Ausgangslage für eine Weiterentwicklung geschaffen, wird aber zukünftig auch Änderungen etwa an der Landesbauordnung vornehmen müssen.

Nachhaltige Mobilität braucht langen Atem und auskömmliche Finanzierung

Das Saarland braucht für eine echte Verkehrswende die nötigen Maßnahmen für die Umgestaltung der verkehrlichen Infrastrukturen. Dies bedeutet, den Ausbau von ÖPNV und Radverkehr zu forcieren, Verkehrsanlagen so weit wie möglich umwelt- und klimafreundlich zu gestalten, Flächenversiegelung und den motorisierten Individualverkehr zu reduzieren und umweltfreundlicher zu gestalten. Hier ist die Landesregierung gefordert, sowohl den Ausbau der Ladeinfrastruktur voranzubringen als auch zukunftsweisende Wasserstofftechnologien infrastrukturell zu fördern. Die Herausforderungen sind immens. Die Arbeitskammer fordert daher von der Landesregierung Weitblick und Auskömmlichkeit zur Finanzierung der Vorhaben für eine nachhaltige Verkehrspolitik.

¹ Kilian Frey; Burger, Andreas; Dziekhan, Katrin u. a.: Verkehrswende für Dessau-Rosslau 2020, S. 32. Online: <<https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/verkehrswende-fuer-alle>>, Stand: 15.04.2022.

² Ebd.

³ Ebd.

2.7 Klimaschutz und soziale Fragen: Handlungsoptionen schaffen

Der ökologische Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft setzt voraus, dass die daraus entstehenden Verteilungsfragen bearbeitet und beantwortet werden. Wenn man die Bürgerinnen und Bürger sowie die Beschäftigten lediglich mit Anforderungen an individuelle Verhaltensänderungen konfrontiert, ohne dass gleichzeitig (auch finanzielle) Handlungsspielräume aufgezeigt werden, besteht die Gefahr, dass notwendige Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen nicht akzeptiert werden, der soziale Zusammenhalt bröckelt und das demokratische System gefährdet wird. Auch wenn viele Probleme nicht auf Bundesland-Ebene gelöst werden können, muss sich eine Landesregierung Klarheit über Verteilungswirkungen verschaffen und sich auf Bundesebene für gerechte Maßnahmen einsetzen.

Ursachen und Folgen von Klimawandel sind ungleich verteilt

Um die durch Klimaschutzmaßnahmen entstehenden Kosten fair zu verteilen, kann nicht nur die finanzielle Leistungsfähigkeit in den Blick genommen werden, sondern auch, welche Gruppen zu den Hauptverursachern von Klimawandel gehören. Studien zeigen, dass Reichtum und Treibhausgasemissionen Hand in Hand gehen und die reichen Bevölkerungsgruppen (sowohl global als auch auf Deutschland bezogen) erheblich viel mehr CO₂ ausstoßen als ärmere.¹ Global gesehen waren die reichsten 10 % zwischen 1990 und 2015 für mehr als die Hälfte (52 %) des CO₂-Ausstoßes verantwortlich und haben dabei fast ein Drittel des CO₂-Budgets aufgebraucht, das zur Verfügung steht, wenn die Klimaziele eingehalten werden sollen. Das reichste Prozent hat allein 9 % des Budgets verbraucht. Die ärmere Hälfte der Weltbevölkerung ist dagegen nur für 7 % des CO₂-Ausstoßes (und 4 % des Budgets) verantwortlich.

Die Oxfam-Studie widerlegt auch die Behauptung, dass eine Angleichung der Einkommensverteilung mit den Klimazielen im Konflikt steht: Eine Verdopplung des CO₂-Ausstoßes der ärmsten Hälfte der Weltbevölkerung zwischen 1990 und 2015 hätte die globalen Emissionen weniger stark ansteigen lassen als das Wachstum, das bei den reichsten 1 % in dieser Periode tatsächlich stattgefunden hat.

Gleichzeitig sind auch die Folgen des Klimawandels sehr ungleich verteilt. Global gesehen, aber auch in Deutschland, sind ärmere Bevölkerungsgruppen von Naturkatastrophen besonders betroffen, wenn wie im Ahrtal den weniger Wohlhabenden nicht nur entsprechende Versicherungen, sondern auch die nötigen Ersparnisse für Neuanschaffungen oder Umzug fehlen.

Die Schlussfolgerung: Klimakrise und anhaltende Ungleichheit müssen gemeinsam bearbeitet werden. Klimaschutzmaßnahmen müssen so ausgestaltet werden, dass daraus entstehende Lasten fair verteilt und eine Verschärfung sozialer Schieflagen verhindert werden. Dies gilt sowohl bezogen auf die Bevölkerung hierzulande als auch auf globaler Ebene mit Blick auf die Länder des globalen Südens. Das Konzept der „Klimagerechtigkeit“ muss Überlegungen zum „Klimaschutz“ ergänzen.

Handlungsspielraum auf Landesebene nutzen: Soziale Folgenabschätzung und neue Beteiligungsformate im Landesklimaschutzgesetz verankern

Bereits in elf Bundesländern ist ein Landesklimaschutzgesetz verabschiedet oder geplant. Landesklimaschutzgesetze haben zwar aufgrund der bestehenden Bundesgesetzgebung einen eher geringen Regelungsspielraum, können aber ergänzende Rahmenbedingungen und Ziele festlegen, die wichtige Orientierung für die unterschiedlichen Akteure geben können. Aus Sicht der Arbeitskammer sind dabei vor allem beteiligungsorientierte Kommunikationsstrukturen sowie die Untersuchung der Verteilungswirkungen zentral. Um einen Beitrag zu einem gerechten Wandel zu leisten, sollte ein saarländisches Klimaschutzgesetz folgende Elemente beinhalten, die zum Teil bereits im Rahmen der 1. Saarbrücker Klimadialoge im Herbst 2021 an die saarländische Landesregierung adressiert wurden²:

- Ein gerechter Strukturwandel geht nur mit Guter Arbeit. Öffentliche Förderung für die Gestaltung von Transformationsprozessen darf es nur für Unternehmen geben, die mitbestimmt und tarifgebunden sind und die darlegen, wie sie Aus- und Weiterbildung sichern und fördern.
- Sozialverträglichkeits-/Verteilungsprüfung: Es müssen Analyseverfahren festgeschrieben und implementiert werden, mit denen klimapolitische Vorhaben auf ihre Wirkungen im Hinblick auf verschiedene sozioökonomische Gruppen untersucht werden. Diese Sozialverträglichkeitsprüfung muss von Beginn an fester Bestandteil des Entscheidungsprozesses sein und darf nicht erst nachträglich erfolgen. Im Rahmen dieser Prüfung müssen unterschiedliche Gruppen konsequent eingebunden werden, so dass Klimaschutz und Förderung einer gerechten Verteilung Hand in Hand gehen.
- Die Einrichtung von Transformationsräten muss forciert werden, bei denen soziale Belange und klimapolitische Maßnahmen gemeinsam diskutiert werden. Es bedarf niedrigschwelliger Angebote, um Beteiligung sicherzustellen. Wie Klaus Dörre in einem Beitrag beschreibt, ist dabei wichtig, dass nicht nur die „üblichen“ Akteure, sondern auch Graswurzelbewegungen, Umweltverbände, Frauenorganisationen, Stadtteilinitiativen, Menschenrechtsgruppen, Nichtregierungsorganisationen und ähnliche zivilgesellschaftliche Gruppen eingebunden werden.³ Diese Vorgehensweise sichert auch, dass „Zielgruppen“, die im Zusammenhang mit sozial gerechtem Klimaschutz relevant sind, nicht „von oben herab“ definiert werden, sondern Bürgerinnen und Bürger selbst ihre Einschätzungen, Sorgen und Befürchtungen und Bedarfe und Gestaltungsvorschläge zum Ausdruck bringen können. Zu den Aufgaben von Transformationsräten könnte es nach Dörre gehören, die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen zu überwachen, die Produktion langlebiger Güter einzufordern und neue Formen eines kollektiven Selbsteigentums in Genossenschaften und Sozialunternehmen zu erproben.

Darüber hinaus müssen im Saarland nicht nur neue Projekte geschaffen, sondern auch bestehende soziale Projekte auf Möglichkeiten zur Stärkung des Klimaschutzbeitrages hin überprüft bzw. weiterentwickelt werden. Auch umgekehrt müssen ökologische Projekte stärker auf soziale Fragen vor Ort hin ausgerichtet werden.

Ausgleich für finanzielle Belastungen durch CO₂-Preise: Soziale Wohnungspolitik, Mobilität und Konzept gegen Energiesperren

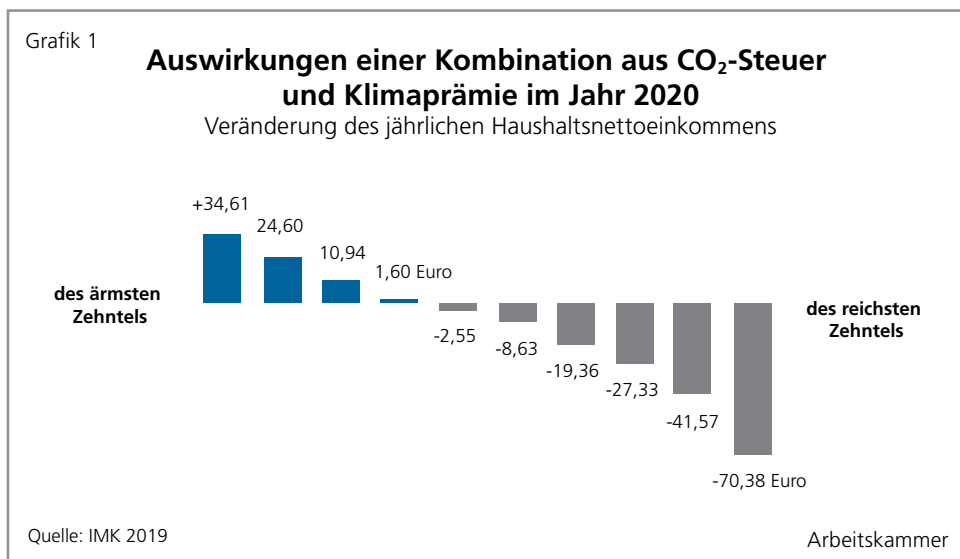
Steigende Preise für fossile Energieträger (z. B. durch eine CO₂-Steuer) sollen Anreize setzen, klimaschädliches Verhalten zu vermeiden. Sie stellen damit einen wichtigen Bestandteil der Energiewende dar. Ohne sozialen Ausgleich wird aber ein Großteil der Bevölkerung den ökologischen Umbau nicht mittragen können, da eine Vermeidung steigender Kosten durch Änderung des eigenen Verhaltens in vielen Fällen nicht kurzfristig möglich ist. Steigende Energiepreise verteuern beispielsweise das Wohnen. Der Rückgang der Sozialbindung im Wohnungsbau – von 5.000 Mietwohnungen im Jahr 2007 auf 530 Mietwohnungen im Jahr 2018 – ist in diesem Zusammenhang besonders problematisch. In Saarbrücken mussten bereits 2018 etwa 36 % der Mieterinnen und Mieter mehr als 40 % ihres Einkommens für Warmmiete ausgeben, 2019 gab es im Saarland über 3.000 Stromsperren für Haushalte.⁴ Ein kurzfristiger Umstieg auf eine neue Heizung oder ein Elektroauto ist für einen Großteil der Menschen finanziell nicht leistbar, ein Umstieg z. B. auf den ÖPNV wegen des mangelnden Ausbaus in der Fläche nicht möglich. Die Einführung einer CO₂-Steuer belastet ohne Ausgleichsmaßnahmen daher untere Einkommensgruppen stärker als reichere.

An Problemen wie diesen muss die Politik ansetzen, um sozialen Ausgleich zu erreichen:

- Es bedarf eines Masterplans Wohnen für eine neue Wohnungspolitik im Saarland, auch um z. B. die vorhandenen Leerstände nutzen zu können.
- Die Versorgung mit Strom, Wasser, Gas und Fernwärme sind grundlegende Elemente der Daseinsvorsorge und der gesellschaftlichen Teilhabe. Die Landesregierung muss daher das Konzept gegen Energiesperren als wichtiges Element des Aktionsplanes zur Armutsbekämpfung wirksam umsetzen und weiterentwickeln, wie es im Antrag der Sozialverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat Armutsbekämpfung dargelegt wurde.
- Mobilitätskonzepte müssen die Herausforderungen für den ländlichen Raum, finanziell benachteiligte oder behinderte Menschen mitdenken (vgl. Kapitel II.2.6).

Auf Bundesebene: Klimaprämie zügig einführen

Steigende Preise für fossile Energieträger belasten Menschen beim Heizen ihrer Wohnung, sie sehen es an ihrer Stromrechnung und besonders augenfällig beim Bezahlen an der Tankstelle. Politisch erscheint es daher offenbar in Teilen attraktiv, Instrumente einzuführen, die die Preise für Benzin und Diesel senken. Dies ist allerdings nicht nur klimapolitisch problematisch (da so die Lenkungswirkung eines CO₂-Preises konterkariert wird), sondern auch sozialpolitisch nicht zielorientiert. Personen mit höheren Einkommen fahren mehr Auto, besitzen häufiger besonders große Autos mit hohem Verbrauch. Ein Rabatt auf Spritpreise oder eine Erhöhung der Pendlerpauschale bevorteilen deshalb die hohen Einkommensgruppen oder auch Unternehmen mit Dienstwagen überproportional. Die Pendlerpauschale hat den Nachteil, dass Beschäftigte mit



geringerem Einkommen, die wenig Einkommenssteuern zahlen, trotz gleich langem Arbeitsweg weniger entlastet werden als Menschen mit höheren Einkommen.

Zudem besteht die Gefahr, dass Rabatte oder Mehrwertsteuersenkungen bei Diesel und Benzin nicht zwangsläufig in vollem Umfang an die Verbraucherinnen und Verbraucher weitergegeben werden, sondern weiteren spekulationsgetriebenen Preissteigerungen oder Preisabsprachen zum Opfer fallen und damit lediglich die Gewinne großer Konzerne vergrößern.

Eine Maßnahme, die sowohl klimapolitisch unschädlich ist als auch zur Entlastung ärmerer und mittlerer Einkommensgruppen beiträgt, ist die Kombination einer CO₂-Steuer mit einer sogenannten Klimaprämie. Diese ist zwar im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen, die Einführung wurde bislang (April 2022) allerdings immer wieder aufgeschoben, ein konkretes Konzept liegt noch nicht vor. Das IMK hat in einer Studie ein Modell untersucht, bei dem jede Person denselben pauschalen Betrag erhält, unabhängig von der Höhe der durch Heizen und Autofahren verursachten CO₂-Emissionen.⁵ Durch den pauschalen Betrag ist die Entlastung im Vergleich zum Einkommen bei den ärmeren Haushalten am größten und fällt bei den Haushalten mit höherem Einkommen geringer ins Gewicht.

Ob ein Haushalt tatsächlich entlastet wird oder doch mehr ausgeben muss, hängt am Ende auch stark vom jeweiligen Mobilitätsverhalten ab. Da ein Umstieg, z.B. auf den ÖPNV, kurzfristig häufig nicht möglich sein dürfte, sollte übergangsweise ein Mobilitätsgeld (statt der Erhöhung der Pendlerpauschale) eingeführt werden, das auch Pendlerinnen und Pendlern mit geringerem Einkommen zugutekäme.

Über die Ausgleichsmaßnahmen für ärmere Haushalte hinaus bleibt die Forderung bestehen, besonders hohe Einkommen, Erbschaften und Vermögen stärker zur Finanzierung der ökologischen Transformation heranzuziehen, was auch im Hinblick auf ihren höheren Anteil an CO₂-Emissionen gerecht wäre und so zum sozialen Ausgleich der Lasten der Klimawende beiträgt. Leider ist mit der neuen Ampel-Regierung an dieser Stelle kein Fortschritt zu erwarten.

Preismechanismen allein reichen nicht – Regulierung erforderlich

Steigende CO₂-Preise setzen wichtige Signale und sind ein wichtiges Instrument, um Verhalten zu beeinflussen. Die Lenkungswirkung von Preismechanismen muss aber genau untersucht werden: Werden finanziell Bessergestellte tatsächlich genug belastet, um eine Verhaltensänderung zu bewirken oder werden vor allem ärmere Gruppen gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten beraubt und Armutsrisiken verstärkt? In vielen Fällen werden Preissignale nicht reichen, sondern es wird staatliche Regulierung notwendig sein, die nicht nur am individuellen Verhalten, sondern an systemischen Fragen der vorherrschenden Produktionsweise ansetzt, um Klimaziele sozial gerecht zu erreichen.

¹ Vgl. Oxfam: Media Briefing 21.09.2020: Confronting Carbon Inequality. Putting climate justice at the heart of the COVID-19 recovery. Online: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621052/mb-confronting-carbon-inequality-210920-en.pdf?sequence=1>.

² Vgl. Saarbrücker Klimadialoge 2021, Diskussionspapier von Aktiven und Freunden des Klimaschutzbündnis Saar. 26.11.2021. Online: https://www.nes-web.de/fileadmin/user_upload/news/Veranstaltungen/Impulse/Klimadialoge_2021/Diskussionspapier_Saarbruecker_Klimadialoge_final_web.pdf.

³ Vgl. Dörre, Klaus: Transformationskonflikte und neue Bündnisse, 17.10.2020. Online: <https://oxiblog.de/transformationenkonflikte-neue-buendnisse/>.

⁴ Holm, Andrej u. a.: Die Verfestigung sozialer Wohnungsprobleme. Entwicklung der Wohnverhältnisse und der sozialen Wohnversorgung von 2006 bis 2018 in 77 deutschen Großstädten. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 217, Juni 2021. Download: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008039; Landtag des Saarlandes: Antrag der Saar-LINKE-Landtagsfraktion: Energie muss bezahlbar sein: Energiepreise senken – Stromsperrern verbieten, Drucksache 16/1889, 13.01.2022.

⁵ Gechert, Sebastian u. a.: Wirtschaftliche Instrumente für eine klima- und sozialverträgliche CO₂-Bepreisung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit, IMK Study Nr. 65, September 2019. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_65_2019.pdf.

3. Gute Arbeit

3.1 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – Beratung ist wichtiger denn je

Die arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten in den saarländischen Betrieben ist seit Jahren immer schwieriger zu gewährleisten. Es fehlt an Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sowohl auf der betrieblichen als auch auf der staatlichen Seite. Zudem ist der Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an der Universität des Saarlandes immer noch vakant. Arbeitsmedizinische Beratung ist im Zuge des digitalen Wandels so wichtig wie selten zuvor. Es gilt, die Gesundheit der Beschäftigten gegenüber neuen Gefährdungen und Belastungen zu schützen. Der digitale Wandel muss unter Beteiligung der Mitbestimmung und einer funktionierenden Arbeitsschutzorganisation in den Betrieben sowie arbeitsmedizinischer Forschung begleitet werden. Die Landesregierung muss hierzu organisatorische Änderungen herbeiführen und einen Vorstoß in Richtung eines arbeitsmedizinischen Kompetenzzentrums wagen.

Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe haben Schwierigkeiten, arbeitsmedizinisch betreut zu werden oder wissen nicht, was eine Betreuung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) überhaupt bedeutet. Anfragen bei der Arbeitskammer des Saarlandes und erste Ergebnisse aus dem Beratungsprojekt „Beratung zum Arbeitsschutz Saar“ (BASaar) weisen auf einen deutlichen Mangel an verfügbaren Ärztinnen und Ärzten mit arbeitsmedizinischer Qualifizierung hin.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) beklagt diese Entwicklung schon seit Jahren. Und auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) weist in ihrem Abschlussbericht zur Dachevaluation auf eine unzureichende Betreuung insbesondere kleiner Betriebe hin. Demnach verfügten 28 % der Kleinbetriebe in Deutschland über keine arbeitsmedizinische Betreuung.¹

Wie die Situation sich wirklich darstellt, soll seit letztem Jahr die sog. „Task Force Arbeitsmedizin“ herausfinden. Sie wurde von der Bundesärztekammer gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin und dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte gebildet. Verfügbare Zahlen aus bisherigen Auswertungen vorliegender Statistiken sowie aus Befragungen ergaben ein positives Ergebnis. Es stehen demnach viele Ärztinnen und Ärzte mit der Zusatzqualifikation Arbeitsmedizin zur Verfügung. Ebenso gut sieht es offenbar bei der Nachwuchsgewinnung aus.² Die Task Force Arbeitsmedizin will nun überprüfen, wie viele von den Ärztinnen und Ärzten davon tatsächlich auch gemäß Arbeitssicherheitsgesetz tätig sind und wie die Verteilung und Verfügbarkeit in den ländlichen Räumen aussieht.

Aus den Anfragen von Beschäftigten lässt sich ableiten, dass sich die arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinst- und Kleinbetrieben (sofern vorhanden) häufig auf die arbeitsmedizinische Vorsorge sowie Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen beschränkt. Letztere sind aber nicht im Aufgabenkatalog des ASiG enthalten und die arbeitsmedizinische Vorsorge ist nur eine Auf-

gabe von vielen. Sie mündet auch nicht zwangsläufig in eine Untersuchung. Vielmehr spielt sich der Einsatz der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner im Betrieb ab und nicht in Praxen. Arbeitsmedizinische Betreuung ist eine präventive Aufgabe, keine kurative. Es gilt, gesunde Beschäftigte vor berufsbedingten Erkrankungen zu schützen und Beschäftigte mit relevanten Vorerkrankungen vor einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes zu bewahren. Beschäftigte sind in diesem Sinne keine Patienten. Um ihrer Aufgabe nachzukommen, müssen die betreuenden Ärzte und Ärztinnen die Verhältnisse in den Betrieben kennen, sie müssen vor Ort beraten und bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen mitwirken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung ist die Umsetzung von GDA-Programmen.³ Denn Betriebe, in denen die GDA und deren Programme bekannt sind, setzen auch die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes um.⁴ Aus Sicht der Arbeitskammer ist es daher erforderlich, dass insbesondere kleine und kleinste Betriebe zur Arbeitsschutzorganisation beraten werden müssen, da sie häufig über die Details nicht Bescheid wissen. Mithilfe von Beratung kann sichergestellt werden, dass Betriebe über die wesentlichen Kriterien arbeitsmedizinischer Betreuung informiert sind und in die Lage versetzt werden, diese im Sinne des ASiG mit niedergelassenen Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern vertraglich zu regeln.

Zu wenig Bewegung bei der Wiederbesetzung des vakanten Lehrstuhls für Arbeitsmedizin

Trotz anhaltender Bemühungen ist es dem Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) bisher nicht gelungen, die offenen Stellen im Bereich Arbeitsmedizin wiederzubesetzen. Die staatlichen Aufgaben im medizinischen Arbeitsschutz können somit nicht mehr im erforderlichen Maße erfüllt werden. Anzunehmen ist, dass auf dem Arbeitsmarkt nur wenige geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung stehen, oder auch der Umzug ins Saarland, eventuell zusammen mit der Familie, eine Hürde darstellt. Daher müssen organisationale Änderungen und bessere Rahmenbedingungen erwogen werden, um die Attraktivität der Stellen zu erhöhen.

Das Land hat außerdem erkannt, dass der Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an der Medizinischen Fakultät in Homburg eine wichtige Voraussetzung für die Rekrutierung von Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sowie für die Teilnahme an bundesweiten Studien zum Thema betriebliche Gesundheit darstellt. Die Wiederbesetzung des Lehrstuhls nach jahrelanger Vakanz scheint beschlossen. Bisher sind jedoch keine weiteren Aktivitäten sichtbar. Die Landesregierung muss daher bestehende Hindernisse überwinden und die Wiederbesetzung voranbringen. Darüber hinaus muss sie sich dafür einsetzen, dass der Lehrstuhl dauerhaft fortgesetzt und unterstützt wird.

Die Vakanz des Lehrstuhls sowie die Schwierigkeiten, die Stellen der Gewerbeärzte im LUA zu besetzen, dürfen sich nicht zu einer Dauerproblematik verfestigen. Die Gesamtheit der arbeitsmedizinischen Beratung und Betreuung im Saarland muss neu gedacht werden. Synergieeffekte zwischen Lehrstuhl, staatlicher Beratung und betrieblicher Betreuung sollten in einem arbeitsmedizinischen Kompetenzzentrum zusammengeführt werden. Eine solche Einrichtung wäre vor dem Hintergrund sich ändernder Arbeitsbedingungen im Zuge der Digitalisierung zu-

kunftsweisend. Neue Gefährdungen und Belastungen oder die Verschärfung bestehender gilt es zu erkennen und zu bewerten und aus den Ergebnissen geeignete Maßnahmen abzuleiten. Am Beispiel der Paketzusteller zeigt sich, wie sich die Belastungssituation durch geändertes Kaufverhalten der Bürgerinnen und Bürger verschlechtert hat. Um diese Belastungen zu beurteilen und Schutzmaßnahmen abzuleiten, braucht es umfangreiche Untersuchungen unter wissenschaftlicher Begleitung. Ein arbeitsmedizinisches Kompetenzzentrum böte die fachlichen Voraussetzungen für derartige Projekte. Die Verzahnung zwischen Forschung und Praxis könnte den Attraktivitätsschub ergeben, der notwendig ist, um die Tätigkeit in der Arbeitsmedizin als eine moderne und erstrebenswerte Aufgabe zu verstehen.

Personalaufbau in der Landesbehörde für Umwelt- und Arbeitsschutz

In den letzten Jahren erfolgte ein Personalaufbau in der Landesbehörde für Umwelt- und Arbeitsschutz. Dies ist positiv zu bewerten, denn nur so konnten die zusätzlichen Herausforderungen aufgrund der Pandemie überhaupt bewältigt werden. So wurde beispielsweise die „Task Force Corona“ gegründet, um Ratsuchende zielgerichtet beraten zu können.

Die Aufstockung der Personaldecke würde ohne Corona ausreichen, die Mindestkontrollquote gemäß Arbeitsschutzgesetz zu erfüllen. Besser wäre es jedoch, die Betriebskontrollen zukünftig deutlich über die Mindestquote hinaus zu erfüllen und die fachspezifische Beratung bei Missständen sicherzustellen. Der derzeit gute Ansatz zum Aufbau einer ausreichenden Personaldecke muss deshalb weiter fortgeführt werden.

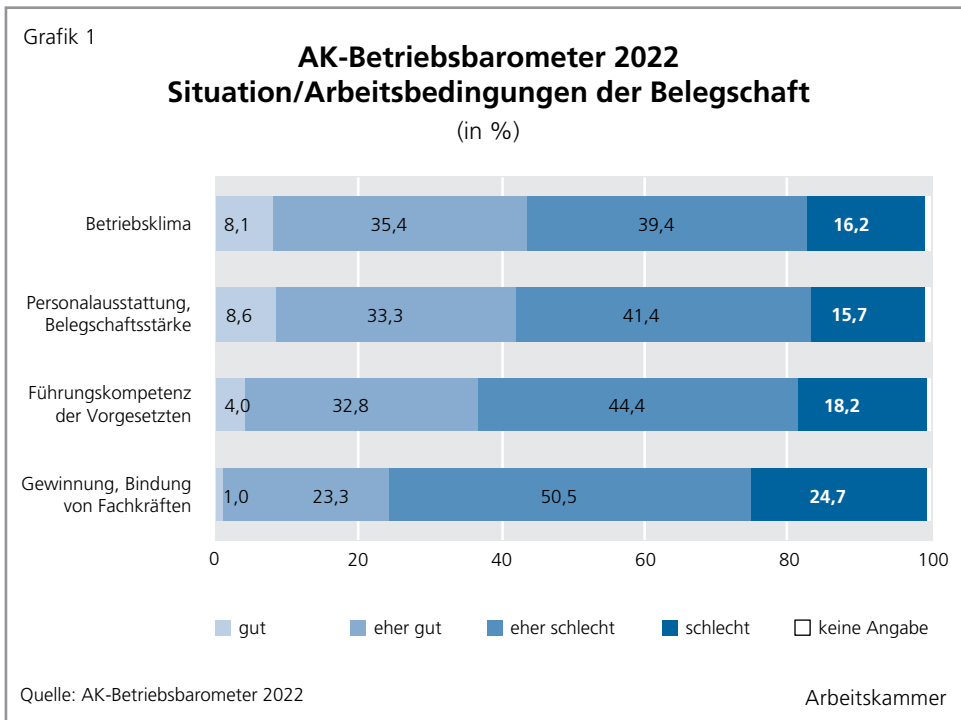
Zwei Jahre Corona-Pandemie: Arbeitsschutz im Wandel

Die Corona-Pandemie hat mit ihren Begleitumständen dafür gesorgt, dass die betriebliche Sicherheit und Gesundheit einen merklichen Bedeutungszuwachs erhalten hat. Nach anfänglicher Sondierung wurden die innerbetrieblichen Regeln für alle Beschäftigten sehr wichtig.

Mit einer anhaltenden Verhaltensprävention durch Umsetzung der AHA+L-Regeln sowie dem Arbeiten von Zuhause konnte entscheidend dazu beigetragen werden, die Ausbreitung von SARS-CoV-2 einzudämmen. An vielen Arbeitsplätzen konnte nur unter Einhaltung dieser Regeln die Arbeit aufrechterhalten werden. Ein Nebeneffekt dabei war, dass sich auch die Verbreitung anderer Infektionskrankheiten reduziert hat und die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle zurückging. Dies stellte die Bundesregierung in ihrem Bericht über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fest.⁵

Hohe psychische Belastung während der Pandemie

Eine Folge der Corona-Pandemie ist der hohe Anstieg des mobilen Arbeitens. Diese Arbeitsform hat sich in den Betrieben etabliert und wird auch in Zukunft zunehmende Inanspruchnahme



finden. Betriebe wie auch Beschäftigte sehen klare Vorteile in der mobilen Arbeit, es zeigen sich aber auch negative Aspekte. Beispielsweise sind die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben nicht mehr erkennbar, das gewünschte Gleichgewicht zwischen dem beruflichen und privaten Umfeld stellt sich nicht ein, es werden oft Überstunden gemacht. Dies alles kann zu einer negativen Beanspruchung führen. Nach Einschätzungen der saarländischen Beschäftigtenvertretungen in der von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) durchgeführten Umfrage zum „Arbeiten im Homeoffice“ ist ein klarer Anstieg der körperlichen und psychischen Belastung bei einer dauerhaft mobilen Arbeit festzustellen.⁶

Auch Auswertungen der Krankenkassen deuten auf eine Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage vor allem auf Grund von psychischen Erkrankungen in der Pandemie hin. Verunsicherungen, insbesondere zu Pandemiebeginn, haben einen großen Anteil dazu beigetragen.⁷ Befragte Beschäftigtenvertretungen im AK-Betriebsbarometer 2022 bestätigen die enormen Belastungen durch die Corona-Pandemie auch in den saarländischen Betrieben. So gaben 77,3 % der befragten Beschäftigtenvertretungen eine „eher hohe“ Belastung in ihrer Belegschaft an. Das Gesundheits- und Sozialwesen, Krankenhäuser und der Einzelhandel sind die am stärksten belasteten Branchen.⁸

Eine besondere Anforderung beim mobilen Arbeiten wird in der „Führung aus der Ferne“ gesehen. Die gewohnte Führung vor Ort kann nicht unmittelbar auf das digitale Umfeld übertragen

werden. So werden die Führungskompetenzen der Vorgesetzten von rund 63 % der befragten Beschäftigtenvertretungen im AK-Betriebsbarometer als „eher schlecht“ oder „schlecht“ bewertet.⁹ Der Zusammenhang zur „Führung aus der Ferne“ während der Pandemie kann hier angenommen werden.

Arbeitsschutz vor neuen Herausforderungen

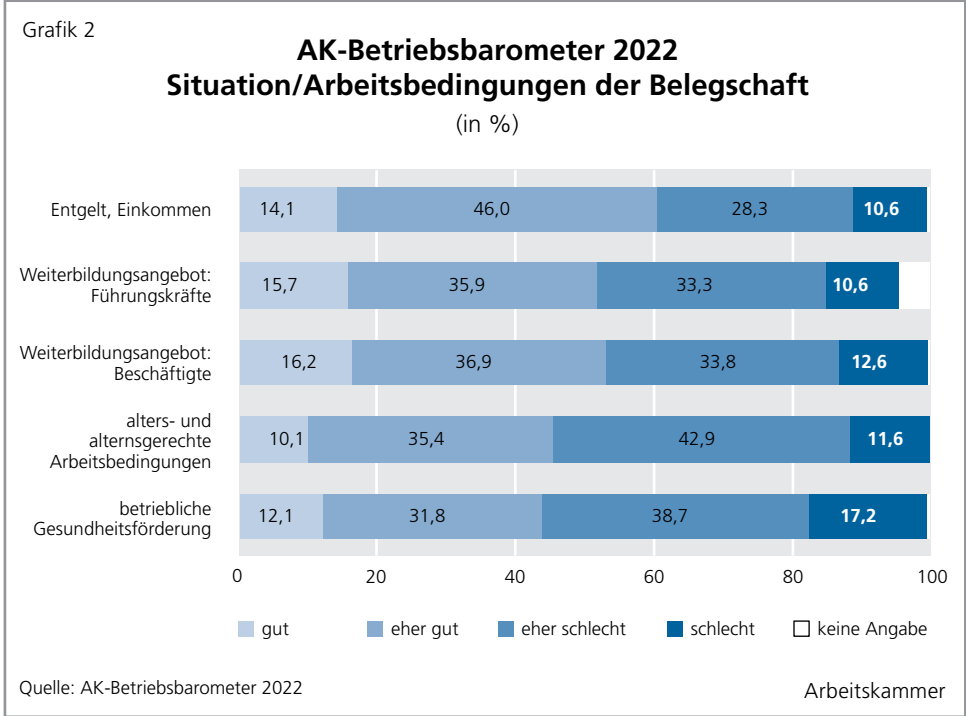
Die praktische Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Betrieben und Dienststellen erhält aktuell eine größere Bedeutung. Zwar hat sich der Arbeitsschutz in der Pandemie bewährt, aber die Arbeitsschutzakteure scheinen zunehmend „unsichtbar“ für die Belegschaft zu werden.¹⁰ So haben Fachkräfte für Arbeitssicherheit weniger direkten Zugriff auf die Beschäftigten an den mobilen Arbeitsplätzen oder der Plattformarbeit und können ihren Beratungsauftrag nicht in der gewohnten Form umsetzen. Es sind neue Organisationsformen und modernere Arbeitsschutzkonzepte notwendig, um mit der digitalisierten, flexibilisierten und jüngeren Arbeitswelt mitgehen zu können.

Die anhaltende Pandemie und der digitale Wandel zeigen, dass ein Umdenken in der Umsetzung der bisherigen Arbeitsschutzpraxis notwendig ist. Neue Technologien und die gesammelten Erfahrungen aus der Pandemie müssen dazu genutzt werden, dass der Schutz der Beschäftigten weiterhin ein zentrales Thema bleibt und nicht „unter die Räder“ gerät. So kann beispielsweise die Virtual oder Augmented Reality dazu genutzt werden, mobile Arbeitsplätze aus der Ferne zu beurteilen oder Unterweisungen interaktiv zu gestalten.

Die Rollen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Betriebsärzte und die der Beschäftigten ändern sich

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsmediziner müssen sich auf eine veränderte Rolle bei der Beratung der Betriebe einstellen. Die Pandemie hat zu enormem Umdenken in der Arbeitswelt geführt und bestehende Tendenzen des digitalen Wandels beschleunigt. Es zeigt sich, dass ein kontinuierliches Schutzniveau im Betrieb notwendig ist, um Betriebe und ihre Arbeitsprozesse krisensicher für die Zukunft aufzustellen. Die genannten Akteure stehen ebenso wie die Betriebs- und Personalvertretungen vor Fragen wie der Gestaltung des mobilen Arbeitens und flexibler Arbeitszeit, der Integration neuer Technologien oder einer gesunden Führung auf Distanz. Kenntnisse über Kriterien der Sicherheit und Gesundheit bei der Entwicklung und insbesondere bei der Integration von digitalen Systemen müssen vielfach neu erworben werden und in die Beratung einfließen.

Die Erfahrung zeigt: Mobil tätige Beschäftigte nehmen hinsichtlich der Ergonomie und der Arbeitsumgebung häufig unzulängliche Arbeitsbedingungen und längere Arbeitszeiten in Kauf. Erholungszeiten werden vernachlässigt und es besteht die Gefahr der permanenten Überschreitung der eigenen Leistungsgrenzen. Betriebliche Präventionskonzepte müssen sich hier an die verändernden, neuen Arbeitsformen und Anforderungen anpassen. Es sind nicht nur die Be-



schäftigten gefragt, die notwendige Selbstorganisation für das mobile Arbeiten zu erwerben, sondern auch die Betriebe, die die Beschäftigten beim Aufbau und Erhalt von Gesundheitskompetenzen unterstützen müssen. Konkret spielen hier wiederkehrende Unterweisungen der Beschäftigten und die aktive Kommunikation mit ihnen eine zunehmend zentrale Rolle, damit Beschäftigte sich nicht unbewusst in eine Selbstgefährdung begeben.

Dementsprechend muss auch die Gesundheitsförderung im Betrieb einen anderen Stellenwert erhalten. Die Daten aus dem aktuellen AK-Betriebsbarometer zeigen die Defizite nur allzu deutlich auf: So geben nur 12,1 % der befragten Beschäftigtenvertretungen im Saarland an, über eine „gute“ betriebliche Gesundheitsförderung zu verfügen (Grafik 2). Im Hinblick auf den demografischen Wandel wäre die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz wichtig, um ältere Fachkräfte länger im Beruf halten zu können.

Berufskrankheiten weiterhin auf dem Vormarsch

Die Anerkennung einer SARS-CoV-2-Infektion als Arbeitsunfall oder als Berufskrankheit ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Vor allem Beschäftigte im Gesundheitswesen, in der Wohlfahrtspflege und im Labor, aber auch in Berufsgruppen mit einem vergleichbaren Infektionsrisiko stellen hier die meisten Anträge.¹¹ Weiterführende Studien der Unfallversiche-

Träger sollen zudem Erkenntnisse über die möglichen Langzeitfolgen sowie anfallende Behandlungskosten liefern.

Nicht nur die Langzeitfolgen von Corona-Infektionen selbst, sondern auch die Gesamtzahl aller Anzeigen mit Verdacht auf eine Berufskrankheit stieg im Jahr 2020 mit 111.055 Anzeigen im Vergleich zum Vorjahr deutlich an. Dabei wurden im Jahr 2020 rund 39.551 Anzeigen anerkannt. Infektionskrankheiten waren mit 18.959 Anzeigen die am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten, gefolgt von Lärmschwerhörigkeit, Hautkrebs durch UV-Strahlung und Asbestose. Die Mehrheit der Anzeigen mit einer Infektionskrankheit kann auf eine SARS-CoV-2-Infektion zurückgeführt werden, so die Auswertung der Bundesregierung in ihrem Bericht über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Im Saarland erfolgten insgesamt 1.545 Anzeigen auf eine Berufskrankheit, weniger als die Hälfte, nur 621 Fälle, wurden dabei anerkannt. Für die folgenden Jahre ist bei den Anzeigen auf eine Berufskrankheit eine steigende Tendenz anzunehmen.

Ein Problem, das nach wie vor die Berufskrankheiten mitbeherrscht, ist Asbest. Asbesthaltige Materialien sind immer noch in vielen Altbauten und Industriehallen vorzufinden. Beschäftigte sind diesen Stäuben oft unwissentlich ausgesetzt. Im Ergebnis steht Asbestose immer noch an der Spitze der Berufskrankheiten, mit einem tödlich verlaufenden Krankheitsbild, obwohl Asbest seit fast 30 Jahren verboten ist. Die Ursache hierfür liegt in der langen Latenzzeit zwischen dem Kontakt mit Asbest und dem Ausbruch einer Krebserkrankung.

Leider gilt: Innovative Materialien sowie neu entwickelte Stoffe stellen Betriebe und Beschäftigte vor ähnliche Probleme. So zeigen diese Materialien oft ähnliche Faserverbindungen wie Asbest auf und können eine Freisetzung von alveolengängigen Faserstäuben zu Folge haben, wie neue Forschungsergebnisse der BAuA zeigen.¹² So ist die Mehrheit dieser neuen Materialien nicht oder nicht ausreichend auf mögliche toxikologische Wirkungen bewertet. Toxikologische Bedenken dürfen, wie am Beispiel von Asbest nachzuvollziehen ist, nicht zu lange ignoriert werden. Es bedarf weiterführender technischer Regeln und Grenzwerte für den Umgang mit diesen neuartigen Materialien.

Beratung wird zunehmend wichtiger

Die Sensibilisierung der Beschäftigten für Risiken, vor allem an Arbeitsplätzen mit einer Exposition von krebserzeugenden Stoffen, ist enorm wichtig. Beschäftigte benötigen einen Zugang zur fachkundigen Beratung und Aufklärung. Dies gilt umso mehr, wenn keine betriebliche Arbeitsschutzorganisation vorhanden ist. So steht beispielsweise die Bekämpfung berufsbedingter Krebserkrankungen im Mittelpunkt verschiedener nationaler und europäischer Kampagnen. Die Arbeitskammer will, gemeinsam mit der Beratungsstelle BEST, die saarländischen Beschäftigten hier stärker unterstützen und bietet im Projekt BASaar eine erste Anlaufstelle zur Beratung bei Berufskrankheiten. Der Weg zur Anerkennung einer Berufskrankheit ist in der Regel sehr langwierig. Eine Erkrankung durch die ausgeübte Tätigkeit oder einen Arbeitsunfall muss immer zweifelsfrei nachgewiesen werden. Betroffene Beschäftigte sind in der Beweispflicht und

können lang zurückliegende Arbeitsbelastungen oft nur schwer nachweisen. Beratungsstellen in dieser Form fehlen bundesweit. Damit stehen viele Beschäftigte im medizinischen und juristischen Anerkennungsverfahren oft allein da. Mit der nun angebotenen Beratung soll hier Abhilfe geschaffen werden.

Neue Beratungsinitiative für Arbeitsschutz im Saarland (BASaar)

Zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen läuft seit Mitte des letzten Jahres das Projekt BASaar, welches in enger Zusammenarbeit zwischen Arbeitskammer und dem ehemaligen Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz (MUV) entstanden ist und auf betrieblicher Ebene von BEST e. V. umgesetzt wird.¹³ Der Fokus in der ersten Projektphase lag umfänglich in der Bewerbung des Projekts und dem Kontaktaufbau mit unterschiedlichen Netzwerken.

Die ersten Auswertungen des Projekts zeigen ein vielfältigeres und breiteres Spektrum in den Beratungsanfragen als zunächst angenommen. Überwiegend betreffen die Anfragen die rechtlichen Auslegungen von Gesetzen und Verordnungen, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie den Umgang mit psychischer Belastung, Mobbing und Suchterkrankungen.

In den Beratungsfällen wurde festgestellt, dass die Notwendigkeit der betrieblichen Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in den kleinen Unternehmen zwar gesehen wird, die Umsetzung im betrieblichen Alltag aber sehr oft nachrangig ist. So verläuft die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sehr schleppend oder wird ganz vernachlässigt. Zudem wurde festgestellt, dass eine hohe Nachfrage in der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung gemäß ASiG zwar besteht, aber insbesondere kleine Unternehmen (<10 Beschäftigte) keine adäquate Betreuung finden.¹⁴ Die Beratung dieser kleinen und überwiegend mitbestimmungsfreien Unternehmen soll im weiteren Projektverlauf stärker in den Fokus genommen werden. Eine engere Zusammenarbeit mit den anderen Kammern des Landes (Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer) ist besonders wünschenswert, um so einen breiten Zugang zu den Unternehmen zu bekommen.

Arbeitsschutz muss integraler Bestandteil in der Berufsausbildung werden

Auszubildende könnten als Multiplikatoren einen guten Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in den Betrieben leisten. Leider erhält der Arbeitsschutz in den berufsbildenden Schulen nur begrenzte Aufmerksamkeit. So werden lediglich die für den jeweiligen Beruf wichtigen Gefährdungen vermittelt. Der Umfang entspricht in der Regel eher der einer Unterweisung am Arbeitsplatz. Arbeitsschutz als gesetzliche Aufgabe der Unternehmen einerseits und andererseits als wichtige Voraussetzung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit werden in der beruflichen Ausbildung nur am Rande vermittelt. Die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen kennen zwar meist die DGUV-Kampagne „Jugend will sich erleben“, die seit nunmehr 50 Jahren den Auszubildenden Arbeitsschutz vermitteln soll. Die von der Kampagne bereitgestellten Arbeitsblätter und Lehrmaterial sind den Lehrkräften

bekannt, werden aber nicht durchgehend eingesetzt. Arbeitsschutz sollte aber von Anfang an als Kernaufgabe bei der beruflichen Tätigkeit verstanden werden. Denn wer den Sinn des Arbeitsschutzes als integrative Aufgabe vermittelt bekommt, wird ihn in der betrieblichen Praxis als positiven Bestandteil der Arbeit und nicht als Hemmschuh verstehen. Die für Arbeit, Arbeitsschutz und Ausbildung zuständigen Ministerien sollten daher Einfluss auf die Lehrpläne an den berufsbildenden Schulen nehmen. Je früher Auszubildende Arbeitsschutz als Chance verstehen, desto selbstverständlich wird er in den Betrieben ein integrativer Bestandteil der Arbeit sein.

¹ GDA: Abschlussbericht zur Dachevaluation – zweite Strategieperiode, 2019, S. 97 ff.

² Bundesärztekammer: Task Force Arbeitsmedizin: Vorschläge für einen zukunftsorientierten Arbeitsschutz, 2021.

³ https://www.gda-portal.de/DE/GDA/Arbeitsprogramme/Arbeitsprogramme_node.html, aufgerufen am 12.04.2022.

⁴ Siehe Endnote 2, S. 161.

⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): BAuA-Unfallverhütungsbericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, Berichtsjahr 2020, Dortmund 2021, Anlage, S. 3.

⁶ Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) (Hrsg.): Update: Arbeiten im Homeoffice – Situation und Perspektiven, Saarbrücken 2021, S. 13 f.

⁷ Vgl. DAK-Gesundheit (Hrsg.): DAK-Gesundheitsreport 2021.

⁸ AK-Betriebsbarometer 2021. Im Betriebsbarometer befragt die Arbeitskammer regelmäßig Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen über die Situation in den Betrieben und Einrichtungen, in denen sie tätig sind.

⁹ Siehe Endnote 7.

¹⁰ Vgl. BAuA; Fokus – Sichtbarkeit und Umsetzung – die Digitalisierung verstärkt bekannte und erzeugt neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Dortmund 2019.

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): BAuA-Unfallverhütungsbericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, Berichtsjahr 2020, Dortmund 2021, S. 120 ff.

¹² Vgl. BAuA, Projektnummer F 2445, Ermittlung von Expositionen gegenüber nanoskaligen faserförmigen Materialien an Arbeitsplätzen, Dortmund 2020.

¹³ <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/beratungsinitiative-arbeitsschutz-saar-basaar/>, aufgerufen am 12.04.2022.

¹⁴ Beratungsinitiative für Arbeitsschutz im Saarland (BASaar), Sachbericht 2021, Saarbrücken 2021.

3.2 Gute Arbeit im Zentrum der Landespolitik!?

Die Beschäftigungsentwicklung an der Saar bleibt unverändert hinter der bundesweiten Entwicklung zurück. Gleichzeitig weist das Saarland einen hohen Anteil an prekären Beschäftigungsverhältnissen auf. Diesen steht das Leitbild „Guter Arbeit“ als zuverlässiger Kompass für die menschen- und beschäftigungsgerechte Gestaltung von Arbeit entgegen. Im Wahlprogramm der Saar-SPD hat es breiten Raum eingenommen und ist damit gleichzeitig Richtschnur wie Bewertungsmaßstab für die kommende Legislaturperiode. Ein klarer Schritt in diese Richtung wäre die Verstetigung des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“.

Die wirtschaftliche Entwicklung an der Saar befand sich 2021 weitestgehend auf Erholungskurs und der saarländische Arbeitsmarkt konnte die coronabedingten Turbulenzen größtenteils hinter sich lassen. Dennoch verläuft die Beschäftigungsentwicklung an der Saar bereits seit Jahren weniger dynamisch. Gegenüber 2020 stieg die Beschäftigung mit +0,7 % nur halb so stark wie in Westdeutschland (+1,4 %). Im längeren Zeitraum seit 2015 steht für die Saar nur ein Plus von 2,9 % zu Buche, für Westdeutschland fällt es mit +10,2 % dagegen sogar dreieinhalb Mal höher aus. Die unterdurchschnittliche Beschäftigungsdynamik zeigt sich bei allen betrachteten Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 1). Augenfällig erscheint hier insbesondere, dass die Zahl der Fachkrafttätigkeiten aufgrund des Bedeutungsverlustes der Industrie (vgl. Kapitel II.1.1) im Saarland abnimmt, während sie in Westdeutschland um 0,2 % gemessen am Vorjahr angestiegen ist. Noch deutlicher wird dies bei der Entwicklung seit 2015 (Saar: -0,4 %; Westdeutschland: +6,0 %). In absoluten Zahlen ist an der Saar die Zahl der Helfertätigkeiten gestiegen, aber auch hier deutlich weniger ausgeprägt. Mit 17,7 % weist das Saarland bundesweit allerdings den höchsten Anteil an Helfertätigkeiten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung aus.¹

Die Zahl der Vollzeitstellen hat seit dem letzten Jahr um 0,3 % zugenommen (Westdeutschland: +0,9 %), liegt aber unter der Zahl der Vollzeitstellen 2015 (-0,5 %; West: +6,5 %). Die positive Beschäftigungsentwicklung an der Saar sowie in Westdeutschland geht damit vor allem auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurück. Daneben macht sich bei der Struktur der Beschäftigten auch der demografische Wandel zunehmend bemerkbar. Hier ist wie in Westdeutschland auch die größte Verschiebung bei Beschäftigten ab 55 Jahren zu beobachten (3,3 %). Bei Beschäftigten bis 25 Jahren fällt die Veränderungsrate deutlich geringer und im Saarland (0,6 %) nur halb so hoch aus wie in Westdeutschland (1,3 %). Die Zahl der Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren geht an der Saar bereits zurück, während in Westdeutschland auch hier noch Zuwächse verzeichnet werden. Mit einer Rolle spielen dürfte hierbei auch die Tatsache, dass die Beschäftigung von Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in Westdeutschland eine deutlich höhere Zuwachsrate verzeichnet.

Laut Mikrozensus waren im Saarland 2021 22,8 % aller abhängigen Kernerwerbstätigen atypisch beschäftigt. Das bedeutet, sie befinden sich nicht in einem Normalarbeitsverhältnis, sondern arbeiten in der Regel weniger als 20 Stunden pro Woche, sind als Leiharbeiter oder

Tabelle 1

Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Merkmalen im Saarland und in Westdeutschland

Merkmal	Saarland			Westdeutschland		
	2021	Veränderung in % zu		2021	Veränderung in % zu	
		Vorjahr	2015		Vorjahr	2015
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	388.172	0,7	2,9	27.555.281	1,4	10,2
Geschlecht						
Männer	208.837	0,9	0,6	14.942.293	1,3	9,8
Frauen	179.335	0,4	5,8	12.612.988	1,5	10,7
Anforderungsniveaus						
Helfer	70.037	2,6	6,1	4.396.339	4,2	15,4
Fachkraft	235.439	-0,5	-0,4	15.632.393	0,2	6,0
Spezialist	40.194	2,0	7,5	3.613.179	2,2	13,1
Experte	40.618	2,8	14,0	3.775.285	2,6	21,3
Beschäftigungsumfang						
Vollzeit	280.104	0,3	-0,5	19.646.582	0,9	6,5
Teilzeit	108.068	1,5	13,3	7.908.699	2,8	20,6
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	58.213	-2,5	-17,5	3.802.715	-2,0	-15,7
Alter						
unter 25 Jahre	36.846	0,6	-8,7	2.802.987	1,3	4,3
25 bis unter 55 Jahre	255.493	-0,3	-3,4	18.633.930	0,4	3,6
55 Jahre und älter	95.833	3,3	32,8	6.118.364	4,6	41,6
Nationalität						
Deutsche	337.394	0,2	-0,2	23.580.422	0,7	5,2
Ausländer	50.772	3,8	30,4	3.974.372	6,3	54,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils 30.06.

