

Die Arbeitskammer setzt sich seit 75 Jahren für die Beschäftigten im Saarland ein



Aus dem Inhalt

Entstehung, Struktur und Arbeitsweise der AK – Von Isabel Winzer und Thomas Otto

4- 25

Die Rolle der AK in der Transformation – Von Carina Webel, Melanie Blatter und Dr. Torsten Brandt

26- 49

Inhalt

- 4 **Isabel Winzer/Thomas Otto:** „beraten.bilden.forschen“: Die Arbeitskammer des Saarlandes
- 26 **Carina Webel/Melanie Blatter/Torsten Brandt:** Die Rolle der Arbeitskammer des Saarlandes im sozial-ökologischen Wandel
- 50 **Frank Hirsch:** Vom Saarland in die Welt – Das Ferienwerk der Arbeitskammer
- 60 **Sebastian Möller:** Die politische Interessensvertretung durch die Arbeitskammern in Bremen und im Saarland

Impressum

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken

Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.)

Kontakte: Telefon: 0681 4005-430, Telefax: 0681 4005-401, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de,

Internet: www.arbeitskammer.de

Redaktion: Peter Jacob (Leitung), Simone Hien, Alexander Stallmann, Redaktionsbeirat: Nora Mazurek

(BEST e.V), Jonas Boos, Dr. Matthias Hoffmann, Jörg Jacoby, Sabine Ohnesorg,

Titelfoto: AK-Dokumentationszentrum, Druck: Krüger Druck + Verlag, Merzig,

Preis: 7,00 Euro (für AK-Mitglieder kostenlos), ISSN: 2628-7307

Hinweis 1: Die in den „AK-Beiträgen“ veröffentlichten Artikel sind nicht notwendigerweise mit den Positionen der Arbeitskammer des Saarlandes identisch.

Hinweis 2: Die Redaktion stellt es den Autorinnen und Autoren frei, Schreibweisen für eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Wird in Texten auf die gleichzeitige Nennung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet, gelten die Personenbezeichnungen gleichwohl für alle Geschlechter.



Seit 75 Jahren die Stimme der Beschäftigten

Von Thomas Otto

Die Arbeitskammer des Saarlandes feiert in diesem Jahr ihr 75-jähriges Bestehen. Dieses Jubiläum steht für 75 Jahre Einsatz für faire Arbeitsbedingungen, soziale Gerechtigkeit und eine starke Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Seit unserer Gründung 1951 erfüllen wir unseren gesetzlichen Auftrag und verstehen uns als Stimme der Beschäftigten. Wir beraten, bilden, forschen um ihre Interessen zu vertreten, ihre Rechte zu stärken und für faire Arbeits- und Lebensbedingungen einzutreten. Seit den Anfängen mischen wir uns ein in den politischen Dialog, verstehen uns als Impulsgeber und entwickeln Antworten auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt. Deshalb begreifen wir unser Jubiläum auch als einen Auftrag – nämlich weiterhin verlässlich und unabhängig an der Seite der saarländischen Beschäftigten zu stehen. Das war und bleibt unser Anspruch, auch für die Zukunft!

In dieser Ausgabe der AK-Beiträge, die wir anlässlich unseres Jubiläums herausbringen, bieten wir einen kleinen Ausschnitt aus unserer Geschichte und unserem Engagement und hoffen, damit einen Eindruck von unserer täglichen Arbeit zu geben. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre!



*Thomas Otto ist
Hauptgeschäftsführer
der Arbeitskammer
des Saarlandes.*

„beraten. bilden. forschen.“: Die Arbeitskammer des Saarlandes

Von Isabel Winzer und Thomas Otto

Seit ihrer Gründung vor 75 Jahren macht sich die Arbeitskammer des Saarlandes für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark. Heute vertritt sie über 480.000 Mitglieder und ist längst ein unverzichtbarer Bestandteil der saarländischen Sozial- und Wirtschaftsordnung. Das Leitmotiv der Arbeitskammer „beraten, bilden, forschen“ steht für ihr breites Wirken. Im Folgenden gibt es einen umfassenden Überblick über die Entstehungsgeschichte, die rechtlichen Grundlagen, die Struktur sowie die Arbeitsweise und Tätigkeitsfelder der Arbeitskammer.



Isabel Winzer ist Referentin der Geschäftsführung für überregionale Aufgaben sowie für Pflegepolitik. Thomas Otto ist der Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes.

1. Die Historie der Arbeitskammer des Saarlandes

Wie viel Mitbestimmung, wie viel Gerechtigkeit und wie viel Schutz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Alltag erfahren, muss von ihnen und ihren Gewerkschaften hart erkämpft werden. Im Saarland steht den Beschäftigten dafür seit 75 Jahren eine Institution zur Seite.

Die Arbeitskammer des Saarlandes in ihrer heutigen Struktur wurde 1951 vom Landtag des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Vertretung der Arbeiter und Angestellten – neben Industrie- und Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer – als eine von vier Wirtschaftskammern eingerichtet und in der Landesverfassung verankert. Zunächst beschränkten sich die Aufgaben der Arbeitskammer auf die „Wahrnehmung der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer“.

Die Geschichte von Arbeitskammern auf dem Gebiet des heutigen Saarlandes reicht allerdings weiter zurück bis in das Jahr 1925.

Nach dem Ersten Weltkrieg stand das Saarland durch den Versailler Vertrag für 15 Jahre unter der Verwaltung des Völkerbundes. Mit dem Ende des Zweiten Weltkrieges entwickelte sich das Saarland zunächst zu einem teilautonomen Staat mit eigener

Verfassung, jedoch als Teil der französischen Besatzungszone. Nach beiden Kriegen war es das Ziel Frankreichs, sich die saarländischen Kohlevorkommen (in Ergänzung der französischen Eisenerzvorkommen) zu sichern.¹ 1924 folgte innerhalb der Regierungskommission schließlich der Beschluss, eine Arbeitskammer zu gründen.² Diese paritätisch besetzte Kammer sollte die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Unternehmen, einschließlich der Vertreter der Bergwerksverwaltung, vertreten.³ Die Aufgabe der Kammer war es, an die Regierungskommission Bedarfe und Wünsche zu übermitteln, die sich aus sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Verordnungsentwürfen ergaben.⁴ Zudem sollte die paritätisch besetzte Kammer dazu beitragen, das Verhältnis nicht nur zwischen den Sozialpartnern zu verbessern, sondern insgesamt das nach dem Ersten Weltkrieg und dem Bergarbeiterstreik von 1923 stark belastete gesellschaftliche Klima zu stabilisieren.⁵

Sowohl die 1925 gegründete als auch die 1951 etablierte und bis heute bestehende Arbeitskammer entstanden jeweils aufgrund der besonderen Bedingungen des damaligen Saargebiets. Insgesamt kann man jedoch festhalten, dass bei der ersten Arbeitskammer deutliche Unterschiede hinsichtlich der rechtlichen Stellung, der politischen Einflussmöglichkeiten und Aufgabenbereiche im Vergleich zur späteren Arbeitskammer bestanden. Zwar gab es auch damals bereits eine Pflichtmitgliedschaft, sodass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mitglied der Arbeitskammer waren, jedoch war der Einfluss auf die Gesetzgebung wesentlich geringer. Wie alle anderen Institutionen stand auch die Arbeitskammer unter starker Kontrolle durch die französische Verwaltung, zudem war beispielweise kein Recht auf Stellungnahmen vorgesehen, sodass sie keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren hatte.⁶ Nach der Saarabstimmung 1935, bei der die saarländische Bevölkerung mehrheitlich für den Anschluss an das Deutsche Reich unter nationalsozialistisch geführter Regierung stimmte, war auch die damals eingerichtete Arbeitskammer im Zuge der Gleichschaltung zunächst Geschichte.

Entstehungsgeschichte der Arbeitskammer des Saarlandes nach 1945

Das Saarland wird zum Ende des Zweiten Weltkrieges 1945 von US-amerikanischen Truppen befreit, jedoch im Juli 1945 an die verbündeten französischen Einheiten übergeben. Im August 1945

Gliederung:

1. Die Historie der Arbeitskammer des Saarlandes
2. Rechtliche Grundlagen und Arbeitsschwerpunkte der Arbeitskammer
3. Organe der Arbeitskammer des Saarlandes
4. Institutionen
5. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1974
6. Die Arbeitskammer in der Praxis
7. Thematische Schwerpunkte der politischen Abteilungen
8. Überregionale Tätigkeiten der Arbeitskammer
9. Aktiv auf bundespolitischer Ebene
10. Sichtbar in der Öffentlichkeit
11. Zusammenfassung und Ausblick



Die Arbeitskammer ist seit 1955 in der Sophienstraße, die 1986 in Fritz-Dobisch-Straße umbenannt wurde, ansässig.

wird eine französische Militärregierung eingesetzt. Ziel ist es erneut, das Saarland wirtschaftlich und währungspolitisch an Frankreich zu binden und somit die Kohlevorkommen für die französische Wirtschaft zu sichern. Das Saarland erhält in der Folge eine eigene Verfassung und wird teilautonom unter französischer Aufsicht.

In der Verfassung von 1947 wird erneut der Grundstein für eine Arbeitskammer gelegt.⁷ In der neuen Struktur ist vorgesehen, dass die Arbeitskammer den Kammervertretungen der Arbeitgeberseite organisatorisch gegenübergestellt wird, so erhält sie anders als die vorherige Arbeitskammer von 1925 beispielsweise ein Anhörungsrecht zu Gesetzesentwürfen.⁸

Im Ergebnis beider Kammergründungen lässt sich feststellen, dass die erste Form der Arbeitskammer und die neu gegründete Arbeitskammer nach dem Zweiten Weltkrieg nicht unmittelbar miteinander verknüpft sind. Die ursprüngliche Arbeitskammer gilt eher als ein historischer Vorläufer. Dennoch hatten ihre Erfahrungen und Strukturen Einfluss auf das neue Modell, insbesondere bei der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der sozialen Mitbestimmung.

Grundsätzlich und auch in Abgrenzung zu den Gewerkschaften dient die Kammer der Vertretung der allgemeinen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft des Saarlandes. Dagegen obliegt die Vertretung der betrieblichen Interessen, die Regelung der Arbeitsbedingungen sowie das Aushandeln von Tarifabschlüssen den Gewerkschaften. Bei der Gründung im Jahr 1951 diente insbesondere das österreichische Modell der Arbeitskammern als Vorbild. Auch der Gesetzeswortlaut ist dem österreichischen sehr ähnlich.⁹

Das Saarland wird 1957 an die Bundesrepublik rückgegliedert und ist somit das zehnte Bundesland der 1949 gegründeten Bundesrepublik. An der Struktur der Arbeitskammer hält man fest. Im Laufe der Jahre wird das Arbeitskammergesetz erweitert. Der Aufgabenkatalog zur Wahrung der allgemeinen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen wird 1967 ergänzt um die kulturellen Interessen und 1992 schließlich auch um die ökologischen Interessen, den Verbraucherschutz, die Gleichberechtigung der Geschlechter sowie die Integration von Ausländerinnen und Ausländern.

Neben der Erweiterung der Aufgaben entwickelten sich auch die Organisation und die Struktur der Arbeitskammer weiter. 1952 wurde in einer Urwahl die erste Kammerversammlung gewählt, die 1967 von der Vertreterversammlung abgelöst wurde und seitdem auf Vorschlag der Gewerkschaften vom Landtag gewählt wird.¹⁰

2. Rechtliche Grundlagen und Arbeitsschwerpunkte der Arbeitskammer

Die Arbeitskammer des Saarlandes besitzt Verfassungsrang. In Artikel 59 der saarländischen Verfassung ist geregelt, dass die Wirtschaft im Saarland durch die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die Landwirtschaftskammer und die Arbeitskammer öffentlich-rechtlich Vertretung findet.¹¹ Die Arbeitskammer des Saarlandes ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, der vom Staat in einem eigenen Arbeitskammergesetz Aufgaben zugeordnet wurden. Aufsichtsbehörde ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit. Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland sind Mitglied der Arbeitskammer. Dazu zählen auch Personen, die eine Ausbildung machen oder Menschen, die Arbeit suchen und ihren letzten Arbeitsplatz im Saarland hatten – aktuell sind etwa 480.000 Personen Mitglied der Saar-Arbeitskammer. Durch die besondere Lage des Saarlandes in der Grenzregion bedeutet dies, dass neben Einpendlerinnen und Einpendlern aus Rheinland-Pfalz auch viele Beschäftigte aus Frankreich Mitglied der Arbeitskammer sind.

Alle Mitglieder mit Ausnahme der Auszubildenden und Arbeitssuchenden zahlen als Mitgliedsbeitrag 0,15 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes. Die Mitgliedsbeiträge werden direkt vom Finanzamt eingezogen. Der Höchstbetrag, von dem der Beitrag zu berechnen ist, beträgt 100 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung. Der Haushalt der Arbeitskammer beträgt etwa 22 Millionen Euro per anno.

Durch das Arbeitskammergesetz ergeben sich folgende Aufgaben: Durch Vorschläge, Gutachten und Berichte unterstützt und berät die Arbeitskammer die Landesregierung, zuständige Behörden, Gewerkschaften sowie weitere berufs- und sozialpolitisch relevante Vereinigungen – dabei stets mit Blick auf das Allgemeinwohl. Darüber hinaus kann sie – mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde – Einrichtungen gründen oder fördern, die den genannten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen (dazu mehr in Kapitel 4 Institutionen der Arbeitskammer).

Ein wesentlicher Teil der politischen Arbeit ist zudem die Initiierung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Interessen der saarländischen Beschäftigten in Bereichen wie berufliche, politische und allgemeine Bildung, Beschäftigung, Kultur, Gesundheit, Verbraucherschutz, Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Integration von Ausländerinnen und Ausländern, grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Saar-Lor-Lux) sowie Armutsvermeidung. In all diesen Aufgabenfeldern pflegt die Arbeitskammer enge Zusammenarbeit mit anderen Körperschaften und Behörden, welche im Detail später erläutert werden.

Bis spätestens zum 30. Juni eines jeden Jahres muss die Arbeitskammer der Landesregierung einen umfassenden Jahresbericht über die wirtschaftliche, ökologische, soziale und kulturelle Lage der Arbeitnehmer im Saarland vorlegen. Der Jahresbericht umfasst etwa 400 Seiten mit einem Schwerpunktthema in jedem Jahr. Der Bericht wird öffentlichkeitswirksam an die Landesregierung übergeben und durch eine Pressekonzferenz flankiert. Das Werk ist eine Sammlung wissenschaftlicher Expertisen der einzelnen Politikfelder und bietet Zahlen, Daten und Fakten sowie daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen an die saarländische Landesregierung. Diese sind auch an anderer Stelle Grundlage für Forderungen an die Politik.

Der AK ist vor der Einbringung von Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Verwaltungsvorschriften, die die Interessen der Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.¹² Gemeinsam mit den anderen Wirtschaftskammern ist die Arbeitskammer daher regelmäßig in Anhörungen des saarländischen Landtags vertreten. Wichtige Gesetzgebungsverfahren waren in den vergangenen Jahren beispielsweise das Tariftreuegesetz oder das saarländische Bildungsfreistellungsgesetz. Diese Gesetze wurden im Vorhinein auch beide jahrelang von der Arbeitskammer gemeinsam mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften aktiv politisch gefordert.

3. Organe der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Arbeitskammer verfügt über zwei Organe – die Vertreterversammlung und den Vorstand. Die Vertreterversammlung besteht aus 42 Mitgliedern mit jeweils einem ersten und zweiten Stellvertreter. Der Landtag des Saarlandes wählt die Vertreterversammlung für die Dauer von sechs Jahren, wobei das Vorschlagsrecht bei den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften liegt. Andere Vorschlagslisten von beruflichen Interessensvertretungen benötigen 63 Kandidierende sowie Unterschriften von mindestens 1.200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um bei der Wahl durch den Landtag des Saarlandes berücksichtigt werden zu dürfen. Die Vertreterversammlung ist das höchste Organ der Kammer und legt die strategischen Richtlinien fest. Sie entscheidet über alle grundsätzlichen Angelegenheiten der Kammerarbeit und beschließt die politischen Leitlinien. Zu ihren wichtigsten Aufgaben gehören die Verabschiedung des Haushalts- und Stellenplans, die Wahl und Entlastung von Vorstand und Hauptgeschäftsführung sowie die Kontrolle der Finanzen durch einen

Innenrevisor und eine Prüfungskommission. Sie tagt einmal im Quartal und arbeitet unterjährig in verschiedenen Ausschüssen.

Die Vertreterversammlung wählt aus ihrer Mitte einen Vorstand, der aus einem Vorstandsvorsitzenden, dem ersten und zweiten Stellvertreter sowie vier weiteren Beisitzern besteht. Der Vorstand der Arbeitskammer des Saarlandes ist das ausführende Organ der Vertreterversammlung und ist damit betraut, die Umsetzung der Beschlüsse durch die Geschäftsführung zu überwachen. Zudem vertritt der Vorstandsvorsitzende gemeinsam mit der Hauptgeschäftsführung die Kammer nach außen.

Die Vertreterversammlung wählt auf Vorschlag des Vorstandes den Hauptgeschäftsführer. Die Person wird für acht Jahre gewählt. Der Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes leitet die Verwaltung der Kammer und ist für die laufenden Geschäfte verantwortlich. Er setzt die Beschlüsse der Vertreterversammlung und des Vorstands um und sorgt für die ordnungsgemäße Erledigung aller Aufgaben gemäß des Arbeitskammergesetzes. Zudem vertritt er die Arbeitskammer nach außen und ist Ansprechpartner für Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. In seiner Funktion ist er auch für die Vorbereitung von Sitzungen, die Haushaltsführung sowie die Personalangelegenheiten der Kammer zuständig.

4. Institutionen der Arbeitskammer

Im Laufe des Bestehens der Arbeitskammer wurden verschiedentlich Institutionen gegründet, die sich in (teilweiser) Trägerschaft der Arbeitskammer befinden.

Die älteste Gründung einer Arbeitskammer-Institution war 1960 das **Berufsförderungswerk Saarland (BFW)**, das unter gemeinsamer Trägerschaft mit der IHK bis heute geführt wird. Das BFW fungiert als zentrale Einrichtung für berufliche Weiterbildung im Saarland – mit einem klaren Fokus auf Praxisnähe, Zielgruppenorientierung und Qualität. Es begleitet Lernende und Berufstätige auf ihrem Weg zu beruflicher Anpassung und Weiterbildung.

1969 ging aus der Sozialforschungsstelle der Arbeitskammer das überregional bekannte **Institut für Sozialwirtschaft e.V. (ISO-Institut)** hervor. Etwa 15 Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler forschen an diesem Institut zur modernen Arbeitswelt und Sozialpolitik. Auftraggeber sind überwiegend Bundes- und Landesministerien, Bundesanstalten, Kommunen, europäische Behörden, Verbände sowie Institutionen der Forschungsförderung. Forschungsschwerpunkte sind unter anderem die Sozialorganisation von Betrieben, der technische Wandel in der Arbeitswelt sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gemeinsam mit der Landesregierung gründete die Arbeitskammer 1970 die **Akademie für Arbeit und Sozialwesen (AfAS)**, die Fachleute für das Personal- und Sozial-

wesen mit dem Diplom Betriebswirtin/in Personal und Sozialwesen ausbildet. Die AfAS ist bis heute eine etablierte Weiterbildungseinrichtung im Saarland und bietet ein berufsbegleitendes Studium, das sich insbesondere an Berufstätige richtet, die sich zu qualifizierten Fach- und Führungskräften weiterentwickeln möchten. Zudem ist die Akademie für Arbeit und Sozialwesen des Saarlandes Mitglied im Bundesverband der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien (VWA). Ziel ist es, praxisnahes und zugleich wissenschaftlich fundiertes Wissen zu vermitteln und damit beruflichen Aufstieg durch Weiterbildung zu ermöglichen.

Bereits 1971 begann die Arbeitskammer damit, Schülerseminare einzurichten, um der Benachteiligung von Arbeitnehmerkindern entgegenzutreten. Aus einem der Schülerseminare entstand ab 1983 das Gemeinwesen Saarstraße, das ab 1988 zum interkulturellen Informations- und Förderzentrum (heute **Interkulturelles Kompetenzzentrum**) ausgebaut wurde.

Kulturelle Projekte werden seit 1988 durch die gemeinsam von Land und Arbeitskammer gegründete **Arbeit und Kultur Saar gGmbH** unterstützt. Sie initiiert Kulturprojekte und Veranstaltungen und stützt mit Zuschüssen deren Realisierung. Gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes fördert sie auch die kreative Frühförderung im schulischen Bereich. Durch Arbeit und Kultur Saar werden Arbeitsmöglichkeiten im Kulturbereich sowie Vereine bei der Lohn-, Gehalts- und Personalverwaltung unterstützt.

1989 gründeten der DGB-Landesbezirk und die AK die **Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung BEST e. V.**, die – was heute wichtiger denn je ist – Betriebs- und Personalräte bei der Einführung neuer Technologien und Verfahren in den Werkhallen wie im Büro berät. Die zwischenzeitlich zwölf Beraterinnen und Berater bei BEST e. V. stehen den saarländischen Betriebs- und Personalräten bei Themen wie Gute Arbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung, Mobiles Arbeiten, Digitalisierung sowie KI u. v. m. zur Seite. Dazu bietet BEST e. V. ganz konkrete betriebliche Beratung, aber auch Schulungen, Vorträge und Informationsbroschüren an.

Mit der Einrichtung der **Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA)** wurde 1994 die Zusammenarbeit zwischen Universität, Arbeitskammer und DGB auf eine institutionelle Grundlage gestellt. Die KoWA verbindet Wissenschaft und Arbeitswelt durch gemeinsame Lehrveranstaltungen wie auch durch die Vergabe von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten. Diese Kooperation trägt dazu bei, Arbeitnehmer-Themen und die wissenschaftliche Auseinandersetzung damit in der universitären Forschung und Lehre zu stärken.

Aus der Zusammenarbeit der AK mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft entstand 1997 das Institut für **Organisationsentwicklung und Unternehmenspolitik (Info-Institut)**. Das Info-Institut hat sich als Beratungsinstitut für Betriebs- und Personalräte in betriebswirtschaftlichen Fragen bundesweit einen hervorragenden Namen gemacht.

5. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1974

Das Bundesverfassungsgericht bestätigte 1974 die Verfassungsmäßigkeit der Arbeitskammern in Bremen und im Saarland und beendete damit eine jahrelange Auseinandersetzung. Der Hintergrund des Urteils war eine verfassungsrechtliche Klärung, ob die Pflichtmitgliedschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesen Kammern sowie der damit verbundene Beitrag mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Die Kernaussagen des Bundesverfassungsgerichts sind auch heute noch lesenswert und stellen für die immer wieder aufkeimende Diskussion bezüglich einer Konkurrenzsituation zwischen Arbeitskammern und Gewerkschaften und einer „Überversorgung“ mit Arbeitnehmerinteressenvertretung auch heute noch aktuelle Argumentationshilfen dar.¹³ Der gesamte Aufgabenbereich des saarländischen Gesetzes – so das Gericht – diene der Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips, dem unter anderem der Gedanke einer Schutz- und Fürsorgepflicht des Staates innewohne. Diese der Arbeitskammer gesetzlich zugewiesenen Aufgaben sind als „legitime öffentliche Aufgaben“ im Sinne der Rechtsprechung anzuerkennen.¹⁴

Das Bundesverfassungsgericht hat es als legitime öffentliche Aufgabe der Industrie- und Handelskammern angesehen, dass sie „die staatlichen Organe und Behörden durch Berichterstattung und Beratung in wirtschaftlichen Fragen unterstützen und ihnen verlässliche Grundlagen für ihre Entscheidungen auf diesem Gebiet liefern“ können. Dasselbe muss für die gleichgeartete Tätigkeit von Arbeitnehmerkammern gelten. Die Kammer diene der Förderung der Interessen der großen sozialen Gruppe der Arbeitnehmer und nehme damit Aufgaben wahr, an deren Erfüllung der Gemeinschaft gelegen sein muss. Hier wird ein Stück staatlicher Daseinsvorsorge geleistet; der Staat lässt Aufgaben, die seinem Sozialauftrag entsprechen, von der Arbeitskammer erfüllen. So fügt sich die Tätigkeit der Kammer, im Ganzen gesehen, in das von der Landesverfassung gestaltete Gesamtbild staatlicher Sozialverwaltung und staatlicher Wirtschafts- und Sozialpolitik organisch ein.

6. Die Arbeitskammer in der Praxis

Die Arbeitskammer habe die Aufgabe, „die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen“ heißt es in § 2 des Gesetzes.

Dazu hat sich bei der Arbeitskammer des Saarlandes eine grundsätzliche Schwerpunktsetzung in drei Bereichen entwickelt, die sich mit den Schlagworten „beraten, bilden, forschen“ auch in der Außendarstellung wiederfindet. In der Organisation der Arbeitskammer zeigen sich die Arbeitsschwerpunkte im Bildungszentrum Kinkel, im Beratungs- und Informationsbereich und in den Abteilungen der Arbeitnehmerpolitik.

Beschäftigt sind bei der Arbeitskammer im Jahr 2026 insgesamt 244 Personen. Davon sind 58 Mitarbeitende in den Bereichen Organisation, Geschäftsführung, Verwaltung, Controlling und Haustechnik eingesetzt. In den politischen Fachabteilungen, Gesellschaftspolitik, Bildungs- und Wissenschaftspolitik inklusive des Dokumentationszentrums sowie Wirtschafts- und Umweltpolitik arbeiten 46 Personen. In der Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Veranstaltungsmanagement und Vertrieb sind 17 Beschäftigte angesiedelt. In der Beratungsabteilung sind 27 Mitarbeitende beschäftigt. Dabei sind acht Personen im Referat für Steuerrecht tätig und 19 Mitarbeitende im Referat des Arbeits- und Sozialrechts. In der Stabsstelle Grenzüberschreitende Projekte arbeiten 14 Personen, von denen vier Beschäftigte Verwaltungstätigkeiten nachgehen und zehn Mitarbeitende verschiedene Personengruppen beraten, darauf wird im weiteren Verlauf des Beitrages näher eingegangen.

