

Mit
Beilage
„Leben + Freizeit“



70 Jahren
beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 69. Jahrgang
Ausgabe 3|21
arbeitskammer.de

**Juni
2021**



Titelthema

Weiterbildung ist der Schlüssel für eine gelungene Transformation

Position

Transformation: Beschäftigte
müssen einbezogen werden

17

Kunst + Kultur

Die Völklinger Hütte wird
für 56 Millionen Euro saniert

37

Recht + Rat

Arbeitszeugnis: Was müssen
Beschäftigte beachten?

44



AUS DEM INHALT

Ausgabe 3 | 2021

TITELTHEMA

Weiterbildung muss gestärkt werden

- 6** Weiterbildung spielt bei der Bewältigung der Transformation eine zentrale Rolle
- 9** Interessenvertretungen können die Weiterbildung im Betrieb mitgestalten
- 13** Infografik: Die wichtigsten Zahlen und Fakten zur Weiterbildung auf einen Blick

AUSBILDUNG + WEITERBILDUNG

- 23** Die Corona-Krise darf sich nicht zu einer Ausbildungskrise entwickeln

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Wie Beschäftigte auch im Homeoffice ihrem Unternehmen verbunden bleiben

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 33** Landkreis St. Wendel: Fit für die Zukunft mit dem Modellprojekt „Smart Cities“

AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



Warum sich ein Ausflug ins Bergbaumuseum Bexbach oder ins pfälzische Dahn unbedingt lohnt, kann man/frau in unserer unterhaltenden Beilage lesen.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 19** Betrieb + Gewerkschaft
- 21** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 30** Land + Leute
- 46** Aus der Beratung

EDITORIAL

Hand in Hand für unser Land



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Krisen sind ganz sicher nichts, was wir uns herbeiwünschen. Aber in ihnen zeigt sich wie unter einem Brennglas, was wirklich wichtig ist. Im Saarland wurde in der Pandemie überdeutlich, dass sich die Beschäftigten auf die starke Partnerschaft von Arbeitskammer und Gewerkschaften nicht nur stets verlassen können, sondern dass diese gerade in Krisenzeiten unverzichtbar ist. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land haben auf ganz handfeste Art und Weise von der Beratung der Arbeitskammer profitiert. Die Gewerkschaften haben – gemeinsam mit der Arbeitskammer – mit zahlreichen Initiativen versucht, die Beschäftigten möglichst gut durch die Krise zu bringen. Daneben waren die Gewerkschaften stets mit Rat und Tat für ihre Mitglieder sowie Betriebs- und Personalräte da. In sehr vielen Bereichen machten die Bündnispartner der Politik lösungsorientierte Vorschläge, ob beim Kurzarbeitergeld, im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Arbeit im Homeoffice oder bei der Entlastung von Eltern. Auch mit Blick auf das, was nach der Krise in Sachen Strukturwandel, Transformation und Arbeitsplatzsicherung an Herausforderungen zu bewältigen ist, sind Arbeitskammer und Gewerkschaften „aktive Streiter“ und „Gestalter“, wenn es um die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Ich kann Ihnen versprechen, dass wir das weiterhin bleiben. Im Sommer starten wir eine Kampagne, um alle Saarländer darauf hinzuweisen, dass die rund 80.000 Industriearbeitsplätze in der Transformation unbedingt erhalten werden müssen, damit unser Land keinen Schaden nimmt. Sie werden von uns hören!



Arbeitskammer und Gewerkschaften „streiten“ und „gestalten“ gemeinsam im Sinne der saarländischen Beschäftigten.

ZU TITELBILD/CARTOON

Wie unser Titelbild (Adobe Stock/Nathawut) zeigt, dient Weiterbildung nicht nur der Qualifizierung und eröffnet Beschäftigten neue Chancen, sondern sie erweitert auch den Horizont. Dass selbst dieses komplexe Thema auch aus humorvoller Perspektive betrachtet werden kann, beweist wieder einmal unser Cartoonist TOM auf Seite 2.

ALG II-Broschüre neu aufgelegt

MERKBLÄTTER ZU HARTZ IV

Die AK hat die in Kooperation mit dem Aktionskreis Kindergeld und Sozialhilfe (AKKS) erstellte Broschüre „Arbeitslosengeld II – Merkblätter zu Hartz IV“ in der dritten Auflage (Stand 5/2021) herausgegeben. Die neue Auflage enthält die Anpassung der Regelbedarfsstufen ab 1. Januar 2021, die aktuell gültigen Angemessenheitsgrenzen der Kosten der Unterkunft sowie in einem Sonder-Merkblatt die relevanten Änderungen im Rahmen der Coronavirus-Pandemie. Die AK-Broschüre umfasst 130 Seiten. Sie ist in 24 Merkblätter (Kapitel) unterteilt, in denen die wichtigsten Fragen rund um das Arbeitslosengeld II mit den wesentlichen Rechten und Pflichten geklärt werden. Die handlungsweisenden Informationen sind kurz und verständlich. Die Broschüren der AK sind für alle saarländischen Beschäftigten kostenlos. **red**

Hinweis: Die Broschüren können unter arbeitskammer.de/broschuerenshop bestellt oder unter arbeitskammer.de/onlinebroschueren heruntergeladen werden.

AK-Beiträge 1/2021 sind erschienen

WISSENSCHAFTSMAGAZIN

Die Arbeitskammer hat Band 1/2021 der AK-Beiträge herausgegeben. Das Topthema befasst sich mit der Frage, welche regionalökonomischen Effekte sich durch Unternehmensgründungen im Umfeld der saarländischen Hochschulen ergeben. Interessierte können die AK-Beiträge online lesen oder bestellen unter www.arbeitskammer.de/publikationen. **red**



AK und ver.di riefen am „Tag der Pflegenden“ zu einer Aktion an der Saarländhalle auf, um gemeinsam auf die anhaltenden Missstände in der professionellen Pflege aufmerksam zu machen.

Pflege braucht dringend echte Verbesserungen

TAG DER PFLEGE AK und ver.di luden zu Aktion ein

Zum Tag der Pflegenden am 12. Mai haben die Arbeitskammer und die Gewerkschaft ver.di die „Aktion ‚Baustelle Pflege‘“ organisiert, um auf die Missstände in der Pflegebranche aufmerksam zu machen: Das Pflegereferat der AK und Vertreter der ver.di-Region Saar/Trier nahmen gemeinsam mit einer Delegation von Pflegekräften verschiedener Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen die Sitzung des Landtags in der Saarländhalle in Saarbrücken zum Anlass, um vor Ort auf die Situation der beruflich Pflegenden aufmerksam zu machen.

„Bundesregierung und Arbeitgeber stehen in der Verantwort-

tung, die Flucht aus den Pflegeberufen durch bessere Arbeitsbedingungen zu stoppen. Wir fordern auch die politisch Verantwortlichen im Land auf, sich an die Seite der Pflegenden zu stellen und alle ihre Möglichkeiten zu nutzen, Verbesserungen in der professionellen Pflege herbeizuführen“, lautete die Forderung der Gewerkschaft ver.di und der Arbeitskammer des Saarlandes. **red**

Weitere Informationen: www.arbeitskammer.de/aktuelles/prescribedienste/pressemeldung/klare-worte-von-verdi-und-arbeitskammer-zum-tag-der-pflegenden-am-12-mai/

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Wulf Wein (ww); **Redaktionsassistentz:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank **Redaktionelle Mitarbeit:** Katja Sponholz (Saarbrücken – ks); Silvia Buss (Saarbrücken – sb); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Anita Wagner, Telefon 0681 4005-284; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de **Druck:** Repa-Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namenskürzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Bezugspreis für sechs Ausgaben jährlich: 7,50 Euro inklusive Zustellung; Einzelheft: 1,50 Euro. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



Mehr (Weiter-)Bildung wagen!

DENKANSTOSS Wir brauchen eine Kultur des lebensbegleitenden Lernens, sagt **Dagmar Ertl**

Wir leben in einer Zeit großer Umbrüche: Wie ein dichter Nebel verdeckt die Corona-Pandemie noch die Sicht auf die Herausforderungen unserer Zeit: Es gilt die tiefste wirtschaftliche Krise unserer Generation zu überwinden. Mit der zunehmenden Digitalisierung, der ökologischen Transformation und dem Rentenübergang der Babyboomer haben wir einen beträchtlichen Strukturwandel zu meistern. Die starken Jahrgänge werden ein umfangreiches Erfahrungswissen mitnehmen, wenn sie das Erwerbssystem verlassen. Mit den beschleunigten Digitalisierungsprozessen werden sich Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen in rasantem Tempo wandeln. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen spielt Weiterbildung eine zentrale Rolle.

