

Mit
Beilage
„Für Junge Leute“



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 70. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 2|22

April
2022

Klimaschutz: Die Chancen für eine gerechtere Gesellschaft nutzen

Titelthema



Position

Die Erhöhung des Mindestlohns ist für viele ein Meilenstein

17

Betrieb + Gewerkschaft

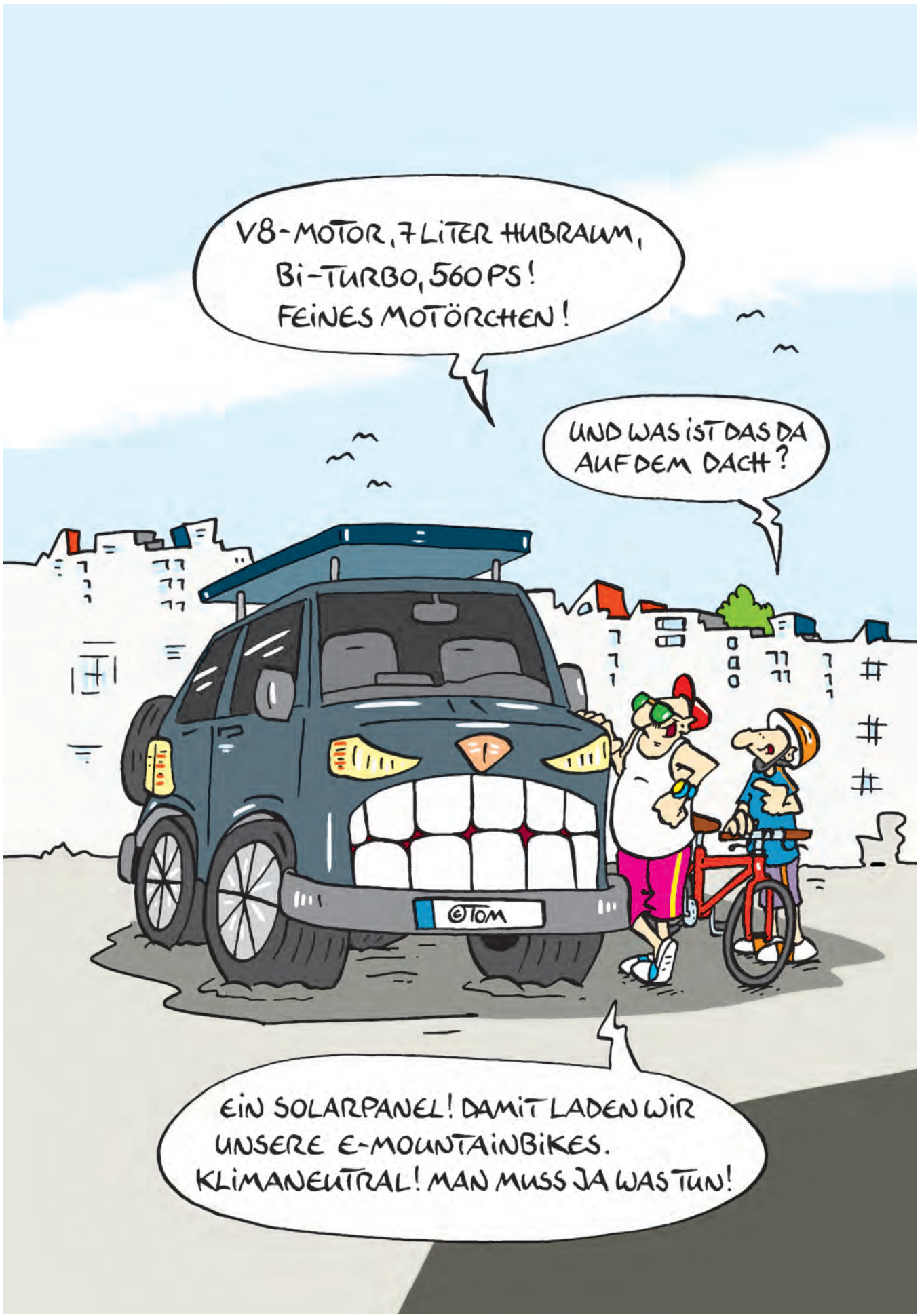
Bettina Altesleben, Vize-Chefin des DGB RLP/Saarland, im Interview

18

Recht + Rat

Welche Möglichkeiten das Pflegezeitgesetz bietet

38



AUS DEM INHALT

Ausgabe 2 | 2022

TITELTHEMA

Der Klimawandel zwingt zum Handeln

- 6** Die Politik muss Handlungsoptionen für die Menschen schaffen
- 8** Eine echte Mobilitätswende braucht viele Maßnahmen und bietet viele Chancen
- 10** Wasserstoff ist der Schlüssel zum Erhalt des Industriestandorts Saarland

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Lärm schadet nicht nur dem Gehör – Schutzmaßnahmen sind umso wichtiger

POLITIK + GESELLSCHAFT

- 31** Das Saarland will der Gewalt gegen Frauen noch deutlicher den Kampf ansagen

KULTUR + MEDIEN

- 34** Die Chöre im Saarland kämpfen seit der Corona-Krise mit Mitgliederschwund

AK-SPEZIAL „FÜR JUNGE LEUTE“



Mit unserer Beilage bieten wir wieder jede Menge Infos zum Ausbildungs- oder Studienbeginn. Der Schwerpunkt liegt auf dem Thema Klimawandel.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 20** Betrieb + Gewerkschaft
- 22** Wir über uns
- 24** Arbeit in Zahlen
- 28** Arbeitswelten
- 42** Aus der Beratung

EDITORIAL

Beherztes Handeln ist jetzt gefragt



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Saarländerinnen und Saarländer haben am 27. März bei der Landtagswahl eine eindeutige Wahl getroffen: Die SPD kann im Saarland künftig alleine regieren. Zu ihrem Wahlsieg gratuliere ich Anke Rehlinger und der SPD ganz herzlich – sage gleichzeitig aber auch: Die riesigen Herausforderungen, vor denen das Saarland steht – Transformation, Klimakrise und Energiewende, die Bewältigung der Kosten der Corona-Pandemie und der Folgen des Ukraine-Krieges – erfordern ein schnelles und beherztes politisches Handeln. Die Beschäftigten an der Saar brauchen Stabilität und Sicherheit. Dafür muss die neue Landesregierung sich mit Vollgas einsetzen. 400.000 Arbeitsplätze hat Anke Rehlinger unter anderem im Wahlkampf versprochen. Die muss sie jetzt auch liefern. „Gute Arbeit“ muss dabei Leitlinie bleiben. Damit der Strukturwandel aktiv gestaltet wird, brauchen wir mehr Mitbestimmung in den Betrieben, eine echte Weiterbildungskultur, die Stärkung der Tarifbindung und vor allem einen Strukturrat, der mit allen relevanten Akteuren – Politik, Kammern, Gewerkschaften, Wirtschaft und Verbänden – besetzt ist. Außerdem erwarten wir von der künftigen Landesregierung, dass sie bei der Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation für eine gerechte Verteilung der Lasten sorgt. Denn ohne sozialen Ausgleich werden viele Menschen den ökologischen Umbau nicht mittragen können. Gemeinsam mit den Gewerkschaften werden wir als AK die neue Landesregierung mit aller Kraft dabei unterstützen, sich für eine gerechtere Gesellschaft stark zu machen.



Das Prinzip „Gute Arbeit“ muss Leitlinie bleiben.

ZU TITELBILD/CARTOON

Das Foto von Pasquale D'Angiolillo zeigt einen Eindruck von der Klimademo am 25. März in Saarbrücken. Fridays for Future hatte zum 10. Globalen Klimastreik aufgerufen. In Saarbrücken demonstrierten rund 1.000 Menschen für mehr Klimaschutz. Cartoonist TOM fordert uns mit einem Augenzwinkern dazu auf, uns in Sachen Klimaschutz auch mal „an die eigene Nase zu greifen“.

AK-Broschüren zu ALG I und ALG II neu aufgelegt

NÜTZLICHE INFORMATIONEN

Die Arbeitskammer hat die ehemalige Broschüre Arbeitslosengeld umfassend überarbeitet und neu aufgelegt. Bei der Broschüre „Arbeitslosengeld (ALG) I. Anspruch



bei Arbeitslosigkeit für Arbeitnehmer und Arbeitslose – Antworten auf häufig gestellte Fragen“ wurde der Fokus darauf gelegt, die Rechtslage möglichst einfach darzustellen. Darum wurden an vielen Stellen „Häufig gestellte Fragen“ aufgelistet, um schnelle Antworten auf drängende Fragen zu bieten. Es sollen vor allem die Fragen beantwortet werden, die sich erfahrungsgemäß die meisten stellen, die bald ALG I beziehen

müssen. Der Aufbau der Broschüre ist der Beratungspraxis angepasst. Sie ist in neun Kapitel gegliedert, die unter anderem die ersten Schritte beim ALG-I-Bezug, die Höhe des ALG I, die Dauer des Anspruchs, die Sozialversicherung während des ALG-I-Bezugs sowie die Verpflichtungen gegenüber der Arbeitsagentur behandeln.

Ebenfalls neu aufgelegt wurde die in Kooperation mit dem Aktionskreis Kindergeld und Sozialhilfe (AKKS) erstellte Broschüre „Arbeitslosengeld II – Merkblätter zu Hartz IV“. Sie liefert kurze, verständliche und handlungsweisende Informationen zu Fragestellungen, die Menschen zu existenzsichernden Leistungen häufig haben.

Die Broschüren der AK sind für alle saarländischen Beschäftigten kostenlos. **red**

Die Broschüren können unter arbeitskammer.de/broschuerenshop bestellt oder unter arbeitskammer.de/onlinebroschueren heruntergeladen werden.

Kompetente Talks zum Thema Transformation

NEUE REIHE DAS GUTE ABEND-Gespräch

„DAS GUTE ABEND-Gespräch“ heißt ein neues Talkformat, das die AK, BEST e.V. und die IG Metall Transformationswerkstatt (TWS) seit 3. März jeden Donnerstag um 19 Uhr unter anderem auf Facebook zeigen. Zentrales Thema dabei ist die Transformation der saarländischen Industrie. Carina Webel (AK), Tobias Szygula (BEST) und Timo Ahr (TWS) haben bisher beispielsweise mit Oliver Simon, dem Vorsitzenden des Betriebsrates der Robert Bosch GmbH in Homburg

darüber gesprochen, warum die Zukunft von Unternehmen nicht nur von der Führungsebene aus gedacht werden kann. Im Talk mit dem Philosophen und Informatiker Kevin Baum von der Saar-Uni ging es vor allem um Künstliche Intelligenz. Bis Ende Mai ist wöchentlich ein neues Video zu sehen. **red**

Infos und die bisherigen Videos: finden Interessierte unter www.arbeitskammer.de/dasguteabendgesprach.

OUTDOOR-GESPRÄCHE ZUM FRAUENTAG



Arbeitskammer und DGB haben zum Internationalen Frauentag am 8. März vor die Europa-Galerie in Saarbrücken zum Outdoor-Talk eingeladen. Unter dem Motto „Wandel ist weiblich! – Was sagst du dazu?“ sprachen Bettina Altesleben (links), die stellvertretende DGB-Vorsitzende Rheinland-Pfalz/Saarland, AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger (2.v.l.) und AK-Referentin Gertrud Schmidt (2.v.r.) mit Politikern und Passantinnen darüber, welche Rolle Frauen im Zuge der vielfachen aktuellen Veränderungsprozesse spielen sollten.

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (Saarbrücken – 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, Anita Wagner, Telefon 0681 4005-284; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de; **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namenskürzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Bezugspreis für sechs Ausgaben jährlich: 7,50 Euro inklusive Zustellung; Einzelheft: 1,50 Euro. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



Foto: Adobe Stock/ appledesign

Den Klimawandel jetzt bekämpfen!

DENKANSTOSS Faire Verteilung von Kosten ist möglich, sagen **Carina Webel** und **Christian Ott**

Die Klimafolgen sind bereits spürbar, ein „Weiter so“ kann es nicht geben. Spätestens seit der Flutkatastrophe im benachbarten Rheinland-Pfalz ist klar, dass es nicht mehr um die Frage gehen kann, was uns der Klimaschutz und der Ausbau der erneuerbaren Energien kosten werden. Die Frage muss vielmehr lauten, was es uns kostet, wenn wir nichts für den Klimaschutz tun.

Klar ist: Es geht hier um eine riesige gesellschaftliche Aufgabe, die in vielen Teilen ein radikales Umdenken erfordert. Klar muss auch sein: Diese Aufgabe wird nicht von einem unregulierten Markt bewältigt. Der Schutz von Umwelt und Klima und die faire Verteilung von Kosten und Gewinnen sind nicht Bestandteil der Marktlogik. Um klimapolitisch umzusteuern und Wohlstand so zu erhalten, dass die planetaren Grenzen nicht überschritten werden, braucht es einen aktiven Staat, mutiges politisches Handeln und eine starke Demokratie. Es bedarf einer Kombination aus an den Markt angelehnten Preismechanismen, die entsprechende Signale gegen klimaschädliches Verhalten setzen. Daneben muss aber auch regulatorisch und umverteilend eingegriffen werden, damit nicht für den großen Teil der Gesellschaft die

alltägliche Versorgung mit Energie, Lebensmitteln und Mobilität zur finanziellen Herausforderung wird, während für Menschen mit hohem Einkommen und Vermögen zwar alles ein wenig teurer wird, eine Verhaltensänderung aber nicht erforderlich ist. Denn nicht zu vergessen ist auch: Ungleichheit spielt für die Beschleunigung der Klimakrise eine entscheidende Rolle. In Deutschland waren die reichsten zehn Prozent für mehr CO₂-Ausstoß verantwortlich als die gesamte ärmere Hälfte der Bevölkerung. Die ökologische Krise und die Ungleichheitskrise müssen gemeinsam bearbeitet werden. Nur so kann die ökologische Transformation sozial und demokratisch gelingen.

Die ökologische Krise und die Ungleichheitskrise müssen gemeinsam bearbeitet werden.



Carina Webel
leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.



Christian Ott
leitet das Referat für Umwelt- und Verkehrspolitik.

Der Klimawandel verlangt jetzt schnelles Handeln von allen

MASSIVE ANFORDERUNGEN Bund, Länder und Kommunen sind gefordert

Brände, Überschwemmungen und Extremwetterereignisse: Die Folgen der Erderwärmung sind immer deutlicher zu sehen. Um die Folgen des Klimawandels zu begrenzen, darf nicht mehr gezögert werden. Der aktuelle Sachstandbericht des Weltklimarates hebt es nochmals deutlich hervor: Es gibt nur einen begrenzten Zeitraum, um dem Klimawandel entgegenzuwirken.

Von Carina Webel und Christian Ott

Um das Ruder noch herumzureißen, existieren zwei Konzepte, die auf die prognostizierten Veränderungen des Weltklimas Einfluss nehmen können und sich gegenseitig ergänzen sollen. Einerseits kann mit drastischer Reduktion der Treibhausgase effizienter Klimaschutz vollzogen und damit die Erderwärmung auf das Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens von 1,5 Grad Celsius begrenzt werden. Andererseits braucht es geeignete Anpassungsstrategien, um sich auf die weltweit gravierenden Auswirkungen der Er-

wärmung auf die Biosphäre und das menschliche Leben vorzubereiten.

Die globalen Anstrengungen hierfür sind so mannigfaltig wie die Herausforderungen, denen sich die Menschheit gegenüberstellt. In industrialisierten Ländern besteht die Hauptaufgabe darin, die Emissionen so schnell und so weit wie möglich auf ein klimaneutrales Niveau zu bringen und sich von der Abhängigkeit fossiler Energieträger zu befreien. In anderen Weltregionen muss darauf geachtet werden, dass man die Fehler der Industrienationen nicht wiederholt und eigene klimaneutrale Wege findet.

Es müssen ambitionierte Ziele erreicht werden

Blickt man auf die EU – historisch betrachtet einer der größten CO₂-Emittenten der Welt – wurden die Klimaschutzbemühungen mit dem European Green Deal und der neuen Taxonomieverordnung für nachhaltige Investitionen verstärkt und Weichen für mehr erneuerbare Energien, Biodiversität oder

Kreislaufwirtschaft gestellt. Ziel ist es, in der Europäischen Union bis 2050 klimaneutral zu wirtschaften und bis 2030 eine Reduktion von 55 Prozent Treibhausgasemissionen zu erreichen („Fit for 55“). Ob die angebotenen Maßnahmen zur Zielerreichung tatsächlich ausreichen und zielführend sind, wird von Umweltverbänden in Frage gestellt. Gerade die Einstufung von Atomenergie und Erdgas als „nachhaltig“ im Sinne einer Brückentechnologie zur Erreichung der ambitionierten Ziele wird politisch hinterfragt. Insbesondere die einseitige Energieabhängigkeit Deutschlands von fossilen Energieträgern aus Russland verdeutlicht die zusätzliche geopolitische Dimension der Energiewende.

Wie hoch gesteckt diese Ziele sind, erkennt man besonders in Deutschland, das sich auf das noch ambitioniertere Ziel, bis 2045 klimaneutral zu sein, festgelegt hat. Das bedeutet, in gut 20 Jahren müssen die restlichen fossilen 80 Prozent des fossilen Primärenergieverbrauchs durch regenerative Energie ersetzt werden. Um dies zu erreichen, sind vielfältige Maßnahmen nötig – Mobilitätswende, Wärmewende, Energiewende; hinzu kommen Anpassungsstrategien zur Klimafolgenbewältigung.

Wie sehr die Zeit drängt, wird auch in der Eröffnungsbilanz Klimaschutz des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima deutlich. Die Klimaziele des neuen Klimaschutzgesetzes erfordern bis zum Jahr 2030 fast eine Verdreifachung der bisherigen Geschwindigkeit der Emissionsminderung. Während im letzten Jahrzehnt die Emissionen im Durchschnitt um jährlich 15 Millionen Tonnen gesunken sind, müssen sie von nun an bis 2030 um 36 bis 41 Millionen Tonnen pro Jahr sinken. Alle Sektoren müssen verstärkte Beiträge liefern. Die Anforderungen an den Staat enden nicht mit

■
■
Beratungsangebote finden Interessierte hier:
www.saarland.de/mwaev/DE/portale/energie/energieberatungs-saar/energieberatungs-saar_node.html
www.argesolar-saar.de
www.verbraucherzentrale-saarland.de/energie/energieberatung-der-verbraucherzentrale-im-saarland-11868?msckid=aa1fc2b2a-f6711ecb-1f5cecd-41883274



Deutschland will bis 2045 klimaneutral werden.

Foto: Adobe Stock/Milna Creative

dem Bund. Länder und Kommunen werden in erheblichem Umfang gefordert sein.

Das Saarland, das durch den hohen industriellen Besatz einen annähernd doppelt so hohen Endenergieverbrauch wie der Bundesschnitt aufweist, ist entsprechend auch stärker als andere Bundesländer gefordert. Gerade die energieintensive Stahlindustrie, aber auch andere metallverarbeitende Betriebe und die Automobilindustrie zusammen mit ihrer Zulieferindustrie sind mitten in einem umfangreichen Transformationsprozess. Das Ende der Kohle bei der Stromerzeugung und bei der Stahlherstellung, ein absehbares Ende fossiler Verbrenner-technologien im Automobilsektor, weg von Öl und Erdgas bei der Wärmebereitstellung und in der Mobilität, stellen die lange erprobten Verfahren, Produktionstechniken und Berufsbilder in Frage.

Infrastruktur ausbauen und Mobilitätswende forcieren

Um Grundstoffindustrien wie etwa die Stahlindustrie weitestgehend von fossilen Energieträgern zu „befreien“, liegen große Hoffnungen auf der Direktreduktion durch grünen Wasserstoff. Um die Wärme- und Strombedarfe zu decken, müssen erneuerbare Energien und benötigte Infrastrukturen beschleunigt ausgebaut werden. Um den Verkehr zu dekarbonisieren, braucht es eine Mobilitätswende hin zu einem starken öffentlichen Nah- und Fernverkehr, mehr Güterverkehr auf der Schiene sowie eine geeignete Antriebswende für Leicht- und Schwerverkehr. Um für die Klimafolgen gewappnet zu sein, bedarf es regional passgenauer Strategien für Biodiversitätsschutz, einen geeigneten Umbau der Infrastrukturen und eine Veränderung der Flächennutzung. Die massiven Umbrüche in der Industrie, aber auch in anderen Sektoren, werden die Art des Wirtschaftens, aber auch die Beschäftigung und viele weitere Lebensbereiche verändern.

Damit diese neuen Pfade eingeschlagen werden können, bedarf es proaktiven staatlichen



Handelns mit verbindlichen Zielen und Prozessen. Das reicht von der zügigen Planung des Anschlusses an das europäische Wasserstoffnetz durch die Landesregierung bis hin zu kommunalen Maßnahmen zum Schutz vor Starkregenereignissen. Für die Unternehmen muss Planungs- und Investitionssicherheit, für die Beschäftigten zukunftsfähige Aus- und Weiterbildung erreicht werden. Eine transparente Kommunikation, die Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger und die Bearbeitung der

mit den Veränderungen einhergehenden sozialen Verteilungsfragen (sowohl auf nationaler als auch globaler Ebene) sind zur staatlichen Gestaltung der Klimawende deshalb unerlässlich.

Grundlegende Zielsetzungen und einen Handlungsleitfaden kann es durch ein saarländisches Klimaschutzgesetz mit verpflichtender Sozialverträglichkeitsprüfung geben. Damit verbundene Planungssicherheit bietet vielfältige Chancen zur Gestaltung einer sozial-ökologischen Transformation.

Zur Dekarbonisierung der Stahlindustrie wird grüner Wasserstoff gebraucht.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Politik muss Handlungsoptionen schaffen

- ▶ Die Klimakrise ist die größte politische Herausforderung in diesem Jahrhundert. Sie erfordert teils radikale Veränderungen unserer Lebens- und Arbeitsweise. Deren politische Gestaltung muss daran ausgerichtet sein, den Menschen den Umgang mit den gravierenden Veränderungen zu ermöglichen, indem sie ihr Verhalten anpassen, ohne in Existenznot zu geraten. Handlungsoptionen für die Menschen zu schaffen – das muss Fokus politischen Handelns sein.
- ▶ Für den Erhalt und die Schaffung guter Arbeitsplätze heißt das, den Ausbau erneuerbarer Energien und Effizienzsteigerungen schnell voranzubringen, Investitionen in grüne Industrie zu ermöglichen und die Beschäftigten umfassend weiterzuqualifizieren.
- ▶ Für Bürger müssen Beteiligungsformate und Beratungsangebote zum Beispiel über eine Landesenergieagentur weiterentwickelt werden. Entstehende finanzielle Belastungen müssen sozial gerecht verteilt werden und dürfen nicht die Existenz bedrohen. Deshalb können und sollen einkommens- und vermögensstarke Teile der Bevölkerung auch größere Beiträge leisten.

Mobilitätswende bietet Chancen für eine gerechtere Gesellschaft

VERKEHRSWENDE Neben Herausforderungen gibt es auch viele Chancen

Klimaschutz ist wichtig. Das ist in Gesellschaft und Politik angekommen. Dass dafür ein tiefgreifender Wandel bei Verkehr und Mobilität unverzichtbar ist, scheint aber von vielen verdrängt zu werden. Dabei gehören Mobilität und Verkehr mehr denn je in den Fokus. Sie leisten einen entscheidenden Beitrag zur Emission von Treibhausgasen in Deutschland. In den letzten 15 Jahren blieben die direkten Emissionen im Verkehrsbereich annähernd konstant, wobei fast zwei Drittel durch die Nutzung des Autos verursacht werden. Doch so vielfältig die Herausforderungen durch die Klimaschutzanforderungen für den Sektor auch sind, so viele Chancen bestehen durch eine veränderte Verkehrspolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt rückt.

Von Christian Ott

Starkes Verkehrsaufkommen, geänderte Rahmenbedingungen und Schwierigkeiten in der Lieferkette durch die Coronapandemie, Klimaschutzanforderungen, sich verändernde Antriebe, neue digitale Möglichkeiten – in kaum einem anderen Sektor sind die Herausforderungen einer sozial-ökologischen Transformation vielfältiger. Doch die Rahmenbedingungen bleiben schwierig. Der Boom des motorisierten Individualverkehrs scheint ungebrochen. Mit 651 Autos je 1.000 Einwohnern hat das Saarland die höchste Autodichte Deutschlands. Gerade mal ein gutes Viertel aller Wege wird zu Fuß, mit dem Rad oder dem öffentlichen Personennah-

verkehr (ÖPNV) zurückgelegt. Es ist also viel zu tun im Saarland für mehr Klimaschutz.

