

Mit  
Beilage  
"Azubi-Lexikon"



beraten.  
bilden.  
forschen.

# Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 70. Jahrgang  
arbeitskammer.de Ausgabe 4|22

August  
2022



Titelthema

## Bildung: Wir brauchen endlich mehr Chancengleichheit

### Position

Steigende Verbraucherpreise  
machen höhere Löhne nötig

18

### Politik + Wirtschaft

Stimmen von Beschäftigten  
aus der Ford-Belegschaft

32

### Aus der Beratung

Welche Änderungen für  
Geringverdiener anstehen

42





# AUS DEM INHALT

Ausgabe 4 | 2022

## TITELTHEMA

Was bei der Bildung jetzt wichtig ist

- 6** Das Land muss in allen Bereichen der Bildung dringend investieren
- 9** Für mehr Chancengleichheit brauchen Schulen eine bedarfsgerechte Förderung
- 12** Die Transformation ist nur mit einer umfassenden Weiterbildung zu bewältigen

## ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Stehberufe können vielfältige Probleme im Rücken und den Beinen verursachen

## POLITIK + WIRTSCHAFT

- 33** Das Transformationsnetzwerk Saarland unterstützt die Autoindustrie im Umbruch

## KULTUR + MEDIEN

- 35** Das Staatstheater bietet in der neuen Spielzeit viele Highlights für Opernfans

## AK-SPEZIAL „AZUBI-LEXIKON“



Die Beilage „Azubi-Lexikon“ erklärt von A bis Z die wichtigsten Begriffe, die Berufsanfänger kennen müssen. Außerdem bietet die Beilage viele hilfreiche Tipps rund um das Thema Ausbildung.

## RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 20** Betrieb + Gewerkschaft
- 23** Veranstaltungen
- 24** Arbeit in Zahlen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

## EDITORIAL

# Das Land muss massiv investieren



**Von Jörg Caspar**

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Unser Jahresbericht hat es einmal mehr deutlich gemacht: Neben dem enormen Investitionsstau ist vor allem die mangelnde Chancengleichheit die Achillesferse unseres Bildungssystems. Das konnten wir uns vorher nicht leisten und können wir uns in Zeiten der Transformation erst recht nicht leisten. Die Landesregierung muss jetzt massiv in Bildung und Qualifizierung entlang der gesamten Bildungskette investieren. Zusätzliche Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, kommen hinzu. Die Hiobs-Botschaft, dass sich der Ford-Konzern gegen die Produktion eines E-Autos in Saarlouis entschieden hat, hat das ganze Land erschüttert. Nach dem menschenverachtenden Unterbietungswettbewerb, in den die Konzern-Spitze die Belegschaften von Ford in Valencia und Saarlouis aus Profitgier getrieben hat, schert sich im Management noch immer niemand um das Schicksal der mehr als 6.000 betroffenen Beschäftigten und ihrer Familien. Dieses Gebahren ist nicht hinnehmbar – und macht einmal mehr deutlich: Wir brauchen echte Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten! Vor allem aber muss jetzt das Ford-Management seiner Verantwortung gerecht werden und dafür sorgen, dass am Standort zukunftsfähige Arbeitsplätze für die Beschäftigten entstehen. Wir werden gemeinsam mit den Gewerkschaften und den politisch Verantwortlichen alles dafür tun, die Beschäftigten zu unterstützen. Was aber die dramatisch steigenden Energiepreise angeht, die vor allem Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen belasten, sind jetzt Land und Bund weiter gefordert: Weitere Maßnahmen müssen auf Bundesebene unter anderem ein Gaspreisdeckel und die weitere Senkung der Strompreise sein. Hierzulande muss jetzt unter anderem das Konzept der Energiesicherungsstelle mit einem Notfallfonds umgesetzt werden.



Ford muss in die Verantwortung genommen werden.



## ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Bildungssystem und vor allem auch unsere Schulen sind noch immer geprägt von Chancenungleichheit. Das Titelbild unseres Fotografen Pasquale D'Angiolillo zeigt symbolhaft eine Unterrichtsszene in einer saarländischen Schule. Cartoonist TOM weist auf Seite 2 gewohnt pointiert auf die zusätzliche Problematik des Investitionsstaus hin.

## AK-Beiträge 1/2022 sind erschienen

### WISSENSCHAFTSMAGAZIN

Die Arbeitskammer hat Band 1/2022 der AK-Beiträge herausgegeben. Im Rahmen des Topthemas „Mitbestimmung“ erläutern die Autoren, was getan werden muss, um eine



bessere und zukunfts-fähige Mitbestimmung zu erreichen. Außerdem wird erläutert, warum zur Gestaltung einer sozial ausgerichteten Transformation eine proaktive Finanzpolitik nötig ist. Ein weiterer Text befasst sich mit künstlerisch-kulturellen Teil-

habe-Projekten zur Integration Geflüchteter.

Interessierte können die AK-Beiträge online lesen oder bestellen unter [www.arbeitskammer.de/publikationen](http://www.arbeitskammer.de/publikationen) **red**

## Live-Talk im Rechtsschutzsaal

### DAS GUTE ABEND-GESPRÄCH

„DAS GUTE ABEND-Gespräch“, das Talkformat von AK, BEST und der IG Metall Transformationswerkstatt, wird seit Mai jeden letzten Donnerstag im Monat live mit Publikum in der Kneipe des Rechtsschutzsaal Bildstock oder im Biergarten gedreht. Das Video ist jeweils am darauffolgenden Samstag auf [www.das-gute-morgen.de](http://www.das-gute-morgen.de) zu sehen. Wer im Publikum dabei sein oder über Termine und Talkgäste informiert werden möchte, kann an [geschaeftsfuehrung@arbeitskammer.de](mailto:geschaeftsfuehrung@arbeitskammer.de) schreiben und Name und E-Mail-Adresse angeben. Interessierte werden dann auf den Einladungsverteiler gesetzt und benachrichtigt, sobald der nächste Talkgast feststeht oder wenn ein Termin verschoben werden muss. **red**

## AK-JAHRESBERICHT 2022 ÜBERGEBEN



AK-Vorstandsvorsitzender Jörg Caspar (rechts) und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto haben den Bericht der AK an die Regierung des Saarlandes 2022 zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Saarlandes an Ministerpräsidentin Anke Rehlinger übergeben. „Mehr Bildung wagen! Gerade jetzt muss das Saarland investieren!“, das Schwerpunktthema des Berichtes, ist auch Schwerpunkt dieser AK-Konkret-Ausgabe.

## Silberstatus in Sachen Fahrradfreundlichkeit

### AK Erneute Zertifizierung durch den ADFC

Die AK ist erneut als fahrradfreundliche Arbeitgeberin in Silber zertifiziert worden. „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ ist ein Programm des Allgemeinen Deutschen Fahrradclubs (ADFC). Die AK hat das Siegel bereits 2019 erhalten. Sie ist damit eine von drei Arbeitgeberinnen im Saarland, die den Silberstatus in Sachen Fahrradfreundlichkeit erhalten haben. Das Zertifikat in Gold, das die AK als nächstes Ziel anstrebt, hat bisher noch kein Saar-Arbeitgeber erreicht. Um das Zertifikat in Silber zu erhalten, wurde unter anderem

eine Dienstvereinbarung Mobilität umgesetzt. Es stehen Diensträder sowie Rad-Stellplätze in den Tiefgaragen zur Verfügung. Zudem nimmt die AK regelmäßig an Fahrradkampagnen wie dem Stadtradeln teil und bietet individuelle Streckenberatung für Beschäftigte an. „Mit unserem Engagement tun wir etwas für den Klimaschutz, fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, fördern nachhaltige Mobilität und benötigen auch weniger Parkplätze“, so AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger. **red**

## 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), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks); **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](http://arbeitskammer.de/AK-Konkret); **E-Mail:** [redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de); **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

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.



Foto: Iris Maurer

# Bildung ist ein Menschenrecht!

**DENKANSTOSS** Für **Roman Lutz** ist Bildung mehr als ökonomische Verwertbarkeit

**B**ildung ist ein Menschenrecht und nach dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland auch ein Grundrecht. Damit geht der Anspruch an den Staat einher, im Rahmen seiner Daseinsvorsorge für eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung und Teilhabe zu sorgen. Darüber aber, was gute Bildung eigentlich ist und vor allem, welchem Ziel sie dienen soll, gehen die Meinungen zum Teil sehr weit auseinander. Für die einen ist sie in erster Linie kultureller und persönlichkeitsbildender Selbstzweck, für die anderen vor allem ökonomische Ressource und das für den Einzelnen unverzichtbare Mittel gesellschaftlicher Teilhabe.

Was heißt das aber in einer Zeit, in der die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen enorm zunehmen? Soll Bildung also verstärkt auf ökonomische Verwertbarkeit und Arbeitsmarktcompatibilität ausgerichtet werden? Oder soll sie auf Persönlichkeitsbildung, gesellschaftliche Werte und soziale Integration gerichtet sein? Ich denke, Ralf Dahrendorf, der Soziologe und liberale Vordenker, hat Recht, wenn er feststellt, dass Bildung mehr ist als die „Magd der Wirtschaft“ und damit jenseits von reinen Verwertbarkeitsaspekten. Wenn dem aber so ist, dann darf Bildung nicht einseitig vom

wirtschaftlichen Bedarf her betrachtet werden, sondern dann gilt es, die Entwicklung zur eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit als elementares Bildungsziel in den Vordergrund zu stellen. Schließlich braucht es für eine moderne und demokratische Gesellschaft gut gebildete Menschen mit einem kritisch-reflexiven Urteilsvermögen und einer daraus erwachsenden Handlungskompetenz und -bereitschaft in einer komplexen Welt. Dennoch: Wir brauchen Bildung auch als Motor für die wirtschaftliche Entwicklung und Innovation von morgen. Nicht zuletzt, um den rasanten Strukturwandel und die damit verbundenen Verwerfungen bewältigen zu können. Dabei gilt es jedoch, alle mitzunehmen.

Eine demokratische Gesellschaft braucht gut gebildete Menschen mit einem kritisch-reflexiven Denkvermögen.



**Roman Lutz**  
leitet die Abteilung  
Bildungs- und  
Wissenschaftspolitik.



# Bildung braucht deutlich bessere Rahmenbedingungen

**ANALYSE** Das Saarland muss jetzt massiv in sein Bildungssystem investieren

Der AK-Jahresbericht ist zu finden unter [www.arbeitskammer.de/Jahresbericht2022](http://www.arbeitskammer.de/Jahresbericht2022).

Die Pressemitteilung zum Jahresbericht 2022 gibt es unter [www.arbeitskammer.de/PM-Jahresbericht2022](http://www.arbeitskammer.de/PM-Jahresbericht2022).

Bei einer Pressekonferenz im Juli wurde der AK-Jahresbericht mit dem Schwerpunkt Bildung vorgestellt.

Alle Kinder und Jugendlichen haben das Recht auf faire Bildungs- und Teilhabechancen – die Realität in Deutschland und im Saarland allerdings sieht gänzlich anders aus. Nach wie vor ist die mangelnde Chancengleichheit die Achillesferse unseres Bildungssystems. Hinzu kommt ein massiver Investitionsstau. Für eine bessere Bildung braucht es also deutlich bessere Rahmenbedingungen.

Von Roman Lutz

Aufgrund des Föderalismus hat das Saarland bei der Bildungspolitik und im Gegensatz zu vielen anderen Politikfeldern noch einen eigenen Handlungsspielraum, den es seitens des Landes für eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung zu nutzen und nachhaltig zu gestalten gilt. Insbesondere unter der Maßgabe, dass Bildung ein Grund- und Menschenrecht ist und der Staat damit im Rahmen der Daseinsvorsorge die Aufgabe hat, durch eine aktive Bildungspolitik reale Bildungs- und Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger

zu schaffen. Nicht zuletzt im Kontext einer immer komplexer werdenden Gesellschaft mit zunehmend biografischen Brüchen und rasanten strukturellen Veränderungen wird Bildungspolitik auch zu einem strategischen Instrument der Landesentwicklung, das die Zukunftsfähigkeit des Landes sichern muss.

## Es muss nachhaltig in Bildung investiert werden

Trotz aller Anstrengungen und zuletzt erzielter Fortschritte wird unser Bildungssystem den Anforderungen einer modernen Gesellschaft noch immer nicht gerecht. Nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie die bildungspolitischen Versäumnisse der vergangenen Jahre, deren Ursachen vor allem eine Folge mangelnder Investitionen beziehungsweise jahrzehntelanger Kürzungen und Sparmaßnahmen sind, deutlich offenbart. Neben einer fehlenden ausreichenden und nachhaltigen Finanzierung des Bildungssystems ist die mangelnde Chancengleichheit, die sich entlang der gesamten Bil-

dungskette zeigt, die bildungspolitische Achillesferse. Und: Armut ist nach wie vor das größte Risiko für den Bildungserfolg. Aktuell wächst fast jedes dritte Kind im Saarland – wie in Deutschland insgesamt – in einer „Risikolage“ auf. Die Arbeitskammer fordert daher nicht nur nachhaltige Investitionen in den Bildungsbereich, sondern auch die Herstellung von Chancengleichheit. Diese wird allerdings nicht erreicht werden, wenn Bildung zukünftig nicht anders finanziert wird. Chancengleichheit benötigt Ressourcen, viel mehr Ressourcen als derzeit. Alle Kinder und Jugendlichen haben ein Recht auf gutes Aufwachsen und faire Bildungs- und Teilhabechancen – unabhängig von ihrer sozialen, ökonomischen oder kulturell-ethnischen Herkunft.

Bildungsinvestitionen sind dringender denn je notwendig, denn das Saarland ist, was seine Ausgaben für Bildung angeht, im Bundesländervergleich Schlusslicht. Angesichts der Notwendigkeiten ist das Land allerdings allein nicht in der Lage, die benötigten Finanzmittel aufzubringen. Hierzu bedarf es einer Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Land und Kommunen. Erforderlich ist aber auch, dass das Land ein dauerhaftes Investitionsprogramm für saarländische Kommunen auflegt, welches das kommunale Bildungswesen zum Schwerpunkt hat. Nicht zuletzt stehen die Schuldenbremse und das Kooperationsverbot nachhaltigen Bildungsinvestitionen entgegen.

## Frühkindliche Bildung – Die Qualität darf nicht auf der Strecke bleiben

Da die Kita der erste öffentliche Bildungsort für Kinder ist, ist der frühe und regelmäßige Besuch einer Kindertageseinrichtung nach Auffassung der Arbeitskammer eine elementare Vor-



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

aussetzung für Bildungschancen und gesellschaftliche Teilhabe.

Allerdings gibt es eine starke Korrelation zwischen Bildungs- und Migrationshintergrund der Eltern und dem Zugang zu und der Nutzung von Kindertageseinrichtungen. Die jetzt beschlossene Beitragsfreiheit ist daher zu begrüßen. Notwendig sind darüber hinaus der quantitative Ausbau des Angebots und ein leichter Zugang für alle Kinder sowie die qualitative Weiterentwicklung der Kitas und bessere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Perspektivisch gilt es die Kitas zu Familienzentren weiterzuentwickeln, um Familien niedrigschwellige und ganzheitliche Unterstützungsangebote unterbreiten zu können. Dies alles wird aber nur mit einer verlässlichen Finanzierungsgemeinschaft möglich.

### Chancengleichheit braucht Ressourcen

Was die Chancengleichheit in allgemeinbildenden Schulen angeht, so ist es nach Analysen der Arbeitskammer um diese nicht zum Besten bestellt. Bei allen bildungspolitischen Fortschritten, die es zweifellos gibt, gilt es jenen Schülern mehr Aufmerksamkeit zu geben, die aus unterschiedlichen Gründen eine schwierige Bildungsbiografie haben. Um hier einen gezielten Beitrag für mehr Chancengleichheit zu leisten, spricht sich die Arbeitskammer deshalb bereits seit längerem dafür aus, Schulen mit mehr Förderbedarf bei ihren Schülerinnen und Schülern gezielt mit mehr Sachmitteln und Personal auszustatten.

Darüber hinaus gilt es, Schulsozialarbeit perspektivisch an allen Schulen mit einer Fachkraft für 150 Schüler auszustatten. Dies insbesondere vor der Erkenntnis, dass der Trend der Bildungsexpansion am oberen schulischen Qualifikationsspektrum stagniert, während die Probleme am unteren Ende wachsen, wie im Nationalen Bildungsbericht 2022 festgestellt wird. Vor diesem Hintergrund sowie angesichts begrenzter Ressourcen wäre es zunächst



notwendiger gewesen, andere bildungspolitische Herausforderungen anzugehen, anstatt die Rückkehr des G9 an Gymnasien zu beschließen. Es steht zu befürchten, dass diese Entscheidung, welche wieder einmal das bildungspolitisch aktive bürgerliche Klientel bedient, am Ende doch zu Lasten der übrigen Schulformen geht.

Dringenden Handlungsbedarf sieht die Arbeitskammer in der Bildungskette auch bei der politischen Bildung. Gerade die Corona-Pandemie, in der rechtsextreme Parteien und Ideologien sowie Verschwörungstheorien starken Zulauf erhalten haben, zeigt die Versäumnisse der Vergangenheit.

Wenn man sich anschaut, wie politische Bildung von der Schule bis zur Weiterbildung in den vergangenen Jahren vernachlässigt worden ist, so ist es höchste Zeit hier zu handeln. Denn Demokratie braucht mehr denn je politische Bildung.

Damit im Saarland eine inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung nachhaltig gestaltet und finanziert werden kann, gilt es die Einnahmebasis der öffentlichen Hand zu verbessern, das Kooperationsverbot aufzuheben und die Schuldenbremse auszusetzen. All dies kann letztlich nur in einer Verantwortungsgemeinschaft aus Bund, Länder und Kommunen realisiert werden.

Um im Saarland eine hochwertige Bildung nachhaltig zu gestalten, muss die Politik kräftig investieren.

## AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

### Im Bereich Bildung muss kräftig investiert werden

- ▶ Schulen mit besonderen Herausforderungen brauchen eine zielgerichtete Ressourcenzuteilung über einen schulscharfen Sozialindex.
- ▶ Um den hohen Bedarf an pädagogischen Fachkräften und Lehrern zu decken, wird eine Fachkräfteoffensive benötigt.
- ▶ Eine auskömmliche und nachhaltige Grundfinanzierung der Hochschulen ist elementar.
- ▶ Alle Schulformen benötigen eine den Bedarf deckende Schulsozialarbeit.
- ▶ Die Herausforderungen der Transformation erfordern eine Weiterbildungsstrategie auf Landesebene.



# „Eine Akademisierung bleibt aus“

**INTERVIEW** Für **IRIS RUPPIN** benötigen Kitas mehr Hochschulabsolventinnen



**Professorin Dr. Iris Ruppin**

(Foto: Iris Maurer/htw)

lehrt und forscht an der htw Saar. Dort hat sie die Professur für Handlungsfelder und Methoden der Pädagogik der Kindheit inne.

Ihre Forschungsschwerpunkte sind Professionalisierung und UN-Kinderrechtskonvention sowie Kindheitsforschung.

Seit dem PISA-Schock von 2001 hat die frühkindliche Bildung in der politischen Diskussion an Bedeutung gewonnen.

Obwohl es in Deutschland über 70 Studiengänge mit dem Abschluss Kindheitspädagogik gibt, arbeiten in Kitas nach wie vor nur sehr wenige Hochschulabsolventen und -absolventinnen. Dabei ist die Qualifikation des Personals ein entscheidender Faktor der frühkindlichen Bildung, wie Iris Ruppin, Professorin für Handlungsfelder und Methoden der Pädagogik der Kindheit an der htw Saar, erläutert. Die Fragen stellte Tabea Hust, AK-Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik.

**Die frühkindliche Bildung hat in den vergangenen Jahren bildungspolitisch an Bedeutung gewonnen. Worin sehen Sie die Hauptursachen für diese Entwicklung?**

Hauptursache für den Paradigmenwechsel war der „PISA-Schock 2001“. Damals offenbarten sich bei deutschen Schülerinnen und Schülern mangelnde Mathematik- und naturwissenschaftliche Kenntnisse sowie Defizite in der Lesekompetenz. Besonders bedeutsam war die Erkenntnis, dass hierzulande die soziale Herkunft maßgeblich die Bildungschancen von Kindern bestimmt. Konsequenz für den Elementarbereich waren Reformen im Schulsystem wie auch die Formulierung von Bildungsplänen und -programmen. Mit dem Ziel, die Professionalisierung

des frühpädagogischen Fachpersonals seit 2004 voranzutreiben, wurden zunehmend kindheitspädagogische Studiengänge eingeführt. Die Bedeutung frühkindlicher Bildung zeigt sich auch anhand des Befundes, dass zentrale sprachliche und mathematische Vorläuferfähigkeiten in der frühen Kindheit ausgebildet werden. Deshalb ist die Förderung dieser Bereiche in den Bildungsprogrammen zentral.

**Die Anforderungen an frühkindliche Bildung und damit an die Fachkräfte sind massiv gestiegen. Trotz vorhandener Studienangebote gibt es wenige Hochschulabsolventinnen in Kitas. Wie ist dies zu erklären?**

Wir haben in Deutschland rund 70 Studiengänge mit dem Abschluss Kindheitspädagogik. Betrachten wir die Zahlen der hochschulisch Qualifizierten in Kitas, können wir dort nur geringe Quoten erkennen. Gerade in den westdeutschen Ländern ist eine De-Professionalisierung zu erkennen. Hier werden verstärkt Kinderpflegerinnen ausgebildet und in Kitas eingesetzt. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) verortet Erzieher und Kindheitspädagoginnen in DQR6. Die Wertschätzung, der Status und die Entlohnung der in Kitas tätigen pädagogischen Fachkräfte hat sich in den letzten Jahren nur marginal verändert.

**In der öffentlichen Debatte ist der Kita-Ausbau ein Dauerthema. Wie bewerten Sie das saarländische Kita-Angebot quantitativ und qualitativ?**

Im Saarland klafft im Bereich der Kinder von drei bis fünf Jahren eine Betreuungslücke von 5,1 Prozent. Im U-3-Bereich sogar von 16,8 Prozent. Fehlende Betreuungsplätze stehen dem Recht auf Bildung für alle entgegen. Hier spielt die soziale Herkunft eine große Rolle: Bildungsnahen Eltern fällt es leichter, einen Betreuungsplatz für ihr Kind zu erhalten. Studien zeigen, dass die Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte sich entscheidend auf die Qualität der Interaktion mit den Kindern auswirkt. Bereits vor der Coronapandemie wurde ein Fachkräftemangel und eine Personalfluktuierung in den Kitas deutlich. Der zweite Monitoringbericht zum Gute-Kita-Gesetz konstatiert Schwierigkeiten, freie Stellen zeitnah zu besetzen. Nach einer Ver.di-Umfrage von 2021 können die tätigen pädagogischen Fachkräfte den Bildungsansprüchen, die sie an ihre eigene Arbeit stellen, oft nur unzureichend gerecht werden.

**Durch die Fachkräfteoffensive ist die Ausbildung angehender Erzieher stärker in den Fokus gerückt. Wie muss das derzeitige Ausbildungsangebot verbessert werden?**

Der Lehrplan für die Erzieherausbildung im Saarland von 2013 ist nur bedingt kompatibel mit dem Bildungsprogramm für saarländische Krippen und Kindergärten von 2018. Bei einer Überarbeitung sollten die Bildungsbereiche didaktisch und methodisch fest verankert werden. Ziel muss sein, eine bessere Passung zwischen der „best practice“, den Ergebnissen, die wir aus Studien kennen, und dem Curriculum herzustellen. Insgesamt gilt es, den hohen Anteil der Kinderpflegerinnen zu reduzieren und zumindest ein Fachschulniveau für das Arbeitsfeld Kita vorzusetzen.