Im Interkulturellen Kompetenzzentrum, welches organisatorisch bei der Bildungs- und Wissenschaftsabteilung angesiedelt ist, arbeiten sieben Personen und im Bildungszentrum in Kirkel sind 75 Personen beschäftigt. Im Bildungszentrum sind 65 Personen im Bereich Küche, Service, Hauswirtschaft, Haustechnik und Veranstaltungsmanagement eingesetzt, in Finanzen und Controlling drei Personen und im pädagogischen Bereich sieben Mitarbeitende.

6.1 Beraten

Für die Mitglieder der Arbeitskammer zeigt sich ihre Präsenz vor allem sehr deutlich durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Beratungsleistung. 2002 wurde das neue Beratungs- und Informationszentrum in Saarbrücken eröffnet. Dort werden jährlich rund 40.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kostenlos zum Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht beraten. Die Schwerpunkte der Arbeitsrechtsberatung liegen auf „klassischen“ Themen wie dem Ende eines Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag), der Vergütung, Mutterschutz und Elternzeit, Arbeitszeugnis, Mobbing und Urlaub/Freistellung. In der Sozialrechtsberatung geht es um die Themen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Behindertenrecht, Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung. Vor allem in Sachen Wohngeld und Kinderzuschlag nehmen die Beratungsanfragen zu. Möglich ist auch, sich als Mitglied zur Einkommensteuererklärung auf Lohn- und Gehaltsprüfungen sowie zu Kindergeldfragen beraten zu lassen.

Um einfache und immer wiederkehrende Fragen der Ratsuchenden eventuell schon klären zu können, bevor sie die persönliche Beratung in Anspruch nehmen, setzt die Arbeitskammer seit einigen Jahren verstärkt auf mehr Öffentlichkeitsarbeit. Zu relevanten Fragestellungen werden Broschüren und Ratgeber angeboten, zum Beispiel zu Einkommenssteuer, Kindergeld und Kinderzuschlag, Arbeitslosengeld II und vielem mehr. Die Berater beantworten arbeitsrechtliche Fragen zudem im Hörfunk und in Printmedien. Sie veranstalten Onlinevorträge und Seminare zu einzelnen Themen und veröffentlichen Service-Tipps in der Mitgliederzeitschrift AK-Konkret. Wichtige

Fragen sind auch über die Website der Arbeitskammer als FAQs abrufbar. Im Gegensatz zum österreichischen Arbeitskammermodell vertritt die Arbeitskammer des Saarlandes nicht vor Gericht. Dies ist den Gewerkschaften vorbehalten.

Weitere Beratungsmöglichkeiten ergeben sich durch die von der Landesregierung geförderte und in der Arbeitskammer angesiedelte Beratungsstelle „Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“ sowie durch das von Bundesmitteln geförderte Projekt „Faire Integration“. Beide Projekte sind in der Stabsstelle Grenzüberschreitende Projekte angesiedelt. Die Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte berät vorwiegend Beschäftigte aus Osteuropa. Diese kennen zumeist ihre Arbeitsrechte nicht, sind zum Großteil der deutschen Sprache nicht kundig, bewegen sich teils in einem illegalen und auch für sie gefährlichen Umfeld und haben kaum Interessenvertreter. Die Ratsuchenden werden möglichst in ihrer Muttersprache in den Sprachen Polnisch, Rumänisch, Ungarisch, Bulgarisch und Kroatisch beraten. Die Beratungsstelle „Faire Integration Saarland“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, berät in den Sprachen Russisch, Arabisch, Englisch und Serbokroatisch. In der Stabsstelle Grenzüberschreitende Projekte ist zudem die Task Force Grenzgänger (TFG) verortet. Die TFG wurde im Januar 2011 als Interreg-Projekt ins Leben gerufen und seitdem mehrfach verlängert. Seit 2021 ist sie beauftragt von den Partnern der Großregion (Saarland, Rheinland-Pfalz, Luxemburg, Frankreich und Belgien) bei der Arbeitskammer des Saarlandes angesiedelt. Die TFG, bestehend aus drei Juristinnen, bietet keine individuelle Beratung an, sondern konzentriert sich darauf, für Institutionen und Akteure der Großregion juristische und administrative Lösungsvorschläge in den Bereichen Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht zu erarbeiten, um Mobilitätshürden für Grenzgängerinnen und Grenzgänger nachhaltig abzubauen.



Im Bildungszentrum Kirkel finden unter anderem Seminare und Tagungen der Arbeitskammer statt.

6.2 Bilden

1956 wurde das **Bildungszentrum Kirkel (BZK)** erbaut, es befindet sich im Grünen gelegen etwa 20 Minuten entfernt vom Haupthaus der Arbeitskammer in der Landeshauptstadt in Saarbrücken. Dort finden Seminare und Tagungen der Arbeitskammer, der Gewerkschaften, aber auch weiterer Organisationen, die sich mit den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland beschäftigen, statt. Von Beginn an war es ein Anliegen, Bildung mit einem besonderen Bezug zu den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu organisieren. Das Bildungszentrum wurde damals eingeweiht als „Haus der Arbeit, Haus der Gemeinschaft und Haus des sozialen Fortschritts“, so der damalige Arbeitskammer-Präsident Heinrich Wacker.¹⁵

Das BZK ist die zentrale Weiterbildungseinrichtung für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften im Saarland. Es bietet Tages- und Wochenendseminare zu Themen aus Arbeitswelt, Politik, Recht, EDV, Rhetorik und Kommunikation sowie Seminare nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) an – mit jährlich rund 30.000 Teilnehmertagen. Alle Seminare beinhalten Verpflegung, bei mehrtägigen Veranstaltungen auch Übernachtung, wodurch das BZK mit 69 Einzelzimmern, Bistro, Sport- und Wellnessbereich einer Hotelanlage ähnelt. Große Säle mit Kapazität für über 300 Personen ermöglichen zudem Konferenzen. Ergänzt wird das Angebot durch regelmäßige kostenlose Kulturveranstaltungen wie Konzerte, Lesungen und Kunstausstellungen. Im Sommer lädt der „Familiensommer“ Familien zu besonders günstigen Urlauben inklusive Kinderbetreuung und Erholungsangebot für die Eltern ein – oft die einzige Möglichkeit für viele Familien, sich eine Auszeit zu gönnen.

Als weitere Einrichtung unterhält die Arbeitskammer das **Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK)** in der Stadt Völklingen, etwa 20 Minuten entfernt von Saarbrücken. Als ehemaliger Standort für Kohle und Stahl ergeben sich besondere Problemlagen. Zum einen ist die Arbeitslosigkeit höher und zum anderen der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerungsstruktur. Im Interkulturellen Kompetenzzentrum findet sowohl Bildungsarbeit als auch Beratung statt. Ziel ist die Verbesserung des Zusammenlebens von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie die Förderung von Bildung und Qualifizierung benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Gemeinsam mit dem in Völklingen ansässigen Kooperationspartner BARIŞ – Leben und Lernen e. V. entstand ein landesweites Beratungskonzept. Hier werden Menschen mit Migrationshintergrund beraten. Vor allem auch Frauen erhalten hier Bildungs- und Gesprächsangebote, zudem Jugendliche zur Berufsorientierung. Auch Familien, insbesondere bei psychosozialen Herausforderungen und Erziehungsfragen, finden hier Unterstützung. Das IK ist zudem eine Einrichtung, in der sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene treffen können und interkulturellen Austausch finden. Kinder und Jugendliche werden am Nachmittag in der Schülerhilfe unterstützt und gefördert. Die täglich gewonnenen Erkenntnisse werden wissenschaftlich aufbereitet und fließen in den Jahresbericht der Arbeitskammer mit ein. So wird es auch möglich,

an die Politik Handlungsempfehlungen im Bereich der Sozial- und Bildungspolitik weiterzugeben, die sich durch den intensiven Umgang mit den Menschen im Interkulturellen Kompetenzzentrum ergeben.

Der Weiterbildungsverbund Saarland sowie das Weiterbildungsportal Saarland werden federführend von der Arbeitskammer verantwortet. Kooperationspartner sind das saarländische Ministerium für Bildung und Kultur, das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie sowie das Zukunftsbündnis Fachkräfte.

Der Weiterbildungsverbund Saarland (WBV) ist ein starkes Netzwerk, das sich der Förderung von beruflicher Weiterbildung im Saarland widmet. Der WBV vereint aktuell 86 Partner aus Unternehmen, Kammern sowie Bildungseinrichtungen und versteht sich als Plattform für Austausch, Kooperation und konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Weiterbildungslandschaft. Ziel ist es zudem, die Weiterbildungskultur im Saarland zu stärken – insbesondere vor dem Hintergrund der Erfordernisse der laufenden Transformation. Durch die Ansiedlung des Projektes bei der Arbeitskammer übernimmt diese seit einigen Jahren eine zentrale Rolle bei der Qualifizierung von Beschäftigten und Unternehmen. Ziel des Weiterbildungsverbundes ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu sichern, Transparenz über Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten zu schaffen und die Vernetzung unter den im WBV organisierten Akteuren zu fördern. Gemeinsam mit den Partnern des Netzwerks werden individuelle Lösungen erarbeitet – von der Beratung bis zur Vermittlung geeigneter Weiterbildungsangebote. Darüber hinaus fördert der Verbund aktiv den Austausch zu Transformationsthemen, organisiert gemeinsame Veranstaltungen und Messen (darunter die „Interregionale Job- und Weiterbildungsmesse“ zusammen mit der Agentur für Arbeit, Besucherzahlen in 2024 insgesamt 6.000, in 2025 waren es 7.500), führt Evaluationen durch und qualifiziert sogenannte Transformationsmentorinnen und -mentoren in den Betrieben. So trägt der WBV dazu bei, Weiterbildung zugänglicher zu machen und strukturell im saarländischen Arbeitsmarkt zu verankern.

Der Weiterbildungsverbund Saarland (WBV) ist ein starkes Netzwerk, das sich der Förderung von beruflicher Weiterbildung im Saarland widmet. Der WBV vereint aktuell 86 Partner aus Unternehmen, Kammern sowie Bildungseinrichtungen und versteht sich als Plattform für Austausch, Kooperation und konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Weiterbildungslandschaft.

Zentrales Instrument des Weiterbildungsverbunds ist das Weiterbildungsportal Saarland (<https://weiterbildungsportal.saarland/>). Hier sind für die drei wichtigsten Zielgruppen – Privatpersonen, Unternehmen und Bildungsanbieter – frei verfügbar alle relevanten Informationen rund um das Thema Weiterbildung gebündelt. In der Weiterbildungsdatenbank sind Weiterbildungsangebote der kooperierenden Bildungsanbieter gebündelt. Zudem wird schwerpunktmäßig zu den Themen Trans-

formation, Pflege, Digitalisierung, Frauen im Beruf und Existenzgründung informiert. Weiterhin ist die Arbeitskammer Partner in den durch Bundesmittel finanzierten Projekten „TraSaar“ (Transformationsnetzwerk Saar) sowie im Projekt „RZzKI“ (Regionales Zukunftszentrum Künstliche Intelligenz) und dort verantwortlich für die Qualifikation der Beschäftigten, aber auch der Betriebs- und Personalräte.

Als Förderer der saarländischen Arbeits- und Sozialgeschichte engagiert sich die Arbeitskammer im **Rechtsschutzsaal Bildstock**, dem ältesten Gewerkschaftshaus Deutschlands. Regelmäßig finden hier gut besuchte Bildungs- und Kultur-Veranstaltungen statt, zudem werden mit Unterstützung des eigenen Dokumentationszentrums Publikationen erarbeitet und veröffentlicht. Ziel ist die Förderung von Bildungs- und Kulturthemen der Arbeitnehmerschaft. Die Arbeitskammer kooperiert bei diesem Projekt eng mit der Stiftung Rechtsschutzsaal. Die bestehende Zusammenarbeit hat den Rechtsschutzsaal als Bildungs- und Kulturort erfolgreich wiederbelebt. Zudem ist es gelungen, (Bundes-)Mittel für den barrierearmen Umbau des Gebäudes zu gewinnen.

6.3 Forschen

Unter dem Begriff Arbeitnehmerpolitik hat die Arbeitskammer ihre Kompetenzen zur Gesellschafts- und Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Umwelt- und Innovationspolitik sowie Bildungs- und Wissenschaftspolitik gebündelt. Die Arbeitnehmerpolitik berät sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Gewerkschaften, aber vor allem die Politik zu den vorgenannten Themenfeldern. Die Thesen und Forderungen der Arbeitskammer entwickeln sich, wie am Beispiel der Beratung skizziert, aus der Praxis der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese sind von den Expertinnen und Experten der Arbeitskammer wissenschaftlich fundiert und oft auch durch eigene Forschungsaktivitäten untermauert. Die Arbeitskammer hat hierzu ein Netzwerk eigener, aber auch politisch befreundeter Organisationen, die Hand in Hand an einer wirkungsvollen Interessenvertretung der Beschäftigten arbeiten.

7. Thematische Schwerpunkte der politischen Abteilungen

7.1 Gesellschaftspolitik

Im Politikbereich der Gesellschaftspolitik sind verschiedene Arbeitsschwerpunkte angesiedelt: Arbeits- und Sozialpolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik, zudem Pflegepolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Behinderten- und Inklusionspolitik.

Im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik werden insbesondere folgende Themen bearbeitet: Arbeitsbedingungen- und Arbeitszeit, Tarifbindung, soziale Ungleichheit und Demokratie, Alterssicherungs-, Pflege- und Gesundheitspolitik. Zudem werden verschiedene Befragungen durchgeführt:

- jährlich die bundesweite Befragung zu Einstellungen zum Sozialstaat, der „Sozialstaatsradar (SoRa)“ ist ein gemeinsames Projekt mit dem DGB und der Arbeitnehmerkammer Bremen
- alle drei Jahre in Zusammenarbeit mit Best e. V. eine Betriebs- und Personalrätebefragung („AK-Betriebsbarometer“) zur Praxis der Mitbestimmung im Saarland
- alle drei Jahre ein Oversample zum DGB-Index Gute Arbeit („Index Gute Arbeit Saar“) zu den Arbeitsbedingungen im Saarland
- Die jährliche AK-Beschäftigtenbefragung, unter anderem in der Kooperation mit dem Umfragezentrum Bonn, fokussiert sich auf Einstellungen der Beschäftigten zur Transformation im Saarland.

Mit diesen regelmäßig im Saarland durchgeführten Befragungen liefert die Arbeitskammer exklusive, empirische Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen und zur Qualität von Arbeit sowie zu den Einstellungen und politischen Handlungsbedarfen im Rahmen der Transformation in der Region, die umfassend in die Beratungs- und Bildungsaktivitäten der Arbeitskammer einfließen.

Im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes berät die Arbeitskammer sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen zu gesetzlichen Regelungen, Prävention und gesunden Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nachhaltig zu fördern. Dazu kommen Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen, Seminare sowie Veranstaltungen, zum Beispiel im Rahmen des „Bündnisses für Arbeits- und Gesundheitsschutz-Saar“, um den Anforderungen der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) Rechnung zu tragen. Dem Bündnis gehören die IHK Saarland, die HWK des Saarlandes, die Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände, die Arbeitskammer des Saarlandes, der DGB Saar, das Arbeits- und das Wirtschaftsministerium, das Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz sowie der Landesverband Südwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung an.

Im Bereich der Gleichstellungspolitik ist aktuell ein Schwerpunkt, an der Gleichstellungsstrategie des Saarlandes mitzuarbeiten. Sie ist eine langjährige Forderung der Arbeitskammer, da das Saarland beim Thema Gleichstellung im Bundesvergleich noch einiges nachzuholen hat und daher eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen unbedingt notwendig ist. Zudem ist ein wesentliches Instrument die vom Land finanzierte „Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FIB)“. Durch sie konnte es gelingen, politisch durchzusetzen, dass in allen saarländischen Landkreisen eine Frauenberatungsstelle etabliert wurde. Hier werden Frauen unterstützt, die in den Beruf zurückkehren möchten. Die Netzwerkstelle koordiniert die Zusammenarbeit und plant gemeinsam mit den Beratungsstellen Informationsveranstaltungen.

Im Bereich Pflegepolitik gibt die AK Handlungsempfehlungen für das gesamtgesellschaftlich relevante „Megathema“ Pflege, besonders im Fokus stehen die Überwindung des Pflegenotstands sowie die Gestaltung der „Zukunft der Pflege“. Inner-

Innerhalb der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) der Landesregierung, die in mehreren Arbeitsgruppen organisiert ist, arbeitet die AK intensiv mit.

halb der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) der Landesregierung, die in mehreren Arbeitsgruppen organisiert ist, arbeitet die AK intensiv mit. Ein gemeinsames Projekt ist dabei der Kongress für junge Beschäftigte in der Pflege „Young help and care“. Bei dem Kongress sind explizit junge Beschäftigte im Gesundheitswesen im Fokus. Sie sind eingeladen, ihre Anliegen, Forderungen und Erfahrungen einzubringen, um selbst das Berufsbild von morgen neu zu entwickeln. Seit mehreren Jahren initiiert die Arbeitskammer Entdeckungstouren in Krankenhäusern und Kliniken. Dabei werden junge Menschen an den Pflegeberuf herangeführt, indem Schulklassen einen Tag lang den Klinikalltag erleben. Die Arbeitskammer vernetzt hier die Gesundheitseinrichtungen mit zukünftigen potenziellen Beschäftigten und klärt gleichzeitig über das Berufsbild Pflege auf.

Im Bereich Behinderten- und Inklusionspolitik ist ein Schwerpunkt im Saarland, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Bildung, Arbeit, Wohnen und Mobilität zu begleiten. In Kooperation mit dem Landesamt für Soziales, dem Landesbehindertenbeirat und dem Deutschen Institut für Menschenrechte werden Konzepte erarbeitet und Transferaktivitäten durchgeführt. Ergänzend werden Seminare für betriebliche Schwerbehindertenvertretungen angeboten.

7.2 Wirtschafts- und Umweltpolitik

Die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik analysiert wirtschaftliche Entwicklungen vor dem Hintergrund sozialer Gerechtigkeit und „Guter Arbeit“. Ein Schwerpunkt liegt auf dem digitalen Wandel und der ökologischen Transformation – insbesondere im Hinblick auf deren Auswirkungen auf Beschäftigte und betriebliche Strukturen, aber auch mit Blick auf Fragen sozialer Teilhabe. Die Abteilung beschäftigt sich intensiv mit Fragen sozialer Ungleichheit und der Verteilung von Einkommen und Vermögen und deren Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das demokratische System.

In der Wirtschafts- und Finanzpolitik werden etwa der Landeshaushalt und Fördermittelstrukturen bewertet, unter anderem in den AK-Fakten Finanzen, aber auch bundesweite Rahmenbedingungen wie die Schuldenbremse kritisch beleuchtet. Die Arbeitskammer bringt sich durch Arbeit in den entsprechenden Begleitausschüssen in die regionale Ausgestaltung der EU-Fördermittel aus EFRE und ESF ein und setzt sich dafür ein, die Vergabe öffentlicher Mittel an Kriterien Guter Arbeit zu knüpfen.

Unter dem Dach der Wirtschaftsstruktur-, Arbeitsmarkt- und Verteilungspolitik wird unter anderem die Branchenstruktur des Saarlandes und ihr Wandel analysiert und an geeigneten industriepolitischen Ansätzen gearbeitet, um Strukturwandelprozesse im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Empirische Erhebungen wie die Beschäftigtenbefragung zur Wahrnehmung der Transformationsprozesse durch die Beschäftigten liefern dafür wichtige Grundlagen. Die Analyse von Qualifikationsstrukturen- und -anforderungen ist dabei eng verzahnt mit der Entwicklung von Handlungsempfehlungen für eine sinnvolle Arbeitsmarktpolitik. Durch aktive Mitarbeit in Gremien und Bündnissen zur Armutsbekämpfung oder für bezahlbaren Wohnraum vertritt die Arbeitskammer die Interessen von Menschen in prekären Lagen. Informations- und Veranstaltungsangebote zu alternativen Wirtschaftsmodellen sollen dazu beitragen, den gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Diskurs über die aktuelle Arbeitsweise hinaus zu erweitern.

Wege zur Demokratisierung der Wirtschaft werden auch im Referat Betriebswirtschaft und Unternehmenspolitik behandelt. Zentrale Leitthemen sind hier die Stärkung der Mitbestimmung sowie Maßnahmen für nachhaltige, verantwortungsvolle Unternehmensführung. In den vergangenen Jahren in den Fokus gerückt sind dabei auch die Beachtung globaler Zusammenhänge (Lieferkettengesetz) sowie die Gestaltung der Digitalisierung/des Einsatzes von KI in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Der Bereich bietet außerdem konkrete Hilfestellung durch betriebswirtschaftliche Beratungsangebote für Betriebsräte/Personalräte/MAVen (teilweise in Kooperation mit der INFO-Institut-Beratungs GmbH) sowie durch Beratung zur Existenzgründung an.

Im Bereich Umwelt- und Verkehrspolitik engagiert sich die Arbeitskammer in einer Reihe von Gremien, um die ökologische Modernisierung im Saarland voranzutreiben und dabei die sozialen Fragen in den Fokus zu rücken. Das Ziel ist es, Nachhaltigkeit in allen Dimensionen im Regierungshandeln zu verankern. Energie- und mobilitätspolitische Fragestellungen werden dabei sowohl aus Perspektive der saarländischen Wirtschaft (und damit Beschäftigung) sowie der privaten Haushalte (zum Beispiel bei der Wärmewende oder nachhaltiger Mobilität) behandelt.

7.3 Bildungs- und Wissenschaftspolitik

Die Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik verfolgt einen ganzheitlichen Bildungsansatz, der alle Bildungsbereiche – von der frühkindlichen Bildung bis zur Erwachsenen- und Hochschulbildung – umfasst. Ziel ist es, Bildung als soziales Grundrecht für alle zugänglich zu machen und individuelle Bildungserfolge unabhängig von sozioökonomischen Voraussetzungen zu ermöglichen.

Im Bereich der frühkindlichen Bildung setzt sich die Arbeitskammer für bessere Rahmenbedingungen in Kitas ein – unter anderem durch eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation, mehr Qualität und eine bezahlte, praxisintegrierte Ausbildung.

In der Schulpolitik stehen Investitionen in Digitalisierung, multiprofessionelle Teams und kleinere Lerngruppen im Fokus, um Chancengleichheit und individuelle Förderung zu stärken.

Die Aus- und Weiterbildungspolitik zielt auf die Stärkung der dualen Ausbildung und die Entwicklung nachhaltiger Qualifizierungsstrategien, insbesondere angesichts von Strukturwandel und Fachkräftemangel. Mit Projekten wie dem Weiterbildungsverbund (WBV) und dem Transformationsnetzwerk Saar (TraSaar) werden Weiterbildungsangebote geschaffen, die auf die Veränderungen durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie reagieren. Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie und bessere Berufsorientierung sind weitere Kernforderungen.

Im Wissenschaftsbereich setzt sich die Arbeitskammer für eine dauerhafte Grundfinanzierung der Hochschulen und für verbesserte Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb ein. Die Potenziale der saarländischen Wissenschaft sollen gezielt zur Unterstützung der Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft genutzt werden.

In der Abteilung für Bildungs- und Wissenschaftspolitik ist ein Dokumentations- und Forschungszentrum angesiedelt, das sich mit der Geschichte von Arbeit, Mitbestimmung und Solidarität beschäftigt. Es sammelt, archiviert und erschließt Materialien zur regionalen Gewerkschafts-, Sozial- und Industriegeschichte und erforscht damit die politische und kulturelle Bildungsarbeit im Saarland. Wichtige Publikationen der letzten Jahre waren beispielsweise: „Frauen vor Ort – Auf Spurensuche in den saarländischen Landkreisen“, „Protest in Uniform – 70 Jahre Gewerkschaft der Polizei im Saarland“ und „Die Arbeitskammer im Saargebiet und die Arbeitskammer des Saarlandes bis zur Rückgliederung 1957“.

8. Überregionale Tätigkeiten der Arbeitskammer

Grenzüberschreitendes Engagement im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) arbeitet dem Gipfel der Großregion zu, in dem die exekutiven Vertretungen der Länder der Grenzregion (Deutschland, Frankreich, Belgien und Luxemburg) vertreten sind. Im WSAGR sitzen die Vertreter der Sozialpartner, jeweils sechs Mitglieder und sechs stellvertretende Mitglieder jeder Region. Der WSAGR trifft sich zweimal jährlich zur Vollversammlung und arbeitet unterjährig in vier Arbeitsgruppen, die sich mit den Themen Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Verkehr und Gesundheit beschäftigen.

Die Arbeitskammer ist aktiv in diesem Gremium vertreten und übernimmt die Leitung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“. Diese Arbeitsgruppe ist besonders relevant für die saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da sie die Herausforderungen und Bedarfe in Bezug auf Fachkräftesicherung, Weiterbildung, Jugend, Bildung und

demografischen Wandel analysiert. Ziel ist es, gemeinsam Strategien zu entwickeln, um Fachkräfte zu gewinnen und die Beschäftigten auf die ökologischen und digitalen Transformationen vorzubereiten.

Die Arbeit in der AG 2 fokussiert sich auf die Entwicklung gemeinsamer Handlungsempfehlungen für die gesamte Großregion, um die Herausforderungen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu bewältigen.

Dabei stehen Themen wie Fachkräftemangel, Weiterbildungsbedarf, Zuwanderung und die Integration benachteiligter Gruppen im Mittelpunkt. Zudem wird die Bedeutung der nachhaltigen Transformationen – etwa im Bereich Wasserstoff, Kreislaufwirtschaft und erneuerbare Energien – für die Beschäftigten betont. Die Mitarbeit in diesem Gremium ermöglicht es der

Die Mitarbeit in diesem Gremium ermöglicht es der Arbeitskammer, die Interessen der saarländischen Beschäftigten auf europäischer Ebene aktiv einzubringen.

Arbeitskammer, die Interessen der saarländischen Beschäftigten auf europäischer Ebene aktiv einzubringen, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu fördern und nachhaltige, sozial gerechte Lösungen für die Herausforderungen in der Großregion zu entwickeln.

