

Mit
Beilage
„Leben + Freizeit“



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 71. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 3|23

Juni
2023



Titelthema

Den Fachkräftemangel mit Guter Arbeit bekämpfen!

Position

Mit neuen Modellen
aus der Kita-Krise?

18

Politik + Gesellschaft

LAG Erinnerungsarbeit: Stimme
für ein progressives Menschenbild

30

Aus der Beratung

Wie man Überstunden
abbauen kann

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 3|2023

TITELTHEMA

Fachkräftemangel ist teils hausgemacht

- 6** Über die Ursachen des eklatanten Mangels an Fachkräften lässt sich streiten.
- 13** Es braucht dringend eine bessere Ausgestaltung der Ausbildungsgarantie.
- 15** Infografiken: Wieso Fachkräfte fehlen und was dagegen getan werden kann.

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Betriebssport ist ein abwechslungsreicher Ausgleich zum Stress am Arbeitsplatz.

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 31** Das Handwerk ist ein wesentlicher Akteur bei der Umsetzung der Energiewende.

KUNST + KULTUR

- 34** Die Poetry-Slammerin Clara Brill pflegt einen virtuosen Umgang mit Sprache.

AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



Für unsere Beilage „Leben + Freizeit“ haben wir die Skateanlagen im Land unter die Lupe genommen. Auch ansonsten gibt es wieder einige interessante Beiträge und Ausflugstipps für den Sommer.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 19** Betrieb + Gewerkschaft
- 22** Ausbildung + Weiterbildung
- 23** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Gute Arbeit ist ein wichtiger Schlüssel



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der
Arbeitskammer des Saarlandes

Ob in der Industrie, in der Pflege oder im Handwerk: Die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften ist branchenübergreifend allgegenwärtig. Bei der Diskussion, wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann, werden häufig Forderungen nach längeren Arbeitszeiten und einem höheren Renteneintrittsalter laut. Doch das ist der völlig falsche Ansatz. Bereits jetzt erreichen viele Beschäftigte aufgrund schwieriger Arbeitsbedingungen und damit verbundener Einschränkungen ihrer Gesundheit nicht das gesetzliche Renteneintrittsalter. Im Rahmen einer Pflegepotenzialstudie hat die Arbeitskammer festgestellt, dass 300.000 Fachkräfte, die den Pflegeberuf verlassen haben, bereit wären, in den Job zurückzukehren – allerdings nur mit einem besseren Personalschlüssel und weiteren deutlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Die Forderung nach guter Arbeit steht für uns unter anderem für gute Bezahlung, Mitbestimmung und einen angemessenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie ist nicht nur in der Pflege ein wesentlicher Schlüssel, um mehr Fachkräfte zu gewinnen. Zudem brauchen wir kräftige Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Zu viele junge Menschen im Saarland haben keine Berufsausbildung. Nur 22 Prozent der Betriebe und Verwaltungen im Saarland bilden aus. Hier sind die Politik und die Arbeitgeber in der Pflicht. Betriebe, die nicht ausbilden, müssen sich zumindest an den Kosten der Ausbildung beteiligen. Eine Umlagefinanzierung ist deshalb unerlässlich. Auch die Verbundausbildungen könnten zusätzliche Wege eröffnen. Im Zuge der Transformation entstehen neue Tätigkeitsfelder. Wir werden nicht müde zu betonen, dass neben der Erstausbildung die Weiterbildung der entscheidende Faktor sein wird, um Fachkräfte für diese neu entstehende Arbeitswelt zu qualifizieren.



Wir brauchen kräftige Investitionen in die Aus- und Weiterbildung.

ZU TITELBILD/CARTOON

Dass der Fachkräftemangel neben vielen anderen bedeutsamen Berufen vor allem auch das für die Energiewende so wichtige Handwerk betrifft, hat unser Fotograf Pasquale D'Angiolillo symbolisch mit dem Titelbild auszudrücken versucht. Unser Cartoonist TOM konnte dem Thema wieder eine humorvolle Seite abgewinnen.

Zwei Broschüren überarbeitet und neu herausgegeben HILFE FÜR RATSUCHENDE

Die Arbeitskammer hat die beiden Broschüren „Schwerbehindertenrecht. Besondere Regelungen im Arbeitsleben“ und „Arbeitslosengeld“ überarbeitet und neu herausgegeben.



Mit der Broschüre „Schwerbehindertenrecht – Besondere Regelungen im Arbeitsleben“ möchte die AK insbesondere die Arbeitnehmerschaft mit Behinderung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen.

Neben der Erläuterung des Verfahrens zur Feststellung einer Behinderung werden etwa der besondere Kündigungsschutz, das Recht auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und das Instrument der Inklusionsvereinbarung dargestellt sowie Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen aufgezeigt. Ein Verzeichnis von Kontaktdaten und Internetadressen erleichtert das Auffinden von Ansprechpartnern.



Die Broschüre Arbeitslosengeld erläutert unter anderem erste Schritte beim ALG-Bezug, Voraussetzungen für den ALG-Bezug, die Höhe des Arbeitslosengeldes und Verpflichtungen gegenüber der Arbeitsagentur.

Bei der Neuaufgabe wurde wieder darauf geachtet, die Rechtslage möglichst einfach darzustellen. Deshalb wurden an vielen Stellen „Häufig gestellte Fragen“ aufgelistet, um Ratsuchenden schnelle Antworten auf drängende Fragen zu bieten. **red**

Die Broschüren gibt es online unter www.arbeitskammer.de/online-broschueren. Die gedruckte Version können Interessierte unter www.arbeitskammer.de/publikationen bestellen.

Das Handwerk hat ein enormes Imageproblem

FACHKRÄFTEMANGEL Otto und Reis im Interview



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (rechts) und HWK-Hauptgeschäftsführer Bernd Reis haben bei einem Treffen in der Handwerkskammer über den eklatanten Fachkräftemangel im Handwerk gesprochen und Lösungsvorschläge unterbreitet.

Auf Einladung der Handwerkskammer des Saarlandes (HWK) hat Thomas Otto, Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer, kurz vor Pfingsten mit HWK-Hauptgeschäftsführer Bernd Reis und Falk Enderle vom Magazin FORUM über den Fachkräftebedarf im Handwerk diskutiert. Klar ist: Der Fachkräftebedarf im Handwerk ist enorm und wird im Zuge des demografischen Wandels drastisch ansteigen. Wahr ist aber auch: Wir haben im Saarland ein enormes Reservoir an Arbeitskräften, das wir zu Fachkräften ausbilden können und müssen. Alleine 27.000 junge Erwachsene im

Saarland zwischen 20 und 34 Jahren sind ohne Berufsabschluss. Und: Das Handwerk hat ein Imageproblem – fern jeder Realität. Es wurde im Gespräch nochmal deutlich, welche hochtechnisierte, innovative und anspruchsvollen Berufe es im Handwerk gibt. Und deutlich wurde auch, dass der Spruch „das Handwerk hat goldenen Boden“ heute umso mehr gilt.

Worüber Thomas Otto und Bernd Reis noch gesprochen haben und welche Lösungsvorschläge sie unterbreiten, können Interessierte Saarländerinnen und Saarländer im Juni im Magazin FORUM nachlesen. **dg**

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); Benjamin Rannenberg (br); Dörte Grabbert (dg); **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, Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** 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: Adobe Stock/ Courtney Haas/ peopleimages.com

Zu großen Teilen hausgemacht

DENKANSTOSS Für AK-Referentin **Dagmar Ertl** ist der Fachkräftemangel teils selbst verschuldet

Arbeitgeber beklagen sich, kein geeignetes Personal zu finden. In der Pflege, in der Gastronomie, im Handwerk, überall fehlen Fachkräfte. Der Fachkräftemangel droht zu einer Wachstumsbremse zu werden, befürchtet die Politik. Doch woran liegt das? Wo sind die Arbeitskräfte? Die einfache Antwort lautet: Sie sind anderswo! Beispiel Pflege: 860.000 Fachkräfte sind laut einer Studie, an der auch die Arbeitskammer beteiligt war, aus der Pflege ausgestiegen. 60 Prozent wären bereit wieder in diesem Bereich zu arbeiten, andere würden ihre Arbeitszeit aufstocken, wenn sich die Arbeitsbedingungen und die Löhne verbesserten. Insgesamt wären das mindestens 300.000 Vollzeitkräfte. Jahrelang haben Betriebe und Verwaltungen die Personaldecke ausgedünnt und fehlendes Personal nicht ersetzt. Sie haben Überstunden angeordnet sowie Schicht- und Urlaubspläne kurzfristig umgeschmissen. Lücken wurden, wenn überhaupt, mit Leiharbeit oder befristeten Beschäftigten gefüllt. Es wurde zu wenig in Aus- und Weiterbildung investiert. Kein Wunder, wenn Fachkräfte ihre Chancen anderswo ergreifen. Nach wie vor gibt es große Potenziale für den Arbeitsmarkt, die nicht genutzt werden: Bundesweit arbeiten 4,3

Millionen Menschen ausschließlich in Minijobs und über zehn Millionen in Teilzeit – überwiegend Frauen. Viele davon würden gerne länger arbeiten. Das Ehegattensplitting und die jüngste Anhebung der Verdienstgrenze, die Minijobs attraktiver macht, wirken da allerdings kontraproduktiv. Beispiel berufliche Bildung: Zu viele Jugendliche finden keinen Ausbildungsplatz und werden im Übergangssystem geparkt. Trotz des enormen Wandels der Arbeitswelt müssen viele Arbeitnehmer ihre erforderliche Um- oder Weiterqualifizierung selbst stemmen. Die geplante Bildungszeit wurde von Finanzminister Christian Lindner (FDP) als zu kostspielig auf später verschoben. Fazit: Der Arbeitskräftemangel ist in vielen Betrieben und politisch vor allem selbst verschuldet!

Zu viele Jugendliche finden keinen Ausbildungsplatz und werden im Übergangssystem geparkt.



Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.

Die Arbeit der Zukunft muss umorganisiert werden

FACHKRÄFTEMANGEL Wo und warum es an Fachkräften fehlt

Handwerkerinnen, Busfahrer, Verkäuferinnen, Lageristen, Pflegerinnen, Ingenieure, Kellnerinnen – überall fehlt es an Arbeitskräften, nach denen die deutsche Wirtschaft scheinbar überall verzweifelt und händelringend sucht. Doch ob und in welchem Umfang es tatsächlich einen umfassenden Mangel an Fachkräften gibt und worin die Ursachen für fehlende Arbeitskräfte in bestimmten Branchen liegen, darüber lässt sich trefflich streiten.

Von Jonas Boos

Unstrittig ist zunächst, dass Engpässe an Fachkräften in bestimmten Berufen bestehen. Die Bundesagentur für Arbeit bewertet in einer jährlichen Engpassanalyse die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt. Die drei Berufsfelder, in denen heute am meisten Fachkräfte im Saarland arbeiten und die gleichzeitig von einem Engpass betroffen sind (siehe Grafik), lauten: Pflege, Erziehung und Sozialarbeit sowie Verwaltung. Insgesamt arbeiten in diesen Berei-

chen saarlandweit heute schon rund 40.000 Fachkräfte. Es ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Fachpersonal in diesen Berufsfeldern weiter ansteigen wird.

Gesundheits-, Erziehungs- oder Pflegeberufe werden beschäftigungspolitisch als die eigentlichen Zukunftsbereiche benannt. Die gesellschaftliche Bedeutung dieser Arbeitsbereiche zeigt sich darin, dass schon heute knapp zwei Drittel aller Arbeit (entlohnt sowie nichtentlohnt) den Care-Tätigkeiten zuzuordnen sind, die zum größten Teil durch Frauen geleistet werden. Soziale

Care-Tätigkeiten werden abgewertet

Dienstleistungen gelten zwar als größte Wachstumsbranche der kommenden Jahre, zeichnen sich aber ökonomisch dadurch aus, dass sie zwar nötig sind, aber keine wesentlichen Beiträge zum Wirtschaftswachstum leisten, sondern als Unkosten des Gemeinwesens angesehen werden. Diese „weiblichen“ Tätigkeiten

werden entsprechend abgewertet, was sich im ökonomischen Sektor in systemisch unterbezahlten und schlecht ausgestatteten Arbeitsplätzen äußert. Wenn in Zeiten verschärfter Wirtschaftskrisen, sinkender Profitraten und unterfinanzierter Staatshaushalte versucht wird, über niedrige Löhne, längere Arbeitszeiten oder marode Arbeitsstätten die Ausgaben in den genannten Arbeitsbereichen zu senken beziehungsweise die Gewinnmargen zu verbessern, wird dies kaum dazu führen, dass Menschen in diesen Bereichen einen Beruf ausüben oder erlernen wollen. Ein Engpass an Fachkräften in den vermeintlich frauenspezifischen Bereichen wie Gesundheitsversorgung, Pflege und Kitas ist die Konsequenz.

Kurzfristige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder inszenierte PR-Kampagnen können über die Jahrzehnte aufrechterhaltenen beziehungsweise verstärkten Defizite in den sozialen Berufsfeldern kaum hinwegtäuschen. Menschen sind nicht bereit, einen anspruchs- und verantwortungsvollen Beruf zu erlernen, der schlecht ausgestaltet und gesellschaftlich zu gering anerkannt ist. Wenn diese Bereiche tatsächlich attraktive Beschäftigungsfelder für Fachpersonal darstellen sollen oder ein Wechsel in diese Berufe nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein soll, müssen diese Tätigkeiten eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren. Dazu gehört auch, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt, die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne angeglichen werden – dies muss bereits bei der Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen beginnen.

Neben sozio-ökonomischen Faktoren sowie den demografischen Veränderungen und den damit einhergehenden Herausforderungen, lassen sich Fach-

Ausgewählte Fachkräfte-Engpassberufe Rheinland-Pfalz/Saarland*	Anzahl an tätigen Fachkräften zum 30.06.2022
	Saar
Pflegeberufe	16.523
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	12.584
Verwaltung	10.502
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe (+Spezialisten)	9.737
Arzt- und Praxishilfe	8.184
Fahrzeugtechnik	4.613
Human- und Zahnmedizin (Experten)	3.905
Hoch- und Tiefbau	3.876
Verkauf von Lebensmitteln	3.684
Metallbau und Schweißtechnik	3.565
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen (Experten)	3.324
Klempnerei, Sanitär, Heizung	2.870
Lebensmittelherstellung	2.740
Maler, Stuckat., Bautenschutz	1.735
Steuerberatung	1.486
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1.171
Softwareentwicklung und Programmierung (Experten)	561

Quelle: Engpassanalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsjahr 2021; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Stichtagsdaten zum 30.06.2022

* Anmerkung: Um in der regionalen Analyse ausreichend große Fallzahlen für eine valide Bewertung zu erhalten, ist eine gemeinsame Betrachtung des Saarlandes und Rheinland-Pfalz notwendig.

kräfteengpässe auch mit veränderten Anforderungen an Arbeitskräfte im Rahmen von Strukturwandel- und Transformationsprozessen erklären. Hohe Relevanz hat das Thema Fachkräftengpass daher auch in „männerspezifischen“ Berufsfeldern wie Mechatronik, Energie-, Elektro- und Fahrzeugtechnik oder im Hoch- und Tiefbau sowie in vielen Handwerksbereichen. Durch den ökologischen Umbau der bisherigen Industriegesellschaft sowie durch den zunehmenden Einsatz von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien verändern sich Arbeits- und Produktionsprozesse teilweise immens. Im Zuge dessen verlieren ehemals wichtige Berufsfelder an Bedeutung, neue Tätigkeitsfelder entstehen, traditionelle Berufsbilder verändern sich. Daraus folgt häufig eine Entwertung vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten und damit einhergehend ein hoher Weiterbildungsbedarf oder gar eine Neuorientierung hin zu neuen/anderen Berufsfeldern. Aus Sicht der Arbeitskammer ist es daher entscheidend, dass Umstellungs- und Strukturwandelprozesse mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden. Initiativen wie das Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) mit dem Teilprojekt Qualifizierung oder das Projekt Weiterbildungsverbund Saarland sind deswegen von enormer Bedeutung.

In vielen Fällen können die Engpässe auch mit einer verfehlten und kurzsichtigen Personalplanung der Unternehmen erklärt werden. Von Arbeitgeberseite bleiben häufig die notwendigen Investitionen in ihre Mitarbeitenden aus, um deren Qualifikationen und Fähigkeiten zu verbessern oder zu erhalten. Unternehmen sind stets darauf bedacht, ihre Kosten zu minimieren. Sie lassen in der Regel mit dem Ziel arbeiten, aus den Arbeitsleistungen ihrer Beschäftigten den höchstmöglichen Gewinn für sich herauszuholen. Eine deutliche Verbesserung der Arbeitsumstände ist nicht im Interesse der Arbeitgeberseite. Dabei sollte man doch annehmen, dass Unternehmen die Regeln der Marktwirtschaft verinnerlicht haben: In



der vorherrschenden Wirtschaftsordnung wird Arbeitskraft als Ware behandelt – bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne könnten mehr Arbeitskräfte in die Berufe locken, in denen sie benötigt werden. Stattdessen wird von Arbeitgeberverbänden verstärkt Zuwanderung zur künstlichen Erhöhung des Arbeitskräftepools gefordert – nicht als Menschenrecht auf freie Nie-

Es stellen sich Fragen über die Zukunft der Arbeit

derlassung, sondern als Rekrutierung im Interesse der Betriebe ohne das Lohnniveau anheben zu müssen. Im Allgemeinen formulieren Unternehmen also einen Anspruch auf Qualifikation zu niedrigem Preis.

Um den vermeintlichen Fachkräftemangel zu überwinden,

sollten die systemischen Widersprüche als Ursache für die Missstände in der Arbeitswelt in den Blick genommen werden. Dann stellen sich grundsätzliche Fragen dazu, unter welchen Bedingungen und Zielen überhaupt produziert und gearbeitet wird. Es stellen sich grundsätzliche Fragen über die Zukunft der Arbeit – über die Perspektiven und Potenziale durch Neubewertung, Umorganisation und Umverteilung von Arbeit: zwischen den verschiedenen Branchen, zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechtern. Es stellen sich grundsätzliche Fragen dazu, wofür Fachkräfte eigentlich benötigt werden – also wer was und wieviel, für wen und zu welchem Zweck produziert.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

Soziale Dienstleistungen, etwa in Gesundheits-, Erziehungs- und Pflegeberufen, werden nach wie vor größtenteils von Frauen geleistet.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Welche Maßnahmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken

- ▶ Gesundheits-, Erziehungs- oder Pflegeberufe als beschäftigungspolitische Zukunftsbereiche müssen eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren, wenn sie attraktive Beschäftigungsfelder für Fachpersonal darstellen sollen.
- ▶ Investitionen in die Weiterbildung von Fachkräften ist notwendig! Im Zuge der industriellen Transformation entstehen neue Tätigkeitsfelder und verändern sich traditionelle Berufsbilder. Die Umstellungsprozesse müssen mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden.
- ▶ Systemische Logik in den Blick nehmen: Es stellen sich grundsätzliche Fragen, wofür Fachkräfte eigentlich benötigt werden – also wer was und wieviel, für wen und zu welchem Zweck produziert.

„Arbeitszeitverlängerung ist ein grundlegend falscher Ansatz“

INTERVIEW Für **Thomas Müller** müssen Familie und Beruf besser vereinbar sein



Thomas Müller ist Bezirksgeschäftsführer des ver.di-Bezirks Region Saar Trier. Der 58-Jährige ist seit 30 Jahren als Gewerkschaftssekretär tätig.

Um dem Fachkräftemangel etwa in der Pflege entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen grundsätzlich verbessert werden, erklärt Thomas Müller, Bezirksgeschäftsführer der ver.di Region Saar Trier im Interview. Die Fragen stellten Simone Hien und Carina Webel, Leiterin der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Von Arbeitgeberseite heißt es oft, ein Ansatz, den Fachkräftemangel zu lösen, sei die 42-Stunden-Woche oder das Renteneintrittsalter auf 70 zu erhöhen. Was sagen Sie als Gewerkschaftsvertreter dazu?

Nach meiner Überzeugung ist dieser Ansatz grundlegend falsch. Eine pauschale Arbeitszeitverlängerung gefährdet sogar Arbeitsplätze, verschärft die soziale Ungleichheit, gefährdet die Gesundheit und ist familien- und partnerschaftsfeindlich. Zudem verhindert sie das Ziel des lebenslangen Lernens, verhindert ehrenamtliches Engagement, führt zum Rollback in der Geschlechtergerechtigkeit und trägt nicht zu humanen Arbeitsbedingungen bei. Wir brauchen stattdessen eine Diskussion über die Verteilung der täglichen Arbeitszeit, die sich auch nach den Bedürfnissen der Beschäftigten richtet

Das Thema Fachkräftemangel hängt ja auch eng mit dem Stichwort Arbeitsbedingungen zusammen. So haben etwa

Betriebe ohne Tarifvertrag größere Probleme als diejenigen mit. Was muss in Sachen guter Arbeit passieren, um Fachkräfte in ihrem Beruf zu halten?

Da treffen Sie den Nagel auf den Kopf. Um beispielsweise in sozialen Berufen dem großen Personal-mangel entgegenzuwirken, sind substanzielle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nötig. In den Bereichen Alten- und Kranken-pflege können sich immerhin mindestens 300.000 Fachkräfte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben oder ganz aus dem Beruf ausgestiegen sind, eine Rückkehr vorstellen. Nötig wären dazu unter anderem deutlich verbesserte, verbindliche Personalschlüssel oder ein verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zudem könnten Teilzeitbeschäftigte, vor allem viele Frauen aus Minijobs, ihre Stunden aufstocken, wenn die Bedingungen für sie stimmen würden. Weitere Fachkräfte könnten durch Qualifizierung und Weiterbildungsangebote aktiviert werden. Gegen Personalengpässe hilft es aber auch, die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu fördern.

6,6 Prozent der Jugendlichen im Saarland verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss – potenzielle Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt verloren gehen. Wie sollte die Politik hier gegensteuern?

Jeder Jugendliche, der eine Schule ohne einen Abschluss verlässt, ist einer zu viel. Hier müssen die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und der Erzieherinnen und Erzieher verbessert werden, damit Raum und Zeit entsteht, um sich entsprechend um die Schülerinnen und Schüler zu kümmern. Ein

Lösungsansatz wäre ein flächen-deckender Einsatz von multiprofessionellen Teams aus Pädagogen und Sozialarbeitern.