Foto: Iris Maurer



# Soziale Schieflage ausgleichen

**CHANCENGLEICHHEIT** Noch immer spielt die soziale Herkunft eine große Rolle

Ein größer werdender Anteil saarländischer Schülerinnen und Schüler verlässt die hiesigen allgemeinbildenden Schulen ohne Abschluss. Besonders groß sind die Lernrückstände an Schulen in sozial herausfordernden Lagen. Ein schulscharfer Sozialindex könnte helfen, die ungleichen Voraussetzungen abzufedern.

Von Matthias Kremp

Trotz zahlreicher Projekte und Programme ist ein signifikantes Aufbrechen des starken Zusammenhangs von sozialer Herkunft und Bildungserfolg nicht wirklich erkennbar. Einem konstant hohen, mitunter wachsenden Teil der Schülerschaft gelingt es nicht, ein Mindestniveau im Erwerb von Basiskompetenzen und Abschlusszertifikaten sicherzustellen, die für die berufliche Integration sowie die gleichberechtigte Teilhabe in unserer Gesellschaft notwendig sind.

Als sehr problematisch für den Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung muss im Saarland ein in den letzten Jahren größerer Anteil junger Menschen konstatiert werden, der die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlässt: 2011 waren es laut Statistik der Kultusministerkonferenz (KMK) 4,8 Prozent (Bund: 6,1 Prozent), 2020 dagegen 6,5 Prozent (Bund: 5,9 Prozent), wobei der Anteil im Jahr 2018 mit 7,7 Prozent noch größer war. Zugleich gibt es noch immer viele Jugendliche, die am Ende der Sekundarstufe I große Schwierigkeiten in den Basiskompetenzen aufweisen. Laut Bildungstrend 2018 des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) verfehlten 31,2 Prozent (Bund: 24,3 Prozent) der saarländischen Schülerschaft in Mathematik sogar den Mindeststandard für den mittleren Schulabschluss – 2012 waren es noch 28,2 Prozent.

Die Krisensituationen im Zuge der Pandemie sowie der Flucht- und Migrationsbewegungen treffen auf ein Schulsystem, in dem es um die Chancengleichheit be-



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Aus Sicht der AK ist eine bedarfsgerechte Investition für allgemeinbildende Schulen unerlässlich.

reits nicht zum Besten bestellt war. Erste Ergebnisse zum IQB-Bildungstrend 2021 im Primarbereich bestätigen, dass nicht nur weniger Viertklässlerinnen und Viertklässler in Deutsch und Mathematik die KMK-Regelstandards erreichen als in den Jahren 2011 und 2016. Besorgniserregend ist sowohl der deutlich gestiegene Anteil der Kinder, die selbst die Mindeststandards verfehlen, als auch die damit in Zusammenhang stehende Verstärkung sozialer und zugewandungsbezogener Ungleichheiten. Die Befunde weiterer Studien auf Einzelschulebene verdeutlichen, dass die Lernrückstände an Schu-

## Eine bedarfsgerechtere Verteilung der Mittel ist nötig

len in sozial herausfordernden Lagen besonders groß sind. Darüber hinaus sind soziale Ungleichheiten laut Corona- und Psyche-Studie (Copsy-Studie) auch in psychosozialen Entwicklungsbereichen festzustellen, die weit über „Lernlücken“ hinausgehen.

Die Notwendigkeit steigender Investitionen in Bildung ist unbestritten. Diese erstreckt sich von Sanierungs- und Investitionsbedarfen bei Gebäuden über Verwaltungs- und IT-Personal zur dringenden Frage von Lehr- und sozialpädagogischen Fachkräften, wo sich für die Politik absehbar mehr Engpässe abzeichnen. Wenn wir indes wirksam für mehr Chancengleichheit im System sorgen wollen, brauchen wir nicht

nur schlicht mehr Ressourcen. Zugleich ist eine Grundlage für eine bedarfsgerechtere Verteilung der stets begrenzten Mittel nötig, etwa über einen schulscharfen Sozialindex, mit dem Schulen mit besonderen sozialen Herausforderungen gezielt unterstützt werden können. Denn an Schulen, die eher viele Kinder aus schwierigen sozioökonomischen Verhältnissen und mit erhöhtem Förderbedarf beschulen, bestehen besondere fachliche, (sozial-)pädagogische und organisatorische Erfordernisse. An diesen Schulen treten nicht nur gehäuft Benachteiligungen Einzelner als primäre Herkunftseffekte auf, sondern zusätzlich Kompositionseffekte der für ein anregendes Lernmilieu ungünstigen Zusammensetzung von Lerngruppen. Statt stets nur temporärer Programme, deren Mittel zudem mit der Gießkanne verteilt werden, brauchen wir für eine systematischere Sicherung von Mindeststandards bei jungen Menschen in Risikolagen langfristig und mit stärkerem Fokus auf deren Lebenslagen angelegte Förderstrategien. Hierbei kann ein schulscharfer Sozialindex ein gutes Instrument (neben und mit anderen) sein, um unter systematischer Berücksichtigung sehr unterschiedlicher Ausgangslagen und Rahmenbedingungen bereits bei der Ressourcensteuerung chancenausgleichend wirken zu können.

*Matthias Kremp leitet das Referat Bildungs- und Kulturpolitik.*

Das Bild zeigt das TGBBZ in Dillingen. 1.600 Schülerinnen und Schüler besuchen diese Schule.



# Die Herausforderungen an beruflichen Schulen sind enorm

**AUSBILDUNG** Eine rechtlich verpflichtende Ausbildungsgarantie ist notwendig

Lehrkräftemangel und sinkende Ausbildungsquoten sind zwei der drängendsten Probleme an beruflichen Schulen. Die Arbeitskammer fordert unter anderem eine Jugendberufsagentur, um eine lückenlose Betreuung aller Jugendlichen zu gewährleisten.

Von Roman Lutz

Für junge Menschen stellen die vielfältigen Bildungsmöglichkeiten der beruflichen Schulen am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in den Beruf wichtige Angebote dar. Trotz ihrer Bedeutung stehen sie allerdings in der bildungspolitischen Diskussion meist im Schatten des Gymnasiums beziehungsweise des Ausbildungsortes Betrieb. Dabei sind die Herausforderungen, vor denen die Schulen stehen, enorm. Zunehmende Heterogenität der Schülerschaft, nicht zuletzt auch aufgrund von Flucht und Migration, oder der voranschreitende ökologische und digitale Strukturwandel bleiben nicht ohne Auswirkungen.

Eines der drängendsten Probleme allerdings stellt der Mangel an Lehrkräften dar. Es sind vor allem die für die technisch-gewerblichen Fächer so wichtigen Lehrkräfte, die fehlen und die für eine qualifizierte Erstausbildung unverzichtbar sind. Geschieht hier in absehbarer Zeit nichts, führt

dies nicht nur zu steigendem Unterrichtsausfall, sondern gefährdet auch die Qualität in den Ausbildungsberufen. Deshalb muss verstärkt für das Studium geworben, Studienmöglichkeiten an den Hochschulen geschaffen, neue Studierendengruppen gewonnen werden. Es sollte an jeder Schule ein Personalpuffer von etwa fünf Prozent vorgehalten werden, um Mehrarbeit und Unterrichtsausfall zu verhindern. Angesichts der zum Teil vielfältigen Problemlagen der Schülerschaft besteht an beruflichen Schulen dringender Bedarf an Schulsozialarbeitern. Perspektivisch sollte ein Betreuungsverhältnis von einer Vollzeit-Fachkraft für 150 Schüler realisiert werden.

## Alle Akteure müssen ihr Engagement verstärken

Was die Digitalisierung beruflicher Schulen anbelangt, so hat die Corona-Krise einiges auf den Weg gebracht. Allerdings fehlt es trotz der zum Teil großen Fortschritte vielerorts noch an elementaren Dingen wie einer schnellen und stabilen IT-Infrastruktur. Weiterer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich einer ausreichenden Anzahl von Administratoren, der finanziell nachhaltigen Absicherung der digitalen Infrastruktur und Ausstattung sowie bei bedarfsgerechten und guten Fortbildungsangeboten.

Eine der größten Herausforderungen in Zeiten der Transformation und des demografischen Wandels sind die sinkenden Ausbildungsquoten. Die Gründe hierfür reichen von der aus Kostengründen abnehmenden Ausbildungsbereitschaft von Betrieben bis zur unzureichenden Schulbildung mancher junger Menschen. Hinzu kommt aber auch die zunehmende Orientierung vieler Jugendlicher und ihrer Eltern auf eine akademische Ausbildung. Damit Unternehmen den Bedarf der von ihnen benötigten Fachkräfte decken können und alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen eine Ausbildung machen können, müssen alle Akteure des Ausbildungsmarktes ihr Engagement verstärken.

Erforderlich ist die Stärkung der Berufsorientierung, eine aktive Förderung von Jugendlichen beim Übergang in eine Berufsausbildung sowie mehr Verbundausbildung. Damit eine lückenlose Betreuung aller Jugendlichen gegeben ist, spricht sich die AK seit langem für eine landesweite Jugendberufsagentur aus. Zudem fordert die AK eine rechtlich verankerte Ausbildungsgarantie sowie eine Umlagefinanzierung, damit angesichts des enormen Fachkräftebedarfs ausbildende Unternehmen finanziell entlastet und Betriebe, die selbst nicht ausbilden, zur Finanzierung herangezogen werden.



# „Die Politik muss nachsteuern“

**INTERVIEW** Für **Claudia Kilian** brauchen die BBZen mehr Personal verschiedener Berufe

Die beruflichen Schulen im Saarland stehen vor riesigen Herausforderungen. Es fehlt an Lehrpersonal in den beruflichen Fachrichtungen sowie in den allgemeinbildenden Fächern. Claudia Kilian, die stellvertretende Vorsitzende der GEW Saarland erklärt, was dagegen getan werden kann – und sie erläutert den Stand der Dinge in Sachen Digitalisierung. Die Fragen stellte Roman Lutz.

**Frau Kilian, Sie sind gerade aus der Elternzeit zurückgekehrt. Wie erleben Sie den Schulalltag seit Ihrer Rückkehr? Welches sind aktuell die größten Herausforderung beziehungsweise Probleme, vor denen die beruflichen Schulen im Saarland stehen? Macht Ihnen ihre tägliche Arbeit trotz der Herausforderungen, die das Lehramt dort mit sich bringt, noch Freude?**

Seit meiner Rückkehr unterrichte ich hauptsächlich Englisch im Übergangssystem. Überrascht war ich über die kleine Zahl der Schülerinnen und Schüler, die nach der Berufsfachschule I in die Oberstufe versetzt werden oder einen Ausbildungsberuf gefunden haben. Viele Schüler müssen die Klassenstufe wiederholen oder die Schule ohne Ziel verlassen. Das Übergangssystem ist eine Schulform, die für die Erwerbsbiografie von Schülerinnen entscheidend ist. Hier benötigen wir die meisten Ressourcen und qualifiziertes Personal unterschiedlicher Berufe. Da muss die Politik noch nachsteuern, denn abgesehen vom individuellen Schicksal jedes und jeder Jugendlichen, können wir es uns in Zeiten des Fachkräftemangels nicht leisten, Potenziale unerkannt zu lassen. Nichtsdestotrotz kann ich mir keinen erfüllenderen Beruf vorstellen – auch wenn die Rahmenbedingungen noch zu wünschen übrig lassen.

**Die GEW hat vor kurzem in einer Pressemitteilung den akuten Lehrkräftemangel an beruflichen Schulen beklagt. In welchen Fächern fehlen die Lehrkräfte? Welche Konsequenzen hat der akute Mangel an den Schulen?**

**Was muss unternommen werden, um den Bedarf zu decken?**

Perspektivisch fehlt es an Lehrkräften in beruflichen Fachrichtungen wie Technik, Informatik, Gesundheit, Sozialpädagogik sowie Ernährung und Hauswirtschaft. Aber auch in allgemeinbildenden Fächern wie Deutsch und Englisch gibt es strukturellen Unterrichtsausfall. Das bedeutet, dass weniger Unterricht erteilt wird, als laut Stundentafel vorgesehen ist – und das ganz unabhängig von kurzfristigen Ausfällen, beispielsweise durch Krankheit.

Der Lehrberuf hat ein Imageproblem – nicht erst seit der Pandemie. Hinzu kommt, dass nur wenige Lehramtsinteressierte die beruflichen Schulen auf dem Schirm haben. Die meisten Abiturientinnen und Abiturienten haben selbst ein Gymnasium besucht. Das kennen sie und dorthin möchten sie wieder zurück. Zudem fühlt man sich als „Exotin oder Exot“, wenn man an der Universität des Saarlandes (UdS) das Lehramt an beruflichen Schulen studieren möchte und erfährt möglicherweise nicht dieselbe Unterstützung wie andere Lehramtsstudierende. Die GEW fordert daher, dass eine Professur für Berufspädagogik an der UdS eingerichtet wird. Zudem würden wir es begrüßen, wenn man Inklusion oder Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache im Zweifach studieren könnte, denn auch an diesen Fachkräften mangelt es an unseren Berufsbildungszentren. Nach dem Studium gehen die Absolventen dann in benachbarte

Bundesländer, weil diese früher einstellen oder besser bezahlen. Da bleiben dann nicht mehr viele Lehrkräfte für unsere BBZen übrig.

**Die zunehmende Digitalisierung verändert nicht nur die Arbeitswelt, sondern sie beeinflusst auch die Arbeit an den Berufsbildungszentren. Sind diese hierfür ausreichend gerüstet? Wie sieht es dabei mit der IT-Infrastruktur, dem benötigten Support und der notwendigen Fortbildung der Lehrkräfte aus?**

Auch wenn in Sachen Digitalisierung einiges getan wurde, gibt es leider noch Schülerinnen und Schüler an saarländischen BBZen, die keine digitalen Endgeräte haben und nicht in jedem Klassenzimmer gehören ein Beamer und ein PC zur Grundausstattung. Für manche hat sich seit vor der Pandemie also nichts geändert, während andere beinahe papierlos arbeiten. Wir dürfen nicht verpassen, die Fachkräfte von morgen zu souveränen Anwendern zu machen, denn sie werden die Transformation im Saarland gestalten.

Die Fortbildungsangebote für Lehrkräfte im Saarland werden gut angenommen, befassen sich allerdings meist mit generellen Fragen. Spezifische Fortbildungen für Lehrkräfte an beruflichen Schulen gibt es kaum. Meist bilden sich interessierte Lehrkräfte an den BBZen gegenseitig fort – zusätzlich zum regulären Unterricht. Um digitale Unterrichtskonzepte an beruflichen Schulen zu entwickeln, brauchen Kolleginnen auch Entlastung bei anderen Aufgaben.



**Claudia Kilian**

ist Lehrerin und Personalrätin an einer beruflichen Schule sowie stellvertretende Landesvorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Saarland.



Foto: Adobe Stock/ComInfrastruktur

Noch immer haben längst nicht alle Schülerinnen und Schüler an den BBZen digitale Endgeräte.

# Die Zukunft beginnt mit Qualifizierung und Weiterbildung

**TRANSFORMATION** Herausforderungen sind nur mit Weiterbildung zu meistern

Weiterbildung ist wesentlich zur Bewältigung der Transformation. Allerdings profitieren auch bei der Weiterbildung vor allem die Besserqualifizierten von Bildungsmaßnahmen und weniger die geringer Qualifizierten. Es sind jedoch vor allem deren Arbeitsplätze, die im Strukturwandel am stärksten gefährdet sind. Das Saarland braucht daher dringend eine Weiterbildungsstrategie, die unter anderem die Vernetzung aller relevanten Akteure vorantreiben muss.

Von Roman Lutz

Seit einiger Zeit erleben wir eine tiefgreifende Transformation der Wirtschaft. Digitalisierung, Automatisierung und Dekarbonisierung sind dabei die maßgeblichen Treiber des rasant stattfindenden strukturellen Wandels von Wirtschaft und Arbeitswelt. Hinzu kommt noch der demografische Wandel, der Wirtschaft und Unternehmen im Land vor große Herausforderungen stellt. Denn das Saarland gehört zu jenen Bundesländern, in denen der Alterungsprozess und der Rückgang der Bevölkerung bereits am weitesten fortgeschritten sind.

Von dieser Entwicklung ist die saarländische Wirtschaft, die stark vom verarbeitenden Gewerbe geprägt ist und in deren Zentrum die Stahlproduktion und die Fertigung im Automobilsektor stehen, in besonderem Maße betroffen. Ursächlich hierfür ist nicht zuletzt der Übergang vom Verbrennungs- zum Elektromotor in der Automobilwirtschaft, aber auch der CO<sub>2</sub>-neutrale Umbau der Wirtschaft. Letzteres gewinnt durch die verstärkten klimapolitischen Ziele auf EU-Ebene und deren Umsetzungen auf nationaler Ebene, wie zum Beispiel die Nationale Wasserstoffstrategie, weiter an Fahrt. Es ist davon auszugehen, dass im Saarland die Zahl der



Foto: Adobe Stock/Coloures-Pic

Damit die Beschäftigten von heute noch die Arbeit von morgen machen können, müssen Qualifizierung und Weiterbildung einen wesentlich stärkeren Stellenwert erhalten.

Beschäftigten, die von der Transformation betroffen sein wird, vermutlich sehr hoch ist.

All das bringt für die Beschäftigten Veränderungen und Ängste, aber auch Arbeitsplatzverlust mit sich. Für viele von ihnen wird sich durch zunehmend komplexer werdende Qualifika-

## Auch die Unternehmen sind gefordert

tionsprofile und Aufgabenfelder die Arbeitswelt und damit die Anforderungen sowie die notwendigen Qualifikationen verändern. Damit die Beschäftigten von heute noch die Arbeit von morgen machen können, müssen Weiterbildung und Qualifizierung wesentlich stärker als bis dato in den Fokus rücken. Es sind vor allem die geringer Qualifizierten, deren Arbeitsplätze in diesem Prozess am stärksten gefährdet sind und die bislang am wenigsten von Weiterbildung profitieren.

Eine erfolgreiche Bewältigung der Transformation wird nicht ohne eine umfassende Weiterbildung und Qualifikation aller Beschäftigten möglich sein. Hierfür müssen neue Wege und betriebliche Strategien einge-schlagen werden, um den Aus-

tausch der Unternehmen untereinander zu fördern und weitere Zugänge zu Wissen und Bildung für möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen. Erforderlich ist dabei auch ein durch Bund und Land unterstütztes gemeinsames Handeln von Betrieben, Beschäftigten und Sozialpartnern. Neben einer Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten bedarf es auch entsprechender Rahmenbedingungen, lernförderlicher Arbeitsstrukturen im Betrieb sowie einer Kultur des lebensbegleitenden Lernens.

Analog zur Nationalen Weiterbildungsstrategie fordert die Arbeitskammer daher eine saarländische Weiterbildungsstrategie, die unter anderem die Vernetzung relevanter Akteure und Projekte beinhalten muss. Die Arbeitskammer ist in diesem Prozess einer der treibenden Akteure. Mit dem von ihr verantworteten Weiterbildungsverbund Saarland mit seinem Netzwerk und seinem Weiterbildungs-Mentorenprogramm sowie dem bei der Arbeitskammer angesiedelten Weiterbildungsportal Saarland stehen die richtigen Instrumentarien zur Verfügung.

Informationen zum Weiterbildungsverbund Saarland gibt es unter [www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland](http://www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland). Dort finden Interessierte auch die Ansprechpartner.

Das Weiterbildungsportal Saarland ist hier zu finden: <https://weiterbildungsportal.saarland>



# Die Ungleichheit setzt sich an den Hochschulen fort

**BAFÖG** Bisherige Reformbeschlüsse bleiben hinter den Erwartungen zurück

Während 79 Prozent der Kinder aus Akademikerfamilien später ein Studium aufnehmen, sind es bei den Kindern aus Arbeiterfamilien gerade einmal 27 Prozent. Die Gründe dafür sind vielfältig. Das BAFÖG erreicht die untere Mittelschicht kaum noch. Kinder aus Nichtakademikerfamilien benötigen vor allem aber mehr und gezieltere Informationen.

Von Sabine Ohnesorg

Immer noch nehmen Kinder aus Familien ohne akademische Tradition deutlich seltener ein Studium auf als Kinder aus akademisch gebildeten Elternhäusern. Zwar fangen die eigentlichen Probleme schon früher im Schulsystem an. Danach wird die soziale Auslese jedoch nicht geringer: Statistisch gesehen schreiben sich von 100 Grundschulern aus Arbeiterfamilien später nur 27 an einer Hochschule ein, bei den Akademikerkindern sind es dagegen 79.<sup>1</sup>

In der Folge machen Arbeiterkinder nur noch knapp die Hälfte aller Studierenden aus, während ihr Anteil an den Schulen bei 71 Prozent liegt. Bis zum Bachelorabschluss schaffen es dann im Schnitt 20 von anfänglich 100 Grundschulern aus Nichtakademikerfamilien, einen Mastertitel erwerben noch elf und eine Promotion schließlich noch zwei von 100. Ganz anders ist die Lage bei Akademikerkindern: Hier beträgt das Verhältnis beim Bachelorabschluss im Schnitt 64:100, beim Master 43:100 und bei der Promotion 6:100. Nun muss nicht jeder studieren oder gar promovieren. Wer dafür jedoch Potenzial, Neigungen oder Interessen zeigt, sollte auch die Chancen haben – unabhängig von der sozialen Herkunft. Die Hürden aber sind vielfältig. Bei Arbeiterkindern spielen etwa häufig fehlende Rollenvorbilder und Erfahrungswerte im sozialen Umfeld eine Rolle. Oft werden die hoch-

schulischen Leistungsanforderungen überschätzt.

Gleiches gilt für die wahrgenommenen Kosten. Hier soll gerade das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFÖG) Chancengleichheit sichern – ein Anspruch, der aber schon lange nicht mehr eingelöst wird. Obwohl die Studierendenzahlen massiv gestiegen sind, ist die Zahl der Geförderten seit vielen Jahren rückläufig. Die untere Mittelschicht wird kaum mehr erreicht. Bundesweit erhielten 2020 lediglich elf Prozent, im Saarland sogar nur noch knapp neun Prozent aller Studierenden das staatliche Darlehen. Um hier eine Trendwende zu erreichen, will die Bundesregierung das BAFÖG finanziell stärken und strukturell reformieren.

Die bisherigen Beschlüsse bleiben aber hinter den Erwartungen zurück. Zwar wird der Kreis der Berechtigten ausgeweitet. Nach jahrelangen Nullrunden gibt es auch mehr Geld. Das reicht aber bei weitem nicht aus. Denn ein Drittel aller Studierenden lebt in Armut. Unter den BAFÖG-Beziehern ist es sogar fast die Hälfte.<sup>2</sup> Das Deutsche Studentenwerk hat ermittelt lassen, dass der BAFÖG-Grundbedarf schon 2019 bei mindestens 500 Euro monatlich hätte liegen müssen. Selbst nach der

Erhöhung von 5,75 Prozent werden es jedoch nur 452 Euro – noch nicht einmal genug zum Ausgleich der Inflation. Die ungleiche Studienteilhabe junger Menschen aus wirtschaftlich schwächeren Elternhäusern liegt aber nicht nur am Geld. Ein aktueller Forschungsüberblick zum BAFÖG benennt als weitere Gründe komplexe Antragsverfahren, die Unsicherheit über den Zeitpunkt einer möglichen Bewilligung oder eine größere Sorge vor Verschuldung.

