

Mit
Beilage
„Weiterbildung“



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 72. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 5|24

Oktober
2024

Die Ausbildung muss unbedingt gestärkt werden!

Titelthema

**Azubi
gesucht!**

Position

Die Jobcenter müssen finanziell besser aufgestellt werden

14

Politik + Wirtschaft

Wasserstoff bietet große Chancen für die Beschäftigten

31

Aus der Beratung

Das Wichtigste zum Thema Lohnzuschläge

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 5 | 2024

TITELTHEMA

Bei der Ausbildung muss viel passieren

- 6** Der Fachkräftemangel kann nur mit einer Stärkung der Ausbildung bekämpft werden.
- 10** Unser Bildungssystem muss jetzt dringend durchlässiger werden.
- 11** Infografiken zeigen die Sachlage im Bereich der Ausbildung auf einen Blick.

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Großraumbüros können für Beschäftigte eine große Belastung darstellen.

POLITIK + GESELLSCHAFT

- 32** Eine interdisziplinäre Patientenakte unterstützt interprofessionelle Pflorgeteams.

KULTUR + MEDIEN

- 35** Wie der Popkoordinator des Saarlandes Saar-Musiker unterstützen will.

AK-SPEZIAL „WEITERBILDUNG“



Das AK-Konkret-Spezial bietet viel Wissenswertes rund um das Thema Weiterbildung und enthält den [AK-Bildungskurier kompakt 2025](#).

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 16** Land + Leute
- 19** Betrieb + Gewerkschaft
- 24** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Die Ausbildung ist wichtiger denn je



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die berufliche Erstausbildung ist heute wichtiger denn je. Sie ist die Eintrittskarte ins Berufsleben. Doch längerfristig betrachtet, beginnen immer weniger junge Menschen im Saarland eine berufliche Ausbildung. Und von denjenigen, die eine beginnen, lösen viele ihren Vertrag aus unterschiedlichen Gründen auf. Das ist ein gesellschafts- und bildungspolitischer Skandal. Eine abgeschlossene Qualifizierung ist unabdingbar für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Es geht hierbei nicht nur um Wirtschafts- und Strukturpolitik. Eine Ausbildung ist Bildung per se. Die Arbeitgeber und die Politik sind in der Pflicht. Nur 22 Prozent der Betriebe und Verwaltungen im Saarland bilden derzeit aus. Das muss sich ändern, wenn wir unter anderem dem Fachkräftemangel entgegenwirken wollen. Von gut ausgebildeten jungen Menschen profitiert die Wirtschaft als Ganzes. Deshalb müssen sich auch jene Betriebe an den Kosten beteiligen, die nicht ausbilden – eine Umlagefinanzierung ist unerlässlich. Zudem brauchen wir eine stärkere Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Es ist gut und richtig, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung auch ohne (Fach-)Abitur zu einem Studium qualifiziert. Doch noch immer gelangen im Saarland gerade einmal 1,3 Prozent aller Studierenden auf diesem Weg an die Hochschulen. Nicht zuletzt muss die Qualität der Ausbildung in Betrieben, Verwaltungen und den Berufsschulen weiter verbessert werden. Das erfordert neben kräftigen Investitionen in die Ausbildung eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und Politik.



Es geht nicht nur um Wirtschafts- und Strukturpolitik. Eine Ausbildung ist Bildung per se.

ZU TITELBILD/CARTOON

Eine Stärkung der Ausbildung würde dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Unser Titelbild (Foto Adobe Stock/bluedesign) geht symbolisch darauf ein, dass wir mehr junge Menschen in Ausbildung bringen müssen. Auf Seite 2 zeigt Cartoonist TOM auf gewohnt humoristische Weise, dass ein nachhaltiges Konzept zur Berufsorientierung dringend nötig ist.

Nützliche Ratgeber neu aufgelegt

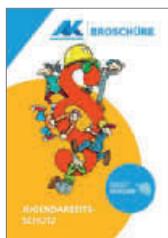
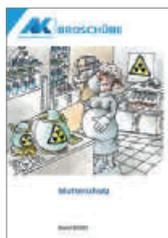
BROSCHÜREN

Die AK hat die Broschüre „Mutterschutz“ neu aufgelegt. Der Mutterschutz ist für beschäftigte Frauen in Deutschland durch das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) geregelt. Ziel des Gesetzes ist, die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind vor Gesundheitsschädigungen und Überforderung bei der Arbeit zu schützen. Auch finanzielle Einbußen in der Schwangerschaft und Stillzeit sollen vermieden werden. Mit der 80-seitigen Broschüre will die AK schwangere und stillende Frauen über die Rechte und Ansprüche nach dem MuSchG und über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen informieren.

Außerdem hat die AK die Broschüre „Jugendarbeitsschutz“ neu aufgelegt – in Kooperation mit dem Sozialministerium. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt den Schutz der arbeitenden Kinder und Jugendlichen in Deutschland. Die Info-Broschüre liefert auf 128 Seiten relevante Informationen, die junge Berufsanfänger brauchen. Sie klärt darüber auf, was Jugendliche dürfen und was nicht zulässig ist. Darüber

hinaus kann man sich anhand von Erläuterungen schnell einen Überblick über die aktuellen Vorschriften und Rahmenbedingungen für junge Menschen in der Berufswelt verschaffen. Außerdem findet man mögliche Ansprechpersonen zur Klärung offener Fragen oder Zuständigkeiten. **red**

Die AK-Broschüren sind für AK-Mitglieder kostenlos. Bestellung: www.arbeitskammer.de/online-broschueren



Arbeitskammer begrüßt Gesetzesnovellierung

ANPASSUNG Bedeutende Änderungen beim SPersVG

Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die vom saarländischen Landtag in erster Lesung beratene Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG). „Es ist im Sinne aller saarländischen Beschäftigten wichtig und dringend notwendig, das in die Jahre gekommene SPersVG an die heutige Arbeitswelt anzupassen. Das wird nun in weiten Teilen gelingen“, sagt Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer. Besonders hervorzuheben sei, dass der Gesetzgeber der Digitalisierung im SPersVG vielfach

Rechnung getragen hat. So sind etwa Personalratssitzungen als Video- oder Telefonkonferenzen möglich. Endlich sei auch die Vorgabe des Wahlalters für Auszubildende gestrichen worden. „Wir loben ausdrücklich die Förderung der Gleichstellung und die Ausweitung der Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Angehöriger in § 76. Dadurch wird eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter und Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben gewährleistet“, so Caspar. **red**

NEUE AZUBIS UND FSJLER BEI DER AK



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (4. v. l.) und AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger (links) haben im September Nazar Synchuk (2. v. l., Auszubildender), Joline Mazotta (3. v. l., Jahrepraktikantin im Rahmen der Fachoberschule), Kevin Koerbel (5. v. l., Auszubildender), Nils Pape (6. v. l., FSJler) und Lisa Becker (7. v. l., Auszubildende) bei der Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt.

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 Silvia Krieger; **Infografiken:** Benjamin Spannberg; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks); Benjamin Rannenberg (br); **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 Namenskurzel 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/mirkomedia

Wir brauchen mehr Investitionen

DENKANSTOSS Ein nachhaltiges Konzept zur Berufsorientierung ist dringend nötig, sagt **Melanie Blatter**

Immer weniger junge Menschen beginnen eine duale Berufsausbildung. Nach Angaben der Agentur für Arbeit waren im Saarland im August 2024 noch 800 Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz bei 1.700 offenen Ausbildungsplätzen. Es kommt vermehrt zu Passungsproblemen. 20,1 Prozent der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren im Saarland haben keinen qualifizierenden Berufsabschluss. Das sind alarmierende Zahlen, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fachkräftemangels. Die Vorzüge einer dualen Ausbildung sind bekannt: Sie ist praxisnah, vermittelt berufsrelevante Fähigkeiten, bietet einen optimalen Einstieg ins Berufsleben und sichert die Verfügbarkeit von Fachkräften. Zudem bietet sie attraktive Karrieremöglichkeiten. Es fehlt den jungen Menschen allerdings oft an Orientierung. Es gibt eine Vielzahl an Maßnahmen zur Berufsorientierung. Ein nachhaltiges Konzept über mehrere Klassenstufen hinaus ist allerdings nicht die Regel. Berufsorientierung muss einen höheren Stellenwert im Unterricht bekommen. Hierzu bedarf es natürlich aber auch Ressourcen. Hinzu kommt, dass es vermehrt vielen jungen Menschen an Grundkompetenzen fehlt, wenn sie die Schule verlassen.

Diese Tendenzen sind nicht neu. Wir müssen im Bildungssystem ansetzen, wenn wir Verbesserungen am Ausbildungsmarkt erreichen wollen. Die gesamte Bildungskette muss mit mehr dauerhaften finanziellen Ressourcen ausgestattet werden, um endlich Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu erreichen. Bildung muss mehr (finanzielle) Priorität im politischen Handeln bekommen. Investitionen in die Bildung unseres Nachwuchses sind nachhaltige Investitionen in die Zukunft unseres Landes. Viele wissenschaftliche Studien untermauern, dass gute Bildung der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft ist. Konzepte zur Umsetzung gibt es in hinreichender Fülle. Wir scheitern zu oft an der Finanzierung. Ein Umsteuern ist möglich und längst überfällig.



Melanie Blatter leitet die Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

Bildung muss mehr finanzielle Priorität im politischen Handeln bekommen.



Wir brauchen dringend eine Stärkung der Ausbildung

FACHKRÄFTEMANGEL Qualifizierte Beschäftigte werden mehr denn je benötigt

Immer weniger junge Menschen im Saarland beginnen eine Ausbildung. Und immer weniger junge Menschen schließen eine begonnene Ausbildung erfolgreich ab. Diese Entwicklungen sind angesichts des Fachkräftemangels umso problematischer. Deshalb muss die Ausbildung unweigerlich gestärkt werden.

Von Sabrina Marx

Nicht nur in der Industrie, im Handwerk und in der Pflege fehlt Personal. Auch in der Erziehung und vielen weiteren Bereichen herrscht ein großer Fachkräftemangel. Eine verbesserte Ausbildung kann helfen, diesem entgegenzuwirken.

In Zeiten des Wandels und der Transformation, insbesondere mit der fortschreitenden Digitalisierung und den demografischen Veränderungen, wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften immer dringender. Unternehmen und Organisationen stehen vor der Herausforderung, den Fachkräftemangel zu bewältigen, um weiterhin wettbewerbsfähig und innovativ zu bleiben. Eine zentrale Maßnahme, um diesem Mangel entgegenzuwirken, ist die Stärkung der Ausbildung. Hierzu zählt sowohl die duale Ausbildung als auch die vollzeitschulische Ausbildung.

Der Fachkräftemangel ist mehreren Ursachen geschuldet. Die Alterung der Gesellschaft führt zu einer wachsenden Zahl von

Rentnern bei gleichzeitig sinkender Zahl von Berufseinsteigern. Dieser demografische Wandel sorgt für ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt, da weniger junge Menschen nachrücken, um die Lücken zu füllen. Aber auch die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung verändern die Arbeitswelt grundlegend. Neue Technologien erfordern neue Qualifikationen und Kompetenzen, die nicht immer sofort verfügbar sind. Dies führt zu einem Mangel an Fachkräften, die mit den neuesten Technologien vertraut sind. Zudem besteht eine Diskrepanz zwischen

Der Fachkräftemangel hat mehrere Ursachen

den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Fähigkeiten, die im Bildungssystem vermittelt werden. Es mangelt teilweise an Grundkompetenzen, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufsausbildung sind.

Dementsprechend kann die Stärkung der Ausbildung eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung des Fachkräftemangels spielen. Dazu bedarf es einer guten fachlichen Qualifizierung.

Durch gezielte Ausbildungsprogramme können spezifische Fachkenntnisse und praktische Fähigkeiten vermittelt werden, die den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Dies stellt sicher, dass die Auszubildenden direkt nach ihrem Abschluss produktiv eingesetzt werden können. Zudem ist eine praxisnahe Ausbildung essenziell. Eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis bereitet die Auszubildenden optimal auf ihre zukünftigen beruflichen Aufgaben vor. Praktische Erfahrungen und theoretisches Wissen ergänzen sich und fördern die Entwicklung umfassender Kompetenzen. Auch eine Förderung von Nachwuchskräften ist notwendig. Die Ausbildung junger Menschen sichert den langfristigen Nachwuchs und trägt zur nachhaltigen Personalentwicklung bei. Durch die gezielte Förderung und Weiterentwicklung von Nachwuchskräften können Arbeitgeber ihre Zukunftsfähigkeit sichern und einem Fachkräftemangel vorbeugen.

Doch wie kann die Ausbildung konkret gestärkt werden? Zum einen ist eine Modernisierung der Ausbildungsberufe nötig. Ausbildungsinhalte müssen regelmäßig an die aktuellen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Nur so können die Auszubildenden die Fähigkeiten erlernen, die auf dem modernen Arbeitsmarkt gefragt sind. Außerdem muss die duale Ausbildung gefördert werden. Das duale Ausbildungssystem, das eine Kombination aus betrieblicher Praxis und schulischer Theorie bietet, sollte weiter ausgebaut und gefördert werden. Dieses System hat sich als sehr effektiv erwiesen, um praxisnahe Fähigkeiten zu vermitteln und gleichzeitig eine solide theoretische Basis zu schaffen. Auch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals spielt eine bedeutende Rolle. Ausbilder und Pra-



Foto: Adobe Stock/Jürgen Fächle

xianleiter müssen regelmäßig geschult und weitergebildet werden, um den hohen Anforderungen gerecht zu werden. Nur gut qualifiziertes Ausbildungspersonal kann sicherstellen, dass die Auszubildenden auf dem neuesten Stand der Technik und Methodik sind. Zudem muss bereits bei der Berufsorientierung angesetzt werden. Schüler sollten frühzeitig über verschiedene Ausbildungsberufe informiert und bei der Berufsorientierung unterstützt werden. Durch gezielte Information und Beratung können junge Menschen besser informiert werden und Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft treffen. Grundsätzlich muss die Attraktivität der Ausbildung erhöht werden. Durch bessere Vergütungen, Aufstiegsmöglichkeiten und eine positive gesellschaftliche Anerkennung kann die Attraktivität der Ausbildungsberufe gesteigert werden. Dies kann dazu beitragen, mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu begeistern und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Eine erfolgreiche Bekämpfung des Fachkräftemangels durch eine gestärkte Ausbildung erfordert allerdings auch eine engere Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und Politik. Unternehmen müssen aktiv in die Ausbildung investieren und partnerschaftlich mit Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten. Dies kann durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrplänen und durch Beteiligung an dualen Ausbildungsprogrammen geschehen. Schulen und Berufsschulen sollten eng mit den Ausbildungsbetrieben kooperieren und praxisnahe Ausbildungsinhalte vermitteln. Durch die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben können Bildungseinrichtungen sicherstellen, dass ihre Ausbildungsprogramme den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Die Politik muss Rahmenbedingungen schaffen, die eine flexible und bedarfsgerechte Ausbildung ermöglichen. Dies kann durch Förderprogramme, gesetzliche Anpassungen und finanzielle Unterstützung geschehen. Politi-



sche Maßnahmen sollten darauf abzielen, die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieben und Bildungseinrichtungen zu fördern und die Ausbildungssysteme zu modernisieren.

Eine enge Zusammenarbeit ist unumgänglich

Die Stärkung der Ausbildung ist ein zentraler Ansatzpunkt, um den Fachkräftemangel in Zeiten des Wandels effektiv zu bekämpfen. Durch gezielte Maßnahmen und eine enge Zusammenarbeit

aller relevanten Akteure können die notwendigen Fachkräfte ausgebildet, der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen gesichert und gleichzeitig die Daseinsvorsorge bereitgestellt werden. Nur so kann den Herausforderungen der Transformation begegnet und die Innovationsfähigkeit erhalten bleiben. Eine starke Ausbildung bildet das Fundament für eine zukunftsfähige Wirtschaft und Gesellschaft.

Sabrina Marx ist Referentin für Aus- und Weiterbildung.

Gutes Ausbildungspersonal ist für eine gute Ausbildung unerlässlich. Deshalb müssen auch Ausbilderinnen und Ausbilder regelmäßig geschult und weitergebildet werden.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Im Bereich der Ausbildung sind viele Maßnahmen nötig

- ▶ Ausbildungsberufe müssen durch bessere Vergütung, Aufstiegsmöglichkeiten und gesellschaftliche Anerkennung attraktiver gemacht werden, um mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu begeistern.
- ▶ Durch eine praxisnahe und fundierte Ausbildung erwerben junge Menschen die notwendigen Fachkenntnisse und praktischen Fähigkeiten, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und Politik.
- ▶ Ausbildungsberufe müssen regelmäßig an die technologische Entwicklung und die Anforderungen des digitalen Zeitalters angepasst werden. Nur so können junge Fachkräfte die notwendigen Kompetenzen für die moderne Arbeitswelt erwerben.
- ▶ Schüler sollten frühzeitig über Ausbildungsberufe informiert werden. Eine gezielte Berufsberatung hilft, qualifizierte Fachkräfte früh zu fördern und die Lücke auf dem Arbeitsmarkt zu schließen.

„Es entsteht ein Teufelskreis“

INTERVIEW Für **Jens Ludwig** brauchen Lehrkräfte mehr Zeit fürs Kerngeschäft



Jens Ludwig

(Foto: HDW Neue Kommunikation GmbH) ist seit 2018 Landes-schatzmeister der GEW Saarland und dort in der Fachgruppe Berufliche Schulen engagiert. Seit 2021 gehört er dem Hauptpersonalrat für Berufliche Schulen an.

Auch an Beruflichen Schulen müssen Lehrkräfte immer mehr Verwaltungsaufgaben übernehmen. Das führt zu höherer Belastung und weniger Unterrichtszeit.

Die Situation an Beruflichen Schulen ist nach wie vor angespannt. Die Lehrkräfte leiden unter einer dünnen Personaldecke und erhöhten bürokratischen Aufgaben. Wie die Lage verbessert werden kann, erklärt Jens Ludwig von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Die Fragen stellte Melanie Blatter

Im Jahr 2024 gab es in Deutschland nach Angaben des BIBB-Datenreports 2024 rund 2,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne qualifizierenden Berufsabschluss. Im Saarland sind es über 30.000 junge Menschen. Woran liegt das?

Einerseits sind die Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen vor dem Hintergrund der Digitalisierung und Transformation gestiegen, andererseits fehlt es immer mehr jungen Menschen an beruflicher Handlungskompetenz und der nötigen Ausbildungsreife.

Was muss getan werden, damit diese Jugendlichen einen Berufsabschluss machen?

Bereits vor Ausbildungsbeginn müssen grundlegende Fähigkeiten wie ausreichende Kenntnisse in Deutsch- und Mathematik sowie Eigenschaften wie Resilienz, Disziplin, Toleranz und Empathie vorhanden sein. Während der Ausbildung ist eine intensive Betreuung innerhalb der Berufsschule von zentraler Bedeutung. Dies gelingt am besten in kleinen Klassen.

Die Sprachbarriere, insbesondere bei zugewanderten Jugendlichen, stellt eine besondere Herausforderung dar. Die Sprachförderung an Beruflichen Schulen für zugewanderte Jugendliche muss massiv ausgeweitet werden, da sonst für viele ein Bestehen der Abschlussprüfung, in der auch die spezifische Fachsprache beherrscht werden muss, kaum erreichbar ist.

Im Jahr 2022 haben bundesweit 29,5 Prozent der Jugendlichen ihre Ausbildung abgebrochen. Im Saarland liegt die Vertragslösungsquote sogar bei 30,7 Prozent. Was sind die häufigsten Gründe?