Arbeitskammer

nur geringfügig beschäftigt oder ihr Beschäftigungsverhältnis ist befristet. In Westdeutschland betrug der Anteil 22,6 % und für Gesamtdeutschland lag er bei 21,2 %.

Mindestlohn steigt auf 12 Euro

Niedrige Einkommen sowie die fehlende soziale Absicherung stellen die gravierendsten Prekarisierungsrisiken für Beschäftigte dar. An der Saar ist der Niedriglohnbereich besonders ausgeprägt. Jede fünfte Vollzeitbeschäftigung (20,1 %) zählt hier zum sogenannten unteren Entgeltbereich. Das bedeutet, dass das Bruttomonatseinkommen von mehr als 50.300 Vollzeitbeschäftigten 2020 unterhalb von 2.360 Euro lag (westdeutsche Schwelle). Frauen (28,4 %) sind deutlich häufiger von Niedriglohnbeschäftigung betroffen als Männer (16,1 %).

Der gesetzliche Mindestlohn wurde nach dem letzten Beschluss der Mindestlohnkommission seit Januar 2021 dreimal schrittweise auf aktuell 9,82 Euro angehoben und steigt ab Juli 2022 weiter auf 10,45 Euro. Durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz erfolgt im Oktober 2022 eine weitere einmalige Anpassung auf 12 Euro. Damit wird einer langjährigen Forderung der Arbeitskammer und der Sozialverbände Rechnung getragen. Die Steigerung wird für viele Niedriglohnbeschäftigte eine spürbare Verbesserung mit sich bringen. Da sich die Anpassung vor allem am unteren Rand der Einkommensverteilung auswirkt, dürfte sie aber nur wenig Auswirkungen auf die Größe des Niedriglohnbereiches insgesamt nach sich ziehen. Nach den Daten der Verdienststrukturerhebung 2018² könnten an der Saar bis zu 100.000 Beschäftigte von 12 Euro Mindestlohn profitieren. Kritisch zu bewerten ist, dass im Mindestloohnerhöhungsgesetz im Hinblick auf weitere Erhöhungen kein verbindlicher Orientierungsrahmen für die Mindestlohnkommission festgeschrieben wurde.³

Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze verhindert mehr reguläre Beschäftigung

Aus Sicht der Arbeitskammer war die Anhebung des Mindestlohns überfällig. Kritisch zu bewerten ist allerdings, dass mit der Anhebung der Lohnuntergrenze auch die Geringfügigkeitsgrenze von 450 auf zunächst 520 Euro erhöht wurde. Sie soll darüber hinaus mit zukünftigen Anpassungen des Mindestlohns weiter steigen. Für die Arbeitskammer wird damit ein Fehlanreiz gesetzt, durch den die Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in regulär sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse beim Überschreiten der Einkommensgrenze verhindert wird. Das hat zur Folge, dass Beschäftigte in dieser prekären Beschäftigungsform feststecken und ihnen der Schutz der Sozialsysteme weiterhin verwehrt bleibt.⁴ Auch das Institut für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung (IAB) bewertet die Reform so, dass dadurch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im unteren Entgeltbereich attraktiver werden, was letztlich zur Vergrößerung der mit Minijobs verbundenen Problematiken führt. Vor diesem Hintergrund wäre auch eine Reform, die statt zur Ausweitung zum Abbau dieser Beschäftigungsverhältnisse geführt hätte, aus IAB-Sicht gut begründbar gewesen. Minijobs wären dann als Sonderform nur noch für Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Rentnerinnen und Rentner erhalten geblieben, für die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur vergleichsweise geringe Vorteile bringen würde.⁵

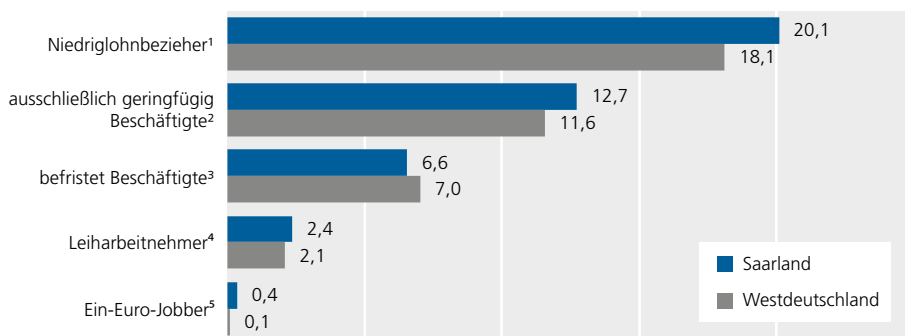
Mitte 2021 verzeichnete das Saarland insgesamt 90.413 geringfügig Beschäftigte. Von diesen waren 1.743 (1,9 %) nur kurzfristig beschäftigt, d. h. ihr Beschäftigungsverhältnis dauerte kalenderjahrübergreifend im Höchstfall 70 Tage. In einem „klassischen“ Minijob, bei dem das regelmäßige Einkommen nicht mehr als 450 Euro pro Monat beträgt, arbeiteten 88.670 Beschäftigte. Von diesen übten 56.864 keine weitere Beschäftigung aus (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte). Ihr Anteil an allen abhängig Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte), die neben ihrer geringfügigen Beschäftigung keine weitere Beschäftigung ausübten, lag im Saarland bei 12,7 %. In Westdeutschland fällt die Relation mit 11,6 % niedriger aus.

Bereits seit längerem ist ein Rückgang der ausschließlich geringfügig Beschäftigten zu beobachten. Seit Juni 2015 ist ihre Zahl um -17,6 % gesunken. Zum Vorjahr beträgt die Veränderungsrate -2,5 %. Angesichts der dynamischen Anpassung der Verdienstobergrenze im Kontext des

Grafik 1

Prekäre Beschäftigung

Anteil an abhängig Beschäftigten in %

¹) Anteil sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (Kerngruppe), 31.12.2020²) Anteil an allen abhängig Beschäftigten, Juni 2021³) Anteil an allen abhängig Kernbeschäftigten 2021⁴) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ANÜ nach WZ 2008, Anteil an allen svB, Juni 2021⁵) Jahresdurchschnitt 2021, bezogen auf Arbeitnehmer (ETR 2021)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, ETR; eigene Berechnung

Arbeitskammer

Mindestlohnerhöhungsgesetzes dürfte dieser Trend perspektivisch abnehmen, da für Beschäftigte bei steigendem Mindestlohn der Anreiz, ihre Arbeitszeit noch weiter auszudehnen, reduziert wird. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl derjenigen, die eine geringfügige Beschäftigung im Nebenjob ausüben, merklich an. Im Juni 2021 waren das im Saarland 32.200 Beschäftigte, was einem Plus von 15,3 % im Vergleich zu 2015 bzw. 7,9 % zum Vorjahr entspricht. Prekär sind solche Nebentätigkeiten dann, wenn sie auf ökonomische Zwänge zurückzuführen sind.

Im Saarland waren im Juni 2021 insgesamt 38.938 Personen mehrfachbeschäftigt – plus 7,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil an allen abhängig Beschäftigten betrug 8,7 % (Westdeutschland 10,2 %). Mit 32.354 Personen (89,8 %) stellen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die eine zusätzliche geringfügige Beschäftigung ausüben, die größte Gruppe dar. Als besonders prekär sind diejenigen Beschäftigten anzusehen, die ohne weitere reguläre Beschäftigung in mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Ihr Gesamteinkommen ist dadurch besonders gering. Das betrifft an der Saar 2.919 Personen bzw. 7,5 % aller Mehrfachbeschäftigten.

Die Prekarität befristeter Beschäftigung wirkt sich für betroffene Beschäftigte auf ihre gesamte Lebensplanung aus, die dadurch eingeschränkt ist. Im Saarland waren 2021 davon ca. 25.000 Beschäftigte betroffen, was einem Anteil von 6,6 % an allen abhängigen Kernerwerbstätigen entspricht (Westdeutschland 7,0 %). Gerade die sachgrundlose Befristung stellt hier ein besonderes Problemfeld dar. Die SPD verspricht in ihrem Wahlprogramm, dass sie sich dieser Thematik annehmen will. Die neue Landesregierung kann bei diesem Punkt in der Landesverwaltung mit gutem Beispiel vorangehen.⁶

Im Hinblick auf Leiharbeit kündigt das SPD-Wahlprogramm weiter an, dass eine Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer und eine Equal-Pay-Regelung ab der ersten Stunde angestrebt werde. Beide Aspekte tragen bislang erheblich mit bei zur Prekarität dieser Beschäftigungsform. An der Saar waren 2021 nochmals rund 9.200 Beschäftigte in der Leiharbeit tätig, was einem Plus von 12,9 % zum Vorjahr entspricht (Westdeutschland 14,9 %). Leiharbeitnehmer zählten während der Corona-Pandemie mit zu den Verlierern am Arbeitsmarkt, denn sie wurden oft mit als erste entlassen. Damit betroffene Beschäftigte besser geschützt werden, können auch sie befristet bis Ende Juni 2022 Kurzarbeitergeld erhalten.⁷

Gute Arbeit unter Druck: Herausforderungen für betriebliche Interessenvertretungen

Für 2022 erwartet das IAB auf Bundesebene einen weiteren Anstieg der Beschäftigung um 1,6 %. Das Saarland weist dabei mit 0,9 % auch weiterhin eine geringere Beschäftigungsdynamik auf, die je nach konjunktureller Entwicklung auch negativ ausfallen könnte.⁸ Angesichts des Fortgangs und der Bewältigung der Corona-Pandemie sowie des Krieges in der Ukraine sind die Vorausberechnungen allerdings mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Schon zuvor waren durch die Beschäftigungsverluste in der Industrie Arbeitsplätze unter Druck, die die Kriterien Guter Arbeit erfüllen.⁹ Dies führt auf betrieblicher Ebene zu Herausforderungen für die betrieblichen Interessenvertretungen. Dass Gute Arbeit kein Selbstläufer ist, sondern kontinuierlicher Anstrengungen und entsprechender Rahmenbedingungen bedarf, zeigen aktuelle Umfragedaten der Arbeitskammer.

Die Arbeitskammer führt kontinuierlich Befragungen zu den Arbeitsbedingungen im Saarland durch

Kontinuierliches Monitoring, d. h. regelmäßige Befragungen in der Arbeitswelt sind wichtig, weil die Gefahr besteht, dass bei großen Umwälzungen nur die jeweils neu auftretenden Belastungen und Probleme wahrgenommen werden und alle anderen Belastungen aus dem Fokus der Wahrnehmung geraten, obwohl sie immer noch bestehen. Die Arbeitskammer leistet dies zum einen mit der Durchführung der genannten **Betriebsrätebefragung** alle drei Jahre, zum andern mit einer **Beschäftigtenbefragung**, bei der im Rahmen des **DGB-Index Gute Arbeit** alle drei Jahre im Auftrag der Arbeitskammer eine eigene Aufstockungsbefragung bei 1.000 saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Einschätzung ihrer Arbeitssituation durchgeführt wird.¹⁰

Erste Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers zeigen, dass von 198 von der Arbeitskammer im Frühjahr 2022 befragten Arbeitnehmervertretungen die Hälfte die Gefährdungen für die Gesundheit der Belegschaft für hoch oder eher hoch halten.¹¹ Für rund 70 % trifft dies auch auf die Belastungen durch Corona zu, zumal sich die Arbeitssituation insgesamt dadurch verändert hat. Rund 58 % der Arbeitnehmervertretungen sagen, dass die Nutzung von Homeoffice und mobiler Arbeit hoch oder eher hoch ist. Reguläre Arbeit findet also auch zwei Jahre nach dem ersten Lockdown in großem Maße im Homeoffice oder als mobile Arbeit statt. Mehr als drei Viertel (rund 78 %)

der Befragten sehen eine hohe oder eher hohe Arbeitsverdichtung und -intensivierung und rund 56 % schätzen das Betriebsklima ihres Betriebes als schlecht oder eher schlecht ein.

Grundsätzlich haben durch die Digitalisierung psychische Belastungen zugenommen. Die Gründe dafür sind die gestiegenen Anforderungen an permanente Erreichbarkeit durch Social-Media-Kommunikationskanäle und der dadurch vermehrten Unterbrechungen der Arbeitsabläufe. In der Tat war bei der letzten Befragung der saarländischen Beschäftigten (noch vor Corona im Jahre 2019) für mehr als die Hälfte der Befragten der Arbeitstag von Arbeitshetze und Zeitstress und durch die ständige Unterbrechung ihrer Arbeit geprägt.¹² Wenn von Belastungen in der gegenwärtigen Arbeitswelt gesprochen wird, liegen daher psychische Belastungen meist im Zentrum der Wahrnehmung.

Körperliche Belastungen nicht aus dem Blick verlieren!

Bei all den beschriebenen zusätzlichen Belastungsfaktoren ist jedoch festzuhalten: Den Spitzenplatz der Belastungen nahmen nach wie vor die körperlichen Belastungen ein. Mehr als die Hälfte der Befragten musste sehr häufig Arbeit in ungünstiger Körperhaltung verrichten, was als sehr belastend empfunden wurde. Rund 39 % der Befragten mussten sehr häufig unter widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten und noch immer musste knapp ein Drittel der Befragten sehr häufig schwere körperliche Arbeit verrichten.¹³ Auch die entsprechenden Daten der bundesweiten Befragung zu dieser Thematik waren alarmierend.¹⁴

In diesem Zusammenhang muss man darauf hinweisen, dass die praktische Umsetzung des Arbeitsschutzes durch die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt vor ganz neue Herausforderungen gestellt ist. Dies vor allem dadurch, dass wegen vermehrter mobiler Arbeit und Plattformarbeit die Fachkräfte für Arbeitssicherheit oft schlicht keinen Zugriff mehr auf die konkreten Arbeitsplätze haben. Um hier gegenzusteuern, hat die Arbeitskammer zusammen mit dem ehemaligen Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz (MUV) das Projekt BASaar initiiert. Hier werden kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz unterstützt, da für sie bislang keine adäquaten Beratungsangebote bestanden.¹⁵

Positiver Einfluss der Digitalisierung unter Corona-Bedingungen

Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung einen immensen Schub verliehen. Dem Einsatz von digitaler Technik kommt bei der Bewältigung der pandemiebedingten Veränderungen der Arbeitswelt eine gewichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeit zu. Es ist daher ein erfreuliches Zeichen, dass im Arbeitskammer-Betriebsbarometer 2022 rund 63 % der befragten Interessenvertretungen die Auswirkungen durch die Digitalisierung und die Anwendung neuer informationstechnischer Systeme für positiv oder eher positiv erachten. Rund 45 % bewerten auch die Auswirkungen durch Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe positiv oder eher positiv. Die in vielen Bereichen von Corona erzwungene Neugestaltung der Arbeit scheint im Sinne der Beschäftigten gut gelaufen zu sein.

Im Jahr der Betriebsratswahlen: Betriebliche Mitbestimmung weiter stärken!

Die Gestaltung Guter Arbeit ist kein Selbstläufer, sondern braucht neben dem Monitoring der Arbeitswelt vor allem Akteure, die sich in den Betrieben für Gute Arbeit einsetzen. Dies sind vor allem die Arbeitnehmervertretungen. Deren Position und die betriebliche Mitbestimmung müssen daher weiter gestärkt werden. Diese Einschätzung bildet sich ebenfalls deutlich in den Antworten des diesjährigen AK-Betriebsbarometers ab.

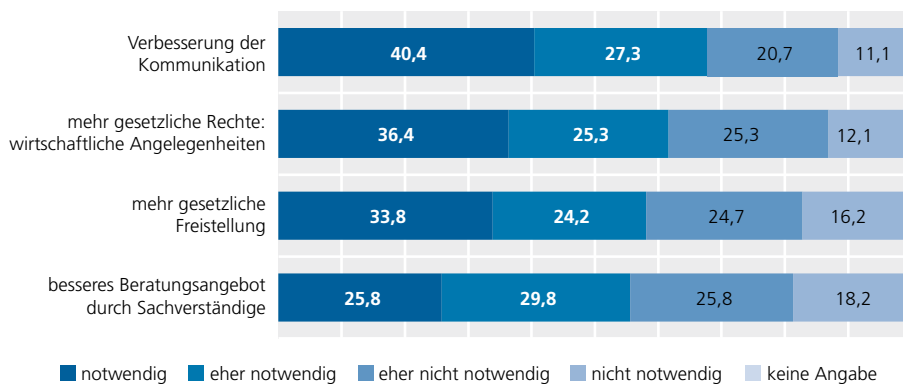
Neben der Notwendigkeit allgemein verbesserter Kommunikation mit der Arbeitgeberseite (rund 68 % der Arbeitnehmervertretungen halten dies für notwendig oder eher notwendig) sind es vor allem die Forderungen nach mehr gesetzlichen Mitbestimmungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten und nach mehr gesetzlicher Freistellung (rund 62 %), die genannt werden. Die Änderung dieser gesetzlichen Rahmenbedingungen ist freilich Bundessache, die Vorhaltung eines entsprechenden Angebots aber Ländersache.

Anlässlich der diesjährigen Gremienwahl weist der DGB darauf hin, dass es erste gute Ansätze zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung gibt, die auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbart sind, wie etwa das digitale Zugangsrecht und die Einstufung der Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit als Officialdelikte. Aber vieles fehlt noch. So müssen Betriebsräte noch mehr mitentscheiden können – vor allem auch mit Blick auf die anstehende Transformation hin zu einer nachhaltigen und digitalen Wirtschaft. Das betrifft insbesondere Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungssicherung, Personalplanung, digitalen Arbeitsformen und Weiterbildung.¹⁶

Grafik 2

„Für wie notwendig halten Sie – konkret für Ihre Interessenvertretung – die folgenden Verbesserungsmöglichkeiten?“

(Angaben in Prozent, n = 198 Interessenvertretungen)



Quelle: AK-Betriebsbarometer

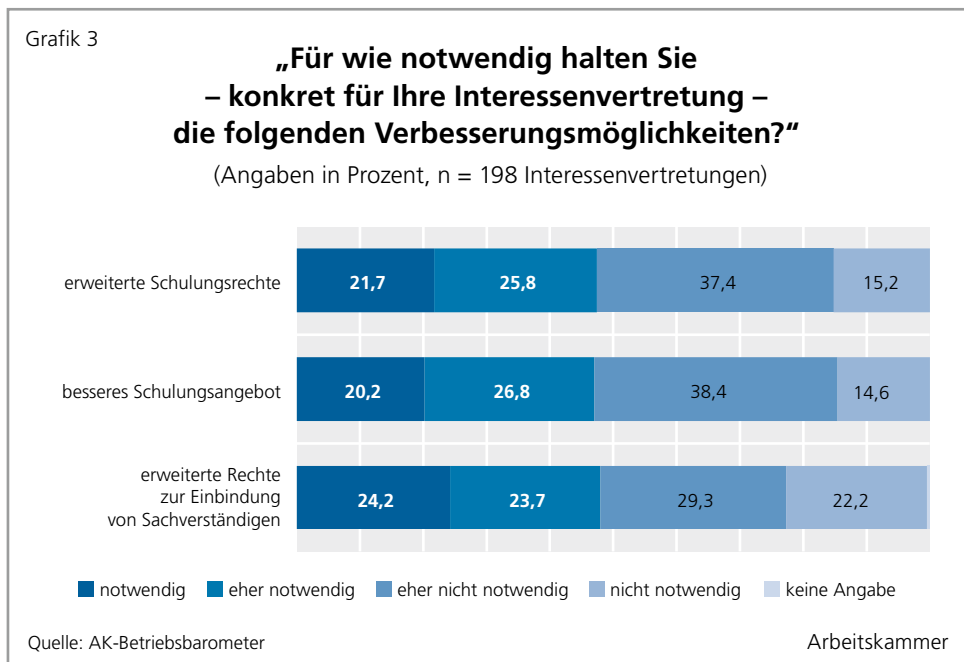
Arbeitskammer

Mit einem verbesserten Beratungsangebot muss aber auch ein erweitertes Recht zur Einbindung von Beratern und Sachverständigen verknüpft sein. Rund die Hälfte der befragten Arbeitnehmervertretungen sieht diese Notwendigkeit. Das gleiche gilt für das Thema Schulung von Arbeitnehmervertretungen: Der Bedarf nach Schulung ist groß. Notwendig sind daher erweiterte Schulungsrechte (insgesamt rund 48 % halten dies für notwendig oder eher notwendig) zusammen mit einem besseren Schulungsangebot (insgesamt 47 %).

„BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ als gutes Unterstützungsangebot

Diese Bedürfnisse und Forderungen sind nicht neu. Die Arbeitskammer hat daher schon im Jahre 2013 mit Förderung durch das Wirtschaftsministerium des Saarlandes das Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ aufgesetzt. Im Auftrag der Arbeitskammer bietet BEST e.V., die Beratungsstelle der Arbeitskammer für Arbeitnehmervertretungen, bis zu sieben kostenfreie Beratungstage für Erstanalysen und -beratungen an.

Das Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ ist generalistisch aufgebaut. Es bietet Unterstützungsmaßnahmen zu allen Bereichen betrieblicher Mitbestimmung an. Unter anderem unterstützt es bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen. Anders als der Name dieser vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung vermuten lässt, ist hier auch die Analyse und Bewertung der körperlichen Aspekte der Arbeit ein explizites Thema.



Um genau den Bedarfen gerecht werden zu können, die sich durch die Digitalisierung ergeben, wurde das Projektangebot für den Zeitraum 2021 bis 2022 um einen Modulbaustein erweitert, der speziell auf „Gute Arbeit in der Arbeitswelt 4.0“ zugeschnitten ist. Durch betriebliche Initiativberatung, Prozessbegleitung und Wissenstransfer soll für die jeweils betriebsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit sowie für die konkreten Umsetzungsnotwendigkeiten und Handlungsansätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit in der digitalen Transformation sensibilisiert werden.¹⁷ Im Jahre 2021 konnten von 32 betrieblichen Projekten zur „Analyse und Gestaltung von Arbeitsbedingungen“ 20 Projekte abgeschlossen werden, neun laufen weiter und drei sind coronabedingt inaktiv. Die Zahlen verweisen auf einen hohen betrieblichen Bedarf an dieser Stelle. Das Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ sollte daher verstetigt werden.

Nach der Landtagswahl: Gute-Arbeit-Strategie konkretisieren und umsetzen

Das Konzept und Ziel „Gute Arbeit“ war bereits in den beiden vergangenen Legislaturperioden (2012 bis 2017 und 2017 bis 2022) im Rahmen der großen Koalitionen von CDU und SPD zur Zielbeschreibung einer landeseigenen Arbeitspolitik wichtig. Dabei wurde Gute Arbeit immer in einen positiven wechselseitigen Zusammenhang mit einer hohen Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gesetzt: also Gute Arbeit und Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit als die zwei sich bedingenden Seiten derselben Medaille. Programmatisch ging es immer um zweierlei: um die Verbesserung der regulären Arbeitsbedingungen und um die Begrenzung prekärer Arbeit. Ganz praktisch wurden zum Beispiel Unterstützungsleistungen für Betriebe über betriebliche Gestaltungsprojekte angeboten, Leiharbeit in der Wirtschaftsförderung durch Leiharbeitsquoten reglementiert oder zu einem Zeitpunkt, zu dem es noch gar keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gab, Mindestlohnvorgaben auf Landesebene bei der Vergabe öffentlicher Aufträge gesetzt (im Rahmen des Saarländischen Tariftreuegesetzes/STTG).

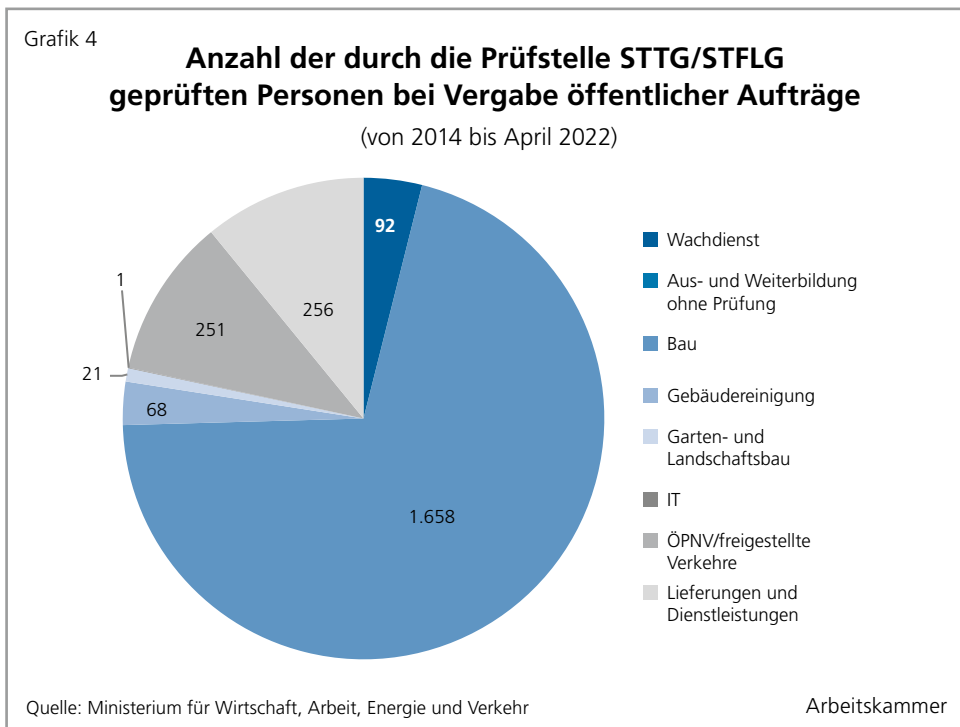
Allerdings lässt sich für die vergangene Legislaturperiode feststellen, dass das Leitbild „Gute Arbeit“ oder gar eine „Gute-Arbeit-Strategie des Landes“ zunehmend an Kontur verloren hat – dies auch in Folge der Fokussierung auf die Corona-Krisenbewältigung und der Herausforderungen eines sich immer deutlicher abzeichnenden Strukturwandels.¹⁸ Dennoch gelang es in der letzten Legislaturperiode, etwa mit dem Fairer-Lohn-Gesetz und dessen Vorgabe zur Einhaltung tariflicher Standards bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, bundesweite Highlights in Sachen Gute Arbeit zu setzen.

Vor diesem Hintergrund bietet die neue Legislaturperiode (2022 bis 2027) mit einer (SPD-) Alleinregierung die Chance, der Guten-Arbeit-Politik neues Leben einzuhauchen. Ein wichtiger Baustein dabei ist eine gute Mitbestimmungspolitik. So wird ermöglicht, die Herausforderungen der Transformation, der Digitalisierung, der Fachkräftegewinnung und -bindung, des Wandels der Qualifikationsbedarfe und auch eines gelingenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes arbeitnehmerorientiert anzugehen und zu gestalten.

Zielsetzungen einer Gute Arbeit-Politik: Wann, wenn nicht jetzt!

Das Gelegenheitsfenster für eine Politik, die sich nicht nur auf mehr Beschäftigung und Beschäftigungssicherheit konzentriert, sondern mit dem Leitbild Gute Arbeit zugleich die nachhaltigen Grundlagen für gute Arbeitsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit anvisiert, steht weit offen. „Wann, wenn nicht jetzt?“ ist die entscheidende Frage. Das zur Landtagswahl 2022 aufgelegte und jetzt für das Regierungshandeln maßgebliche „Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027“ klingt hierzu gleichermaßen vielversprechend wie ambitioniert. Unter der Überschrift „Gute Arbeit: Für Dich. Für Alle“ (Abschnitt 1.4) werden unter anderem folgende Ziele und Vorstellungen aufgeführt, an denen sich eine zukünftige Gute Arbeit-Politik der SPD-Alleinregierung messen lassen muss:

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als das Maß aller Dinge;
- Ausschöpfung aller Möglichkeiten auf Landesebene, um geringfügige und prekäre Beschäftigung zurückzudrängen;
- Unterstützung „für eine bundesgesetzliche Neuregelung für die Sozialversicherungspflicht ab der ersten Stunde“, also die Abschaffung der bisherigen Minijobregelung;



- Abschaffung sachgrundloser Befristungen;
- gleiche Bezahlung von Leiharbeit ab der ersten Stunde;
- keine Änderungen bei den Ladenöffnungs- und Arbeitszeiten, freier Sonntag und ein Recht auf Nichterreichbarkeit;
- neuer Rechtsrahmen für gesundheitsgerechtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice;
- breiter Dialog zur Zukunft der Arbeit, um eine Landesstrategie zu erarbeiten;
- klare Regeln bei der Einführung und Nutzung neuer Technologien;
- Stärkung der Rechte der Arbeitnehmerinnen sowie der Betriebs- und Personalräte, ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz;
- Fortführung der Projekte „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ und „Beratungsinitiative Arbeitsschutz Saar (BASaar)“, um Unternehmen sowie Betriebs- und Personalräte bei der Entwicklung betriebsindividueller Konzepte für gute Arbeitsplätze zu unterstützen;
- Absenkung des Schwellenwertes bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, zu dem Tarifstandards eingehalten werden müssen und Aufpersonalisierung der Prüfbehörde zum Fairer-Lohn-Gesetz;
- Weiterentwicklung der Wirtschaftsförderung mit Blick auf die Einhaltung von Tarifstandards;
- Unterstützung für die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Im Detail sind dies jeweils anspruchsvolle Zielsetzungen. Teilweise sind die Zuständigkeiten auf Bundesebene angesiedelt und die direkten Einflussmöglichkeiten für das Land entsprechend begrenzt. Bei anderen hingegen hat die Landesregierung die Gestaltungsmöglichkeiten selbst in der Hand.

Fairer-Lohn-Gesetz umsetzen

Als landespolitisches Vorhaben geht es insbesondere noch um die anspruchsvolle Umsetzung des im Jahr 2021 in Kraft getretenen Fairer-Lohn-Gesetzes:¹⁹

Laut Auskunft der Prüfstelle Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG; vormals „Prüfstelle STTG“) sind zunächst für drei Gewerke Verordnungsentwürfe erstellt worden, die die Anwendung der Tarifstandards für die jeweils zu vergebenen Aufträge und verbundenen Tätigkeiten regeln sollen. Hierbei handelt es sich um das Elektrohandwerk, den Sanitär- und Heizungsbau sowie die Gebäudereinigung. Den Sozialpartnern der betroffenen Branche wurde Gelegenheit gegeben, Stellungnahmen zu den Verordnungsentwürfen abzugeben, auch weil es

oftmals Interpretationsspielräume geben kann, welche Regelung für welche Tätigkeit zutreffend ist. Die Abstimmung der umfangreichen und detaillierten Stellungnahmen ist zeitaufwändig. Vor dem Hintergrund, dass zum einen noch weitere Verordnungen für andere Branchen und Gewerke erlassen werden müssen und zum anderen die reguläre Prüftätigkeit der Prüfstelle voranzubringen und auch das Tarifregister von der Prüfstelle zu pflegen sind, ist eine Aufpersonalisierung der Prüfbehörde Saarländisches Tarifgesetz dringend notwendig. Hierzu hat sich die SPD bereits positiv in ihrem Wahlprogramm positioniert.

Das saarländische Fairer-Lohn-Gesetz hat bundespolitisch Ausstrahlungskraft. Aus dem gesamten Bundesgebiet liegen Nachfragen zur Umsetzung vor. Auch im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung findet sich die Festlegung: „Zur Stärkung der Tarifbindung wird die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht.“ (S. 71) Das entspricht im Kern dem Ansatz des Fairer-Lohn-Gesetzes.

Die Bilanz der bisherigen Prüftätigkeit im Saarland ist für den Zeitraum 2014 bis April 2022 beachtlich:

- Insgesamt sind über 13.000 Vergabemeldungen eingegangen.
- Die Vergabemeldungen hatten ein Volumen von fast 6,2 Mrd. Euro, davon zu fast 5 Mrd. allein aus der Baubranche.
- Bisher wurden 784 Prüfungen durchgeführt. Sie betrafen 2.347 Personen und ein Auftragsvolumen von 250 Millionen Euro. Aus den Prüfungen resultierten Sanktionsstrafen im Umfang von 284.638 Euro.

- ¹ Vgl. Kaufmann, Klara/Kotte, Volker/Schwengler, Barbara/Wiethölter, Doris (2021): Regional unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten, Nürnberg (IAB-Forschungsbericht 10/2021).
- ² Nur auf Basis der vierjährig durchgeführten Verdienststrukturerhebung kann auf die Einkommensverteilung geschlossen werden. Letztmalig wurde sie 2018 durchgeführt. Seit Januar 2022 wurden die bisherigen Verdiensterhebungen in einer neuen Erhebung zusammengeführt. Daten hierzu lagen bei Drucklegung noch nicht vor.
- ³ Vgl. Ries, Karsten (2022): Für viele Einkommensbereiche sind 12 Euro ein Meilenstein. In: AK-Konkret 2/2022, S. 17.
- ⁴ Ries (2022), wie Fußnote 3.
- ⁵ Vgl. Bruckmeier, Kerstin/Lietzmann, Torsten/Walwei, Ulrich/Wiemers, Jürgen (2022): Reform der geringfügigen Beschäftigung. Stellungnahme des IAB zur Verbändeanhörung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum „Entwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ am 7.2.2022, Nürnberg (IAB-Stellungnahme 2/2022), S. 8.
- ⁶ Auch im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung wurden Befristungen im Öffentlichen Dienst eingeschränkt: „Damit der öffentliche Dienst als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangeht, schaffen wir die nur dort bestehende Möglichkeit der Haushaltsbefristung ab. Beim Bund als Arbeitgeber reduzieren wir die sachgrundlose Befristung Schritt für Schritt. Um Kettenbefristungen zu vermeiden, begrenzen wir mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre.“
- ⁷ DGB (21.03.2022): Leiharbeit / Zeitarbeit: Alle Infos zur Arbeitnehmerüberlassung, <https://www.dgb.de/schwerpunkt/ratgeber-ungesicherte-beschaeftigung/leiharbeit>.
- ⁸ Heining, Jörg/Jost, Oskar/Rossen, Anja/Roth, Duncan/Weyh, Antje (2021): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2021/2022: Viele Regionen erreichen 2022 wieder Vorkrisenniveau, Nürnberg (IAB-Kurzbericht 21/2021).
- ⁹ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (2021): Bericht an die Regierung des Saarlandes, Saarbrücken, S. 106.
- ¹⁰ In 2022 wurde wieder eine Aufstockungsbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse lagen bei Drucklegung aber noch nicht vor.
- ¹¹ Arbeitskammer des Saarlandes: AK-Betriebsbarometer 2022 (Daten noch nicht veröffentlicht).
- ¹² Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): Ausgewählte Ergebnisse der AK-Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit Saar 2019. Wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Download: [IndexGuteArbeitSaar2019_AK-Texte.pdf](https://www.arbeitskammer.de/indexgutearbeit-saar-2019-ak-texte.pdf) (arbeitskammer.de).
- ¹³ Arbeitskammer des Saarlandes (2019), wie Fußnote 12.
- ¹⁴ Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen die Beschäftigten ihre Belastungen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2018, Berlin, Mai 2019.
- ¹⁵ Siehe dazu ausführlicher Kapitel II.3.1.
- ¹⁶ <https://www.dgb.de/betriebsratswahl>.
- ¹⁷ www.best-saarland.de.
- ¹⁸ Vgl. Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021, S.112 ff.
- ¹⁹ Zum Fairer-Lohn-Gesetz siehe differenziert den Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021, S.114 ff.

3.3 Gleichstellung braucht eine Strategie

Die Corona-Krise hat die vielen noch ungeklärten Punkte in der Frauen- und Gleichstellungspolitik deutlich offengelegt. Die zu Anfang in der öffentlichen Debatte befürchtete Retraditionalisierung der Geschlechterrollen ist als ernst zu nehmende Gefahr zu betrachten – einige Autorinnen sehen sie bereits eingetreten. Dies macht sich vor allem an der Verteilung der Erwerbs- und der Sorgearbeit fest. Für das Saarland wird deutlich, dass der Weg zu mehr Gleichstellung nur über eine umfassende Landesstrategie gelingen kann – in der die verschiedenen Einzelmaßnahmen gebündelt und in ihrer Umsetzung überwacht werden.

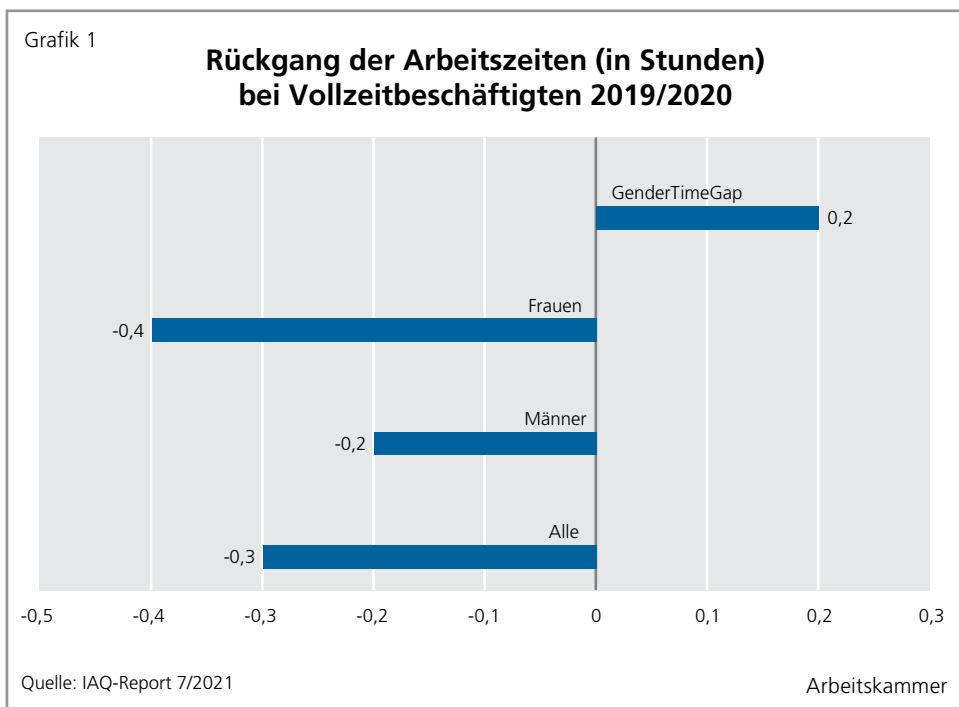
Die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt im Saarland war vor Beginn der Corona-Zeit rein quantitativ auf einem recht guten Weg, die Zahl der Beschäftigten stieg seit Jahren, auf den ersten Blick war viel Dynamik zu erkennen. Tatsächlich gab es auch dabei jedoch schon viele, vor allem qualitative Probleme, die nicht gelöst waren. Zu nennen sind hier die Rückstände bei der Erwerbsquote, Nachteile bei der Bezahlung, die Unterrepräsentanz in Führungspositionen, die einseitige Berufswahl und die vergleichsweise schlechte Bewertung vieler Frauenberufe. All diese problematischen Themen wurden durch die dann folgenden Ereignisse während der Krise noch deutlicher sichtbar. Und nicht nur das, viele einzelne Zusammenhänge verschärften sich sogar. In der gesellschaftspolitischen Debatte wird allgemein festgestellt, dass es durch die Krise zumindest in Teilen zu der schon zu Anfang vermuteten Rückwärtsentwicklung der Rollenverteilung gekommen ist.

Arbeitszeiten der (vollzeit-)beschäftigten Frauen rückläufig

Einzelne Punkte der Entwicklung lassen sich mit bundesweiten Daten sehr klar belegen. So stieg zum ersten Mal seit mehreren Jahren der Abstand zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen (Gender Time Gap) wieder an. Vor allem die vollzeitbeschäftigten Frauen reduzierten ihre Arbeitszeit, und zwar stärker als die Männer. Verschiedene coronabezogene Studien, z. B. des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) oder vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans Böckler Stiftung (WSI), ergaben, dass diese Arbeitszeitreduzierungen im Zeitvergleich der jüngsten Vergangenheit sehr ungewöhnlich waren und „selbst während der Wirtschaftskrise 2008/2009 geringer ausgefallen sind“.¹

Die Autorinnen gehen ferner davon aus, dass eine größere Arbeitszeitflexibilität bei der Bewältigung der Krise eine große Rolle gespielt hat. Daten des IAB zeigen, dass vor allem Eltern – und hier besonders Mütter – ihre Arbeitszeiten auf das Wochenende oder in den Abend verlagert haben.²

Möglicherweise haben diese Arbeitszeitreduzierungen mittel- und längerfristig negative Folgen für die Frauen. Schlimmstenfalls kann sich dadurch die ungewünschte Teilzeit im weiteren Berufsverlauf verhärten – zumal, wenn die Lage in den Betrieben angespannt ist und bleibt.



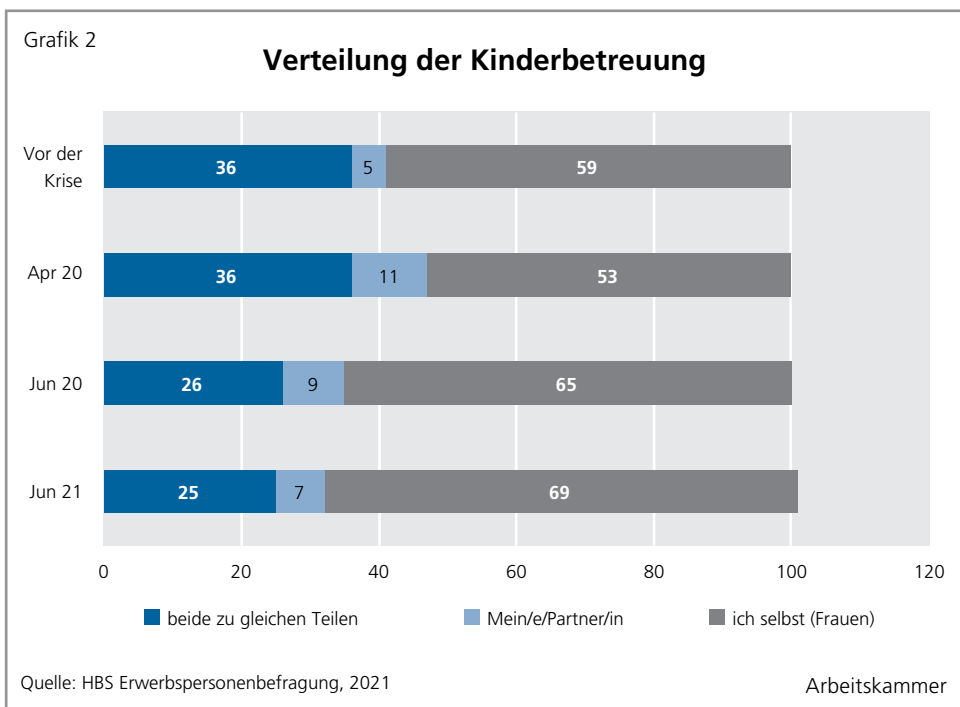
Unbezahlte Sorgearbeit stieg für die Frauen weiter an

Neben den beruflichen Verpflichtungen traten während der Pandemie die privaten Sorgearbeiten wieder stärker in den Vordergrund – ein Bereich, der ohnehin schon stärker bei den Frauen liegt. Bei teilweise coronabedingt geschlossenen Betreuungseinrichtungen und Schwierigkeiten mit der Pflege von Angehörigen wurden und werden diese Sorgearbeiten einseitig in Richtung der Frauen verschoben. Sah es zu Anfang der Pandemie noch so aus, als würden sich Männer stärker mit einbringen, so legte sich dieser Effekt rasch wieder, wie Erhebungen zeigen.

Passend dazu fallen die Ergebnisse anderer Studien aus, die belegen, dass es durch die Pandemie vor allem die Familien mit jungen Kindern und dort wiederum vor allem die Frauen sind, die die größten Belastungen zu tragen haben. Dies zeigen sowohl Daten des Wissenschaftszentrums in Berlin (WZB) als auch Erhebungen von anderen Forschungsinstituten, die die Zusammenhänge mit der Mehrfachbelastung der Frauen begründen, die durch die Pandemie noch verschärft wurde.³

Minijobs als große Verlierer der Krise

Wer in der Krise zuallererst und dabei deutlich verloren hat, sind die Minijobberinnen und Minijobber. Diese werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Die Zahl der ausschließlichen Minijobs bei Frauen war im Jahr 2020 um rund 4.000 gesunken. Nach einem Tiefpunkt im Dezember



2020 mit rund 34.600 stieg die Zahl in dieser Beschäftigungsform dann erneut an. Zuletzt (im Juni 2021) lag sie mit 34.800 aber deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau.⁴ Problematisch ist der nach wie vor hohe Frauenanteil im ausschließlichen Minijob (rund 60 %). Die Frauen folgen durch die Steuer- und Beitragsfreiheit (abgesehen von der freiwilligen Rentenversicherung) dem Anreiz, ihre Erwerbstätigkeit lediglich als „Zuverdienerin“ auszuüben. Die bestehenden Regelungen wirken wie eine Barriere bezüglich des Umfangs, aber auch der Qualität dieser Beschäftigung und verhindern sehr häufig, dass das Arbeitsangebot der Frauen ausgeweitet wird. Bei gleichzeitigem sich verschärfendem Fachkräftemangel wird deutlich, wie wenig zeitgemäß diese Regelung ist.

Die bisherigen Beschlüsse der neuen Bundesregierung mit einer Erhöhung der Verdienstgrenze auf 520 Euro (statt 450 Euro) gehen aus Sicht der Arbeitskammer und der Gewerkschaften daher in die völlig falsche Richtung. Jetzt wäre endlich der Zeitpunkt gekommen, um Minijobs abzuschaffen, stattdessen wird der Rahmen, innerhalb dessen Minijobs möglich sind, sogar noch ausgeweitet.

Landespolitik braucht eine Gleichstellungsstrategie aus einem Guss

Gleichstellung von Frauen – nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern gesamtgesellschaftlich – ist eine politische Aufgabe, die an vielen verschiedenen Stellen ansetzen muss. Dabei besteht schnell die Gefahr, dass es zu Stückwerk innerhalb von politischen (Einzel-)Maßnahmen kommt. Gerade die

Erfahrungen der letzten beiden Jahre aber zeigen, wie wichtig ein aufeinander abgestimmtes Handeln in den verschiedenen Politikfeldern ist.

So setzt die EU mittlerweile auf eine Gleichstellungsstrategie – der Bund hat dieses Konzept seit Mitte 2020 übernommen.⁵ Eine solche Strategie ermöglicht es, die unterschiedlichen Themen zur Gleichstellung voranzubringen und sinnvoll zusammenzuführen. Die Bundesregierung spricht in diesem Zusammenhang sogar von einem „Jahrzehnt der Gleichstellung“, das mittels dieser Strategie eingeläutet werden soll. Innerhalb der ressortübergreifenden Bundesstrategie zur Gleichstellung wurden neun Ziele definiert und festgelegt, mit welchen Maßnahmen (67 an der Zahl) die Bundesregierung diese Ziele erreichen will. Die Beiträge der einzelnen Ressorts werden zu einer Gesamtstrategie der Bundesregierung gebündelt.

Im Rahmen dieser Strategie gelang es 2021 außerdem, eine „Bundesstiftung Gleichstellung“ auf den Weg zu bringen. Diese formiert sich aktuell und fängt nach und nach mit der praktischen Arbeit an – angelehnt an Vorbilder anderer themenspezifischer Institute wie dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) –, wenn auch (leider) mit weniger Handlungsraum. Schwerpunkt dabei wird es unter anderem sein, Informationen zur Gleichstellung, z. B. aus Statistiken, aber auch aus bestehenden Initiativen, zu bündeln und zur allgemeinen Verfügung zu stellen.⁶

Dem Vorbild der Gleichstellungsstrategie folgen mehr und mehr Bundesländer in ihrem eigenen Regierungshandeln, wie Berlin oder Hamburg.⁷ Das Saarland sollte sich mit seiner neuen Landesregierung ebenfalls auf den Weg machen, die verschiedenen Maßnahmen in ein ressortübergreifendes Gesamtpaket zu packen. Die bisher vorliegenden Wahlprogramme der Parteien lassen solche Pläne realistisch erscheinen. Der Vorteil eines übergreifend abgestimmten Vorgehens liegt darin, dass die Maßnahmen zentral zusammengefasst werden. Sie können in ihrer Umsetzung aufeinander abgestimmt und angepasst werden. Außerdem wird es möglich, eine Zielerreichung zu definieren, diese Ziele im Zeitablauf zu überprüfen und gegebenenfalls nachzusteuern.

Viele einzelne Themen der Steuerung des Arbeitsmarktes sind weiterhin auf Bundesebene verortet (z. B. Minijobs, Entgelttransparenzgesetz). Dennoch würde ein systematischer Gleichstellungsplan, der die für das Land möglichen Aktionen und Maßnahmen bündelt, auch dafür sorgen, dass bundespolitische Themen deutlicher werden – die man dann in Richtung Bundesregierung klar formulieren kann.

Themenfelder für eine Gleichstellungsstrategie

Die Themenfelder für die Strategie sind nicht neu. Beispielhaft wären hier folgende Oberthemen zu nennen, unter die sich weitere Themen gruppieren:

■ Gleichstellung als fester Bestandteil des Regierungshandelns

- Voraussetzung für ein gleichstellungsgerichtetes Regierungshandeln ist, dass dieses Prinzip selbstverständlicher Teil der Politik wird.⁸ Zu überlegen wären daher konkret ein sogenann-

ter Gleichstellungsscheck, der sämtliche neue Regelungen auf deren Auswirkungen für beide Geschlechter überprüft – wie er auf Bundesebene schon beschlossen ist. Beispielsweise würden dann im Falle eines Corona-Konjunkturpakets auch dessen Auswirkungen für die Frauen hinterfragt werden.

- Außerdem gehört es (selbstverständlich) dazu, dass Verwaltungen in ihrem Handeln als Vorbild für die übrigen Wirtschaftsbetriebe fungieren. Diesem Anspruch versuchen die Landesbehörden aktuell mit Hilfe des Landesgleichstellungsgesetzes schon zu entsprechen. Aber auch dieses Feld würde durch eine ausgesprochene Strategie sicherlich noch expliziter ins Bewusstsein und damit ins Handeln vordringen. Zu erwähnen ist z. B. eine stärkere Umsetzung der Parität in den öffentlichen Gremien, die bisher oft noch nicht realisiert ist.

Bundesländer mit besonders ausgereiften Strategien, wie beispielsweise Hamburg, haben sogar ein gesondertes Instrument, den sogenannten Gleichstellungsmonitor, der landesseitig regelmäßig die einzelnen Felder erhebt und bewertet.

■ Umverteilung von Sorgearbeit

- Kinderbetreuung ist bedarfsgerecht auszubauen und zu sichern. Wie hoch ihre Bedeutung ist, wurde nicht zuletzt durch die Corona-Krise deutlich.
- Väterarbeit muss verstärkt und unterstützt werden: Die Zahl der Männer in Elternzeit ist zu erhöhen, das Saarland belegt hier seit Jahren den letzten Platz.
- Die Bildungsprozesse entlang der kompletten Bildungskette müssen stärker gendersensibel ausgerichtet werden. Geschlechterstereotype werden sehr stark von Bildungsinstitutionen geprägt.⁹ Nicht zuletzt wirkt sich dies auf die Berufs- und Studienwahl und die spätere soziale Absicherung aus.