Vor allem aber scheinen Studieninteressierte aus Nichtakademikerfamilien mehr und gezieltere Informationen zu benötigen.<sup>3</sup> Das unterstreicht eine weitere neue Studie: Mit intensiven und langfristig angelegten Beratungsprogrammen wie dem „NRW-Talentscouting“ gelingt es, mehr junge Menschen ohne akademischen Hintergrund an die Hochschulen zu bringen. Umgekehrt nehmen Studienberechtigte aus Akademikerfamilien nach diesen Programmen häufiger eine Ausbildung auf. Im Ergebnis verringert sich nicht nur soziale Ungleichheit, auch die Passung zwischen Potenzialen und Bildungsentscheidungen wird verbessert.<sup>4</sup>

Sabine Ohnesorg leitet das Referat Wissenschaft und Hochschulen.

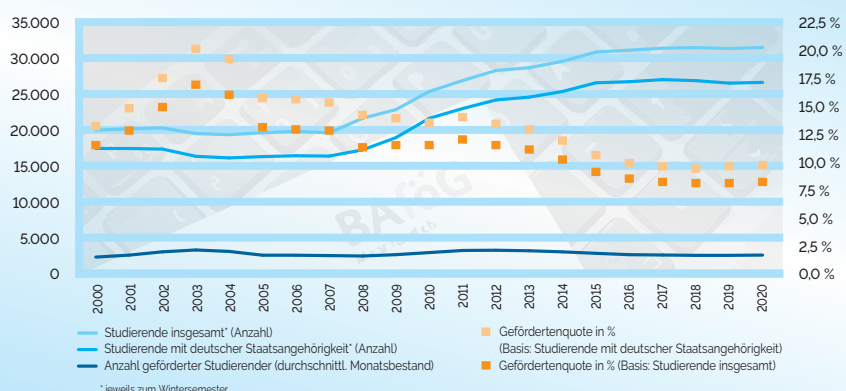
<sup>1</sup> Vom Arbeiterkind zum Doktor | Stifterverband

<sup>2</sup> PaFo-2022-Armut\_von\_Studierenden.pdf (der-paritaetische.de)

<sup>3</sup> [https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_brief/dzhw\\_brief\\_02\\_2022.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_02_2022.pdf)

<sup>4</sup> WZBriefBildung452022\_erdman\_helbig\_jacob\_petrzyk\_schneider\_allmen-dinger.pdf

**Studierende und nach BAFÖG geförderte Studierende im Saarland 2000 bis 2020**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, eigene Berechnungen

Grafik: Arbeitskammer

# Seit drei Jahrzehnten im Einsatz für die Demokratie

**ADOLF-BENDER-ZENTRUM** Politische Bildung für Schüler und Erwachsene

Das Adolf-Bender-Zentrum in St. Wendel leistet seit Jahrzehnten Bildungsarbeit zu Themen wie Demokratie, Menschenrechte, Rassismus und NS-Zeit. In den vergangenen Jahren hat sich das Team des gemeinnützigen Vereins deutlich vergrößert. Das hat auch mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu tun.

Von Alexander Stallmann

Überall in Europa gewinnen Rechtspopulisten an Zulauf. Die Digitalisierung beschleunigt Radikalisierungen. Fake News verunsichern Bürgerinnen und Bürger. Die Corona-Pandemie spaltet Familien und Freunde. „Die gesellschaftlichen Herausforderungen haben sich in den vergangenen zehn Jahren deutlich verschärft“, sagt Jörn Didas, Geschäftsführer des Adolf-Bender-Zentrums in St. Wendel. Eine entscheidende Waffe im Kampf gegen diese Herausforderungen und gegen Rassismus sowie andere antidemokratische Tendenzen ist Bildung. Genau da setzt das Adolf-Bender-Zentrum an.

Neben Workshops und Projekten an Grundschulen und weiterführenden Schulen bietet das Bänder-Zentrum auch Veranstal-

tungen für Erwachsene an. Bei Schülern ab der achten Klasse und Erwachsenen geht es um Themen wie Vorurteile, Rassismus und Diskriminierung. „In der Projektarbeit beschäftigen wir uns häufig mit der NS-Zeit“, sagt Didas: „Außerdem bieten wir ein Argumentationstraining gegen Stammtischparolen an.“

Bei den Grundschulern gehe es in erster Linie um das Thema Vielfalt. „Die Grundschüler sollen zum Beispiel überlegen, wer sie sind, was sie ausmacht und was ihre Stärken sind. Dann geht es darum, zu erkennen, wer ihr Gegenüber ist, was ihn ausmacht und was das füreinander bedeutet“, erklärt Didas.

## Die Gesellschaft muss konfliktfähiger werden

Wichtig sei dabei auch, dass es in erster Linie nicht um eine hochkarätige politische Bildung für Menschen geht, die ohnehin sehr interessiert an diesen Themen sind. „Unser Ansatzpunkt ist: Wie kann ich Menschen erreichen, die sich bisher noch nicht bewusst mit gesellschaftspolitischen Themen auseinandergesetzt haben?“, sagt Didas. Neben Vorträgen, Workshops und der Projekt-

arbeit geht es auch um Beratung. So ist etwa die Fachstelle gegen Rechtsextremismus beim Adolf-Bender-Zentrum angesiedelt. Außerdem gibt es die SV-Werkstatt, bei der es einmal im Monat ein Treffen mit allen Schülervertretungen aus dem Saar-Pfalz-Kreis. Die Schülervertreterinnen und -vertreter können sich dabei austauschen und erfahren, welche Rechte und Pflichten sie haben. „Mittlerweile betreuen wir auch ein Projekt für alle Schülervertretungen deutscher Schulen im Ausland“, sagt Didas: „das findet in Form von moderierten Online-Treffen statt.“

Eine Gefahr für die Demokratie sieht Didas darin, dass zu viele Menschen politisch apathisch seien. Deshalb gelte es, möglichst früh mit politischer Bildungsarbeit anzusetzen. Zudem würden derzeit in Diskussionen zu früh Grenzen gezogen, erklärt Didas. Natürlich müsse man jeden Rassismus klar als Rassismus und jeden Antisemitismus klar als Antisemitismus benennen. Dennoch müsse die Gesellschaft insgesamt konfliktfähiger werden. „Die Position meines Gegenüber muss mir nicht gefallen. Ich sollte aber die Position, nicht den Menschen ablehnen“, sagt Didas.

Neben der Bildungsarbeit muss sich der Geschäftsführer auch um die Akquise von Fördergeldern, in erster Linie vom Bund, vom Land und von den Kommunen, kümmern. Hat einer der 15 bis 20 Mitarbeiter des Zentrums eine Idee für einen neuen Workshop, geht es an die große Magnetwand. Dort, so Didas, werden dann Ideen ausgetauscht, Zettel geschrieben und an die Wand geklebt. „Wir arbeiten die Ideen immer zusammen aus. Dann müssen wir noch überlegen, wie man die Thematik in einem Förderantrag unterkriegt. „Wir erfahren da grundsätzlich eine breite Unterstützung“, sagt Didas: „Es liegt sicherlich auch daran, dass die Notwendigkeit unserer Arbeit.

Sophia Folz (links) und Ramona Hess vom Adolf-Bender-Zentrum diskutieren mit Geschäftsführer Jörn Didas.



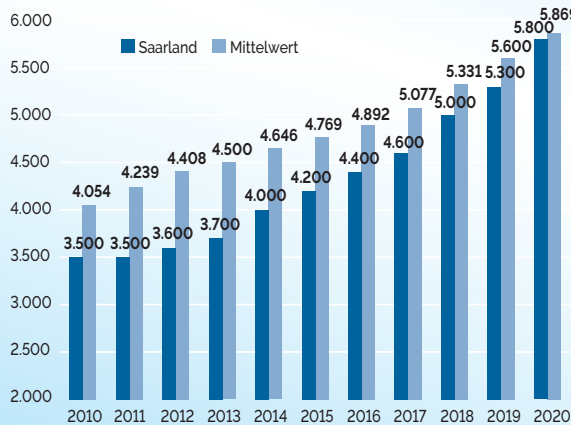
Foto: Florian Klein



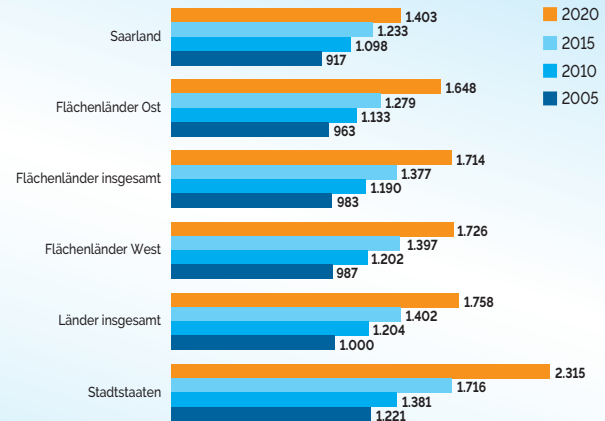
# Höhere Investitionen und mehr Chancengleichheit sind notwendig

## Das Saarland ist bei den Ausgaben für Bildung Schlusslicht

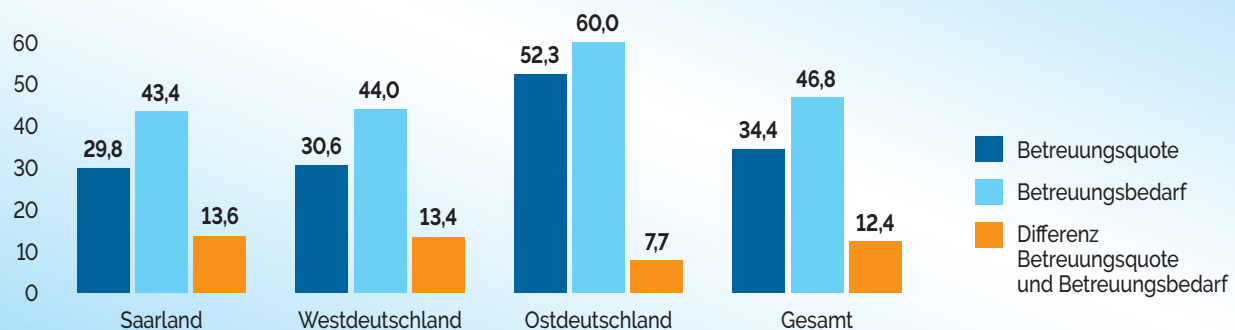
Saar-Ausgaben je Schülerin und Schüler an beruflichen Schulen im Vergleich zum bundesweiten Mittelwert 2010 – 2020<sup>1</sup> (Ausgaben in €)



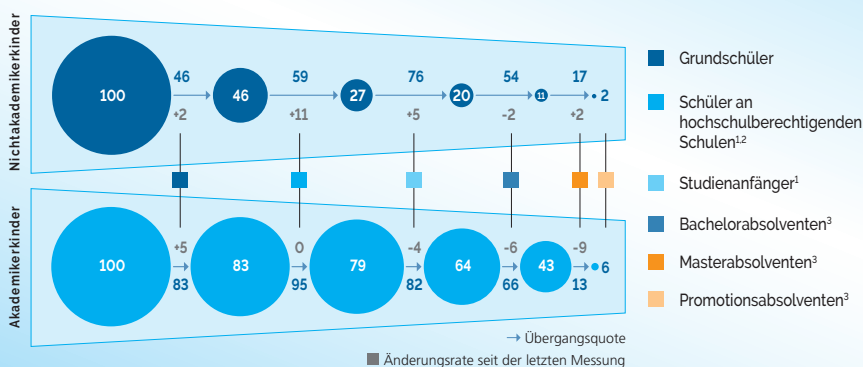
Bildungsausgaben von Ländern und Kommunen nach dem Grundmittelkonzept<sup>2</sup> (in € je Einwohner)



## Betreuungsbedarf der Eltern und Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren 2021<sup>3</sup> (in %)



## Bildungstrichter: Grundschule – Studium – Promotion<sup>4</sup>



**Lesehilfe:**

27 von 100 Nichtakademikerkindern beginnen mit einem Studium, elf von 100 Nichtakademikerkindern erwerben den Mastertitel, zwei den Dokortitel.

<sup>1</sup> Gymnasium, integrierte Schulen, Förderschulen und berufliche Schulen, die Hochschulzugang ermöglichen

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Nichtakademikerkinder: kein Elternteil mit Hochschulabschluss; Akademikerkinder: mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluss, Datenstand 2019

Quellen: <sup>1</sup> Statistisches Bundesamt: Bildungsausgaben, Ausgaben je Schüler, 2010 – 2020; <sup>2</sup> Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2021 (9. Dezember 2021); <sup>3</sup> Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2021, Stichtag: 1. März; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik; Deutsches Jugendinstitut: Ergebnisse der DJI-Kinderbetreuungsstudie (2021); <sup>4</sup> Stifterverband/McKinsey (2021); Datenbasis: 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks; KOAB 2021; Nationaler Bildungsbericht 2020; Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Statistisches Bundesamt; DZHW (NACAPS 2019).

# Ein Strukturrat muss alle Akteure miteinander vernetzen

**WASSERSTOFF** Potenziale für Beschäftigung müssen im Vordergrund stehen

Wasserstoff gilt als wichtiger Energieträger, der beim klimaneutralen Umbau des Energie- und Wirtschaftssystems eine zentrale Rolle spielen wird. Im Saarland wird vor allem die Stahlindustrie künftig enorme Mengen benötigen. Die AK hat im Rahmen der Wasserstoffwoche Süd vom 25. Juni bis 3. Juli zusammen mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) der Saar-Uni zum Wasserstoff-Symposium „Transformation der saarländischen Wirtschaft zu einer Wasserstoffwirtschaft. Wie Wissenschaft für Beschäftigte wirkt“ eingeladen.

Von Simone Hien

Wie kann eine Wasserstoffwirtschaft im Saarland zügig und beschäftigungsorientiert aufgebaut werden? Wie gelingt eine enge Verzahnung von Wissenschaft und Arbeitwelt? Wie sieht die Beschäftigung von morgen aus? Welche Anforderungen werden an die Fachkräfte einer Wasserstoffwirtschaft gestellt? Wie können wir bereits heute die Weichen für eine Aus- und Weiterbildungs-offensive stellen? Diese Fragen wurden mit Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften diskutiert.

„Wasserstoff wird als Energieträger neben Strom in einer dekarbonisierten Wirtschaft eine zentrale Rolle spielen. Die umweltfreundliche Produktion von Stahl, eine

grüne Mobilität, aber auch Industrieanwendungen werden diskutiert“, erläuterte AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto in seiner Begrüßung und fasste die Fragen, die im Zuge dieser Entwicklung offen sind, zusammen: Noch sei nicht klar, welche Anwendungen welchen Energieträger brauchen, wie sich bei Anwendungen des Energieträgers Wasserstoff Tätigkeiten in den Betrieben ändern werden und wie sich Wertschöpfungsketten verändern werden und welche neuen Produktionen und Anwendungen kommen werden. All das bedeute Unsicherheiten für die Beschäftig-

## Beschäftigte brauchen schon heute Orientierung

ten, die sich durch die drei „großen D“, Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie in einer gewaltigen Transformation befänden. Deshalb müsse man den Beschäftigten im Saarland schon heute eine Orientierung geben, sagte Otto. Und: „Mit dem Symposium wollen wir in Bezug auf Wasserstoff innovative Wege diskutieren, wir wollen darüber reden, wie Wissenschaft unsere Idee von zukunftsfester, guter Beschäftigung unterstützen kann.“

Im Anschluss an die Impulsreferate von Prof. Dr. Manfred Schmitt, dem Präsidenten der Universität des Saarlandes (UdS), und Prof. Dr.-Ing. Dieter Leonhard, dem Präsidenten der Hochschule für Tech-

nik und Wissenschaft Saar (htwsaar), war die Veranstaltung in zwei Blöcke mit anschließenden kurzen Diskussionen aufgeteilt. Darüber, wie eine Wasserstoffwirtschaft im Saarland zügig und beschäftigungsorientiert aufgebaut werden kann, sprachen sowohl in Referaten als auch auf dem Podium Prof. Dr.-Ing. Dirk Bähre vom Lehrstuhl für Fertigungstechnik an der UdS, Anna Mehlis, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „WIR! h2-well“ am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus Dörre, Daniela Jansen, die Wasserstoffbeauftragte der IG Metall sowie der saarländische Finanz- und Wissenschaftsminister Jakob von Weizsäcker.

Dr. Luitpold Rampeltshammer, der Leiter der KoWA, betonte in seinem Schlusswort, der Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Es gebe Aufgaben für die Politik, für Unternehmen, Hochschulen, für Verbände und Kammern und die Zivilgesellschaft – „und nur wenn es uns gelingt, Netzwerke aufzubauen, die das alles zusammenbringen, werden wir erfolgreich sein“.

Auch nach Ansicht der Arbeitskammer ist das Zusammenarbeiten aller Akteure nötig: Daher braucht das Saarland schnellstmöglich einen Strukturrat, in dem Akteure und Projekte im Land miteinander vernetzt werden, um Synergieeffekte zu heben und einen sinnvollen Einsatz von Fördermitteln zu gewährleisten. Dazu Thomas Otto: „In einem operativ tätigen Strukturrat muss Politik gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft, Kammern und Beschäftigten die Strategien abgleichen und präzisieren. Wir müssen wissen, wo Wasserstoff zuerst kommt. Denn erst, wenn wir wissen, wo die Reise hingehet, können Unternehmen investieren und wir dann mit der Aus- und Weiterbildung beginnen.“

Das Symposium kann angeschaut werden auf [www.facebook.de/arbeitskammersaarland](http://www.facebook.de/arbeitskammersaarland)

Die AK hat begleitend zum Symposium eine Analyse veröffentlicht unter: [www.arbeitskammer.de/ak-analyse-wasserstoff](http://www.arbeitskammer.de/ak-analyse-wasserstoff)

Prof. Dirk Bähre war während der Woche des Wasserstoffs beim GUTE-ABEND-Gespräch zur Transformation der saarländischen Wirtschaft zu Gast und hat über das Thema Wasserstoff gesprochen: [www.das-gute-morgen.de](http://www.das-gute-morgen.de)

Mehr Infos zum Thema Wasserstoff gibt es auch auf [www.arbeitskammer.de/wasserstoff](http://www.arbeitskammer.de/wasserstoff)



Das Wasserstoff-Symposium von AK und KoWA war die einzige Veranstaltung im Rahmen der Woche des Wasserstoffs, die die Themen Wasserstoff, Wissenschaft und Beschäftigung zusammenbrachte.





Foto: Adobe Stock / Nimito

Aufgrund der hohen Aufopferungsbereitschaft für die Patienten vernachlässigen Pflegekräfte auf Dauer häufig ihre eigene Gesundheit.

# Pflegekräfte sind stark gefährdet

**ARBEITSSCHUTZ** Hohe Belastung führt zu gesundheitlichen Problemen

Pflegekräfte sind bei ihrer Arbeit Belastungen ausgesetzt, die ihre Gesundheit gefährden. Maßnahmen des Arbeitsschutzes müssen auf mehreren Ebenen umgesetzt werden.

Von Heike-Rebecca Nickl

Die Attraktivität des Pflegeberufs nimmt aufgrund der gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen seit Jahrzehnten ab. Viele Pflegekräfte steigen daher schon nach wenigen Berufsjahren wieder aus. Das kann sich die Gesellschaft vor dem Hintergrund eines gravierenden Personalmangels in der Gesundheitsbranche nicht leisten.

Bessere Arbeitsbedingungen könnten diese Entwicklung stoppen oder sogar ausgestiegene Fachkräfte zur Rückkehr in die Pflege bewegen. Das zeigt das Ergebnis einer bundesweiten Befragung von Pflegekräften, die die Arbeitskammer des Saarlandes in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und des Instituts Arbeit und Technik Gelsenkirchen 2021 durchgeführt hat.

In der Pflege haben beispielsweise Schicht- und Nachtdienst, die Dauer der Arbeitszeit und die hohe Arbeitsintensität negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Hinzu kommen Faktoren, die den Muskel-Skelett-Apparat oder die Haut gefährden. Pflege-Beschäftigte können sich am Arbeitsplatz infizieren und dadurch erkranken. Die hohe Zahl der Coronainfizierten unter den Pflegekräften hat dies zuletzt veranschaulicht.

Um diesen Belastungen und Gefährdungen entgegenzuwirken, sind dort, wo sie entstehen beziehungsweise verantwortet werden, Schutzmaßnahmen umzusetzen. Also auf allen Unternehmensebenen. Auf der ökonomischen Ebene der Einrichtung sind Belastungen in der Pflege zu verantworten, die durch Rationalisierungsbestrebungen und Personalmanagement entstehen. Auch dem Dilemma, dass der Pflegebedarf der Patienten nicht in den Fallpauschalen abgebildet wird, kann und muss auf dieser Ebene entgegengewirkt werden.

Auf der organisatorischen Ebene wird entschieden, welcher

## Der Druck hat sich stetig erhöht

Führungsstil vorherrscht. Gute Führung trägt wesentlich zu einem gesunden Betriebsklima bei. Hier muss auch der Einfluss der Pflegekräfte auf ihre Arbeitsbedingungen erhöht werden. Denn das ist notwendig, um die gesamte Arbeitsorganisation zu optimieren.

Der Einsatz von Hilfsmitteln zur Entlastung des Muskel-Skelettsystems sowie eine ergonomische Arbeitsumgebung sind auf der technischen Ebene angesiedelt. Der Einsatz von Hilfsmitteln bedarf Zeit. Deshalb verzichten Beschäftigte häufig darauf, sie zu nutzen. Dadurch belasten sie jedoch ihr Muskel-Skelett-System stärker und riskieren letztlich lange krankheitsbedingte Ausfälle. Der vermeintliche Zeitgewinn erweist sich dann sowohl für Arbeitgeber als auch Beschäftigte als großer Verlust. Unstimmigkeiten sowie Spannungen zwischen einzelnen Berufsgruppen wirken sich negativ auf die psychische Gesundheit aus. Die hohe Kompetenz der Pflegekräfte bei der Behandlungspflege anzuerkennen, wäre ein Lösungsansatz auf der interpersonellen Ebene.

Viel zu häufig liegt der Blick bei der Durchführung von Pflegeaktivitäten allein auf dem Wohl der Patienten. Der Erhalt der eigenen Gesundheit rückt dabei in den Hintergrund. Verliert sich eine Pflegekraft dauerhaft in einer aufopfernden Rolle und vernachlässigt ihre Gesunderhaltung, sprechen wir von interessierter Selbstgefährdung. Pflegekräfte müssen ermöglicht werden, Kompetenzen für ihre eigene Gesundheit zu entwickeln. Gute Führung zeichnet sich dadurch aus, diese Entwicklung zu unterstützen. Unterweisungen sowie stetige Fortbildung in gesundheitsgerechten Arbeitsweisen sind Maßnahmen auf der persönlichen Ebene.

Der Druck auf die Pflegekräfte hat sich aufgrund des dauerhaften Personalmangels stetig erhöht. Wer das ernsthaft ändern will, muss auf allen Ebenen Maßnahmen umsetzen. Nur so können die Verhältnisse gesundheitsförderlich gestaltet werden. Und Pflegekräfte ihren Beruf schadenfrei ausüben.

Der Druck auf die Pflegekräfte hat sich aufgrund des dauerhaften Personalmangels stetig erhöht. Wer das ernsthaft ändern will, muss auf allen Ebenen Maßnahmen umsetzen. Nur so können die Verhältnisse gesundheitsförderlich gestaltet werden. Und Pflegekräfte ihren Beruf schadenfrei ausüben.

