

Mit  
Beilage  
„Leben + Freizeit“



**70** Jahren  
beraten.  
bilden.  
forschen.

# Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 69. Jahrgang  
Ausgabe 3|21  
[arbeitskammer.de](http://arbeitskammer.de)

**Juni  
2021**



Titelthema

## Weiterbildung ist der Schlüssel für eine gelungene Transformation

### Position

Transformation: Beschäftigte  
müssen einbezogen werden

**17**

### Kunst + Kultur

Die Völklinger Hütte wird  
für 56 Millionen Euro saniert

**37**

### Recht + Rat

Arbeitszeugnis: Was müssen  
Beschäftigte beachten?

**44**



# AUS DEM INHALT

Ausgabe 3 | 2021

## TITELTHEMA

Weiterbildung muss gestärkt werden

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

## AUSBILDUNG + WEITERBILDUNG

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

## ARBEIT + GESUNDHEIT

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

## POLITIK + WIRTSCHAFT

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

## AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



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

## RUBRIKEN

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

## EDITORIAL

# Hand in Hand für unser Land



**Von Jörg Caspar**

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

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



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



## ZU TITELBILD/CARTOON

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

## ALG II-Broschüre neu aufgelegt

### MERKBLÄTTER ZU HARTZ IV

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

*Hinweis: Die Broschüren können unter [arbeitskammer.de/broschuerenshop](http://arbeitskammer.de/broschuerenshop) bestellt oder unter [arbeitskammer.de/onlinebroschueren](http://arbeitskammer.de/onlinebroschueren) heruntergeladen werden.*

## AK-Beiträge 1/2021 sind erschienen

### WISSENSCHAFTSMAGAZIN

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



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

## Pflege braucht dringend echte Verbesserungen

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

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

„Bundesregierung und Arbeitgeber stehen in der Verantwort-

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

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

## IMPRESSUM

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

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



# Mehr (Weiter-)Bildung wagen!

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

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

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

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

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

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



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

# Präventive Weiterbildungspolitik muss in den Fokus rücken

**NEUE ARBEITSWELT** Beschäftigte zielgerichtet auf die Veränderungen vorbereiten

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

Von Roman Lutz

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

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

## Mehr in die Qualifikation der Beschäftigten investieren

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

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

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

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



Foto: Adobe Stock / blueesign



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

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

### Gute Weiterbildung braucht Zeit und Geld

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

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



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

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

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

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

*Roman Lutz ist Leiter der Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik.*

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

## AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

### Weiterbildung für die Arbeit von morgen erfordert:

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

# Alle Möglichkeiten nutzen und die Förderung ausbauen

**NEUE WEITERBILDUNGSKULTUR** Der Staat muss mehr Geld in die Hand nehmen

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

Von Dagmar Ertl

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

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

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

## Weiterbildung muss allen offen stehen

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

der Instrumente der geförderten Weiterbildung. Die wichtigsten Neuerungen sind:

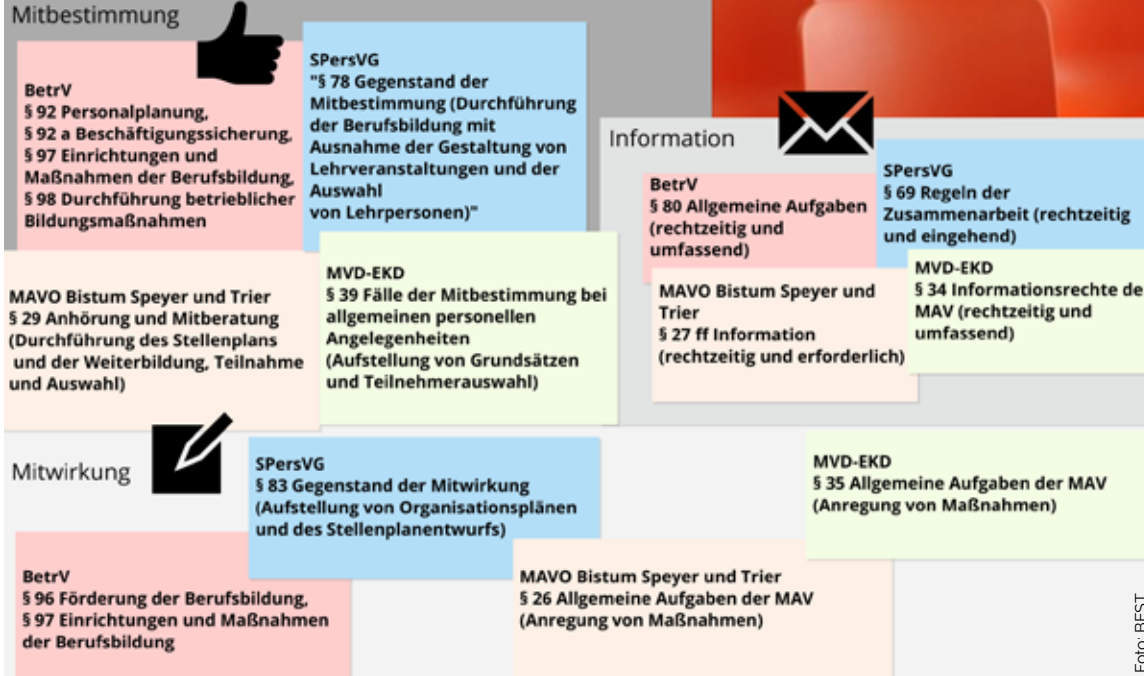
- deutlich erweiterte Fördermöglichkeiten der Weiterbildung von Beschäftigten, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße;
- Weiterbildung wird dem Vermittlungsvorrang bei Arbeitslosigkeit gleichgestellt;
- ein Rechtsanspruch auf Berufsausbildung für Geringqualifizierte;
- die Stärkung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

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



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





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

# Qualifizierung sichert Beschäftigung

## PERSONALENTWICKLUNG Handlungshilfe für Betriebs-, Personalräte und MAVen

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

Von [Jessica Reckler](#)

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

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

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

### Erste Seite: Fort-, Weiter- und Berufsbildung

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

### Zweite Seite: Bedarfserhebung

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

### Dritte Seite: Konkrete Umsetzung der Bildungsmaßnahmen

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

### Vierte Seite: Gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen

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

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

**BEST** unterstützt Interessenvertretungen bei der Mitwirkung und Mitbestimmung im Bereich Qualifizierung. Infos: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de)

# „Weiterbildung ist elementar“

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



**Harry Laufer**

(Foto:GeTS)

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

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

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

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

## Welche Rolle spielt die Weiterbildung in diesem Prozess?

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

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

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

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

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

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

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

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



Foto: GeTS

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

# „Qualifizierung für die Zukunft ist nötig“

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

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

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

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

## Welche Rolle spielt die Weiterbildung in diesem Prozess?

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

## Sie planen einen engen Austausch mit den Akteuren am

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

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

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

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

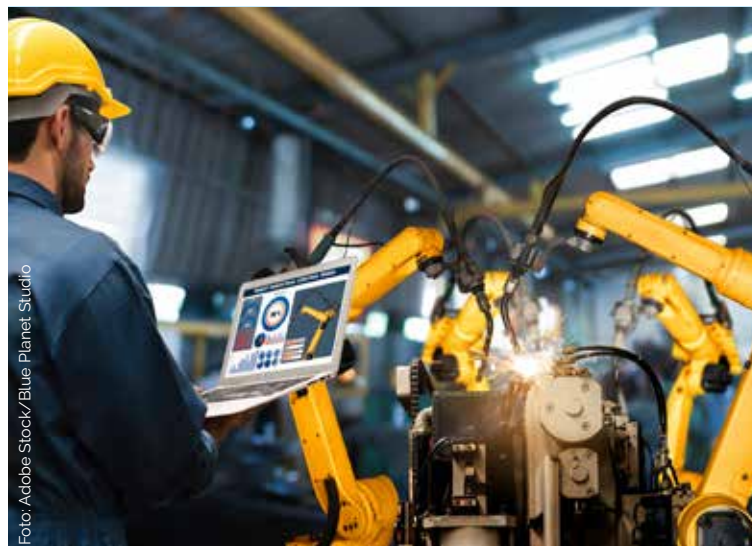
werden wir mit der GeTS organisieren und sind daher schon in regem Austausch.

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

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



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



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



## KOMMENTAR

# Weiterbildung ist der Schlüssel



**Von Thomas Otto**  
Hauptgeschäftsführer  
der Arbeitskammer  
des Saarlandes

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



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

## Nicht jede Maßnahme ist beruflich bedingt

**BEGRIFFSKLÄRUNG** Fortbildung hat viele Aspekte

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

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

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

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

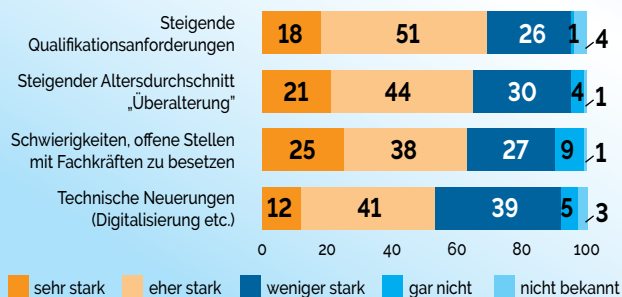
Im „Gabler-Wirtschaftslexikon“ steht: „Berufliche Weiterbildung dient einerseits dem Ziel, aufbauend auf der Ausbildung, einer Erwerbsperson neue Qualifikationen zu vermitteln oder alte zu erhalten und aufzufrischen, um so nachhaltig die Beschäftigungschancen sicherzustellen und ein selbständiges Agieren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

# Weiterbildung: Zahlen, Daten und Fakten im Überblick

## Weiterbildung ist Notwendigkeit und Chance für Beschäftigte

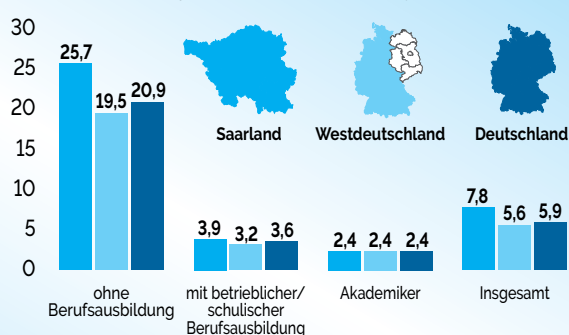
### Gründe für mehr Weiterbildung in den Betrieben<sup>1</sup>

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



### Ohne Berufsabschluss hohes Risiko arbeitslos zu werden<sup>2</sup>

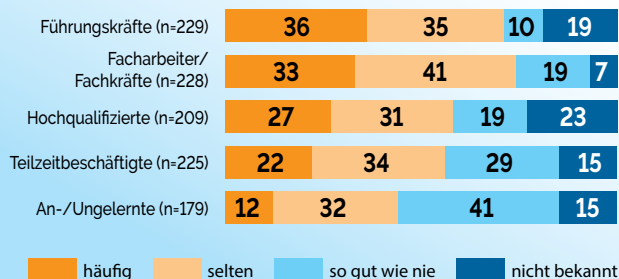
Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 2020 in %



## Ungleiche Zugangschancen – und zu wenig Einbindung der Interessenvertretungen

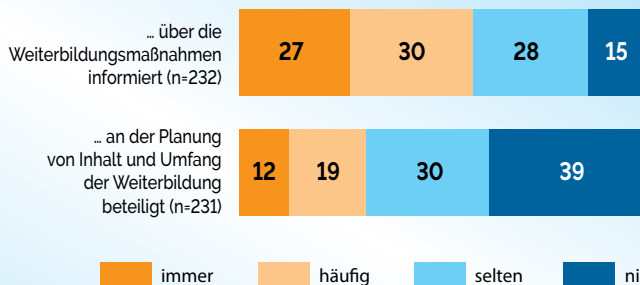
### Wie häufig findet Weiterbildung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle statt?<sup>3</sup>

(Gültige in %)



### Der BR/PR/die MAVen werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ...<sup>4</sup>

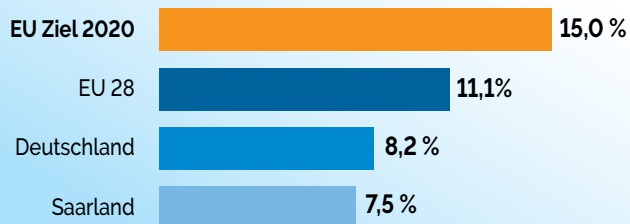
(Gültige in %)



## Unterdurchschnittliche Beteiligung im Saarland

### Lebenslanges Lernen: Anspruch und Wirklichkeit<sup>5</sup>

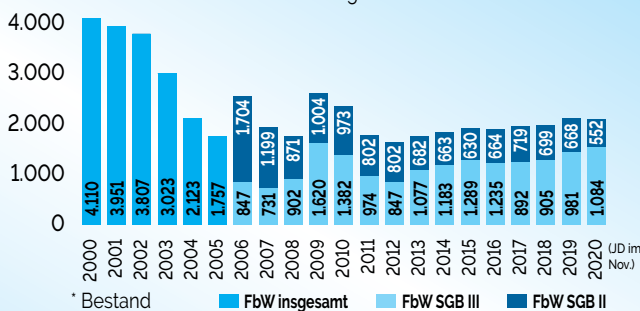
Von je 100 Befragten im Alter von 25 bis 65 Jahren haben an Aus- und Weiterbildung teilgenommen\*:



\* Teilnahme in den letzten vier Wochen vor der Befragung 2019

### Geförderte Weiterbildung: Eine Berg- und Talfahrt<sup>6</sup>

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



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

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



# Stöbern Sie einfach mal drin!

**NEUES WEITERBILDUNGSPORTAL** Nutzer haben sehr viele Möglichkeiten

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

Von Wulf Wein

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

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

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

## „Attraktive Plattform“ für Angebot und Nachfrage

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

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

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

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

Anklicken lohnt sich: [www.weiterbildungsportal.saarland](http://www.weiterbildungsportal.saarland)



# Wer wie vom Portal profitiert

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

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

Von Nicole Mathis  
und Marion Scholz

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

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

## Gibt es auch technische Neuerungen?

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

mit für jedes Endgerät eine dafür optimierte Darstellung.

## Welche verbesserten Suchmöglichkeiten gibt es?

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

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

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

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

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



# Das Land muss den Fokus auf Qualifizierungsbedarfe legen

**WASSERSTOFFSTRATEGIE** Entsprechende Weiterbildungsprojekte sind nötig

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

Von Carina Webel

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

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

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

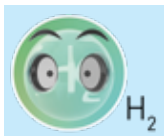
## Aus- und Weiterbildung von Anfang an berücksichtigen

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

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

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

*Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.*



Ein Erklärvideo zum Thema ist unter [www.arbeitskammer.de/film-wasserstoff-zu-finden](http://www.arbeitskammer.de/film-wasserstoff-zu-finden). Einen Überblick über fehlende Elemente für eine Wasserstoff-Weiterbildungsstrategie gibt eine Studie des IIT Berlin: [www.iit-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/2020\\_11\\_iit-perspektive-Hydrogen-Economies.pdf](http://www.iit-berlin.de/wp-content/uploads/2021/01/2020_11_iit-perspektive-Hydrogen-Economies.pdf)

## INFO

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



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

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



Foto: Rolf Ruppenthal

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

**STRUKTURWANDEL** Die meisten Saarländer sind „vorsichtig optimistisch“

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

Von Wulf Wein

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

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

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

## Die IG Metall „mischt sich aktiv ein“

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

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

Ziel der TWS Saar, die von den vier IG-Metall-Geschäftsstellen im Land getragen wird, ist es, Problemstellungen und Herausforderungen der Betriebe zu identifizieren, gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen Lösungsvorschläge zu erarbeiten und gegenüber den politischen Akteuren zu vermitteln, um möglichst viele Industriearbeitsplätze zu erhalten. Dabei stehen Themen wie Aus- und Weiterbildung, die CO<sub>2</sub>-neutrale Produktion von Stahl oder die Elektromobilität auf der Agenda. Gesucht werden zukunftsfähige Produkte, die im Saarland entwickelt und produziert werden.

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

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

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





**Grenzenlose Zeit –  
aktuelle Trends der Arbeitszeit  
und aktive Mitbestimmung**

**13. – 14. September 2021**  
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Die digitale Transformation  
mitbestimmen –**

**Heute die Arbeit von morgen gestalten**

**21. – 22. September 2021**  
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Betriebliches  
Gesundheitsmanagement – konkret  
Teil 2**

**5. – 6. Oktober 2021**  
AK-Bildungszentrum Kirkel

***für Betriebsräte, Personalräte  
und Mitarbeitervertretungen***



**Beratungsstelle  
für sozialverträgliche  
Technologiegestaltung  
(BEST) e.V.**

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

# Mobile Arbeit gewann neue „Fans“

**BEST-UMFRAGEN** Beim Homeoffice bleibt viel Gestaltungsbedarf für Gute Arbeit

In der Pandemie wurden Beschäftigte in großer Zahl zum Arbeiten nach Hause geschickt. Das hat Folgen: Die mobile Arbeit wird auch nach Corona für einen Teil der Erwerbsarbeit normal sein. Das geht aus zwei Umfragen hervor, die BEST e.V. im Juni 2020 und im März 2021 durchführte.\*

Von Dörte Grabbert  
und Ronald Westheide

Die Tätigkeit im Homeoffice hat gegenüber der Zeit vor der Corona-Krise enorm zugenommen. Über ein Viertel aller Beschäftigten arbeitete im März 2021 mindestens teilweise zu Hause. Dennoch stellte das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München fest: Das Potenzial ist noch nicht ausgeschöpft.

Das mobile Arbeiten in der Pandemie ist gekennzeichnet durch den pragmatischen Umgang mit provisorischen Lösungen. Allerdings ist seit Sommer 2020 der Blick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen, auf die erweiterte Erreichbarkeit sowie Kommunikations- und Führungsmängel kritischer geworden. Rund ein Drittel der Arbeitnehmervertretungen verwies im März 2021 auf psychische Belastungen. Jedoch beurteilte bislang kaum ein Arbeitgeber die Gefährdungen der digitalen Heimarbeit. Insgesamt hat sich im Hinblick auf die angemessene Ausgestaltung von Homeoffice – insbesondere unter dem Blickwinkel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – in vielen Betrieben und Dienststellen noch wenig getan.