■ Sensibilisierung der Betriebe und der Wirtschaft

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist im Saarland noch immer unterdurchschnittlich.
- Es braucht Kampagnen und Maßnahmen zusammen mit den Betrieben, die die guten Beispiele für die Erfolge von Frauen sichtbar machen und damit Außenwirkung entfalten können.
- Der Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach Erziehungs- und Pflegezeiten muss verbessert werden. Denkbar sind mehr spezielle Weiterbildungs- und Mentoringmaßnahmen und deren Begleitung.

- Maßnahmen zur Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit sind auch im kleinen Rahmen zu hinterfragen und anzugehen (Stichwort „Entgeltcheck“).
- Frauen müssen mit entsprechenden Programmen verstärkt ermutigt werden, selbst Betriebe zu gründen oder andere zu übernehmen.

■ Arbeitsmarktpolitik schärfen

- Wie werden mehr abschlussbezogene Qualifikationen für Frauen (auch in Teilzeit) möglich? Dies muss eine feste Frage in der Arbeitsmarktpolitik des Landes sein.
- Die Beratungsstruktur für Frauen, z. B. durch die Netzwerkstelle Frauen im Beruf, muss stabilisiert und verstetigt werden. Diese zeigt zusammen mit den angeschlossenen Beratungsstellen in den Kreisen sehr deutlich den zusätzlichen Beratungsbedarf von Frauen auf.¹⁰
- Alleinerziehende brauchen bei all dem einen besonderen Fokus.

Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB)

Sie ist ein gutes Beispiel für ein landespolitisches Projekt, das die Erwerbstätigkeit von Frauen generell fördert. Sie flankiert und koordiniert die mittlerweile in allen Landkreisen existierenden regionalen Beratungsstellen. Dort erhalten alle Frauen Unterstützung, die zum Thema Erwerbstätigkeit bzw. Existenzgründung Beratungsbedarf haben. Es zeigt sich, dass durch Corona der Beratungsbedarf weiter anwächst. Genau deshalb ist es sehr zu begrüßen, dass man den Frauen diese zusätzlichen Anlaufstellen bietet, die ihnen weiterhelfen und ein eventuelles Zurückziehen in die Stille Reserve des Arbeitsmarktes verhindern können. Angesichts der aktuellen Zuspitzung der Situation (vor allem durch Corona) und der Befürchtungen in puncto Gleichstellung ist es auf mittlere Sicht anzustreben, diese Projekte seitens des Landes zu verstetigen.

■ Gendergerechtes Gesundheitssystem

- Abseits der Fragen des Arbeitsmarktes und der Erwerbstätigkeit stellt sich außerdem das Thema, wie das Gesundheitssystem geschlechtergerechter aufgestellt werden kann. Viele Studien zeigen, wie ungleich die Voraussetzungen in der Medizin sind und welche Auswirkungen es hat, wenn medizinische Lehre sich nur auf „den männlichen Körper“ ausrichtet und die Unterschiede zum weiblichen häufig gar nicht gesehen werden.

■ Gesamtstrategie Gewalt gegen Frauen

– Ähnlich ist es mit den Fragen der Gewalt gegen Frauen. Jeden dritten Tag wird in Deutschland eine Frau von ihrem (Ex-)Partner ermordet – ein unhaltbarer Zustand. Daher ist es sehr zu begrüßen, dass in diesem Teilbereich jetzt eine konsequente Umsetzung der sogenannten Istanbul-Konvention zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen auf Landesebene eingeplant wurde. Solche zusätzlichen Strukturen sind ein großer Schritt in Richtung Hilfe und Unterstützung von Frauen in Notlagen. Auch in diesem Bereich setzt sich die Erkenntnis durch, dass es nur mit strukturierten Strategien vorwärtsgehen kann.

¹ Kümmerling, Angelika; Schmieja, Vanessa: Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor, IAQ Report 07/2021.

² Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Susanne Wanger und Stefanie Wolter. 2021b. „Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert. IAB-Forum vom 20. Juli 2021 <https://www.iab-forum.de/nine-to-five-war-gestern-in-der-pandemie-haben-viele-beschaeftigte-ihre-arbeitszeiten-verlagert/?pdf=22481> (22.07.2021).

³ <https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/corona-pandemie-schlaegt-eltern-auf-die-psyche> und: <https://de.statista.com/statistik/info/unser-research-versprechen> und <https://www.iab-forum.de/arbeit-und-familie-im-lockdown-rolle-rueckwaerts-fuer-frauen/> (Einträge vom 14.03.2022).

⁴ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2021.

⁵ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundeskabinett-gleichstellungsstrategie-frauen-maenner-158326> (Eintrag vom 23.03.2022).

⁶ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/bundesstiftung-gleichstellung> (Eintrag vom 23.03.2022).

⁷ <https://www.hamburg.de/gleichstellung/> (Eintrag vom 23.03.2022).

⁸ Schon vor vielen Jahren wurde dieses Prinzip unter dem Begriff „Gender-Mainstreaming“ in die Debatte eingeführt.

⁹ Vgl. dazu Kapitel I.10.5 des vorliegenden Berichtes: Gendersensible Bildung für Gleichstellung ein Muss.

¹⁰ Siehe dazu: <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/frauen-im-beruf-fib/> (Eintrag vom 23.03.2022).

4. Sozialpolitik

4.1 Wachsende Armut – Herausforderung für die neue Landesregierung

Krisenzeiten erfordern eine Politik der sozialen Sicherheit. Steigende Inflation, kriegsbedingte Fluchtbewegungen, anhaltende Pandemie und transformationsbedingte Arbeitsmarktprobleme verstärken die Armut auch im Saarland. Die saarländische Landesregierung ist aufgefordert, den Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut ressortübergreifend und mit Beteiligung der sozialen Akteure an die neuen Herausforderungen anzupassen. Die bisherigen vier Schwerpunkte – bezahlbarer Wohnraum, Kinderarmut und Bildung, Langzeitarbeitslosigkeit, Mobilität und Infrastruktur – sollten um den Aktionsschwerpunkt „Gesundheit“ ergänzt werden.

Corona-Pandemie, gerissene Lieferketten und steigende Energiepreise haben bereits zu Beginn des Jahres zu einem deutlichen Anstieg der Inflation geführt. Das Leben in Deutschland hat sich nach Beginn des Ukraine-Kriegs weiter sprunghaft verteuert. Das betrifft besonders die Preise für Strom, Gas, Heizen und die Mobilität, aber auch für Lebensmittel und das Wohnen – also vor allem die Grundbedürfnisse. Menschen mit geringem Einkommen können sich oft grundlegende Dinge nicht mehr leisten.

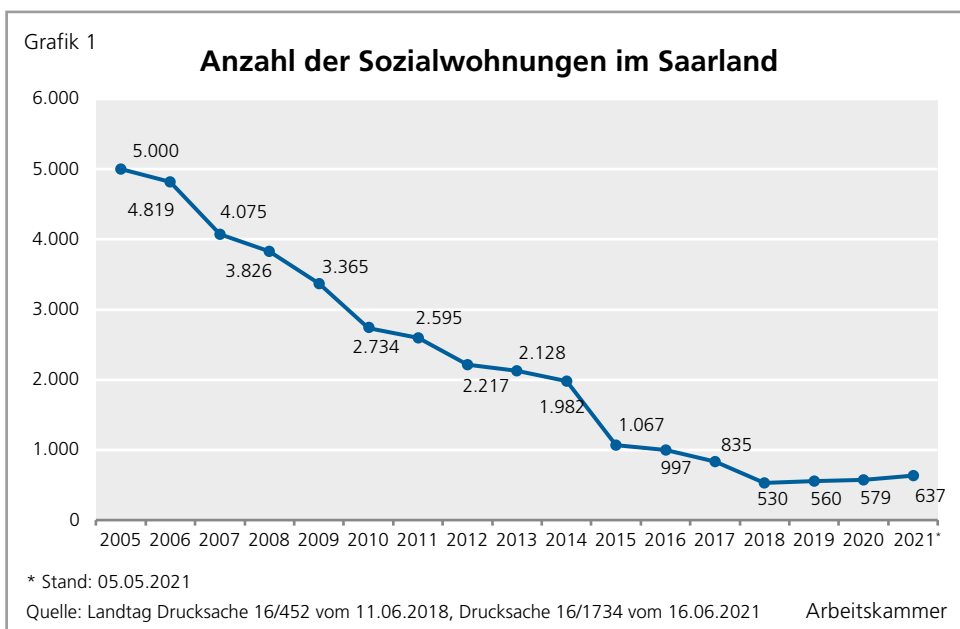
Die soziale Spaltung in unserer Gesellschaft hat durch die Pandemie erheblich zugenommen. Während der Staat 44 Mrd. Euro für Kurzarbeitergeld ausgegeben hat, sind die Gewinne explodiert und die soziale Ungleichheit ist größer geworden. Trotz relativ guter wirtschaftlicher Entwicklung im Zeitraum 2013 bis 2019/2020 hat sich die Armut im Saarland bereits vor der Corona-Pandemie verschärft und die Schere zwischen Arm und Reich hat sich weiter geöffnet. Das belegen die Ergebnisse des Zweiten Armuts- und Reichtumsberichts (2. ARB) für das Saarland eindrücklich.¹ Fast alle wichtigen Armutsindikatoren sind im Betrachtungszeitraum 2013 bis 2019/2020 auf hohem Niveau gleich geblieben oder haben sich sogar verschlechtert.

Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht zeigt Probleme im Saarland auf

Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht für das Saarland zeigt zentrale Probleme und dringende Handlungsbedarfe insbesondere in folgenden Bereichen auf:

- Geringe Bildung bedeutet schlecht bezahlte Arbeitsplätze und erhöhtes Armutsrisiko. Eine qualifizierte Bildungsunterstützung muss möglichst früh anfangen und ganzheitlich angelegt sein und z. B. auch sozialräumliche, gemeinwesenorientierte Unterstützung der Familien und des Quartiers umfassen.

- Die Veränderungen in der Wirtschaft und die absehbaren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze im Saarland stehen in engem Zusammenhang mit wachsenden sozialen Armutsproblemen, z. B. verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit.
- Durch Zuwanderung – aktuell: Geflüchtete und Vertriebene aus der Ukraine – wird das Saarland multikultureller. Diese Chance – um dem oft beschworenen Fachkräftemangel zu begegnen – muss durch vereinfachte Integration und den Abbau bürokratischer Hemmnisse, z. B. die Einrichtung weiterer Standorte der Ausländerbehörde, genutzt werden.
- Frauen, besonders ältere (65 Jahre und älter), sind stärker von Armut betroffen als Männer. Die Bewertung der Lebensleistung von Frauen, z. B. durch Erziehungszeiten und Pflegezeiten, muss im Rentensystem besser anerkannt werden.
- Armutsgefährdung und Gesundheit stehen in engem Zusammenhang. Um dem entgegenzuwirken, sollte die Gesundheitsprävention, z. B. Gesundheitsprojekte in Schulen, regelmäßige Gesundheitschecks bei Erwachsenen durch die Krankenkassen, angeregt und finanziert werden.
- Der Rückgang der Sozialbindung im Wohnungsbau – von 5.000 Mietwohnungen im Jahr 2005 auf 530 Mietwohnungen im Jahr 2018 – ist beschämend. Der leichte Anstieg bis Mai 2021 auf 637 Sozialwohnungen zeigt, das Umsteuern ist zu langsam (siehe Grafik 1). Wir brauchen einen Masterplan für eine neue Wohnungspolitik im Saarland, auch um vorhandene Leerstände nutzen zu können.²



- Soziale Brennpunkte sollten kleinräumig stärker identifiziert und aufgeschlüsselt werden. Eine stärker am Sozialraum orientierte Sozialpolitik ist dringend von Nöten.
- Kinderreiche Familien sind besonders armutsgefährdet. Kinder zu haben, darf aber in Deutschland niemals ein Grund für Armutsgefährdung sein. Deshalb ist bundesweit eine Kindergrundsicherung einzuführen.

So wichtig die Ergebnisse des 2. ARB sind, so bleibt doch die Vorgehensweise bei der Erstellung zu kritisieren. Die Arbeitskammer hat in einer gemeinsamen Stellungnahme mit den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Organisationen darauf hingewiesen, dass trotz frühzeitiger Auftragsvergabe der Bericht nicht mehr in der abgelaufenen Legislaturperiode veröffentlicht wurde.³ Zudem fehlten Aussagen zu den sozialen Folgen der Pandemie, eine Evaluation der Maßnahmen des Aktionsplans und fundierte Handlungsempfehlungen.

Besonders dringlich: Energiesicherung

Menschen mit niedrigem Einkommen sind besonders stark von den aktuell extremen Preissteigerungen im Energiebereich getroffen. Hinzu kommt: Strom, Heizung, Lebensmittel, die fair und umweltbewusst hergestellt werden, und Verkehr oder die Mieten in energieeffizienten Gebäuden müssen für die Menschen auch bezahlbar sein und bleiben.

Schon in der vergangenen Legislaturperiode wurde im Saarland das Konzept der Energiesicherungsstelle mit der Einrichtung der Steuerungsstelle bei der Verbraucherzentrale und der Bereitstellung der Mittel für den Notfallfonds auf den Weg gebracht. Allerdings stockte die praktische Umsetzung.

Angesichts der aktuell enorm steigenden Energiekosten fordert die Arbeitskammer ein einjähriges Moratorium für Energiesperren im Saarland. Diese Zeit sollte genutzt werden, um das „Konzept gegen Energiesperren“ weiterzuentwickeln und wirksam umzusetzen. Es sind alle Energiearten (Strom, Gas, Heizen) und auch Wasser miteinzubeziehen. Notwendig ist zudem eine verbindliche verantwortliche Beteiligung der Energieversorger. Das beinhaltet auch deren finanzielle Beteiligung am Notfallfonds (50 %): Schließlich profitieren auch die Versorger davon, wenn Kunden in der Lage sind, ihre Rechnungen zu bezahlen.

Energie-Entlastungspakete der Bundesregierung: Defizite bei Geringverdienern

Die beiden von der Bundesregierung beschlossenen Entlastungspakete sollen einen Teil der Mehrausgaben durch höhere Energiekosten ausgleichen. Die mit dem Familienzuschuss, der Energiepreispauschale, der Einmalzahlung für Transferleistungsbezieher und dem Tankrabatt beschlossenen vier Maßnahmen werden für viele eine spürbare und kurzfristige Entlastungswirkung haben.

Gleichwohl bleibt gerade bei armen Haushalten eine spürbare Lücke. Statt diejenigen zu entlasten, die wirklich Hilfe benötigen – Rentnerinnen und Rentner, Geringverdienende, Empfängerinnen und Empfänger von Sozialleistungen –, werden auch viele bedacht, die bereits über hohe Einkommen verfügen. So sollten generell die realen Kosten für Energie und Lebensmittel zugrunde gelegt werden, wenn die Regelsätze für Hartz IV und die Grundsicherung im Alter berechnet werden. Entsprechend höher müssten diese Sätze dauerhaft sein. Eine einmalige Unterstützung etwa für Wohngeldbeziehende hilft zwar kurzfristig, aber verbessert nicht dauerhaft ihre Situation.

Vorschläge für eine zukünftige Armutsbekämpfung im Saarland

„Unser Ziel bleibt unverändert: Wir wollen die Armut im Saarland wirksam bekämpfen.“⁴ Die Arbeitskammer schlägt – in Übereinstimmung mit den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Organisationen im Beirat zur Armutsbekämpfung – als Grundlage für eine systematische Armutsbekämpfung im Saarland vor, dass

- die neue Landesregierung bis Ende 2022 die Fortschreibung eines finanziell abgesicherten Aktionsplans zur Bekämpfung von Armut im Saarland vorlegt. Darin sollen konkrete Verantwortlichkeiten, ein Zeitplan und Zielvereinbarungen auf Landesebene und Bundsratsinitiativen auf Bundesebene festgelegt werden. Die bisherigen vier Themenschwerpunkte (Bezahlbarer Wohnraum, Kinderarmut und Bildung, Langzeitarbeitslosigkeit, Mobilität & Infrastruktur) sollten um den Aktionsschwerpunkt „Gesundheit“ ergänzt werden.
- unter Beteiligung der Mitglieder des „Beirats zur Armutsbekämpfung“ aktuelle Handlungsbedarfe festgestellt und aktualisierte sowie neue Maßnahmen entwickelt werden. Notwendig ist eine ganzheitliche, ressortübergreifende Strategie.
- die Mittel im Armutsfonds handlungsorientiert aufgestockt werden.
- ein jährliches Monitoring des Aktionsplans während der Legislaturperiode erfolgt, um die konkreten Maßnahmen regelmäßig bewerten und gegebenenfalls nachsteuern zu können.
- die (externe) Armuts- und Reichtumsberichterstattung für das Saarland als wichtige Basis für die Entwicklung und Steuerung von politischen Maßnahmen gegen Armut fortgesetzt wird. Ergänzt werden sollte die Berichterstattung künftig um die Landkreise bzw. die kommunale Ebene, die mit einer Berichterstattung über die wirtschaftliche Entwicklung verbunden wird: Soziale Brennpunkte können so stärker identifiziert und aufgeschlüsselt werden, um eine stärkere am Sozialraum orientierte Sozialpolitik zu ermöglichen.
- der 3. Armuts- und Reichtumsbericht in der Mitte der Legislaturperiode, im 3. Jahr, vorgelegt wird. Damit kann eine erste Bewertung der Maßnahmen des Aktionsplans erfolgen und eine Nachsteuerung noch im Laufe der Legislatur erfolgen.

Die Arbeitskammer bietet – gemeinsam mit den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Organisationen im Beirat zur Armutsbekämpfung – ihre Expertise bei der Erarbeitung weiterer Schritte der Armutsbekämpfung im Beirat auf der Grundlage des eigenen Erfahrungshintergrunds an. Gleichwohl gilt: Die politische Verantwortung für die Armutsbekämpfung im Saarland liegt bei der Landesregierung!

Armut bedeutet nicht nur materielle Not, sie zieht auch einen Rattenschwanz an mangelnder sozialer Teilhabe, einer gefährdeten Gesundheit und schlechten Bildungschancen nach sich. Sie befeuert eine gespaltene Gesellschaft und gefährdet die Demokratie.

¹ Vgl. Behrend, Rainer; Bergmann, Agnes; Faik, Jürgen; Wiegel, Constantin: 2. Armuts- und Reichtumsbericht für das Saarland. Unveröffentlichter Entwurf vom März 2022.

² Vgl. Saarbrücker Zeitung vom 05.04.2022: Pfiffiges Projekt gegen Sozialwohnungsnot.

³ Vgl. Gemeinsame Stellungnahme der Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat zur Armutsbekämpfung zum Entwurf „2. Armuts- und Reichtumsbericht für das Saarland“ für die Sitzung des Beirats zur Armutsbekämpfung am 06.04.2022.

⁴ Saarland Sozialgipfel: Positionspapier zur Landtagswahl 2022. Den sozialen Zusammenhalt stärken – Gerechtigkeit und Solidarität erneuern. 01.02.2022.

4.2 Rentenentwicklung im Saarland – Aktienrente als Perspektive?

Im Saarland sind die Renten auch wegen der Probleme beim Altersübergang viel zu niedrig. Die Altersarmutsgefährdung ist insbesondere bei vielen Frauen dramatisch. Die Landesregierung sollte bereits im Erwerbssystem ihre Anstrengungen zur Verbesserung der Verdienste von Frauen verstärken und die alterngerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen systematisch unterstützen. Bundespolitisch ist es notwendig, das Sicherungsniveau zu erhöhen, Maßnahmen zur Gestaltung des Rentenübergangs anzugehen und die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken. Letzteres durch eine Abkehr von der Beitragssatzfixierung und auch durch die Umlenkung von Riester-Fördermitteln zur notwendigen Erhöhung des Bundeszuschusses und zur Refinanzierung des neuen aktienbasierten Kapitalstocks der gesetzlichen Rentenversicherung: Wenn schon Aktien, dann sollen alle profitieren.

Im Folgenden werden zunächst die Höhe und die Verteilung der gesetzlichen Renten im Saarland dargestellt und bewertet. Basierend auf dieser empirischen Bestandsaufnahme werden aktuelle rentenpolitische Themen diskutiert: Sollte die Altersgrenze flexibilisiert, eine Mindestrente eingeführt oder der Altersübergang anders gestaltet werden? In welchem Umfang sind Verbesserungen von der Grundrente zu erwarten? Schließlich wird gefragt, wie die rentenpolitischen Perspektiven im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung zu bewerten sind? Neu ist hier insbesondere der Einstieg in die Aktienrente, mit dem ein neuer auch aktienbasierter Kapitalstock innerhalb der bisher ausschließlich umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) geschaffen wird.

Altersrenten der Frauen nicht einmal halb so hoch wie die der Männer

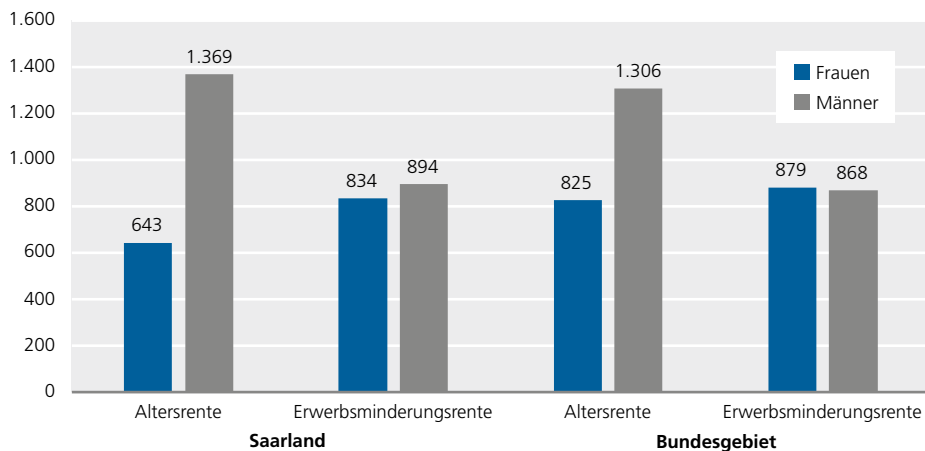
Nach aktueller Datenlage für das Jahr 2020 beziehen 70 % der Rentnerinnen und Rentner (im Rentenbestand) im Saarland eine Altersrente, für die das Eintrittsalter ab dem Jahr 2012 vom 65. auf das 67. Lebensjahr bis 2029 angehoben wird. Die durchschnittlichen Altersrenten der Männer im Rentenbestand betragen 1.369 Euro (vgl. Grafik 1).¹ Sie lagen, wie in den Vorjahren, leicht über dem Niveau im Bundesgebiet (1.306 Euro), dies auch wegen der höheren Knappheitsrenten im Saarland, deren Anzahl aber abnimmt.

Dagegen sind die Altersrenten der Frauen im Saarland mit durchschnittlich 643 Euro deutlich niedriger und erreichen lediglich 47 % des Niveaus der Männer. Außerdem sind sie deutlich niedriger als die Altersrenten der Frauen im Bundesgebiet, die mit 825 Euro auf 67 % des Niveaus der Männer kommen. Ein Blick auf die Neurenten bringt nun folgendes Bild: Zunächst sind die durchschnittlichen Altersrenten der Männer im Rentenzugang mit 1.236 Euro fast 10 % niedriger als die Bestandsrenten, auch wenn sie immer noch geringfügig über dem Niveau der Altersrenten im Bundesgebiet liegen (vgl. Grafik 2).

Grafik 1

Rentenhöhe der Rentenempfänger 2020

(in Euro)



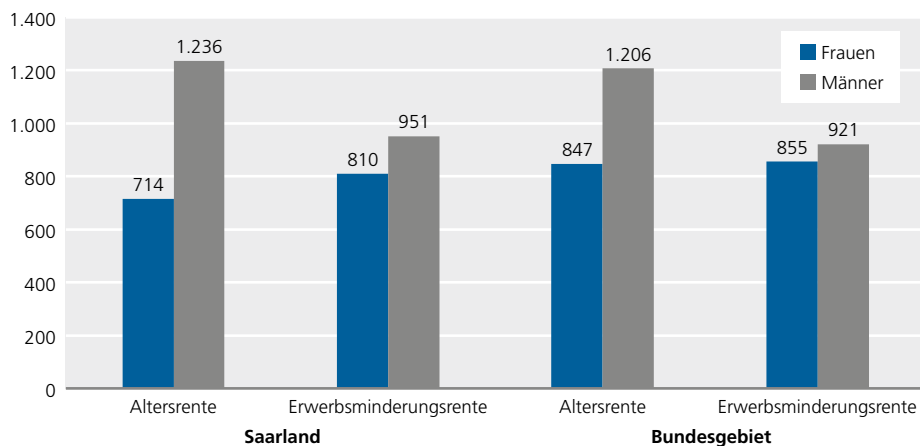
Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Arbeitskammer

Grafik 2

Rentenhöhe der Rentenzugänge 2020

(in Euro)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung

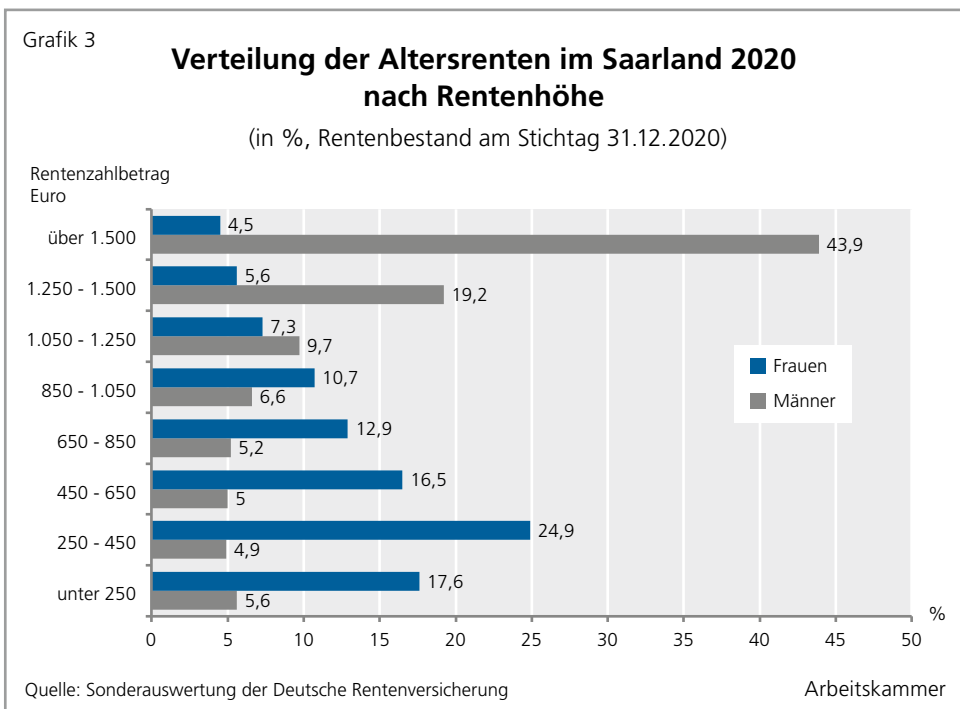
Arbeitskammer

Bei den Neurentnerinnen sind dagegen die Altersrenten mit 714 Euro rund 11 % höher im Rentenbestand. Die Frauen haben also aufgeholt und erreichen damit ein Niveau von 57 % der Altersrenten der Männer im Rentenzugang. Dennoch: Im Bundesgebiet kommen die Frauen auf durchschnittlich 847 Euro, damit auf 70 % des Niveaus der Männer. Hier zeigt sich erneut, dass die Erhöhung des Erwerbsarbeitsvolumens der Frauen gerade im Saarland von zentraler Bedeutung ist!

Erwerbsminderungsrenten auch im Bestand erhöhen

Gesundheitliche Probleme bilden einen häufigen Grund für einen frühzeitigen Renteneintritt. Erwerbsminderungsrenten machen etwa 8 % des Rentenbestandes (bzw. 13 % der Neurenten) aus. Darunter war die Diagnose „Psychische Störung“ im Jahr 2020 in 42 % der Fälle der mit Abstand häufigste Grund für die verminderte Erwerbsfähigkeit.² Die finanzielle Situation bei Erwerbsminderungsrente ist aufgrund der sehr niedrigen Höhe dramatisch: Die Erwerbsminderungsrenten der Männer im Rentenbestand lagen im Jahr 2020 bei nur 894 Euro, bei den Frauen bei 834 Euro.

Im Rentenzugang waren die Erwerbsminderungsrenten der Männer mit durchschnittlich 951 Euro erstmals höher als im Rentenbestand, dies auch, weil im Jahr 2018 Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten beschlossen wurden, allerdings nur für Neuzu-



gänge, während die Bestandsrenten außen vor blieben.³ Im Ergebnis sind die Erwerbsminderungsrenten der Frauen und Männer im Rentenzugang im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um ca. 9 % gestiegen, lagen bei den Frauen mit 810 Euro aber immer noch unterhalb der Bestandsrenten. Es zeigt sich also, wie wichtig es ist, Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten im Bestand anzugehen, wie im aktuellen Koalitionsvertrag 2021 der Bundesregierung vorgesehen.⁴

Fast drei Viertel der Frauen erzielen Altersrenten unterhalb des Grundsicherungsniveaus

Insgesamt liegen bei den Frauen die Altersrenten und die durchschnittlichen Erwerbsminderungsrenten auf Höhe der Grundsicherungsleistungen.⁵ Aber: Bei den Angaben für die Zahlbeiträge handelt es sich immer um Durchschnittswerte. Die prozentuale Verteilung der Altersrenten (im Rentenbestand, ohne Hinterbliebenenrenten) zeigt auf, dass rund 83 % der Frauen einen Rentenzahlbetrag von unter 1.050 Euro erhalten, wohingegen es bei den Männern nur 27 % sind (vgl. Grafik 3). Dramatisch ist, dass 43 % der Frauen lediglich über eine Altersrente von unter 450 Euro verfügen, bei den Männern sind dies 11 %. Rund 72 % der Frauen und 21 % der Männer haben Altersrenten von bis zu 850 Euro und verbleiben damit im Grundsicherungsbereich.

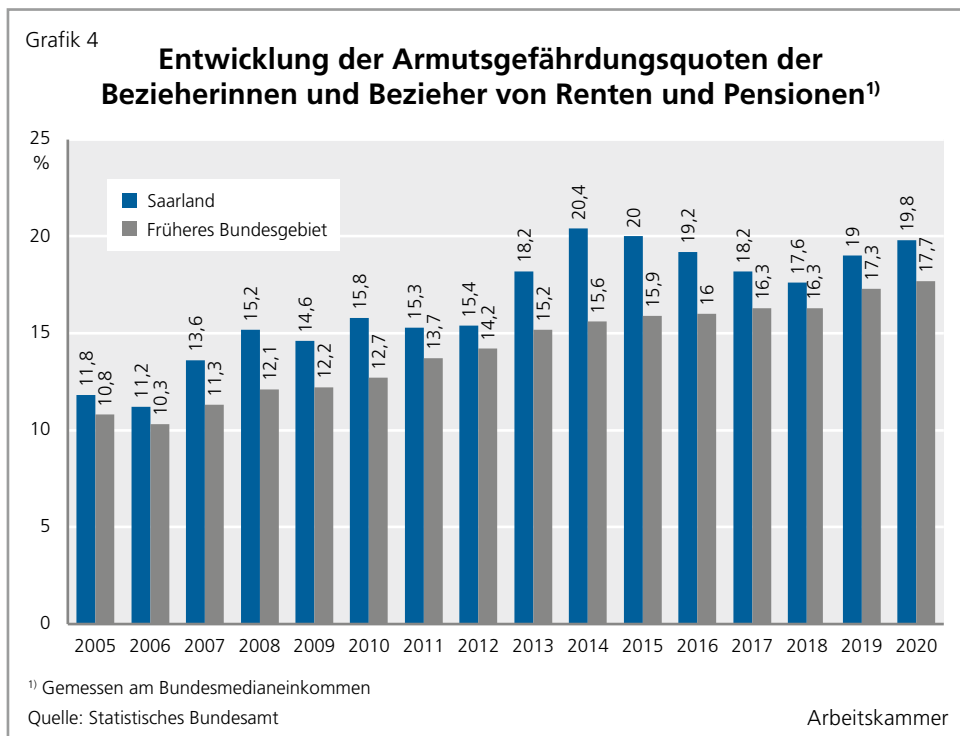
Nun ließe sich argumentieren, dass allein die Höhe der Altersrenten nicht ausreichend aussagekräftig ist, wenn zum Beispiel Rentnerinnen noch mit ihren Männern zusammenleben und sich die gemeinsame Rente teilen bzw. wenn dem nicht mehr so ist, die Frauen zusätzlich Hinterbliebenenrenten beziehen. Tatsächlich bezieht im Jahr 2020 etwa ein Viertel der Rentenempfängerinnen und -empfänger im Saarland eine Hinterbliebenenrente.⁶ Deren Höhe beträgt zumeist 55 % der Rente der/des Verstorbenen. Damit käme eine Rentnerin mit einer eigenen durchschnittlichen Altersrente insgesamt auf 1.396 Euro.⁷ Es verbleiben aber immer noch drei Viertel der Rentenbezieherinnen und -bezieher ohne Hinterbliebenenrente. Mit dem sogenannten Rentensplitting bestand bisher die Möglichkeit, bei Paaren Rentenansprüche aus der Zeit der Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft aufzuteilen, womit zugleich der Anspruch auf Hinterbliebenenrente erlischt. Das Rentensplitting lohnt sich für einkommensstarke Rentner, die aufgrund des eigenen hohen Einkommens keine Hinterbliebenenrente erhalten. Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung ist nun angekündigt, das Rentensplitting über die jährliche Renteninformation bekannter zu machen und die Möglichkeit auch unverheirateten Paaren einzuräumen. Damit wird die Möglichkeit eingeräumt und erweitert, bei Wunsch einen Ausgleich innerhalb der Partnerschaft herzustellen, auch wenn damit die eigenständige Absicherung unabhängig von der Partnerschaft nicht verbessert wird, die bei einer Trennung wichtig wäre, denn bei unverheirateten Paaren gibt es ja keinen Versorgungsausgleich.

Niedrige gesetzliche Renten werden in der öffentlichen Debatte häufig auch damit relativiert, dass eine lebensstandardsichernde Alterssicherung ohnehin nur im Rahmen des Drei-Säulen-Modells aus gesetzlicher Rentenversicherung (bzw. Beamtenversorgung und Berufsständische Versorgung), betrieblicher Altersversorgung und privater Vorsorge möglich sei, Rentenbezieher oft auch über weitere Einnahmequellen, wie Erwerbseinkommen oder Mieteinnahmen, verfüg-

ten und niedrige Rentenzahlbeträge bei Eigenheimbesitz weniger problematisch seien. Das mag für einen Teil der Rentenbezieher zutreffen, aber eben nicht für die Mehrzahl, denn für diese basieren die im Erwerbsleben erzielten niedrigen Rentenanwartschaften auf Durchschnittsverdiensten, die nur einen begrenzten Spielraum für die betriebliche und private Altersvorsorge sowie für Immobilienerwerb erlaubt haben. Dies gilt insbesondere für die Mehrzahl der Frauen.

Altersarmut betrifft ein Fünftel der Bezieherinnen und Bezieher von Renten und Pensionen

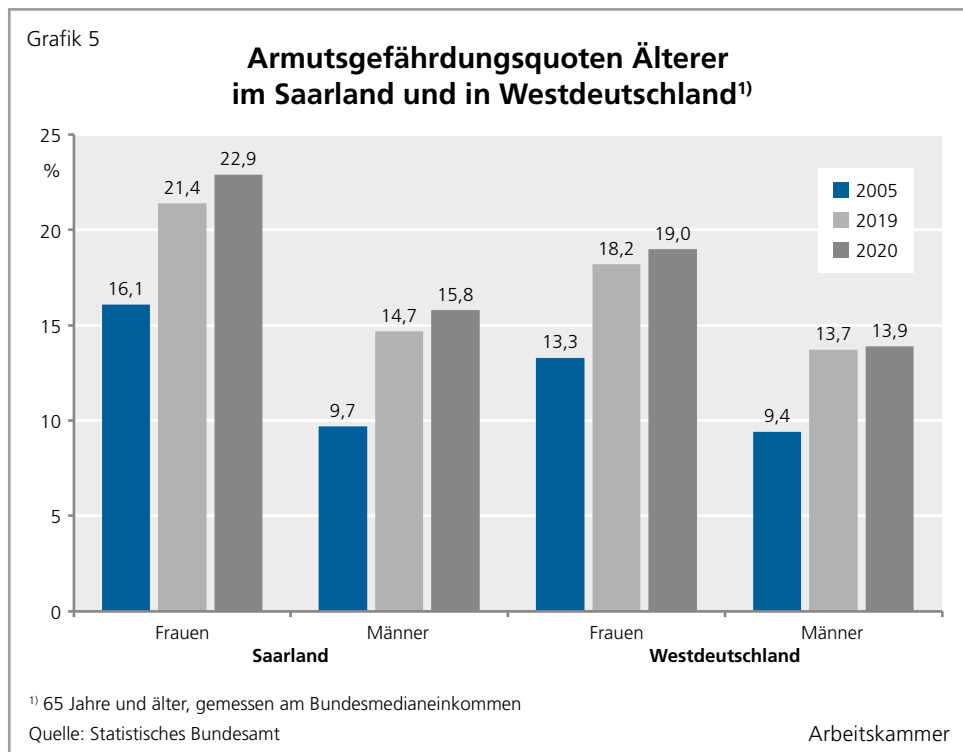
Dies belegen auch die Daten zur Entwicklung der Armutsgefährdung im Saarland, die im Rahmen des Mikrozensus als Haushaltsbefragung erhoben werden und neben den Renten auch andere Einkommensquellen enthalten (vgl. Grafik 4). Danach stieg im Saarland die Armutsgefährdungsquote (gemessen am Bundesmedianeinkommen) seit dem Jahr 2005 mit 15,5 % bis zum Jahr 2020 auf 19,8 % (15,6 % neue Bundesländer; siehe auch Kapitel II.4.1).⁸ Der Zuwachs, speziell im Bereich der Altersarmut, war nun besonders stark – sowohl im Saarland wie bundesweit. Die Quote nahm bei den Bezieherinnen und Bezieher von Renten und Pensionen im Saarland im gleichen Zeitraum deutlicher zu: von 11,8 % auf 19,8 % (in den alten Bundesländern weniger stark von 10,8 % auf 17,7 %). Nach einer zuvor ab 2015 positiven Entwicklung im Saarland ist die Armutsgefährdungsquote seit 2019 wieder deutlich angestiegen.



Armutsgefährdung bei Frauen besonders hoch und stark steigend

Differenziert nach Geschlecht bestätigt sich, dass die niedrigen Rentenzahlbeiträge der Frauen auch mit besonders hohen Armutsgefährdungsquoten bei den über 65-jährigen Frauen einhergehen und keineswegs durch nennenswerte weitere Einkommen kompensiert werden. So lag die Armutsgefährdungsquote im Jahr 2020 bei den Frauen im Alter von 65 Jahren und älter im Saarland bei 22,9 %, nachdem sie 2019 noch bei 21,4 % lag, also stark angestiegen ist, und bei den Männern bei 15,8 % (vgl. Grafik 5). Im Jahr 2005 hatte diese Quote bei den Frauen noch 16,1 %, bei Männern 9,7 % betragen. In den alten Bundesländern war das Niveau der Armutsgefährdung etwas geringer.

Die deutlich niedrigeren Rentenansprüche von Frauen, die oft in die Armutsgefährdung führen, sind auf häufig unterbrochene Erwerbsbiografien und verbreitete Teilzeitarbeit zurückzuführen. Zudem lag im Saarland der Gender Pay Gap der Bruttomonatsverdienste des Jahres 2021 wie im Vorjahr bei 20 % (18 % Deutschland), d. h. der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn von Frauen war 20 % niedriger als der der Männer.⁹



Betriebliche und private Altersvorsorge sind bei drohender Altersarmut keine Alternativen

Altersarmut hat insgesamt, auch im Vergleich zu anderen sozialen Gruppen, ein deutlich höheres Gewicht bekommen. Ohne weitere, ausreichende Einkommensquellen kann die jetzige gesetzliche Rente, die für viele mit niedrigen und geringen Einkommen die einzige Rente ist und sein wird, kaum vor Altersarmut schützen. Ausreichende Möglichkeiten zur betrieblichen und privaten Vorsorge und für den Erwerb von Wohneigentum sind aber nur für einen kleinen Teil der späteren Rentenempfängerinnen und Rentenempfänger möglich. So ist hinsichtlich ihrer Verbreitung die betriebliche Altersversorgung (BAV) das zweitwichtigste Alterssicherungssystem in Deutschland, aber nur 24 % der Männer und 8 % der Frauen ab 65 Jahren beziehen eine eigene BAV-Rente.¹⁰ Der Hauptgrund für Altersarmut ist also der zu geringe Verdienst, aus dem sich nur geringe Rentenansprüche ergeben können. Denn Altersarmut und Rentensystem sind aufs Engste miteinander verknüpft. Gerade im unteren Bereich der verfügbaren Einkommen im Alter stellt die gesetzliche Rente die wichtigste Einkommensquelle dar. Ein wirkungsvolles Alterssicherungssystem hat daher zwei vorrangige Aufgaben zu erfüllen: die Vermeidung von Armut im Alter und die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards. Dabei fällt der gesetzlichen Rentenversicherung die Kernaufgabe zu.

Entwicklung des Rentenniveaus: Zahlbeträge mehrheitlich unter Eckrente, Renten bleiben hinter Lohnentwicklung zurück

Die Entwicklung des Rentenniveaus verdeutlicht nun die problematische Abnahme der Sicherungsleistung der gesetzlichen Rentenversicherung. Die „brutto Eckrente“ (Synonym: Standardrente) gilt als Bezugspunkt zur Berechnung des Rentenniveaus und ist die fiktive Bruttostandardrente eines Durchschnittsverdieners nach 45 Versichertenjahren bei unterstellter lückenloser Beitragszahlung. Sie beträgt seit dem 1. Juli 2020 in den alten Bundesländern 1.539 Euro. Nach Abzug des durchschnittlichen Eigenbetrags der Rentnerinnen und Rentner zur Kranken- und Pflegeversicherung verbleiben noch 1.369 Euro als „verfügbare Eckrente“ (Synonym: Standardrente netto vor Steuern), von der aber noch je nach individueller Besteuerung Beiträge für die Einkommenssteuer abgezogen werden.

Das Rentenniveau zeigt nun in Prozent den Anteil der verfügbaren Eckrente am aktuellen Durchschnittseinkommen eines Jahres. Das Durchschnittseinkommen (Jahresarbeitsentgelt netto vor Steuern) beträgt im Jahr 2021 insgesamt 33.282 Euro (im Jahr 2020 noch 34.121 Euro) und die Standardrente (netto vor Steuern) 16.432 Euro (in 2020 noch 16.459 Euro). Das Rentenniveau betrug im Jahr 2021 damit 49,4 % und war etwas höher als in 2020 (48,2 %), obwohl die Standardrente 2021 niedriger ist, weil die durchschnittlichen Jahresentgelte 2021 deutlicher zurückgegangen sind als die Standardrente.

Das Rentenniveau ist also eine sehr abstrakte Rechengröße. Nimmt man die verfügbare Eckrente (1.369 Euro) als Maßstab, so ist zu berücksichtigen, dass wegen unvollständiger Erwerbsbiografien und vieler Einkommensbezieher unterhalb des Durchschnitts die meisten Rentenfälle

unterhalb der Eckrente liegen. Die tatsächlichen Zahlbeträge im Saarland liegen, wie gezeigt, mehrheitlich weit darunter, womit die Eckrente als rechnerischer Bezugspunkt der Rentenentwicklung empirisch fragwürdig ist.¹¹ Umso negativer ist, dass das Rentenniveau (auch: Sicherungsniveau), welches im Jahr 2009 noch bei 52,0 % lag, in den letzten Jahren tendenziell abgesunken ist.

Die niedrigen Renten sind in Folge des gesunkenen Rentenniveaus nicht allein auf die im Erwerbsleben erzielten Verdienste zurückzuführen. Sie sind auch durch die Rentenpolitik selbst verursacht, nämlich durch die Berechnungsweise der Rente und des Sicherungsniveaus, zum Beispiel hinsichtlich der Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors, mit dem Veränderungen im zahlenmäßigen Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern berücksichtigt werden sollen. Dies führt aber dazu, dass die Rentenentwicklung nicht mit der Lohnentwicklung standhält.¹² Immerhin wurde 2018 mit dem Rentenpaket der Großen Koalition kurzfristig das weitere Absinken des Rentenniveaus bis 2025 auf 48 % stabilisiert. Gleichzeitig wurden die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (die im Jahr 2020 bei 18,75 % lagen) auf 20 % bis zum Jahr 2025 und auf 22 % bis zum Jahr 2030 gedeckelt. Die Stabilisierung des Rentenniveaus war grundsätzlich zu begrüßen, allerdings fehlte die Perspektive für die Zeit nach 2025. Aus Arbeitskammersicht ist eine Anhebung auf mindestens 50 % des Rentenniveaus nötig.

Flexibilisierung der Regelarbeitszeitgrenze, Mindestrente oder Altersübergang reformieren?

Insbesondere die Einführung der Rente ab 67 hat mit ihrer Verlängerung der Lebensarbeitszeit die Situation verschärft, denn viele können gar nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten: Das durchschnittliche Eintrittsalter in die Altersrente lag im Jahr 2020 in den alten Bundesländern bei 64,1 Jahren für Männer und bei 64,4 bei den Frauen. Die Rente mit 67 wirkt dann wie eine Renten Kürzung. Viele Beschäftigte nehmen vor Erreichen der Regelaltersgrenze Rentenabschläge in Kauf, entweder über die Erwerbsminderungsrente oder über die Altersrente für langjährig (35 Jahre) Versicherte. Konkret war im Jahr 2020 rund ein Drittel der Versichertenrenten im Rentenzugang mit Abschlägen verbunden, und zwar mit einem durchschnittlichen Abschlagsatz von 8,9 % bzw. 104 Euro im Monat.¹³

Angesichts der niedrigen Zahlbeträge werden die Abschläge zumeist nicht freiwillig in Kauf genommen. Das Ziel, die Rente gesund zu erreichen, bleibt für viele ein Wunschtraum. Dabei zeigen empirische Ergebnisse, dass sich die Lebenserwartung für Männer signifikant nach Einkommen, Beruf, Stellung im Beruf und gesundheitlicher Belastung unterscheidet. Die Unterschiede sind bei Frauen von der Struktur ähnlich. Dies bedeutet nicht nur, dass Menschen mit höherem Einkommen oder weniger belastenden Berufen ein längeres Leben verbringen, zugleich ergeben sich damit Gerechtigkeitsprobleme im System der Alterssicherung selbst: „Die unterschiedliche Lebenserwartung kann auch zu einer Verstärkung der Ungleichheit in den Lebenseinkommen führen. Diese regressiven Verteilungswirkungen entstehen mechanisch, wenn Menschen mit hohem Arbeitseinkommen systematisch länger leben als Menschen mit geringem Arbeitseinkommen, da beide Gruppen unterschiedlich lange Rentenzahlungen beziehen. Diese

Verteilungswirkungen sollten bei Rentenreformen, zum Beispiel einer Reform des Renteneintrittsalters berücksichtigt werden.“¹⁴

Daraus folgt zunächst, dass es das primäre gesellschaftspolitische Ziel sein muss, durch Gesundheitspolitik und Prävention sowie Verbesserungen der Arbeitsbedingungen die Heterogenität in der Lebenserwartung zu reduzieren. Verstärkte Anstrengungen zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze sowie eine bessere betriebliche Gesundheits- und Qualifizierungspolitik sind notwendig. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist mit zwei Sätzen angekündigt, längeres, gesünderes Arbeiten zu einem Schwerpunkt der Alterssicherungspolitik zu machen und einen Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ ins Leben zu rufen. Ein eigenständiger Abschnitt zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben fehlt leider, insofern ist hier eine kritische Politikbegleitung notwendig (siehe zur Situation im Saarland Kapitel II.3.1).

Immer wieder wird diskutiert, ob eine stärkere Flexibilisierung der gesetzlichen Altersgrenze, die berufliche Belastungen während des Arbeitslebens berücksichtigt, angestrebt werden sollte. Dazu gibt es Überlegungen, das Renteneintrittsalter für unterschiedliche Berufe zu definieren oder gestaffelte Altersgrenzen einzuführen, die gezielt nach vorheriger Belastung unterscheiden und verdiente Renten „passgenau“ bereitstellen. Die Umsetzung ist aber zu komplex, da sich die Anforderungen von Berufen über die Zeit verändern und beständig neu bewertet werden müssten.

Mindestrente als Alternative?

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) schlägt als alternative Möglichkeit die Einführung einer echten Mindestrente im Rentensystem vor, ähnlich wie in anderen Ländern (z. B. den Niederlanden oder Österreich¹⁵): „Menschen mit geringeren Einkommen und Rentenanwartschaften, die, wie gezeigt, eine geringere Lebenserwartung haben, würden auf diese Weise eine finanzielle Absicherung durch das Rentensystem bekommen. So könnte den regressiven Wirkungen des derzeitigen Systems, die sich bei einer weiteren Erhöhung des Renteneintrittsalters verschärfen würden, entgegengewirkt werden. Offensichtlich wäre die Einführung einer Mindestrente eine große Reform, die die Beitragsäquivalenz im Deutschen Rentensystem abschwächen würde.“¹⁶ Nach dieser Argumentation wäre die Einführung einer Mindestrente, also ein Mindestbetrag für die Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus, aus Gerechtigkeitsgründen sinnvoll. In Deutschland richtet sich die Höhe der Rente dagegen ausschließlich nach dem individuellen Versicherungsleben. Rentnerinnen und Rentner, die sehr wenig Rente erhalten, haben lediglich Anspruch auf Grundsicherungsleistungen.

Gefährlich an der Argumentation des DIW ist aber, dass die Mindestrente auch im Hinblick auf eine weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit ins Spiel gebracht wird, quasi zu Abfederung einer verlängerten Lebensarbeitszeit. Das Thema Mindestrente ist dennoch dann wichtig, wenn auf Probleme der Altersarmut und das Setzen von Mindeststandards oberhalb der Grundsicherung abgezielt wird. Dabei darf aber nicht die ungelöste Kernfrage verdeckt werden, wie das Rentenniveau insgesamt abgesichert werden kann. Das Rentenniveau muss so angehoben werden, dass die Altersarmut begrenzt wird.

Zutreffend ist, dass eine pauschale Rente mit 67 an den Lebensrealitäten und Vorstellungen vieler Menschen vorbeigeht. Nur etwa 40 % der Altersrentnerinnen und -rentner in Deutschland gingen bisher übergangslos von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in die gesetzliche Rente.¹⁷ Dabei geht ein vorgezogener Ruhestand oftmals unfreiwillig vonstatten, wegen Arbeitslosigkeit, gesundheitlicher Einschränkungen (z. B. Erwerbsminderungsrente) oder wegen Sorgearbeit. Ebenso kann der Ruhestand mehr oder weniger freiwillig vorgezogen werden zur Stressreduktion über eine Rente mit Abschlägen. Auch gibt es Wünsche, den Ruhestand aufzuschieben, freiwillig, weil man weiterarbeiten möchte oder unfreiwillig, weil Altersarmut droht und parallel zur Rente z. B. ein Minijob ausgeübt wird.

Gestaltung des Rentenübergangs statt Flexibilisierung des Renteneintrittsalters

Bezüglich einer solidarischen Reform des Altersübergangs plädiert die Arbeitnehmerkammer Bremen – anders als das DIW – erstens dafür, die wenigen recht pauschalen Altersgrenzen beizubehalten und schlägt zweitens für die Fälle, in denen die Altersgrenzen nicht erreichbar sind, unterschiedliche Reformmaßnahmen vor. Dies scheint insgesamt die bessere Alternative zu sein, weil auch konkrete Probleme bezüglich der Arbeitsbedingungen angegangen werden, statt wie beim Vorschlag der Mindestrente primär nachsorgend zu agieren.

