



Wir müssen endlich umdenken!

Titelthema

Position

AK spricht sich für einen starken Sozialstaat aus

14

Politik + Wirtschaft

Interview mit Jürgen Kerner zur Krise der Industrie

28

Aus der Beratung

3 Fragen und Antworten zum Thema Befristung

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 2 | 2026

TITELTHEMA

Weiterbildung braucht einen Schub

- 5** Weiterbildung sollte als gemeinsame Aufgabe und als Chance begriffen werden.
- 8** Die Arbeitskammer bietet Unterstützung für Beschäftigte und Unternehmen.
- 11** Gremien überwachen und fördern Qualifizierungsaktivitäten im Betrieb.

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 24** Rückengesundheit: Pflegekräfte sind enormen Belastungen ausgesetzt.

POLITIK + GESELLSCHAFT

- 33** Wie Sexismus Betroffenen, Betrieben und der gesamten Gesellschaft schadet.

KULTUR + MEDIEN

- 35** Die Musikfestspiele Saar bieten wieder ein vielfältiges Programm.

AK-SPEZIAL „FÜR JUNGE LEUTE“



In unserer Beilage „Für junge Leute“ dreht sich alles um Ausbildung, Studium und das Engagement junger Menschen.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 16** 75 Jahre Arbeitskammer
- 21** Betrieb + Gewerkschaft
- 23** Veranstaltungen
- 26** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Wir brauchen eine Weiterbildungskultur



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der
Arbeitskammer des Saarlandes

Die saarländische Industrie steckt in einer tiefen Krise. Der Strukturwandel ist in vollem Gange. Der beruflichen Weiterbildung kommt bei der Bewältigung dieser Prozesse eine Schlüsselrolle zu. Sie bereitet die Beschäftigten von heute auf die Anforderungen von morgen vor. Und sie befähigt sie, diese Anforderungen zu bewältigen. Dass Weiterbildung der Wirtschaft schadet, ist deshalb ein Märchen. Im Gegenteil: Wir brauchen eine echte Weiterbildungskultur. Die dabei erworbenen Kompetenzen wirken sich nicht nur auf die Beschäftigten und ihre beruflichen Tätigkeiten, sondern auch auf die Unternehmen positiv aus. Das sollten auch alle Arbeitgeber und Verbände in diesem Land respektieren. Denn, ob Beschäftigte sich weiterbilden, hängt nach wie vor in starkem Maße vom betrieblichen Umfeld ab. Beschäftigte aus Kleinst- und Kleinbetrieben nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil. Auch die Politik ist gefordert: Sie muss Rahmenbedingungen schaffen, die Beschäftigte in Weiterbildungsphasen unterstützen und das Informationsangebot weiter ausbauen. All das gilt jedoch nicht nur für die berufliche Weiterbildung. Gerade in Zeiten, in denen demokratische Werte weltweit unter massivem Druck stehen, ist die politische Weiterbildung unverzichtbar. Sie fördert die persönliche Entwicklung und wirkt der sozialen Spaltung der Gesellschaft entgegen.



Ob Beschäftigte sich weiterbilden, hängt nach wie vor in starkem Maße vom betrieblichen Umfeld ab.

ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelfoto (Foto: Adobe Stock/mindscanner) zeigt symbolisch, dass die berufliche Weiterbildung der Weg in die Zukunft ist und das Potenzial hat, Stillstand und Krise zu überwinden. Auf Seite 2 setzt sich Cartoonist TOM auf humoristische Weise mit der Frage auseinander, wie berufliche Weiterbildung heutzutage aussehen sollte.

Einkommensteuer-Broschüre 2025 erschienen

NÜTZLICHER RATGEBER

Die AK hat die Einkommensteuer-Broschüre 2025 herausgegeben. Auf 276 Seiten gibt es ausführliche Informationen zu steuerlichen Vergünstigungen, die den saarländischen Beschäftigten zustehen. Für 2025 ergeben sich durch die aktuellen steuerrechtlichen Anpassungen unter anderem folgende Änderungen: Der Grundfreibetrag wird um 312 Euro auf 12.096 Euro für Alleinstehende bzw. um 624 Euro auf 24.192 Euro

für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner angehoben und das Kindergeld steigt auf 255 Euro pro Kind und Monat. Die Broschüre orientiert sich am Aufbau der aktuellen Einkommensteuer-Formulare, die 2025 in einigen Bereichen neugestaltet wurden. **red**

Die AK-Broschüren können hier gelesen und heruntergeladen werden:
www.arbeitskammer.de/online-broschueren

AK berät jetzt auch online

BERATUNGSPORTAL

Die AK stellt ihren Mitgliedern jetzt auch ein Beratungsportal zur Verfügung und berät dort online. Nach der einmaligen und kostenfreien Registrierung können Ratsuchende ihre Anfrage direkt an die Beraterinnen und Berater richten.

Wie das Portal funktioniert, wird hier erklärt: www.arbeitskammer.de/online-beratung
Zum Portal geht es hier: www.arbeitskammer.de/beratungsportal

Als Verein des Jahres 2025 nominiert

BARIS Zusätzliche Förderung der Vereinsarbeit



Kolleginnen und Kollegen von BARIS und dem Interkulturellen Kompetenzzentrum in Völklingen auf dem roten Teppich der Gala zur Kürung des Vereins des Jahres 2025.

BARIS - Leben und Lernen e.V. ist Anfang des Jahres im Rahmen des Förderprogramms „WATT für deinen Verein“ des Energieversorgers energis unter die fünf Finalisten um den Titel „Verein des Jahres 2025“ gewählt worden. Der Verein hat seinen Sitz im Interkulturellen Kompetenzzentrum (IK) der Arbeitskammer in Völklingen.

Gemeinsam waren die Teams von BARIS und dem Interkulturellen Kompetenzzentrum im März bei der Gala-Veranstaltung in der Saarbrücker Congresshalle, bei der die Gewinner gekürt wurden – und auch wenn sie den Hauptgewinn knapp verpasst haben, war die Freude über die Wertschätzung und die

zusätzliche Förderung für die Vereinsarbeit doch riesig.

Gewonnen hat in diesem Jahr übrigens der Verein CBF Cheritit aus Schiffweiler. Mit WATT für einen Verein zeichnet energis monatlich bis zu fünf Vereine aus, die als „Vereine des Monats“ 500 Euro für die Realisierung ihres Projekts erhalten. Alle Vereine des Monats sind dann automatisch zur Wahl zum „Verein des Jahres“ mit einem Preisgeld von 5.000 Euro nominiert. **red**

Infos über BARIS – Leben und Lernen gibt es unter www.arbeitskammer.de/baris-info,
Infos zu Watt für deinen Verein gibt es hier: https://energis.de/region/watt_fuer_deinen_verein

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Benjamin Spang; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks), Benjamin Rannenberger (br); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder 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.



Beide Seiten müssen umdenken

DENKANSTOSS Weiterbildung sollte als Chance begriffen werden, sagt **Melanie Blatter**

Weiterbildung gilt als Schlüssel für Beschäftigungsfähigkeit, Innovation und soziale Sicherheit – und doch bleibt die Beteiligung vieler Beschäftigter hinter den Möglichkeiten zurück. Woran liegt das? Oft sind es nicht fehlende Angebote, sondern fehlende Zeit, unklare Perspektiven oder auch die Sorge, den Anforderungen der Weiterbildung nicht gewachsen zu sein. Weiterbildung wird noch zu selten als selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags verstanden, sondern eher als zusätzliche Belastung. Dabei sollte sie im Zeitalter fehlender Fachkräfte ein Selbstverständnis sein. Die Verantwortung liegt nicht allein bei den Beschäftigten. Unternehmen profitieren unmittelbar von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sie stehen daher in der Pflicht, Weiterbildung aktiv zu ermöglichen: durch Freiräume, finanzielle Unterstützung und eine Unternehmenskultur, die Lernen fördert statt behindert. Wer Weiterbildung dem Zufall überlässt, riskiert nicht nur Fachkräftemangel, sondern auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Auch wenn viel zu tun ist und Personal fehlt, müssen kleine Betriebe Weiterbildung ermöglichen können – dafür brauchen sie Unterstützung. Es braucht also ein Umdenken auf

beiden Seiten: Beschäftigte sollten Weiterbildung als Chance begreifen, ihre berufliche Zukunft aktiv zu gestalten. Unternehmen wiederum müssen klare Rahmenbedingungen schaffen, die Lernen selbstverständlich machen. Nur wenn Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe verstanden wird, kann sie ihr volles Potenzial entfalten. Auch der Gesetzgeber steht in der Pflicht. Ein Recht auf Weiterbildung gibt es leider immer noch nicht. Die Einführung einer Bildungs(teil)zeit wäre ein zentraler Baustein, um Weiterbildung für mehr Beschäftigte realistisch zu machen. Wer sich aus eigener Initiative weiterbilden möchte, braucht verlässliche Rahmenbedingungen.

Nur wenn
Weiterbildung
als gemein-
same Aufgabe
verstanden
wird, kann sie
ihr volles
Potenzial
entfalten.



Melanie Blatter
leitet die Abteilung
Bildungs- und
Wissenschafts-
politik.

Wir brauchen im Saarland eine echte Weiterbildungskultur

TRANSFORMATION Beschäftigte müssen auf neue Anforderungen vorbereitet werden

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich inmitten eines tiefgreifenden Transformationsprozesses. Im industriell geprägten Saarland sind diese Umbrüche besonders stark spürbar. Die Beschäftigten stehen im Zentrum der Veränderungen. Berufliche Weiterbildung hilft, am Ball zu bleiben – leider ist sie jedoch noch keine gelebte Praxis.

Von Magnus Barth

Im Rahmen der Transformation verändern sich Branchen und Märkte. Tätigkeiten und Berufsbilder sind einem tiefgreifenden Wandel ausgesetzt. Regionale Arbeitsmärkte verändern sich. Im Saarland ist der Wandel aktuell insbesondere an den Veränderungen innerhalb der Automotive-Branche sichtbar: Werksschließungen und Stellenabbaupläne führen dazu, dass eine große Anzahl an Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt strömt. Sie müssen unter Umständen durch berufliche Weiterbildung befähigt werden, neuen, anderen Tätigkeiten nachgehen zu

können. Aber auch branchenübergreifend sind Veränderungen deutlich spürbar: Die Digitalisierung ändert die Art und Weise des Arbeitens grundlegend. Kaum ein Berufsbild kommt heute noch ohne digitalisierte Prozesse und Tätigkeiten aus.

Berufliche Weiterbildung nimmt inmitten dieser Prozesse eine Schlüsselrolle ein: Sie bereitet die Beschäftigten von heute auf die Anforderungen von morgen vor. Sie vermittelt die entscheidenden Kompetenzen, um den veränderten Anforderungen im Arbeitsalltag zu

Das betriebliche Umfeld ist entscheidend

begegnen. Das Problem: Berufliche Weiterbildung scheint keineswegs elementarer Bestandteil unserer gegenwärtigen Arbeitswelt zu sein. Vielmehr ist sie ein Handlungsfeld, das weiterhin stark sozialer, organisationaler und betriebskultureller Selektion unterliegt. Die Arbeitskammer des Saarlandes hat in ihrer Beschäftigtenbefragung 2024 unter anderem die

Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung erhoben. Das Ergebnis: Weniger als die Hälfte der Befragten (43 %) hat in den letzten beiden Jahren an einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Außerdem zeigt sich: Ob Beschäftigte sich beruflich weiterbilden, hängt maßgeblich von ihrem betrieblichen Umfeld ab. So nehmen Beschäftigte aus Klein- und Kleinstbetrieben am seltensten an beruflicher Fort- und Weiterbildung teil. Zwischen verschiedenen Branchen gibt es erhebliche Unterschiede. Auch persönliche Merkmale wie der Bildungsgrad, das Einkommen oder das Anforderungsniveau der Tätigkeit sind entscheidend – hier zeigt sich: Wer hat, dem wird gegeben. Gut verdienende Beschäftigte mit hohem Bildungsgrad bilden sich am häufigsten weiter. Vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten besonderen Bedeutung von Weiterbildung in der Transformation ist auch der Zusammenhang zwischen Sorgen um die berufliche Zukunft beziehungsweise Sorgen um den Lebensstandard mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hervorzuheben. Diese Sorgen mobilisieren Beschäftigte nämlich nicht zu Weiterbildung – im Gegenteil: Ihre Beteiligung nimmt sogar ab.

Das Phänomen der niedrigen Beteiligung scheint keineswegs regionspezifisch zu sein: Einer bundesweiten Befragung im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung zufolge planten im Jahr 2025 nur rund die Hälfte der Befragten, sich innerhalb der nächsten zwölf Monate beruflich weiterzubilden. Zum Vergleich: Die Bundesregierung hat in der nationalen Weiterbildungsstrategie eine Zielmarke von 65 Prozent Weiterbildungsbeteiligung für das Jahr 2030 gesetzt – ein Ziel, das noch in weiter Ferne liegt.

Obwohl der Weiterbildung in der Transformation eine Schlüsselrolle zukommt, ist sie nach wie vor kein elementarer Bestandteil unserer Arbeitswelt.



Foto: Adobe Stock/Coloured Pic

Die Bertelsmann-Studie liefert aufschlussreiche Erkenntnisse über die Hintergründe der geringen Weiterbildungsbeteiligung. Personen, die dem Thema Qualifizierung ferner stehen, beklagen insbesondere fehlende Anreize, wie nicht vorhandene Aufstiegschancen oder fehlende Aussichten auf höheres Gehalt. Bei Personen, die bereits im Weiterbildungsfeld aktiv sind, fehlt es häufig an Orientierung: Welche Angebote gibt es? Welche sind passend für mich? Wo finde ich finanzielle Unterstützung? Diese fehlenden Informationen werden zur Barriere für eine Weiterbildungsteilnahme. Die Ergebnisse der Befragung zeigen außerdem, dass die Unternehmenskultur vieler Betriebe nach wie vor nicht förderlich für die Etablierung einer Weiterbildungskultur ist: Weiterbildung wird häufig noch immer als persönliche Angelegenheit und nicht als Teil der Arbeit gesehen. Oft mangelt es an Wertschätzung oder Unterstützung durch Vorgesetzte bleibt aus.

Das Weiterbildungsportal als zentrale Info-Plattform

Trotz der großen Bedeutung, die berufliche Weiterbildung aktuell eigentlich – gerade im Saarland – haben müsste, kann von einer Weiterbildungskultur in der Arbeitswelt noch keine Rede sein.

Die saarländische Landesregierung trägt der Relevanz der Thematik Rechnung und setzt mit der 2025 vorgestellten Fachkräftestrategie einen politisch-strategischen Rahmen. Viele der dort beschriebenen Zielsetzungen, wie die Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildung für Beschäftigte sind in ihrer Intention grundsätzlich zu begrüßen. Auch die wichtige Rolle, die das saarländische Weiterbildungsportal als zentrale Informationsplattform einnimmt, ist positiv hervorzuheben. Inwiefern die daraus resultierenden Maßnahmen tatsächlich geeignet sind, um die Hürden für Beschäftigte abzubauen, wird sich zeigen. Der aus Sicht der Arbeitskammer wirksamste Hebel, die Weiterbil-



dungsbeteiligung zu steigern, liegt nämlich aktuell bei den Betrieben: Sie entscheiden, ob und in welchem Umfang sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Weiterbildung ermöglichen und wie sie das Thema in ihre Unternehmenskultur integrieren. Unternehmen können durch umfangreiche und niedrigschwellige Förderangebote und Beratungsstrukturen motiviert werden,

ihren Beschäftigten Weiterbildung zu ermöglichen – die Entscheidung, ob sie dies tun, liegt jedoch bei Ihnen. Eine wirksame Verbesserung für die Beschäftigten könnte daher in der Einführung arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Förderung längerer eigeninitiierteter Weiterbildungsphasen liegen.

Magnus Barth ist Referent für Aus- und Weiterbildung.

Die Veränderungen des Arbeitsmarktes sind im Saarland besonders in der Automotive-Branche sichtbar.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Die Rahmenbedingungen müssen verbessert werden

- ▶ Einführung einer Bildungsauszeit oder Bildungskarenz nach österreichischem Vorbild zur Unterstützung von Beschäftigten in Weiterbildungsphasen
- ▶ Verbesserung und Ausbau von Informations- und Orientierungsangeboten für Beschäftigte, Unternehmen und Arbeitsuchende
- ▶ Sensibilisierung von Beschäftigten für die Relevanz von lebenslangem Lernen, etwa durch betriebliche Transformationsmentorinnen und -mentoren oder breit angelegte Werbekampagnen
- ▶ Stärkung der Rolle von Betriebs- und Personalräten bei der betrieblichen Weiterbildungsplanung
- ▶ Kooperation von Kammern, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit und Landesregierung bei der Konzeption und Evaluation von Maßnahmen und Angeboten

! Die AK ist zentraler Akteur der Weiterbildungsoffensive

Alle Infos zum Weiterbildungsverbund finden Interessierte unter: www.weiterbildungsverbund.saarland

Weitere Infos zu den Transformationsmentoren gibt es unter www.arbeitskammer.de/transformatio-mento-rin-2026

Aktuelle Kursangebote im Saarland kann man hier entdecken: www.weiterbildungsportal.saarland

Nadine Schumacher spricht beim siebten Netzwerkpartnertreffen des WBV im November 2025.

ANGEBOTE Umfassende Unterstützung für Beschäftigte und Unternehmen

Die Arbeitskammer ist seit vielen Jahren ein zentraler Akteur im Bereich der Weiterbildung. Mit der Vermittlung passender Weiterbildungsangebote, der Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für das Thema Qualifizierung sowie einer breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit unterstützt sie Beschäftigte und Unternehmen dabei, Kompetenzen aufzubauen und den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt zu begegnen.

Von Nadine Schumacher

Weiterbildungsverbund Saarland: Das Experten-netzwerk feiert fünfjähriges Bestehen

Eine tragende Säule der AK-Aktivitäten in Sachen Weiterbildung ist der Weiterbildungsverbund Saarland (WBV). Er ist 2021 im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie zunächst als Projekt entstanden und inzwischen dauerhaft in den Strukturen der Arbeitskammer verankert. Im Juni 2026 feiert der Verbund sein fünfjähriges Bestehen. Er ist ein Netzwerk aus Kam-mern, Unternehmen, Bildungs-

trägern und anderen Akteuren der Weiterbildungslandschaft. 2021 mit sechs Netzwerkpartnern gestartet, umfasst das Netzwerk mittlerweile über 80 Akteure.

Die Arbeitswelt entwickelt sich im Zuge des Struktur- und Technologiewandels rasant weiter. In vielen Arbeitsfeldern werden neue Kompetenzen erforderlich. Berufsbilder verändern sich zunehmend. Der WBV richtet sich daher an Privatpersonen und Unternehmen, die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Qualifizierungsangeboten, Weiterbildungsberatung oder Informationen zu Fördermöglichkeiten benötigen. Durch den direkten Austausch mit den Netzwerkpartnern entsteht ein niedrigschwelliger Zugang zu einer breiten Palette an Weiterbildungsmaßnahmen im Saarland.

Darüber hinaus richtet sich der Weiterbildungsverbund Saarland an Bildungsträger, Unternehmen und weitere Akteure, die sich im Rahmen regelmäßiger Netzwerkpartnertreffen über saarländische Qualifizierungsbedarfe und Transformations-themen austauschen und gemeinsam neue Maßnahmen erarbeiten oder bestehende An-

gebote strategisch weiterentwickeln wollen. Fachliche Impulse, Berichte aus Unternehmen und die Zusammenarbeit in Workshop-Phasen unterstützen diesen Entwicklungsprozess. Die Netzwerkpartnertreffen fördern zugleich Vernetzung und freiwillige Kooperation, etwa in Form von gemeinsamen Maßnahmen, Verbundaktionen oder Befragungen. Der WBV betreibt darüber hinaus eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit. Ziel ist es, vorhandene Angebote sichtbar zu machen und die generelle Wahrnehmung von Weiterbildungsthemen zu steigern. Hierzu zählen Veranstaltungen, Messen und Qualifizierungstalks sowie die Information über Social-Media-Kanäle.

Transformationsmentoren-Programm: Weiterbildung im Betrieb verankern

Ebenfalls zentral für die Weiterbildungsaktivitäten der AK ist das Transformationsmentor:innen-Programm, das 2023 vom Weiterbildungsverbund Saarland initiiert wurde und seit 2024 in Kooperation mit dem Transformationsnetzwerk Saarland durchgeführt wird. Das kostenfreie Programm richtet sich an Beschäftigte, Personalverantwortliche und Interessensvertretungen aller Betriebsgrößen und Branchen und wird aktuell zum fünften Mal durchgeführt. Mit Abschluss des laufenden Durchgangs sind rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgebildet, die das Thema Weiterbildung aktiv in ihre Betriebe und Einrichtungen tragen.

Transformationsmentorinnen und -mentoren sind zentrale Ansprechpersonen für Qualifizierung und Veränderungsprozesse im Arbeitsalltag. Sie kennen die Auswirkungen der Transformation auf Berufsbilder und Kompetenzanforderungen und sensibilisieren Kolleginnen und Kollegen niedrigschwellig



für die Bedeutung von Weiterbildung. Gleichzeitig stehen sie Beschäftigten, die sich weiterqualifizieren möchten, beratend zur Seite und bieten Unterstützung bei den ersten Schritten. Unsicherheiten und mögliche Hemmnisse greifen sie auf und helfen, diese im gemeinsamen Gespräch abzubauen. Durch ihre Rolle im Betrieb schaffen sie Vertrauen und machen Weiterbildung greifbar.