Immerhin, ein Anfang scheint gemacht. Mit der Tarifreform für den öffentlichen Personennahverkehr 2021, dem Verkehrsentwicklungsplan ÖPNV, dem Carsharing-Gesetz, der Weiterentwicklung des Radverkehrsplans oder dem neuen Verkehrssicherheitsprogramm wurden wichtige Weichen für den Umweltverbund, bestehend aus Bahn, Bus, Fahrrad, Fußverkehr und Carsharing-Angeboten gestellt. Diese stimmen zuversichtlich, dass sich an der saarländischen Mobilitätsgestaltung langsam etwas ändert. Doch es sind viele weitere Ansätze im Verkehrssystem nötig, denn aktuell ist es weder sozial gerecht

noch nachhaltig. Es herrscht eine Gerechtigkeitslücke im Verkehr. Um nur zwei Beispiele aus der Veröffentlichung „Verkehrswende für ALLE“ des Umweltbundesamtes von 2020 zu nennen: Menschen mit niedrigem Einkommen sind tendenziell stärker verkehrsbedingten Luftschadstoffen und Lärm ausgesetzt, tragen aber selbst zu einem geringeren Anteil an Emissionen bei. Die spezifischen Umweltkosten des Autoverkehrs werden zu einem erheblichen Teil nicht von den Verursachenden getragen, sondern werden auf die Gesellschaft insgesamt abgewälzt.

Möglichkeit, unabhängig von Gas und Öl zu werden

Neben der Etablierung des öffentlichen Verkehrs als Rückgrat einer Mobilitätswende braucht es also vielfältige Komplementärmaßnahmen. Eine sinnvolle CO₂-Bepreisung mit zielgerichtetem sozialem Ausgleich (Klimaprämie) etwa, eine Beseitigung umweltschädlicher Subventionen, eine menschengerechtere Aufteilung des öffentlichen Raums, Anbindung des ÖPNV an Gewerbegebiete und Siedlungen, eine effiziente Antriebswende und deren Infrastruktur und vieles mehr. Eine echte Verkehrswende ist so viel mehr als ein Auto mit Elektromotor. Sie bietet Chancen für neue Geschäftsmodelle in neuen Mobilitätsindustrien, sie bietet Möglichkeiten für eine gerechtere Gesellschaft und gleichberechtigte Teilhabe. Sie bietet die Möglichkeit, den öffentlichen Raum neu zu verteilen oder umwelt- und gesundheitsschädliche Immissionen zu vermeiden, und sie bietet die Möglichkeit, unabhängig von Öl und Gas zu werden. Jetzt braucht es mutige Politik, die die Chancen ergreift und geeignete Rahmenbedingungen für eine sozial gerechtere und klimaverträglichere Mobilität schafft.

Die AK-hat im Vorfeld der Landtagswahl ein AK-Aktuell zum Thema „Will das Saarland die Mobilitätswende?“ veröffentlicht: www.arbeitskammer.de/ak-aktuell-mobilitaet.

Die Publikation „Verkehrswende für ALLE.“ steht unter www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/publikationen/2020_pp_verkehrswende_fuer_alle_bf_02_pdf



Foto: Iris Maurer

Eine echte Verkehrswende braucht vielfältige aufeinander abgestimmte Maßnahmen, als Rückgrat aber die Stärkung des öffentlichen Personenverkehrs.

Politik muss jetzt den Rahmen setzen

ENERGIEWENDE Ein Klimaschutzgesetz ist Pflicht

Ein bedeutender Pfeiler des Klimaschutzes ist die Energiewende. Die Landesregierung hat mit dem Energiefahrplan 2030 eine neue energiepolitische Richtschnur für das Saarland vorgestellt, die Bestandsaufnahme und Entwicklungsziele für Energieeffizienz und den Ausbau erneuerbarer Energien im Saarland liefert. Doch es braucht mehr als Absichtserklärungen. Jetzt ist Zeit zu handeln.

Von Christian Ott

Effizienz zuerst. So lautet das häufig vergessene Credo der Energiewende. Denn die sauberste Kilowattstunde Energie ist immer noch diejenige, die gar nicht erst erzeugt werden muss. Der Energiefahrplan 2030 adressiert dieses Thema neben dem Ausbau erneuerbarer Energien und schlägt Energieeffizienzmaßnahmen und Entwicklungspfade für das Saarland vor. Für private Haushalte, die Industrie, das Handwerk, Dienstleistungen, Kommunen und die Landesverwaltung werden detailliert Energie- und CO₂-Einsparpotenziale zwischen 9,7 und 12,1 Prozent je nach Effizienzmaßnahme aufgeführt. Welche Maßnahmen prioritär angegangen werden, ist im Energiefahrplan nicht festgelegt und sicher auch von der angespannten Haushaltssituation abhängig. In diesem Punkt bleibt die Landesregierung bisher vage.

Etwas konkreter wird es bei der Zielsetzung der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien. Ein Anteil von 40 Prozent soll im Jahr 2030 im Saarland aus regenerativen stammen, hat Energieministerin Anke Rehlinger Mitte 2021 verkündet. Bedenkt man, dass 2020 gerade so ein Anteil von 20 Prozent an erneuerbaren Energien erreicht wurde, ist das ein ambitioniertes Ziel und für das stromintensive Industrieland Saarland



Windenergie- und PV-Anlagen müssen im Saarland deutlich ausgebaut werden.

eine besondere Herausforderung. Zentral wird sein, den in der Vergangenheit stiefmütterlich behandelten Ausbau von Windenergie- und Photovoltaikanlagen voranzubringen. Im Saarland gibt es Potenzial für einen weiteren, möglichst naturverträglichen Ausbau der Wind- und Solarenergie. Wichtig dabei ist eine gute politische Kommunikation und Beteiligungsstrukturen, mit deren Hilfe Befürchtungen der Bevölkerung ernsthaft in den Prozess eingebracht und konstruktiv bearbeitet werden können.

Den hierfür nötigen Rahmen muss die Politik aufzeigen. Ein Landesklimaschutzgesetz könnte langfristige Planungs- und Investitionssicherheit schaffen und Klimaschutz zur Daueraufgabe der Politik machen und so eine Modernisierung der politischen Steuerung und Koordination der Klima- und Energiepolitik ermöglichen. Neben verbindlichen Zielen sollten darin transparente Verfahren und Beteiligungsmechanismen festgelegt sein. Ein Bürger- und Gemeindeförderungsgesetz nach mecklenburg-vorpommerschem Vorbild, das Beteiligung betroffener Bürgerinnen und Bürger an Projekten oder eine bevorzugte Projektierung durch Bürgerenergiegenossenschaften vorschreibt, könnte hier als Vorbild dienen.

Klimaänderungen sind schon heute weitreichend

ANPASSUNGSMASSNAHMEN

Das Klima wandelt sich. Die Durchschnittstemperatur im Saarland erhöht sich bis Mitte des Jahrhunderts um 1,9 Grad Celsius, die Häufigkeit der Frost- und Eistage sinkt, die Anzahl heißer Tage steigt, die Jahresniederschlagssumme sinkt, die Wahrscheinlichkeit für die Übertragung tropischer Krankheiten steigt. Es sind schon heute weitreichende Klimaänderungen zu beobachten – auch hierzulande. In Zukunft werden sich der Klimawandel und seine Folgen noch verstärken. Es ist daher wichtig, dass wir uns rechtzeitig und effizient anpassen. Die gute Nachricht ist: Wir können etwas tun. Wir können mit den bereits zu beobachtenden Folgen der Klimaänderungen umgehen und uns effektiv auf Kommendes vorbereiten. Doch dafür müssen wir jetzt handeln. Denn rechtzeitige und aktive Anpassung an den Klimawandel kann Schäden mindern – oder sogar vermeiden. Anpassung kann auch heißen, durch den Klimawandel entstehende Chancen zu nutzen.

Die verschiedenen Regionen und einzelnen Sektoren Deutschlands sind ganz unterschiedlich von den Folgen des Klimawandels betroffen. Aus diesem Grund sollten spezifische lokale und regionale Anpassungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, die sich an folgenden Fragen orientieren:

- Wie können wir uns vor zu großer Wärmebelastung schützen? Müssen in Deutschland künftig alle Wohn- und Arbeitsgebäude mit Klimaanlage ausgestattet werden? Wie viel Energie brauchen wir dafür?
- Wie können wir unsere Städte auf kommende Starkregen und Überflutungen vorbereiten? Müssen Kanalisationen angepasst werden? Gibt es andere Möglichkeiten, das Wasser aufzufangen und aus den Städten zu leiten?
- Welchen Einfluss hat der Klimawandel auf unsere Gesundheit? Was bedeutet er für verschiedene Krankheiten und Krankheitsüberträger, denen wir schon heute oder in Zukunft ausgesetzt sind?

Wichtige Handlungsfelder sind unter anderem der Hochwasserschutz, der Katastrophenschutz, der Verkehr, die Energiewirtschaft, das Bauwesen, die Landwirtschaft sowie die Wald- und Forstwirtschaft.

Christian Ott

Infos zu Klimafolgen und Anpassung gibt es unter www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/klimafolgen-anpassung

Industrie: Klimaneutraler Umbau erfordert massive Investitionen

INDUSTRIESTANDORT Wesentlich für den Erhalt ist die Wasserstoffstrategie

Deutschland soll nach den Plänen der Ampel-Koalition bis 2045 klimaneutral werden. Das erfordert einen weitgehenden Umbau der Industrie. Für das Saarland bedeutsam sind hier insbesondere die Stahlerzeugung und der Automobilbau. Beide Sektoren bieten Beschäftigung im Sinne Guter Arbeit und sind daher zentral für den Erhalt qualitativ hochwertiger Beschäftigung im Saarland.

Von Bertold Schweitzer

Um industrielle Beschäftigung im Saarland zu erhalten, müssen im Zuge der Klimaneutralität fundamentale Anpassungen in der Produktion erfolgen. Während es bei der Stahlerzeugung um die Umstellung auf Wasserstoff geht, sind die Trends im Automobilsektor vielfältiger.

Die Stahlindustrie wird von der klassischen Primärstahlerzeugung im Hochofen zur Direktreduktion von Eisenerz mit Hilfe von Wasserstoff (H₂) übergehen müssen. Probleme sind die Bereitstellung der erforderlichen enormen Mengen an H₂ und das nach wie vor hohe Preisniveau grünen Wasserstoffs, das Betriebskostenzuschüsse und den Schutz vor nicht-klimaneutraler Konkurrenz erfordern wird. Die Landesregierung sollte umgehend alle Hebel in Bewegung setzen, um die Wasserstoffproduktion im Land in Gang zu bringen, die geplanten Pipelines zwischen Fenne, Carling und Dillingen in Betrieb zu nehmen, deren Anschluss an überregionale europäische Wasserstoffnetze in die Wege zu leiten, und Herstellung und Einspeisung von Wasserstoff in dieses Netz anzuschließen. Nur so können mittel- und langfristig die Stahlarbeitsplätze an der Saar erhalten und die Stahlerzeugung in Einklang mit dem europäischen Green Deal gesichert werden.

Der Automotive-Cluster muss sich an die europäischen Regeln anpassen, nach denen ab 2035 nur noch CO₂-neutrale Fahrzeuge

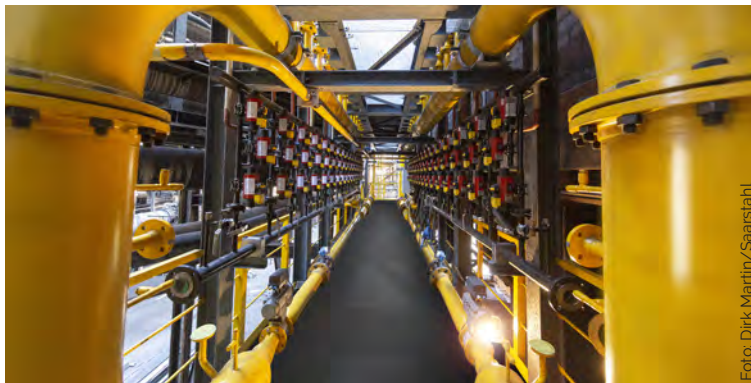


Foto: Dirk Martin/Saarstahl

Dillinger und Saarstahl haben 2020 in Dillingen eine Koks-gaseindüsung in Betrieb genommen und damit einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur CO₂-neutralen Stahlproduktion gemacht.

zugelassen werden. Bei Pkw zeichnet sich ein deutlicher Trend hin zu batterieelektrischen Fahrzeugen ab. Wasserstoffgetriebene Pkw dürften auf absehbare Zeit ein Nischenprodukt bleiben: In Deutschland gibt es derzeit eine gute Million batterieelektrische und Plug-in-Hybrid-Pkw, aber nur 1.111 wasserstoffgetriebene Pkw, und deutsche Hersteller sind hier nicht (mehr) aktiv. Für Lkw, Busse und Bahnen gibt es dagegen eher Bereiche, in denen Wasserstoffantriebe in Frage kommen.

Wasserstoff-Kompetenzen aufbauen und anwenden

Ähnliches gilt für synthetische Kraftstoffe (eFuels), deren Herstellung ebenfalls riesige Mengen grünen Wasserstoffs erfordert und die daher auf absehbare Zeit wohl ebenfalls knapp bleiben werden. Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor können zwar nach den Vorstellungen der Ampel-Koalition auch nach 2035 zugelassen werden, wenn sie „nachweisbar nur mit eFuels betankbar“ sind. Dennoch ist wahrscheinlich, dass die zunächst knappen Energieträger Wasserstoff und eFuels kurz- und mittelfristig prioritär in Industrie, Flug- und Schiffsverkehr eingesetzt werden. Die Weiterentwicklung des saarländischen Automotive-Clusters in Richtung batterieelektrische Fahrzeuge ist deshalb die naheliegendste Option, existie-

rende Arbeitsplätze zu sichern. Neben der Förderung des elektrischen Antriebs für den Individualverkehr sollte die Wasserstoffpolitik eine zentrale Säule einer flexiblen saarländischen Industriepolitik darstellen. Dazu könnte zählen:

- Kompetenzen in der Schnittmenge existierender Fähigkeiten und dem neuen Bereich Wasserstoff aufbauen,
- Anteile am sich mit Sicherheit entwickelnden Markt für Elektrolyseure und Transportinfrastruktur erschließen (Ähnliches gilt für den Einsatz von H₂ in der Chemieindustrie und in Raffinerien, bei Hochtemperatur-Anwendungen und bei stationären Brennstoffzellen zur Stabilisierung der Stromversorgung),
- Wasserstoff-Kompetenzen im Kfz-Bereich zunächst in Modellversuchen für den Nutzfahrzeugbereich aufbauen und anwenden,
- vorsichtig beobachten, ob Wasserstoff für Pkw oder auch Gebäudeheizung vielleicht langfristig eine stärkere Rolle gewinnt sowie
- massiv in Aus- und Weiterbildung investieren.

Für den Erhalt von Guter Arbeit in der Industrie an der Saar gilt es, heute in Arbeitskräfte und Standort beherzt zu investieren, um ein Gutes Morgen zu erreichen.

Dr. Bertold Schweitzer ist Referent für Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Umfassende Infos zum Thema Wasserstoff gibt es auf www.arbeitskammer.de/themenportale/wasserstoffregion-saarland

Politik muss für eine gerechte Verteilung der Lasten sorgen

ENERGIEPREISE Eine Klimaprämie würde Geringverdiener unterstützen

Steigende Preise für fossile Energieträger werden ein wichtiger Bestandteil der Energiewende sein. Sie sollen Anreize setzen, klimaschädliches Verhalten zu vermeiden. Ohne sozialen Ausgleich wird aber ein Großteil der Bevölkerung den ökologischen Umbau nicht mittragen können.

Von Carina Webel

Umfragen zeigen, dass aufgrund der aktuellen Benzinpreissteigerungen (die auf die Spekulation aufgrund des Ukraine-Krieges und nicht auf die Energiewende zurückgehen) etwa 35 Prozent der deutschen Autofahrer weniger Auto fahren wollen. Eine solche Entwicklung ist klimapolitisch künftig grundsätzlich gewollt. Gleichzeitig sagen aber 45 Prozent, dass sie nicht weniger Auto fahren können, weil sie zum Beispiel für den Arbeitsweg darauf angewiesen sind. Steigende Preise verteuern auch das Wohnen. In Saarbrücken mussten bereits 2018 etwa 36 Prozent der Mieterinnen und Mieter mehr als 40 Prozent ihres Einkommens für die Warmmiete ausgeben, 2019 gab es im Saarland über 3.000 Stromsperren für Haushalte. Ein kurzfristiger Umstieg auf eine neue Heizung oder ein Elektroauto ist für einen Großteil der Menschen finanziell nicht leistbar, ein Umstieg zum Beispiel auf den ÖPNV wegen des mangelnden Ausbaus in der Fläche nicht möglich.

An Problemen wie diesen muss die Politik ansetzen, um sozialen Ausgleich zu erreichen. Nicht nur klima-, sondern auch sozialpolitisch sind Maßnahmen, die direkt beim Autofahren ansetzen, besonders problematisch und scheinen eher lobbygetrieben statt an einer gerechten Verteilung der Lasten der Energiewende orientiert. Personen mit höheren Einkommen besitzen mehr Autos, fahren mehr und besitzen häufiger besonders große Autos mit hohem Verbrauch. Ein Rabatt auf Spritpreise oder

eine Erhöhung der Pendlerpauschale bevorteilt deshalb die hohen Einkommensgruppen oder auch Unternehmen mit Dienstwagen überproportional. Haushalte mit geringem Einkommen besitzen dagegen häufig gar kein Auto, können davon also nicht profitieren. Gleichzeitig sind diese von steigenden Energiepreisen insbesondere beim Heizen ebenfalls stark betroffen. Zudem besteht die Gefahr, dass Rabatte oder Mehrwertsteuersenkungen bei Diesel und Benzin nicht zwangsläufig in vollem Umfang an die Verbraucherinnen und Verbraucher weitergegeben werden, sondern wei-

Klimaschutz sozial flankieren

teren spekulationsgetriebenen Preissteigerungen oder Preisabsprachen zum Opfer fallen und damit lediglich die Gewinne großer Konzerne vergrößern.

Eine Maßnahme, die sowohl klimapolitisch unschädlich ist als auch zur Entlastung ärmerer und mittlerer Einkommensgruppen beiträgt, ist eine sogenannte Klimaprämie. Diese ist zwar im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen, die Einführung wurde bislang (März 2022) allerdings immer wieder aufgeschoben. Das

Modell sieht vor, dass jede Person denselben pauschalen Betrag erhält, unabhängig von der Höhe der durch Heizen und Autofahren verursachten CO₂-Emissionen. Durch den pauschalen Betrag ist die Entlastung im Vergleich zum Einkommen bei den ärmeren Haushalten am größten und fällt bei den Haushalten mit höherem Einkommen geringer ins Gewicht.

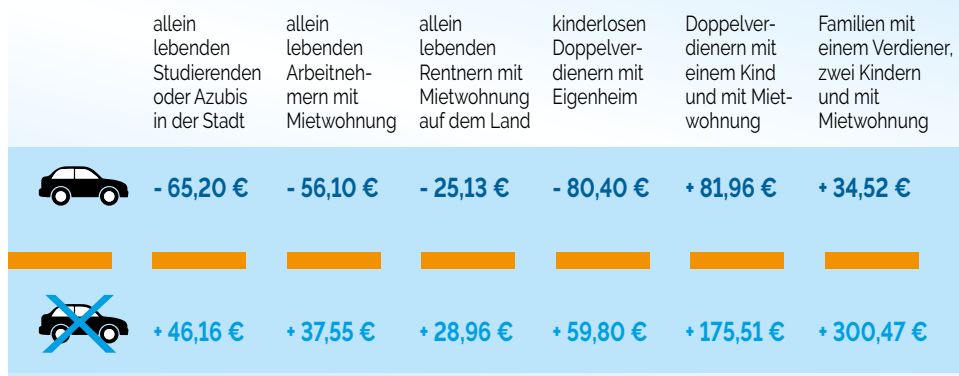
Für die Finanzierung von Maßnahmen zum sozialen Ausgleich können einerseits Einnahmen aus der CO₂-Besteuerung verwendet werden, sodass diese staatlichen Einnahmen direkt wieder an die Bürgerinnen und Bürger zurückgegeben werden. Flankierend sollten besonders hohe Einkommen, Erbschaften und Vermögen stärker besteuert werden, was auch im Hinblick auf ihren höheren Anteil an CO₂-Emissionen gerecht wäre, und so zum sozialen Ausgleich der Lasten der Klimawende beiträgt.

Die Bearbeitung der sozialen Aspekte und der Frage nach einer gerechten Verteilung der Lasten müssen in den Mittelpunkt der politischen Diskussion und des politischen Handelns gerückt werden, um soziale Spaltung zu verhindern und den ökologischen Umbau erfolgreich und sozial gerecht zu erreichen.

Eine Klimaprämie ist im Koalitionsvertrag vorgesehen.

Wie sich die Klimaprämie auswirkt

So hätte sich eine Kombination aus CO₂-Steuer und Klimaprämie im Jahr 2020 durchschnittlich ausgewirkt auf das jährliche Haushaltsnettoeinkommen von ...



Quelle: IMK 2019/Böckler-Impuls 13/2019

Grafik: Arbeitskammer

„Lösungen entstehen im Dialog“

INTERVIEW Beim Klimaschutz und der Transformation müssen die Menschen mitgenommen werden, sagen **Susanne Speicher** und **Damhat Sisamci**



Susanne Speicher

(Foto: Gerhard Schaal) ist die Gründerin von Fridays for Future (FFF) Saarland, Nachhaltigkeitsaktivistin, und engagiert sich für ökologische und soziale Gerechtigkeit mit Bezug auf Entwicklungspolitik. Sie ist Referendarin an einer berufsbildenden Schule mit den Fächern Pädagogik/ Psychologie und evangelische Religion.



Damhat Sisamci

(Foto: privat) ist Industriemechaniker und derzeit freigestellter Betriebsrat bei ZF Saarbrücken. Der 28-Jährige ist zudem studierter Betriebswirt für Personal und Sozialwesen und hat eine Weiterbildung zum Fachwirt für Industrie 4.0 absolviert.

Susanne Speicher ist Klimaaktivistin, Damhat Sisamci vertritt als Betriebsrat Beschäftigte in der Industrie. Im Interview reden sie über die Möglichkeiten bei der Gestaltung der Transformation, die Notwendigkeit von Klimaschutz und sind sich einig, dass der Wandel sozial gerecht gestaltet werden muss. Die Fragen stellte AK-Referent Jonas Boos.

Frau Speicher, sie sind im Saarland vor allem als Sprecherin von Fridays for Future bekannt. Was bedeutet für Sie beziehungsweise aus Sicht der Klimabewegung „Transformation“?

In erster Linie geht es darum, die aktuellen Gegebenheiten im Saarland so zu gestalten, dass sie einer nachhaltigen Lebensweise entsprechen. Dies betrifft unterschiedliche Sektoren. Dazu gehören zum Beispiel Ernährung, Mobilität und folglich auch die gesamte saarländische Industrie. Eine Transformation muss ganzheitlich gedacht werden, geleitet von dem Ziel, das Pariser Klimaschutzabkommen einhalten zu können und gleichzeitig mit der Prämisse, nicht mehr natürliche Ressourcen zu verbrauchen, als uns zustehen.

Herr Sisamci, Sie sind Betriebsrat bei ZF und engagierter

Gewerkschafter bei der IG Metall. Was bedeutet für Sie beziehungsweise aus Sicht der IG Metall „Transformation“?