Zu den Vorschlägen gehören:

- die Einführung eines „Berufsminderungsgeldes“, mit dem monatliche Leistungen ähnlich wie bei der Erwerbsminderungsrente aus den bisher erworbenen Rentenansprüchen hochgerechnet würden, als hätte die Person bis zur Altersgrenze weitergearbeitet. Sie würde aber nicht wie die Erwerbsminderungsrente pauschalierend in voller oder halber Höhe gezahlt, sondern je nach Umfang der Berufsminderung mit einer feineren Abstufung und ebenfalls erst ab einer Bagatellgrenze;
- ein besonderer Schutz Älterer vor Kündigung, um insbesondere Kündigungen wegen Krankheit zu erschweren;
- verbesserte Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für rentennahe Personen, um deren Belastungen zu senken;
- die Abschaffung der „Zwangsverrentung“ bei ALG-II-Bezug, da der erzwungene vorzeitige Rentenbezug gravierende Rentenkürzungen bedeutet sowie
- ein besserer Schutz für Teilrentner/Flexirente.¹⁸

Diese Reformmaßnahmen zielen auf jene, die unfreiwillig Leistungsminderungen in Kauf nehmen müssen. Für jene, die neben dem Rentenbezug über das 67. Lebensjahr hinaus arbeiten wollen, gibt es ohnehin keine Hinzuverdienstgrenze, die die Altersrente schmälern würde.¹⁹ Zudem ist es möglich, über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten: Eine Pflicht,

Rente zu beziehen, besteht nicht, solange nicht etwa im Arbeitsvertrag festgelegt ist, dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn die Rentengrenze erreicht wird. Reformbedarf, die Altersgrenze zu flexibilisieren, besteht insofern weniger, sehr wohl aber bei der Gestaltung des Rentenübergangs und bei der Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze.

Grundrente: durchschnittlich 75 Euro bei begrenzter Reichweite

Die Mindestrente ist nicht mit der im Jahr 2021 eingeführten Grundrente gleichzusetzen, auf die sich die damalige Bundesregierung im Juli 2020 geeinigt hatte. Nach den seinerzeit ersten Berechnungen sollten von ihr im Saarland bis zu 20.000 Rentnerinnen und Rentner und bundesweit bis zu 1,3 Millionen Menschen profitieren, in den meisten Fällen Frauen, die am stärksten von Altersarmut betroffen sind. Die Grundrente zielt dabei nicht explizit auf Armutsvermeidung, sondern auf untere und mittlere Einkommen. Für diese sollen Entgeltpunkte in der Rentenversicherung so aufgestockt werden, dass regelmäßig ein Anspruch auf eine Altersrente oberhalb der Grundsicherung entsteht.

Die Grundrente ist tatsächlich eher ein – je nach Einzelfall unterschiedlich hoher – „Zuschlag“ auf die Rentenansprüche von Geringverdienern, die mindestens 33 Versichertenjahre durch Arbeit, Kindererziehung, Pflege oder wegen des Bezugs von Kranken- und Übergangsgeld vorweisen können. Der volle Zuschlag wird erst dann gewährt, wenn mindestens 35 Versichertenjahre vorliegen. Berechnet wird der Zuschlag zudem nur aus den Grundrentenzeiten, in denen der Verdienst mindestens 30 % des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten in Deutschland betragen hat. Die Grundrentenzeiten werden insofern restriktiver als Versichertenzeiten berechnet, weil anders als bei den Versichertenjahren nur Pflichtbeiträge und Sorgearbeit berücksichtigt werden, nicht aber Ausbildungs- und Arbeitslosigkeitszeiten. Zudem gilt eine Obergrenze: Das Einkommen muss in den zu berücksichtigten Zeiten durchschnittlich unter 80 % des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten liegen. Die Aufstockung sollte im Durchschnitt voraussichtlich etwa 75 Euro und maximal 418 Euro betragen, so hieß es.²⁰ Zudem unterliegt die Grundrente dabei keiner Vermögensprüfung, aber einer Einkommensprüfung, auf die man aus Sicht der Arbeitskammer hätte verzichten können.

Die technischen Voraussetzungen waren so zeitaufwendig, dass ursprünglich davon ausgegangen wurde, die Grundrente erst ab Juli 2021, sukzessive aber immerhin rückwirkend zum Januar 2021 auszusahlen. Mitte Juli 2021 erklärte die Deutsche Rentenversicherung auf Anfrage, dass es noch unklar sei, wie viele Saarländerinnen und Saarländer Anspruch haben, die Prüfung beginne nun.²¹ Stand April 2022 hat laut Presseberichten seit März 2021 zwar deutschlandweit die rückwirkende Auszahlung begonnen, wobei zunächst alle Neurenten, dann alle Renten mit Grundsicherungsansprüchen und danach die ältesten Jahrgänge bei den Bestandsrenten geprüft werden sollen. Insgesamt müsse bei rund 26 Millionen Renten geprüft werden, wann das abgeschlossen sei, sei aber offen. Auch laut Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom August 2021 waren valide statistische Daten (noch) nicht verfügbar. Zur Höhe der Grundrente gab die Bundesregierung an, dass der Grundrentenzuschlag auf durchschnittlich 75 Euro (brutto) monatlich geschätzt werde. Unter den Anspruchsberechtigten seien nach Schätzungen rund 70 % Frauen und rund 30 % Männer.²²

In der Rentenberatungspraxis der Arbeitskammer ist die Frage nach der Grundrente – neben Fragen zu Abschlägen und zum Verständnis des Rentenbescheids – ein aktuelles Beratungsthema. Oftmals sind die Ratsuchenden über die geringe Höhe des Grundrentenzuschlages vor dem Hintergrund der politischen Erzählung enttäuscht, dass mit der Grundrente Menschen nach einem langen Arbeitsleben ein Auskommen ermöglicht werden soll, das ihre Leistung und langjährige Beitragszahlung „respektiert“. So wurde das von der Politik in Umlauf gebrachte Wort „Respektrente“ von Sprachwissenschaftlern zum Wort des Jahres 2019 gekürt.

Unklar bleibt insgesamt, wie viele Rentenberechtigte die geforderten Voraussetzungen erfüllen. Klar ist, dass viele nicht auf die notwendigen 33 bzw. 35 Versichertenjahre kommen werden. So weisen im Jahr 2020 in den alten Bundesländern Männer mit Alters- und Erwerbsminderungsrente im Schnitt 40,7 Versicherungsjahre, Frauen 28,7 Versicherungsjahre auf.²³ Für diejenigen, die dann alle Voraussetzungen erfüllen, wird der Grundrentenzuschlag – bei durchschnittlich 75 Euro – nicht in jedem Fall zur Vermeidung von Altersarmut bzw. von Grundsicherungsleistungen ausreichen. Insofern sind weitere Schritte zur Vermeidung von Altersarmut und zur Absicherung des Rentenniveaus notwendig.

Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung: Vielzahl unterschiedlicher Reformansätze, statt kongruente Strukturreform

Die folgenden Festlegungen des Koalitionsvertrages der neuen Bundesregierung zur Alterssicherung sind ein Kompromiss unterschiedlicher Reformansätze von SPD, Grünen und FDP, dem als Aneinanderreihung von Einzelforderungen ein einheitliches Leitbild fehlt:

■ Rentenniveau auf niedrigem Niveau stabilisiert

Wichtig ist die Festlegung auf eine dauerhafte Sicherung des Mindestrentenniveaus von 48 %, weil diese nach dem Rentenpaket der Großen Koalition 2018 nur bis 2025 vereinbart war. Allerdings ist wie dargestellt ein Rentenniveau von 48 % viel zu niedrig. Die Arbeitskammer des Saarlandes fordert, wie auch der Sozialverband VdK Deutschland e.V. (VdK) und wie die Arbeitnehmerkammer Bremen, ein Rentenniveau von mindestens 50 %, besser 53 %. Auch Gewerkschaften, wie die IG Metall, fordern ein Niveau von etwa 53 %.²⁴ Laut Berechnungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand 2020) würde die Festschreibung und Erhöhung des Rentenniveaus auf 50 % bis zum Jahr 2045, begleitet von einem langfristigen Anstieg des Beitragssatzes auf 26,4 bis 28,4 %, im Ergebnis ein Rentenniveau ergeben, dass rund ein Fünftel höher wäre als nach geltendem Recht.²⁵

Im Koalitionsvertrag wird Rentenkürzungen explizit eine Absage erteilt, allerdings widerspricht dem die beschlossene Wiedereinführung des ursprünglich bis 2025 ausgesetzten Nachhaltigkeitsfaktors, dies auch noch vor der Rentenanpassung 2022. Damit ist die Rentenanpassung nicht im Gleichklang mit der Lohnentwicklung festgelegt worden, was eben nicht zu mehr Generationengerechtigkeit führt.

■ Keine Anhebung der Regelaltersgrenze, Verbesserung bei Erwerbsminderungsrenten

Positiv aber ist die Absage an eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, die eine indirekte Rentenkürzung bedeutet hätte. Sehr positiv sind auch die angekündigten Verbesserungen für Erwerbsminderungsrentner im Rentenbestand, die angesichts der präsentierten niedrigen Rentenzahlbeträge im Saarland zügig umgesetzt werden sollten.²⁶

■ Festhalten an der Beitragssatzbegrenzung auf 20 %

Ein höheres Sicherungsniveau hätte höhere Rentenbeiträge bedeuten können, hier wurde sich aber für die laufende Legislaturperiode auf eine weiterhin gültige Beitragssatzbegrenzung von 20 %, als zweite „Haltelinie“ neben dem Mindestrentenniveau, verständigt.

Das strenge Festhalten an niedrigen Beiträgen ist zumindest makroökonomisch zweifelhaft. Eine aktuelle Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung hat erneut bestätigt, dass sowohl höhere Beiträge als auch ein erhöhter Bundeszuschuss positive Impulse für Wachstum und Beschäftigung ausüben würden.²⁷

■ Einstieg in Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung und Anlage auf dem Aktienmarkt

Mit der Argumentation, die Zusagen für einen Verzicht auf Rentenkürzungen und auf eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters müssten generationengerecht abgesichert werden, wird mit den zwei Zielen, das Rentenniveau und den Rentenbeitragssatz langfristig zu stabilisieren, der Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung angekündigt: „Diese teilweise Kapitaldeckung soll als dauerhafter Fonds von einer unabhängigen öffentlich-rechtlichen Stelle professionell verwaltet werden und global anlegen. Dazu werden wir in einem ersten Schritt der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2022 aus Haushaltsmitteln einen Kapitalstock von 10 Mrd. Euro zuführen. Der kapitalgedeckte Teil der gesetzlichen Rente muss für das Kollektiv der Beitragszahler dauerhaft eigentums geschützt sein. Wir werden der Deutschen Rentenversicherung auch ermöglichen, ihre Reserven am Kapitalmarkt reguliert anzulegen.“²⁸

Zur Stärkung der Umlagefinanzierung wird dagegen lediglich angekündigt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und durch Einwanderung stärken zu wollen. Insgesamt wurden die im Vorfeld zur Debatte stehenden Alternativen für eine Weiterentwicklung der GRV zu einer Erwerbstätigenversicherung aller Beschäftigten (also auch Beamte, alle Selbstständigen, politische Mandatsträger) nicht aufgegriffen. Auch auf eine Neujustierung von Beiträgen und Steuermitteln als großes Reformvorhaben konnte sich die neue Koalition nicht verständigen.

Wenigstens wurde der Einbezug für die neuen Selbstständigen, die bisher keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, beschlossen. Die zugleich eingeräumte Möglichkeit, sich bei Absicherung über ein privates Vorsorgeprodukt vom Einbezug in die GKV befreien zu lassen, sollte aus Sicht der Arbeitskammer entfallen, und zwar für alle Selbstständigen, die

nicht anderweitig in berufsständischen Versorgungswerken versichert sind. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Hälfte der ehemals Selbstständigen Alterseinkommen von unter 1.000 Euro hat und letztlich die Allgemeinheit bei notwendigem Grundsicherungsbezug aufkommen muss. Auch wenn private Vorsorge die Absicherung über die GRV nicht ersetzen kann, ist es dennoch ein Fortschritt, dass künftig alle Selbstständigen verpflichtet sind – im Zweifel privat –, für das Alter vorzusorgen.

Es bleiben allerdings viele offene Fragen beim geplanten Kapitalstock in der GRV. So ist allein rein rechnerisch der Kapitalstock von 10 Mrd. Euro – auch wenn es sich hier um einen Einstieg handeln soll – angesichts des Haushalts der GRV (rund 350 Mrd. Euro im Haushaltsjahr 2021) viel zu niedrig, um allein über mögliche Gewinne aus diesem Kapitalstock das Rentenniveau zu stabilisieren oder einer Beitragssatzanhebung vorzubeugen. Ganz grundsätzlich stellt sich die Frage, was passiert, wenn am Aktienmarkt nicht die erhofften Renditen erzeugt werden und die regelmäßigen Krisen am Aktienmarkt den Kapitalstock reduzieren?

Vereinbart wurde, dass der kapitalgedeckte Teil der gesetzlichen Rente für das Kollektiv der Beitragszahler dauerhaft eigentumsgeschützt sein soll. Damit scheint es so, als seien entweder nur Anlagen möglich, die kaum Rendite bringen oder risikoreiche Anlagen müssten bei Verlusten durch die Bundesregierung ausgeglichen werden. Damit stellt sich die Frage, ob dann zur nicht erreichten Stabilisierung des Rentenniveaus ersatzweise auf weitere Bundeszuschüsse zurückgegriffen wird und/oder eben doch Beitragserhöhungen erfolgen müssen. Denn klar ist ja, dass die Rentenhöhe mit der Haltelinie beim Sicherungsniveau nicht von Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt abhängig gemacht werden kann. Was sind dann die Konsequenzen aus der „abgemilderten Aktienrente“ (abgemildert, weil anders als beim FDP-Model eine Weitergabe des Aktienrisikos an die Rentner nicht erfolgt), wenn sie ihre Ziele nicht erreicht?²⁹

Keineswegs sollte der Aufbau des Kapitalstocks aus Haushaltsmitteln zur Kürzung des Bundeszuschusses an die GKV führen: Der Sozialverband VdK weist darauf hin, dass der aktuelle Bundeszuschuss um rund 34 Mrd. Euro jährlich höher sein müsste, um alle Leistungen zu decken, die nicht aus Beiträgen gezahlt werden. Der VdK fordert hier eine Erhöhung des Bundeszuschusses und einen um zwei Prozentpunkte erhöhten GRV-Beitrag der Arbeitgeber.³⁰

Insgesamt ist nicht davon auszugehen, dass der Einstieg in die Kapitaldeckung und Aktienrente der GRV nennenswert zur Stabilisierung des Rentenniveaus und der Beitragshöhe beitragen kann. Der Einstieg in die Aktienrente der GRV lenkt davon ab, Strukturreformen zur dauerhaften Absicherung der umlagefinanzierten Finanzierungsbasis der GRV, etwa über eine Vergrößerung des Versichertenkreises oder über höhere Beiträge, abzusichern.

Exkurs: „Aktienrente“ in Schweden als Vorbild?

Ideengebend für die Vorschläge der FDP zur Einführung einer Kapitaldeckung ist insbesondere das „Schwedische Modell“. Aufschlussreich für die Bewertung der Reformvorhaben des Koalitionsvertrages ist daher der Vergleich zur Altersvorsorge in Schweden, wo die Alterssicherung

auf eine Mischung aus Umlageverfahren und Kapitaldeckung setzt. Anders als in Deutschland sind neben den Beschäftigten auch Beamte und Selbstständige in das System einbezogen und es gibt eine steuerfinanzierte Mindestsicherung, allerdings liegt ihre bezüglich der Wartezeiten sehr voraussetzungsvolle Garantierente nur bei 850 Euro. Auch gilt eine deutlich stärker ausgebaut betriebliche Altersvorsorge, für die die Arbeitgeber, ebenso wie bei der gesetzlichen Rente, einen deutlich größeren Anteil der Finanzierung übernehmen als in Deutschland. Daneben gibt es eine verpflichtende kapitalbasierte Vorsorge in Form einer Prämienrente, die aber im Gesamtsystem der gesetzlichen Altersrente die kleinere Rolle spielt: Zentral ist die umlagefinanzierte Einkommensrente, die anders als in Deutschland und ähnlich wie im Vorschlag des Koalitionsvertrages, durch Kapitalanlagen ergänzt wird.

Ob Letzteres als Vorbild für Deutschland taugt, ist fraglich, denn die Renten werden auf Grundlage der Lohnentwicklung und der Entwicklung des Kapitalstocks so angepasst, dass die Rentenleistungen von der Entwicklung der Einnahmen und Vermögen abhängen, was für die Versicherten mit Härten verbunden sein kann, wenn nicht gegengesteuert wird: In den Jahren 2010, 2011 und 2014 gab es in Schweden nominale Rentenkürzungen, allerdings wurden diese durch Steuerentlastungen ausgeglichen. Im Ergebnis taugt laut aktueller Analyse des WSI das „Schwedische Modell kaum als Vorbild, denn seine aktuellen Rentenzahlungen entsprechen in etwa denen der deutschen Rentenversicherung, wobei es anders als in Deutschland in Schweden aufgrund der Schwankungen auf den Kapitalmärkten zu Einbußen bei Ansprüchen und Renten kommen kann, wenn diese nicht erneut abgefedert werden. Ganz unabhängig davon, übernehmen in Schweden die Arbeitgeber einen deutlich größeren Anteil an der Finanzierung der betrieblichen Vorsorge und gesetzlichen Rente als in Deutschland und auch die Beamten und Selbstständigen sind einbezogen“³¹.

■ Mehr Risiko bei der betrieblichen Altersvorsorge

Im Koalitionsvertrag ist auch angekündigt, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken, „indem die Erlaubnis für Anlagenprodukte mit höheren Renditen gegeben wird“. Damit erhöhen sich die Risiken der Absicherung bei der betrieblichen Altersvorsorge allein für die Beschäftigten. Grundsätzlich zahlen bei der Entgeltumwandlung (Gehaltsumwandlung) Arbeitnehmer Teile ihres Bruttogehalts in einen Vertrag der betrieblichen Altersvorsorge ein, meist in eine Direktversicherung (diese Verträge können eben zukünftig weniger sicher sein). Auf die Sparbeiträge fallen dann bis zu einer bestimmten Höhe keine Sozialbeiträge an, aber wer Bruttogehalt umwandelt, zahlt weniger in die gesetzliche Rentenversicherung ein: Die Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung führt dazu, dass weniger Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in die Renten- und auch sonstigen Sozialversicherungskassen eingezahlt werden, die dann zur paritätischen und solidarischen Finanzierung der Renten aus der GRV fehlen.

■ Reform der privaten Altersvorsorge

Ferner soll laut Koalitionsvertrag die private Altersvorsorge grundlegend reformiert werden: „Wie werden dazu das Angebot eines öffentlich verantworteten Fonds mit einem effektiven und

kostengünstigen Angebot mit Abwahlmöglichkeit prüfen. Daneben werden wir die gesetzliche Anerkennung privater Anlageprodukte mit höheren Renditen als Riester prüfen. Eine Förderung soll Anreize für untere Einkommensgruppen bieten ...“³²

Die Riester-Rente gilt gemeinhin als gescheitert, da sich die Produkte in der Regel nicht lohnen. Sie sind zu teuer, intransparent und werden kaum nachgefragt. Das Angebot an staatlich geförderten, sicheren und zugleich rentablen Vorsorgeprodukten ist gering, da es sich aus Sicht der Versicherungswirtschaft nicht lohnt, das Angebot zu verbessern, wenn sie selbst kaum daran verdienen kann. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Prüfung der veränderten Förderung von privaten Anlageprodukten mit höheren Renditen und mithin Risiken würde bei Umsetzung zu Lasten der Sicherheit umgesetzt, obwohl gerade für die Zielgruppe der unteren Einkommensgruppen garantierte Alterseinnahmen wichtig sind. Zudem bliebe das Problem, dass die Zielgruppe der Bezieher geringerer Einkommen auch bei geförderten Anlageprodukten kaum genug Mittel hat, um ihre „Rentenlücke“ ausreichend auszugleichen. Insofern wären die Subventionsmittel besser für die GRV zu verwenden.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, warum der Staat weiterhin umfangreiche Fördermittel (bisher bereits jährlich rund 3 Mrd. Euro³³) in die Riester-Rente stecken und womöglich (auch zu Gunsten der Versicherungswirtschaft) aufstocken will, wenn doch diese Mittel in die Refinanzierung des Bundeszuschusses bzw. in den gerade beschlossenen öffentlichen und kollektiv verwalteten Kapitalstock der GRV fließen könnten (der keine Gewinnerzielung verfolgt und mit niedrigeren Transaktionskosten verbunden wäre), ohne damit auf Aktien, Anleihen und Zinsgeschäften als Vermögensquellen verzichten zu müssen?

Das auch im Koalitionsvertrag angekündigte Angebot eines öffentlich verwalteten Fonds (der die Allgemeinheit nichts kosten würde) „mit Abwahlmöglichkeit“ könnte dagegen durchaus dann sinnvoll sein, wenn er ohne Gewinnerzielungsabsicht (wie bei Versicherungen, Banken und privaten Fondsverwaltern) durch die GRV verwaltet werden würde. Damit würden für Erwerbstätige zusätzliche kostengünstige private Anlagemöglichkeiten zur Alterssicherung geboten werden. Die Einbeziehung müsste aber in freiwilliger Form passieren und das Angebot dürfte keinerlei Auswirkungen auf das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente haben, denn nicht jeder kann vorsorgen.

Zusammenfassende Bewertung des Koalitionsvertrages

Insgesamt ist der große Wurf hin zu einer solidarischen Strukturreform und zur Sicherung der Finanzierungsbasis der GRV ausgeblieben, der insbesondere die in den Wahlprogrammen von SPD und Grünen noch geforderte Weiterentwicklung hin zu einer Erwerbstätigenversicherung bedeutet hätte. Weiterhin wird trotz höherer Rentenbeiträge im europäischen Ausland mantaraartig an der Beitragssatzbegrenzung von 20 % als Ziel festgehalten und auch die Erhöhung des Bundeszuschusses bleibt in neoliberaler Tradition außen vor, statt anzuerkennen, dass von höheren Beiträgen und Bundesmitteln volkswirtschaftliche Konjunkturimpulse ausgehen. Auch die Sinnhaftigkeit des Drei-Säulen-Modells, das immer ein Umlenken potenzieller Altersvorsor-

gebeiträge für die GRV in die scheinbar alternativlose betriebliche und private Altersvorsorge bedeutet, wird nicht in Frage gestellt. Das Kernproblem ist, dass damit die Vermeidung von Armut im Alter und die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards für alle, als die zwei vorrangigen Aufgaben eines öffentlichen Alterssicherungssystems, aufgegeben werden und die Zunahme der Altersarmut zur immer dramatischeren Privatsache wird.

Für Abgesicherte könnte die Prüfung eines öffentlich verwalteten Fonds für private Vorsorgeprodukte interessant werden. Der Einstieg in die Kapitaldeckung der GRV ist dagegen – etwa im Vergleich zu einer sukzessiven solidarischen Ausweitung des Versichertenkreises – kaum weiterführend.

Bei der Vielzahl der sehr unterschiedlichen Reformvorschläge, die die GRV betreffen, finden sich viele positive kleine Reformschritte, wie zum Beispiel die angekündigten Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten im Bestand, die (leider abwählbare) Einbeziehung der Selbstständigen in die GRV, die Finanzierung von Rentenbeiträgen für pflegende Angehörige aus Steuermitteln oder die Verhinderung von Fällen der Doppelbesteuerung. Allerdings fehlen wichtige Maßnahmen, um Altersarmut entgegenzusteuern und Sorgearbeit gerechter rentenrechtlich zu berücksichtigen, so eine Mütterrente III, damit alle Mütter, unabhängig vom Geburtsdatum des Kindes, gleichbehandelt werden, Verbesserungen bei der rentenrechtlichen Anerkennung von Zeiten der Pflege von Angehörigen und ein Freibetrag für Einkommen aus der GRV für Grundsicherungsempfänger (diesen gibt es bisher, aber nicht so umfassend wie für private und betriebliche Renten, lediglich für Rentenbestandteile aus freiwilligen Einzahlungen in die GKV und mit der Grundrente nur nach langjähriger Beitragszahlung).³⁴ Das grundlegende Problem ist aber das viel zu niedrige Sicherungsniveau der GRV.

Folgende Forderungen stellt die Arbeitskammer für die Zukunft des Rentensystems:

- Auslaufen der Riester-Rente und Umlenken der Fördermittel der privaten Altersvorsorge in den neuen Kapitalstock der GRV oder in den Bundeszuschuss zur GRV mit dem Ziel, zunächst eine lebensstandardsichernde Rente im Rahmen der GRV für alle zu erreichen;
- Kritische Begleitung des Prüfauftrags zum Aufbau eines öffentlich verwalteten Fonds als freiwilliges Angebot für ein kostengünstiges privates Anlageprodukt, ohne damit zugleich Abstriche beim Sicherungsniveau der GRV legitimieren zu wollen;
- Maßnahmen zur Verbesserung des Altersübergangs;
- Rückkehr zur Lebensstandardsicherung und zur Vermeidung von Altersarmut, als die zwei zentralen Ziele der öffentlichen Alterssicherung, statt alleiniger Orientierung an der Beitragssatzstabilität;
- Erhöhung des Rentensicherungsniveau auf mindestens 50 %;

- Konsequente Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln, Anerkennung von Sorgearbeit sowie die ausreichende Erhöhung des Bundeszuschusses;
- Sozialer Ausgleich von Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit³⁵;
- Einstieg in die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung;
- Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze bei höheren Einkommen.

Auf Landesebene sind folgende Maßnahmen vordringlich, die bereits im Erwerbssystem ansetzen:

- Angesichts der hohen Altersarmutsgefährdung von Frauen im Bundesvergleich, noch deutlichere Anstrengungen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit und des Arbeitsvolumens von Frauen sowie die Institutionalisierung einer Gleichstellungsstrategie im Saarland, nicht zuletzt um die Verdienstchancen von Frauen zu erhöhen;
- Angesichts der deutlichen Probleme beim Altersübergang und um einen gesunden, abschlagsfreien Rentenübergang zu ermöglichen, verstärkte Anstrengungen zur Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze im Rahmen einer landesspezifischen Arbeitsschutzstrategie;
- Bekämpfung prekärer Beschäftigung, Durchsetzung armutsfester Mindestlöhne, Stärkung des Tarifsystems und Förderung Guter Arbeit, um die auch rentenrelevanten Einkommen zu erhöhen.

- ¹ Die im Folgenden jeweils ausgewiesenen Zahlbeträge entsprechen dem zustehenden Rentenbetrag ohne Kürzung um die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Für die Krankenversicherung werden bei Pflichtmitgliedschaft inklusive Zusatzbeitrag 15,6 % der Bruttorente fällig. Die Hälfte, 7,8 %, werden vor Auszahlung der Rente abgezogen, die andere Hälfte übernimmt automatisch die Deutsche Rentenversicherung. Den Beitrag zur Pflegeversicherung von 3,05 % (Kinderlose 3,4 Prozent) zahlt der Rentner und die Rentnerin allein. Auch die Inflation ist nicht berücksichtigt.
- ² Deutsche Rentenversicherung 2021: Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2021, S. 104.
- ³ Bomsdorf, Eckart/Hofmann, Markus (2020): Bei Erwerbsminderungsrenten auch den Bestand an Verbesserungen teilhaben lassen, aus: Soziale Sicherheit, Heft 12/2020, S. 441-442.
- ⁴ SPD.DE/GRUENE.DE/FDP.DE (2021): MEHR FORTSCHRITT WAGEN – BÜNDNIS FÜR FREIHEIT, GERECHTIGKEIT UND NACHHALTIGKEIT. KOALITIONSVERTRAG ZWISCHEN SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND FDP (abgerufen am 05.04.2022).
- ⁵ Die Grundsicherung für alleinstehende Erwachsene beträgt im Jahr 2020 432 Euro bzw. mit Berücksichtigung der Bruttokaltmiete im Regionalverband Saarbrücken (je nach Regionsgebiet 377 bis 404 Euro) 823 bis 850 Euro.
- ⁶ Im Rentenzugang 2020 erhielten 26 % der Rentenempfänger eine Rente wegen Todes, 13 % eine Erwerbsminderungsrente und 61 % eine Altersrente. Im Rentenbestand 2020 erhielten 22 % der Rentenempfänger eine Rente wegen Todes, 8 % eine Erwerbsminderungsrente und 70 % eine Altersrente (eigene Berechnung, Statistik der Deutschen Rentenversicherung).
- ⁷ Eigene Berechnung: 643 Euro durchschnittliche Altersrente Frauen im Rentenbestand 2020 plus 753 Euro Hinterbliebenenrente, basierend auf 55 % der durchschnittlichen Altersrente der Männer ($643 \text{ €} + 0,55 * 1.369 = 643 + 753 = 1.396$). Zur Erläuterung: Bei der Dauer des Rentenanspruchs und der Rentenhöhe ergeben sich Unterschiede bei der großen und kleinen Witwenrente. Große Witwenrente erhält, wer das 47. Lebensjahr vollendet hat oder ein Kind erzieht oder erwerbsgemindert ist. Anspruch auf die kleine Witwen- oder Witwerrente besteht längstens 24 Kalendermonate, die große Witwenrente oder Witwerrente wird unbegrenzt gezahlt. Die Rente wird aus den rentenrechtlichen Zeiten des Verstorbenen berechnet und ist unterschiedlich hoch. Die kleine Witwen- oder Witwerrente beträgt 25 Prozent, die große Witwen- oder Witwerrente 55 % der Rente des Verstorbenen (in bestimmten Fällen 60 Prozent).
- ⁸ Als armutsgefährdet gilt nach EU-Definition, wer mit weniger als 60 % des mittleren Nettoeinkommens auskommen muss. Die Schwelle lag 2020 in Deutschland bei 1.126 Euro für Ein-Personen-Haushalte und bei 2 Erwachsenen mit 2 Kindern unter 14 Jahren bei 2.364 Euro.
- ⁹ Siehe auch Kapitel II.3.3.
- ¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (03/2021): Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019) - Zusammenfassender Bericht, S. 31.
- ¹¹ Zufälligerweise liegen die durchschnittlichen Altersrenten der Männer im Rentenbestand im Saarland und die verfügbare Eckrente für die alten Bundesländer jeweils bei 1.369 Euro.
- ¹² Zur Diskussion um den Nachholfaktor siehe z. B. DGB (2022): Renten müssen wie die Löhne steigen – der Nachholfaktor verhindert das. Download: www.dgb.de, 26.01.2022.
- ¹³ Deutsche Rentenversicherung Bund 2021: Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2021, S. 80, 132.
- ¹⁴ Haan, Peter/Schaller, Maximilian (2021): Heterogene Lebenserwartung, aus: Politikberatung kompakt 171 (08/2021), herausgegeben vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.
- ¹⁵ Zur Alterssicherung in Österreich siehe Blank, Florian; Logeay, Camille; Türk, Erik; Wöss, Josef; Zwiener, Rudolf (2021): Renten in Deutschland und Österreich: Fragen und Antworten, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI-Policy Brief 64) (12/2021).
- ¹⁶ A. a. O.
- ¹⁷ Siehe Bäcker, Gerhard/Jansen, Andreas/Schmitz, Jutta (2017): Rente erst ab 70? Probleme und Perspektiven des Altersübergangs, S. 83.
- ¹⁸ Siehe im Einzelnen: Arbeitnehmerkammer Bremen (2020), Altersübergang: Für gute Wege in die Rente, KammerPosition 2/2020, November 2020.
- ¹⁹ Demgegenüber lag die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenem Ruhestand und Erwerbsminderungsrenten bisher bei 6.300 Euro pro Jahr ohne Anrechnung an die Rente. Bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze werden 40 % des Betrags, der die Hinzuverdienstgrenze überschreitet, auf die Erwerbsminderungsrente bzw. Altersrente angerechnet. Diese wird dann nur noch als Teilrente gezahlt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde diese Grenze für das Jahr 2020 auf 44.590 Euro angehoben. Ursprünglich ging es darum, Ärztinnen und Ärzten sowie Pflegekräften höhere Hinzuverdienste zu ermöglichen, die Regelung wurde dann aber für alle umgesetzt. Für die Jahre 2021 und 2022 wurde die Grenze auf 46.060 Euro erhöht. Laut Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung soll die Regelung entfristet werden.
- ²⁰ Wer im Schnitt weniger als 30 % des durchschnittlichen Einkommens aller Versicherten erzielt hat oder aber mehr als 80 % des Durchschnittseinkommens, erhält keine Rentenaufstockung.
- ²¹ Saarbrücker Zeitung, 19.07.2021: 20.000 Saarländer sollen neue Grundrente erhalten.

- ²² Bundesdrucksache 19/32221 vom 26.08.21: Umsetzung der Grundrente. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP.
- ²³ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zahlen.
- ²⁴ Beuttler-Bohn, Samuel (2022): Koalition will gesetzliche Rentenversicherung stärken. VdK kritisiert geplante Wiedereinführung des Nachholfaktors, aus *Sozialrecht + Praxis*, 1/22, S. 3-14 und IG Metall Vorstand (2021): Was bringt die Ampel für die Alterssicherung?, Sopo-Info: Koalitionsvertrag.
- ²⁵ Vgl. DGB 2020, Bericht zur Rentenpolitik in Deutschland, S. 28, Stand März 2020. Das Konzept des DGB sieht vor, dass der Beitragssatz langsam und schrittweise steigt: „Zusammen mit dem demographischen Bundeszuschuss und anderen Maßnahmen würde der Beitragssatz langfristig auf etwa 25 bis 26 % im Jahr 2045 steigen. Ein auf 50 % erhöhtes Rentenniveau würde den Beitragssatz zusätzlich um 1,4 bis 2,4 % steigen lassen.“ Auch die Bundesregierung ging davon aus, dass „ein Gesamtbeitragssatz zu allen drei Säulen bereits heute von rund 25 % nötig ist und in den 2040er Jahren von 30 % nötig sein wird. ... Jede Reform ist daher eine verteilungspolitische Entscheidung“ (Schäfer, Ingo (2020): Reformoptionen der Alterssicherung. Gute Rente für alle, aus: *Soziale Sicherheit*, Heft 12/2020, S. 432).
- ²⁶ Siehe dazu: Schäfer, Ingo (2021). Rot-grün-gelbe Rentenpolitik: Wo Licht ist, ist auch Schatten, aus: *Soziale Sicherheit* 12/2021, S. 451.
- ²⁷ Logeay, Camille u. a. (2022): Nachhaltigkeit in der Rentenversicherung in Zeiten des demografischen Wandels? Analyse zu den makroökonomischen Effekten einer Beitragssatzerhöhung in der Rentenversicherung, IMK Study Nr. 76, Februar 2022.
- ²⁸ A. a. O., S. 73
- ²⁹ Siehe dazu: Schäfer, Ingo (2021), ebenda, S. 450. Ebenfalls: Bäcker, Gerhard (2021): Die FDP-Aktienrente: Mogelpackung mit hohen Risiken und Nebenwirkungen, aus: *Soziale Sicherheit* 4/2021, S. 150 ff.
- ³⁰ Beuttler-Bohn, a. a. O., S. 10.
- ³¹ Vgl. Blank, Florian (2022): Rente: Eignet sich Schweden als Vorbild für Deutschland, WSI- Policy Brief 69 (4/2022).
- ³² A. a. O., S. 74
- ³³ Siehe: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerliche_Themengebiete/Altersvorsorge/2020-11-16-Statistische-Auswertungen-Riester-Foerderung-bis-2019.html (download vom 08.04.2022).
- ³⁴ Beuttler-Bohn, a. a. O., S. 3.
- ³⁵ Leider werden Zeiten der Arbeitslosigkeit nur noch dann teilweise bei der Rente berücksichtigt, wenn Arbeitslosengeld bezogen wurde. Dies ist bei Langzeitarbeitslosen mit Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) und bei Arbeitslosen ohne Leistungsbezug nicht der Fall, was deutlich Auswirkungen auf deren Alterseinkommen hat. Siehe dazu insbesondere: Arbeitnehmerkammer Bremen (2021): Ausgleich von Zeiten der Arbeitslosigkeit in der gesetzlichen Rente, Bremen.

4.3 Pflege am Limit: Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten

Die Versorgungs- und Personalsituation in der Pflege hat sich durch den Ausbruch der Corona-Pandemie noch erheblich verschärft und spitzt sich weiter zu. Studien zeigen, dass die Belastungsgrenze in der Pflege erreicht ist und viele Pflegekräfte einen Ausstieg aus dem Beruf erwägen. Umgekehrt sind ausgestiegene Pflegekräfte nur zu einer Rückkehr und Teilzeitkräfte nur zu einer Aufstockung ihrer Stunden bereit, wenn ausreichend Zeit für eine gute Pflege durch eine bedarfsgerechte Personalbemessung, eine verantwortungsangepasste Bezahlung sowie eine wertschätzende Führungskultur und Kollegialität sichergestellt werden. Weiterhin sind eine Aktualisierung und Ergänzung der Landespflegepläne notwendig, um eine adäquate Versorgung gewährleisten zu können. Hinsichtlich der Finanzierung der Versorgung der Pflegebedürftigen fordert die Arbeitskammer die Einführung einer Pflegevollversicherung für Pflegeleistungen. Die Einführung von Digitalisierungstechnik in der Pflege kann entlastend wirken, muss aber in einem konstruktiven Dialog mit allen in der Pflege beteiligten Akteuren, vor allem mit den Beschäftigten, abgestimmt werden.

Nach den neuesten Schätzungen im BARMER-Pflegereport 2021 ist auch im Saarland mit einem höheren Bedarf an Pflegekräften zu rechnen. So wird bis zum Jahr 2030 der Mehrbedarf im Saarland bei rund 1.200 Pflegekräften liegen.¹ Dies sind 400 mehr als in den bisherigen Berechnungen ermittelt. Die Zahlen beziehen sich hierbei allein auf die Bereiche des ambulanten Pflegedienstes und der stationären Langzeitpflege². Für den Krankenhausbereich liegen für das Saarland keine entsprechenden Berechnungen vor.

Auch für den Bund gilt nach einer Einschätzung des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI) in seinem Gutachten für die Entwicklung der Pflege in Deutschland für das Jahr 2030, dass bei einer Fortschreibung der aktuellen Entwicklung bis zu 187.000 zusätzliche Pflegevollkräfte notwendig sein werden.³ Im Krankenhaus sind demnach bis zu 63.000 zusätzliche Pflegekräfte in Vollzeit (+20 %) erforderlich und in der stationären Pflege wird mit bis zu 51.000 (+21 %) gerechnet. Besonders dramatisch stellt sich das Bild in der ambulanten Pflege dar, hier geht man von einem Bedarf von 73.000 (49 %) Pflegevollkräften aus.

Der Grund für diesen Anstieg liegt zum einen in geänderten gesetzlichen Vorgaben, wonach mehr Menschen mit Pflegebedarf einen Anspruch auf Pflegeleistungen erhalten. Zum anderen hat eine Vielzahl an Pflegekräften den Beruf entweder verlassen oder ist zwischenzeitlich in anderen Ländern, wie zum Beispiel in Luxemburg oder in der Schweiz, beschäftigt. Hinzu kommt, dass im Laufe der nächsten 10 bis 12 Jahre bundesweit 500.000 Pflegefachpersonen das Rentenalter erreichen werden.⁴ Um dem Fachkräftemangel schnell entgegenzuwirken, wurde u. a. auf Bundesebene im Rahmen der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) 2019 die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) gegründet und im Saarland angesiedelt.⁵ Aufgabe der DeFa ist es, bereits ausgebildete Pflegefachkräfte aus Drittstaaten zu gewinnen, die notwendigen Antragsverfahren zu beschleunigen und Integrationshilfen anzu-

bieten, um den Personalmangel direkt abzufedern. So konnten bis Ende Januar dieses Jahres bereits 3.844 Personen bundesweit über die DeFa vermittelt werden. Für das Saarland wurden dabei 46 Pflegekräfte vermittelt⁶. Ohne die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland ist die Personalknappheit kaum zu stemmen.

Dennoch muss das vorrangige Ziel sein, mehr Menschen für die Ausbildung zur Pflegefachkraft zu gewinnen und zu halten, ausgeschiedene Pflegekräfte zurückzugewinnen und Teilzeitkräfte zum Aufstocken ihrer Stunden zu bewegen sowie Krankenstände zu verringern.

„Schlaglichtbefragung Pflege“ der Arbeitskammer zeigt, dass sich die Pflegekräfte während der Corona-Krise von der Politik alleingelassen fühlen

Durch die Corona-Pandemie ist die Pflege stärker in den Fokus der Politik und Gesellschaft gerückt. Schon vorher waren Pflegekräfte in allen Bereichen des Gesundheitswesens allerdings bereits stark gefordert. Durch die Corona-Pandemie haben sich jedoch die Rahmenbedingungen nochmals verschärft. So sind u. a. Hygieneanforderungen sowie Verweildauern auf den Stationen und Anforderungen an die Versorgung der Patienten enorm gestiegen. Von Seiten der Politik wurde versucht, diese zusätzlichen Belastungen finanziell auszugleichen. Allerdings wurde die Corona-Prämie, die in den unterschiedlichen Pflegesettings unterschiedlich ausgeschüttet wurde, oft als ungerecht empfunden. Teilweise wurde diese sogar – aufgrund der Beantragungsregularien – gar nicht abgerufen.

Aber auch andere Maßnahmen der Politik kamen bei den Pflegekräften offenbar nicht genügend an beziehungsweise haben zur Verbesserung der Situation nicht ausgereicht. Dies zeigte sich auch in der „Schlaglichtbefragung“ vom Juli 2021 der Arbeitskammer des Saarlandes⁷. 96,4 % der 513 befragten Pflegekräfte fühlten sich von der Politik nicht wahrgenommen.

Es zeigte sich hier auch, dass die Rahmenbedingungen zur Sicherstellung Guter Arbeit in der Pflege dringend verbessert werden müssen. In der Befragung sagen 81,7 % der befragten Pflegekräfte, dass ihre Belastungsgrenze erreicht sei. Es ist daher nicht verwunderlich, dass gut ein Fünftel ernsthaft darüber nachdenkt, den Pflegeberuf zu verlassen. Die meistgenannten Gründe für einen Ausstieg aus der Pflege sind „generelle Unzufriedenheit mit dem Beruf und den Arbeitsbedingungen“ (84,4 % derer, die über einen Wechsel nachdenken) sowie die „hohe emotionale Belastung“ (63,8 %).

Dass sich über 96 % der Befragten von der Politik alleingelassen fühlen, muss von den Verantwortlichen als Warnhinweis dringend ernst genommen werden. Die Rahmenbedingungen in der Pflege müssen sich schnellstmöglich und nachhaltig verbessern. Anders wird es nicht möglich sein, Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern und sie in diesem Beruf langfristig zu halten.

„Ich pflege wieder, wenn...“ – Die bundesweit durchgeführte Pflegepotenzialstudie der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer des Saarlandes und des Instituts Arbeit und Technik (IAT) Gelsenkirchen zeigt, dass eine Bereitschaft, in den Beruf zurückzukehren beziehungsweise

in einer Teilzeittätigkeit Stunden aufzustocken, von Verbesserungen im Bereich der Arbeitsbedingungen abhängig gemacht wird.

Angesichts der dringend benötigten Pflegekräfte wurde bundesweit untersucht, welche Bedingungen die Bereitschaft zur Rückkehr in den Beruf oder zur Erhöhung der Stundenzahl positiv beeinflussen können.⁸ Das Fazit der Studie ist, dass Rückkehr oder Aufstockung der Stunden für die befragten Pflegekräfte nur dann eine Option ist, wenn das Arbeiten unter folgenden Bedingungen möglich wird:

- Schaffung einer Perspektive auf ausreichend Zeit für die Pflege;
- Wertschätzung durch Vorgesetzte;
- betriebliche Mitbestimmung;
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Erhalt der körperlichen und psychischen Gesundheit.

Sind diese Voraussetzung erfüllt, motiviert dies nicht nur zum Wiedereinstieg oder zur Aufstockung der Arbeitsstunden, sondern wird sich auch bei der Personalbindung und dem Verbleib im Beruf sowie bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes bemerkbar machen.

Verbesserung der konkreten Arbeitssituation in den einzelnen Bereichen notwendig

Die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern wurden durch die Corona-Pandemie nochmals drastisch verschärft. Die Belegungszahlen auf den Intensivstationen waren deutlich gestiegen und es befanden sich auch vermehrt infizierte Patientinnen und Patienten auf den Normalstationen. Verschärft wurde die Situation weiterhin durch erhöhten Personalausfall, entweder durch die Erkrankung an Covid 19 oder Immunreaktionen auf die Impfung sowie durch Corona-Quarantänen beim Pflegepersonal selbst. Zudem müssen Pflegekräfte auch derzeit noch unter größeren Hygienemaßnahmen (Schutzkittel, Schutzhandschuhe, Schutzbrille oder Visier, FFP3-Atmungschutzmaske im COVID-Bereich) arbeiten. Zur maßgeblichen Verschärfung der Pflegesituation im Jahre 2020 trugen auch die Änderungen im Arbeitszeitgesetz und die Aussetzung der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) bei.⁹ Beide sind mittlerweile wieder in Kraft. Insgesamt befindet sich hier die Arbeitssituation auch weiterhin im Ausnahmezustand.

Aus Sicht der Arbeitskammer besteht hier dringender Handlungsbedarf. Neben einer bedarfsgerechten Personalbemessung sind die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine leistungsgerechte Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen – auch mit Blick auf den Arbeitsschutz – unabdingbare Voraussetzungen für die Verbesserung mit Blick auf die im Pflegebereich benötigten Fachkräfte.

Eine am tatsächlichen Pflegebedarf orientierte Personalbemessung muss hierbei vom Bund umgesetzt werden. In einem ersten Schritt ist die bereits seit Januar vorliegende, auf einem bekannten und validierten System beruhende Pflegepersonalregelung (PPR 2.0) zeitnah einzuführen.

Im Saarland sind 55.318 Personen pflegebedürftig. Davon werden 10.826 von Pflegediensten ambulant betreut. In Pflegeheimen werden 11.864 vollstationär und 1.745 teilstationär betreut. Dies bedeutet, dass über 30.000 Pflegebedürftige nur von Angehörigen betreut werden. Die Pflegequote (Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtbevölkerung) beträgt im Saarland 5,6, im Bundesdurchschnitt 5,0. Die Versorgung übernehmen in den Pflegeheimen 11.225 Beschäftigte, davon 4.874 Vollzeitbeschäftigte, und in den ambulanten Diensten 3.981 Beschäftigte, davon 1.044 Vollzeitbeschäftigte.¹⁰

Auch in den Pflegeheimen und bei den ambulanten Diensten verschlimmerten sich während der Pandemie die schon vorher bestehenden Personalschwierigkeiten. Neben den Ausfällen durch die Erkrankung unter den Beschäftigten kam noch hinzu, dass die Entlastung durch die Angehörigen teilweise weggebrochen ist. Verschärft wurde die Situation noch durch die schwierige Versorgungslage mit Hygieneartikeln (Schutzkittel, Handschuhe, Schutzbrille, mit FFP3-Maske oder Visier).

Auch in den Pflegeheimen und bei den ambulanten Diensten gilt aus Sicht der Arbeitskammer die Forderung nach einer bedarfsgerechten Personalbemessung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, leistungsgerechter Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen.

Hier fordert die Arbeitskammer die Einführung der vorhandenen Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege (PeBeM), wobei die Refinanzierung höherer Personalausstattungen, als aktuell mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) vorgesehen ist, vorzeitig ermöglicht werden sollte. Weiter fordert die AK die Entwicklung bedarfsgerechter Versorgungs- und Personalbemessungskonzepte für die ambulante Pflege.

Landespläne müssen aufgestellt, ergänzt und evaluiert werden

Bei der Krankenhausplanung handelt es sich um ein formalisiertes Planungsverfahren, welches durch gesetzliche Vorgaben und die Rechtsprechung strukturiert und inhaltlich bestimmt wird. Damit soll eine bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung mit leistungsfähigen und qualitativ hochwertigen Krankenhäusern gewährleistet werden. So wird gemäß Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) die wirtschaftliche Sicherung der Krankenhäuser über eine duale Finanzierung gewährleistet. Die Betriebskosten der Krankenhäuser, also alle Kosten, die für die Behandlung von Patienten entstehen, werden von den Krankenkassen finanziert. Die Investitionskosten sind laut gesetzlicher Vorgaben durch die Bundesländer zu finanzieren, wenn die Krankenhäuser in den Krankenhausplan aufgenommen wurden. In der Regel geschieht der Ausgleich dieser Kosten allerdings in nicht ausreichendem Maße.

Die Landesregierung hat im vergangenen Jahr den saarländischen Krankenhausplan evaluiert und auch fortgeschrieben. Die Evaluierung war unter anderem notwendig, da sich die Krankenhauslandschaft in den letzten Jahren massiv verändert hat. Krankenhäuser wurden geschlossen, wie zum Beispiel in Ottweiler, Losheim oder Wadern. Krankenhausstandorte wurden oder werden in Zukunft zusammengelegt. So wurde Ottweiler mit St. Wendel zusammengelegt und

Dudweiler wird mit der Caritas-Klinik Saarbrücken an einem Standort zusammengeführt. Die Zukunft des Diakonie-Klinikums in Neunkirchen ist mit dem beabsichtigten Verkauf weiterhin ungewiss. Die erste Fortschreibung des Krankenhausplans für das Saarland gibt die Fahrtrichtung bis zum Jahr 2025 vor.

Bis ins Jahr 2039 will das Land mit rund 840 Millionen Euro Investitionsförderung die Krankenhausstrukturen zukunftsfest machen. Damit soll in den nächsten Jahren an verschiedenen Standorten in die Erneuerung oder in den Ausbau von bestimmten Fachbereichen investiert werden. Bricht man diese Summe auf die einzelnen Jahre herunter, stellt sich das Bild viel nüchterner dar: Pro Jahr werden damit 46 Millionen Euro in die Krankenhausstruktur investiert. Bei einem schon bestehenden Investitionsstau von 440 Millionen Euro und einem schon 2018 von der Saarländischen Krankenhausgesellschaft erhobenen Bedarf von 80 Millionen Euro pro Jahr würde diese Unterfinanzierung bis zum Jahr 2039 einen neuen Investitionsstau von etwas über 1 Milliarde Euro bedeuten; dabei wurde die Inflationsrate noch nicht eingerechnet.

Auch werden durch Kooperationen zwischen Krankenhäusern mit unterschiedlicher Spezialisierung wirtschaftliche Synergieeffekte angestrebt, um dadurch eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherzustellen. Die Zahl der Ausbildungsplätze in den Gesundheitsfachberufen wird auf 2.821 Plätze erhöht. Zusätzlich wurde die Bettenanzahl auf 6.771 Betten und 536 tagesklinische Plätze bis 2025 festgesetzt¹¹.

Mit dem landesweiten Demenzplan hatte das Saarland bereits im Jahr 2015 zusammen mit Schleswig-Holstein und Bayern eine Vorreiterrolle eingenommen. Im vergangenen Jahr wurde der zweite, evaluierte Demenzplan veröffentlicht. In ihm wurden in Zusammenarbeit mit den Akteuren im Bereich Demenz in vier Kategorien über 30 Maßnahmen erarbeitet und erweitert.¹² Der Demenzplan kann als eine Selbstverpflichtung des Landes zur koordinierten Verbesserung der Angebote für Menschen mit Demenz und ihrer Angehörigen interpretiert werden.

Der Planungszeitraum des derzeit noch gültigen Landespflegeplans reicht nur bis 2017, bleibt aber bis zur Bekanntgabe eines neuen Landespflegeplans in Kraft. Ob er die Situation der Pflege immer noch adäquat abbildet, ist mehr als fraglich. Gemäß § 9 Sozialgesetzbuch XI sind die Länder für die Vorhaltung einer leistungsfähigen, zahlenmäßig ausreichenden und wirtschaftlichen pflegerischen Versorgungsstruktur verantwortlich. Nähere Planung und Förderung der Pflegeeinrichtungen obliegt den Landesregierungen, die durch Landespflegegesetze und Verordnungen die Bedarfsplanung und -lenkung der Pflegeeinrichtungen regeln.