Dennoch: Der Wunsch ist weit verbreitet, auch in Zukunft – teilweise – zu Hause arbeiten zu können. Die Arbeitgeber stehen dem mobilen Arbeiten mittlerweile mehrheitlich ebenfalls positiv gegenüber. „Allerdings muss noch vieles im Sinne Guter Arbeit geregelt werden“, sagt Beatrice Zeiger, Geschäftsführerin der Arbeitskammer: „Höchststarbeitszeiten, Pausen



Foto: Adobe Stock / Olezzo

Wenn es der Katze im Homeoffice gefällt, sagt das letztlich noch nichts darüber aus, ob alle Bedingungen für Gute Arbeit erfüllt sind.

und Ruhezeiten sowie der Sonn- und Feiertagsschutz gelten für alle Beschäftigten, egal wo sie arbeiten. Gesundheitsrisiken gibt es auch in den eigenen vier Wänden. Es ist wichtig, dass eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und vorbeugende Maßnahmen getroffen werden.“

## „Wir brauchen klare rechtliche Regelungen“

Diese Ansicht teilt Holger Meuler, Sekretär der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: „Mobiles Arbeiten sollte auch nach Corona für alle, die das wollen, möglich sein. Aber wir brauchen klare rechtliche Regelungen und vor allem die Mitbestimmung von Interessensvertretungen bei der Ausgestaltung.“ Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berichtete Ende 2020, dass im Jahr 2017 für rund 70 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten keine Vereinbarung für das mobile Arbeiten bestand. Sie stellte zudem fest, dass das ungeregelte Arbeiten zu Hause mit einer schlechteren Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen, weniger Erholung und einer geringeren Zufriedenheit einherging.

Auch Sebastian Thul, Staatssekretär im Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz,

betont die Bedeutung der Mitbestimmung. Wo es Arbeitnehmervertretungen gibt, sei es zu meist deutlich einfacher, Regelungen im beiderseitigen Interesse zu treffen. Laut der BEST-Umfrage 2021 bestehen mittlerweile in vier von zehn mitbestimmten Betrieben und Dienststellen Vereinbarungen zur mobilen Arbeit. Knapp zwei Drittel davon wurden aktuell im Verlauf der Pandemie abgeschlossen oder aktualisiert. Darüber hinaus bereitet offenbar rund die Hälfte der befragten Arbeitnehmervertretungen den Abschluss von Regelungen vor.

„Für das Homeoffice gibt es auch nach der Pandemie viele gute Gründe. Wir unterstützen dies, vorausgesetzt die Arbeitsschutzstandards werden beachtet“, unterstreicht Staatssekretär Thul. Er verweist auf die „Task Force Corona“ im Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz. „Dort, wo nachgebessert werden muss, beraten wir gerne. Ich möchte Beschäftigte ausdrücklich dazu ermuntern, sich bei Problemen an unser Landesamt zu wenden. Vertraulichkeit wird zugesichert“, so Thul.

Dörte Grabbert ist Pressesprecherin der Arbeitskammer. Ronald Westheide ist Organisationsberater bei BEST e.V.

\*) Hier kommen Sie direkt zu den Umfrage-Ergebnissen: [www.arbeitskammer.de/homeoffice-ergebnisse](http://www.arbeitskammer.de/homeoffice-ergebnisse)



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

# Wichtige Beratungsstelle eingerrichtet

## AK-VERTRETERVERSAMMLUNG

In einer Serie stellen wir Mitglieder der Vertreterversammlung vor. Wer macht was im „AK-Parlament“ – und wie lässt sich die Arbeit dort beschreiben? Diesmal kommt Tanja Lauer zu Wort. Sie sitzt für ver.di im Gremium und leitet den Ausschuss für Gesellschaftspolitik.

Tanja Lauer (Foto) gehört der Vertreterversammlung seit 2011 an, bis 2016 war sie Mitglied im Ausschuss für Wirtschafts- und Umweltpolitik, seit April 2016 engagiert sie sich im Ausschuss für Gesellschaftspolitik,



bestimmt als Vorsitzende die Geschichte des Gremiums. Außerdem ist die 51-Jährige noch Mitglied im Ausschuss für Bildungs- und Wissenschaftspolitik. Im Hauptberuf leitet das ehemalige Betriebsratsmitglied

seit 2020 den Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Bei der Deutschen Postgewerkschaft, einer Vorgängergewerkschaft von ver.di, war die ehemalige Beamtin im mittleren nichttechnischen Postdienst bei der früheren Deutschen Bundespost in Saarbrücken in verschiedenen ehrenamtlichen Funktionen tätig, ehe sie 2001 hauptamtliche ver.di-Gewerkschaftssekretärin wurde.

„Der AK-Ausschuss für Gesellschaftspolitik bearbeitet einen ‚Blumenstrauß‘ an Themen, die auf unterschiedliche Weise die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen und aus vielen Blickwinkeln betrachtet werden“, sagt Lauer. Und das finde sie spannend: „Wir sprechen über Arbeitsbedingungen, es geht um den Arbeitsmarkt, gesellschaftliche Entwicklungen.“ Bei diesen Themen bringe sie sich gerne ein und nehme diese auch immer wieder für ihr Tagesgeschäft auf. Dass sich ihre ehrenamtliche Arbeit im Ausschuss lohnt, belegt sie mit einem konkreten Beispiel: „Nach dem Aufdecken von Schwarzarbeit beim Bau der Ferienhäuser am Bostalsee konnten wir erreichen, dass bei der Arbeitskammer eine Beratungsstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte eingerichtet wurde, die heute eine sehr wertvolle Arbeit leistet.“ Für Lauer bietet die AK den Beschäftigten im Land viele Vorteile, die es zu nutzen gelte. **pj**



Kein Autokino, sondern 1.-Mai-Kundgebung in Völklingen: In der Pandemie geht auch der DGB Saar notgedrungen neue Wege.

# „Solidarität ist Zukunft!“

## 1. MAI Letzte Rede von Eugen Roth als DGB-Landeschef

Pandemiekonform hat der DGB Saar den „Tag der Arbeit“ in diesem Jahr begangen. Die zentrale Kundgebung fand am 1. Mai im „Autokino“-Format auf dem großen Parkplatz des Weltkulturerbes Völklinger Hütte statt. Zudem wurde die Veranstaltung per Livestream auf Facebook und YouTube übertragen.

Eugen Roth, seit 1998 im Amt, hielt seine letzte Mairrede als saarländischer DGB-Chef, bevor er Ende des Jahres in den Ruhestand geht. In schweren Zeiten sieht er das Saarland gefährdet, wenn keine neuen innovativen Ansiedlungen gelingen: „Wir bringen uns aktiv ein in der Strukturwandel-Initiative-Saar, weil wir wissen, es geht ums Ganze. Das gilt auch für die Ansiedlung neuer Arbeitsplätze und Betriebe auf Basis guter Ansiedlungsflächen: Deshalb ha-

ben wir uns engagiert beim Ausbau des Industriegebietes ‚Lisdorfer Berg‘ in Saarlouis, der mindestens landesweite Bedeutung hat.“ Gleiches gelte für die Ansiedlung von SVolt in der Gemeinde Überherrn, so Roth.

Der DGB-Regionalvorsitzende warf auch einen Blick zurück auf 70 Jahre Montanmitbestimmung. Aktuell produzierten 3.000 Beschäftigte bei Saarstahl in Völklingen immer noch Stahl auf Weltspitzenniveau. „Ohne die Montanmitbestimmung hätte es hier längst den totalen Ausverkauf gegeben.“ Zur Stärkung der Tarifbindung gerade in Branchen und Bereichen, die nicht montanmitbestimmt sind, sprach sich Roth für eine Umsetzung des schon lange zitierten „Fairer-Lohn-Gesetzes“ bei der Vergabe öffentlicher Aufträge aus. **red**

# Hilfen für Stahlindustrie

## IG METALL Ruf nach Transformationsfonds

Die IG Metall drückt bei der Förderung von grünem Stahl aufs Tempo: „Kein deutsches Stahlunternehmen wird die Transformation aus eigener Kraft finanzieren können. Darum brauchen die Unternehmen jetzt eine substanzielle und verbindliche Zusage und Planbarkeit“, sagt Jürgen Kerner, im IG-Metall-Vorstand zuständig für den Stahlbereich. „Wenn sich die Politik bei der Verschärfung der Klimaziele überbietet, aber konkrete Handlungs- und Umsetzungsmaßnahmen verschiebt, dann verlieren wir die Beschäftigten im Stahlbereich und wertvolle

Zeit bei der CO<sub>2</sub>-Reduktion.“ Die IG Metall fordert, unverzüglich einen Transformationsfonds für die Stahlindustrie einzurichten, ausgestattet mit zehn Milliarden Euro bis zum Jahr 2030. Nur so sei das erklärte Ziel der Umstellung von zehn Millionen Tonnen bis 2030 zu erreichen. Dadurch könnten 17 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden. Aus dem Fonds könnten sowohl Investitionen als auch erhöhte operative Kosten für grünen Stahl gefördert werden. Auch die Unternehmen müssten sich anteilig an den Kosten beteiligen, so Kerner. **red**



# TERMINE IM ÜBERBLICK

## Für gesellschaftspolitisch Interessierte

### 120 Jahre Walter Bernstein – Lesung mit Musik

Donnerstag, 24. Juni, 18.30, Rechtsschutzsaal Bildstock, Friedrichsthal  
Info & Anmeldung: E-Mail: [info@rechtsschutzsaal.de](mailto:info@rechtsschutzsaal.de), Tel.: 06897 8568115

### 13. AK-Filmtage „Mit kritischem Blick“

Montag, 5. Juli, bis Freitag, 9. Juli, 8.30 Uhr, 11.30 Uhr und 15 Uhr  
kino achteinhalb, Saarbrücken

### Zukunftscamp „Jugend macht Ansagen“

Freitag, 27. August, bis Sonntag, 29. August, Jugendzeltplatz Bostalsee  
Infos & Anmeldung: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

### 2. Mitbestimmungsmesse Saar von AK, BEST und DGB

Mittwoch, 15. September, ab 9 Uhr, Congresshalle, Saarbrücken  
Infos: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de)

## Für Betriebs- und Personalräte

### Die digitale Transformation mitbestimmen – Heute die Arbeit von morgen gestalten

Dienstag, 21. September, bis Mittwoch, 22. September  
AK-Bildungszentrum, Kirkel  
Anmeldung bei BEST e.V., Tel.: 0681 4005-249, [best-saarland.de](http://best-saarland.de)

## Filme mit kritischem Blick auf unsere Gesellschaft

### AK-FILMTAGE

Die AK lädt Schulklassen und Jugendgruppen von Montag, 5. Juli, bis Freitag, 9. Juli, zur 13. Ausgabe der AK-Filmtage „Mit kritischem Blick“ ein. Nachdem die AK-Filmtage 2020 pandemiebedingt abgesagt werden mussten, will die Arbeitskammer Jugendlichen in diesem Jahr wieder die Möglichkeit geben, mit kritischem Blick auf unsere von Spaltung bedrohte Gesellschaft zu schauen, Hintergründe zu erfahren und darüber zu diskutieren. Zu sehen sind bei den AK-Filmtagen unter anderem der beim Max-Ophüls-Festival 2021 als bester Spielfilm ausgezeichnete Streifen „Borga“, „Skin“, ein Film über einen Neonazi, der aus der rechten Szene aussteigen will, sowie das „Tagebuch der Anne Frank“.

Der Eintritt ist frei, allerdings ist eine Online-Anmeldung erforderlich. Wegen der Corona-Beschränkungen wird in jeder Vorstellung nur eine Schulklasse zugelassen. >> Infos: [www.arbeitskammer.de/aktuelles/online-veranstaltungen/ak-filmtage-2021](http://www.arbeitskammer.de/aktuelles/online-veranstaltungen/ak-filmtage-2021) **red**

Anzeige



# Entscheiden ist einfach.



[sparkasse.de](http://sparkasse.de)

Weil die Sparkasse  
verantwortungsvoll mit  
einem Kredit helfen kann.

Sparkassen-Privatkredit.

 Finanzgruppe

Sparkassen SaarLB LBS  
SAARLAND Versicherungen

## Mit Vorkursen Wissenslücken schließen

### STUDIENSTART

Während der Corona-Pandemie konnten und können viele Schülerinnen und Schüler nicht so lernen, wie sie es gewohnt sind. Vor dem Start an der Hochschule müssen sich Abiturientinnen und Abiturienten aber in der Regel keine Sorgen machen. Mehr als zwei Drittel der Hochschulen in Deutschland (67 Prozent aller Fachbereiche) bieten sogenannte Vor- oder Brückenkurse an. Das teilt das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) mit Verweis auf eigene Datenauswertungen mit. Wer einen solchen Vorkurs besucht, kann etwa Wissenslücken schließen oder für das Studienfach wichtige Schulkenntnisse vor Studienstart noch einmal auffrischen. Daneben bieten Hochschulen aber auch vielfach andere Einstiegshilfen an. Das können laut CHE etwa Seminare zum Zeit- und Selbstmanagement sein oder zum Beispiel individuelle Studienverlaufsberatungen, Mentoring-Programme und Erstsemester-Tutorien. Einen Überblick mit wichtigen Fakten zum Studienstart und zum Hochschulzugang stellt das CHE online zum Download zur Verfügung. >> Mehr Infos: [www.che.de/2021/corona-abiturjahrgang-che-ueberblick-zu-brueckenkursen-und-tutorien-fuer-erstsemester/](http://www.che.de/2021/corona-abiturjahrgang-che-ueberblick-zu-brueckenkursen-und-tutorien-fuer-erstsemester/) tmn

## Teamfähigkeit ist am häufigsten gefragt

### SOFT SKILLS

Neben Fachwissen legen Unternehmen auch Wert auf sogenannte Soft Skills. In Stellenanzeigen verlangen Betriebe dabei vor allem Teamfähigkeit. Das zeigt eine Auswertung des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister (BAP) von rund 714.000 Stellenanzeigen aus dem April 2020. In deutlich mehr als jeder zweiten Ausschreibung (64 Prozent) spielte die Teamfähigkeit des Bewerbers eine Rolle. Auf Teamfähigkeit folgen Verantwortungsbewusstsein und Eigenständigkeit, die jeweils in rund ein Drittel (35 und 30 Prozent) der Stellenanzeigen ein gewünschtes Kriterium sind. Eher weniger scheinen Soft Skills wie Zeit- und Selbstmanagement (15 Prozent), Belastbarkeit und Höflichkeit (je rund 12 Prozent) zu sein. tmn

## Rechtzeitig mit der Berufswahl befassen

### RATGEBER Orientierungshilfe für Schüler

Schule aus und dann? Spätestens ein Jahr vor dem Abschluss sollten sich Schülerinnen und Schüler mit dem Thema Berufswahl befassen. Darauf weist die Bundesagentur für Arbeit auf ihrem Portal „abi.de“ hin. Wichtig ist dabei aber, sich selbst nicht zu viel Druck zu machen. Die Entscheidung für einen Beruf bedeutet nicht, dass man sein Leben lang nur diesen einen Job ausüben wird. Denn lineare Lebensläufe sind selten geworden, heißt es auf „abi.de“.

Schülerinnen und Schüler, die noch gar nicht wissen, was sie

später mal werden wollen, sollten ihren Fokus zunächst auf eine Selbsteinschätzung legen. Dazu überlegt man sich zum Beispiel, welche Schulfächer einem am meisten liegen und recherchiert, welche Berufe ähnliche Inhalte bieten. Auch grundsätzliche Fragen können laut „abi.de“ weiterhelfen. Etwa, ob man gerne mit Menschen arbeitet, kreativ ist oder in der Freizeit einer besonderen Leidenschaft nachgeht. Es lohnt sich zudem, Familie und Freunde um eine Einschätzung zu bitten. Nicht zuletzt gehört es zum Prozess der Berufswahl, passende Ausbildungsstellen zu recherchieren und zu finden – und darauf zu achten, die Bewerbungen rechtzeitig abzuschicken. Die meisten Ausbildungen starten im August oder September, es kann aber Ausnahmen geben.

Wer weitere Informationen benötigt, für den gibt's einen Lektüre-Tipp: Die DGB-Jugend will Schülerinnen und Schülern mit „NXT LVL: Der Reiseführer für deinen Berufsweg“ Orientierung beim Start in den neuen Lebensabschnitt geben. Der Ratgeber ist unter <https://jugend.dgb.de/meldungen/schule/++co++ac8570cef883-11e8-ae3a-525400d8729f> abzurufen. tmn/red



## Neue internationale Studiengänge

### STUDIUM Die DFH erweitert ihr Angebot

Die Deutsch-Französische Hochschule (DFH) bietet ab dem Studienjahr 2021/2022 sieben neue deutsch-französische Studiengänge an. Dazu gehören unter anderem Fach- und Medienübersetzen, Atmosphärenwissenschaft sowie Weinbau und Oenologie. Wie die DFH weiter mitteilt, seien Sprachkurse, interkulturelle Module sowie ein längerer Aufenthalt im Partnerland zusätzlich zur Vermittlung von Fachkompetenz in-

tegrale Bestandteile der DFH-Studiengänge. Jährlich absolvieren demnach rund 1.500 Studierende ein internationales Studium an der DFH, das mit Abschlüssen der beteiligten Hochschulen in Frankreich und Deutschland endet. Die Zahl der eingeschriebenen DFH-Studierenden sei trotz der Pandemie mit aktuell rund 6.400 konstant geblieben. >> Weitere Infos finden Interessierte unter [www.dfh-ufa.org](http://www.dfh-ufa.org). red



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Keine gute Entwicklung: Immer weniger Unternehmen im Saarland bilden aus, die Zahl der Ausbildungsverträge geht zurück.

