



Die AK-Beratung: Starke Hilfe für Beschäftigte

Titelthema

Wirtschaftlicher Ausblick

Die Energiekrise trifft das Saarland in besonderem Maße

14

Position

Saarländische Studierende haben gute Job-Chancen

19

Recht + Rat

Die wichtigsten Infos zum Weihnachtsgeld

40



AUS DEM INHALT

Ausgabe 6 | 2022

TITELTHEMA

Wieso die AK-Beratung so wichtig ist

- 6** Wie alles begann: Die Anfänge und die Entwicklung der Arbeitskammer-Beratung
- 8** Der Umzug ins Haus der Beratung läutete im Jahr 2002 eine neue Ära ein
- 11** Wie AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger die Zukunft der Beratung sieht

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** 19 Grad im Büro: Was Beschäftigte gegen das große Frieren tun können

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** Der Verein Aktion 3. Welt Saar feiert in diesem Jahr sein 40-jähriges Bestehen

KULTUR + MEDIEN

- 35** Das Filmfestival Max Ophüls Preis geht mit neuem Personal in die 44. Ausgabe

AK-SPEZIAL „LEBEN UND FREIZEIT“



Für unsere Beilage haben wir uns diesmal offizielle Mountain-Bike-Strecken im Saarland angesehen. Auch darüber hinaus gibt es wieder anregende Beiträge und Tipps für Ausflüge, Unternehmungen und die Freizeitgestaltung.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 14** Wirtschaftlicher Rück- und Ausblick
- 20** Betrieb + Gewerkschaft
- 24** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Mitbestimmung bleibt unverzichtbar



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Transformation der saarländischen Wirtschaft ist in vollem Gange. Die Diskussion um die Verabschiedung des Transformationsfonds ist positiv. Der immense Strukturwandel kann jedoch nur mit einer starken Mitbestimmung gelingen, wenn die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen umfassend beteiligt werden. Denn Mitbestimmung und der tägliche Einsatz der Betriebs- und Personalräte zahlen sich aus. Das haben nun erneut die Tarifabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemie- und Pharmabranche gezeigt. Sie stabilisieren die Kaufkraft und stärken somit die Binnennachfrage. Doch die gegenwärtige Krise kann nicht ausschließlich über die Tarifpolitik abgewickelt werden. Die Bundesregierung hat bereits zahlreiche Entlastungspakete für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Weg gebracht. Strom- und Gaspreisbremse sind sinnvolle Maßnahmen. Nutzer anderer Energieträger wie Pellets oder Öl dürfen nicht übersehen werden und müssen ebenfalls von den Maßnahmen profitieren. Geplante Maßnahmen werden wir genau beobachten und auf ihre Wirksamkeit prüfen. Die Arbeitskammer ist mit jährlich über 50.000 Fachberatungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht auch in Zeiten von Inflation, Energiekrise und der damit verbundenen Ungewissheit ein zuverlässiger Partner der saarländischen Beschäftigten. In der sich wandelnden Arbeitswelt werden die Beratungsangebote der Arbeitskammer und der Gewerkschaften auch in Zukunft unverzichtbar für gute Arbeitsbedingungen und eine funktionierende Wirtschaft bleiben.



Der Strukturwandel kann nur gelingen, wenn Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen umfassend beteiligt werden.

ZU TITELBILD/CARTOON

Das Foto von Pasquale D'Angiolillo zeigt das Haus der Beratung, welches im Jahr 2001 eingeweiht wurde. Der Umzug ins Haus der Beratung läutete den Beginn einer neuen Ära der AK-Beratung ein. Cartoonist TOM wirft einen gewohnt satirischen Blick auf den oftmals schwer zu durchschauenden Rechts- und Paragrafen-Dschungel.

Anke Rehlinger zu Gast bei Talk-Reihe der Arbeitskammer

DAS GUTE-ABEND-GESPRÄCH

Im AK-Talk-Format DAS GUTE ABENDgespräch unterhalten sich Carina Weibel, Leiterin der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik bei der AK, und Tobias Szygula, Teamleiter bei BEST e.V, mit ihren Gästen über die Transformation der saarländischen Wirtschaft. In der nächsten Ausgabe, die am 17. Dezember auf dem Facebook-Account der Arbeitskammer ausgestrahlt wird, ist die saarländische Ministerpräsidentin Anke Rehlinger (SPD) zu Gast.

Das DAS GUTE ABENDgespräch findet einmal im Monat im Rechtsschutzsaal in Bildstock statt. In den Gesprächen geht es unter anderem um Digitalisierung, Bildung, Daseinsvorsorge und alternative Wirtschaftsformen. Seit August gibt es das Format auch als Podcast. Alle bisherigen Folgen, unter anderem mit den Gästen Stephan Toscani (CDU) und Dr. Soenke Zehle von der HBK Saar sowie viele weitere informative Videos sind auch auf dem Youtube-Kanal der Arbeitskammer verfügbar. Interessierte haben außerdem die Möglichkeit, live beim Dreh des Talk-Formats im Rechtsschutzsaal dabei zu sein. Im Anschluss besteht in lockerer Atmosphäre und bei Live-Musik die Gelegenheit zum Austausch. Eine Anmeldung per Mail an geschaeftsfuehrung@arbeitskammer.de ist dazu erforderlich. **red**

www.facebook.com/arbeitskammer-saarland

<https://www.youtube.com/@ArbeitskammerdesSaarlandes>

Spotify: <https://spoti.fi/3P7EQwx>

iTunes: <https://apple.co/3P83IO4>

Kompakte Infos zum Saarland veröffentlicht

KENNZIFFERN Arbeitskammer veröffentlicht Falblatt

Die Arbeitskammer hat das Falblatt AK-Daten-Info herausgebracht mit wesentlichen ökonomischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Kennziffern für das Saarland im Vergleich zum Bund. Das Falblatt ist in einem übersichtlichen und handlichen Format gestaltet. Die AK aktualisiert das Falblatt zu den Themen Bevölkerung und Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung, Einkommen, Bildung und Ausbildung, Wirtschaft und Finanzen, Umwelt und Gesundheit sowie Mitbestimmung

einmal im Jahr. Besonders bemerkenswert: Die Beschäftigungszahlen (sozialversicherungspflichtig) der unter 25-Jährigen ging im Saarland zwischen 2011 und 2021 um 10,9 Prozent zurück (Bund: +2,8 Prozent). Und: Vollzeitbeschäftigte im Saarland verdienen inzwischen zwölf Prozent weniger als ihre Kollegen im westdeutschen Bundesdurchschnitt (2011: -7,4 Prozent). **red**

<https://www.arbeitskammer.de/akdateninfo22>

DIPLOME FÜR AFAS- UND VWA-ABSOLVENTEN



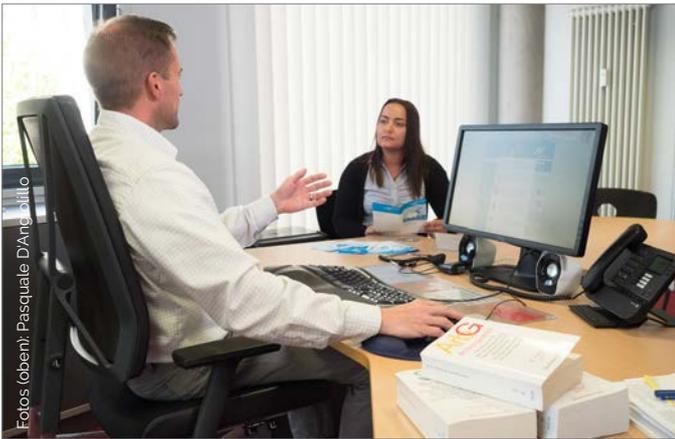
Pandemiebedingt gab es zwei Jahre lang keine Diplomfeiern bei der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Saarland (VWA) und der Akademie für Arbeit und Sozialwesen des Saarlandes. Nun hatten die Abschlussstudiengänge aus dieser Zeit Gelegenheit, in einer gemeinsamen Veranstaltung mit den diesjährigen Absolventen der VWA Saarland, zu feiern. Die Ehrungen und Diplom-Übergaben übernahmen im BZK in Kirkel die Vorsitzende beider Akademien, Dr. Susanne Reichrath, und der Studienleiter Prof. Dr. Gerd Waschbusch. Geehrt wurden auch die Absolventinnen, die in diesen beiden Jahren in Kooperation mit der FH Südwestfalen ihren Bachelor in Betriebswirtschaftslehre erwarben.

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 (ks); **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; Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** [arbeitskammer.de/AK-Konkret](https://www.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.