Es lässt sich beobachten, dass einige Schülerinnen und Schüler ihren Ausbildungsberuf mit anderen Erwartungen gewählt haben. Die Bildungswegeberatung muss intensiviert werden. Zudem haben einige Betriebe im Zuge der aktuellen Bewerberlage ihre Einstellungsbedingungen etwas angepasst und es werden Bewerberinnen und Bewerber eingestellt, die in manchen Bereichen Nachholbedarfe haben. Einem Teil gelingt es, diese im Laufe der Ausbildung auszugleichen, ein anderer Teil schafft dies jedoch nicht und bricht ab. Des Weiteren erhöht der Fachkräftemangel die Arbeitsbelastung innerhalb der Betriebe, da auf weniger Mitarbeitende mehr Arbeit zukommt. Dies kann sich negativ auf das Betriebsklima und

die Ausbildungsqualität auswirken. Es entsteht ein Teufelskreis.

Was brauchen Sie an den Beruflichen Schulen um die Schülerinnen und Schüler besser fördern und begleiten zu können?

Mehr Zeit für das Kerngeschäft: Unterricht! Die administrativen Aufgaben für Lehrkräfte haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen während, die Stundendeputate nicht angepasst wurden. Die Unterstützung von Klassenlehrkräften bei Verwaltungsaufgaben durch Schulassistenten bzw. eine spürbare Reduzierung der Bürokratie sowie ein flächen-deckender Einsatz von Schulsozialarbeitern an Beruflichen Schulen ist notwendiger denn je. Die Sache ist im Grunde trivial: Jede Minute weniger Verwaltungsaufwand vor der Klasse bedeutet eine Minute mehr Lehr- und Lernzeit.

Es wird vielfach über Unterrichtsausfall und dadurch entstehende mangelnde Qualität am Lernort Berufsschule geklagt. Wie kann man die Situation verbessern?

Zum Unterrichten eines Ausbildungsberufes ist oft ein sehr spezielles Fachwissen nötig, was häufig unterschätzt wird. Es ist nicht einfach, für jeden Ausbildungsberuf einen entsprechenden Spezialisten zu finden. Hinzu kommt der Umstand, dass bei einer ohnehin dünnen Personaldecke Krankheitsfälle kaum zu kompensieren sind. Die Ausweitung fachbezogener Fortbildungsveranstaltungen, eine verstärkte Kooperation mit Unternehmen und eine intensivere Vernetzung mit Kollegen anderer Bundesländer zur Schaffung von Synergien könnte ein Schritt zur Verbesserung der Lage sein.

Vom Fachkräftemangel sind auch die Beruflichen Schulen betroffen. Wie kann man durch Quer- oder Seiteneinstieg die Personalsituation verbessern?

Sofern Bewerber gewonnen werden, die über berufspraktische Erfahrungen und pädagogisches Talent verfügen, können diese die Beruflichen Schulen definitiv bereichern.



Foto: Adobe Stock/Mortition

Unterstützung aus einer Hand

WEG IN DEN BERUF Startbahn25 hilft Jugendlichen, die Bürgergeld beziehen

2023 lag die Arbeitslosigkeit bei 15- bis unter 25-Jährigen im Saarland dem Statistik-Portal Statista zufolge im Jahresdurchschnitt bei fünf Prozent. Das zeigt: Der Übergang von der Schule in den Beruf muss deutlich verbessert werden. Ein innovatives Projekt, das Jugendliche und junge Erwachsene umfassend und aus einer Hand unterstützt, ist die Startbahn 25 in Saarlouis.

Von Simone Hien

Schon beim Betreten der Startbahn25 ist spürbar: Hier sollen die jungen Leute sich wohl fühlen. Wendet man sich am Eingang nach links, steht man direkt im Bistro, wo es Frühstück und ein günstiges, frisch gekochtes Mittagessen gibt. Gegenüber ist ein großer Raum mit einem Kicker und Sitzgelegenheiten, in dem ein paar Jugendliche sitzen und sich unterhalten – WLAN gibt es hier selbstverständlich auch. Dieser Aufenthaltsraum ist das „Herzstück“ der Startbahn25, wie Julia Schmitt sagt. Die Sozialarbeiterin und ihre Kollegin Zilan Sefinc, eine Sozialwissenschaftlerin, gehören zum Team der Coaches der Startbahn, sind aber auch die beiden Koordinatorinnen der Startbahn25, das heißt sie kümmern sich um die Dienstpläne, die Zuweisung von Teilnehmenden zu Coaches und die Öffentlichkeitsarbeit. Wir setzen uns an einen Tisch im Aufenthaltsraum und die beiden erläutern das Konzept des Projekts.

Insgesamt gibt es 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das multiprofessionelle Team besteht aus Sozialarbeitern, Lehrkräften, Psychologen und Erziehern sowie Angestellten der Verwaltung. Im Haus untergebracht sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter-Teams U25. So haben die Teilnehmenden auch ihren Fallmanager vom Jobcenter als Ansprechpartner vor Ort. Insgesamt gibt es Platz für 190 junge Menschen. „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind ausschließlich Jugendliche im Leistungsbezug im Alter zwischen 16 und 25 Jahren. Sie werden uns vom Jobcenter zu-



Foto: Pasquale D'Angiullo

Teilnehmer der Startbahn25 arbeiten in der Holzwerkstatt zusammen mit ihrem Lehrer Jochen Thieser.

gewiesen und Julia und ich machen die Aufnahme und weisen die Teilnehmer den Coaches zu“, sagt Sefinc. Als Ansprechpartner entwickeln die Coaches gemeinsam mit dem oder der Jugendlichen einen individuellen Förderplan. „In dem werden die individuellen Ziele festgehalten und dann wird geschaut, was man machen kann, um diese Ziele zu erreichen. Und es wird ein Wochenplan erstellt. Wenn man merkt, es passt etwas nicht, können wir das auch jederzeit ändern und anpassen“, erklärt Schmitt. Dabei sei es oft auch wichtig, dass die Jugendlichen eine Tagesstruktur erlernten und einübten. Ihre Kollegin ergänzt: „Die Teilnehmenden sind Jugend-

Eigene Interessen und Fähigkeiten entdecken

liche, die den Übergang von der Schule nicht hinkriegen, zum Beispiel Schulabbrecher und Schulverweigerer oder sie haben den Abschluss nicht geschafft. Manche haben sich auch beworben und keinen Ausbildungsplatz gefunden. Dazu kommen Jugendliche mit Migrationshintergrund, die an Brückenangeboten teilnehmen, bis sie einen geeigneten Sprachkurs finden. Sie besuchen alle Angebote, aber ohne Zertifikate.“

Die Angebote der Startbahn25 umfassen ein Bewerbercenter, wo die jungen Leute Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen bekommen und bei der Berufsfindung unterstützt werden. Die Startbahn vermittelt in Praktika und Ausbildungsplätze, die Coaches halten Rücksprache mit der Arbeit-

geberseite und nicht zuletzt die einmal im Jahr stattfindende Ausbildungsmesse trägt dazu bei, Arbeitgeber kennenzulernen und mit ihnen auf niedrighschwelligem Weg in Kontakt zu treten.

Zu den Angeboten gehört außerdem eine psychologische Beratung, die auch eine Potenzialanalyse durchführt, und die Vorbereitung auf Sprachkurse oder Schulbesuche. Unterricht gibt es in Deutsch, Mathe, Englisch und Weltkunde. Eigene Fähigkeiten und Interessen entdecken können die jungen Leute im Holz-, Medien und im Kreativbereich sowie im Bistro. „Außerdem bieten wir auch Fitnessangebote wie Walking oder Tanz an“, berichtet Schmitt. Um den Austausch und Zusammenhalt zu fördern, gebe es auch Ausflüge oder das Sommerfest.

Wichtig sei, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich zu entwickeln, betonen Julia Schmitt und Zilan Sefinc. „Die werden hier an die Hand geholt, um ihr individuelles Ziel zu erreichen. Ob das bedeutet, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden oder auch „nur“ wieder Tagesstruktur zu erlangen, weil sie schon so lange morgens nicht aufstehen, pünktlich irgendwo sein mussten“, sagt Schmitt. Und: „Gerade wenn man erlebt, bei den Leuten passiert etwas, sie erreichen ihre Ziele, das gibt einem selbst die Motivation, weiterzumachen.“ Sefinc stimmt ihr zu: „Es ist schön zu sehen, dass Teilnehmer Erfolg haben. Das gibt Motivation, zu sehen, wir haben was geschafft zusammen, man ist den Weg gemeinsam gegangen.“

Träger der Startbahn25 sind die Diakonie Saar und 3B Begleiten-Bilden-Begegnen in Dillingen. Auftraggeber ist das Jobcenter im Landkreis Saarlouis. Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF-plus), durch das saarländische Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit und durch das Jobcenter im Landkreis Saarlouis. Infos: www.startbahn25.de

Eine abgeschlossene Berufsausbildung qualifiziert unter bestimmten Bedingungen auch ohne (Fach-)Abitur zum Studium an Hochschulen.



Foto: Adobe Stock/chokniti

Flexiblere Bildungswege helfen bei der Fachkräftesicherung

BILDUNG Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung fördern

Um die Talente von Menschen jeden Alters bestmöglich zu entwickeln und dem Fachkräftebedarf besser begegnen zu können, braucht es ein durchlässiges Bildungssystem mit vielfältigen Übergängen und Verknüpfungen.

Von Sabine Ohnesorg

Ein Dauerbrenner in der Debatte um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ist die Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne (Fach-)Abitur. Dieser sogenannte dritte Bildungsweg mit seinem Versprechen vom „Aufstieg durch Bildung“ hat im Zuge der Diskussion um lebenslanges Lernen und Fachkräftesicherung an Aktualität gewonnen. Trotz steigender Nachfrage gelangt aber nach wie vor nur eine sehr kleine Gruppe auf diese Weise an die Hochschulen: Bundesweit galt dies 2022 für rund 2,4 Prozent aller Studierenden, im Saarland waren es nur 1,3 Prozent.

Quantitativ also eher eine Randgröße, hat die Ausweitung des Hochschulzugangs aber eine wichtige Symbolwirkung. Darauf hat der Wissenschaftsrat schon vor zehn Jahren hingewiesen: Denn damit werde grundsätzlich anerkannt, dass im Rahmen einer beruflichen Ausbildung Studierfähigkeit erworben werden kann; Eine mehrjährige Berufserfah-

rung als weitere Zulassungsvoraussetzung ist entbehrlich. Für junge Menschen, die direkt nach einer Berufsausbildung ein Hochschulstudium anstreben, bedeutet dies einen deutlichen Zeitgewinn. Gleichzeitig wird die Attraktivität der beruflichen Ausbildung gestärkt.

Mit der aktuellen Novelle des Hochschulgesetzes entfällt auch im Saarland der Nachweis berufspraktischer Zeiten. Für die Zulassung zu einem Probestudium oder einer Hochschulzugangsprüfung reicht ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss allein aber nicht aus: Neben einer mindes-

Begleitende Maßnahmen sind für den Erfolg wesentlich

tens dreijährigen Regelausbildungszeit und einem Prüfungsergebnis mit einer Gesamtnote von 2,5 oder besser wird zusätzlich ein mittlerer Bildungsabschluss gefordert. Eine erfolgreiche Öffnung hängt aber nicht nur von formalen Zugangsvoraussetzungen ab: Wesentlich für den Studienerfolg beruflich Qualifizierter sind auch und vor allem begleitende Maßnahmen, welche die Information und Beratung im Vorfeld der Studienaufnahme genauso umfassen wie eine flexiblere Studiengestaltung und eine studienbegleitende Betreuung.

Die Hochschulen stehen hier generell vor der Herausforderung,

Studienangebote und -bedingungen zu schaffen, die den besonderen Anforderungen von Berufstätigen und Berufserfahrenen gerecht werden. Dazu gehören neben der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen insbesondere berufs begleitende, zeitlich wie örtlich flexible Studienformate in Voll- und Teilzeit sowie Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung. Wie der anhaltende Aufwärtstrend beim dualen Studium unterstreicht, sind außerdem für viele Jugendliche und Unternehmen hybride Qualifikationen mit ihrer Verknüpfung von wissenschaftlichen und berufspraktischen Kompetenzen attraktiv. In all diesen Bereichen haben jedoch im Saarland wie auch bundesweit vor allem die boomenden privaten Hochschulen mit ihren kostenpflichtigen, aber spezifisch auf diese Zielgruppen zugeschnittenen Angeboten die Nase vorn. Im Sinne der Chancengleichheit und zur Sicherung künftiger Fachkräftebedarfe gilt es aber ebenso an staatlichen Hochschulen berufs begleitende, duale wie auch digitale Formate auf allen Studienstufen auszubauen. Dafür braucht es geeignete finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen, die von Bund und Ländern zu schaffen sind.

Sabine Ohnesorg leitet das Referat Wissenschaft und Hochschulen.

Ausbildungsberufe müssen stärker in den Fokus gerückt werden

Immer weniger junge Menschen beginnen eine Ausbildung

Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Saarland von 2009 bis 2023¹



Immer weniger junge Menschen schließen ihre Ausbildung ab

Junge Menschen (20-34-Jährige) ohne qualifizierenden Berufsabschluss im Saarland¹
(Angaben in %)



Vertragsauflösungsquoten der Ausbildungsverträge im Saarland¹
(Angaben in %)



Noch immer spielt das Geschlecht eine große Rolle bei der Berufswahl

Top-Berufe bei Männern im Jahr 2022¹



Top-Berufe bei Frauen im Jahr 2022¹



Quellen: ¹ BIBB

Das Saarland muss Garant für Gute Arbeit bleiben

TRANSFORMATION Wir brauchen dringend eine Qualifizierungsoffensive

Die saarländische Automobil- und Zulieferindustrie – in der Vergangenheit ein Garant für Wohlstand und Beschäftigung – steckt inmitten einer tiefgreifenden Transformation. Die Situation im einstigen „Autoland Saarland“ sieht zunehmend düster aus: Meldungen über Stellenabbaupläne bei den regionalen Zulieferern häufen sich. Ansiedlungsvorhaben verzögern sich. Kann die Transformation noch gelingen?

Von Magnus Barth

Das Ende des Verbrenners hat die Automobil- und Zulieferindustrie weltweit einem großen Veränderungsdruck ausgesetzt. Dazu kommt die Digitalisierung, die branchenübergreifend Prozesse, Produkte und Geschäftsmodelle auf den Kopf stellt. Im Saarland sind diese Veränderungen besonders stark spürbar: Die regionale Automobilindustrie musste zunächst die Entscheidung von Ford gegen den Produktionsstandort Saarlouis hinnehmen. Die ortsansässigen Zulieferer sehen sich mit der Problematik konfrontiert, dass ihr Portfolio schwerpunktmäßig Verbrennerkomponenten beinhaltet. Die Folgen: Mehrere Tausend mitbestimmte und tarifge-

bundene Arbeitsplätze bei Ford fallen sicher weg. Medienberichte über Stellenabbaupläne auch bei den großen Zulieferern ZF und Bosch halten sich hartnäckig. Ansiedlungsvorhaben wie SVolt oder Wolfspeed, die wegfallende Arbeitsplätze kompensieren sollen, werden mittlerweile in Frage gestellt oder verzögern sich. Es drängt sich die Frage auf, ob die Transformation noch gelingen und das Saarland seine Stellung als „Autoland Saarland“ halten kann.

Es empfiehlt sich, einmal zu hinterfragen, wann die Transformation denn als „gelingen“ bewertet beziehungsweise welche Zielsetzung konkret verfolgt wird.

Die Beschäftigten müssen in den Fokus

In diesem Zusammenhang lohnt es, einen Blick auf andere zukunftsfähige Industriezweige zu werfen, die im Saarland auch im Bereich der Forschung schon gut vertreten sind, wie zum Beispiel die Pharmaindustrie. Vielleicht liegt der Schlüssel zum Erfolg nämlich gar nicht darin, weiterhin Automobilzulieferregion zu sein, sondern vielmehr in der Diversifizierung der regionalen Wirtschaft. Entscheidend für ein Gelingen der

Transformation sollte vielleicht nicht sein, welche Produkte im Saarland hergestellt oder verarbeitet werden, sondern dass das Saarland als Wirtschaftsregion Garant für „Gute Arbeit“ bleibt. Der Fokus bei Ansiedlungsbemühungen sollte darauf liegen, dass die Unternehmen möglichst viele mitbestimmte und tarifgebundene Arbeitsplätze schaffen – die Beschäftigten müssen in den Fokus!

Transformation muss über die Branche hinaus gedacht werden – sowohl innerbetrieblich als auch mit Blick auf die Beschäftigten. Ein Automobilzulieferer kann vorhandene Kompetenzen nutzen, um Produkte für andere Branchen herzustellen. Ein Beschäftigter, der bisher in der Automobilindustrie tätig war, bringt vielleicht Kompetenzen mit, die anderswo dringend benötigt werden, zum Beispiel im Handwerk oder bei Unternehmen anderer Branchen, die sich im Saarland ansiedeln. In beiden Fällen hat das Thema Qualifizierung einen hohen Stellenwert: Der Beschäftigte muss qualifikatorisch auf die neuen Aufgaben vorbereitet werden – unabhängig davon, ob er im Unternehmen verbleibt oder anderswo tätig wird. Die Transformation muss daher durch eine Qualifizierungsoffensive flankiert werden. Erfolgsentscheidend bleibt das Thema Arbeitsbedingungen: Beschäftigte, die den Arbeitsplatz wechseln müssen, münden idealerweise in Tätigkeiten, die den Kriterien guter Arbeit entsprechen. Daher braucht es nach wie vor eine Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung.

Die Transformation kann gelingen. Im Mittelpunkt aller Bemühungen aber sollten die Menschen stehen und das Ziel, möglichst vielen von ihnen auch in Zukunft einen krisensicheren Arbeitsplatz zu bieten.

Magnus Barth leitet das Teilprojekt „Qualifizierung“ im Transformationsnetzwerk Saarland bei der AK.

Die Transformation kann gelingen. Im Mittelpunkt aller Bemühungen aber sollte der Mensch stehen und das Ziel, für Beschäftigte mitbestimmte und tarifgebundene Arbeitsplätze zu schaffen.



Foto: Adobe Stock/photom_photo

Geplante Steuerbefreiung birgt Risiken für die Gleichstellung

MEHRRARBEITSZUSCHLÄGE Arbeitszeitausweitung ist für viele Frauen keine Option

Mehrarbeit soll künftig attraktiver werden – so heißt es in der geplanten Wachstumsinitiative der Bundesregierung. Dazu will sie die Zuschläge, die bei der Mehrarbeit gezahlt werden, in Zukunft steuer- und abgabenfrei machen und damit Anreize für die Beschäftigten setzen, ihre individuelle Arbeitszeit auszuweiten. Dies ist angesichts der möglichen gesundheitlichen Überlastungen, aber auch wegen der Folgen, die es für die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben haben kann, sehr kritisch zu sehen.

Von Gertrud Schmidt

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurden im Jahr 2023 pro Beschäftigten 17,3 unbezahlte Überstunden geleistet, also deutlich mehr als bezahlte (13,2 Stunden). Damit wurden von den aufs Jahr hochgerechnet mehr als einer Milliarde Überstunden für alle Erwerbstätigen nur 43 Prozent überhaupt bezahlt. Die insgesamt hohe Zahl dieser Stunden zeigt beeindruckend, wie viel jetzt schon mehr gearbeitet wird. Aus Beschäftigtensicht läge es daher nahe, im ersten Schritt die hohe Zahl der unbezahlten Mehrarbeitsstunden zu beseitigen. Ganz abgesehen von all den Mehrarbeitsstunden, die bisher gar nicht erfasst werden (Gastronomie, Logistik usw.).

Die geplanten Vorschriften sollen für die Zuschläge zur Mehrarbeit für diejenigen Beschäftigten gelten, deren Mehrarbeit über die tariflich vereinbarte Vollarbeitszeit hinausgeht – also teilweise bereits ab der 35. Stunde. Indem die Zuschläge steuer- und beitragsfrei gestellt würden, käme am Ende mehr netto bei den Beschäftigten heraus, mit der Absicht, „die Lust der Beschäftigten auf Mehrarbeit zu vergrößern“. Daneben ist außerdem die Rede von steuerbefreiten Prämien für die Arbeitgeber bei Stundenaufstockungen von Teilzeitbeschäftigten. Mit all dem ver-



Ob im Haushalt, bei der Erziehung von Kindern oder bei der Pflege von Angehörigen: Noch immer leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer.

bindet sich die Hoffnung, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Gleichzeitig aber wären damit im selben Moment Mindererinnahmen bei der Lohnsteuer und bei den Sozialkassen verbunden und eine niedrigere soziale Absicherung der Beschäftigten.

Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten

Über diese rein quantitative Betrachtung hinaus werden folgende wesentlichen Dinge übersehen: Durch Abweichungen vom Acht-Stunden-Tag nach oben wird nachgewiesenermaßen die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigt. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn noch mehr Beschäftigte in die Mehrarbeit gehen. Auch die Balance zwischen Beruf und Familie beziehungsweise Privatleben wird durch (über-)lange Arbeitszeiten erschwert und es sind negative Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu befürchten.

Vor allem im industriellen Umfeld sind es gerade Männer, die häufiger Vollzeit und mehr Überstunden leisten. Werden für sie weitere Anreize gesetzt, noch stärker in die Mehrarbeit zu gehen, sind sie es, die am Ende direkt von den Begünstigungen profitieren. Die geplanten finanziellen Anreize

könnten damit die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen weiter vergrößern. Dies gilt umso mehr, als die Steuerbefreiung auf Mehrarbeit nur die Zuschläge bei Vollzeitbeschäftigung beträfe. Frauen arbeiten in höherem Maße in Teilzeit – nicht zuletzt, da sie nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit (im Haushalt und anderswo) übernehmen. Derzeit liegt der sogenannte Gender Care Gap bei acht Stunden pro Woche – Zeit, die Frauen mehr mit unbezahlter Arbeit verbringen im Vergleich zu Männern.

Eine Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten wäre für viele Frauen keine Option, da sie selbst häufig in Teilzeit arbeiten und selbst wenn, würde sie zu einer noch stärkeren Doppelbelastung führen. Im Endeffekt könnte es dazu kommen, dass Frauen noch häufiger Jobs mit hohen Arbeitszeitanforderungen meiden und sich schlimmstenfalls weiter vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Nicht zuletzt wegen gleichzeitig wachsender Belastung im unbezahlten Bereich, da Männer, die länger arbeiten, noch weniger Zeit für Haushalt und Kinderbetreuung haben. Damit würden sich die ohnehin ungleichen Verhältnisse verschärfen.

Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Geplante Einsparungen gefährden die Integration in den Arbeitsmarkt

HAUSHALT Die Jobcenter müssen finanziell und personell besser aufgestellt werden

Im Bundeshaushalt 2025 sollen Milliarden im Sozialetat eingespart werden. Geplant sind massive Kürzungen im Bereich des Bürgergeldes und der Jobcenter. Aktuell steigt die Arbeitslosigkeit wieder. Auch die Zahl der Arbeitsuchenden bei den Jobcentern nimmt zu. Die Arbeitskammer betont: Damit arbeitslose Menschen mehr Chancen haben, in Arbeit integriert zu werden, brauchen die Jobcenter ausreichend Geld und Personal, um sie gut zu beraten, zu betreuen und zu fördern.

Von Dagmar Ertl

Nach zähem Ringen hat sich die Koalition im August auf einen Entwurf für den Bundeshaushalt 2025 geeinigt. Besonders besorgniserregend sind die angekündigten Kürzungen der Ausgaben im Bereich des Bürgergeldes und der Jobcenter. Für Fördermaßnahmen und Verwaltung sollen den Jobcentern etwa 1,250 Milliarden Euro weniger zur Verfügung stehen als 2024. 900 Millionen Euro sollen durch Kürzungen der Förderung für berufliche Weiterbildung sowie Reha-Leistungen gespart werden. Diese Aufgaben sollen zukünftig durch die Bundesagentur für Arbeit erbracht werden. Nach empfindlichen Einschnitten in diesem Jahr erfolgen 2025 weitere Kürzungen um 350 Millionen Euro. Gleichzeitig soll beim Bürgergeld 4,7 Milliarden Euro eingespart werden, in der Annahme, dass die Zahl der Leistungsempfänger deutlich zurückgeht.

Doch das ist kein Selbstläufer. Die LAG Beschäftigung und Qualifizierung (BeQu) und die Arbeitskammer warnen in einem Brief an die saarländischen Bundestagsabgeordneten vor den gesellschaftlichen Auswirkungen der erneuten Kürzungen: „Hierdurch werden die Mittel zur Überwindung von Arbeitslosig-



Um alle Menschen im Bürgergeldbezug angemessen beraten zu können, darf bei den Jobcentern nicht weiter eingespart werden.

keit durch Qualifizierung und gesellschaftliche Teilhabe erheblich geschmälert.“ Schon 2024 konnten die Jobcenter Maßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten, die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und die Beschäftigung in der sozialen Teilhabe nicht ausreichend finanzieren. Durch die vorgesehenen Einsparungen können langzeitarbeitslose und geflüchtete Menschen durch die Jobcenter nicht mehr ausreichend betreut, begleitet und aktiviert werden.

Weitere Akteure warnen eindringlich vor Kürzungen

Auch wenn die Kürzungen gegenüber der ersten Planung im Juni wegen Ausgleichszahlungen für bereits begonnene beruflichen Weiterbildung und Reha-Maßnahmen weniger drastisch ausfallen, müssen die saarländischen Jobcenter erneut empfindliche Kürzungen um insgesamt neun Prozent hinnehmen. Die Mittel für den Verwaltungshaushalt, die schon in den vergangenen Jahren nicht gereicht haben, sollen um weitere 13 Prozent reduziert werden. Da die Mieten und Personalkosten gestiegen sind, wird es erneut zu massiven Umschichtungen der bereits knappen Eingliederungs-

mittel in die Verwaltungshaushalte kommen.

Auch die BA, der Deutsche Landkreistag und Deutsche Städtetag warnen eindringlich vor weiteren Mittelkürzungen: Um alle Menschen im Bürgergeldbezug weiterhin angemessen zu beraten und in Arbeit zu integrieren, sind ausreichend finanzielle Ressourcen notwendig – sowohl für die Verwaltung als auch für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Schon jetzt sind bundesweit Maßnahmen für Langzeitarbeitslose gefährdet, da die finanziellen Mittel nicht ausreichen. Auch im Saarland kämpfen Beschäftigungs- und Bildungsträger um ihre Existenz. Gerade hat eine Evaluation die Wirksamkeit des Teilhabechancengesetzes festgestellt. Durch den Sozialen Arbeitsmarkt finden Menschen nicht nur eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern sichern ihre Teilhabe an der Gesellschaft. Die Verbände und die Arbeitskammer appellieren an die Bundestagsabgeordneten, sich dafür einzusetzen, dass die Jobcenter finanziell und personell deutlich besser ausgestattet werden.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.

Die Verkehrswende bietet Vorteile auf vielen Ebenen

ÖPNV Der Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs hakt an der Finanzierung

Ein wichtiger Beitrag zum Klimaschutz, mehr soziale Gerechtigkeit sowie höhere Selbstständigkeit von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit eingeschränkter Mobilität – die Vorteile der Verkehrswende liegen auf der Hand. Doch die Umsetzung gestaltet sich schwierig. Das liegt größtenteils an der Finanzierung. Aber auch die hohe Pkw-Dichte im Saarland erschwert das Projekt.

Von Christian Ott

Die Verkehrswende im Saarland ist längst nicht mehr nur eine Vision, sondern eine konkrete Notwendigkeit. Gerade im Verkehrssektor braucht es dringend Veränderungen, um die gesteckten Klimaschutzziele zu erreichen. Damit verbunden sind auch viele Chancen und Verbesserungen. Denn neben Klimaschutz können sowohl Lebensqualität als auch Teilhabe und soziale Gerechtigkeit durch die Verkehrswende verbessert werden.

Tatsächlich steht das Saarland vor einer besonderen Herausforderung: Mit der höchsten Pkw-Dichte in Deutschland – auf 1.000 Einwohner kommen 660 Autos – ist der Autoverkehr hier tief verwurzelt. Mit aktuell 6,8 Millionen ÖPNV-Nutzern jährlich im Saarland liegt der öffentliche Verkehr noch weit hinter den Zielvorstellungen zurück. Bis 2030 soll sich die Zahl der Fahrgäste jedoch verdoppeln – eine Herausforderung, die nicht nur infrastrukturelle, sondern auch gesellschaftliche Veränderungen voraussetzt. Der Erfolg dieser Transformation hängt maßgeblich davon ab, wie gut es gelingt, die Bürgerinnen und Bürger für die Nutzung von Bus und Bahn zu begeistern. Pilotprojekte im Bereich der On-Demand-Verkehre wie das Rufbus-Angebot „flitsaar“ scheinen großen Anklang zu finden. Solche Angebote sprechen neue Nutzergruppen an und können dazu beitragen, das Vertrauen in und die Lust auf den

ÖPNV zu stärken. Der Erfolg dieser Projekte zeigt, dass innovative Mobilitätskonzepte in ländlichen Gebieten ein Schlüssel zur Verkehrswende sein können.

Viele Saarländer legen kurze Wege im Alltag zurück, was Autofahrten oft unnötig machen würde. Der Ausbau von Rad- und Fußwegen sowie die Stärkung des ÖPNV sind zentrale Maßnahmen, um den Alltag der Menschen zu erleichtern. Aktuell sind jedoch viele auf das Auto angewiesen, müssen es sich leisten, weil es keine anderen Möglichkeiten gibt, obwohl die Unterhaltungskosten eines Pkw

Die Verkehrswende ist eine Frage sozialer Gerechtigkeit

einen Großteil des verfügbaren Einkommens verschlingen. Besonders in ländlichen Regionen gibt es bislang keine ausreichenden Bus- und Bahnverbindungen oder sie sind nicht kompatibel mit den bestehenden Mobilitätsbedürfnissen, etwa beim Pendeln oder Einkaufen. Das soll sich nun entscheidend verbessern. Reisende im Saarland sollen den Nahverkehr in ihrer Region noch besser von Tür zu Tür nutzen können. Das verspricht die Absichtserklärung für eine „Modellregion für integrierte Mobilität im Saarland“ von Mobilitätsministerin Pe-

tra Berg und DB-Regio, welche kürzlich auf der Branchenmesse InnoTrans unterzeichnet wurde. Bestehende Planungen sollen integriert behandelt werden: etwa der Ausbau des Schienennetzes zu einem S-Bahn-Netz mit dichtem Takt, mehr innovative Mobilitätskonzepte wie On-Demand-Verkehre oder Mobilitätsstationen. Vernetzte Mobilität soll insbesondere den ländlichen Raum besser an den ÖPNV anbinden und mehr Menschen einen Zugang zu öffentlicher Mobilität ermöglichen, mit dem langfristigen Ziel, im Saarland eine flächendeckende Mobilitätsgarantie zu schaffen.

Die Notwendigkeit einer Verkehrswende scheint im Saarland erkannt. Mit der Umsetzung vieler Modell- und Pilotprojekte können die Vorzüge des Umweltverbundes aufgezeigt und bestenfalls die Bürger überzeugt werden. Bei den aktuellen Bemühungen kann dies gelingen. Nur wird es Beharrlichkeit, eine gute Kommunikation sowie eine solide langfristige Finanzierung benötigen, um das Verkehrssystem überall zukunftsfähig aufzustellen. Das ist eine Aufgabe, der sich die Branche, die Politik und die Gesellschaft stellen müssen.

Christian Ott leitet das Referat für Umwelt- und Verkehrspolitik.

Um die Infrastruktur des ÖPNV im Saarland auszubauen, will das Land Fördergelder vom Bund einwerben.



BILDER-GESCHICHTEN

AUS DER REGION



Auszeit im Deutsch-Französischen Garten

Simon Balzer, Héloïse Dardaine, Johanna Apel (v. l.) leben das Deutsch-Französische Netzwerk der Deutsch-Französischen Hochschule und verbringen gerne Zeit im Deutsch-Französischen Garten in Saarbrücken. Die Deutsch-Französische Hochschule ist mit aktuell rund 5.800 Studierenden und über 26.000 Alumni eine weltweit einzigartige Einrichtung. Mit ihren rund 210 Mitgliedseinrichtungen aus Deutschland, Frankreich und weiteren Ländern ist sie ein zentraler Akteur der deutsch-französischen Hochschulkooperation. **Foto: Iris Maurer**



Ein Treffen für echte Liebhaber

Beim Oldtimer-Treffen Saar-Lor-Lux Classique gab es im Saarbrücker Bürgerpark (Start und Ziel einer größeren Rundfahrt) im August viele historische Fahrzeuge zu bestaunen.

Foto: Pasquale D'Angiolillo

Unsere Fotografen haben versucht, besondere Momente bildlich festzuhalten, in denen Menschen einfach „leben“ – ob bei der Arbeit oder in der Freizeit.



Lust auf die neue Spielzeit

Die Statisten Alicia van Melsen, Judith Kerner-David, Matthis Löw, Anna Petri und Steven Marc Fischer (v. l.) haben vor dem Saarländischen Staatstheater Lust auf das neue Theaterjahr gemacht. Sie informierten die Gäste beim Theaterfest am 1. September über die neue Spielzeit.

Foto: Iris Maurer

Urban-Art-Künstler erinnert sich an seine ersten Schritte

Der Urban-Art-„Star“ Reso (Patrick Jungfleisch) sitzt Mitte August im Liegestuhl vor dem Historischen Museum am Schloss in Saarbrücken. Er erinnert sich an die Anfänge der Street Art im Saarland. Im Historischen Museum wird noch bis Anfang 2025 die Ausstellung „Illegal. Street Art Graffiti 1960-1995“ gezeigt.

Foto: Iris Maurer





Die Einigungsstelle
26. – 27. November 2024
AK-Bildungszentrum Kirkel

**für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen**

**Die digitale Transformation
mitbestimmen**
15. – 16. Januar 2025
AK-Bildungszentrum Kirkel

Microsoft 365
22. – 23. Januar 2025
AK-Bildungszentrum Kirkel



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

Vereinbarung zum Thema Sucht sollte Beschäftigte unterstützen

SUCHTPRÄVENTION Interessenvertretungen gestalten den Arbeitsschutz mit

Die Legalisierung des Cannabiskonsums kann in den saarländischen Betrieben und Dienststellen eine gute Chance bieten, um das Themenfeld betriebliche Suchtprävention und Umgang mit Suchterkrankungen (BSUS) umfänglich aufzugreifen, zu konkretisieren und im Rahmen der Mitbestimmung verbindlich zu regeln. Zum Schutz aller Beschäftigten und zum Erhalt der Gesundheit.

Von Kerstin Blass

11,6 Millionen Menschen in Deutschland rauchen, 1,6 Millionen sind alkoholabhängig, schätzungsweise 2,9 Millionen haben einen problematischen Umgang mit Medikamenten, rund 1,3 Millionen konsumieren Cannabis oder illegale Drogen.

Die Zahlen zeigen: Für den Umgang mit Cannabis am Arbeitsplatz braucht es keine spezielle Vereinbarung, sondern eine allgemeine, die den Konsum aller Drogen regelt. Die Legalisierung der Droge verändert nicht deren Wirkung. Dementsprechend ist der rechtliche Rahmen mit der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bereits gesteckt. Nach § 15 Abs (2) und (3) dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Das gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Wird das Themenfeld betriebliche Suchtprävention und Umgang mit Suchterkrankungen (BSUS) bearbeitet, ist es aber vor allem wichtig, dies möglichst in ein umfassenderes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzubetten. Das BGM verfolgt den Aufbau betrieblicher Strukturen sowie die systematische, zielorien-



Foto: Adobe Stock/Stockwerk-Fotodesign

Betriebliche Interessenvertretungen sollten bei einer Vereinbarung zu betrieblicher Suchtprävention und Umgang mit Suchterkrankungen vor allem die betrieblichen Unterstützungssysteme präzisieren.

tierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gestalten und die Beschäftigten zu einem gesundheitsfördernden Verhalten zu befähigen.

Die Mehrheit der Fachleute nennt drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanage-

Präventionsprogramme auflegen

ments: den Arbeitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Betriebliche Suchtprävention und Umgang mit Suchterkrankungen betrifft den Arbeitsschutz, weil das Arbeitsschutzgesetz den Arbeitgeber zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der von ihnen ausgehenden Belastungen verpflichtet. Die Gefährdungsbeurteilung ist das Kernelement des Arbeitsschutzes. BSUS betrifft das BEM, weil das BEM die Wiederherstellung, Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit erkrankter Kolleginnen und Kol-

legen systematisch unterstützt. BSUS betrifft die BGF, bei der die Krankenkassen Leistungen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben und Dienststellen bereitstellen oder finanzieren.

Suchterkrankungen betreffen den Menschen als Ganzen. Sie können private, aber eben auch betriebliche Ursachen haben. Die Interessenvertretungen sind bei der Gestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Mitbestimmung. Sie sollten darauf achten, dass eine Vereinbarung „BSUS“ zu einem großen Anteil die betrieblichen Unterstützungssysteme präzisiert. Betriebliche Sanktionen gegenüber Suchterkrankten stehen dagegen nicht im Vordergrund. Zu regeln ist: Wer sind die zentralen Akteure? Wie sollen betriebliche Ursachen für Suchtkonsum ermittelt werden? Welche Suchtpräventionsprogramme und intervenierenden Verfahren werden aufgelegt?

Beratung und Unterstützung können die Interessenvertretungen bei BEST erhalten.

Kerstin Blass ist BEST-Beraterin.



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.

„Diese Arbeitsplätze werden nicht mehr zurückkommen“

THYSSENKRUPP Konzern plant, 400 Stellen abzubauen – viele davon in Wadern

Mit über 1.000 Beschäftigten ist thyssenkrupp Automotive Body Solutions der größte Arbeitgeber im Hochwald. Doch der Konzern hat angekündigt, massiv Stellen abzubauen. Die Belegschaft hat viele offene Fragen. Der Betriebsrat will für ein nachhaltiges Konzept kämpfen.

Von Alexander Stallmann

Die Stimmung ist schlecht, die Verunsicherung groß: Die Belegschaft von thyssenkrupp Automotive Body Solutions in Wadern-Lockweiler sorgt sich um ihre Zukunft. Die Konzernspitze hatte jüngst angekündigt, 400 Stellen in ihrem Geschäftsbereich Automotive Body Solutions streichen zu wollen. Nach Auffassung von Thorsten Koch, Betriebsratsvorsitzender von thyssenkrupp am Standort Lockweiler, wird das Werk im Nord-saarland davon besonders betroffen sein.

Die Geschäftsführung habe zwar bislang keine genaueren Angaben dazu gemacht, an welchen Standorten wie viele Stellen abgebaut werden sollen, erklärt Koch. Er ergänzt: „Doch es ist klar, dass das Gros der Leute, die gehen müssen, hier in Wadern-Lockweiler arbeiten.“ Das Projektgeschäft werde hauptsächlich hier im Hochwald betrieben. Dort beschäftigt thyssenkrupp etwas mehr als 1.000 Menschen. Der zweite Projektgeschäft-Standort, der wohl betroffen sein wird, befindet sich in Burghaun bei Fulda. Dort arbeiten 60 Beschäftigte. Der Stellenabbau soll bereits im nächsten Jahr abgeschlossen sein.

Um auf die angespannte Situation aufmerksam zu machen, hat der Betriebsrat im Zuge einer Betriebsversammlung im August eine Aktion in Wadern veranstaltet. Dass sich rund 600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor der Herbert-Klein-Halle versammelten zeigt, wie sehr den Beschäf-



Foto: Alexander Stallmann

Thorsten Koch, Betriebsratsvorsitzender von thyssenkrupp Automotive Body Solutions in Wadern-Lockweiler, spricht vor der Herbert-Klein-Halle zu rund 600 Beschäftigten. Der Betriebsrat kämpft für ein nachhaltiges Konzept im Hochwald.

tigten die Sorge um ihre berufliche Zukunft unter den Nägeln brennt.