9. Aktiv auf bundespolitischer Ebene

Grundsätzliche politische Entscheidungen werden auf der Bundesebene getroffen und betreffen die Mitglieder der Arbeitskammer wesentlich. Insbesondere in der Wirtschafts- und Strukturpolitik, der Arbeitsmarktpolitik und der Alterssicherungs-, Pflege- und Gesundheitspolitik ist es daher sinnvoll, bereits auf der Bundesebene politisch Einfluss zu nehmen. In Abstimmung mit dem DGB-Bund und der Arbeitnehmerkammer (ANK) Bremen stärkt die Arbeitskammer des Saarlandes hier die Arbeitnehmervertretung und damit auch die Vertretung ihrer Mitglieder. In den vergangenen Jahren haben sich die AK und die ANK Bremen im Bereich Pflegepolitik gemeinsam stärker aufgestellt und beispielsweise die bundesweit anerkannte Pflegepotenzialstudie „Ich pflege wieder, wenn...“ durchgeführt. Die Studie zeigt auf, unter welchen Bedingungen sich ehemals in der Pflege tätige Personen vorstellen können, in den Beruf zurückzukehren. Sie identifiziert zentrale Faktoren wie bessere Arbeitsbedingungen, höhere Wertschätzung und flexiblere Arbeitszeiten als entscheidend für eine mögliche Rückkehr in die Pflege. Dabei konnte aufgezeigt werden, dass etwa 300.000 Personen unter anderen Bedingungen bereit wären, wieder in der Pflege zu arbeiten. Partner der Studie war neben der ANK Bremen auch das Institut Arbeit und Technik (IAT), angesiedelt bei der Westfälischen Hochschule bzw. der Ruhr-Universität Bochum. Die Hans-Böckler-Stiftung hat sie finanziell gefördert. Zudem wurden in den letzten Jahren eine Vielzahl gemeinsamer Stellungnahmen und Positionspapiere erarbeitet und veröffentlicht sowie Veranstaltungen zur Sozialstaatsdebatte, Industriepolitik oder der EU-Mindestlohnrichtlinie durchgeführt.

10. Sichtbar in der Öffentlichkeit

Die Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitskammer des Saarlandes umfasst verschiedene Formate, um ihre Mitglieder und die breite Öffentlichkeit zu informieren. In den vergangenen Jahren wurden neue Formen der Öffentlichkeitsarbeit gefunden, um moderner und zeitgemäßer auf die Mitglieder zugehen zu können. Es gibt weiterhin die Mitgliederzeitschrift (AK Konkret), die regelmäßig erscheint und aktuelle Themen, Neuigkeiten und wichtige Informationen für die Mitglieder bereitstellt. Zudem werden verschiedene Social-Media-Profile bespielt (Facebook, Instagram und LinkedIn), um schneller und direkter mit den Menschen in Kontakt zu treten, Veranstaltungen anzukündigen und um die eigenen Forderungen und die Pressearbeit besser zu verbreiten.

Zu den Veranstaltungsformaten zu aktuellen politischen, gesellschaftlichen und auch gewerkschaftlichen Themen zählen die Formate „AK Foren“ und „AK Themen“, dabei werden zentrale politische Themen gemeinsam mit Referentinnen und Referenten und Diskutanten aus Wissenschaft und Politik diskutiert sowie AK-Gespräche, ein kleineres Format, bei dem im Vordergrund steht, Gäste zu interviewen und sich einem Fachthema intensiv zu widmen. Die Diskussionsrunden und Infoveranstaltungen werden zum Teil auch online angeboten.

Seit 2019 organisiert die Arbeitskammer gemeinsam mit dem DGB und BEST e. V. die Mitbestimmungsmesse Saar. Hier stellen Personal- und Betriebsräte ihre praktische Arbeit vor, zudem gibt es einen Messebereich für weitere Protagonisten der



Seit 2019 organisiert die Arbeitskammer gemeinsam mit dem DGB Saar und BEST e. V. die Mitbestimmungsmesse Saar.

Mitbestimmung und ein ganztägiges Tagungsprogramm. Highlight der Mitbestimmungsmesse ist die Vergabe des Saarländischen Mitbestimmungspreises an drei Personal- und Betriebsratsgremien für ihre herausragende Arbeit.

Weiterhin ist die Arbeitskammer Partner der „Interregionalen Karrieremesse job & weiterbildung“. Diese findet jährlich in Saarbrücken statt. Über 40 Weiterbildungsanbieter sowie über 80 Unternehmen stellen hier aus. Parallel finden Fachvorträge statt. Die Weiterbildungs- und Karrieremesse ist eine Gemeinschaftsinitiative des EURES-T-Netzwerkes zusammen mit der Agentur für Arbeit, der Landesregierung, den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Kammern sowie dem Karrierecenter der Bundeswehr und dem Weiterbildungsverbund Saarland, der, wie bereits beschrieben, bei der Arbeitskammer angesiedelt ist.

11. Zusammenfassung und Ausblick

Die Arbeitskammer des Saarlandes ist seit ihrer Gründung ein unverzichtbarer Bestandteil der saarländischen Sozial- und Wirtschaftsordnung. Sie entstand aus besonderen historischen Rahmenbedingungen, die nach den Weltkriegen im Saargebiet herrschten, und sie hat sich seit 1951 konsequent weiterentwickelt – inhaltlich, organisatorisch und politisch. Heute vertritt sie über 480.000 Mitglieder und bündelt deren allgemeine, soziale, wirtschaftliche, kulturelle und ökologische Interessen. Als Körperschaft öffentlichen Rechts mit Verfassungsrang erfüllt sie einen klaren staatlichen Auftrag: die Sicherung und Stärkung der Rechte und Chancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ihr Leitmotiv „beraten, bilden, forschen“ steht sinnbildlich für ihr breites Wirken: Jährlich nutzen Zehntausende die Beratungsangebote zu Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. Im Bildungszentrum Kirkel oder im Interkulturellen Kompetenzzentrum Völklingen finden Beschäftigte, Jugendliche, Migrantinnen und Migranten sowie ganze Familien Unterstützung, Weiterbildung und Begegnung. Die Forschung der Arbeitskammer schafft fundierte Grundlagen für politische Entscheidungen, sei es zu Arbeitsmarktfragen, zur Sozialpolitik, zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft oder zur Gleichstellung. Die zahlreichen von ihr initiierten und mitgetragenen Institutionen – vom Berufsförderungswerk über das ISO-Institut bis hin zur BEST e. V. – belegen ihre Rolle als Impulsgeberin für Innovation und gesellschaftliche Teilhabe.

Die Arbeitskammer ist damit weit mehr als eine reine Beratungsstelle oder Bildungseinrichtung: Sie ist Stimme, Anwältin und Partnerin der saarländischen Arbeitnehmerschaft. Sie bringt sich aktiv in Gesetzgebungsverfahren ein, wirkt auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene, begleitet den Strukturwandel und verteidigt die Prinzipien des Sozialstaates. Dass das Bundesverfassungsgericht ihre Legitimation bereits 1974 bekräftigt hat, unterstreicht die bleibende Bedeutung der beiden aktuell bestehenden Arbeitskammern als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Zugleich zeigt die Arbeit der Kammer immer wieder, wie entscheidend das enge Zusammenspiel mit den Gewerkschaften ist. Nur gemeinsam können die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll vertreten und gegen wachsende soziale Ungleichheiten, gegen Prekarisierung und für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen durchgesetzt werden. Diese enge Partnerschaft schafft nicht nur Schlagkraft in konkreten Auseinandersetzungen, sondern auch die Grundlage für langfristige Strategien im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ebenso wichtig ist die regionale, grenzüberschreitende und überregionale Ausrichtung: Im Saarland mit seinen besonderen Strukturproblemen und Chancen, in der Großregion mit ihrem engen wirtschaftlichen und sozialen Austausch, und auf Bundes- wie europäischer Ebene, wo viele grundlegende politische Weichen gestellt werden. Nur wenn die Arbeitskammer in all diesen Ebenen präsent bleibt und die Stimme der Beschäftigten hörbar macht, lassen sich gerechte Antworten auf die großen Herausforderungen unserer Zeit entwickeln – sei es Digitalisierung, ökologische Transformation oder demografischer Wandel.

Die Arbeitskammer des Saarlandes ist damit ein starkes Fundament für eine solidarische, gerechte und zukunftsfähige Arbeits- und Sozialordnung – im Land, in der Region und darüber hinaus.

Anmerkungen

- 1) www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/211320/1945-das-saarland-wird-franzoesisch/
- 2) Harald Glaser: „Ein langjähriger Wunsch der Arbeitnehmerschaft“ – Die Arbeitskammer im Saargebiet und die Arbeitskammer des Saarlandes bis zur Rückgliederung 1957, Schriftenreihe der Arbeitskammer des Saarlandes zur Arbeits- und Sozialgeschichte – Band 2, Röhrig-Universitätsverlag, St. Ingbert 2017, S. 122.
- 3) Ebd., S. 119 ff.
- 4) Ebd., S. 11f.
- 5) Ebd.
- 6) Ebd., S. 140.
- 7) Ebd., S. 200.
- 8) Ebd., S. 208f.
- 9) Ebd., S. 221.
- 10) Ebd., S. 327f.
- 11) Saarländische Verfassung, 5. Abschnitt, Artikel 59.
- 12) Gesetz Nr. 1290. Gesetz über die Arbeitskammer des Saarlandes.
- 13) <https://openjur.de/u/248923.html>
- 14) Ebd.
- 15) Zitat aus der Festrede von Heinrich Wacker. Erschienen in: Die Arbeitskammer. Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes. 4. Jahrgang, Heft 1, 1956. S. 4.



JOB-SUPPORTER-PORTAL.

weiterbildungsportal.saarland

EIN KLICK,
MEHR
CHANCEN!



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Die Rolle der Arbeitskammer des Saarlandes im sozial-ökologischen Wandel

Von Carina Webel, Melanie Blatter und Torsten Brandt

Die Arbeitskammer des Saarlandes (AK) nimmt eine umfassende Rolle im sozial-ökologischen Wandel wahr. Als gesetzliche Interessenvertretung aller Beschäftigten verbindet sie Klimaschutz mit sozialer Gerechtigkeit, wirtschaftlicher Stabilisierung und demokratischer Teilhabe. Ausgangspunkt ist die schwierige Lage im Saarland: Strukturprobleme in Industrie und



Carina Webel (von links) leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik bei der Arbeitskammer des Saarlandes, Melanie Blatter leitet die Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik und Dr. Torsten Brandt die Abteilung Gesellschaftspolitik.

Arbeitsmarkt, demografischer Wandel, hohe Armut, Fachkräfteengpässe sowie erhebliche Belastungen durch Energiewende und Inflation. Auf Basis eigener empirischer Erhebungen und basierend auf ihren Beratungsaufgaben leitet sie klare politische Handlungsempfehlungen ab, wie: stabile und auf sozialer Gerechtigkeit beruhende Klimaschutzstrategien, aktive Industrie- und Qualifizierungspolitik, Aufwertung der Dienstleistungs- und Sorgearbeit, Armutsbekämpfung, Gute Arbeit auch für schlecht organisierte Beschäftigte, sozial gerechte Mobilität und eine gerechtere Wohnungs- und Energiepolitik. Digitalisierung und KI sollen sozial verantwortungsvoll eingeführt werden. Die AK betont zudem Mitbestimmung und Beteiligung als zentrale Voraussetzung für Akzeptanz und demokratische Stabilität und gestaltet den Wandel durch Projekte, Beratung und Bündnisarbeit aktiv mit. .

1. Einleitung

Als Interessenvertretung aller saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem gesetzlichen Auftrag, deren „wirtschaftliche, soziale, kulturelle und ökologische Interessen“ wahrzunehmen und auf die Verbesserung der Lage in dieser Hinsicht einzuwirken, kommt der Arbeitskammer im Saarland eine umfassende Rolle im sozial-ökologischen Wandel zu. So wie die Welt sich schneller wandelt, hat sich auch die Arbeit der Arbeitskammer in den letzten Jahren rasch gewandelt. Aus ihrem Auftrag und Anspruch, die Interessen in diesen breiten Bereichen wahrzu-

nehmen, engagiert sich die Arbeitskammer mittlerweile in einer Vielzahl von neuen Bündnissen, Gremien und Projekten und versucht dabei stets, die unterschiedlichen Perspektiven, die in den laufenden Veränderungsprozessen zu berücksichtigen sind, miteinander in Verbindung zu bringen.

Erfolgreiche Transformation bedeutet aus Sicht der Arbeitskammer, eine stärkere Orientierung der Wirtschafts- und Arbeitsweise an einem umfassenden Verständnis von Nachhaltigkeit zu erreichen. Transformation muss ökologisch, sozial, ökonomisch und demokratisch nachhaltig erfolgen. Das heißt nicht mehr und nicht weniger, als dass es um einen „neuen Gesellschaftsvertrag“ geht, der geeignet ist, die bereits entstandenen Bruchlinien zwischen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Gewinnern und Verlierern der Transformation zu glätten. Dazu bedarf es eines handlungsfähigen Staates, der neben ausreichend finanziellen Mitteln, um gestaltend eingreifen zu können, über die notwendigen empirischen Erkenntnisse verfügen muss, welche Handlungsbedarfe bestehen und mit welchen Maßnahmen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden können, den Wandel mitzutragen. Gerade hier liefert die Arbeitskammer mit ihren umfangreichen Befragungen und Beratungstätigkeiten wichtige Orientierungshilfe.

Entsprechend ihres Leitbilds „beraten.bilden.forschen“ versucht die Arbeitskammer über diese drei Tätigkeitsbereiche, die in Kapitel 1. erläutert sind, solche Erkenntnisse zu gewinnen und in den öffentlichen Meinungsbildungsprozess sowie in politische Strategiebildungs- und Entscheidungsprozesse einzubringen. Denn in der Akzeptanz der Veränderungen durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt der Schlüssel zum Erfolg.

Da in den Kapiteln 1. und 4. einiges über die generellen Tätigkeitsbereiche und Handlungsfelder der Arbeitskammer des Saarlandes beschrieben wird, fokussieren wir uns in diesem Beitrag auf die inhaltlichen Positionen und Leitlinien im Hinblick auf den sozial-ökologischen Wandel, an denen die Arbeitskammer ihr Handeln ausrichtet. Um das konkrete Wirken der Arbeitskammer deutlich zu machen, werden zu den jeweiligen Positionen Aktivitäten dargestellt, mit denen die Arbeitskammer konkret auf die Erreichung der von ihr formulierten Zielen hinzuwirken versucht.

Die Arbeitskammer nimmt die Zusammenhänge zwischen sozialer Ungleichheit, ökologischer Modernisierung und Destabilisierungstendenzen des demokratischen Systems in den Blick. Die Arbeitskammer will damit aus Perspektive der saarländischen Beschäftigten Eckpunkte für eine Transformationsstrategie aufzeigen, die den Menschen in den Mittelpunkt

Gliederung:

1. Einleitung
2. Rahmenbedingungen der Transformation im Saarland
3. Zentrale Positionen der Arbeitskammer zur sozial-ökologischen Transformation
4. Fazit

stellt und so eine nachhaltige, von der Bevölkerung mitgetragene Transformation ermöglicht. Fragen, die das Handeln der AK im Hinblick auf die Transformation leiten, sind:

- Wie kann der ökologische Umbau im Saarland arbeitnehmerorientiert und sozial gerecht gestaltet werden? Welche Schritte sind erforderlich, um die saarländische Wirtschaft klimaneutral und damit zukunftsfähig aufzustellen und dabei hochwertige Beschäftigung und Gute Arbeit zu sichern?
- Welche Schritte und Maßnahmen sind zur Bekämpfung und Vermeidung von Armut und der Verschärfung sozialer Ungleichheit erforderlich?
- Wie können Mitbestimmung, Teilhabe und Demokratie auf allen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Ebenen im Saarland gestärkt werden?

2. Rahmenbedingungen der Transformation im Saarland

Die Transformation der Wirtschaft vor dem Hintergrund von weltwirtschaftlichen Herausforderungen, Digitalisierung, demografischem Wandel, sozialer Ungleichheit und Dekarbonisierung verändert die Arbeitswelt im Saarland nachhaltig. Insbesondere der Übergang zur Klimaneutralität kann nur gelingen, wenn er gerecht und im Einvernehmen mit den Menschen gestaltet wird. Eine unterlassene oder zu spät eingeleitete Bewältigung des Klimawandels würde mittel- bis langfristig massive negative Auswirkungen auf Wirtschaft, Beschäftigung und Lebensqualität nach sich ziehen. Doch auch die aktiven Klimaschutzmaßnahmen selbst verändern Wirtschaftsstrukturen und Arbeitsmärkte. Dieser Wandel muss gerecht gestaltet werden, damit niemand zurückgelassen wird. Die Beschäftigten in den betroffenen Branchen (z.B. konventionelle Energiewirtschaft, Automobilindustrie, Stahl/Kohle) stehen vor großen Herausforderungen. Strukturwandel ist im Saarland kein abstraktes Konzept, sondern gelebte Realität – von der Montanindustrie bis heute. Die AK betont daher, dass Klimaschutzmaßnahmen die wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Menschen adressieren müssen. Konkret bedeutet das: Just Transition – ein gerechter Übergang, der neue Chancen für Gute Arbeit schafft.

In vielen Bereichen ist die Ausgangslage im Saarland besonders schwierig:

- Das Saarland zählt zu den Bundesländern, in denen der Prozess der Alterung und der Rückgang der Bevölkerung bereits weit fortgeschritten ist. Seit Ende der 1990er Jahre ist die Zahl der Bevölkerung stark zurückgegangen und die Alterung schnell vorangeschritten. Auch wenn die Zuwanderungsbewegungen die Bevölkerungsentwicklung im Saarland in der letzten Dekade stabilisiert haben, nimmt die aktuelle Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes weiter sinkende Bevölkerungszahlen an.

- Seit Jahren verläuft die wirtschaftliche Entwicklung hierzulande schlechter als im Bund. Die strukturellen und konjunkturellen Schwierigkeiten an der Saar hängen eng mit den Entwicklungen in der für das Saarland noch immer überdurchschnittlich wichtigen Industrie zusammen, deren statistische Bedeutung aufgrund spezifischer Schwierigkeiten in Bezug auf Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Saarland in den letzten Jahren allerdings stark rückläufig war. Die Entwicklung der Saarländischen Wirtschaft ist vor allem geprägt durch die besonders transformationsbetroffenen Branchen Automotive und Stahl. Zwischen 2014 und 2025 wurden in der Industrie über 16.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut (zählt man die geringfügig Beschäftigten mit, sind es sogar über 18.000), während die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich weiter zunahm. Diese Zunahme hat allerdings in letzter Zeit nicht mehr ausgereicht, um die Arbeitsplatzverluste in der Industrie auszugleichen.
- Die Beschäftigung im Saarland geht zurück. Gleichzeitig steigen die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung im dritten Jahr in Folge. Im März 2025 waren 39.622 Frauen und Männer arbeitslos, 3.050 Arbeitslose oder 8,3 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Besonders deutlich war der Anstieg bei jungen Menschen (+18,5 %) und Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Zudem verfestigt sich die Langzeitarbeitslosigkeit mit aktuell 13.300 Betroffenen erneut auf hohem Niveau.
- Besonders Berufe in Dienstleistungsbereichen, die im Zuge der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation benötigt werden oder zur Daseinsvorsorge zählen, sind sowohl von der Alterung der Fachkräfte als auch von Fachkräftemangel betroffen. Zurückgeführt werden kann dies nicht zuletzt auf die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung und fehlende Wertschätzung von Dienstleistungstätigkeiten im Allgemeinen und personenbezogenen Tätigkeiten im Besonderen. Die Arbeiterinnen und Arbeiter in der saarländischen Industrie bezogen 2024 insgesamt knapp 5,3 Milliarden Euro an Bruttolöhnen und -gehältern – das entspricht über einem Viertel des gesamten Saarlandes (bei einem Beschäftigtenanteil von 21%). Den Klagen nach Fachkräftemangel stehen im Bundesvergleich außerdem hohe Anteile prekärer Beschäftigung gegenüber.
- 189.000 der im Saarland lebenden Menschen sind von Armut betroffen. Die Armutsquote hat mit 19 Prozent einen bedenklichen Höchststand erreicht. Im Bundesländervergleich rutscht das Saarland von Platz 7 auf Platz 12 ab. Die rasant steigenden Verbraucherpreise vor allem bei den Lebensmitteln und der Energie haben zu besonders starken Belastungen der Menschen in unteren Einkommensgruppen geführt. Die Inflation hat in den letzten beiden Jahren zu sinkenden Realeinkommen der saarländischen Beschäftigten geführt und sie in der Breite zu Einschränkungen gezwungen. Nach den Ergebnissen der AK-Beschäftigtenbefragung mussten mehr als zwei Drittel der Befragten wegen der gestiegenen Lebenshaltungskosten Einsparungen vornehmen. Bei atypisch Beschäftigten sowie bei Niedriglohnbeschäftigten war der Anteil noch deutlich höher.

Diese schwierigen wirtschaftlichen und sozialen Voraussetzungen gehen einher mit einem großen Anteil an Haushalten, der nach den Ergebnissen der von der AK beauftragten „Persona-Analyse“ schwer anpassungsfähig ist an die Herausforderungen von Energie- und Wärmewende. Das Saarland hat im Bundesvergleich den ältesten Gebäudebestand, der entsprechend schlecht energetisch saniert ist. Der Anteil an Eigenheimbesitzenden ist zwar vergleichsweise hoch, allerdings handelt es sich hierbei größtenteils nicht um besonders einkommens- oder vermögensreiche Personen, sondern überwiegend um Haushalte mit niedrigen oder mittleren Einkommen, die sich den Einbau einer neuen Heizung, die Dämmung des Hauses oder den Kauf eines batterieelektrischen Autos kaum oder gar nicht leisten können. In der Persona-Analyse wird ein Anteil von Haushalten mit schlechtem oder sehr schlechtem Anpassungsbedarf von 42 Prozent genannt. Im Bund liegt dieser Anteil bei „nur“ 31 Prozent.¹

Diese Studie wurde im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt und in einem internen Workshop, zu dem auch Vertreterinnen und Vertreter des Städte- und Gemeindetags, von Gewerkschaften, von Stadtwerken und aus der Energiewirtschaft eingeladen waren, näher diskutiert. Die Ergebnisse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen bringt die Arbeitskammer in den politischen Prozess ein, indem die Studie verschiedenen Arbeitskreisen im saarländischen Landtag und Gremien der Landesregierung vorgestellt wird.

Die Erkenntnisse über die sozioökonomische Lage der Bevölkerung werden von der AK durch Erhebungen der Einstellung der Beschäftigten zu Transformationsprozessen ergänzt. Maßgeblich ist hier die jährlich durchgeführte, repräsentative AK-Beschäftigtenbefragung. Hinzu kommt alle drei Jahre ein Oversample zum DGB-Index Gute Arbeit („Index Gute Arbeit Saar“) zu den Arbeitsbedingungen im Saarland. Zudem wird alle drei Jahre eine Betriebs- und Personalrätebefragung („AK-Betriebsbarometer“) zur Praxis der Mitbestimmung im Saarland durchgeführt. Hinzu kommt die bundesweite und jährliche Befragung zu Einstellungen zum Sozialstaat, der „Sozialstaatsradar (SoRa)“. Diese ist ein gemeinsames Projekt mit dem DGB und der Arbeitnehmerkammer Bremen. Mit diesen regelmäßig durchgeführten Befragungen liefert die Arbeitskammer exklusive, empirische Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen sowie zu den Einstellungen und politischen Handlungsbedarfen im Rahmen der Transformation in der Region, die umfassend in die Beratungs- und Bildungsaktivitäten der Arbeitskammer eingehen.

Einstellungen der Beschäftigten zu ökologischen Herausforderungen

Die Ergebnisse der 2024 durchgeführten AK-Beschäftigtenbefragung zeigen die hohe Bedeutung der Verbindung von Klimaschutz und sozialer Gerechtigkeit für die Stabilität der Demokratie in Deutschland.¹ Allgemein halten etwas mehr als drei Viertel der Beschäftigten (78 %) die Veränderungen des Klimas für ein ernstes und dringendes Problem, das auch die Lebensgrundlage in Deutschland bedroht (71 %). Dass es erforderlich ist, den Lebensstil zu verändern, um den Klimawandel stoppen zu können,

meinen 69 Prozent. 80 Prozent der Befragten gaben an, dass sie sich bemühen, klimabewusst zu leben. Das Problembewusstsein für die Folgen des Klimawandels und auch eine Veränderungsbereitschaft sind also durchaus weit verbreitet. Damit sind wesentliche Voraussetzungen zur Bewältigung des Klimawandels gegeben.

Bei allem Krisenbewusstsein und Bereitschaft zu Veränderung müssen die Menschen aber auch finanziell und im Rahmen ihrer Alltagsbewältigung in die Lage versetzt werden, notwendige Klimaschutzmaßnahmen mitzutragen. Immerhin 30 Prozent der Befragten geben an, sich von Klimaschutzmaßnahmen überfordert zu fühlen. Überdurchschnittlich oft wird dieser Aussage von Menschen zugestimmt, die im ländlichen Raum wohnen (35 %), sowie von Eigenheimbesitzenden (38 %), also von Personen, bei denen beispielsweise das ÖPNV-Angebot bisher unzureichend ist oder die hohe Investitionen tätigen müssten, um bestimmten Anforderungen an die ökologische Modernisierung genügen zu können (z.B. bei Mobilität, Wärmeversorgung). Konkreter nach den finanziellen Sorgen gefragt, geben mehr als zwei Drittel der Beschäftigten an, dass sie Angst haben, dass durch Klimaschutzmaßnahmen zu hohe Kosten auf sie zukommen. Es verwundert nicht, dass hier besonders häufig Personen aus unteren Einkommensgruppen zustimmen sowie Beschäftigte aus der Industrie, die sich Sorgen machen, im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Dies zeigt sich auch bei den Fragen, die sich detaillierter mit dem (scheinbaren) Spannungsfeld von Arbeitsplatzsicherheit und Klimaschutz beschäftigen: Die saarländischen Beschäftigten erkennen in der überwiegenden Mehrheit an, dass ein wirtschaftlicher Strukturwandel zum Schutz des Klimas erforderlich ist. Mit 17 Prozent lehnt zwar nur weniger als jede/jeder Fünfte dies grundsätzlich ab. Außerdem geben fast drei Viertel der Befragten an, dass Erneuerbare Energien schneller ausgebaut werden müssten und fast zwei Drittel stimmen der Aussage zu, dass klima- oder umweltschädliche Produkte und Produktionsverfahren nicht mehr subventioniert werden sollten. Hier gibt es sogar bei Beschäftigten in den besonders transformationsbetroffenen Branchen noch vergleichsweise hohe Zustimmungswerte.