Fotos (oben): Pasquale D'Angelo



Neutrale Beratung auf Augenhöhe

DENKANSTOSS Für **Barbara Scheidhauer** und **Simone Reichelt** ist die AK-Beratung unverzichtbar

Die gesetzlichen Regelungen sowie die Rechtsprechung im Bereich des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts sind mittlerweile für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr überschaubar oder wenig bis gar nicht verständlich. Hier ist es enorm wichtig, dass die Betroffenen eine neutrale und kompetente Anlaufstelle haben, die sie in ihren Anliegen unterstützt oder Antworten auf Ihre Fragen bietet. Oft befinden sich die Ratsuchenden in einer für sie schwierigen Situation oder Lebensphase beziehungsweise stehen vor schwierigen und existenziell wichtigen Entscheidungen. Die Beraterinnen und Berater können hier nicht nur mit viel Fachwissen, sondern auch entsprechender Empathie helfen, Probleme zu lösen, die die Ratsuchenden oftmals allein nicht bewältigt hätten.

Insbesondere auch die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig es ist, einen verlässlichen Ansprechpartner zu haben, denn kaum jemand war noch in der Lage, die sich ständig kurzfristig ändernden Corona-Verordnungen nachzuvollziehen.

Gerade auch im Zeitalter der digitalen Informationsflut ist ein wichtiger Aspekt für alle Ratsuchenden, dass sie in der Beratungsabteilung der AK eine individuelle und persönliche Beratung auf Augenhöhe erhalten und teilweise schwer verständliche gesetzliche Regelungen adressatengerecht vermittelt werden.



Simone Reichelt
leitet das Referat
Sozial- und
Arbeitsrecht.



Barbara Scheidhauer
leitet das Referat
Lohnsteuer.

Die Beraterinnen und Berater können nicht nur mit Fachwissen, sondern auch mit entsprechender Empathie helfen, Probleme zu lösen.



Nachfrage nach der Beratung bei der AK ist stetig gestiegen

ENTWICKLUNG Bis zur Beratung aus einer Hand war es ein langer Weg

Von A wie Arbeitsvertrag und Arbeitszeit über K wie Kündigung oder M wie Mutterschutz bis Z wie Zeugnis – heute wissen die Beschäftigten im Saarland, dass sie im Haus der Beratung in Saarbrücken zu allen Fragen in Sachen Arbeits- und Sozialrecht sowie Steuerrecht kompetente Beratung bei der Arbeitskammer des Saarlandes finden. Aber wie war das in den Anfangsjahren der AK? Wie hat sich die individuelle Beratung von Beschäftigten entwickelt?

Von Simone Hien

Nicht erst seit dem Bestehen des Hauses der Beratung profitieren die Mitglieder unmittelbar vom Wissen und Sachverstand der Beraterinnen und Berater. Seit dem Bestehen der AK, also seit 1951, hat sich die individuelle Beratung der Arbeitskammer stets weiterentwickelt und an den Herausforderungen der jeweiligen Zeit orientiert. Heute können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer persönlich vor Ort, telefonisch, per-E-Mail oder online beraten lassen. Für Grenzgänger finden mehrmals im Jahr spezielle Grenzgängersprechtage in Saarbrücken, Saargemünd und Forbach statt. Dazu

kommt ein breites Informationsangebot auf der Internetseite der AK: Unter anderem gibt es unter den FAQs (häufig gestellte Fragen) Antworten auf wichtige arbeits- und sozialrechtliche Fragen und sämtliche Broschüren und Faltblätter können online gelesen werden. In den 3-Fragen-Videos auf YouTube bereiten die Expertinnen und Experten der AK „kurz und knackig“ die unterschiedlichsten Themen informativ auf.

In „analogen“ Zeiten sah die Beratung noch ganz anders aus – und musste ohnehin erst aufgebaut werden. Los ging es allerdings schon direkt in den 1950er Jahren. So ist etwa in der Kammerzeitschrift „Die Arbeitskammer“ im 8. Heft von 1954 zu lesen, dass „auf Ansuchen bzw. im Einverständnis mit den Gewerkschaften (...) von Fall zu Fall individuelle und gewerkschaftliche Rechtshilfe geleistet“ wird. Die Kammerzeitschrift übrigens erscheint seit 1953 unter wechselnden Titeln und behandelte vor allem in den ersten Jahrgängen – als die Beratung noch in den Kinderschuhen steckte – allgemeine Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Dazu kamen schon bald die Broschüren. Die Festschrift „50 Jahre im Dienst der saarländischen Arbeitnehmer/in-

nen. 1951 – 2001“ von 2001 hält für das Jahr 1961 fest: „Information und Beratung der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in wirtschaftlichen und sozialen Fragen sind wichtige, gesetzlich festgelegte Aufgaben der Arbeitskammer. Die hohe Nachfrage nach den Broschüren der Kammer – zeitweise sind über 30 Titel im Angebot – zeigt die Notwendigkeit der schriftlichen Information neben der umfangreichen Einzelberatung der Kammermitglieder.“ Bis heute gehört das Verfassen der AK-Broschüren zu den Aufgaben der Beraterinnen und Berater der Arbeitskammer.

Erster Ausbau in den 1960er Jahren

In den 1960er Jahren dann erfolgte eine erste Ausweitung der Beratung: In „Der saarländische Arbeitnehmer“, Ausgabe 1/1972, wird berichtet, dass „in den letzten Jahren die Beanspruchung des Steuerreferats in der Wirtschaftsabteilung“ stark gewachsen sei. Und: „Da die Arbeitnehmer immer stärker zur Kasse gebeten werden, wird es umso schwieriger, ihnen die erforderliche Hilfestellung zu geben, um zumindest alle legalen Möglichkeiten der Steuerersparnis auszunutzen. Die große Nachfrage nach den jährlich neu bearbeiteten Lohnsteuer- und Vermögensbildungsbroschüren der Arbeitskammer zeigt, wie stark dieser Dienst der Arbeitskammer in Anspruch genommen wird.“ Wesentlich zur Beratung beitragen sollten damals also noch die Broschüren, denn weiter heißt es: Einzelberatungen sollen nach Möglichkeit auf schwierige Sonderfälle beschränkt bleiben.

Maßgeblichen Anteil an der Ausweitung der Beratung im Arbeits- und Sozialrecht seit den 1960er Jahren hatte laut Kammerzeitschrift Hans-Joachim Kühner, der von 1961 bis 1992 Justiziar der Arbeitskammer war. Anlässlich seiner Verabschiedung in den Ruhestand würdigte „Der Arbeitneh-



Das Foto zeigt ein ehemaliges AK-Gebäude gegenüber dem heutigen AK Haupthaus in der Fritz-Dobisch-Straße, die damals – das Foto stammt aus der zweiten Hälfte der 1970er Jahre – noch Sophienstraße hieß.

mer“ Kühner in Heft 4 von 1992 mit folgenden Worten: „Unter maßgeblicher Mitwirkung des heute 63jährigen gebürtigen Völklingers wurde das Beratungswesen der Arbeitskammer umfassend ausgebaut. Viele tausend Saarländerinnen und Saarländer kennen Kühner als objektiven und fachkundigen Gesprächspartner in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (...)“

Das bestätigt auch Peter Kiefer, der ab 1974 für den Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) in der Vertreterversammlung und ab 1978 im Vorstand der Vertreterversammlung war. Seit 1981 war der heute 76-Jährige AK-Angestellter im Sachgebiet Sozialrecht, später Sachgebiets- und dann Referatsleiter. Ab 1996 leitete Kiefer bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand 2010 die Beratungsabteilung, wie die saarländischen Beschäftigten sie heute kennen und die in eben jenem Jahr geschaffen wurde. Wie der gebürtige Orscholzer bei einem Besuch berichtet, wurde die Beratung der Beschäftigten in arbeits- und sozialrechtlichen sowie in lohnsteuerrechtlichen Fragen im Laufe der Jahrzehnte stetig erweitert.