Und eines müsse jedem klar sein: „Diese Arbeitsplätze werden nicht mehr zurückkommen, wenn sie hier erstmal abgebaut sind. Sie werden verschwinden“, erklärt Koch. Zumindest in Deutschland. Denn der Plan des Konzerns sei es, gute Arbeitsplätze in Billiglohnländer zu verlagern, ohne zunächst zu

Gefahr für die ganze Hochwald-Region

schauen, was man vor Ort tun kann, um die Situation zu verbessern, sagt Thorsten Dellmann, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken.

Ein solch massiver Stellenabbau würde aus Thorsten Kochs Sicht die ganze Hochwald-Region erschüttern: „Wir sind der größte Arbeitgeber hier. Das wäre eine Katastrophe für die ganze Region“, sagt Koch. „Ich bin selbst seit 30 Jahren hier angestellt, wohne nicht weit entfernt. Und vielen unserer Mitarbeiter geht es ähnlich. Sie kommen hier aus der Region, haben hier bereits ihre Ausbildung gemacht.“ Und Aufgeben ist selbstredend keine

Option für den Betriebsratsvorsitzenden: „Ich bin da immer zuversichtlich, sonst wäre ich auch fehl am Platz. Mein Ziel ist es nun, den Leuten ein nachhaltiges Konzept zu bieten und möglichst viele Stellen zu sichern.“ Man sei hier immer in der Lage gewesen, die Ärmel hochzukrempeln und mit unseren Produkten Geld zu verdienen. „Und das sind wir auch jetzt. Man muss uns nur auch die Chance dazu geben“, sagt Koch. Man müsse seine Hausaufgaben natürlich machen, betont Koch. Doch es liege längst nicht alles in der Hand des Konzerns. Der Konkurrenzdruck aus dem Ausland sei immens. Man brauche dringend mehr Unterstützung von der Bundesregierung. Die Schuldenbremse müsse gelockert werden. Außerdem sei es aufgrund der hohen Energiepreise schwierig, gegen die Konkurrenz aus dem Ausland zu bestehen.

Thorsten Dellmann betont vor der Herbert-Klein-Halle, wie wichtig die Solidarität der Beschäftigten in dieser Situation ist: „Der Kampf um Arbeitsplätze wird nie alleine geführt. Eure Geschäftsführung hat Zahlen. Aber wir haben den Spirit, den Geist des Zusammenhalts.“

„Viele der Frauen haben sich sozial isoliert gefühlt“

INTEGRATION Projekt in Saarlouis hilft Frauen beim Ankommen in der neuen Heimat

Eine fremde Sprache, neue kulturelle Gegebenheiten, soziale Isolation – Mütter mit Migrationshintergrund haben es nach der Ankunft in Deutschland häufig besonders schwer, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Genau hier setzt das Projekt „Willkommen Mama“ mit wöchentlichen Treffen im Saarlouiser Esther-Bejarano-Haus an. Hier können sich Mütter mit Migrationshintergrund mit anderen Frauen austauschen und bekommen Hilfe bei den Herausforderungen des Alltags.

Von Alexander Stallmann

Sie habe hier ihre beste Freundin gefunden, erzählt Shahi. Die 30-jährige Grafikdesignerin kommt aus Syrien und lebt in Saarlouis. An diesem Donnerstagmorgen sitzt sie im Esther-Bejarano-Haus. Hier trifft sie sich jeden Donnerstag um 10 Uhr mit weiteren Frauen, die in Saarlouis und Umgebung wohnen. Einige stammen aus der Ukraine, andere aus Syrien, aus Brasilien, aus Bulgarien, aus Eritrea oder aus Afghanistan. Allen gemein ist, dass sie sich in ihrer neuen Heimat zurechtfinden müssen. Deshalb suchen sie im Esther-Bejarano-Haus den Austausch mit anderen Frauen, verbessern ihre Deutschkenntnisse und finden neue Freundinnen. Das Projekt, in dessen Rahmen die wöchentlichen Treffen stattfinden, trägt den Namen „Willkommen Mama“. Träger sind das Jobcenter im Landkreis Saarlouis, die Stadt Saarlouis, die Familienbildungsstätte Merzig e.V. und die KEB Saarlouis.

In Beratungsgesprächen beim Jobcenter sei häufig aufgefallen, in welcher Blase viele dieser Frauen mit Migrationshintergrund leben, erklärt Martina Coniglio, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Jobcenter Saarlouis. Sie ergänzt: „Sie sind oft allein zuhause mit

den Kindern, ohne Führerschein und ohne sozial eingebunden zu sein.“ Daraus sei die Idee entstanden, hier ein Treffen zu organisieren, bei dem es nicht primär darum geht, die Beteiligten möglichst schnell in den Job zu kriegen, sondern erstmal einen sozialen Austausch zu schaffen. Doch wie wichtig dieser Austausch, das soziale Ankommen an einem neuen Ort, auch für die Arbeitswelt ist, erläutert Ines Spies-Fritzen: „Viele der Frauen fühlten sich sozial isoliert. Für uns ist aber klar, dass eine Arbeitnehmerin nur dann eine gute

Es hat sich eine kleine Gemeinschaft gebildet

Arbeitnehmerin sein kann, wenn sie sich in gewisser Weise mit der Region identifizieren kann, wenn sie hier eingebunden ist und Anschluss findet.“ Und genau diesen Anschluss finden die Frauen in den wöchentlichen Treffen. „Besonders schön zu sehen ist, dass es hier keine Grüppchenbildung gibt. Einige der Frauen haben ganz bewusst verstärkt Kontakt zu Frauen einer anderen Nationalität gesucht, um besser Deutsch zu lernen“, erzählt Ines Spies-Fritzen. Die Frauen fühlen sich in der Gegen-

wart der Projektleiterin wohl, öffnen sich. Gegen Ende des Treffens berichten Shahi und die ebenfalls aus Syrien stammende Koly von den Gräueltaten, mit denen sie in ihrem Heimatland konfrontiert waren. Koly erzählt von der Flucht auf einem Schlauchboot übers offene Meer. Nun habe sie Angst vor Wasser. „Trotz dieses ergreifenden Schicksals haben die Frauen gesagt, sie wollen hier nun unbedingt schwimmen lernen. Jetzt planen wir gerade einen gemeinsamen Schwimmbadbesuch“, sagt Spies-Fritzen.

Während des Treffens am Donnerstagmorgen huscht immer mal wieder Abdullah, Kolys zweijähriger Sohn, in den Raum. Dass die Frauen ihre Kinder mitbringen können, gehört zum Konzept des Projekts. Die Kleinen können hier spielen, werden in der Zeit des Treffens betreut und ihre Mütter haben so die seltene Gelegenheit, sich in Ruhe dem Gespräch mit anderen Frauen widmen zu können. So habe sich mittlerweile eine kleine Gemeinschaft gebildet, sagt Ines Spies-Fritzen. Die Frauen seien sehr motiviert und hilfsbereit untereinander. „An vielen Stellen brauchen sie uns überhaupt nicht.“

Die Projektleiterinnen Martina Coniglio (Dritte von links) und Ines Spies-Fritzen (Fünfte von links) treffen sich wöchentlich mit Frauen mit Migrationshintergrund im Saarlouiser Esther-Bejarano-Haus.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Unsicher bei der Berufswahl

AZUBI-UMFRAGE

Viele junge Menschen sind orientierungslos, wenn es um die Berufswahl geht. Laut einer Umfrage waren sich nur etwa ein Drittel (32 Prozent) der Auszubildenden und dualen Studenten sicher, welche Ausbildung sie nach ihrem Schulabschluss machen möchten. 15 Prozent wussten zunächst überhaupt nicht, was sie machen wollen. Das geht aus einer Azubi-Studie im Auftrag des Recruiting- und Testanbieters „u-form Testsysteme“ hervor, für die unter anderem fast 5.000 Schüler und Azubis befragt wurden. Eine sogenannte Grundlagenausbildung könnte den Übergang in die Berufswelt erleichtern. 87 Prozent der Befragten begrüßen die Idee, dass Schulabsolventen in einem halben Orientierungsjahr verschiedene Bereiche durchlaufen, bevor sie sich für einen Beruf entscheiden. Auch Praktika sind für viele junge Menschen die beste Möglichkeit, um herauszufinden, ob ein Ausbildungsberuf zu ihnen passt. Auch umfassende Informationen über verschiedene Berufe und deren Aufstiegsmöglichkeiten spielen für sie eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung.

Wie auch im Vorjahr kann sich die knappe Mehrheit der Bewerber den Ausbildungsbetrieb aussuchen: Mehr als 50 Prozent gaben an, dass sie sich zwischen zwei oder mehr Angeboten entscheiden können. Bei ihrer Bewerbung kommt es den Jugendlichen vor allem auf das Ausbildungsimagen an: 41 Prozent der befragten Auszubildenden haben sich den Angaben zufolge bei ihrem Betrieb beworben, weil die Ausbildung dort einen „sehr guten Ruf“ genießt. Im Ausbildungsalltag bestätigt sich dieses positive Bild jedoch nur für 39 Prozent der Azubis uneingeschränkt. **tmn**

Was ist neu am BIGG?

POCKET-BROSCHÜRE DES DGB

Mit dem neuen Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG), das im Sommer dieses Jahres beschlossen wurde, hat sich für Auszubildende einiges verändert. Diese Änderungen betreffen das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Was genau sich geändert hat, hat der DGB in der Pocket-Broschüre „Was ist neu im BBiG? Berufsvalidierungs und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)“ zusammengefasst. Interessierte finden sie unter <https://jugend.dgb.de/materialien/+co+b748f24a-50bd-11ef-9fb7-0578f37598d9> **red**



In vielen Tarifbranchen steigen die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen stärker als die Löhne.

Ausbildungsvergütung: Von 710 bis 1.650 Euro

WSI-TARIFARCHIV Aktuelle Untersuchung liegt vor

Bei den durch Tarifvertrag festgelegten Ausbildungsvergütungen bestehen je nach Branche, Region und Ausbildungsjahr sehr große Unterschiede. Die Spannweite reicht von 710 Euro pro Monat im Friseurhandwerk von Nordrhein-Westfalen im ersten Ausbildungsjahr bis zu 1.650 Euro im westdeutschen Bauhauptgewerbe, mit denen Auszubildende im vierten Ausbildungsjahr vergütet werden. Dies zeigt eine aktuelle Studie über 20 ausgewählte Tarifbranchen, die das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres 2024 vorgelegt hat.

„Dass in vielen Tarifbranchen die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen deutlich stärker als die Löhne ansteigen, lässt sich bereits seit einigen Jahren beobachten“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Prof. Dr. Thorsten Schulten. „Auch im Ausbildungsjahr 2023/2024 hat sich dieser Trend weiter fortgesetzt. Tarifbranchen, in denen weniger als 1.000 Euro im Monat gezahlt wird, werden angesichts des bestehenden Fachkräftemangels immer weniger.“

Die größten Zuwächse konnten mit jeweils 22,7 Prozent die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr 2023/24 im ostdeutschen Bauhauptgewerbe sowie die baden-württembergische Textilindustrie

erzielen. In einigen wenigen Tarifbereichen stiegen die Ausbildungsvergütungen weniger als die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung, die um 4,7 Prozent angehoben wurde. Hierzu gehören das Private Transport und Verkehrsgewerbe (NRW) mit einer Erhöhung von 4,5 Prozent, die Landwirtschaft (Mecklenburg-Vorpommern) mit 3,9 Prozent, die Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg und Sachsen) mit 3,3 Prozent und das Gebäudereinigungshandwerk mit 2,9 Prozent.

Trotz einer rückläufigen Tarifbindung werden die Ausbildungsvergütungen in Deutschland nach wie vor in erster Linie durch Tarifverträge festgelegt. Zum einen liegt der Anteil der Auszubildenden in tarifgebundenen Unternehmen mit 55 Prozent immer noch etwas höher als bei den Beschäftigten insgesamt, was auch damit zusammenhängt, dass tarifgebundene Unternehmen eine höhere Ausbildungsbereitschaft haben. Nach dem Berufsbildungsgesetz müssen jedoch auch nicht-tarifgebundene Unternehmen existierende Tarifverträge als Orientierung berücksichtigen und dürfen nicht mehr als 20 Prozent von diesen nach unten abweichen. **red**

www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-tarifvertragliche-ausbildungsverguetungen-2024-62266.htm

Teamfähigkeit mit Leben füllen

BEWERBUNG Im Anschreiben Vorstellung vermitteln

Wer sich auf Jobs bewirbt, in denen Teamfähigkeit gefragt ist, sollte potenziellen Arbeitgebern eine konkrete Vorstellung davon vermitteln, was einen tatsächlich teamfähig macht. Dazu rät der Kölner Karriereberater Bernd Slaghuis in einem Blog-Beitrag auf Xing.

Der erste Schritt: sich selbst Klarheit verschaffen, worin die eigene Teamfähigkeit genau besteht. Dafür könne man sich etwa folgende Fragen stellen: Fällt es mir leicht, zwischen unterschiedlichen Meinungen zu vermitteln oder im Team für Ausgleich zu sorgen? Bin ich besonders gut darin, neue Kollegen einzuarbeiten? Vielleicht sei man aber auch eine Person, die im Team die Richtung vorgibt - oder derjenige, bei dem Kolle-

gen oft nach Rat suchen. Auch was die bisherigen Kolleginnen eigentlich an einem schätzen, könne eine sinnvolle Frage sein. Wisse man das nicht, spreche nichts dagegen, „einfach direkt danach zu fragen“, so Slaghuis. Anschließend lassen sich die jeweiligen Antworten dann im eigenen Anschreiben unterbringen - oder im Bewerbungsgespräch vermitteln. Schreiben kann man etwa: „Im Team übernehme ich gerne die Rolle des ... und trage so dazu bei, dass ...“ Oder: „Meine Kollegen schätzen an mir, dass ich ... bin/kann.“ Wichtig dabei: Sich ruhig trauen, ein ehrliches Bild von sich als Person zu vermitteln, rät Slaghuis in dem Beitrag. Es gehe darum, dass Stelle und Person zusammenpassen. **tmn**

Neues Portal hilft bei der Berufsorientierung

ZYND.DE

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat ein neues Portal gestartet, das Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Berufsleben unterstützen soll. Auf der Plattform „zynd.de“ soll man spielerisch herausfinden können, wofür man sich eigentlich begeistern kann. Im Zentrum des frei zugänglichen Angebots stehen sogenannte „Playlets“, wie das BIBB mitteilt - Tools zum Selbstlernen, die sich zwischen Games und klassischen Lernangeboten verorten lassen. Das Portal umfasst Module, die in unterschiedlichen Phasen der Orientierung weiterhelfen sollen. Die interaktiven Klickstrecken reichen etwa von einer ersten Selbsteinschätzung der beruflichen Ziele bis hin zu konkreten Tipps für eine erste Bewerbung. Zusätzlich bietet die Plattform einen geschlossenen Bereich, in dem pädagogische Fachkräfte mit Nutzerinnen und Nutzern Kontakt halten können - etwa indem sie sich über die gespielten Module austauschen, so das BIBB. **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



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

Für Privatpersonen

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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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



Streik und Daseinsvorsorge

AK-FORUM

Arbeitskammer und DGB-Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland haben im Mai gemeinsam eine dreiteilige Themenreihe „Das Streikrecht im Mittelpunkt“ gestartet. Der letzte Termin, das AK-Forum „Bedeutung und Akzeptanz von Streiks mit Blick auf die öffentliche Daseinsvorsorge“, findet am Dienstag, 29. Oktober, von 17 bis 19.30 Uhr im Großen Saal der AK statt. Vor der Podiumsdiskussion mit dem Titel „Streiks, Versorgungssicherheit, demokratische Teilhabe – Wie finden wir die Balance?“ gibt es zwei Expertenvorträge. **red**

Demokratie feministisch denken

7. BARCAMP FRAUEN* SAAR

Am Samstag, 16. November, 10 bis 16 Uhr, findet im Innovationscenter in Saarbrücken das 7. Barcamp Frauen* Saar statt, eine Veranstaltung von Friedrich-Ebert-Stiftung, Regionalbüro Rheinland-Pfalz/Saarland, AK, DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Frauenbüro der Landeshauptstadt Saarbrücken, FrauenGenderBibliothek Saar, Gleichstellungsbüro der Universität des Saarlandes, MiNET Saar und dem Netzwerk Entwicklungspolitik im Saarland (NES). Ein Barcamp ist ein Debattenforum, bei dem die Teilnehmenden das Tagungsprogramm selbst erstellen. Unter dem Motto „Demokratie feministisch denken“ ist das feministische Barcamp Saar ein Aktionstag, bei dem Menschen unterschiedlichster Kulturen, Geschlechter, Altersgruppen und Meinungen zusammenkommen, um gemeinsam für ein gleichberechtigtes gesellschaftliches Miteinander zu wirken. **red**

Anmeldung: www.fes.de



TERMINE IM

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

„Gesundes Arbeiten - Unser Ziel“ - Alters- und altersgerechtes Arbeiten

AK-Bildungszentrum Kirkel

Mittwoch, 23. Oktober, 8 bis 16 Uhr

AK-Forum „Bedeutung von Streiks mit Blick auf die öffentliche Daseinsvorsorge“

Großer Saal der AK

Dienstag, 29. Oktober, 17 bis 20 Uhr

7. Barcamp Frauen* Saar 2024 unter dem Motto „Demokratie feministisch denken“

Innovation Center, Saarbrücken

Samstag, 16. November, 10 bis 16 Uhr

Lesung Igal Avidan: „... und es wurde Licht“

Jüdisch-arabisches Zusammenleben in Israel

Kooperation der Stiftung Demokratie Saarland, der Arbeitskammer und der Synagogengemeinde Saarlouis

Politische Akademie der Stiftung Demokratie Saarland, Saarbrücken
Montag, 28. Oktober, 18 Uhr

Anmeldung: www.stiftung-demokratie-saarland.de/vortraege/vortraege-und-lesungen/

Fachtagung zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland und im Saarland

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Freitag, 29. November, 9 bis 17 Uhr

AK- Seminar „Schwarz-Weiß-Denken ist uns nicht bunt genug“

Umgang mit Geschlechtervielfalt, Queerness und Diversität in Gesellschaft und Arbeitswelt

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Mittwoch, 5. März, bis Freitag, 7. März

AK- Seminar „Die neue Generation von Genossenschaften im Saarland – Eine Anleitung für gemeinsames Wirtschaften“

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Mittwoch, 19. März, bis Freitag, 21. März

AK- Seminar „Erinnere dich“ – Das Konzentrationslager Natzweiler-Struthof

Gedenkstättenseminar (inklusive Tagesfahrt) zum ehemaligen KZ Natzweiler-Struthof

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Montag, 24. März, bis Mittwoch, 26. März

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

ÜBERBLICK

Für Betriebs- und Personalräte

BEST -Seminar „Die Einigungsstelle“

Initiativrechte und ihre Durchsetzung
Dienstag, 27. November, bis Mittwoch, 28. November
AK-Bildungszentrum, Kirkel

BEST -Seminar „Die digitale Transformation mitbestimmen“

Heute die Arbeit von morgen gestalten
Mittwoch, 15. Januar, bis Donnerstag, 16. Januar 2025
AK-Bildungszentrum, Kirkel

BEST -Seminar „Microsoft 365“

Effektiv in der Kommunikation und in der Überwachung
Mittwoch, 22. Januar, bis Donnerstag, 23. Januar 2025
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Infos/Anmeldung bei BEST e.V. (Beratungsstelle für Betriebs- und Personalräte), Tel.: 0681 4005-249 oder unter best-saarland.de; für das AK-Thema unter arbeitskammer.de/datenschutz

Für Kunst- und Kultur-Liebhaber

Nepal – Unterwegs Tsum Glück. Trekking im Tsum Valley

Eine Veranstaltung aus der Vortragsreihe der Freunde des Abenteuermuseums
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Dienstag, 24. September, 19 Uhr

Äthiopien – Vom Dach Afrikas zum tiefsten Punkt des Kontinents

Eine Veranstaltung aus der Vortragsreihe der Freunde des Abenteuermuseums
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 28. Oktober 19 Uhr

„Unter schwebenden Lasten lauert der Tod!“

Kontinuität und Wandel – die Geschichte des Arbeitsschutzes auf Plakaten
Ausstellung
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 7. Oktober, bis Freitag, 10. Januar
Vernissage: Mittwoch, 30. Oktober

AK-Seminar Arbeiterfotografie und Industriekultur im Saarland - Teil 1

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Mittwoch, 5. März, bis Freitag, 7. März

Der Eintritt zu den Veranstaltungen ist frei. Aus organisatorischen Gründen muss jedoch eine Anmeldung unter Tel.: 06849 909-0 oder unter bildungszentrum-kirkel.de/kultur-im-bzk erfolgen. Anmeldungen zu den AK-Seminaren im Bildungszentrum Kirkel unter www.bildungszentrum-kirkel.de/ueber-das-bzk/aktuelles



Im Tsum Valley führt der Weg durch beeindruckende Kulturlandschaft zu alten buddhistischen Klöstern.