Inhaltlich beschäftigt sich das Programm zunächst mit den Auswirkungen der Transformation auf Kompetenzanforderungen und Berufsbilder, vermittelt einen Überblick über saarländische Qualifizierungsangebote und Fördermöglichkeiten und bezieht zentrale Anlaufstellen im Rahmen eines Fördermittel-World-Cafés ein. Aufbauend darauf erlernen die Teilnehmenden rechtliche Handlungsmöglichkeiten für Qualifizierungsvorhaben und erproben ihre Funktion im Betrieb mithilfe von Kommunikationstechniken und konkreten Rollenspielen.

Die Termine für den Durchgang im Herbst stehen bereits fest. Tag 1: 10. September, Tag 2: 29. Oktober, Tag 3: 19. November. Eine Voranmeldung beim Weiterbildungsverbund Saarland ist möglich.

Das Weiterbildungsportal Saarland: Kurssuche und Unterstützungsangebote auf einen Blick

Das Weiterbildungsportal Saarland bündelt zentrale Informationen rund um das Thema Qualifizierung und bietet Beschäftigten, Arbeitsuchenden und Unternehmen einen strukturierten Zugang zu Kursangeboten, Unterstützungsleistungen und Zukunftsthemen. Das Portal wird von der Arbeitskammer im Auftrag der saarländischen Landesregierung betrieben und im Rahmen der Projektarbeit des Transformationsnetzwerks Saarland (TraSaar) gezielt weiterentwickelt. Kernstück des Portals ist die Weiterbildungsdatenbank, in der regionale Bildungsanbieter ihre Kurse einstellen. Interessierte können ihre Suche mithilfe verschiedener Filterfunktionen eingrenzen



Das Weiterbildungsportal Saarland wurde Ende 2025 umfassend überarbeitet.

und Detailinformationen zu den Angeboten einsehen. Vor dem Hintergrund tiefgreifender Umbrüche auf dem saarländischen Arbeitsmarkt wurde die Datenbank im Rahmen der TraSaar-Förderung technisch überarbeitet, um sowohl für Nutzerinnen und Nutzer als auch für Bildungsanbieter eine benutzerfreundliche Infrastruktur bereitzustellen. Ergänzend zur klassischen Kurssuche wurde die Datenbank um ein KI-gestütztes Suchelement erweitert, das Weiterbildungsinteressierte bei der Orientierung unterstützt. Dieses semantische Suchmodell erlaubt eine freiere Texteingabe, verbessert das Suchergebnis und erhöht die Treffergenauigkeit. Neben der Kurssuche liefert das Weiterbildungsportal umfangreiche Informationen zu Fördermöglichkeiten und Beratungsstellen für Privatpersonen und Unternehmen im Saarland. Der Bereich „Themenwelten“ beschäftigt sich mit zukunftsrelevanten Fragestellungen wie

beispielsweise neuer Mobilität, Pflege, Wasserstoff oder Digitalisierung. In verständlicher und übersichtlicher Form werden hier die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf Berufsbilder und Kompetenzanforderungen dargestellt und mit passenden Weiterbildungsangeboten aus dem Saarland verknüpft.

Mit dem Weiterbildungsverbund Saarland, dem Weiterbildungsportal Saarland und dem Transformationsmentoren-Programm verknüpft die Arbeitskammer aktive Netzwerkarbeit, niedrigschwelligen Zugang zu Weiterbildungs- und Förderangeboten sowie betriebliche Unterstützung von Beschäftigten bei Veränderungsprozessen und ist bereits seit vielen Jahren eine zentrale Anlaufstelle im Bereich der Qualifizierung.

Nadine Schumacher ist Referentin für Aus- und Weiterbildung sowie Hochschulpolitik.

Teilnehmende der Qualifizierungsreihe im Frühjahr 2025.



Die Weiterbildung in KMU strukturell stärken

MENTOS Neues Arbeitskammer-Projekt verfolgt einen kollegialen Ansatz

Mit dem Projekt MentoS startet die AK ein neues Angebot zur Stärkung der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. Ziel ist es, Weiterbildung dort nachhaltig zu verankern und die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten zu erhöhen – insbesondere in Betrieben, in denen Qualifizierung bislang nur punktuell stattfindet. Die Kick-off-Veranstaltung Anfang April stieg direkt in die praktische Arbeit ein.

Von Simone Bubel

Mit dem Projekt MentoS – KMU-Mentoring Saar setzt die Arbeitskammer gezielt an einer zentralen Herausforderung an: der nachhaltigen Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Weiterbildung ist dafür ein entscheidender Hebel – wird in vielen Betrieben jedoch bislang noch zu selten und zu unsystematisch genutzt. MentoS setzt genau hier an. Ziel ist es, Weiterbildung im Betrieb strukturell zu verankern und Beschäftigte besser bei der Nutzung von Qualifizierungs- und Förderangeboten zu unterstützen. Im Mittelpunkt stehen betriebsnahe Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, die als feste Ansprechpersonen eine Lotsen- und Schnittstellenfunktion übernehmen. Der Auftakt Anfang April markierte den Start in die praktische Umsetzung – mit einem klaren Fokus auf konkrete Bedarfe und die weitere inhaltliche Ausgestaltung des Projekts.

MentoS richtet sich gezielt an KMU aus den Branchen Handwerk, Handel und Gastronomie. Im Mittelpunkt steht ein kollegialer Ansatz: Beschäftigte werden zu Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren qualifiziert und unterstützen ihre Kolleginnen und Kollegen direkt im Arbeitsalltag bei Fragen rund um Qualifizierung. Dabei übernehmen sie eine zentrale Lotsenfunktion an der Schnittstelle zwischen Betrieb, Weiterbildungsangeboten und Förderstrukturen. Dazu gehören die Orientierung in einem vielfältigen und komplexen Weiterbildungsmarkt sowie die Suche nach passenden Angeboten, die Nutzung von Fördermöglichkeiten und die konkrete Organisation von Weiterbildung im Betrieb.

Praxisnahe Perspektiven werden eingebunden

Durch die Beratung auf Augenhöhe sollen Hemmnisse abgebaut und Zugänge erleichtert werden. Anders als im Transformationsmentoren-Programm liegt der Schwerpunkt von MentoS nicht auf der Begleitung umfassender Veränderungsprozesse, sondern auf der konkreten Umsetzung und Verankerung von Weiterbildung im betrieblichen Alltag von KMU.

Das Projekt ist am 1. Dezember 2025 gestartet. Seit Januar verantwortet die AK die Projektleitung sowie die inhaltliche und organisatorische Koordination. Umgesetzt wird das Vorhaben in Koope-

ration mit dem Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso), das die wissenschaftliche Begleitung, Bedarfserhebungen und Evaluation übernimmt. Der Kick-off war als kompakt angelegter Arbeits- und Austauschtermin konzipiert: Nach einer kurzen Einführung in das Projekt stellte das iso-Institut sein Vorgehen zur Bedarfserhebung vor. Im Anschluss arbeiteten die Teilnehmenden in einer moderierten Workshopphase entlang zentraler Fragestellungen – etwa zu Zugangswegen zu KMU sowie zu Ansprache- und Argumentationsstrategien. Ziel war es, frühzeitig praxisnahe Perspektiven aus dem Netzwerk und aus Betrieben einzubinden. Am Kick-off nahmen 19 Vertreterinnen und Vertreter teil, darunter die Agentur für Arbeit, Bildungsträger, das saarländische Sozialministerium sowie KMU aus Handwerk und Gastronomie. Als entscheidender Zugangsweg wurde die persönliche Ansprache benannt – verbunden mit Argumenten wie messbarem betrieblichem Nutzen und einem direkten Beitrag zur Fachkräftesicherung. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Weiterbildung in KMU vor allem dann aufgegriffen wird, wenn ihr konkreter betrieblicher Mehrwert deutlich sichtbar und nachvollziehbar ist. Genau hier setzt MentoS an.

Ein zentrales Element von MentoS ist die Einbindung in bestehende Strukturen der saarländischen Weiterbildungslandschaft. Das Projekt wird durch eine eigene Plattform ergänzt, die an das Weiterbildungsportal Saarland angebunden wird. Mit MentoS schließt die Arbeitskammer eine strukturelle Lücke: Während bestehende Programme Transformationsprozesse begleiten, schafft MentoS verlässliche Ansprachestrukturen speziell für KMU und stärkt Weiterbildung dort, wo sie bislang häufig nicht systematisch organisiert ist.

Simone Bubel leitet das Projekt MentoS.



Simone Bubel, Projektleiterin von MentoS, bei der Kick-off-Veranstaltung des Projekts.

Wie Gremien die Weiterbildung im Betrieb gestalten können

MITBESTIMMUNG Vier Schritte zu einer guten betrieblichen Qualifikationskultur

Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen können mit ihren Handlungsoptionen beim Thema Weiterbildung Beschäftigte erfolgreich und aktiv durch den Wandel in die Zukunft führen.

Von Jessica Reckler

Egal wie groß das Unternehmen, die Behörde oder die Einrichtung sind, sie gestalten ihre interne Weiterbildung nach eigenem Bedarf. Wo keine Mitbestimmung besteht, müssen sich Beschäftigte selbst um ihre Qualifizierung kümmern. Wo Interessenvertretungen gewählt sind, ist deren Aufgabe, die Qualifizierungsaktivitäten zu überwachen und zu fördern. In der Praxis fehlt dafür oft leider die Zeit, weil das Alltagsgeschäft andere Themen als Schwerpunkt setzt. Das muss sich ändern! Nur echte Personalentwicklung führt angesichts von Digitalisierung und KI zu guten Arbeitsergebnissen, sichert Arbeitsplätze und schafft Wettbewerbsvorteile. Die Aufgabe der Mitbestimmungsgremien ist es, im Zusammenspiel mit den Personalverantwortlichen, den Beschäftigten und weiteren Akteuren auf einen erfolgreichen Wandel im Zuge der Transformation hinzuwirken. Der Maßnahmenkatalog und die Handlungsoptionen sind hierbei so vielfältig wie die Weiterbildungsangebote und deren Fördermöglichkeiten. Unter Berücksichtigung der folgenden vier Schritte kann eine aussichtsreiche Qualifikationskultur erreicht werden.

Erster Schritt: Informationen einholen – Optionen sondieren

Die Interessenvertretungen haben die Legitimation, an der betrieblichen Weiterbildung mitzuwirken, wenn nicht sogar mitzubestimmen. Nicht nur im Hinblick auf die Personalbedarfsplanung, Stellenplanentwürfe und Organisationspläne, sondern auch bezüglich der geplanten Maßnahmen für Fort-, Weiter- und Berufsbildung. Vor-



Foto: Adobe Stock/hkama

Interessenvertretungen überwachen und fördern die Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben und Behörden.

schlags- und Initiativrechte zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung stehen den diversen Gremien zudem ergänzend zu. Notwendige Informationen und Unterrichtung hierzu haben rechtzeitig und umfassend zu erfolgen.

Zweiter Schritt: Grundlagen schaffen – Bedarfserhebung anstoßen

Über eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann die praktische Umsetzung rechtssicher geregelt werden. Zunächst müssen Qualifizierungsansprüche und -bedarfe der einzelnen Beschäftigten sowie die betriebliche Anforderung geklärt werden. Als Regelungspunkte empfehlen sich, wie die Bedarfserhebung erfolgt (etwa über Qualifikationsmatrix, Personalgespräche oder Algorithmen), wie ein Qualifizierungsbudget ausgestaltet ist und wie die Bildungsfreistellung umgesetzt wird.

Dritter Schritt: Kolleginnen und Kollegen abholen – Bildungsmaßnahmen konkret umsetzen

Bildungsausschüsse oder Weiterbildungsmentoren können die Regelwerke aktiv mit Leben füllen. Die Einbettung der Weiterbildung in bestehende Strukturen ist hierbei empfehlenswert. Bekannte Ansprechpersonen oder Bildungsbeauftragte schaffen Qualitätsstandards, führen durch den Förderdschungel und schaffen damit eine gesunde Weiterbildungskul-

tur. Die Kolleginnen und Kollegen müssen dort abgeholt werden, wo sie sind, insbesondere, wenn sie sich nicht selbst trauen.

Vierter Schritt: Tarifliche Rahmenbedingungen in den Fokus

Dort, wo sich Beschäftigte in starken Gewerkschaften organisieren, gibt es die Möglichkeit, den Weiterbildungsanspruch über Tarifverträge zu verankern. Bildungskonten (Ansparen oder Kredit von Arbeitszeit, Umwandlung von Sonderzahlungen zur Weiterbildung u. a.) oder bezuschusste Bildungsteilzeit sind zwei gute Beispiele für eine tarifliche Umsetzung. Insbesondere, wenn individuelle Weiterbildungsvereinbarungen mit tariflicher Höhergruppierung als personelle Einzelmaßnahmen bei erfolgreicher Qualifizierung getroffen werden, sind die Interessenvertretungen unmittelbar in ihrem Alltagsgeschäft betroffen und in ihrem jeweiligen Rahmen zu beteiligen.

Wo sich Interessenvertretungen proaktiv mit Weiterbildung beschäftigen und mit ihrer Gremienarbeit gestalten, sorgen sie für Beschäftigungssicherung. BEST e.V. hilft Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen, gute und zukunftsfähige Arbeit durch Etablierung einer echten Weiterbildungskultur zu gestalten.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

Die BEST-Seminare „Gremienarbeit für Mitarbeitervertretungen“, „Gremienarbeit für Personalräte in der Digitalisierung“ und „Organisation der Gremienarbeit für BR, PR und MAV“ empfehlen sich für eine Vertiefung des Themas. Weitere Infos zu den Seminaren finden sich im Netz unter: <https://www.best-saarland.de/seminare/seminare>

Jede Menge Angebote zu den Themen Karriere und Weiterbildung

„JOB & WEITERBILDUNG“ Interregionale Karrieremesse geht in die nächste Runde

Über 45 Weiterbildungsträger, 100 Arbeitgeber und umfassende Fachvorträge: Die Karrieremesse „job & weiterbildung“ bietet auch in diesem Jahr wertvolle Tipps und konkrete Hinweise für Bewerberinnen und Bewerber sowie Unternehmen.

Von Nadine Schumacher

Am 21. Mai öffnet die interregionale Karrieremesse der Großregion „job & weiterbildung“ erneut ihre Türen. In diesem Jahr unter dem Slogan „Mehr Aussteller! Mehr Jobs! Mehr Karriere!“. Von 10 Uhr bis 18 Uhr können sich Interessierte in der Saarlandhalle in Saarbrücken wieder umfassend über Karrieremöglichkeiten und Weiterbildung informieren.

Seit vielen Jahren ist die interregionale Karrieremesse der Großregion ein etabliertes Erfolgsformat der Agentur für Arbeit Saarland mit vielfältigen Angeboten für Besucherinnen und Besucher aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz, Luxemburg und Frankreich. In den vergangenen Jahren hat sie ge-

Die interregionale Karrieremesse „job & weiterbildung“ findet in der Saarbrücker Saarlandhalle statt. Für Besucherinnen und Besucher gibt es einen Shuttle-Service, der an zentralen Punkten in der Innenstadt startet.

meinsam mit dem Weiterbildungsverbund Saarland als wichtigem Kooperationspartner neben Berufsperspektiven verstärkt auch das Thema Qualifizierung in den Mittelpunkt gerückt.

Umfassendes Rahmenprogramm

Diese strategische Weiterentwicklung zahlt sich aus, was auch die steigenden Besucherzahlen zeigen: Im Jahr 2024 fanden 6.000 Interessierte den Weg in die Saarlandhalle und 2025 waren es bereits 7.500 Besucherinnen und Besucher. Für 2026 verfolgt die Messe ein klares Ziel: Die positive Entwicklung fortsetzen und mehr Menschen erreichen, die sich aktiv mit ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen wollen.

Über 100 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus den unterschiedlichsten Branchen präsentieren ihre Stellenangebote, mehr als 45 Weiterbildungsträger ihre Programme und Qualifizierungswege. Ergänzt wird das Angebot durch Beratungsstellen, unter anderem zu Fördermöglichkeiten oder beruflicher Neuorientierung. Somit richtet sich die Messe gezielt an Jobsuchende, Beschäftigte, Weiterbildungsinteressierte und Unternehmen.

Ein zentrales Element bleibt das umfassende Rahmenprogramm der Messe. Expertinnen und Experten aus der Großregion bieten Fachvorträge zu den Themen Karriere, Weiterbildung und Arbeitgeberattraktivität und geben konkrete Hinweise für den nächsten Schritt, sowohl für Bewerberinnen und Bewerber als auch für Unternehmen, die gezielt Fachkräfte gewinnen möchten.

Wie in den vergangenen Jahren wird erneut ein Bus-Shuttle angeboten, sodass die Messe auch ohne Auto gut erreichbar ist. Der Service startet an zentralen Punkten in Saarbrücken und bringt Besucherinnen und Besucher direkt zur Saarlandhalle und wieder zurück. Auf der offiziellen Website der Karrieremesse „job & weiterbildung“ befinden sich alle Informationen rund um die Messe sowie die beteiligten Aussteller. Interessierte können sich hier gezielt vorbereiten. Darüber hinaus können am Messetag bereits Bewerbungsunterlagen mitgebracht werden, denn viele Arbeitgeber freuen sich auf den direkten Erstkontakt. Die Messe „job & weiterbildung“ 2026 bietet somit erneut einen Rahmen, um berufliche Perspektiven zu entwickeln, Kontakte zu knüpfen und konkret die nächsten Schritte zu gehen.

INFO

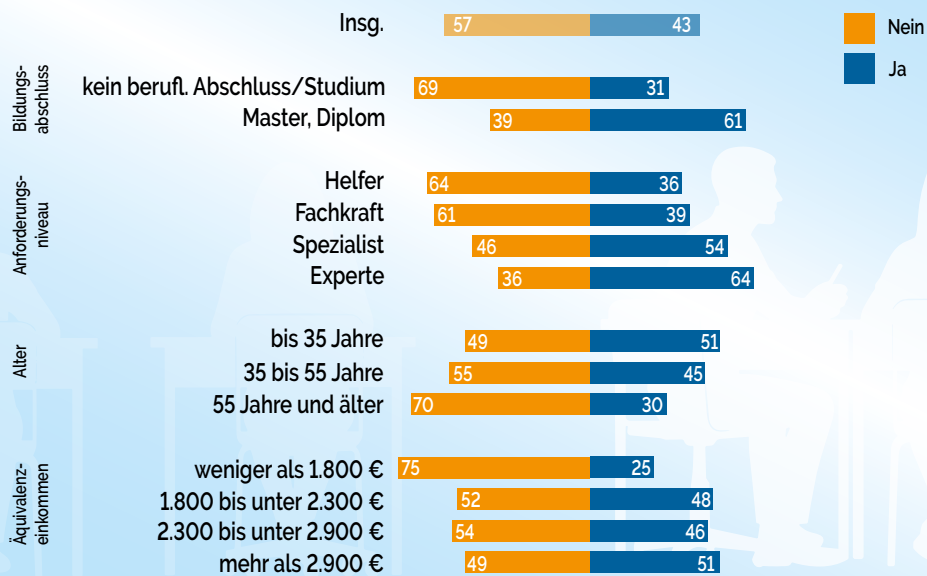
„job & weiterbildung – Die interregionale Karrieremesse“ der Großregion ist eine Gemeinschaftsinitiative des EURES-T Netzwerkes bestehend aus der Agentur für Arbeit Saarland und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz Saarland der Bundesagentur für Arbeit, den Landesregierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern, dem Karrierecenter der Bundeswehr (BFD) sowie dem Weiterbildungsverbund Saarland.

Ausgerichtet wird sie durch das Congress-Centrum Saar (CCS).

Alle Informationen zur Messe finden Interessierte unter:
www.jobundweiterbildung.de

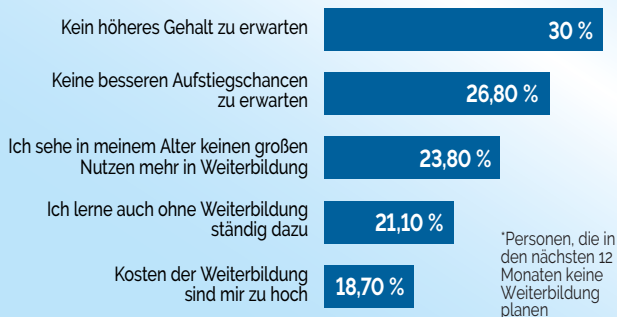
Bis zu einer echten Weiterbildungskultur ist es noch ein weiter Weg

Weiterbildungsbeteiligung nach persönlichen Merkmalen ¹



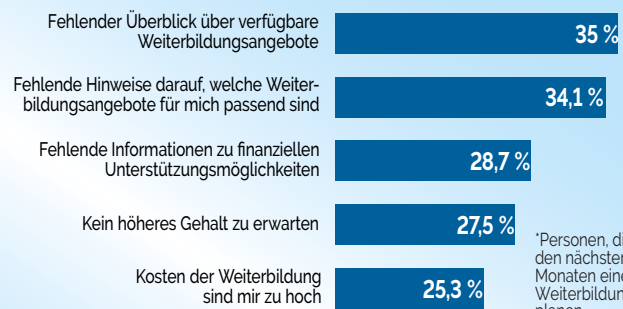
Welche Hindernisse Beschäftigte sehen ²

Barrieren bei Weiterbildungs-Passiven*



*Personen, die in den nächsten 12 Monaten keine Weiterbildung planen

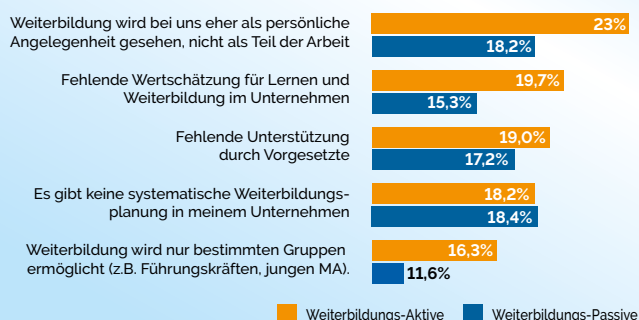
Barrieren bei Weiterbildungs-Aktiven*



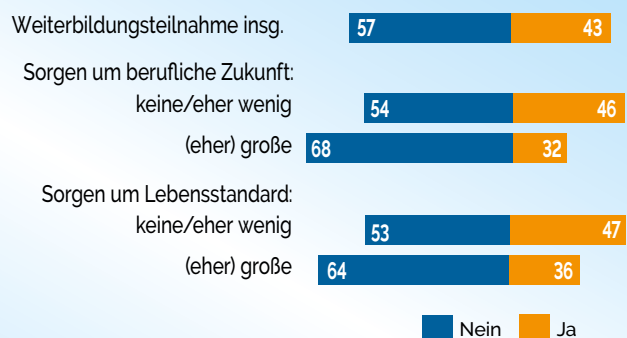
*Personen, die in den nächsten 12 Monaten eine Weiterbildung planen

Die Bereitschaft zur Weiterbildung hängt auch von der Unternehmenskultur und den Zukunftssorgen ab

Aspekte der Unternehmenskultur, die eine Weiterbildung behindern ³



Zusammenhang: Teilnahme an beruflicher Fort- u. Weiterbildung mit Sorgen um berufliche Zukunft / Sorgen um Lebensstandard ⁴



Quellen: ^{1/4} Arbeitskammer des Saarlandes (2025): AK-Beschäftigtenbefragung 2024. Ergebnisse der zweiten Befragungswelle bei abhängig Beschäftigten im Saarland. Saarbrücken; ^{2/3} Noack, M. (2025): Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält – Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

„Ein funktionierender Sozialstaat ist eine Frage der Gerechtigkeit“

SOZIALSTAATSKONGRESS Arbeitskammer fordert grundlegende Reformen

Mehr zum Sozialstaatsradar 2025 gibt es hier: www.dgb.de/gerechtigkeit/sozialstaat/sozialstaatsradar

Er schützt vor Armut, sichert Risiken wie Krankheit und Arbeitslosigkeit ab und schafft faire Chancen. Damit gilt er als wichtige Säule unserer Demokratie. Und doch steht der Sozialstaat aktuell auf dem Prüfstand. Die AK hat in der Woche der Bekanntgabe des Berichts der Sozialstaatskommission mit zwei hochrangigen Veranstaltungen im Saarland und in Berlin ein starkes Zeichen für die Zukunft des Sozialstaates gesetzt.