*Heike-Rebecca Nickl leitet das Referat betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz.*

Weitere Infos zur Pflegepotenzialstudie gibt es unter: [www.arbeitskammer.de/pflegepotenzialstudie](http://www.arbeitskammer.de/pflegepotenzialstudie)

# Die Inflation birgt einen enormen sozialen Sprengstoff

**STEIGENDE VERBRAUCHERPREISE** Soziale Schere öffnet sich immer weiter

<sup>1</sup>Dullien, Sebastian/Tober, Silke (2022): Belastungsschere geht im Mai 2022 weiter auf. IMK Inflationmonitor, Düsseldorf, [https://www.imk-boeckler.de/pdf/HBS-008343/p\\_imk\\_pb\\_124\\_2022.pdf](https://www.imk-boeckler.de/pdf/HBS-008343/p_imk_pb_124_2022.pdf).  
<sup>2</sup>Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina (2022): Wirtschaftliche Belastungen und Sorgen durch Ukraine-Krieg und Inflation weiter verbreitet als auf Höhepunkt der Corona-Krise, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2022\\_05\\_27.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2022_05_27.pdf).

Die Verbraucherpreise steigen in rasantem Tempo. Unter hohen Kosten für Energie und Nahrungsmittel leiden besonders Haushalte mit geringen Einkommen.

Von Karsten Ries

Extrem steigende Energie- und Rohstoffpreise sowie Lieferschwierigkeiten treiben die Inflation seit dem Jahr 2021 immer weiter nach oben. Zunehmend schlagen die Energiepreise auch auf andere Verbrauchskosten um. So waren im Juni 2022 auch Lebensmittel mit einem Plus von 11,5 Prozent deutlich teurer als im Vorjahr. Wegen der Preissteigerungen mussten Beschäftigte allein im ersten Quartal 2022 Reallohnverluste von minus 1,8 Prozent verkraften.

Je nach Haushaltskonstellation und Einkommenssituation wirkt sich die Verbraucherpreisentwicklung sehr unterschiedlich aus. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) hat für neun Haushaltstypen und deren spezifische Warenkörbe individuelle Inflationsquo-

ten berechnet: Die höchste Teuerungsrate von plus 8,9 Prozent verzeichneten im Mai 2022 Familien mit zwei Kindern und einem Einkommen zwischen 2.000 und 2.600 Euro, die niedrigste mit plus 6,5 Prozent verzeichneten Einpersonenhaushalte mit einem Nettoeinkommen ab 5.000 Euro.<sup>1</sup>

Haushalte mit niedrigen Einkommen und Kindern leiden stärker unter Preissteigerungen, weil

## Haushalte mit niedrigen Einkommen leiden stärker

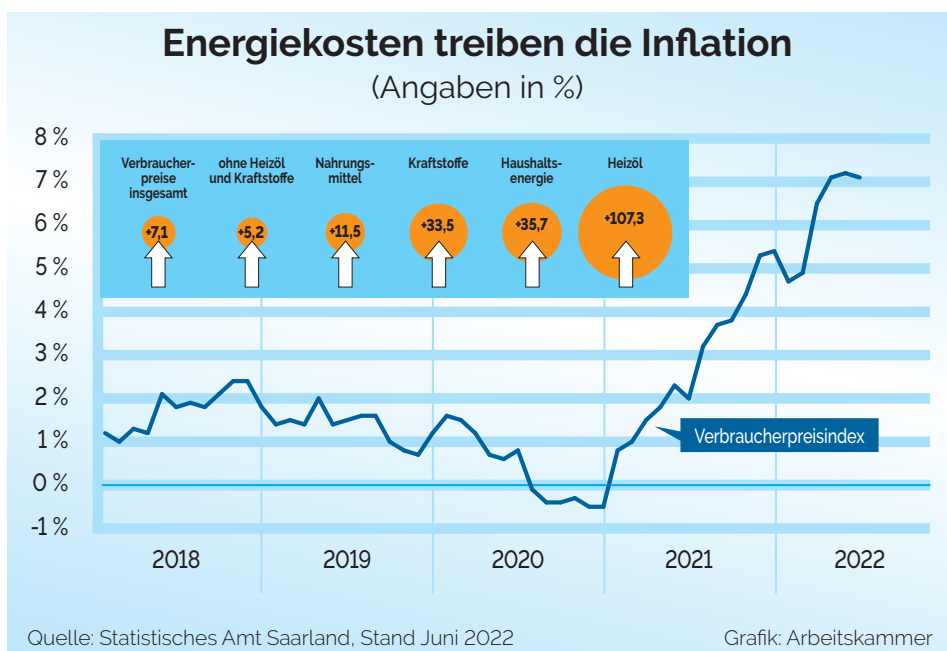
sie keine oder nur geringere finanzielle Rücklagen aufbauen können. Nach der Corona-Pandemie sind diese längst aufgebraucht. Außerdem müssen sie einen erheblich größeren Anteil ihrer ohnehin knappen finanziellen Mittel für Dinge des täglichen Bedarfs ausgeben. Haushaltsenergie fällt in ihrem Warenkorb etwa gut doppelt so stark ins Gewicht. Erschwerend kommt hinzu, dass die Einsparmöglichkeiten dieser Haushalte durch den schlechten energetischen Zustand ihrer meist älteren Mietwohnungen begrenzt sind, so-

dass sie doppelt unter den steigenden Energiepreisen leiden. Auch steigende Preise für Nahrungsmittel spüren sie unmittelbar – ablesbar an der hohen Nachfrage bei den Tafeln, die inzwischen an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit angekommen sind.

Insgesamt reichen die Belastungen durch Lebensmittel-, Energie- und Kraftstoffpreise aber bis weit in die Mitte der Einkommensverteilung hinein. Bettina Kohlrausch und Andreas Hövermann vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) warnen vor diesem Hintergrund vor einer enormen sozialen Sprengkraft, weil sich die soziale Belastungsschere immer weiter öffnet.<sup>2</sup> Viele Erwerbspersonen befürchten, dass Preissteigerungen und die sich allgemein verschlechternde wirtschaftliche Situation für sie langfristig mit negativen Folgen einhergeht: Sie machen sich Sorgen um ihre Altersvorsorge oder glauben ihren Lebensstandard nicht mehr halten zu können. Die Sorge mit dem eigenen Geld nicht mehr über die Runden zu kommen ist aktuell sogar weiter verbreitet als die um den Verlust des Arbeitsplatzes.

Eine deutliche Anhebung der Grundsicherung in Kombination mit einer Preisdeckelung für einen individuellen Grundbedarf an Energie sowie deutliche Lohnerhöhungen sind deswegen unbedingt notwendig. Die Warnung vor einer Lohn-Preis-Spirale, nach der höhere Löhne zu höheren Preisen und weiterer Inflation führen, soll nur die Gewerkschaften disziplinieren. Lohnabhängige sollen „den Gürtel enger schnallen“, die Heizung herunterdrehen und Kaufkraftverluste hinnehmen, damit die Gewinnmargen der Unternehmen nicht leiden. Dagegen müssen Gewerkschaften klare Kante zeigen.

*Karsten Ries leitet das Referat Wirtschaftsstruktur-, Arbeitsmarkt- und Verteilungspolitik.*



Steigende Energie- und Rohstoffpreise sowie Lieferschwierigkeiten treiben bereits seit dem Jahr 2021 die Inflation an.





Foto: Adobe Stock / vegefex.com

Der aktuelle Hartz-IV-Satz ist zu niedrig, um Menschen vor Armut zu schützen. Ob das Bürgergeld, das ab 2023 kommen soll, mehr Teilhabe gewährleisten wird, ist noch offen.

# 449 Euro reichen nicht zum Leben

## GRUNDSICHERUNG „Bürgergeld“ soll Hartz IV ersetzen – viele offene Fragen

Das Hartz-IV-System wird seit Jahren von vielen Sozialexperten scharf kritisiert. Der aktuelle Regelsatz von 449 Euro ist viel zu niedrig. Lediglich drei Euro betrug die Erhöhung dieses Jahr, trotz der enorm steigenden Lebenshaltungskosten. SPD, Grüne und FDP haben vereinbart, das Hartz-IV-System abzulösen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil stellte nun erste Eckpunkte für das neue „Bürgergeld“ vor. Ermöglicht die Reform, wie versprochen, gesellschaftliche Teilhabe und die Achtung der Würde des Einzelnen?

Von [Dagmar Ertl](#)

Gerade einmal fünf Euro für Essen und Getränke pro Tag sieht der Regelsatz für einen Erwachsenen vor. Einem Kind stehen lediglich drei Euro zur Verfügung. Diese Hartz-IV-Sätze reichen nicht für eine gesunde ausgewogene Ernährung, so die Kritik von vielen Seiten. Die Inflation und die enorm gestiegenen Preise für Energie und Lebensmittel trifft insbesondere Menschen, die Arbeitslosengeld II beziehen.

Schon vor der Corona-Pandemie und der aktuellen Energiekrise war der Regelsatz zu niedrig, um Menschen vor Armut zu schützen. Wer weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung hat, ist armutsgefährdet oder arm. Die Armutsschwelle allein Lebender

lag 2021 bei 1.148 Euro. Mit Wohngeld und Heizkosten erhielt ein allein Lebender im Saarland allerdings lediglich 846 Euro Hartz-IV-Leistungen. Auch für Familien und Mehrpersonen-Haushalte zeigten sich beträchtliche Differenzen zwischen den gewährten Leistungen und der Armutsgrenze. Die Arbeitskammer fordert deshalb, dass die Regelsätze so ermittelt werden, dass über die Grundversorgung hinaus auch soziale Teilhabe möglich ist, etwa in Vereinen, mit Kino- oder Schwimmbad-Besuchen. Angesichts der derzeitigen Preisentwicklung ist dazu eine Anhebung um etwa 200 Euro erforderlich. Die Stromkosten sollten aus den Regelsätzen herausgenommen und wie die Heizkosten zusätzlich gewährt werden.

### Existenzbedrohende Sanktionen abschaffen

Noch in diesem Jahr soll nun das neue Bürgergeld auf den Weg gebracht werden. Was wird sich für die Hartz-VI-Beziehenden mit dieser Reform ändern? Nach dem Koalitionsvertrag soll das Bürgergeld möglichst unkompliziert sein. Geplant ist, dass die Leistungen in den ersten beiden Jahren ohne Anrechnung des Vermögens und Prüfung der Wohnungsgröße gezahlt werden sollen. Bereits seit Juli gilt ein einjähriges Sanktionsmoratorium. Befristet entfallen damit weitgehend die Sank-

tionen im SGB II. Anschließend soll das Bürgergeld die Konsequenzen von Verstößen neu regeln. Die Arbeitskammer plädiert dafür, existenzbedrohende Sanktionen dauerhaft abzuschaffen. Mit einer gemeinsam erarbeiteten Teilhabevereinbarung zwischen Jobcenter und Leistungsbeziehenden sollte eine Beziehung auf Augenhöhe hergestellt werden. Dazu müsste auch der Vermittlungsvorrang, der zur Annahme jeder x-beliebigen Beschäftigung zwingt, fallen.

Erste Vorstellungen zur Neuberechnung des Regelsatzes hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Juni in den Medien bekannt gegeben. In dem man „etwa bei Familienhaushalten die unteren 30 statt die unteren 20 Prozent der Einkommen als Grundlage“ nehme, könnte der Regelsatz pro Person monatlich um etwa 40 bis 50 Euro steigen. Bundesfinanzminister Christian Lindner hat das Vorhaben Heils bereits abgelehnt, da zur Finanzierung Schulden und Steuererhöhungen nicht in Frage kämen. Wenn aber die Regierungskoalition die Finanzierung sozialer und ökologischer Vorhaben nicht sichern kann, wird es nichts mit „Mehr Fortschritt wagen“. Dann bleiben Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und auch die Freiheit kleiner Leute auf der Strecke.

*Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.*

# Hier gibt's Aktuelles zur digitalen Transformation auf die Ohren

**PODCAST** BEST informiert mit neuem Format über KI und Digitalisierung

Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren (KI)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



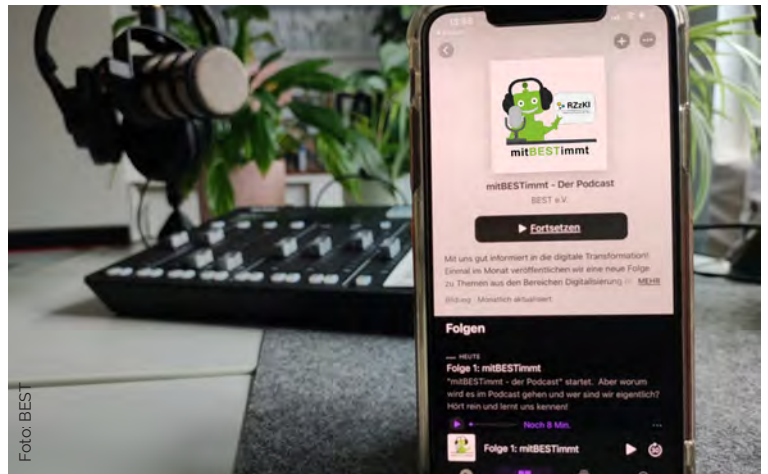
BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit. Kontakt: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de), Tel.: 0681 4005-249.

BEST geht neue Wege in der Wissensvermittlung, um Interessenvertretungen auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation vorzubereiten. Im Rahmen des Verbundprojektes RZzKI hat das zuständige BEST-Team den Podcast „mitBESTimmt“ entwickelt, um Mitgliedern von Gremien und allen anderen Interessierten einen niedrigschwelligen Einstieg in die Themen „Digitalisierung und KI“ zu ermöglichen.

Von Kathrin Hartmann und Tanja Sabrina Henkel

Podcasts erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Dies mag mitunter daran liegen, dass die regelmäßig erscheinenden Audiosendungen durch den Fokus auf ein Thema pro Folge und die meist kurze Dauer der einzelnen Folgen die Möglichkeit bieten, Wissen kompakt zu erwerben. Auch die Autorinnen dieses Artikels nutzen das Format gern, da das breite und zumeist kostenlose Angebot unterschiedlicher Podcasts über Anbieter wie Spotify oder iTunes jederzeit abgerufen werden kann.

In Zusammenarbeit mit den BEST-Kollegen Oliver Müller und Simon Szygula entstand so die Idee, einen eigenen Podcast auf die Beine zu stellen. Alle vier arbeiten gemeinsam im vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Verbundprojekt „Regionales Zukunftszentrum für künstliche Intelligenz und digitale Transformation Saarland/Rheinland-Pfalz“ (RZzKI). In ihrem Arbeitsalltag beschäftigen sie sich mit den Auswirkungen der digitalen Transformation, die für Beschäftigte zum Teil schon heute Realität sind und zukünftig wohl verstärkt auch bei uns im Saarland auftreten werden. So entstehen bei der Einführung von digitalen Systemen oder KI-Systemen im Betrieb insbesondere für Interessenvertretungen ganz neue Fragen, die es zu beantworten gilt und neue Aufgaben, die gemeis-



Der BEST-Podcast „mitBESTimmt“ bietet für alle Interessierten aktuelle Informationen zu Themen der digitalen Transformation.

tert werden wollen. Damit dies gelingt, erarbeitet das BEST-Team im RZzKI-Konsortium neue Konzepte, die Interessenvertretungen dabei helfen, solche Systeme zu verstehen, Risiken zu überwinden und Chancen optimal auszunutzen.

Der nun entwickelte Podcast „mitBESTimmt“ soll Interessenvertretungen, aber auch weiteren Interessierten die Möglichkeit bieten, einen ersten niedrigschwelli-

## Experten zu Gast

gen Einstieg in die Themen der digitalen Transformation zu wagen oder auch bereits vorhandenes Wissen zu vertiefen. Einmal im Monat stellen Tanja Sabrina Henkel und Kathrin Hartmann den Hörerinnen und Hörern einen neuen Aspekt im Bereich der Digitalisierung vor und diskutieren diesen. Dabei werden die beiden Moderatorinnen selten allein in einer der etwa 20- bis 30-minütigen Folgen zu hören sein. Stattdessen bedienen sie sich an dem reichhaltigen Expertinnen- und Expertenwissen, das im Saarland und auch in Rheinland-Pfalz verfügbar ist und nutzen das vielfältige Hintergrundwissen der jeweiligen Gäste, um Themen wie „Digitalisierung in der Bildung“ oder „Digitalisierung und Pflege“ zu vertiefen.

Derzeit sind bereits zwei Folgen verfügbar. Wer mehr über das RZzKI, den Beitrag von BEST und

die Menschen aus dem Projektteam wissen will, hört sich am besten die erste Folge an. In der zweiten Folge wird die Enquêtekommission „Digitalisierung im Saarland – Bestandsaufnahme, Chancen und Maßnahmen“ thematisiert. Im Fokus der Podcast-Folge stehen natürlich die Schwerpunkte „Stärkung der Mitbestimmung“ und „Best-Practice zur Mitbestimmung in der Digitalisierung“. Dahingehend liefert Thomas Otto, Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer und Geschäftsführer von BEST, wertvolle Einblicke in seine Arbeit als Mitglied der Enquêtekommission. Er erklärt uns aus seiner Sicht, wie die Handlungsempfehlungen aus dem 314-seitigen Bericht der Kommission künftig im Sinne der Beschäftigten im Saarland umgesetzt werden können und welche Rolle die AK und BEST dabei spielen.

*Kathrin Hartmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt RZzKI, Tanja Sabrina Henkel ist Projektsachbearbeiterin im Projekt RZzKI*



Hören kann man den BEST-Podcast kostenlos über Spotify oder iTunes (siehe QR-Codes) und [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de). Infos über Angebote des RZzKI gibt es per E-Mail an [info@rzzki.de](mailto:info@rzzki.de).



# 6,5 Prozent mehr für Stahl-Beschäftigte

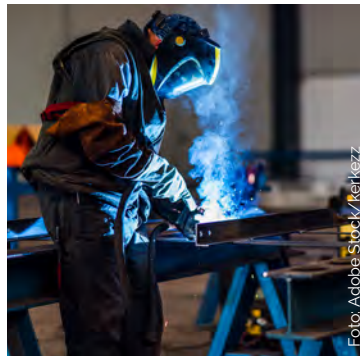
**TARIFRUNDE** Abschluss gilt auch an der Saar

Seit August gibt es 6,5 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie. Für die Monate Juni und Juli wurde eine einmalige Zahlung von 500 Euro vereinbart. Die Auszubildenden erhalten 200 Euro. Dieses Verhandlungsergebnis, das der höchste Tarifabschluss seit 30 Jahren in der Stahlindustrie ist, hat die IG Metall Mitte Juni in der vierten Verhandlungsrunde in der nordwestdeutschen Stahlindustrie durchgesetzt. Die ostdeutsche Stahlindustrie hat den Abschluss wenige Tage später übernommen.

Jetzt haben sich auch IG Metall und Arbeitgeber im Saarland auf die Übernahme des Tarifergebnisses geeinigt. Allerdings kommt dort alles etwas später. Der bisherige Entgelttarif läuft hierzulande bis zum 31. August. Die 500 Euro Einmalzahlung gibt es für die Monate September und Oktober, die Erhöhung der Monatsentgelte um 6,5 Prozent kommt im November. Die Laufzeit der neuen Entgelttarife beträgt 18 Monate und endet am 30. November 2023 in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Stahlindustrie, sowie drei

Monate später am 29. Februar 2024 in der saarländischen Stahlindustrie. Zudem wurde die Verlängerung der Tarifverträge über Altersteilzeit, zur Beschäftigungssicherung sowie über den Einsatz von Werkverträgen beschlossen.

Der Tarifabschluss betrifft 68.000 Beschäftigte in der nordwestdeutschen Stahlindustrie (NRW, Niedersachsen, Bremen, Hessen), 8.500 Beschäftigte in der ostdeutschen Stahlindustrie und 15.000 Beschäftigte im Saarland, an das tariflich auch Buderus Edelstahl in Wetzlar sowie die Badischen Stahlwerke Kehl gebunden sind. **red**



Ab November bekommen Beschäftigte der Eisen- und Stahlindustrie im Saarland mehr Geld. **red**

# Verhandlungen auch in der Metallindustrie

**MEHR GEHALT** IG Metall fordert acht Prozent

Mit der Forderung nach acht Prozent mehr Gehalt für zwölf Monate wird die IG Metall im September in die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektrobranche gehen. Wie die Gewerkschaft mitteilt, haben sich die Mitglieder der Tarifkommissionen für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen, dem Saarland, Thüringen und Rheinland-Pfalz dafür einstimmig ausgesprochen. Grundlage hierfür seien Diskussionen, Befragungen und Versammlungen in den Betrieben und Konferenzen der IG

Metall-Geschäftsstellen vor Ort gewesen. Die Verhandlungen betreffen in den vier Bundesländern insgesamt 400.000 Beschäftigte. Die Entgelttarifverträge laufen zum 30. September aus, die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2022. Im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen stehen voraussichtlich zu Beginn 2023 die nächsten Tarifverhandlungen an. Insgesamt geht es dann um Gehaltsverhandlungen für 2,8 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. **red**

# Timo Ahr nun an der Spitze des DGB-Saar

**NEUER BEZIRKSVORSITZENDER**

Timo Ahr (Foto: DGB) ist neuer stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes Rheinland-Pfalz/Saarland. Wie der DGB mitteilt, wurde Ahr vom Bezirksvorstand einstimmig zum Stellvertreter der Vorsitzenden Susanne Wingertszahn gewählt. Damit ist der 28-Jährige nun oberster Gewerkschaftsvertreter im Saarland. Er folgt damit auf Bettina Altesleben, die seit April dieses Jahres Staatssekretärin im saarländischen

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit ist.



Timo Ahr ist in Wadgasen aufgewachsen und in Saarlouis zur Schule gegangen. Er ist seit April 2022 Mitglied des Landtags des Saarlandes und

stellvertretender Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion. Der 28-Jährige ist seit vielen Jahren bei der IG Metall aktiv, zuletzt als Leiter der Transformationswerkstatt Saar. Von 2011 bis 2014 absolvierte er eine Ausbildung zum Industriekaufmann bei der Saarstahl AG. Anschließend schloss Ahr eine Fortbildung zum Betriebswirt Personal- und Sozialwesen und arbeitete als Referent für Aus- und Weiterbildung im SHS-Konzern (Saarstahl und Dillinger). Parallel absolvierte Ahr ein Abendstudium im Bereich Betriebswirtschaftslehre, das er im Jahr 2021 abschloss. **red**

# Entgelterhöhung bis zu 27 Prozent

**SCHRÖDER FLEISCHWAREN**

Für die rund 250 Beschäftigten bei Schröder Fleischwaren in Saarbrücken ist am 1. Juli die nächste Entgelterhöhung in Kraft getreten: zwischen 11,83 bis 27 Prozent in der Produktion und 22,51 bis 25,58 Prozent im Verkauf. Das teilt die Gewerkschaft NGG mit. Schröder sei einzige Unternehmen der Fleischindustrie im Saarland, das einen Betriebsrat und einen Tarifvertrag hat, sagte Mark Baumeister, der Geschäftsführer der NGG-Region Saar. Und: „Wir fordern die Firmen Schwamm und Kunzler auf, es Schröder gleich zu tun. Ein Tarifvertrag für die gesamte saarländische Fleischwarenindustrie wäre unser Ziel.“ **red**

## Beim Auslandsjob genug Vorbereitung einplanen

### NACH DEM ABI

Nicht jede und jeder möchte nach dem Abi direkt ins Studium oder eine Ausbildung starten. Eine Alternative: Für ein paar Monate im Ausland jobben. Das klappt aber nur mit guter Vorbereitung. Gerade für Jobs außerhalb Europas kann etwa die Erteilung eines Visums länger dauern, sagt Claudia Süß, Beraterin der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV). In einem Beitrag auf [abi.de](http://abi.de) rät Süß daher, früh mit der Stellensuche und Bewerbung zu beginnen. Dann bleibt genügend Zeit, sich vor dem Start in den Job um Themen wie Sozialversicherung oder die Finanzierung des Aufenthalts zu kümmern. Stellen lassen sich laut Süß zum Beispiel über die Bundesagentur für Arbeit, über die nationalen Arbeitsverwaltungen vor Ort oder über das EURES-Netzwerks finden. Es bieten sich etwa Saisonjobs in der Gastronomie oder Hotellerie an. Vielleicht findet sich auch eine Stelle, bei der man bereits Erfahrung im künftigen Wunschberuf sammeln kann. **tmn**

## Blickkontakt ist wichtig

### VIDEO-BEWERBUNG

Den Blickkontakt zu halten, ist beim Video-Bewerbungsgespräch gar nicht so einfach: Denn schaut man sein Gegenüber auf dem Bildschirm an, geht der Blick nicht mehr in die Kamera und damit zum Gesprächspartner, erklärt Andrea Ballschuh. Sie ist TV-Moderatorin und Expertin für Kamera- und Präsenztraining. Gerade wenn man selbst spricht, sollte man sich daher zwingen, direkt in die Kamera zu schauen. Damit man es nicht vergisst, könne man sich einen Aufkleber neben die Linse oder ein Foto dahinter kleben.