Einzigartige Landschaften

VORTRÄGE IM BZK

Im Bildungszentrum Kirkel finden im Herbst zwei Veranstaltungen aus der Vortragsreihe der Freunde des Abenteuermuseums statt: Am Montag, 28. Oktober, heißt es „Nepal – Unterwegs Tsum Glück. Trekking im Tsum Valley“. Zwei Wochen, 200 Kilometer, 8.000 Höhenmeter waren Anne und Klaus Hessenauer zu Fuß in der Bergwelt des Himalaya unterwegs. Bilder gewaltiger Berglandschaften wechseln mit kulturellen Motiven und Menschen. Am Dienstag, 26. November, berichtet das Biologenpaar Herbert Zick und Martina Bach aus dem Norden von Äthiopien: Christliche Klöster und Kirchen, deren Ursprünge bis ins 14. Jahrhundert zurückreichen und ein Pilgerfest belegen die sehr alte christliche Kultur. Die landschaftliche Vielfalt zeigt sich bei einer Wanderung auf über 4.000 Metern in die Welt der Blutbrustpaviane. **red**

Beide Vorträge beginnen jeweils um 19 Uhr. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldung: www.bildungszentrum-kirkel.de

Geschichte des Arbeitsschutzes

AUSSTELLUNG IM BZK

Am Mittwoch, 30. Oktober, 19 Uhr, findet im Bildungszentrum der AK in Kirkel die Vernissage zur Ausstellung „Unter schwebenden Lasten lauert der Tod!“ Kontinuität und Wandel – die Geschichte des Arbeitsschutzes auf Plakaten“ statt. Die Ausstellung, ein Projekt von AK-Fachleuten, präsentiert beispielhaft Plakate aus dem Saarländischen Landesarchiv, die dazu dienen sollen, typische Gefahren am Arbeitsplatz zu entschärfen. Die Ausstellung beginnt am Montag, 7. Oktober, und kann bis Freitag, 10. Januar, zu den üblichen Öffnungszeiten im BZK besichtigt werden. **red**



Großraumbüros sind eine große Herausforderung für Beschäftigte

AUSWIRKUNGEN Psychische und physische Folgen sind möglich

Nach der Corona-Pandemie war bei vielen die Freude groß, aus der Einsamkeit im Homeoffice wieder zurück unter Kollegen zu kommen. Doch die Arbeit im Team kann auch mit besonderen Herausforderungen verbunden sein – vor allem dann, wenn man im Großraumbüro arbeitet. Ist das nur nervig? Oder gar eine Belastung für Kopf und Körper?

Von Katja Sponholz

Die gute Nachricht vorab: „Ein Großraumbüro stellt in erster Linie keine Gefährdung für die Arbeitnehmenden und deren Gesundheit dar“, ist Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer des Saarlandes, überzeugt. Sicher ist aber auch: Manche kommen damit gut klar, andere weniger. „Das kann sich dann so weit aufschaukeln, dass sich daraus eine dauerhafte ne-

gative mentale und körperliche Belastung entwickelt.“ Arbeitgeber könnten dem vor allem entgegenwirken, indem sie die gesetzlichen Vorgaben zur Ergonomie umsetzen und für eine gesundheitszuträgliche Arbeitsumgebung sorgen.

Die Praxis sieht laut Kessler jedoch oft leider anders aus, denn viele Büros würden oft ohne eine ganzheitliche Beurteilung von möglichen Belastungen und Gefährdungen aufgebaut. „Mehrere Schreibtische aneinandergereiht und schon ist das Großraumbüro fertig und Geld eingespart – so denken viele Arbeitgeber.“ Bis die ersten Beschwerden auftreten. Denn wenn mehrere Personen mit mehreren Geräten und Arbeitsmitteln auf recht kleinem Raum zusammenarbeiten, wenn ständig irgendwo ein Telefon klingelt, geredet wird oder ein Drucker rattert, bleibt das selten ohne Folgen.

Ein entscheidendes Problem können Lärmeffekte sein, meint Prof. Dr. med. Elke Ochsmann, die Leiterin des Instituts für Arbeitsmedizin und Public Health am Universitätsklinikum des Saarlandes (UKS). „Die zunehmende Lärmbelastung führt dazu, dass man psychisch mehr oder weniger gut drauf ist.“ Das bedeute gar nicht mal, dass die kognitive Leistungsfähigkeit leide, sondern dass die Beschäftigten eher ein Gefühl des Belastetseins haben und sich mehr beansprucht fühlen.

Auch unterschiedliches Temperatur- und Lichtempfinden erschweren die Situation: Der eine hat ein großes Bedürfnis nach Frischluft, der andere will nicht im Zug sitzen, die eine mag am Schreibtisch die Sonne im Gesicht, die andere möchte am liebsten eine Komplett-Verdunklung durch Rolläden. „So etwas gibt immer Stress – und

oft auch körperliche oder psychische Symptome", weiß Ochsmann.

Oft sind Beleuchtung, Blendung und Sonnenschutz individuell nicht regulierbar, meint Andrej Kessler: „Das führt dazu, dass vielleicht an einigen Arbeitsplätzen ein störungsfreies Arbeiten einfach nicht möglich ist.“ Hinzu kommt, dass ganz objektiv und je nach Belüftungssituation auch die Virenlast in einem Büro mit vielen Menschen größer ist: „Das kennen wir noch aus Covid-Zeiten“, meint Elke Ochsmann. „Je weniger Mitarbeitende in einem Raum sind, umso geringer ist auch das Risiko für aerosolgebundene Infektionsübertragung.“

Und nicht zuletzt kann die Arbeit in einem Großraumbüro auch für psychischen Stress sorgen. Denn grundsätzlich gilt: Je mehr man selbst entscheiden kann, umso besser fühlt man sich. „Sind diese Möglichkeiten reduziert, kann man sich nicht so frei entfalten wie in einem Einzelbüro“, so Ochsmann. Auch das Gefühl, unter mehr Kontrolle und Beobachtung zu stehen, könne dazu führen, dass die Produktivität eingeschränkt wird und Gesundheit und Leistungsfähigkeit leiden.

Andrej Kessler hält eine offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber für entscheidend: „Es ist sehr wichtig, dass er über die auftretenden Belastungen an den Arbeitsplätzen informiert wird und seiner Fürsorgepflicht nachkommen kann“, sagt er. Habe man hier keinen Erfolg,

sollte das Gespräch mit dem Betriebs-/Personalrat und der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt gesucht werden.

Um die Belastungen für die Beschäftigten so gering wie möglich zu halten, appelliert Elke Ochsmann, bei der Gestaltung des Büros den größten Wert nicht auf optische Aspekte zu legen, sondern darauf, dass es unterschiedliche Rückzugsmöglichkeiten gibt, die allen zustehen. Vor allem sollte man alle Mitarbeitenden in die Pläne für ein Großraumbüro von Anfang an miteinbeziehen. „Als Unternehmen muss man gut kommunizieren, wenn man Veränderungen plant“, betont sie. Wenn man das nicht hinbekomme, seien ein paar Jahre Unruhe vorprogrammiert. „Dann kann es passieren, dass sich die Beschäftigten plötzlich beklagen, dass alles komisch riecht, dass der Hals trocken ist oder die Augen jucken.“ Psychosomatische und oft sehr unspezifische Symptome könnten dann die Folgen sein, mit denen sich eine Firma lange auseinandersetzen müsse, wenn sie nicht auf Prävention Wert lege.

Wer es jedoch schaffe, schon im Vorfeld gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, könne mehrfach davon profitieren: „Wenn man ein wirklich gutes Team hat, das sich mitgenommen fühlt, spielt der Büroraum oft eine untergeordnete Rolle.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Von der Ausnahme zur Normalität

VERÄNDERUNGEN NACH PANDEMIE

1 In Deutschland arbeiten laut TÜV NORD knapp 15 Millionen Menschen in Büros, so 2023 eine Forsa-Umfrage im Auftrag des Industrieverbands Büro und Arbeitswelt. Bis vor kurzem seien Großraumbüros noch die Ausnahme gewesen: Vor der Coronapandemie saßen nur rund 15 Prozent der Büroangestellten mindestens zu sechst in einem Raum. Doch nach der Pandemie etablierte sich das hybride Arbeiten: teils im Büro, teils im Homeoffice. Viele Unternehmen verkleinerten daraufhin ihre Büroflächen und wechselten in offene Räume ohne feste Wände. „Wann es sich dabei um ein Großraumbüro handelt, ist nicht einheitlich definiert“, so Psychologin Katrin Müller von TÜV NORD.

Ausreichend Bewegungsfläche

VORGABEN BEACHTEN

2 „Ein Großraumbüro oder Mehrpersonnenbüro ist oft mit wenig Platz verbunden“, weiß Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer. Beschäftigte sollten darauf achten, dass ihnen aber immer noch genügend Bewegungsfläche bleibe. Nach arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen seien es 1,50 Quadratmeter, die nicht von einer Funktionsfläche überlagert werden sollten. Zu empfehlen sei hier eine ergonomische Gestaltung des Großraumbüros nach Vorgaben der Berufsgenossenschaften oder der BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

ANSPRECHPARTNER

Arbeitskammer: Fragen rund um die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer Kontakt: E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de, Tel.: 0681 4005-328, -322 und -336

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



Die Arbeit im Großraumbüro kann für Beschäftigte belastend sein. Eine offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber ist bei Problemen besonders wichtig.



Nina Schmeer war schon als Kind immer mit ihrer Kamera unterwegs. Nun hat sie ihre Passion zum Beruf gemacht. Die Ausbildung schloss sie als Landesbeste ab und besucht nun die Meisterschule in Kiel.

Schöne Momente und Aufgaben für Perfektionisten

PORTRÄT Nina Schmeer wurde Landesbeste als Fotografin

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

Ob bei Familienfeiern, im Urlaub oder schon beim Ausflug ins Schullandheim in der vierten Klasse: Immer hatte Nina Schmeer eine Kamera dabei. „Von klein auf habe ich alles Mögliche fotografiert – es war immer mein Hobby“, blickt die 24-Jährige zurück. Doch dieses zum Beruf zu machen, war auf den ersten Blick nicht so leicht. „Es hieß immer, dass es dazu keine Ausbildung gibt und es sich heute um Mediengestalter handelt.“ Ein Fehler, wie sie nach dem Abitur bei einer Ausbildungsmesse erfuhr: Da kam sie am Bewerbungsfoto-Stand von BeckerBredel ins Gespräch mit einer Ausbilderin. Kurz danach begann sie hier ein sechsmonatiges Praktikum und ab 2020 auch ihre dreijährige Ausbildung. Und das unter erschwerten Bedingungen: Denn jeden Donnerstag und jeden zweiten Dienstag musste sie bis nach Trier zur Berufsschule fahren und schon um 8 Uhr vor Ort sein.

Bereut hat sie diesen Schritt dennoch nicht. „Ich wusste früh, dass das der richtige Beruf ist für mich“, sagt die Saarbrückerin. Bei BeckerBredel schätzte sie vor allem die Abwechslung: Denn zum einen lernte sie bei Presseterminen viele interessante Menschen kennen und war immer gut informiert über alles, was im Land passierte. Zum anderen konnte sie bei ihrer Ausbildung mit dem Schwerpunkt Porträtfotografie im Studio besondere Eindrücke sammeln: „Ob bei Shootings mit Paaren oder mit Neugeborenen: Das waren immer sehr schöne Momente, die man mit anderen Menschen teilt und festhält.“

Doch zugleich war ihr früh klar, dass ihr beruflicher Werdegang nicht schon an dieser Stelle enden sollte: Mit dem Ziel, ein Stipendium für einen Meister-Lehrgang zu erhalten, gab sie sich besondere Mühe in ihrer Ausbildung und bei ihren Gesellenprüfungsprojekten. Und auch, weil sie von sich selbst sagt, dass sie „perfektionistisch angehaucht“ sei: „Ich habe immer sehr hohe Erwartungen an mich. Ich wollte nicht nur einfach bestehen, sondern es auch gut machen“, sagt Schmeer. Und das tat sie mit großem Erfolg: Denn ihre Lehre schloss sie als Landesbeste ab – und wurde dafür wie erhofft mit dem Stipendium von der Stiftung Begabtenförderung Berufliche Bildung ausgezeichnet. Zusätzlich erreichte sie auf Bundesebene den zweiten Platz im Leistungswettbewerb des Handwerks. Die rund 8.700 Euro aus dem Stipendium ermöglichen es ihr, seit Januar die Meisterschule in Kiel zu besuchen, für die rund 10.000 Euro Schulgebühren anfallen.

Dass sich die Ausbildung für sie persönlich lohnt, steht für die Saarländerin außer Frage: „Ich wollte immer mehr lernen, ich liebe den Beruf, und nur Fotografin nach der Ausbildung zu sein, reichte mir nicht“, sagt die 24-Jährige.

An der Meisterschule absolviert sie seitdem die Schwerpunkte Porträt, Produkt, Architektur und Wissenschaft – wobei ihr vor allem Produktbilder, etwa von Uhren oder Schmuck, besondere Freude bereiten: „Ich bin gerne im Studio und kann Stunden damit verbringen, Kleinigkeiten und das Licht zu verrücken. Gerade für mich als Perfektionistin passt das gut.“

Deshalb kann sie sich auch gut vorstellen, nach ihrem Meisterbrief Mitte 2025 erst einmal in einer großen Werbeagentur zu arbeiten. Auf jeden Fall will sie erst Berufserfahrung sammeln, um sich später vielleicht irgendwann selbstständig machen zu können. Theoretisch ginge das jetzt schon – und auch ohne jegliche Ausbildung. „Es ist schade, aber ‚Fotograf‘ ist kein geschützter Beruf, so kann sich jeder nennen und ein Studio eröffnen“, erklärt Schmeer.

Doch ganz gleich, ob mit oder ohne Abschluss: Für die junge Frau ist klar, dass jeder Fotograf und jede Fotografin vor allem eines braucht, um Erfolg zu haben: Kreativität. Und zudem auch Herzblut, um diese Tätigkeit wirklich mit Begeisterung und nicht nur „nebenbei“ zu machen. Dann jedoch sei es der schönste Beruf, den sie sich denken könne: „Durch das, was und wie man etwas fotografiert, kann man sich selbst verwirklichen und selbst ausdrücken“, sagt sie auf die Frage, was das Faszinierende für sie am Fotografieren sei. Anders formuliert: „Es ist eine eigene Sprache, die man sprechen kann.“

Es ist eine eigene Sprache, die man sprechen kann.



HINTERGRUND

- ▶ Für die dreijährige Ausbildung zum Fotografen ist kein spezieller Schulabschluss erforderlich. Die Ausbildungsvergütung liegt laut azubiyo.de bei 620 Euro im ersten, 732 Euro im zweiten und 837 Euro im dritten Lehrjahr.
- ▶ Nach der Ausbildung ist ein Aufstieg zum Fotografenmeister oder eine Weiterbildung als Techniker im Bereich Foto- und Medientechnik möglich.
- ▶ Nach Angaben von karrieresprung.de verdienen Fotografen im Schnitt rund 2.500 Euro brutto monatlich, in der Festanstellung seien bis zu 3.500 Euro möglich.

Neue Ausrüstung für saarländischen Katastrophenschutz

UNWETTER

Der saarländische Katastrophenschutz hat neue Geräte und Ausstattung erhalten. Wie das saarländische Innenministerium mitteilt, übergaben Innenminister Reinhold Jost und Ministerpräsidentin Anke Rehlinger Ende September auf dem Saarbrücker Ludwigsplatz unter anderem Hochwasserboote mit spezifischer Zusatzbeladung, spezielle Ausstattung zur Rettung von Menschen und Tieren aus strömenden Gewässern und mehrere Fahrzeuge, wie ein Rüstwagen Katastrophenschutz, ein Gerätewagen-Gefahrgut Katastrophenschutz und einen Gerätewagen-Logistik Katastrophenschutz an die Einsatzkräfte. „Wie wichtig, im wahrsten Sinne des Wortes sogar überlebenswichtig, ein gut aufgestellter und ausgestatteter Katastrophenschutz ist, haben wir im Saarland beim Pflingsthochwasser am eigenen Leib erfahren. Dabei haben wir bereits von den neu beschafften Fahrzeugen und Materialien profitieren können, denn die ergänzende Ausstattung war teilweise im Einsatz. Ein wichtiger Beitrag zur Rettung von Menschenleben und der Sicherung von Hab und Gut“, erklärt Reinhold Jost. Im Nachtragshaushalt 2024 hält die saarländische Landesregierung den Angaben zufolge 11,5 Millionen Euro vor, um den Katastrophenschutz weiter zu stärken. **red**

AK begrüßt neue ICE-Verbindung

BERLIN

Das Saarland hat mit dem neuen Fahrplan der Deutschen Bahn ab dem 15. Dezember endlich wieder eine Direktverbindung nach Berlin. „Das ist ein Erfolg für den Wirtschaftsstandort Saarland. Gut, dass die saarländische Landesregierung sich hier in Berlin stark gemacht hat“, lobt AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto, „Mit der neuen Direktverbindung ist auch das Saarland endlich wieder im Fernverkehr an unsere Bundeshauptstadt angeschlossen. Das verkürzt die Reisezeit und macht Bahnreisen attraktiver. Das ist ein weiterer Schritt hin zur nachhaltigen Mobilität und ein wichtiger Standortfaktor für unser Land. Die Direktverbindung trägt so zum Gelingen der Transformation und zur Einlösung des Versprechens gleichwertiger Lebensverhältnisse in der Republik bei“, so Otto. **red**

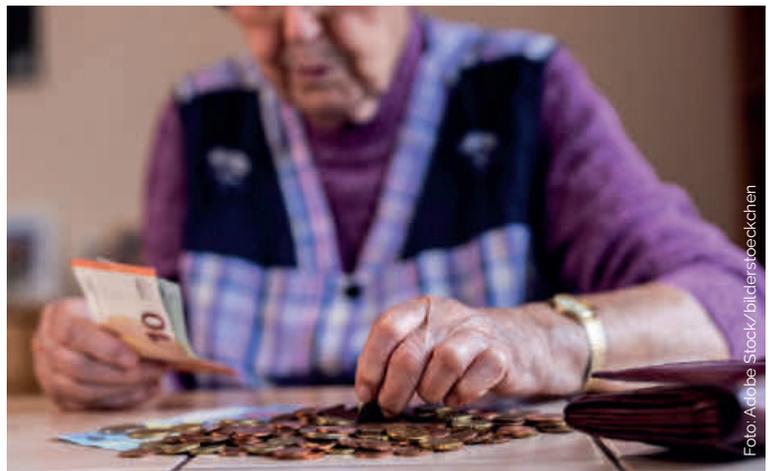


Foto: Adobe Stock/bilderböckchen

Auch im Saarland sind viele Menschen von Armut betroffen oder armutsgefährdet. Die Landesregierung versucht entgegenzusteuern.