Viele Frauen sind in Mini- oder Teilzeitjobs beschäftigt. Viele von ihnen würden gerne mehr arbeiten, an welchen Stellschrauben muss gedreht werden, um Frauen die Ausweitung der Arbeitszeit zu ermöglichen?

Als erstes müssen die Arbeitszeiten so gestaltet sein, dass Beruf und Familie besser vereinbart werden können. Ich bin der Meinung, dass kein Arbeitnehmer gerne im Minijob arbeitet. Es gibt zu wenig passende Angebote für die Kinderbetreuung und die Arbeit ist häufig nicht altersgerecht gestaltet. An beiden Enden müssen der Gesetzgeber, aber auch die Arbeitgeber der veränderten Arbeitswelt Rechnung tragen, um mit intelligenten Arbeitszeitmodellen die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.

Als ein weiterer Lösungsansatz, den Fachkräftemangel zu lösen, gelten Arbeitskräfte aus dem Ausland. Hier aber steht Deutschland im Wettbewerb mit anderen Ländern. Wie können wir den Zuzug für Fachkräfte erleichtern?

Meiner Meinung nach ist die Anwerbung aus dem Ausland nicht die Lösung. Wir sind uns mit den Gewerkschaften in Europa einig, dass die Migration, etwa von Pflegekräften, vielleicht einen kurzfristigen betrieblichen Personalbedarf löst, jedoch keinen Beitrag darstellt, um den Personalbedarf in der Pflege in Deutschland auszugleichen. Vielmehr verschlechtert sich die Pflegesituation in den Herkunftsländern der Migrantinnen. In Deutschland bedeutet die Beschäftigung von Migranten nicht, dass die Probleme im Gesundheitswesen angegangen werden: Ohne mehr Personal, angemessene Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen ist es nicht möglich, dem Fachkräftemangel zu begegnen.



Damit weniger Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen, müssen die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften verbessert werden.

„Wir müssen unsere Branchen attraktiver machen“

INTERVIEW Für **Thomas Kreten** ist eine Ausbildungsgarantie unerlässlich

Um ausländische Fachkräfte zu gewinnen, müssen die Kosten von Sprachkursen vom Staat oder von Unternehmen übernommen werden sagt Thomas Kreten, Stellvertretender Regionalleiter der IG Bauen Agrar Umwelt Rheinland-Pfalz-Saar (IG BAU). Die Fragen stellten Simone Hien und Carina Webel, Leiterin der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Von Arbeitgeberseite heißt es oft, ein Ansatz, den Fachkräftemangel zu lösen, sei die 42-Stunden-Woche oder das Renteneintrittsalter auf 70 zu erhöhen. Was sagen Sie als Gewerkschaftsvertreter dazu?

Das ist völliger Blödsinn. Man kann dem Arbeitskräftemangel nicht mit der eigentlichen Ursache, nämlich den unattraktiven Arbeitsbedingungen, begegnen. Familienunfreundliche Arbeitszeiten bewirken gerade das Gegenteil und viele Arbeitnehmer, gerade in den Baubranchen, erreichen noch nicht einmal das derzeitige gesetzliche Rentenalter. Ich habe bei dieser Diskussion immer das Bild vom 70-jährigen Dachdecker im Kopf, der mit dem Rollator auf dem Dach seine Ziegel verlegt. Nein, wir müssen unsere Branchen mit guten Arbeitsbedingungen attraktiver machen

Das Thema Fachkräftemangel hängt ja auch eng mit dem Stichwort Arbeitsbedingungen zusammen. So haben etwa Betriebe ohne Tarifvertrag größere Probleme als diejenigen mit. Was muss in Sachen guter Arbeit passieren, um Fachkräfte in ihrem Beruf zu halten?

Genau das ist der richtige Ansatz, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wir müssen mit unseren Tarifverträgen den Bedürfnissen unserer Kolleginnen und Kollegen Rechnung tragen. So haben wir als IG BAU im Baugewerbe in diesem Jahr die lange Zeit geforderte Wegezeitentschädigung im Tarifvertrag festgeschrieben. Im Gebäudereiniger-

handwerk haben wir im vergangenen Jahr in der untersten Lohngruppe den Lohn um 12,55 Prozent angehoben. Damit wurde ein Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Dies sind zwei Beispiele, die dazu beitragen, die Rahmenbedingungen zu verbessern, sodass Fachkräfte in den tarifgebundenen Betrieben bleiben und zum anderen, dass tariflose Betriebe zumindest nach Tarifvertrag zahlen, um überhaupt Fachkräfte zu bekommen.

6,6 Prozent der Jugendlichen im Saarland verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss – potenzielle Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt verloren gehen. Wie sollte die Politik hier gegensteuern?

Zum einen gilt es, die im Koalitionsvertrag verankerte Ausbildungsplatzgarantie umzusetzen. Diese muss auch für Schulabgänger ohne Abschluss gelten. Da Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders betroffen sind, muss hier frühzeitig mit einer Förderung begonnen werden, sobald Defizite festgestellt werden.

Viele Frauen sind in Mini- oder Teilzeitjobs beschäftigt. Viele von ihnen würden gerne mehr arbeiten, an welchen Stellen-schrauben muss gedreht werden, um Frauen die Ausweitung der Arbeitszeit zu ermöglichen?

Die Aufteilung der familiären Arbeit wie Betreuung von Kindern und Eltern, sowie Hausarbeit muss unter den Geschlechtern besser aufgeteilt werden. Gerade Frauen haben hier regelmäßig den größeren Anteil, was auf der anderen Seite eine

Ausweitung der Arbeitszeit verhindert. Auf Arbeitgeberseite müssen die Arbeitszeiten der jeweiligen Lebenssituation besser angepasst werden. Auch das Modell, mit wenig Stunden viel Netto, sprich Mini-Job, muss abgeschafft werden. Neben der Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro wird auch das Aufstocken der Arbeitszeit so wieder attraktiver.

Als ein weiterer Lösungsansatz gelten Arbeitskräfte aus dem Ausland. Hier aber steht Deutschland im Wettbewerb mit anderen Ländern. Wie können wir den Zuzug für Fachkräfte erleichtern?

Jeder, der nach Deutschland zieht, braucht bezahlbaren Wohnraum. Ansonsten bedarf es branchenbezogener Lösungen. Wenn ich etwa in die Baubranche schaue, wäre eine erleichterte Anerkennung der erworbenen Qualifikation von Vorteil. So ist auch eine entsprechende Eingruppierung in die Lohn Tabellen leichter. Auch dürfen die fehlenden Fachkräfte nicht mit Werkverträgen ersetzt werden, sondern müssen im Betrieb eingestellt werden. Um ausländische Fachkräfte zu gewinnen, müssen die Kosten von Sprachkursen vom Staat oder von Unternehmen übernommen und Anpassungsqualifizierungen ermöglicht werden.



Thomas Kreten

(Foto: Röhr & Wenzel) ist seit 2020 Stellvertreter der Regionalleiter der IG BAU Rheinland-Pfalz-Saarland. Der gelernte Beton- und Stahlbetonbauer ist seit 1995 in verschiedenen Funktionen als Gewerkschaftssekretär tätig.



Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters ist vor allem in der Baubranche keine Option.

Koordiniertes Handeln ist in der Großregion dringend von Nöten

GROSSREGION Der Fachkräftemangel ist überall deutlich spürbar



Alexa Himbert

(Foto: INFO-Institut) arbeitet seit 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der IBA-OIE und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen grenzüberschreitender Arbeitsmarkt, Demografie und Transformation der Arbeitswelt.

Der Fachkräftemangel macht auch vor Grenzen nicht halt. Innerhalb der Teilregionen der Großregion bestehen bei den Problemen große Ähnlichkeiten. Sowohl im Saarland als auch in den anderen Teilregionen sind die Arbeitsbedingungen häufig ein bedeutender Aspekt, der als Erklärung bei Einstellungsschwierigkeiten genannt wird. Welche Maßnahmen in der Großregion nötig sind, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, erklärt Alexa Himbert in einem Gastbeitrag.

Von Alexa Himbert

Die Transformation mit den drei Haupttreibern Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel ist das Zukunftsthema in allen Teilregionen der Großregion. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungstelle der Großregion (IBA-OIE) setzte sich im Auftrag der französischen Präsidentschaft des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) 2021/2022 intensiv mit der Thematik in Bezug zum Arbeitsmarkt auf großregionaler Ebene auseinander, analysierte die Engpasssituationen der ein-

zelnen Teilregionen und nahm insbesondere die Angebote der Aus- und Weiterbildungslandschaft der Großregion im Hinblick auf diesen Wandel in der Arbeitswelt unter die Lupe.

Der demografische Wandel und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft ist nur eine der Herausforderungen des bereits seit Jahren prognostizierten Fachkräftemangels, der auch in der Großregion in allen Branchen herrscht. Dabei verfügt das Gebiet in seiner Gesamtheit über ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial, das es zu mobilisieren gilt. Ein Blick auf die regionalen Beschäftigungsquoten beispiels-

Arbeitsbedingungen sind wichtiger Faktor

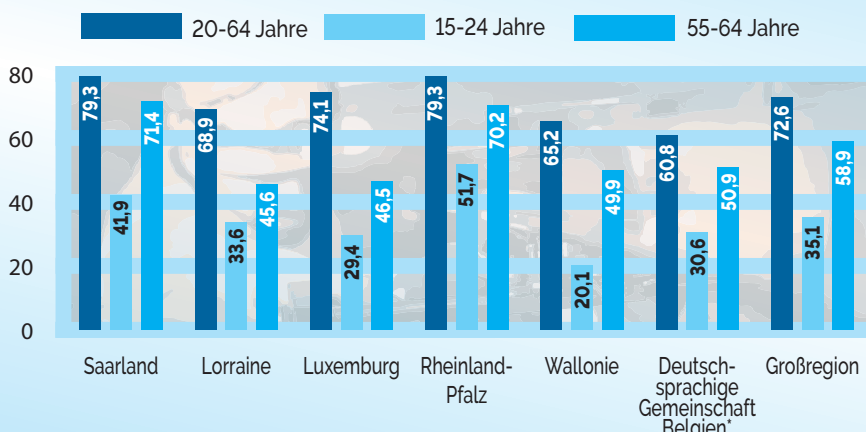
weise zeigt deutliche Abweichungen in den Altersklassen: Bei den Jüngeren (15-24 Jahre) reicht die Spanne für 2021 von 20,1 Prozent in der Wallonie bis 51,7 Prozent in Rheinland-Pfalz. Eine Erklärung für diese deutlichen Unterschiede, die sich vor allem zwischen den französischsprachigen Teilgebieten und den deutschen Bundesländern zeigen, liegt insbesondere

in den unterschiedlichen Bildungssystemen. Bei den Älteren wiederum reicht die Spanne von 45,6 Prozent in Lothringen bis 71,4 Prozent im Saarland. Außerhalb der beiden deutschen Bundesländer liegt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in allen anderen Teilgebieten unter 50 Prozent. Gezielte Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit der nicht erwerbstätigen über 50-Jährigen ist eine Möglichkeit, diese Gruppe wieder zu integrieren. Zudem weisen die für die Großregion verzeichnete Arbeitslosenquote, aber auch die wachsende Zahl von Langzeitarbeitslosen auf ein Potenzial von Arbeitskräften hin, das durch verschiedene Hebel mobilisiert werden könnte. Eine naheliegende Antwort auf den Fachkräftemangel ist Bildung – und besonders die Weiterbildung spielt eine Schlüsselrolle im Prozess der Transformation.

Was den Fachkräftemangel betrifft, so bestehen große Ähnlichkeiten innerhalb der Teilgebiete der Großregion. Die meisten Berufe im Gesundheitswesen, dem Hoch- und Tiefbau-sektor, in der Informatik und Telekommunikation, bei Wartung und Instandhaltung, in der Mechanik und Metallverarbeitung, in Elektrizität und Elektronik, in der Industrietechnik, aber auch der Verwaltung und der Unternehmensführung sowie dem Sozialwesen, der Kultur und beim Sport sind von einem Mangel an Arbeitskräften betroffen. Angesichts der Knappheit an Bewerbern in der Großregion und der Alterung der Erwerbsbevölkerung ist ein koordiniertes Handeln innerhalb des Kooperationsraumes dringend von Nöten, um eine Konkurrenzsituation um die verfügbaren Arbeitskräfte zu vermeiden.

Auch zeigt sich in den Analysen der Engpassberufe pro Teilregion, dass die Arbeitsbedingungen häufig ein Aspekt sind,

Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen 2021 in der Großregion
in %



Berechnungen: IBA-OIE
Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, DG Belgien: Steunpunt, *Daten 2019

Grafik: Arbeitskammer

der als Erklärung bei Einstellungsschwierigkeiten genannt wird. Eine Harmonisierung oder Nivellierung der Arbeitsbedingungen könnte die notwendigen Voraussetzungen für eine bessere Verteilung der Erwerbstätigen bieten. Darüber hinaus ist die Situation von Aus- und Weiterbildung ein weiterer wesentlicher Ansatzpunkt, um die genannten Schwierigkeiten zu beheben.

Grundsätzlich unterscheiden sich die angebotenen Maßnahmen nach ihrem Adressatenkreis: Es handelt sich erstens um Arbeitssuchende, um sie für eine Orientierung oder Weiterbildung in einem Engpassberuf zu gewinnen. Zweitens sind es die Beschäftigten, deren bisheriges Tätigkeitsfeld akut vom Transformationsgeschehen beeinflusst wird, die beispielsweise Maßnahmen nutzen können zur Förderung des lebenslangen Lernens, des Upskillings beziehungsweise des Reskillings. Auch auf Unternehmensseite ist die Gewinnung und Bindung von Talenten besonders stark im Fokus sowie die Weiterentwicklung und Anpassung der Kompetenzen im Zusammenhang mit der Digitalisierung.

Exemplarisch werfen wir noch einen Blick auf ein neues grenzüberschreitendes Modellprojekt zur beruflichen Weiterbildung: Digimob Industrie 4.0. Im Rahmen des von Interreg geförderten Projekts werden zwei grenzüberschreitende und zertifizierende Bildungsmaßnahmen angeboten (Produktionsmitarbeiter 4.0 und Instandhaltungsmitarbeiter 4.0), um regionale Industrieunternehmen in der Transformation zu unterstützen.

Die Maßnahmen beinhalten sowohl grenzüberschreitende Betriebspraktika als auch die Anerkennung von Abschlüssen aus einem oder mehreren Ländern der Großregion. Die Konzeption und Umsetzung basiert auf einer Zusammenarbeit zwischen zahlreichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der Großregion.

In der Großregion verfügen alle Teilgebiete über entsprechende Webseiten und Online-



Auch im Bereich der Verwaltung fehlen in der Großregion etliche Fachkräfte. Bei den Beschäftigten stapeln sich deshalb die Akten.

Portale zur Suche nach Maßnahmen und Informationen rund um das Thema Weiterbildung. Ihre Zusammenstellung auf einer einzigen Seite, zugänglich beispielsweise auf der Webseite der Großregion könnte den Grenzpendlern der

Großregionale Synergien müssen genutzt werden

Großregion, die sich im Weiterbildungssystem ihres Arbeitslandes unter Umständen nur schwer zurechtzufinden, den Zugang zu entsprechenden Informationen erleichtern. Ferner könnte die Einrichtung eines gemeinsamen Auftritts mit Links zu den Weiterbildungsportalen der einzelnen großregionalen Teilgebiete die Sichtbarkeit dieser Instrumente für die Beschäftigten der Großregion erhöhen.

Der von der IBA-OIE erstellte Bericht zeugt von der großen Vielfalt, aber auch von der Komplexität der Themen Transformation der Arbeitswelt und Anpassung der Bildungsangebote in einem grenzüberschreitenden Kooperationsraum. nichts destotrotz sind die großregionalen Handlungsfelder klar herausgearbeitet worden. Jede Region für sich betrachtet liefert hervorragende Beispiele, die

als Grundlage für ein gemeinsames Handeln gegen den allerorts vorhandenen Fachkräftemangel als Inspiration dienen und in Synergien innerhalb des vernetzten grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes münden können. Die Fortführung der Bemühungen und der Zusammenarbeit bezüglich der Aus- und Weiterbildung bleibt unmissverständlich ein Schlüsselthema zur Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes und der wirtschaftlichen Standortsicherung unserer Grenzregion.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) berät den Gipfel der Großregion im sozioökonomischen Bereich. Er wurde am 4. Februar 1997 gegründet und beschäftigt sich in Form von Stellungnahmen oder Beschlüssen mit den Problemen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung sowie der Raumordnung in der Großregion. Er trägt zum sozialen Dialog bei und bezieht sich dabei auf die Empfehlungen der Partner.

Den gesamten Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 gibt es auf der Webseite der IBA-OIE zum Download: <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte>

Hier finden Frauen Hilfe beim (Wieder)einstieg in den Beruf

FRAU & BERUF Beratung für Frauen jeden Alters und unabhängig der Herkunft



Um die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen, ist die Arbeit der Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) ein zentraler Baustein. Sie ist bei der AK angesiedelt. Zusammen mit den regionalen Beratungsstellen leistet sie wertvolle Arbeit, um die Hürden von Frauen zu senken, wieder in den Beruf einzusteigen. Mehr zur FiB (E-Mail: mechtild.kartes@arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-320) sowie die jeweiligen Ansprechpartnerinnen der regionalen Beratungsstellen in den Landkreisen gibt es auf www.arbeitskammer.de/themenportale/frauen-im-beruf-fib. Die FiB wird 2023 durch das saarländische Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit (MASFG) über Landesmittel gefördert. Die regionalen Beratungsstellen werden über das MASFG durch das Landesarbeitsmarktprogramm „Frauen in Arbeit - Familien stärken“ und über Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF-Plus) gefördert.

Ein wesentlicher Schlüssel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Gerade das Saarland hat mit einer unterdurchschnittlichen Frauenerwerbsquote zu kämpfen. Um diese zu erhöhen, hat das Wirtschaftsministerium 2018 das Landesprogramm „Frauen in Arbeit“ gestartet. Mittlerweile gibt es in allen Landkreisen regionale Beratungsstellen, die Frauen vor Ort Unterstützung anbieten. Beim Besuch von Frau und Beruf in St. Wendel berichtet Heike Höfer-Kunz von ihrer Beratungsarbeit.

Von Simone Hien

„Jede Frau kommt mit ihrer individuellen persönlichen und beruflichen Biographie hierher. Dann geht es darum, in der Beratung ihre persönlichen Kompetenzen und Ressourcen herauszuarbeiten. Dabei ist auch ein Vertrauensverhältnis sehr wichtig, weil die Frauen sich dann mehr öffnen. Um jemanden dabei zu unterstützen, den ‚richtigen‘ Weg zu gehen, muss man ja ein Gesamtbild entwerfen. Also ist es wichtig, neben der Qualifikation auch über Ängste und Befürchtungen informiert zu sein. Für die Frauen ist es ganz wichtig, dass sie eine Ansprechpartnerin haben, die sie auch im Prozess immer wieder motiviert und auch reflektiert und auf Dinge wie die familiäre oder finanzielle Situation eingeht“, erklärt Heike Höfer-Kunz. Seit der Einrichtung der regionalen Beratungsstelle Frau und Beruf in St. Wendel 2021 ist sie die dortige Ansprechpartnerin und berät Frauen jeden Alters und unabhängig ihrer Herkunft niederschwellig zu den Themen Einstieg und Wiedereinstieg in den Beruf sowie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft St. Wendeler Land und der Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) zum Thema Gründung.



Heike Höfer-Kunz berät und motiviert seit 2021 Frauen im Landkreis St. Wendel beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf.

Die gelernte Diplom-Sozialarbeiterin, die „eigentlich immer im Bereich der Arbeitsmarktförderung gearbeitet hat“, informiert unter anderem über Arbeitsplatzangebote und Anforderungsprofile, über Berufschancen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und bezüglich Weiterbildung und Qualifizierung vor allem auch

Hilfe bei Bewerbungen

über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten. Zudem hilft sie bei der Suche nach einem Praktikums- sowie einem Arbeitsplatz und schreibt auch Bewerbungen mit den Frauen. Zu ihrer Arbeit gehört es auch, Unternehmen für eine familienfreundliche Personalpolitik zu sensibilisieren. Einmal im Monat bietet sie einen Treff zum Erfahrungsaustausch an.

Auch Höfer-Kunz selbst ist im stetigen Austausch, um fachlich immer auf dem neuesten Stand zu sein, und um zu wissen, an wen sie die Frauen weitervermitteln muss, wenn zusätzliche Herausforderungen anstehen: „Ich bin in verschiedenen Netzwerkgruppen, zum Beispiel mit der Frauenbeauftragten des Land-

kreises und den Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden. Mit sozialen Trägern gibt es einen Runden Tisch, an dem alle Beratungsstellen aus dem Landkreis beteiligt sind“, berichtet sie.

Die Frauen, die zur Beratungsstelle kommen, sind Höfer-Kunz zufolge überwiegend im Alter zwischen 25 und Anfang 40 und aus dem EU-Ausland, beispielsweise aus Spanien, Rumänien oder Polen. Die meisten haben eine Ausbildung – dann geht es auch darum, sie beim beruflichen Anerkennungsverfahren zu begleiten oder zu Möglichkeiten und Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung zu beraten. Viele seien auch Wiedereinsteigerinnen, die aus einem Mini-Job in eine sozialversicherungsspflichtige Beschäftigung wollten.

Um Frauen auf die Beratungsstelle aufmerksam zu machen, gehört es auch zu ihrer Arbeit, die Werbetrommel zu rühren. Seit Bestehen von Frau und Beruf im Landkreis St. Wendel sei sie „verschiedene Wege gegangen, um die Stelle bekannt zu machen“, sagt Höfer-Kunz. Unter anderem habe sie in Printmedien, auf Facebook, auf der Internetseite der Kreisvolkshochschule St. Wendel informiert und vergangenes Jahr eine Veranstaltung zu Mini- und Midi-Job gemacht. Inzwischen kommen die Frauen auch über Mundpropaganda oder ihr Netzwerk. Von den insgesamt 54 Frauen, die sie 2022 beraten hat, kamen zwei Drittel aus dem Stadtgebiet St. Wendel und den angrenzenden Ortschaften. „Das heißt für mich, dass ich noch mehr in die Fläche gehen muss“, sagt Höfer-Kunz. Auch in Kitas und den Sprachkursen bei der Kreis-VHS will sie künftig verstärkt für Frau und Beruf werben. Ihre Arbeit sei „eine spannende und eine schöne Aufgabe. Vor allem, wenn die Frauen die Rückmeldung geben, dass man sie gut berät. Ich glaube, da steckt noch viel Potenzial drin“, betont Heike Höfer-Kunz.