Von Katja Sponholz und Simone Hien

Aktueller hätten Sozialministerium, Arbeitskammer und AWO das Thema wohl nicht setzen können. In der Woche der Bekanntgabe der Sozialstaatskommission trafen sich Ende Januar in der Saarbrücker Congresshalle mehr als 300 Teilnehmer aus Politik, Wissenschaft und Praxis zu einem Sozialstaatskongress. Das Ziel: Grundlagen zu beleuchten, aktuelle Herausforderungen zu diskutieren und Impulse für eine solidarische Zukunft zu entwickeln. Und nicht zuletzt auch zur Versachlichung des Themas beizutragen: in einer Zeit, so Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer, in der der Sozialstaat vor allem als Kostenproblem diskutiert werde und Kürzungsforderungen, demografische Untergangsszenarien und der Ruf

nach mehr „Eigenverantwortung“ die Debatte prägen.

Zwei Tage lang standen 20 hochkarätige Referenten zur Verfügung, die nicht nur Vorträge hielten, sondern mit den Teilnehmenden auch in Fachforen und Podiumsdiskussionen ins Gespräch kamen. Zudem konnten die Gäste parallel ihre eigenen Meinungen digital und für alle sichtbar über ein Online-Tool live einbringen. Das Thema Sozialstaat beleuchteten die Experten aus verschiedenen Blickwinkeln: angefangen über Aspekte wie Demokratie und Gerechtigkeit über bürokratische Hürden und Kinderarmut bis zu Familien- und Zukunfts-Perspektiven. Prominente Rednerin war dabei auch VdK-Präsidentin Verena Bentele, die „gegen Entsolidarisierung“ und über den Sozialstaat „als Errungenschaft der Vergangenheit und als Versprechen für die Zukunft“ sprach.

Sozialstaatsradar räumt mit Mythen auf

Zu einem der Höhepunkte zählte zudem der Beitrag von Prof. Achim Truger, Professor für Sozioökonomie und einer der fünf sogenannten Wirtschaftsweisen der Bundesregierung, der zur ökonomischen Verteidigung des Sozialstaats referierte. Für die plötzlichen „Frontalangriffe“ und dass dieser nun „endlich schmerzhaft reformiert werden“ müsse, fehle ihm jedes

Verständnis, machte er deutlich. Und diese Vorschläge seien seiner Ansicht nach auch nicht zielführend. Das, was im Moment die Wirtschaft aus der Krise ziehen könne und das Potenzial habe, den Aufschwung endlich hinzubekommen, sei das Investitionspaket der Bundesregierung. Das jedoch werde oft schlechtgeredet. Statt dessen erwarte man durch Einsparungen beim Sozialstaat eine Initialzündung und dass alles super laufe. „Aber so ist es nicht“, betonte Truger. „Wenn man auf diesen Knopf drückt, mit harten Sozialkürzungen, dann verlängert man erst mal die Krise – und was am Ende dann herauskommt, ist völlig unklar.“

Auch Soziologin Dr. Friederike Römer sah aktuell viele falsche Thesen in der Debatte, speziell wenn es um die Rolle von Migration gehe. Das Ergebnis ihrer Forschungen: Die Behauptung, dass Sozialleistungen allen gleichermaßen offen ständen, sei widerlegt. Für die Meinung, sie seien ein sogenannter „Pull-Faktor“ – dass also Menschen vor allem deshalb nach Deutschland kommen, um diese staatlichen Hilfen in Anspruch zu nehmen – gebe es keine klare Evidenz. Bestätigt sah Römer jedoch die These, dass der Sozialstaat Einwanderung brauche. Das unterstrich auch die hessische Sozialministerin Heike Hofmann bei einer Podiumsdiskussion: Es sei „kein guter Trend“, dass heute viele Menschen, die schon länger hier lebten, überlegten, wieder auszuwandern – laut Römer vermutlich als Reaktion auf das Erstarken rechter Parteien und rechter Gewalt. Vor diesem Hintergrund rief die Ministerin dazu auf: „Wir müssen einfach dafür sorgen, dass wir uns als Land der Willkommenskultur und der Vielfalt und Offenheit präsentieren!“

Mit aktuellen Fehleinschätzungen und Mythen räumt auch der Sozialstaatsradar 2025 auf,

Die Referentinnen und Referenten kamen unter anderem auch bei Podiumsdiskussionen mit den Teilnehmenden ins Gespräch.



Foto: Katja Sponholz

den die Arbeitskammer gemeinsam mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und dem DGB durchgeführt hatte. Dafür waren 3.000 Menschen in Deutschland befragt worden, wie sie sich ihren Sozialstaat vorstellen. Und die repräsentative Umfrage brachte überraschende Ergebnisse. Denn die Bürgerinnen und Bürger wünschen sich einen starken, solidarischen Sozialstaat – und sie sind bereit, dafür den nötigen finanziellen Beitrag zu leisten. Sie setzen auf verlässliche staatliche Sicherungssysteme statt auf individualisierte private Vorsorge. Auch ein viel beschworener Generationenkonflikt ließ sich nicht belegen. „Dieser angebliche Generationenkrieg ‚Jung gegen Alt‘ ist einfach Blödsinn“, sagte Frank Bandau, Referent für Sozialpolitik bei der Arbeitskammer. Keinesfalls sei es so, dass Jüngere nicht bereit zu Solidarität seien und mehr für die Rente einzuzahlen.

Hochrangige Gäste in der Landesvertretung in Berlin

„Jung und Alt wollen gleichermaßen einen starken Sozialstaat – und sie sind bereit, dafür den nötigen finanziellen Beitrag zu leisten. Ein funktionierender Sozialstaat ist also keine Sozialromantik“, so die Bilanz des AK-Vorstandsvorsitzenden Jörg Caspar. „Er ist eine Frage der Gerechtigkeit und des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Gerade in Zeiten, in denen demokratische Institutionen unter Druck geraten.“ Die Arbeitskammer fordert deshalb unter anderem eine Rückbesinnung auf die Lebensstandardsicherung in der Rente. Das Rentenniveau müsse mindestens auf 50 Prozent angehoben werden, das Renteneintrittsalter dürfe nicht weiter steigen. Zudem müsse die Finanzierung solidarischer werden – durch die Einbeziehung aller Erwerbstätigen, einschließlich Selbstständiger, Beamter sowie Abgeordneter.

In der Pflege spricht sich die Arbeitskammer für einen grundlegenden Systemwechsel aus. Die derzeitigen Eigenanteile seien für viele Menschen nicht mehr tragbar. Notwendig sei ein

Sockel-Spitze-Tausch, der Pflegebedürftige finanziell entlaste. Das Prinzip ist einfach: Die Pflegebedürftigen zahlen einen festen, planbaren Eigenanteil, alles darüber trägt die Pflegeversicherung. Am Gesundheitssystem kritisiert die Arbeitskammer die zunehmende Zwei-Klassen-Medizin. Die Lösung liege in einer solidarischen Bürgerversicherung, die allen eine gleich gute Versorgung ermöglicht und alle Einkommensarten einbezieht. Caspars Fazit: „Der Sozialstaat ist gestaltbar – und er braucht Solidarität statt Kürzungsdebatten.“

Ihre Grundhaltung brachte die Arbeitskammer am selben Tag auch in Berlin ein, wo sie gemeinsam mit dem DGB und der Arbeitnehmerkammer Bremen in der Landesvertretung des Saarlandes die Sozialstaatskonferenz 2026 ausrichtete und hochrangige Gäste aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften empfing. AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto vertrat dort die Perspektive der Beschäftigten und des Saarlandes in der bundespolitischen Debatte. Gestützt auf die Ergebnisse des Sozialstaatsradars 2025, die gängigen Narrativen deutlich widersprechen, sendete die Arbeitskammer so in der Woche der Bekanntgabe des Berichts der Sozialstaatskommission eine klare Botschaft: Der Sozialstaat ist gestaltbar – er braucht Solidarität statt Kürzungsdebatten.

Insgesamt bewertet die Arbeitskammer den Bericht in weiten Teilen positiv. Er bietet eine tragfähige Grundlage für die Weiterentwicklung hin zu einem moderneren Sozialstaat. Entscheidend wird sein, dass angekündigte Vereinfachungen nicht zu verdeckten Leistungskürzungen führen. Insbesondere die geplanten Kürzungen bei Menschen mit geringen Einkommen sind aus Sicht der Arbeitskammer äußerst kritisch zu beurteilen. Für Akzeptanz und soziale Stabilität braucht es verbindliche Schutzmechanismen. Nun kommt es maßgeblich auf die konkrete Ausgestaltung in einem Gesetzentwurf sowie auf das weitere parlamentarische Verfahren an.



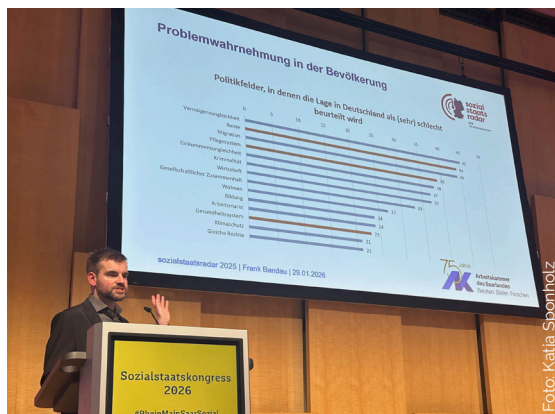
Der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar (rechts) mit dem Wirtschaftsweisen Professor Achim Truger.

**Der Sozialstaat
ist gestaltbar,
er braucht
Solidarität statt
Kürzungs-
debatten!**

Jörg Caspar
Vorstandsvorsitzender
der Arbeitskammer



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (von rechts), Bärbel Bas, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Anja Piehl, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, und Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen, beim Sozialstaatskongress in Berlin.



Dr. Frank Bandau, AK-Referent für Sozialpolitik, stellte die Ergebnisse des Sozialstaatsradars vor.

Seit 30 Jahren kompetenter Ansprechpartner für alle Mitglieder

BERATUNG Das Angebot wurde über Jahrzehnte hinweg stetig ausgebaut

Die Abteilung Beratung hat insgesamt mit Sekretariat und Infothek 32 Beschäftigte, 18 Beraterinnen und Berater arbeiten im Referat Arbeits- und Sozialrecht und acht im Referat Lohnsteuer. Außerdem gibt es noch den Beratungslotsen Stefan Kessler. AK-Mitglieder erhalten kostenlos Beratung bei der Arbeitskammer. Infos: www.arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-140.

Die Arbeitskammer des Saarlandes feiert in diesem Jahr ihr 75-jähriges Bestehen. Dieses Jubiläum wollen wir auch in unserer Mitgliederzeitschrift würdigen. Deshalb sollen in den kommenden Ausgaben Beiträge zu verschiedenen Schwerpunkten der Kammer zu lesen sein. Teil 2 beschäftigt sich mit der Abteilung Beratung der AK, die es seit inzwischen 30 Jahren gibt und die über die Jahre beständig ausgebaut und an die Bedürfnisse der AK-Mitglieder angepasst wurde.

Von Simone Hien

Ob es um Mobbing, Mutterschutz, die Kündigung, die Arbeitslosenversicherung oder auch allgemeine Steuerberatung geht – seit 1996, seit 30 Jahren also, finden die Beschäftigten im Saarland zu allen Fragen in Sachen Arbeits- und Sozialrecht sowie Steuerrecht kompetente Beratung bei der Arbeitskammer. Ihren Anfang nahm die Beratung bereits in den 1950er Jahren – wenn auch in völlig anderer Form als heute. Allerdings hat sie sich stets weiterentwickelt und an den Herausforderungen der jeweiligen Zeit orientiert. Heute können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer persönlich vor Ort, telefonisch und online beraten lassen. Für Grenzgänger finden mehrmals im Jahr spezielle Grenzgängersprechstage in Saarbrücken, Saargemünd und Forbach statt. Dazu kommt ein breites Informationsangebot auf der Internetseite der AK: Unter anderem gibt es unter den FAQs Antworten auf wichtige arbeits- und sozialrechtliche Fragen und sämtliche Broschüren und Faltblätter können online gelesen werden. Zudem bieten die

Beraterinnen und Berater Vorträge und Seminare zu ausgewählten Themen an und veröffentlichen regelmäßig Service-Tipps in der Mitgliederzeitschrift AK-Konkret.

In „analogen“ Zeiten sah die Beratung noch ganz anders aus – und musste ohnehin erst aufgebaut werden. In der Kammerzeitschrift „Die Arbeitskammer“ ist im 8. Heft von 1954 zu lesen, dass „auf Ansuchen bzw. im Einverständnis mit den Gewerkschaften (...) von Fall zu Fall individuelle und gewerkschaftliche Rechtshilfe geleistet“ wird. Dazu kamen aber schon bald die Broschüren. Die Festschrift „50 Jahre im Dienst der saarländischen Arbeitnehmer/innen. 1951 – 2001“ von 2001 berichtet für das Jahr 1961: „Information und Beratung der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in wirtschaftlichen und sozialen Fragen sind wichtige, gesetzlich festgelegte Aufgaben der Arbeitskammer. Die hohe Nachfrage nach den Broschüren der Kammer (...) zeigt die Notwendigkeit der schriftlichen Information neben der umfangreichen Einzelberatung der Kammermitglieder.“ Bis heute gehört das Ver-

fassen der AK-Broschüren zu den Aufgaben der Beraterinnen und Berater der Arbeitskammer.

In den 1970er Jahren dann erfolgte eine erste Ausweitung der Beratung: In „Der saarländische Arbeitnehmer“, Ausgabe 1/1972, wird berichtet, dass „in den letzten Jahren die Beanspruchung des Steuerreferats in der Wirtschaftsabteilung“ stark gewachsen sei. Und: „Da die Arbeitnehmer immer stärker zur Kasse gebeten werden, wird es umso schwieriger, ihnen die erforderliche Hilfestellung zu geben, um zumindest alle legalen Möglichkeiten der Steuerersparnis auszunutzen. Die große Nachfrage nach den jährlich neu bearbeiteten Lohnsteuer- und Vermögensbildungsbroschüren der Arbeitskammer zeigt, wie stark dieser Dienst der Arbeitskammer in Anspruch genommen wird.“ Wesentlich zur Beratung beitragen sollten damals also noch die Broschüren, denn weiter heißt es: Einzelberatungen sollen nach Möglichkeit auf schwierige Sonderfälle beschränkt bleiben.

Ein umfassender Ausbau der Beratung im Arbeits- und Sozialrecht erfolgte seit den 1960er bis in die 1990er Jahre. Bis Mitte der 90er sah die Struktur so aus: Die Wirtschaftsabteilung informierte und beriet in Steuerfragen, in der Abteilung Allgemeines Recht und Kammerrecht gab es Behindertenrechtsberatung und Arbeitsrechtsberatung sowie das Sachgebiet grenzübergreifende Bera-

Beatrice Zeiger (blauer Hosenanzug), AK-Geschäftsführerin und Leiterin der Abteilung Beratung, mit ihrem Team.



Fotos: Pasquale D'Angiolillo



tung. Auch der Justiziar hat damals noch Fragen in Sachen Arbeitsrecht bearbeitet.

1996 schließlich wurde im Zuge einer Strukturreform der Arbeitskammer eine eigene Abteilung Beratung geschaffen, so wie die Ratsuchenden sie heute kennen: Seit dieser Zeit besteht die Abteilung aus dem Referat Lohnsteuer und dem Referat Arbeits- und Sozialrecht. Seit dem Jahr 2001 sind die Beraterinnen und Berater im Haus der Beratung in der Trierer Straße zu finden. Der Bau des Gebäudes begann 1999, um wie der damalige AK-Vorstandsvorsitzende Rüdiger Zakrzewski im „Arbeitnehmer“ 5/1999 zitiert wurde, „als moderner Dienstleister bestens gerüstet ins neue Jahrtausend“ zu gehen.

Das Vorhaben ist gelungen: Nicht nur die Ratsuchenden schätzen die geballte Beratungskompetenz aus einer Hand, sondern auch die Beraterinnen und Berater selbst empfinden es als großen Vorteil, unter einem Dach vereint zu sein. Denn nicht zuletzt profitieren sie von kurzen Wegen untereinander. Kommt etwa jemand mit einer Frage, die nicht nur ein Rechtsgebiet betrifft, hat man die Möglichkeit, sich auch mal kurzfristig mit den Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.

Im vergangenen Jahr gab es bei der Arbeitskammer rund 38.000 Beratungen in den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht.

Das sind etwas weniger Beratungen als im Jahr 2024.

„Der Beratungsbedarf bei der Arbeitskammer ist weiterhin ungebrochen hoch. Der Rückgang der Beratungszahlen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Ratsuchenden zunehmend mit komplexeren Fragestellungen zu

uns kommen“, sagt Beatrice Zeiger, AK-Geschäftsführerin und Leiterin der Abteilung Beratung. Sie erläutert: „Die Gesetzgebung wird immer umfangreicher, die Rechtsprechung ist teilweise schwer nachvollziehbar, Arbeitsverträge werden immer

umfangreicher und hinzu kommen häufig Sprachbarrieren. Dadurch dauern die einzelnen Beratungen heute deutlich länger als noch vor einigen Jahren.“

2025 lagen die Schwerpunkte der Arbeitsrechtsberatung auf Themen wie der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Vergütung, Mutterschutz und Elternzeit, Arbeitszeugnissen, Mobbing sowie Urlaub und Freistellung. In der Sozialrechtsberatung standen unter anderem Fragen zur Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung, zum Behindertenrecht, zur Arbeitslosenversicherung sowie zum Kinderzuschlag im Mittelpunkt. Im Steuerrecht lag der Schwerpunkt neben der Erstellung von Einkommensteuererklärungen auf Lohn- und Gehaltsprüfungen sowie auf Beratungen zum Kindergeld. „Die Beratung

durch die Arbeitskammer ist kostenlos“, betont Zeiger. Wer seine Rechte jedoch vor den Arbeits- oder Sozialgerichten durchsetzen möchte oder muss, dem empfehle sie die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, da diese ihre Mitglieder auch vor Gericht vertreten darf.

Übrigens: Die Abteilung Beratung ist innerhalb der Organisationsstruktur der AK (mehr dazu gibt es unter www.arbeitskammer.de/ueber-uns) eine von insgesamt fünf Abteilungen. Zusätzlich zu dieser Arbeits- und Sozialrechtsberatung sowie der Steuerberatung für alle AK-Mitglieder bietet die Kammer diverse spezifische Beratungen an. Diese sind organisatorisch den anderen Abteilungen zugeordnet, sogenannte Stabsstellen oder sogar ganze Einrichtungen, wie beispielsweise das Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) der AK in Völklingen. Hier gibt es neben schulbezogenen Hilfen für Schülerinnen und Schüler unter anderem auch Unterstützung beim Übergang von der Schule ins Berufsleben. Zudem hilft das IK bei migrationsspezifischen Fragen. Weitere Beispiele für das umfassende Beratungsangebot der AK sind die Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte sowie die Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler „Faire Integration“, die beide zur Stabsstelle Grenzüberschreitende Projekte gehören. Sie haben 2025 insgesamt fast 1.200 Beratungen im Arbeits- und Sozialrecht geleistet. Zusätzlich wurden bei 35 Aktionen über 1.500 Menschen erreicht, die eine Kurzfassung ihrer Rechte und eine Liste der Beraterinnen und Berater erhielten.

Beraten auch: Die Teams des Interkulturellen Kompetenzzentrums (links) sowie der Stabsstelle Grenzüberschreitende Projekte mit der Beratungsstelle Wanderarbeit und der Beratungsstelle „Faire Integration“.