Im Saarland ist dafür laut Landespflegegesetz vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie im Einvernehmen mit den Landkreisen und dem Regionalverband Saarbrücken und nach Anhörung des Landespflegeausschusses ein Landespflegeplan aufzustellen und alle fünf Jahre fortzuschreiben.¹³

Eine Bedarfsplanung im ambulanten Bereich ist laut Landespflegegesetz nicht vorgesehen.¹⁴ Dies ist insofern bemerkenswert, als der Sicherstellungsauftrag eigentlich für alle Pflegeangebote Maßnahmen verlangt, wenn diese den Bedarf nicht decken. Wenn aber keine Bedarfsplanung

erfolgt, kann auch nicht festgestellt werden, ob der Bedarf an (ambulanten) Versorgungsangeboten gedeckt ist. Der Landespflegeplan muss daher in der nächsten Legislaturperiode endlich aktualisiert und um den Bereich der ambulanten Pflege erweitert werden.

Der Landesseniorenplan wurde seit 2012 fortgeschrieben, ohne Änderungen oder Maßnahmen zu benennen. Vor einem Jahr wurde ein Zwischenbericht dazu veröffentlicht, in dem die Ergebnisse einer Senioren-Befragung vorgestellt wurden. Die abschließende Zukunftskonferenz hat wenig Neues zutage gebracht. Hier wurden lediglich die bereits benannten Probleme bestätigt. Im März 2022 wurde der Abschlussbericht „Aktives Alter und gesellschaftliche Teilhabe“ im Ministerrat vorgestellt, ebenfalls ohne Maßnahmen zu nennen oder abzuleiten¹⁵.

Der Landesbehindertenplan und der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sollten im Bericht „Saarland inklusiv“ zusammengeführt werden.

Aus zwei wichtigen Gründen wurde die Zusammenführung bisher aber aufgeschoben:

- Die Abstimmung mit den Ressorts zu den Inhalten des Landesaktionsplans braucht mehr Zeit.
- Es soll eine weitere Beteiligung von Interessenverbänden, ehrenamtlichen Akteuren und weiteren interessierten Bürgerinnen und Bürgern geben. Diese sollen die Möglichkeit haben, zu den Inhalten des Landesaktionsplans Rückmeldung zu geben¹⁶.

Pflegeversicherung muss alle Pflegeleistungen übernehmen

Die Diskussion um eine Umgestaltung, Neugestaltung bis hin zur Option der Abschaffung der sozialen Pflegeversicherung hat in den letzten Jahren, nicht zuletzt durch die deutlich gestiegenen und weiter steigenden Eigenanteile in der stationären Altenhilfe, an Fahrt aufgenommen. Seit Längerem sind die steigenden Kosten und deren Refinanzierung zentrales Thema. In den letzten Jahren, nicht zuletzt dem eklatanten Pflegepersonal-mangel geschuldet, ist zudem die personelle Ausstattung der stationären Altenpflege ins Blickfeld geraten.

Bereits 2018 bezogen rund 40 % der Pflegebedürftigen in stationären Einrichtungen im Saarland Sozialhilfeleistungen. Mit dem Angehörigenentlastungsgesetz (2020) und den dort geregelten Freigrenzen von 100.000 Euro Jahresverdienst für Angehörige 1. Grades wurden die Angehörigen deutlich entlastet. Dies führt aber zur stärkeren Belastung der Sozialkassen. Außerdem werden besonders die langjährigen Bewohner eines Pflegeheims beim Eigenanteil für die Pflege ab diesem Jahr finanziell entlastet werden. Je länger der Aufenthalt im Pflegeheim, desto höher ist der sogenannte Leistungszuschlag für den Eigenanteil. Wer länger als drei Jahre im Pflegeheim lebt, bekommt einen Zuschlag von 70 % auf den zu zahlenden Eigenanteil. Dieser beträgt durchschnittlich im Saarland 2.517 Euro.

Dies ist aber nach Ansicht der Arbeitskammer nicht ausreichend, deshalb favorisiert sie die Einführung einer Pflegevollversicherung der Pflegeleistungen. Eine solche Pflegevollversicherung muss aus Sicht der Arbeitskammer des Saarlandes, mit Ausnahme der sogenannten „Hotelkos-

ten“ (Unterkunft und Verpflegung, momentan 940 Euro/Monat), alle Leistungen übernehmen, die notwendig, wirtschaftlich und zweckmäßig sind. Hier ist die Solidargemeinschaft ebenso gefordert wie bei der Krankenversicherung. Dies wäre die Übertragung des Grundprinzips der gesetzlichen Krankenversicherung auf die Pflegeversicherung.

Versorgungsübergänge besser gestalten

Die im Gesundheitswesen bestehenden Sektorengrenzen sorgen immer wieder für Probleme. Der Informationsfluss an den Schnittstellen hakt. Immer noch bergen die Schnittstellen im Gesundheitswesen – ambulante Versorgung, Krankenhaus, Reha, stationäre Pflegeeinrichtungen – Risiken. Insbesondere zwischen akutstationärer und ambulanter Versorgung gibt es große Herausforderungen. Heute verlassen Patienten früher das Krankenhaus und haben dann einen hohen Weiterversorgungsbedarf. Dies wird noch dadurch verkompliziert, dass die Betroffenen meist älter sind und dadurch die Probleme komplexer. Erfreulicherweise halten heute die Krankenhäuser ein Entlassungsmanagement vor, um den hohen Koordinierungsaufwand zwischen den einzelnen Versorgern zu bewältigen. Dies betrifft insbesondere die Schnittstelle zwischen Pflegenden und den ambulanten ärztlichen Versorgern. Es bedarf aber einer gesetzlichen Vorgabe, um das Instrument des Entlassungsmanagements verbindlich einzuführen.

Digitalisierung im Gesundheitswesen – Chancen und Risiken sorgfältig abwägen!

Es steht außer Frage, dass die Digitalisierung auch für das Gesundheitswesen und die Pflege technisch interessante Instrumente und Anwendungen zur Verfügung hat. Ebenso außer Frage steht aber, dass der Einsatz von Digitalisierungstechnik immer sorgfältig und sozialverträglich gestaltet werden muss, damit technisch interessante Anwendungen nicht zu ungewollten Nebenfolgen für die Beschäftigten führen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat dazu das Konzept „Gute Arbeit by Design“ entwickelt, um ungewollte Nebeneffekte bei Technikeinführungen zu vermeiden.¹⁷

Die Mitbestimmung und Partizipation der Beschäftigten oder ihrer Interessenvertretungen muss immer die Ausgangsbasis von Technikeinführungen sein. Partizipation und Mitbestimmung müssen bereits bei der Frage einsetzen, zu welchem Zweck welche Technik überhaupt eingesetzt werden soll, und bleiben auch über alle Phasen der Technologieeinführung hinweg bestehen: von der Entwicklung, der Implementierung über die Umsetzung bis zur Evaluation.¹⁸

Unter diesen Voraussetzungen können Digitalisierungs-Tools, die direkt am Patienten eingesetzt werden, wie zum Beispiel vernetzte Matratzen, die den Auflagedruck der Patienten messen, sowie Sturzdetektoren, Beleuchtungssensoren, intelligente Trinkbecher, die die Trinkmenge des Patienten überwachen, sinnvoll sein. Auch für das Gesundheitssystem im weiteren Sinne bieten sich Möglichkeiten: beispielsweise die Einführung mobiler Dokumentationen, die elektronische Patientenakte, das elektronische Rezept und die Telemedizin. Um digitale Lösungen in eine stärkere Praxisanwendung zu bringen und Erkenntnisse über deren Einsatz zu gewinnen, hat

das Bundesgesundheitsministerium die Initiative „Zukunftsregion Digitale Gesundheit 2025“ gestartet.¹⁹

Eine ähnlich konzipierte Initiative fordert die Arbeitskammer auch auf Landesebene. Hier sind alle in der Pflege beteiligten Akteure und vor allem auch die in der Pflege Beschäftigten zu einem konstruktiven Dialog zusammenzuführen. Das sich im Saarland aktuell etablierende Gesundheitsnetzwerk „health ai“ spielt in diesem Zusammenhang auch eine wichtige Rolle. Es zielt darauf ab, „aus der Verbindung neuer Technologien mit dem Handeln regionaler Gesundheitsakteure die Vision ‚Intelligenter Gesundheitsraum Saar‘“ zu entwickeln.²⁰ Auch hier lotet die Arbeitskammer des Saarlandes Kooperationsmöglichkeiten aus. Klar ist in jedem Falle, dass die Digitalisierung kein Wundermittel ist, mit dem der eklatante Personalmangel in der Pflege kompensiert werden könnte.

Um die Arbeitsbedingungen in der Pflege attraktiver zu gestalten und zu verbessern, fordert die Arbeitskammer:

- Um den Bedarf an Pflegekräften zu gewährleisten, sind eine bedarfsgerechte Personalausstattung und -bemessung, eine verantwortungsangepasste Bezahlung sowie eine wertschätzende Führungskultur und Kollegialität erforderlich.
- Die konkrete Arbeitssituation in allen Bereichen der Pflege muss dringend am Leitbild „Gute Arbeit“ ausgerichtet werden.
- Die Arbeitskammer fordert die Landesregierung auf, die Landespläne im Gesundheits- und Pflegebereich zu aktualisieren, zu ergänzen und umzusetzen. Dies gilt insbesondere für den bereits 2017 ausgelaufenen Landespflegeplan.
- Die Arbeitskammer fordert die Einführung einer Pflegevollversicherung, die alle Pflegeleistungen abdeckt.
- Eine bedarfs- und qualitätsangepasste Analyse von Fort- und Weiterbildungsangeboten für den Gesundheits- und Pflegebereich muss, wie von der Arbeitskammer des Saarlandes bereits angeboten, schnellstmöglich durchgeführt und mit passgenauen Maßnahmen unterstützt werden. Dies trägt neben einer wertschätzenden und verantwortungsangepassten Bezahlung zur Attraktivität des Berufsfeldes und zur Entlastung des Pflegepersonals bei (siehe dazu Kapitel I.8.4)
- Die Arbeitskammer fordert die Einsetzung eines Aktionsbündnisses, bei dem alle in der Pflege beteiligten Akteure, vor allem die Beschäftigten, zu einem konstruktiven Dialog über die mögliche Einführung von Digitaltechnik zusammengeführt werden.

- ¹ <https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/rheinland-pfalz-saarland/archiv-pressemitteilungen/prognose-pflegekraeftebedarf-saarland-1071882> (zuletzt abgerufen 12.04.2022). Diese Zahlen für das Saarland finden sich nur in der hier zitierten Pressemitteilung zum Barmer-Report, nicht im Report selbst.
- ² Rothgang, Heinz; Müller, Rolf: BARMER-Pflegereport 2021 (Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Bd. 32, BARMER Institut zur Gesundheitssystemforschung), Berlin 2021, S. 28 f.
- ³ DKG zum DKI-Gutachten „Situation und Entwicklung der Pflege bis 2030“. <https://www.dkgev.de/dkg/presse/details/pflegekraeftebedarf-steigt-immens-an/> (zuletzt abgerufen 08.04.2022).
- ⁴ Deutscher Pflegerat (DPR), Pressemitteilung vom 09.03.2021.
- ⁵ Vgl. DeFa, Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe, <https://www.defa-agentur.de/de/bmg-forderprogramm/> (zuletzt abgerufen 08.04.2022).
- ⁶ Die aktuellen Zahlen wurden von der DeFa auf einer internen Veranstaltung der Pflegepaktpartner Saarland genannt, bei der die DeFa aktuelle und bisher unveröffentlichte Zahlen für das Saarland präsentierte.
- ⁷ Schlaglicht-Umfrage zur Pflege, hg. von Arbeitskammer des Saarlandes, 2021. Download unter <https://www.arbeitskammer.de/publikationen>.
- ⁸ Auffenberg, Jennie; Heß, Moritz: Pflegekräfte zurückgewinnen – Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern. Bericht zur Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ der Arbeitnehmerkammer Bremen und des SOCIUM der Universität Bremen.
- ⁹ Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV): Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Gesetze im Internet: https://www.gesetze-im-internet.de/ppugv_2021/PpUGV.pdf (zuletzt abgerufen 22.03.2022).
- ¹⁰ Pflegestatistik Saarland 2019. Neuere Zahlen liegen nicht vor. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/SLHeft_mods_00016872 (zuletzt abgerufen 08.04.2022).
- ¹¹ Krankenhausplan für das Saarland 2018 – 2025, erste Fortschreibung, hg. von Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Saarbrücken 2021.
- ¹² Demenzplan für das Saarland, hg. von Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. Download unter der Seite des MSGFF.
- ¹³ Gesetz Nr. 1694 zur Planung und Förderung von Angeboten für hilfe-, betreuungs- oder pflegebedürftige Menschen im Saarland (Saarländisches Pflegegesetz) vom 1. Juli 2009, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 14. September 2016 (Amtsbl. I S. 1012).
- ¹⁴ Landespflegeplan des Saarlandes. Neufassung 2013-2017, hg. von Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie: Saarbrücken 2016.
- ¹⁵ Abschlussbericht zum Masterplan „Aktives Alter und gesellschaftliche Teilhabe“. Der Bericht kann auf der Seite des MSGFF abgerufen werden.
- ¹⁶ Vgl. www.saarland-inklusive.de.
- ¹⁷ Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen. Ein Impulspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Debatte um Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt, hg. vom Deutschen Gewerkschaftsbund, 2019.
- ¹⁸ Vgl. dazu auch den ausführlichen Schwerpunktteil im Bericht an die Regierung des Saarlandes, hg. von Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken 2020, S. 144-146.
- ¹⁹ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/zukunftsregion-digitale-gesundheit.html>.
- ²⁰ Vgl. <https://health-ai.de>.

4.4 Langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung – vom Arbeitsmarkt vergessen

Die Auswirkungen des demografischen Wandels verschärfen sich. Nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist bis 2030 ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um ca. 3,6 Millionen Arbeitskräfte zu erwarten. Die üblichen Empfehlungen, um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, lauten, die Zuwanderungs- und Erwerbsquoten zu erhöhen. Ein Reservoir an Arbeitskräften, das dabei immer noch übersehen wird, sind Menschen mit Behinderung. Auch sie sind ein großes Potenzial für die Wirtschaft.

Die Arbeitsmarktentwicklung vor und während der Pandemie war gerade für Schwerbehinderte von besonderen Dynamiken gekennzeichnet. Dabei verlief die Entwicklung im Saarland so ähnlich wie im Bund.

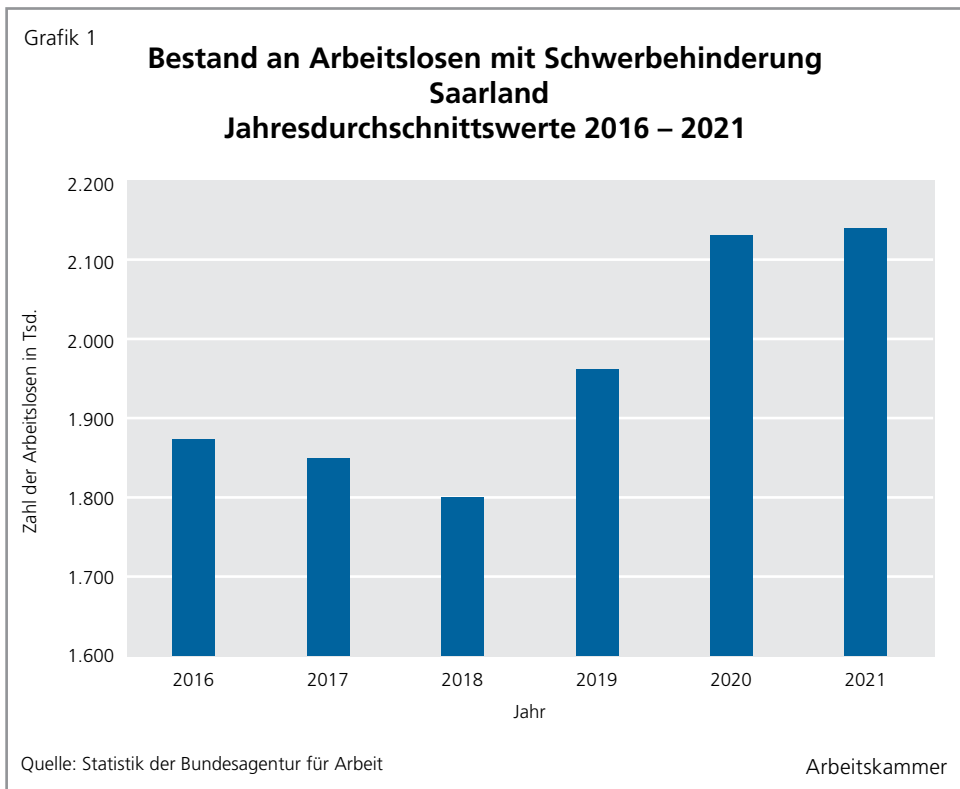
Arbeitsmarktsituation auf den ersten Blick im Durchschnitt

Vergleicht man die Jahresdurchschnittswerte der gemeldeten nicht schwerbehinderten Arbeitslosen von 2021 mit der Zahl der beiden Vorjahre, so zeigt sich, dass die Zahl im zweiten Pandemiejahr (2021) um 10,1 % (+ 3.119) auf 34.003 (im Vergleich zu 2020) angestiegen ist. Bei den arbeitslosen schwerbehinderten Personen stieg die Zahl im Jahr 2021 auf insgesamt 2.140 an. Das sind 9,1 % (+ 178) mehr als 2019.¹

Bei Arbeitslosen mit Schwerbehinderung fiel der Corona-Effekt auf den ersten Blick damit sogar etwas schwächer aus als bei den Menschen ohne Schwerbehinderung. Ein zentraler Grund für diesen Unterschied kann der besondere Kündigungsschutz von schwerbehinderten Beschäftigten sein. Hinzu kommt, dass es sich bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meist um langjährig Beschäftigte handelt, die tendenziell weniger von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Allerdings: Auch wenn die Zahlen der letzten zwei Jahre zunächst eine andere Sprache sprechen, entwickelt sich die Lage für Menschen mit Behinderung aktuell weniger positiv als für Menschen ohne Behinderung. Erfahrungsgemäß ist der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung von einer geringeren Dynamik geprägt. Für sie bestehen ohne eine aktive Unterstützung seitens Politik und Wirtschaft kaum Chancen, auf dem ersten Arbeitsmarkt (erneut) Fuß zu fassen.

Belege für diese Aussage finden sich auch im „Inklusionsbarometer Arbeit“. Dies ist ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und zeigt in seinen detaillierten Analysen, dass es im zweiten Jahr der Pandemie (2021) bundesweit immer noch 8,3 % mehr arbeitslose Menschen mit Behinderung gab als vor der Krise (im Jahr 2019). Im Saarland betrug der Zuwachs 5,1 %.²



Es lässt sich also festhalten, dass die Corona-Pandemie die Situation für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt bundesweit das zweite Jahr in Folge verschärft hat. Eine schlechtere Situation war letztmals im Inklusionsbarometer des Jahres 2017 zu verzeichnen.³ Die Corona-Pandemie hat den Inklusionsprozess aus heutiger Sicht also um Jahre zurückgeworfen.

Da Menschen mit Behinderung im Durchschnitt immer noch 100 Tage länger arbeitslos sind als Menschen ohne Behinderung, ist davon auszugehen, dass sie deutlich länger gegen die Negativfolgen der Pandemie anzukämpfen haben. Die längere Dauer der Arbeitslosigkeit und die höhere Altersstruktur erwerbsloser Menschen mit Behinderung (44 % sind mindestens 55 Jahre alt, gegenüber 20 % bei Nicht-Schwerbehinderten) verstärken die Vermittlungshemmnisse.⁴ Diese Missstände erfordern ein aktives Gegensteuern, damit die Folgen der Corona-Pandemie nicht zu einer dauerhaften Krise der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt werden.

Viele Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte unbesetzt

In Deutschland sind Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 20 und mehr Arbeitsplätzen dazu verpflichtet, 5 % ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Im Jahr 2019 gab

es im Saarland knapp 1.750 solcher beschäftigungspflichtigen Unternehmen, wobei nur rund 1.290 von ihnen tatsächlich Schwerbehinderte beschäftigten. Mehr als 455 beschäftigungspflichtige Betriebe zählten überhaupt keine schwerbehinderten Menschen zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Negativ sticht heraus, dass die Beschäftigungsquote weder im Bund (4,6 %) noch im Saarland (4,3 %) die gesetzlich vorgeschriebenen 5 % erreicht.

Auffallend bleibt der Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Private Arbeitgeber tun sich nach wie vor schwer mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Für die privaten Arbeitgeber lag die Quote im Saarland bei 3,9 % und im Bund bei 4,1 %. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlen oft auch die Kenntnisse über Fördermöglichkeiten. Darüber hinaus werden in der Regel entsprechende Ressourcen, die es braucht, um Inklusion voranzutreiben, bei den Personalverantwortlichen nicht vorgehalten. Die öffentlichen Arbeitgeber dagegen liegen sowohl im Bund (6,5 %) als auch im Land (5,7 %) über der geforderten Pflichtquote.⁵

Ausgleichsabgabe ist zu niedrig

Die Gesamtbeschäftigungsquote wurde in 47 Jahren, seitdem sie im Schwerbehindertengesetz festgeschrieben wurde, bisher nie erreicht. Unternehmen, die die Pflichtquote für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung nicht erreichen, müssen pro Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zwischen 125 und 320 Euro Ausgleichsabgabe zahlen. Dieses Geld darf ausschließlich für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung eingesetzt werden. Die Ausgleichsabgabe hat zwei Funktionen: Antrieb und Ausgleich. Sie soll Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Gleichzeitig würden mehr Mittel zur Verfügung stehen, um einen finanziellen Ausgleich zu schaffen zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen dadurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgebern ohne schwerbehinderte Beschäftigte.

Ein großer Anteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlt offensichtlich lieber die (viel zu niedrige) Ausgleichsabgabe, als Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass Unternehmen bei dieser Zielgruppe noch immer auf die vermeintlichen Defizite schauen und die Potenziale der Menschen mit Behinderung nicht erkennen. Die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Jahr 2020 geforderte Verdopplung der Ausgleichsabgabe auf 720 Euro pro nicht besetztem Pflichtarbeitsplatz wäre ein Weg gewesen, um hier eine Trendwende zu erreichen. Die damalige Koalition stimmte diesem Vorschlag nicht zu.

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung fordert weiterhin einen signifikant höheren Staffelnbetrag bei der Ausgleichsabgabe in Höhe von mindestens 650 Euro für die Betriebe, die vollständig gegen eine Beschäftigungspflicht verstoßen.⁶ Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe allein macht jedoch den Arbeitsmarkt noch nicht inklusiv oder offener für Menschen mit Behinderung. Sie würde aber vermutlich die Antriebsfunktion für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhöhen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Auch Barrierefreiheit fördert Erwerbschancen

Barrierefreiheit kann die Erwerbschancen von Menschen mit Behinderungen deutlich erleichtern. Dabei gilt: Barrierefrei ist nicht gleich rollstuhlgerecht! Dies wird in der Praxis oft übersehen. Vielmehr schließt Barrierefreiheit auch die uneingeschränkte Nutzung digitaler Anwendungen ein. So kann zum Beispiel ein inklusiver Bewerbungsprozess erheblich dazu beitragen, einen ersten Kontakt zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderungen zu erleichtern. Wird bereits bei Stellenausschreibungen auf Diversität, flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen, sind die Hemmschwellen laut einer Studie der Aktion Mensch für diese Zielgruppe sehr viel niedriger, sich zu bewerben.⁷

Natürlich können auch infrastrukturelle Barrieren den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren (beispielsweise Mangel an barrierefreiem ÖPNV und barrierefreier Arbeitsumgebung). Allerdings sollte man den erweiterten Begriff der Barrierefreiheit immer bedenken, wenn es um diese Diskussionen geht.

„Initiative Inklusion“ dringend notwendig

Im Saarland wurde von 2011 bis 2017 das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“, bestehend aus drei Handlungsfeldern, umgesetzt:

1. Berufsorientierung;
2. Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen;
3. Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen ab 50.

Nach dem Auslaufen der Initiative hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MSGFF), zusammen mit unterschiedlichen Kooperationspartnern, die Verstetigung der einzelnen Maßnahmen initiiert:

- Im Handlungsfeld Berufsorientierung wurde, in Kooperation mit der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (RD RPS) und dem Bildungsministerium, ein Konzept zur Umsetzung von Berufsorientierungsmaßnahmen für behinderte Schülerinnen und Schüler erstellt und im Schuljahr 2017/2018 flächendeckend als Regelangebot eingeführt.
- Im Jahr 2020 hat das Sozialministerium in Kooperation mit der RD RPS, den kommunalen Trägern (vertreten durch den Landkreistag) ein Sonderprogramm zur Förderung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen aufgelegt. Damit werden finanzielle Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Einstellung schwerbehinderter Menschen geschaffen. Ziel ist es, bis zum 31.12.2022 30 neue Arbeitsplätze und 70 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Hierfür stellt das Inklusionsamt beim Landesamt für Soziales Mittel aus dem Sondervermögen Ausgleichsabgabe in Höhe von 1 Million Euro zur Verfügung. Diese Mittel

sollen zusätzlich zum bestehenden Förderinstrumentarium der Arbeitsverwaltung für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verausgabt werden.

- Im Jahr 2021 wurde in Kooperation mit der RD RPS, der Agentur für Arbeit Saarland, den Jobcentern und dem Landkreistag das Modell-Sonderförderprogramm „Beschäftigung von behinderten Menschen mit multiplen oder gravierenden Vermittlungshemmnissen auf den ersten Arbeitsmarkt“ auf den Weg gebracht. Das Programm läuft bis zum Jahre 2024 und ist mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe in Höhe von 5 Millionen Euro ausgestattet.

Eine Verstetigung der Maßnahmen ist ein sinnvoller Schritt, um die Arbeitsmarktinklusio zu verbessern. Dies geht jedoch nicht ohne eine bessere finanzielle und personelle Ausstattung der handelnden Akteure. Viel ist schon erreicht worden, deutlich mehr muss noch passieren.

„Inklusion gewinnt!“ – so die Hoffnung

Eine gelingende betriebliche Inklusion setzt voraus, dass Unternehmen möglichst breit über die Chancen, Beratungs- und Unterstützungsangebote durch das Inklusionsamt informiert sind. Unter dem Motto: „Mich behindert nichts!“ setzt hier eine großflächige Aufklärungs- und Werbekampagne des Inklusionsamtes an, für die die ehemalige Sozialministerin Monika Bachmann am 1. Oktober 2021 den Startschuss gegeben hat. Die Kampagne wird unterstützt von der Bundesagentur für Arbeit, der Landesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen sowie dem Landesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung und der Arbeitskammer des Saarlandes. Zentrales Ziel ist, das Potenzial von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen zu entdecken und deren Stärken in den Blick zu nehmen.

Diese Kampagne ist sinnvoll und es ist zu hoffen, dass sich dadurch zukünftig mehr (insbesondere kleine und mittelständische) Unternehmen für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung öffnen.

Verstetigung der Hilfen und Ausbau der Unterstützung für Beschäftigte wie für Betriebe bleiben notwendig

Viele Unternehmen stellen Menschen mit Behinderung nicht ein, weil ihnen die Erfahrung mit diesem Personenkreis fehlt. Sie haben oftmals falsche Vorstellungen von den Anforderungen, die damit verbunden sind. Neben diesen mentalen Barrieren der Personalverantwortlichen gibt es auch das reale Hindernis der fehlenden Barrierefreiheit, die einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Wege steht. Eine Befragung von 1.100 Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen (Frühjahr 2021) hat ergeben, dass zwar knapp zwei Drittel von ihnen hinsichtlich der Arbeitsumgebung (teilweise) barrierefrei sind. Hier sei aber „noch viel Luft nach oben“, so das Ergebnis der Untersuchung.⁸

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung (Rückgang der Zahl an Erwerbspersonen) und dem Fachkräftemangel ist es höchste Zeit, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren. Dieses Reservoir an Arbeitskräften wartet darauf, von den Unternehmen erkannt und genutzt zu werden.

Die Arbeitskammer fordert daher:

- Verstetigung bestehender Förderprogramme zur Teilhabe am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.
- Fortführung der Aufklärung und Unterstützung von Unternehmen sowie die Vernetzung von Kammern und Reha-Trägern (z. B. Kampagne „Inklusion gewinnt!“).
- Unternehmen müssen bessere Unterstützung erfahren: So erschweren verschiedene Zuständigkeiten mit teils unübersichtlichen Förderprogrammen und langen Bearbeitungszeiten die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Deshalb brauchen Arbeitgeber zentrale Ansprechstellen, die beraten, unterstützen und die beschäftigungsfördernden Leistungen koordinieren.
- Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen bzw. die Pflichtquote nicht erfüllen, müssen deutlich stärker sanktioniert werden. Die Arbeitskammer fordert mindestens 750 Euro pro nicht besetzten Pflichtplatz.
- Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen durch die präventive Herstellung allgemeiner Barrierefreiheit im Sinne des „Design for All“ – insbesondere auch für gewerbliche Bauvorhaben.

-
- ¹ Bundesagentur für Arbeit: Zeitreihen, Arbeitsmarkt Schwerbehinderte, Region Rheinland-Pfalz/Saarland, Frankfurt am Main, 08.02.2022.
 - ² Aktion Mensch: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 9. Jg., Bonn 2020, S. 20 und: <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021-grafik?v=4035cfad> (aufgerufen am 15.03.2022).
 - ³ Aktion Mensch: (vergleiche Endnote 2), S. 18 f.
 - ⁴ Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, Mai 2021, S. 11.
 - ⁵ Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Anzeigeverfahren SGB IX, Deutschland, Berichtsjahr 2019, Nürnberg 05.04.2022.
 - ⁶ Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung: Teilhabeempfehlungen – Mehr Inklusion wagen!, Berlin, Dezember 2019, S. 23.
 - ⁷ <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf?v=d06c3de9>, S. 66, aufgerufen am 08.03.2022.
 - ⁸ Freudig, Julia; Garnitz, Johanna: Vielfalt in der Unternehmenskultur, in ifo Schnelldienst H.8/2021, S. 37-39.

5. Öffentliche Haushalte

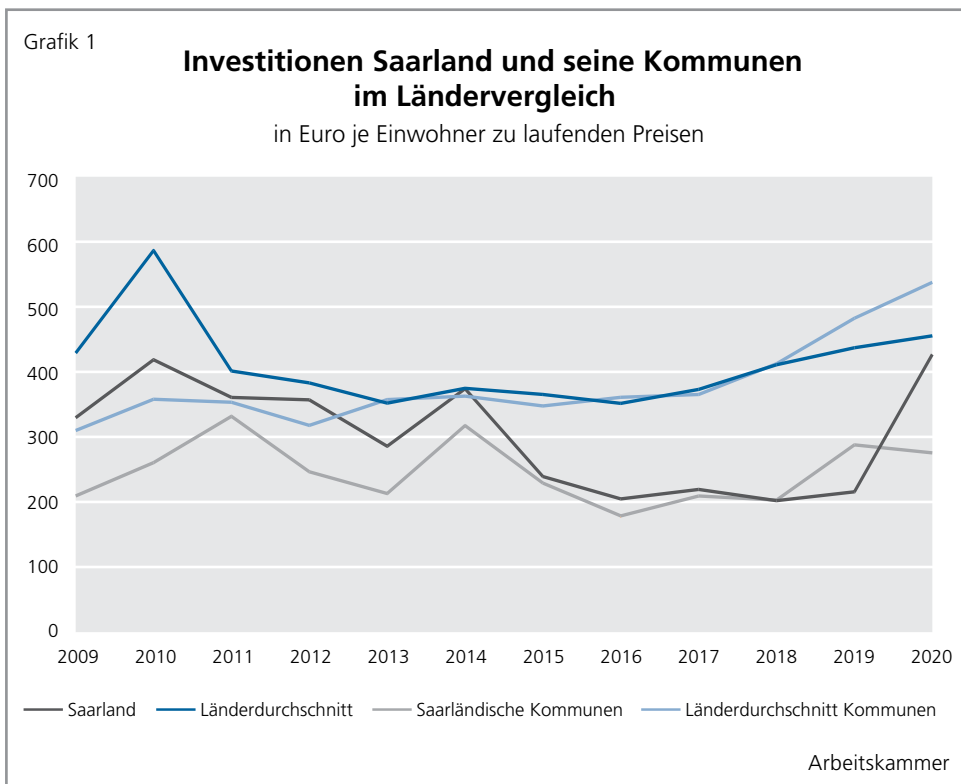
Als zentrales Problem des saarländischen Landeshaushalts bleibt das Spannungsverhältnis zwischen den notwendigen finanziellen Aufwendungen zur Gestaltung von Transformation und Klimawende und den durch den Stabilitätsrat gesetzten Anforderungen bestehen. Investitionsstau und Klimapolitik erfordern bis 2033 jährlich zusätzliche Investitionen von mehr als 700 Mio. Euro durch Land und Kommunen. Die Haushaltsplanung des Saarlandes sollte bei weiterer Geltung der Schuldenbremse auf deren Interpretationsspielräume zurückgreifen. Mit der Anlage von kreditfinanzierten Sondervermögen und Rücklagen, dem kreditfinanzierten Erwerb von Anteilen an staatlichen Unternehmen oder der Gründung von öffentlichen Unternehmen zur Gestaltung der sozialverträglichen Transformation im Saarland können die notwendigen zusätzlichen Investitionen im Einklang mit der Schuldenbremse getätigt werden.

5.1 Herausforderungen: Investitionsstau und Klimapolitik

Die Haushaltspolitik des Saarlandes war auch 2021 wesentlich durch die Bewältigung der Corona-Pandemie und die Haushaltssanierung nach den Vorgaben des Stabilitätsrates geprägt. Mit Vorlage und Verabschiedung des Doppelhaushalts für die Jahre 2021 und 2022 wurden schon Ende 2020 die Haushaltseckwerte für die folgenden zwei Jahre gesetzt. Entsprechend hat bereits der letztjährige Jahresbericht der Arbeitskammer¹ die Ausgestaltung des Doppelhaushalts 2021/2022 ausführlich erörtert. In den Jahren 2020, 2021 und 2022 konnte aufgrund der außergewöhnlichen Notsituation der Corona-Pandemie in den saarländischen Landeshaushalten die Notfallregel der Schuldenbremse angewendet werden, was entsprechende Kreditaufnahmen durch das Land ermöglichte. Mit der Rückkehr zum Regelfall der Schuldenbremse voraussichtlich ab dem Haushaltsjahr 2023 und den laut Plänen der Landesregierung ab 2025 anstehenden Rückzahlungen verengen sich die Spielräume des Landeshaushalts jedoch in absehbarer Zeit wieder. Als zentrales Problem des saarländischen Landeshaushalts bleibt das Spannungsverhältnis zwischen den notwendigen finanziellen Aufwendungen zur Gestaltung von Transformation und den durch den Stabilitätsrat gesetzten Anforderungen an den Landeshaushalt bestehen.

Zu den wirtschaftspolitischen Herausforderungen der sozialverträglichen Umgestaltung des überdurchschnittlich großen und auf Stahl und Automotive ausgerichteten saarländischen Industriesektors treten die klimapolitischen Herausforderungen, vor denen sich Deutschland und damit auch das Saarland im kommenden Jahrzehnt sieht. Besondere Bedeutung für die öffentlichen Haushalte haben dabei die öffentlichen Investitionen.

Einerseits sollten diese den Investitionsstau in den Bereichen Bildung, Wohnungsbau, Breitbandausbau, Krankenhausstruktur und der Verkehrs- und Versorgungsinfrastrukturen beheben. Bereits im Jahr 2019 hatte eine Gruppe von Ökonomen² diesen Bedarf mit 457 Mrd. Euro für ganz Deutschland angegeben. Ihr Vorschlag bestand darin, auf Bundesebene über zehn Jahre



jedes Jahr zusätzliche Investitionen von 45 Mrd. Euro zu tätigen. Große Teile dieser notwendigen Modernisierungsanstrengungen fallen dabei für die kommunale Ebene an, die gerade im Saarland notorisch unterfinanziert ist. Die öffentliche Daseinsvorsorge findet durch Investitionen in Schulen, Breitband, Straßen, Fahrradwege, ÖPNV oder Kläranlagen auf kommunaler Ebene statt. Optimale Voraussetzungen für wirtschaftliche Innovation werden zudem vor allem durch lokale Vorleistungen in die Erschließung von Gewerbegebieten und Unternehmensförderung erst geschaffen. Permanent unterfinanzierte Länder und Gemeinden können diesen Investitionsstau im Sinne des Umbaus hin zu einer prosperierenden Wirtschaft nicht bewerkstelligen. Grafik 1 verdeutlicht den unterdurchschnittlichen Verlauf der Investitionen des Saarlandes und seiner Kommunen im Vergleich zum Länderdurchschnitt.

Der von Bardt u. a.³ konstatierte Investitionsstau würde auf die Bevölkerungszahl des Saarlandes umgelegt eine zusätzliche Investitionssumme von 5,5 Mrd. Euro in zehn Jahren, also jährlich zusätzliche Investitionen von 550 Mio. Euro bedeuten. 2020 hat das Saarland 450 Mio. Euro investiert. Damit hat es nicht einmal den Länderdurchschnitt erreicht. Laut mittelfristiger Finanzplanung des Jahres 2021 werden die Landesinvestitionen in den nächsten Jahren 2022 bis 2025 auf und ab schwanken. Eine kontinuierliche Steigerung ist in der mittelfristigen Finanzplanung nicht zu erkennen. Die Investitionen im Jahr 2025 sollen lediglich 480 Mio. Euro betragen,⁴

Tabelle 1

Investitionsbedarfe in Deutschland und dem Saarland bis 2030

	Investitionsstau in Mio. Euro	Klimainvestitionen in Mio. Euro	Zusammen in Mio. Euro
Bundesweite Investitionsrückstände	457.000	305.000	760.000
Anteil des Saarlandes (nach Bevölkerung)	5.500	3.600	9.100
Anteil Saarland ohne Bundeszahlungen	3.700	2.400	6.100
Investitionslücke Saar	1.250	n. a.	1.250
Erforderliche Landes- und Kommunalmittel Saarland	4.950	2.400	7.350
Über 10 Jahre jährliche Zusatzinvestitionen Saar	495	240	735

Quelle: Bardt u. a. 2019, Krebs/Steitz 2021, Bauer 2021, Arbeitskammer 2021, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

also um 6,6 % seit 2020 gesteigert werden. Die vehementen Investitionslücken aufgrund der geringen Investitionen der Jahre der Haushaltssanierung wurden im Jahresbericht der Arbeitskammer des Jahres 2021 und in einer Studie der Arbeitskammer aus dem Jahr 2021 bereits benannt. Sie ergeben eine Summe von 1,245 Mrd. Euro.⁵ Umgelegt auf zehn Jahre würde dies erfordern, dass das Saarland so viel wie der Länderdurchschnitt investiert und zusätzlich 125 Mio. Euro zusätzlich für Investitionen bereitstellt, um die entgangenen Investitionen aufzuholen. Dies wäre eine Steigerung von mindestens 27 % zum Betrag von 2020. Hinzu kämen weiterhin zusätzliche Investitionen, die sich aus den insgesamt für ganz Deutschland als zu niedrig festgestellten Investitionen ergeben. Von den auf das Saarland entfallenden 5,5 Mrd. Euro könnten dabei ein Drittel von Bundesinvestitionen getragen werden. Dann verbleiben bei Land und Kommunen immerhin noch weitere Investitionsbedarfe in Höhe von 3,7 Mrd. Euro. Insgesamt 4,95 Mrd. Euro wären also für die Bewältigung des Investitionsstaus erforderlich; umgelegt auf 10 Jahre wären dies zusätzliche Investitionen von 495 Mio. Euro durch Land und Kommunen, eine notwendige gewaltige Investitionssteigerung um 110 %.

Andererseits erfordert die Anpassung an den Klimawandel zusätzliche öffentliche Investitionen über die Behebung des Investitionsstaus hinaus. Hier stehen die öffentlichen Kostenanteile in den Bereichen Energiewirtschaft (Wasserstoffnetze), Industrie (Umstellung der Stahlproduktion), klimaneutrale Gebäudebewirtschaftung (Energieeffizienzmaßnahmen) und Verkehr (ÖPNV-Ausbau, E-Mobilität), Innovationsförderung und Humankapital-Weiterbildung im Mittelpunkt. Krebs und Steitz⁶ geben die notwendigen Mittel für die klimapolitischen Maßnahmen mit 460 Mrd. Euro an. Auch hier fallen wesentliche Anteile der Kosten auf der kommunalen Ebene an, denke man nur an die Energieversorgung für die Haushalte mit E-Autos, Gebäudesanierung oder die Investitionen der Städte und Gemeinden in ÖPNV und E-Ladeinfrastruktur. Da es gewisse Deckungsgleichheiten mit der Berechnung von Bardt u. a. gibt, kann die Anpassung an den Klimawandel leicht nach unten korrigiert werden: 20 Mrd. Euro für den ÖPNV, 60 Mrd. Euro für die Bahn und 75 Mrd. Euro für die Dekarbonisierung waren bereits in der Berechnung von 2020 enthalten. 155 Mrd. Euro sind also von den angegebenen 460 Mrd. für den Klimawandel

abzuziehen. Dennoch sind für Klimapolitik in den Jahren 2021 bis 2030 zusätzliche Mittel in Höhe von 305 Mrd. Euro in Deutschland aufzuwenden. Umgelegt auf die Bevölkerung bedeutet dies für das Saarland zusätzliche klimapolitische Investitionen von 3,6 Mrd. Euro, wovon rund ein Drittel von Bundesmitteln gedeckt werden wird. Es verbleiben also für Land und Kommunen rund 2,4 Mrd. klimapolitische Investitionen. Umgelegt auf zehn Jahre würden weitere 240 Mio. Euro jährlich für die Klima- und Energiepolitik erforderlich werden.

Sowohl die allgemeinen wie die klimapolitischen Investitionen summieren sich also auf eine zusätzliche jährliche Investitionssumme von gut 735 Mio. Euro für das Saarland. Diese werden entsprechend der Zuständigkeiten in den Haushalten des Landes und der Kommunen ausgabenwirksam werden. Da das Land die Kommunen mit erheblichen Zuweisungen unterstützt, wird der Löwenanteil dieser zusätzlich benötigten Mittel beim Land anfallen. Eine Detailrechnung würde eine alternative Haushaltsrechnung voraussetzen, die an dieser Stelle nicht vollzogen werden kann. Würde die gesamte Summe beim Land anfallen, müsste der Landeshaushalt um 14,7 % ausgeweitet werden; tatsächlich ist aber mit Einrechnung der Anteile der Gemeinden, zusätzlicher Bundesförderung, neuen GRW-Mitteln (Gemeinschaftsaufgabe – Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur) und Mitteln aus europäischen Förderprogrammen mindestens eine Ausweitung der reinen Landesmittel um 10 % erforderlich. Diese Ausweitung der Landesinvestitionen für Strukturwandel und Klimawende sind derzeit im Budget wie in der Budgetplanung nicht abgebildet. Es darf vermutet werden, dass die Vorgaben des Stabilitätsrates wesentlich die Budgetplanung des Saarlandes an dieser Stelle einschränken.

5.2 Schuldenbremse reformieren oder interpretieren?

Der Stabilitätsrat aus den Finanzministerien des Bundes und der Länder ist das Überwachungsorgan für die grundgesetzlich verankerte Schuldenbremse, die den Ländern eine ausgeglichene Haushaltsführung ohne Kreditaufnahme auferlegt. Auf den ersten Blick ist deshalb eine Ausweitung der Landesausgaben nur mit einer Einnahmenausweitung, die sich aus zusätzlichen Steuern und Abgaben oder Zuschüssen des Bundes oder der EU speist, zu bewerkstelligen. Die konkrete Situation des saarländischen Landeshaushalts lässt aber künftig keine überraschenden Anstiege an Steuern oder Einnahmen vermuten. Dies wird nachfolgend unter I.5.3 ausführlich empirisch belegt.

Ein wesentliches Problem der öffentlichen Haushalte im Saarland ist die stagnierende bzw. sinkende Wirtschaftskraft – jedenfalls, wenn man die gesamtdeutsche Entwicklung zum Maßstab nimmt. Die Probleme in der Stahl- und Automobilindustrie treffen die öffentlichen Haushalte des Saarlandes aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur besonders hart – und das in einer Zeit, in der die öffentlichen Kassen verstärkt in die wirtschaftliche Transformation investieren sollten. Die Situation der öffentlichen Einnahmen ist entsprechend schlecht. Hatte dies über Jahre zu steigenden Schulden geführt, so konsolidiert sich die Situation – wenn auch auf immer noch bescheidenem Niveau – für Land und Kommunen dank Sanierungshilfen des Bundes an das Land und dank der Entschuldung der Kommunen durch das Land mittels des Saarlandpaktes. Die begrenzten Steuereinnahmen bleiben jedoch ein Kernproblem der öffentlichen Haushalte des Saarlandes (Details dazu unten unter I.5.3. und I.5.4.).

Auf der Ausgabenseite steht den begrenzten Einnahmen eine bescheidene Investitionstätigkeit des öffentlichen Sektors gegenüber, der insbesondere auf kommunaler Ebene Anlass zur Besorgnis gibt. Eine dauerhafte Bereitstellung öffentlicher Güter, die der Daseinsvorsorge im Sinne der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse innerhalb Deutschlands genügen, steht angesichts der prekären Situation der saarländischen Kommunalhaushalte in Frage. Hier verdrängen die konsumtiven Ausgaben, die auch aus den steigenden Lasten aufgrund von Bundes- und Landesgesetzgebung resultieren, die notwendigen Investitionen. Mit der Entschuldung durch den Saarlandpakt hat das Land einige Lasten übernommen, dennoch bleiben die meisten saarländischen Kommunalhaushalte angespannt (siehe I.5.4).

Mit dem Jahr 2020 hat das Saarland das Haushaltssanierungsprogramm des Stabilitätsrates abgeschlossen. Der Stabilitätsrat stellte in seiner Sitzung im Juni 2021 fest, dass keine Haushaltsnotlage drohe und das Sanierungsverfahren ordnungsgemäß abgeschlossen wurde.⁷ In die Beurteilung gingen die aufgrund der Sonderregel der Schuldenbremse im Jahr 2020 aufgenommenen Kredite nicht ein. Das Saarland hat sich für die Zeit ab 2020 dazu verpflichtet, im Fünfjahresdurchschnitt jährlich eine Summe von 80 Mio. Euro zur Schuldentilgung zu verwenden. Im Gegenzug bekommt das Saarland eine jährliche Sanierungshilfe von 400 Mio. Euro. Diese Summe war auch als Verstärkung für die Investitionen des Landes ab 2020 gedacht. Tatsächlich bilden sie, betrachtet man die mittelfristige Finanzplanung, den Löwenanteil der Landesinvestitionen in den nächsten Jahren. Hier ist zu hinterfragen, ob wegen des hohen Investitionsbedarfs (siehe I.5.1) nicht eine höhere Summe, die nicht der Sanierungshilfe entstammt, in Anschlag zu bringen wäre.

Eine nachhaltige und dauerhafte Steigerung der Landesinvestitionen erfordert entweder die Reform der Schuldenbremse oder deren Neuinterpretation. Im Jahresbericht 2021 hatte die Arbeitskammer die Argumente für eine Reform der Schuldenbremse bereits dargelegt. Im Wesentlichen plädiert sie auch weiterhin für die Einführung der „Goldenen Regel“,⁸ die eine Kreditfinanzierung von investiven Ausgaben des Staates erlaubt.⁹ Vor dem Hintergrund der erheblichen Investitionsbedarfe wäre eine solche Reform der klarste Weg, die Investitionsrückstände in ganz Deutschland zu beheben und die Klimawende im umfassenden Sinne zu gestalten. Da auch unter der neuen Ampel-Regierung diese Reform derzeit eher unwahrscheinlich ist, sollten alternative Vorschläge zur Interpretation der Schuldenbremse geprüft werden.

Im Wesentlichen können vier Ansatzpunkte einer solchen Neuinterpretation identifiziert werden: die Bildung von Rücklagen und entsprechende Rücklagenbewegungen, eine alternative Ausgestaltung der Tilgungszahlungen für die pandemiebedingten Schulden, eine bessere Produktionspotenzial-Schätzung im Rahmen der Konjunkturkomponente der Schuldenbremse und eine stärkere Rolle öffentlicher Unternehmen bei der öffentlichen Investitionstätigkeit. Alle würden zusätzliche Spielräume für die identifizierten Investitionen des öffentlichen Sektors eröffnen. Nachfolgend werden diese kurz vorgestellt und kommentiert.

- **Bildung von Rücklagen und entsprechende Rücklagenbewegungen:**
Krebs/Steitz¹⁰ argumentieren, die Ausgaben für Klimainvestitionen der nächsten Jahre durch eine neue Rücklage im Bundeshaushalt 2022 teilweise zu decken, indem man die Sonderregel der Schuldenbremse anwendet. Diese könne den Abbau der EEG-Umlage finanzieren

und damit steigende Energiepreise abfedern. Feld u. a.¹¹ argumentieren etwas zurückhaltender, dass der Auf- und Abbau von Rücklagen für die Gestaltung des Übergangs von der Corona-Krise in einen fiskalischen Normalbetrieb unter Berücksichtigung der Zweckbindungen zu nutzen sei.

■ Ausgestaltung der Tilgungszahlungen:

Bei den Tilgungszahlungen für die pandemiebedingten Schulden stellen Feld u. a.¹² fest, dass die regressive Ausgestaltung der Rückzahlungen ab 2026 die Handlungsspielräume der öffentlichen Haushalte unnötig verenge und schlagen stattdessen eine progressive Ausgestaltung vor. Diese würde zudem antizyklisch wirken, während die derzeit vorgesehene regressive Ausgestaltung die anspringende Konjunktur eher ausbremsen könne. Dullien u. a.¹³ argumentieren ebenfalls für eine progressive Tilgungsplanung, gehen aber weiter. Eine vollständige Tilgung der Pandemieschulden sei nicht erforderlich, denn eine Orientierung an der Schuldenstandsquote sichere eine nachhaltige Haushaltswirtschaft. Sobald also die Höchstgrenze der Gesamtverschuldung nach den Vorgaben des europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakts erreicht sei, müssten keine weiteren Tilgungen erfolgen.

■ Berechnung der Konjunkturkomponente:

Feld u. a.¹⁴ heben die starke Revisionsnotwendigkeit der Schätzung von Produktionslücken hervor, die zu erheblichen Verzerrungen bei geschätztem und tatsächlichem BIP-Verlauf führe und so regelmäßig zu dem Konjunkturverlauf nicht angemessenen BIP-Schätzungen führe. Dadurch verengten sich die Spielräume für die Höhe der zulässigen Nettokreditaufnahme. Krahé u. a.¹⁵ betonen, dass die Verwendung der Cobb-Douglas-Produktionsfunktion und der NAWRU (niedrigste mögliche Arbeitslosigkeit) bei der Ermittlung des Produktionspotenzials falsche Ergebnisse erzeuge, da die Realitätsferne der Cobb-Douglas-Produktionsfunktion wie der NAWRU von empirischen Untersuchungen längst widerlegt sei. Das unrealistische und rein vergangenheitsbezogene Berechnungsverfahren führe somit zu realitätsfernen Ergebnissen bei der Berechnung des Konjunkturverlaufs und in dessen Folge der Höhe der Konjunkturkomponente. Stärker am realen Verlauf orientierte Berechnungsverfahren und die Einrechnung mitlaufender Investitionen ergäben damit andere, oftmals größere Spielräume für die Nettokreditaufnahme.