Dritter Aktionsplan zur Armutsbekämpfung

VÖLKLINGEN Ministerrat beschließt neuen Aktionsplan

Die saarländische Landesregierung hat Ende September im Rahmen des Programms „Kabinett vor Ort“ in Völklingen getagt. Dabei hat der Ministerrat den dritten Aktionsplan zur Armutsbekämpfung im Saarland beschlossen. Wie der Saarländische Rundfunk berichtet, umfasst der Aktionsplan sieben Handlungsfelder. Ziel ist es demnach unter anderem, die Zahl der Sozialwohnungen im Saarland bis 2027 wieder zu erhöhen. Zudem soll jedem Menschen ein fairer Zugang zu Ener-

gie ermöglicht werden, unabhängig von der finanziellen Lage. Zu den weiteren Handlungsfeldern gehören den Angaben zufolge die Bekämpfung von Kinderarmut und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit.

Da Städte beziehungsweise bestimmte Stadtteile besonders von Armut betroffen sind, hat die Landesregierung eine quartiersbezogene Armutsbekämpfung ins Leben gerufen. Bislang gibt es eine Maßnahme in Völklingen, Neunkirchen und Saarbrücken-Burbach. **red**

Beratung gesichert

BERATUNGSSTELLE FÜR WANDERARBEIT

Förderbescheid über 564.379 Euro überreicht

Sozialstaatssekretärin Bettina Altesleben hat im August der Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte, die bei der AK angesiedelt ist, eine Förderungssumme von 564.379 Euro überreicht. Die Beratungsstelle bietet umfassende arbeits- und sozialrechtliche Beratung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus osteuropäischen Ländern, die im Saarland tätig sind oder tätig werden wollen. Das sechsköpfige Team unterstützt die Beschäftigten in Polnisch, Rumänisch, Bul-

garisch, Englisch, Deutsch und Ungarisch. Die wesentlichen Themen sind vorenthaltener oder gekürzter Lohn, Fragen zu Arbeitsrechten und Pflichten und Kündigungen. Die wachsende Zahl der Beratungen zeigt, wie ernst und verzweifelt die Lage der Beschäftigten in den meist hochgradig ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen ist. **red**

www.arbeitskammer.de/beratung/fuer-wanderarbeit-und-mobile-beschaeftigte/

Wasserstoff bietet große Chancen für die Beschäftigten im Saarland

WASSERSTOFF Eine gute Infrastruktur ist beim Aufbau im Saarland zwingend nötig

Im Zuge der Transformation ist Wasserstoff (H₂) ein zentrales Thema für den ökologischen Umbau der Wirtschaft geworden. Er gilt speziell in seiner „grünen“, CO₂-freien Form als unverzichtbarer Bestandteil der Transformation von großen Teilen der Industrie, des Verkehrs- und Energiesektors. Auch im Saarland bietet der Aufbau einer H₂-Wirtschaft für die sich mitten in der Transformation befindliche Automobilzulieferer- und Stahlindustrie viele Möglichkeiten an Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten. Dass dies sowohl für Experten und Spezialisten als auch für Fachkräfte und Helfer vor allem in Bau-, Bauplanungs- und MINT-Bereichen gilt, erläutert Christian Klein in einem Gastbeitrag.

Von Christian Klein

Um den aktuellen Stand der geplanten H₂-Wirtschaft für die betriebliche Mitbestimmung aufzubereiten und zu diskutieren, hat das TraSaar Teilprojekt 1 „Mitbestimmung und Beschäftigung“ in Kooperation mit der IG Metall Transformationswerkstatt Saar den Auftakt des Veranstaltungsformats der Transformationsstage im Februar 2024 dem Thema Wasserstoff gewidmet. Die Experten Hermann Guss, TraSaar-Teilprojektleiter „Wasserstoff und Brennstoffzelle“ des Projektpartners autoregion e.V., sowie Lennard Margies, Gruppenleiter „Automobilmontage und Produktion alternativer Antriebssysteme“ des ZeMA, referierten zu den Themen „Ausgangslage des Wasserstoffs global und im Saarland“ sowie zu „Herausforderungen bei der Produktion von H₂-Technologien“ und diskutierten im Nachgang mit den rund 30 anwesenden Betriebsräten. Die Vorträge zeigten, was saarländische Unternehmen flankiert durch die Wasserstoffstrategie des Saar-

landes schon jetzt an Wertschöpfung aufgebaut haben und was in Bereichen wie dem Sondermaschinen- und Anlagenbau über die verschiedensten Glieder der H₂-Wertschöpfungskette noch technisch möglich und geplant ist. Überdies konnte festgehalten werden, dass das Saarland trotz des geplanten Aufbaus einer eigenen H₂-Erzeugungsstruktur auf Importe angewiesen sein wird, um die enormen Bedarfe der sich bereits im H₂-basierten Umbau befindlichen Stahlindustrie und der System- und Komponentenproduktion decken zu können.

Es braucht eine starke Mitbestimmung

Die beschäftigungspolitischen Chancen sowohl in der industriellen Anwendung als auch in der Komponenten-/Systemfertigung sind im Saarland enorm und bieten viele Möglichkeiten, um über die klimaneutrale Umstellung von Produktionsabläufen etwa in der Stahlindustrie und die Erschließung neuer Märkte über innovative Produkte für die H₂-Wertschöpfungskette Arbeits-

plätze zu sichern, die durch das wahrscheinliche Aus des Verbrenners ab dem Jahr 2035 schon jetzt von einem Abbau betroffen sind. Hierfür braucht es eine starke Mitbestimmung, denn bereits jetzt sind zahlreiche Betriebsräte mit ihrer spezifischen Expertise am Aufbau der saarländischen H₂-Wirtschaft beteiligt.

Die Diskussion im Anschluss an die Vorträge zeigte diesbezüglich, dass beschäftigungspolitische Risiken entstehen, wenn die Infrastruktur mit Versorgungsleitungen, wie beispielsweise der geplanten Ringleitung in Homburg, und einem Tankstellennetz nicht ausreichend ausgebaut wird. Investitionen in Schlüsseltechnologien der Wasserstoff-Wirtschaft und eine entsprechende Nachfrage, beispielsweise im Sektor des Schwerlastverkehrs, müssen infrastrukturell auf eine solide Basis gestellt werden.

Eine dauerhafte Evaluierung der saarländischen Wasserstoffstrategie unter diesen Gesichtspunkten ist aus Sicht der betrieblichen Mitbestimmung unabdingbar und wird derzeit durch die Wasserstoffagentur des Saarlandes vorangetrieben.



Christian Klein
(Foto: M. Laffitau Photography & Film Studios) arbeitet seit 2023 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im TraSaar Teilprojekt 1 „Mitbestimmung und Beschäftigung“. Zuvor hat er Politikwissenschaft sowie Demokratische Politik und Kommunikation an der Universität Trier studiert.



Foto: Adobe Stock/Alexander Limbach

Die beschäftigungspolitischen Chancen einer Wasserstoff-Wirtschaft sind im Saarland enorm – sowohl in der industriellen Anwendung als auch in der Komponenten- und Systemfertigung.



Foto: Adobe Stock/NanSan

Eine interdisziplinäre Patientenakte ist eine Investition in die Zukunft

PFLEGE Die gemeinsame Kommunikation als Grundlage hochwertiger Versorgung



Marc Helfen

(Foto: LPR) Ist seit 2023 Präsident des Landpflegerrats des Saarlandes. Er ist zudem Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft Pflegeforschung und Qualitätsmanagement.

Wie kann eine qualitativ hochwertige Versorgung durch interprofessionelle Pflegeteams am besten gewährleistet werden? Neben weiteren Faktoren könnte der interdisziplinären Patientenakte künftig eine Schlüsselrolle zukommen, erklärt Marc Helfen in einem Gastbeitrag.

Von Marc Helfen

Seit Jahren beobachtet die stationäre Pflege eine Veränderung in ihren Bewohnergruppen: Deutlich komplexere Versorgungsprozesse und ein verändertes Morbiditätsspektrum stellen neue Herausforderungen an die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der pflegerischen, primärärztlichen und therapeutischen Versorgung. Neben dem wechselseitigen Verständnis füreinander und einem gemeinsamen Professionsverständnis ist es vor allem eine effektiv genutzte, gemeinsame Kommunikation, die die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Versorgung durch das interprofessionelle Team legen kann.

Dieser Anspruch korreliert allzu häufig mit der hohen Arbeitsverdichtung, bürokratischen Anforderungen oder personellen Engpässen im Setting der stationären

Pflegeeinrichtungen. So entstehen Rahmenbedingungen, die als Störfaktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Pflege, Medizin und Therapie ausgemacht werden können und sich beispielsweise in einem unsystematischen Informationsaustausch oder einer lückenhaften Informationsweitergabe zwischen den handelnden Akteuren zeigen. Das Erreichen gemeinsam entwickelter Pflege-, Behandlungs- und Therapieziele gerät in Gefahr. Visionen scheitern an kommunikativen Defiziten.

Eine Dokumentation für und nicht über den Menschen

Ein Szenario, das durch den interprofessionellen Einsatz der Pflegedokumentation abgewendet werden kann. Dabei scheint die althergebrachte Bezeichnung „Pflegedokumentation“ in diesem Kontext zwischenzeitlich aber überholt und irreführend. Vielmehr ist eine Dokumentationsform gemeint, die auf gemeinsam genutzten Daten basiert und somit eine Informationsquelle für alle am Pflege- und Behandlungsprozess beteiligten Personen darstellt. Eine interdisziplinäre Patientenakte, deren Informationen Pflegepersonen, Medizinern und Therapeuten in gleicher Form

zur Verfügung stehen und die von diesen Berufsgruppen im weiteren Pflege- und Therapieverlauf ständig fortgeschrieben wird. Eine Dokumentation, die nicht über, sondern für den pflegebedürftigen Menschen geschrieben wird. Ein durchaus erstrebenswertes Ideal, das auf der Basis bestehender Prozesse und Anforderungen in die jeweilige Einrichtung integrierbar ist und weitere Belastungen durch die Optimierung bereits vorhandener Dokumentationsverfahren ausschließt.

Dabei gelten die Beachtung datenschutzrechtlicher Anforderungen, die Fokussierung auf wesentliche Ereignisse im pflegerischen, medizinischen und therapeutischen Verlauf und die damit einhergehende Reduktion von Dokumentationspflichten als wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einer interdisziplinär genutzten Patientenakte. Das eingangs erwähnte, nun stark veränderte Morbiditätsspektrum und die damit verbundenen sehr heterogen erscheinenden Pflegesituationen im Setting einer stationären Einrichtung machen eine Fokussierung auf Textbausteinvariationen innerhalb der Dokumentation selbst obsolet. Gewinnbringend erscheint vielmehr die Implementierung von Clinical Pathways, die sich als probates Mittel

erwiesen haben, um die multidisziplinäre Behandlung in einer bestimmten Situation zu definieren. Mit deren Einsatz beschränkt sich der pflegerische Planungsauftrag auf die Individualisierung der bereits vordefinierten Behandlungspfade.

Die Implementierung einer interdisziplinär nutzbaren Dokumentation ist für die Einrichtung unzweifelhaft eine „Investition in die Zukunft“ und mit hohen Anschaffungskosten verbunden. Notwendig ist vordergründig die Bereitstellung geeigneter Hard- und Software sowie deren Integration in ein hausinternes Netzwerk, das auch Fernzugriffe aus Arzt- und kooperierenden therapeutischen Praxen möglich macht und den strengen Auflagen des Datenschutzes gerecht wird. Neben Hard- und Softwareschulungen für das vorhandene Personal werden auch Beratungssequenzen für technische, pflegfachliche, medizinische, gesetzliche und einrichtungsspezifische Fragestellungen für das interdisziplinäre Team kalkuliert werden müssen.

Sehr häufig werden rein technikbasierte Lösungsansätze mit Sorgen und Ängsten der potentiellen Nutzer assoziiert: sei es die Sorge um den korrekten Umgang mit computergestützten Systemen, die Angst vor überbordender Kontrolle durch mehr Transparenz oder die Möglichkeit zur automatisierten Analyse der eingespeisten Daten. Nicht zuletzt werden sich auch strukturelle Veränderungen im Arbeitsablauf ergeben, die im Vorfeld realistisch einzuschätzen und im interdisziplinären Team zu kommunizieren sind.

Das Ergebnis ist eine interdisziplinär geführte Patientenakte, die durch alle direkt am Pflege- und Behandlungsprozess beteiligten Personen eingesehen und fortgeschrieben werden kann. Auffällige Parameter und Veränderungen im Tagesgeschehen oder Krankheitsbild können transparent dargestellt werden und erlauben eine zeitnahe, bürokratiearme Intervention direkt aus der Dokumentation heraus. Durch webbasierte Anwendungen ist es auch Ärzten aus ihrer Praxis heraus möglich, Informationen zeitnah zu erhalten, die Gesamtsituation zu prüfen und entsprechende Anordnungen im Sinne der Patienten zügig zu veranlassen. Sie gewinnen ein Arbeitsmittel, das Prozesse vereinfacht, Interaktion erleichtert, den Pflegeprozess nach allen Seiten transparent macht, Fehler minimiert und stets den Blick der handelnden Akteure auf den pflegebedürftigen Bewohner fokussiert. Es entsteht eine Dokumentation mit einem spürbaren Mehrwert für den pflegebedürftigen Menschen und die Pflegenden. Darüber hinaus verbessern sie die Zusammenarbeit mit den Medizern und Therapeuten und heben die Kommunikation innerhalb des interdisziplinären Teams sowie gegenüber den prüfenden Institutionen auf eine gemeinsame Augenhöhe. Sie stärken zudem die Fachlichkeit der Anwendenden im multiprofessionellen Team. Ein nicht zu unterschätzender Gewinn, der neben einem effizienten und zielgerichteten Informationsaustausch die Chance zu mehr Zufriedenheit im Arbeitsalltag und einem neuen Professionsverständnis zu vermitteln vermag.



Foto: Adobe Stock/megaflopp

Hohe bürokratische Anforderungen stehen einer effektiven gemeinsamen Kommunikation zwischen primärärztlicher, therapeutischer und pflegerischer Versorgung häufig im Weg.

Neue App ist digitaler Helfer für Gewaltopfer

OPFERAMBULANZ

Die Opferambulanz am Klinikum Saarbrücken bietet jetzt eine Hilfe-APP für Betroffene von Gewalt an. Seit 2011 ist die Opferambulanz – Hilfe für Opfer von Gewalt e.V. am Winterberg-Klinikum Anlaufstelle für Betroffene von Gewalttaten. Die primäre Aufgabe der Opferambulanz besteht in der Beweissicherung, insbesondere in der Dokumentation von Verletzungen. Dabei spielt es für die Betroffenen keine Rolle, ob bereits eine Anzeige bei der Polizei erfolgt ist oder nicht. Insbesondere im letzteren Fall ist eine selbst initiierte Beweissicherung notwendig und bei einer späteren Anzeigenerstattung von Vorteil.

Die Initiatoren der Opferambulanz haben jetzt eine App vorgestellt, die Opfern von Gewalt sofortige Unterstützung und Be-



weissicherung bietet und die Hürden für die Sicherung wichtiger Beweise deutlich senkt. Mit wenigen Klicks können Nutzer Zugang zu ärztlicher Hilfe und zur Polizei finden beziehungsweise sich bei Beratungsstellen oder Rechtsanwälten über ihre Rechte informieren. Über die App kann man direkt Termine für

Untersuchungen in der Opferambulanz am Klinikum Saarbrücken Winterberg vereinbaren.

Für Betroffene, denen es nicht möglich ist, eine Opferambulanz aufzusuchen, bietet die App die Möglichkeit, die Verletzungen selbst zu dokumentieren und zu sichern. Dabei werden sie durch eine interaktive Anleitung bei der Fotodokumentation und der Beschreibung der Verletzungen unterstützt. Die Bilder können im Anschluss – wenn gewünscht – auf einen gesicherten Server hochgeladen werden. Alle Informationen werden vertraulich behandelt und sind vor unbefugtem Zugriff geschützt. Der Verein Opferambulanz – Hilfe für Opfer von Gewalt plant, die App kontinuierlich weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse der Nutzer anzupassen.

Die App steht ab sofort kostenlos im App Store und bei Google Play zum Download bereit.

red

Infos: www.opferambulanz-saarland.de, Tel. 0681 9632913, E-Mail an info@opferambulanz-saarland.de

Ein Kleinod für Profis und Amateure aus der Musik

LANDESAKADEMIE Im schmucken Ottweiler Tageszentrum gilt der Fokus der Musik

Neben Lehrgängen und dem Austausch mit Gleichgesinnten erwartet Musiker in der Landesakademie für musisch-kulturelle Bildung in Ottweiler auch ein schönes Ambiente oberhalb der barocken Altstadt. 15 musisch-kulturelle Landesverbände sind in der Landesakademie organisiert.

Von Silvia Buss

Den Namen „Landesakademie für musisch-kulturelle Bildung“ hat wohl nahezu jeder im Saarland schon einmal gehört. Doch wofür steht er und was passiert eigentlich in dieser öffentlichen Einrichtung in Ottweiler? Bei Anna-Maria Lang sind wir mit der Frage an der richtigen Adresse. „Wir sind eine Bildungseinrichtung und eine Begegnungsstätte für Amateure und Profis im musisch-kulturellen Bereich, also für die Breitenkultur, aber auch für Professionelle“, sagt die studierte Kulturmanagerin, die seit 2021 als Geschäftsführerin für die Landesakademie tätig ist.

Anna-Maria Lang ist seit 2021 die Geschäftsführerin der Landesakademie für musisch-kulturelle Bildung.

Entstanden ist diese Einrichtung Mitte der 1980er Jahre, damals haben sich viele musisch-kulturelle Verbände und Vereine im Saarland zu einem gemeinnützigen Verein zusammengetan, um mit gebündelten Kräften ein Zentrum auf die Beine zu stellen. 1998 hat das Land, wie man auf saarland.de lesen kann, „einen wichtigen Schritt

getan, um die Situation der Amateurkultur zu verbessern“, indem es durch eine Gesetzesnovelle fortan beschloss, auch die musisch-kulturellen Vereine an dem Erlös von Saarland Sport-Toto zu beteiligen. „Wir bekommen ein Prozent von den Spieleinsätzen, das sind derzeit rund eine Million Euro im Jahr, die wir als Landesakademie zu fast 90 Prozent an unsere Mitgliedsverbände weiterreichen“, erläutert Anna-Maria Lang.

Untergebracht in einem ehemaligen Internat

15 musisch-kulturelle Landesverbände sind heutzutage in der Landesakademie organisiert. Das Spektrum reicht vom Bund der rund 180 saarländischen Musikvereine über den Chorverband, Akkordeonverband, Zither-Verband, Volkstanz- und Trachtenverband, Verband der Musikschulen, der Amateurtheater, der Karnevalsvereine, den Landesmusikrat bis hin zum Landesverband Jazz und dem Rockmusikerverband. „Unsere Verbände vereinen in etwa 120.000 Mitglieder, das ist schon eine große Zahl“, sagt Lang. Nur ein kleiner Teil der jährlichen Totomittel, 130.000 Euro, verbleiben bei der Landesakademie und fließen in die Betriebskosten des Hauses ein. Die Staatskanzlei des

Saarlandes steuert an institutioneller Förderung noch mal 130.000 Euro bei und das Kultusministerium 216.400 Euro. Dazu kommen Sondermittel, die Geschäftsführerin Lang zusätzlich bei Bund und Land für Projekte einwirbt. Das schmucke Tagungszentrum ist in einem ehemaligen Internat untergebracht, wo man sich ungestört auf die Musik konzentrieren kann. Es ist idyllisch gelegen im Grünen oberhalb der barocken Altstadt von Ottweiler. Das Haus verfügt über 60 Betten in modernen Einzel- und Doppelzimmern, Kantine, Fernsehraum und große Außenterrasse. Hinzu kommen der große Veranstaltungs- und Konzertraum in der 2002 erbauten „Ellipse“, der für 100 Zuschauer ausgelegt ist und um 140 Plätze im Foyer erweitert werden kann. „Wir haben noch vier kleinere Räume um die Ellipse herum für Satzproben, dann noch zwei größere Seminarräume für je 30 Leute und drei Gruppenräume für je 15 Personen“, zählt Lang auf.