Der Beratungsbedarf bei der Arbeitskammer ist weiterhin ungebrochen hoch.

Beatrice Zeiger
AK-Geschäftsführerin



! Einem kompletten Überblick über die Beratungsangebote der AK gibt es auf www.arbeitskammer.de unter der Rubrik Beratung.

„Rundum passend – weiter so!“

ZITATE Besucherinnen und Besucher sowie Referentinnen und Referenten des Bildungszentrums in Kirkel gratulieren der AK und dem BZK



Das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel (BZK) wurde 1956 eingeweiht. Mittlerweile haben tausende Beschäftigte, Betriebs- und Personalratsmitglieder, Schwerbehindertenvertreter, Frauenbeauftragte, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und viele andere das BZK besucht, um sich politisch oder persönlich weiterzubilden. Auf diesen beiden Seiten haben wir anlässlich des AK-Jubiläums sowie des 70. BZK-Geburtstages Aussagen von Menschen aus den unterschiedlichsten Bereichen gesammelt, die von ihren Erfahrungen mit der AK oder dem BZK berichten – und auch Glückwünsche aussprechen. Mehr zum BZK können Sie dann in der Ausgabe 3 der AK-Konkret lesen.

Seit einiger Zeit erleben wir hautnah, wie Transformation und globale Krisen unsere Region sowie die Branchen, in denen wir arbeiten, verändern. Dabei beruhigt es mich zu wissen, dass wir neben unserer gewerkschaftlichen Stärke mit der Arbeitskammer einen verlässlichen Partner an unserer Seite haben.

Unser Bildungszentrum bietet uns zudem einen wichtigen Rückzugsort. Einen Ort, an dem wir hochwertige Qualifizierung am Puls der Zeit sowie die nötige Entschleunigung finden können. Gemeinsam werden wir die Arbeitswelt und unsere Region so gestalten, dass sie für die Menschen lebenswert bleiben.



Lee Hirschel
Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Homburg-Saarpfalz
Vorsitzender des Pädagogischen Ausschusses



Zuerst einmal die herzlichsten Glückwünsche zur 75. Jahresfeier der Arbeitskammer des Saarlandes. Bildung ist für mich als Referentin nicht nur Wissensvermittlung, sondern auch eine Bereicherung für Referierende und Teilnehmende. Die intensive Auseinandersetzung mit neuen Themen innerhalb der Seminare schafft Räume für Mitbestimmung und Mitgestaltung. Besonders die Angebote des Bildungskuriers und darüber hinaus den Austausch mit anderen Referierenden sehe ich als wertvolle Gelegenheit des „Lebenslangen Lernens“. Denn einhergehend mit dem Bildungsprozess werden die Selbstbestimmung gestärkt, die Weiterentwicklung gefördert und damit auch die demokratischen Strukturen unterstützt.



Dr. Leslie
Horak-Mathieu
Referentin im BZK



Als saarländische Arbeitnehmerin bin ich automatisch Mitglied. Bei mir geht's aber definitiv weiter: Ich gehöre zum Fanclub der Arbeitskammer! Sie gibt mir genau, was ich brauche. Ich nutze das Bildungsangebot, die Veranstaltungen und auch die Beratung. Die Forschung hilft mir, am Puls der Zeit zu bleiben. Rundum passend – weiter so! Das Team der Arbeitskammer ist mit Kompetenz und Herz dabei. Der Spirit ist begeisternd. Herzlichen Glückwunsch!



Jasmin Bozok
Seminar-Teilnehmerin



Die Angebote der Arbeitskammer ermöglichen eine wichtige Auszeit für Bildung. Sie geben die Möglichkeit, sich intensiv mit Themen auseinanderzusetzen, Erfahrungen auszutauschen und den eigenen Blick zu erweitern. Besonders wertvoll ist für mich dabei auch die Vernetzung mit anderen Engagierten im Bereich Gleichstellung. Diese Begegnungen und Netzwerke stärken unsere gemeinsame Arbeit und begleiten mich nachhaltig in meiner beruflichen Praxis.



Heike Bachmann
Gleichstellungsbeauftragte
der Knappschaft Kliniken



Als Jugendbildungsreferent des DGB-Saar bin ich froh, dass die Arbeitskammer ein solch großes Spektrum an Seminaren für junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anbietet. Gerade bei den aktuellen betrieblichen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen ist es wichtig, junge Menschen zu beteiligen. So entstehen auch Orte der Demokratiebildung außerhalb des Betriebes. Was wir heute brauchen, ist Bildung statt Hetze.“



Joshua Dirks
Jugendbildungsreferent des
DGB Rheinland-Pfalz/Saarland



Ob in Seminaren, Workshops oder den vielfältigen Kulturveranstaltungen: Das BZK ist ein Ort der Begegnung, der wichtige Impulse in der Region setzt und den Bürgerinnen und Bürgern Bildung, Kultur und einen Ort zum Austausch bietet. Gerade in Zeiten von Desinformation und einem spürbaren Verlust von Vertrauen in unsere Demokratie ist ein solcher Ort wie das Bildungszentrum Kirkel unerlässlich.



Manuel Sattler
Leiter der Servicestelle
Kultur macht stark Saarland



2024 haben wir gemeinsam mit unserer Enkeltochter am Biosphärensommer der Arbeitskammer im Bildungszentrum Kirkel teilgenommen und waren sehr begeistert. Die Lage des BZK am Waldrand, mitten in der Natur des Biosphärenreservat Bliesgau, ist ideal für eine erholsame Woche. Besonders gefallen hat uns die Freundlichkeit des gesamten Personals. Das abwechslungsreiche Programm hat unserer Enkelin und auch uns viel Freude gemacht und wir haben viele nette Menschen kennengelernt. Wir haben uns rundum wohlgefühlt und sagen vielen Dank an das ganze Team für diesen tollen Biosphärensommer!



Monika und
Eckart
Polzin
mit Enkelin





Ist doch nur Arbeit ... Eben NICHT!

**Wir von BEST unterstützen Betriebsräte, Personalräte und
Mitarbeitervertretungen bei der Gestaltung besserer
Arbeitsbedingungen!**

Besucht unsere aktuellen Seminare:

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement**
Betriebliches Eingliederungs-
management und Suchtprävention

19.05. - 21.05.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Leistungs- und Verhaltens-
kontrollen**
Die EU-Datenschutzgrundverordnung
und die Mitbestimmung

02.06. - 03.06.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Die Betriebs- bzw.
Dienstvereinbarung**
Handwerkszeug für die betriebliche
oder behördliche Mitbestimmung

11.08. - 12.08.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

Jetzt buchen!



BEST ist eine gemeinsame
Einrichtung der Arbeitskammer
des Saarlandes und des
Deutschen Gewerkschaftsbundes.

BEST

beraten.bilden.informieren.

KI muss gute Arbeit unterstützen

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ Beschäftigte vor Überforderungen schützen

KI verändert sowohl die Arbeitswelt als auch den Bereich der Bildung in rasantem Tempo. Der Einsatz birgt viele Chancen, aber auch Risiken. Der AI Act macht deutlich, dass Organisationen wie Betriebe beim Einsatz von KI für ein angemessenes Maß an KI-Kompetenz sorgen müssen. Beschäftigte brauchen Zeit, Weiterbildung und klare Regeln für den Einsatz solcher Systeme.

Von Cedric Rocker

Künstliche Intelligenz ist längst im Bildungsalltag angekommen. Sie schreibt Texte, fasst Inhalte zusammen, erstellt Übungsaufgaben und beantwortet Fragen in Sekunden. Was vor wenigen Jahren noch nach Zukunftsmusik klang, ist heute Realität geworden. Gerade in der beruflichen Aus- und Weiterbildung steckt darin großes Potenzial: Lernangebote können individueller werden, Lehrende organisatorisch entlastet werden und Qualifizierungen gezielter an betriebliche Anforderungen angepasst werden. Doch der digitale Fortschritt hat eine Kehrseite. Die OECD weist darauf hin, dass mit dem Einsatz von KI auch erhebliche Risiken verbunden sind, etwa beim Datenschutz, bei Fairness und Transparenz sowie beim ungleichen Zugang zu Technik und Kompetenzen. Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht, ob KI in Bildung und Weiterbildung genutzt wird, sondern wie.

Denn Bildung ist mehr als das schnelle Produzieren von Antworten. Wer sich Ergebnisse von einer Maschine ausgeben lässt, ohne sie einordnen, bewerten und kritisch hinterfragen zu können, lernt am Ende zu wenig. Gerade in der beruflichen Bildung braucht es deshalb nicht weniger, sondern mehr Begleitung, Reflexion und Orientierung. KI kann unterstützen, pädagogische Arbeit ersetzen kann sie aber nicht.

Das zeigt sich unter anderem auch an den Hochschulen. Schon früh war absehbar, dass Künstliche Intelligenz die Lehre und Prüfungen verändern wird. Klassi-



Foto: Adobe Stock/Sabida

KI zu verteuflern ist der falsche Weg. Interessenvertretungen müssen allerdings darauf achten, dass es für die Beschäftigten faire Lernbedingungen gibt.

sche Prüfungsformate, bei denen vor allem Texte produziert werden, geraten zunehmend unter Druck. Deshalb gewinnen praxisnahe und realitätsbezogene Aufgaben an Bedeutung: Verstehen, Anwenden, Diskutieren und das Lösen konkreter Probleme rücken stärker in den Mittelpunkt. KI zu verteuflern, wäre dabei der falsche Weg. Sinnvoller ist es, den reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit ihr selbst zum Bestandteil von Bildung zu machen.

Das Thema ist aber nicht nur bildungspolitisch, sondern auch arbeitspolitisch brisant. KI-Kompetenz darf nicht vom Zufall abhängen. Beschäftigte brauchen Zeit, Weiterbildung und klare Regeln für den Einsatz solcher Systeme. Der europäische AI Act macht deutlich, dass Organisationen beim Einsatz von KI auch für ein angemessenes Maß an KI-Kompetenz sorgen müssen. Für Arbeitgeber heißt das, dass Qualifizierung kein Nebenthema sein darf. Für Interessenvertretungen bedeutet es wiederum, dass Sie bei Einführung, Nutzung, Datenschutz und fairen Lernbedingungen genau hinsehen müssen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht es dabei um sehr konkrete Fragen: Bekomme ich die Chance, mit neuen Technologien Schritt zu halten? Verstehe ich, wie KI in meinem Arbeitsumfeld eingesetzt wird? Und werde ich vor Überforderung, in-

transparenter Bewertung und zusätzlichem Leistungsdruck geschützt? KI darf nicht zum Instrument werden, um Beschäftigte stärker zu kontrollieren oder auszugrenzen. Sie muss so eingesetzt werden, dass sie gute Arbeit unterstützt und Teilhabe ermöglicht.

Genau hier setzt auch BEST an. Mit Seminaren und Qualifizierungskonzepten zu Digitalisierung, KI und Mitbestimmung unterstützt BEST die Interessenvertretungen dabei, technologische Veränderungen nicht nur zu verstehen, sondern im Sinne der Beschäftigten aktiv mitzugestalten. Denn eines ist klar: KI kann Bildung besser machen, aber nur dann, wenn der Mensch im Mittelpunkt bleibt.

Cedric Rocker ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt RZzKI und Dozent an der Hochschule Kaiserslautern.

BEST

beraten.bilden.informieren.

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung.

Informationen:
best-saarland.de

WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND



JOB- SUPPORTER- PORTAL.

weiterbildungsportal.saarland

EIN KLICK,
MEHR
CHANCEN!



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

TraSaar
Netzwerk für Transformation

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

FiB-Veranstaltung „Gründerinnen unterwegs“ Gründen in der Landeshauptstadt Saarbrücken

Handwerkskammer des Saarlandes, Saarbrücken
Mittwoch, 29. April, 16 bis 18 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de

1. Mai 2026 – „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“

AK-Präsenz bei der DGB-Veranstaltung zum Tag der Arbeit,
Demonstrationszug und Kundgebung
Vom Tbilisser Platz zum Schlossplatz
Freitag, 1. Mai, ab 11 Uhr, Kundgebung um 12 Uhr

Interregionale Karrieremesse „job & weiterbildung“ 2026

Saarlandhalle Saarbrücken
Donnerstag, 21. Mai, 10 bis 18 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de

AK-Kooperation beim Pflegetag Saar 2026

Saarbrücker Schloss
Freitag, 22. Mai, 11 bis 19 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de

Unser Verein wird inklusiv – barrierefreie Teilhabe an Sport und Kultur

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Freitag, 12. Juni, 9 bis 16 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de

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

Für Betriebs- und Personalräte

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Suchtprävention
Dienstag, 19. Mai, bis Donnerstag, 21. Mai
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Leistungs- und Verhaltenskontrollen

Die EU-Datenschutzgrundverordnung und die Mitbestimmung
Dienstag, 2. Juni, bis Mittwoch, 3. Juni
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

Handwerkszeug für die betriebliche oder behördliche Mitbestimmung
Dienstag, 11. August, bis Mittwoch 12. August
AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



Ein Eindruck vom 1. Mai 2025: Blick von der Rednerbühne am Saarbrücker Schloss auf die Zuhörerinnen und Zuhörer.

„Erst unsere Jobs, dann eure Profite“

TAG DER ARBEIT

Am Tag der Arbeit, am 1. Mai, rufen DGB und Gewerkschaften traditionell zu bundesweiten Kundgebungen auf. In diesem Jahr heißt das Motto „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“. In Saarbrücken beginnt der Tag alljährlich um 11 Uhr mit dem Start der Demo am Staatstheater. Von dort geht es zum Saarbrücker Schloss, wo ab 12 Uhr die Kundgebung stattfindet. Anschließend wird ein buntes Kinder- und Familienprogramm angeboten. Außerdem gibt es diverse Infostände, auch die Arbeitskammer ist mit einem Stand auf dem Schlossplatz vertreten.

red

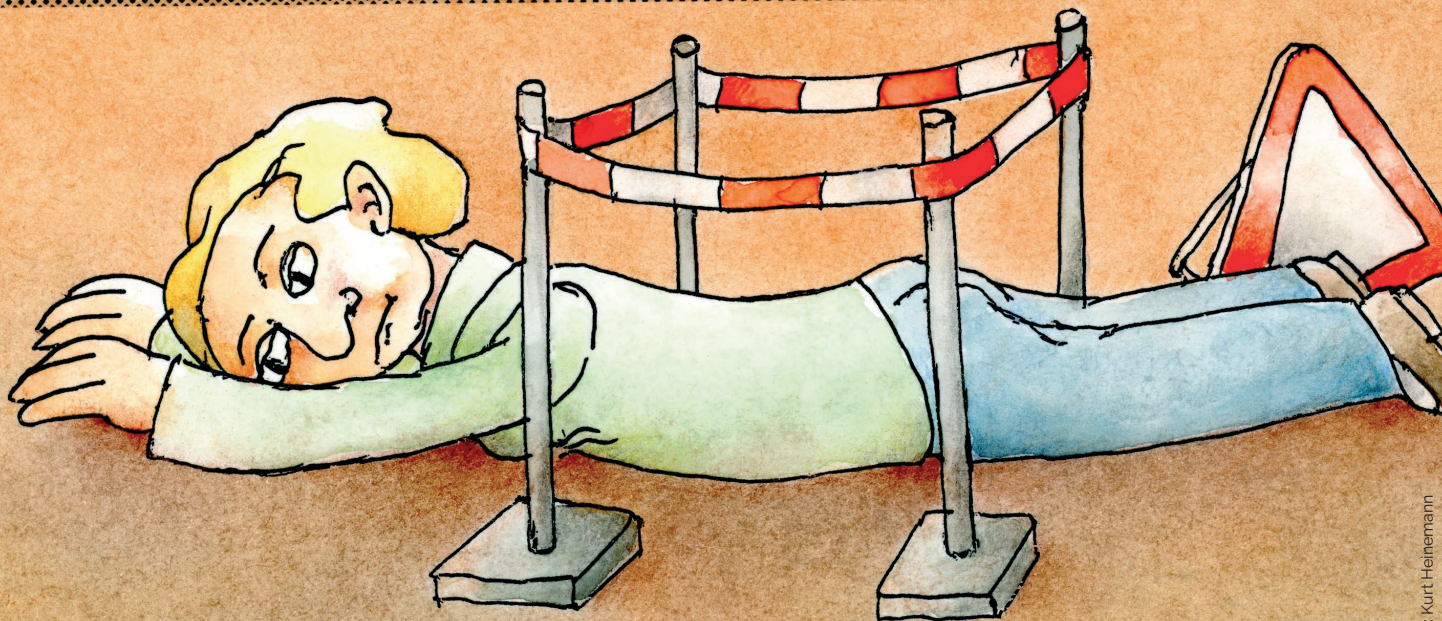
„Unser Verein wird inklusiv“

VERANSTALTUNG IM BZK

Die AK lädt für Freitag, 12. Juni, 9 bis 16 Uhr, zur Veranstaltung „Unser Verein wird inklusiv – barrierefreie Teilhabe an Sport und Kultur“ ins AK-Bildungszentrum in Kirkel ein. Die Veranstaltung richtet sich an Sport- und Kulturvereine, die ihre Angebote inklusiv gestalten oder weiterentwickeln möchten. Im Mittelpunkt stehen praxisbewährte Beispiele aus Sport und Kultur, die zeigen, wie Inklusion im Vereinsalltag erfolgreich umgesetzt werden kann. Vorgestellt werden konkrete inklusive Maßnahmen, barrierefreie Angebotsformate, organisatorische, strukturelle Lösungsansätze sowie Fördermöglichkeiten. Die Teilnehmenden erhalten Einblicke in erfolgreiche inklusive Vereinsarbeit und Projekte, lernen übertragbare Konzepte kennen und erhalten Anregungen für die Umsetzung im eigenen Verein. Zudem gibt es die Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung.

red

Infos: www.arbeitskammer.de



Zeichnung: Kurt Heinemann

Gesunder Rücken in der Pflege: Ohne Hilfsmittel geht es nicht

PRÄVENTION Vermeiden geht vor Vermindern

Klar, jeder hat irgendwann schon mal „Rücken“ gehabt. Oft, weil man mal wieder zu viel gesessen und sich zu wenig bewegt hat. Doch das hat nichts mit dem zu tun, welcher Belastung Pflegekräfte täglich ausgesetzt sind.

Von Katja Sponholz

Bernd Fischer, Präventions-Experte bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), kann sich noch gut an den Rat erinnern, den er beim Zivildienst erhielt, als er in der Pflege arbeitete: „Geh' in die Knie, mach den Rücken gerade und die Arme lang – dann klappt das schon“, hieß es. Heute, 40 Jahre später, weiß man, dass es so einfach nicht getan ist, um als Pflegekraft Gesundheitsschäden vorzubeugen. Denn mittlerweile gelten Erkrankungen der Wir-

belsäule und des Muskel-Skelett-Systems als zweithäufigste Berufskrankheit (nach Hauterkrankungen), die der BGW gemeldet werden.

Es sind vor allem die Tätigkeiten, die beim Bewegen von Menschen für physische Belastungen sorgen, bei denen über viele Jahre ein enormer Druck auf die Wirbelsäule ausgeübt wird. Durch bestimmte Bewegungsmuster wird die Wirbelsäule einseitig belastet und verdreht und kann letztendlich eine Schädigung der Bandscheiben zur Folge haben.

Bei Studien hat die BG mit dem Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund herausgefunden, dass es elf Tätigkeiten gibt, die sich besonders schädigend auswirken. Ganz oben auf der Skala stehen Positionsveränderungen – wie etwa, einen Menschen von der Bettkante in den Rollstuhl

umzusetzen oder im Bett zum Kopfende zu schieben. „Durch Vorbeugung, Verdrehung und ein hohes Lastgewicht haben wir schnell eine Überlastung“, sagt Fischer. Und ganz gleich, ob man stationär oder ambulant in der Pflege arbeitet: Im Laufe der Jahre summiert sich dies auf ein schädigendes Maß.

Kann man aber etwas tun, um die Belastung zu reduzieren und damit Schäden zu verhindern? Dieser Präventionsgedanke ist gesetzlich sogar festgeschrieben. In der „Lastenhandhabungsverordnung“ heißt es: „Der Arbeitgeber hat zu vermeiden, dass Mitarbeiter aufgrund von schwerem Heben und Tragen an der Bandscheibe geschädigt werden.“ Kann er das nicht verhindern, muss er es vermeiden, indem er den Mitarbeitern Hilfsmittel zur Verfügung stellt.

Nach Ansicht des Präventions-Experten sollte jede Pflege-

einrichtung neben guten Pflegebetten und Patientenliftern mindestens fünf kleine Hilfsmittel einsetzen können: eine Gleitmatte, eine Anti-Rutsch-Matte, Bettzüge, einen Halte- oder Mobilisationsgürtel und Rutschbretter. Wichtig sei jedoch auch der Aspekt, dass die Pflege zudem den Auftrag habe, die zu pflegenden Menschen zu mobilisieren. Das heißt, sie sollen befähigt werden, sich besser bewegen zu können. „Ein elektrisch voll verstellbares Pflegebett ist dafür unabdingbar“, meint er. Die Pflegeperson könne sich dadurch selbst umdrehen und aufrichten und muss dafür niemanden rufen. „Sie fühlt sich dadurch selbstständiger und kann die eigene Lebensqualität verbessern – gleichzeitig entlastet es die Pflegekraft.“

Wichtiger Bestandteil des Mottos „Vermeiden vor Vermin-dern“ ist eine Gefährdungsbeurteilung, bei der der Arbeitgeber klären muss: Durch welche Maßnahmen kann ich die Belastung der Mitarbeitenden so reduzieren, dass die Pflegepersonen selbst ihre Ressourcen einsetzen können, damit die Pflegekraft am besten geschützt ist? Als Reihenfolge gilt hierbei „TOP“: Technik vor Organisation vor personenbezogenen Maßnahmen. Zu einer besseren Organisation kann zählen, dass man die Pflegeperson immer zu zweit umbettet oder die Anzahl der immobilen Patienten pro Schicht auf die Pflegekräfte aufgeteilt wird. Und auch, dass Hilfsmittel an dem Ort sind, wo

sie gebraucht werden. Denn gerade das ist das große Problem: Hilfsmittel, selbst wenn sie vorhanden sind, werden oft nicht genutzt. „So manche Pflegekraft denkt sich: Bevor ich sie hole und dafür in den Keller gehe, mache ich das schnell mal so“, weiß Fischer – zumal, weil die Betroffenen unter hohem Zeitdruck stehen. „Das geht auch 50 oder 500-mal gut. Aber irgendwann eben nicht mehr. Dann schreit die Bandscheibe auf.“ Wenn der oder die Betroffene dann mehrere Wochen krankgeschrieben sei, „ist niemandem damit geholfen.“ Gründe für die schlechte Akzeptanz von Hilfsmitteln seien vor allem eine schlechte Organisation, eine schlechte Logistik und dass die Mitarbeitenden nicht genug eingewiesen seien in die Funktion.