Mehr Service für die Mitglieder im Fokus

Einen Schub gab es Anfang der 1970er Jahre: Der Arbeitnehmer berichtet in Heft 1 von 1972 davon: In den Jahren 1970 bis 71 gründete die AK in sieben saarländischen Städten Nebenstellen – die gleichzeitig auch Geschäftsstellen des Ferienwerks der AK, einer bereits 1953 gegründeten und 1998 eingestellten sozialtouristischen Initiative waren – eingerichtet, um mehr individuelle Beratung bieten zu können. Rechtlich besonders schwierige Angelegenheiten wurden weiterhin „im eigenen Haus in Saarbrücken“ in der Fritz-Dobisch-Straße bearbeitet. In den 1980er Jahren fand die Beratung dann wieder in Saarbrücken statt. „Die Wirtschaftsabteilung hat Information und Beratung in Steuerfragen gemacht, in der Abteilung Allgemeines Recht und Kammerrecht gab es Behindertenrechtsberatung und Arbeitsrechtsberatung sowie das Sachgebiet grenzübergreifende Beratung. Auch der Jus-



Seit Jahrzehnten bereits bietet die AK ihren Mitgliedern einen breiten Umfang an Broschüren an. Hier eine Collage aus dem Jahr 1975.

tiziar habe noch Fragen in Sachen Arbeitsrecht bearbeitet. So sah die Struktur bis in die Mitte der 1990er Jahre aus – bis zur Strukturreform der Arbeitskammer im Jahr 1996, im Zuge derer unter anderem alle Beratungsdienstleistungen der AK in einer Beratungsabteilung zusammengefasst wurden. „Im Laufe der Jahrzehnte gab es ja eine Weiterentwicklung der Kammer allgemein und wir haben uns mit der Neuorganisation der Zeit angepasst. Es wurden neue Schwerpunkte geschaffen und wegen der hohen Akzeptanz der Beratungsdienstleistungen, und um den Mitgliedern mehr Service zu bieten, wurde die Beratungsabteilung geschaffen“, sagt der ehemalige Leiter. Seit dieser Zeit besteht die Abteilung Beratung aus dem Referat Arbeits- und Sozialrecht und dem Referat Lohnsteuer.

Und seit dieser Zeit steigt auch die Nachfrage nach Beratung: Eine alte Statistik weist eine Steigerung der Beratungen von 2004 bis 2009 von 30.443 auf 35.396 aus. „Als ich 2010 ausgeschieden bin, hatten wir rund 40.000 Beratungen im Jahr“, sagt Kiefer. Mitarbeiter seien es in der Abteilung rund 23 gewesen. In seiner Zeit seien unter anderem auch die Faltblätter sowie die SZ-Telefonaktion eingeführt worden. Und nicht zuletzt das Internet als neues Kommunikationsmedium, berichtet Kiefer. Nicht nur als Dienstleister hat die AK dadurch ihr Angebot erweitert – seit

2000 gibt es den Internetauftritt, seit 2001 können die Broschüren online bestellt und die AK-Mitgliederzeitschrift online gelesen werden – auch für die Abteilung selbst begann sich damit die Arbeitsweise zu ändern. „Wir haben dann auf diesem Weg auch Termine gemacht und hatten auch einen ganz anderen Zugang zu Urteilen, sagt der Abteilungsleiter im Ruhestand, der ohnehin stets zu besten Kontakten ins Justizwesen verfügte. Denn der 76-Jährige ist seit 48 Jahren ehrenamtlicher Richter am Landessozialgericht und seit über 30 Jahren ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht. „Hilfestellung für Leute, die Probleme haben, war mir immer ein Anliegen“, betont er. Deshalb sei es ihm auch wichtig gewesen, dass die Beraterinnen und Berater nicht nur einen guten Abschluss haben, sondern vor allem auch „Empathie mitbringen“.

Mit einem großen Einfühlungsvermögen zu arbeiten ist heute noch wesentlich für die Beraterinnen und Berater, die seit 2002 im 2001 eingeweihten Haus der Beratung in der Trier Straße zu finden sind. Der Bau des Gebäudes begann 1999, um wie der damalige AK-Vorstandsvorsitzende Rüdiger Zakrzewski im „Arbeitnehmer“ 5/1999 zitiert wurde, „als moderner Dienstleister bestens gerüstet ins neue Jahrtausend“ zu gehen – aber dazu gibt es mehr auf der nächsten Seite.

„Wir haben eine geballte Ladung an Wissen hier sitzen“

HAUS DER BERATUNG Berater und Ratsuchende profitieren von kurzen Wegen

Der Umzug ins Haus der Beratung läutete eine neue Ära in Sachen Beratung bei der AK ein. Die nächste tiefgreifende Zäsur kam dann Anfang des Jahres 2020 mit der Corona-Pandemie.

Von Simone Hien

Bereits die Strukturreform der AK hatte mit der Gründung einer eigenen Beratungsabteilung 1996 erhebliche Vorteile für die Ratsuchenden mit sich gebracht - gemäß der Ankündigung im Arbeitnehmer 2/96: „Mit der Zentralisierung sollen unnötige Wege vermieden und mehr Kunden-nähe erreicht werden.“ Mit dem Bau des modernen Informations- und Beratungszentrums 1999 wollte man dann als „moderner Dienstleister ins neue Jahrtausend“. Aber auch für die Beraterinnen und Berater selbst begann mit dem Umzug ins Haus der Beratung eine neue Ära, berichtet Barbara Scheidhauer, die Leiterin des Referats Steuerrecht und seit 1986 bei der AK: „Der Umzug hat enorme Vorteile gebracht, weil wir endlich alle zusammen zentral an einem Ort waren. Viele Ratsuchende kommen ja nicht nur mit einer Frage zu einem Rechtsgebiet, sondern ihr Problem betrifft eventuell auch das Arbeits- oder Behindertenrecht. Und hier haben wir kurze Wege: Man sieht, wer gerade Zeit hat und dann nimmt

man den oder die Ratsuchende unter Umständen auch einfach mal an die Hand und geht einfach zwei Büros weiter. Wir können untereinander und miteinander sehr schnell Hilfe schaffen.“ Außerdem ein enormer Vorteil für die eigene Arbeit sei, dass durch die räumliche Nähe der „Kontakte zwischen uns verbessert wurde. Man bekommt mehr Informationen über die Referatsgrenzen mit und wir profitieren alle davon.“ Simone Reichelt, die Leiterin des Referats Arbeits- und Sozialrecht, ergänzt: „Ja, wir haben eine geballte Ladung an Wissen hier sit-

Im digitalen Zeitalter angekommen

zen. Und jeder von uns guckt über den Tellerrand und das jeweilige Rechtsgebiet hinaus, um den Menschen, die zu uns kommen, helfen zu können.

Reichelt ist seit 2008 bei der AK beschäftigt. Wenn beide Beraterinnen auf ihre Zeit bei der AK zurückschauen, dann sind sie sich einig: Corona war „der“ große Einschnitt für die Arbeit der Abteilung. Nicht nur, dass man zu Beginn der Pandemie mit Anfragen „überflutet“ worden sei. Für ihr Referat habe sich auch die Arbeitsweise geändert, so Reichelt: „Wir hatten wesentlich weniger persönliche Beratung als vorher, dafür per E-Mail, telefonisch und

über unser Beratungs-Online-Portal.“ Die Unterlagen schicken zu können sei in vielen Fällen ja auch angenehm, weswegen das Angebot noch immer gerne angenommen werde. „Wenn etwa jemand aus St. Wendel sein Zeugnis prüfen lassen möchte, muss er oder sie nicht hierherkommen, sondern schickt es uns einfach zu“, sagt Reichelt und fügt hinzu: „Mit Corona sind wir in der Beratung definitiv im digitalen Zeitalter angekommen.“

Scheidhauer erzählt: „Wir sind sehr langfristig mit Terminen ausgebucht, deshalb mussten wir im Lockdown organisieren, wie wir die vereinbarten Termine alle einhalten. Bei der Steuer läuft zwar schon lange nichts mehr in Papierform, weil mit dem Finanzamt alles elektronisch abgewickelt werden muss, das Beratungsgespräch aber ist sehr wichtig. Also haben wir über Aktenabgabe gearbeitet und das Beratungsgespräch dazu telefonisch geführt. Denn ohne das geht zu viel verloren, um die gesamten Sachverhalte, die in der Steuererklärung auftreten, zu berücksichtigen. Im persönlichen Gespräch kann man mehr herausfinden, da tauchen Fragen auf. Wenn zum Beispiel Leute erzählen, dass sie jemanden pflegen, weiß ich gleich, dass ich da einhaken muss, weil ich eventuelle Kosten steuerlich absetzen kann.“

Das Haus der Beratung in Saarbrücken wurde 2001 eingeweiht.



Foto: Pasquale D'Angillo

INFO

Die Beratung hat insgesamt mit Sekretariat und Infothek 32 Beschäftigte, 18 Beraterinnen und Berater arbeiten im Referat Arbeits- und Sozialrecht und sieben im Referat Lohnsteuer. Im Jahr 2022 gab es bis August rund 33.000 Beratungen. AK-Mitglieder erhalten kostenlos Beratung bei der Arbeitskammer. Infos: www.arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-140.



Im Team des Referats Steuerrecht arbeiten neben Leiterin Barbara Scheidhauer. (Dritte von links) sieben weitere Beraterinnen und Berater.