■ Öffentliche Unternehmensbeteiligungen:

Krebs und Steitz¹⁶ sind der Meinung, für den raschen klimaneutralen und digitalen Umbau der deutschen Wirtschaft sei das verstärkte Engagement der öffentlichen Hand von zentraler Bedeutung. Um etwa den Ausbau des Schienennetzes der Deutschen Bahn zu beschleunigen, wäre eine Aufstockung der Eigenkapitalbasis der Deutschen Bahn durch den Bund erforderlich. Das dringend benötigte Wasserstoffleitungsnetz zur Versorgung der deutschen Industrie könnte über die Gründung einer öffentlichen Wasserstoffgesellschaft erfolgen. Das Eigenkapital dieser Gesellschaft könnte vom Bund bereitgestellt werden. Der Bund sollte darüber hinaus eine Mehrheitsbeteiligung bei den Übertragungsnetzbetreibern durch deren Aufstockung des Eigenkapitals anstreben, um einen schnelleren Ausbau der Stromtrassen voranzubringen. Zur Unterstützung der Länder und vor allem der Kommunen bei den Klimainvestitionen seien über existierende Förderprogramme hinausgehende Beteiligungsgesellschaften des Bundes

denkbar, die die kommunalen Wohnungsbauunternehmen und die kommunalen Verkehrsunternehmen durch organisatorisches Wissen und zusätzliches Eigenkapital unterstützten. Zudem würde die Eigenkapitalerhöhung der Förderbank KfW eine Grundlage für die Anregung privater Investitionen bilden. Alle diese Maßnahmen stellen finanzielle Transaktionen dar, die schuldenbrensenneutral sind. Die Kreditaufnahme für die Erhöhung des Eigenkapitals öffentlicher Unternehmen oder deren Gründung und Ausstattung mit Eigenkapital erhöht insgesamt das Nettofinanzvermögen des Bundes. Damit erhöht sich auch die zulässige Nettokreditaufnahme (NKA) im Rahmen der Schuldenbremse. Zusätzlich eröffnet dies den öffentlichen Unternehmen die Möglichkeit, Investitionen über die eigene Kreditaufnahme zu finanzieren, was die zulässige Nettokreditaufnahme des Bundes nicht berührt.¹⁷

Diese Vorschläge für den Bundeshaushalt können auch für den saarländischen Landeshaushalt fruchtbar gemacht werden. Angesichts der zusätzlichen Investitionsbedarfe von 735 Mio. Euro jährlich, die nach der Schätzung der Arbeitskammer im Zuge der Erneuerung der Infrastruktur und der Bewältigung der Klimawende auf das Saarland zukommen, werden Rücklagenbildungen und Sondervermögen im bisherigen Umfang nicht ausreichen. Deshalb ist an ein stärkeres Engagement des Landes durch Landesbeteiligungen zu denken. Hier könnte die Eigenkapitalgesellschaft SEK Saarland GmbH, die als Instrument zur Bewältigung der Transformation und unternehmerischer Schieflagen durch die Corona-Krise ins Leben gerufen wurde, für die Transformation umgebaut werden.

Die SEK Saarland GmbH als Instrument zur Gestaltung der vielfältigen industriellen und klimapolitischen Transformationsprozesse könnte dann Landeskapital bereitstellen, das auch in längerfristige Beteiligungen fließen würde. Darüber hinaus könnte das Land mit stärkeren Beteiligungen Verkehrsunternehmen (saarVV) und Energieversorger in die Lage versetzen, die Verkehrswende und die Energiewende schneller und entschlossener umzusetzen. Dazu würde ebenfalls die Unterstützung der Kommunen gehören, die in diesen Bereichen von der Expertise und den finanziellen Mitteln profitieren könnten.

Das Volumen der notwendigen Transformationsinvestitionen könnte auf diese Art kreditfinanziert werden, ohne dass die Kreditaufnahme für die Schuldenbremse relevant wäre. Faktisch setzt das Konzept von öffentlichen Unternehmen und Unternehmensbeteiligungen die „Goldene Regel“ außerhalb des Haushalts mit Hilfe finanzieller Transaktionen um.

Zentral für alle Überlegungen zur Kreditfinanzierung öffentlicher Investitionen ist die derzeitige makroökonomische Situation, bei der in der mittel- und langfristigen Perspektive das Zinsniveau unter dem Wachstumsniveau liegt. Das historisch niedrige Zinsniveau bedingt, dass – trotz steigender Schuldenlast in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 – die Zinsbelastung der öffentlichen Haushalte sinkt. Sowohl Zins-Ausgabenquote wie Zins-Steuerquote fallen ab, was höhere Handlungsspielräume der öffentlichen Hand trotz steigender Verschuldung eröffnet. Der Anteil der Zinslast an den Gesamtausgaben, ausgedrückt in der Zins-Ausgabenquote, verkleinert sich also, weil die Volkswirtschaften stärker wachsen als die Zinsen, so dass tendenziell die Steuereinnahmen steigen und die Zins-Steuerquote ebenfalls sinkt (siehe Tabelle 2). Damit ist eine Einengung öffentlicher Handlungsfähigkeit durch hohe Zinslasten ausgeschlossen.

Tabelle 2

Schuldenstand und Zinslast saarländischer Haushalte 2018 bis 2024

	2018	2019	2020	2021*	2022*	2023*	2024*	2025*
Schuldenstand in Mio. Euro	13.552,3	13.667,6	13.967,7	13.972,7	13.954,7	13.888,7	13.808,7	13.728,7
Zins-Ausgabenquote in Prozent	8,4	7,0	6,0	6,0	5,8	5,4	5,4	5,3
Zins-Steuerquote in Prozent	10,7	9,2	10,7	8,3	8,0	7,0	6,8	6,7

* = in mittelfristiger Finanzplanung des Saarlandes geschätzte Beträge

Quelle: Mittelfristige Finanzplanungen des Saarlandes 2018 bis 2021

Arbeitskammer

Da der saarländische Landeshaushalt die Spielräume, die für eine jährliche Investitionssumme von 735 Mio. Euro notwendig wären – immerhin rund 15 % des saarländischen Landeshaushalts –, auf absehbare Zeit nicht hat, stellen die Gründung und Ausweitung der Aufgaben öffentlicher Unternehmen und Finanzierungsgesellschaften eine gesetzeskonforme und öffentlich kontrollierbare Alternative dar. Nachfolgend wird die Situation des saarländischen Landeshaushalts im Vergleich zu anderen Landeshaushalten und vor dem Hintergrund der Anfänge der Corona-Pandemie genauer dargestellt. Der dringende Handlungsbedarf der öffentlichen Hand vor dem Hintergrund von Klimawende und wirtschaftlicher Transformation steht im starken Kontrast zu den besonders begrenzten Handlungsmöglichkeiten der öffentlichen Hand im Saarland. Insbesondere die prekäre Lage der Kommunen unterstützt die vorangegangene Argumentation, öffentliche Unternehmen auch zur Unterstützung der transformativen und klimapolitischen Aufgaben der Kommunen zu nutzen.

5.3 Entwicklung des saarländischen Landeshaushalts im Jahr 2020

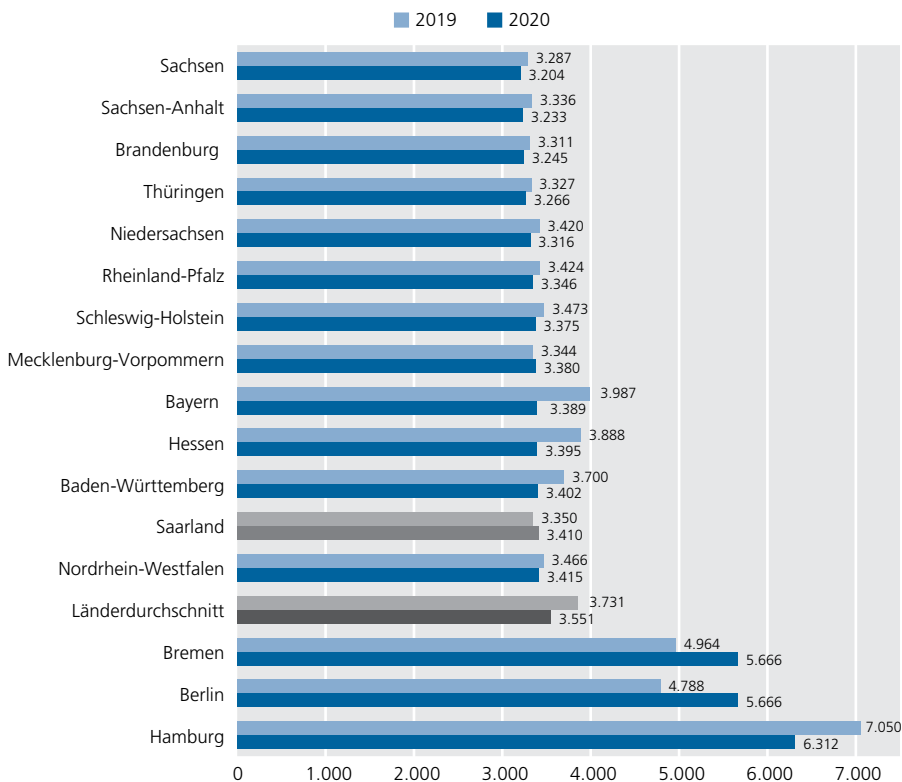
Zentrale Größen für die Haushaltsanalyse sind Einnahmen, Ausgaben und die Schuldenlast. Das Jahr 2020, in dem die Corona-Pandemie ausbrach, ist wegen der daraus folgenden Einbrüche in den Steuereinnahmen, den zahlreichen Sonderbelastungen zur Stützung von Wirtschaft und Beschäftigung sowie den damit verbundenen außergewöhnlich hohen Schuldenaufnahmen als besonderes Haushaltsjahr einzuordnen. Dennoch kann der Vergleich des Saarlandes mit anderen Bundesländern wie auch der intertemporale Vergleich zwischen den Jahren 2019 (vor der Pandemie) und 2020 (erstes Pandemiejahr) Aufschlüsse über die Sonderlasten der Pandemie geben.

Der Vergleich der Steuereinnahmen der Länder von 2019 und 2020 zeigt insgesamt im Länderdurchschnitt einen Rückgang, der auf die Corona-Pandemie und die damit verbundene gebremste wirtschaftliche Aktivität im Jahr 2020 zurückzuführen ist. Für die Einnahmenseite können für das Jahr 2020 pandemiebedingte Besonderheiten und entsprechend außergewöhnliche Befunde festgestellt werden.

Grafik 2

Steuereinnahmen der deutschen Länder 2019 und 2020 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

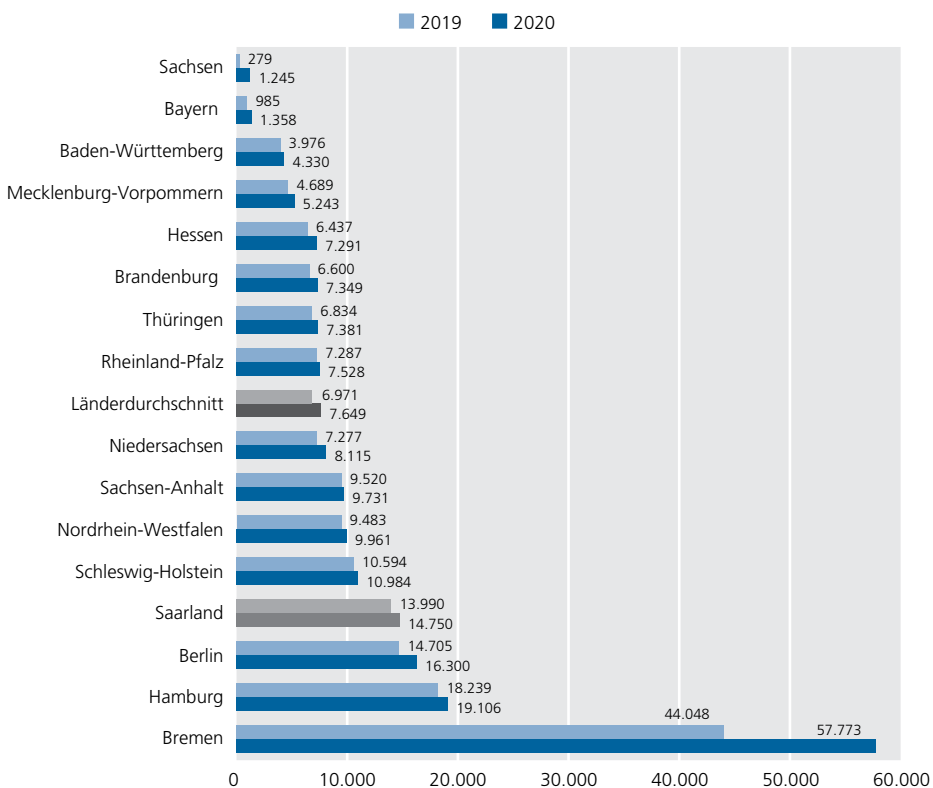
Während die wirtschaftsstarke Länder Bayern, Hessen, Baden-Württemberg und Hamburg starke Steuereinnahmen hinnehmen mussten, verzeichnet das Saarland, wie Bremen und Berlin, einen leichten Anstieg der Steuereinnahmen. Dies dürfte auf die Umverteilungsmechanismen im System der ab 2020 neu geordneten Bund-Länder-Finanzbeziehungen zurückzuführen sein. Pandemiebedingt schiebt sich das Saarland von der Steuereinnahmekraft damit im Jahr 2020 an Platz fünf der Bundesländer vor. Im Jahr 2019 lag es noch auf dem elften Platz, hinter dem Saarland lagen nur noch die fünf ostdeutschen Bundesländer.

Mit Erholung der Weltwirtschaft wird sich dieses Bild voraussichtlich schnell ändern. Der Monatsbericht des Bundesfinanzministeriums 1/2022 gibt die Steuerschätzung für das Jahr 2021 mit einem Zuwachs von 11,5 % auf Bundesebene an,¹⁸ nachdem die Steuereinnahmen im

Grafik 3

Schulden der deutschen Länder 2019 und 2020 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

ersten Pandemiejahr 2020 um 7,3 % eingebrochen waren.¹⁹ Der Steuerzuwachs 2021 geht vor allem auf die gewinnabhängigen Steuern zurück und deutet damit die deutliche Konjunkturerholung im Jahr 2021 an. Damit werden vor allem die wirtschaftlich dynamischen Bundesländer von den erhöhten Steuereinnahmen profitieren und die Steuereinnahmen des Saarlandes voraussichtlich wieder deutlich unter den Bundesschnitt fallen.

Für das Saarland ist ohne einen erfolgreichen Strukturwandel in Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen keine Trendwende zu erwarten. Die Arbeitskammer befürwortet eine entschlossene Politik des umweltorientierten und nachhaltigen Strukturwandels im Saarland. Um die dauerhaft bescheidene Situation auf der Einnahmenseite des Landeshaushalts zu beheben, sind wirtschaftliche Innovationen, die zu qualitativ hochwertiger Beschäftigung führen, erforderlich. Die Lan-

desregulierung sollte derartige Innovationen aktiv fördern und für tarifgebundene Beschäftigung in innovationstreibenden Betrieben sorgen.

Auch die Ausgabenseite der öffentlichen Haushalte in Deutschland ist durch die außergewöhnlich hohen Lasten der Pandemiebewältigung geprägt. Mit Aktivierung der Sonderregel der Schuldenbremse wurden öffentliche Schuldenaufnahmen ermöglicht, deren Verausgabung den Zusammenbruch der Wirtschaft verhinderten. Entsprechend sind die Schuldenstände der öffentlichen Haushalte angestiegen. Der Schuldenstand des Saarlandes ist weiterhin hoch. Tatsächlich haben alle Bundesländer aufgrund des Pandemiejahres 2020 Schuldenzuwächse zu verzeichnen.

Die saarländischen Schulden bleiben, wie schon 2019, doppelt so hoch wie die Schulden im Länderdurchschnitt. Mit gut 5 % zusätzlichen Schulden hat das Saarland weniger als der Länderdurchschnitt von fast 9 % an Schulden im Pandemiejahr 2020 aufgenommen. Damit bleibt die Neuverschuldung des Saarlandes trotz Pandemie moderat. Länder mit geringem Schuldenstand mussten ihre Schulden deutlich erhöhen. Sachsen und Bayern haben aufgrund der gestiegenen Ausgaben ihre Landesschulden erheblich hochgefahren. Sachsen hat seine Schulden – wenn auch auf niedrigem Niveau – mehr als vervierfacht. Bayern hat seine Schulden um 30 % erhöht. Bremen hat auf seinem hohen Schuldenniveau einen weiteren Zuwachs von fast 25 % zusätzlicher Schulden im Jahr 2020 zu verzeichnen.

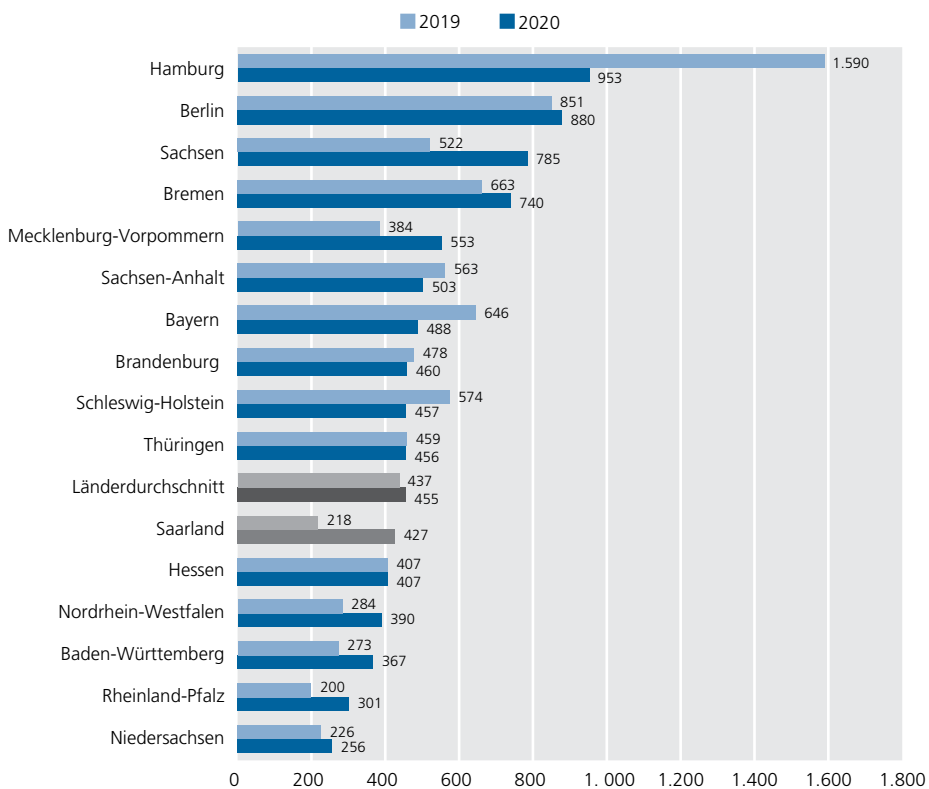
Investitionen des Landes und der Kommunen sind entscheidend für die Daseinsvorsorge auf lokaler und regionaler Ebene. Mit ihnen werden Infrastrukturen sichergestellt, erneuert und ausgebaut. Für eine erfolgreiche Transformation der Wirtschaft sind öffentliche Investitionen oftmals entscheidende Vorleistungen, um den Strukturwandel anzustoßen und Vertrauen in neue Branchen, Geschäftsfelder und Unternehmensideen zu schaffen. Private Investoren folgen oft öffentlichen Investitionen, da sie mit dem Engagement des öffentlichen Sektors Erwartungssicherheit verbinden. In vielen Forschungs- und Innovationsbereichen sind es zunächst staatliche Investitionen, die mit Unsicherheit oder Risiko behaftete Ideen erst zur Entwicklung bringen.²⁰ Das Saarland hat in der Phase der Haushaltskonsolidierung auf extensive staatliche Investitionen verzichtet. Die überschuldeten Kommunen waren ebenfalls nicht in der Lage, Innovationsimpulse zu setzen. In der Phase transformativer Wirtschaftsentwicklung sind derartige Restriktionen aber kontraproduktiv. Sie führen zu Investitionslücken, veralteter Infrastruktur und schlechten Rahmenbedingungen für innovative Branchen.

Der Verlauf der Investitionstätigkeit des Saarlandes und seiner Kommunen im Vergleich zum Länderdurchschnitt (siehe Grafik 1) zeigt große Lücken seit 2009. Das Land hat im Pandemiejahr 2020 aufgrund der Sonderregel der Schuldenbremse Kredite aufnehmen können, die zu einem Sprung in den Investitionen des Landes geführt haben. Dagegen sind die kommunalen Investitionen im Saarland im Jahr 2020 zurückgegangen, während sich die Kommunalinvestitionen im Länderdurchschnitt schon seit 2017 stetig nach oben entwickeln und auch in der Pandemie weiter angestiegen sind. Insgesamt stagnieren die durchschnittlichen Investitionen der Länder je Einwohner. Die nähere Betrachtung der Entwicklung im ersten Pandemiejahr 2020 gegenüber dem Investitionsverhalten 2019 zeigt jedoch ein sehr gemischtes Bild. Während die Spitzen-

Grafik 4

Landesinvestitionen 2019 und 2020 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

reiter des Jahres 2019 bei den Landesinvestitionen, etwa Hamburg, Bayern und Schleswig-Holstein, im Pandemiejahr 2020 ihre Investitionen zurückfuhren, legten die investitionsschwachen Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland bei den Investitionen erheblich zu.

Das Saarland schob sich 2020 gegenüber 2019 vom letzten Platz auf den 11. Platz vor. Die Verdopplung der Landesinvestitionen je Einwohner ist für das Saarland ein kräftiger Schritt, wieder Anschluss an den Bundesdurchschnitt zu finden. Dennoch sind noch riesige Lücken aus den Jahren 2015 bis 2019 aufzuholen. Da auch andere Bundesländer kontinuierlich weiter investieren, müssten die saarländischen Investitionen über dem Bundesdurchschnitt liegen, um einen Aufholprozess zu bewerkstelligen. Die Schätzung der Arbeitskammer (siehe Tabelle 1 unter I.5.1) basiert lediglich auf einer Angleichung der saarländischen Investitionen an den tat-

sächlichen Länderdurchschnitt vergangener tatsächlicher Investitionen. Selbst diese Berechnung ergibt unter Einbezug der Klimawendeinvestitionen eine eindrücklich hohe Investitionssumme von jährlich 735 Mio. Euro, die der Doppelhaushalt 2021/2022 nicht abbildet. Mit jedem Jahr entgangener Investitionen vergrößern sich jedoch die Probleme des Strukturwandels.

Die hohen Investitionsausgaben der finanzschwachen Bundesländer dürften auf die Sonderregel der Schuldenbremse zurückzuführen sein, die 2020 aufgrund der außergewöhnlichen Notlage in der Pandemie aktiviert wurde. Die Länder durften das Gebot des ausgeglichenen Haushalts ohne Kreditaufnahme umgehen und für die umfangreichen finanziellen Hilfen und Pandemiemaßnahmen Kredite aufnehmen. Dieser erweiterte Haushaltsspielraum hat sich auch in investiven Ausgaben niedergeschlagen und gerade den finanzschwachen Bundesländern Investitionsspielräume eröffnet. Dennoch wurden diese Spielräume im Saarland nicht derart genutzt, einen Investitionssprung durch wesentlich größere Sondervermögen vorzubereiten.

5.4 Trotz Saarlandpakt weiterhin prekäre Kommunalfinanzen

Die Steuereinnahmekraft der saarländischen Kommunen ist weiterhin schwach. Das Saarland liegt wie schon 2019 an Platz acht der 13 Flächenländer. Da die Einbrüche der kommunalen Steuereinnahmen aufgrund der Pandemie aber in den anderen westdeutschen Flächenländern wesentlich drastischer ausfallen, verringert sich der Abstand des Saarlandes zu den anderen westdeutschen Ländern wieder. Gleichzeitig vergrößert sich der Abstand zu den Kommunen in den neuen Bundesländern. Von einem Aufschließen der saarländischen Kommunen an die Steuereinnahmesituation der westdeutschen Länder kann aber noch nicht gesprochen werden. Hier müssen die Trends der kommenden Jahre erst beobachtet werden. Auch die Gewerbesteuerkompensation des Bundes muss als Sondereffekt in der Pandemie berücksichtigt werden. In jedem Falle haben sich die Steuereinnahmen der saarländischen Kommunen als weniger pandemiesensibel als in anderen Bundesländern, wie gerade in den wirtschaftsstarken Ländern Hessen, Bayern und Baden-Württemberg, erwiesen.

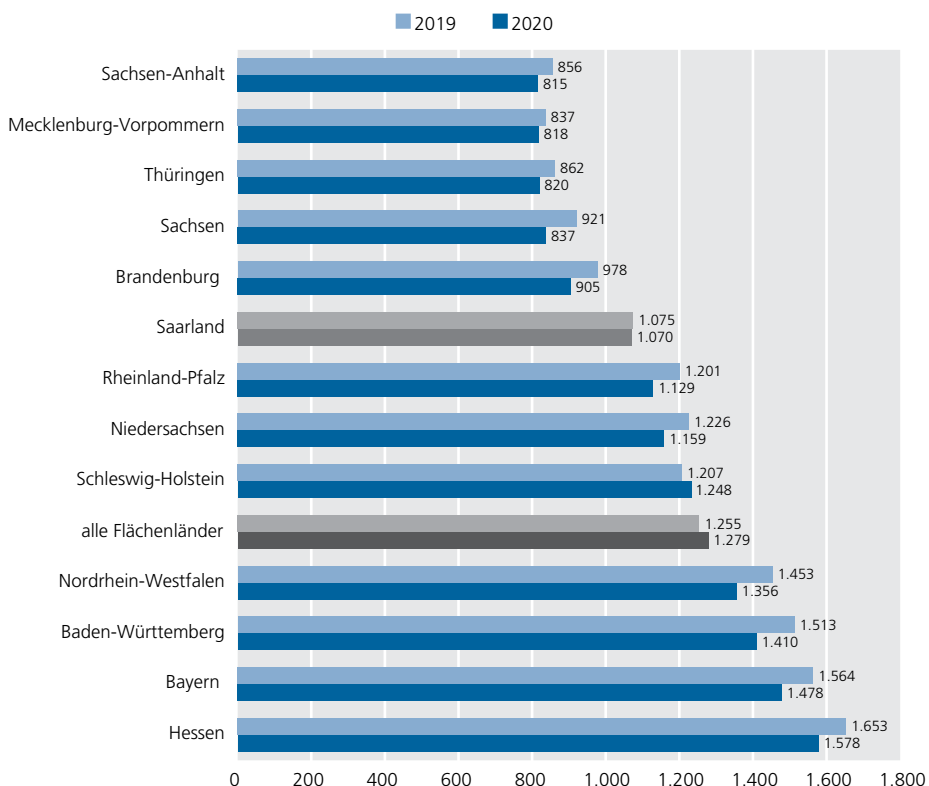
Die Schuldensituation der Kommunen in Deutschland ist sehr heterogen. In sieben der 13 Flächenländer ist der Schuldenstand der Kommunen je Einwohner gesunken, in fünf gestiegen und in Nordrhein-Westfalen mit einem Euro je Einwohner Zunahme quasi gleich geblieben. Für den Länderdurchschnitt ergibt sich rechnerisch im Pandemiejahr 2020 dennoch ein Anstieg gegenüber dem Jahr 2019. Die saarländischen Kommunen konnten ihre Schuldenlast je Einwohner um 13,4% verringern. Zwar liegen diese immer noch 82% über dem Durchschnitt aller Flächenländer, jedoch hatten sie noch 2019 weit mehr als das Doppelte des Bundesdurchschnitts betragen. Damit liegt das Saarland nun nur noch an zweiter Stelle im Bundesländervergleich der Kommunalverschuldung hinter Rheinland-Pfalz.

Mit dem Saarlandpakt hat das Land eine großangelegte Entschuldungsstrategie für die saarländischen Kommunen vorgelegt. Im Jahr 2019 wurden bereits mit fast allen saarländischen Kommunen entsprechende Abkommen geschlossen.²¹ Diese sehen die hälftige Übernahme der Kassenkredite durch das Land vor. Für das Jahr 2020 zeigen sich die Effekte des Saarland-

Grafik 5

Kommunale Steuereinnahmen 2019 und 2020 im Vergleich

nur Flächenländer - in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

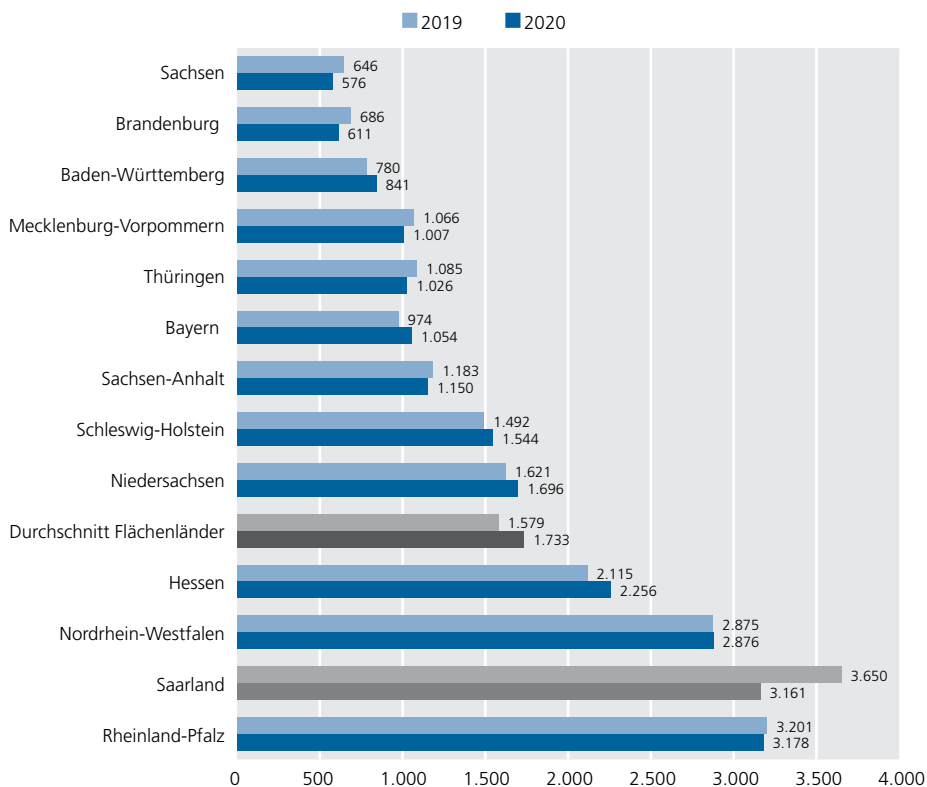
Arbeitskammer

paktes, indem die Kassenkredite der Kommunen bereits um 28 % reduziert wurden. Zeitverzögerte Effekte können durch die Übernahme der Kassenkredite zu einem späteren Zeitpunkt im Jahr 2020 zustande kommen. Im Laufe der Jahre 2020 und 2021 sollten insgesamt 50 % übernommen sein.²² Daraufhin werden die Daten des kommenden Jahres zu prüfen sein. Im Verlauf der Kassenkredite zeigt sich eine deutliche Reduktion zum Stand im Jahr 2010. Trotz der signifikanten Reduktion der kommunalen Kassenkredite ist das Saarland hier weiterhin Spitzenreiter bei den kommunalen Kassenkrediten unter den Bundesländern. Während trotz Pandemie in den meisten Bundesländern eine Rückführung der kommunalen Kassenkredite zu verzeichnen ist, haben Kommunen in Hessen und Baden-Württemberg ihre Kassenkredite ausgedehnt. Rechnerisch steigt der Länderdurchschnitt damit leicht an.

Grafik 6

Kommunale Schulden 2019 und 2020 im Vergleich

nur Flächenländer – in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

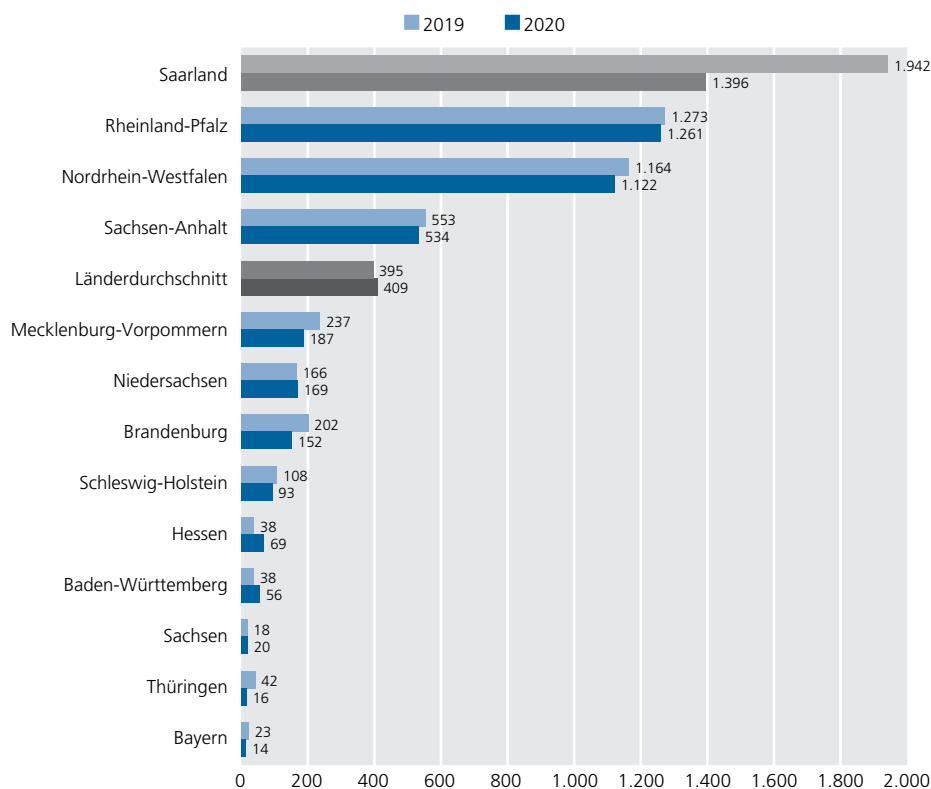
Die Investitionssituation in den saarländischen Kommunen hat im Pandemiejahr 2020 eine dramatische Wendung genommen. Während bundesweit in der überwiegenden Zahl der Bundesländer die Kommunalinvestitionen gegenüber 2019 stiegen, gingen sie im Saarland sogar leicht zurück. Das Saarland liegt damit weiterhin auf dem letzten Platz im Bundesländervergleich der Kommunalinvestitionen. Damit drohen Qualität und Standards der lokalen Infrastruktur weiter zu sinken. Für die wirtschaftliche und soziale Attraktivität der saarländischen Kommunen bedeutet dies, dass sie drohen, Verlierer im bundesweiten Wettbewerb zu werden.

Für die Gewinnung von zukunftsfähigen neuen Unternehmen und gut qualifizierten Fachkräften sind gerade die lokalen Voraussetzungen entscheidend. Für die Attraktivität des Saarlandes als Wohn-, Arbeits- und Wirtschaftsstandort spielen daher die kommunalen Investitionen eine Schlüsselrolle. Es ist deshalb dringend geboten, von Bundes- und Landesseite das kommunale

Grafik 7

Kommunale Kassenkredite 2019 und 2020 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

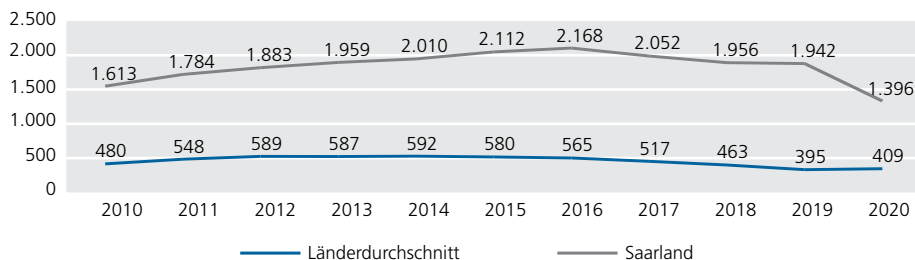
Arbeitskammer

Investitionsgeschehen mit Finanzhilfen zu stärken. Hier ist einerseits von der Landesregierung der gezieltere Einsatz zusätzlicher Mittel aus GRW und EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) zu fordern. Diese sollten mit Beratungsangeboten zu möglichen Investitionsprojekten von Seiten der EFRE-Verwaltungsbehörde und der GRW-Behörde stärker als bisher mobilisiert werden. Zusätzlich sollte die Landesregierung mit stärkeren Kapitalisierungen der kommunalen Verkehrs- und Energieversorger wie Stadtwerken und KEW die Lasten der Kommunen bei den Investitionen in Erneuerbare Energien verkleinern. Zudem muss sich die Landesregierung für Bundeshilfen für besonders notleidende Kommunen stark machen.

Grafik 8

Kommunale Kassenkredite Saarland und Länderdurchschnitt

Verlauf in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



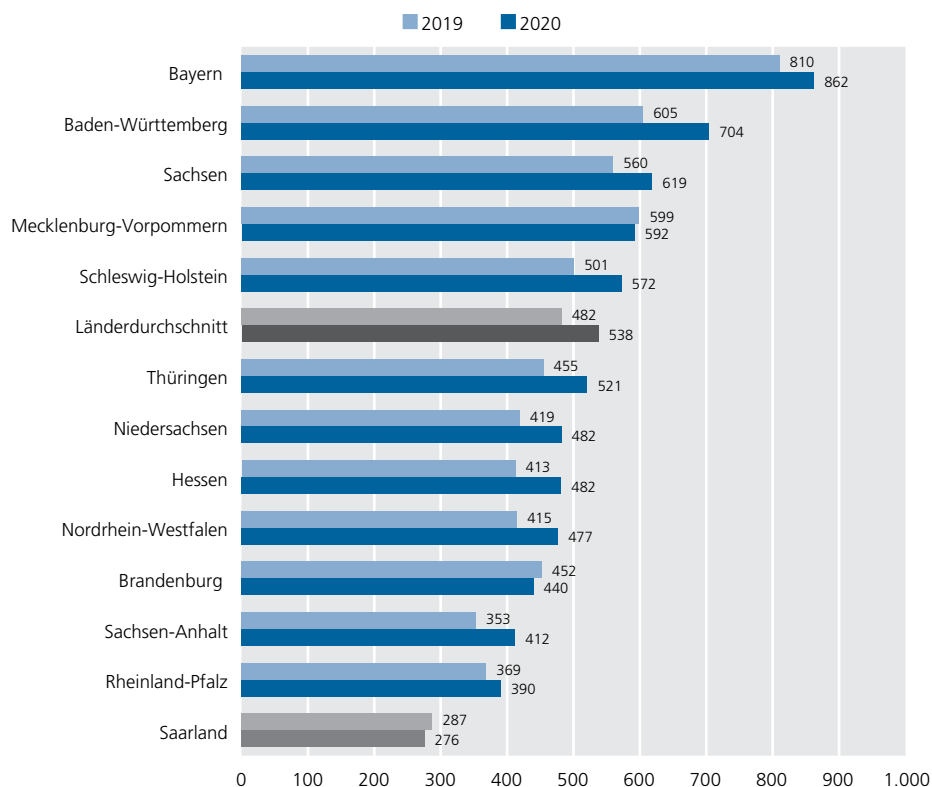
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 9

Kommunale Investitionen 2019 und 2020 in den Flächenländern

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

5.5 Beschränkte Finanzquellen durch Reform der GRW-Förderkulisse

Mit Wirkung vom 1.1.2020 wurden mehr als 20 Förderprogramme für strukturschwache Regionen von der Bundesregierung im „Gesamtdeutschen Fördersystem für strukturschwache Regionen“ zusammengeführt. Das vom Umfang her bedeutendste Instrument ist die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW). Daneben bestehen Programme zur Stärkung von Wirtschaft, Forschung und Innovation, Fachkräftesicherung, Breitband und Digitalisierung sowie Infrastruktur und Daseinsvorsorge.²³ GRW-Mittel flossen in den vergangenen 30 Jahren verstärkt nach Ostdeutschland zum Aufbau der dortigen Wirtschaftsstruktur.²⁴ Dagegen wurde dem Strukturwandel in den altindustriellen Regionen in Nordrhein-Westfalen und dem Saarland, den einseitigen Strukturen der Küstenregionen und den Schwächen der ländlichen Regionen in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz durch das geringe Volumen der GRW-Fördermittel in der Vergangenheit nicht genug Rechnung getragen.

Die GRW-Mittel unterstützen Investitionen von Unternehmen und Investitionen in die kommunale, wirtschaftsnahe Infrastruktur. Dies sind etwa Industrie- und Gewerbeland, Gewerbezentren, touristische Infrastruktureinrichtungen sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Zusätzlich werden nicht-investive Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und zur regionalen Zusammenarbeit und in Innovationsclustern unterstützt. Umgesetzt werden die GRW-Maßnahmen von den Ländern. Der Bund trägt aber die Hälfte der Ausgaben und beschließt gemeinsam mit den Ländern den GRW-Koordinierungsrahmen, also die Förderregeln.²⁵ Darüber hinaus können die Länder eigene ergänzende Förderrichtlinien herausgeben. Dies bietet die Möglichkeit, Kriterien Guter Arbeit in den Förderkriterien zu verankern. Dies wurde im Saarland teilweise genutzt, dennoch sind zügige Verbesserungen erforderlich, die in der turnusgemäßen Neuauflage dieses Jahr von der neuen Landesregierung zügig angegangen werden sollten.

Die von Bund und Land kofinanzierten Mittel können nur in den im Rahmen der GRW-Förderkulisse ausgewählten Gebieten mit Strukturproblemen verausgabt werden. Dabei gelten die Richtlinien der EU für die Regionalförderung. Da Deutschland keine Regionen besitzt, die unter 75 % des EU-Durchschnitts-BIP aufweisen, können in Deutschland keine sogenannten A-Fördergebiete ausgewiesen werden. Darüber hinaus dürfen nach den Regionalbeihilfeleitlinien der EU-Kommission vom 19. April 2021 lediglich sogenannte C-Fördergebiete im Umfang von 18,1 % seiner Bevölkerung oder rund 15 Mio. Einwohnern ausgewiesen werden. In der Förderperiode 2014 bis 2021 waren es noch 25,85 % bzw. 21,1 Millionen Einwohner. Im Vergleich zur gesamten EU zeigt dies, dass die deutschen Regionen insgesamt eine konsolidierte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit besitzen. Dennoch bestehen enorme Unterschiede zwischen prosperierenden Metropolregionen und strukturschwachen Gebieten der Altindustrien, ländlichen Räumen und peripheren Regionen. Die GRW-Fördergebietskulisse ergänzt deshalb die schrumpfenden C-Fördergebiete um sogenannte D-Fördergebiete. Dort können Investitionen der gewerblichen Wirtschaft nur mit geringerer Förderintensität unterstützt werden, andere Instrumente der GRW können in vollem Umfang genutzt werden. Die D-Fördergebiete ermöglichen damit die strukturpolitische Unterstützung von Regionen mit weniger gravierenden Strukturschwächen.²⁶

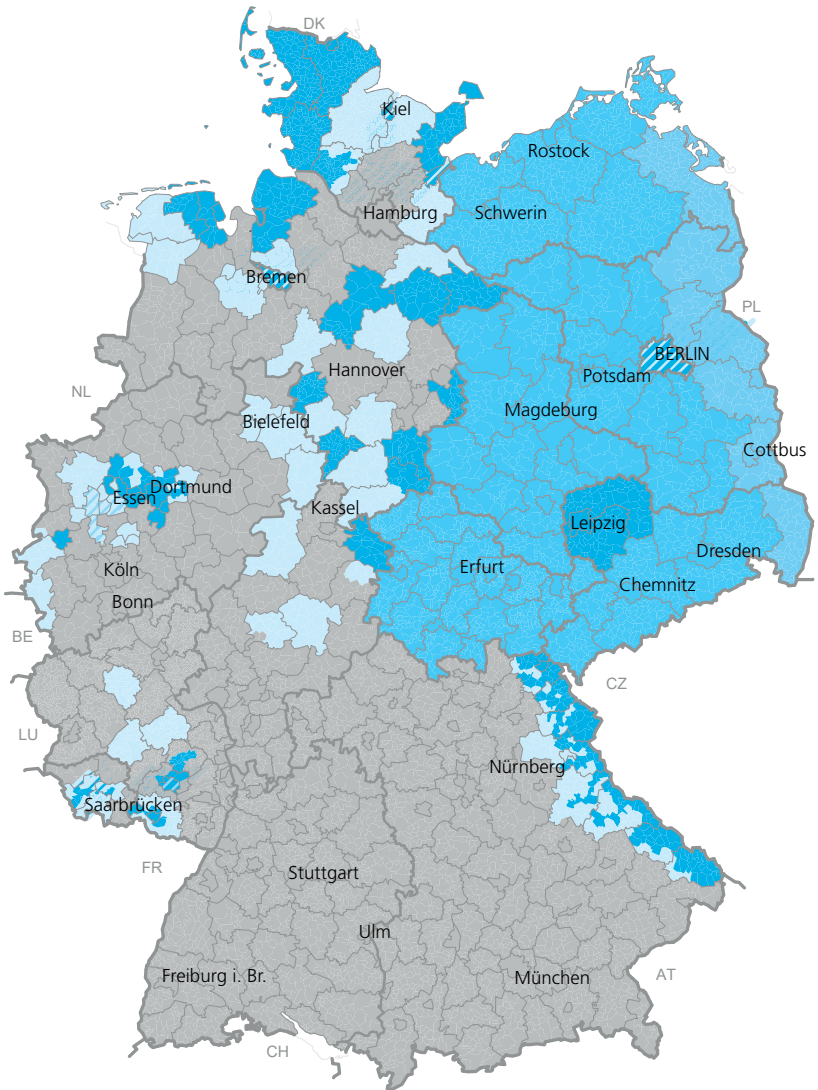
Mit dem Neuzuschnitt der GRW-Fördergebietskulisse für den Zeitraum 2022 bis 2027 wurde nun die einseitige geographische Orientierung der GRW-Mittel in Richtung Ostdeutschland ab dem 1. Januar 2022 aufgehoben. Fördergebiete in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein kamen hinzu, ostdeutsche Fördergebiete wurden von C- auf D-Fördergebiete herabgestuft. Im Saarland wurde das D-Fördergebiet erweitert um den Landkreis Merzig-Wadern, einen Teil des Landkreises St. Wendel und Teile des Saar-Pfalz-Kreises. Insgesamt erhöhen sich die für das Saarland bereitgestellten Mittel ab dem Jahr 2022 im Vergleich zur vorangegangenen Förderperiode.

Im Vergleich zu den ausgearbeiteten Leitlinien, Antragsformalitäten und Gebietsabgrenzungen ist der Umfang der GRW-Förderung – obgleich das bedeutendste Regionalförderungsinstrument des Bundes – eher bescheiden.²⁷ Jährlich plant der Bund, 635 Mio. Euro für die GRW-Förderung bereitzustellen.²⁸ Erhielt das Saarland 2021 lediglich 7.371.200 Euro, so werden es aufgrund der Erweiterung der Fördergebietskulisse im Saarland im Jahr 2022 19,7 % oder rund 1,5 Mio. Euro mehr sein, nämlich ein Betrag von 8.819.700 Euro.²⁹ Damit wird den Strukturschwächen im Saarland zwar Rechnung getragen, vom Umfang her sind die Mittel aber nicht geeignet, grundlegende transformative Impulse zu setzen.

Mit einem Anteil am Bundeshaushalt von rund 1,4 Promille tragen die GRW-Mittel in keiner Weise der Bedeutung der Behebung von Strukturschwächen Rechnung. Die Erhöhung der Mittel für das Saarland um 1,5 Mio. Euro jährlich ist erfreulich. Mit den zusätzlichen Mitteln können sicherlich einige mittelständische Projekte gefördert werden. Für die gesamten Transformationsanfordernisse, vor denen das Saarland steht, ist der Betrag jedoch kaum geeignet, die großen Projekte des Saarlandes signifikant zu unterstützen. Nach dem Ampel-Koalitionsvertrag (2021: 127 f.) sollen die GRW-Fördermittel jährlich dynamisch erhöht werden und finanzschwache Kommunen bei der Inanspruchnahme der Förderprogramme nicht nur besser beraten, sondern auch von den Eigenanteilen entlastet werden. Zusätzlich soll ein neuer Fördertatbestand „Regionale Daseinsvorsorge“ innerhalb der GRW geprüft werden. Dennoch bleibt die Strukturpolitik des Bundes durch die Ermittlung der förderwürdigen Gebiete vergangenheitsorientiert.³⁰ Eine präventive Strukturpolitik³¹ würde eine resiliente Ausrichtung, eine Beteiligungskultur auf allen Ebenen, die Verankerung Guter Arbeit als Querschnittsziel und eine Erweiterung um Programme der Daseinsvorsorge erfordern. Auch die Verzahnung der Programme mit den Instrumenten der europäischen Regionalförderung müsste in den Programmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) sichtbar und effektiv werden. Nicht zuletzt müsste das gesamtdeutsche Fördersystem an finanzieller Bedeutung deutlich gewinnen, um einen echten Beitrag zur Transformation zu leisten.