Für mich ist die Transformation der Weg hin zu neuen nachhaltigen Technologien insbesondere in unserer Stahl- und Automobilindustrie, die gleichzeitig Arbeitsplätze sichert und neue schafft und dabei die notwendige Verbesserung im Klimaschutz nicht außer Acht lässt. Ich halte es da gerne mit meinem Kollegen Timo Ahr, der Leiter der IG Metall Transformationswerkstatt ist. Ich finde wie er, dass wir eine gute Umsetzung der Transformation nur mit dem Menschen im Mittelpunkt erreichen können. An diesen großen Branchen hängen mittelbar und unmittelbar bis zu 60.000 gut bezahlte und mitbestimmte Jobs im Saarland, die dürfen wir nicht verlieren.

Frau Speicher, sie haben einmal gesagt, sie wollten das Thema Klimaschutz auch „greifbar für die Menschen machen, die im Moment nichts damit anfangen können oder die Furcht davor haben.“ Wie kann das gelingen?

Spätestens seit den Ereignissen im Ahrtal sind die Auswirkungen fehlenden Klimaschutzes deutlich sichtbarer geworden. Viele

Menschen wollen nachhaltiger leben, können es aber nicht. Dies liegt auch an den strukturellen Gegebenheiten, die wir vor Ort finden. Das Thema Mobilität spielt hier eine ganz große Rolle. Im Saarland ist alles danach ausgerichtet, dass sich die Menschen mit dem eigenen Pkw fortbewegen. In Sachen Nachhaltigkeit ist das leider ein großes Problem. Politischer Wille muss neue Rahmenbedingungen schaffen, die ein nachhaltiges Leben einfach gestalten. Es muss ganz einfach bequemer sein, nachhaltig zu leben, als nicht nachhaltig.

Herr Sisamci, sie sind ausgebildeter Industriemechaniker. Wie bekommen wir grüne Arbeitsplätze hier in der saarländischen Industrie hin?

Alles steht und fällt damit, dass wir die Wertschöpfung und unsere Produktion, beispielsweise in der Automobil- und Zulieferindustrie, im Saarland erhalten. Dafür braucht es einen Kraftakt in vielerlei Hinsicht. Es braucht definitiv die steuernde Unterstützung von europäischer Ebene, die auch selbst den Willen und damit auch das Geld aufbringen muss, grüne Leitmärkte zu etablieren. Das bedeutet Innovation mit finanziellen Investitionen in Zukunftstechnologien vor Ort. Zentraler Punkt muss auch die engere Verzahnung der Automobil- und Zulieferbetriebe mit der Forschung sein, damit neue Geschäftsmodelle entwickelt werden können. Nur so schafft man die passenden Anreize.

Eine gemeinsame Frage an Sie beide: Haben Sie eine Idee dafür, wie man soziale und ökologische Themen und auch Bewegungen zusammenbringen kann? Wie kann sich die Klimabewegung mit den Beschäftigten in der Automobilindustrie verbünden? Kann das überhaupt gelingen? Gibt es hierzulande einen diesbezüglichen Austausch bezie-



Fridays for Future hat am 25. März zum 10. Globalen Klimastreik aufgerufen. In Saarbrücken nahmen rund 1.000 Menschen an der Demonstration für mehr Klimaschutz teil.



Foto: Pasetuale D'ANFALITO

Wer etwas ändern möchte, kann sich in einer Gewerkschaft engagieren, sagt Damhat Sisamci.

hungsweise können Sie sich einen solchen vorstellen?

Speicher: Wir haben als FFF Saarland früh den Kontakt zu Gewerkschaften gesucht, da wir fest der Meinung sind, dass nur durch gemeinsames Engagement Lösungen gefunden werden können. Es ist dennoch nicht einfach, eine zufriedenstellende Lösung für alle zu finden. Der Arbeitsmarkt wird sich verändern. Es wird bestimmte Arbeitsplätze in Zukunft nicht mehr so geben, wie sie bisher existiert haben, aber es entstehen neue. Wichtig ist, dass Menschen existenziell abgesichert werden. Viele Menschen haben Angst und das ist sehr gut zu verstehen. Gelder müssen an den richtigen Stellen investiert werden, damit die Transformation gelingen kann

Sisamci: Natürlich geht das. Aber es geht eben nur gemeinsam und im ständigen Dialog und Austausch. Ich erinnere mich an ein Spitzengespräch zwischen Gewerkschaften und Fridays For Future bei einem DGB-Termin vor der Pandemie, bei dem man auch schnell Gemeinsamkeiten erarbeiten konnte. Am Ende des Tages geht es doch darum, dass wir ressourcenschonend und nachhaltig arbeiten, aber die Menschen, die Jobs in diesen Sektoren haben, nicht von jetzt auf gleich ohne Einkommen da stehen, weil es diesen Job nicht mehr gibt. Wer miteinander redet, der schafft gegenseitiges Verständnis. Das machen wir im Saarland schon sehr gut!

Wie stellen Sie sich eine transformierte Gesellschaft vor? Haben Sie eine Vision für ein „Gutes Morgen“?

Speicher: Wir leben in einer Welt, in der niemand existenzielle Ängste hat. Wir können uns überall mit dem ÖPNV, Fahrrad, zu Fuß oder Ähnlichem fortbewegen. Die Menschen arbeiten gerne, vor allem deswegen, weil sie nicht mehr so viel arbeiten müssen. Es gibt eine 20-Stunden-Woche. Wir produzieren Waren mit nachhaltigen Ressourcen, recyceln nicht mehr benötigte Materialien und arbeiten international gemeinschaftlich zusammen. Konkurrenzdruck gehört der Vergangenheit an. Wir produzieren nur so viel wie wir tatsächlich brauchen.

Sisamci: Das „Gute Morgen“ stellt aus meiner Sicht den Menschen und seine Fähigkeiten in den Mittelpunkt. Es geht dabei um lebenslanges Lernen in Form von Weiterbildung. Wenn man sich bewusst ist, dass nicht jeder Job im Zuge der Transformation so bleiben kann, wie er ist, und man sich deshalb stetig weiterqualifiziert, dann gelingt der Wandel. Dafür braucht es Arbeitgeber, die diese Weiterbildungen aktiv anbieten, aber auch die Kolleginnen und Kollegen, die das Angebot wahrnehmen. Wir brauchen eine Weiterbildungskultur.

Wo sehen Sie da die Rolle ihrer Organisation? Wie kann man/frau sich ihrer Meinung nach engagieren?

Speicher: Wir erinnern an das Pariser Klimaschutzabkommen und genau deswegen gehen wir auf die Straße. Wir sind bereit, mit allen Menschen darüber ins Gespräch zu kommen und gemeinschaftlich nach Lösungen zu suchen. Wer sich engagieren möchte, schaut am besten auf unsere Homepage und kontaktiert uns: <https://fridaysforfuture-saarland.de/>

Sisamci: Die Demokratie endet nicht am Werkstor. Wer die Qualität seines Arbeitsplatzes nicht nur dem Chef überlassen will, sondern selbst an Veränderungen mitwirken will, muss Mitglied seiner zuständigen Gewerkschaft werden und auch bereit sein, sich als Betriebsrätin oder Betriebsrat zu engagieren, mit und für seine Kolleginnen und Kollegen. Das ist nachweislich erfolgreich.

Ökologie und Gute Arbeit müssen verzahnt werden

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltige Entwicklung ist eine überaus dringliche Angelegenheit. Naturkatastrophen zerstören Lebensgrundlagen vieler Menschen, Friede und Freiheit sind bedroht, der Verlust der Biodiversität und der Bodenfruchtbarkeit gefährden Nahrungssicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen können leiden. Das Saarland hat in den beiden letzten Jahren unter breiter Öffentlichkeitsbeteiligung seine Nachhaltigkeitsstrategie fortgeschrieben. Neben 80 eingereichten Nachhaltigkeitsprojekten, aus denen zehn Leuchttürme ausgezeichnet wurden, wurde ein neues Nachhaltigkeitsverständnis von Seiten des Expertenteams erarbeitet, das von der Landesregierung als Auftrag verstanden wird, mit neuem Elan und guten Ideen weiterzumachen.

Ein Aspekt, der aus Sicht der AK dabei die zentrale Rolle spielen muss, ist die Verzahnung von Ökologie mit Guter Arbeit – sowohl im globalen Süden als auch hier im globalen Norden. Ein vom Verein Fair im Saarland FimS e.V. in der Strategie eingebrachtes Projekt adressiert diese Notwendigkeit. Denn das Thema Nachhaltigkeit darf nicht bei den Beschäftigten enden. Fair im Saarland ist ein Bündnis aus den Gewerkschaften ver.di und NGG, dem Netzwerk Entwicklungspolitik Saar (NES), dem BUND, der Aktion 3. Welt Saar und der Arbeitskammer des Saarlandes. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, die Entwicklungszusammenarbeit und den Umweltschutz sowie soziale Gerechtigkeit zu fördern. Dabei wollen die Beteiligten Beschäftigten, Konsumentinnen und Konsumenten, Schülerinnen und Schülern sowie Betrieben künftig Orientierung geben und sie bei einer angestrebten nachhaltigen Entwicklung unterstützen. **co**

www.arbeitskammer.de/themenportale/fair-im-saarland-fims



Foto: Adobe Stock/MintArt

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung enthält 17 Ziele: www.bmz.de/de/agenda-2030

„Nur“ die eigene Lebensweise zu ändern reicht nicht aus

KONSUMKRITIK Wir sollten auch für eine andere Produktionsweise streiten

Bei der Frage, wie wir leben, arbeiten und produzieren möchten, wird häufig auf den ökologischen Fußabdruck verwiesen, der durch bewusstes Konsumverhalten verkleinert werden soll. Dadurch werden die Probleme von Klima- und Umweltzerstörung als Folge einzelner Handlungen dargestellt und auf die individuelle Ebene geschoben. Dort scheint es auch relativ leicht, aktiv zu werden.

Von [Jonas Boos](#)

Den Urlaub verbringe ich nicht auf Ibiza, sondern beim Camping im nahen Frankreich, den Lebensmittelkauf mache ich per Lastenrad im Unverpacktladen, meine Jeans ist handgenäht aus deutscher Produktion. Dass dies die Lösung für eine nachhaltige Welt sein könnte, hört man immer wieder. Klingt ja auch zunächst plausibel: Wenn bio, fairtrade und regional eingekauft wird, gibt es mehr davon; wenn weniger Flugreisen oder Kreuzfahrten unternommen werden, gibt es weniger davon – vorausgesetzt, alle machen mit.

Doch: Nachhaltigen Konsum muss man sich leisten können! Hier findet häufig eine Abgrenzung und Abwertung statt: Menschen, die sich kein teures Hybrid-Auto, keine veganen Schuhe

aus Portugal leisten können, bei Flügen nicht an Atmosfair spenden, keine Photovoltaik aufs Eigenheim schrauben, werden von der vermeintlichen Weltenrettung ausgeschlossen. (Wobei der ökologische Fußabdruck von Menschen mit geringerem Einkommen meist kleiner ist – es gilt im Allgemeinen: Je höher das Einkommen, desto größer die Wohnung, desto voller der Warenkorb und so fort.)

Aber ginge das Argument „wenn alle nachhaltig handeln würden, würde es funktionieren“ denn überhaupt auf? Welche Wirkung hat es, die Plastiktüte beim Kleiderkauf wegzulassen, wenn die Kleidung unter katastrophalen

Klimabewegung und Arbeitskämpfe unterstützen

Bedingungen für Natur und Mensch produziert wird? Welche Wirkung hat der Verzicht auf Fernreisen, wenn ein Großteil der innerdeutschen Flüge Geschäftsreisen sind? Alles zu vermeiden, was notwendig wäre, ist schlicht nicht möglich. Daher müsste die zentrale Frage eigentlich lauten: Woran liegt es überhaupt, dass so wenig nachhaltig produziert wird? Die Antwort auf diese Frage liegt – wie so oft – in der komplexen Art, wie die kapitalistische Produktionsweise funktioniert. Kon-

sumkritisches Verhalten verdeckt hier leider oftmals den notwendigen Blick auf die tiefer liegende gesellschaftliche Gesamtproblematik. Individuell lassen sich die gesellschaftlichen Herausforderungen kaum lösen. Die Wirkung bleibt beschränkt, wenn nicht auch bereits aktiv beim Produktionsprozess darüber mitentschieden werden kann, was, wie viel und mit welchem Ziel produziert wird. Um diesen Einfluss zu erlangen, wäre unter anderem ein Zugang zu den Produktionsmitteln nötig. In einer kapitalistisch organisierten Gesellschaft befinden sich diese überwiegend in Privatbesitz. Um daran etwas zu ändern, wäre es notwendig, sich zu organisieren und gemeinsam für eine andere Produktionsweise zu streiten, statt auf individueller Ebene zu agieren.

Das soll nun aber nicht als Aufruf verstanden werden, gedankenlos drauflos zu konsumieren. Natürlich kann es helfen, die eigene Lebensweise zu ändern und ein Bewusstsein für sich und andere zu schaffen. Allerdings sollte dies nicht lediglich zur Beruhigung des eigenen Gewissens führen oder dazu, sich nicht mit den größeren Zusammenhängen kritisch auseinanderzusetzen. Diese Gefahr besteht insbesondere auch, da ein vermeintlich nachhaltiger Konsum sehr rechercheintensiv ist – Zeit und Energie, die für Systemkritik, Engagement und Organisation fehlen. Ohnehin gilt: Für kritisches Konsumverhalten muss sich niemand in Gewerkschaften oder Parteien organisieren. Es ist eine im Grunde rein private Veranstaltung. Wer Umwelt und Mensch schützen möchte, muss aber politisch handeln: der Privatisierung des Protests entgegenwirken, Klimabewegung und Arbeitskämpfe unterstützen und für gesamtgesellschaftliche Verbesserungen streiten. Der Ort der Auseinandersetzung dafür ist die Öffentlichkeit.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

Zum Thema Fairer Handel informiert eine Broschüre der Aktion 3. Welt Saar: [a3wsaar/weltladen-und-fairer-handel/artikel/broschuere-fairer-handel-ist-eine-bessere-welt-kaeuftlich](#)

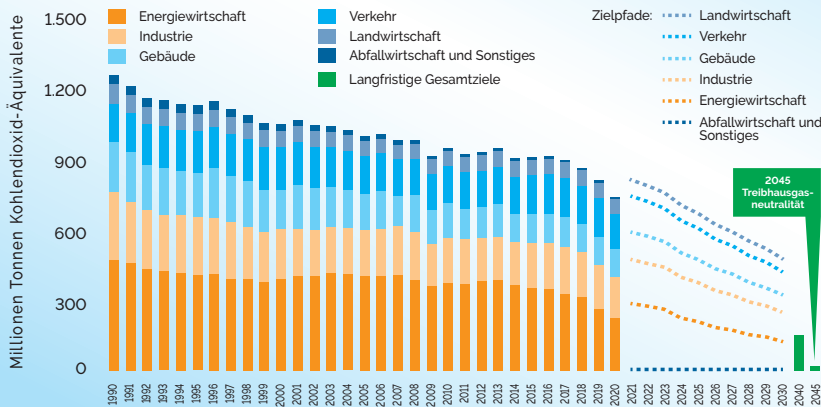
Wer die Umwelt schützen möchte, sollte sich auch politisch engagieren.



Bis zur Klimaneutralität ist es noch ein weiter Weg

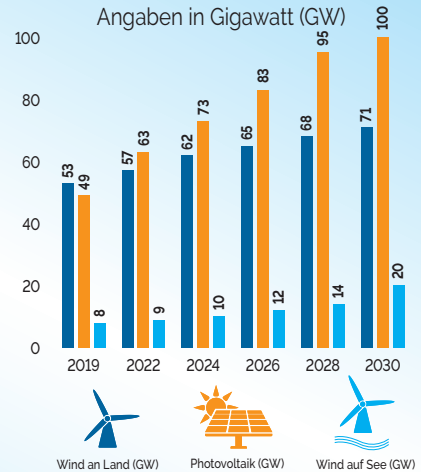
Was Deutschland bis 2045 erreichen will

Entwicklung und Ziele der Treibhausgas-Emissionen in Deutschland^{1,2,3} in der Abgrenzung der Sektoren des Bundes-Klimaschutzgesetzes*



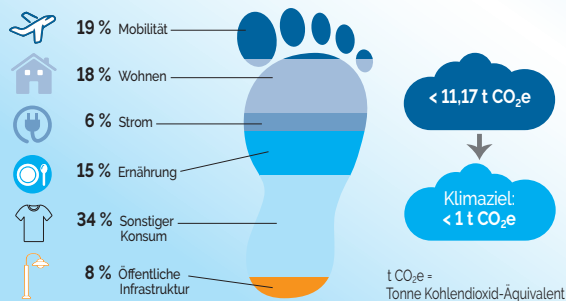
* Die Aufteilung der Emissionen weicht von der UN-Berichterstattung ab, die Gesamtemissionen sind identisch

Die Ausbauziele für Wind und Photovoltaik⁴

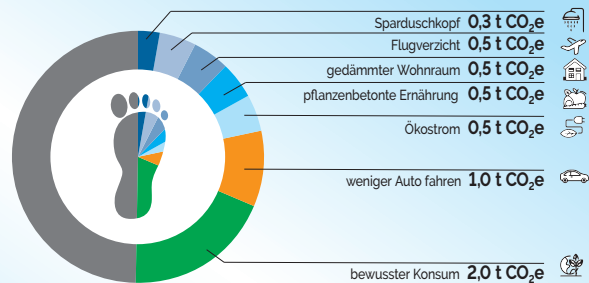


CO₂-Emissionen – welche Möglichkeiten gibt es zum Einsparen

Der CO₂-Fußabdruck pro Kopf in Deutschland⁵

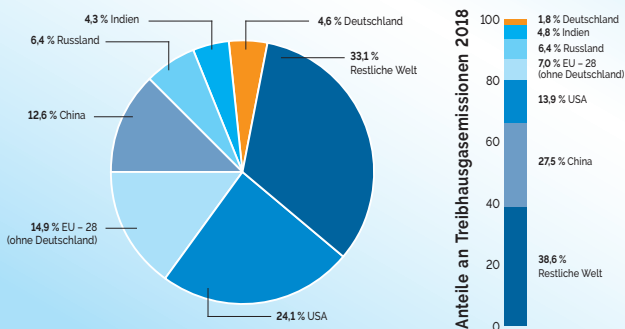


Mit Big Points den CO₂-Fußabdruck halbieren⁶



Klimaschutz ist auch eine Frage der Gerechtigkeit

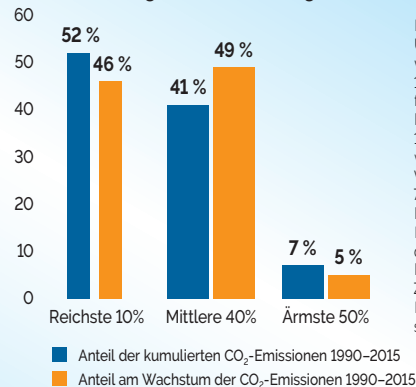
Das CO₂-Budget nach Staaten⁷



Historisch gesehen (also von 1850-2018) ist Deutschland für 4,6 % der Treibhausgasemissionen verantwortlich. 2018 verursachte Deutschland 1,8 % der globalen THG-Emissionen. Der Anteil der Deutschen an der Weltbevölkerung liegt lediglich bei 1 % d. h. 2018 hat Deutschland immer noch fast doppelt so viel Treibhausgase ausgestoßen wie es seinem Bevölkerungsanteil entsprechen würde.

Konsumemissionen pro Kopf⁸

Ungleiche Verteilung der CO₂-Emissionen



Die Grafik verdeutlicht die massive Ungleichheit bei den Verursachern von CO₂-Emissionen. Die reichsten 10% der Weltbevölkerung waren für mehr als die Hälfte der globalen CO₂-Emissionen zwischen 1990 und 2015 verantwortlich, während die ärmere Hälfte (!) der Weltbevölkerung lediglich etwa 7% der CO₂-Emissionen verursacht hat. Auch zur Steigerung der Emissionen in diesen 25 Jahren hat die ärmere Hälfte der Bevölkerung kaum beigetragen. Das reichste Zehntel ist hingegen für fast die Hälfte des Anstiegs des CO₂-Ausstoßes verantwortlich.

Quellen: ¹EM-Daten 1990-2019: Umweltbundesamt, Deutsches Treibhausgasinventar 1990-2019, Endstand vom 15.04.2021; ²Vorjahresschätzung (VJS) für das Jahr 2020: Umweltbundesamt, Presse-Information 07/2021, vom 15.03.2021; ³Ziele 2020 & 2030: Novelle des Bundes-KSG vom 12.05.2021; ⁴BMWi: Windenergie-auf-See-Gesetz (WindSeeG), Entwurf Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) 2021; ⁵UBA (2020), Stand 5/2021; ⁶UBA (2022), Stand 2/2022; ⁷Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit, Juni 2021/PIK (2021); ⁸Oxfam

Die Arbeitsmedizin muss dringend aufgewertet werden

ARBEITSSICHERHEIT Vor allem kleine Betriebe sind nicht so gut aufgestellt

Im Saarland herrscht ein Mangel an Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften – vor allem bei kleinen Betrieben. BASaar ist gerade dabei, ein Netzwerk aufzubauen, um Unternehmen dabei zu helfen, Dienstleister zu finden. Aber auch strukturell muss sich etwas ändern: vonseiten der Politik ist dringend Handeln angesagt.

Von Adrian Fortuin

Moderne Technologien und Arbeitsmethoden wandeln die Arbeitswelt. Der DGB-Index Gute Arbeit bescheinigt schon seit mehreren Jahren eine gesundheitskritische Arbeitsintensität. Nicht nur angesichts dieser Entwicklung kommt der betrieblichen Prävention eine immer größere Bedeutung zu. Damit die Arbeitssicherheit sich zukunftsorientiert aufstellen kann, bedarf es jedoch kompetenter Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte. Mehr als 96 Prozent aller Betriebe in Deutschland sind Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Leider ist es für kleine Betriebe nicht einfach, die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und in der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift Nr. 2 verpflichtende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung im Betrieb sicherzustellen. Die jährliche Einsatzzeit ergibt sich durch die Grundbetreuung, welche auf Grundlage der Beschäftigtenzahl und einem branchenspezifischen Faktor errechnet wird. Hinzu kommt ein betriebspezifischer Teil, der anhand einer Tabelle ermittelt wird. Bei kleinen Betrieben beträgt die jährliche Gesamteinsatzzeit nicht selten nur wenige Tage. Eigenes Personal für die Betreuung steht nur selten zur Verfügung. Somit sind gerade diese auf externe arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienstleister angewiesen. Der Verwaltungsaufwand und die Wegezeiten macht für den Dienstleister die Betreu-



Foto: Adobe Stock/MO-Illustrations

Die Arbeitsmedizin befasst sich unter anderem mit der Beratung bei arbeitsbedingten Erkrankungen, unterstützt aber auch beispielsweise bei Gefährdungsbeurteilungen.

ung von Kleinbetrieben allerdings wirtschaftlich nicht sehr lukrativ. Vielleicht ist dies ein Grund dafür, dass Kleinbetriebe bei der Betreuung nach dem ASiG nicht so gut aufgestellt sind.

BEST e. V. mit dem Projekt BASaar (Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland) arbeitet zurzeit daran, ein Kataster für Betreuungsdienstleistung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz aufzubauen. Dabei ist die Idee, dass vor allem Sicherheitsfachkräfte, die in

Damit die Arbeit nicht krank macht

Betrieben angestellt sind, dort aber nur teilweise als Sicherheitsfachkraft beschäftigt werden, zu motivieren, ihre Tätigkeit zusätzlich nebenberuflich anzubieten. Zur sicherheitstechnischen Betreuung können so vielleicht zusätzliche Kapazitäten gefunden werden. Bei der arbeitsmedizinischen Betreuung gestaltet es sich nicht so einfach. Betrachtet man die Altersstruktur (der überwiegende Teil der Ärzte, die die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ führen, war nach Angaben der Bundesärztekammer 2020 über 65 Jahre alt und älter), kann man vorhersagen, wie schwer es aller Voraussicht nach wird, eine qualifizierte arbeitsmedizinische Betreuung in naher Zukunft zu gewährleisten. Damit die Gesundheit der Beschäftigten nicht unter dem absehbaren Defizit der ar-

beitsmedizinischen Vorsorge leidet, ist hier sofortiges Handeln angesagt. Die Arbeitsmedizin sollte dringend aufgewertet werden. Gleichzeitig könnte mit einer Studienkampagne das Interesse an dem spannenden Studium geweckt werden. Die Arbeitsmedizin befasst sich unter anderem mit der speziellen Diagnostik, Prävention, Beratung und Intervention bei arbeitsbedingten Erkrankungen und Beschwerden sowie bei Berufskrankheiten. Weitere Schwerpunkte sind Betriebsbegleitungen, Unterweisungen, Unterstützung bei Gefährdungsbeurteilungen und die arbeitsmedizinische Vorsorge. Die Arbeitsmedizin sorgt in Zusammenarbeit mit den anderen betrieblichen Arbeitsschutzakteuren dafür, dass die Beschäftigten nicht von ihrer Arbeit krank werden.