„Man weiß nie, was einen erwartet“

EXPERTISE UND MENSCHLICHKEIT Beim Referat Steuerrecht geht's um Details

Die jährliche Steuererklärung ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Graus. Das Team des Referats Steuerrecht der Arbeitskammer hilft ihnen dabei. Zweimal im Jahr können Beschäftigte sich zu einer Beratung zur regulären Steuererklärung anmelden. Die Expertinnen und Experten des Referats beraten darüber hinaus auch bei vielen weiteren Fragen rund ums Steuerrecht.

Von Alexander Stallmann

„Man benötigt in jedem Fall Fingerspitzengefühl“, sagt Barbara Scheidhauer. Sie weiß, wovon sie spricht. Schließlich arbeitet die heutige Leiterin des Referats Steuerrecht bereits seit 1986 bei der Beratung der Arbeitskammer. Neben der fachlichen Expertise sei in den Beratungsgesprächen häufig auch Menschlichkeit gefragt. Etwa wenn den Ratsuchenden ein finanzieller Engpass droht oder man von persönlichen Schicksalsschlägen erfahre. Mit anderen Kunden hingegen gebe es viel zu lachen. Aber das Wichtigste, sagt Scheidhauer, sei, dass den Menschen in der Beratung weitergeholfen wird. Und dafür stehen die Chancen beim Team des Referats Steuerrecht sehr gut. „Unser Team arbeitet wirklich sehr kundenorientiert und versucht zu helfen, wo es geht“, sagt Kay-Oliver Denne, der als Berater im Re-

ferat Steuerrecht tätig ist. Die Nachfrage sei dementsprechend hoch. Meist laufe es über Mundpropaganda, erklärt Denne. Es gebe auch viele Stammkunden, die teilweise schon seit Jahrzehnten kommen und sich bei der Steuererklärung helfen lassen. In einigen Fällen komme sogar schon die zweite Generation, ergänzt Barbara Scheidhauer. Die Leute, die in die Beratung kommen, seien dabei ganz unterschiedlich: Verschiedene Nationalitäten, Jüngere und Ältere sowie unterschiedlichste Berufsgruppen sind vertreten. Zweimal im Jahr können sich Arbeitneh-

„Es tut gut, den Leuten zu helfen“

merinnen und Arbeitnehmer im Saarland für eine Beratung zur regulären Steuererklärung beim Referat Steuerrecht anmelden. Die Plätze sind allerdings begrenzt und nach wenigen Tagen ausgebucht, sagt Denne.

Das ganze Team sei mit Begeisterung bei der Sache. Das klinge für Außenstehende manchmal etwas verwunderlich, wenn es ums Thema Steuer geht. „Doch man muss den Leuten die Angst vor der Steuer nehmen. Denn jeder, der etwas genauer darüber nachdenkt, kommt eigentlich zu dem Ergebnis, dass Steuern etwas Gutes sind“, erklärt Denne. Neben der Beratung zur regulären Steuererklärung

hat das Referat es mit jeder Menge spezifischer Anfragen, etwa zum Kindergeld, zur Energiepreispauschale oder zur Steuerklasse nach einer Heirat oder Geburt eines Kindes zu tun.

„Es tut gut, den Leuten zu helfen. Die Dankbarkeit gibt uns eine unheimlich große Zufriedenheit“, sagt Denne. Er ergänzt: „Außerdem weiß man nie, was einen in der nächsten Beratung erwartet. Ein Halbsatz könne da bereits vieles verändern. Oftmals seien es Kleinigkeiten und Details, die der Kunde womöglich für nebensächlich hält, die das Beratungsgespräch und die Steuererklärung aber von einem auf den anderen Moment in eine ganz andere Richtung lenken. Deshalb sei es auch wichtig, dass etwa 90 Prozent der Termine als persönliches Gespräch vor Ort im Haus der Beratung stattfinden. Aber auch die Hotline sei stark nachgefragt, erklärt Barbara Scheidhauer: „Die Leute, die uns kennen rufen häufig auch bei anderen Problemen an. Da ist es hilfreich, dass wir einen direkten Draht zum Referat Sozial- und Arbeitsrecht haben.“

Menschlichkeit, sagt Scheidhauer, sei auch in der Pandemie gefragt gewesen. „Man hat gespürt, dass einige Menschen vereinsamt waren und einen hohen Redebedarf hatten. Da ist manchmal einfach auch ein nettes Wort gefragt“, sagt die Referatsleiterin.



Das Team vom Referat Sozial- und Arbeitsrecht.

Foto: Pasquale D'Angiolillo

„Wir erfahren eine wirklich große Dankbarkeit“

BREITES SPEKTRUM Das Referat Sozial- und Arbeitsrecht berät zu vielen Themen

Im Laufe eines Arbeitslebens geraten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer irgendwann einmal in Konflikte mit ihrem Arbeitgeber. Häufig geht es dabei um so essentielle Dinge wie eine Kündigung, den Arbeitsvertrag oder ausbleibenden Lohn. Bei diesen und vielen weiteren Themen finden saarländische Arbeitnehmer Hilfe beim Referat Sozial- und Arbeitsrecht der Arbeitskammer. Auch wer grundsätzliche Infos zu sozialrechtlichen Fragen, etwa zum Krankengeld, braucht, ist hier richtig.

Von Alexander Stallmann

Darf mein Arbeitgeber mir im Krankheitsfall kündigen? Wann muss mein Chef den Urlaub genehmigen? Ist das Arbeitszeugnis korrekt formuliert oder wurden versteckte Codes verwendet? Mit solchen und vielen weiteren Fragen kommen jedes Jahr Tausende saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Experten des Referats Sozial- und Arbeitsrecht im Haus der Beratung der Arbeitskammer. „Die Bandbreite der Fälle ist dabei sehr groß“, sagt Simone Reichelt, die das Referat seit 2018 leitet. Häufig gehe es um die Überprüfung eines Arbeitsvertrages, um eine Kündigung oder einen Aufhe-

bungsvertrag. Aber auch Abmahnungen und Mobbing seien immer wieder ein Thema. Doch trotz der großen Bandbreite bleibt eines bei fast allen Fällen gleich: „Wir erfahren eine wirklich große Dankbarkeit dahingehend, dass es das Angebot gibt“, erklärt Daniela Petry, Juristin im Referat Sozial- und Arbeitsrecht.

Das Vorgehen der Beraterinnen und Berater ist je nach Fall ganz unterschiedlich. „Wird einer schwangeren Frau gekündigt, ist das eine eindeutige Sache“, sagt Simone Reichelt. Aber es gebe auch Fälle, bei denen eine umfangreiche Sachverhaltsaufklärung notwendig ist. In jedem Fall bekommt jeder saarländische Beschäftigte, der

„Wir legen Wert auf ein niedrigschwelliges Angebot“

Hilfe oder Informationen sucht, eine kostenlose Beratung mit hoher fachlicher Expertise. 18 Beraterinnen und Berater arbeiten in dem Referat Sozial- und Arbeitsrecht.

Im sozialrechtlichen Bereich geht es häufig um Fragen zum Schwerbehindertenrecht, dem Bezug von Sozialleistungen oder Beratung in Rentenangelegenheiten. Im Arbeitsrecht befassen sich die Beraterinnen und Berater neben den vielfältigen Gesetzen täglich unter an-

derem mit umfangreicher und ständig neuer Rechtsprechung, die dem Ratsuchenden erklärt wird.

„Aber manchmal muss man auch einfach nur zuhören und ist eine Art Seelsorger“, ergänzt Simone Reichelt: „Wir legen Wert darauf, dass es ein niedrigschwelliges Angebot ist.“ Wenn es um Mobbing gehe oder Existenzen auf dem Spiel stünden, müsse man Fingerspitzengefühl haben.

Eine große Herausforderung erlebte das Referat in der Pandemie. Zum einen waren persönliche Treffen nicht mehr möglich. Alles musste per Telefon oder online geregelt werden. Doch die nötige Infrastruktur war zunächst nicht gegeben, sagt Reichelt. Hinzu sei gekommen, dass es bei den Beschäftigten viele neue Fragen gab, etwa zum Infektionsschutzgesetz oder zu Bestimmungen bei Corona und Quarantäne. Deshalb habe es noch mehr Anfragen gegeben als normal. Dennoch habe der Lockdown auch gezeigt, dass die Beratung via Telefon oder Internet eine sehr gute Alternative ist. Mittlerweile werde der Großteil der Anfragen über die gut angenommene Hotline abgewickelt. „Bei der telefonischen Beratung stehen die Telefone nicht still“ sagt Daniela Petry.

„Die Fälle werden komplexer“

INTERVIEW Für **BEATRICE ZEIGER** bleibt die Beratung auch künftig essentiell

Mit der Beratung ver helfe die Arbeitskammer ihren Mitgliedern zu ihrem Recht, sagt Beatrice Zeiger. Im Gespräch mit Alexander Stallmann wirft die AK-Geschäftsführerin und Leiterin der Abteilung Beratung zudem einen Blick in die Zukunft und erläutert die anstehenden Herausforderungen.