Abbildung 1

GRW-FÖRDERGEBIETE 2014 – 2021



Fördergebiete der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Zeitraum 2014 – 2021 in gemeindscharfer Abgrenzung

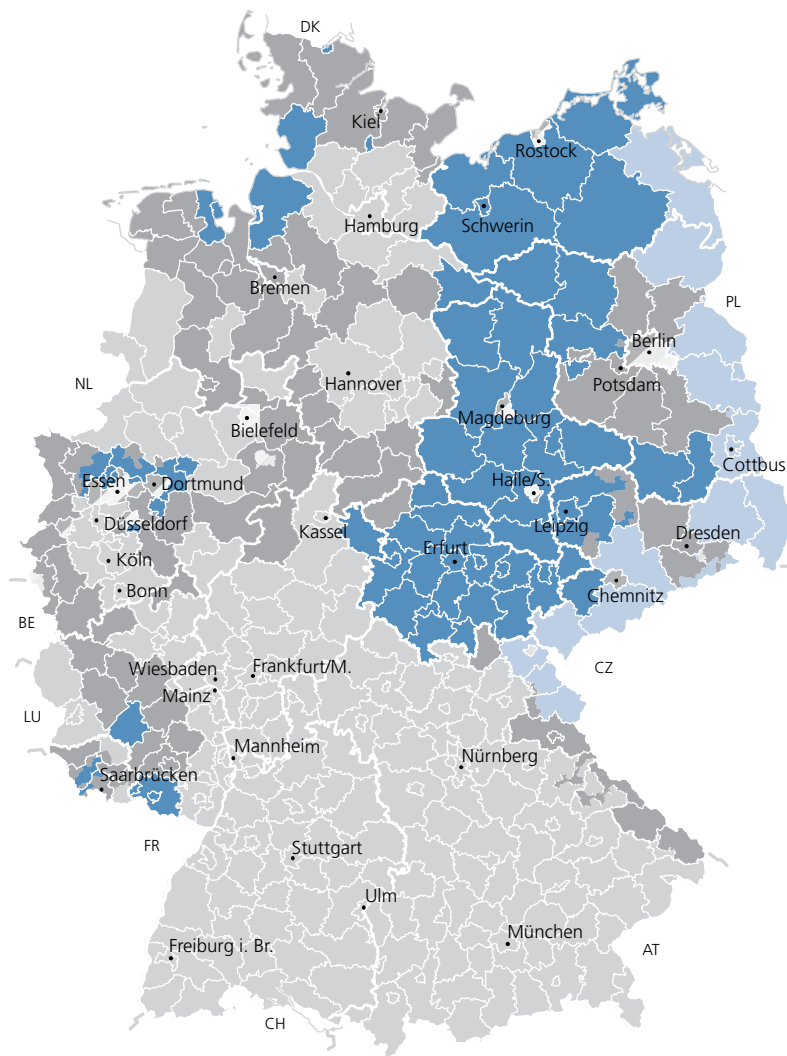
- | | |
|---|--|
| Prädefiniertes C-Fördergebiet | D-Fördergebiet |
| Prädefiniertes C-Fördergebiet mit Grenz-
zuschlag gemäß Rz. 176 Regionalleitlinien | D-Fördergebiet
(davon Städte/Gemeinden teilweise) |
| Nicht prädefiniertes C-Fördergebiet | Teilweise nicht prädefiniertes C-,
teilweise D-Fördergebiet |
| Nicht prädefiniertes C-Fördergebiet
(davon Städte/Gemeinden teilweise) | Nicht-Fördergebiet |

Quelle: BBSR Bonn 2020

Arbeitsammer

Abbildung 2

GRW-FÖRDERGEBIETE 2022 – 2027



Fördergebiete der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Zeitraum 2022 – 2027 in gemeindscharfer Abgrenzung

- | | |
|---|---|
| C-Fördergebiet | teilweise C-Fördergebiet mit Grenzzuschlag gem. Rn. 184 Regionalbeihilfeleitlinien, teilweise D-Fördergebiet |
| C-Fördergebiet mit Grenzzuschlag gem. Rn. 184 Regionalbeihilfeleitlinien | teilweise C-Fördergebiet, teilweise D-Fördergebiet, teilweise kein Fördergebiet |
| D-Fördergebiet | teilweise D-Fördergebiet, teilweise kein Fördergebiet |
| teilweise C-Fördergebiet, teilweise D-Fördergebiet | kein Fördergebiet |

Quelle: BBSR Bonn 2021. Geometrische Grundlage: Gemeinden (generalisiert), 31.12.2020, GeoBasis-DE/BKG; Bearbeitung: G. Lackmann, Darstellung: BMWi

Arbeitskammer

5.6 **Finanzielle und innovative Impulse durch die Neuordnung der EU-Regionalförderung 2021 bis 2027**

Im Jahr 2021 hat das Programm des Saarlandes für die Förderung im Rahmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) für die Förderperiode 2021 bis 2027 Gestalt angenommen. Derzeit ist die vorangegangene Förderperiode 2014 bis 2020 im Saarland immer noch nicht abgeschlossen. Ihre Umsetzung wird sich voraussichtlich bis 2023 erstrecken. Neben den zusätzlichen Lasten zur Umsetzung der Sonderhilfen im Rahmen der europäischen Pandemiehilfe (REACT-EU) ist für diese Verzögerung auch der schleppende Mittelabruf innerhalb des Saarlandes verantwortlich. Nach einer genauen Analyse der Ursachen sollte dies für die nächste Förderperiode dringend verbessert werden. Dies gilt nicht nur für die EFRE-Förderung, sondern für die Fördermittelakquise insgesamt. Aus Gesprächen mit betrieblichen und kommunalen Akteuren ist zu hören, dass es häufig an genauer Kenntnis über Förderlinien, Fördervoraussetzungen und Antragsprozedere mangelt. Ein entscheidendes Element der neuen Landesregierung muss die Etablierung einer entsprechend inhaltlich und personell ausgestatteten Fördermittelberatung sein, die sowohl Monitoring von Förderrichtlinien betreibt als auch potenzielle Antragsteller mit entsprechenden Informationen und Beratung bei der Antragstellung unterstützt.

Im Programm für die Förderperiode 2021 bis 2027 konzentriert sich das Saarland auf vier zentrale Prioritäten innerhalb des EFRE. Es findet damit eine deutliche Fokussierung der Förderpolitik gegenüber der vorangegangenen Förderperiode statt. Insgesamt erhält das Saarland gute 135 Mio. Euro in der neuen Förderperiode 2021 bis 2027. In der vergangenen Förderperiode 2014 bis 2020 waren es 143 Mio. Euro gewesen. Angesichts gesunkener Mittel für die Regionalförderung ist dies ein Betrag, der lediglich eine Kürzung von gut einer Million Euro im Jahr enthält und damit für das Saarland glimpflich ausfällt. Insbesondere wegen des schleppenden Mittelabflusses in der vergangenen Förderperiode hätte man auch mit drastischeren Kürzungen rechnen können. Die EFRE-Verordnung sieht nun eine nationale Kofinanzierung von 60 % für entwickelte Regionen wie das Saarland vor, so dass insgesamt die Mittelbindung für das Saarland sogar steigt. Insgesamt plant das Land eine Kofinanzierung von 203 Mio. Euro ein, wovon lediglich 11,25 Mio. Euro oder 5,5 % von privater Seite zu leisten sind. Insgesamt sollen – EU-Mittel, Landesmittel und private Mittel zusammengenommen – gut 338 Mio. Euro bis 2027 im Rahmen der EFRE-Förderung im Saarland zur Verfügung stehen. Das sind durchschnittlich pro Jahr 48,3 Mio. Euro.

Aufgrund der Konzentration der Förderung und der Reduktion der Prioritäten wird der überwiegende Teil der EFRE-Mittel für das Saarland dem politischen Ziel 1 „Ein wettbewerbsfähigeres und intelligenteres Europa durch die Förderung eines innovativen und intelligenten wirtschaftlichen Wandels und regionaler IKT-Konnektivität (im Folgenden „PZ 1“)" zugeordnet. Innerhalb PZ 1 werden die Unterziele „i) Entwicklung und Ausbau der Forschungs- und Innovationskapazitäten und der Einführung fortschrittlicher Technologien“ und „iii) Steigerung des nachhaltigen Wachstums und der Wettbewerbsfähigkeit von KMU sowie Schaffung von Arbeitsplätzen in KMU, unter anderem durch produktive Investitionen“ durch den saarländischen Programm-entwurf mit den Prioritäten „Forschung und Innovation“ und „Unterstützung von KMU“ angesprochen.

Insgesamt sollen nach dem vorliegenden Entwurf rund 65 % der EFRE-Mittel für die Prioritäten 1 und 2 im PZ 1 ausgegeben werden. Davon entfallen 39 % der Gesamtmittel auf Forschung und Innovation und 26 % auf die Unterstützung von KMU. Dabei werden wissensintensive Ausgründungen, Start-ups und der CISPA Innovation Campus unter die Unterstützung für KMU eingeordnet. Im Zentrum der Priorität steht dabei das Argument des Marktversagens im Bereich von Forschung und Entwicklung. Die starke Konzentration der Mittel im Bereich der staatlichen Forschung und Innovation wird als Voraussetzung für innovative Entwicklungen und die Stärkung der anwendungsbezogenen Forschung in Erwartung entsprechender Spillover-Effekte für die saarländische Wirtschaft gesehen. Diese Sichtweise ist vom Standpunkt der Arbeitskammer begrüßenswert.

Aus Sicht der Arbeitskammer ist in diesem Bereich dringend geboten, den Innovationsbegriff nicht rein technisch, sondern auch als soziale Innovation zu verstehen. Mit ökologischen und digitalen Transformationsprozessen sind eine Reihe von Auswirkungen, z. B. auf die Arbeitsorganisation, verbunden. Dem sollte im EFRE OP (Operationelles Programm) stärker Rechnung getragen werden, indem die Rolle der Mitbestimmung bei Innovationsprozessen und bei der Standortsicherung deutlich gemacht wird. Entsprechend sollten Förderkriterien verankert werden, die Mitbestimmung und Tarifbindung fördern. Bei der Förderung anwendungsorientierter Forschung sollten Auswirkungen und Anforderungen neuer Technologien für Beschäftigte von Anfang an mitgedacht werden. Betriebsräte und arbeitnehmerorientierte Beratungsorganisationen müssen in entsprechende Projekte eingebunden werden, um Weiterbildungsbedarfe zu erheben und den Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft beschäftigungsorientiert zu intensivieren. Zentrales Ziel muss es sein, die Transformation sozial zu gestalten.

Im Politikziel 2 „Ein grünerer, CO₂-armer Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft und einem widerstandsfähigen Europa durch die Förderung einer sauberen und fairen Energiewende, von grünen und blauen Investitionen, der Kreislaufwirtschaft, des Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel, der Risikoprävention und des Risikomanagements sowie der nachhaltigen städtischen Mobilität (im Folgenden „PZ 2“)" werden mit der saarländischen Priorität „Klimaschutz“ die Unterziele „i) Förderung von Energieeffizienz und Reduzierung von Treibhausgasemissionen“ und „iii) Entwicklung intelligenter Energiesysteme, Netze und Speichersysteme außerhalb des transeuropäischen Energienetzwerks (TEN-E)“ angesprochen. Besonders positiv hervorzuheben ist hier, dass die finanzschwachen saarländischen Kommunen bei der Reduktion von CO₂ verstärkt Unterstützung aus dem EFRE erhalten sollen. Auch die Förderung innovativer lokaler Energiesysteme wird angesprochen. Insgesamt werden für diese Priorität jedoch lediglich 30 % der Gesamtmittel oder knapp 102 Mio. Euro für die kommende Förderperiode veranschlagt.

Schließlich wird für das Politikziel 5 „Ein bürgernäheres Europa durch die Förderung einer nachhaltigen und integrierten Entwicklung aller Arten von Gebieten und lokalen Initiativen (im Folgenden „PZ 5“)" mit Priorität 4 „Integrierte Entwicklung des industriekulturellen Erbes und des Tourismus Saarland plus“ das Unterziel „ii) Förderung der integrierten und inklusiven sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen lokalen Entwicklung, der Kultur, des Naturerbes, des nachhaltigen Tourismus und der Sicherheit außerhalb städtischer Gebiete“ aufgegriffen und auf den

Ausbau der Völklinger Hütte als touristischer Destination fokussiert. Mit 5 % des Gesamtförder volumens oder rund 17 Mio. Euro ist dies die kleinste Förderlinie des neuen EFRE-Programms für das Saarland. Die intensive Nutzung des Weltkulturerbes Völklinger Hütte für den Tourismus und die weitere Aufwertung des Standortes sind zu begrüßen.

Die saarländische Landesregierung ist mit den neuen Förderprioritäten um ein kohärentes Förderprogramm für EFRE im Saarland bemüht, das zukunftsgerichtet ist, die transformative Herausforderung des Saarlandes angemessen aufgreift und entsprechende finanzielle Gewichte verteilt. Wichtigste Fehlstelle des Entwurfs ist die Berücksichtigung der Qualifizierung, Weiterqualifizierung und Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen geförderter Projekte. Die Arbeitskammer des Saarlandes fordert deshalb alle beteiligten Ministerien und das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE) als Verwaltungsbehörde auf, die EFRE-Förderung an die Einhaltung der Kriterien Guter Arbeit und die freie Entfaltung der betrieblichen Mitbestimmung zu knüpfen sowie die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in Innovationsprozesse zu fördern.

Von zentraler Bedeutung für die Arbeitskammer des Saarlandes sind daneben die mit der Transformation der saarländischen Wirtschaft verknüpften Weiterbildungsbedarfe für die Arbeitnehmer. Die Landesregierung sollte diesen bisher unberücksichtigten Aspekt in das operationelle Programm 2021 bis 2027 dringend aufnehmen und zum Gegenstand der Förderung machen.

Forderungen an die Landesregierung

1. Die Investitionen des Landes sind um zusätzliche 735 Mio. Euro jährlich zur Bewältigung des Investitionsstaus und der Klimawende zu erweitern. Mit diesen Mitteln müssen auch kommunale Investitionen mit unterstützt werden.
2. Zur Finanzierung der erheblich steigenden Investitionen sollte das Land nicht nur mit den Instrumenten von Sondervermögen und Rücklagen arbeiten. Vielmehr ist die SEK Saarland GmbH als öffentliches Unternehmen wesentlich stärker zu kapitalisieren und mittel- und langfristige öffentliche Investitionen als schuldenbremsenneutrales Instrument auszubauen.
3. Das Land sollte seine direkten Beteiligungen an privaten und öffentlichen Unternehmen forcieren, um den Transformationsprozess im Saarland durch zusätzliche Kapitalisierung zu beschleunigen.
4. Im Rahmen der öffentlichen Unternehmensbeteiligungen sollte das Land auch die kommunalen Unternehmen der Daseinsvorsorge unterstützen, um die viel zu geringen kommunalen Investitionen in die Infrastruktur zu erhöhen und die Klima- und Energiewende in den Kommunen zu beschleunigen.

5. Die Fördermittel aus GRW und EFRE sollten stärker verschränkt und im Programm des saarländischen EFRE sichtbar gemacht werden.
6. Die Landesregierung sollte sich im Rahmen des gesamtdeutschen Fördersystems und der GRW für die deutliche Aufstockung der Fördermittel stark machen und die Beteiligung der Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürger bei der Umsetzung der GRW auf kommunaler und Landesebene initiieren.
7. Die Arbeitskammer des Saarlandes fordert die Landesregierung auf, Programme der Wirtschaftsförderung an die Einhaltung der Kriterien Guter Arbeit und die freie Entfaltung der betrieblichen Mitbestimmung zu knüpfen sowie die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in Innovationsprozesse zu fördern. Insbesondere im EFRE-Programm und den ergänzenden Richtlinien zur GRW hat die Landesregierung eigenen Handlungsspielraum, um Kriterien Guter Arbeit zur Fördervoraussetzung zu machen.

- ¹ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021: Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Saarbrücken 2021, S. 35–60. Online: https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Jahresberichte_und_Datenbaende/Jahresbericht_2021/AK_Bericht_adR_2021_Bfweb_link.pdf.
- ² Bardt, Hubertus; Grömling, Michael; Hentze, Tobias u. a.: Investieren Staat und Unternehmen in Deutschland zu wenig? Bestandsaufnahme und Handlungsbedarf, IW-Analysen 118, 2019. Online: <https://www.econstor.eu/handle/10419/170497>.
- ³ Ebd.
- ⁴ Saarland, MFE: Finanzplan des Saarlandes 2021–2025, 2021.
- ⁵ Arbeitskammer des Saarlandes, Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021: Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (wie Anm. 1); Bauer, Patricia: Investitionen in Transformation statt Schuldenbremse: Finanzpolitischer Pfadwechsel für eine innovative Wirtschaftspolitik, AK-Texte, Saarbrücken 2021. Online: <https://www.arbeitskammer.de/publikationen/veroeffentlichungen-der-arbeitskammer-aus-der-reihe-ak-aktuell-ak-analyse-ak-beitraege-ak-kreisreports-ak-hintergrund-ak-texte-ak-schriftenreihe/ak-texte-sammelordner/ak-texte-investitionen-in-transformation-statt-schuldenbremse/>, Stand: 25.10.2021.
- ⁶ Krebs, Tom; Steitz, Janek und Graichen, Patrick: Öffentliche Finanzierung von Klima- und anderen Zukunftsinvestitionen, 2021. Online: https://static.agora-energiewende.de/fileadmin/Projekte/2021/2021_09_Klimainvest2030/A-EW_244_Klimainvest_II_WEB_v1.1.pdf.
- ⁷ Saarland: Stabilitätsbericht 2021, 2021.
- ⁸ Bauer, Patricia: Keine Angst vor neuen Schulden für Investitionen: Finanzpolitik; Neuausrichtung jenseits der Schuldenbremse ist notwendig, in: AK-Konkret, Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes (2020), S. 7.
- ⁹ Ein ausgearbeiteter Vorschlag liegt dazu vor von: Dullien, Sebastian; Paetz, Christoph; Watt, Andrew u. a.: Vorschläge zur Reform der Europäischen Fiskalregeln und Economic Governance, IMK Report 159, Düsseldorf 2020. Online: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8945.
- ¹⁰ Krebs; Steitz; Graichen: Öffentliche Finanzierung von Klima- und anderen Zukunftsinvestitionen (wie Anm. 6), S. 26.
- ¹¹ Feld, Lars P.; Nöh, Lukas; Reuter, Wolf Heinrich u. a.: Von der Corona-bedingten Schuldenaufnahme zur Wiedereinhaltung der Schuldenbremse, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 22 (4) (2021), S. 336 ff.
- ¹² Ebd., S. 338 ff.
- ¹³ Dullien, Sebastian; Herzog-Stein, Alexander; Rietzler, Katja u. a.: Transformative Weichenstellungen: Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2022, IMK Report 173, Düsseldorf 2022, S. 5.
- ¹⁴ Feld u. a., Von der Corona-bedingten Schuldenaufnahme zur Wiedereinhaltung der Schuldenbremse (wie Anm. 11), S. 333 ff.
- ¹⁵ Krahé, Max; Schuster, Florian; Sigl-Glöckner, Philippa: Wird die Konjunkturkomponente der Schuldenbremse ihrer Aufgabe noch gerecht?, in: Wirtschaftsdienst 101 (8) (08.2021), S. 621–628. Online: <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2984-4>.
- ¹⁶ Vgl. Krebs; Steitz; Graichen, Öffentliche Finanzierung von Klima- und anderen Zukunftsinvestitionen, a. a. O.
- ¹⁷ Ebd., S. 6.
- ¹⁸ Bundesministerium der Finanzen: Die Steuereinnahmen des Bundes und der Länder im Haushaltsjahr 2021, Monatsbericht des BMF, 2022, S. 18 f.
- ¹⁹ Bundesministerium der Finanzen: Die Steuereinnahmen des Bundes und der Länder im Haushaltsjahr 2020, Monatsbericht des BMF, 2021.
- ²⁰ Siehe dazu: Hüther, Michael: Der Staat als Retter und die Mühen der administrativen Ebene, Makronom, 25.02.2021, <https://makronom.de/der-staat-als-retter-und-die-muehen-der-administrativen-ebene-38510>, Stand: 03.03.2021; Maz-zucato, Mariana: The entrepreneurial state: Debunking public vs private sector myths, London 2013; Krebs, Tom: Ein Investitionspaket ist das beste Konjunkturpaket, in: Wirtschaftsdienst 100 (7) (2020), S. 497–500. Online: <https://doi.org/10/gh6fg6>; Dullien, Sebastian; Hüther, Michael; Krebs, Tom u. a.: Weiter denken: Ein nachhaltiges Investitionsprogramm als tragende Säule einer gesamtwirtschaftlichen Stabilisierungspolitik, Düsseldorf 2020, S. 15. Online: <http://hdl.handle.net/10419/222847>.
- ²¹ Siehe dazu: Amtsblatt des Saarlandes: Verordnung zur Ausführung des Gesetzes über den Saarlandpakt. Vom 8. Januar 2020, Amtsblatt des Saarlandes Teil I, Saarbrücken 2020, S. 10–12.
- ²² Ministerium für Finanzen und Europa des Saarlandes: Halbzeit beim Saarlandpakt – Land hat Kommunen bereits in Höhe von 500 Mio. Euro entschuldet, Pressemitteilung, 08.04.2021, https://www.saarland.de/mfe/DE/aktuelles/aktuelle-meldungen/medieninfo/2021/pm_2021-03-12-Haushaltsabschluss-2020.html.

- ²³ Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Gesamtdeutsches Fördersystem. Ab 2020 ein neuer Meilenstein für gleichwertige Lebensverhältnisse in Deutschland, 2020. Online: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/gesamtdeutsches-foerdersystem.html>, Stand: 29.03.2020.
- ²⁴ BMBF: GRW Karte der strukturschwachen Regionen, 2019.
- ²⁵ Koordinierungsausschuss der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW): Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ab 1. Januar 2022, 2022.
- ²⁶ BMWi: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik: Neues Fördergebiet für die regionale Strukturpolitik, 2022.
- ²⁷ DGB: Präventive Strukturpolitik und regionale Transformationsprozesse: Ein Diskussionspapier zum Stand in Wissenschaft und Praxis; im Auftrag des DGB Bundesvorstands, Berlin 2021, S. 9.
- ²⁸ Ebd., S. 22.
- ²⁹ Siehe dazu Einzelplan 08, Titel 08 03 in: Saarland, Landesregierung: Haushaltsplan des Saarlandes für die Rechnungsjahre 2021 und 2022, 2020. Online: https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mfe/Haushaltsplan_2021-2022/Einzelplan21.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- ³⁰ Degen, Christel und Hennicke, Martin: Proaktive Strukturpolitik, FES Kompakt, Bonn 2022.
- ³¹ Hennicke, Martin: Präventive Strukturpolitik und regionale Transformationsprozesse (20.01.2022).

6. Europa

Im Saarland wird Europa hautnah erlebt. In unserer Großregion werden die Vorteile Europas schneller erfahrbar als in anderen Landesteilen: beim Bezahlen mit dem Euro in unterschiedlichen Ländern, beim Arbeiten diesseits und jenseits der Grenzen, beim Grenzübertritt ohne Kontrollen und beim Einkaufen in den Nachbarländern. Der Arbeitsmarkt in der Großregion wächst immer mehr zusammen. In unserer Region ist das Arbeiten im Nachbarstaat keine Seltenheit. Über 250.000 Menschen leben in dem einen Land und arbeiten in einem anderen. Nicht immer passen alle Arbeits-, Sozial- und Steuergesetze übereinander. Bilaterale Abkommen versuchen, Regelungen zu finden. Trotz vieler europäischer Verordnungen und Richtlinien fallen Grenzgängerinnen und Grenzgänger aber immer wieder mal durch die Raster der unterschiedlichen nationalen Regelungen.

Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit kommen auch immer mehr Menschen aus Ost- und Mitteleuropa ins Saarland, um hier Arbeit und Einkommen zu finden. Wegen mangelnder Sprachkenntnisse werden diese Menschen oft bei der Arbeitsvertragsgestaltung „über den Tisch gezogen“. Mindestlohnverstöße, rechtsungültige Kündigungen oder Vorenthaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sind keine Seltenheit. Und eine dritte Gruppe, Menschen aus afrikanischen und arabischen Ländern, die als Geflüchtete zu uns kamen, fassen zunehmend Fuß auf dem saarländischen Arbeitsmarkt. Auch sie sind oft solchen illegalen Praktiken ohne Unterstützung ausgeliefert. Aufgrund des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine kommen zudem ukrainische Frauen mit ihren Kindern in Saarland, auf der Suche nach Arbeit und Einkommen.

6.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit und ihre Bedeutung im Saarland

Geregelt ist die Freizügigkeit für alle EU-Bürger in der „Richtlinie 2004/38/EG des EUROPÄISCHEN PARLAMENTS und des RATES vom 29.04.2004“. Diese besagt, dass alle Bürgerinnen und Bürger aller Mitgliedstaaten in der EU das Recht haben, in einen anderen Mitgliedstaat einzureisen. Sie können sich als Unionsbürgerinnen und -bürger in der EU frei bewegen. Dieses Recht gilt maximal drei Monate. Länger in einem Mitgliedsland bleiben können: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, Selbstständige, Auszubildende und Studenten (sofern diese über ausreichende Mittel und Krankenversicherungsschutz verfügen), sowie deren Angehörige.

- Im Saarland waren 8.825 Rumänen, 5.125 Bulgaren und 2.040 Ungarn zum Stichtag 31.12.2020 gemeldet¹.
- Für eine quantitative Gesamtabstschätzung sind auch die gesamtdeutschen Zu- und Abwanderungszahlen beeindruckend: Allein im Jahr 2020 sind aus Rumänien fast 37.000 Men-

schen mehr nach Deutschland zugewandert als abgewandert. Ähnliches gilt für Bulgaren, deren Wanderungsgewinn beträgt fast 23.000. Lediglich die Gruppe der Ungarn weist einen Wanderungssaldo von 1.214 Menschen aus.

Die Bedeutung der Zuwanderung aus Osteuropa auch für den saarländischen Arbeitsmarkt wird noch größer, wenn die Arbeitsbedingungen und ihre Effekte berücksichtigt werden. Das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Logistikbranche, Gebäudereinigung, das Fleisch- und das Baugewerbe und die Landwirtschaft sind Beispiele für Branchen, die heute kaum noch ohne Arbeitskräfte aus anderen europäischen Regionen auskommen. Keineswegs handelt es sich um ein „Level playing field“, allein schon, weil für saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und entsendete Beschäftigte nicht die gleichen Arbeits- und damit eben nicht die gleichen Wettbewerbsregelungen gelten.

Im Land der Erwerbstätigkeit greifen auf Grundlage der EU-Entsenderichtlinie von 1996 zunächst nur Mindestarbeitsbedingungen, wie z. B. Mindestlöhne, die aber häufig über Werkverträge und Scheinselbstständigkeit ausgehebelt werden. Angesichts der Gesamtsituation von mehr oder weniger legaler Arbeit und (Sammel-)Unterkunft gegen Lohninbehaltung, fehlenden Sprach- und Rechtskenntnissen sowie mangelhafter Interessenvertretung muss häufig von „moderner Sklaverei“ gesprochen werden. Dabei sitzen in- und ausländische Beschäftigte in einem Boot: Die niedrigen Arbeitsstandards des Wanderarbeiters führen dazu, dass Druck auf vergleichsweise bessere Arbeitsbedingungen ausgelöst wird. Betriebe, die ordentliche soziale Standards vorhalten und gute Arbeit und Löhne organisieren, geraten in einen Wettbewerbsnachteil, weil andere Produkte und Dienstleistungen günstiger anbieten, eben weil sie ihre Lohnkosten auf dem Rücken der Beschäftigten niedrig halten.

Ein zunehmendes Problem – insbesondere in der Baubranche – ist laut Berichten des Zolls (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) und der Deutschen Rentenversicherung die Zunahme der international organisierten Schwarzarbeit, die auch im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) immer wieder problematisiert wird. Dazu passt, dass zum Beispiel laut Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) Saar seit 2012 tendenziell die Anzahl der Minijobs im saarländischen Baugewerbe steigend ist (die Verbindung von geringfügiger Beschäftigung und vollzeitiger Schwarzarbeit liegt nahe – ein Modell, das auch in der Gastronomie verbreitet ist). Betroffen seien vor allem Rumänen, Bulgaren und Ungarn.

Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigte, dass Beschäftigte aus Osteuropa nicht wissen, wohin sie sich wenden sollen und mehrheitlich nicht deutsch sprechen. Der Zoll als primäre Vollstreckungsbehörde ist hier für die Beschäftigten selbst nicht hilfreich oder zuständig. Gewerkschaften sind allein schon wegen der Sprachbarrieren überfordert und die Betroffenen sind in den seltensten Fällen Mitglied einer Gewerkschaft. Zudem gibt es kein niederschwelliges Angebot, das gar eine aufsuchende Beratungsarbeit ermöglicht.

Die Lösung bestand in der Einrichtung der „Saarländischen Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“ und deren finanzieller Förderung durch das Land. Da es im Saarland kein derartiges Angebot gab, forderten u. a. Einzelgewerkschaften, der DGB und die Arbeitskammer

seit 2015 mit Nachdruck, im Saarland eine dauerhaft gesicherte Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Kooperation mit der Arbeitskammer einzurichten und zu finanzieren. Diese Forderung hat auch Eingang in die Parteiprogramme zur Landtagswahl im Saarland 2017 gefunden. Im Koalitionsvertrag für die 16. Legislaturperiode des Landtages des Saarlandes (2017–2022) wurde schließlich festgeschrieben, eine „Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte“ mit finanzieller Förderung durch das Land einzurichten².

Offiziell startete die „Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“ im April 2018. Bei der Arbeitskammer wurden in der „Stabsstelle grenzüberschreitende Projekte“ die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen. Zwei Beraterinnen, eine Bulgarin und eine Rumänin, nahmen die Beratungstätigkeit auf. Die Beratungsstelle ist eingebettet in das Netzwerk „Faire Mobilität“ des DGB und in das Netzwerk aller Beratungsstellen im Bundesgebiet.

Seit ihrem Beginn im April 2018 hat die Beratungsstelle mit zuerst zwei Vollzeitstellen und seit Februar 2019 drei Vollzeitstellen bis April 2022 oft in mehreren Beratungssitzungen 1.580 Beratungen durchgeführt, davon waren 720 Frauen, die beraten wurden, und 860 Männer³.

1.037 Beratungen wurden in Rumänisch, 448 in Bulgarisch, 29 in Ungarisch, 54 in Deutsch, 7 in Englisch und 5 in Serbokroatisch durchgeführt.

Häufigste Probleme der Kunden in der Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte waren:

1. Lohn wurde nicht gezahlt;
2. Kündigung durch den Arbeitgeber;
3. Arbeitsunfähigkeit ohne Lohnfortzahlung;
4. Kündigung während Krankheit.

In vielen Fällen konnten die Beraterinnen mit den Betroffenen berechnete Leistungen einfordern.

Ein Großteil der Ratsuchenden kamen aus der Baubranche und aus den Bereichen Hotel und Gaststätten, Reinigungsgewerbe, Transport und Logistik.

Im Juli 2018 wurde ebenfalls in der Stabsstelle eine „Arbeitsrechtliche Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler“ im Rahmen des Netzwerkes IQ Faire Integration eingerichtet. Der dortige Berater spricht Arabisch, Serbokroatisch und Deutsch, die Sachbearbeiterin ebenfalls Arabisch, Englisch und Deutsch. Seit Januar 2021 ist das Programm ergänzt um eine 50-%-Stelle für eine Beraterin mit dem Sprachschwerpunkt Russisch, ab Herbst 2021 wurde die Stelle auf 75 % aufgestockt. Ziel ist es, Menschen aus Nicht-EU-Staaten, die mit den unterschiedlichsten Aufenthaltstiteln zu uns kommen, zu beraten und über ihre Rechte im Arbeits- und Sozialrecht aufzuklären, um so Ausbeutung einen Riegel vorzuschieben. Da die meisten der ukrainischen Flüchtlinge Russisch sprechen und verstehen, ist die russischsprachige Beraterin derzeit erste Ansprechpartnerin in Arbeitsrechtsfragen für geflüchtete Ukrainerinnen.

Seit Beginn im Juli 2018 wurden in der Beratungsstelle über 800 individuelle Beratungen sowie Gruppenberatungen mit über 200 Teilnehmern durchgeführt. Der Großteil der Ratsuchenden kam konkret aus Syrien und allgemein aus dem arabisch sprechenden Raum. Der überwiegende Teil dieser Ratsuchenden war männlich.

Die Ratsuchenden kommen zumeist aus der Gastronomie, dem Bereich Logistik/Zeitungen, der Leiharbeit und dem Baugewerbe, ein weiterer großer Block der Ratsuchenden war erwerbslos. Überwiegend wurde in Arabisch und Russisch beraten, aber auch in Serbokroatisch und Türkisch bzw. in Deutsch.

Die Anliegen der Ratsuchenden beider Beratungsstellen waren ganz unterschiedlich und unterschiedlich prioritär: allgemeine Informationen zum Arbeitsrecht/Arbeitsverhältnis, Einforderung von nicht ausgezahlter Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, nicht ausgezahlte oder zu geringe Auszahlung von Löhnen, nicht ausgezahlte Überstunden, ordentliche Kündigung oder fristlose Kündigung per Zuruf. Außerdem spielten die Ansprüche des ALG I und ALG II eine Rolle.

Zu den individuellen Beratungen kamen noch Werktor-Aktionen mit Gewerkschaften. Ebenso wurden Gruppeninformationen angeboten, bei denen Referenten bei anderen Institutionen oder Organisationen eingesetzt waren. Aber auch in Eigenregie führten die Beratungsstellen in den AK-Räumlichkeiten Informationsveranstaltungen durch. Über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden hiermit erreicht.

In der Regel sprechen die Ratsuchenden persönlich vor oder werden bei Telefonkontakten in die Beratungsstelle eingeladen, um alle erforderlichen Unterlagen zu sichten und daran anknüpfend den Ratsuchenden zu beraten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind seit März 2020 weitestgehend im Homeoffice und haben dort die Beratungen per Telefon, per E-Mail und per Videochat weitergeführt. Beide Beratungsstellen haben auf der Internetseite der Arbeitskammer jeweils eine Vorstellung in Bulgarisch, Rumänisch und Arabisch und Russisch. Ebenso werden die Informationsmaterialien in den Sprachen der Ratsuchenden vorgehalten⁴.

6.2 Politik für und mit Grenzgängern

Die Europäische Kommission (EK) beschreibt die Notwendigkeit einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in ihrer „Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament“ vom 20.09.2017: „Maßnahmen müssen über eine europäische Förderung hinausgehen – Finanzmittel und Investitionen allein können diese anhaltenden Schwierigkeiten (Lavierien zwischen verschiedenen Verwaltungs- und Rechtssystemen in Grenzregionen) nicht lösen.“

Das Verständnis der Menschen für Europa entscheidet sich an der Erkenntnis eines echten Mehrwertes von Europa. Rechtsungleichbehandlungen, z. B. von Grenzgängern, entfernen die Menschen von der europäischen Idee. Darum kommt die EK zum Schluss: „Die territoriale und dabei insbesondere die grenzüberschreitende Zusammenarbeit gelten anerkanntermaßen als Garanten für einen echten Mehrwert für die Menschen in Europa.“

Die Task Force Grenzgänger (TFG) wurde als Interreg-IV-A-Projekt mit einer Laufzeit von zunächst vier Jahren im Januar 2011 gegründet und dann bis zum 30. Juni 2015 verlängert. Um das Projekt effizienter und sichtbarer zu machen, haben sich die ehemaligen Partner darauf geeinigt, die Partnerstruktur erheblich zu erweitern. Statt lediglich einem operativen Partner hatte die Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 (TFG 2.0) ab 2015 sieben operative Partner. Daneben verfügte die TFG 2.0 über vier strategische Partner⁵.

Im Jahr 2020 wurde das Projekt budgetneutral bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Der Gipfel der Großregion hat in seiner Sitzung im Januar 2021 unter saarländischer Präsidentschaft folgenden Beschluss gefasst: „Wir stellen fest, dass sich die Arbeit der Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 bewährt hat, gerade auch während der Corona-Pandemie. Wir verstehen die Herausforderungen im Zusammenhang mit einer Verstetigung der Task Force Grenzgänger und rufen die Partner dieses Projekts auf, seine Fortführung mit Abschluss des laufenden Interreg-Projekts, auf der Grundlage des gemeinsam erarbeiteten Konzepts, bei der Arbeitskammer des Saarlandes umzusetzen und zu finanzieren. Die Arbeit der Task Force Grenzgänger der Großregion soll Gegenstand regelmäßiger Evaluationen sein.“⁶

Die erfolgreiche Überführung der TFG 2.0 in die TFG 3.0 der Partner der Großregion seit Juli 2021 ist auch ein politischer Erfolg der saarländischen Gipfelpräsidentschaft aus den Jahren 2019 und 2020. Dadurch werden die unterschiedlichsten Lebenssituationen und -fragen der Grenzgänger berücksichtigt.

Seit Juli 2021 wird die Task Force Grenzgänger 3.0 unter der Leitung der Arbeitskammer in der Stabsstelle grenzüberschreitende Projekte als Kooperationsprojekt der Partner der Großregion fortgeführt. Das Projekt arbeitet zurzeit mit zwei französischen Juristinnen und einer Sachbearbeiterin, eine dritte juristische Stelle ist noch nicht besetzt. Die Leitung obliegt dem Leiter der Stabsstelle.

Das Projekt hat weiterhin drei Schwerpunktaufgaben:

1. Identifizierung von Mobilitätshemmnissen in der Großregion;
2. Einwirkung auf regionale, nationale und europäische Gesetzgebung durch die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen;
3. präventive Gesetzesfolgenabschätzung in laufenden Gesetzgebungsverfahren.

Die TFG hat im Sinne dieser oben beschriebenen Mehrwertschaffung nach der Europäischen Kommission in den zurückliegenden Jahren viele Mobilitätshemmnisse in der Großregion identifiziert und Lösungsvorschläge erarbeitet. Genauso wichtig waren aber auch die präventiven Gesetzesfolgenabschätzungen, welche die TFG bei bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat. Fünf Interventionen der Task Force Grenzgänger 3.0, die teilweise auch über die Großregion hinaus ausstrahlen, sollen an dieser Stelle kurz skizziert werden. Man erkennt hier sehr gut, mit welchen Fragen Grenzgänger und Grenzregionen konfrontiert werden. Aber man erkennt auch, dass Veränderungen im großregionalen Bereich Geduld und Zeit erfordern, denn schon die Vorgängerprojekte der TFG 3.0 waren an diesen Themen beteiligt und hatten schon damals Dossiers verfasst und Lösungswege vorgeschlagen.

6.2.1 Ausschluss von Krankengeld in Deutschland bei gleichzeitigem Bezug einer ausländischen Altersrente

Der Ausschluss von Krankengeld im o. g. Sinne ist ein Beispiel für die Beseitigung eines Mobilitätshemmnisses, unter anderem durch ein Rechtsgutachten der TFG 3.0.

Im September 2018 hat die TFG 2.0 ein Rechtsgutachten verfasst über den Ausschluss von Krankengeld in Deutschland bei gleichzeitigem Bezug einer ausländischen Altersrente. Die Problematik lag darin, dass beschäftigte Arbeitnehmer in Deutschland, die in Frankreich wohnhaft sind und dort bereits eine Altersrente beziehen, im Krankheitsfall im Anspruch an die Lohnfortzahlung keinen Anspruch auf Krankengeld hätten. Das deutsche Sozialrecht schließt den gleichzeitigen Bezug unterschiedlicher Lohnersatzleistungen aus, auch beim Bezug einer ausländischen Rente, sofern sie mit der deutschen Rente vergleichbar ist. Eine Klägerin hat hiergegen den Rechtsweg beschritten.

Die Gerichte hatten die Klägerin sowohl in der ersten Instanz als auch in der Berufung abgewiesen. Der hier gegenständliche Fall ist auf alle Grenzgänger und Wanderarbeitnehmer mit gemischter Erwerbsbiografie, unabhängig aus welchem Land, übertragbar und kann je nach Konstellation zu erheblichen finanziellen Problemen führen. Daher sah die TFG im Februar 2018 die Dringlichkeit, eine Rechtsanalyse zu erstellen, lange bevor das Bundessozialgericht (BSG) eine Entscheidung traf.

Die TFG 2.0 hatte ein Rechtsgutachten erstellt, das sowohl das deutsche Sozialrecht als auch das Gemeinschaftsrecht untersuchte und im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit auslegte. Im Ergebnis wird begründet, weshalb der komplette Ausschluss von Krankengeld aus Sicht der TFG 2.0 eine Diskriminierung darstellte. Das Rechtsgutachten der TFG 2.0 wurde im September 2018 unter anderem an das BSG weitergeleitet, da der konkrete Fall zum Zeitpunkt des Gutachtens vor dem BSG verhandelt wurde. Das Grenzgängerkomitee „Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de Moselle“, das die Klägerin begleitet, hat das Dossier der TFG in seine Verteidigungsakte eingebracht.

Mit der Entscheidung des deutschen Bundessozialgerichts vom 4. Juni 2019 wurde der Fall aufgehoben und zur erneuten Verhandlung zurückverwiesen. Dies ist insofern positiv, weil in den beiden vorherigen Entscheidungen den Betroffenen die Zahlung einer Entschädigung verweigert wurde. Die TFG 3.0 war nunmehr erfreut zu lesen, dass die Entscheidung des Sozialgerichts viele Argumente enthält, die in der von ihr durchgeführten und verbreiteten Analyse angesprochen wurden. Das Verweisungsurteil war seitdem mit Spannung erwartet worden.

Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat am 2. Dezember 2021 ein Urteil verkündet, dass die Person in dieser Situation das Recht hat, Krankengeld in voller Höhe zu beziehen.

Das Gericht bestätigte, dass wenn eine Person eine gesetzliche ausländische Altersrente bezieht und in Deutschland, wo sie noch erwerbstätig ist, das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht

hat, diese Rente nicht die gesamte berufliche Laufbahn abbilden kann. Darum ist diese Rente nicht mit einer typischen Vollrente vergleichbar, deren Ziel es ist, den Lebensunterhalt zu sichern. Die Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion dankt der guten Zusammenarbeit mit dem „Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de Moselle“ und freut sich über die Aufhebung dieses Mobilitätshemmnisses!

6.2.2 Gesetzentwurf zum Kindergeld in Luxemburg

Die politische Diskussion um das Kindergeld in Luxemburg betrifft wahrscheinlich die meisten Grenzgänger und aus allen Regionen, denn Luxemburg ist das Land der Großregion mit der höchsten Einpendlerzahl. Hier kann die präventive Funktion der TFG bei einer möglichen Entstehung neuer Mobilitätshemmnisse erkannt werden.

Die TFG 3.0 hat im September 2021 eine Gesetzesfolgenabschätzung des luxemburgischen Gesetzentwurfs über die Bedingungen für die Gewährung von Kindergeld in seinen möglichen Auswirkungen auf Grenzgänger erstellt.

Dieser luxemburgische Gesetzentwurf erfolgt als Reaktion auf ein Urteil des EuGHs vom 2. April 2020, in dem die Bestimmungen des nationalen Rechts als gegen das Recht der Europäischen Union verstoßend eingestuft wurden.

In dem Dossier mit dem Titel „Gesetzentwurf zum Kindergeld in Luxemburg“ stellt die TFG 3.0 das geltende luxemburgische Recht vor, erläutert die Gründe für das Urteil des EuGHs und bietet eine Analyse des Gesetzentwurfs.

Die TFG 3.0 kommt zu dem Schluss, dass der luxemburgische Gesetzentwurf Grauzonen enthält, die, wenn sie nicht geklärt werden, erneut zu einer Ungleichbehandlung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern in Bezug auf die Gewährung von Kindergeld führen könnten. Darüber hinaus fordert sie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf, die Frage der Definition des Begriffs „Familienangehöriger“ in die künftigen Diskussionen über die Revision der europäischen Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit einzubeziehen. Das Dossier wurde am 14. Oktober 2021 an die Partner der TFG 3.0 zur Freigabe gesendet und in November an die betroffene Institution weitergeleitet. Die luxemburgische Arbeitnehmerkammer hat am 6. Dezember 2021 die Rechtsanalyse der TFG in ihrem Newsletter dargestellt und ein französischer Abgeordneter hat seine Unterstützung in der Sache angekündigt.

Am 22. Februar 2022 gab der luxemburgische „Conseil d'Etat“ (Regierungsberatungsgremium) eine Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzentwurf ab. Der „Conseil d'Etat“ legte einen nachdrücklichen Einwand (opposition formelle) gegen die Punkte ein, die auf eine Änderung der Artikel 269 und 270 des Sozialversicherungsgesetzbuchs (CSS) abzielten. Er legte auch den nachdrücklichen Einwand gegen Buchstabe a) unter i) von Artikel 271 des CSS ein und wies auf die Problematik hin, die sich für Leiharbeiter ergeben kann. Die TFG 3.0 hatte in ihrer Analyse ebenfalls auf diese Problematik hingewiesen.

Die TFG 3.0 ist erfreut über die einstimmige und unmissverständliche Position des „Conseil d'Etat“. Die TFG 3.0 sieht sich in ihrer Analyse bestärkt, weil sie feststellte, dass mehrere in ihrem Dossier angesprochene Argumente auch in der Stellungnahme des „Conseil d'Etat“ berücksichtigt wurden. Die Stellungnahme des „Conseil d'Etat“ hat allerdings lediglich beratenden Charakter. Aus diesem Grund wird der Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens weiterhin verfolgt.

6.2.3 Lebensbescheinigung für Rentner

Eine Aufgabe der TFG 3.0 ist die Erarbeitung von Lösungen. Dies beschränkt sich nicht nur auf rechtliche Lösungen, sondern auch auf administrative Lösungen.

Auf den ersten Blick könnte man vermuten, dass die Beseitigung eines administrativen Hindernisses ein wenig komplexer Prozess ist. Dies bestätigt sich jedoch nicht in allen Fällen. Wichtig dabei ist es, die Ursache des Problems genau zu identifizieren, was manchmal nur durch die Untersuchung eines konkreten Falls geschehen kann.

Ein Beispiel für ein Hindernis administrativer Natur, das von der TFG 3.0 behandelt wurde und schlussendlich erfolgreich beseitigt werden konnte, befindet sich in der Problematik der Unterbrechung der Auszahlung französischer Renten für Rentner, die im Saarland wohnen. Seit in Frankreich im November 2019 die Digitalisierung und Zusammenlegung der Existenzprüfungen für im Ausland lebende Rentner eingeführt wurde, haben sich die Fälle, in denen die Zahlung der Altersrente bei den Empfängern ausgesetzt wurde, gehäuft. In der Großregion, besonders im Saarland, betraf das Phänomen vor allem in Deutschland ansässige Rentner, die jenseits der Grenze im Bergbau gearbeitet hatten.

Einige Hintergrundinformationen: Um ihre Rente(n) weiterhin zu erhalten, müssen im Ausland ansässige Rentner, die eine oder mehrere Altersrenten aus einem französischen Rentensystem beziehen, den Rententrägern mindestens einmal jährlich mit einem Formular, der sogenannten „Lebensbescheinigung“, nachweisen, dass sie noch am Leben sind. Bis 2019 schickte jeder Rentenversicherungsträger den betroffenen Rentnern ein Formular, das sie von der zuständigen Behörde des Wohnsitzlandes abzeichnen lassen und dann zurückschicken mussten. Die Rentner konnten daher von verschiedenen Trägern oder sogar verschiedenen Kassen mehrfach aufgefordert werden, wenn sie mehrere Renten bezogen.

2019 wurde eine Vereinfachung durch eine Zusammenlegung des Verfahrens eingeführt. Die allgemeine Interessenvereinigung Union Retraite (GIP Union Retraite), in der alle Rentenkassen vertreten sind, ist für diese Zusammenlegung und Vereinfachung zuständig. Es gibt seitdem nur noch ein einziges Formular für alle Rentenkassen, das an eine zentrale Stelle zurückgeschickt werden muss: das Bearbeitungszentrum „Renten im Ausland“ von „Info retraite“. Dieses ist für die Bearbeitung der Bescheinigung verantwortlich und für die Entscheidung über die Aufrechterhaltung oder Aussetzung der Rente zuständig. Das Verfahren wurde außerdem digitalisiert, die Lebensbescheinigung kann über einen Online-Dienst zurückgeschickt werden. Die Möglichkeit des Postversands bleibt jedoch bestehen und wird nach wie vor häufig von Rentnern

genutzt, die sich mit dem Umgang mit EDV nicht unbedingt wohlfühlen. Das neue Formular „Lebensbescheinigung“, das Ende 2019 eingeführt wurde, enthielt im Gegensatz zum alten Formular keine Übersetzung seiner Angaben ins Deutsche. Dies führte zu Schwierigkeiten.

Das saarländische Innenministerium hatte die TFG 2.0 bereits 2020 darauf hingewiesen. Da die Verwaltungssprache des Saarlandes Deutsch ist, konnten die zuständigen saarländischen Kommunalbehörden das fremdsprachige Formular grundsätzlich nicht abstempeln, um zu bescheinigen, dass der Rentner noch lebt. Wie viele Diplomaten und Vertreter der Franzosen im Ausland, mit denen sie ein Vertrauensverhältnis aufgebaut hatte, plädierte auch die TFG für eine Übersetzung der Lebensbescheinigung. Im Dezember 2020 wurde das Formular von „Info retraite“ neugestaltet und es gab nun eine deutsch-französische Version. Trotz der Einführung des neuen Formulars gingen aber bei der TFG 3.0 weiterhin Beschwerden ein.

Es musste festgestellt werden, dass es im Rahmen des neuen Verfahrens zur Bearbeitung der Lebensbescheinigung administrative Fehlfunktionen gab.

Es ist in der Tat vorgekommen, dass die Lebensbescheinigung von Rentnern ordnungsgemäß übermittelt und von der Bearbeitungsstelle validiert wurde, aber bei der Übermittlung an die Rentenkasse ein Fehler auftrat. Die Rente wurde dabei ausgesetzt – oder ist ausgesetzt geblieben –, ohne dass der Rentner darüber informiert wurde. Es war für die Betroffenen zudem schwierig bis unmöglich, einen Ansprechpartner zu finden, der eine Beschwerde bearbeiten und so die Auszahlung ihrer Renten wiederherstellen konnte.

Die Task Force verfolgte einige konkrete Fälle, um festzustellen, wo der Kern des Problems lag. Sie setzte sich außerdem mit der Rechtsabteilung der Rentenkasse der Bergwerke und der Rechtsabteilung einer gesetzlichen Zusatzkasse in Frankreich in Verbindung.

Im August 2021 richtete die TFG 3.0 aus den oben genannten Gründen ein Schreiben an die Leitung der GIP Union Retraite, dessen Kopie an das Ministerium für Solidarität und Gesundheit sowie an mehrere interessierte und involvierte politische Akteure weitergeleitet wurde. In ihrer Antwort erklärte die GIP Union Retraite, dass die von der TFG 3.0 gemachten Feststellungen geteilt würden und kündigte an, strukturelle Korrekturmaßnahmen zu ergreifen. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass der jährliche Erklärungsprozess durch die Übermittlung einer Lebensbescheinigung für die meisten Rentner kurzfristig abgeschafft werden sollte, da der Austausch von Informationen über den Personenstand zwischen den deutschen und französischen Behörden verstärkt wird. Ab dem 2. November 2021 – wie vom Staatssekretär für Renten und Gesundheit am Arbeitsplatz mitgeteilt – wurde eine spezielle Hotline für die Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit der Existenzprüfung eingerichtet, um das Risiko einer Aussetzung der Rentenzahlung zu vermeiden.

Im Januar 2022 verfasste die TFG 3.0 einen Informationsvermerk, der einen Überblick über die aktuelle Lage gab. Betroffenen Rentnern wurden nützliche Hinweise zum weiteren Vorgehen gegeben. Dieser Informationsvermerk wurde auf der Website der Task Force veröffentlicht und auf breiter Basis an Kooperations- und Netzwerkpartner, darunter auch Informations- und Beratungszentren, verteilt.

In der Zeitspanne von Januar bis März 2022 erhielt der TFG zahlreiche positive Rückmeldungen von betroffenen Rentnern, deren Rentenzahlungen wieder aufgenommen und deren fällige Beträge ausgezahlt wurden.

Ende Januar 2022 bestätigte zudem die Abteilung Beratung der Arbeitskammer, mit der eng zusammengearbeitet wird, dass der angekündigte Austausch von Personenstandsinformationen zwischen den Staaten funktioniert. Die Existenzprüfung für die Mehrheit der Rentner sollte nun automatisch laufen. Das Hindernis ist insofern seit Januar 2022 behoben.

6.2.4 Die Berechnung der Entgeltersatzleistungen bzw. Kurzarbeitergeld für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten

Ein weiteres Beispiel zeigt, wie die Analyse von Mobilitätshemmnissen und die Erarbeitung eines Lösungsvorschlags auch in der Gerichtsbarkeit Wiederhall finden.

Seit am 1. Januar 2016 die Zusatzvereinbarung des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) Deutschland-Frankreich in Kraft getreten ist, leiden die Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, unter einer doppelten finanziellen Belastung bei der Besteuerung der sog. Entgeltersatzleistungen. Zu den Entgeltersatzleistungen gehören z. B. Krankengeld, Insolvenzgeld und auch Kurzarbeitergeld. Im Rahmen der Pandemie waren insbesondere viele Grenzgänger von Kurzarbeit betroffen, so dass das Problem eine neue Dynamik bekam.

Die doppelte finanzielle Belastung resultiert daraus, dass das deutsche System eine Berechnungsmethode vorsieht, um die Höhe der Entgeltersatzleistung zu bestimmen, die den Abzug einer fiktiven Steuer beinhaltet. Gleichzeitig wird die Entgeltersatzleistung in Frankreich besteuert, da das Land nach Artikel 13 Absatz 5 die Besteuerungshoheit für sich beansprucht. Deutschland vertrat eine andere Auffassung und hat ebenfalls die Besteuerungshoheit beansprucht.

Aus der Rechtsprechung des EuGHs (Entscheidungen Merida, Erny und Eschenbrenner) resultiert, dass eine Diskriminierung stattfindet, wenn ein Staat einen fiktiven Steuerabzug vornimmt, um einen Betrag einer Entgeltersatzleistung zu berechnen, sofern das Besteuerungsrecht gemäß eines Steuerabkommens einem anderen Staat obliegt.