Bereits im „Bericht an die Regierung des Saarlandes 2019“ forderte die Arbeitskammer dazu auf, das Fachinstitut für Arbeitsmedizin am Uniklinikum in Homburg wiederzubeleben. Das Aufwerten des Lehrstuhls und dessen Neubesetzung wäre sicherlich, zusammen mit einer Studienkampagne für Arbeitsmedizin, ein erster Schritt, um den zukünftigen Ausbau einer flächendeckenden arbeitsmedizinischen Versorgung im Saarland zu verbessern.

Adrian Fortuin ist Projektberater bei BASaar.

Mehr Infos zum Projekt BASaar: www.best-saarland.de/informationen/basaar

Für viele Einkommensbereiche sind 12 Euro ein Meilenstein

MINDESTLOHN Die Anhebung reicht bis in die Mitte der Gesellschaft hinein

Zum 1. Oktober 2022 wird der gesetzliche Mindestlohn durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz einmalig auf 12 Euro brutto angehoben. Die Erhöhung ist überfällig, dennoch gibt es Wermutstropfen.

Von Karsten Ries

Die beschlossene Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro ist ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die langjährige Forderung der Arbeitskammer nach einer Lohnuntergrenze, die ein Mindestmaß an gesellschaftlicher Teilhabe ermöglicht und vor Armut trotz Arbeit schützt. Sozialpolitisch ist der Mindestlohn eine Erfolgsgeschichte, auch wenn seine Höhe von Beginn an zu niedrig bemessen war. Das zeigt eine Schätzung des WSI, nach der rund doppelt so viele Beschäftigte von der jetzigen Erhöhung profitieren wie bei der Mindestlohneinführung 2015.¹ Im Saarland könnte das bei bis zu 100.000 Beschäftigungsverhältnissen der Fall sein. Die Wirkung reicht damit bis weit in die Mitte der Gesellschaft hinein und entfaltet sich gerade dort, wo keine Tarifverträge zur Anwendung kommen. Sie nutzt vor allem Frauen, Minijobbern, Teilzeit- sowie befristet Beschäftigten oder auch Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.²

Wenig begeistert ist die Arbeitgeberseite. Sie ist der Meinung, die staatliche Anhebung verstoße gegen das Prinzip der Tarifautonomie und schwäche das Tarifsystem. Dabei ist das Gegenteil der Fall: Gerade in Niedriglohnbranchen stärkt ein höherer Mindestlohn tarifgebundene Unternehmen gegenüber ihrer tariflosen Billigkonkurrenz. Auch sind niedrige oder fehlende Tariflöhne in manchen Branchen kein Ausweis der Stärke des Tarifsystems. Vielmehr sind sie auf fehlende tariffähige Arbeitgeberverbände

oder die rückläufige Tarifbindung wegen immer mehr Unternehmen zurückzuführen, die trotz Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ausdrücklich auf die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen verzichten (OT-Mitgliedschaften). Kritik und Klageandrohung gegen das Mindestloohnerhöhungsgesetz von Arbeitgeberseite sind daher völlig unbegründet.³

12 Euro Mindestlohn sind für die Einkommen in vielen Bereichen aus Beschäftigtensicht ein Meilenstein. Aber die Erhöhung musste teuer erkauft werden.

Die Anhebung auf 12 Euro wurde teuer erkauft

Dafür wurde die Entgeltgrenze für Minijobs so angepasst, dass Minijobber jetzt und in Zukunft mindestens zehn Stunden pro Woche zum Mindestlohn arbeiten können. Das ist nur auf den ersten Blick und scheinbar positiv. Denn statt Minijobs in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen, bleiben ihnen so weiterhin Zugang und Schutz der sozialen Sicherungssysteme verwehrt.

Außerdem gibt das Mindestloohnerhöhungsgesetz für künftige Mindestlohnanpassungen keinen Orientierungsmaßstab vor, wie dies im Rahmen der noch nicht verabschiedeten europäischen Mindestlohnrichtlinie der Fall ist. Diese bezieht sich auf das international anerkannte Kriterium, dass ein angemessenes Mindestlohniveau bei 60 Prozent des Durchschnittslohns liegen soll. Das entspricht in etwa den jetzt beschlossenen 12 Euro. Mit einer solchen Leitlinie wäre eine nachhaltige Etablierung eines angemessenen Mindestlohniveaus erreicht worden. So bleibt es nur bei einer einmaligen Orientierung daran.

Unabhängig davon steht zu befürchten, dass die Erhöhung zu mehr Versuchen führen könnte, den Mindestlohn zu umgehen. Seine Einhaltung muss daher in viel stärkerem Maße kontrolliert und entsprechende Verstöße müssen empfindlich sanktioniert werden.

Karsten Ries leitet das Referat Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt- und Verteilungspolitik.

¹ Schulten, T. und das WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021.

² Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie, Düsseldorf (Berichte zur Tarifpolitik, Februar 2022).

³ Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Düsseldorf (Policy Brief WSI 9/2021).

⁴ Schulten, T. (17.11.2022): Kein Widerspruch zur Tarifautonomie, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/newsletter-hans-34382-schulten-kein-widerspruch-zur-tarifautonomie-38270.htm>.



Zum 1. Oktober wird der Mindestlohn von derzeit 9,82 Euro auf 12 Euro erhöht.

Bettina
Altesleben an
ihrem
Arbeitsplatz
im Haus der
Gewerkschaft
in Saar-
brücken.



„Meine Gewerkschaft ist für mich eine große Solidargemeinschaft“

INTERVIEW Für **Bettina Altesleben** heißt Solidarität, für Schwächere einzustehen

Bettina Altesleben ist seit November des vergangenen Jahres die stellvertretende Bezirksvorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. Zudem ist sie Geschäftsführerin der DGB-Region Saar-Trier. Simone Hien und Alexander Stallmann haben mit ihr über die Schwerpunkte und Herausforderungen ihrer künftigen Arbeit, über Solidarität und das Thema Frauen und Gewerkschaft gesprochen.

Die Herausforderung für das Land ist die Transformation. Wie muss der Transformationsprozess aus Ihrer Sicht gesteuert werden, um im Saarland „gute Arbeit“ auch zukünftig zu gewährleisten?

Das Saarland ist Industrieland und muss auch Industrieland bleiben. Mir ist jedoch wichtig, zu beachten, dass die Transformation nicht nur Dekarbonisierung bedeutet. Sie beinhaltet auch Digitalisierung und den demografischen Wandel. Man muss diese drei Punkte gemeinsam denken und den Prozess gestalten. Wir müssen digitaler werden. Nicht nur bei der technischen Ausstattung, sondern auch im Bereich der Weiterbildung. Generell ist die Weiterbildung einer der Schlüssel zu einer gelingenden Transformation. Zudem müssen wir jungen Menschen die Möglichkeit bieten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Dazu gehört auch eine

bessere Infrastruktur, um schneller ins Saarland rein und raus zu kommen. Die Transformation muss sozial-ökologisch gestaltet werden. Und das funktioniert nur durch Mitbestimmung der Beschäftigten in den Unternehmen.

Das Saarland ist Industrieland, die Transformation wird zu großen Teilen vom Klimawandel getrieben. Wie transportieren Sie bei den Beschäftigten, dass Industrie und Klimaschutz kein Widerspruch sein muss.

Bei unseren Beschäftigten muss man das überhaupt nicht transportieren. Denn sie erleben es täglich in ihrer Arbeit. In den Betrieben hat sich bereits viel verändert: Neue Anlagen wurden gebaut, es wurde viel Geld investiert. Das reicht allerdings nicht. Es muss noch mehr getan werden. Eine wichtige Frage für die Industrie ist, wo man den Strom aus erneuerbaren Energien herbeekommt, um Wasserstoff herzustellen. Bei Solaranlagen könnte beispielsweise das Land mit den landeseigenen Gebäuden eine Rolle spielen. Grundsätzlich braucht man jedoch die Bereitschaft, den Wandel mitzugestalten. Ich kann nicht sagen: „Windkraft ist super, aber bitte nicht in meinem Blickfeld.“ Zudem wird Geld für die Investitionen benötigt. Das geht alles nicht von heute auf morgen, aber die Belegschaften sind bereit.

Welche weiteren Schwerpunkte sind aus Ihrer Sicht wichtig? Welche Themenfelder wollen Sie als Chefin des DGB Saar angehen, damit alle Saarländerinnen und Saarländer ein gutes Leben haben?

Es gibt natürlich die Aufgaben, die einfach zum Mandat dazugehören. Darüber hinaus gibt es aber auch neue Aufgaben, an die man vielleicht noch gar nicht denkt, etwa weil es bestimmte gesellschaftliche und politische Entwicklungen gibt. Wenn eine Partei wie die AfD wieder Mandate im Landtag und im Bundestag bekommt, gehört es beispielsweise zu unseren Aufgaben, zu hinterfragen, was dahintersteckt. Sind das in erster Linie unzufriedene Wähler von anderen Parteien? Sind da gefährliche Tendenzen zu beobachten? Hinzu kommt, dass ich als Frau natürlich einen anderen Blick auf frauenpolitische Themen habe als mein Vorgänger. Das liegt aber auch in der Natur der Sache.

Wo im Wandel liegen aus Ihrer Sicht auch Chancen für Beschäftigte?

Eine Chance liegt sicherlich in der Weiterbildung, mit der die Beschäftigten sich für künftige Aufgaben spezialisieren können. Eine weitere Chance kann auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Homeoffice könnte da für manche Beschäftigte ein sinnvolles Modell sein, etwa weil

Beschäftigte sich dann den Weg zur Arbeit sparen können.

Der Begriff Solidarität hat vor allem seit Beginn der Pandemie Hochkonjunktur. Sie wird oft gefordert, aber selten gelebt. Das zeigt sich auch in den sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften. Was bedeutet für Sie Solidarität? Wie kann der Begriff mit Inhalt gefüllt werden?

Solidarität bedeutet für mich, nicht nur in den Spiegel zu schauen und zu fragen: „Was brauche ich?“ Es bedeutet auch, mal nach rechts und links zu schauen. Konkret heißt Solidarität, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren und ihr mit einer Mitgliedschaft den Rücken zu stärken. Damit sie auf die Straße und in Verhandlungen gehen kann und damit sie für die vermeintlich Schwächeren kämpfen kann. Außerdem bedeutet Solidarität für mich, auch diejenigen mitzunehmen, die gerade nicht auf der Sonnenseite des Lebens stehen. Etwa Menschen, die arbeitslos wurden, weil der Betrieb dicht gemacht hat und die niemand auf Weiterbildung angesprochen hat. Auch an diese Menschen müssen wir denken.

Wir erleben derzeit einen deutlichen Rechtsruck unserer Gesellschaft. Was können Gewerkschaften gegen Populismus, Diskriminierung, Rassismus und Rechtsradikalismus und für mehr Chancengleichheit und Gleichberechtigung tun?

An dieser Stelle ist es vor allem wichtig, sehr aufmerksam zu sein, damit wir jedes Feuer bereits im Keim ersticken können. Das kann man jedoch nur tun, wenn man den Mund und die Augen aufmacht. Deshalb fördern wir mit dem DGB beispielsweise das Netzwerk für Demokratie und Courage und engagieren uns in vielen Bündnissen gegen Rassismus und Diskriminierung. Zudem bieten die Gewerkschaften auch Seminare zu diesen Themen in den Betrieben an. Gegen entsprechende Tendenzen anzukämpfen, gelingt uns aber nur, wenn wir aufmerksam sind, genau hinschauen und keine unangenehmen Diskussionen scheuen. Wir sind alle für unsere Demokratie mitverantwortlich.

Der Wandel der Arbeitswelt und die Pandemie wirken sich deutlich auf die Beschäftigung von Frauen aus. Unter anderem sind Männer und Frauen im Zuge der Corona-Krise wieder verstärkt in alte Rollenbilder zurückgefallen. Was bedeuten Gewerkschaften für Frauen, was können sie für mehr Gleichstellung tun.

Wir müssen bereits in den Schulen anfangen. Beim Übergang von der Schule zum Beruf müssen viel mehr junge Frauen bereits darüber aufgeklärt sein, was ihr Berufswahlverhalten bedeutet. Denn trotz einer aufgeklärten Gesellschaft gibt es immer noch ein typisches Berufswahlverhalten bei jungen Frauen. Zudem hat die Pandemie gezeigt, dass sich in der Gesellschaft noch vieles ändern muss. Frauen haben da eine Rolle rückwärts gemacht. Von Mini-Jobs sind noch immer hauptsächlich Frauen betroffen. In der Pandemie haben sie kein Kurzarbeitergeld bekommen. Wer den Job verliert, bekommt kein Arbeitslosengeld.

Zum Abschluss eine persönliche Frage: Was bedeutet „ihre“ Gewerkschaft ihnen? Wollen Sie als Frau mehr für Frauen tun?

Meine Gewerkschaft bedeutet für mich eine große Solidargemeinschaft. In der IG Metall bin ich seit über 40 Jahren organisiert. Und es ist keine Floskel, wenn ich sage, dass ich es keinen einzigen Tag bereut habe. Man arbeitet ge-

meinsam und kann zusammen lachen, aber man kann vor allem gemeinsam füreinander einstehen. Ich habe mit den Kolleginnen und Kollegen der IG Metall als Mitglied des Gesamtbetriebsrates bei Saarstahl damals die Konkurszeit erlebt. Ich war immer der Meinung, wenn all das, was ich mitentscheide und mitdiskutiere nicht so ernst und für viele Menschen auch existenziell wäre, dann könnte ich sagen, ich hätte das schönste Hobby, das es gibt, zum Beruf gemacht. Angefangen habe ich auch tatsächlich direkt mit Frauenpolitik. Zunächst habe ich mich im Frauenarbeitskreis engagiert. Seitdem bin ich frauenpolitisch unterwegs, war über zehn Jahre ehrenamtliche Vorsitzende vom Ortsfrauenausschuss der IG Metall und habe dort einen der ersten ehrenamtlichen Frauenförderpläne mitgeschrieben. Ich mache auch immer noch beim DGB-Bezirksfrauenausschuss mit und habe immer noch mein Mandat im Frauenrat Saarland. Da es für mich Arbeit aus Überzeugung ist, versuche ich, mir die Zeit dafür freizuschaukeln. Damit Frauen hoffentlich in absehbarer Zeit das gleiche Entgelt für die gleiche und gleichwertige Arbeit bekommen wie Männer. Damit es künftig normal ist, dass Frauen in Führungspositionen sind. Damit junge Frauen ihr Berufswahlverhalten ändern. Und damit es Mini-Jobs nicht mehr gibt, sondern ab der ersten Stunde sozialversicherungspflichtig bezahlt wird.



Bettina Altesleben verteilt Rosen am Internationalen Frauentag. Sie engagiert sich seit Jahrzehnten frauenpolitisch in verschiedenen Ämtern.

Zukunftszentrum hilft Betrieben

VERBUNDPROJEKT Neue Konzepte zur Bewältigung der digitalen Transformation

Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren (KI)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

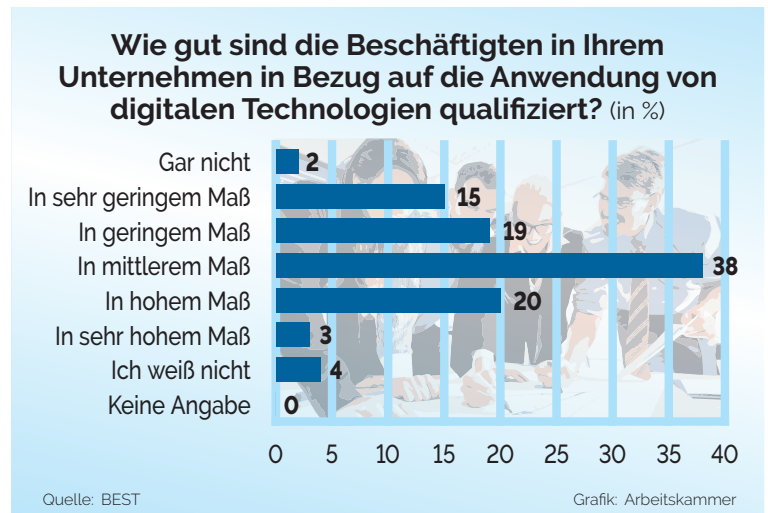


BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Kontakt: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249. Das RZzKI ist ein Projekt von BEST und weiteren Partnern. Wer Interesse an den Beratungs- und Qualifizierungsangeboten hat, kann sich an info@rzski.de wenden.

Die Einführung neuer Technologien ist wichtig, um beim technischen Fortschritt nicht abgehängt zu werden. Dabei soll die Technik den Menschen unterstützen und nicht ersetzen. Um Nachteile für die Beschäftigten auszuschließen, müssen neue Konzepte erarbeitet werden. Darum und um die Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Bewältigung der digitalen Transformation geht es im Verbundprojekt RZzKI.

Von Kathrin Hartmann und Oliver Müller

Auch im mittlerweile dritten Pandemiejahr sind Begriffe wie „Digitale Transformation“ und „Künstliche Intelligenz“ (KI) immer noch in aller Munde. Einst wurden sie als Zukunftsthemen bezeichnet. Sie sind jedoch seit geraumer Zeit fester Bestandteil unserer Gegenwart und in unseren Betrieben und Dienststellen längst angekommen. Doch das ist den meisten Beschäftigten und deren Interessenvertretungen gar nicht so richtig bewusst. Woran liegt das? Die Schwierigkeiten fangen schon bei den Begriffen an. So gibt es beispielsweise für „KI“ keine einheitliche Definition. Wie sollen die Gremien dann einordnen können, ob in ihrem Betrieb KI schon im Einsatz ist? Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten digitalen Systeme weder selbsterklärend noch sonderlich transparent sind. Auch sind die möglichen Auswirkungen eines KI-Einsatzes nicht hinreichend bekannt. Der Laie hat so gar keine Chance, ein Gespür dafür zu entwickeln, wo potenzielle Risiken für die Beschäftigten lauern geschweige denn, wie man diese in den Griff bekommen kann. Dabei muss der Einsatz von KI nicht unbedingt schlecht sein. Wäre es nicht toll, wenn die KI lästige Aufgaben übernehmen könnte und man dadurch mehr Zeit hätte, sich spannenderen Themen zu widmen? Wichtig dabei ist, dass sich Mensch und Tech-



nik optimal ergänzen. Das Regeln von „normalen“ IT-Systemen im Sinne der Beschäftigten ist häufig schon schwierig genug und erfordert in vielen Fällen das Hinzuziehen eines externen Sachverständigen – stellen KI-Systeme da nicht noch eine Steigerung dar?

Wie Unternehmen die digitale Transformation meistern können, erarbeitet BEST aktuell im Rahmen des Verbundprojekts „Regionales Zukunftszentrum

Der Einsatz von KI muss nicht schlecht sein

für künstliche Intelligenz und digitale Transformation Saarland/Rheinland-Pfalz“ (RZzKI). Die Ergebnisse der Bedarfserhebung, die BEST gemeinsam mit weiteren Projektpartnern durchgeführt hat, weisen darauf hin, dass Beschäftigte insbesondere im Bereich der KI-Systeme bisher noch wenig qualifiziert sind. Etwas besser sieht es bereits im Bereich der Qualifizierung bei digitalen Technologien aus. Hier geben immerhin 61 Prozent der Befragten an, dass die Beschäftigten in ihrem Unternehmen bereits in einem mittleren (38 Prozent) bis hohen (20 Prozent) oder gar sehr hohen Maß (3 Prozent) qualifiziert sind. Nichtsdestotrotz sollten wir selbstverständlich auch hier die Betriebe nicht aus den Augen verlieren, in denen die Beschäftigten bisher

gar nicht (2 Prozent) oder nur in einem sehr geringen (15 Prozent) bis geringen Maß (19 Prozent) qualifiziert zu sein scheinen. Durch die Entwicklung und Erprobung von innovativen Beratungs- und Qualifizierungsformaten im Rahmen des Verbundprojekts sollen die Gremien optimal auf die neuen Herausforderungen vorbereitet werden. Einen Einblick in das geplante Angebot konnten interessierte Personen bereits im Januar bei der RZzKI-Auftaktveranstaltung erlangen. Im Bereich der Mitbestimmung wird BEST zukünftig Workshops und Seminare mit dem Schwerpunkt „Digitale Transformation“ und „Künstliche Intelligenz“ anbieten. Dabei ist es möglich, je nach Wissensstand entweder Grundlagen- oder Fortgeschrittenenveranstaltungen zu besuchen. Weiterhin werden Seminare angeboten, die durch Kooperationen mit den Technologie-Partnern ZeMA (Saarbrücken) und Smart Factory (Kaiserslautern) einen praxisnahen Bezug herstellen, indem mitbestimmungsrelevante Themenbereiche konkret an Demonstratoren dargestellt werden.

*Kathrin Hartmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt RZzKI.
Dr. Oliver Müller ist Technologieberater und leitet das Projekt RZzKI bei BEST.*

Zusatzqualifikation: Beratung ist wichtig

ÜBERBLICK Verschiedene Aufstiegsfortbildungen

Soll es der Meister, der Techniker oder doch ein Fachwirt sein? Wer auf die Ausbildung eine Zusatzqualifikation aufsatteln will, sollte sich persönlich beraten lassen. Als Anlaufstellen eignen sich eine IHK, eine Handwerkskammer sowie ein Branchen- oder Berufsverband. Das erklärt die Bundesagentur für Arbeit auf dem Portal „abi.de“. Dass es so viele verschiedene Fortbildungen gibt, liegt vor allem daran, dass sie auf bestimmte Branchen oder Aufgaben spezialisiert oder aber generalistisch gehalten sind. Zur Unterscheidung heißt es auf „abi.de“:

Meister: Die Fortbildungen zum Meister sind bundesweit einheitlich geregelt. Der Abschluss ist dem Bachelor gleichgestellt. Jede Branche hat ihren eigenen Industriemeister. **Fachmeister** spezialisieren sich auf ein Fachgebiet. Zudem hat jedes Handwerk einen eigenen Meister.

Techniker: Die Weiterbildungen zum Techniker sind auf Länderebene geregelt, die Lehrgänge werden an Fachschulen angeboten. Abhängig davon, an welcher Einrichtung man den Abschluss macht, wird man „staatlich geprüfter“ oder „geprüfter“ Fachwirt. Auch der Techniker entspricht einem Bachelorabschluss.

Fachwirt: Diese Aufstiegsfortbildungen sind immer staatlich anerkannt und bundesweit gleich geregelt. Auch dieser Abschluss ist einem Bachelor gleichwertig. Ein Fachwirt folgt in der Regel im Anschluss an eine kaufmännische Ausbildung.

Betriebswirt: Wer eine Weiterbildung zum Betriebswirt absolviert, erreicht einen Abschluss, der dem Master gleichgestellt ist. Betriebswirtabschlüsse sind zum Teil landesrechtlich geregelt, zum Teil bundesrechtlich. Die Fortbildungen stehen nicht nur Personen mit kaufmännischen Berufsabschlüssen offen. Auch ein Handwerksmeister kann noch einen Betriebswirt aufsatteln. **tmn**

<http://abi.de/ausbildung/weiterbildung-und-karriere/karriere-mit-ausbildung-faq>



Es gibt viele Möglichkeiten, auf die Ausbildung eine Zusatzqualifikation aufzusatteln.