Gleichzeitig ist aus den Ergebnissen eine hohe Anforderung an die aktive staatliche Begleitung und beschäftigungsorientierte Gestaltung abzulesen: 81 Prozent sind der Auffassung, dass zusätzliche öffentliche Mittel für einen nachhaltigen Wandel bereitgestellt werden müssen, und drei Viertel vertreten die Meinung, dass die Politik den Strukturwandel nur unter der Voraussetzung unterstützen sollte, dass Gute Arbeit entsteht. Werden die Befragten dazu gedrängt, zwischen Klimaschutz und Arbeitsplatzsicherheit zu entscheiden, legt immerhin die Hälfte die Priorität auf den Erhalt von Arbeitsplätzen. Beschäftigte in der Industrie geben dem Arbeitsplatzerhalt zu über 60 Prozent den Vorrang.

Diese Ergebnisse müssen unbedingt ernst genommen werden. Erstens, um nicht die Bereitschaft zu verlieren, die ökologische Modernisierung weiter voranzutreiben

und zweitens, um nicht die Stabilität der Demokratie zu gefährden: Unter denjenigen, die Angst vor zu hohen Kosten durch Klimaschutz haben, äußern sich 64 Prozent der Befragten unzufrieden mit der Demokratie in Deutschland (bezogen auf alle Befragten, sind es „lediglich“ – ebenfalls sehr besorgniserregende – 58 Prozent).

3. Zentrale Positionen der Arbeitskammer zur sozial-ökologischen Transformation

Die Beschreibung der aktuellen Lage in den einzelnen Politikfeldern und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen, die die Arbeitskammer an die Landesregierung richtet, sind in verschiedenen Publikationen wie zum Beispiel den jährlichen Berichten an die Landesregierung detailliert dargestellt. Aus diesen vielfältigen und komplexen Analysen ergeben sich folgende Thesen für eine Transformationsgestaltung, die den Menschen in den Mittelpunkt rückt:

3.1 Ökologische Modernisierung braucht verlässliche Leitplanken, die nicht nur auf Treibhausgasreduktion ausgerichtet sind

Ökologische Modernisierung ist unerlässlich, um die natürlichen Lebensgrundlagen für zukünftige Generationen zu sichern. Trotz – oder gerade wegen – der Herausforderungen im Industrieland Saarland braucht es klare Leitplanken und verbindliche Strategien. Als Institution mit einem umfassenden Interessenvertretungsanspruch von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Interessen gleichermaßen, sieht die Arbeitskammer ihre Rolle zum einen darin, auf geeignete Maßnahmen zum Erreichen der Klimaneutralität hinzuwirken, zum anderen aber vor allem darin, Verbindungslinien zwischen Klima- und Arbeiterbewegung herzustellen, Strategieprozesse wie Fachkräftesicherung, Gleichstellung, Innovation und soziale Entwicklung miteinander zu verzahnen und so die Arbeitnehmendenperspektive in all diesen Prozessen deutlich zu machen.

Die Arbeitskammer betont, dass das Bundesland seine Verantwortung im Klimaschutz wahrnehmen und konkrete Ziele zur Treibhausgasreduktion festlegen muss. Besonders wichtig ist die schnelle Umsetzung des Saarländischen Klimaschutzgesetzes (SKSG) und die zügige Entwicklung des Klimaschutzkonzepts (SKSK). Die Arbeitskammer fordert eine regelmäßige Veröffentlichung relevanter Daten, um Transparenz und eine fundierte Planung zu gewährleisten.

Auf dieser Basis sollte die Landesregierung eine kohärente Energiestrategie entwickeln, die Bedarfe für Strom und Wasserstoff benennt und Wege aufzeigt, wie diese durch eigene Produktion und Importe gedeckt werden können. Klimaschutz darf jedoch nicht nur auf Emissionsreduktion beschränkt sein. Dabei sind Versorgungssicherheit für die Bürgerinnen und Bürger, eine gerechte Preisgestaltung, globale Lieferketten sowie Beteiligungsformen wie Bürgerenergiegenossenschaften zu be-



Das Saarland muss seine Verantwortung im Klimaschutz wahrnehmen und konkrete Ziele zur Treibhausgasreduktion festlegen.

rücksichtigen. Es ist notwendig, die Maßnahmen in eine umfassende Strategie einzubetten, die soziale und ökonomische Folgen antizipiert und aktiv gestaltet, um die Lasten gerecht zu verteilen. Die Arbeitskammer fordert, Nachhaltigkeit – ökologisch, sozial, ökonomisch und politisch – als Leitprinzip in der Landespolitik zu verankern. Die Integration nachhaltiger Entwicklung in die Landesverfassung ist ein wichtiger Schritt, der nun mit Leben gefüllt werden muss. Maßnahmen wie sozial-ökologisch verantwortliches Beschaffungswesen, klimafreundliche Landesliegenschaften, nachhaltige Finanzpolitik und alternative Wohlstandsindikatoren (wie z.B. der von der Arbeitskammer beauftragte Regionale Wohlfahrtsindex, der neben der Wertschöpfung auch Indikatoren zur Qualität der Arbeit und dem Ressourcenverbrauch einbezieht) sind wichtige Handlungsansätze für ein nachhaltiges Saarland.

Zudem sind soziale Ausgleichsmaßnahmen notwendig, um Mehrbelastungen durch Klimapolitik, etwa höhere CO₂-Preise, abzufedern. Förderprogramme und sozialer Wohnungsbau sollen klimafreundliches Leben für alle erschwinglich machen. Die Klimapolitik darf nicht nur als Elitenprojekt gesehen werden, sondern muss Gerechtigkeit und Partizipation fördern. Die Arbeitskammer forderte im Gesetzgebungsverfahren zum SKSG eine verbindliche Sozialverträglichkeitsprüfung für alle Maßnah-

men – eine Forderung, die bisher nicht vollständig umgesetzt wurde. Im aktuellen Entwurf des SKSK sind soziale und arbeitsmarktliche Aspekte noch unzureichend berücksichtigt. Die AK besteht auf einer stärkeren Einbindung dieser Kriterien, um Beschäftigungsperspektiven aufzuzeigen und Belastungen für vulnerable Gruppen zu minimieren.

Die Arbeitskammer bringt sich aktiv in die Arbeitsgruppen der Landesregierung zur Entwicklung des Klimaschutzkonzepts sowie in weiteren Gremien wie dem Expert*innenteam Nachhaltigkeit oder der Arbeitsgruppe Wärmewende ein. Ziel ist es, Klimaschutz mit anderen Strategien zu verknüpfen. Dabei ist eine enge Abstimmung mit bestehenden Gremien wie dem Energiebeirat essenziell, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Mit ihrem umfassenden Interessenvertretungsanspruch hat die Arbeitskammer die Fähigkeit, diese verschiedenen Perspektiven gleichzeitig in die jeweiligen, häufig getrennt voneinander behandelten Strategieprozesse einzubringen und Verbindungslinien herzustellen. Damit durchzudringen gehört gleichzeitig häufig zu den schwierigsten Aufgaben.

3.2 Das Saarland braucht aktive Industriepolitik, die Gute Arbeit in den Fokus rückt

Um den Strukturwandel zu gestalten, ist die Erarbeitung einer umfassenden Transformationsstrategie gefordert, die hilft zukunftsfähige Industriearbeitsplätze im Saarland zu sichern. Die Landesregierung muss die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente nutzen und die Vergabe öffentlicher Mittel an Gute Arbeit knüpfen. Gute Arbeit muss Leitgedanke und integraler Bestandteil einer Strukturwandelstrategie sein und alle in dieser Strategie bearbeiteten Handlungsfelder prägen.

Die Entwicklung der saarländischen Industrie ist nach wie vor von verschiedenen Krisenfaktoren beeinflusst. Die Ausgangslage stellt sich aufgrund der anhaltenden Strukturwandelprozesse als besonders prekär dar. Über 10.000 Arbeitsplätze in der für das Saarland weiterhin so bedeutsamen Industrie wurden seit 2014 bereits abgebaut. Seit Jahren fordern die Gewerkschaften und die Arbeitskammer, den Klimaschutz sozial abzufedern und die Beschäftigten aktiv einzubinden. Dazu gehören Weiterbildungsangebote, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für grüne Tätigkeiten zu qualifizieren, sowie der Ausbau zukunftsfähiger Jobs in erneuerbaren Energien, Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft. Bereits heute sind über 300.000 Menschen in Deutschland im Bereich der erneuerbaren Energien beschäftigt, Tendenz steigend. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, Beschäftigte beim Wandel mitzunehmen und Mitbestimmung zu stärken.

Die Landesregierung muss Wege aufzeigen, wie der Erhalt bzw. die Neuschaffung von industriellen Arbeitsplätzen, insbesondere in zukunftssicheren Bereichen der grünen Technologien, der Wasserstoffwirtschaft und Kreislaufwirtschaft erfolgen kann. Die Sicherung bestehender Unternehmen, Gründungsinitiativen sowie Neuanstellungen sind dabei gleichermaßen in den Fokus zu nehmen. Wenn mit dem Ent-

stehen von Zukunftsbranchen auch neue Berufe und Tätigkeitsfelder einhergehen, ist es aus Sicht der Arbeitskammer entscheidend, dass Umstellungsprozesse und Neuansiedlungen mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden.

Die Arbeitskammer engagiert sich in vielerlei Hinsicht, um gute Arbeitsplätze in einer nachhaltig aufgestellten saarländischen Industrie zu sichern.

Im vom Bund geförderten „Transformationsnetzwerk“ TraSaar arbeitet die Arbeitskammer gemeinsam mit IG Metall, und Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern und Wissenschaft an der Weiterentwicklung des Standorts. Die AK setzt sich dafür ein, dass konkrete Orte entstehen, an denen Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeitnehmerschaft zusammenkommen und für sich passende Angebote finden oder gemeinsam entwickeln können (Zukunftsraum Saar). Gemeinsam mit der IG Metall will die Arbeitskammer Beschäftigungsperspektiven in einer grünen Industrie aufzeigen – beispielsweise mit Hilfe einer Studie zu den Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotentialen einer Wasserstoffwirtschaft im Saarland. Wichtiger Bestandteil ist dabei, mithilfe der Beratungstochter BEST und über eigene Bildungsangebote im Bildungszentrum der AK Betriebsräte so zu schulen, dass sie bei Transformationsprozessen, sei es im Hinblick auf neue Geschäftsmodelle, nachhaltigere Produkte oder Produktionsprozesse oder auch die Einführung von digitalen Technologien / KI, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber in den Austausch gehen können, um diese Prozesse beschäftigungsorientiert zu gestalten. Wichtiges Anliegen der AK ist es, dabei auch die globalen Zusammenhänge des Wirtschaftens im Blick zu behalten. Daher engagiert sich die AK beispielsweise im saarländischen Bündnis für faire Lieferketten „Saarland – Verantwortung – Lieferketten“ für ein starkes Lieferkettengesetz.

Neben dem Blick auf die großen Industriezweige leistet die Arbeitskammer einen Beitrag zur Entstehung neuer Arbeitsplätze, indem sie Beratungsangebote für Existenzgründerinnen und -gründer vorhält und dazu eine Vielzahl von Informations- und Netzwerkveranstaltungen anbietet.

Im Laufe der letzten Jahre ist es der Arbeitskammer gelungen, als Ansprechpartnerin und Projektpartnerin in einer Vielzahl von Forschungs-, aber auch Umsetzungsprojekten gefragt zu sein. So werden im Rahmen mehrerer Projekte innovative Formen des Arbeitens und Lernens im Kontext von Kreislaufwirtschaft in Modellfabriken, aber auch bereits konkret mit Unternehmen behandelt mit dem Ziel, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle auf die Anforderungen der Kreislaufwirtschaft auszurichten. Andere Projekte widmen sich der Umstellung der Automobilindustrie auf batterieelektrische Fahrzeuge. Als Land „im Herzen der Großregion“ von Luxemburg, Belgien, Rheinland-Pfalz und Frankreich fördert die AK auch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der Industriepolitik durch ihre aktive Arbeit im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion und die Teilnahme an INTERREG-Projekten wie GreenSkHy, bei dem es um die Einführung von Wasserstofftechnologien, die Qualifi-

zierung der Beschäftigten und die Information der Bürgerinnen und Bürger zu diesem Thema geht.

Neben dem Blick auf die großen Industriezweige leistet die Arbeitskammer einen Beitrag zur Entstehung neuer Arbeitsplätze, indem sie Beratungsangebote für Existenzgründerinnen und -gründer vorhält und dazu – in den letzten Jahren verstärkt mit dem Fokus auf die Existenzgründung von Frauen – eine Vielzahl von Informations- und Netzwerkveranstaltungen anbietet. Die Arbeitskammer legt auch hierbei großen Wert auf die Verbindung von wirtschaftlichen und sozialen Fragen. So ist ein Anliegen der AK, stärker auf die Potenziale alternativer und gemeinwohlorientierter Wirtschaftsformen und von ökologisch und sozial verantwortlichem Wirtschaften hinzuweisen. Insbesondere das Thema Genossenschaften, die einerseits bei immer häufiger ungelösten Fragen der Unternehmensnachfolge eine wichtige Option darstellen können und gleichzeitig zu einer Demokratisierung der Wirtschaft beitragen können, wird von der AK mithilfe verschiedener Initiativen, Öffentlichkeitsarbeit oder Lehrveranstaltungen an der saarländischen Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) in die Landespolitik eingebracht.

3.3 Qualifizierung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Transformation

Im Zusammenhang mit der industriellen Transformation – aber auch darüber hinaus – stellt die Arbeitskammer bei ihren Anstrengungen in den Vordergrund, dass alle Beschäftigten und Personen, die von den Herausforderungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen sind, zur Bewältigung der sie direkt betreffenden Veränderungsprozesse befähigt werden. Wesentlicher Schlüssel dazu sind Aus- und Weiterbildung sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Qualifizierung und Unterstützung in den Vordergrund rückt.

Wenn mit dem Entstehen von Zukunftsbranchen auch neue Berufe und Tätigkeitsfelder einhergehen, ist es aus Sicht der Arbeitskammer entscheidend, dass Umstellungsprozesse und Neuansiedlungen mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden. Verbesserungen müssen erzielt werden im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf, der Ausbildung und der kontinuierlichen Weiterbildung auch in späteren Phasen des Berufslebens bzw. auch der Arbeitslosigkeit. Dabei müssen die individuellen Bedürfnisse und unterschiedlichen Gruppen berücksichtigt werden.

Denn neben Debatten um die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland kommen andere wesentliche Aspekte in der Debatte aktuell zu kurz: die Nutzung inländischer Potenziale durch eine bessere Integration von bereits hier lebenden Zugewanderten (insbesondere durch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie arbeitsmarktnahe Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung beim Arbeitgeber) und die Förderung beruflicher Weiterbildung sowie die generelle Förderung von Aus- und Weiterbildung. Denn trotz offener Stellen bleiben auch Fach- und Arbeitskräfte

arbeitslos, weil ihre Qualifikationen nicht zur Nachfrage passen. Auch wenn die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen die Zahl der einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen übersteigen, gibt es in jedem Jahr eine Vielzahl von Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, was auf massive Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt und Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf hindeutet. Insbesondere bei jungen Menschen ist die Arbeitslosigkeit angestiegen. Notwendig ist daher zunächst die Verbesserung der Berufsorientierung, die in Schulen einen höheren Stellenwert erhalten muss und deren Angebote stärker koordiniert und gebündelt werden müssen. Laut DGB Ausbildungsreport bewerten nur rund die Hälfte der Jugendlichen die Qualität ihres Berufsschulunterrichtes mit gut oder sehr gut. Ein weiteres Ausbildungshemmnis stellt die Erreichbarkeit der Ausbildungsstätte dar. Auszubildende, die den ÖPNV nutzen, sind oft sehr lange unterwegs. Hier gilt es eine Lösung mit besser abgestimmten Fahrzeiten zu finden.

Der schnelle Wandel der Arbeitswelt macht kontinuierliche Weiterbildung immer wichtiger, weshalb die Arbeitskammer sich für eine stärkere Weiterbildungskultur im Saarland einsetzt. Dabei spielen die Organe der Mitbestimmung und Fachnetzwerke eine Schlüsselrolle. Initiativen wie das Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) mit dem Teilprojekt Qualifizierung oder das Projekt Weiterbildungsverbund Saarland sind deswegen in ihrer Bedeutung hervorzuheben und zu unterstützen. Im Rahmen von TraSaar finden neben Fachveranstaltungen und Forschung auch Qualifizierungsangebote statt. Der Weiterbildungsverbund Saarland zählt aktuell 86 Mitglieder - Weiterbildungsträger, Kammern, Verbände und Wissenschaft. Neben der Netzwerkbildung werden hier jährlich Transformationsmentorinnen und -mentoren ausgebildet, die dazu befähigt werden, Beschäftigungsbedarfe ihrer Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe zu identifizieren und entsprechend zu beraten und weiterzuvermitteln. Die jährlich stattfindende interregionale Jobmesse der Agentur für Arbeit wurde im Rahmen des WBV weiterentwickelt zur interregionalen Job- und Weiterbildungsmesse in Kooperation mit dem WBV.

Um die politischen Forderungen in der Landespolitik platzieren zu können, ist die Arbeitskammer unter anderem Mitglied im Zukunftsbündnis Saar und hat hierbei maßgeblich die Fachkräftestrategie der Landesregierung im Bereich Aus- und Weiterbildung mitgestaltet. Im Rahmen der saarländischen Fachkräftestrategie ist es aus Sicht der Arbeitskammer darüber hinaus besonders wichtig, die Qualifizierung von Beschäftigten ohne Berufsabschluss und Arbeitslosen stärker in den Blick zu nehmen und zu fördern und die Förderung dabei an den Belangen und Interessen der Menschen auszurichten. Die saarländische Landesregierung muss sich außerdem auf Bundesebene für ein individuelles Recht auf Weiterbildung, verbesserte Rahmenbedingungen und eine angemessene Finanzausstattung der Weiterbildungsförderung einsetzen.

Um die Weiterbildungsangebote im Land transparenter für die Beschäftigten darzustellen, ist die Arbeitskammer verantwortlich für das Weiterbildungsportal Saarland.

In der Weiterbildungsdatenbank können Weiterbildungsträger ihre Qualifizierungsangebote einstellen. Ergänzend hierzu werden Informationen zu Fördermöglichkeiten und Themenportale bereitgestellt.

3.4 Die Aufwertung von Dienstleistungsberufen und Sorgearbeit muss gleichwertig neben die Industriepolitik gestellt werden

Neben der Sicherung und Förderung guter Industrie-Arbeitsplätze an der Saar bedarf es einer zukunftsorientierten, strategischen Dienstleistungspolitik, welche den Aspekt Gute Arbeit stärker in den Blick nimmt und dazu beiträgt, die Mitbestimmungsstrukturen im Dienstleistungssektor zu verbessern. Denn in vielen Dienstleistungsbereichen herrscht diesbezüglich nach wie vor enormer Nachhol- und damit Handlungsbedarf. So sind die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften im Saarland beispielsweise geprägt von hoher Arbeitsbelastung, Personalmangel und oft unzureichender Anerkennung. Die hohe Arbeitsintensität führt zu physischen und psychischen Belastungen, die langfristig die Qualität der Pflege beeinträchtigen können. Themen wie der Personalmangel, die Arbeitsbelastung, Vergütung und Anerkennung sowie Weiterbildung und Aufstiegschancen sind omnipräsent. Berufe in Bereichen wie Gesundheitsversorgung und Pflege, ÖPNV, Erziehung und Bildung sind für das gesellschaftliche Zusammenleben essenziell. Wenn diese Bereiche künftig tatsächlich auch attraktive Alternativen darstellen sollen bzw. ein Wechsel in diese Berufe nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein soll, müssen diese Tätigkeiten eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren, die ihrer Bedeutung für unser Zusammenleben entspricht. Dazu gehört auch, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt, die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne angeglichen werden – dies muss bereits bei der Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen beginnen. Als ein geeignetes Mittel für Entlastung und bessere Arbeitsbedingungen (und damit auch Fachkräftesicherung) wird auch Arbeitszeitverkürzung ins Feld geführt. Die Einführung von Wahlarbeitszeiten oder kollektive Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit könnte außerdem eine Perspektive bieten, um Lohnarbeit und reproduktive Arbeit gerechter zu verteilen, auch zwischen den Geschlechtern.

Um die Aufwertung von meist von Frauen dominierten Dienstleistungsberufen und von Sorgearbeit zu ermöglichen sowie um eine bessere Gleichstellung im Saarland in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, unterstützt die Arbeitskammer die aufgelegte landesweite Gleichstellungsstrategie der Landesregierung. Dabei werden idealtypisch alle möglichen Politikfelder – auch außerhalb der Fragen des Arbeitsmarktes – in ihrem Handeln bezüglich der Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter hinterfragt und mit Zielen und Maßnahmen hinterlegt. Ein solcher systematischer Gleichstellungsplan bündelt zugleich die für das Land möglichen Aktionen und Maßnahmen in allen Ressorts der Landesregierung und erscheint geeignet, ungelöste Gleichstellungsprobleme gezielt und systematisch anzugehen.



Die Arbeits-
kammer
unterstützt die
landesweite
Gleichstel-
lungsstrategie
der Landesre-
gierung.

Das Saarland hat im bundesweiten Vergleich einen deutlichen Aufholbedarf bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen. 2023 waren es im Saarland rund 73 Prozent der Frauen die erwerbstätig waren beziehungsweise eine Erwerbsarbeit anstrebten (Erwerbsquote). Dieser Wert liegt unter dem der Männer (86%) und ist außerdem erkennbar niedriger als bei den Frauen im Bundesgebiet (76%). Hinzu kommt ein höherer Anteil an „Mini-Jobberinnen“ im Saarland. Frauen in dieser Beschäftigungsform gehen ein höheres Risiko bei der eigenen Existenzsicherung und nicht zuletzt für ihre Altersversorgung ein. Geringer ausgeprägt ist außerdem die Neigung, eigene Existenzgründungen zu wagen.

Vor diesem Hintergrund wurde 2017 zusammen mit den Partnerinnen und Partnern des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ die Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) geschaffen. Sie soll in Fragen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. bei Gründungsfragen als Netzwerkorganisatorin und Ansprechpartnerin für die verschiedenen Akteure dienen. Die Netzwerkstelle ist bei der Arbeitskammer des Saarlandes angesiedelt und wird im Rahmen des Programms „Investitionen in Beschäftigung und Wachstum“ durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit und den Europäischen Sozialfonds Plus gefördert. Ziel der Netzwerkstelle ist es, landkreisübergreifende Konzepte zu entwickeln und hierbei die mittlerweile aufgebauten Beratungsstellen der Landkreise in ihrem bedarfsgerechten, individuellen und zielgerichteten Beratungs- und Unterstützungsangebot für Frauen zu unterstützen. Dies gilt sowohl für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als auch für die Möglichkeiten, sich mit geeigneten Ideen beruflich selbstständig zu machen.

Insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen in der Pflege, aber auch bezüglich der Pflegeinfrastruktur ist die Arbeitskammer vielfältig engagiert. Die Pflegereferenten der Arbeitskammer beraten alle in der Pflege tätigen AK-Mitglieder und betrieblichen Interessenvertretungen, erarbeiten Stellungnahmen zu Gesetzen und deren Änderungen, beraten Politik, Gewerkschaften und Verbände und arbeiten mit diesen eng zusammen. Zudem veröffentlichen sie Informationen und Analysen rund um das Thema Pflege, initiieren und begleiten Forschungsaufträge (z.B. die Pflegestudie „Ich pflege wieder wenn“ gemeinsam mit der Arbeitnehmerkammer Bremen) und organisieren Informationsveranstaltungen sowie Fort- und Weiterbildungen für alle Pflegeakteure. Die Arbeitskammer steht im ständigen Dialog mit den Spitzen der saarländischen Landesregierung und kann so im Interesse der in der Pflege Beschäftigten sowohl direkten Einfluss auf die Gesetzgebung des Landes als auch indirekt auf die des Bundes nehmen.

3.5 Armutsbekämpfung und eine faire Lastenverteilung der ökologischen Modernisierung sind Voraussetzung für die Transformation und die Demokratie

Wachsende Armut sowie steigende finanzielle Anforderungen und (zum Teil klimaschutzbedingte) Veränderungsbedarfe in basalen Bereichen des Alltags wie Wohnen oder Mobilität belasten auch Menschen in mittleren Einkommensbereichen zunehmend. Die wachsende Unsicherheit und Angst vor Wohlstandsverlusten senken die Zufriedenheit mit der Demokratie. Ein stabiles soziales Sicherungssystem, wirksame Armutsbekämpfung, Klimatransformationsförderung entlang der tatsächlichen Lebensumstände sowie die Stiftung sozialen Friedens statt die Förderung von Neiddebatten unter den Ärmsten sind deshalb grundlegende Aufgaben der Politik.

Die Armutsquote hat im Saarland mit 19 Prozent (bei Kindern sogar über 25 Prozent) einen bedenklichen Höchststand erreicht. Die Hälfte der Altersrenten von Frauen und ein Viertel derjenigen der Männer liegen im Grundsicherungsbereich. Es gibt insgesamt zu wenig bezahlbare und kaum sozial gebundene Wohnungen, außerdem fehlt barrierefreier Wohnraum. Die tatsächliche Wohnkostenbelastung ist so hoch wie in keinem anderen Bundesland. Der energetische Gebäudezustand ist der schlechteste im Bundesländervergleich. So lassen sich schlaglichtartig die großen Herausforderungen für eine sozial-ökologische Transformation beschreiben. Zentrale Weichen einer wirksamen Armutsbekämpfung müssen auf Bundesebene gestellt werden. Dazu gehören eine armutsfeste Anhebung des Mindestlohns, eine wirksame Kindergrundsicherung, eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung, eine solidarische Pflegevollversicherung und eine konsequente Mietpreisdämpfungspolitik. In diesen Bereichen versuchen die Arbeitskammer des Saarlandes und die Arbeitnehmerkammer Bremen gemeinsam auf Bundesebene Einfluss zu nehmen durch gemeinsame Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben wie dem Tariftreuegesetz, gemeinsame Befragungen wie „Ich pflege wieder, wenn...“ oder das „Sozialstaatsradar“ und gemeinsame Veranstaltungen (auch mit dem DGB) in Berlin.