Hier lohnt sich ein Blick zurück in die 1970er Jahre, die von einer gewaltigen Bildungsexpansion geprägt waren. „Mehr Demokratie wagen“ – das forderte 1969 Willy Brandt in seiner berühmten Regierungserklärung. Er hat damit eine Aufbruchsstimmung zum Ausdruck gebracht, die auch das Bildungssystem erfasste. 1969 wurde mit dem Arbeitsförderungsgesetz der Grundstein für eine aktive und vorausschauende Arbeitsmarktpolitik gelegt. Eine wesentliche Neuerung war die

Einführung eines Rechtsanspruchs auf berufliche Weiterbildung sowie die Erhöhung der Geldleistungen während der Weiterbildungsmaßnahmen. Qualifizierung und Umschulungen wurden in einem umfassenden Maße gefördert.

Diesen Geist brauchen wir heute wieder, für eine neue Kultur des lebensbegleitenden Lernens. Weiterbildung ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegweisend: Sie ermöglicht berufliche und gesellschaftliche Teilhabe, berufliche Aufstiege, das Nachholen von Bildungsabschlüssen, Neuorientierungen und Wiedereinstiege. Sie mindert das Arbeitslosigkeitsrisiko. Das Wichtigste: Sie fördert die persönliche Weiterentwicklung und stärkt damit auch das Demokratieverständnis und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Weiterbildung ermöglicht nicht nur berufliche und gesellschaftliche Teilhabe, sondern stärkt auch das Demokratieverständnis.



Dagmar Ertl leitet das Referat für Arbeitsmarkt-, Behinderten-, Renten- und Armutspolitik.

Präventive Weiterbildungspolitik muss in den Fokus rücken

NEUE ARBEITSWELT Beschäftigte zielgerichtet auf die Veränderungen vorbereiten

Der digitale und ökologische Strukturwandel sowie die Corona-Pandemie sind die aktuellen Herausforderungen, die Wirtschaft und Arbeitswelt bewältigen müssen. Für die Beschäftigten bringt das Veränderungen und Unsicherheiten mit sich. Denn für viele werden sich mit der neuen Arbeitswelt durch zunehmend komplexer werdende Qualifikationsprofile und Aufgabenfelder die Anforderungen und die dafür notwendigen Qualifikationen verändern.

Von Roman Lutz

Experten gehen davon aus, dass sich dieser Prozess durch die Digitalisierung und den Strukturwandel zukünftig beschleunigen wird. Die Folge dürfte sein, dass eine wachsende Zahl von Beschäftigten häufiger mit beruflichen Umbruchsituationen konfrontiert sein wird. Damit solche Transfers zwischen Berufen und Branchen für die Beschäftigten nicht mit Brüchen in der Erwerbsbiografie und Phasen der Arbeitslosigkeit einhergehen, muss künftig die präventive Weiterbildungspolitik stärker in den Vordergrund rücken. Ziel muss es sein, Beschäftigte vorausschauend und zielgerichtet auf den Spurwechsel vorzubereiten. Lernen ist heutzutage nicht mehr mit der Abschlussprüfung der Berufsausbildung oder an der Hochschule beendet. Weiterbildung ist die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“, so die Definition des Deutschen Bildungsrates

von 1970. Während aber die Bildungsbereiche Schule, Hochschule oder die (duale) Berufsausbildung durch gesetzliche Vorgaben relativ klar geregelt sind, gibt es in Deutschland kein einheitliches System der Weiterbildung. Der vom deutschen Bildungsrat 1970 geforderte systematische Ausbau von Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungssystems ist bis heute nicht erfolgt.

Mehr in die Qualifikation der Beschäftigten investieren

Jetzt empfiehlt auch die Enquete-Kommission „Digitalisierung im Saarland“, dass Weiterbildung den gleichen Stellenwert wie die berufliche Erstausbildung erhalten soll. Angesichts der nach wie vor geringen Weiterbildungsbeziehung und der bestehenden Defizite ist dies auch dringend notwendig. So belegen beispielsweise die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2019, dass die saarländischen Betriebe von einer vorausschauenden und systematischen Weiterbildungsstrategie

noch weit entfernt sind. Dabei liegt die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung doch vorrangig bei den Arbeitgebern und Betrieben und nicht, wie gerne eingewendet, bei den Beschäftigten als deren Investition in den Erhalt ihrer Erwerbsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund stellt die Enquete-Kommission fest, dass die Unternehmen angesichts der Digitalisierung und Transformation deutlich mehr in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter investieren müssen als bisher. Das heißt auch: Damit die Beschäftigten von heute die Arbeit von morgen noch machen können, ist eine lebensbegleitende systematische und kontinuierliche Weiterbildung die entscheidende Voraussetzung sowohl für den Einzelnen im Hinblick auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit als auch für die Unternehmen zur Bewältigung der Transformation und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.

Angesichts dieser Ausgangssituation muss es zunächst einmal darum gehen, sowohl die Betriebe als auch deren Beschäftigte hinsichtlich der Bedeutung von Weiterbildung für die anstehenden Herausforderungen des durch die Digitalisierung beschleunigten Strukturwandels zu sensibilisieren und bei ihren Weiterbildungsbestrebungen zu beraten und zu unterstützen. Die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2019 zeigen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen wird die Bedeutung von Weiterbildung vielfach noch unterschätzt oder nicht kontinuierlich genug bearbeitet. Die bislang vielfach vorherrschende Auffassung, Weiterbildung unter Kostengesichtspunkten oder als kurzfristige Anpassungsfortbildungen an innerbetriebliche Veränderungen zu betrachten und nicht unter strategischen Gesichtspunkten und als eine Investition in die Zukunft, reicht angesichts der Herausforderungen nicht mehr aus. Hinzu kommt, dass es insbeson-

Damit Beschäftigte im Zuge des Strukturwandels nicht arbeitslos werden, müssen sie vorausschauend auf den „Spurwechsel“ vorbereitet werden.



Foto: Adobe Stock / blueesign

dere in den kleinen und mittleren Unternehmen vielfach an personellen, zeitlichen und nicht zuletzt finanziellen Möglichkeiten fehlt oder die Expertise im Personalbereich beim Thema Personalentwicklung- und Weiterbildungsplanung nicht vorhanden ist.

Was das Thema Weiterbildung mit Blick auf die Beschäftigten anbelangt, so bestehen hier oftmals Ängste, sodass betriebliche Bildungsangebote von den Betroffenen nicht als Bildungschance gesehen, sondern als Bildungsdruck wahrgenommen wird. Um den Beschäftigten ihre Ängste zu nehmen, bedarf es der Einführung von Weiterbildungsmentoren, die auf kollegialer Ebene individuell beraten und Beschäftigte zur Weiterbildung ermutigen.

Gute Weiterbildung braucht Zeit und Geld

Unverzichtbar sind aber auch Information und Beteiligung. Hierbei sind die betrieblichen Akteure besonders gefordert. Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft sind ein wichtiger Stellhebel dafür, gute lernförderliche Arbeitsbedingungen und zeitgemäße Qualifizierungsangebote organisieren zu können. In vielen Betrieben bleibt allerdings das Agieren von Betriebs- und Personalräten oft hinter den gesetzlich eingeräumten Beteiligungsmöglichkeiten zurück. Ungeachtet dieser Feststellung bedarf es allerdings nach Auffassung der AK einer weiteren Stärkung des Mitbestimmungsrechts durch die Einführung eines generellen Mitbestimmungs- und Initiativrechts für Betriebs- und Personalräte.

Trotz der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung von beruflicher Weiterbildung wird heute ein großer Anteil der Kosten privat von Arbeitnehmern getragen. Deshalb muss Weiterbildung auch verteilungspolitisch gestaltet werden. Bei der finanziellen Förderung der individuellen Weiterbildung von Beschäftigten müssen sowohl die Lohnausfälle als auch die Kosten der Bildungsmaßnahme selbst bedacht werden. Dabei müssen in besonderem Maße solche Gruppen unterstützt werden, die schon heute weniger an beruflicher Weiterbildung teilhaben. Dazu gehören Niedriglohnbeschäftigte, Ge-



ringqualifizierte und Arbeitnehmer in Teilzeit oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Dies sind zugleich die Gruppen, die im besonderen Maße von der Teilnahme profitieren können und deren Arbeitsplätze besonders stark durch den Strukturwandel gefährdet sind. Für sie bedarf es deshalb privilegierter Zugänge, damit Weiterbildung ihren Beitrag zur Reduzierung von sozialer Ungleichheit leisten kann.

Weiterbildung braucht aber auch Zeit. Ein Recht auf Weiterbildung muss deshalb gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten garantieren. Denn nur dann können Arbeitnehmer die notwendige Zeit für eine berufliche Weiterentwicklung aufbringen, für die sie ihren Arbeitgeber nicht als Partner gewinnen können oder die sich

nicht mit dessen Interessen deckt. Der Zeitpunkt, um Weiterbildung zu forcieren, ist gegenwärtig äußerst günstig, denn die Politik hat die Bedingungen für die Weiterbildungsförderung massiv verbessert. So gibt es zwischenzeitlich im Saarland gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine Vielzahl von Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten.