Mit 52.000 Beratungen pro Jahr hilft die Arbeitskammer sehr vielen Beschäftigten im Saarland. Wieso ist die AK-Beratung ein so wichtiger Faktor für eine gerechtere Arbeitswelt hierzulande?

Allein die Zahl der Beratungen zeigt, dass es viele Arbeitgeber gibt, die nicht immer fair mit ihren Beschäftigten umgehen. Viele der Rat- beziehungsweise Hilfesuchenden können die oft schwierigen rechtlichen Zusammenhänge nicht oder nicht ausreichend begreifen. Damit ist es Ihnen auch nicht möglich, ihre Rechte innerhalb des Arbeitsverhältnisses durchzusetzen. Es hapert dabei oft schon an der Geltendmachung des zustehenden Lohnes. Habe ich zum Beispiel Anspruch auf Mindestlohn, wenn ich Minijobber bin? Aber auch bei der Konfrontation mit einer unberechtigten Kündigung oder der Frage, wie es mit Elternzeitanträgen oder Erziehungsgeld aussieht, sind viele überfordert. Hier unterstützt die Arbeitskammer und kann ihren Mitgliedern zu ihrem Recht verhelfen.

Was sind die größten Herausforderungen, mit denen sich die AK-Beraterinnen und -Berater bei ihrer Arbeit konfrontiert sehen?

Die zu bearbeitenden Rechtsfälle werden immer komplexer. Es wird daher auch immer schwerer die rechtlichen Zusammenhänge und die sich hieraus ergebenden Lösungswege den Ratsuchenden zu vermitteln. Hinzu kommen immer häufiger auftretende Sprachbarrieren. Unsere muttersprachlichen Kolleginnen

und Kollegen aus der Beratungsstelle Wanderarbeit und der Beratung für Geflüchtete können hier zwar unterstützen, dennoch erschwert es die Beratung insgesamt. Auch ist es teils schwierig, die Schicksale einiger Ratsuchender nicht zu nah an sich herankommen zu lassen. Die Recherche nach den einschlägigen Gesetzen oder Verordnungen nimmt zudem immer mehr Zeit in Anspruch. Grund hierfür ist, dass sich diese in immer schnellerem Maße verändern beziehungsweise immer neue Gesetze und Verordnungen in immer kürzeren Zeitabständen verabschiedet werden. Durch diese Schnelligkeit leiden die Gesetze auch häufig an handwerklichen Mängeln und sind nicht immer im notwendigen Maße durchdacht. Hier macht dann auch deren Auslegung Probleme. Ihren Höhepunkt hatte diese Entwicklung in Zeiten der Coronakrise. Als Herausforderung sehen wir auch die anstehenden Schließungen von Firmenstandorten im Saarland. Das bedeutet für uns natürlich auch dementsprechend mehr Fälle in der Beratung. Hier planen wir auch Informationsveranstaltungen für die erwartete Masse von Hilfesuchenden.

In der Pandemie hat die Arbeitskammer zeitweise ausschließlich online beraten. Wie sehen Sie die Zukunft der Beratung? Wird die digitale und telefonische Beratung den Kontakt vor Ort immer mehr ersetzen?

Die Pandemie hat verschiedene Erkenntnisse für den Beratungsalltag gebracht. Zum einen haben wir festgestellt, dass wir Onlineberatung oder auch telefonische Beratung „richtig gut können“ und diese Beratungsformen auch besser angenommen wurden, als wir vermutet hatten. Zum anderen haben wir aber auch gemerkt, dass diese Instrumente ihre Grenzen haben. In der Steuerberatung aber auch in der Sozialrechtsberatung sind diese Instrumente nur bedingt einsetzbar, hier ist oft der persönliche Kontakt erforderlich. In der Arbeitsrechtsberatung kann dagegen häufig auch ohne persönlichen Kontakt per Telefon- oder Onlineberatung geholfen werden. Aber auch hier geht es in komplizierteren Fällen nicht ohne diesen Kontakt. Zudem hat auch unsere Rubrik der FAQ's auf unserer Homepage stark an Bedeutung gewonnen und wird auch in Zukunft sehr wichtig bleiben.

AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger bei der Arbeit.



Foto: Pasquale D'Amico

Das Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) in Völklingen ist eines von vielen spezifischen Beratungsangeboten der Arbeitskammer. Unser Foto zeigt das Team vom IK.



Welche weiteren Beratungen die Arbeitskammer anbietet

SPEZIALISIERTE ANGEBOTE Die Arbeitskammer hilft Beschäftigten bei vielen Fragen

Die einzelnen Stellen sind wie folgt zu erreichen: Das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft: 0681 4005-239. Das Interkulturelle Kompetenzzentrum: 06898 22779.

Die Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte: 0681 4005-366. Die Beratungsstelle Faire Integration: 0681 4005-364. Die Netzwerkstelle Frauen im Beruf: 0681 4005-320.

Das Pflegereferat: www.arbeitskammer.de/referat-pflege

Die Beratungsstelle BEST: 0681 4005-249. Die Beratung für Grenzgänger: 0681 4005-140.

Das Referat Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz: 0681 4005 328

Von Angeboten speziell für Frauen über Infos zur Existenzgründung bis hin zu Beratungen für Geflüchtete: Bei der Arbeitskammer kümmern sich zahlreiche Spezialisten um die Herausforderungen der Beschäftigten im Saarland.

Von Alexander Stallmann

Die Problemlagen in der Arbeitswelt sind komplex. So müssen Grenzgänger viele bürokratischen Hürden bewältigen, während Wanderarbeiter häufig von Ausbeutung bedroht sind. Für Frauen wiederum besteht nach wie vor keine Chancengleichheit. Um den verschiedenen Gruppen eine bestmögliche Beratung zu bieten, gibt es bei der Arbeitskammer viele spezialisierte Stellen.

Die Stabsstelle Grenzüberschreitende Projekte etwa vereint zwei Beratungsangebote. Zum einen die Beratungsstelle Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte. Dort werden Hilfesuchende auf Rumänisch, Bulgarisch, Ungarisch, Englisch und Deutsch beraten. Außerdem gehört zu der Stabsstelle die arbeitsrechtliche Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler „Faire Integration“.

Die Beratungsstelle BEST ist eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitskammer des Saarlandes sowie des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Saar. Sie berät, qualifiziert und unterstützt Betriebsräte, Personalräte und Mit-

arbeitervvertretungen im Saarland in Themenbereichen wie etwa Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Arbeitszeit, Beschäftigtendatenschutz, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz.

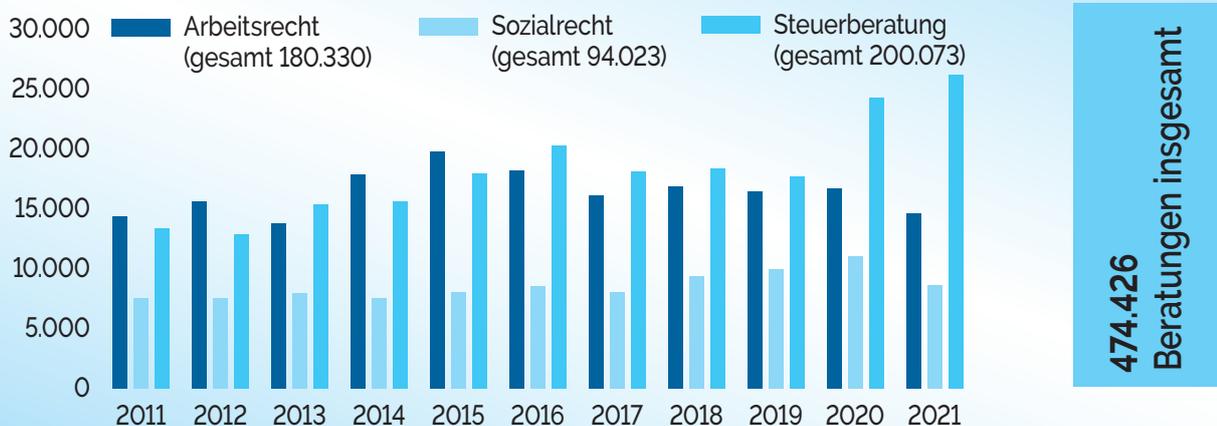
Das interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) in Völklingen bietet neben schulbezogenen Hilfen für Schülerinnen und Schüler auch Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche sowie Unterstützung beim Übergang von der Schule ins Berufsleben. Zudem hilft das IK bei migrationsspezifischen Fragen, Behördenangelegenheiten sowie psychischen und familiären Problemen. Die Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) berät bei Fragen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und bei Existenzgründungen im Sinne einer Weiterleitungsberatung. Außerdem koordiniert sie die Arbeit der mittlerweile in allen Landkreisen existierenden regionalen Beratungsstellen für Frauen. Dazu bündelt sie wichtige Informationen über ihre landesweite Vernetzung und verknüpft die Arbeit der Beratungsstellen im Sinne eines landkreisübergreifenden Konzepts. Als Mitglied des Netzwerks Saarland Offensive für Gründung (SOG) bietet die Arbeitskammer Gründungsinteressierten eine Einstiegsberatung zu wichtigen Gründungsthemen wie etwa genehmigungsrechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Fragestellungen. Diese Aufgabe übernimmt das Re-

ferat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik. Komplettiert wird das Angebot durch Beratungen beim Referat Sozial und Arbeitsrecht.