Weiterbildungsangebote im Bereich der Pflege

AK-PFLEGE BLOG Vorstellung diverser Anbieter

Im Saarland sind rund 18.000 Beschäftigte in der Pflege tätig, davon 2.400 Auszubildende. Für sie alle, von der Hilfskraft bis zum Fachpflegepersonal, vom Azubi bis zu den Lehrkräften im Pflegebereich, hat die AK einen Blog eingerichtet. Der Fokus liegt in diesem Jahr unter anderem auf dem Thema „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Saarland“. In unregelmäßigen Abständen werden verschie-

dene Anbieter, Institutionen und Verbände vorgestellt, die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Gesundheitswesen anbieten. Ein Blog-Beitrag im Februar befasst sich mit dem Fort- und Weiterbildungsangebot des Demenzvereins Saarlouis, der Pflegende dazu einlädt, sich im Bereich der gerontopsychiatrischen Themenfelder weiterzuentwickeln. **red**

<https://ak-pflege-blog.de>

Wie viele Seiten darf ein Lebenslauf umfassen?

FAUSTFORMEL

Bewerberinnen und Bewerber müssen ihren Lebenslauf nicht zwingend auf maximal zwei Seiten unterbringen. Gerade mit zunehmender Berufserfahrung darf das „CV“ auch mehr Platz einnehmen, schreibt der Karriereberater Bernd Slaghuis in seinem Blog. Wichtiger als sich an eine starre Regel zu halten, sei, dass sich Personalfachkräfte leicht ein Bild des bisherigen Berufslebens machen können, ohne dass Fragen offen bleiben. Wie lang darf der Lebenslauf also sein? Slaghuis hat eine Faustformel zur Orientierung: Die Anzahl der Seiten im Lebenslauf darf der ersten Ziffer des eigenen Alters entsprechen. Entscheidend sei aber, ein übersichtliches, aber umfassendes Bild des Berufslebens zu zeigen. Die Faustformel sei darum nicht als goldene Regel zu verstehen. Es komme auch auf die individuellen Karrierestationen an. **tmn**

Bei Umschulung Anspruch prüfen

WEITERBILDUNGSPRÄMIE

In bestimmten Fällen fördert die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter eine Weiterbildung. Führt sie zum Abschluss in einem Ausbildungsberuf, wie etwa eine Umschulung, besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Weiterbildungsprämie. Wer etwa im Rahmen einer Umschulung die Zwischenprüfung bei einer Kammer erfolgreich ablegt, bekommt 1.000 Euro. Die Prämie für das Bestehen der Abschlussprüfung bei Umschulungen beträgt 1.500 Euro. „Anspruchspartner in Sachen Weiterbildung sind die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter“, sagt Christian Ludwig, Pressesprecher bei der Bundesagentur für Arbeit. **tmn**

Kostenlose App

AZUBIWELT

Ausbildungssuche per App bietet die Bundesagentur für Arbeit mit ihrer kostenlosen App „AzubiWelt“ an. Interessierte finden Videos, Bilder und Steckbriefe zu Ausbildungsberufen. Wer sich für einen Beruf entschieden hat, bekommt auch passende Ausbildungsstellen angezeigt. Die App wurde mit Schülerinnen und Schülern entwickelt. **tmn**

Seit über 30 Jahren im Einsatz für eine gelingende Integration

BERATUNG Das Interkulturelle Kompetenzzentrum hilft nicht nur beim Ankommen

Ob psychosoziale Beratung, schulbezogene Förderung oder Unterstützung beim Behörden-Antrag: Das Interkulturelle Kompetenzzentrum der Arbeitskammer in Völklingen hilft Menschen mit und ohne Migrationshintergrund seit mehr als drei Jahrzehnten in unterschiedlichen Bereichen ihres Alltags.

Von Alexander Stallmann

Es sind Behörden-Dokumente, die auch mancher Muttersprachler kaum versteht. Es geht um Anträge für Kita-Plätze, ums Eltern- oder Kindergeld. Für Menschen aus Syrien, Afghanistan, der Türkei oder Algerien stellen diese Anträge manchmal nahezu unüberwindbare Hürden dar. Der Gang zur Behörde ist mit Scheu verbunden. Für diese Menschen sind Kadriye Eker und Tankut Ayyildiz vom Interkulturellen Kompetenzzentrum (IK) der AK in Völklingen oft eine große Hilfe. Eker sagt: „Für viele dieser Leute ist ein Behördengang unter anderem wegen der fremden Sprache eine große Herausforderung. Deshalb ist es so wichtig, dass unser Angebot sehr niedrigschwellig ist. Nach zwei Sitzungen hier fassen die Meisten Vertrauen und fühlen

sich gut aufgehoben.“ Die Ratsuchenden kommen dabei nicht nur aus Völklingen, sondern aus dem ganzen Saarland. Es hat sich rumgesprochen, dass man hier Hilfe bekommt.

Das IK wird von der Arbeitskammer und dem Verein BARIŞ – Leben und Lernen e.V. betrieben. Beide arbeiten Hand in Hand, etwa wenn es um Kinder und Jugendliche geht. Johannes Schreiner organisiert und koordiniert von der ersten Klasse bis zu weiterführenden Schulen die schulbezogenen Hilfen. Um Jugendliche und junge Erwachsene, die

Das Angebot ist sehr niedrigschwellig

am Übergang von der Schule zum Beruf stehen, kümmert sich Dagmar Gruber vom Verein BARIŞ. Sie fügt an: „Ohne das multikulturell aufgestellte Team der Honorarkräfte wären unsere Angebote allerdings undenkbar.“ Johannes Schreiner ergänzt: „Den Schülerinnen individuelle Förderung für schulische aber auch darüber hinausgehend sozial-emotionale Belange anzubieten, ist Kernpunkt unserer Arbeit.“ Und das mittlerweile in mehreren Generationen. „Ehemalige schicken mittlerweile

ihre Kinder hierher in die Betreuung. Bei anderen, die früher als Schüler hierherkamen, sind die Kinder im Haus inzwischen als Honorarkräfte tätig“, sagt Dagmar Gruber, die ihrer Tätigkeit in Völklingen bereits seit über 30 Jahren nachgeht. Auch Ingrid Scholz ist seit vielen Jahren bei BARIŞ tätig. Sie ist für die psychosoziale Beratung zuständig. Wie auch bei anderen Beratungsstellen kommen Menschen zu ihr, die persönliche Probleme, Erziehungsfragen oder Schwierigkeiten in der Partnerschaft haben. Was ihre Arbeit beim IK jedoch von vielen anderen Stellen unterscheidet, ist, dass sie häufig mit Sprach- und Kulturmittlerinnen zusammenarbeitet. Das sei bei ihrer Arbeit besonders wichtig, sagt Scholz: „Wenn jemand eine Psychotherapie verschrieben bekommt, zahlt die Krankenkasse keinen Sprachmittler“, Auch in vielen Bereichen der psychosozialen Arbeit werde meist keine oder in nicht ausreichendem Maß Sprachmittlung vorgehalten. Das habe zur Folge, dass eine große Bevölkerungsgruppe von den Angeboten ausgeschlossen wird. Das IK schließe somit eine Beratungslücke.

„Die Zusammenarbeit unserer verschiedenen Bereiche ist im Alltag ganz elementar“, erklärt Claudia Hell, die seit Sommer des vergangenen Jahres die neue Leiterin des IK ist: „Wir werden zudem auch von Institutionen und Organisationen als Experten angefragt und organisieren landesweite Veranstaltungen zu migrations-spezifischen Fragestellungen.“ Das IK in der Völklinger Saarstraße wird auch von Hanne Kraus, ehemalige Referentin für Migrationspolitik und seit diesem Jahr in Rente, unterstützt. Sie kommt noch einmal pro Woche ins IK. Und darum, dass das alte Schulgebäude (für das eine große Modernisierung gelant ist) im Alltag auch technisch funktionstüchtig bleibt und die Veranstaltungen gut ausgestattet sind, kümmert sich Arno Franz.

Das Team vom interkulturellen Kompetenzzentrum in Völklingen, hintere Reihe von links: Johannes Schreiner, Ingrid Scholz, Arno Franz und Hanne Kraus. Vordere Reihe von links: Kadriye Eker, Claudia Hell und Dagmar Gruber.



TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK-Forum „25 Jahre LGG – Zwischenbilanz und Ausblick

Konferenz der saarländischen Frauenbeauftragten 2022

Montag, 2. Mai, bis Dienstag, 3. Mai

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Infos: www.arbeitskammer.de/nc/aktuelles/online-veranstaltungen

1. Weiterbildungsmesse

Gemeinsame Veranstaltung von Weiterbildungsverbund Saarland, AK und Stahl Holding Saar

Samstag, 7. Mai

Ausbildungszentrum der Saarstahl AG, Völklingen

Infos und Anmeldung: www.weiterbildungsmesse.saarland

Für Betriebs- und Personalräte

Grenzenlose Zeit – Aktuelle Trends der Arbeitszeit und aktive Mitbestimmung

Dienstag, 17. Mai, bis Mittwoch, 18. Mai

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Anmeldung: BEST e.V., Tel.: 0681 4005-249, www.best-saarland.de

Beschäftigte fit für die Zukunft machen

1. WEITERBILDUNGSMESSE

Der Weiterbildungsverbund (WBV) Saarland, die Arbeitskammer des Saarlandes und die Stahl Holding Saar laden für Samstag, 7. Mai, zur 1. Weiterbildungsmesse ins Aus- und Weiterbildungszentrum der Saarstahl AG in Völklingen ein. Mehr als 20 Aussteller werden ihr Angebot präsentieren. Die Messe richtet sich an Privatpersonen, die sich für eine passende Weiterbildung oder Umschulung, für Weiterbildungsberatung und Fördermöglichkeiten interessieren, sowie an Unternehmen, die nach Weiterbildungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen. **red**

Infos und Anmeldung: www.weiterbildungsmesse.saarland

Infos zum WBV Saarland gibt es unter www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland und <https://weiterbildungsportal.saarland/themen/weiterbildungsverbund-wbv-saarland>.

Anzeige



Sicher wie Fallschirmspringen.
Vom 1-Meter-Brett.
Mit Schwimmflügeln.

Kredit auf Nummer Sparkasse.

Bei uns finanzieren Sie Ihre Wünsche schnell, transparent und flexibel. Bequem online oder mit Top-Beratung in der Filiale. Hauptsache, immer mit sicherem Gefühl. Jetzt Kredit sichern unter sparkasse.de/privatkredit

Weil's um mehr als Geld geht.



Finanzgruppe

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen

14,21€

betrug der Brutto-Stundenlohn

von Fachkräften im Lkw-Verkehr im Jahr 2020. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, liegt der Verdienst damit deutlich unter dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Fachkräften in der Wirtschaft insgesamt (19,97 Euro). Auch angelernte Beschäftigte im Güterverkehr, etwa Lkw-Fahrer ohne Ausbildungsabschluss, erhielten den Angaben zufolge mit 12,91 Euro deutlich weniger als den durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Angelernten in der Gesamtwirtschaft (16,02 Euro).

red

57%

der Menschen mit Behinderung

im Alter zwischen 15 und 64 Jahren waren im Jahr 2019 erwerbstätig oder auf der Suche nach einer Tätigkeit. Das geht aus Daten des Statistischen Bundesamtes hervor. Demnach lebten im Jahr 2019 insgesamt 10,4 Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland in privaten Haushalten. Im Vergleich zu einer Erhebung aus dem Jahr 2009 stieg die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung. Damals gingen 52 Prozent einer Tätigkeit nach.

red

65%

der Pflegekräfte

in Pflegeheimen oder ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten arbeiteten im Jahr 2019 in Teilzeit. Das teilt das Statistische Bundesamt mit. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg lag die Teilzeitquote deutlich niedriger, nämlich bei 29 Prozent. In der Pflege waren den Angaben zufolge 85 Prozent des Personals Frauen.

red



Bürokauffrau bleibt die Nummer 1 im Saarland

AUSBILDUNG 2.000 Verträge mehr als im Vorjahr

Erstmals haben sich Frauen deutschlandweit am häufigsten für eine duale Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten entschieden. Im Jahr 2021 setzte sich der Beruf mit 17.154 neuen Ausbildungsverträgen auf Platz 1. Das berichtet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BBIB). Der langjährige Spitzenreiter Kaufrau für Büromanagement belegt nun Platz 2. Bei den Saarländerinnen bleibt die Ausbildung zur Bürokauffrau jedoch nach wie vor auf dem Spitzen-

platz. Die Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten folgt auf Platz 2 vor der Ausbildung zur Verkäuferin auf Platz 3. Bei den Männern entsprechen die Top 3 der Saarländer exakt dem Bundestrend. Die meisten Männer haben sich im Jahr 2021 für eine Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechatroniker entschieden. Auf Platz 2 folgt die Ausbildung zum Fachinformatiker. Auf Platz 3 landete die Ausbildung zum Anlagenmechaniker Sanitär, Heizung, Klima.

red

381.000

von 1,07 Millionen Beschäftigten im Gastgewerbe

waren im Jahr 2020 als geringfügig Entlohnte angestellt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, ging die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 deutlich zurück. Damals waren es noch rund 451.000 geringfügig Beschäftigte.

red

Gleitsichtbrillen sind am PC nicht optimal

BILDSCHIRMBRILLE Kosten können erstattet werden

Gleitsichtbrillen sorgen dafür, dass man nah und fern scharf sehen kann. Für langes Arbeiten am Computer sind diese Gläser aufgrund der kleinen Sehbereiche aber nicht unbedingt geeignet, erklärt Stephan Degle, Professor für Optometrie und Ophthalmologische Optik am Fachbereich SciTec der Ernst-Abbe-Hochschule Jena. Die Sehhilfen werden in der Regel so gefertigt, dass bei einer normalen Kopfhaltung die Ferne scharf gesehen wird. Ein Monitor, der sich in der Zwischenentfernung befindet, kann dann zum Teil unscharf erscheinen. Wer eine Gleitsichtbrille trägt, legt für die Arbeit am Monitor daher häufig den Kopf in den Nacken, weil er durch den unteren

Teil der Brille besonders scharf sehen kann. Das kann Kopf- und Rückenschmerzen verursachen, wie das Kuratorium Gutes Sehen (KGS) erklärt. Prof. Degle rät daher zu sogenannten Nahkomfort-Brillengläsern. Diese hätten große Blickfelder und ermöglichen scharfes Sehen auch bei mehreren Bildschirmen und in verschiedenen Entfernungen. Diese speziell angepassten Sehhilfen für die Arbeit am PC werden oft auch Bildschirmbrille oder Computerbrille genannt. Wer eine ärztliche Bescheinigung vorweisen kann, dass eine Bildschirmbrille im Beruf nötig ist, kann sich die Kosten unter Umständen zum Teil auch vom Arbeitgeber erstatten lassen, erklärt das KGS. **tmn**

Den Arbeitsplatz zuhause ergonomisch gestalten

CHECKLISTE Online-Angebot der Unfallversicherung

Eine schlechte Arbeitshaltung im Homeoffice kann zu Verspannungen und Schmerzen führen. Wer wissen will, wie ergonomisch der eigene Arbeitsplatz zu Hause ist, kann das mit einer Checkliste prüfen. Die stellt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) kostenlos im Internet zur Verfügung, wie die DGUV mitteilt. Beschäftigte können auf dieser Liste abhaken, inwiefern etwa ihre Arbeitsmittel, ihr Arbeitsplatz

oder ihre Arbeitsumgebung Gestaltungsempfehlungen entsprechen. Einige Empfehlungen lassen sich relativ einfach verwirklichen. So sollten beispielsweise eine separate Tastatur und Maus vorhanden sein. Die Tastatur sollte etwa mit 10 bis 15 Zentimetern Abstand zur Tischkante liegen. **tmn**

publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4018



Für die Gestaltung des Arbeitsplatzes im Homeoffice bietet die Gesetzliche Unfallversicherung im Netz eine Checkliste an.

Wie man eine Trennung mit dem Chef bespricht

LIEBESKUMMER IM JOB

Wenn eine Beziehung zerbricht, kann Liebeskummer sich lange hinziehen und auch auf die Arbeitsfähigkeit auswirken. Deshalb ist es meist schwierig, im Job so zu tun, als wäre alles in Ordnung. Insbesondere dann, wenn es nicht „nur“ um Herzschmerz geht, sondern sich die komplette Lebenssituation ändern wird, sollte man das Gespräch mit der Führungskraft suchen, rät die Psychologin und Coachin Christine Backhaus. Statt direkt zu verkünden „Ich habe Liebeskummer“, könnte man Vorgesetzten sagen, dass man eine große private Herausforderung, einen persönlichen Rückschlag oder Verlust zu managen habe. Wichtig sei, verbindlich zu bleiben, findet Backhaus. Und zwar, indem man im Gespräch durch klare Absprachen und Ziele signalisiert, dass man ein berechenbarer Part bleibt. Das gilt vor allem, wenn man zum Beispiel eine Therapie beginnt oder die Trennung den Anfang einer kompletten Veränderung darstellt: ein Umzug und die alleinige Verantwortung für die Kinder zum Beispiel. Denn dann stehen wahrscheinlich auch mal Termine während der Arbeitszeit an, so Backhaus. **tmn**

Meist bleibt nur der Jobwechsel

AUFBRAUSENDE VORGESETZTE

Wird die Führungskraft schnell aufbrausend, hat das Team oft nichts zu lachen. In besonders schlimmen Fällen, bleibt Beschäftigten nur ein Jobwechsel. „Bei einem dauerhaft überforderten und auch autoritären Vorgesetzten mit regelmäßigen emotionalen Ausbrüchen sollte man in aller Ruhe überlegen, ob man sich der Situation dauerhaft aussetzen möchte“, sagt der Konfliktcoach Timo Müller. Dann sei ein Wechsel der Abteilung oder des Unternehmens dran. Möglich ist auch eine Beschwerde bei der Personalabteilung oder Mitarbeitervertretung. Aus Erfahrung weiß Müller, Leiter des Instituts für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IkuF) allerdings: Meist verlässt am Ende der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, der oder die sich beschwert hat, die Firma. „Zu erklären ist dies teilweise auch dadurch, dass die Führungskraft im Kontakt mit anderen Personen – etwa dem eigenen Vorgesetzten – durchaus weiß, wie respektvoll zu kommunizieren ist“, so der Coach. **tmn**



Zeichnung: Kurt Heinemann

Viel Lärm um nichts? Von wegen: Schutzmaßnahmen lohnen sich

LÄRMBELASTUNG Betroffen sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wummernde Bässe beim Rockkonzert erscheinen super. Presslufthammer oder lautes Geschrei sind eher nervig. Die Wirkung kann jedoch dieselbe sein. Denn Lärm schadet – nicht nur dem Gehör. Deshalb sollte man auf Schutzmaßnahmen achten: vor allem bei stundenlanger Dauerbelastung im Beruf.

Von Katja Sponholz

Eigentlich hat es die Natur ganz gut eingerichtet. Denn die Evolution hat unseren Organismus so programmiert, dass er Geräusche als Hinweis auf mögliche Gefahrenquellen wahrnimmt. Die Folge: Lärm versetzt unseren Körper in Alarmbereitschaft. Doch durch die Ausschüttung von Stresshormonen steigt der Blutdruck. „Diese extra-aurale Lärmwirkung, also im Prinzip die, die außerhalb des Hörorgans auf den menschlichen Körper einwirkt, finde ich oft viel

schlimmer als die aurale Lärmwirkung; also jener Schaden, den der Lärm auf das Hörorgan selbst verursacht“, sagt Dr. Philipp Kulas, Oberarzt an der HNO-Klinik des Universitätsklinikums des Saarlandes. Das Problem: „Wenn der Schaden eingetreten ist, kann man ihn in vielen Fällen nicht mehr behandeln“, sagt der 39-Jährige. Ein akutes Hörproblem (etwa durch Silvesterknaller oder Schüsse) könne man noch medikamentös mit Kortison behandeln. Die Schäden durch eine chronische Belastung lassen sich jedoch nicht mehr therapieren. Dann könne nur noch ein Hörgerät für Abhilfe sorgen. Doch es sind nicht nur Bauarbeiter oder Schreinerinnen, die ständigen Lärmbelastungen ausgesetzt sind: Auch Erzieherinnen und Erzieher oder gar Beschäftigte in einem Großraumbüro können durch einen Dauerschallpegel bleibende Gesundheitsschäden davontragen.

„Lärm ist für alle ein Problem. Aber die meisten unterschätzen das“, bedauert Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz bei der AK. Immer wieder beobachte er, dass Arbeitgeber zwar den erforderlichen Gehörschutz zur Verfügung stellen, die Mitarbeiter ihn aber nicht tragen. Vor allem dann nicht, wenn sie „nur mal eben“ etwas erledigen müssen. „Bei einer kurzen Einwirkung spüre ich vielleicht keine Folgen – aber über das ganze Berufsleben und in der Rente merke ich es dann“, warnt Kessler. Vor allem Beschäftigte, die ohne einen Gehörschutz an lauten Maschinen arbeiten, sind davon betroffen.

Aber eben nicht nur. „Lärm heißt nicht nur Presslufthammer“, so Philipp Kulas. Wenn man abends nach Hause komme, nervös und kognitiv zu nichts mehr in der Lage sei, sollte man sich auch fragen, ob damit die Lärmbelastung im Ar-

Den Podcast von Dr. Philipp Kulas können Interessierte auf www.uniklinikum-saarland.de/de/einrichtungen/kliniken_institute/hno/podcasts_hoeren.

beitsalltag im Zusammenhang stehen könne. „Auch Großraumbüros mit zehn Leuten, Gesprächen, Telefonklingeln, Türenschlagen und Drucker sind Lärm und Stress!“ betont er.

Und weil nicht nur eine kurzzeitige Belastung, sondern auch die Summe aller Einflüsse entscheidend ist, sollte man aktiv werden. „Schon einfache Lärm-minderungsmaßnahmen bringen auf jeden Fall etwas“, meint der Experte. Im Büro fange dies grundsätzlich bei der Raumgestaltung an: etwa bei Teppichen, Gardinen und Deckenpaneelen. Auch Pflanzen seien ein tolles Mittel, um Schall zu schlucken und die Lärmbelastung zu reduzieren. Zudem rät der Oberarzt, am Arbeitsplatz Dinge zu vermeiden, die ganz unbewusst Geräusche verursachen. Im Kindergarten etwa könne es helfen, in der Küche Besteckschubladen aus Kunststoff statt aus Holz zu verwenden, weil diese eher dämpfen. „Das klingt vielleicht alles plump und einfach, aber es hilft“, meint Kulas. Auch organisatorisch ließe sich der Lärm reduzieren: Indem laute Aktivitäten zeitlich verlegt beziehungsweise organisatorisch und räumlich getrennt werden.

Andrej Kessler appelliert an die Arbeitgeber, bei der Reihenfolge, um Maßnahmen umzusetzen, das „STOP“-Prinzip zu beachten. Das bedeutet: Zunächst eine Substitution versuchen (die Lärmquelle aus dem Arbeitsbereich beseitigen), dann

Technik (etwa eine Schutzkapselung um die Lärmquelle bauen), dann Organisatorisches (besonders laute Tätigkeiten dann ausführen, wenn keine Mitarbeiter in dem Bereich sind), und wenn all das nicht möglich ist, personenbezogene Maßnahmen – sprich Schutzausrüstungen für die Mitarbeiter. „Man sollte aber nicht direkt bei „P“ ansetzen, sondern der Reihe nach vorgehen“, betont der Sicherheitsingenieur. Viele Arbeitgeber wollten sich diesem Prozedere jedoch nur ungern stellen, weil ein persönlicher Gehörschutz weniger aufwändig und preiswerter sei, als technische oder organisatorische Maßnahmen umzusetzen.

Ab 80 Dezibel (dB) sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, einen Gehörschutz zur Verfügung zu stellen. Welche Art besonders geeignet ist, sollte von einem Experten beurteilt werden. Oft empfohlen wird eine „Mickey Maus“: ein Kapselhörschutz mit Bügel, der die Ohren umschließt und den Ohren der Comicaus ähnelt. Und noch einen Rat hat Philipp Kulas: „Wenn ich grundsätzlich einer dauerhaften Lärmbelastung über acht Stunden ausgesetzt bin, würde ich abends versuchen, weiteren Lärm zu vermeiden.“ So werde ein positiver Ausgleich geschaffen, damit sich das Gehör erholen kann.