Am Ende all dieser Bemühungen neben lernförderlichen Arbeitsstrukturen eine Kultur des lebensbegleitenden Lernens stehen, die persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsvorteile mit sich bringt.

Roman Lutz ist Leiter der Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

In Unternehmen sollte eine Kultur des lebensbegleitenden Lernens entstehen, das auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten beinhaltet.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Weiterbildung für die Arbeit von morgen erfordert:

- ▶ Ein Bundesgesetz zur Weiterbildung, das nicht nur den individuellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung garantiert, sondern auch dessen Finanzierung regelt,
- ▶ eine betriebliche Weiterbildungskultur mit lernförderlichen Arbeitsstrukturen in den Unternehmen,
- ▶ dass Weiterbildung zu einem zentralen Handlungsfeld der Unternehmen wird,
- ▶ die Einführung eines generellen Mitbestimmungs- und Initiativrechts für Betriebs- und Personalräte,
- ▶ mehr tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation in den Betrieben.
- ▶ ein attraktives Bildungsfreistellungsgesetz als niedrigschwelliges Angebot.

Alle Möglichkeiten nutzen und die Förderung ausbauen

NEUE WEITERBILDUNGSKULTUR Der Staat muss mehr Geld in die Hand nehmen

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurden 2019 wichtige gesetzliche Neuerungen auf den Weg gebracht. Um eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland zu etablieren, ist aber noch viel zu tun.

Von Dagmar Ertl

Schon vor Corona war klar: Die digitale und ökologische Transformation und die anstehenden demografischen Veränderungen, zum Beispiel der Renteneintritt der Babyboomer, führen zu tiefgreifenden Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Veränderungsprozesse haben massive Auswirkungen auf die Anforderungen an Qualifikation und Kompetenzen der Beschäftigten. Corona hat diese Veränderungsprozesse noch verstärkt. Der Ausbau von Qualifizierung und Weiterbildung ist deshalb ein Gebot der Stunde.

Betriebliche Weiterbildung, insbesondere die Anpassung der Qualifikation an betriebliche Erfordernisse, ist zuerst Sache der Arbeitgeber. Um den Strukturwandel zu begleiten, den Fachkräftebedarf zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und zunehmend auch von Beschäftigten zu unterstützen, fördert aber auch die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Weiterbildung. Seit Mitte der

1990er Jahre haben die neoliberale Sparpolitik und besonders die Hartz-Reformen die Teilnahmezahlen der geförderten Weiterbildung stark einbrechen lassen. Wurden 1994 im Saarland noch über 7.000 Teilnehmende gefördert, waren es im Jahr 2000 nur noch 4.100 und rund zwölf Jahre später nur mehr rund 1.600. Aktuell sind es knapp 2.300 Teilnehmende. Ältere, Geringqualifizierte, prekär Beschäftigte und Langzeitarbeitslose erhalten nur selten die Möglichkeit, sich weiterzubilden.

Weiterbildung muss allen offen stehen

Angesichts der aktuellen Umwälzungen besteht eine breite politische Übereinkunft darüber, dass die Weiterbildung in Deutschland gestärkt werden muss. Drei Ziele stehen dabei im Zentrum: die Weiterbildungsbeilegung insgesamt steigern, den sozial ungleichen Zugang zu Weiterbildung ausgleichen und eine Kultur des lebenslangen Lernens im Erwerbsleben etablieren. Die Bundesregierung hat deshalb 2019 mit Gewerkschaften, Arbeitgebern und weiteren Akteuren die Nationale Weiterbildungsstrategie verabschiedet. Es folgte mit dem Qualifizierungschancengesetz, dem Arbeit-von-morgen-Gesetz und dem Beschäftigungssicherungsgesetz eine Schärfung

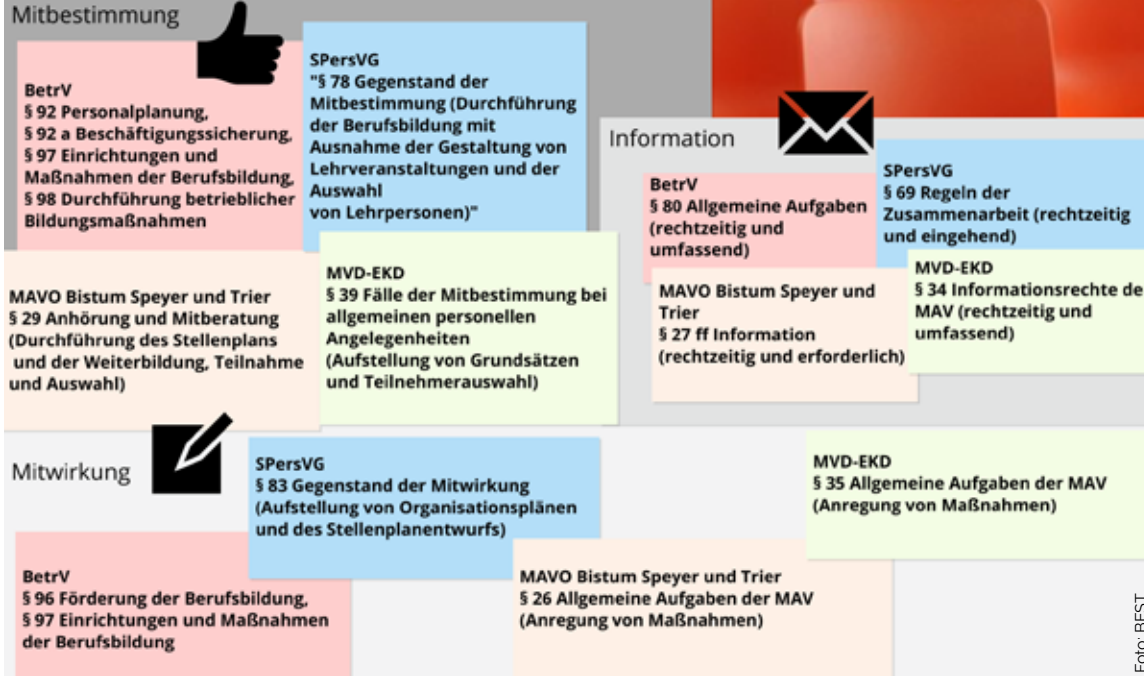
der Instrumente der geförderten Weiterbildung. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- deutlich erweiterte Fördermöglichkeiten der Weiterbildung von Beschäftigten, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße;
- Weiterbildung wird dem Vermittlungsvorrang bei Arbeitslosigkeit gleichgestellt;
- ein Rechtsanspruch auf Berufsausbildung für Geringqualifizierte;
- die Stärkung der Weiterbildungsberatung durch die Agentur für Arbeit und
- Anreize für Arbeitgeber, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu koppeln.

Die gesetzlichen Neuerungen sind ein wichtiger Fortschritt. Jetzt müssen die neuen Möglichkeiten auch praktisch genutzt werden. Betriebs- und Personalräten kommt dabei eine wichtige Rolle zu: Beschäftigte müssen für Weiterbildung interessiert und auf Beratungsangebote hingewiesen werden. Arbeitgeber müssen aufgefordert werden, mit Qualifizierungsplänen zum Beispiel das Arbeit-von-morgen-Gesetz auszu-schöpfen. Der eingeschlagene Weg ist richtig und wichtig. Aber um eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland zu etablieren, bleibt noch viel zu tun: Weiterbildung muss allen offen stehen. Wir brauchen ein individuelles Recht auf Weiterbildung, das es dem Einzelnen ermöglicht, mit Unterstützung selbstbestimmt seinen Weg zu gehen. Und: Der massive Ausbau der Weiterbildung muss finanziert werden. Die Weiterbildung ist wie die allgemeine Bildung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Deshalb muss die Weiterbildungsförderung erheblich ausgebaut und das Budget der Arbeitslosenversicherung beträchtlich aufgestockt werden. Und nicht zuletzt brauchen Beschäftigte bezahlte Lernzeiten und Arbeitslose ein Weiterbildungsgeld als Zuschlag zur Arbeitslosenunterstützung.



Weiterbildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss stärker gefördert werden. Gerade Geringqualifizierte haben nur selten die Möglichkeit sich weiterzubilden.



Im Überblick: Rechtliche Grundlagen für Betriebs-Personalräte und Mitarbeitervertretungen bei der Fort- und Weiterbildung.

Qualifizierung sichert Beschäftigung

PERSONALENTWICKLUNG Handlungshilfe für Betriebs-, Personalräte und MAVen

Interessenvertretungen haben vielfältige Möglichkeiten, auf die Weiterbildung Einfluss zu nehmen. Sie sollten sie unbedingt nutzen, denn so sorgen sie für Beschäftigungssicherung.