Auch das Referat Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer, das eng mit der Rechtsberatung zusammenarbeitet, berät und unterstützt bei allen Fragen rund um betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Beratung richtet sich an alle saarländischen Beschäftigten, Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervvertretungen. Außerdem an Personalverantwortliche, Fachkräfte für Arbeitsschutz und Betriebsärzte sowie die Politik. Im AK-Referat Pflege beraten praxiserfahrene Fachreferenten alle in der Pflege tätigen AK-Mitglieder und in Kooperation mit BEST auch Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervvertretungen. Da Grenzgänger mit besonderen bürokratischen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, berät die AK sie unter anderem dazu, welcher Sozialleistungsträger zuständig ist und was die Inhalte des Arbeitsvertrages in einer für sie fremden Sprache bedeuten. Zudem bietet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft Interessenvertretungen Beratung, etwa in Form von Auswertungen konkreter wirtschaftlicher Unterlagen oder auch durch spezifische Schulungen der Gremien.

Wie sich die Beratungen der Arbeitskammer verteilen – ein Überblick

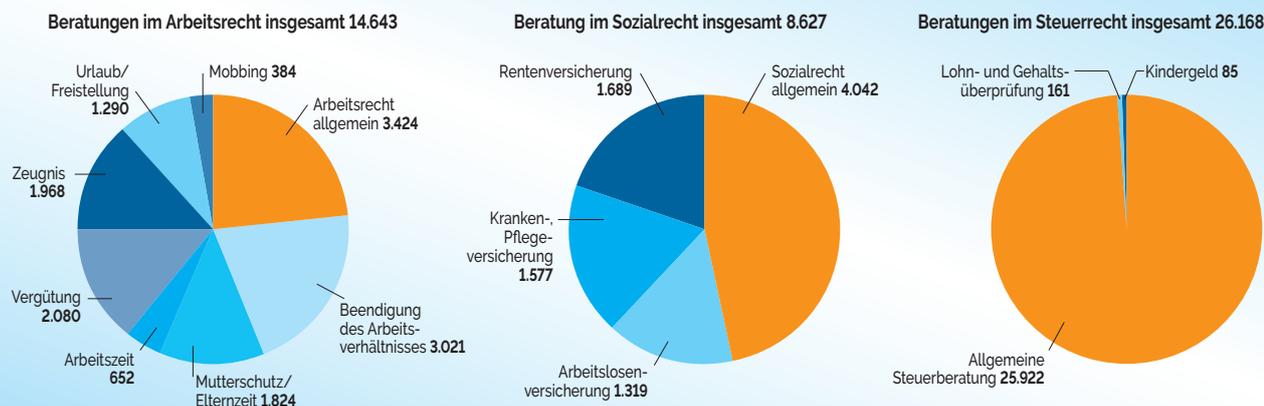
Beratungen 2011–2021 nach Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht¹



Beratungen nach Beratungsart 2011–2021²



Schwerpunkte in den Beratungen 2021³



Quellen: ^{1,2,3} Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Beratung

Die saarländische Wirtschaft bleibt weiterhin im Krisenmodus

TRANSFORMATION Kritisches Krisenbewusstsein ist bei der Gestaltung entscheidend

Das Weltgeschehen 2022 wurde von verschiedenen Krisen geplatzt, welche auch die kommenden Jahre prägen werden. Die Vielzahl an Herausforderungen verstärken sich gegenseitig und scheinen sich zu einer umfassenden Systemkrise zu verbinden. Die Ausgangslage für die saarländische Wirtschaft stellt sich aufgrund der anhaltenden Strukturwandelprozesse als besonders prekär dar.

Von Jonas Boos

Energiekrise, Wirtschaftskrise, Klimakrise, „Migrationskrise“ – Krieg, Pandemie, Inflation, soziale Spaltung. Angesichts dieser Vielzahl an unterschiedlichen Krisensituationen scheint es zunächst überraschend, dass das BIP (preisbereinigt) im ersten Halbjahr 2022 im Saarland um 3,3 Prozent gewachsen ist. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die saarländische Wirtschaft weiterhin im Krisenmodus befindet und seit Jahren mit enormen Herausforderungen kämpft. Im Jahr 2022 kamen zu den pandemiebedingten Lieferschwierigkeiten bei

wichtigen Vorprodukten insbesondere kriegs-, aber auch sanktionsbedingte Liefer- und Logistikprobleme sowie verteuerte Preise für Gas und Rohöl hinzu. Darunter leidet vor allem auch die Exportindustrie, welche – neben der relativen Lohnzurückhaltung der Beschäftigten – stark auf billiger Energie aus Russland beruhte. Insbesondere energieintensive Industriezweige wie die saarländische Stahlindustrie sind betroffen. Störungen in globalen Lieferketten können zudem zu Beeinträchtigungen in vorgelagerten Produktionsstufen auch in Zuliefererbetrieben im Saarland führen. Coronakrise und Ukraine-Krieg machen deutlich, wie

Die Perspektiven sind wahrscheinlich düster

schnell globale Lieferketten und internationale Handelsbeziehungen unter Druck geraten können. Hierzulande treffen die ökonomischen Auswirkungen zeitlich auf eine strukturelle Krisensituation in der Industrie: Zwischen 2015 und 2021 wurden rund 9.400 sozialversicherungspflichtige Jobs in der saarländischen Industrie abgebaut (-9,5 Prozent), im bis-

herigen Jahresverlauf erneut über 500 Arbeitsplätze. Das Saarland droht abermals in eine tiefe und anhaltende Wirtschaftskrise zu schlittern.

Die Perspektiven sind wahrlich düster: Der Klimacrash ist schon da, die Covid-19-Pandemie noch nicht überwunden. Die globale Schuldenkrise nimmt weiter ihren Lauf, die Ressourcen- und Energiekrise hat längst eingesetzt. Die aktuellen Preissteigerungen bringen Massenverarmung mit sich, die öffentliche Infrastruktur droht zu zerbrechen. Weltweit sind Millionen Menschen auf der Flucht, rechte Krisenpolitik gewinnt europaweit an Zuspruch. Die weltweite Großkriegsgefahr wächst, die nächste Rezession steht bevor.

Diese komplizierte Gemengelage vereinigt sich zu einer gesamtgesellschaftlichen Krisenspirale, die grundlegende Fragen nach systemischen Veränderungen aufwirft – auch um globale Abhängigkeiten verringern und lokale Wertschöpfungsketten aufbauen zu können. Was gerade auf der Welt passiert, ist kein Zufall; es ist auch nicht der Fehler oder die Schuld einzelner Akteure, die nur „den Profit“ im Kopf haben. Die Krisen sind die Auswirkungen eines Gesellschaftssystems voller innerer Widersprüche und notwendige Folge dessen, warum und wie gewirtschaftet wird: Sollen Unternehmen in der ständigen Konkurrenz auf dem freien Markt nicht untergehen, müssen sie Gewinne machen, immer wieder neu investieren und ihre Produktion steigern. Der uferlose Wachstumszwang produziert eine ökologisch verwüstete Welt und eine sozial gesplattene und in großen Teilen verarmte Menschheit. Die kapitalistische Produktionsweise kann keine Rücksicht darauf nehmen, wie viel Natur zerstört wird, wie viele Menschen im Elend leben. Zur Erweiterung von Einfluss und Absatzmärkten wird auch nicht vor Kriegen zurückgeschreckt.

Energieintensive Industriezweige wie etwa die saarländische Stahlindustrie sind von der Krise besonders betroffen.



Foto: Adobe Stock/ABQDstock

Die Auswirkungen des jahrelangen Konkurrenzkampfs kommen nun auch vermehrt in den kapitalistischen Zentren an.