Nach der Rechtsanalyse der TFG 2.0 im Jahr 2018 müssten sich Deutschland und Frankreich zunächst darüber einigen, unter welchen Artikel des DBA die einzelnen Entgeltersatzleistungen einzuordnen sind, um festzustellen, welcher Staat die Steuerhoheit hat. Anschließend kann entsprechend der Besteuerungshoheit die Berechnungsmethode angepasst werden, um die EuGH-Rechtsprechung zu berücksichtigen.

Zwischen November 2018 und August 2020 hat die TFG zahlreiche E-Mails und Briefe an die verschiedenen Entscheidungsträger versandt und an verschiedenen Arbeitssitzungen teilgenommen, um eine Lösung für diese Problematik zu finden.

Seit August 2020, dank eines Schreibens des Deutschen Bundesfinanzministeriums, ist klar, dass nunmehr Konsens zwischen Frankreich und Deutschland hergestellt ist: Die Besteuerungshoheit für alle Sozialleistungen liegt bei Frankreich. Der erste Schritt zur Lösung dieses Problems war getan! Die TFG 3.0 hat dann im Januar 2021 als Experte im Rahmen des deutsch-französischen Ausschusses für Grenzüberschreitende Zusammenarbeit (AGZ) eine aktualisierte Zusammenfassung über die Entwicklung der Problematik erstellt, um die vertretenden Institutionen zu unterstützen.

Die TFG vertritt die Auffassung, dass unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGHs festgestellt werden kann, dass es eine Diskriminierung von Grenzgängern darstellt (und keine Doppelbesteuerung), wenn die deutschen Institutionen eine fiktive (französische oder deutsche) Steuer abziehen, um die Höhe der Entgeltersatzleistungen zu bestimmen. Da die Besteuerung dieser Leistungen in die Zuständigkeit Frankreichs fällt, stellt ein solcher Abzug eine finanzielle Doppelbelastung dar, die eine Diskriminierung bedeutet. Die Auffassung der TFG 3.0 wurde vom Bundesministerium für Finanzen und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des AGZ kategorisch abgelehnt.

Am 3. November 2021 hat das deutsche Bundessozialgericht ein Urteil gefällt, das sich mit der Berechnungsweise des Kurzarbeitergeldes für in Frankreich wohnende Grenzgänger befasst. Die TFG 3.0 war erfreut, dass die von ihr seit 2018 vertretenen Positionen in der Entscheidung bestätigt wurden. Das Bundessozialgericht stellt darin klar, dass „keine Gesetzeslücke vorliegt, und dass mangels zuzuordnender Steuerklasse der sich nach § 153 SGB III ergebende Abzugsbetrag auf 0,00 Euro festzusetzen ist“. Eine Gleichbehandlung des Grenzgängers mit in Deutschland wohnenden und arbeitenden Arbeitnehmern würde möglicherweise eine mittelbare Diskriminierung darstellen, da Grenzgänger nicht der Lohnsteuerpflicht in Deutschland unterliegen und hier zu ihrem Nachteil wie in Deutschland als Lohnsteuerpflichtige behandelt würden. Das Gericht präzisiert auch, dass diese Entscheidung grundsätzlich Auswirkungen auf alle in Deutschland arbeitenden französischen Grenzgänger, soweit sie Kurzarbeitergeld beziehen, hat. Der Fall wird somit zur Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Leider war die Freude nur von kurzer Dauer. Die Agentur für Arbeit hat am 20. Dezember 2021 eine Weisung zu dieser Entscheidung verfasst. Bis eine abschließende Auswertung der Entscheidungsgründe vorliegt, sind Regelungen zum Verfahren für das Kurzarbeitergeld getroffen worden. Es verbleibt zunächst beim durchgeführten pauschalen Steuerabzug. Es werden aber derzeit keine endgültigen Bescheide erstellt. Im Januar hat die TFG 3.0 an die lokalen Entscheidungsträger appelliert, sich für eine schnelle Umsetzung der Entscheidung einzusetzen.

Im März 2022 war die Situation noch unverändert, allerdings wird auf mehreren politischen Ebenen intensiv diskutiert.

6.2.5 Telearbeit in der Grenzregion

An der Frage der Telearbeit erkennt man gut, wie grundsätzliche Fragen durch eine veränderte Situation wie die Pandemie auf einmal Grenzgängerfragen aufwerfen, die vorher in der Dimension so nicht absehbar waren.

Anlässlich des zweiten Interreg-Projekts beauftragten die Projektpartner die TFG 2.0 mit einer Bestandsaufnahme zur Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. Damals war das Phänomen noch marginal und der geltende Rechtsrahmen wenig bekannt.

In ihre Bestandsaufnahme vom April 2020 hat die TFG 2.0 die nationalen Regelungen der Telearbeit und deren Unterschiede in den verschiedenen Mitgliedstaaten der Großregion betrachtet. Anschließend gab sie eine Übersicht über die europäischen Bestimmungen, die bei der Ausübung der Telearbeit von Grenzgängern auf dem Gebiet des Arbeits-, Sozialversicherungs- und des Steuerrechts zu beachten sind. Die Ausübung von Telearbeit führt in nationalen Situationen zu keinen Schwierigkeiten oder besonderen Überlegungen, weil sie keine Änderung der anwendbaren Gesetzgebung nach sich zieht. Im Gegensatz dazu hat die Ausübung von Telearbeit bei Grenzgängern im Wohnsitzstaat sowohl Auswirkungen auf das Arbeitsrecht und die anwendbaren Sozialversicherungsvorschriften als auch auf das Land, das für die Besteuerung der Einkünfte aus dieser Tätigkeit zuständig ist, wenn bestimmte Schwellen überschritten werden.

Die TFG 2.0 hatte seinerzeit eine Zusammenfassung veröffentlicht, in der sie auf die Herausforderungen der Telearbeit hinweist. Darin schlägt sie Überlegungsansätze für die Entwicklung der Ausübung von Telearbeit in der Zukunft vor, wobei sie sich der unterschiedlichen Interessen, die zwischen den Staaten der Großregion existieren können, genauso wie der unterschiedlichen Interessen der Unternehmen und den Grenzgängern, bewusst war. Sie erwägt z. B. eine Erhöhung der auf EU-Ebene festgelegten Toleranzschwelle von 25 % der Arbeitszeit, erinnert aber an den Grund für die Existenz dieser Regelung, wonach der Grenzgänger grundsätzlich im Land des tatsächlichen Tätigkeitsorts ist. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass Firmensitze nur deshalb im Ausland eingerichtet werden, um sich das günstigere Sozialrecht auszusuchen. Auch wurde die Einrichtung einer für alle Sozialversicherungszweige zuständigen zentralen Anlaufstelle für im Ausland ansässige Unternehmen in allen Ländern der Großregion vorgeschlagen. Im Hinblick auf die steuerrechtlichen Vorschriften könnte man in den bilateralen Steuerabkommen die Anzahl der festgelegten „unschädlichen“ Tage erhöhen oder für Telearbeiterinnen und Telearbeiter einen einzigen Besteuerungsort festlegen und parallel dazu auf staatlicher Ebene Verrechnungssysteme einrichten.

Angesichts der Pandemie und des massiven Gebrauchs von Telearbeit ist das Thema Telearbeit hochaktuell geworden. Das Team der TFG 3.0 verfolgte weiterhin die Änderungen des rechtlichen Rahmens sowie die Entwicklungen der Ausnahmegenehmigungen, die angesichts der Ausnahmesituation im Zusammenhang mit dem Corona-Virus getroffen wurden. In diesem Sinne aktualisierte die TFG 3.0 ihre Zusammenfassung im Oktober 2021. Diese wurde auf ihrer Website veröffentlicht und an ihre Kooperationspartner sowie ihr gesamtes Netzwerk weitergeleitet.

Die Arbeit der TFG 3.0 hat sich als wertvolle Informationsquelle für alle beteiligten Akteure erwiesen, denn ihre Analyse trägt dazu bei, die Diskussionen und Überlegungen zur Entwicklung der Telearbeit von Grenzgängern in der Zukunft anzuregen. Die TFG 3.0 wurde auf mehreren Ebenen gefordert. Einerseits beantwortete sie zahlreiche Anfragen von Grenzgängern und Unternehmen, die einen großen Informationsbedarf haben, da bestimmte Änderungen, wie die Verlängerung der Ausnahmeregelungen, nicht immer leicht zu finden sind oder nicht angemessen kommuniziert werden. Andererseits beteiligte sie sich als Expertin an der Arbeit des deutsch-französischen Ausschusses für grenzüberschreitende Zusammenarbeit nach dem Aachener Vertrag, indem sie an einem Arbeitstreffen teilnahm, das von einem Berichterstatter, dem trinationalen Eurodistrikt Basel, organisiert wurde. Die Expertengruppe soll dem Ausschuss für grenzüberschreitende Zusammenarbeit einen Resolutionsentwurf vorlegen, in dem Lösungen für grenzüberschreitende Hindernisse in Bezug auf das Thema vorgeschlagen werden. Außerdem nahm die TFG 3.0 an einem vom UniGroßRegion-Center for Border Studies, genauer: der dort eingerichteten Arbeitsgruppe „Beschäftigung und Bildung“, organisierten Workshop zum „Thema Coworking Spaces: Welche Perspektiven für die Großregion?“ teil.

Derzeit treten neue Probleme im Zusammenhang mit der Ausübung von Telearbeit durch Grenzgänger auf. Bei einem Arbeitstreffen mit dem Expertennetzwerk Grenznetz, aber auch bei einer Videokonferenz des europäischen Netzwerks MoveS wurde deutlich, dass es im Bereich des internationalen Arbeitsrechts noch Rechtsunsicherheiten gibt. Im dem Rechtsbereich gab es während der Pandemie keine abweichenden Regelungen. Bei umfangreicher Ausübung von Telearbeit können also die minimalen Schutzbestimmungen des Rechts des Wohnsitzstaates zur Anwendung kommen. Darüber hinaus wurde der TFG 3.0 ein neues Hemmnis von einem saarländischen Unternehmen mitgeteilt, das viele Grenzgänger aus Frankreich beschäftigt. Die angebotene Möglichkeit für Arbeitnehmer, Telearbeit zu leisten, wird in Zukunft für Grenzgänger im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern eingeschränkt, da das Unternehmen nicht riskieren will, durch die Telearbeit eine Betriebsstätte in Frankreich zu gründen. Dies hätte für das Unternehmen steuerliche Konsequenzen. Die TFG hat das untersuchte Hemmnis ihren Kooperationspartnern bereits in einem Vermerk dargestellt. Zu klären ist die Definition der Betriebsstätte nach den Steuerabkommen und die mögliche Diskriminierung von Grenzgängern.

Im Hinblick auf diese neuen Fragestellungen werden das Fachwissen und die Arbeit der TFG 3.0 auch in Zukunft weiter von Bedeutung sein, um die Situation rund um die Telearbeit zu beleuchten und damit die Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt der Großregion zu verbessern.

Alle Dossiers und noch viele mehr sind zu finden bei der Task Force Grenzgänger 3.0 auf der Seite der Arbeitskammer⁷.

6.3 Die Großregion und ihre Grenzgänger

Die Großregion besteht aus fünf Regionen, vier Ländern, in denen drei Sprachen von 11,6 Millionen Einwohnern gesprochen werden. Flächenmäßig erstreckt sie sich über 65.401 km². Die Großregion liegt im historischen Kern Europas, weniger als 300 km von Paris, Brüssel, Rotterdam und Frankfurt und nicht einmal 600 km von London, Berlin, Prag und Mailand entfernt.

Geografisch liegt die Großregion inmitten der großen Ballungsgebiete Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel-Mülhausen und Paris. Sie setzt sich aus folgenden Teilregionen zusammen:

- Deutschland: das Saarland und Rheinland-Pfalz,
- Frankreich: Meurthe-et-Moselle, Moselle und Meuse (Lothringen),
- Luxemburg: das Großherzogtum Luxemburg,
- Belgien: die Wallonie, die Fédération Wallonie-Bruxelles und die Deutschsprachige Gemeinschaft.

Im Jahr 2017 wurde ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 390 Milliarden Euro erwirtschaftet, das entspricht ungefähr 2,5 % des BIP der Europäischen Union.

251.000 Pendler überqueren täglich eine der Grenzen, um zu ihrem Arbeitsplatz zu kommen. Der Hauptstrom der Grenzgänger pendelt nach Luxemburg ein, ca. 191.000 Einreisende, von denen 100.000 aus Lothringen kommen, und ca. je 35.000 aus Deutschland und 45.000 aus Belgien. Nach Belgien pendeln ca. 5.200 Menschen aus Lothringen. Das Saarland nimmt knapp 13.500 Grenzpendler auf, die wiederum überwiegend aus Frankreich kommen, aus Rheinland-Pfalz ins Saarland kommen knapp 18.000 und nach Rheinland-Pfalz pendeln aus dem Saarland ca. 27.000 und aus Frankreich, Belgien und Luxemburg knapp 1.800 Grenzgänger⁸.

Diese unterschiedlichen Grenzgängerströme fördern ganz unterschiedliche Problemlagen zu Tage. Die TFG in ihren Anfängen bis zur TFG 3.0 heute hat in den letzten Jahren zu vielen Mobilitätshemmnissen Lösungsvorschläge erarbeitet und die regionalen, nationalen und europäischen Parlamente in Fragen von Gesetzen und deren Auswirkungen auf Grenzgänger beraten.

Die Arbeitskammer des Saarlandes hat den gesetzlichen Auftrag, sowohl ihre Mitglieder als auch die Politik und die Gremien der Arbeitnehmervertretungen zu beraten. In diesem Zusammenhang hat bei der Arbeitskammer die Grenzgängerberatung eine lange Tradition.

Grenzgänger, die im Saarland arbeiten, sind auch Mitglieder der Arbeitskammer und haben wie alle anderen das Recht, in steuer-, arbeits- und sozialrechtlichen Fragen beraten zu werden. Die Beraterinnen und Berater leisten im Jahr rund 50.000 Beratungen, davon entfallen etwa 1.300 in die Grenzgängerberatung.

Grenzgänger haben in der Regel die gleichen Anfragen wie die saarländischen Kolleginnen und Kollegen (Abmahnung, Kündigung, Mutterschutz, Krankengeld), aber es gibt natürlich auch

Probleme bei Grenzgängern, die Einheimische nicht haben: beim Bezug von Sozialleistungen, der Anerkennung der Grenzgängereigenschaft, bei Zahlung von Kindergeld bei Patchworkfamilien oder der Berechnung von Kurzarbeitergeld.

Bei Grenzgängern vermittelt die Arbeitskammer auch zu den zuständigen Partnern im Ausland. Die Beraterinnen und Berater haben gute Kontakte zu den deutschen Krankenkassen, der französischen und deutschen Rentenversicherung, dem Comité des Frontaliers in Saargemünd, zur MOSA (Maison Ouverte des Service pour l'Allemagne) in Forbach und zu den Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer in Luxemburg.

6.4 Europa gestalten

In der Großregion im Herzen Europas erwachsen für die Arbeitskammer des Saarlandes an Europa, die Kommission, den Rat und das Parlament viele Erwartungen. Gerade aber in den Grenzregionen muss den Menschen Europa und die europäische Idee fühl- und erfahrbar sein. Leider sind die Institutionen und Gremien der Großregion wenig bekannt, obwohl sie schon viele gute Ideen auf den Weg gebracht haben.

„Seit 1995 vereint der Gipfel der Großregion die Vertreterinnen und Vertreter der amtierenden Exekutive der Partnerregionen. Der Gipfel steht an oberster Stelle der institutionellen Kooperation in der Großregion und steuert dessen Gesamtstrategie. Alle zwei Jahre übernimmt eine andere Partnerregion den Vorsitz des Gipfels.“ In den Jahren 2019 und 2020 hatte das Saarland die Gipfelpräsidentschaft inne. Die Landesregierung hat dazu im Koalitionsvertrag formuliert: „Die Alltagsfragen für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, gemeinsame Berufsausbildung, gemeinsame Studiengänge und Vorhaben im Bereich der Forschung, Mehrsprachigkeitspolitik, Sicherheit und wirtschaftliche Entwicklung – all dies wird künftig auch auf regionaler Ebene noch mehr an Bedeutung gewinnen.“

Der Gipfel organisiert seine inhaltliche Arbeit in 15 Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichsten Themen und wird beraten durch den Interregionalen Parlamentarierrat (IPR) und den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)⁹.

Der IPR wiederum organisiert sich in sechs ständigen Kommissionen zu den Themen:

- Wirtschaftliche Fragen
- Soziale Fragen
- Verkehr und Kommunikation
- Umwelt und Landwirtschaft
- Schulwesen, Ausbildung, Forschung
- Kultur und Innere Sicherheit, Katastrophenschutz und Rettungsdienste

Der WSAGR setzt sich aus sechs Mitgliedern und sechs stellvertretenden Mitgliedern jeder Region zusammen, die sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite vertreten. Er erhält

sein Mandat vom Gipfel und erstattet zum Ende der zweijährigen Legislatur einen Bericht an den Gipfel. Der WSAGR arbeitet in vier Arbeitsgruppen an den Themen:

- Wirtschaft, nachhaltige Entwicklung und endogene Entwicklung (AG 1)
- Arbeitsmarkt (AG 2)
- Verkehr (AG 3)
- Gesundheit (AG 4)

In der Großregion gibt es noch viele weitere wichtige Akteure, die die Arbeiten und Diskussionen des Gipfels, des IPR und des WSAGR begleiten und unterstützen. Diese seien hier nur kurz benannt:

- IBA, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
- SIG, Geografisches Informationssystem der Großregion
- Netzwerk Statistische Ämter
- Haus der Großregion
- Task Force Grenzgänger
- Europazentrum Robert Schuman

Für die Arbeitnehmerseite der saarländischen Delegation sind (waren) Eugen Roth und Bettina Altesleben, Thomas Otto und Carina Webel sowie Egbert Ulrich und Dr. Torsten Brandt im WSAGR und ihren Arbeitsgruppen. Darüber hinaus nehmen weitere Mitarbeiter der Arbeitskammer als benannte Experten an den Arbeitsgruppensitzungen teil.

Unter der Leitung von Bettina Altesleben, zuletzt stellvertretende Vorsitzende des DGB Landesbezirks Rheinland-Pfalz/Saarland, gaben im Januar 2022 die saarländischen Vertreter und Experten der Arbeitnehmerseite im WSAGR eine Stellungnahme zur Corona-Pandemie in der Großregion ab, in der es darum ging, wie sie die sozioökonomischen Akteure der Krise erlebt hatten und worunter sie besonders gelitten hatten:

„Die Krise begann mit Kurzarbeit und Lockdown. Besonders dramatisch war dabei, dass Grenzpendler:innen aus Frankreich, die im Saarland tätig waren, zuerst nach Hause geschickt wurden, weil die Inzidenz damals in Frankreich höher war als in Deutschland. Danach wurden die Grenzen weitestgehend geschlossen und die Kolleg:innen, die noch am Arbeiten waren, mussten weite Umwege in Kauf nehmen. Die jeweiligen nationalstaatlichen Einreisebedingungen trafen die Großregion als ‚Gemeinschaft von Regionen‘, denn es gab wenig bis keinen Einfluss auf deren Einführung und Umsetzung, bei gleichzeitiger hoher Zahl an Grenzpendler:innen.

Bei der Kurzarbeit wurde das Kurzarbeitergeld für französische Grenzgänger:innen mit einer fiktiven Besteuerung in Deutschland berechnet und danach in Frankreich besteuert. Eine deutliche und inzwischen auch gerichtlich festgestellte Benachteiligung der Grenzgänger:innen.

Problematisch sind und waren auch die unterschiedlichen Anerkennungszeiten von Genesenen und Geimpften. Nicht gelöst ist das Problem der Kostenübernahme von Grenzgängerinnen und Grenzgängern, die in einem anderen Nationalstaat in Quarantäne geschickt wurden/werden.

Problematisch waren zudem die häufig wechselnden, unterschiedlichen Regelungen, die für die Grenzgänger:innen oft intransparent bzw. nur mit großem Aufwand zu recherchieren waren.“

Die Verfasserinnen und Verfasser der Stellungnahme kritisierten auch, wie die Krise auf der Ebene der Großregion bewältigt wurde:

„Die damaligen Regelungen in den Ländern der Großregion für Reisende und insbesondere für Berufspendler waren alles andere als hilfreich. Anstatt in großregionalen Strukturen zu denken, gab es nationalstaatliche Lösungen, die an jeder Grenze unterschiedlich waren und unterschiedlich gehandhabt wurden.

Die Krise wäre die Chance gewesen, die Coronastrategien zu grenzüberschreitenden Lösungen zu nutzen, diese Chance ist leider vertan worden. Seit vielen Jahren ist die Großregion ein grenzüberschreitender Raum, in dem die Menschen Europa leben. 250.000 Grenzpendler jedes Jahr zeigen die Verflechtungen des großregionalen Arbeitsmarktes, grenzüberschreitende Gesundheitsdienste, Schulen und Kitas sind bei uns gelebtes Europa. Darum hätte dieser gemeinsame Wirtschafts- und Lebensraum in Zeiten der Coronapandemie auch als gemeinschaftlicher Aktionsraum genutzt werden müssen, um die Ausbreitung von Corona zu stoppen.

Begrüßenswert war die Übernahme von schwerstkranken Patienten aus Regionen, in denen die medizinische Versorgung am Limit agierte. Da wurde der Gedanke des europäischen Miteinanders gelebte Praxis. Hier sind perspektivisch Aufgaben für eine grundsätzliche großregionale Koordination und Zusammenarbeit gegeben, die ausgebaut werden sollten.

Insgesamt sind die nationalen Regierungen von der Wucht der Pandemie und der rasanten Dynamik überrascht worden und haben selbst immer sehr kurzfristig reagiert.

Neben einer konsequenten Teststrategie hätte zeitgleich die Impfkampagne vorangetrieben werden müssen. Testen und Impfen sind auch heute noch die besten Möglichkeiten, die Pandemie einzudämmen. Wir kritisieren, dass insbesondere Grenzpendler:innen, je nachdem, von welchem Land sie in welches fahren, mit ganz unterschiedlichsten Regelungen konfrontiert waren, obwohl sie als Arbeitnehmer:innen im Ankunftsland dringend gebraucht wurden. Teilnahme am Arbeitsmarkt und damit Einkommenserzielung darf nicht durch Grenzüberschreitungsregelungen vereitelt werden, das widerspricht der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die sich Europa auf die Fahnen geschrieben hat.

In der Großregion gab es ein Potpourri der unterschiedlichen Regelungen: ehrenwörtliche Erklärung in Belgien, Pendlerbescheinigung in Luxemburg, negative Tests in Deutschland und Frankreich. Das alles erschwerte die Freizügigkeit. Die Akteure der Großregion hatten wenig eigenen Handlungsspielraum, konnten nur Appelle formulieren, dass sich die Nationalstaaten besser abstimmen müssten, damit Grenzregionen nicht so starke Auswirkungen erleben, wie es in dieser Pandemie der Fall war. Die Institutionen der Großregion haben keine gesetzgeberischen Kompetenzen. Ein großregionaler Krisenrat ist leider zu spät eingesetzt worden.“

Über den WSAGR und seinen Anteil zur Krisenbewältigung urteilten die Verfasserinnen und Verfasser in ihrer Stellungnahme:

„Der WSAGR war in der Öffentlichkeit in der Coronapandemie wenig hör- und sichtbar. Gleichwohl wurden in verschiedenen Arbeitsgruppen des WSAGR die Probleme, die sich für Grenzgänger:innen und den großregionalen Alltag durch die Pandemie ergeben, aus Perspektive der Wirtschafts- und Sozialpartner thematisiert und Lehren daraus gezogen. Die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten, teilweise sehr konkreten Handlungsempfehlungen (z. B. bei Fragen von Besteuerung von Kurzarbeitergeld oder Telearbeit sowie beim Thema der Patientenfreizügigkeit) wurden in Berichten und Initiativen direkt an die politischen Entscheidungsträger weitergegeben.“

Zukunftsorientiert listeten die Verfasser einen Maßnahmenkatalog auf, der helfen soll, zukünftige Krisen in der Großregion auch großregional zu steuern:

- a) abgestimmte Vorgehensweise durch einen frühzeitig gebildeten Krisenstab der Großregion;
- b) keine nationalen Alleingänge;
- c) keine Grenzschließungen;
- d) Vereinheitlichung der evtl. notwendigen Einreiseregulungen;
- e) Überlegungen für eine gemeinsame Strategie für Testungen/Impfungen;
- f) gemeinsamer und gleicher Umgang bei Geltungszeiten von Genesenen und Geimpften;
- g) Einrichtung eines Info-Portals der Großregion mit Sammlung und aktueller Veröffentlichung der unterschiedlichen Regelungen;
- h) systematische Aufarbeitung von aufgetretenen Problemen und Ableitung von Handlungsempfehlungen, um für künftige Krisen besser vorbereitet zu sein (Verständigung auf ein großregionales „Krisenprotokoll“).

Konkret heißt das aus Perspektive der WSAGR-Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“:

■ Abgestimmte Strategie in der Großregion!

Corona hat gezeigt: Keine Teilregion kann Probleme für sich allein überwinden: Das geht nur gemeinsam als Großregion! Neue und vorhandene Instrumente, z. B. INTERREG oder European Green Deal, erfordern eine gemeinsame grenzüberschreitende Strategie. Die Wirtschafts- und Sozialpartner im WSAGR mit ihren praktischen Erfahrungen aus der Arbeits- und Unternehmenswelt bieten den politischen Entscheidern gerne an, dabei verstärkt mitzuarbeiten.

■ Lösungen für konkrete Probleme am Arbeitsmarkt gemeinsam erarbeiten!

Lösungen sind dringlich für konkrete Probleme, wie z. B. die immer noch bestehenden Benachteiligungen beim Kurzarbeitergeld für Grenzpendler, die Regulierung der verstärkten grenzüberschreitenden Telearbeit, die praktische Umsetzung der Entsenderichtlinie in der Großregion oder ein verbessertes Informationsangebot durch ein interaktives Bürgerportal. Der WSAGR hat hierzu in seinem letzten Bericht konkrete Vorschläge vorgelegt.

■ Gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung entwickeln!

Neben den aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie steht der Arbeitsmarkt der Großregion vor umfassenden Herausforderungen der Demografie und der Transformation durch Klimawandel und Digitalisierung. Aus Sicht des WSAGR sind für den Arbeitsmarkt die Aus- und Weiterbildung zentrale Handlungsfelder. Zur Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs gehören aber auch erweiterte Erwerbsmöglichkeiten von Personen, die bislang am Arbeitsmarkt in der Großregion unterrepräsentiert sind, z. B. erwerbslose Jugendliche, Frauen, Migranten, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung.

■ Vorhandene grenzüberschreitende Arbeitsmarkt-Institutionen stärken!

In der Großregion besteht eine eingespielte Infrastruktur für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, die zukünftig direkter einbezogen werden sollte. Im WSAGR sind die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion vertreten. In der – auch durch Unterstützung des WSAGR – neu eingerichteten „Task Force Grenzgänger 3.0“ werden Lösungsvorschläge erarbeitet für Probleme von Grenzgängern und Unternehmen aus dem Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) begleitet mit ihrem Netzwerk der Fachinstitute die sozioökonomischen Entwicklungen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes für die Teilregionen. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Netzwerks EURES Großregion zeigen, dass weitere kontinuierliche Initiativen zur Stärkung von grenzüberschreitend mobilen Beschäftigten dringend erforderlich sind.

■ Europäische Säule sozialer Rechte für Großregion nutzen!

Die vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Europäischen Kommission gemeinsam proklamierte und im Mai 2021 auf dem EU-Sozialgipfel mit einem Aktionsplan konkretisierte „Europäische Säule sozialer Rechte“ sollte auch für die Großregion stärker genutzt werden. Der WSAGR bewertet schon jetzt mit seinem „Sozialpolitischen Scoreboard der Großregion“ regelmäßig die Fortschritte für die Großregion.

Für die saarländischen Arbeitnehmervertreter:innen im WSAGR sind die großregionalen Gremien: der Gipfel und seine Ausschüsse, der WSAGR und seine Arbeitsgruppen, der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGRGR) und der Interregionale Parlamentarierrat (IPR), wichtige Protagonisten auf dem Weg in ein gemeinsames Europa, das mehr ist als nur die Summe der Mitglieder.

Die Arbeitskammer setzt sich darüber hinaus in den Gremien der Großregion, aber auch im vorparlamentarischen Raum und in der Landes- und Europapolitik dafür ein, dass:

- Grenzregionen mehr in den Fokus der nationalen Gesetzgeber kommen müssen;
- Grenzregionen Räume sein müssen, in denen gesamteuropäische Lösungen im Kleinen ausprobiert werden können, dazu brauchen Grenzregionen einen gesonderten Status;

- Institutionen wie der IPR (Interregionaler Parlamentarierrat) und der WSAGR (Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion) noch stärker mit den regionalen und nationalen Parlamenten zusammenarbeiten müssen;
- dauerhaft Institutionen wie die Task Force Grenzgänger in Grenzregionen eingesetzt werden, um die schlimmsten Auswüchse im grenzüberschreitenden Arbeiten zu verhindern;
- eine Harmonisierung der Steuerpolitik erfolgt;
- der Umbau des bisherigen wirtschaftlichen Europas zu einem Europa, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt, vorangetrieben wird (Mindestlohn, Mindestarbeitsbedingungen, Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse);
- Bildung in der Großregion gestärkt wird;
- eine „industrieverträgliche“ Umweltpolitik in den Fokus rückt;
- eine Verbesserung der grenzüberschreitenden Mobilität/ÖPNV in der Großregion eingeleitet wird;
- die demokratischen Strukturen/Parlamente gestärkt werden.

Europa ist gerade für uns Saarländerinnen und Saarländer seit vielen Jahren alltäglich geworden. Die Vorzüge einer einheitlichen Währung und der Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt erleben viele von uns fast jeden Tag. Als aber in der Corona-Krise 2020 Grenzübergänge dicht gemacht wurden und an den Grenzen wieder kontrolliert wurde, wurden erst die Vorzüge von offenen Grenzen schmerzlich bewusst. Darum hatte sich die Landesregierung in der zweiten Welle der Corona-Pandemie Anfang des Jahres 2021 auch intensiv bei der Bundesregierung eingesetzt, die Grenzen diesmal nicht zu schließen, sondern mit Teststrategien den gemeinsamen Arbeitsmarkt grenzüberschreitend für alle offen zu halten.

Was für uns längst selbstverständlich ist, wird von rechten Strömungen in Europa massiv torpediert. Wir stehen für ein solidarisches Europa. Ein Europa der offenen Grenzen und sozialen Gerechtigkeit. Die Errungenschaften der Europäischen Union sind in der Tat oft nicht greifbar. Die Debatte um krumme Gurken und mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten überschatten in der öffentlichen Wahrnehmung häufig die Vorzüge. Zähe Abstimmungsprozesse, neoliberale Kürzungspolitik und hohe bürokratische Hürden machen es nicht einfach, die Akzeptanz europäischer Politik zu steigern.

Mit ihren 17 Thesen zeigt die Arbeitskammer auf, warum Europa vor allem für die Menschen in der Großregion so wichtig ist und warum es sich lohnt, sich für ein solidarisches Europa einzusetzen:

1. Als Europäerinnen und Europäer haben wir die Freiheit, ohne Grenzen und damit auch ohne Kontrollen in andere EU-Länder zu reisen und dort zu arbeiten.
2. Die EU kümmert sich mit Transferzahlungen um strukturschwache Regionen. Es fließt Geld etwa in konkrete Infrastrukturprojekte. Von diesen Mitteln profitiert auch das Saarland, u. a. im Tourismus.
3. Der europäische Binnenmarkt ist wichtig für die exportorientierte saarländische Industrie und ihre Produkte. Er sichert Arbeitsplätze.
4. Der Euro als gemeinsames Zahlungsmittel macht uns den Alltag als Europäerinnen und Europäer einfacher.

5. Ein starkes Europa erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der EU und der Mitgliedstaaten gegenüber anderen großen Wirtschaftsblöcken wie etwa USA und China.
6. Offene Grenzen erhöhen die Chancen für viele tausend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gute Arbeit zu finden. Die EU entwickelt soziale Mindeststandards für den riesigen Arbeitsmarkt Europa.
7. Mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt die EU eine aktive Arbeitsmarktpolitik in den Regionen. Davon profitieren wir hier im Saarland ganz konkret.
8. Die EU-Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sorgen dafür, dass Barrieren europaweit abgebaut werden.
9. Europa ist der Motor für mehr Klimaschutz – nationale Alleingänge haben im globalen Wettbewerb keine Chance.
10. Eine verbindliche europäische Umweltpolitik hilft, Natur, Umwelt und Tierwelt zu schützen.
11. Mobilität ohne Grenzen. Dank der europäischen Integration werden wichtige Lücken im Schienennetz an den Grenzen geschlossen.
12. Die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Berufsausbildung erhöhen die internationalen Berufschancen.
13. Schüleraustausche, die Möglichkeit doppelter Schulabschlüsse sowie Erasmus-Programme fördern die europäische Identität.
14. Der Zusammenschluss der Hochschulen in der Großregion bietet Studierenden die Möglichkeit, sich multinational auf die Herausforderungen des Arbeitslebens in Europa vorzubereiten.
15. Kultur verbindet. Die EU fördert nicht nur in den Mitgliedstaaten das kulturelle Leben, sondern insbesondere grenzüberschreitende, kooperative Projekte.
16. Gleichstellungspolitik: Die EU ist mit ihren Leitlinien und Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter starker Motor für die nationale Gleichstellungspolitik.
17. Friedenspolitik: Die EU trägt mit ihren Institutionen zur friedlichen Beilegung von Konflikten in Europa bei.

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1095223/umfrage/anzahl-der-auslaender-im-saarland-nach-staatsangehoerigkeit/>.

² https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/koalitionsvertrag_spd_cdu100.pdf, S. 29.

³ Beratungszeitraum: 15.04.2018 bis 31.03.2022.

⁴ Beratungszeitraum: 15.08.2018 bis 31.03.2022.

⁵ Vgl. <https://www.tf-grenzgaenger.eu/ueber-uns/projekt.html>.

⁶ Vgl. http://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Praesidentschaft_gemeinsame_Erklaerung, S. 12.

⁷ <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/task-force-grenzgaenger-30-der-grossregion/>.

⁸ Vgl. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/IBA-Berichte/12_Bericht_2020_21/2021_IBA_OIE_Grenzgaenger.pdf vgl.

⁹ <http://www.grossregion.net/Institutionen>.

Abkürzungsverzeichnis

A	a	Jahr (anno)
	a. a. O.	am angegebenen Ort
	AEMR	Allgemeine Erklärung für Menschenrechte
	AGZ	Deutsch-französischer Ausschuss für Grenzüberschreitende Zusammenarbeit
	AK	Arbeitskammer des Saarlandes
	ALG	Arbeitslosengeld
	AMR	Antimikrobielle Resistenzen
	ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung
	AsAflex	Assistierte Ausbildung flexibel
	ASiG	Arbeits-sicherheitsgesetz
	ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
B	BA	Bundesagentur für Arbeit
	B. A.	Bachelor of Arts
	BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
	BAG LJA	Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter
	BAGS	Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz
	BASaar	Beratungsinitiative für Arbeitsschutz im Saarland
	BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
	BAV	Betriebliche Altersvorsorge
	BBiG	Berufsbildungsgesetz
	BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
	BEST	Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung
	BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
	BIP	Bruttoinlandsprodukt
	BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
	BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
	BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
	B. Sc.	Bachelor of Science
	BSP	Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit
	BuWiN	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
	bzw.	beziehungsweise
C	CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland
D	DAK	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
	Dehoga	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
	DFKI	Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz
	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
	DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
	DHfPG	Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement

DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
DKI	Deutsches Krankenhausinstitut
DSW	Deutsches Studentenwerk
DVPMG	Digitale-Versorgung-und-Pflege-Modernisierungs-Gesetz
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
E	
EEG	Erneuerbare-Energien-Gesetz
EEV	Endenergieverbrauch
EK	Europäische Kommission
EQ	Einstiegsqualifizierung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESM	Europäischer Stabilitätsmechanismus
ETR	Erwerbstätigenrechnung
EU	Europäische Union
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EWU	Europäische Währungsunion
EZB	Europäische Zentralbank
F	
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
FiBS	Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
FMC	Fresenius Medical Care
FOM	Hochschule für Ökonomie und Management
FuE	Forschung und Entwicklung
G	
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GeTS	Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar gegenüber
ggü	
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
GRW	Gemeinschaftsaufgabe – Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur
GVWG	Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz
H	
HFH	Hamburger Fern-Hochschule
HIPS	Helmholtz-Institut für Pharmazeutische Forschung Saarland
HRI	Handelsblatt Research Institute
htw saar	Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
I	
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
IAT	Institut für Arbeit und Technik
IBMT	Fraunhofer-Institut für Biomedizinische Technik
ICILS	International Computer and Information Literacy Study

i. d. R.	in der Regel
IFS	Institut für Schulentwicklungsforschung
IG BCE	IG Bergbau, Chemie, Energie
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IMK	Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung
IPR	Interregionaler Parlamentarierrat
IT	Informationstechnologie
IW	Institut der Deutschen Wirtschaft
IZES	Institut für Zukunftssysteme
IZFP	Institut für Zerstörungsfreie Prüfverfahren
K	
KAP	Konzertierte Aktion Pflege
KdW	Kompetenz durch Weiterbildung
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
Kfz	Kraftfahrzeug
KHF	Krankenhausfonds
KI	Künstliche Intelligenz
Kita	Kindertageseinrichtung
KKW	Kultur- und Kreativwirtschaft
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KoWA	Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
KUG	Kurzarbeitsgeld/Kurzarbeitergeld
L	
LAGE	Landesarbeitsgemeinschaft für Erinnerungsarbeit
LAS	Landesamt für Soziales
LPM	Landesinstitut für Pädagogik und Medien
LUA	Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz
M	
MARS	Methoden für Autonomie und Resilienz in der regionalen saarländischen Industrie
MBK	Ministerium für Bildung und Kultur
ME Saar	Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes
MFP	Mittelfristige Finanzplanung
MINT	Fächer der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MOSA	Maison Ouverte des Service pour l'Allemagne
MSA	Muskel-Skelett-Apparat
MSE	Muskel-Skelett-Erkrankungen
MW	Megawatt
MWAEV	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
N	
NGEU	Next Generation European Union
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

NGO	Nichtregierungsorganisationen
NUBBEK	Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit
NWS	Nationale Wasserstoffstrategie
O	
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OP	Operationelles Programm
Ö	
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
P	
PAT	Passiv-Aktiv-Tausch
PEPP	Pandemic Emergency Purchase Programme
PiA	Praxisintegrierte Ausbildung
PfIAFinV	Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung
PfIAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PfIBRefG	Pflegeberufereformgesetz
PPR	Pflegepersonalregelung
PpUGV	Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PV	Photovoltaik
Q	
QCG	Qualifizierungschancengesetz
R	
RDS RPS	Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit
RegG	Regionalisierungsgesetz
S	
saarVV	saarVerkehrsverbund
SARS-CoV-2	Schweres-akutes-Atemwegssyndrom-Coronavirus Typ 2
SBEBG	Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz
SBFG	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz
SDG	Sustainable Development Goals (Globalziele für nachhaltige Entwicklung)
Sek. I	Sekundarstufe I
SGB	Sozialgesetzbuch
SHG	Saarland-Heilstätten GmbH
SIKB	Saarländische Investitionskreditbank
SKG	Saarländische Krankenhausgesellschaft
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
sog.	Sogenannte
SSGT	Saarländischer Städte- und Gemeindetag
STFLG	Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz
STTG	Saarländisches Tariftreuegesetz

SV	Sondervermögen
svB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SVZI	Sondervermögen Zukunftsinitiative
T	
TFG	Task Force Grenzgänger
THCG	Teilhabechancengesetz
THG	Treibhausgas
TU	Technische Universität
TWh	Terrawattstunden
U	
UdS	Universität des Saarlandes
UKE	Uniklinik Hamburg-Eppendorf
UKS	Unfallkasse Saarland
UN-BRK	UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
V	
VBE	Verband Bildung und Erziehung
VEP	Verkehrsentwicklungsplan
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
VWA	Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie
VZÄ	Vollzeitäquivalent
W	
WA	Wirtschaftsausschuss
WBB	Weiterbildungsberatung für KMU im Saarland
WBGU	Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen/Menschen mit Behinderungen
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WSAGR	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WZB	Waldzustandsbericht; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Z	
z. B.	zum Beispiel
ZeMA	Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik
ZFS	Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar

Abbildungsverzeichnis

Art	Titel	Seite
Grafik	Anteile der Gebietskörperschaften an den Bildungsausgaben 2020	38
Grafik	Bildungsausgaben von Ländern und Kommunen nach dem Grundmittelkonzept	39
Tabelle	Bevölkerungsentwicklung im Saarland	45
Grafik	Wanderungssaldo des Saarlandes gegenüber anderen Bundesländern nach Alter	45
Grafik	Bevölkerung nach Altersgruppen 2000 bis 2040	47
Grafik	Entwicklung der jungen Bevölkerung im Saarland nach Altersgruppen	47
Grafik	Erwerbsbevölkerung im Saarland nach Altersgruppen 1980 bis 2040	48
Grafik	Risikolagen der unter 18-Jährigen 2018 nach Ländern	51
Grafik	Armutsquoten für das Saarland 2019	53
Tabelle	SGB-II-Quote der Kinder unter 18 Jahre	53
Grafik	Bevölkerung im Alter von 25 bis 65 Jahren nach höchstem beruflichem Abschluss 2019	54
Grafik	Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe	60
Grafik	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau	61
Tabelle	Beschäftigungsentwicklung 2015 bis 2021 nach betrieblichem Anforderungsniveau und Qualifikationsniveau (30.06.)	63
Grafik	Adjustierte Suchdauern bei betrieblichen Stellenbesetzungen im Saarland 2040	64
Grafik	Betreuungsbedarfe der Eltern und Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren 2020 nach Ländern	70
Grafik	Betreuungsbedarfe der Eltern und Betreuungsquote von Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren 2020 nach Ländern	71
Grafik	Besuchsquoten der Kindertageseinrichtungen in den saarländischen Landkreisen (0 – 3 Jahre)	72
Grafik	Besuchsquoten der Kindergärten in den saarländischen Landkreisen (3 – 6 Jahre)	74
Grafik	Kinder mit Migrationshintergrund nach Landkreisen	76
Grafik	Eintrittsalter in die Kindertageseinrichtung nach vorliegendem Migrationshintergrund und Geburtsland des Kindes	77
Tabelle	Kinder, die regelmäßig die Kindertageseinrichtungen besuchten, nach Bildungsabschluss der Eltern	78
Grafik	Kinder mit Entwicklungsauffälligkeiten nach Bildungshintergrund der Eltern	79
Grafik	Angebotsfelder im Familienzentrum	80
Grafik	Pädagogische Personalausstattung SL 01.03.2020	83
Grafik	Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen mit Qualifikation des pädagogischen Personals	84

Art	Titel	Seite
Grafik	Geplante Aufteilung der Mittel nach Handlungsfeldern gemäß Handlungs- und Finanzierungskonzept	86
Grafik	Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen im Saarland 2000/01 – 2020/21	160
Grafik	Saar-Ausgaben je Schülerin und Schüler an beruflichen Schulen im Vergleich zum bundesweiten Mittelwert 2010 – 2020	162
Grafik	Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Saarland 2001 – 2021	173
Grafik	Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems (2011 – 2021)	177
Grafik	Maßnahmen der Bundesregierung zur Förderung von Weiterbildung in der vergangenen Legislaturperiode	199
Grafik	Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) insgesamt und mit Abschluss im Saarland	201
Grafik	Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), hier: Beschäftigtenqualifizierung im Saarland	202
Grafik	Studienanfänger (im 1. Hochschulsesemester) an den Hochschulen des Saarlandes in den Studienjahren 2011 bis 2021 (Anzahl)	215
Grafik	Studierende an den Hochschulen des Saarlandes WS 2011/12 bis WS 2021/22 (Anzahl)	217
Grafik	Bildungstrichter: Grundschule – Studium – Promotion	225
Grafik	Studierende im Wintersemester 2021/22	264
Grafik	Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes nach Bundesländern 2021	298
Grafik	Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes 2015 bis 2021	299
Grafik	Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2015	300
Grafik	Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2021	301
Grafik	Industrie-Beschäftigung 2015 bis 2021	302
Tabelle	Außenhandel mit der Ukraine und Russland 2021	303
Tabelle	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2021 (zum 30.06.)	305
Grafik	Arbeitslosenquoten im Saarland und in Westdeutschland	310
Grafik	Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung 2005 – 2021 im Saarland	311
Grafik	Arbeitslose im Saarland	312
Grafik	Entwicklung der Arbeitsnachfrage	313
Grafik	Abgeschlossene Vakanzzeit nach Berufssegmenten 2021	314
Grafik	Arbeitsmarktkennzahlen im Saarland nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten	317
Grafik	(Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Saarland	318
Tabelle	Entwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Saarland 2011 bis 2021	319

Art	Titel	Seite
Tabelle	Tarifsteigerung 2021	324
Tabelle	Ausgewählte Tarifdaten 2021	324
Grafik	Entwicklung der Verbraucherpreise im Saarland	325
Tabelle	Bruttostundenverdienste 2021	327
Tabelle	Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach Wirtschaftsabschnitten im Jahr 2021	329
Tabelle	Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste (inkl. Sonderzahlungen) je Arbeitnehmer im Jahr 2021	330
Grafik	Bruttomonatsverdienste der saarländischen Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifvertragsbindung im Jahr 2021	331
Grafik	Entwicklung und Zielerreichung der Treibhausgasemissionen in Deutschland	335
Grafik	Primärenergieverbrauch Deutschland 1990 bis 2021 und Reduktionsziele	340
Grafik	Primär-/Endenergieverbrauch und eigene Energiegewinnung	341
Grafik	Energiebilanz Saarland 2016, in TWh	342
Grafik	Endenergienachfrage nach Energieträgern	343
Grafik	Wasserstoffbedarf im Saarland	348
Tabelle	Erforderliche Elektrolyseleistungen zur Deckung der geschätzten Wasserstoffbedarfe in Deutschland und im Saarland 2030 und 2050; zum Vergleich: ungefähr erforderliche Anzahlen an 35-MW(el)-Elektrolyseuren zur Deckung dieser Bedarfe	349
Grafik	Auswirkungen einer Kombination aus CO ₂ -Steuer und Klimaprämie im Jahr 2020	360
Grafik	AK-Betriebsbarometer 2022, Situation/Arbeitsbedingungen der Belegschaft	365
Grafik	AK-Betriebsbarometer 2022, Situation/Arbeitsbedingungen der Belegschaft	367
Tabelle	Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Merkmalen im Saarland und in Westdeutschland	372
Grafik	Prekäre Beschäftigung	374
Grafik	„Für wie notwendig halten Sie – konkret für Ihre Interessenvertretung – die folgenden Verbesserungsmöglichkeiten?“	377
Grafik	„Für wie notwendig halten Sie – konkret für Ihre Interessenvertretung – die folgenden Verbesserungsmöglichkeiten?“	378
Grafik	Anzahl der durch die Prüfstelle STTG/STFLG geprüften Personen bei Vergabe öffentlicher Aufträge	380
Grafik	Rückgang der Arbeitszeiten (in Stunden) bei Vollzeitbeschäftigten 2019/2020	385
Grafik	Verteilung der Kinderbetreuung	386
Grafik	Anzahl der Sozialwohnungen im Saarland	392
Grafik	Rentenhöhe der Rentenempfänger 2020	397

Art	Titel	Seite
Grafik	Rentenhöhe der Rentenzugänge 2020	397
Grafik	Verteilung der Altersrenten im Saarland 2020 nach Rentenhöhe	398
Grafik	Entwicklung der Armutsgefährdungsquoten der Bezieherinnen und Bezieher von Renten und Pensionen	400
Grafik	Armutsgefährdungsquoten Älterer im Saarland und in Westdeutschland	401
Grafik	Bestand an Arbeitslosen mit Schwerbehinderung Saarland Jahresdurchschnittswerte 2016 – 2021	426
Grafik	Investitionen Saarland und seine Kommunen im Ländervergleich	433
Tabelle	Investitionsbedarfe in Deutschland und dem Saarland bis 2030	434
Tabelle	Schuldenstand und Zinslast saarländischer Landeshaushalte 2018 bis 2024	439
Grafik	Steuereinnahmen der deutschen Länder 2019 und 2020 im Vergleich	440
Grafik	Schulden der deutschen Länder 2019 und 2020 im Vergleich	441
Grafik	Landesinvestitionen 2019 und 2020 im Vergleich	443
Grafik	Kommunale Steuereinnahmen 2019 und 2020 im Vergleich	445
Grafik	Kommunale Schulden 2019 und 2020 im Vergleich	446
Grafik	Kommunale Kassenkredite 2019 und 2020 im Vergleich	447
Grafik	Kommunale Kassenkredite Saarland und Länderdurchschnitt	448
Grafik	Kommunale Investitionen 2019 und 2020 in den Flächenländern	448
Grafik	GRW-FÖRDERGEBIETE 2014 – 2021	451
Grafik	GRW-FÖRDERGEBIETE 2022 – 2027	452

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Alt, Lea

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Backes, Elke

Referentin für Behindertenpolitik, Altenpolitik und Rehabilitation

Bauer, Dr. Patricia

Referentin für Wirtschafts- und Finanzpolitik

Boos, Jonas

Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik

Brandt, Dr. Torsten

Abteilungsleiter Gesellschaftspolitik

Camiolo, Alfonsine

Juristin bei der Task Force Grenzgänger 3.0

Dörr, Andreas

Referent für Pflege

Ertl, Dagmar

Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik

Fries, Henning

Referent für Pflege

Haas, Ralf

Leiter des AK-Bildungszentrums Kirkel

Hell, Claudia

Leiterin des Interkulturellen Kompetenzzentrums der Arbeitskammer

Hirsch, Dr. Frank

Leiter des AK-Dokumentationszentrums

Hoffmann, Dr. Matthias

Referent für Arbeitspolitik und betriebliche Sozialpolitik

Hust, Tabea

Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik

Jacoby, Jörg

Referent für Bildungs- und Kulturpolitik

Kessler, Andrej

Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation

Kremp, Matthias

Referatsleiter Bildungs- und Kulturpolitik

Laforsch, Céline

Juristin und stellvertretende Leiterin der Task Force Grenzgänger 3.0

Lutz, Roman

Abteilungsleiter Bildungs- und Wissenschaftspolitik

Nickl, Heike

Referentin für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation

Ohnesorg, Sabine

Referatsleiterin Wissenschaft und Hochschulen

Ott, Christian

Referatsleiter Umwelt- und Verkehrspolitik

Ries, Karsten

Stellvertretender Abteilungsleiter Wirtschafts- und Umweltpolitik

Rothhaar, Eckhard

Migrationsexperte, ehemaliger Leiter
des Interkulturellen Kompetenzzentrums
der Arbeitskammer

Ruppin, Prof. Dr. Iris

Professur für Handlungsfelder und
Methoden der Pädagogik der Kindheit
an der Hochschule für Technik und
Wirtschaft des Saarlandes

Schmidt, Gertrud

Referatsleiterin Frauen- und
Gleichstellungspolitik

Schröder, Prof. Dr. Christian

Professur für Methoden der Sozialen
Arbeit an der Hochschule für Technik
und Wirtschaft des Saarlandes

Schweitzer, Dr. Bertold

Referent für Wirtschafts- und Umweltpolitik

Ulrich, Egbert

Stabsstellenleiter
Grenzüberschreitende Projekte

Webel, Carina

Abteilungsleiterin Wirtschafts-
und Umweltpolitik

Weiterbündungsverbund Saarland (WBV)



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- Erhöhung der allgemeinen Weiterbildungsbeteiligung
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Unterstützung bei der Fachkräftesicherung

Auf Instagram



Auf Facebook



Auf LinkedIn





Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0
Fax 0681 4005-201

oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de