Von [Jessica Reckler](#)

Zu jedem Betrieb, jeder Einrichtung und jeder Behörde gehört die strategische Personalplanung dazu. Sie beinhaltet eine gelungene Personalentwicklung, die Synergieeffekte zu nutzen weiß, unter anderem die Qualifizierung des bereits vorhandenen Personals sowie die Ausschöpfung von Förderungsmöglichkeiten. Ebenso die Beteiligung der Interessenvertretungen durch umfassende und rechtzeitige Information. Aufgabe der Gremien ist es, im Zusammenspiel mit den Personalverantwortlichen, den Beschäftigten und weiteren Akteuren wie der Agentur für Arbeit, öffentlichen Förderstellen oder Weiterbildungsinstitutionen, auf eine erfolgreiche Veränderung des Betriebes oder der Behörde im Zuge der Transformation hinzuwirken. Der Maßnahmenkatalog und die Handlungsmöglichkeiten sind hierbei so vielfältig wie die Weiterbildungsmöglichkeiten.

Interessenvertretungen können von [vier Seiten](#) aus bei der Personalentwicklung in ihrem Betrieb oder der Dienststelle proaktiv handeln. Der Einfluss auf die Personalplanung erhöht sich zudem grundlegend, wenn die Gremien ihre

Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte durch unterschiedenes Verhalten einfordern. Über geschickte Verhandlungen im Gesamtpaket (sogenannte Kopplungsgeschäfte) unter Berücksichtigung der vier Seiten kann eine gelungene Qualifikationskultur erreicht und gute zukunftsfähige Arbeit geschaffen werden.

Erste Seite: Fort-, Weiter- und Berufsbildung

Über die erste Seite haben die Mitbestimmungsgremien die gesetzliche Legitimation (*siehe Foto*), an der betrieblichen oder dienstlichen Weiterbildung mitzubestimmen und mitzuwirken. Nicht nur im Hinblick auf die Personalbedarfsplanung, Stellenplänenentwürfe und Organisationspläne, auch bezüglich der geplanten Maßnahmen für Fort-, Weiter- und Berufsbildung.

Zweite Seite: Bedarfserhebung

Die zweite Seite bringt die rechtliche auf die praktische Ebene von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, welche das Theoretische in die allgemeingültige und praktisch passende Umsetzung vor Ort bringen. In der aktiven Arbeit müssen zuallererst einmal Qualifizierungsansprüche und -bedarfe abgeklärt werden. Besonders auch, wie zum Beispiel die Bedarfserhebung erfolgt (über Qualifizierungsübersicht, Mitarbeitergespräche etc.), wie das Qualifizierungsbudget ausgestaltet ist oder die Bildungsstellen freigestellt werden.

Dritte Seite: Konkrete Umsetzung der Bildungsmaßnahmen

Über die dritte Seite der Bildungsausschüsse oder der Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren werden die Regelwerke mit Leben gefüllt. Benannte Ansprechpartnerinnen und -partner in den betrieblichen Strukturen erleichtern die Erhaltung und Entwicklung von Qualitätsstandards. Sie koordinieren zwischen Bedarf und Angeboten, vermitteln beispielsweise die Inanspruchnahme von unabhängigen Bildungsberatungen oder führen selbstständig die Beschäftigten durch die riesige Auswahl an Angeboten und Förderungen hindurch.

Vierte Seite: Gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen

Über die betriebliche Ebene hinaus beschreibt die vierte Seite den möglichen tarifvertraglich geregelten Anspruch auf Weiterbildung über konkrete Weiterbildungsparagrafen. Erfolgreiche Weiterbildung führt irgendwann zur Veränderung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Also eventuell auch zu neuen Eingruppierungsfragen. Sofern beispielsweise individuelle Weiterbildungsvereinbarungen mit tarifvertraglicher Höhergruppierung als personelle Einzelmaßnahmen getroffen werden, tangieren diese sogar die Mitbestimmung.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

BEST unterstützt Interessenvertretungen bei der Mitwirkung und Mitbestimmung im Bereich Qualifizierung. Infos: www.best-saarland.de

„Weiterbildung ist elementar“

INTERVIEW Qualifikation entscheidet über Zukunftschancen, sagt **HARRY LAUFER**



Harry Laufer

(Foto:GeTS)

war als ehemaliger Bergmann und Personaldirektor zuletzt 13 Jahre lang Leiter des Bildungszentrums Fenne des TÜV Nord Bildung in Völklingen. Der frühere RAG-Mitarbeiter ist seit dem Ende des Bergbaus an der Saar erfolgreich dabei, Menschen in neue Branchen zu vermitteln. Mehr Infos zur GeTS: www.gets.saarland

Um die Transformation im Sinne der Beschäftigten zu begleiten und zu gestalten, hat das Wirtschaftsministerium die Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) ins Leben gerufen. Sie soll Arbeitsplatzverluste vermeiden, indem Beschäftigten möglichst nahtlose Übergänge zu neuen Jobs ermöglicht werden. Wir haben mit dem Geschäftsführer Harry Laufer über die Arbeit der GeTS gesprochen.

Welche Ziele verfolgt die GeTS und wie sollen diese konkret erreicht werden?

Unsere Aufgabe liegt darin, den wirtschaftlichen Transformationsprozess im Saarland gestaltend zu begleiten. Wir unterstützen in Zusammenarbeit mit Betriebsräten, Gewerkschaften und der Agentur für Arbeit von Entlassung bedrohte Beschäftigte dabei, zukunftssichere Arbeitsplätze zu finden. Zugleich helfen wir Unternehmen im Strukturwandel bei der Sicherung ihres Personalbedarfs, um auch bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern. Um so einen Beitrag zu einem nachhaltigen Beschäftigten- und Fachkräftetransfer zu leisten, werden wir die Arbeitsmarktakteure neu vernetzen. Wir möchten also alle Betroffenen zusammenbringen und gemeinsame Lösungen finden.

Welche Rolle spielt die Weiterbildung in diesem Prozess?

Nur wenige gesellschafts- und wirtschaftliche Ziele finden einen so breiten Konsens wie die Forderung, die berufliche Weiterbildung auszubauen. Die Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung entscheidet entsprechend mit über die Zukunftschancen des Saarlands als Produktions- und Dienstleistungsstandort. Ausreichende Qualifikationen und die Möglichkeiten, diese fortlaufend zu erneuern, aber auch die Bereitschaft der Beschäftigten, um- und eventuell neu zu lernen, sind elementar, um einen Betrieb zukunftssicher aufzustellen. Und nicht zuletzt verbessern Beschäftigte auch mit jeder Weiterbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Weiterbildung ist also ein zentraler Prozess, an dem sich die GeTS beteiligen wird.

Sie planen einen engen Austausch mit den Akteuren am Arbeitsmarkt. Wie soll der ausgestaltet werden und ist auch eine Zusammenarbeit mit Bildungsträgern geplant?

Wir werden die Transformation aktiv gestalten müssen, damit gute Arbeitsplätze auch weiterhin mit guten Fachkräften besetzt werden können. Diese Herausforderung werden wir nur dann meistern können, wenn es uns gelingt, mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren – dazu zählen auch die Bildungsträger – gemeinsame Lösungen zu finden und umzusetzen.

Wir moderieren und koordinieren daher einerseits im individuellen Einzelfall von Entlassereignissen, dass die richtigen Partner an den Tisch kommen. Zum anderen errichten wir im Land der kurzen Wege ein Netzwerk, um ad hoc im engen Austausch flexible Lösungen für Beschäftigte und Unternehmen zu finden. Daher stehen wir jetzt schon mit vielen Akteuren im Gespräch.

Transformationsgesellschaft und Transformationswerkstatt wollen die Transformation im Sinne der Beschäftigten begleiten und gestalten. Sind Sie auch untereinander im Austausch?

Wir haben mit der Transformationswerkstatt einen starken Partner auf gewerkschaftlicher Seite, der mit seiner fachlichen Expertise die Beschäftigtensicht in die Transformationsprozesse einbringen kann. Wir stehen mit Gründung der GeTS in einem regelmäßigen Austausch und planen auch weiter gemeinsame fachliche Treffen. Auch in unserer operativen Arbeit werden wir auf die gute Zusammenarbeit mit der Transformationswerkstatt ebenso angewiesen sein wie auf die Kooperation mit der Agentur für Arbeit oder mit Unternehmensvertretern.

Die GeTS hat im vergangenen Dezember Ihre Arbeit aufgenommen? Können Sie schon eine erste Bilanz ihrer Arbeit ziehen und welche Schritte sind als Nächstes geplant?

Schon mit Gründung der GeTS war das Interesse an unserer Arbeit groß. Viele Anfragen von Unternehmen und Arbeitsmarktakteuren zeigen das. Um eine Bilanz zu ziehen, ist es aber jetzt noch zu früh. Unser Team ist nun nahezu komplett. Im nächsten Schritt werden wir alle Akteure an einen Tisch holen, um gemeinsame Verständigungen für eine langfristige Zusammenarbeit zu finden. Das wird die Grundlage dafür sein, um die wirtschaftliche Transformation im Saarland gemeinsam im Sinne der Beschäftigten aktiv zu begleiten und zu gestalten.