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Die ersten Alarmzeichen

FRÜHZEITIG ZUM ARZT GEHEN

1 Woran merke ich, dass mein Gehör nachlässt oder geschädigt ist? „Ein sehr eindeutiges Alarmsignal ist, wenn ich nach der Arbeit einen Tinnitus haben, ein Pfeifen auf dem Ohr“, sagt Dr. Philipp Kulas. Ein weiteres Anzeichen: Wenn beim Treffen mit Freunden im Lokal, wo viele Nebengeräusche herrschen, die Kommunikation schwerfällt. Auf jeden Fall sollte man frühzeitig einen HNO-Arzt aufsuchen. Auch ein Besuch beim Betriebsarzt und regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen sind wichtig, um einen Schaden dokumentieren zu lassen. Das hilft bei der Anerkennung als Berufskrankheit und einer Kostenübernahme für Hörgeräte – besonders in Berufen, in denen davon nicht automatisch ausgegangen wird (wie in Kitas oder Büros).

Nicht nur nervig, sondern gefährlich

MÖGLICHE LANGZEITFOLGEN

2 Lärm als psychosozialer Stressfaktor beeinträchtigt nicht nur das subjektive Wohlbefinden und die Lebensqualität, sondern auch die Gesundheit im engeren Sinn, indem er das autonome Nervensystem und das hormonelle System aktiviert. Laut Umweltbundesamt gehören zu möglichen Langzeitfolgen chronischer Lärmbelastung neben den Gehörschäden auch Änderungen bei biologischen Risikofaktoren (zum Beispiel Blutfette, Blutzucker, Gerinnungsfaktoren) und Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Arterienverkalkung, Bluthochdruck und bestimmte Herzkrankheiten einschließlich Herzinfarkt.

ANSPRECHPARTNER

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

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



Ab 80 Dezibel sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Beschäftigten einen Gehörschutz zur Verfügung zu stellen.



Polizeioberkommissarin Marina Nikolay wollte schon als Kind Polizistin werden. Auch wenn der Job Entbehrungen mit sich bringt und Beleidigungen und Bedrohungen zunehmen, hat sie ihre Berufswahl nie bereut.

„Mit Angst darf man nie in den Einsatz gehen“

PORTRÄT Marina Nikolay ist Polizeioberkommissarin

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

Es gibt wohl keinen Beruf, der momentan so sehr im Fokus steht, wie dieser. Seit den Polizisten-Morden von Kusel ist einmal mehr deutlich geworden, wie gefährlich die Arbeit von Polizeibeamtinnen und -beamten ist. „Man fährt raus, und weiß nicht, was passiert“, sagt Polizeioberkommissarin Marina Nikolay nachdenklich. Das sei ihr und wohl auch vielen Kollegen nach diesem brutalen Mord einmal mehr bewusst geworden. „Es hätte jeden von uns treffen können. Wir hätten genau in dieselbe Situation kommen können und dann genauso gehandelt“, sagt die 36-Jährige. Und sie gibt zu: „Man geht nun mit einem mulmigeren Gefühl in den Einsatz als vorher.“

Vor allem, wenn man Mutter und alleinerziehend sei wie sie. Deshalb ist sie umso erleichterter darüber, dass sie vor einigen Monaten vom Wach- und Streifendienst (WSD) in den Ermittlungs- und Servicedienst an die PI Neunkirchen gewechselt ist. Denn dadurch hat sie nicht nur geregeltere Arbeitszeiten und keine Nachtschichten mehr, sondern ist nur noch selten draußen im Einsatz. Etwa bei der Vollstreckung von Haftbefehlen oder zur Unterstützung bei Demos oder Fußballereinsätzen. Und auch, wenn sie die neuen Arbeitsbedingungen zu schätzen weiß, denkt sie gerne an ihren alten Job zurück: „Das Streifenfahren fehlt mir schon“, gibt sie zu. „Vor allem der Bürgerkontakt, das war das, was ich immer machen wollte!“ Auch die Zusammenarbeit im Team habe große Freude gemacht.

Auf der anderen Seite erlebe man im WSD nicht nur Schönes, sondern auch sehr Belastendes. Tödliche Verkehrsunfälle etwa, Suizide oder das Überbringen einer Todesnachricht. Dann sei man froh, sich mit Kollegen austauschen zu können. „Reden hilft. Und die anderen können einen verstehen, weil sie die gleichen Erfahrungen machen.“ Ob sie selbst einmal wieder in den Streifendienst möchte, wenn ihre Töchter (4 und 8) älter sind, weiß sie nicht. „Ausschließen würde ich es nicht“, sagt sie, aber die meisten, die in den Tagesdienst gewechselt sind, würden danach nicht mehr auf die Wache zurückkehren. „Es gibt einfach viele Vorteile: Dass man am Wochenende zuhause ist, der Schlafrythmus geregelt ist und man wieder mehr am sozialen Leben teilnehmen kann.“

Und doch hat sie es noch keinen Moment bereut, diesen Beruf gewählt zu haben. Der stand für sie übrigens schon als Kind fest: Erst neulich habe ihr eine Freundin ein altes Freundschaftsbuch gezeigt, in dem Marina als Berufswunsch „Polizistin“ geschrieben hatte – mit nur zehn Jahren. Das kam übrigens nicht von ungefähr:

Vor allem der Bürgerkontakt, das war das, was ich schon immer machen wollte.



Schließlich war auch ihr Vater damals bei der Polizei, und auch ihr jüngerer Bruder entschied sich für diesen Weg. Nach wie vor würde sie diesen Beruf jedem, der sie danach fragt, empfehlen: „Einfach, weil er sehr interessant und sehr spannend ist, und auch, weil man verbeamtet ist und seine Sicherheit hat.“ Finanziell allerdings müsste die Arbeit vor allem im Wach- und Streifendienst besser honoriert werden: „Einfach schon als Anerkennung und mit Blick auf die Gefahren, denen man sich aussetzt.“

Mit Angst jedoch dürfe man nie in den Einsatz gehen. „Dann kann man diesen Beruf nicht ausüben. Da muss man Profi sein und sich davon freimachen“, meint Marina Nikolay. Gleiches gilt auch, wenn sie im Dienst respektlos behandelt wird – was heute viel häufiger als früher vorkomme. Zwar sei sie selbst zum Glück noch nie verletzt worden, doch die Zahl der Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber Polizisten habe deutlich zugenommen. Manchmal habe sie auch Ablehnung gespürt, weil sie eine Frau ist. „Dann versucht man, deeskalierend zu wirken und das Gespräch von einem männlichen Kollegen führen zu lassen.“ Doch es gibt auch Grenzen. Einmal seien sie und ein Kollege so massiv beleidigt worden, dass sie danach Anzeige erstattet habe. Unterm Strich gebe es vor allem aber viele positive Kontakte mit den Bürgern, die sich auch für ihren Einsatz bedankten. Sicherlich einer der Gründe, warum Marina Nikolay eines ganz genau weiß, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denkt: „Wo ich mal landen werde, kann ich noch nicht sagen. Aber definitiv bei der Polizei – da gehe ich nicht mehr weg.“

HINTERGRUND

- ▶ Das Innenministerium stellt einmal im Jahr Anwärterinnen und Anwärter für den gehobenen Polizeivollzugsdienst ein.
- ▶ Nach dem dreijährigen Studium beginnt die berufliche Laufbahn mit der Ernennung zur Polizeikommissarin.
- ▶ Das Ausbildungsgehalt beträgt knapp 1.200 Euro brutto monatlich, nach dem Studium beträgt das Einstiegsgehalt derzeit ca. 2.500 Euro brutto. **ks**

„Wenn man anpackt, denkt man nicht so viel nach“

UKRAINE-KRIEG Mit einem Hilfs-Konvoi an die ukrainische Grenze

Seit dem Angriff Russlands auf die Ukraine im Februar engagieren sich auch hierzulande viele Menschen für die Opfer des Krieges. Nicole Baumhacker ist eine von ihnen. Sie fuhr zusammen mit weiteren Ehrenamtlern gesammelte Spenden von St. Ingbert aus in eine Flüchtlingsunterkunft nach Moldawien und an die ukrainische Grenze.

Von Alexander Stallmann

Als sie gefragt wurde, ob sie mit einem Hilfskonvoi an die ukrainische Grenze fahren will, hat Nicole Baumhacker ohne darüber nachzudenken sofort Ja gesagt. Die Bedenken kamen kurze Zeit später. „Ich hatte während der Fahrt etwas Bauchschmerzen und definitiv Respekt. Aber es stand dennoch nie zur Debatte, es nicht zu tun“, sagt die 36-Jährige. Baumhacker engagiert sich seit vielen Jahren beim Ladies Circle Saarbrücken. Der Serviceclub unterstützt gemeinsam mit dem Round Table Saarbrücken derzeit die Ehrenamtler des „Freunde-Helfen-Konvoi“, der Hilfsgüter in das Kriegsgebiet liefert. Schon lange vor dem russischen Angriff auf die Ukraine im Februar dieses Jahres fuhren die Ehrenamtler häufig nach Osteuropa. Dadurch entstanden viele Kontakte zu den Menschen vor Ort, unter anderem zu Helfern in einer Flüchtlingsunterkunft in der



Foto: Nicole Baumhacker

An diesem Grenzübergang im moldawischen Palanca retten sich Menschen aus der Ukraine nach Moldawien.

moldawischen Hauptstadt Chişinău, die vom Round Table Moldova betrieben wird. Dorthin brachte Baumhacker zusammen mit weiteren Ehrenamtlern nun mehrere Lkw-Ladungen mit Schlafsäcken, Matratzen, medizinischen Hilfsgütern und vielem mehr.

Nach einer Anreise von 48 Stunden trafen die saarländischen Helfer vor Ort auf etwa 50 Menschen in der Unterkunft, die sich auf der Flucht vor Krieg und Terror bis nach Chişinău durchgeschlagen hatten. „Die Menschen waren einerseits natürlich traumatisiert von dem, was sie erlebt haben. Man konnte ihnen allerdings auch die Erleichterung anmerken, nun in Sicherheit zu sein“, sagt Baumhacker. Einige in der Unterkunft hätten das Ziel gehabt, möglichst

schnell weiter nach Westen zu gelangen. Andere wollten in Moldawien bleiben. Sie hofften, dass der Krieg bald ein Ende findet und sie zurück in ihre ukrainische Heimat können. Fünf ukrainische Geflüchtete, die nach Deutschland wollten, nahmen die Ehrenamtler auf dem Rückweg mit ins Saarland. „Die Menschen, die wir im Auto mitgenommen haben, waren verständlicherweise sehr verhalten. Neben den traumatischen Erlebnissen waren sie jetzt bei Fremden im Fahrzeug und wussten nicht, wie es für sie weitergeht“, sagt die Saarbrückerin. Ein Junge habe von der Flucht berichtet und erzählt, dass sein Vater zurückgeblieben sei, um zu kämpfen.

Am Tag vor der Abreise aus Moldawien fuhren die Helfer gemeinsam zur ukrainischen Grenze. „Dort war die Stimmung natürlich eine ganz andere“, sagt Baumhacker. „Die Menschen waren in großen Zelten untergebracht und warteten dringend auf Gelegenheiten, wegzukommen. Wir haben insgesamt zwölf Menschen von der Grenze mit in die Unterkunft nach Moldawien genommen.“

Auch nach der Ankunft im Saarland habe sie das Erlebte immer noch nicht realisieren können, sagt Nicole Baumhacker. „Wenn man anpackt, denkt man nicht so viel nach. Als ich die Hilfsbedürftigkeit vor Ort gesehen habe, waren alle Bedenken, die ich während der Fahrt hatte, sofort verfliegen.“

SO KÖNNEN DIE MENSCHEN IM SAARLAND HELFEN

Wer den Menschen helfen will, die vor dem Krieg in der Ukraine auf der Flucht sind, kann dies auf verschiedene Weise tun. Saarländische Bürgerinnen und Bürger, die Wohnraum zur Verfügung stellen wollen, finden auf der Webseite der Landesregierung die passenden Ansprechpartner für alle hiesigen Kommunen. Derzeit werden auch Dolmetscherinnen und Dolmetscher gesucht. Auch wer Geld spenden möchte, findet auf dem Portal alle nötigen Angaben verschiedener Stellen. Auf der Seite des Freunde-Helfen-Konvois können zudem Sachspenden angemeldet werden, die Ehrenamtler in die Ukraine fahren. Die Organisation sucht noch ehrenamtliche Fahrer.

www.saarland.de/DE/portale/ukraine/helfen/helfen_node.html
www.freunde-helfenkonvoi.de

„Prävention muss schon bei der Definition von Gewalt beginnen“

GEWALT GEGEN FRAUEN Neue Koordinierungsstelle beschlossen

Jede vierte Frau erlebt laut Antonia Schneider-Kerle vom Frauennotruf Saarland in ihrer Beziehung oder durch ihren Ex-Partner häusliche Gewalt. Jede dritte Frau erlebt sexuelle Gewalt im strafrechtlichen Sinn – Zahlen, die erschrecken. Das Saarland will der Gewalt gegen Frauen jetzt noch deutlicher den Kampf ansagen.

Von Simone Hien

Im Januar hat der Landtag die Einrichtung einer neuen Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul-Konvention beschlossen. Dieses Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt trat in Deutschland am 1. Februar 2018 in Kraft. Die Konvention ist geltendes Bundesrecht und von allen staatlichen Ebenen in Deutschland umzusetzen. Sie gilt als Meilenstein im Kampf gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

„Als Meilenstein kann man sie bezeichnen, weil sich die Konvention auf den Gewaltbegriff bezieht, der geschlechtsspezifisch ist – und weil sie so umfassend ist. Das heißt, es geht um Schutz, Prävention, und Strafverfolgung, aber auch Bildung. Umfassend ist sie auch in dem Sinne, dass sie auch Migrantinnen einbezieht sowie Frauen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder aufgrund ihrer körperlichen Beeinträchtigungen diskriminiert werden. Zentral an ihr ist, dass sie rechtlich bindend ist, das bedeutet, dass die Länder verpflichtet sind, die entsprechende Finanzierung zu leisten“, erläutert Antonia Schneider-Kerle, Sozialarbeiterin und Beraterin beim Frauennotruf Saarland. Gemeinsam hatten die frauenpolitischen Sprecherinnen von CDU, SPD und Die Linke mit dem saarländischen Frauenrat und dem Frauennotruf den Antrag zur Umsetzung der Istanbul-Konvention vorbereitet. Zur Umsetzung im Saarland soll die bereits beste-

hende, beim saarländischen Frauenministerium angesiedelte Koordinierungsstelle gegen häusliche Gewalt ausgebaut und in diesem Jahr noch zusätzlich personalisiert werden. Zudem soll unter deren Federführung gemeinsam mit den relevanten Einrichtungen sowie einer interministeriellen Arbeitsgruppe ein Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention entwickelt werden. Dieser soll dann eine Gesamtstrategie zur Prävention, Intervention, Repression und der Unterstützung von Betroffenen darstellen.

2020 gab es in Deutschland 139 durchgeführte Femizide

„Diese Basis der Istanbul-Konvention ist eine völlig andere. Es gibt jetzt einen ganzheitlichen Blick“, sagt Antonia Schneider-Kerle und betont: Politik sei jetzt aufgefordert, etwas zu machen, in den Ländern und in den Kommunen. Beispielsweise gehöre zu diesem ganzheitlichen Ansatz auch das Bildungsministerium dazu, weil man etwa Ausbildung mitdenken müsse. Im Saarland sei durch die bisherige Koordinierungsstelle schon einiges angestoßen worden. „Vieles ist bereits schon passiert. Zum Beispiel im Bereich der Strafverfolgung wurden und werden Schulungen durchgeführt, eine Handlungsrichtlinie für die Polizei erarbeitet, die bundesweit Beachtung findet,

sagt Schneider-Kerle. Ein wesentlicher Baustein sei auch die vertrauliche Spurensicherung. Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention müssten die vorhandenen Strukturen und alle weiteren Bereiche, die die Istanbul-Konvention abdeckt, zusammengeführt und ergänzt werden.

Durch deren ganzheitlichen Ansatz gehe es auch darum, durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung überkommene Rollenbilder aufzubrechen, um damit letztlich präventiv tätig sein zu können. „Gewalt gegen Frauen fängt im Grunde sehr früh an. Etwa bei der relativ harmlosen Anmache auf der Straße, und geht über sexuelle Übergriffe, Upskirting (Fotografieren unter den Rock), das erst seit 2020 eine Straftat darstellt, bis hin zu Vergewaltigung und der Tatsache, dass es in Deutschland im Jahr 2020 über 350 versuchte Tötungsdelikte an Frauen gab. 139 davon endeten tödlich“, betont Schneider-Kerle.

Um diese Gewalt zu verhindern, müsse Prävention sehr früh ansetzen, schon bei der Definition von Gewalt und der Einordnung davon, was übergriffig sei. Ganz wichtig ist es ihrer Ansicht nach zudem, in Kitas und Schulen Rollenbilder zu vermitteln, die eben nicht klassisch sind: „Ich sehe da auch ganz klar einen Bildungsauftrag in unseren Bildungseinrichtungen. Es ist nicht nur die Familie, die Kinder prägt.“



Mit der Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul-Konvention soll Gewalt gegen Frauen umfassender bekämpft werden.



Der Frauennotruf Saarland berät vergewaltigte und misshandelte Frauen: Tel. 0681 36767, www.frauennotruf-saarland.de. **Sämtliche Hilfsangebote im Saarland** sind zu finden unter www.saarland.de/msgff/DE/portale/familiegleichstellung/famileleistungenz/haeuslichegewalt/haeuslichegewalt_node.html. **Die vertrauliche Spurensicherung** erlaubt es Frauen, die vergewaltigt wurden, sich unmittelbar nach der Tat medizinisch versorgen zu lassen, aber später zu entscheiden, ob sie Anzeige erstatten wollen. Infos: www.spurensichern.de. Wo es medizinische Anlaufstellen gibt, erfahren Frauen unter Tel. 0681 844944 oder beim Frauennotruf.

Alle Geflüchteten gleich behandeln

SAAR-FLÜCHTLINGSRAT

Der Saarländische Flüchtlingsrat fordert von der künftigen Landesregierung geflüchtete Familien und Alleinstehende standardmäßig in Wohnungen unterzubringen. „Trotz seines Kindergartens und der von den Wohlfahrtsverbänden organisierten Betreuungsangebote ist das Lager Lebach kein Ort für Kinder“, sagte Peter Nobert vom Vorstand des Vereins Mitte März in Saarlouis. „Sie haben dort nicht genügend Platz zum Spielen und zum Lernen.“ Eine Unterbringung in Wohnungen in den Kommunen für deren hingegen die gesellschaftliche Integration. Nobert lobte, dass für die geflüchteten Menschen aus der Ukraine Wohnungen in den Kommunen zur Verfügung ständen. Allerdings müsse was für ukrainische Geflüchtete zu Recht möglich sei, für alle möglich sein. **epd**

Wieder mehr Unfälle im Saarland

VERKEHRSUNFALLSTATISTIK

2021 sind auf den saarländischen Straßen wieder mehr Unfälle passiert. So stieg die Zahl der Unfälle im Vergleich zu 2020 um 4,3 Prozent auf 30.317, wie das saarländische Innenministerium Mitte März in Saarbrücken mitteilte. Im Vergleich zu 2019, als es noch keine Corona-Pandemie gab, ist der Wert allerdings um 14,6 Prozent gesunken. Die Zahl der tödlich Verunglückten ist im Vergleich zu 2020 um sieben auf 29 Menschen gestiegen. **epd**

Keine Kündigung bei Wiederheirat

BISTUM TRIER

Beschäftigte im katholischen Bistum Trier müssen bei einer Ehe mit einem gleichgeschlechtlichen Partner oder einer Wiederheirat nach einer Scheidung künftig keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen mehr befürchten. Das teilte das Bistum Ende Februar mit. Kündigungen aus diesen Gründen seien damit ausgeschlossen. Die Anwendung der entsprechenden Regeln der kirchlichen Grundordnung sei ausgesetzt, bis es eine Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts gebe. **epd**



Der faire Handel setzt auf einen ethischen Konsum.

Stadtrundgang zum Thema fairer Handel

SOZIALE FRAGE Beschäftigte nicht ausklammern

Der faire Handel möchte die Situation der Erzeugerinnen und Erzeuger im globalen Süden verbessern. Dafür setzt er auf einen ethischen Konsum der hiesigen Verbraucher. Das sei grundsätzlich auch gut, sagt Roland Roeder von der Aktion 3. Welt Saar. Allerdings werde die Situation der Beschäftigten hierzulande dabei in der Regel völlig ausgeklammert. Und zu einer fairen Welt gehörten nun mal auch faire Löhne – überall auf der Welt. Als Beispiel nennt er die Unternehmen Lidl und Starbucks. „Beide verkaufen faire Produkte und werden dafür von der Siegelorganisation Transfair ausgezeichnet. Beide pflegen gleichzeitig einen äußerst ruppigen Umgang zu Gewerkschaften“, sagt Roeder. Um

die Thematik des fairen Handels und der sozialen Frage näher zu beleuchten, hat der Verein Aktion 3. Welt Saar zusammen mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) einen Stadtrundgang in Saarbrücken mit dem Titel „Fairlaufen“ entwickelt. Der nächste Termin ist am 7. Mai. Treffpunkt ist um 11 Uhr an der Ludwigskirche. Bei dem etwa 90-minütigen Rundgang gibt es zehn Stationen. Es geht um die Frage, wie ein verantwortungsvoller Konsum aussehen kann, der fair zu den Erzeugern im globalen Süden und zu den hiesigen Beschäftigten ist. Die Teilnahme ist kostenlos. **as**

*mail@a3wsaar.de
region.saar@ngg.net*

Saarland sichert sich Mittel aus der EU

INTERREG Unterstützung überregionaler Projekte

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Partnerregionen fortführen und weiterentwickeln: Mit diesem Ziel beteiligt sich das Saarland auch in der Förderperiode 2021-2027 an den EU-Kooperationsprogrammen Interreg Großregion, Europe und Nordwesteuropa. Insgesamt stehen den Regionen damit Fördermittel in Höhe von rund 870 Millionen Euro aus dem europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zur Verfügung. Förderfähig sind überregionale

Projekte zur Stärkung des Umwelt- und Klimaschutzes, der Kreislaufwirtschaft, des Arbeitsmarktes sowie der Gesundheitsversorgung oder des Tourismus. Grenzüberschreitende Partnerschaften können sich mit gemeinsamen Vorhaben, die den Zielvorgaben entsprechen, um eine EFRE-Förderung aus den Interreg-Programmen bewerben. **red**

Infos: E-Mail an interreg@wirtschaft.saarland.de

Weniger Straftaten aufgrund der Pandemie

SAARLAND Kriminalitätsstatistik vorgestellt

Die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben im Saarland 2021 die Kriminalitätsentwicklung erneut positiv beeinflusst: Insgesamt registrierte die Polizei 58.651 Straftaten (2020: 68.400). Das entspricht im Vergleich zum Vorjahr einem Rückgang von 14,3 Prozent (9.749 Fälle) und stellt den niedrigsten Wert der Dekade dar. Gleichzeitig verbesserte sich laut der Mitte März vom Innenministerium vorgelegten Kriminalstatistik die Aufklärungsquote um 1,5 Prozentpunkte auf 59,3 Prozent.

Besonders erfreulich sei, „dass das Risiko, Opfer einer Straftat zu werden im Saarland ebenfalls erstmals seit fünf Jahren unter dem Bundesdurchschnitt liegt“, sagte Innenstaatssekretär Christian Seel. So verzeichnete das Lan-



Auch die Zahl der Einbrüche ist 2021 wegen Corona gesunken.

despolizeipräsidium bei den Körperverletzungen einen Rückgang von 7.256 auf 6.311 Delikte (-13,0 Prozent). Mit eine Ursache dafür sei die Schließung von Gaststätten und Diskotheken sowie das Wegbrechen anderer Freizeitangebote wie zum Beispiel Kirmes oder Straßenfeste aufgrund der Corona-Pandemie. Auch für den Rückgang bei den Diebstählen um 21,2 Prozent auf 16.414 Delikte könne auf fehlende Gelegenheiten in Folge geschlossener Geschäfte und Freizeiteinrichtungen verwiesen werden, heißt es in dem Bericht. Weniger Tatgelegenheiten verbunden mit einem erhöhten Entdeckungsrisiko infolge von Homeoffice haben seit der Pandemie auch potentielle Einbrecher: Wohnungseinbrüche gingen um 23,9 Prozent auf 1.044 Delikte (2020: 1.371 Delikte) zurück.