Unter personenbezogenen Maßnahmen, der dritten Ebene, versteht man beispielsweise Kurse zur Gesunderhaltung oder Rückenschulungen, die der Arbeitgeber anbietet. Falsch sei es jedoch, die Verantwortung auf die Mitarbeiter zu übertragen: „Der Arbeitsplatz muss so gestaltet sein, dass es egal ist, welche körperliche Fitness ich selbst mitbringe“, betont Fischer. „Auch eine übergewichtige, über 60-jährige, nie Sport treibende Pflegekraft hat das Recht, gesund am Arbeitsplatz zu arbeiten.“ Dafür müsse sie jedoch wissen, wie sie Hilfsmittel anwende.

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Schulungen für Chefs und Pflegekräfte

GEFÄHRDUNG

1 Pflegedienstleitungen, Unternehmer und Vorgesetzte sollten nach Ansicht des Präventions-Experten der BGW, Bernd Fischer, Angebote rund um das Thema „Gesunder Rücken in der Pflege“ besuchen. „Wir bieten Seminare an, um dieses System in die Köpfe zu bekommen. Die Arbeitgeber müssen sich einfach überzeugen lassen, wie sinnvoll und wichtig die Hilfsmittel sind!“ Zudem gebe es bei der BGW auch eine Ausbildung zum „Ergocoach“. Pflegekräfte lernen hier, wie man „von gleich zu gleich“ die eigenen Kollegen korrigieren oder sie dazu anleiten kann, Hilfsmittel zu benutzen. Infos gibt es auf der Homepage der BGW unter: www.bgw-online.de/ **ks**

BGW-App zu Risiken beim Bewegen

PRAXISNAHE TIPPS

2 Mit einer App will es die Berufsgenossenschaft BGW Arbeitgebern und Mitarbeitenden in der Pflege erleichtern, potenzielle Gesundheitsgefährdungen systematisch zu erkennen und angemessen zu beurteilen. Die App mit dem Namen „Menschen bewegen“ kann kostenlos im App-Store oder bei Google Play heruntergeladen werden. Im Fokus stehen die praxisnahe Identifikation und Bewertung von Risiken, die beim Bewegen und Unterstützen von Menschen auftreten können. Die App stellt hierfür anschauliche Hilfsmittel und Hinweise zur Verfügung und bietet zusätzliche Anregungen zur Gestaltung geeigneter Maßnahmen. Infos gibt es hier: www.sicheres-krankenhaus.de/bewegen-von-menschen-app. **ks**

Jede Pflegeeinrichtung sollte über Hilfsmittel verfügen. Dazu gehört in jedem Fall ein Patientenlifter.

ANSPRECHPARTNER

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

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



Heilerziehungspfleger Martin Birringer wünscht sich, dass das Thema Behinderung mehr in der Gesellschaft ankommt.

Menschen unterstützen und ihnen etwas Gutes tun

PORTRÄT Martin Birringer ist Heilerziehungspfleger

Von Katja Sponholz (Text und Foto)

In Zeiten, in denen sich so manche beklagen, dass sie zu viel arbeiten und zu wenig verdienen oder sie nur noch den Feierabend herbeisehnen, klingen die Worte von Martin Birringer ungewöhnlich und zugleich wohl-tuend: „Ich habe den schönsten Beruf der Welt!“ sagt der 51-Jährige. Und dabei ist seine Tätigkeit in vielen Bereichen anspruchsvoll und herausfordernd. Denn Birringer ist Heilerziehungspfleger an der Tagesförderstätte der Lebenshilfe in Saarbrücken. „Heil- was..? fragen viele“, erzählt er lächelnd. Die meisten könnten sich darunter nicht viel vorstellen. Deshalb würde Birringer auch die Bezeichnung „Inklusions-pädagoge“ begrüßen, die aktuell diskutiert werde. Denn darum geht es: Um Unterstützung zur Teilhabe. Anders formuliert: „Wir versuchen, die Lebensqualität der Menschen zu erhöhen und sie in die Gesellschaft zu integrieren.“

Wobei die Ziele und Erfolgserlebnisse oft schon in Kleinigkeiten bestehen: Wenn jemand es etwa schafft, beim Essen selbst die Gabel zu halten oder sich beim Toilettengang alleine die Hose herunterzuziehen. Denn die 40 Klienten, die montags bis freitags in die Tagesförderstätte kommen, sind geistig sehr beeinträchtigt. Sie haben beispielsweise einen frühkindlichen Hirnschaden, sind autistisch veranlagt, Epileptiker, auto- oder auch fremdaggressiv. Und sie haben einen entsprechend hohen Förderbedarf. Deshalb ist ein fester Tagesablauf mit Struktur wichtig, bei dem neben Frühstück und Mittagessen auch mehrere Fördereinheiten auf dem Programm stehen. Diese werden dann ganz individuell und ressourcenorientiert durchgeführt und richten sich auch immer ganz nach der Tagesform der Klienten. „Manchmal kann es auch nur sein, dass ich mit ihnen vor die Tür gehe und sie zur Bewegung animiere. Oder aber, dass sie malen oder basteln oder in der Küche helfen“, berichtet Birringer. Doch ganz gleich, was es ist: „Das Schönste ist die Zusammenarbeit mit ihnen. Sie sind sehr dankbar und glücklich, wenn man gemeinsam etwas schafft.“

Gerade diese Nähe zu Menschen hatte ihm in seinem früheren Leben als Raumausstatter gefehlt. Deshalb entschloss er sich 2022, seinen alten Beruf nach 21 Jahren aufzugeben und nach einem Orientierungsjahr noch einmal zwei Jahre schulische Ausbildung anzuhängen. „Schon meinen Zivildienst hatte ich bei der Lebenshilfe gemacht. Das hatte mir gut gefallen, daran habe ich mich erinnert. Ich wollte Menschen unterstützen und ihnen irgendetwas Gutes tun“, sagt der 51-Jährige. Dass er sich richtig entschieden hat, hat Martin Birringer spätestens beim Karnevalsumzug in Burbach gemerkt, an denen auch Klienten aus der

Förderstätte teilnahmen: „Sie sind richtig aufgeblüht und haben nur gelacht. Und am Schluss kamen einige und haben mich umarmt. Das war wirklich ein sehr schöner Moment.“

Empathie sei eine der wichtigen Voraussetzungen für diesen Beruf, neben medizinischen und pädagogischen Vorlieben und Verantwortungsbewusstsein. „Die Menschen brauchen unterschiedlich starke Unterstützung von uns. Sie sind teils sehr auf Fürsorge angewiesen“, sagt Birringer. Und natürlich braucht man auch Geduld: „Man erwartet gar nicht, dass etwas schnell geht. Es gehört dazu, zu wissen, dass es Monate oder Jahre dauern kann, bis der kleinste Schritt erreicht wird.“ Zudem müsse man sich darüber bewusst sein, dass die Tätigkeit körperlich anstrengend sein kann und auch die Pflege von aggressiven Klienten eine besondere Herausforderung ist. Das alles jedoch kann Martin Birringer „gut wegstecken“. Viel schlimmer für ihn ist es, mitzuerleben, wie die Gesellschaft mit behinderten Menschen umgeht. „Warum denkt man, dass nur weil jemand eine medizinische Funktionsstörung hatte, dies Menschen zweiter oder dritter Klasse sind?“ Deshalb hat er – neben einem Bürokratieabbau – vor allem einen Wunsch für die Zukunft: „Dass das Thema Behinderung mehr in der Gesellschaft ankommt und man sich darüber bewusst wird: Dies sind ganz normale Menschen wie du und ich und sie haben Gefühle und Vorlieben wie du und ich.“

Ich habe den schönsten Beruf der Welt.



HINTERGRUND

- Heilerziehungspfleger/in ist eine landesrechtlich geregelte schulische Aus- bzw. Weiterbildung an Fachschulen und Berufskollegs. Voraussetzung ist ein mittlerer Schulabschluss. Die Ausbildung dauert zwei bis drei Jahre. Je nach Bundesland kann die Ausbildung auch in einer praxisintegrierten Ausbildungsform (PiA) durchgeführt werden.
- Die Vergütung variiert stark je nach Ausbildungsform. In einer PiA oder bei tarifgebundenen Trägern (TVAöD-Pflege) verdienen Azubis im ersten Jahr ca. 1.200 bis 1.400 Euro brutto im Monat. Schulische Ausbildungen sind oft unvergütet.

„Die Arbeitgeber müssen mehr Verantwortung übernehmen“

INTERVIEW Unternehmen sollten sich zum Standort bekennen, sagt **JÜRGEN KERNER**



Jürgen Kerner

(Foto: Lando Hass/IG Metall) ist Zweiter Vorsitzender der IG Metall und zuständig für Industriepolitik und Branchenarbeit, Kommunikation, Kampagnen und Mitglieder sowie Personal. Zuvor war Jürgen Kerner unter anderem Hauptkassierer der IG Metall.

Im Januar war Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall und unter anderem zuständig für Industriepolitik, zu Gast im Saarland. Er traf sich mit Vertretern der Landespolitik und tauschte sich bei der AK mit Betriebsräten und Gewerkschaftern zur Situation der Saar-Industrie aus. Im Interview mit der AK Konkret erklärt er, wie der Industrie in Deutschland und an der Saar geholfen werden muss. Die Fragen stellte Alexander Stallmann.

Die Industrie in Deutschland steckt in einer tiefen Krise. Alleine im Saarland wurden im vergangenen Jahr 5.000 Industriearbeitsplätze vernichtet. Welche Rahmenbedingungen muss die Politik nun schaffen, um den Standort Deutschland und die Industrie im Saarland zu retten?

Ganz akut muss die Politik für wettbewerbsfähige Energiepreise sorgen. Gerade für die energieintensiven Branchen ist das zentral – zum Beispiel für die Stahlindustrie im Saarland. Aber in Zeiten von willkürlichen Strafzöllen in den USA und subventionierten Dumpingpreisen aus China brauchen wir auf lange Sicht eine Industriepolitik, die die europäische Industrie stärkt und schützt. Das bedeutet konkret Local Content: Wer hier verkaufen will, der muss hier auch produzieren. Gleichzeitig müssen öffentliche Aufträge und das Sondervermögen für Infrastruktur vor allem in die Herstellung hier vor Ort fließen und bei uns Arbeitsplätze schaffen. Es sollte also bei der Vergabe nicht nur nach dem billigsten Angebot gehen, sondern auch danach, wer hier produziert. Denn nur so können wir die Wertschöpfung und Arbeitsplätze in Deutschland halten.

Viele Unternehmen verlagern immer mehr Arbeitsplätze ins Ausland. Können bessere politische Rahmenbedingungen dieses Problem überhaupt lösen oder sind hier die Arbeitgeber in der Pflicht?
Die politischen Rahmenbedingun-

gen müssen stimmen: wettbewerbsfähige Energiepreise, Digitalisierung, moderne öffentliche Verwaltung, funktionierende Infrastruktur, Planungssicherheit. Aber auch die Arbeitgeber müssen endlich mehr Verantwortung übernehmen. Ob E-Auto-Förderung, Umbau der Stahlindustrie oder Investitionsbooster: Die Politik nimmt Milliarden in die Hand, um die Unternehmen zu entlasten. Es kann nicht sein, dass die Arbeitgeberseite weiterhin vor allem auf Standortschließungen und Abwanderung ins Ausland setzt. Und im Übrigen ist dieser Abgang auf die deutsche Industrie auch falsch. Denn in vielen Bereichen wie der Medizintechnik oder der zivilen Luftfahrt läuft es momentan richtig gut. Das zeigt: Wir sind innovativ und können mit unseren Produkten wettbewerbsfähig sein.

Bei den Lohn- und Produktionskosten ist Deutschland nicht mit China und anderen Standorten konkurrenzfähig. Muss die deutsche Industrie wieder stärker auf Innovation setzen? Und wie können wieder mehr neue Technologien hier vor Ort entstehen?

Wir waren noch nie die Billigsten und werden es auch nie sein. Innovation war immer der Schlüssel für unseren Erfolg. Wir als IG Metall fordern deshalb konsequent in Forschung und Entwicklung sowie in Schlüsseltechnologien zu investieren. Das Know-how für neue

Produkte und die klugen Köpfe haben wir nach wie vor. Aber wenn wir jetzt nicht mutig investieren, setzen wir die Zukunft aufs Spiel. Nur mit neuen Ideen schaffen wir zukunftssichere Arbeitsplätze. Dafür müssen bürokratische Hürden abgebaut werden. Aber nicht nur in der öffentlichen Verwaltung. Auch in den Unternehmen selbst scheitern neue Technologien oft an bürokratischen Konzernkulturen. Bei Bürokratieabbau sind die Arbeitgeber mitgemeint.

Gerade das Zugpferd Autoindustrie und viele Zuliefererbetriebe stehen unter Druck. Hoffnungen ruhen bei manchem nun auf der Rüstungsindustrie, in der zurzeit kräftig investiert wird. Ist die Rüstungsindustrie überhaupt in der Lage, die Autoindustrie längerfristig adäquat zu ersetzen?

Nein, das ist sie nicht. Zum einen funktionieren die beiden Branchen ganz unterschiedlich und zum anderen kann die Rüstungsindustrie auch zahlenmäßig die Autobranche nicht ansatzweise ersetzen. Es wäre fatal, jetzt blind auf die Rüstung zu setzen und die restliche Industrie zu vernachlässigen. Wir kommen an der Neuaufstellung der Automobilbranche nicht vorbei. Es braucht jetzt zukunftsweisende Investitionen in die Schlüsseltechnologien von Morgen – das wäre eine echte Zeitenwende.



Um die Industrie im Saarland zu retten, muss die Politik für wettbewerbsfähige Energiepreise sorgen.

Hohe Arzneimittelpreise belasten Krankenkassen und Beschäftigte

GKV Pharmaunternehmen profitieren von den steigenden Beiträgen

Viele Beschäftigte in Deutschland leiden unter den steigenden Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Ein bedeutender Faktor findet in der politischen Debatte allerdings kaum Beachtung: die steigenden Arzneimittelpreise. Dabei kann die Politik gerade hier mit gezielten Reformen entgegensteuern.

Von Philip Rothhaar

Keine Lohnfortzahlung am ersten Krankheitstag, Streichung der Zahnarztleistungen – die Spardebatte um die Gesundheitsausgaben ist in vollem Gange. Wahr ist: Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sind in den letzten zwanzig Jahren von 6 auf 7,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts gestiegen. Die Beschäftigten spüren das in Form steigender Beiträge, ohne in entsprechendem Maße von einer besseren Gesundheitsversorgung zu profitieren. Einer der größten Kostentreiber für die GKV wird in der Debatte häufig ausgeblendet: der rasante Anstieg der Arzneimittelpreise.

Die Kosten für Medikamente sind in Deutschland besonders hoch. Die Arzneimittelausgaben pro Kopf liegen hier 1,5-mal so hoch wie im europäischen Durchschnitt. Die Ausgaben der GKV für Medikamente sind seit 2011 um 125 Prozent gestiegen, allein 2024 stiegen die Kosten im Vergleich zum Vorjahr um knapp zehn Prozent. Aktuell bilden Arzneimittel den zweitgrößten Ausgabenblock der GKV. Die wesentliche Ursache des Kostenanstiegs bildet die Preisentwicklung patentgeschützter Arzneimittel. Während ihr Anteil an den verordneten Tagesdosen seit 2011 gesunken ist, ist ihr Anteil am Umsatz im Arzneimittelmarkt gestiegen. 2024 machten patentgeschützte Arzneimittel nur sieben Prozent der verordneten Tagesdosen aus, verursachten aber 54 Prozent der Gesamtausgaben. Im patentgeschützten Segment haben



Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung sind in den vergangenen Jahren immer weiter gestiegen.

sich die Kosten zwischen 2014 und 2023 mehr als verdreifacht. Bei Arzneimitteln, für die günstigere Nachahmerprodukte, sogenannte Generika, existieren, stiegen sie hingegen um moderate 31 Prozent. Besonders Neueinführungen sind ein Kostentreiber. Vor 15 Jahren lag der durchschnittliche Packungspreis eines neu eingeführten patentgeschützten Arzneimittels bei durchschnittlich 1.000 Euro – zuletzt lag dieser Wert zeitweise bei über 70.000 Euro.*

Strukturelle Probleme und Reformbedarf

Diese Preisentwicklung hat strukturelle Ursachen. Das 2011 eingeführte Arzneimittelmarktneuordnungsgesetz (AMNOG) sollte Preise an den therapeutischen Zusatznutzen neuer Arzneimittel koppeln. Das AMNOG-Verfahren zur Festlegung des Erstattungspreises neuer Arzneimittel begünstigt jedoch Umgehungsstrategien der Pharmaindustrie, was zu einer Entkopplung der Preise von den tatsächlichen Entwicklungskosten der Präparate geführt hat.

Ein wesentlicher Grund: Hersteller dürfen ihren Preis bei Markteintritt zunächst frei festsetzen – die GKV muss ihn sechs Monate lang voll erstatten. Die überhöhten Einstiegspreise wirken dann in den späteren Preisverhandlungen

nach. Das AMNOG-Verfahren sieht zudem für Arzneimittel für sehr seltene Erkrankungen (Orphan Drugs) eine Sonderregelung vor, die erhebliche Fehlanreize erzeugt. Für Orphan Drugs gilt in der Bepreisung bis zu einer Umsatzgrenze von 30 Millionen Euro im Jahr keine Pflicht zur vollständigen Erbringung eines Nutznachweises. Diese Regelung wird von den Herstellern ausgenutzt: 2024 waren 24 von 42 Neueinführungen Orphan-Arzneimittel. Ihr Versorgungsanteil lag bei weniger als einem Promille, ihr Kostenanteil aber bei knapp 14 Prozent. Tatsächlich zeigen Studien, dass für mehr als die Hälfte der regulär bewerteten Orphan Drugs kein medizinischer Zusatznutzen nachgewiesen werden konnte. Reformbedarf besteht daher auf mehreren Ebenen: Notwendig sind sowohl eine grundlegende Reform des AMNOG als auch kurzfristige Entlastungen zur Kostenstabilisierung. Ein gangbarer Weg ist die Anhebung der Rabatte, die Pharmaunternehmen den gesetzlichen Krankenkassen gewähren müssen. Ein beträchtlicher Teil der hohen Ausgaben der Krankenversicherung fließt in die Taschen der Pharmakonzerne. Hier anzusetzen, kann die Beschäftigten entlasten, ohne das Versorgungsniveau zu verringern.

Philip Rothhaar ist Praktikant in der Abteilung Gesellschaftspolitik.

Der Durchschnittspreis wird in starkem Maße von der Zulassung sehr teurer Arzneimittel beeinflusst, die zum Teil nur einmal verabreicht werden müssen. So lag der Herstellerpreis für das Gentherapeutikum Libmeldy® bei Markteintritt bei knapp 3 Millionen Euro. Der durchschnittliche Packungspreis neuer Präparate ist daher im Zeitverlauf starken Schwankungen unterworfen. Seit Mitte 2020 liegt der Wert aber beständig über 30.000 Euro.

Zwei starke Frauen, die sich für andere einsetzten

FRAUEN VOR ORT Teil 2 berichtet über Lucie Meyfarth und Lenchen Weber

Im zweiten Teil unserer Serie Frauen vor Ort geht es um Frauen, die sich organisieren, sei es als Gewerkschafterin wie Lucie Meyfarth, sei es als Sozialdemokratin wie Lenchen Weber. In die Öffentlichkeit treten, sich Einsetzen für andere, Widerstand leisten, das galt und gilt in Teilen bis heute als „unfräulich“.

Von Gudrun Müller

Das Interview mit Lucie Meyfarth erschien am 8. November 1993 in der Lokalausgabe Neunkirchen der Saarbrücker Zeitung und wurde von Toni Schulz geführt. Über Lenchen Weber hat unter anderem Luitwin Bies in dem von ihm mit Horst Bernard herausgegebenen Band Saarländerinnen gegen die Nazis aus dem Jahr 2004, S. 125ff., geschrieben.

Lucie Meyfarth wird durch ihre Wahl zur DGB-Kreisvorsitzenden im Jahr 1985 zur ersten hauptamtlichen Funktionärin beim DGB Saar. Dabei kandidierte sie gegen den einstimmigen Beschluss des DGB-Landesbezirksvorstands. Die Argumente ihrer Gegner: wahlweise zu alt oder zu feministisch. Geboren 1930 in eine Bergbaufamilie in Simmern im Hunsrück, muss Lucie Klauck, so ihr Mädchenname, in der Oberprima die Schule verlassen. Die Familie ist auf ein zusätzliches Einkommen angewiesen. Mittlerweile im Saarland lebend, absolviert Lucie eine kaufmännische Ausbildung, heiratet, wird Mutter, arbeitet nebenher. Ein scheinbar völlig normaler Werdegang für Frauen ihrer Generation, wäre da nicht die ihr eigene Aufmüpfigkeit. So will sie, die mit 21 Jahren Gewerkschaftsmitglied wurde, als Angestellte eines Saarbrücker Betriebs einen Betriebsrat gründen. Da scheint es sicherer, ihr wegen Störung des Betriebsfriedens zu kündigen.