Foto: GeTS

Das Team der GeTS (von links): Monika Farago, Harry Laufer, Birgit Schlarb und Henning Romund.

„Qualifizierung für die Zukunft ist nötig“

INTERVIEW In Betrieben muss sich eine Weiterbildungskultur etablieren, sagt **TIMO AHR**

Um die Transformation im Sinne der Beschäftigten in der Industrie zu begleiten und zu gestalten, hat die IG Metall im Saarland die Transformationsgesellschaft Saar (TWS) gegründet. Sie soll gemeinsam mit den Betriebsräten Lösungsvorschläge erarbeiten, damit die Industriearbeitsplätze im Saarland erhalten bleiben. Wir haben mit TWS-Leiter Timo Ahr über die konkrete Arbeit der TWS gesprochen. Die Fragen stellten bei beiden Interviews Dagmar Ertl und Simone Hien.

Welche Ziele verfolgt die TWS und wie sollen diese konkret erreicht werden?

Die TWS Saar möchte gemeinsam mit den IG-Metall-Geschäftsstellen und den Betriebsräten die Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik im Saarland aktiv gestalten. Wir unterstützen in Fragen der Transformation und adressieren unsere Forderungen an die politischen Akteure. Wir arbeiten aber auch inhaltlich und konzeptionell gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen rund um die Themen Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik.

Welche Rolle spielt die Weiterbildung in diesem Prozess?

Die Weiterbildung ist für uns ein zentraler Punkt in der Transformation. Die Weiterentwicklung der Technologie vollzieht sich immer schneller. Dadurch verändern sich die Prozesse und auch die Arbeit der Menschen. Damit Beschäftigte die Arbeit von morgen weiterhin qualifiziert ausüben können, werden wir um eine Qualifizierungsoffensive nicht herumkommen. In schlechten Zeiten haben die Unternehmen meistens kein Geld für Weiterbildung, in guten Zeiten werden die Mitarbeiter nicht freigestellt, da die Auftragsbücher voll sind. Daher werden wir sowohl mit den Betriebsräten als auch mit der Politik in einen Dialog einsteigen müssen, wie wir in den Unternehmen eine Weiterbildungskultur etablieren können.

Sie planen einen engen Austausch mit den Akteuren am

Arbeitsmarkt. Wie soll der ausgestaltet werden und ist auch eine Zusammenarbeit mit Bildungsträgern geplant?

Leider konnten wir bisher pandemiebedingt noch keinen Kick-off mit Bildungsträgern und verantwortlichen Betriebsräten für Personal und Qualifizierung organisieren. Wir möchten allerdings über die Möglichkeiten wie etwa das Qualifizierungschancengesetz, die Förderungen sowie das Portfolio an Weiterbildungen miteinander diskutieren. Wir müssen über die Qualifizierungen der Zukunft sprechen. Dafür benötigen wir die Qualifizierungsbedarfe der Unternehmen. Nur wenn wir Qualifizierung am Bedarf der Unternehmen ausrichten, aber auch den Blick auf morgen richten, können wir die Menschen auch für morgen ausbilden. Wir möchten diesen Dialog und den Prozess mit begleiten.

GeTS und TWS wollen die Transformation im Sinne der Beschäftigten begleiten und gestalten. Sind Sie auch untereinander im Austausch?

Die GeTS wird für uns ein essenzieller Partner auf dem Arbeitsmarkt sein. Wichtig ist, dass, wenn ein Arbeitsplatzverlust droht, die Menschen nicht in die Arbeitslosigkeit geraten. Hier setzen wir gemeinsam mit der GeTS und den Betriebsräten an, um Mitarbeiter für die zukünftige Arbeit zu qualifizieren. Diesen Prozess wollen und

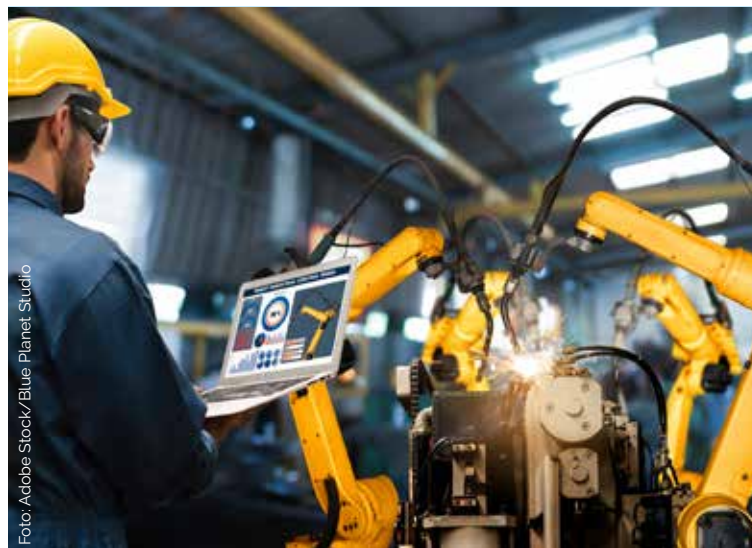
werden wir mit der GeTS organisieren und sind daher schon in regem Austausch.

Die TWS hat im vergangenen September ihre Arbeit aufgenommen. Können Sie schon eine erste Bilanz ihrer Arbeit ziehen und welche Schritte sind als Nächstes geplant?

Ein Punkt ist die Vielzahl an Themen, die aktuell auf unsere Betriebsräte einprasseln. Qualifizierung, Standortsicherung, Personalabbau und sich ständig ändernde Forderungen zum Klimaschutz. Hierbei wollen wir weiter unterstützen und die übergreifenden Themen bearbeiten, sowohl politisch als auch konzeptionell. Aktuell sind wir stark in dem Thema „Konjunkturpaket 35c“ und „Zukunftsfonds Automobil- und Zulieferindustrie“ eingebunden. Sobald die Pandemie es zulässt, möchten wir unser Betriebsrätenetzwerk Transformation starten. Wir möchten einen engen Austausch und Dialog mit den Betriebsräten organisieren und gemeinsam Transformationsstrategien entwickeln. Sehr positiv ist, dass mein Kollege Bernd Mathieu und ich überall freundlich aufgenommen wurden und die Begegnungen – wenn auch nur digital – waren immer sehr konstruktiv. Wir freuen uns aber auf die Zeit, wenn der Begriff „live treffen“ wieder eine andere Bedeutung hat, nämlich vor Ort mit vielen Menschen.



Timo Ahr
(Foto: Roman Schmidt) ist gelernter Industriekaufmann, geprüfter Personalfachkaufmann (IHK) und Betriebswirt für Personal- und Sozialwesen (VWA). Vor der Leitung der TWS war er zuletzt als Referent für Aus- und Weiterbildung bei der Saarstahl AG tätig. Mehr Infos zur TWS: www.igmetall-bezirk-mitte.de/transformation/transformationwerkstatt-saar.de



Die Transformation bringt große Veränderungen für die Beschäftigten mit sich. Deshalb muss die Qualifizierung vorangetrieben werden.

KOMMENTAR

Weiterbildung ist der Schlüssel



Von Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer
der Arbeitskammer
des Saarlandes

Weiterbildung ist der entscheidende Schlüssel, um den Strukturwandel und die damit einhergehende Transformation aktiv und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Sie eröffnet bei den heute schon erkennbaren Veränderungen an den Arbeitsplätzen den Beschäftigten Chancen und bietet Schutz. Das Saarland liefert hier allerdings bisher nicht die besten Zahlen. Bei uns nehmen lediglich 7,9 Prozent der Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Im Bundesschnitt sind es 8,3 Prozent und der EU-Durchschnitt liegt bei 11,1 Prozent. Wir brauchen eine neue Weiterbildungskultur im Land. Mit dem neuen Weiterbildungsportal wollen wir unseren Beitrag dazu leisten, den Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und -förderungen zu erleichtern. Durch gebündelte Informationen zu Fördermöglichkeiten, gezielter Kursuche, eine virtuelle Weiterbildungsberatung und verschiedene Themenportale, die Weiterbildung in Zukunftsbranchen in den Fokus rücken und so ein gutes Morgen für das Saarland und die Beschäftigten gestalten. Das Weiterbildungsportal ist aber nur ein Anfang. Dort werden wir auch neuen Projekten eine Plattform geben. Gefördert vom BMAS werden wir Weiterbildungsverbände zwischen KMU und Großunternehmen fördern, in den Betrieben mit Unterstützung der Gewerkschaften Weiterbildungsmentoren ausbilden und Betriebs- und Personalräte bei der Einführung von Digitalisierung und KI-Elementen schulen. Dies alles im Schulterschluss mit Partnern aus Politik, Wirtschaft, Kammern und Wissenschaft.