Auch die eigene Position ist relevant: Das Videogespräch sollten Bewerberinnen und Bewerber nicht mit Tablet oder Smartphone in der Hand oder auf dem Tisch führen. Stattdessen rät Ballschuh, die Computerkamera auf Augenhöhe auszurichten oder das Smartphone in einem Stativ aufzustellen. Am besten denkt man gar nicht darüber nach, was man mit den Händen macht, sagt die Expertin. „Die Hände unterstützen die Worte automatisch.“ **tmn**



Einige Azubis haben einen weiten Weg zu ihrer Berufsschule.

## Berufsschule: Wer zahlt die Fahrtkosten?

### DUALE AUSBILDUNG Details sind entscheidend

Nicht alle Azubis können die Berufsschule gleich um die Ecke besuchen. Gerade in seltenen Ausbildungsberufen kann es vorkommen, dass der Schulunterricht blockweise organisiert ist und Auszubildende den Unterricht in einem auswärtigen Bildungszentrum besuchen. Dann entstehen Fahrt und Unterbringungskosten. Doch wer kommt dafür auf?

Eine allgemeingültige Regel gibt nicht. „Das ist eine Detailgeschichte“, sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Faktoren wie der Ausbildungsvertrag, Tarifverträge und der Ort der Berufsschule können eine Rolle spielen. Wichtig sei auch, wer ver-

anlasst hat, dass der Azubi eine auswärtige Berufsschule besucht. Gebe es keine näher gelegene Option, komme in aller Regel der Arbeitgeber für die Kosten auf. „Nach der Rechtsprechung muss der Ausbilder dann die notwendigen Aufwendungen etwa für Unterbringung und Verpflegung erstatten“, sagt Meyer. Anders sieht es aus, wenn Auszubildende selbst entscheiden, dass sie eine andere, weiter entfernte Berufsschule besuchen möchten, obwohl es eine nahe gelegene Einrichtung gibt. In diesem Fall müsse der Arbeitgeber nicht für Unterbringung oder Fahrtkosten aufkommen. **tmn**

## Bafög-Helfer im Netz fallen beim Test durch

### ANTRAG Private Anbieter besser meiden

Wer Bafög beantragen will, muss viele Nachweise einreichen und Infos angeben. Im Netz gibt es private Anbieter, die beim Ausfüllen des Antrags helfen sollen. Stiftung Warentest hat sich drei Anbieter angesehen. Keinen davon empfehlen die Warentester – zwei Anbieter erhielten die Note ausreichend, einer befriedigend.

So fehlten etwa relevante Angaben zur Antragstellung. Einige Angaben auf den Seiten seien zu-

dem unklar. Unvollständige Angaben könnten die Antragstellung jedoch sogar verzögern. Unterstützung gibt es hingegen kostenlos vom Staat – auf der Internetseite [bafog-digital.de](http://bafog-digital.de). Dort können Antragsteller alle Unterlagen hochladen und relevante Fragen online beantworten. Bei weiteren Fragen hilft die kostenfreie Hotline (0800 2236341). **tmn**

[bafog-digital.de](http://bafog-digital.de)



# TERMINE IM ÜBERBLICK

## Für gesellschaftspolitisch Interessierte

### AK-Präsenz beim Familienfest der Saarstahl AG

Samstag, 3. September, 9-17 Uhr  
E-Werk, Saarbrücken Burbach

### AK-Präsenz beim Lernfest

Sonntag, 4. September, ab 12 Uhr  
Deutsch-Französischer Garten, Saarbrücken

### Vortrag „Urbane Künste Ruhr im Strukturwandel: Erinnerung an Industrialisierung und Deindustrialisierung“

Veranstaltung der Stiftung Demokratie Saarland in Kooperation mit der Universität des Saarlandes und der Arbeitskammer  
Donnerstag, 15. September, ab 18 Uhr  
Livestream (Youtube) und Stiftung Demokratie Saarland, Saarbrücken  
Infos und Anmeldung: [www.stiftung-demokratie-saarland.de](http://www.stiftung-demokratie-saarland.de)

### „Gut vorbereitet gründen“

AK-Kooperationsveranstaltung für gründungsinteressierte Frauen  
Donnerstag, 29. September, 10-12 Uhr  
Interkulturelles Kompetenzzentrum der AK, Völklingen  
Anmeldung: E-Mail an [interkulturell@arbeitskammer.de](mailto:interkulturell@arbeitskammer.de), Tel. 06898 22779

### Arbeitsschutzkonferenz „Belastungen der Psyche und des Muskel-Skelett-Systems in einer sich ändernden Arbeitswelt“.

Veranstalterin ist die AK als Partnerin des Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz Saarland (BAGS)  
Mittwoch, 5. Oktober, 13.15-18 Uhr  
Livestream bei Facebook, Großer Saal der AK, Saarbrücken  
Infos und Anmeldung: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

### Frauen und Finanzen: Die Vorsorge in die eigene Hand nehmen!

AK-Infoveranstaltung mit darauffolgenden Workshops in Kooperation mit der Verbraucherzentrale und dem Frauenrat Saarland  
Vortrag: Mittwoch, 12. Oktober, 16 Uhr,  
Großer Saal der AK, Saarbrücken  
Workshops: Freitag, 11. November, und Freitag, 18. November  
Verbraucherzentrale des Saarlandes, Saarbrücken  
Infos und Anmeldung: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

### AK-Thema: Markt der Energiegenossenschaften

co:hub66, Saarbrücken  
Mittwoch, 12. Oktober, 17-19.30 Uhr  
Infos und Anmeldung: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

## Für Betriebs- und Personalräte

### Gute digitale Arbeit gestalten. IT-Systeme effektiv mitbestimmen

Dienstag, 27. September, bis Mittwoch, 28. September  
AK-Bildungszentrum, Kirkel  
Anmeldung: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de)

### Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) und Virtual Reality (VR) kombiniert mit realer Mitbestimmung

RZzKI-Tandemseminar von BEST, TBS und DFKI  
Mittwoch, 28. September  
AK-Bildungszentrum, Kirkel  
Anmeldung: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de)

## Für Frauen, die gründen wollen

### INFOVERANSTALTUNG

„Gut vorbereitet gründen“ heißt eine Kooperationsveranstaltung, zu der die Netzwerktelle „Frauen im Beruf“ (FiB), die AK, BARIŞ – Leben und Lernen e.V., das Projekt MIGRIS bei der FITT gGmbH und die regionalen Beratungsstelle Frau & Beruf im Regionalverband Saarbrücken für Donnerstag, 29. September, von 10 bis 12 Uhr ins Interkulturelle Kompetenzzentrum der AK in Völklingen einladen. Frauen aus aller Welt sind willkommen. Sie erhalten hilfreiche Tipps zur Existenzgründung und können sich mit anderen gründungsinteressierten Frauen austauschen. Die Veranstaltung findet in einfacher deutscher Sprache statt. >> Die Teilnehmerinnenzahl ist begrenzt. Anmeldung: E-Mail [interkulturell@arbeitskammer.de](mailto:interkulturell@arbeitskammer.de), Tel. 06898 22779. Weitere Informationen: Mechthild Kartes (FiB), E-Mail: [mechthild.kartes@arbeitskammer.de](mailto:mechthild.kartes@arbeitskammer.de), Tel. 0681 4005-320. **red**



## Ausstellung und Podiumsdiskussion

### ENERGIEGENOSSENSCHAFTEN

Die AK lädt gemeinsam mit der Rosa Luxemburg Stiftung Saar, s:coop und BUND für Montag, 12. September, 17 bis 19.30 Uhr zur Veranstaltung „Markt der Energiegenossenschaften. Ausstellung und Podiumsdiskussion“ im co:hub 66 in Saarbrücken ein. Bürgerenergiegenossenschaften (BEG) geben Bürgern und Verbraucherinnen die Möglichkeit, durch gemeinschaftliche Initiative aktiv die Energiewende mitzugestalten. Beim Markt der Energiegenossenschaften können sich Interessierte über Projekte der einzelnen BEGs informieren. Bei der anschließenden Podiumsdiskussion wird diskutiert, wie BEGs und eine Energiewende „von unten“ weiter vorangebracht werden können. >> Infos und Anmeldung: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de) **red**

# 10,45 €

je Stunde

beträgt seit 1. Juli dieses Jahres der Mindestlohn. Diesen Schritt hatte die Mindestlohnkommission bereits vor zwei Jahren festgelegt. Bereits drei Monate später, also zum 1. Oktober dieses Jahres, erfolgt die nächste Erhöhung auf dann zwölf Euro je Stunde. Dies hat der Gesetzgeber kürzlich in einer einmaligen Entscheidung beschlossen. Wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) weiter mitteilt, habe, wer zum Mindestlohn arbeitet, seit Juli rund 6,5 Prozent mehr im Geldbeutel.

red

# 45 %

der westdeutschen

und 34 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten arbeiteten 2021 in tarifgebundenen Unternehmen. Das teilt die Hans Böckler Stiftung im Böckler-Impuls 10/2022 mit. Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festgestellt habe, sei nach einem jahrelang negativen Trend der Anteil der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag stabil geblieben. Genauer: Gegenüber 2020 sei der Anteil im Westen gleich geblieben und im Osten um zwei Prozentpunkte gestiegen.

red

# 74 %

der Beschäftigten

in tarifgebundenen Unternehmen der Privatwirtschaft erhalten Urlaubsgeld. In Unternehmen ohne Tarifvertrag sind es nur 36 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Online-Befragung des WSI-Internetportals Lohnspiegel.de, teilt die Hans Böckler Stiftung im Böckler-Impuls 11/2022 mit.

red

## Geflüchtete geben Impulse

Von den Betrieben, die seit 2015 Flüchtlinge eingestellt haben, berichten von einer Verbesserung bei der ...

Kreativität der Beschäftigten	61%
Produktivität	57%
Beschäftigungsdauer	56%

Quelle: DIW, Mai 2022/HBS/Böckler-Impuls 10/2022

Grafik: Arbeitskammer

## Anstellung Geflüchteter bringt viele Vorteile

**STUDIE** Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver

Laut einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung macht die Anstellung Geflüchteter Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver. Entsprechend äußerten sich vier Fünftel von 100 befragten Unternehmen, die seit 2015 insgesamt mehr als 4.000 Geflüchtete eingestellt haben.

Um Probleme wie mangelnde Sprachkenntnisse oder nicht anerkannte Qualifikationen zu lösen, haben die Unternehmen vielfältige staatliche und private Unterstützungsangebote in Anspruch genommen, 75 Prozent selbst Sprachkurse angeboten. „Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit über die positiv bewerteten Unterstützungsangebote und eine Weiterentwicklung der angebotenen Sprach-

kurse können dazu beitragen, dass wieder mehr Unternehmen Geflüchtete in ihren Betrieben einstellen“, ist Studienautor Alexander Kritikos überzeugt. Denn die Anstellung Geflüchteter stagniert seit Beginn der Pandemie. Entsprechende Öffentlichkeitsarbeit sei aber auch in den kommenden Jahren entscheidend, wenn ukrainische Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. „Aus den Erfahrungen mit den Geflüchteten, die im Jahr 2015 ins Land kamen, lässt sich für die künftige Integration der ukrainischen Geflüchteten lernen.“

>> Mehr Infos: [www.diw.de/de/diw\\_01.c.841523.de/beschaeftigung\\_von\\_gefluechteten\\_macht\\_unternehmen\\_produkiver\\_und\\_attraktiver.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.841523.de/beschaeftigung_von_gefluechteten_macht_unternehmen_produkiver_und_attraktiver.html)

red

# Rund 5,1

Millionen Menschen in Deutschland

waren 2021 im öffentlichen Dienst beschäftigt (Stichtag 30. Juni 2021). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Tages des öffentlichen Dienstes am 23. Juni nach vorläufigen Ergebnissen mitteilte, waren das 125.600 Beschäftigte oder 2,5 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Dies war der höchste Anstieg gegenüber einem Vorjahr seit der deutschen Vereinigung. Damit arbeiteten 2021 rund elf Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland im Staatsdienst. Hohe Zuwächse waren im Gesundheitswesen, bei den Schulen und Hochschulen, und wie schon im Vorjahr bei der Polizei und in Kitas zu verzeichnen.



# Langsam anfangen

**RADFAHREN** Mit niedrigen Gängen starten

Wer für den Arbeitsweg aufs Fahrrad umsteigt, sollte anfangs niedrige Gänge einlegen. Denn in höheren Gängen werden die Beine stark gefordert, sagt Ingo Froböse, Professor für Prävention und Rehabilitation im Sport an der Deutschen Sporthochschule Köln. Das übt Druck auf die Gelenke aus, die

sich erst an die neue Belastung gewöhnen müssen. „Wenn man nicht außer Atem gerät, macht man es richtig“, sagt Froböse. Optimal ist laut Froböse eine Tretfrequenz von 60 bis 80 Umdrehungen pro Minute. Um ein Gefühl dafür zu bekommen, hilft nur eines: mitzählen. **tmn**



Wer mit dem Rad zur Arbeit fährt, sollte anfangs langsamer treten.

# Veränderungen an der Haut dringend abklären lassen

**HAUTARZTVERFAHREN**

Bemerken Berufstätige Hautveränderungen an den Händen, sollten sie einen Hautarzt aufsuchen. Darauf weist die Deutsche Haut- und Allergiehilfe (DHA) hin. Hintergrund kann ein berufsbedingtes Handekzem sein. Dann lohnt sich laut DHA ein Hautarztverfahren. Stellt ein Dermatologe fest, ob es sich um eine Berufskrankheit handeln könnte, kann er bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse das Verfahren beantragen. Ziel sei es hierbei, die Hautprobleme möglichst frühzeitig zu behandeln, sodass Betroffene im besten Fall ihre Tätigkeit fortsetzen können. Es gehört zum Verfahren, dass Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Betroffene können laut der Deutschen Haut- und Allergiehilfe außerdem individuelle Beratung und Hautschutzseminare erhalten. **tmn**

Anzeige

## weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS  
PORTAL SAARLAND**



Das Weiterbildungportal Saarland ist ein Kooperationsprojekt des saarländischen Ministeriums 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.

### Für Privatpersonen

Privatpersonen gibt das Weiterbildungportal 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.





Zeichnung: Kurt Heimann

# Krampfadern sind deutlich mehr als ein kosmetisches Problem

**STEHBERUFE** Bei Beschwerden in den Beinen frühzeitig zum Arzt gehen

Ob im Friseursalon, in der Backstube oder an der Kaufhaus-Kasse: Wer seinen Job hauptsächlich im Stehen ausübt, kann langfristig unter mehr leiden als „nur“ unter Rückenschmerzen und müden Beinen.

Von Katja Sponholz

Sitzen ist das neue Rauchen, heißt es heute. Doch es gibt noch etwas anderes, was uns im Job zusetzen kann: stundenlang zu stehen. Denn das ist Schwerstarbeit für den Körper. „Aus medizinischer Sicht ist bei beidem vor allem die fehlende Bewegung der Knackpunkt“, sagt Dr. Dr. med. Jonas Roller, Facharzt für Viszeralchirurgie und Facharzt für Gefäßchirurgie. Als Oberarzt am Universitätsklinikum des Saarlandes (UKS) in Homburg hat er regelmäßig mit Patienten zu tun, die die gesundheitlichen Folgen eines Stehberufes zu spüren be-

kommen. Denn Stehen belastet nicht nur den Halte- und Bewegungsapparat und das Kreislaufsystem, sondern kann vor allem Auswirkungen auf unsere Venengesundheit haben. Im schlimmsten Fall entwickelt sich eine Varikose, ein Krampfaderleiden.

Das Stehen allein ist allerdings dafür selten verantwortlich. „Risikofaktoren sind vor allem eine gewisse genetische Veranlagung, das Lebensalter und bei Frauen mehrere Schwangerschaften“, so Roller. Und natürlich die Bewegungsarmut. Denn ohne Bewegung verschlechtert sich der venöse Blutrückstrom von den Beinen zum Herzen. Die Muskelvenen erhalten keinen Impuls zum Pumpen, der Rücktransport des verbrauchten Blutes kommt ins Stocken. Dadurch kann sich Gewebeflüssigkeit in den Beinen stauen – sie schwellen an und tun weh. Vor allem bei schwachem Bindegewebe führt

der erhöhte und kontinuierliche Blutdruck in den Venen dazu, dass diese überdehnen und sich die Venenklappen nicht mehr vollständig schließen. Langfristig können sich Aussackungen, Schlängelungen und am Ende sogar Krampfadern bilden: Also erweiterte, korkenzieherartige oberflächliche Venen am Bein, die fingerdick sein können. „Die Patienten, die zu einem frühen Zeitpunkt kommen, berichten, dass sie nach einem Tag Stehen ein Druckgefühl im Bein haben oder dass die Bündchen an den Socken einschnüren“, schildert Roller. Dies zeige, dass sich Wasser im Bereich des Beines einlagert. „Das sind die ersten Faktoren und auch der richtige Impuls, eine Diagnostik zu veranlassen“, so der Experte. Denn auch, wenn sich so mancher vor allem aus kosmetischen Gründen an sogenannten Besenreisern oder Krampfadern stört, sollte man



solche Anzeichen ernst nehmen: „Langfristig können sie das Risiko für oberflächliche Venenthrombosen und tiefe Beinvenenthrombosen erhöhen“, warnt Roller. Auch Schwellungen im Knöchelbereich, ein Schweregefühl und bräunliche Hautveränderungen sind ein Alarmzeichen. „In den ganz schlimmen Stadien können sich dort offene Stellen und chronische Wunden bilden, die nur ganz schlecht abheilen.“

Spätestens, wenn man das Gefühl von schweren Beinen habe, bei Ödemen oder Krampfadern, die man selbst sehe und taste, solle man zum Arzt gehen und die Gründe für diese Symptome abklären lassen. Laut UKS-Experte lasse sich dies in nahezu allen Fällen mit einer Ultraschall-Untersuchung, bei der auch der Blutfluss dargestellt wird, durchführen. „In nur 20 Minuten können wir ein Krampfaderleiden direkt nachweisen oder auch ausschließen und andere Ursachen ermitteln, die die Schmerzen verursachen können.“ Je nach Stadium einer Varikose eröffnet sich dann eine ganze Reihe an therapeutischen Möglichkeiten. Dabei reicht die Spannweite von einer Kompressionstherapie in einfachen Fällen bis zu einer minimalinvasiven Therapie oder Operation.

In einer frühen Phase, wenn die Venenklappen noch in Ordnung sind und das Entfernen von Venen nicht erforderlich ist, können zunächst Kompressionsstrümpfe helfen: Sie werden individuell angepasst und können die Symptome deutlich lindern. Doch die Dunkelziffer bei diesem Krank-

heitsbild ist laut Roller sehr hoch: „Man sagt, dass in Deutschland jede fünfte Frau beziehungsweise jeder sechste Mann ein behandlungsbedürftiges Krampfaderleiden hat. Das ist sehr viel. Aber die Patienten sehen wir oft nicht, weil sie für sich akzeptiert haben, dass sie der kosmetische Aspekt nicht stört und sie deshalb nicht zum Arzt gehen.“

Wer zu lange wartet, läuft jedoch Gefahr, dass sich die gesundheitlichen Folgen verschlechtern. Dann ist im schlimmsten Fall eine Operation erforderlich, bei der die Abschnitte des oberflächlichen Venensystems entfernt oder verodet werden müssen. „Es würde uns so viel einfacher machen, wenn wir die Erkrankung zu einem frühen Zeitpunkt sehen würden“, sagt der Experte. Auch das Risiko für Spätfolgen könne man dadurch minimieren. Doch offenbar seien viele Patienten zu schlecht aufgeklärt oder hätten eine gewisse Scheu, mit diesen Symptomen zum Arzt zu gehen.

Was aber lässt sich tun, damit sich ein Krampfaderleiden erst gar nicht entwickelt? „Neben den Faktoren, die wir nicht beeinflussen können, ist Bewegung das A und O“, so Roller. Öfter mal die Position bei der Arbeit wechseln, kann da schon helfen. Und wer die Möglichkeit hat, sollte einfach auch mal die Beine hochlegen. Gerade im Homeoffice gebe es dazu ja vielleicht auch mehr Chancen als im Büro.

*Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

## So stehen Sie den Tag gut durch

### ABWECHSLUNG UND HILFSMITTEL

**1** „In erster Linie sollte immer eine Abwechslung zwischen stehender und sitzender Arbeit angestrebt werden“, rät Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der AK. Außerdem sollte eine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz vorgenommen werden. Organisatorisch könne auch durch Jobrotation eine Abhilfe erfolgen. Darüber hinaus würden sich Anti-Ermüdungsmatten bei Steharbeitsplätzen empfehlen, um der Ermüdung von Gelenken vorzubeugen und die Bein- und Rückenmuskulatur zu entlasten. Auch Gefäßchirurg Dr. Dr. Jonas Roller rät zu weichen Einlagen für die Schuhe oder Gummimatten, auf denen man steht. „Schon allein dadurch, dass die Stabilität des harten Untergrundes fehlt, werden gewisse Muskelgruppen aktiviert.“

## Das Wichtigste: In Bewegung bleiben

### GYMNASTIK FÜR ZWISCHENDURCH

**2** Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV rät, immer in Bewegung zu bleiben – etwa durch kleine Übungen am Arbeitsplatz zwischendurch. Auch die „Fußwippe“ tut den Füßen gut und fördert die Durchblutung in den Beinen: Dazu das Körpergewicht durch Abrollen des Fußes abwechselnd auf Ferse und Zehenspitze verlagern. Und das kräftigt die Wadenmuskulatur und regt die Venenpumpe an: Hoch auf die Zehenspitzen stellen, die Position fünf bis zehn Sekunden halten, anschließend langsam wieder runterkommen. 15 Mal wiederholen.