In der Akademie finden Ausbildungslehrgänge für angehende Chorleiter und Orchesterleiter statt, für Schüler, die sich zu Musikmentoren qualifizieren, Weiterbildungen für Erzieherinnen und Erzieher in Elementarer Musikpädagogik oder auch viele Intensivproben der diversen Landesorchester und natürlich die Chorwochenenden, die jeder Chor mindestens einmal im Jahr auch zum besseren Kennenlernen abhält. Die Buchungen füllen den Akademie-Kalender schon weit bis ins Jahr 2025. Im Vergleich zu den Musikakademien in anderen Bundesländern verfügt man hier über eher über bescheidene Mittel. Doch mit Projekten wie dem Internationalen Violinfestival oder einem integrativen Kinder- und Jugendmusical versucht die Akademie ab und zu auch eigene ambitionierte Impulse auf der Höhe der Zeit zu setzen.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.



Foto: Silvia Buss



Foto: Silvia Buss

Sebastian Blum und Jana Möller sind von der Qualität der saarländischen Popmusikszene überzeugt.

„Wir haben sehr hochwertige Acts“

POPKOORDINATOR Die Popkulturszene des Saarlandes soll besser vernetzt werden

Sebastian Blum ist der Popkoordinator des Saarlandes. Zusammen mit Projektassistentin Jana Möller will er Akteure der saarländischen Musikszene unterstützen und bei der Professionalisierung helfen.

Von Silvia Buss

Gibt es eine nennenswerte Pop-Szene im Saarland? „Genau darin liegt das Problem: Die Saarländer machen sich immer so klein“, sagt Sebastian Blum. „Wir haben qualitativ wahnsinnig gute, sehr, sehr hochwertige Acts“. Blum ist selbst Saarländer. Und er tritt solo oder auch mit eigener Band auf. Zehn Jahre ist er als Popmusiker in der Republik herumgekommen, zwischen Mainz, Hannover, Hamburg, Berlin und Leipzig. Im Frühjahr hat ihn der saarländische Poprat, die Interessenvertretung der Saar-Popkulturszene, als Popkoordinator engagiert. Zusammen mit Projektassistentin Jana Möller, die vor einigen Jahren zum Studium Musikmanagement ins Saarland kam und danach blieb, soll er die Popmusik-Szene boostern und vernetzen und auch nach außen vertreten und bekannter machen.

Schon 2014, als der Poprat sich gründete, standen die drei wichtigsten Aufgaben auf der Agenda: Ein Popbüro fürs operative Geschäft, einen Pop-Studiengang und eine neue Musikhalle. Blum und Möller konnten tatsächlich ein neues, eigenes, vollausge-

stattetes Büro beziehen: im Haus der Union Stiftung in der Steinstraße in Malstatt. Doch man sei hier nicht angetreten, um sich erst mal nur mit dem Aufbau des Popbüros zu befassen, stellt Blum klar. Die beiden wollten als Team vielmehr von Anfang an auch nach außen, in die Szene, die Musikwirtschaft hineinwirken, dort etwas aufbauen, netzwerken, bei der Professionalisierung helfen.

Eine Tour durch alle Landkreise

„Schon von Berlin aus hatte ich angeboten, mich als Satellit hier einzubringen“, sagt Blum, der erst 2023 an die Saar „heimkehrte“. Als er und Möller im Frühjahr anfangen, haben sie gleich eine Tour durch alle Landkreise geplant, um dort Treffen der Szene zu bestimmten wichtigen Themen mit Fachleuten zu veranstalten. Da ging es um Fragen wie: Wie finanziere ich meinen Lebensunterhalt im Musikbusiness? Wie funktioniert das Booking? Also: Wie komme ich an Gigs, an Auftritte bei privaten und öffentlichen, kommunalen Veranstaltern? Oder: Wie nutze ich die Potenziale von Social Media für mich, um bekannter zu werden? In den „Listening Sessions“ konnten Popmusikerinnen und -musiker außerdem ihre neuesten Tracks verschiedenen Branchenakteuren vorspielen und sich ein profundes Feedback abholen. Der Nebeneffekt: Auch

die Akteure der Musikwirtschaft kamen mal raus aus der Landeshauptstadt, aufs Land, um zu erleben, dass dort auch etwas läuft. Und wer sind die guten, hochwertigen, aussichtsreichen Pop-Artists im Saarland? Im Winter wollen Blum und Möller die neue Webseite www.popkoordinator.de freischalten. Darauf wollen sie die besten Pop-Artists an der Saar, die Saarland-Charts der frischesten Tracks, aber auch Tonstudios, Fördermöglichkeiten, Weiterbildungen und einen Kalender mit den wichtigen Events von Open-Airs über Festivals bis hin zu Meet-ups vorstellen.

Der Poprat mit dem Popkoordinator unterstützt wiederum auch die kommende Popgeneration wie die Studierenden des Saarbrücker Studiengangs Musikmanagement, die traditionell das Festival Saarklang organisieren. Wie das weitergehen soll, da ausgerechnet dieser wichtige Studiengang jetzt ersatzlos gestrichen wurde, muss man sehen. Neben dem Saarklang habe Jana Möller diesmal quasi im Alleingang das Singer-Songwriter-Festival des Poprats für die städtische Reihe „Die Muschel rockt“ in Saarbrücken organisiert, betont Blum. Man versteht sich als Team. Gefördert wird das Popkoordinations-Team hauptsächlich von der Initiative Musik der Kulturbbeauftragten des Bundes, daneben auch vom Saar-Wirtschaftsministerium, der Union Stiftung und der Arbeit und Kultur gGmbH.

REINGELESEN

Breite
Themenvielfalt

Ein Abo abschließen kann man unter <https://journal.lu/de>

Von Benjamin Rannenberg

Unter luxemburgischen Printmedien findet man durchaus die ein oder andere Perle. So zum Beispiel das „Lëtzebuurger Journal“, das seit 1. Januar 2021 nicht mehr als gedruckte Tageszeitung erscheint, sondern als Online-Magazin. Die Webseite des Journals ist übersichtlich gestaltet und die Aufmachung der Beiträge – neben Artikeln auf Deutsch, Französisch und Luxemburgisch gibt es auch Podcasts und Videos – sprechen einen durchweg an. Sehen lassen kann sich auch die Smartphone-Version des Magazins. Das Spektrum der Themen ist breit gefächert und reicht von Porträts über Künstler, Unternehmer und Entscheidungsträger über Soziales bis zur Gesundheitspolitik. Spannend lesen sich etwa Beiträge, in denen über das Umdenken einiger Unternehmen angesichts des Wohnraum Mangels, über die Queerfeindlichkeit unter Luxemburgs Schülern und die gesundheitlich bedenkliche Partydroge Lachgas berichtet wird. Außerdem erwähnenswert ist, dass das Team um Chefredakteurin Melody Hansen sich neun Prinzipien verpflichtet hat: Unter anderem will man sich, wie es heißt, vom „hektischen Nachrichtenzyklus und vom Diktat der Pressekonferenzen-Agenda“, lösen. Stattdessen wendet man sich den entscheidenden Themen, die die Gesellschaft beschäftigen, zu.

Die vielen verschiedenen
Facetten der Linie

LINIENWERK Neue Ausstellung in Neunkirchen

Eine Gerade ist die kürzeste Verbindung zwischen zwei Punkten, eine Linie aber kann viel mehr sein. Die aktuelle Ausstellung „Linienwerk“ in der Städtischen Galerie Neunkirchen fächert die Linie als künstlerisches Ausdrucksmittel und Gestaltungsmittel in vielen beeindruckenden Facetten auf. Zu sehen sind noch bis zum 3. November Arbeiten von sechs Künstlerinnen aus dem In- und Ausland.

Die Hamburgerin Antje Fletho zeichnet mit Fäden statt Stiften Linien auf Papier und bringt sie in Schwingung durch menschliche Figuren, die mit ihnen zu tanzen scheinen. Die Japanerin Mayumi Okabayashi verdichtet in ihren großformatigen Tusche-

und Acrylarbeiten faszinierende wellenförmige Linien, die an organische Strukturen erinnern, die man sonst nur unterm Mikroskop in Petrischalen erkennen kann.

Die in Münster und Spanien lebende Cordula Hesselbarth hängt durchscheinende Stoffe, Folien, Bilder und filigrane Schemenschnitte von organischen Strukturen, darunter etwa Libellenflügel, so hintereinander in den Raum, dass sie sich gegenseitig durchdringen. Auch die drei weiteren Künstlerinnen gehen in die dritte Dimension und fordern den Betrachter so zum ständigen Perspektivenwechsel auf. Die Niederländerin Anne Rose Regenboog beispielsweise formt aus dünnen Stahldrähten strenge geometrische Formen wie Kreise und bindet diese gern in einen Kubus ein. Die Künstlerin Monika Schmid aus Freiburg wiederum hängt feine, schwerelos wirkende Gespinste aus Draht in die Luft, die mit farbigen Akzenten aus Stoff poetisch und fragil wirken. Robust und geradezu widerspenstig geben sich daneben die ebenfalls feinen Stahlgeflechte der Stuttgarter Künstlerin Manuela Tirlir. **sb**



Das Foto zeigt ein Werk der Hamburger Künstlerin Antje Fletho. Sie zeichnet mit Fäden statt Stiften Linien auf Papier. Zu sehen ist ihre Kunst zurzeit in der Städtischen Galerie Neunkirchen.

www.staedtische-galerie-neunkirchen.de

Graffiti-Kunst im Museum

AUSSTELLUNG Fokus liegt auf illegalen Werken

Noch bis zum 23. Februar zeigt das Historische Museum Saar bahnbrechende Werke aus den Anfängen der internationalen Street Art- und Graffiti-Geschichte. Die aufwendig recherchierte, immersive Ausstellung „ILLEGAL. Street Art Graffiti 1960 – 1995“ mit dem Fokus auf frühe illegale Werke ist laut dem Historischen Museum Saar „die weltweit erste dieser Art überhaupt“.

Vorgestellt werden Arbeiten von 120 Graffiti-Künstlern und -Künstlerinnen aus mehr als zwölf Ländern, darunter nie zuvor gezeigte Raritäten aus den Hotspots wie beispielsweise Paris und Zürich. Der Pariser Fotograf Brassai war einer der ersten, der 1960 in den illegalen Graffiti Kunst erkannte und sie dokumentierte. Das Jahr 1995 steht für den Beginn des Phänomens Banksy. **sb**



Foto: Silvia Buss

Michael Schulz mit Kultusministerin Christine Streichert-Clivot.

Neuer Intendant fürs Saarbrücker Staatstheater

NACHFOLGE Michael Schulz löst Bodo Busse ab

Im Sommer 2025 wird er auf Bodo Busse als Generalintendant des Saarländischen Staatstheaters folgen. Michael Schulz (57), aktuell noch Leiter des Musiktheaters im Revier Gelsenkirchen, hat bereits bei seiner Vorstellung und Vertragsunterzeichnung zusammen mit Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot im August für eine erste Überraschung gesorgt. So will er etwa in Saarbrücken wie zuvor schon in Gelsenkirchen als neue eigene Sparte ein Figuren- und Puppentheater einführen, das künftig auch in der Oper und im Schauspiel mitspielen soll. Der gebürtige Norddeutsche, der in seiner langen Laufbahn unter an-

derem auch als Oberspielleiter am Aalto Musiktheater Essen sowie als Operndirektor des Deutschen Nationaltheater Weimar wirkte, freut sich, wie er sagte, endlich als Intendant auch für ein Haus mit Schauspielsparte zuständig zu sein. Schulz inszenierte als Gast an Häusern wie der Semperoper Dresden und der Komischen Oper Berlin und will auch in Saarbrücken selbst Regie führen. Er setzte sich gegen 36 Mitbewerber durch und wurde auch in Gelsenkirchen sehr geschätzt. Nach im nächsten Sommer 17-jähriger Amtszeit lässt ihn die Oberbürgermeisterin der Revierstadt nur ungern ziehen. **sb**

Neuentdeckungen in Werken Alter Musik

TAMIS Viele Aufführungen bis ins Frühjahr

Das Festival TAMIS – Tage Alter Musik im Saarland – geht dieses Mal bis ins Frühjahr 2025. Nach dem Auftakt am 13. Oktober in Saarlouis mit dem berühmten Organisten Ton Koopman folgen weitere zwei Dutzend Veranstaltungen: Masterclasses, Kammermusik, Oratorien. Und gleich drei Projekte zum Mitmachen: Barocktanz, ein Chorprojekt mit Charpentiers „Messe de Minuit“ an Weihnachten sowie erstmals ein barockes Jugendorchester. Ein Highlight wird das Konzert

mit frühbarocker Musik aus Italien des Weltklasse-Ensembles „La Vaghezza“ am 14. November im SR-Sendesaal. Am 24. November spielt das Ensemble Una-Volta zusammen mit internationalen Solisten in Saarlouis Dietrich Buxtehudes Kantaten-Zyklus „Membra Iesu Nostris“. Zum Finale wird es wieder den „Förderpreis Alte Musik“ junger Ensembles aus ganz Europa geben. **sb**

www.alte-musik-saar.de

Stefan Mörsdorf liest aus seinem dritten Pilgerbuch



RECHTSSCHUTZSAAL

Lange schien es nicht vorstellbar, dass Stefan Mörsdorf wieder wandern kann. Doch am Mittwoch, 30. Oktober, um 18.30 Uhr, stellt der Saarländer im Rechtschutzsaal Bildstock sein neues Buch vor, das unter dem frohgemuten, leichten Titel „Wein, Mönch und Gesang“ von ausgedehnten Wanderungen durch eine wunderbare Natur- und Kulturlandschaft erzählt und von einem Menschen, der unglaubliche Hindernisse überwunden hat. Stefan Mörsdorf war durch sein großes Engagement über 25 Jahre lang eine der prägenden Figuren der Umweltpolitik im Saarland. Zuerst als ehrenamtlicher Vorsitzender des Naturschutzbundes NABU, dann zehn Jahre lang, von 1999 bis 2009, als saarländischer Umweltminister.

Dann schien der aus Ottweiler stammende Geograf von einem Tag auf den anderen zur völligen Untätigkeit verurteilt zu sein. Denn im Juli 2012 platzte in seinem Kopf plötzlich ein Blutgefäß, er fiel ins Koma, rang mit dem Tod. Stefan Mörsdorf überlebte die Hirnblutung, war seitdem jedoch linksseitig gelähmt. Doch der gläubige Katholik gab nicht auf. Mit Gottvertrauen und Zähigkeit schaffte er es, soweit zu trainieren, dass er den Rollstuhl verlassen und wieder auf eigenen Beinen stehen konnte. Er ging wieder erste Schritte – und legte vier Jahre später eine ersten kleine Etappe auf dem Jakobsweg zurück. Es sollte nicht die letzte bleiben. Nach „Schritt für Schritt“ und „Milane im Wind“ nimmt Mörsdorf seine Zuhörer in seinem dritten Pilgerbuch mit auf die Reise durch die alte Kulturlandschaft Burgunds mit ihrer reichhaltigen Geschichte und Tier- und Pflanzenwelt. Mörsdorfs Motto lautet auch hierbei: „Ein jegliches hat seine Zeit, und alles Vorhaben unter dem Himmel hat seine Stunde.“ **sb**

Der Eintritt zur Lesung ist frei. Anmeldungen bitte schriftlich an info@rechtsschutzsaal.de



Foto: Mörsdorf

Stefan Mörsdorf nimmt seine Zuhörer mit auf die Reise durch die alte Kulturlandschaft Burgunds.

Was tun, wenn der Chef stirbt?

HANDLUNGSOPTIONEN Antworten auf die wichtigsten Fragen

Mit dem Tod des Arbeitgebers stellen sich für Beschäftigte häufig zahlreiche Fragen. Was passiert mit meinem Arbeitsverhältnis? Wer zahlt meinen Lohn? Kann ich kündigen? AK-Jurist Uli Meisinger beleuchtet diese meist komplexe Situation und zeigt Handlungsoptionen auf.

Was passiert mit dem Arbeitsverhältnis?

Verstirbt der Arbeitgeber, endet das Arbeitsverhältnis im Regelfall nicht automatisch. Zunächst geht es auf mögliche Erben über. Diese entscheiden, ob und wie der Betrieb weitergeführt wird. Auch wenn der Betrieb nicht weitergeführt werden soll, endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch, sondern allenfalls durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag. Sind die Erben nicht bekannt, so werden diese durch das zuständige Nachlassgericht ermittelt. Das Nachlassgericht ist zumeist das Amtsgericht am letzten Wohnort des Verstorbenen. Die Dauer des Ermittlungsverfahrens hängt von den Umständen und der Komplexität des Einzelfalls ab. Handelt es sich bei der verstorbenen Person um den alleinigen Arbeitgeber und sind die Erben nicht bekannt, so sollten Beschäftigte das zuständige Nachlassgericht unverzüglich über den Todesfall informieren und sich über den weiteren Verlauf kundig machen.

Was tun, wenn es mehrere Chefs gibt?

Ist die verstorbene Person nicht der alleinige Arbeitgeber, sondern gibt es beispielsweise noch weitere Personen in der Geschäftsführung, führen diese den Betrieb in aller Regel weiter. Wird keine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen, bleibt das Arbeitsverhältnis auch in diesem Fall weiter bestehen. Arbeitnehmer sollten sich an die verbliebenen Arbeitgeber und, falls vorhanden, den Betriebsrat wenden, um die weitere Situation zu besprechen.



Vor allem wenn die Erben nicht bekannt sind, stehen Beschäftigte vor einer komplexen Situation.

Muss ich weiterhin arbeiten?

Grundsätzlich bleibt die Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestehen. Gibt es mehrere Arbeitgeber und wird der Betrieb fortgeführt, können Beschäftigte, wie vertraglich vereinbart, weiterarbeiten. War die verstorbene Person der einzige Arbeitgeber, so geht der Betrieb grundsätzlich auf die Erben über. Diese müssen den Arbeitnehmern entsprechende Anweisungen geben, ob und wie sie weiterarbeiten sollen. Ist eine Weiterbeschäftigung faktisch nicht möglich, sollten Arbeitnehmer ihre Handlungsmöglichkeiten und einzuhaltende Fristen im Einzelfall rechtlich prüfen lassen. In jedem Fall sollten Arbeitnehmer den verantwortlichen Personen gegenüber in beweisbarer Form ihre Arbeitskraft anbieten.

Was kann ich tun, wenn der Lohn nicht gezahlt wird?

Sind die Erben bekannt, sollten Arbeitnehmer diese kontaktieren und den ausstehenden Lohn nachweislich einfordern. Sind die Erben nicht bekannt, werden diese durch das zuständige Nachlassgericht ermittelt. Gegebenenfalls muss ein Nachlasspfleger eingesetzt werden, der die weiteren Schritte durchführt. Grundsätzlich kann der ausstehende Lohn auch durch die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Mahnverfahrens gefordert werden. In allen Fällen sollten geltende Ausschlussfristen beachtet werden. Eventuell kann auch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Bürgergeld bestehen. Daher sollte bei den zuständi-

gen Behörden zeitnah vorgesprochen werden. Ist der Betrieb zahlungsunfähig, können Arbeitnehmer beim zuständigen Insolvenzgericht einen Insolvenzantrag stellen. Achtung: Da dem Antragsteller hierfür Kosten auferlegt werden, ist abzuwägen, ob sich dies lohnt oder ein Insolvenzverfahren vielleicht schon durch einen anderen Gläubiger (zum Beispiel Krankenkasse) beantragt wurde. Im Falle der Insolvenz kann sich ein Anspruch auf Insolvenzgeld für bis zu drei Monate vor Eröffnung oder Abweisung des Insolvenzverfahrens ergeben. Das Insolvenzgeld muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.

Kann ich das Arbeitsverhältnis kündigen?

Generell kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden. Gibt es nach dem Todesfall weitere Arbeitgeber, so muss diesen die Kündigung zugehen. Sind die (vorläufigen) Erben bekannt, so kann die Kündigung diesen gegenüber erklärt werden. Gibt es keine weiteren Arbeitgeber und sind die etwaigen Erben nicht bekannt, so sollte das Nachlassgericht informiert und die Kündigung vorsorglich an den Betrieb und die letzte bekannte Anschrift des verstorbenen Arbeitgebers gesendet werden. Sollten ein Nachlasspfleger oder ein Insolvenzverwalter entsprechend eingesetzt worden sein, kann die Kündigung diesen gegenüber erklärt werden. Wichtig: Vor einer Kündigung sollten sich Arbeitnehmer über die Auswirkungen der (Eigen-)Kündigung rechtlich beraten lassen.