# Duale Ausbildung: Nun gilt es, Umfang und Qualität zu sichern

**PANDEMIEFOLGE** Krise droht – Arbeitskammer fordert Ausbildungsgarantie

Infolge der Pandemie sieht die Arbeitskammer die Gefahr einer „akuten Ausbildungskrise“. Im Jahr 2020 wurden deutlich weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch 2019 – und eine ähnliche Entwicklung mit einer weiteren Abwärtsspirale droht auch in diesem Jahr.

Von Roman Lutz

Im vergangenen Ausbildungsjahr wurden im Saarland 14,1 Prozent weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor, insgesamt waren es nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung 6.009 Verträge. Angesichts dieser Zahlen fordert die Arbeitskammer eine Ausbildungsgarantie für alle jungen Menschen, um ihnen den Weg zu einem Berufsabschluss und einer beruflichen Perspektive zu ermöglichen. „Die Corona-Krise darf sich nicht zu einer Ausbildungskrise entwickeln“, sagt AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto.

Durch die andauernde Pandemie droht in diesem Jahr ein weiterer Rückgang bei der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und bei der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber. Zudem war der Ausbildungsmarkt schon vor der Corona-Krise in einer schwie-

rigen Situation, mit der Folge, dass rund jeder fünfte junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 34 Jahren ohne einen Berufsabschluss dasteht. Und ohne Berufsabschluss drohen erhöhte Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne. „Es ist zu befürchten, dass es vor allem junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau sind, die jetzt auf der Strecke bleiben“, meint Otto.

## Ausbildungsumlage ist ebenfalls sinnvoll

Das Programm der Bundesregierung „Ausbildungsplätze sichern“, das seit kurzem auch eine Prämie für Betriebe vorsieht, die ihr Ausbildungsniveau erhalten oder sogar erhöhen, ist aus Sicht der Arbeitskammer gut und notwendig. Die AK hält aber darüber hinaus neben einer Ausbildungs-garantie auch eine Ausbildungs-platzumlage, die ausbildungswilligen Unternehmen die Ausbildung erleichtert, für sinnvoll. Denn aktuell bildet nur noch gut ein Fünftel aller Betriebe aus, und der Anteil der Ausbildungsverhältnisse an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sinkt bedenklich.

In der Arbeitswelt werden auch und gerade nach der Corona-

Krise gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte benötigt, um die Herausforderungen der ökologischen und digitalen Transformation zu meistern. Das belegt auch der erste vom DGB vorgestellte saarländische Ausbildungsreport. Dass mit 67,8 Prozent die große Mehrzahl der jungen Menschen im Saarland die Qualität ihrer Ausbildung als gut oder sehr gut beurteilt, ist erfreulich. Der DGB-Report zeigt allerdings auch, dass es viele Mängel gibt: Überstunden, fehlende Ausbildungspläne, ausbildungsfremde Tätigkeiten, fehlende Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder sowie das Ausbleiben einer Übernahmezusage bestimmen den Alltag vieler Azubis. Wenn die Attraktivität der dualen Berufsausbildung verbessert und damit der qualifizierte Fachkräftebedarf gewährleistet werden soll, ist die Qualität der Ausbildung in den Betrieben oder Branchen zu sichern. Die Behörden und Kammern sind gefordert, ihrem Kontroll- und Schutzauftrag nachzukommen. Und schließlich brauchen die jungen Menschen auch bessere berufliche Perspektiven sowie eine deutliche Aufwertung und Wertschätzung vieler Ausbildungsberufe. Das gilt insbesondere für die als systemrelevant erkannten Berufe.

■  
Nähere Informationen zum „Ausbildungsreport Saarland 2020“ des DGB sind unter <https://rheinland-pfalz-saarland-jugend.dgb.de/abzuerufen>.

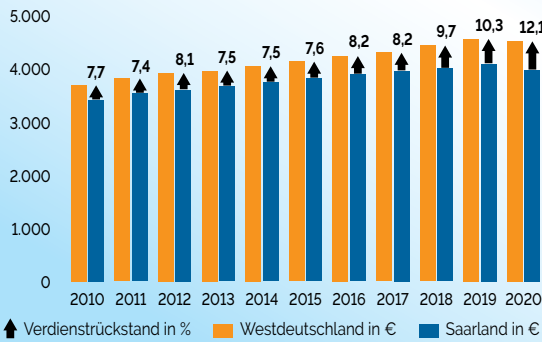


# Pandemie hat die Ungleichheit bei den Einkommen weiter verschärft

## Einkommensentwicklung im Kontext der Corona-Pandemie

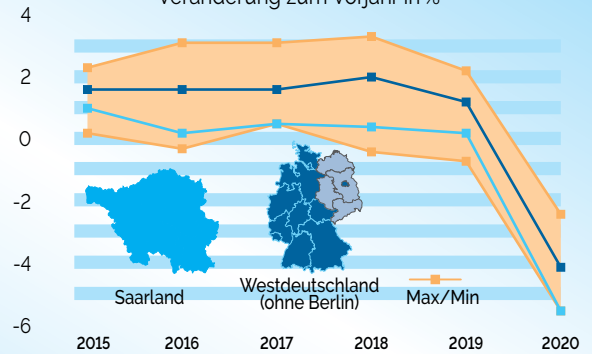
Niedrigere Bruttomonatsverdienste 2020 bei steigendem Verdienstrückstand<sup>1</sup>

(Vollzeitbeschäftigte)



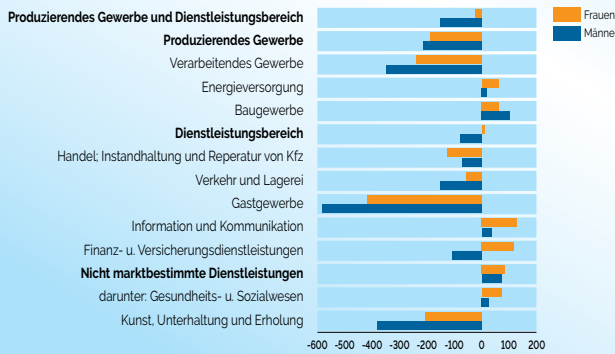
Hauptursache: Einbruch des Arbeitsvolumens durch Kurzarbeit<sup>2</sup>

Veränderung zum Vorjahr in %

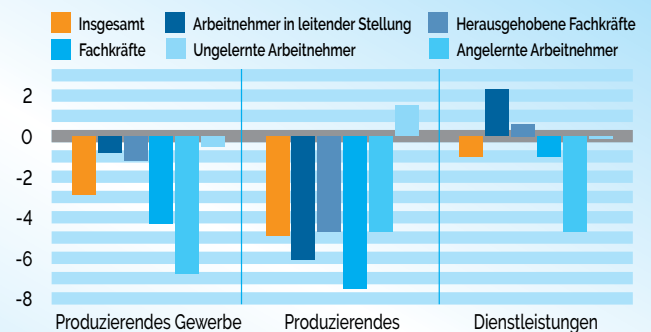


## Unterschiede bei Einkommenseinbußen\*

Nach Geschlecht in ausgewählten Wirtschaftsbereichen (in Euro)<sup>3</sup>



Untere Einkommensgruppen mit den größten Einbußen (in %)<sup>4</sup>



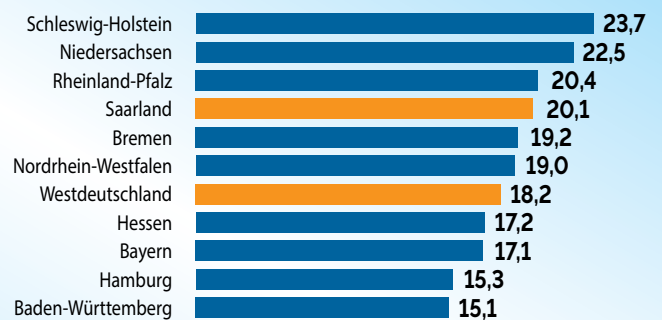
\*Differenz der durchschnittlichen Bruttomonatsgehälter von Vollzeitbeschäftigten 2020 zu 2019

## Tarifbindung und Niedriglohnbereich

Tarifbeschäftigte verdienen mehr<sup>5</sup>

Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich
Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt
4.237 € Mit Tarifvertragsbindung	4.448 € Mit Tarifvertragsbindung	4.081 € Mit Tarifvertragsbindung
3.393 € Ohne Tarifvertragsbindung	3.141 € Ohne Tarifvertragsbindung	3.498 € Ohne Tarifvertragsbindung
Fachangestellte	Fachangestellte	Fachangestellte
3.748 € Mit Tarifvertragsbindung	4.007 € Mit Tarifvertragsbindung	3.540 € Mit Tarifvertragsbindung
2.979 € Ohne Tarifvertragsbindung	2.897 € Ohne Tarifvertragsbindung	3.016 € Ohne Tarifvertragsbindung

Jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte im Saarland arbeitet im Niedriglohnbereich<sup>6</sup>



\*Westdeutsche Schwelle des unteren Entgeltbereichs

Quellen: <sup>1</sup> Vollzeitbeschäftigte – Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung; <sup>2</sup> Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen des Bundes und der Länder; <sup>3</sup> Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnung; <sup>4</sup> Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnung; <sup>5</sup> Statistisches Amt Saarland; <sup>6</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Die Hände brauchen regelmäßige Pausen

**SCHREIBTISCHARBEIT** Handablagen sind nützlich

Wer viel am Schreibtisch arbeitet, hat häufig früher oder später mit Schmerzen in den Händen oder Handgelenken zu tun. Die Corona-Pandemie forciert nach Einschätzung des Orthopäden Michael Lehnert diese Probleme, weil viele Menschen im Homeoffice unter schlechten Bedingungen arbeiten. „Kaum einer hat zu Hause den optimalen Schreibtisch und Stuhl mit der perfekten Sitzhöhe, ein gutes Mousepad und eine gute Tastatur“, sagt der Autor des Buches „Hände gut, alles gut“. Wer nicht ergonomisch arbeiten könne, belaste seine Hände oft mehr als nötig. Umso wichtiger sei es, regelmäßige Pausen zu machen, um die Hände aus der ständigen Tipp-Position rauszubringen. Da würden schon fünf Minuten pro Stunde reichen, in denen man die Finger richtig durchstreckt und die Unterarme dehnt. Eine

gute Übung ist es auch, die Maus mal mit rechts und mal mit links zu bedienen. Das sei wunderbar als Entlastung für die Hand und fordere auch den Kopf, so Lehnert. Als nützlich bewertet der Experte Handablagen, die man vor die Tastatur legt. Diese auch als Handgelenkskissen bezeichneten Helfer entlasten vor allem die Handwurzel und beugen dem Karpaltunnelsyndrom vor, bei dem der Mittelnerv der Hand gequetscht wird, was zu Kribbeln und Taubheitsgefühlen in den Fingern führen kann.

Zum Ausgleich der Schreibtischarbeit und zur Entlastung der Hände ist fast jeder Sport geeignet. Besonders gut findet der Orthopäde aber Yoga, weil dabei nicht nur die Hände in eine „starke Dehnungsposition“ gebracht werden, sondern der gesamte Oberkörper geöffnet wird, so Lehnert. **tmn**



Foto: Adobe Stock/Gajus

Wer viel tippt, sollte regelmäßig Pausen machen, die Finger durchstrecken und die Unterarme dehnen.

# Bildschirm- statt Lesebrille

**ALTERSSICHTIGKEIT** Bildschirmbrille fürs Büro

Im Alter verschlechtern sich die Augen. Wer am Bildschirm arbeitet, für den sind Gleitsicht- oder Lesebrillen dann aber nicht immer die optimale Lösung. Darauf weist das Kuratorium Gutes Sehen (KGS) hin.

Das KGS empfiehlt stattdessen Bildschirmbrillen. Sie seien

so gestaltet, dass der untere Teil der Brille auf den Blick zur Tastatur optimiert ist. Der mittlere Teil der Gläser unterstützt eine gute Sicht auf den Bildschirm. Für den Blick in den Raum können Brillenträger dann durch den oberen Teil ihrer Sehhilfe schauen. **tmn**

# Betroffene müssen ihren Job nicht mehr aufgeben

**BERUFSKRANKHEIT**

Wer eine anerkannte Berufskrankheit hat, erhält Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei einigen Berufskrankheiten war diese Anerkennung bislang nur möglich, wenn die Versicherten die gefährdende Tätigkeit dauerhaft unterlassen. Dieser sogenannte Unterlassungszwang entfällt ab 1. Januar 2021, erläutert der TÜV Rheinland. Insgesamt galt diese Einschränkung für neun Leiden aus der Liste der Berufskrankheiten. Dazu zählten etwa Hauterkrankungen, bestimmte Atemwegserkrankungen, vibrationsbedingte Durchblutungsstörungen an den Händen sowie Erkrankungen der Hals- und Lendenwirbelsäule. Beschäftigte müssen künftig die schädigende Tätigkeit nicht mehr aufgeben, damit die rechtlichen Voraussetzungen für die Anerkennung einer Berufskrankheit erfüllt sind. Die Anerkennung ist wichtig, damit Beschäftigte Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten können.

Ab 2021 sind Betroffene laut TÜV Rheinland aber verpflichtet, die präventiven Angebote und Maßnahmen der Unfallversicherungsträger anzunehmen, wenn eine Berufskrankheit anerkannt wurde. **tmn**

# Einfache Tipps für „Digital-Detox“

**DIGITALE ARBEITSWELT**

Wenn Technik immer mehr Teil des Joballtags wird, sollten Berufstätige sie an anderer Stelle eher sparsam verwenden. Das rät Julia Kröll, Psychologin am Institut für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG). Digitale Technologien können nämlich Stressfallen sein, so die Expertin. Mit relativ einfachen Schritten lassen sie sich aber verringern. Ein simpler Weg: Push-Mitteilungen deaktivieren und unnütze Newsletter abbestellen. Das private Smartphone sollte im Berufsalltag am besten in der Tasche oder außerhalb des Sichtfelds bleiben – das schützt vor zusätzlicher Ablenkung. Wem das nicht gelingt, dem hilft vielleicht eine „Digital-Detox-Box“ für das Handy: Nur wenn es wirklich nötig ist, holt man es da heraus.

Ansonsten gilt: Pausen verbringt man am besten ganz ohne digitale Medien und macht lieber einen Spaziergang mit Kolleginnen und Kollegen. **tmn**





Zeichnung: Kurt Heinemann

# Virtuelles „Flurgespräch“ und Firmen-Essen vor dem Monitor

**HOMEOFFICE** Wie man/frau dem Betrieb trotzdem verbunden bleibt

Corona hat die Arbeitswelt verändert. Seit Monaten sind zahlreiche Beschäftigte im Homeoffice. Einige genießen die neue Freiheit und Eigenverantwortung, andere jedoch leiden unter der Situation, weil ihnen der persönliche Austausch fehlt. Führungskräfte sollten darauf achten, dass die emotionale Bindung nicht verloren geht.

Von [Katja Sponholz](#)

Oft sind es nur die ganz kleinen Kontakte. Mal ein Gespräch vor dem Kopierer oder der Kaffeemaschine, mal ein gemeinsames Essen in der Kantine. Doch Corona hat viele Mitarbeiter ins Homeoffice verbannt – und solche Begegnungen vereitelt. Mit gravierenden Folgen, sowohl für die Beschäftigten als auch das Unternehmen: Denn wer sich abgekapselt fühlt, wer die Beziehung zu seinem Team und seiner Arbeit

verloren hat, bringt nur noch einen Teil seiner üblichen Leistung. „Emotionale Bindung“ heißt das Zauberwort. Sie sorgt dafür, dass man auch dann engagiert seinen Job macht, wenn die äußeren Bedingungen schwierig sind. „Von der emotionalen Bindung hängt eine ganze Menge an Produktivität ab“, weiß Wirtschaftspsychologe Andreas Hemsing (58), Chef des Beratungsunternehmens „Hemsing personalis“ („Psychologie für Mensch und Arbeit“) in Saarbrücken. Je nachdem, ob sich ein Mitarbeiter stark oder schwach an das Unternehmen gebunden fühle, könne dies Produktivitätsunterschiede bis zu 30 Prozent bedeuten.

Verantwortlich dafür ist oft das, was den Kitt zwischen den Menschen ausmacht: „Es sind oft die Momente im Betrieb, in denen Zwischenmenschliches stattfindet und die Beziehungskonten gefüllt werden“, sagt Hemsing.

Führungskräfte, die schon immer Probleme hatten, diesen Begegnungen Bedeutung zuzumessen, haben es in Corona-Zeiten umso schwerer, die Bindung zu ihren Mitarbeitern zu halten. Dabei wäre es umso wichtiger, außerhalb von offiziellen Videokonferenzen den Kontakt zu ihnen zu pflegen: Indem man sie einfach mal anruft, ohne ein bestimmtes Anliegen zu haben, oder zu virtuellen Treffen einlädt, die zu bestimmten Anlässen im Büro stattgefunden hätten. „Da kann es schon helfen, wenn man sich zu Geburtstagen oder Jubiläen mit einem Gläschen vor den Bildschirmen trifft“, sagt der Wirtschaftspsychologe. Besonders originell und erfolgversprechend findet er die Idee einiger Unternehmen, die den Mitarbeitern Essen nach Hause schickten – und dass dann alle vor den Monitoren gemeinsam gegessen und miteinander geplaudert hätten.