Die Ausbildungsgarantie braucht eine Umlagefinanzierung

WEITERBILDUNGSGESETZ Ein wirksamer Hebel gegen den Fachkräftemangel?

Mit dem geplanten Weiterbildungsgesetz sollen Jugendliche erstmals ein Recht auf einen Ausbildungsplatz bekommen, wenn sie in Regionen mit „erheblicher Unterversorgung“ leben. Doch immer weniger Betriebe bilden aus. Neben der Ausbildungsgarantie brauchen wir eine Umlagefinanzierung durch die Betriebe. Eine bessere Ausgestaltung der Ausbildungsgarantie ist deshalb dringend erforderlich.

Von Magnus Juckel

Das Weiterbildungsgesetz umfasst verschiedene Bausteine. Der in Zusammenhang mit dem branchenübergreifenden Fachkräftemangel wohl spannendste Punkt ist die Einführung einer Ausbildungsgarantie. Rund 2,3 Millionen junge Erwachsene deutschlandweit zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss (27.000 im Saarland). Rund 200.000 Jugendliche (4.000 im Saarland) befinden sich im Übergangssystem. Diese Zahlen müssen in zweierlei Hinsicht aufrütteln: Zum einen verdienen Menschen ohne Abschluss in der Regel deutlich weniger, arbeiten eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen und sind häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht. Zum anderen werden in Deutschland branchenübergreifend händierend Fachkräfte gesucht.

Mit der Ausbildungsgarantie will die Bundesregierung auf diese Problemstellung reagieren: Allen jungen Menschen soll der Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen, Berufsausbildung eröffnet werden. Erstmals haben Jugendliche, die wegen eines erheblichen Ausbildungsplatzmangels keine Ausbildungsstelle finden, einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung. Des Weiteren sieht das Gesetz

eine Ausdifferenzierung der Instrumente zur Berufsorientierung und -vorbereitung vor.

Die Ausgestaltung der Maßnahmen lässt jedoch Raum für Kritik: An vorderster Stelle ist hier die Definition des Begriffes „Unterversorgung“ zu nennen: Diese soll durch die Agenturen für Arbeit festgestellt werden. Als Indikator soll ein Überhang der Zahl der bei der Berufsberatung gemeldeten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber von mehr als zehn Prozent gegenüber den der Agentur gemeldeten betrieblichen Ausbil-

Die Ausgestaltung lässt Raum für Kritik

dungsstellen leitend sein. Das ist in vielerlei Hinsicht problematisch: Zum einen bildet die Geschäftsstatistik der Agenturen für Arbeit nur einen kleinen Teil des Marktgeschehens ab, zum anderen trägt der Indikator der Situation in verhältnismäßig großen und heterogenen Agenturbezirken wie zum Beispiel dem Saarland kaum Rechnung, weil der Agenturbezirk als Ganzes betrachtet wird.

Ebenfalls zu kritisieren ist, dass die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung die schulischen Berufsausbildungen ausblenden. Gerade diese immer noch hauptsächlich von Frauen geleisteten Tätigkeiten in den Bereichen Sozialpädagogik und Gesundheit zählen aber schon längst zu den Engpassberufen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die stärkere Förderung der beruflichen Erstausbildung zwar grundsätzlich positiv zu bewerten ist, nicht jedoch die Arbeitgeber aus der Pflicht entlassen darf: Eine Ausbildungsquote von gerade einmal 19,4 Prozent zeugt nämlich davon, dass die Ausbildungsaktivitäten der Wirtschaft längst nicht ausreichen. Eine Umlagefinanzierung durch die Betriebe ist von daher dringend notwendig. Bremen macht es vor: Dort wurde eine Ausbildungsgarantie mit Ausbildungsfonds beschlossen – ein Vorbild für das Saarland!

Magnus Juckel leitet das Teilprojekt Qualifizierung im Transformationsnetzwerk Saarland bei der Arbeitskammer.



Das neue Weiterbildungsgesetz der Bundesregierung enthält neben vielen weiteren Maßnahmen auch eine Ausbildungsgarantie.

Ein Plädoyer für mehr Lehre statt Leere an beruflichen Schulen

BERUFLICHE SCHULEN Ein Programm für Quereinsteiger ist erforderlich



Claudia Kilian

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

Fachkräfte müssen ausgebildet werden. Doch dazu braucht es auch ausreichend Lehrkräfte an beruflichen Schulen, die diese Aufgabe wahrnehmen. Weshalb der Personalmangel an BBZen schnellstmöglich behoben werden muss, erklärt Claudia Kilian in einem Gastbeitrag.

Von Claudia Kilian

Das saarländische Ministerium für Bildung und Kultur erklärte zu Beginn des Schuljahres 2022/23, dass es (noch) keinen Lehrkräftemangel gebe. Gleichzeitig wurden weniger als die Hälfte der Referendariatsplätze für das Lehramt an beruflichen Schulen zum 1. Februar 2023 besetzt. Fachkräftesicherung ist also auch an den Berufsbildungszentren (BBZen) ein Problem, denn wer soll die dringend benötigten Fachkräfte ausbilden, wenn die Lehrkräftezimmer immer leerer werden?

Auch wenn die Zahl der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen in diesem Schuljahr rückläufig ist, bedeutet dies nicht automatisch einen geringeren Bedarf an Lehrkräften. Wichtige Einflussfaktoren sind unter anderem die Entwicklungen der Schülerzahlen an den Gemeinschaftsschulen, den beruflichen Oberstufengymnasien und der Auszubildendenzahlen. Hinzu kommt, dass fortlaufend bestehende Berufe neu geordnet und neue Berufe geschaf-

fen werden, etwa in den Bereichen Fahrzeug-, Wasserstoff- und Entsorgungstechnik, aber auch im sozialpflegerischen Bereich. Diese Aspekte, geburtenstarke Jahrgänge und Zuwanderung erschweren die Prognose des Personalbedarfs.

So überrascht es nicht, dass es eine Diskrepanz zwischen den Zahlen gibt, die das Saarland für den bundesweiten Vergleich an die Kultusminister Konferenz (KMK) sendet, und den Zahlen, die Professor Klaus Klemm, emeritierter

Der Zustand ist besorgniserregend

Bildungsforscher, für das Saarland prognostiziert. Im März 2023 zeigte er in seinem Impulsvortrag beim 33. Berufsbildungstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), dass es bis 2035 einen eklatanten Lehrkräftemangel an saarländischen BBZen geben wird. Wo sich aus den Zahlen der KMK (2022) ein Mangel von etwas mehr als 100 Personen ergibt, rechnet Klemm mit einer korrigierten Bedarfsanalyse mit dem Drei- bis Vierfachen. Schulreformen oder bessere Betreuungsschlüssel sind hier nicht berücksichtigt. Dieser Zustand ist besorgniserregend, da bereits jetzt über steigende Unterrichtsausfälle und Überlastung berichtet wird. Lange fordert die GEW bereits die Einrichtung eines Lehrstuhls oder

Zentrums für Berufspädagogik an saarländischen Hochschulen, insbesondere unter Berücksichtigung des technisch-gewerblichen und sozialpflegerischen Bereichs, um eigenen Lehrkräftenachwuchs im Saarland ausbilden zu können. Parallel braucht es dringend einen Auf- beziehungsweise Ausbau von Quereinsteigerprogrammen für Akademikerinnen und Akademiker sowie Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker. Sie bereichern das berufliche Schulsystem, sofern sie gut pädagogisch qualifiziert werden. Attraktiv wird der Lehrberuf für diese Personengruppe auch durch eine konkurrenzfähige Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, für die sich die GEW unermüdlich einsetzt.

Allerdings wird sich der Personalmangel nicht ausschließlich durch Lehrerinnen decken lassen. Unterricht an den BBZen muss weiter gedacht werden. Warum nicht mehr Lehrwerkmeister einstellen, die die Expertise in der Vermittlung der Fachpraxis liefern? Auch Sprachförderlehrkräfte und andere pädagogische Professionen können im Rahmen eines multiprofessionellen Teams unterstützen. Echte Kooperationen zwischen BBZ, Betrieb und anderen Partnern könnten langfristig für Entlastung sorgen. Dann muss Berufsbildungszentren aber auch mehr Autonomie zugestanden werden – um verlässlich planen zu können, aber auch, um innovative Wege zu gehen. Wir müssen uns endlich von der quantitativen Quote lösen und uns zu mehr Qualität in beruflichen Schulen verpflichten. Gelingende Arbeit im Team und in Kooperationen braucht einen zeitlichen und institutionellen Rahmen. Bildungsfinanzierung und Investitionen in das berufliche (Schul-)system müssen daher wieder auf die Tagesordnung. Mit einer exzellenten individualisierten beruflichen (Aus-) Bildung würden die beruflichen Schulen maßgeblich zur Standortattraktivität des Saarlandes beitragen.

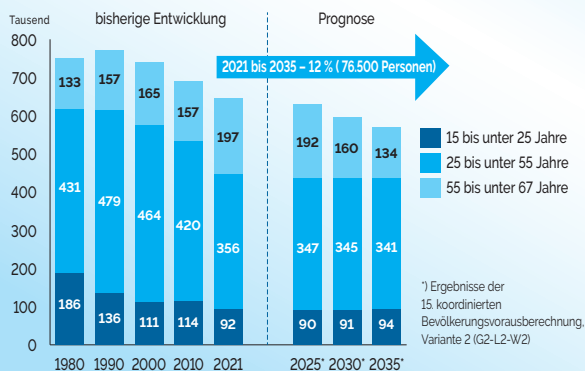


Foto: Adobe Stock/ibravery

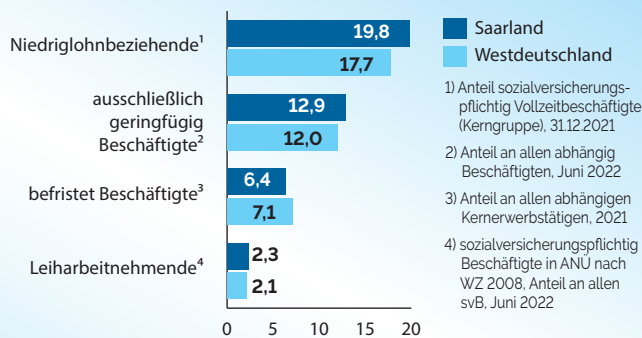
Wieso Fachkräfte fehlen und was dagegen getan werden kann

Demografische Lage und prekäre Beschäftigung fördern Fachkräftemangel

Erwerbsbevölkerung im Saarland nach Altersgruppen 1980 bis 2035¹

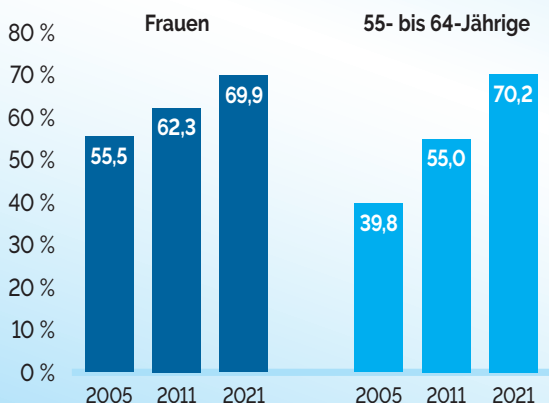


Prekäre Beschäftigung
Anteil an abhängig Beschäftigten in %²

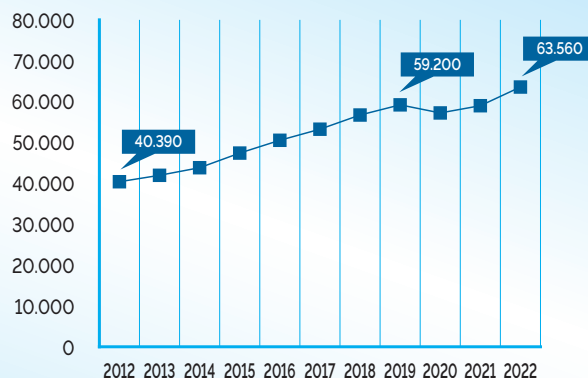


Mehr Frauen, Ältere und Migranten entlasten den Arbeitsmarkt

Erwerbstätigenquoten im Saarland in %³

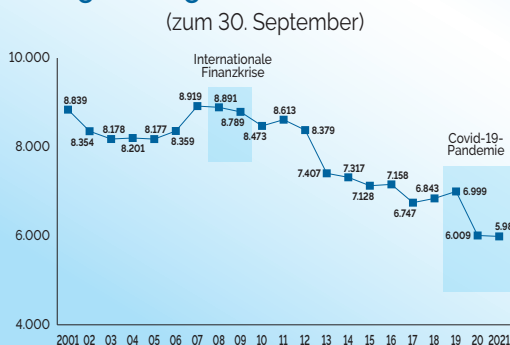


Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Saarland⁴

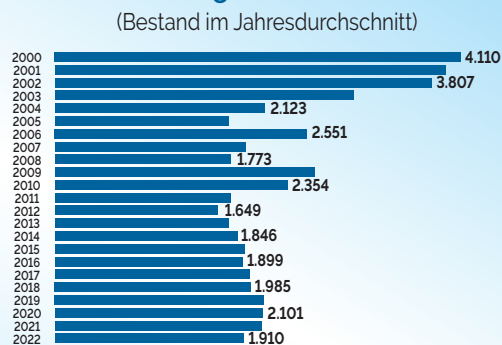


Die Aus- und Weiterbildung muss gestärkt werden

Entwicklung neu abgeschlossener Aus-bildungsverträge im Saarland 2001-2021⁵



Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) im Saarland⁶



Quellen: ¹ Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; ³ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung; eigene Darstellung; ⁴ Bundesagentur für Arbeit; ⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung; ⁶ Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung, eigene Darstellung.



Foto: Adobe Stock/Andrey Popov

Betriebe, die großen Wert auf den Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten legen, sind für Fachkräfte attraktiv.

Fehlende Prävention in Betrieben fördert den Fachkräftemangel

GESUNDHEITSSCHUTZ Menschengerechte Arbeitsbedingungen sind unabdingbar

Um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, wollen Unternehmen für Beschäftigte attraktiver werden. Der Aspekt der Beschäftigtengesundheit spielt in der Debatte jedoch noch immer kaum eine Rolle. Dabei ist ein Unternehmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem dann attraktiv, wenn es menschengerechte Arbeitsbedingungen gewährleistet.

Von Heike-Rebecca Nickl

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland gehen die aktuellen Daten davon aus, dass bei moderater Zuwanderung und einer dauerhaft hohen Nettozuwanderung (die Zahl der zugewanderten Personen abzüglich der abgewanderten) die Zahl der Menschen im Erwerbsalter zwischen 20 und 66 Jahren bis 2035 um 3,2 Millionen abnehmen wird.¹ Das hat Auswirkungen auf die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften, worüber sich die Unternehmen schon seit Jahren beklagen. Beinahe reflexartig propagieren sie immer dieselben Lösungsansätze.

Dabei handelt es sich in der Regel um die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit sowie die

Erhöhung des Renteneintrittsalters, ohne dabei die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Jetzt möchten die Unternehmen zur Gewinnung von Fachkräften attraktiver werden.

Arbeitsschutzakteure sagen an dieser Stelle – „Ja, gerne, dann fangt doch mal beim Arbeitsschutz an!“ Tatsächlich wird in vielen Betrieben noch immer nicht verstanden, dass Maßnahmen zur betrieblichen Sicherheit

Die Beschäftigtengesundheit spielt kaum eine Rolle

und zum Schutz der Beschäftigtengesundheit wichtige Bausteine für den Unternehmenserfolg sind. Ein Betrieb, der im Arbeitsschutz nicht nur die Mindestvorschriften einhält, sondern sich durch sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen auszeichnet, ist nicht nur für Fachkräfte attraktiv. Auch potenzielle Kunden schätzen ein solches Engagement. Doch leider spielt in der Debatte um den Fachkräftemangel der Aspekt der Beschäftigtengesundheit nach wie vor keine oder lediglich eine sehr geringe Rolle.

Dabei ist die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter anderem bei dem

Lösungsansatz der Erhöhung des Renteneintrittsalters ein bedeutender Punkt. Viele Beschäftigte fühlen sich heute schon nicht mehr in der Lage, ihre Arbeit bis zum Erreichen ihres derzeitigen Renteneintrittsalters durchzuführen. So geben rund 40 Prozent der Beschäftigten an, dass sie sich nicht vorstellen können, unter den jetzigen Arbeitsbedingungen bis zum Renteneintrittsalter tatsächlich arbeitsfähig zu bleiben.² Im besonderen Maße betrifft das Beschäftigte im personenbezogenen Dienstleistungsbereich.

Dass sich die Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsperspektive auswirken, bestätigt ein aktueller Beitrag zur Auswertung der Daten der lidA-Studie (leben in der Arbeit) aus den Jahren 2014 und 2018.³ Ausgewertet wurde die Befragung von Beschäftigten der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 zu ihrer Erwerbsperspektive in vier Themenbereichen gefährdender Faktoren:

- Physische Belastungsfaktoren,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Anerkennung wie Wertschätzung durch Vorgesetzte oder Kollegium,
- Entwicklungsmöglichkeiten.

Das Ergebnis der Studie zeigt ein klares Muster für die Erwerbsperspektive. Beschäftigte mit motivierenden und fördernden Arbeitsbedingungen können zu einem größeren Anteil länger arbeiten als Beschäftigte mit beanspruchenden Arbeitsbedingungen. Fazit der Auswertung war: Betriebe, die ältere Beschäftigte halten wollen, müssen ihre Arbeitsbedingungen frühzeitig überprüfen und verbessern.

Die aktuellen Gesundheitsdaten offenbaren dabei den notwendigen Handlungsbedarf. Gesund in die Rente zu gehen, ist der Wunsch aller Beschäftigten. Und das sollte auch im Interesse der Unternehmen sein. Denn diese können sich lange Fehlzeiten oder einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben ihrer Fachkräfte eigentlich überhaupt nicht leisten. Die Daten der Krankenkassen zur Arbeitsunfähigkeit lassen darauf schließen, dass stark beanspruchende Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Beschäftigten in vielen Betrieben noch immer gefährden. Die sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten negativen Folgen sind Arbeitsunfähigkeiten aufgrund von Unfällen sowie berufsbedingte Erkrankungen.

Seit Jahren verursachen zwei Diagnosefelder die meisten Arbeitsunfähigkeitstage. Das sind mit 24,1 Prozent der Diagnosestage die Muskel-Skelett-Erkrankungen. Mit 14 Prozent folgen Störungen der psychischen Gesundheit. Es handelt sich dabei um zwei Handlungsfelder, in denen Unternehmen noch sehr viel tun müssen und auch sehr viel tun könnten, um die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten menschengerecht zu gestalten. So entstünde ein Arbeitsumfeld, in dem Beschäftigte lange im Beruf bleiben können und wollen. Zudem würde der Einstieg für junge Menschen deutlich attraktiver.

Die Arbeitsschutzmaßnahmen müssen dabei den gesamten Erwerbslebenslauf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen. Dazu gehört auch, die unterschiedlichen Bedarfe arbeitender Frauen und Männer einzubeziehen. Alters-

und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung fördert in allen Phasen des Erwerbslebens die Gesundheit und damit den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Eintritt in die Rente. Auf diese Weise trägt sie in erheblichem Maße zur Fachkräftesicherung bei.

Tatsächlich hat der Arbeitsschutz in vielen Betrieben noch nicht den Stellenwert, der ihm zustehen sollte. Die meisten Betriebe erfüllen bestenfalls die gesetzlichen Mindestanforderungen, setzen aber keine Maßstäbe für gute und attraktive Arbeitsbedingungen. Noch immer leisten sich Unternehmen Vorgesetzte, die Mobbing zulassen

Beschäftigte wollen gesund in Rente gehen

oder selbst aktiv betreiben. Noch immer fehlt vielen Vorgesetzten die Kompetenz zu führen und die Arbeit ihrer Verantwortungsbereichen so zu organisieren, dass sie ohne gesundheitliche Beanspruchung durchgeführt werden kann. Noch immer müssen Beschäftigte auf Kosten ihrer Gesundheit Mängel in der ergonomischen und sicheren Gestaltung ihrer Arbeitsplätze kompensieren.

Dementsprechend sind die Arbeitsbedingungen auch für Fachkräfte aus dem Ausland wenig attraktiv. Die Pandemie hat einer breiten Öffentlichkeit gezeigt, wie beanspruchend die Tätigkeit zum Beispiel für Pfl-

gekräfte ist. Statt diese an den Hochpunkten der Pandemie zu entlasten, wurde bei schwierigsten Bedingungen die tägliche Arbeitszeit zusätzlich verlängert. Dass sich 2022 rund 4.000 Menschen weniger für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden haben als im Vorjahr, wundert daher nicht. Und so oder so ähnlich sieht es in vielen Branchen aus.⁴ Der Versuch Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen scheitert. Ein Bericht des Deutschlandfunks über die Situation mexikanischer Pflegekräfte legt nahe, dass vieles versprochen und zugesagt, aber nur wenig eingehalten wird.⁵

Menschengerechte Arbeitsbedingungen sind eine essenzielle Voraussetzung für die Fachkräftesicherung. Ein Unternehmen ist dann attraktiv, wenn es menschengerechte Arbeitsbedingungen gewährleistet. Das ist gleichermaßen Voraussetzung für Menschen aus dem In- oder Ausland. Dazu gehört auch beispielsweise der Erhalt der Arbeitskraft von benachteiligten oder erkrankten Beschäftigten. Ihnen sollte die Rückkehr zum Arbeitsplatz und der dortige Verbleib über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) erleichtert werden. Stattdessen zielen viele Arbeitgeber eher darauf ab, Fachkräfte, die nicht mehr ins vorherrschende System passen, zu entlassen.

Heike-Rebecca Nickl leitet das Referat Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz.



Foto: Adobe Stock/blendat1photo

Immer weniger Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung in der Pflege. Eine Ursache dafür ist der beanspruchende Berufsalltag.

¹<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/begleit- heft.html?nn=208696#ergebnisse>

²DGB-Index Gute Arbeit, Report „Arbeiten am Limit“, 2019, Seite 10 f.

³Garthe, Nina; Hasselhorn, Hans Martin: „Wollen oder können ältere Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, wenn sich ihre Arbeit verbessert?“, Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 2/2023, Seite 29 f.

⁴Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 134 „Weniger neue Ausbildungsverträge in der Pflege im Jahr 2022“ 04.04.2023.