Die sozialen Folgen sind verheerend: Immer mehr Menschen haben Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und sinkendem Wohlstand, vor einem Leben am Existenzminimum. Insbesondere ärmere Menschen fragen sich, ob sie sich in den kommenden Monaten noch genügend Lebensmittel oder eine warme Dusche leisten können. Aber die steigenden Preise treffen in zunehmendem Maß auch die sogenannte Mittelschicht. Das Bild der immer weiter auseinandergehenden Schere zwischen Arm und Reich ist mittlerweile überstrapaziert. Dabei sind es die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die den Reichtum der Gesellschaft schaffen. Reichtum, der aber nur zu einem (zu) geringen Teil bei ihnen ankommt. Wobei nicht die Verteilung des Reichtums ursächlich für Armut, Ausbeutung und Krisen ist, sondern die Logik der kapitalistischen Produktionsweise: Ziel des Wirtschaftens ist nicht die Herstellung gesellschaftlich notwendiger Dinge wie Nahrung, Kleidung oder Wohnungen, sondern aus Geld mehr Geld zu machen. Die Gewinne stammen dabei aus der Arbeit der lohnabhängigen Bevölkerung. Da die Gewinne immer weiter steigen müssen, entsteht ein enormer Druck, die Kosten zu senken, das heißt Löhne und Arbeitsbedingungen zu drücken – wo es Gewinner gibt, muss es auch Verliererinnen geben. Die derzeitige Krise ist ein besonders drastischer Ausdruck dafür, wie der Reichtum sich aus der Armut der Massen speist und die Bedürfnisbefriedigung der kapitalistischen Logik untergeordnet wird.

Immer mehr Menschen scheinen zu spüren, dass es so nicht weitergehen kann: Die vorherrschende Wirtschaftsweise droht an ihren Widersprüchen zu zerbrechen. Um noch schlimmeren Krisen zu begegnen, gilt es den derzeit ergebnisoffenen Transformationsprozess in eine fortschrittliche Richtung zu lenken. Das zunehmende soziale Elend, der dringende ökologische Umbau der Produktion sowie die Anforderungen internationaler Soli-



Foto: Adobe-Stock/Perfectlab

Immer mehr Menschen fürchten sich vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und einem Leben am Existenzminimum.

darität sind mit einer konkreten Transformationsstrategie anzupprechen. Aus Arbeitnehmerperspektive sollte der Leitgedanke eine emanzipatorische Strategie sein, so dass die Menschen am Arbeitsplatz oder am Wohnort beginnen, sich für ihre Interessen

Eine gute gesellschaftliche Infrastruktur ist zentral

zu organisieren. Entscheidend ist hier ein kritisches Krisenbewusstsein. Ein solches kann sich anfangs auch in Sozialprotesten und Umverteilungsforderungen ausdrücken, wenn diese beispielsweise darauf abzielen, dass die Reichen für die anstehende Transformation zahlen.

Das aktuell unmittelbar wichtigste Mittel, um die Krise verkraften zu können, ist der Kampf um Lohnerhöhungen. Darüber hinaus ist der Einsatz für eine gute gesellschaftliche Infrastruktur in den Bereichen Gesundheits- und Energieversorgung, Bildung, ÖPNV etc. zentral. Eine gute gesellschaftliche Infrastruktur verlangt auch gute Arbeit. Wenn im Rahmen des ökologischen Umbaus befürchtet wird, dass weiter industrielle Arbeitsplätze abgebaut werden, könnte die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit eine Perspektive bieten, um Lohnarbeit und reproduktive Arbeit gerechter zu verteilen – innerhalb der Industrie, zwischen den verschiedenen Branchen und letztlich auch zwischen den Geschlechtern. Eine solche Orientierung zielt insgesamt auf das Zurückdrängen der Markt- und

Profitlogik; und damit über einen Inflationsausgleich durch höhere Löhne hinaus. Letztlich muss auch im konkreten sozialen Kampf schon der Ausbruch aus dem kapitalistischen Gedankengefängnis gewagt werden: Hin zu einer Gesellschaft, in der sich die Produktion bewusst an den Bedürfnissen der Menschen orientiert statt an Gewinnsteigerung. Es geht darum, Vorschläge zu entwickeln, die die Menschen dazu ermuntern, sich in die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen einzubringen – nicht zuletzt auch um rechte Vorschläge zu Krisenlösungen zurückzudrängen. Schon in der sogenannten Migrationskrise und der Covid-19-Pandemie hat sich gezeigt, wie anfällig große Teile der Bevölkerung für Verschwörungsmymen und rechte Parolen sind. Dabei geht eine besondere Gefahr von verkürzter Krisenanalyse aus, die menschenfeindliche und reaktionäre Bewegungen entstehen lassen kann. Hier sei an die Krise von 1929 und deren Folgen erinnert: Die damalige Ideologie besagte, man könne durch die Vernichtung des ausgemachten Bösen – in der Nazi-Ideologie Juden und Jüdinnen – die Krise überwinden.

Aufgabe progressiver Kräfte muss es sein, sich in die aktuellen sozialen Kämpfe, Proteste und Bewegungen einzubringen und den Prozessen der Systemtransformation eine solidarische Dynamik zu verleihen.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

Für den Erhalt der Stahlproduktion braucht das Saarland eine gute Wasserstoff-Infrastruktur.



Beim Transformationsfonds kommt es auf die Umsetzung an

INVESTITIONEN Die Wirtschaftslandschaft darf nicht einseitig ausgerichtet werden

Der Transformationsfonds für das Saarland verspricht eine grundlegende Wende in der Investitionspolitik des Landes. Die Höhe der Mittel von drei Milliarden Euro ist der Mammutaufgabe „Transformation der Saar-Wirtschaft“ durchaus angemessen. Nun gilt es für die Landesregierung, bei der Umsetzung die Potenziale der Investitionen für die saarländische Wirtschaft und die Sicherung von Beschäftigung im Auge zu behalten. Fest steht: In der wirtschaftlichen Situation des Saarlandes sind die Kosten des Nichtstuns erheblich höher als die Einrichtung des kreditfinanzierten Transformationsfonds.

Von Patricia Bauer

Mit dem drei Milliarden Euro starken Transformationsfonds des Saarlandes wird die Forderung der Arbeitskammer nach einer signifikanten Investitions-offensive erfüllt. Die Arbeitskammer hatte errechnet, dass auf das Land für die Behebung des Investitionsstaus und die Ausgestaltung der Klimaneutralität in den nächsten zehn Jahren Investitionskosten in Höhe von etwa fünf Milliarden Euro zukommen. Mit dem nun geplanten Transformationsfonds in Höhe von drei Milliarden Euro tut das Land einen großen Schritt, die unbestritten großen Probleme in der saarländischen Wirtschaft zu bearbeiten.

In Anhörungen des Finanzausschusses des Landtages wurden Anfang November dieses Jahres der Landesrechnungshof und Mitte November insgesamt zwölf Rechts-, Wirtschafts- und

Verwaltungswissenschaftler aus ganz Deutschland angehört. Dabei wurden einerseits die verfassungsrechtlichen Probleme im Zusammenhang mit der Einhaltung der Schuldenbremse erörtert und andererseits die Bewältigung der wirtschaftlichen Herausforderungen diskutiert, vor denen das Saarland steht. Im Kern geht es dabei um die besondere Notsituation, die der

Wichtige Investitionen in die Klimaneutralität voranbringen

Energiepreisschock im Zuge des Ukrainekrieges auf die besonders energieabhängige saarländische Wirtschaft durch dauerhaft teurere Energiegüter voraussichtlich entfaltet. Dadurch wird die Transformation zur Klimaneutralität in den energieintensiven saarländischen Branchen noch dringlicher.

Dabei wird es darum gehen, neue private Investitionen durch

die staatlichen Ausgaben überhaupt erst zu ermöglichen. Staatliche Investitionen sind gerade bei der Bereitstellung von Infrastrukturen und bei der Förderung neuer Technologien und Unternehmensideen entscheidend. Bei den Infrastrukturen geht es für das Saarland darum, den Landesanteil bei Bundes- und EU-mitfinanzierten Programmen und Projekten zu tragen, um wichtige und umfangreiche Investitionen in die Klimaneutralität im Saarland voranzubringen. Bei der Förderung neuer Technologien ist empirisch nachgewiesen, dass die staatliche Technologieförderung in der Vergangenheit immer wieder eine zentrale Rolle gespielt hat.

Große Ungewissheiten hinsichtlich der künftigen wirtschaftlichen Entwicklungen und sich ergebender neuer Chancen im Saarland erfordern einen Wirtschaftsplan des Sondervermögens Transformationsfonds, der bisher noch wenig ausgearbeitet ist. Dennoch ist erkennbar, dass an zentralen Stellschrauben für die klimaneutrale und zukunftsfähige Ausrichtung der saarländischen Wirtschaft angesetzt wird: neue Industrieansiedlungen, Wasserstoffinfrastruktur für den Erhalt der Stahlproduktion, energetische Sanierung, In-

Foto: Adobe Stock / mnap

novation an Hochschulen, Technologietransfer und Gründungsunterstützung. Neben dem Umbau der saarländischen Wirtschaft muss dabei die Sicherung und Neuschaffung von tarifgebundenen Arbeitsplätzen im Vordergrund stehen.