Steigerungen registrierte die Polizei unter anderem bei den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (plus 113 auf 996 Delikte) und bei Verbreitung, Erwerb und Besitz von Kinderpornografie (um 83,3 Prozent, d.h. um 160 Delikte). Grund dafür sei ein geändertes Gesetz in den USA, das das Weiterleiten von strafrechtlich relevanten Sachverhalten auch nach Deutschland einfacher mache. **red**

Potenziale ausschöpfen

GENOSSENSCHAFTEN AK-Analyse erschienen

„Die Genossenschaftsidee muss im Saarland zum Vorbild werden“, fordert AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto, anlässlich der neu erschienenen AK-Analyse „Potenziale der Rechtsform Genossenschaft für eine sozial-ökologische Transformation des Saarlandes“. „Genossenschaften zu fördern, heiße, lokale Wertschöpfungsprozesse auszubauen. Zwar sei es die Pflicht der Landesregierung, das Genossenschaftswesen zu fördern. Bisher sei dahingehend aber

wenig bis gar nichts passiert. Deshalb habe die AK zwölf Forderungen erarbeitet, um Genossenschaften in der Region und damit die sozial-ökologische Transformation unserer Wirtschaft zu stärken. Unter anderem solle eine Stabsstelle im Wirtschaftsministerium eingerichtet werden, die sich mit genossenschaftlichen Prozessen in der Region beschäftigt. **red**

www.arbeitskammer.de/genossenschaften

Auf den ÖPNV umsteigen

INTERVIEW saarVV-Chefin

Nicht für jedermann bietet der ÖPNV auf dem Weg zur Arbeit eine optimale Lösung. Gerade in der Krisenzeit lohnt es sich aber umso mehr, sich noch einmal Gedanken über einen möglichen Umstieg vom Auto auf die Öffentlichen zu machen, meint saarVV-Geschäftsführerin Elke Schmidt.

Frau Schmidt, die Benzin- und Dieselpreise an den Tankstellen sind explodiert, was viele Pendler betrifft. Haben Sie in den letzten Wochen mehr Abos verkauft?

Der Benzinpreis-Schock der letzten Wochen zeigt, dass Busse und Bahnen mehr denn je die richtige Mobilitätsalternative im Saarland sind – gerade auch für Pendler und Azubis. Jetzt ist eine passende Gelegenheit auf Bus & Bahn umzusteigen, um dem eigenen Geldbeutel und der Umwelt etwas Gutes zu tun. Es ist eine leicht steigende Tendenz bei den Neuanträgen gegenüber den Vormonaten zu erkennen. Gleichzeitig ging die Anzahl der Kündigungen von Abos etwas zurück.

Welche ÖPNV-Tickets sind denn für Pendler besonders interessant?

Hier sind das Job-Ticket und Azubi-Abo hervorzuheben. Berufspendler können mit einem Job-Ticket bis zu 20 Prozent und einem Job-Ticket Plus bis zu 40 Prozent vom Abo-Preis sparen. Ein Saarland-Abo kostet 99 Euro pro Monat. Fördert der Arbeitgeber ein Job-Ticket Plus mit 20 Prozent, gewähren die Verkehrsunternehmen im saarVV weitere 20 Prozent Rabatt, und so ist das Abo bereits für 59,40 Euro erhältlich. Für Auszubildende gibt es mit dem Azubi-Abo ein günstiges Angebot, das der Arbeitgeber unterstützen kann. Gewährt er einen Zuschuss von 20 Euro, so gibt der saarVV weitere 10 Euro Rabatt. Der Preis für das Azubi-Abo beträgt dann 29 Euro im Monat.



Elke Schmidt, Geschäftsführerin des saarVV, erinnert an viele interessante Abos für Berufspendler. Und es wird noch günstiger: Nach Beschluss der Bundesregierung soll es drei Monate lang ein Ticket für 9 Euro pro Monat geben.

Saarländische Chöre leiden unter Mitgliederschwund

PANDEMIE Viele Chöre waren mit gemeinsamen Online-Proben überfordert

7.000 Menschen singen im Saarland in 400 weltlichen Chören. Doch trotz großer stilistischer Vielfalt und einer Spanne von Hobby-Sängern bis hin zu Halbprofis müssen die Chöre seit fast zwei Jahren stark um ihre Mitglieder kämpfen. Im ersten Teil einer kleinen Serie gibt Jutta Schmitt-Lang, die Präsidentin des Saar-Chorverbandes, einen Überblick über die Situation der Chöre.

Von Silvia Buss

Mit über vier Millionen Aktiven gehören die Chöre in Deutschland traditionell zu den wichtigsten Säulen der musikalischen Breitenkultur. Gerade sie wurden aber von den Pandemiebeschränkungen hart getroffen. Zwei Drittel aller Chöre haben Mitglieder verloren, manche Chöre sind ganz verschwunden, besonders viele Kinder- und Jugendchöre, denn jeder achte von ihnen, existiert nicht mehr – das ergab eine Studie der Uni Eichstätt im vergangenen Mai. Auch im Saarland macht man sich um die Zukunft des Chorgesangs Sorgen. Dabei gibt es hier – die Kirchenchöre nicht mitgezählt – allein 400 weltliche Chöre mit 7.000 aktiven Singenden, davon

40 Kinder- und Jugendchöre, die alle im Saarländischen Chorverband organisiert sind. Auch der saarländische Dachverband kann ein Lied von den Corona-Einschränkungen singen. „Gefühlt waren wir Risikosportart Nummer 1“, sagt Jutta Schmitt-Lang, die mitten in der Pandemie das Amt der Präsidentin des Verbandes angetragen bekam. Das Auf und Ab zwischen Lockdown und Lockerungen hat auch hierzulande die Chorgemeinschaften ganz schön aus dem Takt gebracht. Da viele Chöre mit gemeinsamen Zoom-Proben überfordert waren,

Klassische Männerchöre sind die Sorgenkinder

bot der Chorverband Online-Proben zu diversen Themen wie Stimmbildung, südafrikanische Musik oder Swing an, zu denen sich jeder dazuschalten konnte. Auch an der Saar fürchtet man speziell um den Nachwuchs: Gerade, wenn er noch nicht so lange im Verein war und es auch auf dem Sofa gemütlich fand, kehrt er oder sie womöglich nicht mehr zurück, so Schmitt-Lang. Damit dem Saarland keine chorlose Generation droht, hat der Chorverband seinen Arbeitsschwerpunkt für 2021 und 2022

auf die Stärkung der Kinder- und Jugendchöre gelegt. „Jedem saarländischen Ort ein Kinderchor“ heißt etwa ein Projekt, das der Verband im Mai 2021 startete. „Dabei geht es darum, dort, wo noch kein Chorangebot vorhanden ist, eines zu schaffen“, erläutert Schmitt-Lang. Indem der Verband mit Kommunen, Erwachsenen-Chören und Chorleitern Netzwerke bilde und diejenigen zusammenbringt, die zusammenpassen. Trotz Corona habe man bereits einige neue Kinder-Chöre an den Start bringen können, sogar in Kitas, die musikalisch mehr machen wollten als gewohnt, habe man zu Chorleitern für Projekt-Chöre verholten, berichtet die Präsidentin. Bei den Erwachsenen wiederum sind die klassischen Männerchöre so etwas wie Sorgenkinder. „Ein Kulturgut, das vom Aussterben bedroht ist, was sehr schade ist, weil sie einen ganz besonderen Klang haben,“ bedauert Schmitt-Lang. Auch Betriebschöre, Chöre, die sich in Unternehmen gründeten, nicht wenige davon Männerchöre, würden immer seltener. Aber insgesamt könne das Saarland über mangelnde Vielfalt und Breite der Chorangebote nicht klagen. Was die musikalische Ausrichtung betrifft, sei alles dabei, vom Madrigalchor, über Jazz-, Pop-, Gospel-, Musical-Chöre bis hin zu Chören, die alles mischen oder Experimentelles bevorzugen. Gleiches gelte für das Anspruchsniveau: „Wir haben semiprofessionelle wie den Landesjugendchor, unser Aushängeschild, ansonsten ist angefangen von dem Chor, der sich zum Spaß trifft, wegen der Gemeinschaft singt, bis hin zu denen, die nur gezielt für Konzerte und Konzertreisen proben, alles dabei“. Jeder Chor, da könne sie Interessierte nur ermutigen, freue sich über neue Mitsänger und Mitsängerinnen.

Den Landesjugendchor Saar, hier im Saarbrücker Bürgerpark, bezeichnet Jutta Schmitt-Lang, Präsidentin des Saarländischen Chorverbandes, als Aushängeschild.



Foto: Yanni Plania

Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.



Der Besuch der Bliesmühle lohnt sich nicht nur wegen des Museums, sondern auch wegen der Gartenanlage.

Ein Ort mit besonderem Charme

SAARGEMÜND Bei einem Besuch der Bliesmühle gibt es viel zu entdecken

Saargemünd war einst und ist bis in die Neuzeit bei Sammlern noch berühmt für seine Fayence- und Fertigungstätten. Eine davon war die Bliesmühle, die heute unter anderem ein Museum für Keramiktechniken ist. Neben dem geschichtsträchtigen Ort gibt es auch einen wunderschönen Garten zu entdecken.

Von Silvia Buss

„Moulin de la Blies“ – das hört sich zumindest für deutsche Ohren doch gleich viel romantischer an als „Bliesmühle“. Die Anlage am Grenzfluss Blies auf französischer Seite, nur zwei Kilometer vom Saargemünder Stadtzentrum entfernt, ist heute vieles in einem: eine historische Mühle, ein Museum für Keramik-Techniken, eine Stätte für Keramik-Kunst-Ausstellungen, ein malerischer, preisgekrönter Park, in dem Besucherinnen und Besucher die Fauna erkunden und sogar picknicken können und in dem Veranstaltungen stattfinden. Saargemünd hat zudem weitere Stätten, die von seinen einst bedeutenden Zeiten der Fayencerie-Produktion zeugen, allen voran das Musée de la Faiencerie in der Stadtmitte oder auch das Casino, das frühere Fabrikcasino, neben dem verlassene Keramikfabrikhallen im Dornröschenschlaf ruhen.

Die Mühle an der Blies hat jedoch einen ganz besonderen Charme. Dort eingetroffen, ist es empfehlenswert, sich vom Empfangsgebäude aus zuerst den musealen Gebäuden linkerhand

zuzuwenden und vielleicht sogar direkt ans Wasser zu gehen. Von 1825 bis 1969, als die „Mühle“ als Fertigungsstätte noch in Betrieb war, wurden hier mittels Wasserkraft die mineralischen Rohstoffe zermahlen und anschließend mit Wasser „verschlämmt“ zu der Rohmasse, aus der später und an anderem Ort die Keramik gebrannt wurde. Nicht nur die alten, riesigen Mühlsteine kann man hier besichtigen. In kleineren, 2018 hergerichteten Gebäuden des Museums wird einem auch die recht trockene Technik von Mühlen, Turbinen, Dampfmaschine sowie die Geschichte der Anlage selbst und sogar noch der Alltag ihrer Arbeiter anschaulich und mit modernen Mitteln näher gebracht.

Pause mit stilechtem Geschirr

Der Hauptbau, die 1841 errichtete Lohmühle, enthält auf drei Geschossen das Museum der Keramiktechnik, das die Herstellungsschritte von der Vorbereitung der Rohstoffe über die Formung der Gefäße, das erste Brennen, die verschiedenen Methoden, die Keramik mit Dekor zu versehen, bis hin zum letzten Brand zeigt. Alle Texttafeln sind zweisprachig, also auch auf Deutsch. Auch wenn diese Fertigungsschritte hier früher gar nicht stattfanden, so ist es den Museumsmachern wunderbar gelungen, alles so authentisch und atmosphärisch einzurichten, als hätten Arbeiterinnen, die mit Pinsel oder Spritzdüse die

Muster auf Tassen und Teller auftragen, gerade eben erst den Lappen abgelegt, um kurz mal in die Mittagspause zu gehen

Tatsächlich hat das Museum noch heute einige Keramiker in Lohn und Brot, die für Schulkinder Keramik-Workshops anbieten. Im Empfangsgebäude oder auch draußen zwischen den malerischen Gemäuer-Resten früherer Lagerstätten stellt man jetzt wechselnd moderne Keramik-Kunst aus. Derzeit, bis 31. Juli, sind Arbeiten von jungen Diplomanden des Europäischen Keramikzentrums Guebwiller/Elsass zu sehen. Nach einer Kaffee-Kuchen-Pause mit stilechtem Geschirr im Museumscafé lässt sich dann erfrischt der wunderbare „Parc des Faienciers“ durchwandeln. Der renommierte französische Landschaftsgärtner Philippe Nizet hat den Garten entworfen, der viele Bezüge zum Fayence-Kulturerbe aufweist. So laufen die Besucherinnen und Besucher etwa über Scherben statt Kiesel, können Blumen und Blätterpflanzen entdecken, die auch für die Saargemünder Fayence-Dekore Pate standen – oder sich einfach nur erfreuen an den Pfingstrosen „Moselle“. Wenn man Glück hat und zufällig am 1. Mai zu Besuch ist, könnte man sich auch auf der Wiese niederlassen und einem Swing-Jazz-Konzert beiwohnen. Ein Ort also, an dem man mindestens einen halben Tag verbringen kann – und danach bietet sich ein Besuch im benachbarten Schwimmbad oder auch ein Stadtbummel an.

Infos: www.sarreguemines-museum.eu/de/; einen [Faltplan auf Deutsch gibt es unter www.sarreguemines-museum.eu/de/wp-content/uploads/2015/06/bliesmuhle.pdf](http://www.sarreguemines-museum.eu/de/wp-content/uploads/2015/06/bliesmuhle.pdf)

REINGEKLICKT

Alles Wichtige
rund um die Uni

campus

Das Web-Magazin der Universität des Saarlandes können Interessierte hier lesen: <https://campus.uni-saarland.de>

Von Benjamin Rannenberg

Das Campus-Magazin ist das zentrale Informationsportal für alle Studierenden der Saar-Universität. Wer sich über sein eigenes Studienfach hinaus über die Alma Mater informieren möchte, wird um das Magazin nicht herumkommen. Ein umtriebige Presse-Team bereitet Themen aus Forschung und Studium, Porträts von Wissenschaftlern, Studis und Absolventen sowie Servicethemen journalistisch kompetent und ansprechend auf. Auf der übersichtlich aufgebauten Webseite sind die jeweiligen Rubriken ganz zuoberst aufgelistet. Gleich darunter weckt eine Slideshow mit großen Fotos das Leseinteresse an ausgewählten Artikeln. Aktuell kann man zum Beispiel nachlesen, wie Rugby-Methoden den Weg zur Innovation ebnen und was das mit einem Seminar zur nachhaltigen Produktentwicklung zu tun hat. Oder man kann erfahren, wie ein neuer Juraprofessor in seinen Vorlesungen auf einen eher unkonventionellen Ansatz der Vermittlung setzt. Nicht nur werden die Studentinnen und Studenten auf dem Laufenden gehalten, was in Forschung und Lehre passiert – auch über Karriere-möglichkeiten können sie sich schlau machen. Beispielsweise in der Alumni-Reihe (Rubrik „Karriere“) erzählen ehemalige Absolventen von ihrer Studienzeit an der Saar-Uni und geben Tipps zur Karriereplanung. Unter der Rubrik „Menschen“ können sich die Leserinnen und Leser unter anderem darüber auf den neuesten Stand bringen, wer in letzter Zeit mit Preisen ausgezeichnet wurde, welche Professoren und Dozenten runden Geburtstag hatten und wer in Fachgesellschaften berufen wurde.

Schau zur Tischkultur im 18. Jahrhundert

ALTE SAMMLUNG „Die Kunst des guten Geschmacks“

Wie mögen sie gelebt haben, die Fürsten Wilhelm Heinrich und Ludwig zu ihrer Zeit im 18. Jahrhundert, im damals auch innen prunkvollen Saarbrücker Schloss? Einen kleinen Eindruck davon kann man jetzt im benachbarten Kreisständehaus, dem Sitz der Alten Sammlung des Saarlandmuseums, bekommen – zumindest was das Essen betrifft. Schimmernde Pokale, Krüge und Humpen mit allerfeinsten Verzierungen, Zeugnisse edelster Silberschmiedekunst, begrüßen den Besucher im ersten Raum der Sonderausstellung „Zu Tisch! Die Kunst des guten Geschmacks“.

Vor Augen führen will uns die Schau, mit welchem Aufwand und Gepränge im 17. und 18. Jahrhundert die höfische Tischkultur zelebriert wurde, die doch unsere Art zu essen bis heute noch prägt. Es sind zwar nicht die Gefäße der beiden Fürsten zu Nassau-Saarbrücken hier zu bestaunen, sondern Sammelobjekte diverser Herkunft, die ein gewisser Friedrich Sicks vor fast 40 Jahren dem Saarlandmuseum vermachte. Doch das große Vorbild des internationalen Adels war im 18. Jahrhundert der absolutistische König von Frankreich, dem man auch in der Saarbrücker Residenz naheiferte. So opulent das Tischge-

schirr und die Speisen auch präsentiert wurden, so folgte doch alles einem sehr strengen und steifen Zeremoniell. Genau beschrieben wurde dies etwa im kleinen Büchlein „Theatrum Ceremoniale Historico-Politicum“ von 1719, das hier ausgestellt ist, und illustriert auf einem wandfüllend vergrößerten Gemälde von der Krönung Josefs II. im Frankfurter Römer, das man sich am besten bei einer Führung erklären lässt.

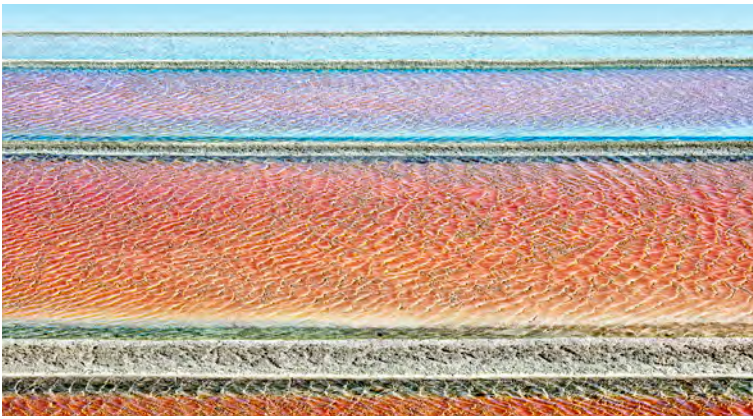
Aufgetischt wurde vor allem in Silber, Gold und Zinn. Erst im 18. Jahrhundert trat, wie Museumsleiterin Andrea Jahn erklärt, auch an Europas Fürstenhöfen das „Weiße Gold“ namens Porzellan seinen Siegeszug an. Ihm ist der zweite Saal gewidmet, in dem eine komplett eingedeckte Tafel für den ersten Gang eines damaligen Mahls mit Porzellan aus den einstigen Manufakturen Ottweiler, Mettlach, Frankenthal und Sarreguemines ausgestellt ist. Besonders apart ist ein nachgebautes „Grünes Kabinett“ für den Tea for Two mit Original-Wandpanelen von Gebäuden des Ludwigplatzes. Im letzten Saal schließlich zeigen Videos, Fotos und skulpturale Arbeiten, dass die Tischkultur zeitgenössische Kunst bis heute inspiriert. **sb**

www.kulturbesitz.de



J. Fr. Lück, Der Geschmack, Porzellan, Porzellanmanufaktur Frankenthal, 1760, Saarlandmuseum – Alte Sammlung.

Foto: Tom Gundelwein



Werner Richner, Wasser, Wind und Salzkristalle, Guérande (F), 2021, © Werner Richner

Wahrhaft magisch und überirdisch schön

AUSSTELLUNG Fotos von Richner in Saarlouis

Magisch, überirdisch schön, bigger than life – das sind Worte, die einem in den Sinn kommen, wenn man vor den Bildern von Werner Richner steht. In der Galerie Ludwig Saarlouis kann man die Arbeiten des saarländischen Fotografen nun erstmals in einer großen Überblicksausstellung bewundern. Richner, geboren in Völklingen und schon lange in Saarlouis heimisch, war seit Mitte der 1980er als Reisefotograf für große Verlage unterwegs, um die schönsten Landschaften Europas entlang des Mittelmeers und der Atlantikküste bis hin zur Nordsee ins Bild zu setzen. Kein

Wunder also, dass einen in der Ausstellung „Zwischen Himmel und Erde“ oft die Sehnsucht nach der Ferne ergreift. Richner versteht es aber auch, saarländischen Bergehalden und Absinkweihern ungeahnte Reize zu verleihen und moderne Architektur ebenso wie Gewölbe alter Kirchen in ihrer Wirkung noch zu steigern. Wie er das macht, kann man vielleicht beim Künstlergespräch am 26. April erfahren. Anmeldung erforderlich. **red**

www.saarlouis.de/leben-in-saarlouis/zusammenleben/kulturangebot/ludwig-galerie-saarlouis/

„Die Muschel rockt“ geht in die nächste Runde

DFG Acht Konzerte zwischen Mai und September

Sie ist eine der besten Erfindungen aus der ersten Pandemie-welle: Die 2020 ins Leben gerufene Konzertreihe „Die Muschel rockt“ im Deutsch-Französischen Garten findet auch in diesem Jahr wieder statt. Statt 23 sind diesmal zwischen Ende Mai und Anfang September leider nur acht Konzerte angesetzt, dafür sind sie weiterhin gratis. Los geht es am 25. Mai, 18 Uhr mit der Hard-Rock-Band Token Ring, die im Vorjahr wegen Regen nicht auf-

treten konnte. Auch die ausgefallenen Konzerte der „Mizzies“, die weltbekannte Hits auf Saarländisch covern (29. Juni), und der legendären Indie-Gruppe Bröselmaschine (20. August) werden 2022 wie versprochen nachgeholt. Darüber hinaus stehen die Formationen Summer Sands, Honey Creek, Final Heat Band, Cardio Funk und Freiheit auf dem Programm. **red**

www.saarbruecken.de

14 Konzerte mit hochkarätiger Besetzung

MUSIKFESTSPIELE SAAR

Mit Mozart und Eigenkompositionen eröffnen der türkische Star-Pianist Fazıl Say und die Camerata Salzburg in Schmelz am 22. Mai die Musikfestspiele Saar. Das Programm widmen Festivalmacher Bernhard Leonardy und Eva Karolina Behr vor allem dem musikalischen Dialog zwischen Ost und West. Seine hochkarätigen Gäste sowie das Publikum führt das Festival dafür an verschiedenste Spielorte, darunter auch Industrie- und Sporthallen, im ganzen Saarland. Am 28. Mai etwa musizieren junge israelische und palästinensische Stipendiaten der Barenboim-Said Akademie Berlin im Saarbrücker Pingusson-Bau. Am 29. Mai kommt der Star-Violinist Daniel Hope mit Kollegen aus Ost und West zu einem „West-Östlichen Divan“ ins Saarlouiser Theater am Ring. Zu erleben sind etwa auch Tenor Christoph Prégardien und Pianist Stefan Litwin, die Sopranistin Chen Reiss mit Organist Leonardy, ein Chor aus Estland und zum Finale am 19. Juni das Babylon Orchestra Berlin. Insgesamt bietet das Festival 14 Konzerte und eine Konzert-Reise nach Paris. **sb**

<https://musikfestspieleaar.de>

Filmmusik und Broadway-Melodien

KLASSIK AM SEE

Unter dem Motto „Independence Day“ widmet sich das Open-Air-Konzert „SR Klassik am See“ in diesem Jahr dem Land der unbegrenzten Möglichkeiten. Auf der Wiese mit Blick auf den Losheimer Stausee spielt die Deutsche Radio Philharmonie (DRP) am 2. Juli Filmmusik aus Hollywood, Melodien vom Broadway und Werke der wichtigsten amerikanischen Komponisten wie etwa Duke Ellington, Samuel Barber, Philip Glass, Leonard und Elmer Bernstein oder Aaron Copland. Am Pult steht der junge russisch-britische Dirigent, Komponist und Generalmusikdirektor der Erfurter Philharmoniker, Alexander Prior. Aus München kommt das „Arcis Saxophon Quartett“ hinzu. Den Part der Gesangssolisten übernehmen die Sopranistin Lauren Urquhart und Bariton Günter Haumer von der Wiener Volksoper. **sb**

www.musik-theater.de

Jede Pflegesituation erfordert individuelle Maßnahmen

PFLERGEZEIT- UND FAMILIENPFLERGEZEITGESETZ Welche Möglichkeiten sie bieten

Für Berufstätige ist es eine enorme Herausforderung, Familien und Beruf unter einen Hut zu bringen, wenn sie eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegen. Wir geben einen Überblick über die Möglichkeiten, die das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz bieten.