⁵<https://www.deutschland-funkkultur.de/als-pflegekraft-in-deutschland-bleiben-oder-gehen-dlf-kultur-1521fe79-100.html>

Mit neuen Modellen aus der Personalnot in den Kitas?

KITA-KRISE Es braucht mehr Mut und Kreativität, um neue Wege zu gehen

Weitere Informationen zum AK-Thema „Zwischen Bildungs- und Betreuungszeit – ein neues Modell für die Kitas“ gibt es im dazugehörigen AK-Aktuell unter: www.arbeitskammer.de/bildungszeit

Die Fachkraft-Kind-Relation muss entschieden verbessert werden, um wissenschaftlichen Standards zu entsprechen.

Der Verband der Kita-Fachkräfte Saar hat ein Modell vorgestellt, das ermöglichen soll, trotz des eklatanten Fachkräfte-Mangels in den Kitas Bildungsarbeit gewährleisten zu können. Das Modell „B&B“ (Bildungs- und Betreuungszeit) bietet zwar Anregungen, aber auch einige Kritikpunkte.

Von Tabea Hust

„Kitas am Limit“, „Das System steht vor dem Kollaps“ – Meldungen wie diese über einen nahenden Zusammenbruch des frühkindlichen Bildungssystems werden nahezu täglich verlautbart. Grund genug, endlich die große bildungspolitische Wende einzuläuten? Nicht direkt. Beunruhigende Zahlen legen Studien bereits seit Jahren vor. Zwar eröffnen das Saarländische Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz und der jüngst angekündigte „Zukunftspakt Kita“ Handlungsmöglichkeiten, um den bekannten Missständen wie chronischem Personalmangel zu begegnen. Die politischen Bemühungen gehen aber nicht weit genug, eine Entspannung der Lage wird es zeitnah kaum geben – zu groß die über Jahre aufgestauten Missstände.

Doch im System regt sich was. Aus den Reihen der Fachkräfte kommen zunehmend Ideen, wie verlässliche Bildungs- und Be-

treuungszeiten angesichts der knappen personellen Ressourcen gewährleistet werden können und gleichzeitig eine Entlastung aller möglich wäre. So auch vom Verband der Kita-Fachkräfte Saar e.V., der das Modell „B&B“ (Bildungs- und Betreuungszeit) entwickelt hat. Es ist in seiner Idee, die Vielzahl der im Kita-Alltag anfallenden Aufgaben nach Zuständigkeiten zu differenzieren, weder gänzlich neu noch ein Allheilmittel. Es ist streitbar. Aber es bietet Anregungen, wie mit dem bestehenden Fachkräftemangel umgegangen werden könnte und verdient es deshalb, gehört und diskutiert zu

Kein Allheilmittel

werden. So geschehen im Zuge des AK-Themas „Zwischen Bildungs- und Betreuungszeit – ein neues Modell für die Kitas?“ Ende April.

Das Modell sieht vor, einschlägig sozialpädagogisches Fachpersonal in der Kernzeit (8 bis 15 Uhr) einzusetzen, um allen Kindern ein Bildungsangebot zu ermöglichen. Die Randzeiten sollen anders als bisher von Unterstützungskräften bedient werden, während die Erzieherinnen und Erzieher dann Gelegenheit zur Vor- und Nachbereitung wie auch für Elterngespräche fänden. Natürlich lassen sich Kritikpunkte ausmachen, die ebenfalls im Zuge des AK-Themas vor-

gebracht wurden. Eine Befürchtung war, dass den reinen Betreuungskräften kaum attraktive Arbeitsbedingungen geboten werden könnten. Als Lösungsansatz wurde diskutiert, das Personal nicht nur in den Randzeiten einzusetzen, sondern während der Bildungszeit weiter zu beschäftigen, sodass Vollzeitstellen möglich wären. Auch sind Weiterbildungsmöglichkeiten für nicht einschlägig ausgebildetes Personal zu diskutieren. Im Sinne Guter Arbeit ist aus AK-Sicht ein Aufweichen des Fachkräftegebots unbedingt zu vermeiden, wenngleich der Ausbau multiprofessioneller Teams per se zu begrüßen ist. Auch bergen Bring- und Abholsituationen Bildungspotenzial und sollten nicht vorschnell als pädagogisch unbedeutend abgetan werden. Zentrale Stellschraube bleibt die Fachkraft-Kind-Relation. Sie muss entschieden verbessert werden, um endlich wissenschaftlichen Standards zu entsprechen. Zudem muss die vergütete praxisintegrierte Ausbildung („PiA“) zur Regelausbildung werden.

Wie auch immer man das Modell „B&B“ bewertet, gewiss ist: Jetzt sind Mut und Kreativität gefordert, neue Wege zu gehen, um altbekannte Probleme zu überwinden. Dafür braucht es den gemeinsamen Handlungswillen aller am System Kita Beteiligten, denn letztlich eint sie der Wunsch nach guten Arbeits- und hochwertigen Bildungsbedingungen. Dies wurde beim Veranstaltungsabend, der die verschiedenen Akteure ins Gespräch gebracht hat, deutlich. Ob sich die Situation durch die diskutierten Neustrukturierungen zeitnah verbessern lässt, ist nun im Feld zu erproben. Etwa, indem sich Träger bereit erklären, das vorgestellte Modell – oder auch alternative vielversprechende Konzepte – in einzelnen Kitas versuchsweise einzuführen. Dies gilt es wissenschaftlich zu begleiten.

Tabea Hust ist Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik.





Die Leitung des ver.di-Landesbezirks Rheinland-Pfalz-Saarland (v. l.): Michael Blug, Sabine Engelhardt-Cavelius und Rebecca Liebig

Michael Blug bleibt Landesbezirksleiter

VER.DI Sabine Engelhardt-Cavelius neu in der Leitung

Bei der 3. ordentlichen Landesbezirkskonferenz der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Rheinland-Pfalz-Saarland, die in Frankenthal stattfand, sind mit Michael Blug und Sabine Engelhardt-Cavelius erstmals zwei Saarländer in Leitungsfunktionen gewählt worden.

Von Simone Hien

Michael Blug ist als Landesbezirksleiter der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Rheinland-Pfalz-Saarland mit großer Mehrheit wiedergewählt worden. Er erhielt 91,46 Prozent der Delegiertenstimmen, wie ver.di Rheinland-Pfalz-Saarland mitteilte. Auch die stellvertretende Landesbezirksleiterin Rebecca Liebig wurde im Amt bestätigt. Sie erhielt 84,34 Prozent der Stimmen.

Die Kandidatin für die zweite und neu zu besetzende Stelle der stellvertretenden Landesbezirksleiterin, Sabine Engelhardt-Cavelius, konnte sich ebenfalls über ein gutes Ergebnis freuen. Sie wurde mit 95,18 Prozent der Stimmen gewählt. „Ich freue mich über das mir entgegengebrachte Vertrauen und die neuen Aufgaben, die in den nächsten vier Jahren auf mich warten“, sagte Engelhardt-Cavelius. Bislang oblag der Gewerkschaftssekretärin die Betreuung

der Mitglieder in den Landes- und Bundesdienststellen im Bereich der Region Saar Trier.

Ihre neuen Aufgabenbereiche sind unter anderem Jugend, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Mitbestimmung, interne Abläufe wie Personal und Organisation sowie das Projekt Zukunft der Mitgliedergewinnung. „Das Projekt Zukunft der Mitgliedergewinnung ist ein zentrales Projekt von ver.di. Das bedeutet: Neben der Gremienarbeit brauchen wir aktive Mitgliedergruppen in den Betrieben und Dienststellen, damit wir unsere tarifpolitischen Ziele und unseren politischen Auftrag, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern, umsetzen können. Dieses weiterhin zu unterstützen und auszubauen sehe ich als eine zentrale Aufgabe für die nächste Zeit“, betont die neu gewählte stellvertretende Landesbezirksleiterin.

Sabine Engelhardt-Cavelius und Michael Blug sind zudem beide in der Vertreterversammlung der AK, Blug, der 2017 auch erneut als Beisitzer in den Vorstand gewählt wurde, seit dem Jahr 2010, und Engelhardt-Cavelius, die derzeit unter anderem den Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit leitet, seit dem Jahr 2012. Beide werden auch der neuen Amtsperiode 2023 bis 2029 angehören.

Saarländer soll in Bundesvorstand

IG METALL

Der 1. Bevollmächtigte, Geschäftsführer und Kassierer der IG-Metall-Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz, Ralf Reinstädtler (56), ist für die Wahl in den geschäftsführenden Vorstand der IG Metall nominiert worden. Dies verkündet die IG Metall in einer Pressemitteilung mit den Personalvorschlägen, über die Ende Oktober Delegierte aus allen Bundesländern auf dem 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt am Main abgestimmt werden. Reinstädtler leitet die Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz seit 2016. Zudem nominierte der Vorstand der größten Einzelgewerkschaft in Deutschland erstmals eine Frau als künftige Vorsitzende: Nachfolgerin des scheidenden Vorsitzenden Jörg Hofmann soll Christiane Benner, die derzeitige 2. Vorsitzende der IG Metall, werden. **red**

Die Transformation aktiv mitgestalten

REVIERWENDE-BÜRO

Das „Revierwende“-Büro in Saarbrücken unter Leitung von Marco Rupprecht hat seine Arbeit aufgenommen. „Revierwende“ ist ein Projekt, das der DGB bundesweit für die Gestaltung des Strukturwandels in den ehemaligen Kohlere Regionen auf den Weg gebracht hat. Es wird durch das Bundeswirtschaftsministerium gefördert. Im Dezember 2021 ist das Projekt angelaufen, das Saarbrücker Büro ist das inzwischen siebte „Revierwende“-Büro in Deutschland. Neben Studien, Stellungnahmen, Informationsveranstaltungen und Fachgesprächen will die Revierwende auch den zivilgesellschaftlichen Dialog fördern. Rupprecht: „Im Saarland und bei den Gewerkschaften gibt es durch das Ende des Steinkohlebergbaus 2012 umfangreiche Erfahrungen mit den Auswirkungen von Transformationsprozessen. Wir möchten an die gute Praxis aus dieser Zeit anknüpfen, um sie für die aktuell notwendigen Prozesse nutzbar zu machen“. Laut Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, sollen Revierwende-Büros zentrale Anlaufstellen in Fragen des Strukturwandels sein, die Veränderungen vor Ort aktiv mitgestalten und die Ideen der Beschäftigten einbringen. Transformation müsse für die gesamte Gesellschaft erlebbar sein. Daher wolle man auch Beschäftigte für das Thema sensibilisieren, die augenscheinlich nicht von der Transformation betroffen sind. Ahr: „Das Schlagwort lautet: Transformation zum Anfassen.“ **red**



Personalmanagementsoftware
als Instrument
für die Gremienarbeit

6. – 7. September 2023

AK-Bildungszentrum Kirkel

Die digitale Transformation
mitbestimmen

10. – 11. Oktober 2023

AK-Bildungszentrum Kirkel

Der neue
Beschäftigtendatenschutz –
Grundlagen

8. – 9. November 2023

AK-Bildungszentrum Kirkel

*für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen*



Beratungsstelle
für sozialverträgliche
Technologiegestaltung
(BEST) e.V.

Infos und Anmeldung
BEST e.V.
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681 4005-249
best@best-saarland.de
best-saarland.de

BEST e.V. ist eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB

Beschäftigte früh informieren

DIGITALE TECHNOLOGIEN Bei der Einführung Mitarbeiter in den Prozess einbinden

Die Einführung digitaler Technologien bietet für Betriebe und ihre Beschäftigten vielfältige Chancen, ist aber auch mit Herausforderungen verbunden, wenn etwa bestehende Arbeitsabläufe neu gedacht und umstrukturiert werden müssen.

Von Kathrin Hartmann

Digitale Technologien begleiten uns längst schon durch unseren privaten Alltag. Wir nutzen Navigationssysteme, folgen Kaufempfehlungen im Bereich des Online-Handels und lesen Nachrichten, die uns basierend auf zuvor angeklickten Beiträgen empfohlen werden. Auch in der Arbeitswelt wird verstärkt auf den Einsatz digitaler Technologien gesetzt. So zeigt eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, dass in Deutschland 42 Prozent aller Beschäftigten in Berufen mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit arbeitet (Bonin et al. 2015: 10). Betroffen sind also nicht Berufe in ihrer Gesamtheit, sondern vor allem einzelne Tätigkeiten innerhalb eines Berufes, die leicht automatisierbar sind. Dies bietet für Betriebe und ihre Beschäftigten die Chance, das menschliche Potenzial besser auszuschöpfen. So kann etwa der Einsatz von Robotern im Produktionsumfeld monotone Arbeiten abnehmen und ermöglicht auf diese Weise mehr Zeit für die Erledigung komplexerer Aufgaben durch den Menschen.

Gleichwohl entstehen durch die Einführung von digitalen Technologien auch Herausforderungen, die es möglichst frühzeitig zu bewältigen gilt. Dies beginnt bereits bei der Frage, zu welchem Zeitpunkt die einzelnen Betriebsparteien über die geplante Einführung eines digitalen Systems informiert werden sollten. Ist es ausreichend, Mitarbeitende und ihre Interessenvertretungen zu informieren, sobald ein fixes Datum für den Start festgelegt wurde? Nein. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zunächst einmal zeigt eine jüngst durchgeführte Studie der



In der Arbeitswelt werden zunehmend digitale Technologien eingesetzt. Das bietet viele Chancen, ist aber natürlich auch mit Herausforderungen verbunden.

Katholieke Universiteit Leuven in Belgien, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Transformationsprozesse in der Arbeitswelt mitunter dahingehend verunsichert sind, welche Auswirkungen dies auf ihre Beschäftigung haben könnte. Dies wiederum führt bei ihnen zu einem höheren Burnout-Niveau (Roll et al. 2023: 13). Hat eine Person also das Gefühl, mit den Transformationsprozessen im Zuge der Digitalisierung längerfristig nicht mithalten zu können, so wirkt sich dies negativ auf ihre geistige Gesundheit aus. Weiterhin zeigt sich, dass auch das berufliche Engagement negativ beeinflusst wird, wenn Unsicherhei-

Hoher Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen

ten in Bezug auf den eigenen Beruf wahrgenommen werden. Darüber hinaus haben Beschäftigte zumeist einen guten Überblick über die bestehenden Arbeitsprozesse- und Abläufe in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld und können in Planungsphasen wichtige Impulse für den Einsatz neuer Technologien im Betrieb geben.

Weiterhin ist der Einsatz von digitalen Technologien mit einem hohen Bedarf an Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen verbunden. Beschäftigte, die in ihrem bisherigen Arbeitsalltag bisher nicht oder nur in geringem Maße mit digitalen Technologien

in Berührung gekommen sind, müssen umfassend und nachhaltig geschult werden. So können Arbeitsprozesse im Betrieb weiterhin reibungslos ablaufen, Arbeitsunfälle durch unsachgemäße Anwendungen vermieden und Beschäftigte mit der Erledigung komplexerer Aufgaben betraut werden.

Steht also die Idee im Raum, ein digitales System im Betrieb einzuführen, ist es für Geschäftsführungen und Führungskräfte ratsam, Mitarbeitende frühzeitig zu informieren und in den Prozess der Einführung einzubinden, um somit den genannten negativen Effekten entgegenzuwirken und die Potenziale der Digitalisierung umfänglich auszuschöpfen.

Kathrin Hartmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei BEST.

Quellen:

Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, ZEW Kurzexpertise, No. 57, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim
Roll, L.C.; De Witte, H.; Wang, H.J. (2023): Conceptualization and Validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring Employees' Occupation Insecurity Due to Automation. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 2589. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032589>



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, Tel.: 0681 4005-249.

Lebenslauf besser hin und wieder reduzieren

BEWERBUNG Unterlagen sind häufig überfrachtet

Wer auf Jobsuche ist, aber kaum eine Einladungen zum Vorstellungsgespräch bekommt, zweifelt schnell an den eigenen Unterlagen. Es bringt aber nichts, den Lebenslauf immer weiter ergänzen zu wollen, schreibt der Karriereberater Bernd Slaghuis in einem Beitrag auf Xing. Denn ein Lebenslauf werde nicht automatisch mit jeder Überarbeitung und Ergänzung besser. Statt die Bewerbung mit Infos zu überfrachten, sollte man eher einen minimalistischen Ansatz verfolgen. Bewerberinnen und Bewerber schauen sich dazu am besten eine ausgedruckte Version ihres Lebenslaufs an, rät der Coach. Wirkt das Dokument vollgestopft und anstrengend zu erfassen oder erkennt man sich

selbst nicht darin wieder, sollte man versuchen, den Lebenslauf in eine reduzierte Form zu bringen. Idealerweise ist der Lebenslauf laut Slaghuis luftig locker lesbar.

Die Unterlagen müssten zudem auch für Fachfremde verständlich sein. Der Coach empfiehlt, grundsätzlich alles aus dem Dokument zu werfen, mit dem man sich selbst nicht identifizieren kann. Wichtig sei vor allem, sich mit dem eigenen Lebenslauf wohlfühlen. Daneben ist es dem Karriere-Experten zufolge vor allem entscheidend, dass die Personalabteilung einen Kandidaten oder eine Kandidatin auf Basis der Bewerbungsunterlagen richtig begreifen kann. **tmn**

Suche nach Ausbildungsplatz bei Rente angeben

AUSBILDUNGSPLATZ

Wer noch auf der Suche nach dem passenden Ausbildungsplatz ist, kann in der gesetzlichen Rentenversicherung Anrechnungszeiten bekommen. Dazu muss die Ausbildungs-suche bei der Agentur für Arbeit gemeldet werden, wie die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin mitteilt. Erhalten können diese Anrechnungszeiten junge Menschen zwischen 17 und 25 Jahren. Nach dem 25. Lebensjahr wird die Ausbildungsplatzsuche in der gesetzlichen Rentenversicherung nur anerkannt, wenn Betroffene unmittelbar zuvor beschäftigt oder selbstständig gewesen sind und dafür auch Beiträge in die Sozialversicherung eingezahlt haben. Die Suche nach einem Ausbildungsplatz muss mindestens einen Kalendermonat dauern. Ob ein Schulabschluss vorliegt oder während dieser Zeit Leistungen von der Agentur für Arbeit gezahlt werden, spielt für die gesetzliche Rentenversicherung hingegen keine Rolle. **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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



Ministerium für
Bildung und Kultur
SAARLAND



Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
SAARLAND



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.



SAARLAND

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Treffpunkt: Rechtsschutzsaal Bildstock

Samstag, 24. Juni, ab 9.45 Uhr

Infos: www.arbeitskammer.de/aktuelles/veranstaltungen

Anmeldung unter info@rechtsschutzsaal.de

Aktionstage zur Grenzgängerberatung

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken

Mittwoch, 28. Juni, 9 bis 15 Uhr

15. AK-Filmtage: Mit kritischem Blick

„Kino achteinhalb“, Saarbrücken

Donnerstag, 6. Juli, bis Mittwoch, 19. Juli, ganztägig

Save the Date: 2. Weiterbildungsmesse des Weiterbildungsverbundes Saar

Agentur für Arbeit Saarland, Saarbrücken

Mittwoch, 13. September, 12.30 bis 18.30 Uhr

3-Tages-Seminar "Qualifizierung zum/zur Transformationsmentor/-mentorin"

AK-Bildungszentrum Kirkel,

Donnerstag, 21. September, Donnerstag, 5. Oktober und

Donnerstag, 9. November, ab 15 Uhr

Mitbestimmungsmesse 2023

„Mitbestimmung Saar – Wir machen Gute Arbeit“ ist die Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland Congresshalle Saarbrücken

Mittwoch, 11. Oktober, 9 bis 16 Uhr

Aus organisatorischen Gründen wird zu den AK-Veranstaltungen um Anmeldung gebeten. Informationen dazu sind im Internet unter arbeitskammer.de/aktuelles zu finden. Infos und Anmeldungen zu den AK-Seminaren im AK-Bildungszentrum Kirkel unter: www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk

Für Betriebs- und Personalräte

Personalmanagementsoftware als Instrument für die Gremienarbeit

Mitbestimmung bei Einführung und Gestaltung

Mittwoch, 6. September, bis Donnerstag, 7. September

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Die digitale Transformation mitbestimmen

Dienstag, 10. Oktober, bis Mittwoch, 11. Oktober

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Der neue Beschäftigtendatenschutz – Grundlagen

Die EU-Datenschutzgrundverordnung und die Mitbestimmung

Mittwoch, 8. November, bis Donnerstag, 9. November

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Infos und Anmeldung bei BEST e.V. (Beratungsstelle für Betriebs- und Personalräte), Tel. 0681 4005-249, best-saarland.de und unter www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk



Unterstützung geben beim Thema Weiterbildung

TRANSFORMATIONSMENTOREN

Der Weiterbildungsverbund (WBV) Saarland bietet im Zeitraum von September bis November im AK-Bildungszentrum Kirkel ein kostenloses 3-Tagesseminar Qualifizierung zum/zur Transformationsmentor/in an. Die Termine sind am Donnerstag, 21. September, Donnerstag, 5. Oktober und Donnerstag, 9. November, Beginn ist jeweils um 15 Uhr. Transformationsmentorinnen und -mentoren sind als Experten für Weiterbildung und Transformation in ihren Betrieben und Einrichtungen tätig. Sie motivieren für das Thema Weiterbildung und sind vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen für Kollegen, die sich gerne weiterqualifizieren möchten, aber Hilfestellung bei den ersten Schritten benötigen. Durch den Kontakt zu den Akteuren des WBV haben sie ein Überblickswissen über hiesige Bildungsträger, individuelle Weiterbildungsberatung und Fördermöglichkeiten. **red**

Infos: <https://weiterbildungsportal.saarland/themen/weiterbildungsverbund-wbv-saarland/qualifizierung-zur-transformationsmentorin/zum-transformationsmentor>

Jeannette Dalia Curta zu Gast

MUSIK UNTER KASTANIEN

Die Stiftung Rechtsschutzsaal lädt zusammen mit dem Kulturforum des Regionalverbandes Saarbrücken und der AK zur Konzertreihe Musik unter Kastanien ein. Am Sonntag, 30. Juli, 19 Uhr, ist Jeannette Dalia Curta mit ihrer Band zu Gast. Unter anderem gibt es auch Songs aus dem neuen Album, das 2023 erscheinen wird (<https://www.jeannettedaliacurta.com>). Die Konzerte finden draußen im Biergarten des Rechtsschutzsaals statt. Bei schlechtem Wetter werden die Konzerte nach drinnen verlegt. Der Eintritt ist frei. Einlass ist ab 18 Uhr. **red**