Aber auch das Saarland muss seinen Handlungsspielraum ausschöpfen und den saarländischen „Dritten Aktionsplan Armutsbekämpfung“ mit konkreten Maßnahmen zügig und konsequent umsetzen und die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen. Die Arbeitskammer übernimmt im von der Landesregierung eingesetzten „Beirat Armutsbekämpfung“ eine wichtige Rolle bei der Vorbereitung der Sitzungen. Gemeinsam mit den dort vertretenen Gewerkschaften, Sozialverbänden, Kirchen und weiteren Organisationen entwickelt die Arbeitskammer Vorschläge für Maßnahmen und kontrolliert deren Umsetzung.

Eine effektive und chancenorientierte Arbeitsmarktintegration führt zur gesellschaftlichen Teilhabe und minimiert die Armutsgefahr, weshalb eine aktive Arbeitsmarktpolitik zentral ist. Ein stabiler Sozialstaat muss aber auch diejenigen wirksam auffangen, die aus unterschiedlichen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (können). Neben einer dringend erforderlichen Ausweitung der Qualifizierung von Arbeitslosen sind zwei zentrale Positionen zu nennen:

- Der „Job-Turbo“ für **geflüchtete Menschen** darf nicht zu mehr Zeitarbeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen führen. Wichtig ist, dass Geflüchtete nicht unterqualifiziert in Helferjobs vermittelt werden und damit der Niedriglohnsektor gestärkt wird. Die Arbeitskammer hat erreicht, dass in der Strategie zur Fachkräftesicherung aufgenommen wird, dass geflüchteten Menschen entsprechendes Informationsmaterial möglichst in ihrer Muttersprache über Beratungsangebote zur Verfügung gestellt wird, wie sie die Arbeitskammer beispielsweise im Rahmen der Projekte „Faire Integration“ oder der Beratungsstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte vorhält.

- Trotz eines hohen Beschäftigungsstandes verfestigt sich die **Langzeitarbeitslosigkeit**. Die Chancen für Langzeitarbeitslose auf eine Beschäftigung sind trotz bestehender Arbeits- und Fachkräftebedarfe nur sehr gering. Wichtig ist, dass soziale Teilhabe als eigenständiges Ziel der Förderung erhalten werden muss, wenngleich die Arbeitsmarktintegration der Geförderten nicht aus dem Blick geraten sollte. Nach der fünfjährigen Förderdauer fehlt insbesondere für sehr arbeitsmarktferne Arbeitslose eine Anschlussförderung und sie fallen wieder in die prekäre Situation der Langzeitarbeitslosigkeit zurück. Hier braucht es dringend weitere Fördermaßnahmen für arbeitsmarktferne Langzeitleistungsbezieher, insbesondere für Ältere, die den Übergang in die Rente überbrücken.

Im Bereich des **Wohnens** muss der soziale Wohnungsbau wiederbelebt werden und auch mehr bezahlbares Wohnen für Menschen mit mittleren Einkommen ermöglicht werden. Mit Blick auf die Herausforderungen der steigenden Energiepreise, der Energiewende und die damit verbundenen Anforderungen an die Gebäudeheizung müssen Instrumente eingeführt werden, die die Menschen finanziell in die Lage versetzen, einen Heizungstausch vorzunehmen und auf diese Weise Ängste nehmen und gleichzeitig die Energiewende voranbringen. Zur Verhinderung von



Damit die Mobilitätswende gelingt, muss auch der Radverkehr gestärkt werden.

Energiesperren muss die Landesregierung das Konzept der auch auf Drängen der Arbeitskammer gegründeten Energiesicherungsstelle weiterentwickeln und die Arbeit dauerhaft finanziell absichern.

Die Arbeitskammer ist Mitglied im saarländischen Bündnis für bezahlbaren Wohnraum und engagiert sich dort gemeinsam mit dem DGB, der IG BAU, dem Sozialverband VdK und dem Mieterbund in vielfältigen Formaten.

Der **Verkehrssektor** gehört zu denjenigen Bereichen des alltäglichen Lebens, in denen eine gleichberechtigte Teilhabe für alle häufig nicht sichergestellt ist.² Nachhaltige Mobilitätsgestaltung muss verstärkt in den Fokus. Die Landesregierung muss den öffentlichen Nahverkehr stärken und raumordnerische Rahmenbedingungen schaffen, die verkehrsberuhigend wirken und insbesondere die vermeintlich schwächeren Verkehrsteilnehmenden, die auf Fuß- und Radverkehr angewiesen sind, stärken. Transparenz und Partizipation sind auch bei der Mobilität ein wichtiger Teil des gemeinschaftlichen Wandels. Durch Beteiligung, zum Beispiel in Reallaboren, wird Akzeptanz für die Mobilitätswende geschaffen. Zudem trägt sie dazu bei, dass sich neue Mobilitätsangebote an den Bedürfnissen der Nutzenden orientieren. Die Arbeitskammer leistet hier selbst einen Beitrag, indem sie zum Beispiel als zertifizierte „fahrradfreundliche Arbeitgeberin“ ihre Beschäftigten für nachhaltigere Mobilitätsformen sensibilisiert. Darüber hinaus engagiert sie sich in den Verkehrsentwicklungsplanungen auf Landes- und kommunaler Ebene sowie im „Bündnis sozialverträgliche Mobilitätswende“, um die Verkehrswende auf sozial gerechte Weise voranzubringen.

3.6 Die Ungleichheit bei den Bildungschancen muss verringert werden, um allen eine gute Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen

Soziale Ungleichheiten zeigen sich nach wie vor bereits im Bereich der frühkindlichen Bildung und verstetigen sich über die gesamte Bildungskette. Die ausgeprägten Bildungsdisparitäten und die Bildungsarmut müssen nachhaltig verringert werden. Außerdem gilt es, die Bildungseinrichtungen von Kitas bis hin zu den Hochschulen verstärkt als Orte zur Entwicklung politisch-demokratischer Werte und Partizipation zu verstehen und diesen Auftrag zu fördern.

Benachteiligte Kinder, insbesondere aus einkommensschwachen Familien, mit geringem kulturellem Kapital oder mit Migrationshintergrund respektive mit nicht-deutscher Muttersprache, sind oft mit größeren Herausforderungen im Bildungssystem konfrontiert, was sich im Bereich der frühkindlichen Bildung durch mangelnden Zugang zu Betreuungsangeboten und im schulischen Bereich überproportional in niedrigeren Fachleistungen, einem geringeren Bildungsniveau und einer erhöhten Drop-out-Rate manifestiert. Über die letzten zwei Jahrzehnte haben sich diese Missstände bundesweit und im Saarland nicht signifikant verbessert. Chancengleichheit als bildungspolitisches Korrektiv bleibt ein fortwährendes Anliegen, das kontinuierlicher Aufmerksamkeit und Anpassungen bedarf. Dies muss bereits bei der Förderung eines gleichberechtigten Zugangs zu frühkindlichen Bildungsangeboten beginnen. Durch die Kombination gezielter Interventionen, einer sorgfältigen Allokation von Ressourcen und der kontinuierlichen Anpassung bildungspolitischer Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden Bildungsmonitorings mit datengestützter und evidenzbasierter Schul- und Unterrichtsentwicklung können wir sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen gerechtere Bildungschancen eröffnen als bisher. Gute Bildung setzt Gute Arbeit und kindgerechte Fachkräfterelationen voraus. Im Kooperationsverbund Frühkindliche Bildung setzt sich die Arbeitskammer für gute Arbeitsbedingungen und Fachkräftegewinnung ein. Mit Gutachten unter anderem zum Lehrkräftebedarf im Saarland setzt die AK sich dafür ein, ausreichende Personalressourcen für gute Gelingensbedingungen der Bildung im Saarland zu erreichen.

Bildung ist für die nachhaltige Entwicklung und die Weiterentwicklung der demokratischen Zivilgesellschaft zentral. Dies gilt auch und gerade für die hochschulische Bildung: In ihrer Rolle als Bildungs- und Sozialisationsinstanz (eines Teils) der künftigen gesellschaftlichen „Funktionselite“ stehen die Hochschulen in der Verantwortung, Kompetenzen zu vermitteln, die ethisch verantwortungsbewusst und auf Basis demokratischer Prinzipien als Handwerkszeug für eine kritisch-reflexive und aktive Mitgestaltung der Gesellschaft dienen. Hier gilt es die Hochschulen als Räume politischer Bildung und gesellschaftlicher Diskussion weiter zu stärken – etwa durch mehr Freiräume für eigene politische Bildungserfahrungen, Zeitfenster für hochschulpolitische Partizipation oder durch eine stärkere Thematisierung von Fragen der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung.

Menschen müssen in allen Lebensphasen unkomplizierten und niedrigschwelligen Zugang zu politischer Bildung haben. Unabhängig von der Haushaltslage des Landes müssen Angebote der politischen Bildung ausreichend und dauerhaft finanziert sein. Niedrigschwellige und aufsuchende Angebote sollten verstärkt aufgebaut und verstetigt werden. Mit einem vielfältigen Angebot an Seminaren und Veranstaltungen sowohl im Bildungszentrum der AK als auch darüber hinaus arbeitet die AK stetig an der Erreichung dieses Ziels.

Mit dem Interkulturellen Kompetenzzentrum (IK) in Völklingen verfügt die AK über eine anerkannte Einrichtung mit breiter Erfahrung in Fragen zu Migration und Integration. Dabei ist der Schwerpunkt der Arbeit sowohl auf direkte Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien ausgerichtet, wie auf die Analyse wissenschaftlich-theoretischer Ansätze zur Förderung der Integration. Gemeinsam mit dem Regionalverband Saarbrücken unterstützt die AK vor Ort den Verein BARIS – Leben und Lernen e.V. weiterhin langfristig und finanziell. Die konkrete Arbeit mit den Zielgruppen vor Ort soll über erweiterte Kooperationen sichergestellt werden. So führen Praxis und Wissenschaft zu einer auf die Mitglieder der Arbeitskammer ausgerichteten theoretischen und praktischen Expertise.

3.7 Ein verantwortungsvoller Umgang mit Digitalisierung und KI ist unerlässlich

Neben der Dekarbonisierung treiben Digitalisierungsprozesse weiterhin Veränderungen des Alltags voran. Die Digitalisierung des öffentlichen Raums und der öffentlichen Verwaltung stellen Anforderungen an die Sicherung der Teilhabe der Menschen. Wichtig ist, dass digitale Möglichkeiten allen Menschen gleichermaßen zugänglich gemacht werden und soziale Rahmenbedingungen mitgedacht werden. Auch im Betrieb bleibt die Einführung digitaler Technologien und von KI eine Gestaltungsaufgabe für die Betriebsräte.

Ungleiche digitale Zugangsmöglichkeiten sind längst eine neue Form sozialer Ungleichheit geworden. Die Ergebnisse der AK-Beschäftigtenbefragung zeigen klar, dass sich sowohl die digitale Infrastruktur am Wohnort als auch das gegebene digitale Leistungsangebot der Kommune deutlich darauf auswirken, wie zufrieden die Befragten mit den Möglichkeiten ihrer sozialen Teilhabe und ihren Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen sind. Gesellschaftliche, politische und kulturelle Teilhabe werden immer stärker vom Zugang zu Hochgeschwindigkeitsnetzen abhängen. Aus Sicht der Arbeitskammer sollte der Glasfaserausbau im Saarland entschlossener vorangetrieben werden. Das Saarland und seine öffentlichen Einrichtungen stehen daher in der Verantwortung, digitale Technologien verantwortungsvoll einzusetzen – ob im Rahmen von Smart Cities oder bei der Erbringung von Verwaltungsleistungen. Smart-City-Technologien müssen mit dem Ziel einer sozial ausgewogenen Lebensqualität als normativem Bezugspunkt eingesetzt werden. Der Einsatz digitaler Technologien sollte durch eine Technikfolgenabschätzung begleitet werden, um anhand verschiedener Dimensionen wie Bildung, Einkommen oder

räumliche Diskrepanzen mögliche Ungleichheiten in der Nutzung von Technologien sowie deren Auswirkungen auf das soziale Zusammenleben vorab zu eruieren.

Die sozialverträgliche Einführung von KI-Systemen und digitalen Technologien im Betrieb stellt alle betrieblichen Akteure vor besondere Herausforderungen. Eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit soll Arbeitsplätze sichern und darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. So müssen beim Einsatz neuer Technologien zum Beispiel Fragen hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genauso geklärt werden wie der korrekte Umgang mit Beschäftigtendaten. Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung BEST, eine Tochter von AK und DGB, berät Betriebs- und Personalräte unter anderem zu diesen Themen. BEST ist außerdem Mitglied im „Regionalen Zukunftszentrum KI (RZzKI)“. In diesem Rahmen erarbeitet BEST – fokussiert auf die Bedürfnisse der Unternehmen und deren Beschäftigten – spezielle Beratungs- und Informationsangebote für Interessenvertretungen hinsichtlich der Einführung von neuen Technologien (spezieller Fokus auf KI). Im eigenen Podcast wird darüber hinaus regelmäßig über verschiedene Themenfelder bezogen auf Künstliche Intelligenz und die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei technischen Transformationsprozessen informiert.

Wichtig ist, dass digitale Möglichkeiten allen Menschen gleichermaßen zugänglich gemacht werden und soziale Rahmenbedingungen mitgedacht werden. Ein leistungsfähiger digitaler Staat kann zu einer lebhaften und inklusiven Demokratie beitragen und das Vertrauen der Bürger in den Staat und seine Institutionen insgesamt stärken.

3.8 Für eine soziale Gestaltung der Transformation ist ein aktiver Staat unerlässlich.

Es bedarf öffentlicher Investitionen, um die Transformation in strategischen Bereichen voranzutreiben und die öffentliche Daseinsvorsorge zu sichern sowie eines stabilen sozialen Sicherungssystems. Um dies leisten zu können, müssen die Schuldenbremse reformiert und das Steuersystem gerechter ausgestaltet werden. Es ist offenkundig, dass die Bewältigung der Klimakrise, das Erreichen von mehr sozialer Gerechtigkeit und die Stabilität der Demokratie in einem engen Zusammenhang stehen. Die tiefgreifenden Veränderungen unter dem Eindruck zusätzlicher akuter Krisen (Pandemie, Krieg) lassen sich nicht allein durch Marktmechanismen erreichen. Vielmehr bedarf es einer aktiven Rolle eines leistungsfähigen Staates, der wichtige Rahmensetzungen vorgibt, Anreize setzt und Möglichkeiten schafft, die Transformation nachhaltig im Sinne der Menschen zu gestalten. Staatliche Investitionen sind gerade bei der Bereitstellung von Infrastrukturen in den Bereichen Energie, Verkehr, Wohnen sowie bei der Förderung neuer Technologien und Unternehmensideen entscheidend. Mehr als in vielen anderen Teilen der Bundesrepublik geht es im Saarland auch darum, unter den Vorzeichen der Klimawende ein hohes Wirtschaftswachstum durch zukunftsfähige und klimaschonende Sektoren zu realisieren, um nicht noch weiter als bisher hinter den Bundesdurchschnitt zurückzufallen.

Die Landesregierung hat wichtige Projekte der saarländischen Transformation aus dem Transformationsfonds unterstützt. Allerdings ist aus Sicht der AK die Hinterlegung der Mittel aus dem Fonds mit einer klareren Transformationsstrategie erforderlich, um Mittel zielgerichtet vergeben zu können. Außerdem müssen die Mittel an Kriterien Guter Arbeit und Standort- und Beschäftigungsgarantien geknüpft werden. Dafür setzt sich die Arbeitskammer im Beirat zum Transformationsfonds ein.

Mit der grundgesetzlich verankerten Schuldenbremse und ihrer engen Auslegung nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im November 2023 hat sich die Bundesrepublik wesentlicher Mittel beraubt, wirtschaftspolitische Maßnahmen nicht nur gegen die schwache konjunkturelle Lage, sondern auch zur Gestaltung der Transformation zu ergreifen. Wegen der enormen Transformationsprobleme der saarländischen Wirtschaft mit entsprechend hohen Risiken für tausende Arbeitsplätze plädiert die AK seit Jahren für eine grundlegende Reform der Schuldenbremse hin zur „goldenen Regel“ sowie die staatliche Einnahmeseite stärker in den Blick zu nehmen. Die Landesregierung muss sich auf Bundesebene für ein gerechteres Steuersystem einsetzen. Gemeinsam mit der Arbeitnehmerkammer Bremen setzt sich die Arbeitskammer mithilfe von Stellungnahmen oder auch Aufsätzen in Fachzeitschriften auf Bundesebene hierfür ein.

Zu einem aktiven Staat – gerade in Zeiten einer beschleunigten Transformation und angesichts von Fachkräftemangelberufen – gehört auch, Arbeitsbedingungen im Betrieb und ihre Rahmenbedingungen zu verbessern. Hier versteht sich die Arbeitskammer mit den Gewerkschaften als Anwalt Guter Arbeit, der eben auch die weniger gut organisierten Arbeitsbereiche mit schlechten Arbeitsbedingungen beleuchtet und die Landesregierung motivieren will, verstärkt aktiv zu sein. Die Arbeitskammer analysiert dafür systematisch im Rahmen ihrer Befragungswerkzeuge die Arbeitsbedingungen im Saarland, spricht politische Empfehlungen aus, erarbeitet Stellungnahmen (z.B. zum Saarländischen Tariftreuegesetz, Tarifbindung, Mindestlohn), engagiert sich ganz praktisch im Kampf gegen prekäre Beschäftigung (z.B. im Rahmen der Beratungsstelle Wanderarbeit oder mittels ihrer kostenlosen Arbeitsrechtsberatung für Beschäftigte). Ferner verantwortet die Arbeitskammer im Rahmen ihrer Beratungstochter BEST e. V. betriebliche Umsetzungsprojekte zu diversen betrieblichen Herausforderungen. Hervorzuheben sind auch die Aktivitäten und Expertise im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Beschäftigtenberatung, Fachveranstaltungen, Seminare, Mitglied im mit von ihr initiierten Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz Saarland usw.).

3.9 Ohne Mitbestimmung und politische Partizipation kann Transformation nicht erfolgreich sein

Der tiefgreifende Wandel ist mit Unsicherheiten und Ängsten verbunden. Transparente Kommunikation auf Grundlage einer soliden Strategie kann Planungssicherheit vermitteln. Auf diesem Wege kann die Beteiligung an der ökologischen Modernisie-

rung verbreitert und gesichert werden. Open Government sollte als wichtiges Leitprinzip der Regierungsführung dienen. Zentrale Vorhaben der Transformation sollten mit ernst gemeinten und gut moderierten Bürgerbeteiligungsformaten zur Schaffung breiter Legitimität unterlegt werden.

Open Government ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Belebung der Demokratie auf der Grundlage von offenem Regierungs- und Verwaltungshandeln und unter Nutzung der Vorteile der Digitalisierung. Open Government zeichnet sich aus durch Transparenz und Zugang zu Informationen zum Beispiel über Verfahren und Entscheidungen, Partizipation etwa in Form von Bürgerdialogen, Zusammenarbeit zwischen Regierung und Nicht-Regierungsorganisationen sowie Ressort- und Ebenen übergreifend, Rechenschaftslegung und die Nutzung neuer Technologien. Offene Verwaltungsdaten machen dabei staatliches bzw. behördliches Handeln nachvollziehbar, schaffen Transparenz und spielen eine wesentliche Rolle für eine demokratische Partizipation an einer nachhaltigen Gestaltung unserer Zukunft. Das Saarland schneidet bei einem Vergleich der Bundesländer in Bezug auf die Qualität ihrer Informationsfreiheitsgesetze besonders schlecht ab. Auch für die Arbeitskammer als gesetzliche Interessenvertretung der saarländischen Beschäftigten erschweren die häufig intransparenten Vorgehensweisen, nicht veröffentlichte Studien oder fehlende Daten die Bewertung und Begleitung politischer Entscheidungen (z.B. Energiebilanz, Wohnraumb Beobachtung etc.).

Aus Sicht der
Arbeitskammer sollte das
Regierungs- und Verwaltungshandeln im Saarland
eng an den Grundsätzen
von Open Government
ausgerichtet werden.

Aus Sicht der Arbeitskammer sollte das Regierungs- und Verwaltungshandeln im Saarland eng an den Grundsätzen von Open Government ausgerichtet werden, um demokratische Prozesse und das Vertrauen in die Demokratie insgesamt zu stärken. Insbesondere in den Transformationsbereichen Dekarbonisierung und Digitalisierung sowie in sozialpolitischen Handlungsfeldern wie zum Beispiel der Wohnungspolitik bedarf es umfassender Kommunikation, Information und Beratungsangebote. Notwendig sind vor allem konkrete Ideen und verbindliche Projekte, wie dies lokal umgesetzt werden kann.

Um die Möglichkeiten der demokratischen Beteiligung auch für diejenigen zu stärken, die bisher wenig repräsentiert und gehört sind, sollten ernst gemeinte und gut moderierte Beteiligungsformate die bestehenden parlamentarischen und innerparteilichen Diskurse ergänzen. Konzepte wie Bürgerinnen-/Transformationsräte bewertet die Arbeitskammer daher grundsätzlich positiv. Wichtig ist bei solchen Ansätzen, dass die Gutachten eines Transformationsrates zumindest so gewichtig sein sollten, dass die politischen Entscheidungsträger nicht ohne plausible Begründung daran vorbeikommen. Dazu sollten die Transformationsräte zumindest ein offizielles Mandat erhalten, mit finanziellen Ressourcen ausgestattet sein und durch eine unab-

hängige Geschäftsstelle organisatorisch unterstützt werden. Solche Beteiligungsprozesse müssen so moderiert werden, dass sich auch Menschen einbringen können, die solche Diskurse nicht gewohnt sind.

Betriebe sind die Orte, in denen die sozial-ökologische Transformation für die Beschäftigten konkret erfahrbar wird. Mitbestimmte Unternehmen wirtschaften nicht nur nachhaltiger, Mitbestimmung ist auch ein wirksamer Hebel, um demokratische Beteiligung zu erlernen, Selbstwirksamkeit zu erfahren und die Zufriedenheit mit dem demokratischen System insgesamt zu erhöhen. Wie bundesweite Untersuchungen und auch die AK-Beschäftigtenbefragung zeigen, sind die Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit mitgestalten können, deren Beschwerden und Vorschläge beachtet werden, die ihre Arbeit selbst planen oder bei der Einführung digitaler Technologien mitreden können, deutlich häufiger zufrieden mit der Demokratie und den politischen Einflussmöglichkeiten. Wer bei seiner Arbeit Selbstwirksamkeit und demokratische Einflussmöglichkeiten erfährt, erkennt diese Möglichkeiten auch eher im politischen System. Die Arbeitskammer fordert von der Landesregierung, sich für eine weitere Stärkung der Mitbestimmung politisch stark zu machen und bei allen politischen Maßnahmen und finanziellen Förderungen als Bedingung zu setzen. Die Arbeitskammer unterstützt die Gewerkschaften in ihren Bestrebungen, die Mitbestimmung inhaltlich und auch flächendeckend über alle Branchen weiter auszubauen. Die AK arbeitet zu diesem Zweck auch daran, die Bedeutung von Mitbestimmung in den Schulen und Hochschulen in der Lehre und täglichen Praxis fest zu verankern.

Mit dem Aufbau des StartHub hat die Arbeitskammer im Jahr 2025 einen neuen inhaltlichen Schwerpunkt gesetzt. Ziel ist es, junge Menschen gezielt beim Übergang von der Schule in Ausbildung oder Studium zu begleiten. Das StartHub soll politische Bildung, insbesondere im betrieblichen und gewerkschaftlichen Kontext, stärken. Ebenso fördert es Medienkompetenz, kritisches Denken sowie die demokratische Resilienz junger Menschen. Neben der Entwicklung neuer Formate, etwa im Bereich aufsuchender Bildungsarbeit in Betrieben oder Medienprojekten mit Auszubildenden, liegt ein besonderer Fokus auf der stärkeren Vernetzung bestehender gewerkschaftsnaher Jugendstrukturen. Das StartHub versteht sich nicht als neue Vertretungsstruktur, sondern als unterstützendes und verbindendes Element innerhalb der bestehenden Jugendlandschaft. Ein wichtiger Bestandteil des Konzepts ist ein neu eingerichteter Raum in der Fritz-Dobisch-Straße in Saarbrücken. Er dient als Begegnungs- und Arbeitsort für Jugendorganisationen und steht für Treffen, Workshops und gemeinsame Planungen zur Verfügung. Er fördert Austausch und Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Ein zentrales und etabliertes Format der Arbeitskammer ist der Projekttag „Schule und Arbeitswelt“, der seit 2013 an zahlreichen saarländischen Schulen durchgeführt wird. Ziel dieses ganztägigen Angebots ist es, Jugendliche ab Klassenstufe 8 auf ihre Rolle als zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzubereiten. Im

Mittelpunkt stehen dabei grundlegende Informationen zur sozialen Marktwirtschaft, zum System der dualen Ausbildung sowie zur Bedeutung von Tarifverträgen, Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft. Durchgeführt wird der Projekttag von jungen, geschulten Referentinnen und Referenten mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen. Sie gestalten den Tag lebensnah, interaktiv und im direkten Austausch mit den Teilnehmenden. Die Rückmeldungen von Lehrkräften und Schulen bestätigen, wie wichtig solche Angebote für die berufliche Orientierung und die politische Bildung junger Menschen sind. Die DGB Berufsschultour richtet sich mit dem Fokus auf Rechte in der Ausbildung an Azubis. In diesem Rahmen wird auch darüber aufgeklärt, was gegen schlechte Ausbildungsbedingungen getan werden kann und wie Gewerkschaften und die Interessensvertretungen für Tarifverträge und gute Ausbildung sorgen. Mit der Bündelung der Ressourcen soll das Angebot für Schulen ausgeweitet werden, mit der Zielsetzung mehr Jugendliche zu erreichen. Mit dem StartHub schafft die Arbeitskammer somit eine Grundlage, um das erfolgreiche Engagement strukturell weiterzuentwickeln und gezielt zu verstärken.