Ab 1964 ist der DGB dann auch beruflich ihre Heimat. Sie arbeitet in der Verwaltung und wird Vorsitzende des Landesfrauenausschusses. Die Rechte arbeitender Frauen bleiben ihr ein Herzensanliegen. „Im Putzwasser werde ich mich sicherlich nicht ertränken“, sagt sie folgerichtig in einem Interview mit der Saarbrücker Zeitung anlässlich ihres Eintritts in den (Un-)Ruhestand. Sie engagiert sich vielfach, zum Beispiel als Mitglied der SPD-Fraktion im



Lucie Meyfarth war als Kreisvorsitzende im Jahr 1985 die erste hauptamtliche Funktionärin beim DGB Saar.

Stadtrat Friedrichsthal. Nicht zuletzt tritt sie am 8. März 2011 – im Alter von 80 Jahren – als Clara Zetkin in der Revue „Brot und Rosen und morgen noch mehr“ zum 100. Internationalen Frauentag im Saarbrücker Schloss auf die Bühne.

Im KZ Ravensbrück ermordet

Magdalena (Lenchen) Weber kommt 1898 in Merzig als Tochter der Fabrikarbeiterfamilie Berthy zur Welt, die Eltern sterben früh. Sie wächst bei ihrem Onkel auf. In Sulzbach lernt sie ihren späteren Mann Karl Weber kennen. Dort tritt sie dem SPD-Ortsverband bei, ist aktiv in der Arbeiterwohlfahrt und im Arbeiter-Samariter-Bund, wo sie eine Ausbildung zur Sanitäterin absolviert. Beim Aufmarsch der Antifaschisten am 26. August 1934 demonstriert sie mit Tausenden von Gleichgesinnten für die Beibehaltung des Status quo und gegen den Beitritt des Saargebiets zum Nazi-Reich. Der Ausgang der Abstimmung ist bekannt, das Ehepaar flüchtet ins französische Clermont-Ferrand, wenig später trennen sie sich. 1936 geht Lenchen Weber nach Spanien, wo sie als eine von über 200 Saarländerinnen und Saarländern die Internationalen Brigaden im Spanischen Bürgerkrieg

unterstützt. 1939, nach dem Sieg Francos, kehrt sie nach Frankreich zurück, eine Entscheidung, die sie das Leben kosten wird. 1941 wird sie in Montauban verhaftet, an die Gestapo ausgeliefert und ins KZ Ravensbrück deportiert. Hier wird sie im Frühjahr 1945, kurz vor Kriegsende, Opfer der Nationalsozialisten. In Merzig erinnert die Lenchen-Weber-Straße an die Antifaschistin.

Und heute? In aller gebotenen Kürze lässt sich festhalten, dass Frauen sowohl in den Gewerkschaften als auch in der Politik nach wie vor unterrepräsentiert sind. Bundesweit verzeichnet die SPD einen Frauenanteil von 34 Prozent und rangiert damit hinter den Grünen und der Linken, vor den übrigen Parteien. Gut ein Drittel der Mitglieder im DGB sind Frauen, dabei stellen sich die Zahlen in den einzelnen DGB-Gewerkschaften unterschiedlich dar. Immerhin wird der vierköpfige Vorstand des DGB von drei Frauen dominiert. Strukturelle Ursachen wie geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen und die Dominanz von Industriebranchen in der gewerkschaftlichen Mitgliederstruktur erschweren bis heute weibliches Engagement.

Gudrun Müller ist freie Autorin in Saarbrücken.

Die Stadt Homburg sieht sich in Sachen Klima auf gutem Weg

KLIMASERIE Klimaschutz und Klimaanpassung gemeinsam bearbeiten

Für die saarländischen Kommunen sind die Herausforderungen größer denn je: Um den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken, müssen sie vor Ort enorme Anstrengungen unternehmen – und sich zugleich wappnen gegen die Auswirkungen des Klimawandels. Wie setzen die fünf Kreisstädte und die Landeshauptstadt all das um? Für Teil 5 unserer Serie haben wir in Homburg nachgefragt.

Von Benjamin Rannenberg

Homburg sieht sich auf gutem Weg in Sachen Klima, schreibt die Kreis- und Universitätsstadt auf ihrer Webseite. Wie auch das Saarland strebt sie an, bis zum Jahr 2045 klimaneutral zu sein. Bereits im November 2019 stimmte der Homburger Stadtrat mit großer Mehrheit und parteiübergreifend für den Maßnahmenkatalog „Mehr Klimaschutz in Homburg“, der unter anderem ein Klimaschutzkonzept vorsah. Erster Klimaschutzmanager war dann Benjamin Böhme, der 2023 ein integriertes Klimaschutzkonzept erarbeitete. Ein besonderer Ansatz dabei: Bürgerinnen und Bürger sowie lokale Akteure werden über Beteiligungsformate miteinbezogen. Außerdem soll das Konzept stetig weiterentwickelt werden. Seit August 2024 arbeitet Andrea Lippmann als Klimaschutzmanagerin für die Stadt Homburg.

Im Bereich Klimaschutz ist inzwischen einiges umgesetzt und auf den Weg gebracht worden. Auf den Dächern diverser kommunaler Gebäude, darunter Baubetriebshof, städtische Musikschule, Feuerwache Einöd und Grundschulen, sind Photovoltaikanlagen installiert. In Schwarzenacker erzeugen im Bereich der „Weißen Triesch“ vier Windkraftträder grünen Strom mit einer Gesamtleistung von 9,6 Megawatt. Im Verkehrssektor zeigt die Stadtverwaltung, dass sie auf E-Mobilität setzt. Aktuell umfasst der kommunale Fuhrpark 28 elektrisch

betriebene Fahrzeuge, darunter 24 Pkw und Transporter, einen Stapler, zwei Kleinkehrmaschinen und ein großes Müllauto. Den Kommunalbediensteten wird das Deutschlandticket als vergünstigtes Job-Ticket angeboten.

Gegen zunehmend häufiger auftretende Starkregenereignisse und damit einhergehende Überschwemmungen hat sich die gut 44.000-Einwohner-Stadt vielerorts entsprechend gewappnet: Mitte Februar wurde den Bürgerinnen und Bürgern das Starkregen-Vorsorgekonzept vorgestellt, das zuvor von den Gremien des Stadtrats verabschiedet wurde,

Verschiedene Maßnahmen zur Risikoreduzierung

heißt es seitens der Stadt Homburg. Darin geht es unter anderem um Maßnahmen zur Risikoreduzierung, wie etwa das Modellprojekt „Albano Laziale Platz“, bei dem der Vorplatz der ehemaligen Hohenburgschule entsiegelt und zu einer „grünen Oase“ umgestaltet werden soll.

Weitere innerstädtische Plätze wie zum Beispiel der Ilmenauer Platz sollen entsiegelt und begrünt werden. An Erbach und Blies wurden Pegel eingebaut, um Hochwasserereignisse besser vorherzusagen und vor selbigen zu warnen. Des Weiteren wurden Regenwassermessstationen im

gesamten Stadtgebiet errichtet. Am Ohligberg ist eine Versickerungsmulde für Wasser- und Sedimentrückhalt in Planung. Ein interessantes Projekt, das Schutz vor Hitze und Dürre bieten soll, ist „Urban Canopee – Green street furniture“: Auf dem Christian-Weber-Platz in der Stadtmitte spenden schnell wachsende, rankende Pflanzen wie Hopfen und Clematis Schatten und kühlen.

Die Stadtwerke Homburg arbeiten derzeit mit Greenventory, einem Beratungsdienstleister für erneuerbare Energien aus Freiburg, und Akteuren aus Wohnungsbauwirtschaft, Industrie, Verwaltung und Politik unter Hochdruck an der kommunalen Wärmeplanung. „Für unsere Bürgerinnen und Bürger ist dies ein erster Anhaltspunkt, welche Heiztechnik in ihrem Wohngebiet in Zukunft sinnvoll ist“, sagt Oberbürgermeister Michael Forster (CDU). Mit der kommunalen Wärmeplanung legt Homburg eine Handlungsstrategie für die Wärmewende vor. Damit soll ein entscheidender Beitrag zur treibhausgasneutralen Kommune geleistet werden. Denn: Der Wärmesektor ist für 60 Prozent des Gesamtenergiebedarfs und fast die Hälfte der Treibhausgasemissionen verantwortlich.

Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.



Die vier Windräder im Bereich der „Weißen Triesch“ erzeugen Strom mit einer Gesamtleistung von 9,6 Megawatt.

Neue Hoffnung für neue Perspektivquartiere

ARMUT Quartiersbezogene Armutsbekämpfung zeigt erste Ergebnisse

Infos: www.saarland.de/masfg/DE/portale/armut/armutsbekämpfung_massnahmen/quartiersbezogene_armutsbekämpfung

2020 galten im Saarland insgesamt 159.000 bis 166.000 Menschen als arm oder von Armut bedroht. Und schon lange sind in Kommunen Quartiere entstanden, in denen überwiegend von Armut betroffene Menschen leben. Im Zuge der Vorstellung des Zweiten Armuts- und Reichtumsbericht für das Saarland hat Minister Jung 2022 angekündigt, das mit der quartiersbezogenen Armutsbekämpfung ändern zu wollen. Innerhalb eines Jahrzehnts sollen drei saarländische Quartiere mit verfestigter Armut zu aufstrebenden Quartieren werden. Im Anschluss an die Startphase zog er jetzt eine erste Bilanz.

Von Katja Sponholz

Begonnen wurde in Saarbrücken-Burbach, in Völklingen und Neunkirchen. In Quartieren, wo die Arbeitslosenquote hoch und der Bildungsstand niedrig ist. Wo es zu wenig Kita-Plätze, zu wenig Sozialwohnungen und einen großen Anteil an Migranten und Alleinerziehenden gibt. „Seit mindestens zwei Generationen gelten diese Quartiere als Schwerpunkte für Armut. Und obwohl hier schon viel soziale Arbeit geleistet wird und es verschiedene Programme gibt, würde man nach 40 Jahren nicht

sagen, dass sich die Situation grundlegend verbessert hat“, sagt Sozialminister Magnus Jung. Das Projekt „Quartiersbezogene Armutsbekämpfung“ will das mit einem neuen, ressortumfassenden Ansatz ändern. Das Besondere: Das Thema wird nicht mehr nur als Aufgabe des Sozialministeriums gesehen, sondern als eine Gesamtverantwortung der Landesregierung. „Unser Ziel ist es, aus einer gemeinsamen Kraftanstrengung aller Ministerien und in Abstimmung mit den Landkreisen

Unterstützung für Frauen und Familien

und Städten eine Strategie umzusetzen, die in den nächsten zehn Jahren dafür sorgt, dass sich diese Quartiere neu entwickeln und anders wahrgenommen werden“, erläutert der Minister.

Nach zweijähriger Planung und einer umfassenden Bürgerbeteiligung konnten bereits die ersten der konzipierten 35 Projekte gestartet werden. Und die anfängliche Skepsis scheint längst vorbei zu sein. „Man kann mittlerweile schon von einer Aufbruchstimmung sprechen; jedenfalls ist überall eine große Erwartung zu spüren, dass jetzt wirklich etwas Neues beginnen kann“, sagt Jung. Die bisherigen Ergebnisse zeigten

deutlich, dass das Programm wirke: „Konkret, sichtbar und nah an den Bedürfnissen der Menschen.“ Ob bei Bildung oder Wohnen, Arbeitsmarkt oder Kultur, Beratung oder sozialem Zusammenhalt: Die Art der Projekte ist vielfältig und betrifft tatsächlich viele Bereiche.

Einige Beispiele: In Neunkirchen haben bereits 2025 Stadtteilpatinnen ihre Arbeit aufgenommen und bieten niedrigschwellige Hilfen für Frauen und Familien an. Ab 2026 ergänzt die Verbraucherzentrale in allen Quartieren das Beratungsangebot. In Burbach werden künftig Streetworker direkt im Lebensumfeld junger Menschen aktiv sein, zudem gibt es speziell für Frauen entwickelte Arbeitsmarktprojekte und Deutschkurse mit Kinderbetreuung. Und 2.000 Kinder werden an 20 Kitas im Rahmen des Schulobstprogramms zweimal pro Woche mit frischem Obst versorgt. Zudem wird den Schrottimmobiliën und der oft kriminellen Vermietungspraxis der Kampf angesagt: Mit 70 Millionen Euro aus dem Sondervermögen des Bundes sollen Immobilien gekauft und saniert und Neubauvorhaben angestoßen werden. „Eine gigantische Chance“, meint Jung. Auch die Qualität des Wohnens soll dadurch verbessert werden. „Das Leben für Menschen, die in solchen Schrottimmobiliën wohnen müssen, ist oft unwürdig. Das ist ein Zustand, den man einfach beenden muss.“

Der Sozialminister will das Programm zudem beim Bundesbauministerium als „Modellregion“ anbieten. Doch noch wichtiger, als ein bundesweites Vorbild zu werden, sei ihm der Erfolg des Gesamtkonzepts. Was er sich für die Quartiere in zehn Jahren erhofft? „Dass die Arbeitslosigkeit sinkt, es eine bessere Durchmischung in der Bevölkerung gibt und viele öffentliche und private Investitionen im Stadtbild dafür sorgen, dass es zu einem Imagewechsel kommt.“ Zu echten Perspektivquartieren eben.

Ein Blick auf die Innenstadt Neunkirchens. Die zweitgrößte Stadt des Saarlandes hat rund 48.500 Einwohnerinnen und Einwohner. Im Perspektivquartier leben (Stand 2023) rund 6.000 Menschen.



Wie starre Geschlechterrollen unserer Gesellschaft schaden

SEXISMUS Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hat weitreichende Folgen

Sexistische Verhaltensweisen werden in vielen Bereichen unserer Gesellschaft nach wie vor bagatellisiert. Dabei sind die Folgen nicht nur für unmittelbar Betroffene häufig gravierend. Sexismus verursacht auch hohen wirtschaftlichen Schaden und beraubt Menschen ihrer freien Entfaltung.

Von Alexander Stallmann

Wird in Deutschland über Sexismus gesprochen, geht es häufig um sexuelle Belästigung oder um eine sexualisierte Darstellung von Frauen in Werbung und Fernsehen. „Diese Phänomene sind jedoch lediglich eine Ausprägung von Sexismus“, sagt Laura Giardina. Die Soziologin arbeitet beim Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“, das vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert und von der EAF Berlin* gemeinsam mit dem Ministerium durchgeführt wird. „Grundsätzlich bezeichnet der Begriff Sexismus die Diskriminierung eines Menschen aufgrund seines Geschlechts. Demnach können auf individueller Ebene auch Männer von Sexismus betroffen sein, sind es in der Realität aber deutlich seltener als Frauen“, erklärt Giardina.

Wie allgegenwärtig diese Form der Diskriminierung in unserem Alltag ist, zeigt eine vom BMBFSFJ in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 2020. Demnach haben 63 Prozent der Frauen und 49 Prozent der Männer Sexismus wahrgenommen oder waren selbst davon betroffen. Die Verhaltensweisen würden häufig verharmlost, erklärt Giardina. Es handele sich bei Sexismus aber keineswegs um ein Kavaliärsdelikt. Er verhindere nicht nur die Gleichstellung und verletze die Würde der Betroffenen. Scheinbar harmloser Sexismus – etwa unangemessene Kommentare zum Aussehen der Kleidung oder des Körpers –, der



Foto: Adobe Stock/Prostock-studio

68 Prozent der Frauen erleben mindestens einmal in ihrem Leben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

nicht problematisiert werde, bilde längerfristig die Grundlage für Gewalt aufgrund des Geschlechts. So seien etwa eine sexistische Sprache und starre Rollenbilder der Nährboden für die Objektifizierung und Herabsetzung von Frauen. Das wiederum sei eine Vorstufe von Drohungen, Beleidigungen und der Ausübung von Kontrolle und könne in den schlimmsten Fällen zu Gewalt und Mord führen.

Sexismus verursacht hohe Kosten

Entgegen einer weit verbreiteten Vorstellung ist Sexismus zudem nicht ausschließlich ein Problem der unmittelbar betroffenen Personen. Er hat darüber hinaus massive negative Auswirkungen auf Organisationen wie Betriebe und die gesamte Gesellschaft. „Eine amerikanische Studie aus dem Jahr 2017 ist zu dem Ergebnis gekommen, dass 80 Prozent der Abreißnehmerinnen, die Belästigung erfahren, ihr Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen“, sagt Giardina. Das verursache nicht nur wirtschaftliche Verluste, sondern schade auch der Reputation und Attraktivität der Unternehmen.

Hinzu komme, dass Sexismus hohe Kosten verursacht. Eine vom australischen Finanzministerium in Auftrag gegebene Studie

die aus dem Jahr 2019 habe erstmals die Kosten von sexueller Belästigung berechnet. In die Untersuchung wurden die Kosten einbezogen, die durch die geringere Arbeitsleistung der Opfer und durch die Aufarbeitung der Fälle entstehen sowie Anwaltsgebühren, Arzt- und Therapiekosten. Die Studie sei zu dem Schluss gekommen, dass jeder Fall alleine im ersten Jahr durchschnittlich Kosten von umgerechnet 890 Euro verursacht. Weitere langfristige Kosten, zum Beispiel Produktivitätsverluste, die etwa durch ein schlechteres Arbeitsklima entstehen, konnten in der Studie wegen fehlender Daten nicht berücksichtigt werden. Die tatsächlichen Kosten pro Fall liegen also noch höher.

Um sexistische Strukturen und das Denken in den Köpfen aufzubrechen und so nachhaltige Veränderungen herbeizuführen, brauche es starke gesellschaftlichen Bündnisse, so die Soziologin. Darüber hinaus seien aber auch jeder und jede Einzelne gefragt. „Es geht darum, das eigene Bewusstsein für die Problematik zu schärfen, eigene Vorurteile zu hinterfragen und mit anderen Menschen über Sexismus zu sprechen. Jeder und jede Einzelne sollte zudem versuchen, ein Vorbild zu sein, indem man alle Menschen respektvoll und gleich behandelt“, sagt Giardina

! „Die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF Berlin) setzt sich seit 1996 parteiübergreifend und unabhängig für mehr Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ein. Das von der EAF mitorganisierte Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ hat eine gleichnamige Ausstellung mit umfangreichen Infos zum Thema konzipiert. Im Saarland wurde die Ausstellung erstmals im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel gezeigt.

Ihre Songs machen Mut

SINGER-SONGWRITER Tim und Alina treten bei den Special Olympics auf

„Inklusion“ heißt die Mission von Alina und Tim. Das Singer-Songwriter-Duo aus dem Saarland lässt sich trotz körperlicher Einschränkung nicht daran hindern, seine Leidenschaft, die Musik, auszuleben. Ihren neuesten Song haben sie für die Special Olympics geschrieben.

Von Silvia Buss

„Gewinner“ heißt ihr neuester Song, den Alina und Tim eigens für die Special Olympics geschrieben haben. Der mitreißende Pop-Hit ist zwar – noch – nicht die offizielle Hymne dieser Sportfestspiele für geistig- und mehrfach-behinderte Menschen, die vom 15. bis 20. Juni im Saarland stattfinden. Aber er hat das Zeug dazu, er könnte es gut noch werden. Denn er macht Mut und gute Laune, lässt sich prima mitsingen, wie die meisten Songs des saarländischen Singer-Songwriter-Duos. „Wir sind am Start in diesem Moment an diesem Tag, wir haben es geschafft, heute ist der Tag, der aus uns Gewinner macht“, heißt es darin etwa. Seine Feuerprobe vor Stadionpublikum hat er auch schon bestanden: am 21. März, beim Fußballspiel der SV Elversberg, der das Paar als Fans treu verbunden ist. „Gewinner“ sind Alina alias Renia (42) und Tim Engelbreth (35), wie sie mit bürgerlichem Namen heißen, jetzt schon. Denn die beiden haben es

geschafft, das, was sie lieben, zu leben, sich trotz körperlicher Einschränkungen im Leben nicht einschränken zu lassen und andere mit ihrer Leidenschaft und Musik emotional reichlich zu beschenken. Ihre Mission heißt „Inklusion“.

Alina ist blind, Tim gehbehindert. Seit sie sich bei der Arbeit kennenlernten sind sie unzertrennlich und inzwischen auch verheiratet. Musik habe in ihrem Leben schon immer eine große Rolle gespielt, sagt Alina im Gespräch. Auch gesungen hat sie immer gern. Mit Tim, der auch sportlich mit Rollstuhlbasketball unterwegs war, sang sie gemeinsam in Chören und nahm auch

Unerschöpfliche Kreativität

Gesangsunterricht. „Aber ich wollte eigentlich nicht auf die Bühne“, sagt sie rückblickend. Während der Corona-Zeit, als auch die Chöre schwiegen, fingen Alina und Tim an, eigene Songs zu schreiben. Zusammen mit befreundeten Musikern brachte das Paar schon 2020 und 2021 seine beiden ersten Titel heraus. Das nächste wichtige Datum war für Alina der 17. März 2023. Da entstand der erste Song mit ihrem neuen Label BTSP Germany. Dahinter stehen Martina Schlaucher und Thomas Lapp, als Künstlerduo bekannt unter dem Namen

Perlregen. „Wir wollten unbedingt einen Song zum Thema Frieden machen“, sagt Alina. Und weil das mit Martina und Thomas, die Freunde wurden, so gut lief, haben sie nicht nur „Weiße Fahnen“, sondern gleich drei neue Songs realisiert.