Infos: www.rechtsschutzsaal.de

55

Jahre und älter

waren im Jahr 2021 gut ein Drittel (36 %) der Fahrerinnen und Fahrer von Bussen und Bahnen, wie das Statistische Bundesamt mitteilt. Der Anteil der Altersgruppe ab 55 Jahren war deutlich höher als bei den Erwerbstätigen insgesamt (25 %). Von den rund 137.000 Menschen in diesem Beruf dürfte demnach in den nächsten Jahren ein erheblicher Teil aus dem Erwerbsleben ausscheiden – dabei spielt ein funktionierender Nahverkehr für die angestrebte Mobilitätswende eine zentrale Rolle. **red**

1.028 €

brutto im Monat haben

Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben 2022 im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre erhalten und damit erstmals im Schnitt mehr als 1.000 Euro. Wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mitteilte, sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland 2022 im Vergleich zum Vorjahr im bundesweiten Durchschnitt um 4,2 Prozent gestiegen. Der Vergütungsanstieg lag damit deutlich über dem Vorjahresniveau (2,5 %). **red**

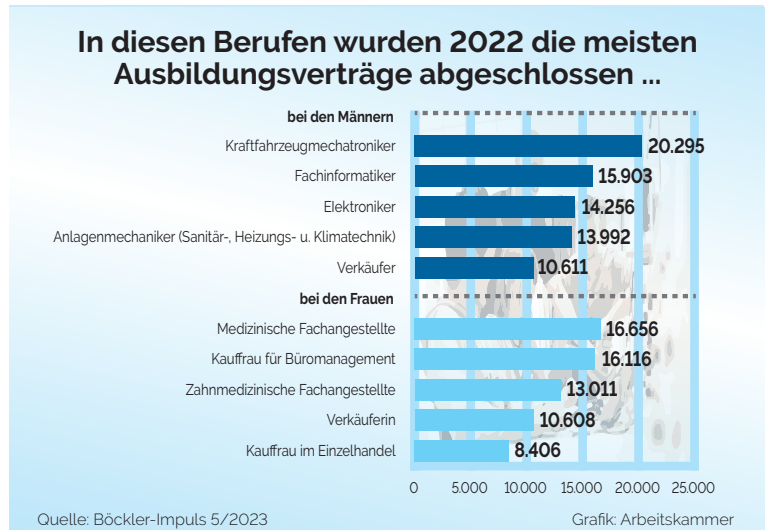
2,2%

um diesen Wert

sind die Tarifverdienste in Deutschland gegenüber dem Jahresdurchschnitt 2021 gestiegen. Dies geht aus dem Index der tariflichen Monatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen hervor. Wie das Statistische Bundesamt weiter mitteilt, sind die Tarifverdienste ohne Sonderzahlungen 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum erhöhten sich die Verbraucherpreise um 6,9 Prozent. **red**

Deutliche Unterschiede bei der Berufswahl

GENDER Noch immer geschlechtsspezifische Wahl



Zum zweiten Mal in Folge haben Frauen in der dualen Berufsausbildung die meisten neuen Ausbildungsverträge im Beruf der „Medizinischen Fachangestellten“ abgeschlossen. Wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) weiter mitteilte, behauptete sich dieser Beruf mit 16.656 (2021: 17.154) neuen Verträgen auf Platz 1 der „Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse – Frauen“ vor der „Kaufrau für Büromanagement“ mit 16.116 (2021: 16.725) neuen Verträgen. Dahinter folgen die „Zahnmedizinische Fachangestellte“, die „Verkäuferin“, die „Kauffrau im Einzelhandel“ und die „Industrieauf-

frau“. Insgesamt haben 2022 in diesen sechs Berufen 42 Prozent der jungen Frauen einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Dies zeigen Auswertungen des BIBB auf der Grundlage der Daten aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2022 in anerkannten dualen Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Bei den Männern liegt der „Kraftfahrzeugmechatroniker“ weiterhin unangefochten an der Spitze. 20.295 (2021: 19.713) junge Männer haben 2022 einen Ausbildungsvertrag in diesem Beruf neu abgeschlossen. **red**

56.800

Menschen sind im vergangenen Jahr zu ihrem

Arbeitsplatz ins Saarland gependelt. Wie die Regionalagentur für Arbeit mitteilte, waren das rund 600 mehr als im Vorjahr. Die meisten dieser 56.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten pendelten demnach aus Rheinland-Pfalz und dem benachbarten Frankreich ein. Laut Arbeitsagentur haben im Gegenzug im vergangenen Jahr 37.100 Saarländer in anderen Bundesländern gearbeitet, vor allem in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Zu den Menschen, die im Saarland leben, aber im Ausland arbeiten, gebe es keine Angaben. **red**

Beschäftigte gehen oft krank zur Arbeit

STUDIE In vielen Fällen fehlt eine Vertretung

Arbeiten, obwohl man sich krank fühlt, ist für viele Menschen keine Ausnahme, wie eine Studie der Techniker Krankenkasse (TK) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) zeigt. Demnach bleiben nur knapp 17 Prozent von rund 1.200 befragten Beschäftigten bei Krankheit immer zuhause und kurieren sich aus. 27 Prozent arbeiten trotz Krankheit häufig oder sehr häufig. 58 Prozent zeigen der nicht-repräsentativen Studie zufolge zumindest manchmal sogenanntes Präsentismusverhalten, arbeiten also trotz Krankheitssymptomen weiter. Kann man auch von zu Hause arbeiten, melden

sich weniger Beschäftigte krank: Knapp die Hälfte der Befragten (46 Prozent) geben an, dass es im Homeoffice häufiger vorkommt, dass sie arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen. Die Beweggründe dafür liegen auch in fehlenden Vertretungsregeln im Job: Immerhin 44 Prozent stimmten überwiegend oder voll der Aussage zu, krank zu arbeiten, weil es keine Vertretung für sie gebe. Über ein Drittel (39 Prozent) will Kollegen nicht zur Last fallen. Bei 40 Prozent spielen dringende Arbeiten oder Termine eine Rolle. Fast ebenso viele (39 Prozent) geben an, arbeiten zu können, weil ihre Erkrankung nicht ansteckend sei. **tmn**

Verfügbare Urlaubstage reichen vielen nicht aus

UMFRAGE Mehrheit möchte mehr Jahresurlaub

Geht es um Urlaubstage, können Beschäftigte gar nicht genug haben. So findet die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (78 Prozent), dass Arbeitgeber mehr Jahresurlaub anbieten sollten. Das ist das Ergebnis einer Umfrage, die das Marktforschungsinstitut OnePoll im Auftrag der Arbeitsbewertungsplattform Glassdoor unter 1.000 Vollzeitbeschäftigten durchgeführt hat. Dabei hat knapp ein Drittel der Befragten (30 Prozent) im vergangenen Jahr nicht einmal den gesamten Jahresurlaub ge-

nommen. Als Grund gaben die Personen zum Beispiel an, dass zu viel Arbeit anlag oder dass die bevorzugten Urlaubszeiträume nicht zur Verfügung standen.

Außerdem fällt es vielen nicht leicht, im Urlaub wirklich abzuschalten. Rund ein Drittel der Befragten (30 Prozent) hat der Umfrage zufolge im Urlaub an die Arbeit gedacht. Ein großer Teil der Beschäftigten (38 Prozent) braucht mindestens fünf aufeinanderfolgende Urlaubstage, um den Kopf komplett von Arbeit freizukriegen. **tmn**



Viele Beschäftigte wünschen sich mehr Urlaubstage.

Zur Offenheit nur in wenigen Fällen verpflichtet

CHRONISCHE KRANKHEIT

Die eigene Gesundheit ist etwas höchst Persönliches, aus gutem Grund gilt für Ärzte die Schweigepflicht und steht auf der Krankenschreibung für den Arbeitgeber keine Diagnose. Menschen mit einer chronischen Erkrankung stehen trotzdem oft vor der Frage: Muss ich meiner Chefin, meinem Teamleiter, meinen Kollegen offenbaren, dass ich nicht gesund bin? Zur Offenheit verpflichtet sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur in ganz wenigen Fällen. „Über eine chronische Erkrankung informieren müssen sie nur, wenn dadurch die Eignung für die Tätigkeit massiv beeinträchtigt wird und sich die Auswirkungen nicht durch den Einsatz von Hilfsmitteln beheben lassen“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Denkbar etwa im Fall eines Dachdeckers, der an Epilepsie erkrankt. Auch im Vorstellungsgespräch sind keine allgemeinen Fragen nach der Gesundheit erlaubt. Werden sie doch gestellt, dürfe geschwiegen und auch gelogen werden. Und bei einer Einstellungsuntersuchung dürfe es nur darum gehen, die Eignung für die konkrete Tätigkeit festzustellen. Für einen Schreibtisch-Job im Büro ist eine Herz-Kreislauf-Erkrankung nicht relevant, und die Frage danach deshalb auch nicht zulässig. **tmn**

Ruhig das Auto etwas weiter abstellen

PENDLER

Wer täglich mit dem Auto zur Arbeit und zurück nach Hause pendelt, kann sein Fahrzeug ruhig etwas weiter weg von der Wohnung parken. Dazu rät der Psychologe Dennis Dal Mas vom TÜV Nord. So läuft man etwas an der frischen Luft und kann vom Arbeits- und Pendelstress abschalten, ehe man die Tür aufschließt. Es sei auch nicht gut, wenn man den ganzen Tag erst im Auto, dann im Büro, dann wieder im Auto sitzt und zwischendurch kaum Bewegung hat. „Das ist für den Körper sehr schädlich“, sagt Dal Mas. Und wenn man körperlich nicht gut drauf sei, fördere das auch mentale Probleme. Klar, wer einen Stellplatz vor der Tür hat, wird sein Auto kaum woanders abstellen. Aber wer die Muße hat, geht danach noch eine Runde – idealerweise ein bisschen durchs Grüne. Dal Mas: „Das hebt bei vielen auch die Stimmung.“ **tmn**



Zeichnung: Kurt Heinemann

Gemeinsam statt gegeneinander: Hier punkten alle Seiten

BETRIEBSSPORT Abwechslungsreicher Ausgleich zum Stress am Arbeitsplatz

Körperliche Fitness und psychische Gesundheit sind nicht nur Voraussetzung für das persönliche Wohlbefinden. Wer mit seinen Kollegen Sport treibt, sorgt auch für ein besseres Betriebsklima – und damit auch für mehr Leistungsfähigkeit und Motivation am Arbeitsplatz.

Von Katja Sponholz

Was vor rund 100 Jahren vor allem mit Fußball und Leichtathletik begann und seit 1987 auch von einem Landesverband im Saarland begleitet und gefördert wird, scheint so aktuell wie selten zuvor: der Betriebssport. Manche Firmen werben in ihren Stellenanzeigen damit, andere richten ihren Mitarbeitenden komplette Fitnessstudios ein oder belohnen diejenigen, die sich an den freiwilligen Angeboten beteiligen, mit geschenkten Arbeitsstunden. „Betriebssport ist in“,

sagt der Präsident des Bundesverbandes DBSV, Uwe Tronnier. Schätzungsweise bis zu einer Million Menschen beteiligen sich in oder nach ihrer Arbeitszeit daran.

Offenbar entdecken immer mehr Unternehmen und Beschäftigte die Vorteile eines körperlichen Ausgleichs zur Arbeit. „Kein Zufall in diesen Zeiten, in denen sitzende und bewegungsarme Tätigkeiten immer mehr den Alltag dominieren“, so der Präsident. Den daraus resultierenden gesundheitlichen Problemen wie zum Beispiel Verspannungen, Bandscheibenvorfällen und Übergewicht könne durch Betriebssport wirksam vorgebeugt werden. Von dem medizinischen Nutzen profitiert nicht nur jeder einzelne Mitarbeiter, sondern auch das Unternehmen: „Betriebssportangebote tragen dazu bei, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten

und den Krankenstand auf einem möglichst niedrigen Niveau einzupendeln“, meint Tronnier.

Und es gibt einen weiteren positiven Nebeneffekt: Denn Betriebssport erhöht die Attraktivität des Unternehmens und sorgt für ein besseres Betriebsklima. „Beim gemeinsamen Sport sind die Hierarchien aus dem Unternehmen schnell vergessen. Vorgesetzte und Mitarbeitende ziehen an einem Strang, werden zu Teamkollegen.“ Zudem geben die lockere Atmosphäre und der Spaß an der gemeinsamen Aktivität Gelegenheit, sich gegenseitig von einer anderen Seite kennenzulernen, über Abteilungsgrenzen hinweg Netzwerke zu knüpfen oder sich überhaupt erst persönlich zu begegnen.

Obwohl Betriebssport zumeist außerhalb der Arbeitszeit und oft auch außerhalb des Betriebsgeländes stattfindet, besteht in der Regel gesetzlicher Unfallversi-

cherungsschutz. Versichert sind die Mitarbeiter darüber hinaus nicht nur beim Sport selbst, sondern auch auf dem Weg dorthin und zurück nach Hause oder zum Arbeitsplatz. „Prinzipiell sind alle Beschäftigten über ihre gesetzliche oder private Krankenversicherung abgesichert. Sportgruppen/-arten, die die Voraussetzung der Unfallversicherungsträger erfüllen, sind über die Berufsgenossenschaften versichert“, ergänzt Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer des Saarlandes. Die Berufsgenossenschaft behalte sich aber vor, den Versicherungsfall im Einzelnen zu prüfen. Gesetzliche Unfallversicherung und Krankenkassen stellen allerdings bestimmte Anforderungen, damit sportliche Aktivitäten als Betriebssport eingestuft werden können.

„Es sollte ein Ausgleichs- oder Präventivcharakter klar hervorgehen und kein Wettkampf sein“, sagt Kessler. „Ein Fußballspiel beispielsweise gegen den Betrieb von nebenan würde nicht unter Betriebssport fallen.“ Auch wenn explizit für Wettkämpfe auf Spitzensportniveau trainiert werde, sind die Beschäftigten nach Angaben des DBSV nicht versichert. Außerdem muss der Betriebssport regelmäßig stattfinden (mindestens einmal im Monat) und ein klarer organisatorischer Bezug zum Unternehmen bestehen. Andernfalls würde die Versicherung die sportlichen Tätigkeiten eher als

Vereinssport einstufen. Zudem müssen Übungszeit und Dauer im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Betriebssport direkt vor oder nach der Arbeitszeit stattfindet oder während der Arbeitspausen. „Auch ein Samstagstermin kann dazu zählen, nicht jedoch Ausflüge mit sportlichen Aktivitäten – wie zum Beispiel eine mehrtägige Skifreizeit in den Bergen“, sagt Tronnier.

Das Unternehmen darf aber für bestimmte Leistungen auch externe Anbieter wie Fitnessstudios oder Physiotherapeuten beauftragen. Allerdings müssen sich die Betriebssport-Angebote auf die Beschäftigten des Unternehmens beschränken, externe Personen sind nur in Ausnahmen erlaubt. Die Betriebe, die ihren Mitarbeitern derartige Sportangebote machen, profitieren davon – nicht nur was das eigene Image angeht: etwa in der steuerlichen Behandlung von Ausgaben für die Gesundheitsvorsorge, einer Bevorzugung beim gesetzlichen Unfallversicherungsschutz und der Möglichkeit zum Abschluss einer günstigen umfassenden Sportversicherung.

Und auch die Beschäftigten haben finanzielle Vorteile, wenn sie sich für diese Fitness-Variante entscheiden: Denn Sport mit Kolleginnen und Kollegen ist deutlich preiswerter als die Mitgliedschaft in einem Verein.

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Von Fußball bis zu Yoga und Tai Chi

BREITES ANGEBOT

1 Zum Wettkampfsport gesellt sich im Betriebssport heute mehr und mehr auch der Gesundheitssport. Aktuell gibt es in den rund 3.400 Betriebssportgemeinschaften mehr als 100 verschiedene Sportarten und Aktivitäten: darunter neben den Klassikern wie Fußball und Handball auch Badminton, Basketball, Golf, Gymnastik, Leichtathletik, Radsport, Schach, Schwimmen, Kegeln, Sportschießen, Squash, Tanzen, Tennis, Tischtennis und Volleyball. Neue Angebote wie Drachenboot, Padel, Yoga, Indoor Cycling, Tai Chi oder Yoga verstärken die Nachfrage insbesondere bei weiblichen und jüngeren Beschäftigten. Ziel ist es laut Bundesverband DBSV, künftig noch stärker das gemeinsame Erlebnis sportlicher, spaßorientierter Aktivitäten in der Freizeit zu fördern.

Kein Bestandteil der Arbeitszeit

TEILNAHME FREIWILLIG

2 Betriebssport ist immer freiwillig. Ob dieser während oder nach der Arbeitszeit stattfindet, dafür gibt es keine Rechtsgrundlage. „In der Regel gilt aber, Betriebssport ist keine Arbeitszeit“, so Andrej Kessler, Referent bei der Arbeitskammer. Aus Sicht des Bundesverbandes können Arbeitnehmende von Folgendem ausgehen: Betriebssport kann während der Arbeitszeit stattfinden, ist aber weder Arbeitszeit noch Bestandteil der Arbeitszeit. „Die durch den Sport versäumte Arbeit muss vom Arbeitnehmenden nachgeholt werden“, so DBSV-Präsident Uwe Tronnier. „Jedes Unternehmen kann dies aber natürlich individuell regeln.“



Beim Betriebssport können sich Mitarbeitende auch über Abteilungsgrenzen hinweg kennenlernen.

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, Tel.: 0681 4005-328, -325

BEST e.V.: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von BEST bieten Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen betriebliche Analysen und Beratungen zu Belastungssituationen, Arbeitszeit und betrieblichem Gesundheitsmanagement an. Kontakt: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249



Marc-Jonas Benecke las schon als Kind gerne Bücher. Mittlerweile ist er Buchhändler und hat sein Hobby damit zum Beruf gemacht. Besonders reizvoll findet er an seinem Job, dass es niemals langweilig wird.

„Ohne Leidenschaft geht es nicht“

PORTRÄT Marc-Jonas Benecke ist Buchhändler aus Überzeugung

Von **Katja Sponholz** (Text) und **Pasquale D'Angiolillo** (Foto)

So manche haben wohl eine falsche Vorstellung von seinem Beruf, meint Marc-Jonas Benecke lächelnd: „Die denken, wir sitzen den ganzen Tag gemütlich zusammen, trinken Tee und lesen dabei. Als ob das eher eine Freizeitbeschäftigung ist!“ Doch in Wahrheit sei dafür gar keine Zeit. Zwar liest man als Buchhändlerin und Buchhändler tatsächlich viel und jeden Tag – das jedoch vor allem zuhause. Denn im täglichen Betrieb ist man ständig im Kontakt mit den Kunden, kümmert sich um Lagerhaltung und Bestellungen, organisiert Lesungen und hat ständig auch im Blick, dass es sich bei einem Buchladen um einen Wirtschaftsbetrieb handelt, der funktionieren muss.

Und doch ist eine Buchhandlung – so wie das Traditionshaus Raueiser in Saarbrücken, in dem Benecke arbeitet – mehr als ein übliches Geschäft: „Es ist auch eine Begegnungsstätte. Hier treffen sich wildfremde Leute, hier tauschen sie sich aus, hier entspinnen sich Geschichten“, sagt der 35-Jährige. Das begeistert ihn bis heute und an jedem Tag wieder. So wie das Schmökern selbst. „Lesen kann so vieles sein: Es kann einem Wissen vermitteln, es kann die Möglichkeit zum Abschalten geben, wenn man nicht stupide fernsehen will, oder es kann einem einfach eine schöne Geschichte bieten.“

Beneckes Weg in den Buchladen war zunächst jedoch ein bisschen verschlungen. Zwar las er schon als Kind gerne und wollte sein Hobby zum Beruf machen, dann jedoch erhielt er leider die falsche Information, dass darin gar nicht mehr ausgebildet werde. Als 17-Jähriger nahm er dies so hin und begann alternativ ein Studium für Angewandte Bio-, Pharma- und Medizinwissenschaften. Als er einige Semester später zufällig erfuhr, dass Buchhändler jedoch durchaus noch ein Ausbildungsberuf ist, zog er die Konsequenzen: Er schmiss die Uni und begann endlich mit seiner Traumausbildung.

Parallel zur Lehre bei Thalia in Zweibrücken besuchte er die Buchhändler-Schule in Frankfurt. Mit 22 Jahren war er da längst nicht der Älteste. „Es heißt immer: Buchhändler ist der akademischste Nicht-Akademiker-Beruf, den es gibt. Da gibt es ganz viel Leute, die noch einige Schleifen ziehen!“ Nach der Ausbildung entwickelte er sich immer weiter nach vorne: Erst arbeitete er als Fachbuchhändler, dann bei Pieper in Saarlouis, bevor er vor zweieinhalb Jahren schließlich das Angebot von Kurt Hoffmann annahm und in das Geschäft am St. Johanner Markt in Saarbrücken wechselte. Was er hier besonders an seinem Job liebt? „Es

wird nie langweilig! Weil jeder Kunde anders ist, und weil jede Anfrage anders ist.“ Und dann erzählt er von jenem Mann, der ein Fachbuch bestellte und ihm erläuterte, wie er selbst eine Wärmepumpe baut. Oder von dem Kunden, der zwar ein Garten-Handbuch lobte, aber selbst viel bessere Tipps fürs Rosen-Schneiden hatte.

Genau hinhören und spüren, was die Leserinnen und Leser wirklich brauchen: Auch das ist eine Eigenschaft, die Buchhändler haben sollten. Neben der Grundvoraussetzung, dass man natürlich gerne und viel liest, dass man offen und freundlich ist und vor allem keine Scheu vor Menschen hat. „Wenn jemand kommt und sagt, er will einen Reiseführer über Portugal, dann frage ich erst einmal genauer nach“, erzählt Marc-Jonas Benecke. „Denn wenn dann herauskommt, dass er jemandem vor einer Reise ein Geschenk machen will, kann ein guter Krimi aus Portugal oder ein besonderes Kochbuch eine viel bessere Alternative sein!“

Gerade diese Beratung ist es, die einen Buchhandel ausmacht, ist der 35-Jährige überzeugt. Deshalb glaubt er auch trotz Konkurrenz durch den Online-Handel fest an die Zukunft seines Berufes. Wer ihn ergreifen will, sollte jedoch das Prinzip „ganz oder gar nicht“ beherzigen: „Denen, die nur halb bei der Sache sind, würde ich davon abraten“, sagt der Buchhändler. Denn eines sei ganz wichtig: „Leidenschaft – ohne die geht es nicht.“ Was sein absolutes Lieblingsbuch ist, kann Benecke jedoch nicht sagen. „Aber ich könnte auf Anheb zehn Autoren nennen, die ich mag!“

Es ist auch eine Begegnungsstätte. Hier treffen sich wildfremde Leute, hier tauschen sie sich aus.