4. Fazit

Kammern spielen eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der sozial-ökologischen und digitalen Transformation, indem sie als verbindendes Element zwischen Politik, Wirtschaft und Beschäftigten wirken. Sie können Orientierung geben, indem sie wissenschaftlich fundierte Analysen, Trendbeobachtungen und Befragungen bereitstellen, die soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen sichtbar machen. Durch Beratung, Weiterbildung und Qualifizierung unterstützen sie Beschäftigte und Betriebe bei der Anpassung an neue Technologien, Geschäftsmodelle und Anforderungen der Klimaneutralität. Kammern fördern Mitbestimmung, indem sie die Gewerkschaften dabei unterstützen, Betriebsräte zu stärken und demokratische Beteiligung in Transformationsprozessen einfordern. Gleichzeitig können sie soziale Risiken adressieren, indem sie auf faire Arbeitsbedingungen, armutsfeste Löhne und gerechte Lastenverteilung drängen. Durch Beteiligung in politischen Gremien und Projektpartnerschaften gestalten sie Transformationsstrategien aktiv mit und sichern, dass ökologische Modernisierung nicht zulasten der Beschäftigten erfolgt. Kurz: Kammern sind hilfreiche Akteure, um Wandel sozial gerecht, wirtschaftlich tragfähig und demokratisch legitimiert zu gestalten.

Anmerkungen

1) AK-Beschäftigtenbefragung 2024 (zuletzt online abgerufen am 14.04.2025)

2) Ebd.

Vom Saarland in die Welt – das Ferienwerk der Arbeitskammer

Von Frank Hirsch

Im Gesetz zur Errichtung der Arbeitskammer vom 30. Juni 1951 wurde festgeschrieben, dass ihr Auftrag die „Wahrnehmung der allgemeinen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer“ sowie die „Hebung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage“ sein soll. Das veranlasste die Akteure von damals, auch den Aspekt der Erholung als Teil des Aufgabenprofils anzugehen. Um den Arbeitnehmern und ihren Familien Erholung in Form von bezahlbaren Reisen und Urlaub zu ermöglichen, rief die Arbeitskammer ein Ferienwerk ins Leben, das bereits 1953 erste Reisen organisierte. Neben Zielen in Deutschland wie dem Schwarzwald und Oberbayern, gab es auch Fahrten nach Paris. Später kamen auch Flugreisen, etwa nach Rhodos und in den Libanon, dazu. Zudem betrieb die Arbeitskammer im allgäuischen Scheidegg und auf der Insel Elba Feriendörfer in Eigenregie.



Dr. Frank Hirsch leitet das Dokumentationszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes.

1. Einleitung

Mit der Industrialisierung, die seit Mitte des 19. Jahrhunderts die Gesellschaften völlig veränderte, entstand eine massenhafte Industriearbeiterschaft. In den Gruben, Hütten und Fabriken fanden hunderttausende Arbeiterinnen und Arbeiter eine Beschäftigung, die gewöhnlich schwer, laut, schmutzig und gefährlich war. Als Reaktion auf diese harten Arbeitsbedingungen entstand in der frühen Gewerkschaftsbewegung bereits der Gedanke, dass angemessene Erholungszeiten notwendig seien. Diese wurden im Kaiserreich in weiten Teilen auch eingeführt, allerdings nicht für die Arbeiterinnen und Arbeiter. Als erholungsbedürftig galten nicht die körperlich, sondern nur die geistig arbeitenden Personen, die wegen der überanstrengten Nerven viel eher Urlaub nötig hätten.¹ Entsprechend wurde allen Beamten und den meisten Angestellten je nach Stellung und Rang Erholungsurlaub zwischen drei Tagen und sechs Wochen gewährt. Für Arbeiter gab es keine allgemeine verbindliche Regelung. Lediglich aufgeschlossene Arbeitgeber wie Carl Zeiss in Jena ermöglichten ihnen ein paar freie Tage.² Die Zeit der Weimarer Republik brachte neben dem sozialpolitischen Fortschritt wie dem Achtstundentag oder dem Betriebsrätegesetz auch tarifrechtliche Verbesserungen wie Urlaubsregelungen für eine große Zahl an Arbeitnehmerinnen

und -nehmern. In der Praxis erwies sich das oft als schwierig, da die permanenten Wirtschaftskrisen den Willen, den Urlaub auch in Anspruch zu nehmen, untergruben und sich viele lieber die Urlaubstage ausbezahlen ließen. Gleichwohl stiegen die bezahlten Urlaubstage infolge tariflicher Vereinbarungen sprunghaft an und umfassten im Durchschnitt drei bis sechs Tage im Jahr. Verfügt zu Beginn der Weimarer Republik gerade einmal zehn Prozent der Arbeiterschaft über einen vertraglichen Urlaubsanspruch, erhöhte sich deren Anteil bis zum Jahr 1928 auf etwa 90 Prozent.³ Erst mit dem Bundesurlaubsgesetz aus dem Jahr 1963 setzte der Gesetzgeber allgemeinverbindliche Mindeststandards, von denen sozialpartnerschaftliche Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach oben abweichen konnten.

Die Ausweitung freier Tage zur Erholung und die tatsächliche Inanspruchnahme hieß allerdings noch nicht, dass die Zeit mit Reisen verbracht wurde. Für viele Beschäftigte waren Fahrten einfach zu teuer – sie sprengten das Haushaltsbudget besonders auch, wenn eine Familie beteiligt war. Traditionell blickten Adelige und Bürgerliche auf eine lange Geschichte von Reiseerfahrungen zurück, sei es die klassische Kavalierstour, Bildungsreisen nach Italien wie sie von Goethe eindrücklich beschrieben wurden oder der im 19. Jahrhundert boomende Bäder- und Kurtourismus. Immerhin sorgte die Transportrevolution mit immer günstiger werdenden Reisemitteln wie dem Dampfschiff und der Eisenbahn dafür, dass sich immer größere Gesellschaftsschichten Mobilität leisten konnten. So zeigte der Tourismus während der Weimarer Republik erste Ansätze von einem Massenphänomen.⁴

Verreisen entwickelte sich bereits für breitere Schichten zu einem Bedürfnis, das durch Werbung zusätzlich verstärkt wurde. Doch der Horizont der einfachen Arbeiterinnen und Arbeiter war noch eingeschränkt und musste erst finanziell wie auch mental aufgebrochen werden. Die sozialistischen Naturfreunde organisierten etwa Rucksackwanderungen und die Reiseabteilung des Reichsausschusses für sozialistische Bildungsarbeit in Berlin entfaltete erste nennenswerte sozialtouristische Aktivitäten wie Pauschalreisen und den Betrieb eigener Ferienheime.⁵ Ansätze dazu gab es schon länger, erreichten aber noch keine Massen. Einzelne Betriebe boten ihren Beschäftigten bereits Ende des 19. Jahrhunderts Betriebserholungsheime an.

Später kann das ideologisierte Freizeitprogramm „Kraft durch Freude“ der Nationalsozialisten unter den Begriff Sozialtourismus gefasst werden. Nicht zuletzt der Reiseboom in den 1930er Jahren, öffentlichkeitswirksam gerade durch „Kraft durch Freude“ befeuert, trug zur Akzeptanz des NS-Regimes und Aufweichung des von vielen zunehmend als Demütigung empfundenen „Reiseprivilegs“ bei.⁶ Die Wirksamkeit solcher Maßnahmen und der Wunsch, prinzipiell allen arbeitenden

Gliederung:

1. Einleitung
2. Von Heimatfilm-Idylle und Weltstadt-Flair
3. Die Feriendörfer der Arbeitskammer
4. Der Massentourismus besiegelt das Ende

Menschen die notwendige Erholung zu verschaffen, übertrug sich dann aber auch in die Politik des Nachkriegs-Saarlandes. Vor diesem Hintergrund – der sich allgemein durchsetzenden Überzeugung, dass zur Arbeit notwendigerweise auch eine angemessene Erholung gehört – entfaltete die im teilautonomen Saarstaat neu gegründete Arbeitskammer wegweisende Aktivitäten. Das Gesetz vom 30. Juni 1951 ließ durch die allgemeine Formulierung, dass ihr Auftrag die „Wahrnehmung der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer“ sowie die „Hebung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage“ sei, genügend Gestaltungsspielraum, um auch den Aspekt der Erholung in das Aufgabenportfolio aufzunehmen.

Es gehe um die soziale Ferienförderung ohne Gewinnabsicht, nicht um ideologische Zwecke. Es sollte daher auch keine erzwungenen Gemeinschaftsveranstaltungen geben, sondern eine Zeit der Erholung und Muse ermöglicht werden.

Der Gedanke des Sozialtourismus wurde von Hans Ruffing, Gewerkschafter und Mitglied in der Kammerversammlung, auf die Tagesordnung gesetzt. Vorbehalte, dass durch die Arbeitskammer organisierte Reisen zu sehr an „Kraft durch Freude“-Veranstaltungen erinnerten, konnten zerstreut werden. Es gehe um die soziale Ferienförderung ohne Gewinnabsicht, nicht um ideologische Zwecke. Es sollte daher auch keine erzwungenen Gemeinschaftsveranstaltungen geben, sondern eine Zeit der Erholung und Muse ermöglicht werden.

Aus Reihen der Gewerkschafter wurde zudem kritisiert, dass es bereits kommerzielle Reiseanbieter gebe und die Arbeitskammer mit dem Vorhaben überfordert sein könne, besonders im Hinblick auf den parallel geplanten Aufbau des Schulungsheims in Kirkel.⁷ Das Präsidium der Arbeitskammer wagte trotz dieser Einwände die Einrichtung des Ferienwerks, das bereits 1953 die ersten Reisen organisierte.

Die Argumentation verfolgte zum einen die Notwendigkeit der Erholung und zum anderen die ideologiefreie Konzeption. Wörtlich hieß es in der Zeitschrift „Die Arbeitskammer“: „Wir bekennen es hier offen, daß es uns niemals in den Sinn kam, die Auswüchse von KdF wiederaufleben zu lassen. [...] Dieses Triptychon Entspannung – Erholung – Freude für den schaffenden Menschen stellten wir in den Mittelpunkt unseres Ferienwerks. Es ist ein ideelles und soziales Motiv, dessen Gültigkeit niemand, auch der Skeptiker nicht bestreiten konnte. Wer unbefangen die harte und nervenzehrende Arbeit der Kriegs- und Nachkriegsjahre, die gesundheitlichen sowohl wie die seelischen Schäden unserer schaffenden Menschen sah und in ihrem ganzen sozialen Umfang zu würdigen wußte, dem wurde alsbald klar, daß hier etwas im Sinne der Urlaubsgestaltung geschehen mußte, daß gerade diese gesellschaftliche Schicht einmal eine großzügige, finanziell tragbare und sozial ausgerichtete Ferienorganisation brauchte, die in jeder Hinsicht einen Ausgleich zwischen schwerer, monatelanger, beruflicher Arbeit mit großen körperlichen und nervlichen Strapazen und dem unbezweifelbaren Entspannungs- und Erholungsbedürfnis für ihn schaffen würde.“⁸

*Reges Treiben
in der Schalter-
halle des AK-
Ferienwerks.
Mit dem Ange-
bot wollte die
Arbeitskammer
den saarländi-
schen Beschäf-
tigten und ihren
Familien die
Möglichkeit
zur Erholung
durch Reisen
ermöglichen.*



Die Zeitung der Christlichen Bergbaugewerkschaft „Der Saarbergknappe“ bewarb das neue Angebot der Arbeitskammer als Gelegenheit „andere Länder und Menschen kennenzulernen“ und dabei „zur Erhaltung und Stärkung [der] Gesundheit und Schaffenskraft“ beizutragen.⁹ Ausdrücklich wurde in dem Beitrag hervorgehoben, dass das Ferienwerk eine wichtige Lücke schließe, die es für die meisten Beschäftigten gebe, wenn es um Urlaubsreisen ginge. Und Arbeitskammer-Präsident Heinrich Wacker verkündete auf dem Verbandstag des Industrieverbandes Eisenbahn, dass die Arbeitskammer hier nicht nur ein soziales Werk größten Ausmaßes geschaffen, sondern darüber hinaus einen wesentlichen Beitrag zur Völkerverständigung geleistet habe.¹⁰

2. Von Heimatfilm-Idylle und Weltstadt-Flair

Die ersten Ziele befanden sich zum Beispiel im Schwarzwald, im Allgäu oder in Oberbayern. Zwar überwogen innerdeutsche Reisen, immerhin 113 Personen fuhren aber auch nach Nizza oder an die französische Atlantikküste nach Sables d'Olonne. Nicht ohne Stolz zog man nach der ersten Urlaubssaison Bilanz und stellte sich ein gutes Zeugnis aus. 5.664 Menschen, darunter vor allem Arbeiter und ihre Familien, fuhren mit dem Ferienwerk in die Ferne. Interessant ist in dem Zusammenhang, dass der Anteil der Arbeiter mit knapp 44 Prozent verglichen mit den Angestellten ungewöhnlich hoch war und sich in den Folgejahren auf etwa 50 Prozent einpendelte. Diese Werte wurden auf Bundesebene erst in den 1980er Jahren erreicht. Das Ferienwerk der Arbeitskammer sorgte also mit der Organisation der Reisen und der Weitergabe

In Nebenstellen der AK konnten Reisen nach Spanien, Italien, Österreich, aber auch solche mit kurzem Anreiseweg, etwa an die Mosel, gebucht werden.



von günstigen Konditionen dafür, dass sich die saarländischen Beschäftigten und ihre Familien eher einen Urlaub leisteten als ihre deutschen Kollegen.

Der Erfolg des ersten Jahres veranlasste die Planer, neue Reiseziele in Österreich, Spanien und Italien, aber auch heimatnah etwa an der Mosel, in den Katalog aufzunehmen. Um den Kritikern direkt zu begegnen, zitierte man in der Arbeitskammer-Zeitschrift aus „begeisterten“ Briefen, die Urlauber an das Ferienwerk schickten. Sie bewiesen mehr als Statistiken und Rechenschaftsberichte, „daß das Ferienwerk ein positives und ermutigendes Echo gefunden hat unter den schaffenden Menschen unserer Saarheimat.“¹¹ Ein Urlauber, der Übersee-Feldwies am Chiemsee besuchte, sprach von dem „unbekannten Malerdorf“, mit dem und seinen Menschen man bald Freundschaft geschlossen habe und das den Saarländern unvergessen bleiben werde.

Ein anderer lobte das „vorbildliche Ferienwerk“ und die „bayerischen Gastgeber“, die sich in „bajuwarischer Urwüchsigkeit“ auf den saarländischen Besuch freuten. Bei den Quartierverteilungen habe man nach der Ankunft der Reisegruppen aus ganz Deutschland an den Schaltern des Chiemseer Verkehrsbüros immer wieder gehört: „Gell, i will a Saarländer!“¹² Mit den saarländischen Feriengästen sei gut auszukommen und vielen sei der Abschied nach vierzehn Tagen schwergefallen. Man habe sogar einen Gegenbesuch der Übersee-Feldwieser im Saarland vereinbart und ein Wiedersehen mit den Jodler- und Trachtengruppen der Chiemseer mitsamt Kapelle geplant. Es gab aber auch Verbesserungsvorschläge, wie den Einsatz eines Reiseleiters, der Reiseschwierigkeiten vor Ort lösen könnte.

Überschwänglich fiel der Brief von Dr. A. Th. aus St. I. aus. Sein zweiwöchiger Aufenthalt in St. Peter im Schwarzwald habe alle Wünsche erfüllt, die man als Reisender haben könne. Besonders hervorgehoben hat er die individuelle Betreuung durch die Reiseleiterin Fräulein Str. und den „rührigen, stets hilfsbereiten“ Fremdenverkehrsleiter Herrn Gr. und seine Gattin, die die Urlaubstage so nett und abwechslungsreich gestaltet hätten.¹³ Man habe gut organisierte Ausflüge in die Umgebung unternommen und erinnere sich gerne an die „gemütlichen Heimatabende mit den traurig-fröhlichen Liedern der Schwarzwald-Maiden“. Die Reisen nach Bayern und in den Schwarzwald befriedigten offenbar ein weit verbreitetes Gefühl nach Heimat und Sicherheit, wie es sich zeitgleich im Genre der Heimatfilme auf den Kinoleinwänden manifestierte und von den urbanen Industrielandschaften im Saarland abhob. Aus den Briefen an die Arbeitskammer scheint ein Bedürfnis nicht nur nach Erholung durch, sondern auch der Sehnsucht nach der heilen Welt des traditionellen ländlichen Raums, der im kitschigen Nacherleben generationeller oder sozialer Konflikte vor dem Alltagserleben in den vom Krieg zerstörten Städten mit ihrer von mühsamem Aufbau, gefordertem Wachstum und rasendem Fortschritt geprägten Existenz kontrastierte.

Mit vier Fahrten im Jahr 1954 nach Paris konnten die Saarländerinnen und Saarländer das Flair einer Weltstadt erleben und weltbekannte Orte und Architektur bestaunen.

Es gab aber auch ein Angebot, das andere Bedürfnisse befriedigte. Mit vier Fahrten im Jahr 1954 nach Paris konnten die Saarländerinnen und Saarländer das Flair einer Weltstadt erleben und weltbekannte Orte und Architektur bestaunen. Zu der sechstägigen Reise gehörte neben der Besteigung des Triumphbogens und des Eiffelturms unter anderem eine Besichtigung der Markthallen, von Versailles und des Louvre. Auf dem Programm standen zudem ein Theaterbesuch und die Teilnahme an einem Gottesdienst.¹⁴

In einem fiktiven Dialog zwischen einem Reiseteilnehmer und einem Bekannten stellte die Arbeitskammer in ihrer Zeitschrift die schier unglaublichen Vorzüge der Reise heraus und versuchte mit einigen Vorurteilen aufzuräumen.¹⁵ Zunächst gibt „B“ an, dass er die Reise machen konnte, ohne im Lotto gewonnen oder Verwandte in der Stadt zu haben. „A“ fragt kritisch nach, ob man denn auf einer Gesellschaftsreise wie hier nicht wie ein Rekrut von einem Ziel zum nächsten gehetzt werde. Das sei überhaupt nicht so, versichert „B“, denn die Abende seien bis auf den Opernbesuch frei wie auch zwei Nachmittage.

Für den offenbar provinziellen Saarländer hielt das Programm noch völlig neue Erlebnisse bereit, wie den Besuch eines Flohmarktes, auf dem es vom „verrosteten Nagel bis zum alten Fahrrad, von einem Autoscheinwerfer, Modell 1920, bis zum entzückenden, alten Porzellan, Glaswaren, Möbel, und all diese Sachen zum Teil zu verhältnismäßig geringen Preisen“ gebe oder ein Zwischenstopp auf dem Flughafen Orly, dessen „Leben und Treiben“ ihn faszinierte.

Den Höhepunkt stellte aber ein Besuch in der Botschaft des Saarlandes dar, das zu dieser Zeit als teilautonomer Staat starke Verbindungen nach Frankreich pflegte. Und schließlich fiel der Fragensteller fast aus allen Wolken als er erfuhr, dass die Reise inklusive Transfer mit dem Autobus, Unterkunft und Verpflegung gerade einmal 9.000 Franken kostete.

Der fingierte Dialog sollte Vorbehalte, wie sie allem Anschein nach noch existierten, zerstreuen und bestehende Hemmschwellen senken – wichtige Aspekte wie eine reibungslose Organisation, ein durchdachter Reiseplan und natürlich ein konkurrenzfähiger Preis sollten ihre Überzeugungskraft entwickeln.

3. Eigene Feriendörfer der Arbeitskammer

Reisen war jedoch gemessen an den Einkommen noch immer teuer, besonders für Familien. Dem versuchte das Ferienwerk durch zwei Maßnahmen zu begegnen und die Familienkasse zu entlasten. Als eine Maßnahme wurde ein Sparmarkensystem

Reisen war jedoch
gemessen am
Einkommen noch
immer teuer, be-
sonders für Familien.
Dem versuchte das
Ferienwerk durch zwei
Maßnahmen zu bege-
gnen und die Familien-
kasse zu entlasten.

eingeführt, wodurch die Bezahlung der Urlaubsfahrt nicht auf einmal geleistet werden musste. Vertrieben wurden die Marken über Sparkassen, Volks- und Raiffeisenbanken sowie Gewerkschaftsgeschäftsstellen.

Die Arbeitskammer-Zeitschrift „Der Arbeitnehmer“ animierte zum „Freude-Sparen“ und gab den Rat, früher vom Stammtisch aufzubrechen und auf zwei bis drei Bier zu verzichten. Um im ersten organisierten Jahr 1953 zum Beispiel zwei Wochen in der Nebensaison an den Chiemsee zu fahren, mussten 10.800 Franken oder 36 Sparmarken aufgebracht werden.¹⁶ Das entsprach etwa einem halben Monatslohn eines ausgebildeten Bergmanns und einem Monatslohn eines Hilfsarbeiters vom Bau.

Der Preis musste je für jeden Mitfahrer gezahlt werden, lediglich Kinder unter vier Jahren waren frei, im Bereich von vier bis zehn Jahren galt eine Ermäßigung. Am Reisekatalog für den Sommer 1966 lässt sich das Preisniveau ablesen, wie es sich im Saarland einige Jahre nach dem Beitritt zur Bundesrepublik darstellte.¹⁷ Zwei Wochen Nesselwang im Allgäu kosteten im Grundpreis 100 D-Mark mit Teilpension und Anreise mit dem Bus. Unter Umständen mussten noch Zuschläge je nach Saison oder Ausstattung geleistet werden. Im günstigsten Fall handelte es sich um „gute Fremdenzimmer“ ohne fließendes Wasser. Teurer wurden dann besser ausgestattete Zimmer in Privathäusern oder Hotels mit fließendem Wasser oder die Versorgung in Vollpension. Das konnte dann zusätzlich Mehrkosten von 6 bis 116 Mark verursachen. In dem Jahr war auch wieder Paris im Angebot, für das die Fünftagestour 180 D-Mark pro Person kostete.



Das AK-Feriendorf in Scheidegg im Allgäu wurde von der Arbeitskammer in Eigenregie bewirtschaftet. Die 33 Bungalows waren für Familien im Jahr 1972 mit einem Tagespreis von 15 D-Mark pro Bungalow unschlagbar günstig.

Das Programm für diese Fahrt wurde an einigen Stellen angepasst. So verzichtete man auf den Gottesdienst, fügte aber als Stationen unter anderem einen Casinobesuch und einen Zwischenstopp bei der „Sektkellerei ‚Moet et Chandon‘“ ein. Bemerkenswert war zudem, dass man in Paris am zweiten Tag ein Mittagessen in einem „original russischen Restaurant“ und am Nachmittag den Besuch mit Kaffeepause in einer „sehr interessanten Moschee“ einplante. Nach zehn Jahren fuhr insgesamt bereits 180.000 Reisende mit dem Ferienwerk in Urlaub.¹⁸ Mitte der 1960er Jahre zeigte sich am Reisekatalog nicht nur eine reine Ausweitung des Angebots, indem immer mehr Ziele gebucht werden konnten. Zum Erfolg trug sicher auch das steigende Einkommen vieler Arbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer und ein allgemein boomender Touristikmarkt bei. 1967 verzeichnete der Reisekatalog zum Beispiel 84 Urlaubsorte.

Es lässt sich daneben auch qualitativ eine Veränderung feststellen. Zum einen drückt sich dies durch gestiegene Ansprüche aus, wie etwa in besseren Unterkünften, dazu kamen Flugreisen in Länder, die für durchschnittliche Familien noch wenige Jahre zuvor völlig außer Reichweite lagen. Zwei Wochen Rhodos kosteten mit Transfer zum Flughafen Saarbrücken, Flug und Unterbringung in einem „gutbürgerlichen, neuen Hotel“ mit fließendem Wasser 648 D-Mark.

Den Höhepunkt bildete aber sicher ein 15-tägiger Flug in den Libanon, der „mit Recht ‚die Schweiz des Orients‘ genannt“ werde. Er sei geprägt von politischer Neutralität und Gastfreundschaft, aber auch der kosmopolitischen Hauptstadt Beirut. Mit 723 D-Mark pro Person lag der Preis allerdings eher außerhalb der Reichweite eines Arbeiters. Für das Jahr 1962 weist die Statistik einen Wochenlohn im November von 163 D-Mark für männliche und 95 D-Mark für weibliche Industriearbeiter aus.¹⁹

Als weitere Maßnahme, um vergleichsweise günstige Reisen anbieten zu können, wurden ab 1961 durch die Arbeitskammer zwei Feriendörfer gebaut, die auch in Eigenregie bewirtschaftet wurden. Zuerst errichtete man in Scheidegg im Allgäu 33 Bungalows, die während der Sommerferien kinderreichen Familien vorbehalten waren. Mit einem Tagespreis ab 15 D-Mark pro Bungalow war ein Urlaub in Scheidegg im Jahr 1972 unschlagbar günstig.

Kurze Zeit später trug man dem Wunsch nach Urlaub am Meer Rechnung und plante 25 Ferienhäuschen in Marina di Campo auf Elba. Begleitet wurde der Urlaub durch Freizeitangebote und eine Kantine, die besonders die Frauen von der Last der Kinderbetreuung und Versorgung befreite – „Vergesst nicht, daß eure Frauen auch einmal entspannen müssen!“, mahnte daher „Der Arbeitnehmer“. Wörtlich hieß es bereits im Jahr 1953: „Gewiß man verbringt seinen Urlaub – zu Hause. Das heißt, in gleicher Umgebung, in der Muße so leicht zur Langeweile wird, in der man alles andere findet als Erholung und Entspannung. Wie gern möchten auch Frau und Kinder einmal etwas anderes erleben als immer nur die Enge der ‚vier Wände.‘“²⁰

4. Der Massentourismus besiegelt das Ende

Durch das breite und abwechslungsreiche Angebot, nicht zuletzt durch den Einsatz von Charterflügen ab Saarbrücken-Ensheim, konnte sich das saarländische Konzept des Sozialtourismus länger am Markt behaupten als die vergleichbaren Unternehmen wie die Deutsche Feriengemeinschaft (DFG) des DGB. Während dieses bereits Anfang der 1960er Jahre mit Neckermann fusionieren musste, baute das AK-Ferienwerk, ab 1967 unter der Markenbezeichnung arka-Reisen, seine Aktivitäten weiter aus. Dabei machte der sozialtouristische Anteil, das heißt der Fokus auf Familien, Rentner, behinderte Menschen, Kriegsversehrte und Heimkinder, etwa 50 Prozent am Gesamtreiseaufkommen aus. Der Zwang, gegen die kommerzielle Konkurrenz zu bestehen, führte zu einem strukturellen Defizit von arka-Reisen, wenngleich es über die Jahre reduziert werden konnte. Das Wachstum des Massentourismus mit seinen stetig sinkenden Preisen und einem allgemein gestiegenen Wohlstand führten zum langsamen Ende des Sozialtourismus und damit auch von arka-Reisen, das 1978 von TUI übernommen und weitergeführt wurde. Die beiden Feriendörfer wurden noch einige Jahre von der Arbeitskammer betrieben, bis das Feriendorf auf Elba 1990 privatisiert und das Feriendorf in Scheidegg nach einer gescheiterten Veräußerung geschlossen wurde.