Manchmal reichen jedoch auch schon weniger aufwendige Beispiele, damit Mitarbeiter im Homeoffice ihre Bindung zueinander und zum Unternehmen nicht verlieren. „Auch außerhalb der offiziellen Besprechungen muss die Kommunikation zwischen Kollegen und Führungskräften fortgeführt werden“, betont Klaudia Dewes-Schwarz, Referentin für Betriebliche Gesundheitspolitik bei der Arbeitskammer. Sie weiß von virtuellen „Flurgesprächen“, bei denen nicht dienstliche Themen im Mittelpunkt stehen, sondern sich privat ausgetauscht wird. Und zwar nicht nach Feierabend, sondern ganz bewusst für einige Minuten während der Dienstzeit. „Natürlich wäre es schön, wenn die Anregung dazu von oben käme“, sagt Dewes-Schwarz. „Aber wenn nicht, sollte man selbst einfach die Initiative ergreifen. Denn Kommunikation ist das A und O!“

Gerade die leidet in Homeoffice-Zeiten – und das wird auch nach Corona negative Auswirkungen haben, fürchtet Hemsing. „Je länger die Krise dauert, umso größer ist die Gefahr, dass wir zurückkehren in eine Präsenz, in der wir nicht mehr die alten Bindungsmechanismen aufbauen.“ Zumal es sich um einen eher langsamen Prozess der Rückkehr handle, der weiterhin Vorsichtsmaßnahmen in Büros zur Folge haben werde. „Auf diese Art und Weise schleicht sich eine Distanzkultur ein.“ Auch nach der akuten Pandemie würden sich nicht mehr viele Menschen dicht in einem Raum aufhalten und

auch kleine akzeptable Berührungen würden vermieden. Damit entstehe ein bleibender Schaden in der Kommunikationskultur. Deshalb sollte man nach Wegen suchen, wie man wieder Schritte aufeinander zugehen könne. Von besonderer Bedeutung im Umgang sei das Thema Vertrauen. Daran müssten vor allem Führungskräfte arbeiten, die die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter bislang an deren Präsenz festgemacht hätten und unterschwellig Misstrauen empfänden, ob diese außerhalb ihres Blickfeldes auch wirklich genug arbeiten.

### Aus der Krise lernen

Nicht zuletzt spiele bei der Rückkehr in die Büros ein „Checkup“, etwa in Form einer Teamentwicklung, eine große Rolle: „Man sollte nicht erst warten, bis Konflikte aufkommen, sondern miteinander reflektieren, was ist uns wichtig in der Zusammenarbeit“, meint der Psychologe. Aufgabe der Verantwortlichen sei es, zu überlegen: Was haben wir Positives gelernt in dieser Zeit? Wie haben sich Kommunikation und Führung verändert? Und welche guten Elemente gibt es, die man außerhalb des Homeoffice fortführen kann? Davon könne die emotionale Bindung profitieren – selbst in Corona-Zeiten. Andreas Hemsing ist da zuversichtlich: „Ich glaube generell, dass wir aus solchen Krisen lernen.“

*Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

## Auch die Seele muss sich erholen können

### GLÜCKSTAGEBUCH KANN HELFEN

**1** Mehr als jene, die sich im Homeoffice allein fühlen, leiden jene unter der Corona-Krise, die bei der Arbeit am absoluten Limit stehen – wie etwa Pflegekräfte. „Vor allem die Dichte der dramatischen Ereignisse ist es, die sie deutlich mehr belastet“, meint Hemsing. „Die Seele hat keine Zeit mehr, sich zu erholen.“ Doch zu einer Entfremdung unter den Mitarbeitern führe dies nicht. Im Gegenteil: „Ich denke, Ausnahmesituationen wie die Coronapandemie und besonders belastende Erlebnisse schweißen sie eher zusammen.“ Um nicht ständig nur mit Negativ-Erlebnissen konfrontiert zu werden, rät er, die positiven Erlebnisse eines Tages bewusst wahrzunehmen und in einem „Glückstagebuch“ zu dokumentieren. **ks**

## Nur gemeinsamer Spaß reicht nicht aus

### TEAM-EVENTS REFLEKTIEREN

**2** Kanutouren, Klettern im Hochseilgarten oder Schnitzeljagd: Die Liste der Events, die das Gemeinschaftsgefühl eines Teams stärken soll, ist lang. Wirtschaftspsychologe Andreas Hemsing ist aber skeptisch: „Solche Aktionen weisen keinerlei nachhaltigen teamentwickelnden Charakter auf.“ Es sei denn, man greife die Erlebnisse in einer Reflektion wieder auf und leite aus den Beobachtungen Verbesserungsmaßnahmen ab. Im klassischen Team-Event fehle diese jedoch oft. „Dann machen solche Abenteuer und Spiele zwar Spaß, aber sie führen nicht zu einem sinnvollen Ergebnis, wenn man danach keine Nabelschau macht.“ **ks**



Vor der Corona-Pandemie wurde bei kurzen Gesprächen auf dem Flur, in der Kantine oder der Kaffeeküche Zwischenmenschliches ausgetauscht und somit die Bindung zum Unternehmen gestärkt.

### ANSPRECHPARTNER

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

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



Seit inzwischen fast 40 Jahren ist Peter Erbel aus Schmelz Konditor und heute immer noch glücklich in seinem Beruf.

# Ein süßes Handwerk, das Freude macht

**PORTRÄT** Peter Erbel ist Konditormeister

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

Sein Vater hat ihm immer davon abgeraten, in seine beruflichen Fußstapfen zu treten. Doch Peter Erbel aus Schmelz hat genau das getan: Er ist Konditor geworden – wie schon sein Vater. „Das war für mich schon als kleiner Junge klar“, sagt der 52-Jährige. Wenn man ihn fragt, woran er sich am liebsten erinnert, lächelt er: „An die Zeit, als ich elf und noch im Internat war. Damals habe ich schon in der Backstube geholfen und mit meinem Vater zusammen gebacken.“ Fast 40 Jahre später hat Peter Erbel seine Entscheidung noch keinen Tag bereut – auch wenn Helmut Peter Erbel seinem Sohn immer geraten habe, studieren zu gehen und „etwas Anständiges“ zu lernen. Oder Politiker zu werden, „um mit weniger Arbeit mehr Geld zu verdienen“. Doch Peter Erbel ist überzeugt, dass er den besseren Weg gewählt hat: „Bis heute bin ich immer noch ein glücklicher Konditor“, sagt er. „Und ich könnte mir keinen anderen Beruf vorstellen!“

Bis auch er in das „Kaffeehaus Erbel“ einstieg, sammelte er an anderen Orten Erfahrungen: So arbeitete er nach seiner Ausbildung in Saarbrücken, fünf Jahre in Bayern und drei Jahre in der Schweiz in neun verschiedenen Betrieben – unter anderem auch als Patissier in einem Hotel und als Backstubenleiter in einem Betrieb mit neun Konditoren und zwölf Bäckern. Außerdem schloss er seine Meisterprüfung ab und lernte dabei seine Ehefrau Anja kennen – ebenfalls eine Konditormeisterin –, mit der er heute den Familienbetrieb führt. Mit 28 Jahren kehrte er schließlich nach Schmelz zurück und arbeitete noch viereinhalb Jahre mit seinem Vater zusammen, bevor er den Betrieb 1999 von ihm übernahm. Seitdem hat er den Erfolg weiter ausgebaut und das Kaffeehaus auch weit über die Grenzen der Gemeinde hinaus bekannt gemacht: Heute backt er bis zu 20 Kuchen und Torten am Tag, am Wochenende sind es sogar 80 bis 100. Die Kunden haben dann eine Auswahl zwischen rund 35 verschiedenen Sorten. Und schon daran wird deutlich, was einen ganz besonderen Reiz an der Tätigkeit als Konditor ausmacht: „Die Vielfältigkeit und die Abwechslung“, sagt Peter Erbel. „Der Beruf ist sehr weit gefächert!“ Denn das Spektrum reicht von der Herstellung von Kuchen und Torten über Plätzchen und Pralinen bis zum Eis. Mehr als 100 verschiedene Leckereien könnte er auswendig sofort backen, und mindestens 250 verschiedene Rezepte gehören zu seinem Repertoire.

Die Variante, Bäcker zu werden, habe ihn übrigens nie gereizt: „Vor allem deshalb nicht, weil die so früh aufstehen müssen!“ Schließlich beginne sein Dienst morgens „erst“ um 5.30 Uhr, samstags um 2.30 Uhr. Ab

dann sei er eigentlich nur noch mit schönen und kreativen Arbeiten beschäftigt. Und dann erzählt er von Kindern, für die er jedes Jahr eine ganz individuelle Geburtstagstorte kreiert, von besonderen Torten zur Taufe und zu Geburtstagen oder von einem nächtlichen Notruf, weil ein Paar für den nächsten Tag noch dringend eine Hochzeitstorte benötigte...

„Dafür versuche ich die zukünftigen Auszubildenden zu sensibilisieren“, sagt Erbel, der seit 14 Jahren auch Innungsmeister der Konditoren-Innung des Saarlandes ist. „Dass nicht jeder Professor oder Doktor werden kann, sondern dass wir auch andere Fachkräfte brauchen. Und dass so ein Beruf Spaß machen kann: Weil wir Menschen mit den Produkten, die wir herstellen, glücklich machen können!“ Umso mehr bedauert er, dass es auch im Saarland an Nachwuchs fehlt: Während es zu seiner Lehrzeit rund 100 Azubis in einem Jahrgang gab, seien es inzwischen nur noch ein Dutzend. „Wirklich schade“, meint Erbel. „Es ist ein toller Beruf, mit dem einem überall auf der Welt die Türen offen stehen!“

Es ist ein toller  
Beruf,  
mit dem einem  
überall auf der Welt  
die Türen  
offenstehen.



Anders als einst sein Vater würde sich der 52-Jährige übrigens wünschen, dass auch seine Söhne einmal in seine Fußstapfen treten würden und die Familientradition fortsetzen: Doch die beiden Jungen (19 und 17) haben sich für eine Tätigkeit als Industriemechaniker beziehungsweise Industrieschlosser entschieden. Doch noch ist eh keine Not, den Betrieb in andere Hände zu übergeben: „Wenn die Gesundheit mitspielt“, sagt Peter Erbel, „kann ich das noch 50 Jahre weitermachen.“

## HINTERGRUND

- ▶ Die Konditor-Innung bietet die Ausbildung zum/zur Konditoreifachverkäufer/in und zum/zur Konditor/in an. Die Ausbildung dauert jeweils drei Jahre.
- ▶ Die Ausbildungsvergütung beträgt zurzeit 550 Euro im ersten, 649 Euro im zweiten und 743 Euro im dritten Lehrjahr. Sie wird in diesem Jahr erhöht auf mindestens 585 (691 und 790) Euro.
- ▶ Der Gesellenlohn liegt bei etwa 2000 Euro Einstiegsgehalt.



# BILDER-GESCHICHTEN

AUS DER REGION



## Sie machen sich fit für die E-Bike-Produktion

Das E-Bike hat mit der Pandemie einen echten Boom erlebt – Medienberichten zufolge hatten Hersteller 2020 teilweise Probleme, die Produktion der Nachfrage anzupassen. Beim TÜV Nord Bildung in Völklingen sind Mann/Frau im April mit einer Qualifizierung zum/zur E-Bike Produktionsmitarbeiter/in fit für die Herstellung von E-Bikes gemacht worden.

Foto: Iris Maurer

## Auftrieb auf die „Alm“

Ende April hat Andreas Kiefer im Siersburger Itzbachtal 18 Schafe auf die „Alm“ (Sommerweiden) getrieben. Die

Tiere sind sozusagen aktive Naturschützer. Sie verhindern eine zu starke Verbuschung des Tals.

Foto: Rolf Ruppenthal





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



### Mehr Freude im Alltag

Im DRK-Sozialzentrum Dudweiler wird regelmäßig gemeinsam gekocht. Ein schönes Miteinander, das Abwechslung in den Alltag bringt – den Eindruck machen jedenfalls alle Beteiligten.

**Foto:**  
Iris Maurer



### Auch in diesen Zeiten ist Blutspenden wichtig

Die Luftlandebrigade „Saarland“ organisierte kürzlich zusammen mit einem DRK-Team erneut einen Blutspendetag. Die teilnehmenden Soldaten leisten so einen solidarischen Beitrag zur medizinischen Grundversorgung.

**Foto:** Rolf Ruppenthal



Neue Abos.  
Neue Tarife.  
Günstiger &  
einfacher!

Anke Rehlinger



# DAS IST DER BESTE ■ ■ saarländische ÖPNV DER WELT!

Um das Saarland zu bewegen, haben wir richtig viel bewegt: Die neue Tarifreform macht das Bus- und Bahnfahren im Saarland so einfach und so günstig wie noch nie. Stammkunden und Gelegenheitskunden profitieren davon ebenso wie Neukunden. Entdecken Sie die neuen Tarife und Abos unter [saarvv.de](http://saarvv.de)



*Sei schlauVV, fahr saarVV!*

Ministerium für  
Wirtschaft, Arbeit,  
Energie und Verkehr

SAARLAND



 **saarVV**  
saarVV.de



# „Die Bürgerinnen und Bürger sollen davon profitieren“

**SMART CITIES** Landkreis St. Wendel bekommt 15 Millionen Euro für die Digitalisierung

Schnell mal in den nächsten Supermarkt? Wer auf dem Land lebt, steigt dann meist in sein Auto. Wer wie etwa viele ältere Menschen keines hat, ist auf den Bus angewiesen. Die Nutzung des ÖPNV kostet jedoch in der Regel viel Zeit. Das könnte sich im Landkreis St. Wendel künftig ändern – mit einem an den individuellen Bedarfen der Fahrgäste orientierten Rufbus. Denn ein Rufbus könnte Teil des Modellprojekts „Smart Cities“ werden.

Von Simone Hien

Seit 2019 fördert das Bundesinnenministerium mit dem Modellprojekt kommunale Projekte zur Digitalisierung, um diese im Sinne einer zukunftsfähigen Stadtentwicklung gestalten zu können. 2020 wurden aus 86 Bewerbungen 32 ausgewählt, dazu gehört auch der Landkreis St. Wendel. Beworben hatte sich der Landkreis, weil Digitalisierung „das“ Zukunftsthema sei, auch, um der Landflucht entgegenzuwirken und sich gegenüber den Ballungsräumen behaupten zu können, erklärt Sabine Dorsch, die Leiterin des Digitalen Kompetenzzentrums, das bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft St. Wendeler Land angesiedelt und unter anderem für die Ideensammlung und Kommunikation des Modellprojektes zuständig ist. Das Kompetenzzentrum arbeitet eng mit der Landkreis-Verwaltung zusammen, bei der eigens eine Stabsstelle Digitalisierung eingerichtet wurde, die sich aktuell noch im Aufbau befindet. Ende Juni wird es den offiziellen Startschuss für S(mar)t Wendeler Land, wie Smart Cities im Landkreis heißt, geben, informiert Sabine Dorsch, die die Hintergründe und Ziele des Projekts erläutert: Zwar seien in der Vergangenheit im Rahmen des Projekts „Landaufschwung“ schon einzelne kleinere Maßnahmen im Landkreis umgesetzt worden – etwa „Smart Village“, bei dem mit einer regionalen Onlineplattform

für Lebensmittel und Artikel des täglichen Bedarfs kürzere Wege geschaffen und die Daseinsvorsorge im ländlichen Raum gestärkt werden. Im Zuge von Landaufschwung sei aber offensichtlich geworden, dass es sowohl bei Bevölkerung als auch bei Unternehmen an digitaler Kompetenz fehle, dass nicht ausreichend Geld für Digitalisierungsmaßnahmen zur Verfügung stehe und der Kreis eine Gesamtstrategie zur erfolgreichen Digitalisierung brauche.

## Bürger sollen mitgestalten

Die soll jetzt mit Smart Cities entstehen. 15,5 Millionen Euro Fördergeld bekommt der Landkreis dafür, zusammen mit dem Eigenanteil von Landkreis und Kommunen können über die Projektlaufzeit 17,5 Millionen Euro ausgegeben werden, informiert Dorsch. „Smart Cities“ läuft über sieben Jahre. Dabei sind zwei Jahre für die Entwicklung vorgesehen und fünf Jahre für die Umsetzung. Ziel des Projektes sei es vor allem, das St. Wendeler Land zu stärken, die Digitalisierung so zu nutzen und auszubauen, dass „die Bürgerinnen und Bürger davon profitieren“, sagt Dorsch. Deshalb seien diese auch von Anfang an mit ins Boot genommen worden, betont sie. So habe es schon im März 2020 eine Online-Befragung der Bürgerin-

nen und Bürger zu möglichen Themenschwerpunkten gegeben.

Daraus ergaben sich vier Handlungsfelder: Bürgerdienste, Daseinsvorsorge, Mitgestaltung und Mobilität. Bei den Bürgerdiensten geht es unter anderem darum, wie für Bürgerinnen und Bürger die Interaktion mit der Verwaltung nutzbar gemacht werden kann. „Beim Thema Daseinsvorsorge könnten wir die Versorgung im ländlichen Raum weiterdenken, ähnlich Smart Village. Zur Möglichkeit der Mitgestaltung wird es eine Plattform geben, damit die Bürger sich kontinuierlich über den Stand des Projekts informieren und auch Vorschläge machen können“, sagt Dorsch. Innerhalb des Themenbereiches Mobilität sollen im Sinne des Klimaschutzes der Individualverkehr minimiert und bestehende Lücken des ÖPNV geschlossen werden. Bei allen Themen sei wichtig, die Maßnahmen und Angebote niederschwellig in die Bevölkerung zu tragen. Dorsch erklärt: „Wir arbeiten schon lange mit Ehrenamtlichen zusammen, die als Plattformpaten den Bürgerinnen und Bürgern in den Dörfern die Maßnahmen nahe bringen. Um beim Beispiel Rufbus zu bleiben: Hier könnte etwa jemandem, der nicht digital aktiv ist, bei einem Kaffee erklärt werden, wie er oder sie das Angebot nutzen kann.“



Der Landkreis St. Wendel will sich im Rahmen des Modellprojekts Smart Cities mithilfe der Digitalisierung fit für die Zukunft machen.