Zusammenfassung

Verstirbt der alleinige Arbeitgeber, stehen Arbeitnehmer insbesondere dann vor einer komplexen Situation, wenn etwaige Erben nicht bekannt sind. Arbeitnehmer sollten daher nicht abwarten, sondern sich unverzüglich Informationen über die weiteren erforderlichen Schritte einholen, sich einen entsprechenden Ablaufplan erstellen und sich hinsichtlich ihrer Handlungsmöglichkeiten rechtlich beraten lassen.

Nur regelmäßige Einmalzahlungen zählen

KRANKENGELD Wie wird es berechnet?

Krankengeld kommt ins Spiel, wenn gesetzlich versicherte Beschäftigte für längere Zeit bei der Arbeit ausfallen. Die zuständige Krankenkasse zahlt die Leistung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel, sobald nach sechs Wochen die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers endet.

Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, maximal aber 90 Prozent des Nettogehalts. Geht es um die Berechnung der Höhe des Krankengelds, kann es bei Details mitunter Streit geben. Unregelmäßige Einmalzahlungen müssen einem Urteil des Landessozialgerichts Stuttgart zufolge bei der Berechnung aber nicht berücksichtigt werden.

Wie die Arbeitsgemeinschaft Sozialrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) erläutert, fließen nur regelmäßige Einmalzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld in die Berechnung mit ein.

In dem Fall klagte ein Mann, der freiwillig gesetzlich kranken-

versichert war. Er erhielt nach sechs Wochen Entgeltfortzahlung Krankengeld von einer gesetzlichen Krankenkasse. Die Kasse bewilligte ein tägliches Krankengeld in Höhe von 99,52 Euro netto. Dagegen erhob der Mann Einspruch und klagte. Er war der Auffassung, dass diverse Einmalzahlungen, die er in den letzten drei Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hatte, für die Berechnung relevant seien und das Krankengeld höher ausfallen müsste.

Laut Urteil des Landessozialgerichts Stuttgart werden aber nur regelmäßige Einmalzahlungen bei der Berechnung des Krankengelds berücksichtigt. Wegen außergewöhnlicher Umstände gewährte Vergütungen würden außer Betracht bleiben, so das Gericht – soweit die Zahlung nicht regelmäßig erfolgt. Eine Differenzierung zwischen regelmäßigen und unregelmäßigen Einmalzahlungen sei sachgerecht und verhältnismäßig, hieß es weiter. **tmn**

Aktenzeichen L 5 KR 3231/21

Nach Sturz kein Versicherungsschutz

BETRIEBSFEIER

Bei der Firmenfeier einen über den Durst zu trinken und im Betrieb zu übernachten, das kann vielleicht passieren. Doch was ist, wenn man sich dann schwer verletzt, greift die gesetzliche Unfallversicherung? Im Zweifel nein, zeigt eine Gerichtsentscheidung. In dem Fall ging es um einen Beschäftigten, der nach einer Weihnachtsfeier im Unternehmen übernachtete. Am nächsten Morgen stürzte er auf dem Weg zur Toilette im Treppenhaus und erlitt eine Querschnittslähmung. Der Mann klagte, dass der Sturz als Arbeitsunfall anerkannt werden sollte. Das Landessozialgericht Stuttgart wies seine Klage jedoch ab. Auf diesen Fall weist das Rechtsportal „anwaltskunft.de“ des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hin. Begründung: Der Vorfall passierte nach Veranstaltungsende und auch nicht am Ort der Feierlichkeit. Der Mann war nach der Feier eigenmächtig auf dem Betriebsgelände geblieben. Sein Toilettengang habe nicht mehr in Verbindung mit der versicherten Teilnahme an der Weihnachtsfeier gestanden. Das zeige, dass die Abdeckung der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich mit dem Ende der regulären Arbeitszeit endet, so Swen Walentowski vom Anwaltverein. Eine Ausnahme gelte nur, wenn der Beschäftigte nach Dienstschluss betriebliche Pflichten erfüllt oder sich für eine versicherte Tätigkeit auf dem Betriebsgelände umzieht oder ausruht. **tmn**

Aktenzeichen L 10 U 2477/20

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

7 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Wie oft darf ein Arbeitsvertrag befristet werden? Kann ich ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Weiteres kündigen? Diese und weitere Fragen zu befristeten Arbeitsverhältnissen hat AK-Juristin Samia Wenzl im Rahmen einer Telefonaktion beantwortet.

1 Wie oft darf ein Arbeitsvertrag befristet werden?

Das hängt davon ab, ob es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag mit oder ohne Sachgrund handelt. Liegt kein sachlicher Grund vor, der eine Befristung rechtfertigt, erlaubt das Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren und eine höchstens dreimalige Verlängerung innerhalb dieser Zeit. Ausnahmen gibt es bei Geltung einer abweichenden tariflichen Regelung, bei Unternehmensneugründungen und bei Arbeitnehmern ab 52 Jahren, wenn sie unmittelbar zuvor beschäftigungslos waren. Liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor – zum Beispiel nur vorübergehender Bedarf, Probezeit, Vertretung – gibt es keine starre Obergrenze. Allerdings setzt die Rechtsprechung einem rechtsmissbräuchlichen Umgang mit sogenannten Kettenarbeitsverträgen Grenzen und prüft im konkreten Streitfall, ob Dauer und Anzahl der Befristungen angemessen sind.

2 Darf ein Arbeitsvertrag befristet abgeschlossen werden, wenn mit demselben Arbeitgeber in der Vergangenheit bereits ein Arbeitsverhältnis bestand?

Wenn es sich um eine Befristung ohne Sachgrund handelt, darf grundsätzlich zuvor kein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden haben. Ausnahmen gelten, wenn das alte



Liegt kein sachlicher Grund vor, der eine Befristung rechtfertigt, darf eine Befristung in der Regel bis zu zwei Jahren dauern.

Arbeitsverhältnis schon sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war. Ob eine Ausnahme vorliegt, prüft das Arbeitsgericht im Einzelfall.

3 Ist eine mündlich abgeschlossene Befristung rechtswirksam?

Nein, für befristete Arbeitsverträge ist zwingend die Schriftform vorgeschrieben.

4 Kann ich ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Weiteres kündigen?

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Fristablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Vor Ablauf der Befristung kann es ordentlich nur gekündigt werden, wenn arbeits- oder tarifvertraglich eine solche Kündigungsmöglichkeit geregelt ist.

5 Was versteht man unter einer Zweckbefristung?

Bei einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses vom Eintritt eines künftigen Ereignisses ab-

hängig, dessen Zeitpunkt bei Vertragsschluss noch ungewiss ist, zum Beispiel bei Vertretung von Langzeiterkrankten. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch an einem zuvor kalendermäßig bestimmten Tag, sondern mit Erreichung des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach schriftlicher Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

6 Was gilt, wenn ich über das Fristende hinaus ohne neuen Vertrag weiterarbeite?

In diesem Fall entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn die Weiterarbeit mit Wissen des Arbeitgebers geschieht und er nicht unverzüglich widerspricht.

7 Wie kann ich mich gegen eine unwirksame Befristung wehren?

Wenn eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, können Sie beim Arbeitsgericht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses Klage erheben.

Resturlaub muss abgegolten werden

KÜNDIGUNG Offene Urlaubstage bleiben erhalten

Bei einer Kündigung stellt sich auch immer die Frage: Was passiert jetzt eigentlich mit dem Resturlaub? Stehen mir die Urlaubstage noch zu? Muss der Arbeitgeber sie ausbezahlen? Und was, wenn der Arbeitgeber den Resturlaub verweigert? Die gute Nachricht: Eine Kündigung führt nicht dazu, dass der Resturlaub verfällt, berichtet der Bund-Verlag. Dabei spielt es keine Rolle, ob es um eine ordentliche Kündigung oder eine fristlose Kündigung geht. Die noch offenen Urlaubstage bleiben Beschäftigten bei einer Kündigung also erhalten. Sie haben das Recht, den Resturlaub innerhalb ihrer Kündigungsfrist zu nehmen.

Verweigert der Arbeitgeber das aus betrieblichen Gründen – zum Beispiel, weil eine Nach-

folgerin auf einer wichtigen Position eingearbeitet werden muss – muss der Urlaub vom Arbeitgeber abgegolten werden, so der Bund-Verlag. Was heißt das konkret? Urlaubstage, die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden können, müssen ausbezahlt werden. So ist es im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Unter Umständen können Beschäftigte ihren Urlaub auch beim neuen Arbeitgeber nehmen. Der neue Arbeitgeber könne diesen übertragenen Urlaub nicht verweigern und Beschäftigte auch nicht darauf verweisen, den Urlaub beim alten Arbeitgeber einzufordern, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern aus dem Juni 2021. **tmn**

Krank beim Jobwechsel – Was tun?

GEHALTSERSATZLEISTUNGEN

Blöd, wenn Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag krank im Bett liegen, statt das neue Team und künftige Aufgaben kennenzulernen. Und verständlich, wenn da Gedanken aufkommen wie: Was die neuen Kollegen jetzt wohl denken? Unabhängig von solchen Sorgen gibt es aber auch rechtliche Auswirkungen. „Wer zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses krank ist, hat erst mal keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung“, sagt Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Gütersloh. Das bedeutet: In der Zeit, in der der Arbeitnehmer krank ist, bekommt er oder sie vom Arbeitgeber kein Gehalt. Im Gesetz ist festgelegt, das Beschäftigte zunächst keinen Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung haben, wenn sie direkt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses oder in den ersten vier Wochen erkranken. Bleibt die Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber aus, können Arbeitnehmer allenfalls Gehaltsersatzleistungen bekommen, so Schipp. Für Krankengeld etwa müssen sich Beschäftigte an ihre Krankenkasse wenden. **tmn**

Anzeige

Wir machen den Job wahr, den du dir vorstellst.

Der Job, der dich und andere weiterbringt.

Finde mit uns im Team die Unterstützung und den Erfolg für deine berufliche Zukunft.

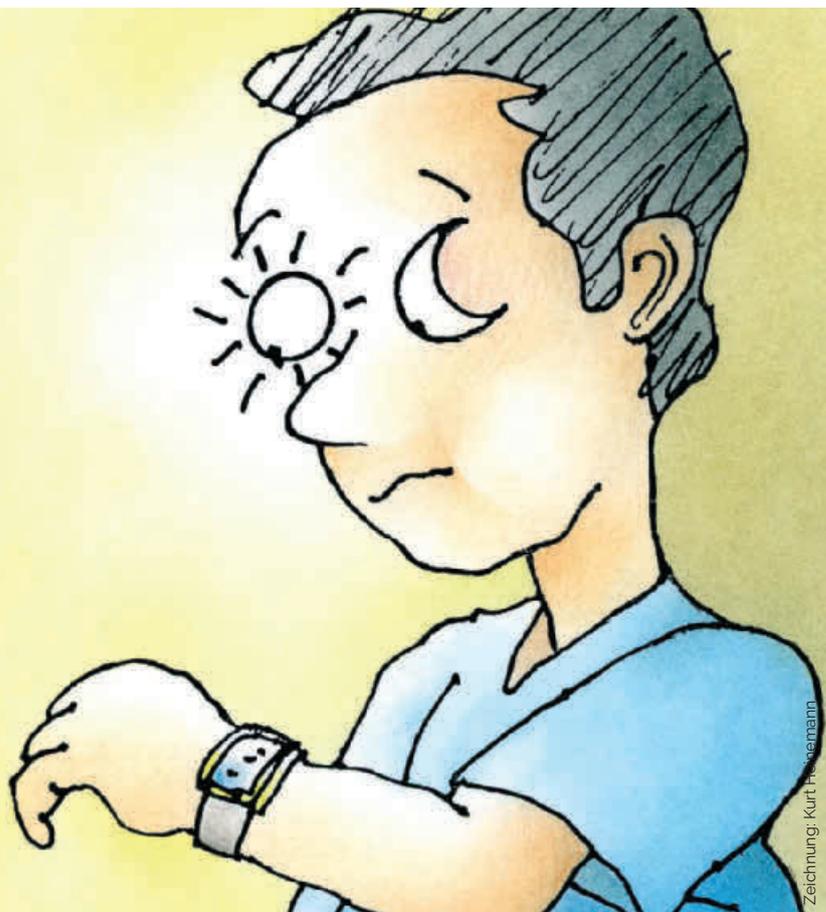
Jetzt bewerben: sparkasse.de/karriere



Weil's um mehr als Geld geht.

 **Finanzgruppe**

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA LOHNZUSCHLÄGE

In vielen Branchen sind Überstunden an der Tagesordnung. Auch muss häufig an Sonn- und Feiertagen sowie nachts gearbeitet werden. Für diese Fälle sehen insbesondere Tarifverträge oftmals Regelungen vor, wonach Zuschläge zur normalen Vergütung gezahlt werden müssen. Aber wie sieht es dort aus, wo keine Tarifverträge gelten? Kann auch dort ein Anspruch auf Lohnzuschläge bestehen? Die häufigsten Fragen hierzu sollen im Anschluss beantwortet werden.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Gibt es bei Sonn- und Feiertagsarbeit Anspruch auf einen Zuschlag zum Lohn?

Grundsätzlich entspricht die Vergütung, wenn an Sonn- oder Feiertagen tatsächlich gearbeitet wird, der vertraglich vereinbarten Vergütung. Das Gesetz sieht keinen Zuschlag für Sonn- oder Feiertagsarbeit vor. Ein Arbeitseinsatz an diesen Tagen muss also grundsätzlich mit dem vertraglich vereinbarten Stundenlohn vergütet werden. Ein Anspruch auf zusätzliche Bezahlung, etwa durch einen Zuschlag, besteht nur, wenn dies arbeits- oder tarifvertraglich explizit vorgesehen ist. Dies kann dann etwa in Form von Geld oder Freizeit erfolgen. Eine Ausnahme gilt, wenn an Sonn- und Feiertagen Nachtarbeit geleistet wird.

2 Wann muss ein Nachtschlag gezahlt werden?

Nach dem Arbeitszeitgesetz haben Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag zum Bruttolohn, sofern es keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen gibt. Hierbei ist laut Bundesarbeitsgericht ein Zuschlag von mindestens 25 Prozent des Bruttostundenlohns bzw. 30 Prozent bei Dauernachtarbeit angemessen. Voraussetzung ist, dass an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr oder in Wechselschicht in der Nachtzeit von 23 bis 6 Uhr bzw. in Bäckereien und Konditoreien von 22 bis 5 Uhr mehr als zwei Stunden gearbeitet wird.

3 Muss ein Überstundenzuschlag gezahlt werden?

Wenn keine anderen Regelungen getroffen wurden, müssen Überstunden grundsätzlich mit der vertraglich vereinbarten Grundvergütung bezahlt oder in Freizeit ausgeglichen werden. Im Unterschied zur Nachtarbeit gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Lohnzuschlag für abgeleitete Überstunden. Ein Anspruch auf einen solchen Überstundenzuschlag kann aber auf Grund tariflicher, vertraglicher oder betrieblicher Vereinbarungen bestehen. Die genauen Modalitäten zur Berechnung der Überstundenvergütungen sind dann in den getroffenen Vereinbarungen festgeschrieben.

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.

Bildungskurier 2025 jetzt veröffentlicht

BZK Neues Bildungsfreistellungsgesetz nutzen

Das neue Saarländische Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) ermöglicht es den saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seit Mai 2024, fünf Tage bezahlte Bildungsfreistellung pro Jahr in Anspruch zu nehmen. Und das, ohne – wie bisher notwendig – eigene freie Zeit einbringen zu müssen. Gerade ist der neue Bildungskurier der Arbeitskammer mit über 100 Bildungsangeboten erschienen. Es lohnt sich, reinzuschauen und in die persönliche Weiterbildungsplanung für das Jahr 2025 einzusteigen.

Von Ralf Haas

195 Seiten geballte Arbeitnehmerbildung: Der AK-Bildungskurier 2025 ist am 4. Oktober erschienen und greift auch im kommenden Jahr wieder viele Themen auf, die den saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Nägeln brennen. Bewährte Angebote sind weiterhin im Programm, gleichzeitig versucht das BZK in jedem Jahr, aktuelle Debatten aufzugreifen und entsprechende Bildungsformate anzubieten.

Einen Blick in die wechselvolle Geschichte des Saarlandes kann man in verschiedenen Seminaren werfen: So gibt es unterschiedliche Angebote zur Arbeitnehmergegeschichte, dem Bergbau, der Eisen- und Stahlindustrie und neuerdings auch zur Geschichte der Brauereiarbeiter im Saarland. Spannend ist sicherlich auch das Seminar, das Kunst und Geschichte verbindet



Der neue Bildungskurier der Arbeitskammer des Saarlandes.

und zu einer fotografischen Spurensuche durch die Industriekultur im Saarland einlädt.

In vielen Seminaren steht aber auch der Bezug zu aktuellen Entwicklungen im Vordergrund: Welche Auswirkungen haben Transformation und Digitalisierung auf meinen Arbeitsplatz und auf meine Branche? Welche Strukturveränderungen stehen uns im Saarland bevor? Diese und auch weitergehende Fragen werden in unseren Seminaren von fachkundigen Referenten beantwortet. Aber mehr noch: Wir wollen, dass die Beschäftigten eine zentrale Rolle bei diesen Veränderungen übernehmen. Daher gibt es im Bildungskurier viele Seminare, unter anderem zu Energiepolitik, zu Wasserstoff, zur Digitalisierung und zur Zukunft der Arbeit, bei denen die Themen „Beteiligung“ und „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ im Fokus sind.

In der Veranstaltung „Update Arbeits- und Sozialrecht“ informieren einmal jährlich Experten der Arbeitskammer, Juristen und Personen aus der betrieblichen Praxis über aktuelle arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, interessante Rechtsprechung und Gesetzesänderungen.

Aber auch die persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten kommt nicht zu kurz. So findet man im Bildungskurier Seminare zu sicherem Auftreten, Verhandlungsführung, Moderation, Visualisierung oder Resilienz. Um gesund durch das Arbeitsleben zu kommen, gibt es Bildungsangebote zu gesunder Ernährung, Bewegung und Entspannung, die zusätzlich aber auch Möglichkeiten der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes im Betrieb aufzeigen.

Für die Beschäftigten im Saarland lohnt es sich also, in den neuen Bildungskurier hineinzuschauen. Entweder in Papierform oder im Internet.

Weitere Infos unter:
www.bildungszentrum-kirkel.de



Einige Angebote des Interkulturellen Kompetenzzentrums der AK müssen derzeit in Containern stattfinden.

IK hilft Schülerinnen und Schülern jetzt in Containern

VÖLKLINGEN

Da das Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) der Arbeitskammer in Völklingen derzeit umfassend saniert wird, haben die IK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter Ende August Container bezogen. Seit dem 4. September finden dort die schulbezogenen Hilfen statt. Auch die Unterstützungsangebote für junge Menschen beim Übergang von Schule zu Beruf erfolgen in den Containern. Die Sozialberatung und die psychosoziale Beratung sind während des Umbaus in der Kulturhalle Wehrden untergebracht. Die Sanierungsarbeiten dauern voraussichtlich bis Ende 2025. Geplant ist, dass das IK Anfang des Jahres 2026 wieder in seine regulären Räume im Völklinger Stadtteil Wehrden beziehen kann. **red**

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

AUFRUF

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Deshalb freuen wir uns über Anregungen, Lob und Tadel, Fotos oder Fragen von Ihnen. 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. Haben Sie Wünsche für andere wichtige Themen, dann scheuen Sie sich nicht, sie zu benennen. **Die Redaktion**

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

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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

450.500

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



42.600

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



31.000

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 530 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 130 Wochenendseminare und 100 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.