Damit ging nicht nur für die Arbeitskammer eine Ära zu Ende – die sehr viel länger dauerte als bei vergleichbaren Institutionen in Deutschland. Gestiegene Einkommen, ein expandierender Reisemarkt sowie der Rückzug der Gewerkschaften aus Unternehmungen der Gemeinwirtschaft markierten das Ende des Sozialtourismus.

Literatur- und Quellenhinweise

- 1) Vgl. Hasso Spode: Wie die Deutschen „Reiseweltmeister“ wurden. Eine Einführung in die Tourismusgeschichte, Erfurt 2003, S. 71.
- 2) Vgl. zur frühen Geschichte des Urlaubs Hasso Spode: Traum Zeit Reise. Eine Geschichte des Tourismus, Berlin 2025, passim.
- 3) Vgl. Christine Keitz: Die Anfänge des modernen Massentourismus in der Weimarer Republik, in: Archiv für Sozialgeschichte 33 (1993), S. 184.
- 4) Vgl. ebd., passim. Das Saargebiet, das in der Zwischenkriegszeit einer internationalen Regierungskommission des Völkerbundes unterstand, war von den sozialpolitischen Entwicklungen in der Weimarer Republik abgeschnitten. Zur Geschichte des Tourismus im Saargebiet fehlt es bislang an Forschung.
- 5) Vgl. ebd., S. 200–206.
- 6) Vgl. zur Rolle von „Kraft durch Freude“ Hasso Spode: Arbeiterurlaub im Dritten Reich, in: Carola Sachse/Tilla Siegel/Hasso Spode/Wolfgang Spohn: Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982, S. 275–328.
- 7) Vgl. Frank Hirsch: Ab in den Urlaub! Vom Sozialtourismus zum Massentourismus: Das Ferienwerk der Arbeitskammer, in: Saargeschichten 3 (2016), S. 14.
- 8) Vgl. Die Arbeitskammer 1 (1954), S. 17.
- 9) Vgl. Der Saarbergknappe 3 (1953), S. 7.
- 10) Vgl. Die Arbeit 11 (1953), S. 2.
- 11) Vgl. dazu und den folgenden Leserbriefen Die Arbeitskammer 1 (1954), S. 18f.
- 12) Vgl. ebd., S. 18f.
- 13) Vgl. ebd., S. 19.
- 14) Vgl. Die Arbeitskammer 2 (1954), S. 61.
- 15) Vgl. Die Arbeitskammer 5 (1954), S. 157.
- 16) Der Umrechnungskurs von Franken in D-Mark wurde zum Tag X der wirtschaftlichen Rückgliederung am 6. Juli 1959 auf 100 Franken zu 0,85 DM festgesetzt.
- 17) Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): Ferienwerk Sommer 1966, Saarbrücken 1966. Die Auflage in diesem Jahr betrug 110.000 Exemplare.
- 18) Vgl. Die Arbeitskammer 7/8 (1963), S. 162.
- 19) Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.): Statistisches Handbuch für das Saarland 1963, Saarbrücken 1963, S. 225 u. 234.
- 20) Vgl. Die Arbeitskammer 3 (1953), S. 52.

Die Politikberatung der Arbeitskammern in Bremen und im Saarland¹

Von Sebastian Möller

Die Arbeitskammer des Saarlandes und die Arbeitnehmerkammer Bremen vertreten mit großem Engagement und hohem Aufwand die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Für eine wirksame Politikberatung bauen die Kammern Expertise zu verschiedenen Politikfeldern und Branchen auf und betreiben aufwendige Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit.

Sie liefern regionale Daten und Analysen, beauftragen und begleiten Forschungsprojekte und werden für ihr hohes Fachwissen in der politischen und medialen Landschaft geschätzt. Beide Kammern unterscheiden sich zwar kaum in den Themen und Zielen, aber durchaus in den Formaten und Schwerpunktsetzungen ihrer Politikberatung. Seit 2025 treten sie auch verstärkt gemeinsam in Berlin auf, um bundespolitische Entscheidungen im Sinne ihrer Mitglieder zu beeinflussen.



Sebastian Möller ist Referent für Wirtschaftspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen.

1. Arbeitskammern: Starke Akteure mit großem Mehrwert für ihre Mitglieder

Viele Beschäftigte im Saarland und Bremen kennen und schätzen ihre Arbeitskammern, die ihnen mit Rechts- und Steuerberatung zur Seite stehen, Politik und Öffentlichkeit informieren, Betriebsräte begleiten und stärken und eine große Vielfalt an politischen und kulturellen Veranstaltungen anbieten.

Die Arbeitskammer des Saarlands feiert in diesem Jahr ihren 75. Geburtstag. Nachdem bereits 1947 die Gründung einer Arbeitskammer als Staatsziel in die neue Landesverfassung aufgenommen worden war, wurde am 30. Juni 1951 im saarländischen Landtag das entsprechende Kammergesetz beschlossen, das bis heute die Aufgaben und Struktur der Arbeitskammer regelt. Schon 1925 wurde eine Kammer eingerichtet, in der allerdings auch die Arbeitgeberseite vertreten war und die keine mit der heutigen Arbeitskammer vergleichbare Wirkung erzielen konnte (Rampelthammer/Hirsch 2023, S. 164). Mittlerweile steht die Arbeitskammer auf der Liste des immateriellen Kulturguts des Saarlands, gehört damit aber keinesfalls ins Museum,

denn sie ist zu einem festen Bestandteil der politischen Landschaft des Bundeslandes geworden, insbesondere in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik (Hörisch/Brumm 2023).

Ihr norddeutsches Pendant, die Arbeitnehmerkammer Bremen, entstand 2001 aus der Fusion der Arbeiterkammer und der Angestelltenkammer, die beide bereits 1921 gegründet worden sind. Die Arbeitnehmerkammer ist „wohl eine der deutlichsten institutionellen Spuren der Arbeiter*innenbewegung“ in Bremen“ (Haunss 2022: 430f.) und hat allein 2025 über 87.000 Beratungen durchgeführt².

Neben ihrer Rolle als Dienstleisterinnen für die Mitglieder und Betriebsräte, liegt der Mehrwert der Arbeitskammern aber insbesondere auch in ihrer fachlich fundierten und stark vernetzten Interessenvertretung gegenüber der (Landes)Politik, die oft weniger öffentlich sichtbar ist. Damit tragen sie dazu bei, die Vertretungslücke in den deutschen Arbeitsbeziehungen zu verkleinern, die durch die Erosion der Sozialpartnerschaft und den sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad entsteht (Schulten/Behrens 2023). Obwohl bei ihrer jeweiligen Gründung zweifelsohne auch die Einhegung der Arbeiterbewegung und ihrer Gewerkschaften ein Motiv war, haben sich die Arbeitskammern nicht zur Konkurrenz von Gewerkschaften entwickelt, sondern im Gegenteil die Möglichkeiten der Politikberatung im Interesse der abhängig Beschäftigten deutlich erweitert (Eichhorst et al., S. 9; Rampeltshammer/Hirsch 2023, S. 165).

Daher lohnt sich anlässlich des saarländischen Kammergeburtstags ein Blick hinter die Kulissen der Politikberatung beider Arbeitskammern. Für diesen Beitrag wurden sechs Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern beider Kammern geführt, um besser zu verstehen, wie die Kammern bei der Politikberatung vorgehen und wie das zugrundeliegende Wissen entsteht und verbreitet wird.

2. Interessensvertretung: Aufgaben, Themen und Ziele der Arbeitskammern

Sowohl die Arbeitskammer des Saarlandes als auch die Arbeitnehmerkammer Bremen haben den gesetzlichen Auftrag, Regierung und Verwaltung durch Gutachten und Stellungnahmen im Interesse der abhängig Beschäftigten zu beraten (siehe Infokasten unten). Diesem Auftrag kommen sie auf vielfältige Weise nach. Das Motto der saarländischen Arbeitskammer – „beraten. bilden. forschen.“ fasst das

Gliederung:

1. Arbeitskammern: Starke Akteure mit großem Mehrwert für ihre Mitglieder
2. Interessensvertretung: Aufgaben, Themen und Ziele der Arbeitskammern
3. Die Politikberatung der Arbeitskammern in der Praxis
4. Fazit und Ausblick

Spektrum treffend zusammen. Die Kammern verstehen sich als „Think Tank für Arbeitnehmerfragen“.³

Aufgrund ihres universellen Vertretungsanspruchs ist das Themenspektrum dabei sehr breit. Die Arbeitskammern vertreten dabei auch die Interessen nicht gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter und vulnerabler Gruppen gegenüber der Politik (Eichhorst et al. 2024, S. 9). Etwas wird zum Thema der Politikberatung der Arbeitskammern, wenn es die Interessen ihrer Mitglieder berührt. Dafür braucht es einen aktuellen und regionalen Bezug. Aufgrund der Heterogenität der Mitgliedschaft ist es dabei oft gar nicht so einfach, die Interessen der Mitglieder in verschiedenen Poli-

Zur Beratung verpflichtet: Der gesetzliche Auftrag der Arbeitskammern

Arbeitnehmerkammergesetz Bremen (§ 2 Absatz 1)

1. Wahrnehmung und Förderung des Gesamtinteresses der kammerzugehörigen Arbeitnehmer (...), insbesondere ihrer wirtschaftlichen, beruflichen, sozialen oder die Gleichberechtigung der Geschlechter fördernden Belange im Einklang mit dem Allgemeinwohl,
2. Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der beruflichen sowie der allgemeinen und politischen Weiterbildung der Kammerzugehörigen zu treffen,
3. die Unterstützung des Senats, des Magistrats der Stadt Bremerhaven, der Behörden und Gerichte durch Anregungen, Vorschläge, Stellungnahmen und Gutachten.

Gesetz über die Arbeitskammer des Saarlandes (§ 2)

- (1) Die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, als öffentlich-rechtliche Vertretung der im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemäß Artikel 59 der Verfassung des Saarlandes die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen und die auf die Hebung der wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abzielenden Bestrebungen zu fördern. Sie kann hierbei die wissenschaftliche Forschung zur Unterstützung heranziehen.
- (2) Die Arbeitskammer des Saarlandes hat durch Vorschläge, Gutachten und Berichte die Regierung des Saarlandes, Behörden, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Gewerkschaften und sonstige selbstständige Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung, die für das Arbeitsleben im Saarland eine wesentliche Bedeutung haben, zu unterstützen sowie zu beraten und dabei das Allgemeinwohl zu berücksichtigen.

tikfeldern eindeutig zu bestimmen.⁴ Hier entscheiden im Zweifel die demokratisch legitimierten Gremien der Kammern.

Zum Themenspektrum der Arbeitskammern gehören insbesondere die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die Wirtschafts-, Branchen- und Beschäftigungsentwicklung in beiden Bundesländern, die Gleichstellung der Geschlechter, die in beiden Kammergesetzen explizit als Auftrag benannt wird, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Pflegepolitik, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Carearbeit, Steuer- und Finanzpolitik, Verkehrs- und Wohnungspolitik und Integration. Die saarländische Arbeitskammer widmet sich darüber hinaus auch umfassend und intensiv der Bildungspolitik, während sich die Arbeitnehmerkammer Bremen in diesem Feld auf Hochschulen, Weiterbildung und nachholende Grundbildung konzentriert. Insgesamt werden die Arbeitskammern für ihr hohes Fachwissen in der politischen und medialen Landschaft sehr geschätzt: „Die Kammern genießen aufgrund ihrer fachlichen Expertise und sachlichen Argumentation ein hohes Ansehen bei den Sozialpartnern (...) sowie bei der Exekutive. Sie bringen sich aktiv in die Politikgestaltung ein und tragen zu einer beschäftigtenorientierten Arbeitsmarkt- und Transformationspolitik bei“ (Eichhorst et al. 2024, S. 9).

Gerade angesichts der vielen Unsicherheiten und der spürbaren Verunsicherung vieler Beschäftigter und Entscheidungsträgerinnen und -träger in der sozial-ökologischen Transformation sind Arbeitskammern wichtige regionale Akteure der Politikberatung und -gestaltung: „Eine gesetzlich abgesicherte und damit langfristig verlässliche, regional präsente Struktur als Gegengewicht zu den etablierten Wirtschaftskammern ist gerade mit Blick auf gleichberechtigte Mitspracherechte der Beschäftigten bei der Gestaltung der Transformation vor Ort dringend erforderlich. Der Grund liegt auf der Hand: Die politische Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in der Transformation besonders gefordert, die Kapazitäten ihrer Organisationen sind aber regelmäßig durch den aktuellen Handlungsdruck überfordert“ (HBS/DGB 2025, S. 27). Die Transformation von Wirtschafts- und Arbeitswelt durch Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischen Wandel ist daher ein zentrales Themen- und Handlungsfeld der Arbeitskammern. Die Arbeitskammer des Saarlandes veranstaltet dazu unter anderem die Vortragsreihe der AK-Transformationstalks, untersucht die Einstellungen und Bedarfe ihrer Mitglieder in der Transformation und finanziert entsprechende Forschung.⁵ Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat 2025 gemeinsam mit dem DGB und elf Umwelt-, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden eine große Transformationskonferenz unter dem Motto „Den Wandel gerecht gestalten“ unter anderem mit der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi, der Klimaaktivistin Carla Reemtsma und dem IG Metall-Vorstand Hans-Jürgen Urban in der Bremischen Bürgerschaft organisiert und in diesem breiten Bündnis eine gemeinsame politische Erklärung zur sozial gerechten Klimapolitik verabschiedet (Arbeitnehmerkammer 2025). Die Kammer wirkt auch im Bremer Transformationsrat mit und engagiert sich gemeinsam mit den Gewerkschaften und Betriebsräten für Weiterbildung und die mitbestimmte Gestaltung der sozialen Transformation in den Betrieben.

Politische Ziele der Arbeitskammern (Auswahl)

- Sicherung und Schaffung tarifgebundener Arbeitsplätze
- Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung
- funktionsfähiger und gerechter Sozialstaat
- wirksame Armutsbekämpfung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Carearbeit (u.a. durch bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle)
- gute Arbeitsbedingungen und hoher Arbeitsschutz
- mehr und bessere Aus- und Weiterbildung sowie nachholende Grund- und Berufsbildung (auch unabhängig von betrieblichen Anforderungen)
- Ausbau von (Berufs-)Sprachkursen
- bessere Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Aufwertung von Erziehungs- und Pflegeberufen
- leistbares Wohnen für Beschäftigte und Auszubildende
- leistbare Strompreise für Privathaushalte und Unternehmen
- bedarfsgerechte Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Bildung
- Vergabe von Subventionen und Gewerbeflächen an Kriterien der Nachhaltigkeit sowie Standort- und Weiterbildungsgarantien knüpfen
- sozial gerechte und ökologisch wirksame Klimapolitik
- Sicherung von Industriearbeitsplätzen durch konsequente und möglichst schnelle Dekarbonisierung von Produktionsprozessen
- Ausbau des ÖPNV für Pendlerinnen und Pendler sowie in Gewerbegebieten

Diese wenigen Beispiele zeigen bereits, wie vielseitig, vernetzt und praxisbezogen die Interessensvertretung der Arbeitskammern ist. Die Kammern befassen sich dabei einerseits mit Themen, die durch andere gesetzt werden (etwa durch den Gesetzgebungsprozess, die Medien oder tagespolitische Entwicklungen) und versuchen andererseits auch selbst Agenda Setting zu betreiben und „Diskurse zu prägen“⁶. Die Kammern beraten also „gefragt und ungefragt“.⁷

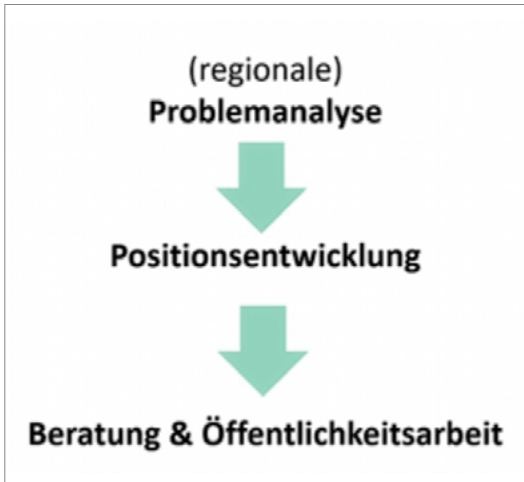


3. Die Politikberatung der Arbeitskammern in der Praxis

Wie genau gehen nun die Arbeitskammern in ihrer Politikberatung vor? Beide Organisationen betreiben sowohl regierungs- als auch öffentlichkeitsbezogene Politikberatung, stellen also Informationen und Politikempfehlungen sowohl für Entscheidungsträgerinnen und -träger in Parteien, Parlamenten, Regierung und Verwaltung als auch für die Öffentlichkeit bereit. Die Kammern betreiben dabei einen Lobbyismus im Sinne des Gemeinwohls (Möller/Spribille 2024), da sie keine kommerziellen oder sonstigen Partikularinteressen vertreten. Obwohl sie in der Literatur oft als Pendant oder Gegengewicht zu Wirtschaftsverbänden dargestellt werden, vertreten sie mit den Beschäftigten die größte Gruppe „der Wirtschaft“⁸ und sind damit selbstverständlich selbst auch Wirtschaftsverbände. Dennoch finden sie gerade in der Wirtschaftspolitik meist weniger Gehör und Zugang als Arbeitgeber- und Branchenverbände.

3.1. Expertise aufbauen: Politikfeldbeobachtung, regionale Daten und Forschungsaufträge

Die Politikberatung beider Arbeitskammern hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten zunehmend professionalisiert, beschleunigt und thematisch ausdifferenziert. Das hängt nicht zuletzt auch mit dem zunehmenden Beratungsbedarf angesichts komplexer Problemlagen und der steigenden Konkurrenz durch Probleminterpretationen und Lösungsvorschläge anderer Beratungsakteure⁹ zusammen (Glaab 2018, Kevenhörster 2021). Die oben geschilderte Themenvielfalt führt zu einer Gliederung der für die Politikberatung zuständigen Abteilungen in verschiedene Fachreferate. Während diese in der Arbeitnehmerkammer Bremen alle unter dem Dach der Abteilung Politikberatung versammelt sind, ist die saarländische Arbeitskammer in thematische Abteilungen gegliedert, die sowohl Politik als auch zum Teil Betriebsräte beraten (Gesellschaftspolitik, Wirtschafts- und Umweltpolitik, Wissenschafts- und Bildungspolitik).



Die Fachreferentinnen und -referenten sind meist für mehrere Themen innerhalb des von ihnen betreuten Politikfeldes zuständig und bauen sich durch langjährige Branchen- und Politikfeldbeobachtung schrittweise ihre Fachexpertise und ein eigenes Netzwerk auf. Sie sichten dafür regelmäßig die einschlägige Medienberichterstattung und neue Studien, tauschen sich mit den zuständigen Verwaltungs- und Fraktionsmitarbeitenden, Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären sowie Fachexpertinnen und

-experten sowie Praxisakteuren aus und nehmen an Workshops und Konferenzen teil. Sie werten Daten der Bundesagentur für Arbeit, der statistischen Landesämter und anderer Stellen aus und versuchen sich dabei einen „Wissensvorsprung gegenüber Politik und Verwaltung“¹⁰ zu erarbeiten, der als wichtige Ressource für wirksame Politikberatung angesehen wird. Im Team entwerfen die Fachreferentinnen und -referenten konkrete und umsetzbare Politikvorschläge und gestalten möglichst wirksame Formate der Politikberatung und Öffentlichkeitsarbeit. Diese idealtypische Vorgehensweise (siehe schematische Darstellung oben) beinhaltet auf allen Stufen vielfältige Austausch- und Abstimmungsprozesse, ist oft iterativ und findet nicht selten unter Zeitdruck statt.

Die Kammern interpretieren und publizieren nicht nur Sekundärdaten, sondern tragen auch durch eigene Befragungen zu einem besseren Bild über die Lebenslagen, Arbeitsbedingungen, Einstellungen und Bedürfnisse der abhängig Beschäftigten im Saarland und in Bremen bei. Seit 2017 führt die Arbeitnehmerkammer Bremen alle zwei Jahre in Kooperation mit dem infas (Institut für angewandte Sozialwissenschaft) die repräsentative Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ durch, zuletzt mit dem Schwerpunktthema Demokratie.¹¹ Zudem hat die Bremer Kammer 2025 erstmals eine Mieter- und Azubibefragung durchgeführt. Die Arbeitskammer des Saarlandes befragt 2026 zum dritten Mal ihre Mitglieder zu ihren Einschätzungen der aktuellen Transformationsprozesse. Außerdem liegt mit dem „Index Gute Arbeit Saar 2025“ nach den Befragungen von 2016, 2019 und 2022 nun die vierte umfassende und repräsentative Befragung zur Beschreibung und Bewertung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten vor. Mit dem „AK Betriebsbarometer“ werden Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen zu ihrer Arbeit befragt. Gemeinsam mit dem DGB haben die beiden Arbeitskammern 2026 bereits den zweiten Sozialstaatsradar veröffentlicht, eine bundesweite Meinungsumfrage zu Gesundheit, Pflege und Rente.¹² Die auf diese Weise generierten Daten werden in die Politikberatung der Kammern eingespeist. Insgesamt liegt in der Bereitstellung und Aufbereitung regio-

naler Daten zu Beschäftigungsentwicklung, Arbeitsbedingungen und Einstellungen der Beschäftigten ein großer Mehrwert der Politikberatung der Arbeitskammern für politische Entscheidungsträgerinnen und -träger, Verwaltung, Gewerkschaften und regionale Medien. Oft sind die Kammern hier die ersten Ansprechpartnerinnen.

Ein Großteil des Wissens, das der Politikberatung der Arbeitskammern zugrunde liegt, stammt aus von ihnen beauftragten, finanzierten und begleiteten Forschungsprojekten.¹³ Beide Kammern arbeiten regelmäßig mit verschiedenen universitären und außeruniversitären Forschungsinstituten und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusammen und werden zunehmend häufig als Praxis- oder Kooperationspartnerinnen für Forschungsprojekte angefragt. Die Arbeitnehmerkammer Bremen ist gemeinsam mit der Universität Bremen Trägerin des Instituts für Arbeit und Wirtschaft (iaw), das regelmäßig regionale Branchenstudien im Auftrag der Kammer erstellt. Hier hat sich eine gewisse Arbeitsteilung zwischen Wissensproduktion im Forschungsinstitut und Wissenstransfer durch die Kammer entwickelt. Die Arbeitskammer des Saarlandes beauftragt verschiedene Forschungseinrichtungen und ist Partnerin der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) an der Universität des Saarlandes.¹⁴ Dass die Kammern aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse in ihre Politikberatung einfließen lassen können, erhöht die Legitimation und Anerkennung der unterbreiteten Politikvorschläge deutlich. Beispiele für aktuelle Forschungsaufträge der Kammern sind der Regionale Wohlfahrtsindex für das Saarland (Moser 2025), der im Auftrag der Arbeitnehmerkammer aktuell auch für das Land Bremen erstellt wird, und eine Studie zur regionalökonomischen Bedeutung des Bremer Stahlwerks.

In manchen Fällen beteiligen sich die Kammern auch selbst an der Forschung, wie zum Beispiel bei der Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“, ein Kooperationsprojekt beider Arbeitskammern mit der Hans-Böckler-Stiftung und dem Institut für Arbeit und Technik (Auffenberg et al. 2022). Diese Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften hat auch bundesweit große Aufmerksamkeit erfahren. Einige der auf dieser Grundlage entwickelten Handlungsempfehlungen werden aktuell im Modellprojekt „Ich pflege wieder, weil ...“ in einem Bremer Krankenhaus implementiert. Hier zeigt sich auch die besondere Verbindung von Forschung und Praxis im Wirken der Arbeitskammern, die beispielsweise über die Einrichtung von Projektbeiräten, Begleitforschung zu betrieblichen Veränderungsprozessen oder eben Modellversuche gewährleistet wird.

3.2 Wissen bereitstellen & Diskurse prägen: Kanäle und Formate der Politikberatung

Beim Wissenstransfer der Arbeitskammern kommt es stark auf die „zielgruppenspezifische Aufarbeitung des Wissens“ an.¹⁵ Anders als bei der Rechtsberatung und dem Kulturprogramm sind bei der Politikberatung der Kammern nicht zuvorderst ihre eigenen Mitglieder, sondern politische Entscheidungsträgerinnen und -träger sowie Verwaltung die zentrale Zielgruppe. „Es geht darum, Politik zu erreichen.“¹⁶ Ein wei-

terer Adressat sind Gewerkschaften, die bei Bedarf mit relevantem Hintergrundwissen versorgt werden, um wirksamer handeln zu können. Beide Kammern versuchen auch regelmäßig, eigene Erkenntnisse und Forderungen in regionalen Medien zu platzieren und werden von diesen auch oft angefragt. Die Kammern nutzen dementsprechend vielfältige Kanäle und Formate, um mit ihrem Wissen Diskurse zu prägen und die Interessen der abhängig Beschäftigten zu vertreten.