■  
■  
Offizieller Start des Modellprojekts Smart Cities im Landkreis St. Wendel ist coronabedingt mit einer digitalen Veranstaltung am 23. Juni. Infos gibt es auf [www.wfg-wnd.de](http://www.wfg-wnd.de). Infos zu Smart Village im Landkreis St. Wendel: <https://landkreis-st-wendel.de/der-landkreis-unser-landkreis/smart-wendeler-land>

## Studie geplant zu Beschäftigung und Wasserstoff

**MODELLPROJEKT** AK und Saaruni

Bei einem Forschungsprojekt von Arbeitskammer und Saaruni sollen die Auswirkungen der Wasserstofftechnologie auf die Beschäftigung im Land analysiert werden. Experten wollen erarbeiten, wie die Jobs der Zukunft in der Wasserstofftechnologie aussehen können und welchen Weiterbildungsbedarf es gibt. Sie sollen auch herausfinden, ob Studiengänge verändert und Lehrpläne ergänzt werden müssen. Zudem geht es um die Frage, ob die Berufsausbildung verändert werden muss, um junge Menschen fit für die Wasserstofftechnik zu machen. Das Forschungsprojekt wurde von der Arbeitskammer mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) und der Universität des Saarlandes initiiert. AK und KoWA fördern das Teilprojekt Wasserstoff im Projekt „MARS – Methoden für Autonomie und Resilienz in der regionalen saarländischen Industrie“ unter Federführung von Prof. Dirk Bähre. Er ist Inhaber des Lehrstuhls für Fertigungstechnik an der Saaruni. „Wasserstoff ist der zukünftige Treibstoff für den Beschäftigungsmotor des Saarlandes“, sagt der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar. **red**

## Tarifreform macht ÖPNV günstiger und einfacher

**START AM 1. JULI**

Bus- und Bahnfahrten im Saarland wird ab 1. Juli günstiger und einfacher. Die größte Tarifreform im öffentlichen Personennahverkehr seit Gründung des SaarVV im Jahr 2005 gestaltet den ÖPNV nach Angaben des Verbundes und des Saar-Verkehrsministeriums deutlich attraktiver. Profitieren sollen Stamm-, Gelegenheits- und auch Neukunden. Ziel ist es, dass noch mehr Saarländerinnen und Saarländer als bislang Busse und Bahnen für ihre klimafreundliche Mobilität nutzen. Das bisherige Tarifsysteem wird durch ein wesentlich einfacheres, übersichtlicheres und günstigeres Preissystem abgelöst, das für viele Nutzergruppen besondere Anreize bietet und sozialverträglich gestaltet ist. Finanziert wird die Reform vom Land, das dafür rund 15 Millionen Euro pro Jahr bereitstellt. **red**

Infos und Flyer unter <https://saarvv.de/die-neue-oePNV-tarifreform-im-saarland/>



Foto: Adobe Stock/Irina Schmidt

Kinder und Jugendliche leiden in der Pandemie vor allem auch unter den stark eingeschränkten sozialen Kontakten.

## Das Saarland braucht einen Jugendgipfel

**PANDEMIE** Junge Menschen benötigen Unterstützung

In der Pandemie spiel(t)en die Interessen der Kinder und Jugendlichen leider eine untergeordnete Rolle. Nach Ansicht der Arbeitskammer muss sich das dringend ändern. „Deren Belange gehören in den Fokus“, meint AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto.

Geschlossene Vereine und Schulen, Homeschooling, das die Bildungsungleichheit deutlich verschärft, die Kontakte zu Freunden sind eingeschränkt – all das hat zur Folge, dass Kinder und Jugendliche zu den großen Verlierern der Corona-Pandemie gehören. Deshalb begrüßt es die Arbeitskammer, dass sich der Saar-Landtag in einer viertägigen Anhörung im Mai mit deren Situation beschäftigt hat. „Wir alle können es uns nicht leisten, eine ganze Generation nicht ausreichend zu berücksichtigen. Was es jetzt braucht, um Kinder und Jugendliche zu unterstützen, muss diskutiert und entwickelt werden, und das mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam“, erklärt Otto. Der Ansatz des aktuell beschlossenen zwei Milliarden Euro-Paketes des Bundes für Kinder und Jugendliche geht für die AK Saar in die richtige Richtung. Damit sollen Nachhilfe und Förderprogramme sowie soziale Projekte und Ferienfahrten gefördert werden. Nicht ausreichend nennt Otto allerdings das vorgesehene Volumen mit 100

Euro pro Kind und die einmalige Förderung. „Wichtiger als den versäumten Lernstoff in kurzer Zeit nachzuholen, sind jetzt nachhaltige pädagogische und psychologische Hilfen, die niedrigschwellig und kostenlos angeboten werden“, so Otto.

Eine Zahl, die auch alarmiert: Bundesweit verlassen 100.000 junge Menschen die Schule ohne Abschluss – so ein Ergebnis des Deutschen Kinder- und Jugend(hilfe)monitor 2021. „Deswegen kann es jetzt nicht nur um das Aufholen von schulischen Defiziten gehen. Es muss jetzt auch alles darangesetzt werden, junge Menschen auf dem Weg in eine Ausbildung zu unterstützen“, fordert Otto. Im Saarland werde es besonders darauf ankommen, dass die Mittel nicht mit der Gießkanne, sondern zielgerichtet ausgeschüttet und mit nachhaltigen Hilfestrukturen verzahnt werden. Als notwendig erachtet die AK Saar, zügig einen Kinder- und Jugendgipfel zu organisieren, bei dem ressortübergreifend die Auswirkungen der Corona-Pandemie für junge Menschen analysiert und daraus konkrete Konsequenzen gezogen werden. **red**

Die AK-Stellungnahmen in der Anhörung zur sozialen Lage, Teilhabe und Bildung junger Menschen im Saarland sind unter [www.arbeitskammer.de/publikationen](http://www.arbeitskammer.de/publikationen) zu finden.

# Fairer-Lohn-Gesetz kann Maßstäbe setzen

**KOALITIONSPLAN** Gegen Tarif- und Sozialdumping

Ein Projekt, das die CDU-/SPD-geführte Koalition im Saarland in dieser Legislaturperiode noch abschließen will, ist das „Fairer-Lohn-Gesetz“. Der Entwurf dazu geht jetzt in die parlamentarischen Beratungen. Das Gesetz ist nach Ansicht der Arbeitskammer gut geeignet, um Tarif- und Sozialdumping zu verhindern.

Im Koalitionsvertrag von 2017 kündigten CDU und SPD ein „Fairer-Lohn-Gesetz“ an, das bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eine allgemeine Tariftreue als Ziel formuliert. Bei der Vergabe ist dann für alle Beschäftigten, in allen Branchen und für das ganze Tarifgitter ein repräsentativer Tarifvertrag einzuhalten, statt lediglich Mindestlöhne und Mindeststandards, wie bisher, was nach Auffassung der Arbeitskammer eine fundamentale Weiterentwicklung ist.

Nun liegt ein Entwurf für das Gesetz vor, der Ende Juni in die parlamentarische Anhörung geht. Es sieht vor, dass künftig die Zahlung von Tariflöhnen (statt Mindestlöhnen), von Zuschlägen, Sonderzahlungen und Regelungen zu Arbeits- und Urlaubszeiten als Voraussetzung für die öffentliche Vergabe von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen festgelegt werden. Die Kernelemente des Gesetzentwurfs sind für die AK Saar deshalb so fundamental wichtig, weil dadurch zentrale AK-Forderungen erfüllt werden. Die AK argumentiert schon seit langem, dass Leistung „nicht minimal, sondern angemessen entlohnt werden muss“. Wir setzen statt auf Lohnuntergrenzen auf faire Löhne. Und faire Löhne werden eben nicht von der Politik bestimmt, sondern die Tarifpartner legen sie fest – Gewerkschaften und Arbeitgeber. Es ist gut, wenn die Koalition mit dem Gesetz anerkennt, dass das Recht der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, Löhne, Gehälter und andere Arbeitsbedingungen selbstständig und unabhängig zu regeln, ein hohes ver-

fassungsrechtliches Rechtsgut ist. Das gilt es zu stärken – und die Tarifpartner dazu in die Pflicht zu nehmen.

Nach Auffassung der AK Saar darf es nicht heißen, Tarif- oder Mindestlohn. Der Tariflohn sollte vielmehr den Mindestlohn überflüssig machen. Dafür werden starke Gewerkschaften und deutlich mehr Tarifbindung gebraucht. Das „Fairer-Lohn-Gesetz“ macht die tariflichen Kernarbeitsbedingungen zur Grundlage öffentlicher Aufträge. Wer einen solchen bekommen will, der muss die tariflichen Lohngrößen samt Zuschlägen und Sonderzahlungen sowie Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen für seine Beschäftigten sicherstellen. Die große Koalition geht damit einen großen Schritt Richtung „Gute Arbeit“ im Saarland: Der Niedriglohnssektor wird eingedämmt, Geschäftsmodelle, die auf Dumpinglöhnen beruhen, werden ausgeschlossen.

Der Vorstandsvorsitzende der Arbeitskammer, Jörg Caspar, begrüßt den Gesetzentwurf: Er geht davon aus, dass das Gesetz noch vor Ende der Legislaturperiode in Kraft tritt, „um die in einer Branche üblichen Tarifstandards zu sichern und Tarif- sowie Sozialdumping zu unterbinden“. Den Beschäftigten rät Caspar, sich stärker als bislang zu organisieren. Denn: „Nur starke Gewerkschaften können gute Tarifverträge erreichen.“ **Dr. Torsten Brandt**



„Gute Arbeit“ beinhaltet faire Löhne und Arbeitsbedingungen.

## KURZ+KNAPP

### Hilfen für junge Sportler

Im Rahmen des Kinder- und Jugendförderprogramms des Saar-Sportministeriums sind bis Mitte Mai 719 Anträge eingegangen, 531 Anträge in Höhe von insgesamt 702.240 Euro wurden positiv beschieden. Gefördert werden Vereine mit Beträgen in Höhe von 15 Euro pro Kind/Jugendlicher/Jugendlichem. Für das Programm „Sicherheit! Unsere Kinder lernen schwimmen“ stehen insgesamt 250.000 Euro zur Verfügung. Im Rahmen dieses Programms ist eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 75 Euro pro Kind/Jugendlicher/m vorgesehen. **red**

### Mehr Kinderpornografie

Die Polizei im Saarland hat im Jahr 2020 einen starken Anstieg bei der Verbreitung von Kinderpornografie verzeichnet, wie der SR berichtete. Die Fallzahl stieg um 41 Prozent auf knapp 200 (Bund: plus 53 Prozent). Auch die sexuelle Gewalt gegen Kinder nahm zu. Die Zahl der Fälle im Saarland stieg um 28 Prozent auf 149 (Bund: plus sieben Prozent). **red**

### Härtefallhilfe gestartet

Seit Mai ist die Antragsstellung für die Härtefallhilfe Saarland möglich. Die Härtefallhilfen richten sich speziell an solche Unternehmen, bei denen die bestehenden Corona-Hilfen des Bundes, der Länder und der Kommunen nicht greifen, zum Beispiel die Überbrückungshilfen oder die November-/Dezemberhilfen. Nach Angaben des Wirtschaftsministeriums sind bisher mit dessen Programmen mehr als 377 Millionen Euro an Wirtschaftshilfen an Unternehmen im Land ausbezahlt worden. Trotzdem gibt es Betriebe, die bisher aufgrund ihrer besonderen Umstände durchs Raster gefallen sind. Mit der Härtefallhilfe soll diese Lücke geschlossen werden. Die Härtefallhilfe soll im Regelfall 100.000 Euro nicht übersteigen. In begründeten Ausnahmefällen kann aber auch eine höhere Förderung zugesagt werden. **red**

### Deutliches Auftragsplus

Die saarländischen Industriebetriebe haben in den ersten drei Monaten 2021 ein kräftiges Auftragsplus von insgesamt 15,4 Prozent gegenüber dem ersten Quartal des Vorjahres erzielt. Nach Auskunft des statistischen Landesamtes erhöhten sich die inländischen Aufträge um 27,1 und die aus dem Ausland um 5,2 Prozent. Gegenüber März 2020 (erster Pandemiemonat) stieg die Nachfrage um 60,0 Prozent an. **red**



# Das Vernetzen und das Organisieren sind ihre Stärken

**STADTGALERIE SAARBRÜCKEN** Katharina Ritter ist die neue Leiterin der Galerie

Katharina Ritter ist seit 1. April die neue Leiterin der Stadtgalerie Saarbrücken. Sie möchte die Stadtgalerie „zu einem Ort der kritischen Zuversicht machen“. Am 15. Juli eröffnen zwei Einzelausstellungen mit Werken von Matej Bosnić und Gillian Brett.

Von Silvia Buss

Es ist gar nicht so einfach, Katharina Ritter zu fassen zu bekommen. Die neue Leiterin der Saarbrücker Stadtgalerie ist ständig unterwegs, eilt von Termin zu Termin. Es soll Leute geben, die denken, eine Kunstgalerie zu leiten, sei eine ruhige Arbeit, bei der frau viel am Schreibtisch sitzt und überlegt, welchen Künstler sie als nächstes ausstellen möchte. Nichts da! Eines der Wörter, die Ritter am häufigsten im Munde führt, ist „vernetzen“. Eine ihrer Stärken. Eine weitere ist das Organisieren.

Schon während ihres Studiums der Freien Künste an der Hochschule der bildenden Künste Saar (HBKsaar) hat die geborene Saarländerin gemerkt, dass sie das kann, eine Macherin ist. Also hat sie sich umorientiert, von der Künstlerin zur Kuratorin, hat noch

ein Masterstudium draufgesetzt, in dem man lernt, wie man Ausstellungen konzipiert und umsetzt. Hat zusammen mit Mitstudierenden den „Neuen Saarbrücker Kunstverein“ gegründet, der mit wenig Geld überraschende, unorthodoxe Kunstprojekte präsentiert. Den Betrieb der Stadtgalerie lernte die heute 40-Jährige bereits 2012 von innen kennen, als sie zwei Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Leiterin Andrea Jahn mitwirkte.

## Gut mit der regionalen Kunstszene vernetzt

Als Jahn im vorigen Sommer zur Vorständin der Stiftung saarländischer Kulturbesitz aufstieg, empfahl sie Ritter, die inzwischen als freischaffende Kuratorin im In- und Ausland unterwegs war, als Interimsleiterin. Da musste Ritter dann ruck zuck eine angefangene Ausstellung übernehmen, das Begleitprogramm gewährleisten, schon die nächste Ausstellung selbst planen, für bereits finanzierte digitale Projekte Inhalte entwickeln, eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterin finden – das alles unter den ständigen Unwägbarkeiten von Corona. Dabei

kam ihr die Vertrautheit und gute Vernetzung mit der regionalen Kunstszene und mit der alten Hochschule zugute. So konnte Ritter einiges bieten, nämlich digital, um die Galerie während des Lockdowns präsent zu halten. Es entstand unter anderem eine Reihe von zehn Porträtvideos, „Nahaufnahme“, über junge bildende Künstler und ein witziges Video über die (leere) Stadtgalerie. Mit diesen eigenen Akzenten überzeugte sie in zweiter Bewerbungsrunde dann auch die Stadtverwaltung von ihrer Eignung als neue Leiterin.

„Ich möchte die Stadtgalerie zu einem Ort der kritischen Zuversicht machen, ich fördere neue Formen der Zusammenarbeit, verknüpfe lokale Themen mit globalen Entwicklungen, möchte neue Formate und multidisziplinäre Projekte initiieren“, sagt Ritter dazu, wohin die Reise gehen soll. Was damit gemeint ist, wird man sehen. Die Künstlerin Gillian Brett, Jahrgang 1990, aus Marseille und der gleichaltrige, aus Kroatien stammende Wahl-Bonner Matej Bosnić bestreiten ab 15. Juli die nächsten zwei Ausstellungen. Künstler wie Bosnić schon im Vorfeld zu einem längeren Aufenthalt einladen, damit sie sich intensiv mit Saarbrücken, mit der Region auseinandersetzen können, auch das gehört zu Ritters neuem Programm. Parallel dazu bereitet sie eine Fassadengestaltung mit der Saarbrücker Zeichnerin Joni Majer in Saarbrücken-West vor und betreut ein Masterprojekt über Leerstände, das sie mit der Saarbrücker Siedlungsgesellschaft als „strategische Kooperation“ angeschoben hat. Auch da geht es ums Vernetzen – und darum, die Stadtgalerie nicht nur als „weißen Kubus“ zu verstehen, sondern hinauszutragen in die Stadtteile, zu Bürgern, die von sich aus vielleicht nicht zur Kunst kommen würden.

*Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.*

Katharina Ritter, die neue Leiterin der Stadtgalerie, möchte lokale Themen mit globalen Entwicklungen verknüpfen.





Fotos: Axel Böcker, Weltkulturerbe Völklinger Hütte/Pasquale D'Angiolillo

Ralf Beil und Christine Streichert-Clivot bei der Vorstellung der Sanierungsarbeiten in der Völklinger Hütte. Das Kraftwerk I soll ein Veranstaltungsort werden.

# Die Hütte wird „aufgehübscht“

**WELTKULTURERBE** Umfassende Bau- und Sanierungsarbeiten in Völklingen

Das Weltkulturerbe Völklinger Hütte wird in den nächsten vier Jahren dank kräftiger Förderung von Bund, Land und EU viele Bau- und Sanierungsarbeiten angehen können. Sie dienen nicht nur der Substanzerhaltung, sie sollen die wichtigste saarländische Stätte der Industriekultur auch zeitgemäßer, attraktiver und sogar ökologischer machen.

Von Silvia Buss

Ralf Beil, der neue Generaldirektor des Weltkulturerbes, trat mit viel Elan im Corona-Jahr 2020 sein Amt an und er hat sich von der Pandemie und der anfänglichen Aussicht, ab 2021 ein jährliches Budget von null statt jährlich zehn Millionen Euro für Denkmalbau zu haben, nicht entmutigen lassen. Vielmehr nutzte er zusammen mit seinem Team die Zeit, um eine Reihe von „Bau- und Gestaltungsaufgaben“ nicht nur zur Projektreife zu bringen, sondern auch in ein neues Gesamtkonzept, das seinen Stempel trägt, einzubetten. Beils Elan brachte wohl auch die saarländische Politik auf Trab, die im November in Berlin schließlich eine Verdreifachung des bisherigen Denkmalförderungs-Budgets von zehn auf 32 Millionen Euro bewirken konnte. Darüber hinaus gelang es dem Welterbe-Team, zahlreiche weitere Fördertöpfe auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene zu erschließen. Das wird ihm bis 2025 weitere 24 Millionen Euro, davon zwölf Millionen vom Land, an Förderung für Baumaß-

nahmen bringen. Auch wenn noch einige Unterschriften für die Gelder fehlten, so gab doch der Aufsichtsrat des Weltkulturerbes im Mai für alle Projekte grünes Licht.