Weitere folgten. Ihre Kreativität scheint unerschöpflich. Ihre Songs handeln alle von dem, was sie selbst erlebt haben, was sie beschäftigt. „Es ist alles authentisch“, betont Alina. In „Lebenslang“ von 2025 etwa geht es um das Leben mit Behinderung. „Wir sind keine Fehler, auch keine Zirkusshow, euer Mitleid (ist) ein No-Go“, heißt es da etwa, das Ganze musikalisch verpackt in entspannten Pop und Reggae. Im Musikvideo dazu, das BTSP Germany mit viel Aufwand zu jedem ihrer Songs produziert, tragen Alina und Tim orangene Gefängniskleidung. Gedreht wurde im ehemaligen Knast von Kaiserslautern. Augenzwinkern und Humor sind bei ihnen oft mit von der Partie.

Und doch ist ihr bisher erfolgreichster Song mit über 10.000 Aufrufen bei Youtube ein ganz erster: In „Nie wieder leise“ geht es um einen Menschen, „der lange in der Opferrolle gefangen war und Misshandlungen ertragen musste“. Der Song will Mut machen, das Tabu zu brechen und sich aus der Opferrolle zu befreien. Alina und Tim haben Fans im ganzen deutschsprachigen Raum bis hin nach Österreich, wie sie aus den Fan-Mails und -Kommentaren wissen. Zu den Musikvideos und Alben kommen Auftritte im ganzen Saarland. Das Konzert vor 150 Menschen im AK-Bildungszentrum Kirkel im November fand Alina ganz besonders und sehr emotional: „Die Leute waren so begeistert, sie haben sich hinterher so bedankt.“ Bei den Special Olympics wird das Duo die ganze Woche über vor Sportlern und Zuschauern auftreten. Und im August erscheint das nächste Album „Wenn Mut leuchtet“.

Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.

Alina und Tim traten im November letzten Jahres gemeinsam mit dem Duo Perlregen im Bildungszentrum der AK in Kirkel auf.



Foto: Ralf Haas



Der Londoner Tenebrae Chor kommt zum großen Festivalfinale Ende Juni nach Saarbrücken.

Musik als verbindende Kraft

MUSIKFESTSPIELE SAAR Festival bietet erneut Vielfalt und hochkarätige Künstler

Die Musikfestspiele Saar glänzten bereits in den vergangenen Jahren mit Musikerinnen und Musikern von Weltrang, ungewöhnlichen Spielstätten und Abwechslungsreichtum. Dieser Linie bleibt auch die diesjährige Ausgabe treu. Das offizielle Eröffnungskonzert ist am 8. Mai.

Von Silvia Buss

Die Musikfestspiele Saar wollen im Mai und Juni diesmal „die Musik als verbindende Kraft in einer Zeit voller Herausforderungen“ feiern. „Viele kennen das Gefühl, dazwischenzustehen – zwischen dem, was war, und dem, was kommen wird“, erklärt dazu das Leitungsteam Bernard Leonardy und Eva Behr und meint damit auch dieses Schwanken zwischen Hoffnung und Sorge, Gewissheit und Zweifel, Vertrautem und noch Ungeformtem. Gerade Kunst, die Ambivalenzen nicht auflöse, sondern erfahrbar mache, erhalte in solchen Zeiten Bedeutung. „Zwischenwelten“ haben die Festivalmacher daher die diesjährige Ausgabe überschrieben und sich mal wieder selbst übertroffen.

Über 30 Programmangebote, gut gestreut übers Saarland und wieder bis nach Berlin und Paris, haben sie im Köcher. Nach dem Berliner Auftakt geht es am bedeutungsschweren 8. Mai zum offiziellen Eröffnungskonzert zum Thema „Nightfall“ (Nacht) diesmal nach Merzig. Mit den „Voces 8“ in die Kirche St. Peter. Für ihn eines

der besten A-cappella-Ensembles überhaupt, schwärmte Leonardy vorab. Von der Renaissance über die Romantik bis zur Chormusik von heute, dazu Pop und Jazz – „die können einfach alles!“ Der nächste Paukenschlag folgt am 11. Mai mit dem Deutschen Symphonie-Orchester Berlin, Berlioz' Symphonie fantastique und Rachmaninows Klavierkonzert 3 in d-Moll mit Solist Mao Fujita im Theater am Ring. Mit Christoph & Julian Prégardien singen am 12. Mai zwei Stars des Liedge-

Italienische Renaissance und Percussion-Kunst

sangs zum naheliegenden Thema „Vater & Sohn“ im Sendesaal auf dem Halberg. 250 Jahre Unabhängigkeitserklärung der USA werden bereits am 16. Mai in der Sendehalle von Europe 1 gefeiert mit dem KlangForum Heidelberg. Dort präsentieren virtuose Sängerinnen und Sänger der Schola Heidelberg und das Ensemble Aisthesis Ives, Arnold Schönberg und Stefan Litwin.

„Musik, die nicht ganz von dieser Welt ist“, mit mittelalterlichen armenischen Instrumenten, verspricht das Festival am 21. Mai mit dem Naghash Ensemble. Deshalb geht es damit in den Untergrund: den Brauereikeller von Walsheim. „Einer der besten Countertenöre der Gegenwart“ (so der SPIEGEL), Philippe Jaroussky, kommt mit dem Ensemble Artaserse und Lieblingsmusik aus Italiens Renaissance und Ba-

rock am 28. Mai in die Ludwigskirche. Bei aller Bestenauswahl vergessen Leonardy und Behr nicht, Musik auch speziell für die junge Generation (und mit ihr), die nicht so Klassikaffinen, die Genuss- und Erlebnisorientierten und nicht so gut Betuchten anzubieten. Kurz: Vielfalt. So kann man diesmal „Wohnzimmerkonzerte“ bei sich daheim bestellen, zur „musikalischen Weinwanderung“ durch die Domänen in Schengen fahren oder zur Notre-Dame und der Verhüllung des Pont-Neuf in Paris.

Buchstäblich „flippiger“ wird die One-Woman-Percussion-Band INBY im Wiebelskircher Flippermuseum sein, vielleicht ja auch der „Funky Brain“ mit einem Schuss ADHS und Musik von Händel bis Glass im Saarbrücker Kulturzentrum am Eurobahnhof. Mehr Konzerte mit Wow-Effekt gibt es in den Schlossberghöhlen und der Tropfsteinhöhle an der Nied. Open-Air-Konzerte stehen auf der Seebühne im DFG an und auch zum großen Festivalfinale für die ganze Familie in St. Michael und dem Echelmeyerpark in Saarbrücken am 28. Juni. Dort erwartet die Besucher neben Picknick, Flohmarkt, Magie und Wandelkonzerten am Abend der Londoner Tenebrae Choir mit Gesang aus „Himmelswelten“.

Über 1.000 Künstler stehen bei den Musikfestspielen Saar in diesem Jahr zusammengezählt auf der Bühne, verkündet Leonardy. Beim Kartenkauf sei dennoch Eile geboten.

Tickets gibt es unter anderem im Büro der Musikfestspiele Saar in der Saarbrücker Bismarckstraße 10. Das Büro ist dienstags, donnerstags und samstags von 10 Uhr bis 13 Uhr geöffnet.

Weitere Infos: musikfestspiele-saar.de

REINGELESEN

Kritischer Blick auf aktuelle Themen



Die luxemburgische Wochenzeitung **woxx** ist unter der Webadresse www.woxx.lu abrufbar.

Von Benjamin Rannenbergh

In Luxemburgs Presselandschaft sticht ein kleines, aber feines Medium heraus: die Wochenzeitung „woxx“. Von Anfang an wollte die linke, kritische Zeitung eine andere Stimme sein – und diesen Anspruch hat sie nach eigenen Angaben auch heute noch. Mit dem Untertitel „déi aner Wochenzeitung“ bietet sie ein breites Spektrum an Themen – von Politik über Soziales, Umwelt (Umwelt) und Interglobal bis hin zur Kultur. Dabei gibt es Texte in den drei Landessprachen Luxemburgisch, Französisch und Deutsch. Informativ lesen sich etwa die Beiträge über eine neue Tagesklinik für junge Menschen in psychischen Krisen und eine aktuelle Studie über den Alltag von LGBTIQ+-Personen. Ebenso Spannend wie lesenswert ist auch der Text über den PFAS-Skandal, im Zuge dessen im Blut zweier luxemburgischer Abgeordneter die Ewigkeitschemikalien nachgewiesen wurden. Vor allem drei Dinge sind den Zeitungsmachern wichtig: journalistisch-gründliche Arbeit, einen alternativen Blick auf aktuelle Ereignisse in Luxemburg zu werfen und Themen auf originell-kreative Weise anzugehen. Ein echter Pluspunkt der Wochenzeitung: Es ploppt beim Lesen der Online-Beiträge keine Paywall auf. Die unabhängige, von einer Genossenschaft herausgegebene Zeitung mit einer Auflage von 3.000 Exemplaren ist übrigens nur an verschiedenen Kiosken in Luxemburg und als Papier- und Digital-Abo erhältlich.

Expressiv und dynamisch

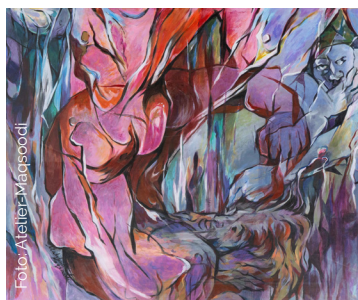
SCHAU Mahbuba Maqsoodi in der Städtischen Galerie

Der von ihr gestaltete Fensterzyklus für die Tholeyer Abteikirche machte die Künstlerin Mahbuba Maqsoodi nicht nur im Saarland, sondern auch bundesweit erst so richtig bekannt. Der deutsch-afghanischen Malerin und Zeichnerin mit ungewöhnlichem Lebenslauf widmet die Städtische Galerie Neunkirchen derzeit (bis 31. Mai) eine große Ausstellung. Unter dem Titel „Mahbuba Maqsoodi – glaubhaft“ soll die Schau einen repräsentativen Ausschnitt des aktuellen Schaffens der Wahlmüchenerin in Malerei, Zeichnung, Glasmalerei und Wandinstallationen der zurückliegenden Jahre vorstellen. Die Tochter eines Lehrers, die in den 1960er- und 70er-Jahren in Afghanistan aufwuchs, studierte dort als Lehrerin nebenbei persische Miniaturmalerei. 1979 ging sie

mit ihrem Ehemann als Kunststipendiaten-Paar nach Moskau, wo sie in der Eremitage erstmals mit christlicher Kunst in Kontakt kam. Nach der Promotion suchten beide politisches Asyl in Deutschland. Hier befasste sich Maqsoodi nicht zum ersten Mal intensiv mit Glasmalerei.

Seit Tholey, für das sie Geschichten aus Altem und Neuem Testament sowie Heiligenlegenden für 29 Fenster umsetzte, hat sie zahlreiche weitere Arbeiten für Kirchen und sonstige christliche Räume erhalten. „Expressiv und dynamisch, häufig in einer wirbelnden Bewegung bannt Maqsoodi ineinander verwobene Farbformen und Figuren auf die Bildfläche“, beschreibt die Galerie Neunkirchen den besonderen Stil. Die flirrenden und strudelnden Farbflächen werden bei ihren Kirchenfenstern durch das wandernde Sonnenlicht noch dynamischer und erhalten Leben. Ihre menschlichen Gesichter wirken zutiefst archaisch, auch hat die Künstlerin keine Angst vor emotionalem, dramatischem Ausdruck. Vielleicht fühlt sich genau deshalb so mancher Besucher von ihnen so tief berührt.

sb



Mahbuba-Elham-Maqsoodi, -Zeitgeist-(Detail), -2024, -Acryl auf Papier, -118-x-93-cm.

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

Archipenko und Donas

MODERNE GALERIE Power-Paar der Avantgarde

Das „Power-Paar der Avantgarde“ hat die Moderne Galerie eine große Ausstellung mit rund 120 Werken von Marthe Donas (1885-1967) und Alexander Archipenko (1887-1964) überschrieben. Die Beziehung der belgischen Malerin und des ukrainischen Bildhauers ab 1917 währte zwar nur knapp vier Jahre, war aber künstlerisch sehr fruchtbar. Beide waren fasziniert vom Kubismus, den sie in je eigener Weise für sich weitertrieben: Donas in ihrer Malerei, in der sie Figuren mal plastisch und in Maschinenästhetik gestaltete, mal

kühn zu wenigen Linien reduzierte. Auch durch ihre „shaped canvas“, bei der sie den Keilrahmen mit der Leinwand der Form des Motivs anpasste, galt sie als innovativ, geriet später jedoch in Vergessenheit. Archipenko, im Saarland vor allem durch seine Skulpturen im Besitz des Saarlandmuseums ein Begriff, glänzt hier auch durch seine Zeichnungen und Malerei im engen Bezug zu Donas. Nicht zuletzt begeistert die Ausstellung durch ihre Farbenfreude.

sb

www.modernegalerie.org/de



Die Yellowjackets spielen am 28. Juni im Saarbrücker E-Werk.

Straßenfest und Grammy-Gewinner

FESTIVAL „Fill in“ bietet wieder jede Menge Jazz

Zum vierten Mal startet in diesem Mai das saarländische internationale Jazzfestival „Fill-in“. Das von Jazzprofessor und Drummer Oliver Strauch gegründete Festival wird 2026 noch eine Nummer größer und geht sogar baden. Wie das zusammenpasst? Das Festival, das seinen Schwerpunkt in Saarbrücken hat, erhält wieder eine Förderung für touristische Leuchttürme des Landes und kann so auch die Gäste am Bostalsee mit Jazzsounds verwöhnen.

Zum Festivalauftakt am 8. Mai gibt es wie immer ein Straßenfest ab 16 Uhr mit Kinderprogramm und Livemusik in der kleinen Straße vorm Restaurant Qu4rtier und der Wissenswerkstatt im Saarbrücker Quartier Eurobahnhof. Der Eintritt ist frei. Die nächste Stufe zündet am 25. Juni abends mit jungen Jazzbands in und vor Kneipen auf dem St. Johanner Markt. Am Freitag, 26. Juni, geht es dann zum dreitägigen Festival-Höhepunkt mit abendlichen Doppelkonzerten ins Saarbrücker E-Werk. Am ersten Abend kommt der karibisch-französische Pianist Grégory Privat samt Band mit einer wohl abgestimmten Mischung aus spirituellem Jazz, urbaner Popmusik, kreolischen Gesängen und elektronischer Musik. Ihm folgt der Soul-Jazz-Sänger

Mario Biondi, gepriesen als italienischer Barry White. Den Samstagabend eröffnet Rebekka Bakken am Piano. Das norwegische Stimmwunder mit viel Rauch und Seele schafft über drei Oktaven. Nach ihr laden die acht schweren Jungs der schwedischen Band Louisiana Avenue zu einer schrillen Jazzparty à la Mardi Gras von New Orleans. Der Sonntag gehört dem Nuevo-Flamenco-Sänger und Saxophonisten Antonio Lizana, bevor die zweifachen Grammy-Gewinner Yellowjackets mit einer Mischung aus Modern und Fusion Jazz das Festival – vorerst – beschließen.

Denn schon am 31. Juli geht's weiter: Mit zwei Tagen und vier Openair-Konzerten am Bostalsee, von Blues über Swing bis Gypsy Jazz und Soul. Höhepunkt ist eine Hommage an Caterina Valente mit dem Jörg-Seidel-Trio und Sängerin Sabine Kühlich. Nach einem herbstlichen Fill-in-Gastspiel in den Berliner Ministergärten geht das Jazzfestival Mitte Oktober (Datum wird noch verkündet) dann für dieses Jahr endgültig zu Ende. In Anknüpfung an das eingestellte Jazzfestival St. Ingbert findet in der dortigen Stadthalle ein Konzert mit der italienischen Jazzpianistin und -sängerin Francesca Tandoi und Band statt.

sb

<https://fillin-festival.de>

Über die Geschichte des Bergbaus



WANDERUNG

Am 9. Mai wird bundesweit der „Tag der Städtebauförderung“ begangen. Auch der Rechtsschutzsaal ist schon in den Genuss dieser Förderung gekommen. Deshalb beteiligt sich die Stiftung Rechtsschutzsaal mit einer Aktion an diesem besonderen Tag. Da das Gebäude weiterhin renoviert wird, geht es am 9. Mai auf die beliebte Industriekulturelle Wanderung mit angeschlossenem Bergmannsfrühstück um den Rechtsschutzsaal herum. Achtung: Start ist diesmal um 10 Uhr (Treffen ab 9.45 Uhr) auf dem kleinen Marktplatz Bildstock. Von dort geht es vorbei am Rechtsschutzsaal, zum Absinkweiher und der Bergehalde, zum Bergwerk Reden und durch den Wald wieder zum kleinen Marktplatz Bildstock Ecke Hofstraße/Illinger Straße zurück. Die fachkundige Leitung der Wanderung übernimmt wieder Dr. Frank Hirsch. Der Historiker ist auch Leiter des Dokumentationszentrums der AK.

sb

Gutes Schuhwerk ist ratsam und eine Anmeldung per E-Mail zwingend erforderlich: info@rechtsschutzsaal.de

Simpsons-Schau in Wadgassen

ZEITUNGSMUSEUM

Beeilung ist angesagt: „Gelber wird's nicht“ und nur noch bis zum 3. Mai lässt sich die gleichnamige Ausstellung zur Familie „The Simpsons“ im Deutschen Zeitungsmuseum Wadgassen besuchen. Gezeigt werden originale Drehbücher, Storyboards, Entwurfsskizzen sowie Zeichnungen der sarkastisch-schwarzhumorigen Serie. Am ersten Sonntag im Monat, 10 bis 16 Uhr geöffnet, mit freiem Eintritt, Führung und Comic-Workshop

sb



Das Foto zeigt eine Szene aus der Folge „A Fish called Selma“, Staffel 7, Episode 19, Erstausstrahlung: 24. März 1996.

Wichtige Erklärungen müssen sicher zugestellt werden

ARBEITSRECHT Der Zugang wichtiger Dokumente muss konkret belegbar sein

AK-Mitglieder – das sind alle im Saarland Beschäftigten – erhalten kostenlos Beratung bei der Arbeitskammer. Infos: www.arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-140.

Im Streitfall, etwa bei Kündigungen oder der Geltendmachung von Lohnforderungen, kann es darauf ankommen, den Zugang eines Schreibens gerichtsfest nachweisen zu können. Denn wer den fristgerechten Zugang nicht belegen kann, riskiert es, mit berechtigten Ansprüchen bereits aus Beweisgründen zu scheitern. Im folgenden Artikel erklärt AK-Jurist Uli Meisinger, warum das häufig genutzte Einwurf-Einschreiben dafür inzwischen unsicher sein kann und welche Zustellwege als Alternativen in Betracht kommen.

Von Uli Meisinger

Empfang eines Schreibens muss nachgewiesen werden

Bei Kündigungen, Geltendmachung von Ansprüchen (zum Beispiel Lohn, AGG) oder anderen wichtigen Schreiben kommt es oft auf Fristen an. Entscheidend ist nicht, dass ein Schreiben rechtzeitig abgesendet wird, sondern dass es rechtzeitig dem Empfänger zugeht. Kommt es zum Streit, muss häufig bewiesen werden, dass der Zugang tatsächlich und fristgerecht erfolgt ist. Viele Beschäftigte verlassen sich dafür auf das Einwurf-Einschreiben. Dabei handelt es sich um eine Versandart der Deutschen Post, bei der der Zusteller den Brief nicht persönlich übergibt, sondern in den Briefkasten (oder eine andere Empfangsvorrichtung) des Empfängers einwirft. Eine Unterschrift des Empfängers wird nicht eingeholt. Allerdings wird der Einwurf von der Post dokumentiert, was im Sendungsverlauf einsehbar ist. Das wirkt zuverlässig, ist rechtlich aber mit Risiken verbunden.

Warum das Einwurf-Einschreiben problematisch ist

Die Rechtsprechung hat zuletzt klargestellt, dass ein Einlieferungsbeleg und ein Online-Sendungsstatus („zugestellt am“) allein grundsätzlich nicht ausreichen, um den Zugang des Schreibens



Eine förmliche Zustellung mittels Postzustellungsurkunde hat vor Gericht eine hohe Beweiskraft.

sicher zu beweisen. Denn daraus ergebe sich nicht in jedem Fall, dass das Schreiben tatsächlich ordnungsgemäß in den Briefkasten eingelegt wurde. Damit ein tragfähiger Nachweis in Betracht komme, sei zusätzlich eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs erforderlich, aus der sich die dokumentierte Auslieferung ergibt. Selbst dann könnten Unsicherheiten bleiben. Hinzu komme, dass die Zustellung beim Einwurf-Einschreiben inzwischen teilweise elektronisch dokumentiert werde. Dadurch lasse sich aus Einlieferungsbeleg, Sendungsstatus und Zustelldokumentation nicht in jedem Fall sicher auf den tatsächlichen Einwurf schließen. Im Ergebnis bedeutet dies: Wer sich nur auf das Einwurf-Einschreiben verlässt, riskiert, berechnete Ansprüche zu verlieren, weil der Zugang nicht überzeugend nachgewiesen werden kann.

Alternative Zustellwege

Als Alternativen kommen je nach Wichtigkeit und Zeitdruck die persönliche Übergabe gegen schriftliche Empfangsbestätigung (Quittierung auf Kopie mit Datum, Uhrzeit und Unterschrift), die Zustellung durch einen Boten (Bote kennt den Inhalt, beobachtet das Kuvertieren, nimmt den Einwurf vor und fertigt ein detailliertes Botenprotokoll an) sowie die förmliche Zustellung mit Zustellnachweis in Betracht, etwa durch Gerichtsvollzieher (amtliche Zustellurkunde) oder über die Post

mittels Postzustellungsurkunde (PZU). Zudem wird teilweise das Einschreiben mit Rückschein genutzt. Allen Zustellwegen ist gemein, dass sie keine absolute Sicherheit bieten. Unterschriften können verweigert oder bestritten werden, die Empfangsberechtigung kann streitig sein und auch Zustell- und Dokumentationsfehler sind möglich. Förmliche Zustellungen sind beweissicherer, erfordern aber zusätzlichen Aufwand und können, je nach Zustellart und Bearbeitungsdauer, mehr Zeit und höhere Kosten verursachen.