Jahresbericht: Beide Kammern haben den gesetzlichen Auftrag einen Jahres- bzw. Lagebericht vorzulegen. In diese Publikationen fließt viel Arbeit und sie werden der Landespolitik in eigenen Veranstaltungsformaten überreicht und erläutert. Diese Berichte sind so etwas wie der Goldstandard der Politikberatung der Arbeitskammern. Der Jahresbericht der Arbeitskammer des Saarlandes ist die wohl „meist zitierte Publikation im saarländischen Landtag“.¹⁷ Er ist deutlich umfangreicher als der jährliche Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen. Gemeinsam haben die Berichte, dass sie ein differenziertes und fundiertes Bild der Lebenslagen und Arbeitsbedingungen der Kammermitglieder zeichnen und daraus konkrete Forderungen an die Landespolitik ableiten.

Schwerpunktthemen der Jahresberichte 2024 – 2026

Bericht an die Regierung des Saarlandes

- 2026: Zukunftsbild Saarland 2040 – Wege zu Guter Arbeit, wirtschaftlicher Stärke und Zusammenhalt
- 2025: Bildungspolitik im Wandel – Weichenstellungen für eine gerechte Gesellschaft
- 2024: Die Menschen in den Mittelpunkt – Soziale Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe als Schlüssel für eine nachhaltige Transformation

Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen

- 2026: Ein Gewinn – auch für die Arbeitswelt (Schwerpunkt Zuwanderung)
- 2025: Für ein lebenswertes Bremen (Schwerpunkt Daseinsfürsorge)
- 2024: Fair muss sein (Schwerpunkt Arbeitsbedingungen)

Kürzere Publikationsformate: Jenseits der sehr ausführlichen Jahresberichte veröffentlichen beide Kammern unterschiedliche Kurzformate, in denen auf wenigen Seiten aktuelle Daten, Erkenntnisse und Forderungen zu spezifischen Branchen und Themen für die Fachpolitik, die Medien und die interessierte Öffentlichkeit zusammengetragen werden. Die Arbeitnehmerkammer Bremen veröffentlicht im Format „KammerKompakt“ (4 bis 6 Seiten) sowohl Branchenreports als auch Auswertungen ihrer Beschäftigtenbefragung und nutzt das Format „KammerFokus“ für etwas längere Analysen und Politikempfehlungen. Bei der Arbeitskammer des Saarlands gibt es ebenfalls mehrere solche Formate: „AK Aktuell“ (4 Seiten), „AK Analysen“ (4 bis 8 Seiten), „AK Fakten“ und „AK Dateninfos“.



Stellungnahmen: Zu konkreten Gesetzgebungsvorhaben veröffentlichen die Arbeitskammern Stellungnahmen, in denen sie die Auswirkungen der geplanten Änderungen für die abhängig Beschäftigten darstellen, die Vorschläge bewerten und kommentieren und eigene Änderungsvorschläge dazu machen. Solche Stellungnahmen bekommen dann ein höheres Gewicht, wenn sie im Rahmen von parlamentarischen Anhörungen erstellt und vorgestellt werden können. Die Arbeitskammern sind hier besonders im Feld der Sozial-, Pflege- und Arbeitsmarktpolitik gefragte Akteure. In der Wirtschaftspolitik ist es für die Arbeitskammern hingegen etwas schwieriger, Gehör zu finden.

Öffentliche Veranstaltungen: Die Arbeitskammern versuchen öffentliche Diskurse im Sinne ihrer politischen Ziele zu beeinflussen und bieten in ihren Bundesländern regelmäßig ein Forum für landespolitische Debatten. Dafür organisieren sie eine Vielzahl öffentlicher Veranstaltungen zu zahlreichen aktuellen Themen. Die Formate variieren dabei zwischen Podiumsveranstaltung, Konferenz, Workshop, Vortragsrei-



Beim AK-Forum im Februar 2025 zum Jahrebericht 2024 war Ministerpräsidentin Anke Rehling (2. v. l.) Hauptgast.

he und Kooperationsveranstaltung. Zahlreiche Veranstaltungen werden auch digital angeboten. Die Resonanz ist je nach Thema sehr unterschiedlich, aber es gelingt den Kammern regelmäßig, relevante Akteure bei den eigenen Veranstaltungen zusammenzubringen und eigene inhaltliche Impulse zu setzen.

Fachgespräche: Nicht immer ist Öffentlichkeit einer wirksamen Politikberatung zuträglich, denn auf einer Bühne geht es oft mehr ums Senden als ums Empfangen von Informationen. Daher ist es auch wichtig, vertrauliche Räume des Austausches und des Lernens zu schaffen. Dazu dienen etwa Fachgespräche, bei denen Akteure aus der betrieblichen Praxis gemeinsam mit politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären sowie den zuständigen Kammerreferentinnen und -referenten ein konkretes Thema offen besprechen und verschiedene politische Maßnahmen ergebnisoffen diskutieren können. In der Regel ergeben sich aus solchen Fachgesprächen neue Fragen und Arbeitsaufträge für die Fachreferentinnen und -referenten der Arbeitskammer und im besten Fall ist nach dem Gespräch das gegenseitige Verständnis gestiegen. Neben diesen themenbezogenen Fachgesprächen gibt es auch anlassbezogene Hintergrundgespräche sowie Jour Fixes mit Parlamentsfraktionen und Ressorts, die ebenfalls nicht öffentlich und vertraulich stattfinden und dem Informationsaustausch sowie dem Einspeisen von konkreten Vorschlägen in die Politikformulierung und -implementierung dienen.

Social Media: In der Öffentlichkeitsarbeit spielen neben den regionalen Tageszeitungen und dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk soziale Medien eine zunehmend große Rolle, nicht zuletzt, weil hier auch die Politik selbst zunehmend Botschaften sendet und Informationen empfängt. Daher bespielen beide Kammern mit steigendem Aufwand verschiedene soziale Medien und verbreiten über diesen Kanal auch die oben genannten Publikationen und Eindrücke aus den öffentlichen Veranstaltungen.

3.3 Netzwerke pflegen: Beziehungsarbeit als zentraler Baustein von Politikberatung

Die Kammern und ihre Einrichtungen haben eine wichtige „regionale Netzwerkfunktion“.¹⁸ Netzwerkpflege und Vertrauensaufbau sind von großer Bedeutung für eine wirksame Politikberatung. Persönliche Kontakte sind dementsprechend eine wichtige Ressource der Interessenvertretung, ihr Aufbau ist aber aufwendig und langwierig. Informelle Kontakte und Einladungen zu den Veranstaltungen und Empfängen der Kammern gehören dabei genauso dazu wie feste Austauschtermine und gemeinsame Gremiensitzungen. Der Zugang ist naturgemäß nicht bei allen Parteien, Ressorts und Branchen gleich gut. Beide Kammern entsenden Vertreterinnen und Vertreter in verschiedene landespolitische Gremien und Netzwerke, wie zum Beispiel ESF/EFRE-Begleitgremien, den Transformationsrat/das Zukunftsbündnis, die Armutskonferenz, Rundfunkrat, Projektbeiräte sowie Kommissionen und Arbeitsgruppen zur Erstellung, Evaluation und Weiterentwicklung von Landesstrategien. Auch dadurch sind die Kammern sehr gut vernetzt.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes beteiligen sich darüber hinaus an verschiedenen themenbezogenen Netzwerken und engagieren sich beim Aufbau tragfähiger politischer Bündnisse, wie aktuell beim Bremer Zukunftsbündnis aus Arbeits-, Umwelt-, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, das aus der Transformationskonferenz 2025 hervorgegangen ist und sozial gerechte Klimapolitik voranbringen möchte, oder dem Saarland Sozialgipfel, einem Zusammenschluss aus über 30 Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften und den Kirchen.

Während die Kammern regional sehr stark vernetzt sind, gibt es bei den überregionalen Kooperationsbeziehungen jenseits der gewerkschaftlichen Welt noch Entwicklungspotentiale. Gerade in die universitäre und außeruniversitäre Plurale Ökonomik können die Drähte zum beiderseitigen Nutzen noch enger werden. Dort entstehen viele innovative Ideen für eine zukunftsfähige Wirtschafts- und Arbeitswelt, die die Politikberatung der Arbeitskammern inspirieren und informieren können.

3.4 Gemeinsame Aktivitäten der Arbeitskammer

Seit 2025 treten die Kammern auch verstärkt gemeinsam in Berlin auf, um bundespolitische Entscheidungen im Sinne ihrer Mitglieder zu beeinflussen. Das ist deshalb nötig, weil viele sozial- und wirtschaftspolitische Weichen auf der Bundesebene und eben nicht in Bremen und Saarbrücken gestellt werden. Die Arbeitskammern bündeln mit ge-

Gemeinsame Stellungnahmen und Positionspapiere der Arbeitskammern (Auswahl)

- Positionspapier Teilqualifizierungen: Ein alternativer Weg zum Berufsabschluss? (April 2026)
- Stellungnahme zum Entwurf des Tariftreuegesetzes (Oktober 2025)
- Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten (September 2025)
- Stellungnahme zu den Plänen der Bundesregierung zur Arbeitszeit (Juli 2025)
- Soziale Strompreise in der Energiewende – Thesen für eine arbeitnehmendenorientierte Strompreispolitik (Juli 2025)

meinsamen Stellungnahmen und Positionspapieren ihre Kräfte (siehe Infokasten unten), beteiligen sich an Anhörungen im Bundestag und veranstalten Podiumsdiskussionen und parlamentarische Frühstücke in den Räumlichkeiten der Landesvertretungen des Saarlands und Bremens in Berlin. Die Wirksamkeit dieser Aktivitäten kann noch nicht gut eingeschätzt werden, die Sichtbarkeit der Kammern steigt dadurch aber in jedem Fall.

Die Arbeitskammern sind in mehrfacher Hinsicht lernende Organisationen. Sie lernen von- und miteinander, wie das gemeinsame Auftreten in Berlin zeigt. Dass das auch grenzüberschreitend zutrifft, beweist der alle zwei Jahre stattfindende Internationale Arbeiterkammertag (IAKT), an dem Vertreterinnen und Vertreter der Kammern aus dem Saarland, Bremen, Luxemburg und allen österreichischen Arbeiterkammern teilnehmen. Zuletzt fand er im Juni 2025 bei der Arbeiterkammer Wien zum Themenschwerpunkt Demokratie statt. 2027 richten die Kolleginnen und Kollegen der Chambre des Salariés Luxembourg (CSL) den IAKT aus. Darüber hinaus bestehen unterschiedliche kammerübergreifende Arbeitszusammenhänge, etwa zu den Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung. Im Sommer 2026 beraten sich Fachreferentinnen und -referenten der bremischen und saarländischen Kammer bei einem gemeinsamen Workshop im AK-Bildungszentrum Kirkel über wirtschaftspolitische Instrumente und Hebel und tauschen sich bei einer Werksbesichtigung mit dem Betriebsrat von Saarstahl aus. Die Kammern ziehen aber auch aus der eigenen Rechtsberatung und Bildungsarbeit Schlüsse für die Politikberatung und entwickeln ihre Positionen gemeinsam mit Betriebsräten, Gewerkschaften und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. All das trägt zur Erweiterung der eigenen Perspektiven und zum Entstehen neuen Wissens und neuer Ideen für die Politikberatung bei.

3.5 Erfolge und Herausforderungen der Politikberatung

Die konkrete Wirksamkeit von Politikberatung ist schwer messbar. Welches Argument hat am Ende überzeugt? Welches Format der Politikberatung hat einen konkreten Einfluss auf die Politikformulierung und Gesetzgebung genommen? Welche Informationen wurden bei der Entscheidungsfindung einbezogen? Die Wirkungsmechanismen bleiben auch den Politikberaterinnen und -beratern meist verborgen.

Einfacher ist es, wenn die Ideen, für die die Kammern sich eingesetzt haben, tatsächlich umgesetzt werden, wie zum Beispiel beim Ausbildungsunterstützungsfonds, dem Qualifizierungsbonus und der Ausweitung des Tariftreue- und Vergabegesetzes in Bremen. Das gelingt meist nur durch einen sehr langen Atem. Oft ist der Erfolg der Politikberatung aber niedrigschwelliger, wenn es etwa gelingt, für spezifische Problemlagen zu sensibilisieren oder ein Thema auf die Tagesordnung zu setzen.

Es gibt eine ganze Reihe von Hürden und Herausforderungen für eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitskammern. Dazu gehören etwa die zum Teil sehr begrenzten Zuständigkeiten der Landespolitik und die starke Rolle der Bundes- und EU-Ebene, auf denen Arbeitskammern als regionale Akteure bisher wenig oder gar nicht aktiv sind. Viele Vorschläge der Kammern scheitern an der chronischen Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte. Die hohe Geschwindigkeit und Regulierungstiefe der Gesetzgebung stellt eine große Herausforderung für die Politikberatung dar, die fachlich fundiert und schnell bzw. zum richtigen Zeitpunkt erfolgen muss, um Wirksamkeit zu entfalten. Die Zugänge zu den verschiedenen Fraktionen und Ressorts sind unterschiedlich gut und nicht selten sind die Informationen und Daten, die von den politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern nachgefragt oder für eine zielführende Politikberatung gebraucht werden, nur bedingt oder erst später verfügbar.

Auch die Dominanz neoliberaler Ideen in Politik, Wissenschaft und Medien und der politische Zeitgeist stehen oft einer erfolgreichen Vertretung der Interessen abhängig Beschäftigter im Weg. Beides ist aber kein Naturgesetz und daher veränderbar, wenn auch nur über längere Zeiträume und in breiten Bündnissen. Auch dazu können die Arbeitskammern beitragen.

4. Fazit und Ausblick

Arbeitskammern sind starke regionale Interessensvertretungen der abhängig Beschäftigten. Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlands haben sich im Laufe ihrer langen Geschichte immer stärker zu wichtigen Akteuren insbesondere der Wirtschafts- und Sozialpolitik entwickelt und in ihrer Politikberatung professionalisiert. Heute sind sie nicht mehr aus der bremischen

und saarländischen Landespolitik wegzudenken. Sie liefern regionale Daten und fundiertes Fachwissen und unterstützen damit entsprechend ihres gesetzlichen Auftrags sowohl die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger als auch die Verwaltung. Für diese Rolle und ihre Fachexpertise sind sie in beiden Bundesländern hoch anerkannt.

Die Kammern verfolgen bei allen Unterschieden in der konkreten Praxis der Politikberatung die gleichen Ziele und sehen sich dabei mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert. In ihren Regionen sind sie politisch hervorragend vernetzt, aber sie können zukünftig noch stärker mit Forscherinnen und Forschern, NGOs und Think Tanks aus dem Feld der Pluralen Ökonomik bzw. der soziökonomischen Bildung und Wissenschaft zusammenarbeiten, um die eigene Wirksamkeit zu erhöhen, einen Beitrag zum dringend nötigen Wandel der so einflussreichen Wirtschaftswissenschaft zu leisten und gemeinsam tragfähige Ideen für eine zukunftsfähige regionale Wirtschaftspolitik zu entwickeln. Denn auch in den nächsten 75 Jahren wird wohl eine kraftvolle, professionelle und fundierte Politikberatung im Interesse der abhängig Beschäftigten notwendig sein.



Anmerkungen

- 1) Der Beitrag beruht auf dem Vortrag „Arbeitskammern als Akteure der sozio-ökonomischen Wissensproduktion“ bei der Jahrestagung der Gesellschaft für sozioökonomische Bildung und Wissenschaft (GSÖBW) am 24.09.2025 in Frankfurt am Main. Er entstand unter Mitwirkung von Niels Köneke, der im Herbst 2025 ein Praktikum in der Abteilung Politikberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen absolviert hat. Eine ausführlichere Fassung erscheint im Tagungsband „Neue Wege der Wissensproduktion für die sozioökonomische Bildung: Die Rolle von Think Tanks, NGOs und Blogs“, der von Andreas Nölke und Michael Schedelik herausgegeben wird.
- 2) Darunter 46.257 Arbeits- und Sozialrechtsberatungen, 29.409 Steuerberatungen, 10.905 öffentliche Rechtsberatungen (im Auftrag des Landes), 264 Berufskrankheitsberatungen und 191 Weiterbildungsberatungen (Arbeitnehmerkammer Bremen 2026).
- 3) Interview 4
- 4) Interview 3
- 5) Siehe dazu auch den Beitrag von Carina Webel, Melanie Blatter und Torsten Brandt in diesem Heft.
- 6) Interview 2
- 7) Interview 1
- 8) Trügerischerweise hat sich der Singular von Wirtschaft stark in unseren Sprachgebrauch eingeschlichen, obwohl „die Wirtschaft“ ja aus sehr verschiedenen Gruppen, Branchen, Organisationsformen und Interessen besteht. Sätze wie „Der Wirtschaft geht es nicht gut“ oder „Wir müssen auf die Wirtschaft hören“ verallgemeinern und verschleiern zugleich ganz bestimmte Sichtweisen und politische Interesse. Als Faustregel sollte gelten: Wer von Wirtschaft im Singular spricht, hat von Ökonomie meist wenig Ahnung und/oder vertritt sehr wahrscheinlich Kapitalinteressen.
- 9) Zum Beispiel Think Tanks, Verbände, Forschungsinstitute, Stiftungen und kommerzielle Politik- und Unternehmensberatungen
- 10) Interview 3
- 11) Siehe <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/befragungen/beschaeftigtenbefragung/>
- 12) Siehe <https://www.dgb.de/gerechtigkeit/sozialstaat/sozialstaatsradar/>
- 13) Siehe dazu ausführlich Dingeldey/Rampeltshammer (im Erscheinen).
- 14) Siehe dazu ausführlich Kock 2020.
- 15) Interview 1
- 16) Interview 1
- 17) Interview 2
- 18) Interview 4

Literaturverzeichnis

Arbeitnehmerkammer Bremen (2026): Bilanz und Rückblick 2025. Unsere Leistungen. Der Kammerhaushalt. Unsere Arbeit. Bremen: Arbeitnehmerkammer (März 2026).

Arbeitnehmerkammer Bremen (2025): Veranstaltungsdokumentation Den Wandel gerecht gestalten – Bremer Transformationskonferenz 2025.

Auffenberg, Jennie/Becka, Denise/Schleicher, Sergej/Braun, Esther (2022): „Ich pflege wie-der, wenn ...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflege-fachkräften. Bremen: Arbeitnehmerkammer.

DGB/HBS (2025): Die Zukunft in den Regionen gestalten. Zehn Leitsätze für die politische Praxis. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

Dingeldey, Irene/Rampeltshammer, Luitpold (im Erscheinen): Kammern als Akteure in der Forschungslandschaft. Mitbegründer lokaler Forschungsk Kooperationen und Beteiligung an überregionalen Forschungsnetzwerken. In: Martin Behrens & Thorsten Schulten (Hrsg.), Arbeitskammern in Deutschland. Geschichte – Strukturen – Perspektiven.

Eichhorst, Werner/Ody, Margard/Rinne, Ulf (2024): Potenziale von Arbeitskammern für die Weiterentwicklung der Interessensvertretung von Beschäftigten. Forschungsbericht, 649. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Glaab, Manuela (2018): Politikberatung. In: Rüdiger Voigt (Hrsg.), Handbuch Staat. Wiesbaden: Springer VS, S. 1085-1095.

Haunss, Sebastian (2022): Spuren des Protests in Bremen. In: Lothar Probst, Matthias Güldner & Andreas Klee (Hrsg.), Politik und Regieren in Bremen. Wiesbaden: Springer VS, S. 413-434.

Hörisch, Felix/Brumm, Kai (2023): Beständiges Ringen um eine gute Zukunft – Die Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Saarland. In: Felix Hörisch (Hrsg.), Politik und Regieren im Saarland. Wiesbaden: Springer VS, S. 271-312.

Kevenhörster, Paul (2021): Politikberatung. In: Uwe Andersen, Jörg Bogumil, Stefan Marschall und Wichard Woyke (Hrsg.), Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. 8., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 720-727.

Kock, Klaus (2020): Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie. Geschichte und Arbeits-weise von Kooperationsstellen. In: AK Beiträge Heft 1/2020, S. 24-45.

Möller, Sebastian/Spribille, Alma (2024): Lobbyismus hacken. Gemeinwohlorientierte, transparente und transformative Politikberatung. In: Lars Hochamann & Sebastian Möller (Hrsg.), Organisationen hacken. Einfallstore in eine nachhaltige Arbeitswelt. München: oekom, S. 313-329.

Moser, Frederik (2025): Mehr Wohlfahrt statt nur Wachstum. Der Regionale Wohlfahrtsindex als Alternative zum BIP. In: AK Beiträge 1/2025, S. 34-51.

Rampeltshammer, Luitpold/Hirsch, Frank (2023): „Entscheidend ist die Stärke im Betrieb“. Historische Entwicklung und aktuelle Herausforderungen für die Gewerkschaften im Saarland. In: Felix Hörisch (Hrsg.), Politik und Regieren im Saarland. Wiesbaden: Springer VS, S. 135-172.

1|20 1/Topthema: Neue Wege gesucht – Von der Transformation zur Emanzipation? (Jonas Boos) – 2: „Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“ (Dr. Klaus Kock) – 3: Über die Annäherung von Beschäftigten an Werkbänken und in Hochschulen (Dr. Luitpold Rampelthammer) – 4: Die AfD und die soziale Frage: Was will die Partei wirklich? (Stefan Dietl) – Buchbesprechungen und Buchtipps

2|20 Sonderband zum „Saarhundert“ – 1: Das Saarhundert und die Arbeiter: Ein Grund zum Feiern? (Dr. Frank Hirsch) – 2: Die Zwischenkriegszeit in der saarländischen Rechtsgeschichte (Prof. Dr. Dr. Thomas Gergen) – 3: Die Schuldiskussion an der Saar war von zwei Konfliktlinien bestimmt (Dr. Catherina Schreiber) – 4: Das Jahr 1920 als Erinnerungsort? Zwischen globalgeschichtlichem Vergessen und nationaler Selbstvergewisserung (Dr. Birgit Metzger/Jörg Jacoby) – 5: „Unsere Kammer“ ist ein Teil vom Ganzen (Wulf Wein) – Buchbesprechungen

1|21 1/Topthema: Regionalökonomische Effekte von Unternehmensgründungen im Umfeld der saarländischen Hochschulen (Michael Koch/Frey Gassmann) – 1a: Was ist mit den Gründerinnen und wie steht es um die Mitarbeiter? (Ralf Becker) – 2: Restgröße Mensch? – Arbeitswelt(en) in Zeiten von Digitalisierung und Industrie 4.0 (Dr. Matthias Hoffmann) – 3: Über die Grenzen der Fairness beim Einsatz von Algorithmen (Jonas Wahl/Timo Speith/Kevin Baum) – 4: Bedingungsloses Grundeinkommen ist nicht wirklich eine Alternative (Ralf Krämer) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|22 1/Topthema: Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land (Prof. Dr. Wolfgang Däubler) – 1a: Mehr wirtschaftliche Mitbestimmung schafft die Grundlage für eine sozialverträgliche Transformation (Ralf Becker) – 1b: Erfahrungen und Erkenntnisse eines „(Teilzeit-)Mitbestimmers“ (Wulf Wein) – 2: Eine sozial ausgerichtete Transformation durch proaktive Finanzpolitik gestalten (Dr. Patricia Bauer) – 3: Über die Kraft und positive Wirkung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte (Dr. Nicole Schwarz/Dr. Hellen P. Gross, Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch, Katharina Hary) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|23 1/Topthema: Das Projekt Weiterbildungsverbund Saarland bringt Weiterbildung voran (Melanie Blatter/Nadine Schmidt) – 1a: Beschäftigung an der Saar: Beschäftigung und Qualifikation müssen in den Fokus (Magnus Juckel) – 1c: Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden (Prof. Dr. Bernd Käßlinger) – 2: Potenziale der Genossenschaftsidee für eine sozial-ökologische Transformation des Saarlandes (Ralf Becker/Jonas Boos/Frederick Moser) – 3: Die modernen Wanderarbeiter – mobile Beschäftigung in Deutschland (Stefan Dietl) – 4: Wie Bürger zur Integration im Allgemeinen, zu Geflüchteten und zur Nutzung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte stehen (Dr. Nicole Schwarz/Dr. Hellen Gross/Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch/Katharina Hary/Laura Weitzel) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|24 1/Topthema: Wir brauchen eine Debatte um die Ausweitung des Streikrechts (Jonas Boos) – 2: Streikeinstellungen: Erfassung und Unterschiede (Denise Vesper) – 3: Die AK-Beschäftigtenbefragung schließt eine Lücke im Arbeitskammer-Befragungsportfolio (Matthias Hoffmann/Karsten Ries) – 4: Bürgergeld und Kindergrundsicherung: Überwindung von Hartz IV oder alter Wein in alten Schläuchen? (Christoph Butterwege) – 5: Demokratiezufrieden, transnational und weltoffen? – Eine Analyse ausgewählter Einstellungen von Grenzpendlern im Saarland (Christina Pöhlend/Felix Hörisch/Georg Wenzelburger) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|25 1/Topthema: Branchenstruktur im Saarland 2024 – Entwicklungen, Trends und Anhaltspunkte – Kurztitel: Branchenstruktur im Saarland 2024 (Jonas Boos) – 2: Industriearbeit im Saarland – Krise, Wandel, Perspektiven (Jonas Boos) – 3: Mehr Wohlfahrt statt nur Wachstum: Der Regionale Wohlfahrtsindex als Alternative zum BIP (Frederik Moser) – 4: Soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie (Dr. Matthias Hoffmann/Carina Webel) – 5: Investitionsspielräume mit Sondervermögen – ein Reallaborbericht zum saarländischen Transformationsfonds (Dr. Patricia Bauer) – 6: „Eine gleichberechtigte Zusammenarbeit in beiderseitigem Nutzen“ – Zur Historie der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt (Sabine Ohnesorg) – 7: Gewerkschaften in US-amerikanischen Serien – am Rande der Popkultur? (Natascha Denner) – Buchbesprechungen und Buchtipps

482.000

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

37.023

Fachberatungen in allen relevanten Steuer- und Rechtsfragen bieten unsere Expertinnen und Experten pro Jahr für unsere Mitglieder an.

35.000

Teilnehmertage sind Jahr für Jahr im sehr schön gelegenen und gut und zeitgemäß ausgestatteten Bildungszentrum in Kirkel zu verzeichnen.



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes

Kompetent in drei Kernbereichen

Die Arbeitskammer 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 Beschäftigten, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird. **beraten.** – Die Fachberaterinnen und -berater der AK im Haus der Beratung in Saarbrücken unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Die AK-Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten. **bilden.** – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstal-

tungen, Kurse und Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 620 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 140 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.