Und darum geht es: Da wäre zunächst der noch von Beils Vorgänger geplante Umbau des Wasserhochbehälters samt Pumpwerk zum neuen – barrierefreien – Eingangsbereich, womit man noch in diesem Jahr beginnen will, um bis 2023 fertig zu werden. Das Gebäude, dessen Aussehen weitgehend authentisch bleiben soll, erhält ein Café für Snacks plus Außenterrasse und eine Ausstellungsetage, die die übrigen Industriekulturstätten der Großregion vorstellen soll.

## Rundum-Sanierung aller sechs Hochöfen geplant

Ein weiteres größeres Projekt der nächsten Jahre wird die exemplarische Erstsanierung des Kraftwerks 1, eine Aufgabe, die die UNESCO unter Androhung des Welterbe-Status-Entzugs seit langem angemahnt hatte. Die Kraftwerkshalle, in der früher Strom erzeugt wurde, hat zwei große Vorzüge für künftige Veranstaltungen, wie Beil schwärmt: Sie ist leer und nicht kontaminiert. Mit ihrem halb eingestürzten Dach und innen von der Natur zurückerobert wird sie eine verwunschen-romantische Bühnenkulisse abgeben, die man mit einer großen Zuschauertribüne versehen wird.

Noch in diesem Jahr will Beil den begehbaren Hochofen 6 neu mit Licht inszenieren und dann nacheinander alle sechs Hochöfen, die mangels Geld bisher nur hier und da „geflickt“ werden konnten, rundum sanieren. Die Trockengasreinigungsanlage, die bereits 2014/15 für 11,7 Millionen Euro saniert wurde, und der Sinterkühler sollen bis 2023 für die Besucher erschlossen werden.

Noch in diesem Jahr wird das sogenannte Paradies, der wildverwunschene Landschaftsgarten rund um die Kokerei, nachbearbeitet. Beil will hier „neue Wege durch die Wildnis“ schlagen lassen und so das Wegenetz erweitern. Als Beispiel, wie sehr Beil und sein Team bei Bauprojekten das Gesamte und vor allem auch die Besucher im Blick haben, kann die neue Brücke über die Rathausstraße zum Wasserhochbehälter dienen. Sie macht den Besucherweg zu einem echten Rundparcours, sodass man keinen Weg doppelt beschreiten muss, um zum Ausgangspunkt zu gelangen. Der Besucher- und Wohnmobilplatz soll grüner, ökologischer werden, der Biergarten einen neuen Namen samt neuem Design erhalten, Erzhalle und Gebläsehalle sind schon entschlackt.

Nur ein Wermutstropfen stört das perfekte Glück: Für Betriebskosten und das Ausstellungs-/Veranstaltungsprogramm bekommt das Weltkulturerbe weiter nur 3,6 Millionen Euro im Jahr. Ohne Drittmittel sind damit keine großen Sprünge zu machen.

## REINGEHÖRT

# Mehr Zeit für Hintergründe



SR-Wirtschaftspodcast „Das zählt. Mensch/Wirtschaft“, zu finden in der ARD-Mediathek, auf SR.de und auf anderen Podcast-Plattformen

Von Silvia Buss

**W**ie kam es dazu, dass Halberg Guss in den Ruin getrieben wurde? Warum löst die Ansiedlung des Batterieherstellers SVolt im Saarland so eine Euphorie aus? Mit dem neuen Podcast „Das zählt. Mensch/Wirtschaft“ will SR3 sich für aktuelle wirtschaftliche Themen mit Saarland-Bezug „mehr Zeit nehmen, den Dingen auf den Grund zu gehen“. Pro Woche bringen die SR3-Wirtschaftsredakteurinnen Karin Mayer und Yvonne Schleinhege einen neuen Podcast von im Schnitt 18 Minuten Länge heraus, den man sich downloaden und anhören kann, wenn es einem passt. Abwechselnd laden sich Mayer und Schleinhege jeweils eine Kollegin oder einen Kollegen ins Studio, die erzählen, was sie zu einem Thema alles herausgefunden haben, was Beteiligte/Betroffene ihnen gesagt haben, und sie spielen auch O-Töne ein. Diese Art des bewusst lockeren Kollegengesprächs, die typisch für Podcasts ist, muss man mögen. Klassische Features sind dichter, dafür sind hier die Themen leichter verständlich aufbereitet. Manchmal wünscht man sich mehr Schärfe. Am interessantesten sind die Beiträge, die eine längere Entwicklung wie im Fall des Niedergangs des Traditionsunternehmens Halberg Guss noch einmal aufrollen. Denn in Zeiten von News Feeds gehen Zusammenhänge leider schnell verloren.

# Über die Anfänge der Arbeiterbewegung

**SCHRIFTENREIHE** Infos über den Rechtsschutzsaal

Das älteste Gewerkschaftsgebäude Deutschlands, der Rechtsschutzsaal in Bildstock, ist ein bedeutendes Kulturdenkmal der Arbeitergeschichte. Vor 130 Jahren wurde der Grundstein gelegt. Seit 1990 kümmert sich die Stiftung Rechtsschutzsaal um den Erhalt des Gebäudes und organisiert Veranstaltungen, um die Erinnerung an die frühe saarländische Arbeiterbewegung wach zu halten. Jetzt ist der erste Band der Reihe „Schriften der Stiftung Rechtsschutzsaal“ erschienen. Er trägt den Titel „Wenn dein starker Arm es will!“.

Die 66 Seiten starke Broschüre umfasst vier Kapitel. Das erste behandelt die Geschichte des Rechtsschutzsaals und informiert unter anderem über die frühe Arbeiterbewegung an der Saar unter der Führung von Nikolaus Warken, auch genannt „Eckstein“, sowie den Bau des Rechtsschutzsaals. Das zweite Kapitel unter der Überschrift „Zusammenhalt in der Arbeitergesellschaft – Erfahrungsberichte“ setzt sich mit dem Leben der Bergarbeiter auseinander: Zeitzeugen erzählen in interessanten Erfahrungsberichten von der Arbeiterkultur. Das dritte Kapitel enthält vier Portraits wichti-

ger Persönlichkeiten der Arbeiterbewegung und den bedeutenden saarländischen Arbeitermaler Fritz Zolnhofer. Abgerundet wird die Broschüre mit dem vierten Kapitel, das eine Chronologie zum Rechtsschutzsaal enthält.

Die Broschüre ist im Buchladen in der Försterstraße 14 in Saarbrücken (Nauwieser Viertel) zum Preis von fünf Euro erhältlich.

Noah Zintel



Spannende Lektüre zum Bergarbeiterleben an der Saar bietet der erste Band der Schriften der Stiftung Rechtsschutzsaal.

# Über die Vertreibung

**GURS1940** Ausstellung zur Deportation der Juden

Unter dem Titel „Gurs1940“ befasst sich eine Wanderausstellung mit der Deportation von 6.500 Juden und Jüdinnen aus dem Saarland, der Pfalz und Baden durch die Nationalsozialisten nach Südfrankreich. Auf 29 Tafeln wird gezeigt, wie die Juden vertrieben wurden, wie die örtliche Bevölkerung sich verhielt, was die Deportierten im Internierungslager Gurs an Leiden erwartete und wie die Verbrechen in der Nachkriegszeit aufgearbeitet wurden. Bis 15. Juli

ist die Ausstellung im Stadtarchiv Homburg zu sehen (Anmeldung unter Tel.: 06841.994625 erbeten). Vom 18. bis 22. Oktober macht sie im Landratsamt Saarlouis Station. Alternativ ist die Ausstellung online unter [www.gurs1940.de](http://www.gurs1940.de) zu besichtigen. Ergänzend dazu bietet die neue Datenbank [www.gurs.saarland](http://www.gurs.saarland) Informationen zu den rund 500 Saarländern, die zwischen 1939 und 1944 aus unterschiedlichen Gründen in Gurs interniert waren.

sb





Foto: Silvia Buss

In der Möllerhalle im Weltkulturerbe Völklinger Hütte sind noch bis 28. November die Fotos von Michael Kerstgens zu sehen.

## Fönfrisuren und weiße Socken in Sandalen

**AUSSTELLUNG** Fotos aus 1986 wecken Erinnerungen

Mit dem Super-Gau von Tschernobyl verhält es sich genau so wie mit dem ein paar Jahre späteren Fall der Mauer: Jeder, der damals kein Kleinkind mehr war, weiß noch genau, wo er am Tag, als es passierte, war. In der Fotoausstellung „1986. Zurück in die Gegenwart“, die das Weltkulturerbe Völklinger Hütte derzeit in der Möllerhalle präsentiert, hilft man unserem Gedächtnis sogar noch mit Tagesschau-Nachrichten jener Tage auf die Sprünge und man guckt sich sofort fest an der seltsamen Mode der Sprecherin, der betonierte Fönfrisur, der an den Schultern monströs aufgepolsterten Jacke. Sahen wir damals so schlimm gestylt aus?

Die wunderbaren, mit nüchternem Blick aufgenommenen Fotografien von Helmut Kerstgens bestätigen leider: Ja, auch in der Mode ähnelte das Jahr einem Super-Gau. Im Einzelnen halten die rund 40 großformatigen Farbfotografien unspektakuläre Alltagssituationen fest. Man sieht Menschen mit Kinderwagen, Regenschirm oder untergeklammtem Schoßhündchen an Landebahnen Flugzeuge beobachten. Männer in kurzen Hosen, weißen Socken in Sandalen und mit nacktem, untermuskulösem Oberkörper, die Rennräder eine Treppe hochtragen oder an Flussmauern rasten.

Kerstgens, heute Professor für Fotografie in Darmstadt, hatte 1986 als Student im Ruhrgebiet ein Stipendium der deutschen Wohnwagenhersteller bekommen, um Aufnahmen zum Thema „Freizeit“ zu machen. Erst im Rückblick, im zeitlichen Abstand, zeigt sich, wie amateurhaft, wie wenig ausdifferenziert und von spezialisierten Produkten der Freizeitindustrie überformt die Aktivitäten nach Feierabend und am Sonntag waren. Da ist der ältere Herr, der unter kritischen Blicken seiner Frau und der Verkäuferin im Sportgeschäft eine silber schimmernde Jogginghose anprobiert, vielleicht die erste seines Lebens. Doch in Kerstgens lohnender Ausstellung geht es bei weitem nicht nur um Mode. Die wegen Tschernobyl 1986 verwaisten Spielplätze erinnern uns heute an den Lockdown, wir sehen den Tennis-Hype, den Boris Becker auslöste. 1986 war auch das Jahr, in dem in Völklingen die Hochöfen ausgingen. „Überall in Deutschland wird in dieser Zeit der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft spürbar, genau diesen Wandel hat Kerstgens fotografiert“, schreibt Ralf Beil, Generaldirektor des Weltkulturerbes, der die Ausstellung kuratiert hat. **sb**

[www.voelklinger-huette.org](http://www.voelklinger-huette.org)

## Saarland und Moselle fördern Foto-Kunst-Projekt

**KOOPERATION**

Das Saarland, das Département Moselle und die Gesellschaft für Fotografie Nouvel Observatoire Photographique du Grand-Est wollen von 2021 an jährlich gemeinsam ein Foto-Kunst-Projekt fördern, das sich unter wechselnden Themenstellungen mit den benachbarten Regionen befasst. Den Auftakt macht der Saargemünder Fotokünstler Guillaume Greff, den eine Jury aus einer Vorschlagsliste von zwölf Künstlern auswählte. Greff wird sich bis Ende des Jahres fotografisch mit der Nachkriegsarchitektur in der Grenzregion befassen. Seine Arbeit mündet in einer Doppelausstellung unter dem Titel „La ligne claire – die helle Linie 2021-2022“, die im Frühjahr 2022 im Saarbrücker Pingusson-Bau und im Robert-Schuman-Haus in Scy-Chazelles gezeigt wird. Mit dem Projekt soll die kulturelle Zusammenarbeit gestärkt werden. Jeder der Partner trägt 15.000 Euro zum Projekt bei. **sb**

## Tanz und Theater live erleben

**FESTIVAL PERSPECTIVES**

Nach der ersten digitalen Runde Ende Mai lädt das deutsch-französische Festival Perspectives vom 29. Juli bis 1. August zu Live-Veranstaltungen in Außenräumen ein. Unter anderem im Garten des Pingusson-Baus und im Deutsch-Französischen Garten werden Gastspiele aus Frankreich, Deutschland, Belgien aus den Sparten Zirkus, Theater, Tanz, Performance sowie Konzerte aufgeführt. Der Kartenvorverkauf startet am 11. Juli. **sb**

[www.festival-perspectives.de](http://www.festival-perspectives.de)

## Neue Perspektiven

**STÄDTISCHE GALERIE**

Der Düsseldorfer Künstler Andreas Gefeller eröffnet mit seinen Fotografien ungewöhnliche Perspektiven auf die Wirklichkeit und macht normalerweise nicht sichtbare Momente und Situationen visuell zugänglich. Bis zum 21. August zeigt die Städtische Galerie Neunkirchen 50 Werke des preisgekrönten Fotografen aus 20 Jahren. **sb**

[www.staedtische-galerie-neunkirchen.de](http://www.staedtische-galerie-neunkirchen.de)

# Betroffene dürfen der Arbeit fernbleiben

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Wer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, hat das Recht, bei der zuständigen Stelle im Betrieb Beschwerde einzulegen. Das ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgeschrieben, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einem Leitfa-den erklärt. Kommt Belästigung wiederholt vor, sollten Betroffene die Vorfälle einzeln und genau protokollieren. Wer mit Beschwerden im Unternehmen nichts erreicht, hat nach Paragraph 14 des AGG ein Leistungsverweigerungsrecht. Demnach dürfen von sexueller Belästigung betroffene Beschäftigte „als letztes Mittel“ der Arbeit fernbleiben und weiterhin das volle Gehalt verlangen, wenn der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen ergreift, um die Belästigung zu unterbinden. Im Zweifelsfall müssen sie aber nachweisen, dass die Leistungsverweigerung gerechtfertigt war und ihr Arbeitgeber nicht angemessen gegen die Belästigung vorgegangen ist. Eine rechtliche Absicherung und Beratung, etwa durch die Rechtsabteilung einer Gewerkschaft oder bei einem Anwalt, ist daher in jedem Fall wichtig, erklärt die Antidiskriminierungsstelle. **tmn**

# Frührente nach Insolvenz ist möglich

## LANGJÄHRIG VERSICHERTE

Besonders langjährig Beschäftigte können nach einer Insolvenz ihres letzten Arbeitgebers einen Anspruch auf Frühverrentung haben. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des Bayerischen Landessozialgerichts, auf die die Arbeitsgemeinschaft Sozialrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hinweist. Demnach werden für die Rentenberechnung auch dann Zeiten der Arbeitslosigkeit berücksichtigt, wenn der Betroffene zuletzt nicht mehr bei seinem insolventen Arbeitgeber, sondern bei einer Transfergesellschaft beschäftigt war. Eine Frühverrentung ohne Abschlag ist laut Urteil möglich, wenn der Aufhebungsvertrag und der befristete Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft außerdem auch vom Insolvenzverwalter des letzten Arbeitgebers unterzeichnet wurden. Dann sei die Insolvenz in dieser Konstellation die wesentliche Ursache für die spätere Arbeitslosigkeit, urteilten die Richter. **tmn**

Aktenzeichen L 1 R 457/18



Arbeitskleidung, die getragen werden muss, reinigt der Arbeitgeber.

# Arbeitskleidung: Wer muss sie waschen?

## ARBEITSRECHT Regelung hängt von Kleidung ab

Kochjacke oder Krankenhauskitel: Wo Arbeitskleidung getragen wird, kommt immer wieder die Frage auf: Wer pflegt die Ausstattung? Müssen Arbeitnehmer selbst waschen oder ist das Aufgabe des Arbeitgebers? „Das hängt vor allem davon ab, um welche Art von Arbeitskleidung es geht“, sagt Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Gütersloh. Grundsätzlich gehe es immer um die Frage, ob die Kleidung vorgeschrieben oder nur erwartbar sei. Handelt es sich um Arbeitskleidung, die getragen werden muss und sogar aus Sicherheitsgründen vorgeschrieben ist, müsse der Arbeitgeber sie stellen und nach Gebrauch reinigen, sagt Schipp. Als Beispiel wären Beschäftigte in der fleischverarbeitenden Industrie zu nennen, deren Kleidung bestimmten Hygienevorschriften entsprechen muss. Daneben gibt es Kleidung, die zwar nicht vorgeschrieben ist,

die der Arbeitgeber aber für seine Beschäftigten vorsieht, etwa bestimmte Jacken und Hosen mit Firmenlogo und Namen des Betriebs. Auch in einem solchen Fall ist der Arbeitgeber für die Kleidung verantwortlich und muss die Reinigung übernehmen. Etwas anders sieht es aus, wenn es zwar einen bestimmten Dresscode gibt, die Kleidung aber auch in der Freizeit getragen werden könnte. Diese Kleidung muss der Arbeitgeber nicht finanzieren, auch für die Pflege muss er hier nicht aufkommen. Es kann aber auch immer Ausnahmen geben: Schipp: „Ich hatte mal den Fall einer Spielbank, die von den Beschäftigten verlangte, in blauen Smokings zur Arbeit zu erscheinen.“ Ein blauer Smoking sei nun so außergewöhnlich und im Alltag so wenig gebräuchlich, dass in diesem Fall der Arbeitgeber für die Kleidung zur Verantwortung gezogen werden könne. **tmn**

# Fahrtkosten absetzen

## WEITERBILDUNG Nur die Entfernungspauschale gilt

Für manche Weiterbildung müssen Arbeitnehmer weite Wege in Kauf nehmen. Die gute Nachricht: An den Kosten kann man das Finanzamt beteiligen, erklärt die Lohnsteuerhilfe Bayern. Für Fahrten zwischen der Wohnung und der Bildungsstätte kann die Entfernungspauschale (0,30 /

0,35 Euro pro einfachem Entfernungskilometer) beansprucht werden. Der Haken: Die tatsächlich angefallenen Kosten dürfen damit nicht mehr geltend gemacht werden, wie der Bundesfinanzhof (BFH) entschied. **tmn**

Aktenzeichen VI R 24/18

# Orientierung im Geflecht der Zuständigkeiten

**RATGEBER** Infos für Menschen mit Behinderung

Um Menschen mit Behinderung ein gleichberechtigtes Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen, sieht das Sozialsystem in Deutschland vielfältige Leistungen vor. Das Geflecht der Möglichkeiten und Akteure ist jedoch selbst für Fachleute oft unübersichtlich. Betroffene und ihre Angehörigen haben deshalb oft noch viel größere Schwierigkeiten, in einer konkreten Situation oder mit einem bestimmten Anliegen die richtige Anlaufstelle zu finden. Es gibt viele Möglichkeiten zur erforderlichen Kontaktaufnahme: von der gesetzlichen Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung über die Bundesagentur für Arbeit bis zu den Versorgungs- und Integrationsämtern. Und je nach Lebensphase und Behinderung können verschiedene Stellen zuständig sein – und zuweilen auch mehrere gleichzeitig.