Zur klassischen Erwachsenenbildung zählt beispielsweise auch ein Töpferkurs an der Volkshochschule.

Nicht jede Maßnahme ist beruflich bedingt

BEGRIFFSKLÄRUNG Fortbildung hat viele Aspekte

Eine grundsätzliche Begriffsklärung ist beim Thema Weiterbildung nicht ganz einfach. Es gibt recht unterschiedliche Einschätzungen darüber, was genau darunter zu verstehen ist.

Im Online-Lexikon „Wikipedia“ heißt es zum Thema „Erwachsenen- und Weiterbildung“, dass Erwachsenenbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ definiert wird. Weiterbildung beinhaltet demnach alle Aktivitäten, die der Vertiefung, Erweiterung oder Aktualisierung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (sogenannten Kompetenzen) von Menschen dienen, die eine erste Bildungsphase abgeschlossen haben und in der Regel erwerbstätig waren beziehungsweise sind. Weiter heißt es im Eintrag, „Die Begriffe Erwachsenenbildung, Weiterbildung, Qualifizierung und Andragogik (Didaktik für Erwachsene – die Redaktion) werden manchmal synonym, manchmal im Sinne gesonderter Bildungsstufen verwendet. In der wissenschaftlichen und professionell-praktischen Fachliteratur überwiegt die Beschreibung der nachschulischen Bildung als Erwachsenen-/Weiterbildung oder Erwachsenenbildung und Weiter-

bildung.“ Die wichtigsten Institutionen der öffentlichen Erwachsenenbildung sind die Volkshochschulen.

Inner- oder außerbetriebliche (schulische) Fortbildung wird laut „Wikipedia“ als ergänzende und fortlaufende Ausbildung in einem erlernten Beruf definiert, beispielsweise das Erlernen einer zusätzlichen Methode oder die Ausbildung zur Meisterin/zum Meister oder zur Technikerin/zum Techniker. Nach dieser Unterscheidung führt Weiterbildung die Bildung über die bisherige fachliche Ausrichtung hinaus weiter; Fortbildung die Bildung im eigenen Fach fort, indem sie vorhandenes Wissen vertieft und aktualisiert.

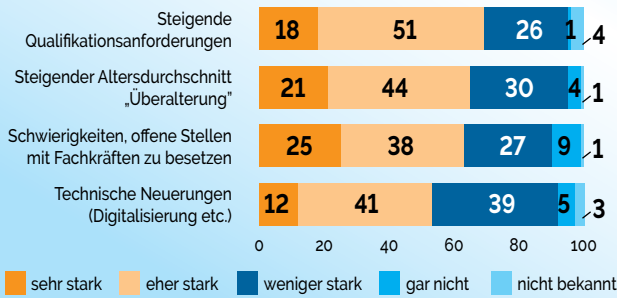
Im „Gabler-Wirtschaftslexikon“ steht: „Berufliche Weiterbildung dient einerseits dem Ziel, aufbauend auf der Ausbildung, einer Erwerbsperson neue Qualifikationen zu vermitteln oder alte zu erhalten und aufzufrischen, um so nachhaltig die Beschäftigungschancen sicherzustellen und ein selbständiges Agieren auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Andererseits zielt sie auf die Sicherstellung des qualitativen und quantitativen Arbeitskräftebedarfs der Betriebe oder der gesamten Volkswirtschaft.“ Das Lernen kann in Weiterbildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz oder durch Alltags- und Erfahrungslernen erfolgen. **red**

Weiterbildung: Zahlen, Daten und Fakten im Überblick

Weiterbildung ist Notwendigkeit und Chance für Beschäftigte

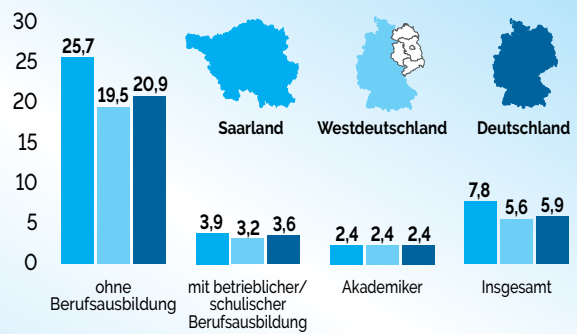
Gründe für mehr Weiterbildung in den Betrieben¹

Von je 100 befragten Personalvertretungen beurteilen so viele folgende Herausforderungen in ihren Betrieben als



Ohne Berufsabschluss hohes Risiko arbeitslos zu werden²

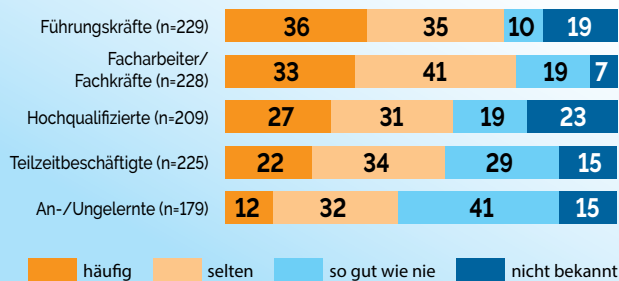
Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 2020 in %



Ungleiche Zugangschancen – und zu wenig Einbindung der Interessenvertretungen

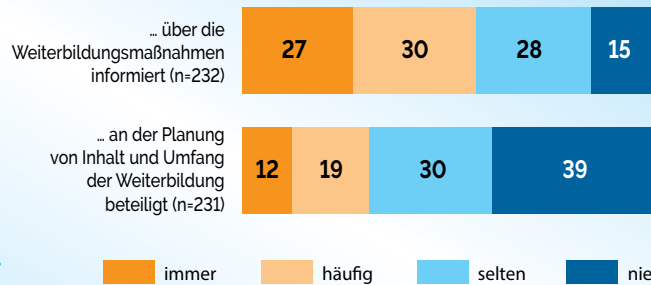
Wie häufig findet Weiterbildung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle statt?³

(Gültige in %)



Der BR/PR/die MAVen werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ...⁴

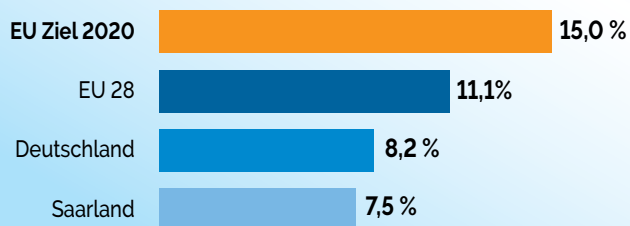
(Gültige in %)



Unterdurchschnittliche Beteiligung im Saarland

Lebenslanges Lernen: Anspruch und Wirklichkeit⁵

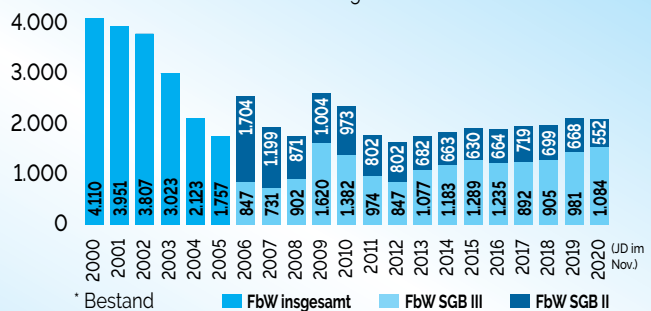
Von je 100 Befragten im Alter von 25 bis 65 Jahren haben an Aus- und Weiterbildung teilgenommen*:



* Teilnahme in den letzten vier Wochen vor der Befragung 2019

Geförderte Weiterbildung: Eine Berg- und Talfahrt⁶

Teilnehmende an Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Saarland*



Quellen: ¹ AK-Betriebsbarometer 2019; ² Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung; ^{3,4} AK-Betriebsbarometer 2019; ⁵ Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2020): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich; ⁶ Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung.

AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto stellte das Weiterbildungsportal beim „Go-live“ mit den Ministerinnen Christine Streichert-Clivot und Anke Rehlinger vor.



Stöbern Sie einfach mal drin!

NEUES WEITERBILDUNGSPORTAL Nutzer haben sehr viele Möglichkeiten

Saarländerinnen und Saarländer, die sich für Weiterbildung interessieren, finden ab sofort alles zur Thematik auf einer „Plattform“. Das neue Weiterbildungsportal bündelt eine Fülle von Informationen und beinhaltet mehrere tausend aktuelle Kurs- und Seminarangebote.

Von Wulf Wein

Das neue Online-Portal für Weiterbildung im Saarland fußt sozusagen auf einem bewährten „Internet-Tool“, das die Arbeitskammer bereits seit vielen Jahren anbietet, der Weiterbildungsdatenbank Saar. Ab sofort erhalten alle Interessierten unter www.weiterbildungsportal.saarland einen umfassenden Überblick über das umfassende regionale Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen, entsprechende Förderprogramme, Beratungsstellen, Kontaktpersonen und vieles mehr. Die Nutzung ist sehr bedienungsfreundlich und richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Verwaltungen sowie die Anbieter von Weiterbildungskursen.