### ANSPRECHPARTNER

**Arbeitskammer:** Fragen rund um die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats Betrieblicher Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz der Arbeitskammer. Kontakt: E-Mail: [gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de](mailto:gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de), Tel.: 0681 4005-328, -325

**BEST e.V.:** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von BEST bieten Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen betriebliche Analysen und Beratungen zur Belastungssituationen, Arbeitszeit und betrieblichem Gesundheitsmanagement an. Kontakt: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de), Tel.: 0681 4005-249



Foto: Adobe Stock / yavdat

Wer in seinem Beruf viel stehen muss, sollte zwischendurch mit kleinen Übungen die Venenpumpe anregen.



Das Schönste an ihrem Beruf ist für Bettina Kummrow, dass er so kreativ ist. Allerdings wünscht sich die Damengewandmeisterin für den beruflichen Alltag weniger Zeitdruck und mehr Muße für einzelne Kostüme.



# Zwei rechte Hände und viel Vorstellungskraft

**PORTRÄT** Bettina Kummrow ist Damengewandmeisterin

Von Katja Sponholz (Text und Foto)

Ihr erstes wichtiges Kleidungsstück hat Bettina Kummrow schon als Jugendliche hergestellt: Damals nähte sie ihre Konfirmationssachen selbst. Heute, gut 40 Jahre später, fertigt sie die Kleidung für die Hochzeit des Figaro oder auch die Tänzerin Carmen an. Denn Bettina Kummrow ist Damengewandmeisterin am Staatstheater in Saarbrücken. Das heißt: Sie ist für die praktische Umsetzung der Entwürfe der Kostümbildner zuständig. Was es für einen solchen Beruf braucht? „Zwei rechte Hände, sprich handwerkliches Geschick!“, meint die 55-Jährige, „aber auch logisches Denken und räumliches Vorstellungsvermögen.“ Denn als Gewandmeisterin muss man sich die Kostüme nicht selbst ausdenken, sondern das Realität werden lassen, was die Kostümbildner sich vorstellen. „Deshalb muss man auch gut im Team arbeiten und sich in die Ideen reinfühlen können“, sagt Kummrow. Denn nicht immer gibt es komplette Figurinen – also gezeichnete oder modellierte Kostümentwürfe – sondern manchmal auch nur „ein Sammelsurium“ aus Fotos. „Da heißt es dann: ‚Der Kragen soll wie da sein und das Hosenbein wie hier – und ich muss mir das irgendwie dann als Ganzes vorstellen können“, schildert sie.

Grundlage für ihre Tätigkeit am Staatstheater ist jedoch auch die entsprechende handwerkliche Ausbildung: So lernte Bettina Kummrow zunächst Damenschneiderin am Staatstheater in Kassel, arbeitete dann drei Jahre am Stadttheater in Hildesheim und danach zwei Jahre an der Oper in Hannover. „Irgendwann hatte ich das Gefühl, dass ich da nichts mehr dazulernen kann“, sagt sie. So absolvierte sie noch zwei Jahre an der Gewandmeisterschule in Hamburg. Nach einem Jahr in Münster bewarb sie sich schließlich erfolgreich für das Staatstheater in Saarbrücken und durfte schon beim Vorstellungstermin die Werkstätten und den Fundus anschauen. „Da habe ich schon einen Unterschied zwischen Stadt- und Staatstheater gemerkt“, blickt sie zurück. „Hier gibt es nicht nur ein ganz anderes Budget, sondern auch ganz andere Möglichkeiten, die sich an der Qualität bemerkbar machen.“ Deshalb freute sie sich auch, dass sie den Job bekam – auch wenn er so weit von ihrem Heimatort Lübeck entfernt war. „Ich dachte mir, ich bleibe mal so für fünf Jahre“, erzählt Kummrow lächelnd. „Daraus sind mittlerweile schon 21 geworden!“

Doch so gerade und zielstrebig wie seit ihrer Ausbildung zur Schneiderin war ihr Berufsweg am Anfang gar nicht. Denn eigentlich hatte sie zunächst Romanistik, Geschichte und Kunstwissenschaft in Kassel studiert. Irgendwann merkte sie jedoch, dass sie gar keine Lust mehr auf Schule und Uni hatte. Deshalb überlegte sie, tatsächlich das zum Beruf zu machen, an dem sie wirklich

Freude hatte: Denn angeregt von ihrer Oma, die selbst Schneiderin war, hatte sie nicht nur als Schülerin, sondern auch später schon als Studentin immer nebenbei geschneidert – für sich selbst und für Freunde. Auch als Köchin hatte sie während des Studiums gejobbt. „Ich habe gemerkt, es ist einfach meins, mit den Händen zu arbeiten!“ Hinzu kam, dass sie bei einem Praktikum von der besonderen Stimmung am Theater infiziert wurde. Schon am ersten Tag musste sie vor der Premiere eines historischen Stückes zig Knöpfe in höchster Eile annähen. „Diese Atmosphäre, dass man sagt, wir schaffen das zusammen – das fand ich einfach toll!“

Heute allerdings wäre sie froh, wenn es auch mal etwas geruhsamer zugehen würde. Denn da hat sie Verantwortung und muss einen genauen Überblick haben, wie die Kostüme bis zur Premiere überhaupt zu schaffen sind. „Dafür braucht es eine richtige Zeitkalkulation, dass ich weiß, wie viele Werkstattstunden mir zur Verfügung stehen“, schildert sie. Wenn dann noch krankheitsbedingt Personal ausfällt, bleibt die Freude am Job manchmal auf der Strecke. Deshalb muss sie auch nicht lange überlegen, wenn sie gefragt wird, was sie sich für ihre Tätigkeit in der Zukunft wünscht: „Weniger Zeitdruck und mehr Muße für einzelne Kostüme!“

Genauso schnell fällt auch ihre Antwort auf die Frage, was denn das Schönste an ihrem Beruf sei: „Dass er so kreativ ist! Bis auf ein paar schlichte Röcke und Hosen hatte ich noch kein Kostüm, dass ich doppelt machen musste.“

Diese Atmosphäre, dass man sagt, wir schaffen das zusammen – das fand ich einfach toll.



## HINTERGRUND

- ▶ Eine Ausbildung zum Gewandmeister/ zur Gewandmeisterin kann man derzeit nur an drei Fach- bzw. Hochschulen absolvieren (Hamburg, Dresden, Leipzig).
- ▶ Laut Deutschem Bühnenverein wird für die Zulassung eine abgeschlossene Ausbildung zum Schneider vorausgesetzt, eine zweijährige Berufserfahrung und ein mittlerer Bildungsabschluss. Weitere Infos zu den Voraussetzungen: [www.buehnenverein.de](http://www.buehnenverein.de)
- ▶ Laut Internet-Portal gehalt.de liegt das monatliche Einstiegsgehalt durchschnittlich bei 2.338 Euro brutto. **ks**

# „Die Belegschaft ist kampfbereit“

**INTERVIEW** Für **Lars Desgranges** und **Ralf Cavelius** hat der Standort Saarlouis perfekte Bedingungen, um im industriellen Maßstab E-Autos zu produzieren

Einige Wochen nach der Ankündigung, dass Ford künftig keine E-Autos in Saarlouis bauen wird, ist noch offen, wie es weitergeht. Die Beschäftigten bangen weiterhin um ihre Zukunft. Alexander Stallmann und Simone Hien haben mit Lars Desgranges und Ralf Cavelius, dem 1. und 2. Bevollmächtigten der IG Metall Völklingen, darüber gesprochen, wie die IG Metall für den Standort kämpfen will und wie sie Rowleys „Task-Force-Ankündigung“ sowie den Zukunftspakt der Landesregierung beurteilen.

**Die Beschäftigten von Ford und im Supplier-Park sind wütend und zutiefst enttäuscht. Sie bangen nun mehr denn je um ihre Arbeitsplätze, ihre Zukunft ist weiterhin ungewiss. Wie machen Sie den Menschen jetzt Hoffnung auf Perspektiven?**

**Lars Desgranges:** Wir lassen weder Ford noch die Politik aus der Pflicht. Der Standort Saarlouis bietet perfekte Bedingungen, um im industriellen Maßstab Elektroautos zu fertigen. Das geht mit Ford, das geht auch ohne Ford. Klar sein muss, dass auf dem Röderberg kein zweites Weltkulturerbe im Saarland entsteht. Der Wandel zur E-Mobilität ist politisch gewollt und ökologisch notwendig, allerdings darf sich die Politik in der Saarlouis-Frage ebenso wenig aus der Verantwortung stellen wie das Ford-Management.

**Stuart Rowley, der Ford-Chef Europa, hat mitgeteilt, eine**

**Taskforce aufbauen zu wollen, um gemeinsam mit der Landesregierung über Optionen für den Standort Saarlouis nach 2025 zu suchen. Mögliche Szenarien für den Erhalt seien eine langfristige Geschäftstätigkeit von Ford in Saarlouis durch eine Produktion von Teilen für andere Ford-Unternehmen, die Beschäftigung der Mitarbeiter durch andere Unternehmen – allerdings ohne Ford – und Geschäftstätigkeiten in Partnerschaft mit der Landesregierung. Wie beurteilen Sie diese Ankündigung? Sind diese Szenarien realistisch?**

**Lars Desgranges:** Das wird Stuart Rowley erst beweisen müssen. Zum heutigen Zeitpunkt ist uns kein Konzept bekannt, das nachhaltig Arbeitsplätze nach 2025 sichert. Für uns klingt das sehr nach der nächsten Beruhigungspille für die Belegschaft und die Region. Belastbare Fakten müssen endlich auf den

Tisch, wir haben bereits mehr als drei Jahre an Zeit verloren. Wir fragen uns: Warum hat man diese Task Force nicht bereits 2018 gebildet?

**Viele Beschäftigte im Zulieferer-Park haben sich schon nach neuen Stellen umgesehen. Wie stellt sich die Situation bei Ford dar?**

**Lars Desgranges:** Das ist nicht eindimensional zu beantworten. Natürlich wollen einige Kollegen so schnell wie möglich weg, – allerdings im Idealfall mit einer Abfindung. Andere wollen bleiben und kämpfen bis zur letzten Stunde. Da Ford nicht weiß oder nicht sagt, was in Zukunft auf dem Röderberg passieren soll, wissen wir auch nicht, welches Personal benötigt wird. Folglich ist momentan die Tür, über eine Abfindung auszuscheiden, zu.

**Ralf Cavelius:** Das ist auch wichtig für den Supplier-Park. Könnte Ford nun über Abfindungen ungehemmt Personal abbauen, würden auch im Zulieferer-Park Stellen gestrichen. Allerdings deutlich weniger und im ungünstigsten Fall ohne Abfindung, sondern über eine betriebsbedingte Kündigung. Jetzt geht es erstmal darum, die Mannschaft zusammenzuhalten, damit wir weiter in der Lage sind, ein funktionierendes Automobilwerk zu bleiben. Die Fachkräfte sind einer unserer größten Standortvorteile überhaupt und mitentscheidend bei der Zukunftsfrage.

**Welche Chancen haben die Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren werden? Um ihre Chancen zu verbessern, braucht es ja auch Möglichkeiten zur Weiterbildung. Wie beurteilen Sie diesbezüglich die Situation im Saarland?**

**Lars Desgranges:** Wir haben hierzu bereits Gespräche mit unserem Arbeitsministerium geführt. Richtig ist, wir brauchen eine Weiterbildungsstrategie für die jetzigen Herausforderungen.



Holger Michel, stellvertretender BR-Vorsitzender von Ford Saarlouis (v.l.), Benjamin Gruschka, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Ford, Markus Thal, BR-Vorsitzender Ford-Saarlouis, Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, und Ralf Cavelius, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, bei der Pressekonferenz am 22. Juni.





Nach der Entscheidung gegen Ford Saarlouis gingen am 22. Juni im Anschluss an die Betriebsversammlung rund 3.000 Menschen auf die Straße, um ihrer Wut und Enttäuschung Luft zu machen.

Dazu gibt es bereits gute Überlegungen, beispielsweise könnte freiwerdendem Personal eine Umqualifizierung oder Weiterbildung angeboten werden. Wir haben einen massiven Bedarf an Fachkräften, dieses Potenzial gilt es zu nutzen. Wichtig ist vor allem, dass niemand durch den Rost fällt.

### Wie will die IG Metall jetzt für den Standort und für die Beschäftigten kämpfen? Wie steht es um die Kampfbereitschaft in der Belegschaft?

**Lars Desgranges:** Die Belegschaft ist empört über das Vorgehen des Managements und kampfbereit, die IG Metall wird die Belegschaft dabei unterstützen. Wir erörtern und diskutieren in unseren Reihen alle Optionen.

### Wie beurteilen Sie den Zukunftsplan der Landesregierung? Was muss sie aus Ihrer Sicht jetzt tun, um Arbeitsplätze zu sichern?

**Lars Desgranges:** Die Landesregierung hat den Standort stark unterstützt, um eine positive Entscheidung des Ford-Konzerns für Saarlouis zu erreichen. Dies ist missglückt, da Ford seine Entscheidung bereits im Vorfeld getroffen hatte und sich nie ernsthaft mit den Vorschlägen der Lan-

desregierung befasst hat. Nun gilt es, alle Kraft für die neue Situation aufzubringen, um möglichst viele gute tarifgebundene und mitbestimmte Arbeitsplätze zu erhalten. Ich erwarte von der Landesregierung auch, darauf hinzuwirken, dass sich hier auch die Bundesebene einschaltet. Dies gilt für den Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck und auch für Bundeskanzler Olaf Scholz. Olaf Scholz hat uns bereits im September des vergangenen Jahres seine Unterstützung zugesagt. Die benötigen wir jetzt mehr denn je.

### Im Supplier-Park arbeiten etwas mehr als 1.400 Menschen in insgesamt elf Betrieben. Die Firmen sind bis 2025 an Ford gebunden. Was bedeutet das konkret? Hat der Zuliefererpark überhaupt eine Chance erhalten zu bleiben, wenn Ford geht?

**Ralf Cavelius:** Das Schicksal dieser Arbeitsplätze ist sehr eng mit dem Schicksal des Ford-Standortes Saarlouis verbunden. In den meisten Fällen gibt es nur den einen Kunden: Ford. Alle Perspektiven, die wir für Ford Saarlouis einfordern, gelten ebenso für die Zuliefererbetriebe und im Besonderen für die Menschen, die dort heute arbeiten.

### Die Fachkräfte sind einer unserer größten Standortvorteile.

Ralf Cavelius  
2. Bevollmächtigter  
IG Metall Völklingen



## Jetzt gilt es, Perspektiven zu entwickeln

Valencia oder Saarlouis? Welches Werk wird künftig das neue E-Auto von Ford bauen? Monatlang blieben die Beschäftigten im Anschluss an einen Bieterwettstreit zwischen den beiden Werken im Ungewissen. Am 22. Juni hat der Ford-Konzern seine Entscheidung mitgeteilt – gegen den Standort Saarlouis.

Trauer, Wut und Enttäuschung bestimmten am Tag der Entscheidung gegen den Standort Saarlouis die Gefühlslage bei der Ford-Belegschaft, den Beschäftigten im Supplier-Park, und im ganzen Land. Man erwarte jetzt Antworten von Ford und „echte Alternativen“, die aufzeigen, wie es weitergehen kann, sagte Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, bei einer gemeinsamen Pressekonferenz der IG Metall Völklingen und des Betriebsrats (BR) von Ford Saarlouis, die im Anschluss an die Betriebsversammlung der Ford-Belegschaft am 22. Juni stattfand. Aufgabe der nächsten Wochen werde es sein, eine Perspektive nicht nur für die Ford-Beschäftigten, sondern auch für die Beschäftigten im Zulieferer-Park zu entwickeln. Die IG Metall werde zusammen mit BR und Belegschaft für den Standort kämpfen. Markus Thal, BR-Vorsitzender von Ford Saarlouis, warf dem Ford-Management „Totalversagen“ vor. Auch er betonte, jetzt gehe es darum, so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten. Im Werk Saarlouis und im Zulieferer-Park arbeiten über 6.000 Menschen.

Man werde „diese fruchtbare Entscheidung als Anlass nehmen, sich noch mehr anzustrengen, damit der Strukturwandel im Saarland gelingt“, sagte Ministerpräsidentin Anke Rehlinger in ihrer Regierungserklärung am 23. Juni und kündigte an, einen Zukunftspakt für den Standort auf den Weg zu bringen. Die Landesregierung erwarte, dass das Management jetzt eigene Ideen entwickle, wie eine größtmögliche Anzahl an Arbeitsplätzen über 2025 hinaus bestehen bleiben kann. Die Ideen, die sie bisher dazu kenne, seien „viel zu dürrig“. Auch werde man unter anderem eine zentrale Anlaufstelle bei der Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) einrichten, „die in der Lage sein wird, den Beschäftigten mit Informationen zu helfen“. Weiterhin kündigte sie an, mit Ford über Flächen, die sich jetzt noch im Eigentum von Ford befinden, verhandeln zu wollen, „um diese Flächen für uns nutzbar zu machen“. Zudem solle geprüft werden, welche weiteren Flächen im Umfeld des Betriebs erworben werden können, „um sie zu arrondieren und den Standort aufzuwerten.“ Auf dem Ford-Gelände müssten zeitnah zukunftsfeste Arbeitsplätze entstehen können, sagte Rehlinger. Um den Strukturwandel gestalten zu können, erwarte sie auch Hilfe aus Berlin und Brüssel. **sh**

# Stimmen aus der Belegschaft

## DAS SAGEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER BEI FORD

Ich bin Schwerbehindertenvertreter. Sehr viele Kollegen suchen uns derzeit auf. Die Tür fällt überhaupt nicht mehr zu. Alle wollen wissen, wie es jetzt weitergeht.



**Cono Dennis Milano**  
39 Jahre  
Karosseriebauer



Ich habe bei Ford eine gute Ausbildung genossen und dachte, dass ich hier bis zur Rente bleiben kann. Jetzt habe ich natürlich Zukunftsängste. Noch mehr Sorgen mache ich mir aber um viele meiner Kolleginnen, die alleinerziehend sind. Ich hoffe auf eine gute Alternative.



**Michelle Nicles**  
26 Jahre  
Fachkraft für Lagerlogistik



Als ich vor 14 Jahren bei Ford anfang, hat mein Bruder gesagt „Da gehst du in Rente.“ Daran habe ich bis zum 22. Juni auch geglaubt. Doch jetzt ist die Welt eine andere.



**Michael Batuew**  
31 Jahre  
Instandhalter und Mitglied  
des Betriebsrates



Uns wurde ein vertrauenswürdiges Bieterverfahren und eine Perspektive versprochen. Beides haben wir nicht bekommen. Ich kann die Marke nicht mehr vertreten.



**Nico Arweiler**  
22 Jahre  
Vorsitzender der Jugendvertretung



Ich bin schon seit 33 Jahren bei Ford. Mein Vater war schon hier. Als Schwerbehindertenvertreter treibt mich besonders die Frage um, was mit den schwerbehinderten Mitarbeitern passiert. Die Leute wollen Klarheit. Jeder hat Angst.



**Patric Kunze**  
56 Jahre  
Werkzeugmacher



**Leon Schmitt**  
22 Jahre  
Elektroniker für Betriebstechnik



Die Menschen brauchen jetzt Antworten für Ihre Zukunft. Ford darf sich hier nicht aus der Verantwortung stellen und muss liefern.



**Markus Thal**  
53 Jahre  
Betriebsratsvorsitzender  
Ford Saarlouis



# Transformationsnetzwerk Saarland gegründet

**TEILPROJEKT** AK beschäftigt sich mit „Qualifizierung“

Wirtschaftsminister Jürgen Barke hat Mitte Juli gemeinsam mit den Projektpartnern im ZeMa-Forschungszentrum in Saarbrücken das Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) vorgestellt. Ge-gründet wurde TraSaar von Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen, mit dem Ziel, das Saarland von einem überwiegenden Automobilzuliefererstandort hin zu einem hochqualifizierten und innovativen Technologielieferanten für nachhaltige Mobilität zu entwickeln, um so die regionale Wertschöpfung zu stärken und Beschäftigung langfristig zu sichern. Unter organisatorischer Federführung der Gesellschaft für Transformationsmanagement Saarland (GeTS) kooperieren die Transformationswerkstatt Saar, der IG Metall, die AK, das Zentrum für Mechatronik und Automatisie-

rungstechnik (ZeMA), das Wirtschaftsministerium, die autoren-gion e.V. und die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes (IHK), um gemeinsam eine zukunfts-fähige und allumfassende Transformationsstrategie für die Region zu entwickeln. Jeder Partner deckt eines von sechs Teilprojekten ab: Mitbestimmung und Beschäftigung; Qualifizierung; Automatisierung und Digitalisierung; Wasserstoff und Brennstoffzelle; Batterieherstellung und -recycling sowie Infrastruktur und Standortattraktivität.

Im Rahmen des Teilprojektes „Qualifizierung“ bei der Arbeitskammer untersuchen zwei wissenschaftliche Mitarbeiter, welche Auswirkungen der technologische Wandel im Rahmen der Transformation auf die Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen der Beschäftigten haben wird. Zunächst sollen Qualifikationsbedarfe untersucht und Transparenz über bestehende Angebotsstrukturen geschaffen werden. Anschließend sollen möglichst schnell und effizient zu den Bedürfnissen der Unternehmen passende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen identifiziert und bereitgestellt werden. **red**



Mit TraSaar soll die Autoindustrie an der Saar in der Transformation unterstützt werden.

Weitere Infos zum Teilprojekt „Qualifizierung“ unter [www.arbeitskammer.de/trasaar](http://www.arbeitskammer.de/trasaar)

## Land will Energie sparen

**KATALOG** Verschiedene Maßnahmen beschlossen

Das Saarland will zehn bis zwölf Prozent Energie einsparen, im besten Fall 15 Prozent. Das sagte Innenminister Reinhold Jost Mitte Juli bei der Vorstellung der Maßnahmen in Ministerien und Landesliegenschaften zur Energieeinsparung. Der Ministerrat hatte den Katalog zuvor beschlossen. „Wir reagieren damit auf die aus dem Ukraine-Krieg resultierende aktuelle Energiebeschaffungs-

Krise und zeigen Maßnahmen auf, die kurz-, mittel- und langfristig angesetzt werden können, um unsere Einsparpotenziale bestmöglich auszuschöpfen“, so Jost. So sollen unter anderem die Raumtemperatur in Büros gesenkt und die Kern-Heizzeiten gesenkt werden sowie mehr landeseigene Gebäude mit Photovoltaik-Anlagen ausgestattet werden. **red**

## 16 Prozent der Saarländer sind von Armut bedroht

**ARMUTSBERICHT**

Rund 160.000 Menschen, die im Saarland leben, waren 2020 von Armut bedroht. Das geht aus dem neuen Armuts- und Reichtumsbericht der Landesregierung hervor, der im Juli vorgestellt wurde. 160.000 Menschen entsprechen etwa 16,2 Prozent der Bevölkerung. Als armutsgefährdet gelten Menschen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von weniger als 60 Prozent des mittleren Wertes in der jeweiligen Region. Für das Saarland betrug dieser Wert 2020 für einen Einpersonenhaushalt 1.108 Euro. Im ersten Armuts- und Reichtumsbericht von 2015 lag die Quote noch bei 15,9 Prozent. Grundlage der vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes) und Faik Sozialforschung (Faso) erstellten Untersuchung sind hauptsächlich der Mikrozensus sowie die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe. Zeitlich umfasst der Bericht die Jahre 2015 bis 2020. Das Armutsrisiko für Minderjährige lag 2020 laut Bericht bei 20,8 Prozent und das von Senioren bei 20,3 Prozent. Überdurchschnittlich hoch war das Armutsrisiko von Menschen ohne deutschen Pass (42,3 Prozent), von Alleinerziehenden (47,9 Prozent im Jahr 2019) und Familien mit mehr als drei Kindern (40,3 Prozent im Jahr 2019). Generell bestätigt der Bericht: Je niedriger der Ausbildungsstand, desto höher ist die Armutsgefährdung. **red/epd**

## Handy-App erinnert an Nazi-Gräueltaten

**GESTAPO-LAGER**

Mithilfe einer im Juli vorgestellten Handy-App soll die Erinnerung an die Nazi-Verbrechen im Gestapo-Lager Goldenen Bremm in Saarbrücken wachgehalten werden. Die Anwendung „Orte der Erinnerung“ bietet verschiedene Touren. In Tour Nummer sechs informiert sie an elf Stationen auf dem heutigen Gedenkstättenengelände über die dort ehemals Inhaftierten, die Täter, die unmenschlichen Lebensbedingungen und den langen Kampf gegen das Vergessen. Neben Infotexten, historischen Fotos und Audio-Dateien bietet die kostenlose App auch ein Quiz. **epd**

<https://orte-der-erinnerung.entdeckerwelten.eu>



# Finger weg von Mundart und zu vielen Reimen

**SERIE AMATEUR-THEATER** Die Theaterwerke Bietzen bevorzugen Komödien

Mit tiefsinnigen und dennoch kurzweiligen Stücken locken die jungen Amateur-Schauspieler des Vereins Theaterwerke Bietzen viele Menschen zu ihren Aufführungen. In diesem Sommer steht eine neue Premiere an.