Der Ratgeber der Verbraucherzentrale „Behinderung und Teilhabe“ bietet kompetente Orientierungshilfe, erläutert die rechtlichen Regelungen und zeigt die verschiedenen Zuständigkeiten auf. Das Buch informiert zudem

über Grundlagen wie die Definition der Teilhabe, über arbeitsrechtliche Regelungen wie besonderen Kündigungsschutz oder Pflichten des Arbeitgebers und über Abfederungsmaßnahmen wie die Frühförderung für Kinder oder Nachteilsausgleiche etwa bei der Steuer, im öffentlichen Personennahverkehr oder beim Parken.



Keine Stelle unterstützt Menschen mit Behinderungen in allen Lebenslagen, doch zu den Vorteilen des gegliederten Systems in Deutschland gehört, dass es für nahezu alle Probleme spezielle Lösungen gibt. **red**

*Der Ratgeber „Behinderung und Teilhabe“ hat 192 Seiten und kostet 14,90 Euro (als E-Book 11,99 Euro). Bestellmöglichkeiten: im Online-Shop unter [www.ratgeber-verbraucherzentrale.de](http://www.ratgeber-verbraucherzentrale.de) oder unter Tel.: 0211 3809-555. Der Ratgeber ist aber auch im örtlichen Buchhandel erhältlich.*

# Untersuchung beim Arzt verweigert: Abmahnung droht

**URTEIL** Konsequenzen möglich

Wer sich einer vom Arbeitgeber angeordneten ärztlichen Untersuchung verweigert, riskiert eine Abmahnung. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, über das der Bund-Verlag informiert. Das Gericht verhandelte den Fall eines Schreiners, der sich bei seinem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst häufig arbeitsunfähig meldete. Zudem verwies er auf ein ärztliches Attest, wonach er keine Gegenstände über zehn Kilogramm mehr tragen könne. Sein Arbeitgeber ordnete deshalb eine ärztliche Untersuchung an, wie es laut Tarifvertrag der Länder vorgesehen ist. Die grundsätzliche Eignung als Schreiner sei aufgrund der Einschränkung anzuzweifeln. Der Schreiner ließ die Untersuchungstermine aber wegen Krankheit mehrfach verfallen und kassierte dafür eine Abmahnung. Dagegen klagte er. Das Gericht sah allerdings keinen Grund für den Arbeitgeber, die Abmahnung zurückzuziehen. Wenn eine Untersuchung zur Überprüfung diene, ob ein Arbeitnehmer seine Arbeit noch erbringen könne, sei sie zulässig. Deshalb könne mit der Untersuchung auch nicht so lange gewartet werden, bis der Arbeitnehmer wieder gesund sei. Der Schreiner habe die Nebenpflichten seines Arbeitsvertrags verletzt und die Abmahnung sei somit rechtmäßig, so das Gericht. **tmn**

Aktenzeichen 7 Sa 304/19

Anzeige

☎ 06893 8002-0

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

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



## FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



## Pause: Gesetzliche Unfallversicherung greift nur bedingt

### ARBEITSUNFÄLLE

Die gesetzliche Unfallversicherung umfasst grundsätzlich Arbeitsunfälle sowie Unfälle, die sich auf dem Weg von und zur Arbeitsstelle ereignen. Geht es aber um Pausen im Job, gibt es einige Ausnahmen, erklärt die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) auf ihrem Portal „Certo“. Wer etwa zum Rauchen oder um frische Luft zu schnappen nach draußen geht, kann sich nicht auf die gesetzliche Unfallversicherung berufen. Unfälle auf dem Weg vor die Tür oder während einer solchen Pause sind laut Certo nicht gedeckt. Wer dagegen zur Toilette muss, ist auf seinem Weg bis zur WC-Tür versichert. Auch gilt: Nur der Weg zum Mittagessen, nicht aber das Mittagessen selbst ist durch die Versicherung abgedeckt. Es sei denn, es handelt sich um ein Geschäfts- oder Betriebsessen. An sich gilt das genauso für den Weg zum Supermarkt, wenn man dort für die anschließende Mittagspause einkauft. Wer aber noch schnell ein Hemd aus der Reinigung oder etwas für das Abendbrot mit der Familie holt, handelt im Privatinteresse. Die gesetzliche Unfallversicherung greift dann nicht. **tmn**

## Hilfe in Anspruch nehmen ist erlaubt

### BEWERBUNG

„Hiermit bewerbe ich mich für...“: Recht viel mehr fällt manchem Bewerber oder mancher Bewerberin für das Anschreiben nicht ein. Ist es erlaubt, sich nun professionelle Hilfe zu holen? „Ein Bewerber darf zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen fremde Hilfe in Anspruch nehmen“, erklärt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Es gibt jedoch Grenzen: Bewerber sollten keine falschen Angaben machen oder bestimmte Qualifikationen vortäuschen. Wer falsche Angaben macht und den Arbeitgeber über die eigene Eignung täuscht, riskiert, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis später anfigt. Bewerberinnen und Bewerber sollten laut Bredereck auch nicht behaupten, dass sie die Bewerbung eigenhändig verfasst haben, wenn das nicht der Fall ist. Ein Täuschungsversuch ist es aber nicht, wenn man sich für eine Bewerbung coachen lässt. Das sei schon deshalb nicht anzunehmen, weil heutzutage niemand davon ausgehen dürfe, dass Bewerbungsunterlagen komplett ohne fremde Hilfe erstellt werden, so der Experte. **tmn**



Einen kompletten Zugriff auf ihr Postfach durch Kollegen oder den Arbeitgeber müssen Beschäftigte nicht gewähren.

## E-Mails: Zugriff durch Dritte ist problematisch

### POSTFACH Zugriff muss nicht gewährt werden

Damit im Notfall keine wichtige E-Mail durchrutscht, wünscht sich der Chef, dass alle Mitarbeiter den Kolleginnen und Kollegen Zugriff auf ihr berufliches Postfach gewähren. Müssen Beschäftigte da zustimmen? Nein, sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Einen kompletten und ständigen Zugriff durch Dritte auf ihr Mailpostfach müssen Beschäftigte nicht gewähren. Selbst wenn der Arbeitgeber festlegt, dass die berufliche Mailadresse ausschließlich dienstlich genutzt werden darf, ist der Zugriff durch Dritte datenschutzrechtlich problematisch.

So sei im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG, Paragraph 26) festgelegt, dass in einem Beschäftigungsverhältnis nur wirklich erforderliche Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen. Fällt ein Mitarbeiter aus oder ist er für längere Zeit arbeitsunfähig, kann es legitim sein, dass der Arbeitgeber eine Weiterleitung wichtiger E-Mails verlangt – das aber im Regelfall nur nach Zustimmung des Beschäftigten und womöglich auch unter der Kontrolle einer unabhängigen Person, wie etwa dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder einem Mitglied des Betriebsrats. **tmn**

## Scanner nicht während der Fahrt bedienen

### AUTOFAHRT Keine elektronischen Geräte benutzen

Das Handy während der Autofahrt zu benutzen, ist verboten. Dieses Verbot gilt für alle elektronischen Geräte. Benutzt ein Paketfahrer während der Fahrt den Paketscanner, muss er ebenso mit einem Bußgeld rechnen. Auf ein entsprechendes Urteil des Oberlandesgericht Hamm verweist die Arbeitsgemeinschaft Verkehrsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV). In dem Fall hatte der Fahrer eines Paketdienstes einen Paketscanner während der Fahrt bedient. Er

wurde dabei erwischt, wie er den Scanner in einer Hand hielt und mit der anderen Hand tippte. Das Amtsgericht verurteilte den Mann zu einer Geldbuße von 120 Euro. Das Oberlandesgericht bestätigte die Entscheidung. Ein Paketscanner sei ein elektronisches Gerät. Die Nutzung jeglicher elektronischen Geräte, die der Kommunikation, Information oder Organisation dienen, sei im Straßenverkehr verboten. **tmn**

Aktenzeichen 4 RBs 345/20

# Obacht beim Umgang mit dem Diensthandy

**PRIVATNUTZUNG** Haftung bei Defekt möglich

Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer ein Handy zur Verfügung gestellt. Im privaten Urlaub fällt es ins Wasser und geht kaputt. Wer haftet dann? Und hätte der Betreffende es überhaupt mitnehmen dürfen? „Das kommt darauf an“, sagt Arbeitsrechtler Jürgen Markowski aus Nürnberg. Wenn der Arbeitgeber das Handy ausschließlich zur dienstlichen Nutzung überlassen habe, „dann hat es im Urlaub überhaupt nichts verloren“. Wenn dann etwas passiert, haftet der Arbeitnehmer auf jeden Fall. Es gilt allerdings eine Ausnahme: Nämlich dann, wenn ein Arbeitnehmer in Rufbereitschaft zur Verfügung stehen muss, wie der Fachanwalt erklärt.

Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer das Handy ausdrücklich privat nutzen darf. „Dann darf ich es auch mit in den Urlaub nehmen“, sagt Markowski. Bei Verlust oder Beschädigung haftet in der Regel der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss nur für den Schaden aufkommen, wenn er aus Vorsatz oder grob fahrlässig gehandelt hat – also etwa das Handy offen im Auto hat liegen lassen. Bei mittlerer Fahrlässigkeit müsse man verhandeln. Allerdings gehe der Schaden bei Verlust

des Handys oft über den reinen Verlust hinaus. „Auf dem Diensthandy befinden sich häufig sensible, dienstliche Daten“, sagt Markowski. Diese sollten nicht in die falschen Hände geraten. Der Fachanwalt rät daher dringend dazu, das Handy und darauf hinterlegte Konten mit einem Passwort zu schützen. Letztendlich müsse klar sein, sagt Markowski: „Es ist ein Arbeitsgerät, das mir zur Verfügung gestellt wird. Da muss ich mir immer bewusst sein, dass jeder Schaden daran auch für mich einen Schadenersatz nach sich ziehen kann.“ **tmn**



Foto: Adobe Stock / m.mphoto

Wenn das Diensthandy bei privater Nutzung beschädigt wird, muss der betreffende Arbeitnehmer möglicherweise haften.

# Überstunde oder nicht?

**HINWEIS** Nicht immer muss der Chef bezahlen

Ein Arbeitgeber ist nicht immer zur Vergütung von Überstunden verpflichtet. Darauf macht der Bund-Verlag auf seinem Blog für Betriebsräte aufmerksam. Arbeiten Beschäftigte mehr als vorgesehen, so fallen zwar faktisch Überstunden an. Vergüten muss sie der Arbeitgeber aber nur dann, wenn eine entsprechende Rechtsgrundlage Überstunden zulässt und der Arbeitgeber die Mehrarbeit veranlasst hat. Solche

Regelungen sind zum Beispiel im Arbeits- oder Tarifvertrag festgehalten. Aufdrängen lassen muss sich der Chef die Vergütung von Überstunden durch „obligatorische Mehrarbeit“ nämlich nicht. Bekommen Beschäftigte aber so viele Aufgaben zugewiesen, dass die Arbeitslast nur mit Überstunden zu schaffen ist, gilt: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass Überstunden anfallen werden. **tmn**

# Was Verbraucher in Pandemiezeiten wissen sollten

**AKTUELLE INFOS ABRUFBAR**

Erstens kommt es anders, und zweitens als frau oder man denkt. Wann, wenn nicht in diesen Zeiten passt dieser Spruch wirklich voll und ganz. Jede und jeder wird immer wieder und vermutlich auch noch einige Zeit mit pandemiebedingten Vorgaben und Regeln konfrontiert. Das betrifft inzwischen eigentlich alle Bereiche des Lebens. Die Verbraucherzentralen haben darauf reagiert und versuchen, den Bürgern mit regelmäßig aktualisierten Informationen möglichst umfassend Hilfestellung zu bieten.

Vor einem Jahr dachte wohl so mancher, der Sonder-Infobereich der Verbraucherzentralen zur Corona-Pandemie im Internet könnte möglicherweise bald überflüssig werden, doch dazu ist es bekanntlich nicht gekommen. Und das ist gut (und wichtig!) für alle Bürger, die etwas über die unterschiedlichsten Aspekte, die in Folge der diversen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie für viele Verbraucher relevant sind, erfahren wollen oder gar müssen. Es ist ja oft kaum noch überschaubar, was in welchen Bereichen gerade gilt und was nicht. Da ist es sehr nützlich, die aktuellen VZ-Hinweise zu „durchforsten“, um keine böse Überraschung zu erleben.

## Antworten auf viele Fragen

Zwar berichten die Medien weiterhin eigentlich Tag für Tag über den Stand der Impfkampagne und über die Vor- und Nachteile bestimmter Impfstoffe, doch manchmal ist es ratsam, sich in Ruhe noch einmal in die Materie einzulesen, um den Überblick zu behalten. In der Rubrik „Impfungen gegen Corona: wichtige Fragen und Antworten“ haben die VZ-Fachleute Material gesammelt, das zur Aufklärung beitragen kann. Für viele gibt es darüber hinaus derzeit ganz sicher ein weiteres „Topthema“. Angesichts der bevorstehenden Haupturlaubszeit helfen zahlreiche Artikel Reisewilligen dabei, sich nicht von vorn herein zu verplanen. Reise警告ungen, Reise-stornierungen, Flugabsagen, Test-, Impf- und Quarantänepflichten, mögliche neue Infektionswellen und vieles mehr – das alles wird gut verständlich erklärt und erläutert. Auch mit einer Verlinkung auf andere ergänzende Infoquellen wird in den einzelnen Textabschnitten nicht gespart, sodass man/frau sehr rasch das findet, was gesucht wird. **ww**

[www.verbraucherzentrale.de/corona-covid19-die-folgen-und-ihre-rechte-45509](http://www.verbraucherzentrale.de/corona-covid19-die-folgen-und-ihre-rechte-45509)

# 5 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA ARBEITSZEUGNIS

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein wahrheitsgemäßes und wohlwollendes Zeugnis. Die Meinungen über angemessene Formulierungen gehen aber oft auseinander. Was ist zu beachten? Der Themendienst der Deutschen Presse-Agentur hat sich wichtige Fragen beantworten lassen.

Tarifvertrag eine Verfall- oder Ausschlussfrist gibt, dann gilt diese auch für den Anspruch auf ein wahrheitsgemäßes Zeugnis. In der Regel sind das drei oder sechs Monate. So lange sollte man aber nicht warten. Die Erinnerung der Vorgesetzten verblasst meist schneller, außerdem braucht man das Zeugnis ja für die Bewerbung. Wenn nur kleine Ergänzungen nötig sind, genügt häufig die persönliche Vorsprache. Wenn das Zeugnis insgesamt unbrauchbar ist, lohnt es sich, einen Anwalt hinzuzuziehen, um einen eigenen Formulierungsvorschlag zu machen.

den. Felser empfiehlt, sich frühzeitig und regelmäßig Zwischenzeugnisse ausstellen zu lassen. Sind die Bewertungen darin gut, kann der Arbeitgeber im Schlusszeugnis nicht ohne Weiteres davon abweichen.

### 1 Wie kann ich gegen ein schlechtes Arbeitszeugnis vorgehen?

Zunächst sollte frau/man den Arbeitgeber mit Fehlern konfrontieren, rät André Kasten, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Etwa mit Verbesserungs- oder Änderungsvorschlägen. Für die Nachbesserung sollte eine Frist von mindestens zwei Wochen gesetzt werden. Bleibt dieser Schritt erfolglos, gehen Arbeitnehmer am besten zu einem Anwalt oder einer Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht. Dann bleibt nur noch die Zeugnisklage.