Von [Uli Meisinger](#)

Im Jahr 2019 waren in der Bundesrepublik Deutschland ungefähr 4,1 Millionen Menschen pflegebedürftig. Hiervon wurden rund 3,3 Millionen Pflegebedürftige zu Hause versorgt und von diesen wiederum über 2,1 Millionen allein durch Angehörige. Es darf von einer, statistisch nicht erfassten, zusätzlichen „Dunkelziffer“ sowie grundsätzlich einer steigenden Entwicklung ausgegangen werden. Pflegebedürftigkeit ist nicht allein ein Phänomen des Alters, sondern kann auch das Ergebnis einer fortschreitenden Erkrankung, Behinderung oder plötzlicher Ereignisse wie Unfall oder akuter Erkrankung sein.

Familiäre Pflege leisten meist Frauen.

Spannungsfeld Angehörigenpflege und Beruf

Eine familiäre Pflegesituation stellt alle Beteiligten vor zahlreiche Herausforderungen. Es müssen Informationen eingeholt, ein Pflegegrad sowie Leistungen beantragt und die Pflege organisiert oder gar selbst übernommen werden. Gewohnte Alltagsabläufe müssen umgestellt und situativ bewältigt werden. Nicht zu verkennen ist auch die psychische Belastung für alle Beteiligten, die mit einer Pflegesituation einhergehen kann und je nach Schweregrad der Einschränkungen der Betroffenen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Insbesondere berufstätige Menschen stehen vor großen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hiervon sind speziell Frauen betroffen, denn familiäre Pflege wird meist von Frauen geleistet. Faktoren, die zur Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf beitragen können, sind zeitliche Flexibilität, die Beseitigung einer etwaig bestehenden Angst vor einer ar-

beitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherung während der Pflegephase.

Lösungsansätze durch den Gesetzgeber

Mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes (PfleGEZG) im Jahr 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) im Jahr 2011 sowie deren gesetzlichen Überarbeitungen und Corona-Sonderregelungen, wollte der Gesetzgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen für berufstätige pflegende Angehörige verbessern: Neu geschaffene Freistellungszeiträume sowie ein besonderer Kündigungsschutz sollen mehr zeitliche Flexibilität während der Pflegephase ermöglichen und Betroffene besser vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung schützen. Insbesondere die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“, die „Pflegezeit“ und die „Familienpflegezeit“ können ein Baustein zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf sein, sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Für eine akute, also plötzlich und unvorhergesehen aufgetretene Pflegesituation bietet die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ (§ 2 Abs. 1 PflegeZG) einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer von bis zu zehn Tagen. Im Kontext der Corona-Pandemie wurde diese Dauer, zunächst befristet, auf 20 Tage verlängert. Die Freistellung muss erforderlich sein, um für einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Dieser Anspruch besteht unabhängig der Betriebsgröße, also insbesondere auch in kleineren Betrieben. Eine gesetzliche Ankündigungsfrist ist



Foto: Adobe Stock/pikselstock

nicht vorgesehen: Betroffene sollten ihren Arbeitgeber unverzüglich informieren. Die Mitteilung muss den Grund der Verhinderung (akute Organisation oder Durchführung der Pflege) und deren voraussichtliche Dauer sowie den Namen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen und seine verwandtschaftliche Beziehung zu ihm enthalten.

Pflegezeit

Für einen längeren Bedarf ist die „Pflegezeit“ (§ 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG) gedacht, die eine vollständige oder teilweise Freistellung für die Dauer von längstens sechs Monaten ermöglicht. Daneben gibt es weitere Freistellungstatbestände beispielsweise für die Sterbebegleitung oder die Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder. Dieser Anspruch gilt in Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten. Die Inanspruchnahme von Pflegezeit muss bis spätestens zehn Tage vor der gewünschten Freistellung grundsätzlich schriftlich mit allen relevanten Informationen angekündigt werden. Beschäftigte müssen die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachweisen.

Familienpflegezeit

Die „Familienpflegezeit“ (§ 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG) ermöglicht eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einer Dauer von maximal 24 Monaten. Dabei muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Dieser Anspruch gilt in Betrieben mit regelmäßig mehr als 25 Beschäftigten und muss mit einer Frist von (mindestens) acht Wochen vor der gewünschten Freistellung schriftlich angekündigt werden.

Eine Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit ist grundsätzlich möglich, sofern eine Dauer von 24 Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

Es besteht, wie bei der Pflegezeit, eine Nachweispflicht hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen.



Tritt der Pflegefall eines Angehörigen ein, stehen viele Menschen vor enormen Herausforderungen. Wichtig ist, sich Hilfe zu holen.

Finanzielle und soziale Sicherung

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber im Kontext von Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Bei einer teilweisen Freistellung gelten indes die Entgeltfortzahlungspflichten für den weiterhin bestehenden Arbeitsumfang prinzipiell weiter.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht die Möglichkeit, Pflegeunterstützungsgeld zu erhalten. Dieses ist unverzüglich bei der gesetzlichen Pflegekasse des Pflegebedürftigen zu beantragen. Im Rahmen einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG besteht die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen zu erhalten.

Individuell zu klären sind die jeweiligen Auswirkungen einer Freistellung auf und in den einzelnen Sozialversicherungszweigen, wie etwa der Kranken- und Rentenversicherung. So sind etwa Beschäftigte bei vollständiger Freistellung im Kontext einer Pflegezeit nicht mehr gesetzlich kranken- und pflegeversichert, wenn der Versicherungsschutz nicht durch eine Familienversicherung oder freiwillige Versicherung herbeigeführt werden kann.

Besonderer Kündigungsschutz

Für Freistellungen gemäß PflegeZG und FPfZG gilt ein besonderer Kündigungsschutz: Arbeitgeber dürfen das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung (höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn) bis zur Beendigung

der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG grundsätzlich nicht kündigen. Erhalten Betroffene dennoch eine schriftliche Kündigung, so können/müssen sie Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht dagegen erheben. Dies ist jedoch grundsätzlich nur innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung möglich.

Jede Pflegesituation ist individuell

Jede Pflegesituation ist individuell und erfordert individuelle Maßnahmen. Mit dem PflegeZG und dem FPfZG hat der Gesetzgeber zwar Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen, auf die allerdings nicht in allen Betrieben ein Rechtsanspruch besteht. Daneben können auch andere Bausteine, wie etwa die Brückenteilzeit, eine bedeutende Unterstützung darstellen. Zudem könnten Personal- und Betriebsräte auf Dienst- oder Betriebsvereinbarungen hinwirken, die Beschäftigte in einer solchen belastenden Lebensphase unterstützen.

Wichtig sind Planung und Beratung. Dies gelingt nur durch die Beteiligung unterschiedlicher Akteure und Informationsstellen. Mitglieder der AK können sich zu Fragen des Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts beraten lassen. Hierzu zählen unter anderem auch Fragen zum PflegeZG und FPfZG, zur Teilzeitbeschäftigung sowie zur sozialen Sicherung oder Beantragung eines Pflegegrades.

Uli Meisinger ist Sozial- und Arbeitsrechtsberater.

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

Barzahlungen erkennt das Finanzamt nicht an KINDERBETREUUNGSKOSTEN

Die Kosten für die Kinderbetreuung können steuerlich geltend gemacht werden. Berücksichtigt werden die Ausgaben bis zu einer Höhe von zwei Dritteln, jedoch maximal bis 4.000 Euro je Kind im Jahr. Die Leistungen müssen aber durch eine Rechnung oder einen Vertrag belegt werden können, erklärt Daniela Karbe-Geßler vom Bund der Steuerzahler. Dann können auch die Fahrtkosten zur Kinderbetreuung, die Dritten erstattet werden, steuerlich berücksichtigt werden, sofern ein Betreuungsvertrag vorliegt. Werden diese Ausgaben bar erstattet, ist eine steuerliche Anerkennung nicht möglich, wie ein Urteil des Finanzgerichts München zeigt. In einem konkreten Fall hat das Gericht die Aufwendungen für Fahrten der Großmutter zur Kinderbetreuung in Höhe von jeweils 2.340 Euro als Sonderausgaben nicht zum Abzug zugelassen, da keine Rechnungen vorgelegt und die Zahlungen auch nicht durch Überweisungen nachgewiesen seien. Da die Erstattungen in bar erfolgt seien, hat das Finanzamt die Anerkennung als Sonderausgaben versagt. „Wichtig ist, dass die Kosten für die Kinderbetreuung nachgewiesen werden können“, sagt Karbe-Geßler. „Hier empfiehlt sich also eine Rechnung sowie die Zahlung auf das Konto des Leistungserbringers.“ **tmn**

Aktenzeichen 12 K 912/20

Bis wann muss der Lohn überwiesen sein?

ENTGELT Fristgerechte Überweisung ist Pflicht

Wer sich nicht darauf verlassen kann, dass der Lohn pünktlich auf dem Konto ist, kommt womöglich in Schwierigkeiten – etwa, weil die Miete fällig ist. Aber bis wann muss das Gehalt da sein? Prinzipiell ist das in Paragraph 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) festgelegt. Vereinfacht ausgedrückt steht dort: „Handelt es sich um eine vereinbarte monatliche Vergütung, so ist sie nach dem Ablauf des Monats zu entrichten“, sagt Jürgen Markowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Offenburg. In der Regel bedeutet das: Das Gehalt sollte am letzten Tag des Monats bezahlt werden. Allerdings können im Arbeitsvertrag auch andere Regelungen vereinbart werden. Hier kann etwa festgelegt sein, dass das Gehalt zur Mitte des Monats eingehen soll. Auch in Tarif- oder Betriebsvereinbarungen können anderslautende Zahlungstermine festgehalten werden. Generell hat der Betriebsrat laut Markowski bei Zeit, Ort und Art der Entgeltzahlung mitzubestimmen, sofern es keine tarifvertragliche Regelung gibt. Eine besondere gesetzliche Regelung gibt es darüber hinaus

für Azubis: Für den laufenden Kalendermonat ist die Vergütung spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen. Ist ein monatlicher Lohn vereinbart, kommt der Arbeitgeber in Verzug, sobald er nach dem Ende des Monats nicht leistet. Der Verzug beginnt am Folgetag, also am zweiten Tag des Folgemonats, und zwar auch ohne Mahnung des Arbeitnehmers. Ist hingegen ein fester Zahlungszeitpunkt vereinbart, so beginnt der Verzug am Folgetag. Sollte durch die verspätete Lohnzahlung ein finanzieller Schaden entstehen, etwa weil Arbeitnehmer ihre Miete oder Raten nicht bezahlen können, können laut Markowski sogar Regressansprüche entstehen. Ein Problem allerdings bleibt beim Thema Lohnzahlung: „Das Gesetz sagt zwar, dass die Vergütung nach Ablauf des Monats bezahlt werden muss, aber es gibt viele Fälle, in denen ein Arbeitgeber immer zu spät zahlt“, sagt Markowski. Da bleibe dem Arbeitnehmer an sich nur, Verzugszinsen zu verlangen. „Das machen natürlich nur die wenigsten, weil niemand sein Arbeitsverhältnis gefährden will.“ **tmn**

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET

Offene Zahlung: Kritik ist kein Kündigungsgrund

URTEIL Beschwerde rechtfertigt keine Kündigung

Richtet ein Mitarbeiter wegen einer ausstehenden Zahlung eine Dienstaufsichtsbeschwerde an die Personalabteilung, ist dies kein Kündigungsgrund. Das gilt auch dann, wenn die Beschwerde massive Vorwürfe enthält. Das entschied das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, informiert die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV).

Im konkreten Fall ging es um einen Straßenbahnfahrer. Nach einem Unfall war er arbeitsunfähig. Im Dezember 2018 verlangte er von seinem Arbeitgeber die Zahlung von 200 Euro für Mehrarbeit aus dem Jahr 2017, die der Arbeitgeber auch zusagte. Als die Zahlung ausblieb und der Mann mit einem Anruf bei der Personalabteilung nichts ausrichten konnte, schrieb er eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Die Personalabteilung sei verpflichtet, ihm seine Bezüge auszuzahlen. Sie würden sie jedoch veruntreuen und sich somit strafbar machen. Im April zahlte sein Arbeitgeber letztendlich – und kündigte ihm.

Die Kündigungsschutzklage des Mannes war erfolgreich. Schon das Arbeitsgericht befand, dass die Kündigung un-

wirksam sei. Auch die Berufung beim Landesarbeitsgericht blieb erfolglos.

Da dem Mitarbeiter der ausstehende Betrag über einen längeren Zeitraum nicht gezahlt worden sei, habe er Anlass gehabt, sich zu beschweren. Das habe er auch über eine Dienstaufsichtsbeschwerde tun dürfen. In der Tat dürfe ein Mitarbeiter Vorgesetzte nicht wider besseres Wissen einer Straftat beschuldigen. Hier jedoch sei deutlich gewesen, dass der Mann nur wertend seine Unzufriedenheit mit der verzögerten Zahlung ausgedrückt habe. Das Arbeitsverhältnis endete in einem Vergleich, der Arbeitnehmer erhielt eine Abfindung. **tmn**

Aktenzeichen 8 Sa 483/19



Wer lange Zeit auf Geld warten muss, darf sich beschweren.

Arbeitsvertrag regelt das Aufgabengebiet

ELTERNZEIT Was Beschäftigten im Anschluss zusteht

In der Elternzeit sind die Mütter und Väter oft weit weg vom Job. Viele stellen sich aber die Frage: Bekomme ich genau meinen Job zurück? „Das hängt vom Arbeitsvertrag ab“, erklärt Till Bender von der Rechtsschutzabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). „Was dort drinsteht, das steht einem auch nach der Elternzeit weiter zu.“ Ist ganz spezifisch festgelegt, welche Tätigkeit der- oder diejenige

übernimmt, dann macht man/frau auch genau das nach seiner Rückkehr weiter. Steht im Arbeitsvertrag lediglich, dass man als Mitarbeiter in einem Bereich beschäftigt wird oder sogar, dass der Mitarbeiter jede andere Tätigkeit im Unternehmen entsprechend seiner Qualifikation übernehmen muss, dann kann der Arbeitgeber den Rückkehrer auch einen anderen Job als vorher machen lassen. **tmn**

Keine Entlassung bei einmaligem Fehlverhalten

KÜNDIGUNG

Einmaliges, nicht besonders schwerwiegendes Fehlverhalten im Job darf nicht sofort mit der Kündigung geahndet werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden. Auf das Urteil weist der Bund-Verlag, Fachverlag für Arbeits- und Sozialrecht, hin. Konkret ging es um eine Auseinandersetzung zwischen dem Leiter der Finanzabteilung einer Universitätsklinik und seiner Arbeitgeberin. Dem Mann war die außerordentliche Kündigung ausgesprochen worden, nachdem er einen Blumengruß an eine erkrankte Mitarbeiterin sowie eine Weihnachtsfeier samt Häppchen auf Firmenkosten abgerechnet hatte. Beides sei nicht durch die Richtlinien der Uniklinik gedeckt gewesen. Zudem hatte sich der Mann während der Weihnachtsfeier nicht aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet. Gegen seine Kündigung ging er mit Erfolg vor. Als Kündigungsgründe für die fristlose Entlassung ließ das Gericht die verursachten Kosten für den Blumengruß und die Häppchen nicht gelten. Die unterbliebene Abmeldung aus dem Zeiterfassungssystem sah das Gericht zwar grundsätzlich als „geeigneten Grund“ zur Kündigung an. Weil das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt aber unbelastet war, sah das Gericht es als zumutbar an, die Beschäftigung fortzuführen. Berücksichtigt wurde auch die Unterhaltspflicht des Mannes für vier Kinder. Aus diesen Gründen sah das Gericht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als unangemessen an und erklärte die ausgesprochene Kündigung für rechtswidrig. **tmn**

Aktenzeichen 8 Sa 361/20

Tage werden gutgeschrieben

KRANK IM URLAUB

Wenn man im Urlaub krank wird, ist das oft besonders ärgerlich. Von Erholung ist dann nicht mehr viel zu spüren. Aber muss man den Urlaub so leicht aufgeben? Nein, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Wer im Urlaub krank wird, bekommt diese Tage vom Arbeitgeber gutgeschrieben. Dafür müssen Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. **tmn**



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA ABMAHNUNG

Wenn Arbeitnehmer plötzlich von ihrem Arbeitgeber eine Abmahnung erhalten, sind sie häufig verunsichert und fürchten um ihr Arbeitsverhältnis. Die folgenden Fragen und Antworten sollen den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen, eine erste rechtliche Einschätzung zu erhalten und Tipps zur weiteren Vorgehensweise zu geben sowie Rechtsirrtümer auszuräumen.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Was ist eine Abmahnung?

Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers, mit dem dieser seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt (Rügefunktion). Gleichzeitig weist der Arbeitgeber darauf hin, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis gefährdet ist und eine Kündigung droht (Warnfunktion). Die Abmahnung muss die Pflichtwidrigkeit genau benennen, sodass der Arbeitnehmer nachvollziehen kann, wann er welche Pflicht durch welches Verhalten verletzt hat. Es kann nur ein für den Arbeitnehmer steuerbares Verhalten abgemahnt werden, auf das er Einfluss nehmen und das er ändern kann.

2 Müssen vor einer Kündigung zwei Abmahnungen erfolgt sein?

Die Anzahl der Abmahnungen ist in der Regel nicht relevant für eine verhaltensbedingte Kündigung. Es kommt vielmehr auf die Art und Schwere des Fehlverhaltens an und darauf, wieviel Zeit seit dem zuletzt gerügten Pflichtverstoß verstrichen ist. Das bereits abgemahnte Verhalten und das im Wiederholungsfall beanstandete Verhalten müssen gleichartig sind. Ist dies nicht der Fall, muss erneut abgemahnt werden und eine Kündigung scheidet aus. Auch wenn sich der Arbeitgeber im konkreten Fall bereits für eine Abmahnung entschieden hat, kann er nicht gleichzeitig wegen des bereits abgemahnten Vorfalles kündigen.

3 Welche Vorgehensweise ist ratsam, wenn eine Abmahnung erfolgt ist?

Der Betroffene kann im Falle einer ungerechtfertigten Abmahnung eine schriftliche Gegendarstellung verfassen und die Rücknahme der Abmahnung sowie die Entfernung aus der Personalakte verlangen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gegendarstellung zusammen mit der Abmahnung zur Personalakte zu nehmen. Wird die Abmahnung nicht zurückgenommen und schließt sich eine Kündigung an, kann im Kündigungsschutzverfahren die Rechtmäßigkeit der Abmahnung noch überprüft werden. Wenn der abgemahnte Sachverhalt keinen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten begründet, sind sowohl Abmahnung als auch Kündigung unwirksam.

Haus der Beratung

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

Öffnungszeiten

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

Wo finden Sie was?

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

3.000 Euro für die Ukraine-Hilfe erspielt

BZK Tollkirschen spenden ihre gesamte Gage

Das Frauenkabarett „Die Tollkirschen“ ist im BZK aufgetreten und hat seine Gage an die Ukraine-Hilfe des Saarpfalz-Kreises gespendet. Auch das Publikum spendete rege.

Regelmäßige Gäste des Bildungszentrums Kirkel (BZK) wissen es: Dienstags finden Kulturveranstaltungen mit Live-Musik, Theater oder Kabarett statt. Das Konzept hat sich bewährt: Im Rahmen des Kulturauftrages der AK erhalten die Künstler eine feste Gage, der Eintritt für die Zuschauer ist dennoch frei. Allerdings freut sich das BZK immer über Spenden, um die Kosten des Programms zumindest teilweise zu decken. Auch die Gemeinde Kirkel fördert das Kulturprogramm.

Bei den Planungen zu einer Veranstaltung für den 8. März kamen sowohl die auftretenden Künstlerinnen als auch das BZK ins Grübeln: Kann und darf man Kabarett in Zeiten machen, in denen mitten in Europa ein brutaler Krieg tobt und über eine Million Menschen auf der Flucht sind? Diese Frage hat die Kabarett-Gruppe „Die Tollkirschen“ für sich mit einem klaren „Ja, aber...“ beantwortet. Sie haben kurzerhand entschieden, aufzutreten, aber ihre komplette Gage der Ukraine-Hilfe des Saarpfalz-Kreises zu spenden. Eine bemerkenswerte Aktion, der sich das BZK anschloss. Heidi Müller von den Toll-

kirschen erklärt die Beweggründe der Künstlerinnen: „Es hätte sich für uns nicht gut angefühlt, einfach unser Programm zu spielen und die Lage in der Ukraine und das Leid der Menschen zu ignorieren. Daher haben wir uns entschieden, unsere komplette Gage zu spenden. Es freut uns sehr, welche enorme Summe durch unseren Auftritt eingespielt werden konnte“.

BZK-Leiter Ralf Haas eröffnete die Veranstaltung mit einer Videoeinspielung: Zu sehen war ein Flashmob, bei dem John Lennons Friedenshymne „Give Peace a Chance“ spontan in einer Einkaufsgalerie gesungen wurde. „Tausende Radiostationen in ganz Europa haben am 11. März um 8.45 Uhr gleichzeitig diesen Song gespielt – als Protest gegen den brutalen und unnötigen Krieg in der Ukraine. Wir finden es angemessen, mit diesem Lied den heutigen Abend zu eröffnen und eine Spendenaktion für die Menschen in der Ukraine zu starten“, sagte er. In seiner Begrüßung würdigte er die großzügige Spende der Künstlerinnen und forderte die Zuschauer auf, diese Aktion zu unterstützen. Die Gäste des Abends füllten ihrerseits fleißig die Spendenboxen. Insgesamt kamen so 3.000 Euro zusammen – eine stolze Summe, die unmittelbar auf das Spendenkonto des Saarpfalz-Kreises überwiesen wurde. Landrat Dr. Theophil Gallo bedankte sich per Facebook bei den Tollkirschen und beim Team des BZK. Es sei ein „bemerkenswertes Zeichen der Solidarität“.

Und da war dann noch der eigentliche Auftritt: Das Bühnenprogramm „Donna Mobile“ hat das Publikum begeistert. Die Tollkirschen – sechs Frauen der Generation 50+, sechs unterschiedliche Charaktere, erhielten Standing-Ovations: Ein Frauenkabarett, bei dem auch Männer herzlich mitlachen konnten. Mit Wortwitz und schauspielerischer Begeisterung setzen sie ihre eigenen Ideen und Texte in Szene. **rh**

Infos: bildungszentrum-kirkel.de



3.000 Euro für die Ukraine-Hilfe des Saarpfalz-Kreises kamen im BZK zusammen.

AK trauert um Ex-Präsidenten

PETER SPRINGER GESTORBEN

Im Alter von 83 Jahren ist der ehemalige AK-Präsident Peter Springer gestorben. Springer war von 1975 bis 1986 Mitglied des saarländischen Landtages und wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion. Die AK-Vertreterversammlung wählte den damals 48-jährigen Diplom-Volkswirt am 4. November 1986 als Nachfolger von Norbert Engel an die Spitze der Arbeitskammer. In der AK-Wirtschaftsabteilung war er von 1965 bis 1975 als Referent tätig.



Während seiner Zeit als Präsident bis 1991 hat Peter Springer wesentlich dazu beigetragen, dass sich die Arbeitskammer zu einem Dienstleister für die saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln konnte. Die AK wird ihm ein ehrendes Andenken bewahren, das Mitgefühl gilt seiner Familie. **pj**

AUFRUF

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Ab sofort gibt es deshalb die Seite „Leserforum“, zu der Sie – wenn Sie das denn wollen – mit Anregungen, Lob und Tadel, Fotos oder Fragen etwas beisteuern können. Sehen Sie auf dem Weg zur oder von der Arbeit öfter mal was Ungewöhnliches, Schönes oder Seltsames? Dann schicken Sie uns einfach ein Foto. Haben Sie eine Frage, die Ihnen eigentlich noch niemand beantwortet hat, dann stellen Sie sie uns. Haben Sie einen guten Ausflugs-tipp 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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

446.000

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



50.000

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



25.000

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



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

Kompetent in drei Kernbereichen

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

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

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