Von Benjamin Rannenberg

Die Theaterwerke Bietzen stellen sich im Internet unter <https://theaterwerke-bietzen.de> vor.

Die Schauspieler Wiebke Neu, Adrian Froschauer, Simon Schöpp und David Schöneberger (von links) bei einer Probe.

Der Altersschnitt der jungen Schauspieler liegt bei Ende 20, Anfang 30, sie haben erfrischende Ideen und spielen in einem großem Ensemble. Und was in diesen Zeiten nicht ganz unwichtig ist: Die Akteure der Theaterwerke Bietzen haben sich von den Corona-Wirren nicht unterkriegen lassen. Fast zwei Jahre wusste keiner, wie und vor allem wann wieder auf Normalbetrieb umgestellt werden kann. Umso größer ist die Vorfreude, dass diesen Sommer eine erneute Premiere, nämlich die leicht abgewandelte Verwechslungskomödie „Bunbury – Ernst sein ist alles“ ansteht.

Über einige Umwege hoben die untereinander befreundeten Theateraffinen letztlich 2015

den spendenfinanzierten Verein Theaterwerke Bietzen aus der Taufe – und wurden mit der Zeit in Sachen Lichttechnik, Bühnenbild und Requisiten eigenständiger. Insofern markierten das vorübergehende Andocken an die Katholische Jugend und später die Umbenennung in „Theater Anderland“ keineswegs unnötige Zwischenstationen in der elfjährigen Historie der jungen Truppe. „Wir sind ins Vereinsdasein reingestolpert“, sagt die Vereinsvorsitzende Wiebke Neu und lacht. Mittlerweile dürfen die Theaterak-

„Wir schauen, dass immer ein bisschen Witz dabei ist.“

teure, die sich auch zu Theatersport und gemeinsamen Feiern treffen, sonntags in der CEB in Merzig-Hilbringen einen Raum für ihre Proben nutzen. Nachdem das erste Projekt, Goethes „Faust“, ob der vielen Reime wieder gekippt wurde, führten sie 2012 das Dürrenmatt-Drama „Die Physiker“ kurioserweise in der Krypta der Bietzener Pfarrkirche auf – mit überwältigender Resonanz. „Wir waren etwas

überfordert ob der schiereren Menge der Leute“, sagt Intendant David Schöneberger schmunzelnd. Es folgten weitere Aufführungen in Weißkirchen, Wadern und Merzig – in den zwei Städten im Kreis spielten sie sogar an Schulen.

Damit keine Langeweile bei der Theaterarbeit aufkommt, spielt das 30 Mitglieder starke Ensemble – unter ihnen sind Studenten, Referendarinnen, Informatiker, Lehrer, Trauredner und Webdesigner – mit einer Stammgruppe, jedoch in wechselnder Besetzung. Dazu kommen Mitglieder, die aktiv den Verein unterstützen, indem sie zum Beispiel kleinere Arbeiten wie Licht oder Ton übernehmen, als Helfer hinter der Bühne agieren oder beim Verkauf ausshelfen. „Wir haben für fast alles, was wir brauchen, einen Experten“, sagt Pressesprecher Adrian Froschauer. Obwohl es unter den Theaterleuten einen festen Stamm gibt, ist der Verein immer offen für neuen Zuwachs. „Oft ist es so, dass jedes Mal, wenn wir ein neues Stück spielen, das der Moment ist, an dem Neue auf uns zukommen“, berichtet Simon Schöpp.

Darauf, dass die Sprechtheatergruppe eines Tages Schwenke und Mundartstücke spielt, wird man wohl vergeblich warten müssen – auch von Friedrich Dürrenmatt und Dingen, die sich reimen, will man fortan die Finger lassen. „Wir schauen, dass immer ein bisschen Witz dabei ist und es trotzdem eine gewisse Tiefe hat“, so David Schöneberger. Sicher ist, dass zu ihrem Repertoire Komödien jeglicher Couleur wie auch Live-Hörspiele gehören. Doch jetzt bringen sie wieder einmal Oscar Wildes Komödie auf die Bühne – wie immer bei freiem Eintritt und sehr zur Freude ihrer Fans.

*Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.*



Foto: Benjamin Rannenberg



Angelos Samartzis als Don José und Carmen Seibel als Carmen in der gleichnamigen Bizet-Oper, die ab dem 22. Oktober zu sehen ist.

# Ein Hochgenuss für Opern-Fans

**STAATSTHEATER** Die neue Spielzeit bietet ein Highlight für Wagnerianer

Die nächste Spielzeit des Saarländischen Staatstheaters weckt große Vorfreude. 28 neue Produktionen, acht Wiederaufnahmen sowie über 50 Konzerte stehen ab dem 17. September auf dem Programm.

Von Silvia Buss

Opernfans, vor allem Wagner-Fans, können jetzt schon eine Flasche Champagner köpfen und auf die nächsten vier Jahre trinken. Denn endlich, wie lang geplant und durch Corona verzögert, wird das Staatstheater ab Herbst alle vier Teile des „Rings der Nibelungen“ auf die Saarbühne bringen, und zwar jedes Jahr einen und zuletzt alle hintereinander. Los geht es am 18. September mit „Das Rheingold“. Da der Komplettring, natürlich unter musikalischer Leitung von Genrealmusikdirektor Sébastien Rouland persönlich, eine sehr aufwendige, ambitionierte Sache ist, sollte man sich auch als Nicht-Wagnerianer trauen. So schnell wird die Chance zum Ring-Hören vor der Haustür vermutlich nicht wiederkehren. Wer das damit betraute Regie-Duo Alexandra Szeмерédy und Magdolna Párditka im Großen Haus bereits mit „Ariadne auf Naxos“ und „Tristan und Isolde“ erlebt hat, der ist jetzt schon gespannt, welchen überraschenden Zugriff sich die beiden Frauen dieses Mal auf „Das Rheingold“ haben einfallen lassen.

Mit Verdis „Die Macht des Schicksals“ (ab 4. Februar 2023)

und „La Traviata“ (ab 17. Juni 2023 als Wiederaufnahme) sowie Donizettis komischem „Don Pasquale“ (ab 8. Oktober) können aber auch die Liebhaber der italienischen Oper ins Schwärmen geraten. Komisch und walzerseelig noch dazu wird es mit Johann Strauss' Operettenklassiker „Die Fledermaus“, die vom 10. Dezember bis in den Juli 2023 läuft.

Wer es moderner und flippiger mag, der geht ab 18. Februar 2023 ins wiederaufgenommene Musical „Hair“. Mit „Ophelia“, als Oper in Uraufführung (ab 13. Mai 2023) von der Komponistin Sarah Nemtsov quasi „maßgeschneidert“ für Saarbrücken geschaffen, bietet Generalintendant Bodo

## Im Schauspiel steht Vielversprechendes an

Busse aber auch jenen ein Highlight, die es ganz neu, ganz zeitgenössisch mögen. Ein besonderer Opern-Leckerbissen für Ballettfans wird Willibald Glucks „Orfeo ed Euridice“ (ab 18. März 2023) in einer Tanz- und Opernensemble vereinenden Inszenierung des algerisch-französischen Choreografen Abou Laagra.

Mit zwei neuen Abenden mit berühmten Tanzstücken von Altmeister Jiří Kylián („Bella Figura“, ab 29. Oktober) und David Dawson sowie zwei neuen Choreografen von Stijn Celis zu Musik von Iannis Xenakis („Antikthron“) und zu einer Partitur, die mit Algorithmen aus privaten Daten im Internet generiert wurde („The Privacy of Things“, ab 12. Mai

2023) macht auch das Ballett sprichwörtlich eine sehr gute Figur. Und was steht im Schauspiel an? Vielversprechendes. Etwa mit Ferdinand von Schirachs Gerichts-drama „Terror“, wo es um die Frage geht, ob man ein entführtes Flugzeug abschießen darf, um Menschenleben am Boden zu retten (ab 5. November). Oder mit Thomas Vinterbergs Wohnexperiment-Stück „Die Kommune“ (ab 3. Juni 2023). Quasi ein Muss für alle, die hier leben: Nicolas Mathieu Roman „Wie später ihre Kinder“ über die gebeutelte Jugend im niedergehenden Lothringer Stahl- und Kohlerevier der 1990er Jahre, erstmals in Deutschland auf der Bühne und dann auch noch in zwei Sprachen (ab 25. März 2023). Mit Woody Allens „Broadway Danny Rose“ (ab 14. Januar 2023) und „Ab jetzt“ einer weiteren Ayckbourn-Komödie (ab 13. Januar 2023) darf's auch mal heiter werden.

Bleibt noch das kleinste Haus des Staatstheaters, die Sparte4. Sie gibt diesmal unter anderem Attila Hildmanns Hund („Ich Akira“, ab 23. September) und Menschen in Call-Centern („Flüstern in stehenden Zügen“, ab 4. November) das Wort und knöpft sich Rosa von Praunheims „Bettwurst“ (ab 2. Juni 2023) vor. Schräg, trashig, brandaktuell und frech-unverschämt soll die Sparte sein. Den Auftrag nimmt sie ernst.

*Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

! Weitere Infos und den gesamten Spielplan gibt es unter: [www.staatstheater.saarland](http://www.staatstheater.saarland) Verschiedene Abonnements zu vergünstigten Preisen bietet der Verein Volksbühne Saar an: [www.volksbuehne.saarland.de](http://www.volksbuehne.saarland.de)



## REINGESCHAUT

## Nicht nur für die junge Generation



Subcouture ist auf Youtube zu finden: [www.youtube.com/channel/UC8PER4S55gpRa1mV3MI4B2Q](http://www.youtube.com/channel/UC8PER4S55gpRa1mV3MI4B2Q)

Von Silvia Buss

**A**uch der Saarländische Rundfunk geht neue Wege, um die junge Generation abseits von Radio und Fernsehen dort einzufangen, wo sie sich heutzutage lieber herumtreibt: in den sozialen Netzwerken. Für das neue Youtube-Format Subcouture (auch auf Instagram) zieht Manuel Magar, selbst noch im Studentenalter, durch Saarbrücken, um „die schillerndsten Persönlichkeiten der Subkultur“ aufzutreiben und zu interviewen. Gefunden hat Magar bisher den Tätowierer Retro23, den Graffiti-Künstler Cone the Weird, die Comic-Zeichnerin Elizabeth Pich und den witzigen Rapper Der Benman, der so gern den Bad Boy gibt. Locker, cool und dynamisch soll das Interview rüberkommen – was auch gelingt. Während Magar – gut vorbereitet und freundlich fragend – mit seinem jeweiligen Gast durch dessen Kiez schlendert, bleibt auch die Kamera ständig in Bewegung und darf spielen. Kein Spaziergang ohne Besuch im Probenraum oder Atelier. In den 16 bis 28 Minuten jeder Folge erfährt man tatsächlich eine Menge über die Kreativen, wie sie arbeiten und was sie bewegt. „Das wird auch was für Dich sein, Rainer! Ich kenne doch Deine Leidenschaft für Graffiti, Hip-hop, Beats, Producer, Zeichner, Skater und dergleichen“, wirbt Magar in seinem Kanal-trailer sogar um Senioren. Recht hat er, Neugier und Offenheit hält jung. Irgendwie ist Subcouture sogar eine Liebeserklärung an die Saar-Hauptstadt. Oder, wie der Rapper sagt: „Saarbrücken, Du Geiler“. Den Spruch hat, wie Subcouture enthüllt, nämlich Der Benman erfunden, niemand sonst.

## Konzert mit Klanggewalt und rhythmischer Kraft

DRP Saisonöffnung mit Bruckner und Bartók

Mit „starke Stücken und exzellenten Solisten“ wollen die Deutsche Radiophilharmonie (DRP) Saarbrücken-Kaiserslautern und ihr Chefdirigent Pietari Inkinen in der kommenden Spielzeit ihr Publikum beglücken. Seine sechste Spielzeit an der Spitze der DRP eröffnet Inkinen mit der 1. Sinfonie von Anton Bruckner und dem 1. Klavierkonzert von Béla Bartók: Klanggewalt trifft auf rhythmische Kraft. Solist ist der finnische Pianist Juho Pohjonen. Gespielt wird in der Alten Schmelz St. Ingbert. Wegen der Sanierung der Congresshalle finden alle Sonntagsmatineen bis Ende des Jahres abwechselnd in der Alten Schmelz und im E-Werk Saarbrücken-Burbach statt. Namhafte Solisten wie der Geiger Pinchas Zukerman, die Pianisten Rudolf Buchbinder und Rafal Blechacz, der Cellist Sebastian Klinger, der Geiger Sergey Kha-

chatryan und die Pianistin Anna Vinnitskaya werden folgen, um große Solokonzerte von Rachmaninow, Grieg, Bruch, Liszt, Dvorák zu interpretieren.

Unter anderem mit Dvoráks Sinfonie „Aus der neuen Welt“, Smetanas „Mein Vaterland“, Sibelius' Violinkonzert und Filmmusik von John Williams widmet sich Inkinen Herzstücken seines Repertoires. Musik von Anton Webern, Richard Strauss und Théodore Gouvy's Requiem, dargeboten zusammen mit dem KammerChor Saarbrücken (11. Juni), ein Gastspiel des Partners Orchestre National de Metz Grand-Est (15. Januar) sowie ein Wiederhören mit den Gastdirigenten Josep Pons, Michael Schoenwandt und Mario Venzago sind nur einige weitere Höhepunkte des Konzertjahres. **sb**

[www.drp-orchester.de](http://www.drp-orchester.de)



Die DRP eröffnet am 18. September die Spielzeit 2022/2023.

## „Der gestiefelte Kater“ auf der Naturbühne

GRÄFINTHAL Theaterverein zeigt Grimm-Klassiker

Ohne das gewitzte Kerlchen auf vier Samtpfoten würde der Müllersohn nie die schöne Prinzessin kriegen: Endlich darf „Der gestiefelte Kater“ nach langer Coronapause auf der Naturbühne Gräfinthal in Aktion treten. Dort führt der Theaterverein Bliesmengen-Bolchen den Klassiker der Brüder Grimm in leicht modernisierter Fassung auf seiner Freilicht-

bühne auf. Mit großer Besetzung und flotten Songs wird das Stück hier aufwändig in Szene gesetzt. Zu sehen am 3./4. und 10./11. September. Für Erwachsene spielt die erfahrene Amateurtrope (bis 27. August freitags und samstags) die kultige Komödie „Pension Schöllner“. **sb**

[www.naturbuehne-graefinthal.de](http://www.naturbuehne-graefinthal.de)





Foto: Karlheinz Schindler

Das alte Schlafhaus der Grube Camphausen: In großen Sälen schliefen die Bergleute mit mehr als einem Dutzend anderer.

## Über alte Arbeitswege der Saar-Bergleute

**BUCHTIPP** Bergmannspfade von Thomas Fläschner

Gefühlt liegen bereits etliche Bände über die Geschichte des Bergbaus an der Saar vor. Doch was Thomas Fläschner in seinem Buch „Bergmannspfade“ facettenreich beleuchtet, ist bisher eher links liegen gelassen worden. Auf 144 Seiten beschreibt der Diplom-Bibliothekar anschaulich das Zu-Fuß-Gehen zu den Gruben und mit welchen Strapazen und Problemen der oft kilometerlange Arbeitsweg verbunden war.

Auch wenn die selbst getrampelten oder von den Grubenverwaltungen angelegten Fußpfade den größten Raum einnehmen,

widmet sich der Autor anderen Fortbewegungsarten wie Eisen- und Straßenbahn, Fahrrad und Bus. Thomas Fläschner macht mit seinem mit Dokumenten und Fotos bebilderten Band durchaus Lust, auch vor der eigenen Haustür den ein oder anderen Bergbau-Themenweg im Saarkohlenwald oder andernorts zu entdecken. **br**

*Thomas Fläschner: Bergmannspfade. Die Arbeitswege der Bergleute im Saarrevier. Röhrig Universitätsverlag. St. Ingbert 2022. 144 Seiten. ISBN 978-3962270162. 24 Euro*

## Einblick in die Welt der kleinen Dinge

**AUSSTELLUNG** Makrosophie in der Ludwig Galerie

In die Welt der kleinen Dinge entführen Bernd Seydel und Thomas Wolf in der Saarlouiser Ludwig Galerie mit ihrer „Makrosophie“. So nennen die beiden Fotografen aus Gotha, was sie seit sechs Jahren umtreibt: eine Mischung aus klassischer Makrofotografie und „Sophie“ (Weisheit). Auf 57 großformatige Bildtafeln wähnt der Betrachter Landschaften, Meeresbuchten, riesige Felswände oder geheimnisvolle Höhlen, in denen es metallisch schimmert.

Doch in Wahrheit sind es winzige Moosflechten, mineralische Oberflächen, Nachtfalter, Blüten und Blattstrukturen. Nur so hat man sie noch nie gesehen. Hinter diesem Zauber steckt ausgefeilte Fototechnik. In ihrem Studio fertigen die beiden von einem Objekt bis zu 100 Einzelaufnahmen verschiedener Schärferebenen an, die sie zu einer Aufnahme zusammenführen. **sb**

[www.saarlouis.de](http://www.saarlouis.de)

## Freistil-Festival im Weltkulturerbe Völklinger Hütte

**FREIE SZENE SAAR**

Vom 22. bis 30. Oktober lädt das Netzwerk freie Szene Saar zum zweiten Freistil-Festival nach Völklingen. Acht Tage lang zeigen unabhängige Künstlerinnen und Künstler in der Erzhalle des Weltkulturerbes aktuelle Produktionen aus den Bereichen Theater, Performance und Musik. Nach dem großen Erfolg dieser Leistungsschau der freien Szene im Vorjahr, will das Netzwerk jetzt sogar noch eine Schippe drauflegen. Drei bis vier Produktionen sollen pro Tag aufgeführt werden. Geplant sind zudem Gastspiele aus Luxemburg, Frankreich und Rheinland-Pfalz sowie Auftritte von Akteuren des Partner-Netzwerks Mecklenburg-Vorpommern. Bespielt wird diesmal nicht nur ein Theaterraum, sondern die komplette Erzhalle und sogar ihr Dach. Auch die Völklinger Bevölkerung will die Freie Szene über ein neues „Stadtlabor“ stärker mit einbeziehen, ihre Lebensgeschichten sammeln und sie porträtieren. Im Alten Bahnhof Völklingen startet am 1. Oktober ein Workshop-Programm. **sb**

[www.freieszenesaar.de](http://www.freieszenesaar.de)

## Viel Lehrreiches über das Papier

**DEUTSCHES ZEITUNGSMUSEUM**

Wir brauchen es täglich und das fast allen Lebenslagen, zum Bezahlen genauso wie auf dem Klo: „Papier von A bis Z“ stellt jetzt das Deutsche Zeitungsmuseum Wadgasen in einer großen Lern- und Mitmach-Ausstellung für Kinder vor, die auch Jugendlichen und Erwachsenen eine vergnügliche und lehrreiche Entdeckungsreise durch die Welt des Papiers bietet. Von Esspapier bis Klopapier, Geldscheinen bis Fälschungen, von Papierliegern bis zu Origami, Durchschlagpapier bis Tapete und natürlich Zeitungen zeigt die Schau, was man alles aus diesem Stoff machen kann. In einem Papierlabor können Besucher verschiedene Experimente mit Papieren durchführen, um deren Eigenschaften zu ermitteln und Papierschnitten ausprobieren. Trotz Klimakrise gehen wir häufig viel zu verschwenderisch mit der kostbaren Ressource Papier um. Dafür will die Ausstellung sensibilisieren. **sb**

[www.deutsches-zeitungsmuseum.de](http://www.deutsches-zeitungsmuseum.de)

# 5 FRAGEN UND ANTWORTEN ZUM THEMA LOHNFORTZAHLUNG

Im Rahmen einer Telefonaktion für die Saarbrücker Zeitung hat die AK-Juristin Malin Hochscheid Fragen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

**1** Ich habe ein neues Arbeitsverhältnis begonnen und bin nach einer Woche Arbeit direkt erkrankt. Mein Chef hat mir jetzt den Krankenschein nicht bezahlt. Darf er das?

Ja, denn in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. In einem geltenden Tarifvertrag kann eine für Sie günstigere Regelung festgeschrieben sein. Die gesetzliche Regelung dient allerdings auch dem Schutz der Arbeitnehmer: So entstehen dem Arbeitgeber keine Kosten und damit weniger Anlass, einen neuen Mitarbeiter in der Probezeit zu kündigen. Gesetzlich Krankenversicherte können für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit aber Krankengeld bei ihrer Krankenkasse beantragen, wenn sie den Krankenschein dort rechtzeitig, d.h. innerhalb einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eingereicht haben bzw. der Arzt die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch der Krankenkasse übermittelt hat. Das Krankengeld fällt allerdings geringer aus als die Entgeltfortzahlung. Es beträgt 70 Prozent vom regelmäßigen Bruttoarbeitsentgelt, höchstens 90 Prozent vom Nettoarbeitsentgelt.

**2** In meinem Arbeitsvertrag steht, dass ich den Krankenschein schon am zweiten Tag der Arbeitsunfähigkeit einreichen muss. Ist das rechtens und darf mein Chef mir die Lohnfortzahlung verweigern, wenn der Krankenschein später eintrifft?

AK-Mitglieder – das sind alle im Saarland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – erhalten kostenlos Beratung bei der Arbeitskammer. Infos: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de), Tel. 0681 4005-140.



Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist gesetzlich geregelt.

Der Arbeitgeber darf auch vor dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage eines Krankenscheins verlangen. Solange er die Bescheinigung noch nicht hat, darf er die Lohnfortzahlung verweigern. Sobald sie ihm aber vorliegt, muss er auch rückwirkend seiner Pflicht zur Entgeltfortzahlung nachkommen. Sie müssen aber nicht nur einen Krankenschein vorlegen, sondern dem Arbeitgeber auch rechtzeitig vor Arbeitsbeginn die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitteilen.

**3** Ich war drei Wochen krank und währenddessen wurde mir gekündigt. Jetzt habe ich nur einen Teil des Lohns erhalten, weil die Krankentage nicht bezahlt wurden. Was kann ich tun?