### 3 Wer muss denn nun wem etwas beweisen?

Die Beweislast haben die Gerichte jeweils zur Hälfte verteilt, so Experte Felser. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass der Arbeitnehmer schlechter als der Durchschnitt (befriedigend) war, der Arbeitnehmer hingegen, dass er besser war. „Das ist nicht einfach“, gibt Felser zu bedenken. Man kann das nur über Zwischenzeugnisse, Leistungsbeurteilungen oder Auszeichnungen wie den „Mitarbeiter des Monats“ beweisen“. Auch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte könnten als Zeugen für gute Leistungen benannt wer-

### 4 Was lässt sich genau anfechten und wie aussichtsreich ist das?

Anfechtbar sind die Tätigkeitsbeschreibung und die Leistungsbeurteilung, erläutert Nathalie Oberthür, Fachanwältin in Köln. Die sprachliche Formulierung hingegen obliegt allein dem Arbeitgeber. Das Zeugnis muss auf jeden Fall formalen Ansprüchen genügen. Hat das Papier Kaffeeflecken, hat der Kollege statt des Chefs unterschrieben oder fehlen wichtige Aufgaben oder Erfolge, so sind das Gründe für eine Berichtigung. Eine Berichtigungsklage sei aus rechtlicher Sicht nahezu niemals aussichtsreich, meint Oberthür. Das liege vor allem an der Verteilung der Beweislast: „Allerdings sind viele Arbeitgeber zu Kompromissen bereit, um einen Rechtsstreit zu vermeiden. Auch Arbeitsrichter bemühen sich um sachgerechte Kompromisse. Daher lohnt sich die Klage trotzdem häufig.“

### 2 Wie gehe ich als Betroffener formal korrekt vor?

Bei einer Zeugnisberichtigung sind Fristen zu beachten, erklärt Michael Felser, Arbeitsrechtler in Brühl. Wenn es im Arbeits- oder

### 5 Darf der Arbeitnehmer denn im Streitfall Vorschläge machen?

Alternative Formulierungen können vorgeschlagen werden, man hat aber keinen Anspruch darauf, dass der Entwurf übernommen wird. Am besten klären beide Seiten vorher ab, ob ein Entwurf genehm ist, dann klappt es am einfachsten. Wichtig ist laut Oberthür, dass Inhalt und Sprache des Zeugnisses stimmig sind und zur Tätigkeit des Mitarbeiters passen. Selbst schreiben sollte man Zeugnisse aber nicht: „Selbst verfasste Beurteilungen sind meist zu lang. Erfahrene Personaler riechen das Eigenlob schnell.“



#### Lesestoff:

Die AK-Fachleute haben ein Infoblatt zum Thema zusammengestellt. Es ist unter [www.arbeitskammer.de/akfaltblatt-arbeitszeugnis](http://www.arbeitskammer.de/akfaltblatt-arbeitszeugnis) abrufbar.



Was lässt sich tun, wenn das Arbeitszeugnis „nicht pass“ ist? Experten beantworten Fragen zum Thema.





Vorsicht! Nicht immer „rechnet sich“ ein Firmenwagen für Arbeitnehmer.

## Extras im Leasingauto sind selbst zu bezahlen

**GERICHT** Arbeitgeber muss nicht alles finanzieren

Wer beim Firmenwagen nicht auf Extras verzichten will, kann die Kosten nicht auf den Arbeitgeber abwälzen. Das gilt auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses, wie ein Urteil des sächsischen Landesarbeitsgerichts (LAG) zeigt, auf das der DGB-Rechtsschutz verweist.

In einem Unternehmen hatten die Mitarbeiter Anspruch auf ein Firmenfahrzeug der Kompaktklasse zu einer Leasingrate von maximal 500 Euro im Monat. Ein Mitarbeiter wollte den Wagen mit zusätzlichen Extras ausstatten. Dafür wurde eine Sonderzahlung von 5.600 Euro bei einer Leasingdauer von 36 Monaten fällig, die der Arbeitnehmer selbst trug. Der Betroffene kündigte nach einem Jahr. Das Firmenauto

gab er zurück und verlangte einen Teil der Sonderzahlung zurück, da er den Pkw nur neun Monate habe nutzen können. Als der Arbeitgeber das nicht akzeptierte, klagte der Arbeitnehmer. Er stützte sich auf ein BAG-Urteil, wonach allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam sind, die den Arbeitnehmer zur Fortzahlung der Leasingraten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichten. Das LAG wertete die individuelle Vereinbarung zur Sonderausstattung nicht als allgemeine Geschäftsbedingungen. Daher müsse der Arbeitnehmer für die Sonderzahlung komplett selbst aufkommen. **tmn**

*Aktenzeichen 1 Sa 323/19*

## Was ist denn nun „bio“?

**VZ-SERVICE** Neues Lebensmittelforum ist online

Sind gekeimte Zwiebeln essbar? Was ist beim Biohonig bio? Wie erkenne ich mehr Tierwohl auf Fleischverpackungen? Was bedeutet das Glas-Gabel-Symbol? Fragen zu Ernährung, Lebensmitteln, Kennzeichnung und Verpackungen beantworten die Verbraucherzentralen kostenlos im neuen bundesweiten Lebensmittel-Forum. „Die Antworten können alle interessierten Verbraucherinnen und Verbraucher online lesen und gerne kommentieren“, sagt Theresia Weimar-Ehl, Ernährungsreferentin der Verbraucherzentrale (VZ) Saarland. „Wir bieten den Dialog an zu ganz

alltäglichen Fragen, aber auch zu Aufregern und Ärgernissen.“

Viele Menschen wollen sich gesund und bewusst ernähren. Doch im Alltag ist es oft nicht leicht, in der Fülle des Lebensmittelangebotes die richtige Wahl zu treffen. Hinzu kommen oft widersprüchliche Empfehlungen, was man essen soll und was angeblich schadet. „Mit dem neuen Internetforum verfolgen wir auch das Ziel der Verbraucheraufklärung – kritisch, kompetent und anbieterunabhängig“, sagt Theresia Weimar-Ehl. **red**

[www.lebensmittel-forum.de](http://www.lebensmittel-forum.de)

## KURZ+KNAPP

### Höhere Kilometerpauschale

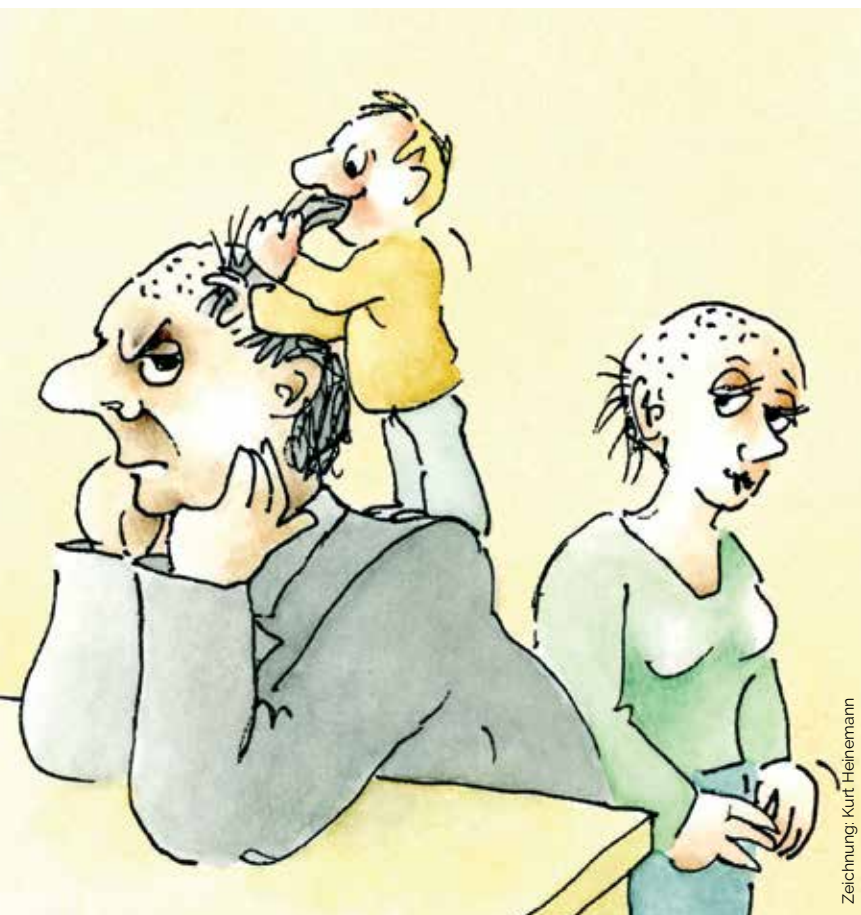
Seit Jahresbeginn beträgt die Pendlerpauschale ab dem 21. Kilometer 35 Cent pro Entfernungskilometer. „Hat ein Arbeitnehmer beispielsweise eine Entfernung zur Arbeitsstelle von 35 Kilometern und sucht er diese 210 Mal im Jahr auf, ergeben sich in 2021 fast 160 Euro höhere Werbungskosten als 2020“, erklärt Uwe Rauhöft, Geschäftsführer beim Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine. Neu ist zudem, dass Geringverdiener, die keine Lohn- oder Einkommensteuer zahlen, bei längeren Fahrwegen profitieren. Sie können eine sogenannte Mobilitätsprämie beantragen. **tmn**

### Kein Zwangs-„Rentengang“

Um Platz zu machen für die nächste Generation oder um Kosten einzusparen: Kann der Arbeitgeber entscheiden, wann für ältere Beschäftigte die Zeit für den Ruhestand gekommen ist? Nein, erklärt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, grundsätzlich nicht. In vielen Arbeitsverträgen gibt es aber Klauseln, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze für den Bezug einer ungekürzten Rente auflösen. Diese sind gesetzlich zulässig. Auch in Tarifverträgen sind solche Vereinbarungen erlaubt. Gibt es keine entsprechende Klausel, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur kündigen, um das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der ältere Arbeitnehmer könne diese Kündigung jedoch auf ihre Wirksamkeit überprüfen lassen, so der Experte. **tmn**

### Plus durch soziales Tun

Wer sich sozial engagieren will, hat viele Möglichkeiten: zum Beispiel mit einem Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst. Der Staat honoriert solch ein Engagement und zahlt in dieser Zeit Pflichtbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin hin. Dadurch erhöht sich die spätere Rente, ohne dass man selbst Beiträge zahlen muss. Der Arbeitgeber meldet der Rentenversicherung den Dienstbeginn und übermittelt die Beschäftigungszeiten sowie die Arbeitsentgelte. Grundlage für die Beitragshöhe sind das Taschengeld und eventuelle Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung. Die Zeiten helfen auch, die Mindestversicherungszeiten für Rentenansprüche zu erfüllen. Es ist daher wichtig, den bei der Rentenversicherung geführten Versicherungsverlauf auf Vollständigkeit zu prüfen. **tmn**



# 3 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUR ELTERNZEIT- UND ELTERNGELD-REFORM

Am 12. Februar dieses Jahres hat der Bundesrat das „Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ gebilligt. Die Regelungen treten zum 1. September 2021 in Kraft. So sind beispielsweise Änderungen bei den Teilzeitmöglichkeiten enthalten, das Verfahren soll unbürokratischer werden und für Eltern von Frühchen soll es mehr Elterngeld geben. Die wichtigsten Neuerungen werden in den folgenden drei Fragen und Antworten vorgestellt.



Von Anke Marx

Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes

### 1 Was ist der Partnerschaftsbonus und welche Neuerungen gibt es?

Den Partnerschaftsbonus erhalten Eltern, wenn beide Elternteile parallel in Teilzeit arbeiten. Bisher war es so, dass beide Elternteile für die Dauer von vier Monaten parallel in Teilzeit arbeiten mussten. Künftig können Eltern die Bezugsdauer flexibel zwischen zwei und vier Monaten wählen. Auch die wöchentliche Arbeitszeit kann künftig zwischen 24 und 32 Stunden betragen und nicht mehr wie bisher 25 bis 30 Wochenstunden. Eltern sollen nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen müssen.

### 2 Welche Änderungen gibt es für Eltern von Frühgeborenen?

Eltern von besonders früh geborenen Kindern erhalten zukünftig länger Elterngeld. Die Dauer erhöht sich um einen Monat, wenn die Geburt mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin liegt. Wenn die Geburt mindestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin liegt, erhöht sich die Bezugsdauer um zwei Monate. Bei einer Geburt, die zwölf Wochen vor dem Termin erfolgt, verlängert sich die Dauer um drei Monate und bei einer Geburt, die 16 Wochen zu früh ist, um vier Monate. Für Eltern, die Elterngeld-Plus beziehen, beträgt die Verlängerung entsprechend zwischen zwei und acht Monaten.

### 3 Was ändert sich noch beim Elterngeld?

Eltern, die in Teilzeit während der Elternzeit arbeiten möchten, können nun 32 statt bisher 30 Wochenstunden arbeiten. Wenn während dieser Zeit Einkommensersatzleistungen wie beispielsweise Kurzarbeitergeld oder Krankengeld bezogen werden, so reduziert sich die Höhe des Elterngeldes in diesen Fällen nicht mehr. Bei Mischeinkünften können Eltern unter bestimmten Voraussetzungen das Elterngeld nur auf Basis der nichtselbständigen Arbeit beantragen. Außerdem werden die Einkommensgrenzen für Paare angepasst und durch die Vereinfachung des Verfahrens sollen Anträge schneller bearbeitet werden können.

#### Haus der Beratung

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

#### Öffnungszeiten

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

#### Wo finden Sie was?

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

# Moderne Tagungstechnik im neuen Konferenzraum

**BILDUNGSZENTRUM** Fünffährige Umbauphase endet

Im Bildungszentrum Kirkel (BZK) gehen nach fünf Jahren Bautätigkeit – bei gleichzeitig weiterlaufendem Bildungs- und Tagungsbetrieb – die Arbeiten dem Ende entgegen. Zeit für ein Fazit.

Es war eine große Herausforderung: Die Selbstverwaltung der AK hatte 2015 grünes Licht für eine grundlegende Sanierung und Erweiterung des 1956 in Betrieb genommenen BZK gegeben und die erforderlichen Mittel bereitgestellt. Am 3. Mai 2016 erfolgte der Spatenstich für die Sanierungsarbeiten. Neben einer zeitgemäßen Ausstattung der Zimmer, der Verlegung des Haupteinganges und der Erweiterung des Fitness- und Saunabereichs wurde nun im letzten Bauabschnitt der Konferenzraum komplett neu errichtet. Ein Mammut-Projekt, insbesondere weil im laufenden Betrieb große Teile des BZK komplett entkernt oder sogar abgerissen und danach neu aufgebaut wurden. Nach der Fertigstellung des Treppenhauses zum Seminartrakt verlassen nun die letzten Handwerker die Baustelle. Lediglich kleinere Restarbeiten stehen dann noch an.

Spricht man mit den am Bau Beteiligten, ist große Zufriedenheit mit dem Ergebnis herauszuhören. Beatrice Zeiger, AK-Geschäftsführerin und Bauherrin für den gesamten Umbau, sagt hierzu: „Es ist ein wirklich gutes Gefühl mit unserem Um- und Neubau des Bildungszentrums sowohl im Kosten-, als auch im Zeitrahmen geblieben zu sein. Das ist durchaus nicht selbstverständlich. Wir haben mit dem notwendigen Augenmaß ein Niveau geschaffen, das

wirtschaftlich vertretbar war, aber dennoch viele neue Möglichkeiten für unsere Nutzer bietet. Gerade bei dem neu gebauten Konferenzraum haben wir sehr zukunftsorientiert auf moderne Tagungstechnik gesetzt, die uns jetzt auch während der Pandemie, beispielsweise bei Online- oder Hybridveranstaltungen, zugutekommt. Das durchweg positive Feedback unserer Kunden zeigt uns, dass der Umbau sich gelohnt hat.“

Ralf Reinstädler hat als Vorsitzender des Pädagogischen Ausschusses die Planungen eng begleitet. Er freut sich darauf, zukünftig ein modernes Haus für Seminare, Sitzungen und Tagungen nutzen zu können: „Bei den Planungen wurde ein großes Augenmerk auf die besonderen Bedürfnisse der Nutzer gelegt. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bundesländern, die zum ersten Mal das BZK besuchen, schwärmen von der angenehmen Atmosphäre und den großartigen Rahmenbedingungen. Ein Dank geht an alle Beschäftigten in Kirkel, die in der Bauphase ihr Bestes gegeben haben und auch dafür, dass wir selbst während der Pandemie immer dort tagen konnten.“

BZK-Leiter Ralf Haas freut sich auf die Herausforderung, das Haus nun bei sinkenden Inzidenzzahlen schrittweise in den Normalbetrieb zu überführen. „Wir haben großen Respekt, da die Möglichkeiten und die Kapazitäten sich enorm verbessert haben. Aber unser Team hat Lust darauf, dies alles bestmöglich zu gestalten, beispielsweise mit einem weiterentwickelten gastronomischen Angebot.“ **Ralf Haas**



Ein Blick in den fertigen Konferenzraum des Bildungszentrums. Auch die Außenanlagen in Kirkel wurden attraktiver gestaltet.

## Corona und Arbeitsrecht

**FAQ AUF AK-INTERNETSEITE**

Wird mein Lohn bei Quarantäne weitergezahlt? Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen? Seit Beginn der Pandemie erreichen unsere Beraterinnen und Berater sehr viele Fragen bezüglich Arbeitsrecht und Corona. Die wichtigsten Fragen und Antworten stehen auf unserer Internetseite als FAQ zur Verfügung und werden regelmäßig an aktuelle Entwicklungen angepaßt. So finden Ratsuchende auch Informationen zu den coronabedingten Änderungen beim Kinderkrankengeld. Diese beinhalten unter anderem, dass Eltern im Jahr 2021 Anspruch auf 30 Tage Kinderkrankengeld pro Kind haben, für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch auf 60 Tage pro Kind. Zusätzlich zu den FAQs bieten wir auf unserer Internetseite unter anderem auch Antworten zur Kurzarbeit während der Corona-Krise und Antworten für Grenzgänger.

Alle Infos finden Ratsuchende auf [www.arbeitskammer.de/aktuelles/fragen-rundum-corona/](http://www.arbeitskammer.de/aktuelles/fragen-rundum-corona/)

**red**

## AUFRUF

### Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern einerseits und der Redaktion andererseits. Sie können gern unser Blatt „bereichern“, indem – wenn Sie das denn wollen – mit Anregungen, Lob und Tadel, Fotos oder Fragen etwas beisteuern. Sehen Sie auf dem Weg zur oder von der Arbeit öfter mal was Ungewöhnliches, Schönes oder Seltsames? Dann schicken Sie uns einfach ein Foto. Haben Sie eine Frage, die Ihnen eigentlich noch niemand beantwortet hat, dann stellen Sie sie uns. Haben Sie einen guten Ausflugstipp parat, dann teilen Sie ihn doch mit anderen Leserinnen und Lesern. Ist Ihnen in Artikeln etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie uns das wissen. Haben Sie Wünsche für andere wichtige Themen, dann scheuen Sie sich nicht, sie zu benennen. **Die Redaktion**

*Wir freuen uns auf Ihre „Post“!*

*Schicken Sie sie bitte an*

*[redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de)*



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



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

**446.000**

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



**52.000**

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



**25.000**

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



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

## Kompetent in drei Kernbereichen

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

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

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