Beim „Go-Live“ des Portals am 31. Mai (also der Freischaltung der Webseite) sagte Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Kapital eines jeden Unternehmens. Um

in den Zeiten des technologischen und organisatorischen Wandels wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen die Beschäftigten gut ausgebildet sein, um Schritt halten zu können. Arbeitsplätze zu sichern und unternehmerischen Erfolg zu gewährleisten, seien zwei Seiten derselben Medaille. Der Schlüssel dazu liege in der Qualifizierung. „Für Unternehmen bedeutet sie den Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit, für Beschäftigte stärkt Weiterbildung nicht nur ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern trägt auch zur persönlichen Weiterentwicklung bei“, sagte Rehlinger.

„Attraktive Plattform“ für Angebot und Nachfrage

Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot ergänzte: „Bildung eröffnet Chancen und Perspektiven. Das gilt für Kinder und Jugendliche, aber auch für Erwachsene. Auf dem Weg aus der Corona-Krise ist gerade auch die Weiterbildung für Erwachsene wichtig. Sie ist ein zentraler Baustein im Konzept des lebenslangen Lernens.“ Arbeitnehmer, Weiterbildungsinteressierte und Betriebe bräuchten einen möglichst niedrigschwelligen und guten Zugang zu bestehenden Weiterbildungsangeboten. Die Träger müssten ihre Angebote mög-

lichst unkompliziert und übersichtlich präsentieren können. Das neue Portal biete dafür eine „attraktive Plattform“. Damit würden Angebot von und Nachfrage nach Weiterbildungen jetzt noch besser zusammengebracht, was „ein echter Meilenstein“ sei, so Streichert-Clivot.

Für AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto ist Weiterbildung der entscheidende Schlüssel, um den Strukturwandel und die damit einhergehende Transformation aktiv und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten: „Weiterbildung eröffnet bei den heute schon erkennbaren Veränderungen an den Arbeitsplätzen der Beschäftigten Chancen und bietet Schutz.“ Das Portal biete gebündelte Informationen zu Fördermöglichkeiten, eine gezielte Kursuche, eine virtuelle Weiterbildungsberatung und Themenportale, die Weiterbildung in Zukunftsbranchen in den Fokus rückten, erläuterte Otto. Er empfahl allen Interessierten: „Stöbern Sie doch einfach mal drin rum!“

Konzipiert und finanziert wird das Portal im Rahmen einer Kooperation von AK Saar und den für Weiterbildung zuständigen Ministerien. Zum Start stehen 145.000 Euro für das Projekt zur Verfügung. Beide Ministerinnen lobten den großen Anteil der Arbeitskammer bei den aufwendigen Vorarbeiten ausdrücklich.

Anklicken lohnt sich: www.weiterbildungsportal.saarland

Wer wie vom Portal profitiert

SERVICE Jede und jeder kann gezielt auf die Suche nach Angeboten gehen

Die Internetredaktion der AK Saar möchte allen Nutzerinnen und Nutzern das Weiterbildungsportal mit seinen Funktionen und Angeboten etwas näher vorstellen. Unter anderem wird erklärt, wie sich die Suche erleichtern und optimieren lässt.

Von Nicole Mathis
und Marion Scholz

Worin unterscheidet sich das neue Weiterbildungsportal Saarland von der früheren Weiterbildungsdatenbank Saar?

Die Weiterbildungsdatenbank Saar (WDB Saar) ist eine reine Suchmaschine. Das heißt, man findet hier im Wesentlichen nur (wenn auch zahlreiche) Suchmöglichkeiten. Das neue Weiterbildungsportal bietet natürlich umfangreiche Suchmöglichkeiten. Aber hier findet man auch jede Menge Informationen. So bietet das neue Portal eine Übersicht aller Fördermöglichkeiten, die im Saarland in Anspruch genommen werden können. Dazu zählen regionale wie bundesweite Förderungen. Und damit sich die Nutzerinnen und Nutzer in dem Dschungel an Vorschriften zurechtfinden, wurden die oft schwer verständlichen Förderbeschreibungen aufgearbeitet und werden in verständlicher Sprache in Form von Steckbriefen angeboten. Daneben findet man auf der Webseite aktuelle Meldungen und Termine ebenso wie Beratungsangebote und Informationen zu bestimmten Schwerpunktthemen wie Handwerk, Digitalisierung, Pflege und vieles mehr.

Gibt es auch technische Neuerungen?

Ja. Die Website der alten Weiterbildungsdatenbank Saar hat keine Optimierung für mobiles Internet. Das heißt: zur Darstellung auf dem Tablet oder Smartphone werden die Seiteninhalte klein gezoomt, sodass sie kaum noch lesbar sind. Das neue Portal hingegen ist in responsive Design entwickelt und bietet da-

mit für jedes Endgerät eine dafür optimierte Darstellung.

Welche verbesserten Suchmöglichkeiten gibt es?

Es gibt auf jeder Seite im oberen Bereich eine Schnellsuche. Bereits während der Eingabe der ersten Zeichen erscheinen unterhalb des Eingabefelds alle bis dahin ermittelten Treffer. Klickt man einen Kurs aus dieser Liste an, so erhält man alle Details zu diesem Kurs. Beendet man stattdessen die Suche mit der Return-Taste, so erhält man eine komplette Ergebnisliste, die man nun nach verschiedenen Kriterien sortieren und weiter filtern kann. Außerdem gibt es eine über das Menü erreichbare Übersicht aller Kurse, vorsortiert nach insgesamt 27 Kategorien. So kann man/frau auch hier schnell fündig werden, wenn er/sie ein Angebot aus einem speziellen Bereich sucht. Als dritte Variante wird eine umfangreiche Detailsuche mit zahlreichen Filtermöglichkeiten angeboten. So kann man beispielsweise Termin Grenzen für Anfang und Ende eines Kursangebots vorgeben oder nur nach Online-Angeboten suchen. Auch eine Eingrenzung auf einen bestimmten Anbieter, eine Durchführungs-

form oder einen Abschluss sind möglich. Neu ist die Umkreissuche zum Veranstaltungsort.

Wie kann ich meine Suchergebnisse strukturieren? Haben Sie da ein paar praktische Tipps parat?

Jede Suche ist individuell, dennoch können wir ein paar Tipps geben, wie man insbesondere mit sehr großen Suchergebnissen umgehen kann. Denn wir bieten auf dem neuen Portal einige neue Features an: Große Suchlisten werden über mehrere Seiten angezeigt. Neu ist, dass jetzt die Anzahl der Treffer pro Seite eingestellt werden kann. Des Weiteren bietet die Portalseite ein Eingabefeld für ein freies Wort zum weiteren Filtern des Ergebnisses an. Die interessanteste Neuerung ist aber die Merkliste. Hier können von allen Seiten des Portals Kurse durch Anklicken eines Sternsymbols auf die Merkliste gesetzt werden. So lassen sich beliebig viele unterschiedliche Suchen durchführen und interessante Treffer sammeln. Die Merkliste ist von überall her aufrufbar, denn sie befindet sich zusammen mit der Websitesuche in der Navigationsleiste jeder Seite.

Sie können sofort loslegen! Die Nutzer finden sich im Portal sehr schnell gut zurecht.



Das Land muss den Fokus auf Qualifizierungsbedarfe legen

WASSERSTOFFSTRATEGIE Entsprechende Weiterbildungsprojekte sind nötig

Im dritten Teil unserer Serie zum Thema Wasserstoff geht es um die Notwendigkeit, im Rahmen der Entwicklung einer Wasserstoffstrategie konkrete Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln. Nur so kann die Transformation sozialverträglich gestaltet und Beschäftigten frühzeitig entsprechende Weiterbildung angeboten werden.

Von Carina Webel

Wirtschaftliche Transformationsprozesse, konkreter die Dekarbonisierung der Wirtschaft, erfordern die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien, neuer Produkte und Produktionsprozesse. Auf Ebene der EU, des Bundes und vieler Bundesländer ist das politische Ziel, Wasserstoff als wichtigen Bestandteil einer erfolgreichen Transformation voranzutreiben, gesetzt. Dazu sind massive Investitionen in Forschung und Entwicklung notwendig. Hierbei muss der Staat eine wichtige Rolle spielen, wenn risikobehaftete Grundlagenforschung zu betreiben ist oder die Entwicklung bestimmter Technologien in bestimmten Regionen vorangetrieben werden soll, um dort Beschäftigung zu sichern. Forschung und Entwicklung allein sind aber nicht ausreichend, damit ein Standort von Innovationen profitieren kann. Damit eingesetzte öf-

fentliche Fördermittel zur sozialverträglichen, beschäftigungsorientierten Transformation beitragen, ist neben der Förderung von guten Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in den neuen Tätigkeitsfeldern eine (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten erforderlich, um diese von Anfang an mitzunehmen.