HINTERGRUND

- ▶ Schulische Voraussetzung für die Ausbildung ist mindestens eine sehr gute mittlere Reife.
- ▶ Die Ausbildung dauert regulär drei Jahre, bei sehr guten Berufsschulnoten kann sie auf 2,5 Jahre oder sogar 2 Jahre verkürzt werden.
- ▶ Im Saarland gibt es keine staatliche Fachklasse für Buchhändler, deshalb findet der Berufsschulunterricht meist im Blockunterricht am mediacampus in Frankfurt statt.

ks

„Wir wollen Stimme für ein progressives Menschenbild sein“

LAG ERINNERUNGSARBEIT Im Mittelpunkt stehen Mahnung und Vermittlung

Seit fünf Jahren vernetzt die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Erinnerungsarbeit die mehr als 80 saarländischen Initiativen, Vereine, Institutionen und Einzelpersonen, die sich für das Erinnern an die Schrecken und Opfer des NS-Terrors einsetzen. Dabei tut sie weit mehr, als über Veranstaltungen und Projekte ihrer Mitglieder zu informieren oder deren Austausch untereinander zu fördern.

Von Simone Hien

Ihre gemeinsame Basis haben die Mitglieder der LAG in ihrem Leitbild formuliert, das neben der Notwendigkeit, an die in der NS-Zeit verübten Verbrechen gegen die Menschlichkeit zu erinnern, auch das Bekenntnis zu einer offenen, den Menschenrechten verpflichteten demokratischen Gesellschaft betont. Auf dieser Grundlage „wollen wir Stimme sein für ein progressives Menschenbild. Wir wollen Geschichte nicht verwalten, sondern in der Gegenwart verorten“, sagt Dr. Frank Hirsch, Mitglied des neunköpfigen Sprecherrates der LAG und Leiter des AK-Dokuzentrums. Dazu müsse zum einen die wissenschaftliche Aufarbeitung der Zeit weiter unterstützt werden, erläutert Kirchenrat und Sprecher der LAG, Frank-Matthias Hofmann. So habe es unter anderem keine Liste saarländischer Euthanasieopfer gegeben oder keine Information darüber, wie Homosexuelle im Saarland verfolgt worden sind. „Es ist unsere Aufgabe, das Augenmerk darauf zu lenken, da ist eine Lücke und das führt dann im besten Fall zu einer Förderung“, sagt Hofmann.

Zum zweiten gehe es darum, aus den Ergebnissen der wissenschaftlichen Aufarbeitung Konsequenzen für heute zu ziehen und in die politische Bildungsarbeit einfließen zu lassen. Denn man sehe es als wesentliche Aufgabe der LAG, die Menschenrechte zu vertreten, und die Kontinuität der demokratiefeindlichen, antisemiti-



Frank-Matthias Hofmann (Mitte) neben Richard Bermann (3. v. r.), dem damaligen Vorsitzenden der Synagogengemeinde Saarland, und der damaligen Saarbrücker Oberbürgermeisterin Charlotte Britz (2. v. r.) 2018 beim „Weg des Gedenkens“, mit dem an die Reichspogromnacht 1938 erinnert wurde.

schen und rassistischen Denkmuster offenzulegen, um dagegen zu arbeiten. Und dabei sollen vor allem junge Menschen erreicht werden – zum Beispiel mit dem neuen Projekt „Erinnerungsorte“ auf der Internetseite der LAG: In einer Kartenansicht des Saarlandes und der angrenzenden Regionen sind Erinnerungsorte im Saarland und der angrenzenden Regionen markiert. „Da kann man nachschauen, wo es Orte des Schreckens gab und wo wie gedacht wird. In diesem Jahr sollen auch Handreichungen für

Kritisches Gegenüber bleiben

Lehrer eingestellt werden, informiert Hofmann. Er ergänzt: „Die Webseite der LAG betreut die Landeszentrale für politische Bildung. Als unsere Koordinationsstelle unterstützt sie außerdem den Sprecherrat bei organisatorischen Aufgaben wie etwa der Organisation der Mitgliederversammlungen.“

Zum Gedenken an die Schrecken der NS-Zeit setzt die LAG zudem jährlich ein eigenes Schwerpunktthema und bietet ihren Mitgliedern in diesem Zusammenhang eine Exkursion an. In diesem Jahr geht es um Zwangsarbeit, um „danach zu fragen, wo es heute noch Zwangsarbeit gibt und inwiefern wir in Deutschland davon profitieren“, sagt Hofmann. Die bislang

meisten Menschen hat die LAG mit ihrem Jahresthema im Gründungsjahr 2018 erreicht: Am „Weg des Gedenkens“ durch die Saarbrücker Innenstadt zur Erinnerung an die Reichspogromnacht 1938 nahmen mehr als tausend Menschen teil. „In wenigen Jahren ist es uns gelungen, dass wir sichtbar geworden sind und von der Politik geschätzt werden“, betont Hofmann. Bei aller guter Zusammenarbeit aber sei vor allem Unabhängigkeit „ganz wichtig, denn wir wollen ein kritisches Gegenüber bleiben“, sagt Frank Hirsch. Hofmann ergänzt: „Für mich ist die Nagelprobe, ob es gelingt, an der Gedenkstätte Gestapo-Lager Neue Bremm mit einem Bildungspavillon etwas zu schaffen, wo die Erinnerungsarbeit im Saarland eine neue Heimstätte finden kann.“ Dort müsse es auch einen Infotresen mit Ansprechpartner geben, „wo die Erinnerungsarbeit im Saarland allgemein einen Platz mit ihren Flyern und Angeboten hat.“ Wichtig sei es zudem, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie die Vermittlung gelingt, wenn keine Zeitzeugen mehr leben. „Aber wir sind schon dabei, neue Wege zu gehen, zum Beispiel mit der App Orte der Erinnerung, mit der man auf Spurensuche durch Saarbrücken gehen kann. Die Erinnerungsarbeit wird weitergehen, daran habe ich keine Zweifel“, ist Hofmann sich sicher.

Mehr Informationen: www.erinnerungsarbeit-saarland.de

Auch die Arbeitskammer ist Mitglied der LAG Erinnerungsarbeit. In diesem Zusammenhang hat die AK jetzt zum dritten Mal den Esther-Bejarano-Preis ausgelobt, an dem junge Menschen bis 22 Jahre teilnehmen können. Wer mitmachen möchte, muss bis zum 28. Juli ein Video einreichen, mit dem Flagge gegen Rassismus gezeigt werden soll. Infos: www.arbeitskammer.de/erinnert-euch

Handwerksberufe sind einem steten Wandel ausgesetzt

ENERGIEWENDE Für den Klimaschutz führt an der E-Mobilität kein Weg vorbei

Um den Transformationsprozess im Sinne der Beschäftigten zu begleiten, engagiert sich die Arbeitskammer im Transformationsnetzwerk Saar (TraSaar) mit dem Teilprojekt „Qualifizierung“, in dem die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiter Kai Grlinger und Magnus Juckel untersuchen, welche Auswirkungen der technologische Wandel im Rahmen der Transformation auf die Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen der Beschäftigten haben wird. Anfang Mai haben sie zur Podiumsdiskussion „Von der Energiequelle ins E-Auto – Beschäftigungspotenziale der Mobilitätswende im Handwerk“ in den Rechtsschutzsaal Bildstock eingeladen.

Von Simone Hien

E-Fuels sind aufgrund des enormen Aufwands, den man zu ihrer Produktion benötigt, für den Individualverkehr keine echte Option. E-Mobilität ist die derzeit klimaneutral effizienteste Lösung für Pkws, weshalb für den Klimaschutz kein Weg an der E-Mobilität vorbeiführt. Das war die Kernaussage des Impulsvortrags von Eva Hauser von der IZES gGmbH. In der anschließenden Podiumsdiskussion sollte darüber gesprochen werden, welche Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotenziale sich für das Handwerk, das als zentraler Akteur bei der Umsetzung der Energiewende gilt, aus der Mobilitätswende ergeben. Mit dabei waren neben Eva Hauser Thorsten Schmidt, Ansprechpartner Handwerk beim DGB Region Saar-Trier, Claudia Matheis, Geschäftsführerin Operativ bei der Agentur für Arbeit Saarland, Bernd Reis, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer des Saarlandes, Dr. Heribert Gisch, Geschäftsstellen-Leiter des Verbands kommunaler Unternehmen (VKU), Landesgruppe Saarland, und Udo Schmidt, der Landesinventionsmeister der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke.

Unter anderem ging es um folgende Fragen: Welche Gewerke sind von Energie- und Mobilitätswende betroffen? Welche Kompetenzen müssen Fachkräfte mitbringen, um in den betroffenen Gewerken eingesetzt werden zu können? Wo entstehen für das Handwerk Wertschöpfungs- und damit auch Beschäftigungspoten-

ziale? Welche Herausforderungen kommen in Zusammenhang mit Energie- und Mobilitätswende auf kommunale Energieversorger zu? Wie begegnet die Agentur für Arbeit dem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel? Welche Maßnahmen und Fördermöglichkeiten rund um das Thema (Weiter-)Qualifizierung werden angeboten? Ist die Bildungslandschaft im Stande, die benötigten Kompetenzen zu vermitteln? Welche Maßnahmen sind seitens des Handwerks umzusetzen, um sich für junge Menschen als attraktives Arbeitsumfeld zu präsentieren?

Weiterbildung ist besonders wichtig

Bei der Diskussion wurde wieder einmal deutlich: Der Fachkräftemangel im Handwerk ist enorm. Beklagt wurde in diesem Zusammenhang nicht nur die seit Jahren fortschreitende Akademisierung in Deutschland, sondern auch der schlechte Ruf einzelner Gewerke,

den es unbedingt zu bessern gelte. Wesentlicher Faktor jedoch sei der demografische Wandel, sagte Udo Schmidt, der aber auch betonte: „Wir können nicht wachsen, weil wir keine Auszubildenden finden. Der Elektriker etwa werde abwertend als „Schlitzeklopfer“ bezeichnet. Dabei sei der Beruf spannend und anspruchsvoll. Wie viele andere Handwerksberufe auch, ergänzte Thorsten Schmidt. „Im Handwerk gibt es viele moderne Berufe, die attraktive Jobs anbieten. Das Image des Handwerks muss sich ändern und es muss auch in die Köpfe der Gesellschaft, dass die reine Akademisierung nicht der Königsweg ist“, sagte er. Allerdings gebe es „auch Schatten“, an denen noch gearbeitet werden müsse. Das seien unter anderem die Themen Tarifverträge und Arbeitsschutz. Da gebe es „einige Stellschrauben, an denen wir noch drehen können.“

Insgesamt wurde deutlich: Handwerkliche Berufe sind anspruchsvoll und einem stetigen Wandel ausgesetzt. Deshalb ist Weiterbildung hier besonders wichtig. Vor allem aber muss das Handwerk wieder für junge Menschen attraktiv werden. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sind zudem unter anderem eine Stärkung der Berufsorientierung nötig sowie eine bessere Einstiegsqualifizierung und Umschulungen.

Mehr Informationen zu TraSaar – Teilprojekt Qualifizierung gibt es unter [www.arbeitskammer.de/themenportale/transformation-der-saarlaendischen-wirtschaft-und-arbeitswelt/transformati-
onsnetzwerk-saarland-trasaar](http://www.arbeitskammer.de/themenportale/transformation-der-saarlaendischen-wirtschaft-und-arbeitswelt/transformati-
onsnetzwerk-saarland-trasaar).



E-Mobilität hat ein großes Klimaschutzpotenzial.

Arbeitskammer: Pflegerereform geht nicht weit genug

GUTE ANSÄTZE

Der Bundestag hat Ende Mai die Pflegereform beschlossen. Diese sieht unter anderem eine Anhebung des Beitragssatzes zur Pflegeversicherung vor. „Eine weitere finanzielle Mehrbelastung für die Bürgerinnen und Bürger sehen wir vor allem vor dem Hintergrund der aktuellen Preissteigerungen sehr kritisch“, sagt AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger. Die AK fordere hingegen einen dringend notwendigen Paradigmenwechsel in der Pflegeversicherung. Zeiger: „Wir benötigen zur Finanzierung der anstehenden Herausforderungen in der Pflege eine Pflegevollversicherung, diese gilt es auch entsprechend mit zusätzlichen Steuermitteln mitzufinanzieren.“ Positiv bewertet die AK die Einführung des Entlastungsbudgets für pflegende Angehörige. Kritisch sieht die AK hingegen auch die geringer ausfallende Erhöhung der Leistungen der Pflegeversicherung für die ambulante Pflege. Diese steigt wie geplant um fünf Prozent im Jahr 2024, 2025 dann aber nur um 4,5 Prozent statt erneut um weitere fünf Prozent.

Grundsätzlich fordert die Kammer auch ein Umdenken im Gesundheitssystem hin zu einer solidarisch finanzierten Bürgerversicherung, in die alle einzahlen. **red**

Zufriedenstellendes Geschäftsjahr

SPARKASSE SAARBRÜCKEN

Die Sparkasse Saarbrücken hat ihren Geschäftsbericht für das Jahr 2022 vorgelegt und hat nach eigenen Angaben trotz anhaltend schwieriger Rahmenbedingungen ein solides Ergebnis vorgelegt. Die Bilanzsumme stieg demnach auf über acht Milliarden Euro, es wurde ein Jahresüberschuss in Höhe von 5,7 Millionen Euro ausgewiesen, die Kreditnachfrage befindet sich nach Angaben der Sparkasse Saarbrücken mit einem Plus von rund 235 Millionen Euro auf einem hohem Niveau und die Kundeneinlagen sind um mehr als 400 Millionen Euro gewachsen. Vorstandsvorsitzender Frank Saar resümiert: „Das solide operative Ergebnis des letzten Jahres benötigen wir, um mit Vorsicht im Jahr 2023 agieren zu können. Weiterhin teilte die Sparkasse Saarbrücken mit, das Wertpapiergeschäft bleibe eine wichtige Säule bei der Vermögensanlage im Kundengeschäft.“ **red**



Die Arbeitsbelastungen in der Pflege sind für viele nicht mehr zumutbar.

Beratungen für mehr Gute Arbeit in der Pflege

HILFSANGEBOTE Bis zu zehn kostenlose Beratungstage

Die Projekte Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland (BASaar) und BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar (BMGAS) von BEST und der Arbeitskammer helfen bei der immensen Herausforderung, im Bereich der Pflege zu besseren Arbeitsbedingungen zu gelangen. Interessierte können sich kostenlos beraten lassen.

Von Kerstin Blass

Seit Jahren werden die enormen Arbeitsbelastungen in der Pflege problematisiert und seit Jahren liegt die zentrale Antwort für diese Misere auf der Hand: Die Pflegebranche ist unterpersonalisiert. Es werden dringend mehr Beschäftigte für diese psychisch und körperlich sehr belastende, zweifelsfrei systemrelevante und sinnstiftende Tätigkeit gebraucht.

Es werden Ansätze gesucht, die Arbeitsentlastung, also „Gute Arbeit“, in den Einrichtungen und Diensten zu realisieren. Eine Säule des Leitbilds „Gute Arbeit“ besteht in der konsequenten Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Aber es zeigt sich: Oft fällt die Durchführung einer ganzheitlichen physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung oder eine stabile (familienfreundliche) Dienstplangestaltung vielen Arbeitgebern – nicht nur in der Pflegebranche – noch immer sehr schwer. Zudem wissen viele (eher kleine) ambulante Pflegedienste nicht, wie der

Aufbau einer gesetzeskonformen Arbeitsschutzorganisation gelingen kann. Stationäre Altenpflegeeinrichtungen wiederum müssen aktuell Organisationsentwicklungsprozesse anschließen, die der bevorstehenden Einführung der neuen Personalbemessung (PeBeM) Rechnung tragen.

Bei diesen Herausforderungen setzen beispielsweise die beiden von der saarländischen Landesregierung geförderten Beratungsprojekte der Arbeitskammer und BEST e.V. an. Das Projekt Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland (BASaar) bietet Beratung und Unterstützung zu den Themen Arbeitsschutzorganisation und Mitbestimmung im Arbeitsschutz sowie Beurteilung von Arbeitsbedingungen und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Das Projekt BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar (BMGAS) bietet Beratung und Begleitung bei der Entwicklung, Vereinbarung und Umsetzung von Veränderungen im Sinne Guter Arbeit.

Zusammengenommen können bis zu zehn kostenlose Beratungstage abgerufen werden. Bei Interesse können die BEST-Beraterinnen und -Berater kontaktiert werden. Die Kontaktdaten sowie weitere Informationen zu den Beratungsangeboten gibt es im Internet.

www.best-saarland.de/informationen/



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Tausende Menschen versammelten sich zur traditionellen Kundgebung am 1. Mai auf dem Saarbrücker Schlossplatz.

Mit Solidarität gegen den Wild-West-Kapitalismus

1. MAI Kundgebung am Saarbrücker Schloss

Bei strahlendem Sonnenschein und auf einem vollen Saarbrücker Schlossplatz hielt der DGB seine traditionelle Kundgebung am 1. Mai ab. Neben den Themen Transformation, Mitbestimmung und Fachkräftemangel ging es dabei auch um den Krieg in der Ukraine.

Von Alexander Stallmann

„Der Transformationsfonds ist eine historische Chance, den Strukturwandel zu gestalten“, sagte Timo Ahr mit kämpferischer Stimme hinterm Rednerpult auf dem Saarbrücker Schlossplatz. Der stellvertretende Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland war Hauptredner bei der traditionellen Kundgebung am 1. Mai in Saarbrücken. Weit über 3.000 Menschen trafen sich vorm Staatstheater und folgten dem Protestzug zum Schlossplatz. Der Platz sei so voll wie lange nicht, sagte Ahr. Die diesjährige 1. Mai-Kundgebung war erst die zweite nach der Pandemie. Um die historische Chance des Transformationsfonds zu nutzen, sei es weiterhin unabdinglich, dass die Unternehmen auch künftig mitbestimmt und tarifgebunden sind. Denn Mitbestimmung sei nicht nur für die Beschäftigten von Interesse. Sie rechne sich auch für die Unternehmen. Tarifgebundene Unternehmen zahlten nämlich

nicht nur höhere Löhne, sie könnten auch höhere Gewinne erzielen.

Scharfe Kritik richtete Ahr hingegen in Richtung der Unternehmensführung des Automobilherstellers Ford. Die Entscheidung, dass Ford in Saarlouis künftig keine Autos mehr produziere zeige die hässlichste Fratze des Kapitalismus. Er ergänzte: „Dieser Wild-West-Kapitalismus hat nichts mit unseren Werten einer Wirtschaftsdemokratie zu tun.“

Doch es ging nicht nur um die Arbeitswelt an diesem 1. Mai. Ahr drückte auch seine Solidarität mit den Menschen in der Ukraine aus und rief zur Hilfe auf: „Lasst uns den Menschen in der Ukraine helfen. Sei es mit Unterkünften, mit materieller Unterstützung oder mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt.“

Im Anschluss an die Rede nutzen die Besucherinnen und Besucher auch in diesem Jahr die Möglichkeit zu einem ausgiebigen Austausch. Timo Ahrs Vorrednerin Simone Bubel, Geschäftsführerin der Region Saar-Trier des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, erklärte, man habe bewusst die Entscheidung getroffen, in diesem Jahr keinen Gastredner, etwa aus Frankfurt, Berlin oder Hannover, einzuladen. Dem tosenden Applaus nach zu urteilen, schienen die Besucher mit dieser Entscheidung durchaus einverstanden gewesen zu sein.

Erster Beauftragter für Kinderschutz nimmt Dienst auf

SAARLAND

Der 58-jährige Diplom-Sozialarbeiter Kai Frisch ist seit Mai der erste unabhängige Kinderschutzbeauftragte des Saarlandes. Er werde als Mittler und Anwalt für den Kinderschutz mit allen beteiligten Akteuren auf Landesebene, Verantwortlichen auf kommunaler Seite und den Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe eng zusammenarbeiten, teilte das Sozialministerium mit. Das sich im Aufbau befindende „Kompetenzzentrum Kinderschutz“ mit Ombudsstelle und Kinderschutzbeauftragtem wird fachlich unabhängig, weisungsungebunden und räumlich getrennt vom Ministerium arbeiten. **red**

AK-Sonderpreis für Leibniz-Gymnasium

SAARLÄNDISCHER SCHULPREIS

Die AK zeichnet das Leibniz-Gymnasium St. Ingbert mit ihrem Sonderpreis in Höhe von 3.000 Euro für Demokratie und Schülermitbestimmung im Rahmen des Saarländischen Schulpreises 2022/23 aus. Die AK prämiiert das damit Gymnasium für ein herausragendes Engagement in der Förderung einer demokratischen Schulkultur und der Mitbestimmung der Schülerschaft. Neben der Förderung der Mitbestimmung im Schulalltag hat das Leibniz-Gymnasium auch mit der Gründung der ersten saarländischen Schüler:innengenossenschaft „InnoGrün eSG“ im Schuljahr 2012-2013 und deren nachhaltiger Ausgestaltung überzeugt. Aus Sicht der AK bieten Genossenschaften angesichts der multiplen Krisen eine hochaktuelle alternative Wirtschaftsform. **red**

Stadtradeln

ALLE KOMMUNEN DABEI

Erstmals haben sich alle Städte, Gemeinden, Landkreise sowie der Regionalverband für die Teilnahme am Stadt- und Schulradeln im Saarland registriert. Die Kampagne steht in diesem Jahr unter dem Motto „Fahr Rad. Bewegung was.“ und findet seit dem 11. Juni bis zum 1. Juli statt. Sie soll durch Spaß und gesunde Fortbewegung mehr Begeisterung für das Fahrradfahren wecken und Themen wie Radverkehrsförderung sowie Klimaschutz verstärkt in die Kommunen bringen. **red**

„Bei meinen Texten gibt es keine inhaltlichen Grenzen“

POETRY-SLAM Clara Brill will im Saarland eine Szene etablieren

Beim Poetry-Slam geht es darum, das Publikum mit selbstgeschriebenen und auf der Bühne präsentierten Texten zu überzeugen. Der 26-jährigen Clara Brill gelingt das so gut, dass sie schon zweimal an den deutschsprachigen Meisterschaften teilnehmen durfte.