In diesem Fall sollten Sie Ihren Chef zunächst schriftlich in nachweisbarer Form auffordern, die entsprechende Entgeltfortzahlung zu leisten. Setzen Sie ihm am besten eine kurze Frist und drohen mit Klage für den Fall des fruchtlosen Fristablaufs. Sollte bis dahin nichts passiert sein, können Sie beim Arbeitsgericht Klage einreichen. Parallel können Sie bei der Krankenkasse Krankengeld beantragen. Die Krankenkasse kann dann vom Arbeitgeber das für ihn vorgestreckte Geld zurückfordern. Wenn der Arbeitgeber nachweislich aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit

gekündigt hat, kann sogar über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen.

**4** Ich habe selbst gekündigt und bin dann erkrankt. Jetzt habe ich ein Schreiben von meinem Chef erhalten, in dem steht, dass er den Krankenschein anzweifelt und ihn mir nicht bezahlen wird. Was kann ich tun?

Eigenmächtig darf Ihr Chef den Krankenschein nicht als unglaubwürdig ablehnen. Er kann aber den Medizinischen Dienst der Krankenkasse einschalten. Den Termin sollten Sie wahrnehmen, um Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit ausräumen zu können. Verweigert Ihr Arbeitgeber dann die Lohnfortzahlung, kommt eine Klage beim Arbeitsgericht in Frage. Im Prozess müssen Sie die tatsächliche Erkrankung darlegen und beweisen, etwa indem Sie Ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden, damit er Ihre Arbeitsunfähigkeit bestätigen kann. Einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zufolge ist der Beweiswert des Krankenscheins erschüttert, wenn er genau mit der Dauer der Kündigungsfrist übereinstimmt. Können Sie das Gericht nicht von seiner Richtigkeit überzeugen, besteht weder ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung noch auf Krankengeld.



# Arbeitgeber müssen künftig mehr Pflichtangaben machen

**NEUES NACHWEISGESETZ** Seit 1. August gelten weitreichende Änderungen

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren. In welchem Umfang, regelt das Nachweisgesetz. Dieses wurde nun umfassend erneuert.

Von Anke Marx

Die Umsetzung der „EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ hat auf das deutsche Arbeitsrecht erhebliche Auswirkungen. So führt sie zu Änderungen etwa im Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die weitreichendsten Änderungen hat jedoch das Nachweisgesetz (NachwG) erfahren.

## Sinn und Zweck des NachweisG

Das NachwG soll sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit durch bessere Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten schaffen. So muss etwa der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche und unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen aushändigen, wobei die elektronische Form ausgeschlossen ist.

## Umfassende Änderungen – mehr Pflichtangaben

Zu den bisher zu dokumentierenden Punkten kommen nun weitere hinzu. Insgesamt muss der Arbeitgeber folgende Angaben schriftlich niederlegen (der exakte Wortlaut ist Paragraph 2 des Nachweisgesetzes zu entnehmen):

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Enddatum oder Dauer bei Befristungen
- Arbeitsort
- gegebenenfalls vereinbarte Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie Fäl-

ligkeit und Art der Auszahlung

- vereinbarte Arbeitszeit inklusive Ruhepausen und Schichtrythmus
- im Falle von Arbeit auf Abruf Regelungen zu Mindeststunden, Zeitrahmen sowie Ankündigungsfrist
- gegebenenfalls Überstundenvereinbarung
- Dauer des Erholungsurlaubs
- gegebenenfalls Anspruch auf Fortbildung
- im Falle von Betrieblicher Altersvorsorge Angaben zum Versicherungsträger
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

## Neueinstellungen ab dem 1. August 2022

Für diese gilt die Neufassung des NachwG. Den Arbeitnehmern müssen bereits am ersten Arbeitstag die Pflichtangaben über Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt sowie die

Arbeitszeit ausgehändigt werden. Die übrigen Nachweise müssen am siebten Kalendertag bzw. Angaben zu den letzten fünf Punkten der Liste spätestens nach einem Monat vorliegen.

## Arbeitsverhältnisse vor dem 1. August 2022

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vorher bestanden hat, müssen schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie ihren Arbeitgeber dazu auffordern. Der Arbeitgeber hat dann sieben Tage Zeit, die wesentlichen Angaben zu machen. Angaben zum Urlaub, der betrieblichen Altersversorgung, einer Pflichtfortbildung, des Kündigungsverfahrens und geltende Kollektivvereinbarungen muss er spätestens nach einem Monat machen.

## Bußgeld droht

Neu ist, dass dem Arbeitgeber ein Bußgeld bis zu 2.000 Euro droht, wenn (einzelne) Nachweise fehlen, diese nicht richtig sind, zu spät oder nicht in der vorgegebenen Weise erbracht werden.

Anke Marx ist Juristin bei der Arbeitskammer.

Weitere Infos zum NachwG gibt es in einem aktualisierten AK-Faltblatt online unter [www.arbeitskammer.de/nachweisgesetz](http://www.arbeitskammer.de/nachweisgesetz) oder in der Printversion. AK-Mitglieder können sich zudem im Referat Arbeits- und Sozialrecht dazu beraten lassen.

Wenn ein Arbeitgeber Beschäftigte nicht ausreichend über die Vertragsbedingungen informiert, muss er mit einem Bußgeld rechnen.



Foto: Adobe Stock/Antonio

## KOMMENTAR

# Wenig wirkliche Erleichterung



**Von Uli Meisinger**  
Arbeits- und  
Sozialrechtsberater

**D**ie Beratungspraxis zeigt, dass die Hürden der Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit nicht nur finanzieller Natur sind. Ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf diese Instrumente besteht erst in Betrieben, die den jeweiligen Schwellenwert an Beschäftigten übersteigen

Eine Verringerung dieser Schwellenwerte oder der Ausbau an finanzieller Unterstützung enthält der Gesetzesentwurf nicht. Eltern (zumeist Mütter), die sich bei der Rückkehr aus der Elternzeit in ihren Betrieb oder im Kontext von Kinderbetreuung Benachteiligungen ausgesetzt sehen, wird ermöglicht, sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden. Zusätzliche Lösungen, wie beispielsweise die Aufnahme von „Elternschaft“ als eigenständiges Diskriminierungsmerkmal in § 1 AGG, sind nicht vorgesehen.

Die beabsichtigten Regelungen des Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetzes zielen überwiegend darauf ab, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Falle einer Ablehnung ihres Antrages eine Begründung und somit eine Steigerung der Transparenz zu verschaffen. Ob dies allerdings Betroffenen in der jeweiligen Sache konkret weiterhilft, bleibt abzuwarten. Eine bedeutsame Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheint mit dem VRUG-E zumindest nicht verbunden.

# Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

**EU-RICHTLINIE** Was die Bundesregierung plant

Gemäß der EU-Richtlinie 2019/1158 (20. Juni 2019) soll Beschäftigten, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. In welcher Form die Bundesregierung diese europarechtliche Vorgabe umsetzen möchte, geht aus einem Entwurf des Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetzes (VRUG-E) hervor. Im Folgenden sollen die wesentlichen Regelungsabsichten des VRUG-E im Hinblick auf eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beleuchtet werden.

Von Uli Meisinger

## Umsetzung durch Einzelregelungen...

Die Anforderungen der EU-Richtlinie sollen durch Einzelregelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), im Pflegezeitgesetz (PflegeZG), im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt werden.

### ... im BEEG

Während einer Elternzeit können Arbeitnehmende grundsätzlich in einem Teilzeitarbeitsverhältnis bis zu einem Umfang von maximal 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung kann beim Arbeitgeber beantragt werden. Über diesen Antrag sollen sich die Parteien innerhalb von vier Wochen einigen. Mit der beabsichtigten Änderung des BEEG soll der Arbeitgeber nun dazu verpflichtet werden, bei Ablehnung des Antrages fristgerecht eine Begründung an die jeweiligen Beschäftigten mitzuteilen.

### ... im PflegeZG und FPfZG

Pflegende Angehörige haben grundsätzlich einen Anspruch darauf, teilweise oder vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden. Hierzu gehört



Beruf- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, ist für Eltern nicht immer einfach.

auch, dass der Betrieb in der Regel mehr als 15 (PflegeZG) bzw. 25 (FPfZG) Personen beschäftigt (= Schwellenwert). Liegt die Betriebsgröße darunter, so haben Betroffene keinen gesetzlichen Anspruch auf Pflegezeit beziehungsweise Familienpflegezeit. Sie können aber mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Anwendung dieser Gesetze vereinbaren oder eine individuelle vertragliche Vereinbarung treffen. Mit den beabsichtigten Änderungen sollen Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, einen entsprechenden Antrag von Betroffenen innerhalb von vier Wochen zu beantworten und im Falle der Ablehnung zu begründen. Überdies wird klargestellt, dass der Sonderkündigungsschutz bei Inanspruchnahme von Pflege- oder Familienpflegezeit auch dann gelten soll, wenn die Inanspruchnahme nicht auf einem gesetzlichen Anspruch, sondern auf einer Individualvereinbarung beruht.

### ... im AGG

Mit einer Ergänzung des AGG sollen sich Eltern und pflegende Angehörige, die sich wegen der Beantragung oder Ausübung spezifischer Rechte benachteiligt fühlen, künftig an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können. Diese soll die Betroffenen unterstützen. Eine allgemeine Beratungsleistung zu den entsprechenden Gesetzen und den Anspruchsvoraussetzungen der dort genannten Rechte soll indes damit nicht verbunden sein.



# Schwangerschaft: Keine unbefugte Info an Dritte

**MUTTERSCHUTZGESETZ** Welche Regeln gelten

Arbeitnehmerinnen sollen ihrem Arbeitgeber eine Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin mitteilen, sobald sie wissen, dass sie schwanger sind. So sieht es das Mutterschutzgesetz vor. Verstößt die Arbeitnehmerin dagegen, führt das aber nicht zu Sanktionen.

Wer den Arbeitgeber dennoch früh ins Vertrauen zieht, möchte unter Umständen nicht, dass der die Schwangerschaft direkt im Unternehmen weitergibt. Dürften Arbeitgeber das überhaupt? „Im Mutterschutzgesetz ist festgehalten, dass der Arbeitgeber die Info über eine Schwangerschaft nicht unbefugt an Dritte weitergeben darf“, sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Das schließt alle Personen ein, die nicht an der Umsetzung konkreter Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz der Schwangeren beteiligt sind.

Arbeitgeber müssen für jeden Arbeitsplatz in einer Gefährdungsbeurteilung prüfen: Was passiert, wenn eine Beschäftigte schwanger wird? „Die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden

Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber umsetzen“, so Meyer. Wer etwa in einer Zahnarztpraxis arbeitet, darf mit Beginn der Schwangerschaft nicht mehr am Zahnarztstuhl tätig sein. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber etwa Vorgesetzte über die Schwangerschaft einer Beschäftigten informieren darf – da diese die Schutzmaßnahmen ja umsetzen müssen. Auch Personen aus dem Arbeitsschutz müssen involviert werden, dazu zählen zum Beispiel Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitsschutz.

Erzählt die Führungskraft aber im Team, dass eine Beschäftigte schwanger ist, obwohl sie das nicht möchte, kann dem Arbeitgeber unter Umständen sogar ein Bußgeld drohen. Das ist laut Meyer aber eher ein theoretischer Fall: „Dazu müsste eine Beschäftigte ihren Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde anzeigen und mir sind solche Fälle nicht bekannt.“ Mit Blick auf Mutterschutzfristen und die bevorstehende Elternzeit sei es ohnehin eher ratsam, sich rechtzeitig mit dem Team und der Führungskraft zu besprechen. **tmn**

# Unterstützung bei psychosozialen Problemlagen

**HILFE FÜR UKRAINER**

Seit dem 1. Mai dieses Jahres hat das Interkulturelle Kompetenzzentrum der Arbeitskammer in Völklingen kompetente Verstärkung: Pavel Kovalskyi unterstützt als Diplom-Psychologe Geflüchtete aus der Ukraine bei psychosozialen Problemlagen. Seine Arbeit ist geprägt durch eine breite Palette an Tätigkeiten: Psychologische Erstversorgung bei Psychotraumatisierung, Vermittlung zu Beratungsangeboten der Arbeitskammer des Saarlandes, Begleitung zu Schulgesprächen, Gruppenarbeit für Mütter zu verschiedenen Themen (Kindererziehung, Psychotrauma etc.) sowie Kooperation mit Netzwerken für Geflüchtete aus der Ukraine.

Er spricht neben seiner Muttersprache außerdem sehr gut Deutsch und Englisch. Aufgrund seiner fachlichen und kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten ist Pavel Kovalskyi ein gefragter Experte sowohl für Organisationen, Institutionen als auch für Gruppen und Einzelpersonen rund um das Thema Flucht und Krieg in der Ukraine. **red**

*Kontakt: Interkulturelles Kompetenzzentrum der Arbeitskammer des Saarlandes, Saarstraße 25, 66333 Völklingen, Telefon: 06898-22779, E-Mail: [pavel.kovalskyi@arbeitskammer.de](mailto:pavel.kovalskyi@arbeitskammer.de)*

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ [info@repa-druck.de](mailto:info@repa-druck.de)

🌐 [www.repa-druck.de](http://www.repa-druck.de)



**FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND**

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



# 3 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA ÄNDERUNGEN FÜR GERINGVERDIENER

Im Juni dieses Jahres haben Bundestag und Bundesrat beschlossen, dass der gesetzliche Mindestlohn ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde steigen soll. Die Erhöhung des Mindestlohns wirkt sich auch auf geringfügige Beschäftigungen (Mini-Jobs) und Arbeitsverhältnisse in der sogenannten Gleitzone (Midi-Jobs) aus. Die folgenden drei Fragen und Antworten sollen die wichtigsten Änderungen für Mini-Jobber und Midi-Jobber darstellen.



**Von Anke Marx**

Juristin bei der  
Arbeitskammer des Saarlandes

### 1 Welche Obergrenze gilt ab Oktober beim Mini-Job?

Die seit 2013 unveränderte Obergrenze für Mini-Jobs wird ab Oktober von 450 Euro auf 520 Euro angehoben. Zukünftig soll sich die Mini-Job-Grenze an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden sowie dem gesetzlichen Mindestlohn orientieren. Bei einem Mindestlohn von 12 Euro können somit rund 43 Stunden im Monat gearbeitet werden. Steigt der Mindestlohn, soll auch in der Zukunft die Mini-Job-Grenze entsprechend nach oben angepasst werden. Ein Anspruch auf Vertragsanpassung und Erhöhung der Arbeitszeit besteht damit jedoch nicht automatisch. Lediglich der Lohn muss angepasst werden, nicht jedoch die Arbeitszeit.

### 2 Was passiert, wenn die Mini-Job-Grenze von 520 Euro überschritten wird?

Gemäß der Geringfügigkeitsrichtlinien war bislang ein gelegentliches Überschreiten der Mini-Job-Grenze in bis zu drei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres möglich. Ab Oktober erfolgt eine gesetzliche Neuregelung. Ein gelegentliches Überschreiten wird dann angenommen, wenn in höchstens zwei Monaten im Zeitjahr die Mini-Job-Grenze überschritten wird. Die Überschreitung darf maximal 520 Euro im Monat betragen. Somit können, wenn die Überschreitung unvorhersehbar war, maximal 7.280 Euro im Jahr statt der grundsätzlich möglichen 6.240 Euro verdient werden. Die Neuregelung zum unvorhergesehenen Überschreiten wird nunmehr im Gesetz festgelegt.

### 3 Was ändert sich für Midi-Jobber?

Bei Midi-Jobs handelt es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Midi-Jobber konnten bislang zwischen 450,01 Euro bis 1.300 Euro monatlich verdienen, um die Vorteile der geringeren Sozialversicherungsbeiträge für sich nutzen zu können. Ab Oktober verschiebt sich die Midi-Job-Grenze auf 520,01 Euro bis 1.600 Euro. Im unteren Bereich dieser Gleitzone werden Midi-Jobber in den Beiträgen zur Sozialversicherung entlastet, der Beitragsanteil für Arbeitgeber erhöht sich. Bis zur Obergrenze von 1.600 Euro erfolgt eine gleitende Anpassung der Sozialversicherungsbeiträge, bis hin zum regulären Beitrag.

#### Haus der Beratung

Arbeitskammer des Saarlandes  
Trierer Straße 22  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0681 4005-140  
E-Mail: [beratung@arbeitskammer.de](mailto:beratung@arbeitskammer.de)

#### Öffnungszeiten

Montag: 8 - 16 Uhr  
Dienstag: 8 - 16 Uhr  
Mittwoch: 8 - 16 Uhr  
Donnerstag: 8 - 16 Uhr  
Freitag: 8 - 15 Uhr

#### Wo finden Sie was?

Das Infozentrum im Erdgeschoss ist die Anlaufstation für Ratsuchende. In der ersten und zweiten Etage beraten die AK-Fachleute zu Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht.



# Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht

## BZK Neues Weiterbildungsformat ab September

Das AK-Bildungszentrum (BZK) hat ein neues Weiterbildungsformat zum Arbeits- und Sozialrecht entwickelt: Am 29. September findet erstmals die Tagesveranstaltung „Update Arbeits- und Sozialrecht“ in Kirkel statt.

Die Veranstaltung soll zukünftig einmal im Jahr angeboten werden und jeweils über aktuelle arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, interessante Rechtsprechung und Gesetzesänderungen informieren. Anhand von praktischen Beispielen wird auch der Bezug zur täglichen Arbeit in Betrieb und Verwaltung hergestellt.

In diesem Jahr stehen einige Themen auf der Tagesordnung, die zwar während der Pandemie eine besondere Rolle gespielt haben, die die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen aber auch in Zukunft noch beschäftigen werden, etwa das Schaffen von fairen Arbeitsbedingungen beim Mobilen Arbeiten, die Doppelbesteuerung von Grenzgängern (zum Beispiel beim Kurzarbeitergeld) und auch die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung, um gerade in Krisenzeiten bessere Werkzeuge zur Hand zu haben. Folgende Themen sind geplant:

- **Faire Regelungen zum Mobilen Arbeiten – eine Herausforderung für Betriebs- und Personalräte**; Referent: Thomas Hau, BEST e.V.

- **„Corona meets Arbeitsgericht“ – aktuelle Fälle aus der arbeits-**

**gerichtlichen Praxis**; Referent: Matthias Notzon, Richter am Arbeitsgericht des Saarlandes

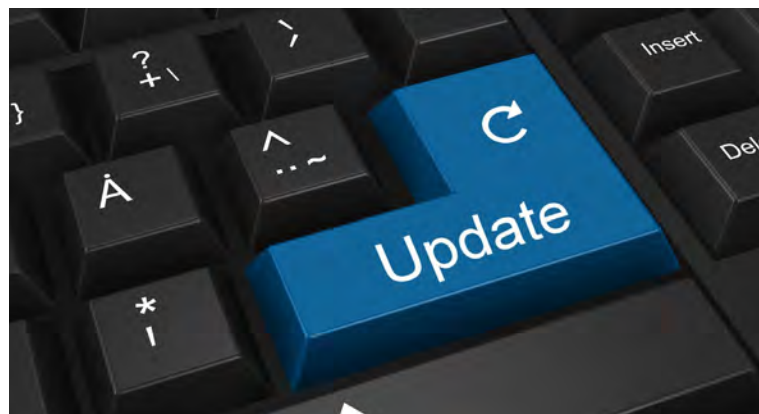
- **Reformvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**; Referent: Tim Hühnert, Referatsleiter Abteilung Recht, DGB Bundesvorstand

- **Doppelbesteuerung von Grenzgängern bei Entgeltersatzleistungen**; Referentinnen: Céline Laforsch und Alfonsine Camiolo, Juristinnen der Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion

- **Den Bildungsanspruch des Betriebsrates planen und durchsetzen**; Referent: Ralf Haas, Leiter des AK-Bildungszentrums Kirkel

Die Veranstaltung richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht interessieren beziehungsweise aufgrund ihrer betrieblichen Funktion über entsprechende Kenntnisse verfügen müssen. Die Teilnahme kostet 15 Euro. Die Veranstaltung vermittelt Kenntnisse gemäß §37,6 BetrVG, §45,5 SPersVG, §46,6 BPersVG, §96,4 SGB IX, §15,4 LGG, §10,5 BGlG. Zusätzlich ist sie nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) unter dem Aktenzeichen E4-3.2.2-K-10-2022 anerkannt. **rh**

Anmeldung und weitere Informationen unter [www.bildungszentrum-kirkel.de](http://www.bildungszentrum-kirkel.de)



Am 29. September startet im BZK die neue Tagesveranstaltung „Update Arbeits- und Sozialrecht“.



Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto bei der Eröffnung der AK-Filmtage.

## AK-Filmtage „Mit kritischem Blick“

### KINO ACHEINHALB

Die Arbeitskammer hat im Juli wieder zu ihren AK-Filmtagen im Kino achteinhalb in Saarbrücken eingeladen. Eröffnet wurde die Kinowoche unter dem Motto „Mit kritischem Blick“ mit dem Kriegsdrama „Quo Vadis, Aida“, das das Massaker von Srebrenica behandelt. Insgesamt wurden fünf Filme gezeigt, die sich mit Kriegen und Konflikten in Europa auseinandersetzen. **red**

## Ralf Damde neu im AK-Vorstand

### DIETMAR GEUSKENS GEHT

Die AK-Vertreterversammlung hat ihr langjähriges Mitglied Ralf Damde zum neuen 2. stellvertretenden Vorsitzenden des



AK-Vorstandes gewählt. Der 54-Jährige ist Landesvorsitzender der Eisenbahner- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Saar und Mitglied im EVG-Bundesvorstand. Bei der DB Regio

Schiene/Bus ist Damde Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats sowie Mitglied des Konzernbetriebsrats der Deutschen Bahn AG. Der Eisenbahner folgt auf Dietmar Geuskens (ehemaliger IG BCE-Betriebsratsleiter), der in Ruhestand gegangen ist. **red**

## Neue Adresse

### VERBRAUCHERZENTRALE

Die Verbraucherzentrale Saarland ist aus Platzgründen umgezogen und somit nicht mehr im Haus der Beratung in der Trierer Straße 22 zu finden. Ab sofort bietet die VZ ihre unabhängige Beratung in ihren neuen Räumlichkeiten in der Trierer Straße 40 an. **red**

Arbeitskammer des Saarlandes  
Vertrieb  
Fritz-Dobisch-Straße 6-8  
66111 Saarbrücken



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

**446.000**

Mitglieder vertreten wir – alle sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten, Auszubildende und Arbeitssuchende.



**52.000**

Fachberatungen in Steuer- und Rechtsfragen pro Jahr bieten wir für unsere Mitglieder kostenlos an.



**25.000**

Teilnehmertage gibt es Jahr für Jahr im schön gelegenen und gut ausgestatteten Bildungszentrum der AK Saar in Kirkel.



**Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung**

## Kompetent in drei Kernbereichen

Die Arbeitskammer des Saarlandes steht seit ihrer Gründung für Kompetenz und Zuverlässigkeit. Gemeinsam mit den Gewerkschaften steht sie den saarländischen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite. Im Gesetz heißt es, „die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, als öffentlich-rechtliche Vertretung der im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (...) die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen“. In drei Kernbereichen ist die AK Saar tätig:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **beraten, bilden und forschen** im Interesse der Bevölkerung, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird.  
**beraten.** – Die Fachberaterinnen und -berater der AK unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Unsere Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten.  
**bilden.** – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstaltungen, Kurse

und Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im hauseigenen Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 500 Tageskurse, 160 Mehrtagesseminare, 200 Wochenendseminare und 120 Wochenseminare.  
**forschen.** – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.