Dies gilt natürlich auch beim Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft. Geht man davon aus, dass Wasserstoff als eine Säule der Energiewende in vielen Branchen vom ÖPNV bis hin zur Stahlindustrie eine zunehmend bedeutsame Rolle spielen wird, ist es wichtig, Aus- und Weiterbildungserfordernisse von Anfang an bei der Strategiegestaltung mit in den Blick zu nehmen.

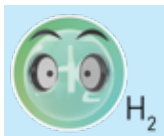
Aus- und Weiterbildung von Anfang an berücksichtigen

Da aufgrund der breiten Anwendungsmöglichkeiten zu erwarten ist, dass sich Wasserstofftechnologien zu Querschnittstechnologien entwickeln können, müssen Überlegungen darüber angestellt werden, an welchen Stellen von staatlicher Seite unterstützt werden kann und muss. Aktuell befinden sich viele Unternehmen wie auch Regierungen noch im Strategieentwicklungsprozess, in dem konkrete Anwendungsfelder vor allem in Form von Modellprojek-

ten und Reallaboren erprobt werden. Diese Zeit der Erprobung und Strategieentwicklung ermöglicht einen zeitlichen Vorlauf, um zu eruieren, welche Kompetenzen die in unterschiedlichen Formen mit Wasserstoff arbeitenden Beschäftigten voraussichtlich benötigen. In Wasserstoff-Modellprojekten sollten also nicht nur die Technologien an sich erprobt werden, sondern es sollte auch wissenschaftlich erkundet werden, welche Fähigkeiten die Beschäftigten auf welchem Qualifikationsniveau mitbringen oder erwerben müssen. Dies gilt sowohl für die Analyse nötiger Anpassungen im akademischen Bereich (neue Studiengänge und/oder neue Lehrinhalte in bestehenden Studiengängen) als auch im Bereich der beruflichen Ausbildung (neue Ausbildungsgänge und/oder neue Lehrinhalte).

Bisher fehlt es an wissenschaftlich fundierten Prognosen zu den konkreten Qualifikationsbedarfen für die Entwicklung einer Wasserstoffwirtschaft. Dies gilt insbesondere für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, obwohl dieser Bereich zentral ist, um positive Zukunftsperspektiven aufzuzeigen und sicherzustellen, dass niemand abgehängt wird. Außerdem haben nicht nur Wasserstofftechnologien produzierende oder anwendende Unternehmen Bedarf an qualifiziertem Personal, sondern auch Zulassungs- und Aufsichtsbehörden. Zur zügigen und sicheren Durchführung von Planungs- und Genehmigungsverfahren wird entsprechendes Fachpersonal benötigt. Bei der Erstellung der saarländischen Wasserstoffstrategie sollte die Landesregierung daher einen Fokus auf Qualifizierungsbedarfe legen und frühzeitig die in diesem Thema vorhandenen Akteure und Aktivitäten wie das Weiterbildungsportal in die Wasserstoffstrategie einbinden.

Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.



Ein Erklärvideo zum Thema ist unter www.arbeitskammer.de/film-wasserstoff-zu-finden. Einen Überblick über fehlende Elemente für eine Wasserstoff-Weiterbildungsstrategie gibt eine Studie des IIT Berlin: www.iit-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/2020_11_iit-perspektive-Hydrogen-Economies.pdf

INFO

Die grenzüberschreitenden Wasserstoffprojekte aus dem Saarland haben den Status IPCEI („Important Project of Common European Interest“) erhalten und können sich Hoffnung auf EU-Förderung in Höhe von bis zu 400 Millionen Euro machen. Die AK begrüßt den Fortschritt auf dem Weg zu einer Modellregion Wasserstoff. „Nun gilt es, Beschäftigung zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen.“ Weitere Infos: www.arbeitskammer.de/aktuelles/presdienst/pressemeldung/arbeitskammer-begruesst-fortschritt-auf-dem-weg-zur-wasserstoffregion **red**



In Wasserstoff-Modellprojekten muss untersucht werden, welche Kompetenzen zu erwerben sind.

Beim Strukturwandel sind auch Erfolge zu verzeichnen. So will der Küchenhersteller Nobilia in seinem neuen Werk bei Lisdorf bis zu 1.000 Arbeitsplätze schaffen.



Foto: Rolf Ruppenthal

Die „Transformation“ wird ein Kraftakt, aber sie kann gelingen

STRUKTURWANDEL Die meisten Saarländer sind „vorsichtig optimistisch“

Eine Mehrheit der Saarländer meint, dass der tiefgreifende Strukturwandel gelingen wird. Damit es mit der „Transformation“ auch tatsächlich klappt, brauchen die Beschäftigten aktive Unterstützung. Die IG Metall bietet diese und begleitet den Prozess kritisch-konstruktiv.

Von Wulf Wein

Eine aktuelle Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), die auf einer Repräsentativbefragung fußt, widmet sich dem Saarland im digitalen und ökologischen Wandel und skizziert mögliche Folgen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie die wirtschaftliche Entwicklung.* Die Autoren wollten bei ihrer Umfrage Folgendes wissen: „Der Wirtschaftsstandort Saarland befindet sich – unabhängig von der Corona-Pandemie – in einem tiefgreifenden Strukturwandel. Dieser betrifft sowohl die klassische Industrie rund um die Automobil- und Stahlbranche als auch die Dienstleistungs- und IT-Branche. Wann wäre dieser Strukturwandel aus Ihrer Sicht ein erfolgreicher Wandel? Bitte nennen Sie alles, was aus Ihrer Sicht dazugehört.“ 77 Prozent halten die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Bereich Digitalisierung und Informationstechnologie für wichtig, 60 Prozent erwarten die Erhaltung

des Lohnniveaus bei Jobwechseln, 56 Prozent verlangen kostenlose Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in der Auto- und Stahlbranche und 55 Prozent möchten, dass Umwelt- und Klimaschutzbelange stärker berücksichtigt werden.

Das zeigt, dass die sogenannte Transformation mit ihren zahlreichen Herausforderungen für die Arbeitswelt differenziert betrachtet wird. Was das Gelingen betrifft, so sind 61 Prozent der Befragten „vorsichtig optimistisch“; 31 Prozent glauben nicht, dass es klappt. Den Politikern zu denken geben sollte die Tatsache, dass sich lediglich 42 Prozent im Strukturwandel-Prozess „mitgenommen“ fühlen, 51 Prozent fühlen sich hingegen nicht ausreichend einbezogen.

Die IG Metall „mischt sich aktiv ein“

Derzeit sind die Automobil- und Stahlindustrie weiterhin die „strukturbestimmenden Branchen“ der saarländischen Wirtschaft. Beide Bereiche sind von der Transformation in besonderer Weise betroffen. Deshalb hat die IG Metall mit der Transformationswerkstatt Saar (TWS) eine Plattform gegründet, um die anstehenden Veränderungen sozial und ökologisch gestalten zu können. „Rund 60.000 Menschen arbeiten im Saarland di-

rekt oder indirekt in der Stahl- und Automobilindustrie. Nahezu das ganze Land lebt davon. Allein deshalb ist es wichtig, dass der Transformationsprozess gelingt. Mit der TWS Saar wurde dafür ein geeignetes Instrument geschaffen,“ sagt Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer.

Ziel der TWS Saar, die von den vier IG-Metall-Geschäftsstellen im Land getragen wird, ist es, Problemstellungen und Herausforderungen der Betriebe zu identifizieren, gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen Lösungsvorschläge zu erarbeiten und gegenüber den politischen Akteuren zu vermitteln, um möglichst viele Industriearbeitsplätze zu erhalten. Dabei stehen Themen wie Aus- und Weiterbildung, die CO₂-neutrale Produktion von Stahl oder die Elektromobilität auf der Agenda. Gesucht werden zukunftsfähige Produkte, die im Saarland entwickelt und produziert werden.

Für Caspar steht fest: „Viele der laufenden Transformationsprozesse können gestaltet werden – sowohl in den einzelnen Betrieben, vor allem aber auch durch politisches Handeln. Unabdingbar ist es dabei, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen von Beginn an einzubeziehen, sodass Transformation im Sinne Guter Arbeit gelingt.“

* Christoph Döbele/Christiane Scholz: Das Saarland im digitalen und ökologischen Wandel – Folgen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die wirtschaftliche Entwicklung, hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Regionalbüro Rheinland-Pfalz/Saarland, Mainz 2021. Die Studie ist unter <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mainz/17750.pdf> abrufbar.

! Weitere Informationen zum Themenkomplex Transformation unter: www.igmetall-bezirk-mitte.de/transformation/transformation-werkstatt-saar; www.arbeitskammer.de/themenportale/transformation-der-saarlaendischen-wirtschaft-und-arbeitswelt/