Von Alexander Stallmann

Papier, sagt Clara Brill, sei ein guter Gesprächspartner. Denn die Seiten verurteilten niemanden und man könne ihnen ohne Hemmungen alles anvertrauen. Und deshalb schreibt die 26-jährige Poetry-Slammerin auch nahezu jede Idee, die ihr in den Sinn kommt, auf. „Oft beginnen meine Textideen mit einem Gefühl. Das muss gar nichts Krasses sein. Häufig ist es etwas Belustigendes oder Berührendes“, sagt sie. Das führe dazu, dass bei ihr alles voll mit Notizen ist – auf dem Handy, auf dem Laptop und überall liegen einzelne Zettel mit kurzen Textfragmenten rum. Aus den ersten Ideen und kleinen Notizen werden bei Clara Brill mit der Zeit allerdings stimmungsvolle Texte, teils mit viel Witz, teils mit viel Gefühl, aber immer mit großem Unterhaltungswert. Doch wie kommt

man eigentlich dazu, Poetry-Slammerin zu werden? „Auf der Bühne zu stehen, wurde mir ein bisschen in die Wiege gelegt. Ich stamme aus einer sehr musikalischen Familie und habe bereits als Kind Flöte, Geige, Klavier und Saxofon spielen gelernt. Wir Kinder durften immer alles ausprobieren. Geschrieben habe ich ebenfalls recht früh und mit etwa 18 dann angefangen, lyrisch zu schreiben“, sagt die Studentin.

Ihr virtuoser Umgang mit der Sprache führte sie unter anderem schon zweimal zu den deutschsprachigen Poetry-Slam-Meisterschaften.

„Ich kann mich einfach nicht kurzfassen“

Dort trat sie als Vertreterin des Saarlandes neben vielen professionellen Poetry-Slammerinnen und -Slammern auf. „Als ich im Jahr 2022 in Wien bei den deutschsprachigen Meisterschaften war, war das sehr aufregend für mich, aber auch ein wenig beängstigend“, erzählt Brill. Sie ergänzt: „Alle anderen kannten sich und ich musste mir irgendwann klarmachen, dass ich nicht als Fan, sondern auch als Künstlerin da bin.“ Letztlich sei es aber eine spannende Atmosphäre und eine

sehr harmonische Gruppe gewesen. Für die deutschsprachigen Meisterschaften konnte sich die 26-Jährige dadurch qualifizieren, dass sie die saarländischen Meisterschaften zuvor gewonnen hatte. Doch trotz des Erfolges, trotz der spannenden Erfahrung und trotz der großen Freude, die ihr das Schreiben bereitet, sagt Clara Brill: „Ich möchte meine Tätigkeit als Poetry-Slammerin nicht professionalisieren. Denn dieser Lebensentwurf ist auch ganz schön anstrengend.“ Da viele Leute aus der Szene nahezu immer unterwegs bei irgendwelchen Auftritten seien, bestimme der Job das gesamte Leben. Sie habe Bedenken, dass sie irgendwann den Spaß am Schreiben und Vortragen verliere, wenn es nicht mehr Hobby, sondern Broterwerb sei. Auch bei den nächsten saarländischen Meisterschaften habe sie gar kein Problem damit, wenn jemand anderes gewinne. Dafür hat die junge Frau aber ein anderes Ziel: „Ich möchte die Szene hier weiter aufbauen. Meine Erfahrungen waren so positiv und es ist mir ein großes Anliegen, die Kultur im Saarland zu unterstützen“, sagt Clara Brill. Zudem studiert sie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) Kulturmanagement und arbeitet nebenher als Podcasterin und Reporterin beim Saarländischen Rundfunk. Neben der Organisation und Moderation von Poetry-Slams in Saarbrücken arbeitet sie aber auch weiter an eigenen Texten. Inhaltliche Grenzen gebe es dabei nicht, von einem Text über Meeresthemen bis hin zu einem Werk über das Singledasein und alles dazwischen sei möglich. „Mir tut das Schreiben einfach gut, denn in den Texten kann ich oft Dinge sagen, die ich noch niemandem von Angesicht zu Angesicht sagen könnte“, sagt die Studentin. Das Papier sei aber auch in einer weiteren Hinsicht das perfekte Medium für sie, erklärt Clara Brill lächelnd: „Ich kann mich einfach nicht kurzfassen.“

Clara Brill trägt auf der Bühne selbstgeschriebene Texte vor. Hier im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel.





Foto: Christine Schulte

Der Modern Church Choir Nalbach hat 52 Sängerinnen und Sänger.

Hier ist der Spaßfaktor hoch

GOSPELCHOR Der Modern Church Choir ist einer der gefragtesten Chöre im Land

Das Saarland ist ein Chor-Land. 7.000 Menschen singen hierzulande in über 400 weltlichen Chören. In einer Serie stellen wir eine kleine Auswahl der vielen singenden Gemeinschaften vor: diesmal den Modern Church Choir Nalbach.

Von Silvia Buss

Das Erneuern, Modernisieren steckt beim Modern Church Choir schon im Namen. „Ich wollte damals vor allem beim katholischen Jugendgottesdienst etwas ändern, die Lieder da waren sehr dürrig, nur einstimmig, nur mit Gitarre begleitet“, erzählt Thomas Klein. Fasziniert vom mitreißenden Gospel-Groove in der Komödie „Sister Act“ mit Whoopy Goldberg machte der Nalbacher 1996 dann gleich Nägel mit Köpfen und gründete mit Freunden einen eigenen Gospelchor. Ein Sprung ins kalte Wasser. „Ich hatte Klavier gelernt, später Orgel, in einer Rockband gespielt“, sagt der passionierte Musiker, der als Controller bei Dillingen sein Brot verdient. Aber wie leitet man einen Chor? „Davon hatte ich ja keine Ahnung, ich fing an, Lieder zu arrangieren und bin da langsam reingewachsen.“

Heute gehört der Modern Church Choir als einer der wenigen mit Gospel-Profil zu den gefragtesten Chören im Land. 15 bis 20 Auftritte absolviert er pro Jahr, reißt das Publikum bei Events wie Sing City genau so schnell mit wie bei der langen Nacht der Kir-

chen. In ihren selbstentworfenen Roben in Lila mit Sonnengelb machen die Sängerinnen und Sänger, die von einer Band begleitet werden, auch optisch Eindruck. „Wir erhalten auch viele Anfragen, Hochzeiten zu gestalten, einmal hat uns ein Brautvater sogar für einen Auftritt auf der Insel Mainau engagiert“, erzählt Klein. 2015 hat sich Howard Carpendale die Nalbacher Gospel-Truppe als Begleitchor für die Saarlandhalle engagiert, 2016 stand sie mit Stefan Gwildis in der Neunkircher Gebläsehalle auf der Bühne. Um Mitgliederwerbung muss sich der Modern Church Choir keine Gedanken machen. „Wir haben damals angefangen mit 18 bis 20 Sängerinnen und Sängern, jetzt sind wir 52“, sagt Klein. Sie kommen aus fast allen saarländischen Landkreisen.

Emotionen zulassen und rauslassen

Schon nach dem allerersten Konzert 1997 seien Zuhörer auf sie zugekommen und hätten gesagt: „Wir wollen da mitsingen“. Das gehe bis heute so, sogar in der Corona-Zeit hätten sie zwei neue Mitglieder hinzugewonnen. Was diesen Chor so anziehend macht? Das kann man sofort nachvollziehen, wenn man ihn in Aktion sieht. „Bei uns geht alles lockerer zu, wir singen alles auswendig, der Spaßfaktor ist hoch, bei uns kommt es auch nicht so auf das exakte Singen an wie bei anderen Chören“, sagt Chorleiter

Klein, der immerhin sechs- bis achtstimmig singen lässt. Wichtig aber sei es, die Emotionen, die in Gospelsongs liegen, zuzulassen, rauszulassen. Dafür wiederum müsse man die Botschaft des jeweiligen Songs verstehen, sich damit identifizieren. Klein haben es vor allem die Gospels der US-amerikanischen Südstaaten angetan. Ein Reverend in Kentucky brachte dem Nalbacher vieles über diese Gospeltradition bei. Früher, sagt Klein, griffen sie vor allem Psalmen, Motive aus dem Alten Testament, auf und heute alltägliche Probleme, für die man sich durch Jesus eine Lösung erhoffe. Durch seine USA-Kontakte erhält Klein immer wieder Gospel-Songs zugeschickt, die hier noch niemand kennt. Aber auch Klassiker wie „Amazing Grace“ und „When the Saints“ hat der Modern Church Choir drauf.

60 bis 70 Songs umfasst sein Repertoire. Damit der Chor mit einer Probe pro Woche auskommt, hat Klein alle Stimmen als Noten und als Audio-Dateien, auf einem Server hinterlegt. „So kann jeder über Handy mit Kopfhörer von überall aus üben“, sagt er. Das Salz in der Suppe sind die Solisten, alles „normale“ Chormitglieder, die durch Ermutigung und Förderung über sich selbst hinausgewachsen sind. Geprobt wird jeden Donnerstag im Jakob-Ziegler-Haus in Nalbach. Interessierte sind willkommen.

Silvia Buss lebt und arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Der nächste Auftritt ist am 10. September im Radiogottesdienst in Dillingen. Am 9. September gründet der Modern Church Choir einen Jugendchor für Kinder ab zehn Jahre. Kontakt: www.modern-churchchoir.de

REINGEHÖRT

Kultur für junge Leute



Der SR-Podcast „Kultoffelsalat“ ist zu finden in der ARD-Audiothek, auf www.sr.de und anderen Podcast-Plattformen.

Von Silvia Buss

Der Name „Kultoffelsalat“ könnte abschrecken, sich diesen Podcast des Saarländischen Rundfunks anzuhören. Dabei will er genau das Gegenteil erreichen: Leute, die Angst haben, dass Kultur für sie „zu hoch“ ist, zum Hinhören verführen. Nur zwei Buchstaben sind verändert, und schon klingt es nach Hausmannskost und Schwenken im sommerlichen Garten. Die kulturellen Phänomene, über die sich die beiden jungen Radioreporter (Hosts) im Sinne eines weiten Kulturbegriffs jeweils eineinviertel Stunden unterhalten, sind durchaus interessant und vielfältig: Warum verkleiden sich Menschen? Ist Jagd auf Tiere eine überholte Tradition? Warum brauchen wir Märchen? Was ist der Unterschied zwischen Urban Art und Street Art? Was prägt das Essverhalten. Das Team hat sich auch gut vorbereitet, stellt sich aber absichtlich gern etwas dumm, „damit jeder mitkommt“, wie die Devise des Formats heißt, ist immer sehr gut gelaunt und kichert viel. Fortgeschrittene Radiofans, die es mögen, wenn Radio schnell auf den Punkt kommt und eine gewisse Dichte an Informationen bietet, schalten da schnell innerlich ab, um bei den eingestreuten Experteninterviews wieder hellwach zu werden. Sie sind aber auch nicht die Zielgruppe dieses Radioformats, sondern wohl eher junge Leute,

Die bewegte Geschichte der Familie Röchling

JUBILÄUMSBUCH Altbekanntes und neue Aspekte

Wer sich dafür interessiert, welche Familie im Saarland zur Zeit der Industrialisierung den Ton angab und die Wirtschaft prägte, wird vermutlich um dieses Jubiläumsbuch nicht herumkommen: Das 280 Seiten starke Werk „Familie und Unternehmen Röchling“ ist wohl nicht nur für landeskundlich interessierte Neu- und Alt-Saarländer lesenswert. Wenngleich auch vieles darin schon bekannt ist, erhellt das Jubiläumsbuch auch bisher eher unbeachtete Aspekte der umfangreichen Familiengeschichte. Denn neben den dunklen Kapiteln wie dem

zum Schulterschluss mit der Rüstungsindustrie geht es unter anderem auch um den Einfluss der Frauen innerhalb der Familie. Der reich bebilderte Band spannt einen Bogen von den Anfängen des Firmen-Imperiums mit der Röchling'schen Kohlehandlung in Saarbrücken über das Eisen- und Stahlwerk Völklinger Hütte bis hin zum reinen Kunststoffhersteller ab der Jahrtausendwende.

Dabei können Leserinnen und Leser unter den Themenblöcken „Generation“, „Blickpunkt“, „Menschen“ und „Schlaglicht“ zahlreiche interessante Texte finden – beispielsweise zu den vier Gebrüdern Röchling, den Zwangsarbeitern auf der Völklinger Hütte, den Röchling-Frauen in der Nachkriegszeit oder zum Fußballverein SV Röchling Völklingen 06 entdecken. **br**



Gesellschaftsausschuss der Röchling SE (Hrsg.): Familie und Unternehmen Röchling. 200 Jahre Röchling – Pioneering Ever Since. Carl Hanser Verlag, München 2022, 280 Seiten, ISBN 978-3-446-47346-1, 28 Euro.

Seiltänzer, Feuershows, Comedy und Musik

„ENCORE“ Neues Straßentheaterfestival

Saarbrücken hat wieder ein Straßentheaterfestival. „Encore!“ heißt es und startet am 15. August. Bis zum 2. September treten überwiegend auf öffentlichen Plätzen, Treppen und Wiesen entlang der Saar über 30 Gruppen aus 16 Nationen auf. Parallel gastiert das Festival auch auf dem Erzplatz der Völklinger Hütte, am Ravelin IV in Saarlouis und am Saarpolygon auf der Halde in Ens Dorf. Geboten werden alle Arten von Straßentheater, Artistik und Musik-

bands. Freuen darf man sich etwa auf Seiltänzer, die sich verlaufen, singende und fliegende Akrobalen, Flamenco mit Salto, Feuershows, Comedy, Schnellzeichner, menschliche Pyramiden, Schiffsparaden auf der Saar und laufende Boote an Land. Veranstalter sind Frank Lion und Barbara Bruhn vom Theaterschiff Maria-Helena. Statt Eintritt gibt es eine Hutsammlung. **sb**

www.encore.saarland

Krieg im Blick ukrainischer Künstler

SCHAU Berührendes in der Modernen Galerie

Sie sind nicht laut und nicht schrill. Gerade deshalb sind die fotografischen und filmischen Arbeiten 15 junger ukrainischer Künstlerinnen und Künstler über den Krieg und wie sie ihn erleben und verarbeiten berührend. „Greifbar“ heißt die derzeit in der Modernen Galerie zu sehende Ausstellung, kuratiert von der in Saarbrücken lebenden Fotografin Ira Yoroshko, die uns den Krieg näherbringen will.

Zu sehen sind etwa rote Schnüre, die eine schemenhafte Schwarz-Weiß-Alltagswelt zugleich durchbohren und zusammenhalten. Ein anderer hat seine alten Negative traktiert, zerkratzt, verätzt – entstanden sind riesige explodierende Science-Fiction-Landschaften. Wieder andere fanden Halt in der Beschäftigung mit alten Familienalben, mit persönlichen Dingen aus der Wohnung, die sie isolieren, verfremden oder collagieren. Bewegend sind auch die Kommentare der Künstler. „Mein ganzes Leben flog von mir fort wie auf einen anderen Planeten“, heißt es da etwa. Ausgesucht hat die 84 Werke die ukrainische Fotogra-



Aktuell in der Modernen Galerie zu sehen: Sofia Chotyrbok: *Nolime tangere*, 2022 © Sofia Chotyrbok, 2023.

fin Ira Yoroshko, die als Stipendiatin des Studiengangs „Kuratieren“ in Saarbrücken schon mehrfach mit Ausstellungen aufgefallen ist. **sb**

Die Ausstellung ist ist noch bis 6. August zu sehen. Mehr Infos gibt es unter www.modernegalerie.org/de und unter <https://greifbar.in.ua/>

Neues Jazz-Festival in der Landeshauptstadt

FILL IN Hochkarätiges und Breitentaugliches

Das neue „International Jazz Festival Saar Fill in“, das eine Lücke an breitentauglichem und hochkarätigem Jazz im Saarland schließen will, macht seinen Anfang am zweiten Wochenende im Juli mit drei Doppelkonzerten im Saarbrücker Deutsch-Französischen Garten. Zur Eröffnung am 7. Juli kommen der New Yorker Star-Saxophonist Kenny Garrett, der schon mit Miles Davis spielte, und der gefeierte spanische Pianist Dorantes. Der 8. Juli gehört mit Anne Pacey aus

Frankreich und Michel Meis aus Luxemburg zweimal dem Schlagzeug. Gekrönt wird das Lineup zum Finale am 9. Juli mit einem Soloauftritt des Gitarrenvirtuosen John Scofield, gefolgt vom aufstrebenden Altsaxophonisten Léon Phal, aus Frankreich, der mit seiner Band für Partystimmung sorgen wird. Festivalchef und Jazz-Schlagzeuger Oliver Strauch verspricht eine wetterfeste Bühne. **sb**

Infos: www.fillin-festival.de

Hochrangige Keramikkunst aus aller Welt

NEUES MUSEUM

Hochrangige Keramikkunstwerke aus aller Welt werden demnächst dauerhaft im Neunkircher KULT-Kulturzentrum zu sehen sein. Gezeigt werden figürliche Arbeiten, Objekte mit abstrakten Formen, Gefäßkeramiken mit raffinierten Glasurtechniken ebenso wie Werke, bei denen man kaum erkennt, dass es sich um Keramik handelt. Die rund 150 Exponate sind Teil der einmaligen Sammlung, die die Schiffweilerin Hannelore Seiffert in rund 30 Jahren zusammengetragen hat. Ihre Schätze gehen nun in das neue „KKM KeramikKunstMuseum Stiftung Hannelore Seiffert“ ein, das derzeit entsteht. Der Eröffnungstermin wird kurzfristig bekanntgegeben. **sb**

<https://staedtiche-galerie-neunkirchen.de/>

Museums-Tour auf eigene Faust

HIGHLIGHT-TOUREN-APP

Mit der neuen „Highlight-Touren-App“ können eiliger Besucher das Historische Museum Saar nun besser auf eigene Faust erkunden, ohne den Überblick zu verlieren. Die App führt durch die Dauerausstellungen zur Saargeschichte und zum Ausgrabungsbereich der Unterirdischen Burg. Zu jeder wichtigen Station bietet sie Zusatzinformationen in Form von Bildern, Videos oder Audiobeiträgen. Einige Ausgrabungs-Objekte können mittels 3D-Scan von allen Seiten sowie aus der Nähe betrachtet werden. Nutzen kann man die App mit dem eigenen Smartphone oder mit Leihgeräten des Museums. **sb**

Kinderchor-Festival

MUSIKALISCHE WELTREISE

Am 25. Juni ab 13.30 Uhr steigt im Bexbacher Blumengarten die 3. Ausgabe des Saarländischen Kinder- und Jugendchorfestivals. Unter dem Motto „Musikalische Weltreise“ singen sieben junge Chöre auf der Bühne an der Gulliverwelt. Neben dem Auftritt der Bexbacher Dance Kids sowie Spiel- und Bastelangeboten steht der Saarländische Chorverband auch wieder mit einem Infostand bereit für Interessierte, die einen Kinderchor suchen oder gründen wollen. **sb**

5 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA PFLEGEZEIT UND FAMILIENPFLEGEZEIT

Im Rahmen einer Telefon-Aktion für die Saarbrücker Zeitung hat der AK-Jurist Uli Meisinger Fragen zum Thema Pflegezeit und Familienpflegezeit beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

1 Was ist der Unterschied zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit?

Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz ermöglicht eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung und kann bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ermöglicht eine teilweise Freistellung, wobei eine durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf. Die Familienpflegezeit kann bis zu einer Höchstdauer von 24 Monaten in Anspruch genommen werden. Im Übrigen bestehen beispielsweise Unterschiede in den Anspruchsvoraussetzungen oder den Ankündigungsfristen.

2 Hat jede/jeder Beschäftigte Anspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit?

Ein gesetzlicher Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Ein gesetzlicher Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Beschäftigte und Arbeitgeber können eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit gemäß den jeweiligen Gesetzen auch vertraglich vereinbaren.

3 Wann und wie muss ich Pflegezeit oder Familienpflegezeit beantragen?



Pflegezeit kann bis zu sechs Monate in Anspruch genommen werden, Familienpflegezeit bis zu einer Höchstdauer von 24 Monaten.

Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen werden soll, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (etwa auf bestimmte Tage) anzugeben. Bei der Familienpflegezeit gilt eine Ankündigungsfrist von spätestens acht Wochen vor deren Beginn. Beachten: Die Gesetze enthalten jeweils Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie, welche im Wesentlichen bis 30. April 2023 galten.

4 Gibt es finanzielle Unterstützung, wenn ich Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehme?

Für die Dauer der Freistellung aufgrund Pflegezeit oder der Familienpflegezeit gewährt das Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben (BafzA) Beschäftigten auf Antrag ein zinsloses

Darlehen, welches dabei helfen soll, den entstehenden Verdienstaufschlag durch eine monatliche Auszahlung abzufedern. Dieses wird nach einer komplizierten Formel errechnet und beträgt ungefähr die Hälfte des durch die Arbeitszeit reduzierten Nettogehaltes. Nach Ende der Freistellung ist es innerhalb von 48 Monaten zurückzuzahlen. Auch Härtefallregelungen sind vorgesehen, wonach das Darlehen gestundet werden kann oder die Darlehensschuld erlischt.

5 Besteht ein besonderer Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung (höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn) bis zur Beendigung der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit nicht kündigen. Im Falle einer nach § 3 Abs. 6a PflegeZG vereinbarten Pflegezeit oder nach § 2a Abs. 5a FPfZG vereinbarten Familienpflegezeit, beginnt der Kündigungsschutz mit dem Beginn der Freistellung. Nur im Ausnahmefall kann eine Kündigung dennoch für zulässig erklärt werden.

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende erhöht

STEUERFREIBETRAG Singleeltern bleibt mehr Geld

Um Alleinerziehende finanziell zu unterstützen, gewähren Finanzämter ihnen eine Steuervergünstigung, den sogenannten Entlastungsbetrag. Dieser beträgt seit diesem Jahr 4.260 Euro, für jedes weitere Kind gibt es nochmal 240 Euro obendrauf.