Je wichtiger das Schreiben, desto mehr Absicherung

Eine hundertprozentig sichere Lösung gibt es selten. Das Risiko kann aber sinken, wenn frühzeitig gehandelt wird und bei Bedarf mehrere Zustellwege kombiniert werden, zum Beispiel persönliche Übergabe plus Bote oder förmliche Zustellung. Dabei kann auch der Kontext eine Rolle spielen, denn je nach Situation kann eine besonders formalisierte Zustellung zwar beweissicherer sein, aber das Miteinander im laufenden Arbeitsverhältnis beeinträchtigen.

Fazit

Das Einwurf-Einschreiben allein ist als sicherer Zugangsbeweis nicht mehr geeignet. Bei wichtigen Erklärungen sollte von Anfang an darauf geachtet werden, den Zugang im Streitfall nachvollziehbar belegen zu können.

Arbeitsunfähig neuen Job begonnen: Krankengeld?

URTEIL Muss man bei Antritt eines Jobs gesund sein?

Auch wer arbeitsunfähig eine neue Stelle antritt, hat Anspruch auf Krankengeld. Das geht aus einer Entscheidung des Landessozialgerichts München hervor, auf die das Rechtsportal Anwaltskunft.de hinweist.

In dem konkreten Fall hatte eine Frau eine neue Tätigkeit als Produktionsmitarbeiterin aufgenommen. Dort arbeitete sie überwiegend im Stehen und in gebückter Haltung. Bereits nach rund zwei Wochen litt sie unter massiven Rückenbeschwerden und wurde krank geschrieben. Das Arbeitsverhältnis wurde kurz darauf per Aufhebungsvertrag beendet. Nachdem die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber geendet hatte, beantragte die Frau Krankengeld bei ihrer Krankenkasse. Diese lehnte aber ab: Zwei Gerichtsgutachten kamen zu dem

Schluss, dass die Frau aufgrund ihrer Vorerkrankung bereits am ersten Arbeitstag gesundheitlich nicht in der Lage gewesen war, die schwere körperliche Arbeit auszuüben. Die Kasse argumentierte, ein Versicherungsfall könne nur eintreten, wenn man zu Beginn des Jobs gesund sei und sich der Zustand danach verschlechtere.

Das Landessozialgericht München widersprach dem. Das Gesetz verlange lediglich, dass die Krankheit die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit sei. Dass der Versicherte bei Aufnahme der Arbeit theoretisch schon arbeitsunfähig war, schließe das Krankengeld nicht aus, sofern das Arbeitsverhältnis ernsthaft gewollt und angetreten wurde. **tmn**

Aktenzeichen L 5 KR 304/24

Resturlaub bleibt bestehen

MUTTERSCHUTZ

Wer wegen Mutterschutz oder Elternzeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte, muss sich nicht grämen, denn er bleibt. Auch wenn der Tarifvertrag den Verfall des Urlaubs vorsieht. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm, auf das der Verband Deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA) hinweist, dürfen Arbeitgeber sich in solchen Fällen nicht auf tarifliche Verfallsfristen berufen. In dem konkreten Fall hatte eine Verkäuferin nach mehr als zwei Jahren Elternzeit alte Urlaubstage geltend gemacht, die sie aufgrund von Beschäftigungsverbot und Mutterschutz nicht mehr nehmen konnte. Ihr Arbeitgeber lehnte ab und verwies auf den Tarifvertrag, der einen Verfall bis zum 30. April des Folgejahres vorsieht. Doch das Gericht entschied: Mutterschutz und Elternzeit unterbrechen die Fristen Urlaub bis Ende des folgenden Jahres nehmen. Die Schutzvorschriften im Mutterschutzgesetz und im Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz sorgen dafür, dass der Resturlaub bestehen bleibt. **tmn**

Aktenzeichen 13 SLa 316/25

Anzeige



Mach deine Freunde happy. Mit Wero.

Sende Geld einfach und schnell.

Jetzt in der App Sparkasse nutzen.

WERO

Weil's um mehr als Geld geht.

Finanzgruppe

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen

Mitarbeiter darf nicht einfach so versetzt werden

BILLIGES ERMESSEN WAHREN

Arbeitgeber haben ein Direktionsrecht. Sie können bestimmen, was, wo und wann man arbeiten soll. Es gibt aber durchaus Grenzen, wie etwa ein Fall vor dem Landesarbeitsgericht Köln zeigt. So haben Arbeitgeber bei der Erteilung von Weisungen immer sogenanntes „billiges Ermessen“ zu wahren. Heißt: Sie müssen berechnete Belange der Beschäftigten angemessen berücksichtigen. In dem Fall, auf den das Fachportal „Haufe.de“ verweist, ging es um die Wirksamkeit einer Versetzung. Der Arbeitgeber wollte einen Mitarbeiter, der dauerhaft im Homeoffice tätig war, an einen 500 Kilometer entfernten Unternehmensstandort versetzen und die Homeoffice-Erlaubnis widerrufen.

Dagegen klagte der Mitarbeiter. Mit Erfolg. Laut Gericht hatte der Arbeitgeber die Interessen des Klägers bei der Versetzung nicht ausreichend berücksichtigt. Dieser habe ein „erhebliches Bestands- und Ortsinteresse.“ Er sei familiär, logistisch, im Freundeskreis und in der Kultur in seinem Wohnort verortet, wo er auch im Homeoffice arbeitete. Sachliche Interessen des Arbeitgebers, warum eine Versetzung an einen 500 Kilometer entfernten Standort und Präsenzarbeit nötig sei, die die Interessen des Klägers überwiegen, seien nicht erkennbar. **tmn**

Aktenzeichen 6 Sa 579/23

Chef muss für Arbeit sorgen

MINUSSTUNDEN

Minusstunden dürfen nicht ohne Weiteres vom Gehalt abgezogen werden. Darauf weist die Arbeitnehmerkammer Bremen in ihrem Magazin „BAM“ (Ausgabe Januar/Februar 2026) hin. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, für ausreichend Arbeit zu sorgen. Ist zum Beispiel durch betriebliche Gründe oder saisonale Schwankungen zu wenig zu tun, bekommen Arbeitnehmende ihren vollen Lohn, auch wenn sie die Arbeitsleistung nicht erbringen können. Gibt es ein Arbeitszeitkonto, kann dieses zwar mit Minusstunden belastet werden. Allerdings nur dann, wenn sie durch die Beschäftigten selbst entstehen, erklären die Experten. Das kann der Fall sein, wenn sie später mit der Arbeit beginnen, früher Feierabend machen oder Privates während der Arbeitszeit erledigen. **tmn**

Vorsicht vor gefälschten Stellen-Angeboten

TASK-SCAMMING Betrug mit Online-Jobs

Liken, bewerten, testen – bequem von zu Hause, dafür mit lukrativer Bezahlung. Über gefälschte Stellenanzeigen versuchen Betrüger immer wieder, an Geld und Identitäten zu kommen.

Auf Karriereportalen oder per Messenger: Professionell gefälschte Stellenanzeigen sind nicht immer auf den ersten Blick als solche zu erkennen. Wo Top-Bezahlung zu guten Konditionen und einfachen Arbeitsbedingungen in Aussicht gestellt werden, sollte man aber hellhörig werden. Dahinter steckt meist Betrug – auch als Job-Scamming bekannt. Dabei erstellen Kriminelle meist gefälschte Stellenanzeigen, um an persönliche Informationen von Bewerberinnen und Bewerbern zu kommen. Die sollen sich nämlich im Bewerbungsprozess per Video-Ident-Verfahren bei einer Partnerbank „verifizieren“ oder ein Verrechnungskonto eröffnen. Die gestohlenen Daten werden dann für Konten für Geldwäsche oder als Empfängerkonten für Fake-Shops, genutzt, wie die Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz aufklärt. Die Verbraucherschützer machen aber auch auf das sogenannte Task-Scamming aufmerksam. Diese Methode zielt „direkt auf die finanzielle Schädigung der Betroffenen ab“. Das Vorgehen:

1. Meist über Messenger suchen die Betrüger Kontakt zu Menschen, die sich auf vermeintlich einfache, aber lukrative Aufgaben einlassen: Videos oder Social-Media-Posts liken, Produkte testen, Konten erstellen, Hotels bewerten.
2. Wer besser bezahlte Aufgaben übernehmen möchte oder aufsteigen will, soll dann zunächst in Vorkasse gehen – und eine Anzahlung leisten, etwa über Krypto-Apps oder zweifelhafte Plattformen.
3. Das so vermeintlich erworbene Guthaben wird aber nie ausgezahlt. Die Vorauszahlungen sind verloren. Oft werden zusätzlich persönliche Daten wie Ausweiskopien, Kontodaten und Steuer-IDs erbeutet.



Die Verbraucherzentralen warnen vor Betrugs-Maschen mit Online-Jobs.

Wer auf Jobsuche ist oder Anfragen erhält, sollte deshalb bei folgenden Signalen unbedingt hellhörig werden, um sich zu schützen:

- **Kommunikation:** Seriöse Arbeitgeber bieten im Laufe eines Bewerbungsprozesses ein persönliches Gespräch an. Läuft die Kommunikation hingegen ausschließlich über Messenger wie WhatsApp, Telegram oder E-Mail, sollte man misstrauisch werden.
- **Aufgaben:** Das Job-Angebot ist attraktiv und verspricht schnelles Geld mit einfachen Tätigkeiten von zu Hause aus: „Wenn Sie sich nicht beworben haben und das Gehalt zu gut klingt, um wahr zu sein, ist es Betrug“, fasst das Europäische Verbraucherzentrum (EVZ) zusammen.
- **Identitätsprüfung:** Wer für einen Job am Video-Ident-Verfahren teilnehmen oder ein Bank-Konto eröffnen soll, kann davon ausgehen, dass es hier um Betrug geht.
- **Geld:** Soll eigenes Geld investiert werden, etwa um weitere Aufgaben freizuschalten, steckt dahinter ebenfalls eine Betrugsmasche. Wer den Verdacht hat, auf ein betrügerisches Stellenangebot hereingefallen zu sein, kann den Notfall-Check der Verbraucherzentralen nutzen. Das Tool fragt die genauen Umstände einer Bewerbung ab und gibt Hinweise, wie Betroffene im Falle eines Betrugs richtig vorgehen sollten. Im Zweifel sollte man immer sofort den Kontakt abbrechen, Beweise sichern und sich beim Verdacht auf Betrug an die örtliche Polizeidienststelle wenden. **tmn**

Online-AU kann zur Kündigung führen

KRANKENSCHHEIN Arztkontakt ist Grundlage einer AU

Wer sich von einem Online-Anbieter eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ausstellen lässt, muss unter Umständen mit einer Kündigung rechnen, insbesondere dann, wenn gar kein Arztkontakt stattgefunden hat. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm über das der Fachverlag „Haufe.de“ berichtet. In dem Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der sich für mehrere Tage krankmeldete. Eine AU erwarb er laut Urteil kostenpflichtig bei einem Online-Anbieter. Er füllte dafür auf der Webseite des Anbieters einen Fragebogen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten aus. Ein Kontakt zu einem Arzt fand nicht statt. Die Bescheinigung enthielt aber den Hinweis, dass die voraussetzliche Arbeitsunfähigkeit „aufgrund Fernuntersuchung nur mittels Fragebogen“ festgestellt wurde und schloss mit der Angabe „Privatarzt per Telemedizin“ ab. Wegen Unstimmigkeiten meldete die Personalabteilung Zweifel an der AU an. Der Arbeitnehmer erhielt kurz darauf eine fristlose Kündigung – wogegen er klagte. Anders als die Vorinstanz urteilte das

Landesarbeitsgericht Hamm, dass die fristlose Kündigung aufgrund des schwerwiegenden Vertrauensbruchs gerechtfertigt sei. Durch die vorgelegte Bescheinigung suggeriere der Kläger bewusst wahrheitswidrig, es habe zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ein Kontakt mit einem Arzt stattgefunden. Das Argument des Beschäftigten, ihm könne keine Täuschungsabsicht nachgewiesen werden, ließen die Richter nicht gelten. Laut Urteil kann das Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Dies gelte insbesondere, wenn sich der Arbeitnehmer für den Zeitraum der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung gewähren lässt.

Zwar gibt es mittlerweile zulässige Formen der Telemedizin, die in begrenztem Umfang auch eine telefonische oder virtuelle Untersuchung als Grundlage einer AU ermöglichen. Vorsicht ist immer bei unseriösen Anbietern von Krankschreibungen geboten. **tmn**

Aktenzeichen 14 SLa 145/25

Wann beginnt ein Arbeitsverhältnis?

URTEIL

Ein Arbeitsverhältnis beginnt erst ab Beginn der Entgeltfortzahlung, nicht schon mit Abschluss des Arbeitsvertrags, zeigt ein Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen. Das kann Auswirkungen auf die Anmeldung zur Sozialversicherung und damit verbundene Ansprüche, etwa auf Krankengeld, haben. Das Gericht verhandelte die Klage eines Mannes, der einen Arbeitsvertrag bei einem Reinigungsunternehmen unterschrieben hatte. Direkt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses meldete er sich aber krank. Zwei Wochen später kündigte die Firma innerhalb der Probezeit. Der Mann wollte für die Zeit Krankengeld von seiner Krankenkasse, die das aber ablehnte. Es habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, da er kein Einkommen erzielt habe. Er verklagte daraufhin das Unternehmen und verlangte die Anmeldung zur Sozialversicherung ab dem Beginn seines Arbeitsvertrags. Laut Gericht muss der Arbeitgeber diese aber erst dann vornehmen, wenn der Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall habe. Dieser Anspruch entsteht bei neuen Arbeitsverhältnissen generell erst nach einer vierwöchigen Wartezeit. Diese gesetzliche Regelung soll laut Gericht verhindern, dass Arbeitgeber die Kosten der Lohnfortzahlung für Beschäftigte tragen müssen, die direkt nach der Einstellung erkranken. **tmn**

Aktenzeichen L 16 KR 61/24

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA BEFRISTUNG

Häufig werden Arbeitsverhältnisse erst einmal befristet abgeschlossen. Dies bringt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität, Beschäftigten aber Unsicherheit über den weiteren Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach dem Ende der Befristung. Die Wirksamkeit von Befristungen ist daher oft Beratungsanlass. Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen und ausschlaggebend für die Prüfung der Wirksamkeit der Befristung sind, sollen nachfolgend geklärt werden.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Welche Arten von Befristung gibt es?

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz unterscheidet Befristungen mit Sachgrund und Befristungen ohne Sachgrund. Beiden Befristungstypen ist gemeinsam, dass sie schriftlich erfolgen müssen. Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichen des vereinbarten Zwecks (zum Beispiel Krankheitsvertretung). In letzterem Fall muss der Zweck erreicht sein und der Arbeitgeber darüber unterrichtet haben. Die Beendigung tritt dann frühestens zwei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitgebers ein. Befristungen können darüber hinaus auch noch in weiteren Gesetzen geregelt sein.

2 Wie oft dürfen befristete Verträge verlängert werden?

Befristungen ohne Sachgrund können bis zur Höchstdauer von zwei Jahren dreimal verlängert werden. Befristungen mit Sachgrund können, solange der Sachgrund tatsächlich besteht, verlängert werden. Erfolgt dies aber missbräuchlich, können auch Befristungen mit Sachgrund unwirksam sein (sogenannte Kettenbefristungen). Eine starre Obergrenze gibt es hierfür jedoch nicht. Gesetzlich oder tarifvertraglich, nicht aber arbeitsvertraglich, können Ausnahmen sowohl von der Befristungshöchstdauer als auch der Anzahl der möglichen Verlängerungen geregelt sein. Dies muss dann im Einzelfall geprüft werden.

3 Wie kann man sich gegen fehlerhafte Befristungen wehren?

Wenn streitig ist, ob das Arbeitsverhältnis befristungsbedingt geendet hat, können Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Auslaufen der Befristung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Arbeiten Beschäftigte nach dem vereinbarten Enddatum weiter, ohne dass der Arbeitgeber widerspricht, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande. Widerspricht der Arbeitgeber der Weiterbeschäftigung, beginnt die dreiwöchige Klagefrist erst, sobald der Arbeitgeber schriftlich mitteilt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung geendet hat. Ist eine Befristung unwirksam, wird der Arbeitsvertrag unbefristet fortgeführt.

Haus der Beratung

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

Öffnungszeiten

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

Wo finden Sie was?

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

Seminarteilnehmende stellen ihre Fotos aus

BZK Ausstellung „Den Wandel im Fokus“

Im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel ist derzeit eine besondere Ausstellung zu sehen: Gezeigt werden über 40 Fotografien aus dem Bereich Industriekultur und Industrienatur, die von Teilnehmenden einer Arbeitskammer-Seminarreihe in den letzten beiden Jahren angefertigt wurden.

Von Ralf Haas

Mit dem Seminar „Arbeiterfotografie und Industriekultur“ hat das Bildungszentrum neue Wege beschritten: Die Themen Bildung und Kultur wurden in einem gemeinsamen Seminar miteinander verknüpft. Historisch Interessierte konnten sich mithilfe der Fotografie einen neuen Zugang zur Geschichte des Saarlandes erschließen, während Fotografiebegeisterte mehr über den historischen Kontext ihrer Motive erfahren konnten. Am Ende steht nun eine einzigartige Ausstellung, die den Blick auf das industrielle Erbe des Saarlandes schärft.

Unter der Leitung des Industriekultur-Experten Delf Slotta und des Arbeitskammer-Historikers Dr. Frank Hirsch, dem Leiter des Dokumentationszentrums, haben sich die Teilnehmenden zunächst historische Grundlagen erarbeitet, die sie anschließend fotografisch an ausgewählten Orten der saar-

ländischen Industriegeschichte vertiefen konnten. Die fotografischen, gestalterischen und technischen Aspekte vermittelten die Fotografen Johannes Hör, Pasquale D'Angiolillo sowie Ralf Haas, Leiter des Bildungszentrums Kirkel.

Das Seminar bestand aus zwei dreitägigen Präsenzseminaren, in den Monaten dazwischen gab es Selbstlernphasen, in denen die Teilnehmenden mit bereitgestellten Unterlagen, Videos und Exkursionsvorschlägen ihr Wissen erweitern konnten.

Eine weitere Besonderheit an diesem Seminarkonzept ist die Tatsache, dass inhaltlich auch an die Ursprünge der Arbeiterfotografie angeknüpft wurde. Vor genau 100 Jahren, im Herbst des Jahres 1926, war die Geburtsstunde der Arbeiterfotografie in Deutschland. Die fotografischen Möglichkeiten waren zu diesem Zeitpunkt so weit fortgeschritten, dass man mittlerweile auch bewegte Objekte fotografieren konnte. Der technische Fortschritt und sinkende Kosten ermöglichten erstmals breiteren Bevölkerungsschichten den Zugang zur Fotografie. Arbeiterinnen und Arbeiter konnten so ihre Lebenswirklichkeit und ihren Kampf um bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen aus ihrer eigenen, persönlichen Sicht darstellen. Es entstand die Möglichkeit, Zeitungen zu verbreiten – aus der Perspektive der arbeitenden Menschen. Ein Blick, wie er bis dato nicht möglich war. Sie schufen dadurch einen klaren Gegenpol zur bürgerlichen Presse.

Vor diesem Hintergrund setzen sich auch die Seminarteilnehmenden mit dem industriellen Erbe des Saarlandes auseinander und versuchten, einen entsprechenden Kontext herzustellen. Für sie waren die Exkursionsorte nicht bloße Kulisse, sondern ein spannender Blick in die Arbeitnehmer- und Sozialgeschichte des Saarlandes.

Die Ausstellung kann noch bis Anfang Juni besichtigt werden.



Skulptur „Arbeiter“ von Ottmar Hör vor der Völklinger Hütte

Die Arbeitskammer begrüßt eine neue Mitarbeiterin

FACHREFERENTIN

Die Arbeitskammer des Saarlandes hat eine neue Fachreferentin eingestellt. Alexa Himbert (Foto: INFO Institut) ist seit dem 1. Januar 2026 als Referentin für grenzüberschreitende Aufgaben und Europapolitik im Team der Geschäftsführung tätig. In dieser Position unterstützt sie insbesondere AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto in



dessen Funktion als Regionalbeauftragter des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) sowie als Vorsitzender der WSAGR-Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“. Zu ihren Aufgabenschwerpunkten gehört

zudem der Ausbau der Vernetzung saarländischer Akteure im grenzüberschreitenden Bereich sowie auf europäischer Ebene. Nach ihrem Studium der Interkulturellen Kommunikation und Französischen Kulturwissenschaft an der Universität des Saarlandes war sie stets im grenzüberschreitenden Kontext tätig, zuletzt als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion (IBA-OIE). Dank dieser Erfahrung kennt sie die Vielzahl der Akteure und die zahlreichen Facetten des Arbeitsmarktes des Kooperationsraums bestens. **red**

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

AUFRUF

Ein Mitglieder magazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Deswegen kommen Sie gerne auf uns zu.

Haben Sie einen guten Ausflugstipp parat, dann teilen Sie ihn doch mit anderen Leserinnen und Lesern. Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen. Haben Sie Wünsche für andere wichtige Themen, dann scheuen Sie sich nicht, sie zu benennen. Die Redaktion

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

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



482.000

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

37.023

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

35.000

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 620 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 140 Wochenendseminare und 100 Wochenseminare.
forschen. – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.