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ist ein Steuerfreibetrag. Er mindert steuerpflichtige Einkünfte und senkt damit die Steuerlast. Selbstständige und Gewerbetreibende erhalten die Steuervergünstigung mit der Einkommensteuererklärung, wenn sie in der Anlage Kind die entsprechenden Angaben vornehmen, teilt der Bund der Steuerzahler mit. Bei Beschäftigten wirkt sich der Entlastungsbetrag bereits direkt durch einen verringerten Lohnsteuereinbehalt über die Lohnsteuerklasse II steuermindernd aus. „Damit Arbeitnehmer die Steuerklasse II erhalten, sollten sie einen Antrag auf Steuerklassenwechsel beim Finanzamt stellen“, rät Daniela Karbe-Geßler vom Bund der Steuerzahler. Die Steuer-

klasse II gilt dann bis zum 18. Lebensjahr des Kindes. Ab dem 18. Lebensjahr ist ein neuer Antrag erforderlich, mit Angaben zur Schul- oder Berufsausbildung des Kindes.

Voraussetzung für die Gewährung der Steuerermäßigung ist, dass Alleinerziehende für das Kind oder die Kinder einen Anspruch auf Kindergeld oder den Kinderfreibetrag haben. Ob es sich bei dem Kind um leiblichen Nachwuchs, ein Adoptiv-, Stief-, Pflege- oder Enkelkind handelt, spielt dabei keine Rolle. Wichtig ist aber, dass das Kind mit Haupt- oder Nebenwohnung beim alleinstehenden Elternteil gemeldet ist. Lebt das Elternteil in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, hat es keinen Anspruch auf den Entlastungsbetrag. Gleiches gilt laut Bund der Steuerzahler, wenn Alleinerziehende einen gemeinsamen Haushalt mit einer anderen volljährigen Person führen, für die ihnen kein Kindergeld oder Kinderfreibetrag zusteht. **tmn**

Wege zur Nahrungsaufnahme sind nicht versichert

HOMEOFFICE

Auch wer im Homeoffice arbeitet, verlässt in der Mittagspause ab und an das Haus – etwa um in einem Restaurant etwas zu essen. Doch was, wenn einem auf dem Weg dorthin etwas zustößt? Gilt auch dann der gesetzliche Unfallversicherungsschutz, der Arbeitsunfälle und Unfälle, die sich auf dem Weg von und zur Arbeitsstelle ereignen, umfasst? Nein, erklärt die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) auf ihrem Portal „Certo“. Wege zur Nahrungsaufnahme außerhalb des eigenen häuslichen Bereichs stünden – anders als im Betrieb – bei Beschäftigten im Homeoffice nicht unter Versicherungsschutz. Dies gelte auch für Wege, die man zurücklegt, um Nahrungsmittel für die Pause einzukaufen. Auf dem Weg vom Homeoffice zum Supermarkt ist man in der Mittagspause also nicht gesetzlich unfallversichert. Geht man während der Arbeit im Homeoffice in die eigene Küche, um etwas zu trinken und stolpert dabei etwa über Kinderspielzeug, hängt der Versicherungsschutz davon ab, ob der Unfall privat oder beruflich bedingt war. Muss man sich etwa auf dem Weg in die Küche beeilen, weil die nächste Videokonferenz mit Kollegen in wenigen Minuten beginnt und man vorher unbedingt etwas trinken muss, ist der Fall laut VBG klar: Man ist versichert, denn ohne die beruflich bedingte Eile wäre es nicht zum Sturz gekommen. **tmn**

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET

6 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA BÜRGERGELD

Das Bürgergeld ist zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten und ersetzt nun schrittweise das Arbeitslosengeld II (Hartz IV). Zum 1. Juli 2023 ergeben sich weitere Änderungen. Nachfolgend geben die AK-Beraterin Manuela Sausen und AK-Berater Martin Riotte einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

1 Was ändert sich bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen ab dem 1. Juli 2023?

Das Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit, die Schüler in den Ferien ausüben, bleibt gänzlich unberücksichtigt. Bei Leistungsberechtigten unter 25 Jahren, die eine Ausbildung absolvieren oder Schüler beziehungsweise Studenten im Sinne des BAföG sind, wird Einkommen bis zur Minijob-Grenze (derzeit 520 Euro) nicht berücksichtigt. Einkommen von Schülern, das außerhalb der Ferien erzielt wird, bleibt ebenfalls bis zur Höhe von 520 Euro unberücksichtigt. Die Freibeträge für abhängig Beschäftigte werden erhöht. Die Höhe des Freibetrages wird aus dem Bruttoeinkommen ermittelt und vom Nettoeinkommen in Abzug gebracht. Für den Bereich von 520 Euro bis 1.000 Euro brutto wird der Freibetrag auf 30 Prozent angehoben. Die Berechnung des Erwerbstätigenfreibetrags ist ab dem 1. Juli 2023 wie folgt gestaffelt:

- Freibetrag Stufe 1: 20 Prozent auf den Teil des Bruttoeinkommens von 100 Euro bis 520 Euro.
- Freibetrag Stufe 2: 30 Prozent auf den Teil des Bruttoeinkommens von 520 Euro bis 1.000 Euro.
- Freibetrag Stufe 3: 10 Prozent auf den Teil des Bruttoeinkommens von 1.000 Euro bis 1.200 Euro.
- Freibetrag Stufe 4: 10 Prozent auf den Teil des Bruttoeinkommens von 1.000 Euro bis 1.500 Euro, wenn die Er-



Ab dem 1. Juli gibt es erneut Änderungen beim Bürgergeld.

werbstätigen selbst ein minderjähriges Kind haben. Das Jobcenter wird die Bescheide im Hinblick auf die gesetzlichen Änderungen anpassen.

2 Wie werden Erbschaften berücksichtigt?

Einnahmen aus Erbschaften stellen ab dem 1. Juli 2023 kein Einkommen mehr dar. Diese Einnahmen werden im Folgemonat des Zuflusses dem Vermögen zugeordnet. Hier sind jedoch die Vermögensgrenzen zu beachten. Gleiches gilt generell auch für Erbschaften in Form von Sachwerten (wie etwa Immobilien).

3 Wird das Mutterchaftsgeld weiterhin als Einkommen angerechnet?

Nein. Der Bezug von Mutterchaftsgeld bleibt zukünftig anrechnungsfrei.

4 Was ist ein Kooperationsplan?

Der Kooperationsplan wird schrittweise die Eingliederungsvereinbarung ersetzen. Im Kooperationsplan soll gemeinsam mit dem Jobcenter erarbeitet werden, welche Schritte zur Eingliederung in eine Erwerbstätigkeit in Betracht

kommen. Sollten bei der Erarbeitung des Kooperationsplans Meinungsverschiedenheiten auftreten, besteht für alle Beteiligten die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

5 Was ist unter einem Weiterbildungsgeld, einer Ausbildungsprämie und einem Bürgergeldbonus zu verstehen?

Ein zusätzliches monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro erhalten Personen, die an einer Maßnahme teilnehmen, die zum Abschluss einer anerkannten Ausbildung führt. Für den erfolgreichen Abschluss einer Zwischen- und Abschlussprüfung kann zudem eine Ausbildungsprämie gezahlt werden. Für die Teilnahme an einer Weiterbildung zur beruflichen Integration wird ein monatlicher Bürgergeldbonus in Höhe von 75 Euro gezahlt, sofern die Weiterbildung länger als acht Wochen dauert.

6 Muss ich bei einer medizinischen Reha Übergangsgeld beantragen?

Nein. Bei einer medizinischen Reha erhalten Sie weiterhin Bürgergeld.

Ohne Indizien gibt es keine Entschädigung

ALTERSDISKRIMINIERUNG Vermutung reicht nicht aus

Wer einen Anspruch auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung im Einstellungsprozess nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen will, muss auch Indizien vorbringen, die diese überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Eine pauschale Vermutung reicht nicht aus, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz.

Im konkreten Fall, auf den die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hinweist, war einem Projektleiter zunächst aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Wenige Monate später schrieb dieser Arbeitgeber eine Stelle als Projektleiter aus, auf die sich der damals 56-Jährige bewarb. Nachdem er eine Absage erhalten hatte, machte er einen Anspruch auf Entschädigung geltend. Er erfülle die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen überdurchschnittlich. Wegen seines Alters und wegen des zeitlichen Zusammenhangs zwischen der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des Stellengesuchs bestehe die Vermutung, dass er im Einstellungsprozess wegen seines Alters benachteiligt worden sei. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz wies die Klage ab. Zwar könne das Alter ein Diskriminierungsgrund sein, notwendig sei aber, dass im Streitfall der Kläger Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Grundes vermuten lassen. Sei dies der Fall, trage dann die Arbeitgeberseite die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorgelegen habe. Im vorliegenden Fall habe der Kläger aber keine ausreichenden Indizien vorgetragen. Auch der Einwand des Klägers, dass ihn das Unternehmen nochmals hätte einladen müssen, um gegebenenfalls Änderungen in seiner Persönlichkeit feststellen zu können, beziehe sich erkennbar nicht auf sein Alter. Zudem sei das Anforderungsprofil aus der Stellenausschreibung nicht vollständig deckungsgleich mit den Tätigkeitsbeschreibungen im Arbeitszeugnis des Klägers gewesen.



Wer glaubt aus Altersgründen diskriminiert zu werden, muss Indizien dafür vorweisen

Aktenzeichen 6 Sa 267/21

Keine Meldepflicht

SCHWANGERSCHAFT Chef muss nicht informiert werden

Wer schwanger ist, möchte vielleicht nicht unbedingt den Arbeitgeber sofort ins Vertrauen ziehen. Doch wie lange können werdende Mütter damit eigentlich warten? Im Mutterschutzgesetz (Paragraf 15) steht, dass Schwangere ihren Arbeitgeber, sobald sie über die Schwangerschaft Bescheid wissen, informieren sollen. „Das heißt allerdings nicht, dass sie das auch müssen“, sagt die Fachanwältin für Arbeitsrecht Nathalie Oberthür.

Frauen können selbst entscheiden, ob sie bis zum Ende des dritten Monats oder sogar noch länger warten. Theoretisch müssten sie die Schwangerschaft überhaupt nicht mitteilen. Einen Sonderfall gibt es allerdings: Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus, muss die Mitarbeiterin ihm binnen zwei Wochen sagen, dass sie schwanger ist. Denn dann greift der besondere Kündigungsschutz in der Schwangerschaft.

„Workation“: Das gilt bei einem Arbeitsunfall

VERSICHERUNGSSCHUTZ

Arbeitnehmer, die im EU-Ausland „Workation“ machen und vorübergehend etwa aus einem Ferienhaus arbeiten, können auch dort bei einem Unfall während der Arbeitszeit gesetzlich unfallversichert sein. Der Umfang der Tätigkeit in Deutschland muss dafür pro Jahr allerdings bei mindestens 25 Prozent liegen. Darauf weist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) in ihrem Magazin „Certo“ (Ausgabe 1/2023) hin. Die VBG rät zudem, mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung als Zusatz zum Arbeitsvertrag abzuschließen. Daraus sollte sich ergeben, dass man auch während der Arbeit im Ausland in den Betrieb eingegliedert ist und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Ort, Zeit und Art der Tätigkeit unterliegt, wenn auch in gelockerter Form. Möglichst vor Reiseantritt sollte zudem eine Bescheinigung über die Weitergeltung des deutschen Sozialrechts (A1-Bescheinigung) beantragt werden, in der Regel elektronisch durch das Unternehmen bei der Krankenkasse der Beschäftigten.

Hat man dann in der Ferienwohnung etwa auf dem Weg zum Schreibtisch einen Unfall, ist für den Versicherungsschutz der Nachweis erforderlich, dass der Unfall hauptsächlich aufgrund der betrieblichen Tätigkeit passiert ist.

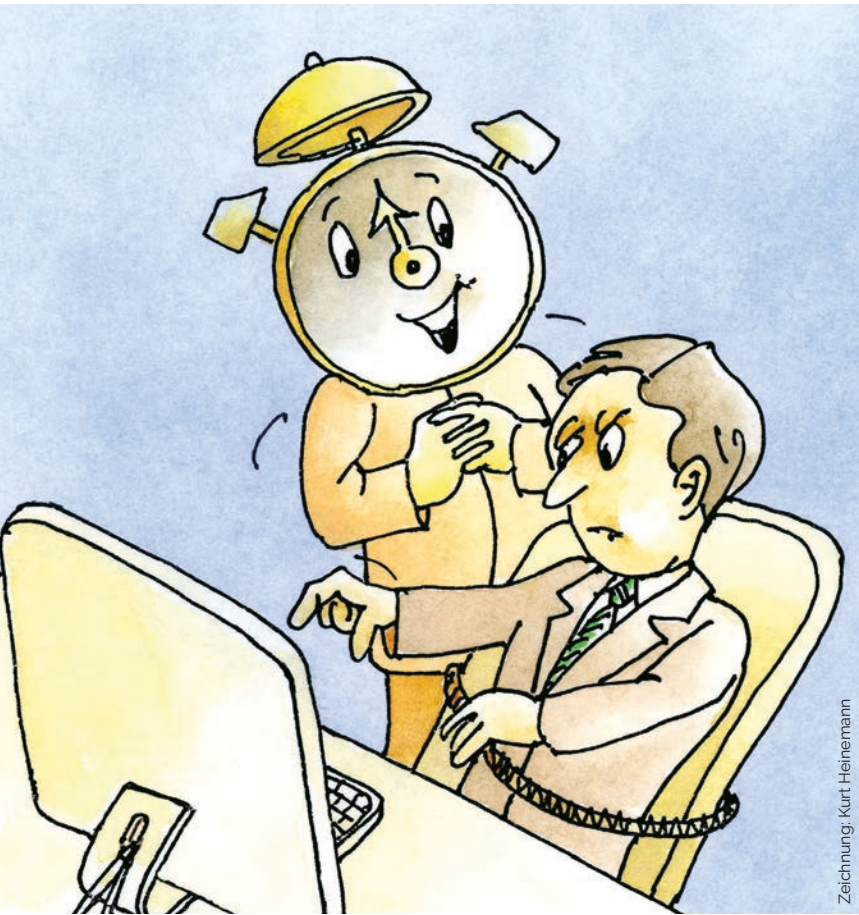
tmn

Grund muss nicht genannt werden

KÜNDIGUNG

Wer seinen Job kündigen will, aber dem Arbeitgeber lieber nicht den Grund verraten möchte, fragt sich vielleicht, ob man den Kündigungsgrund überhaupt mitteilen muss. Die kurze Antwort: Nein. Eine Kündigung bedarf keiner Angabe eines Grundes. „Wer kündigt, kann sagen, warum, muss aber nicht“, erklärt Arbeitsrechtsanwältin Nathalie Oberthür. Andererseits: Viele würden dem Chef oder der Chefin vielleicht den Grund gerne nennen, tun dies aber nicht, weil man nicht will, dass dieser weitergegeben wird. Auch dazu gibt es eine gute Nachricht: Das darf der Chef aus Datenschutzgründen gar nicht. „Bei Kündigungsgründen handelt es sich um personenbezogene Daten, die muss der Arbeitgeber für sich behalten“, sagt Oberthür. Fragen Kundinnen oder Kolleginnen nach, muss er dorthalten. Sagt er es doch weiter, besteht sogar Aussicht auf ein Schmerzensgeld.

tmn



Zeichnung: Kurt Heinemann

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM ABBAU VON ÜBERSTUNDEN

Für viele Arbeitnehmer gehören Überstunden zum Arbeitsalltag. Durch personelle Engpässe oder erhöhten Arbeitsanfall häufen sich oftmals viele Überstunden an. Der Berg wird immer größer und viele Beschäftigte stellen sich die Frage, was denn mit den Überstunden geschehen soll. Können sie in Form von Freizeitausgleich abgefeiert oder müssen sie ausgezahlt werden? Wie so häufig im Arbeitsrecht kommt es auch hierbei auf die geltenden Vereinbarungen an. Die folgenden drei Fragen sollen aber einen ersten Überblick über die Abbaumöglichkeiten von Überstunden bieten.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Wie können Überstunden abgebaut werden?

Regelungen zum Abbau von Überstunden finden sich häufig in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. So ist oftmals geregelt, wann und wie „Plusstunden“ auszugleichen sind. Ein eigenmächtiger Abbau von Überstunden ist nicht zulässig. Arbeitnehmer sollten den Freizeitausgleich durch Überstundenabbau möglichst schriftlich beantragen. Der Arbeitgeber kann jedoch im Rahmen seines Weisungsrechts auch einseitig den Abbau von Überstunden anordnen, wenn es keine anderweitigen Regelungen gibt. Wenn keine Einigung möglich ist, kann gegebenenfalls ein bestehender Betriebsrat unterstützen.

2 Was passiert, wenn ich während des Überstundenabbaus krank werde?

Im Unterschied zu der gesetzlichen Regelung im Falle von Krankheit während eines genehmigten Urlaubs, kennt das Gesetz keine vergleichbare Regelung beim Überstundenabbau. Wer also während des Abfeierns von Überstunden erkrankt, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Gutschrift der in Folge von Krankheit nicht genommenen Tage. Die Regelung im Bundesurlaubsgesetz ist nicht entsprechend anwendbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitsvertrag oder etwa eine Betriebsvereinbarung eine vergleichbare Regelung explizit getroffen haben. Ansonsten sind die Überstunden verbraucht und werden nicht mehr gutgeschrieben.

3 Wann können Überstunden ausgezahlt werden?

Ist vertraglich vereinbart, dass Überstunden ausgezahlt werden, dann ist diese Vereinbarung grundsätzlich bindend und es erfolgt eine Vergütung der Überstunden mit dem regulären Lohn. Ein Anspruch auf Überstundenzuschlag besteht nur, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist. Enthält der Vertrag keine Regelung, was mit den angeordneten Überstunden passieren soll, so bestimmt § 612 Bürgerliches Gesetzbuch, dass auch diese zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten sind, wenn dies üblicherweise erwartet wird. Eine Klausel, wonach grundsätzlich alle Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, ist in aller Regel unwirksam.

Haus der Beratung

Arbeitskammer des Saarlandes
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken
Telefon: 0681 4005-140
E-Mail: 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.

Bilder, Musik und Multivisionsvorträge

KIRKEL Veranstaltungen im AK-Bildungszentrum

Das AK-Bildungszentrum in Kirkel bietet auch in der zweiten Jahreshälfte interessante Veranstaltungen an. Noch bis 10. August können Kunstinteressierte die Ausstellung mit Werken von Dorothea Hesse besichtigen. Vornehmlich Ansichten aus unterschiedlichen Urlauben der Malerin aus den letzten zehn Jahren – von wenigen Skizzen in Saarbrücken und Saargemünd abgesehen – sind zu sehen. Alle Aquarelle sind direkt vor der Natur gemalt und zeigen häufig Häuser, Behausungen, mitunter Geschäfte, oder auch Boote und Landschaftseindrücke.

Am Dienstag, 4. Juli, stehen Philipp Herget & Lukas Schübler auf der Bühne im BZK. Im November 2019 entschlossen sich die beiden Musiker als gemeinsames Duo die Klang- und Gestaltungsmöglichkeiten von zwei Akustikgitarren und Stimme auszuloten. Stilistisch schöpft das Duo aus einem breit gefächerten Pool aus

Blues, Rock, Jazz und Funk. Sie spielen Bekanntes, weniger Bekanntes und eigene Kompositionen. Ihre Lieder präsentieren die beiden häufig in einem eigen arrangierten akustischen Gewand. Beginn ist um 19 Uhr.

Die Freunde des Abenteuer-museums bieten noch zwei Vorträge an. Die atemberaubenden 4000er der Alpen, wilde Atlantikwellen auf den Kanaren, tanzende Polarlichter am Himmel Norwegens. Dies und mehr ist am Dienstag, 17. Oktober, in einer Multivisionsshow unter dem Titel „Faszination Europa“ zu sehen. Am Dienstag, 21. November, zeigen Silvia und Werner Herrmann spektakuläre Eindrücke aus Süd-Namibia und der Kalahari. Beide Veranstaltungen beginnen um 19 Uhr. **sh**

Der Eintritt zu allen Veranstaltungen ist frei. Informationen und Platzreservierung unter <https://bildungszentrum-kirkel.de>

HOHER BESUCH IM IK IN VÖLKLINGEN



SPD-Fraktionschef Rolf Mützenich (Mitte) hat im Mai gemeinsam mit der SPD-Bundestagsabgeordneten Josefine Ortleb, Regionalverbandsdirektor Peter Gillo, der Völklinger Oberbürgermeisterin Christiane Blatt, dem SPD-Fraktionsvorsitzenden im Landtag Ulrich Commerçon und der SPD-Landtagsabgeordneten Kira Braun das Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) der AK in Völklingen besucht. Dabei hat er unter anderem mit einer Frauengruppe und den Mitarbeitern von AK und BARIŞ über die Situation von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt gesprochen. Mützenich war beeindruckt von der Arbeit vor Ort und wünschte sich, dass sie weiterhin so viele positive Beispiele von gelungener Integration hervorbringt. **mb**

AK-Beiträge 1/2023 sind erschienen

WISSENSCHAFTSMAGAZIN

Die Arbeitskammer hat Band 1/2023 der AK-Beiträge herausgegeben. Schwerpunkt ist das Thema Weiterbildung. Dabei setzen sich



die Autorinnen und Autoren unter anderem mit folgenden Fragen auseinander: Warum darf Weiterbildung nicht nur Mittel dazu sein, Krisen zu meistern, sondern muss viel breiter gedacht werden? Welche Ziele verfolgen der Weiterbildungsverbund Saarland

und das Teilprojekt Qualifizierung im Rahmen des Transformationsnetzwerks Saarland (Tra-Saar)? Weitere Texte des aktuellen Bands der AK-Beiträge befassen sich mit den Potenzialen der Genossenschaftsidee für die Transformation, der Ausbeutung moderner Wanderarbeiter und damit, wie Bürgerinnen und Bürger zu Integration und künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten eingestellt sind.

Die AK-Beiträge sind ein wirtschafts-, sozial-, gesellschafts-, kultur- und umweltpolitisches Magazin der Arbeitskammer, das ein- bis zweimal pro Jahr erscheint. **red**

Das Magazin kann über den Broschürenshop der Arbeitskammer bestellt oder auf www.arbeitskammer.de/sonderpublikationen gelesen und heruntergeladen werden.

AUFRUF

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und Lesern und Mitgliedern der Redaktion. Deshalb freuen wir uns, wenn Sie mit Anregungen zum Heft, Lob und/oder Kritik, Fotos oder Fragen auf uns zukommen.

Sehen Sie auf dem Weg zur oder von der Arbeit öfter mal was Ungewöhnliches, Schönes oder Seltsames? Dann schicken Sie uns einfach ein Foto.

Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen.

Die Redaktion

*Wir freuen uns auf Ihre „Post“!
Schicken Sie sie bitte an
redaktion@arbeitskammer.de*

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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

440.000

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



44.200

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.