Das Saarland ist als Industrie- und Autoland überdurchschnittlich stark von den mit der Herstellung von Klimaneutralität verbundenen Wandlungsprozessen betroffen. Hier geht es darum, die rund 20.000 Arbeitsplätze in der Stahlindustrie durch die mit erheblichen Kosten und infrastrukturellen Herausforderungen verbundene Umstellung auf grünen Stahl zu sichern. Da ein dauerhaft erhöhter Gaspreis dazu führt, dass Gas als Brückenenergiequelle zur Erzeugung von Wasserstoff entfällt, müssen alternative Erzeugungsformen schneller als bisher gedacht umgesetzt werden. Dabei wird die Finanzierung des Landesanteils eine zentrale Rolle beim Bau der notwendigen

Die Stimme der Arbeitnehmer muss gehört werden

Pipelines für Wasserstoff spielen. Auch der Ausbau von Elektrolysekapazitäten zur Erzeugung der hohen Mengen an grünem Wasserstoff zur Stahlerzeugung sollten so schnell wie möglich angegangen werden. Hier können die im Transformationsfonds angesetzten 500 Millionen Euro sinnvoll zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze eingesetzt werden.

Die Konturen eines Mobilitätssektors jenseits des herkömmlichen Verbrennungsmotors sind nach der Entscheidung zum Weggang von Ford und der nur noch vagen Option einer SVolt-Batteriefabrik noch unbestimmt. Neue Ansiedlungsprojekte unter anderem zur Nachnutzung des Ford-Geländes sollten hinlänglich diversifiziert werden, so dass keine einseitigen Abhängigkeiten für tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie jetzt der Fall, entstehen. Die im Transformationsfonds angesetzte hohe Summe von 800 Millionen Euro sollte auf keinen Fall zu einer erneut einseitigen Ausrichtung der künftigen saarländischen Wirtschaftsland-

schaft führen. Diversifizierung unter Beachtung eines potentiellen Clusterpotentials – etwa im Bereich moderner Mobilität – ist hier das Gebot der Stunde.

Die Energiekrise im Zuge des Ukrainekrieges beschleunigt die ohnehin notwendigen Umbaumaßnahmen in Richtung nachhaltigeren Wirtschaftens zusätzlich. Hier sollte die mit 200 Millionen Euro angesetzte KMU-Förderung wie auch die mit ebenfalls 200 Millionen Euro angesetzte Gründungsförderung im Tech-Bereich ansetzen. Zusätzlich muss der Technologietransfer von Universität und Forschung derart gelingen, dass ein spürbarer Zuwachs an innovativen Unternehmen zunehmend die saarländische Wirtschaftslandschaft prägt. Neben dem IT-Sektor sind dabei an die Bereiche neue Materialien, Pharmazie und Kreislaufwirtschaft zu denken. Zusätzlicher Schwung in Neugründungen muss sich auch in zusätzlichen Arbeitsplätzen und der Bindung von Universitätsabsolventen im Saarland bemerkbar machen. Mit einer Förderung über insgesamt 600 Millionen Euro könnten innovative

Unternehmen im Saarland tatsächlich eine Chance haben.

Bei der Umsetzung des Transformationsfonds sollte die Landesregierung auf maximale Transparenz und die Mitsprache unterschiedlicher Interessen setzen. Das sich für die operationelle Ebene abzeichnende Dreigespann aus Staatskanzlei, Wirtschafts- und Finanzministerium täte gut daran, das Arbeits- und Umweltministerium in seine Entscheidungen einzubeziehen und die Partner der Strukturwandelinitiative, die unterschiedliche Interessen repräsentieren, eng einzubinden. Nur so kann gewährleistet werden, dass die unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigt und von breiten Bündnissen getragene Investitionsentscheidungen getroffen werden. In jedem Falle muss die Stimme der Beschäftigten bei der Umsetzung des Transformationsfonds deutlich gehört werden. Ihre Kompetenzen im Bereich Guter Arbeit werden helfen, die Transformation ökologisch und sozial nachhaltig zu gestalten.

Dr. Patricia Bauer ist Referentin für Wirtschafts- und Finanzpolitik.

Wirtschaftsplan des geplanten „Sondervermögens Transformationsfonds“	
Maßnahme	Gesamtvolume n in Mio. Euro
I. Industrieprojekte, davon:	1.000
Neue Ansiedlungsprojekte, neue Flächenerschließungen, FORD-SLS Nachnutzung	800
KMU-Förderung / Sonstige Projekte	200
II. Infrastruktur, davon:	1.200
a) Infrastruktur, Wasserstoffwirtschaft und Stahl	500
b) Infrastruktur und energetische Maßnahmen an öffentlichen Gebäuden, davon:	700
- Sanierungsmaßnahmen	500
- Neubaumaßnahmen	200
III.a) Innovation / Startups / Technologieförderung	250
Technologietransfer	50
Startups / Gründungsförderung im Tech-Bereich	200
III.b) Innovationsinfrastruktur an Hochschulen, davon:	350
- Erschließungsmaßnahmen Forschungsgebäude	75
- Kofinanzierung potenzieller mit dem Bund finanzierten Forschungseinrichtungen	100
- Sonstige Innovationsinfrastruktur an Hochschulen	175
IV. Sonstiges	200
Zinsausgaben	196
Verwaltungsausgaben für den Fonds	4
Quelle: Entwurf Nachtragshaushalt für das Saarland 2022	

Auf dem Ausbildungsmarkt herrschen strukturelle Probleme

FACHKRÄFTEMANGEL Viele Jugendliche bleiben ohne berufliche Ausbildung

Nach einem tiefen Einbruch in den beiden Corona-Jahren zeigen sich auf dem saarländischen Ausbildungsmarkt 2022 zwar erste positive Signale: Sowohl die Zahl der Ausbildungsinteressierten als auch der Ausbildungsangebote ist angestiegen. Doch finden Jugendliche und Betriebe immer schlechter zueinander und es bleiben zu viele junge Menschen ohne Berufsausbildung. Die im Regierungsprogramm der Landesregierung versprochene Ausbildungsgarantie muss zügig umgesetzt werden. Hierzu braucht es eine Umlagefinanzierung durch die Betriebe. Der Übergang von der Schule in den Beruf muss besser begleitet werden und die Berufsschulen sind zu stärken, fordert die Arbeitskammer.

Von Dagmar Ertl

Unternehmen klagen über fehlende Fachkräfte und unbesetzte Ausbildungsplätze. Gleichzeitig aber bleiben viele Jugendliche ohne Ausbildung. In Deutschland ist die Ausbildungslosigkeit junger Erwachsener zwischen 20 und 34 Jahren auf 2,3 Millionen angestiegen. Im Saarland betrifft das 27.000 junge Menschen. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass lediglich jeder fünfte saarländische Betrieb ausbildet, während es zu vielen jungen Leuten nicht gelingt, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Die duale Ausbildung ist schon lange vor der Corona-Pandemie dramatisch eingebrochen: Starteten im Jahr 2007 im Saarland noch knapp 9.000 Auszubil-

dende in eine Lehre, waren es 2019 nur noch knapp 7.000. In den beiden Pandemie-Jahren ist die Zahl der neu abgeschlossen Ausbildungsverträge erneut um 1.000 zurückgegangen. Im vergangenen Jahr begannen knapp 6.000 junge Menschen eine Ausbildung, so wenig wie nie zuvor. Gleichzeitig werden in vielen Branchen händeringend Fachkräfte gesucht. Vor allem die Energiewende kann ohne eine entsprechend große Anzahl an Facharbeitern und Facharbeiterinnen nicht gelingen.

Die erste Ausbildungsbilanz für 2022 der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigt: Obwohl im Saarland sowohl das Angebot als auch die Nachfrage gestiegen sind, finden Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen und Betriebe, die Ausbil-

dungsstellen anbieten, immer schwerer zueinander. Bis September haben sich 4.600 Jugendliche und junge Erwachsene bei der Arbeitsagentur als Bewerber um einen Ausbildungsplatz registriert. Das sind 110 mehr als im Vorjahr. Auch die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze stieg um 780 Stellen auf nun 7.300. Allerdings konnten erneut lediglich 1.900 Interessierte in eine Ausbildung vermittelt werden. 620 junge Menschen sind weiter auf der Suche, die restlichen 2.100 haben ihren Vermittlungswunsch aufgegeben.

Ein erheblicher Teil der Jugendlichen gelangt nicht direkt in die Ausbildung, sondern steckt nach Verlassen der Schule im Übergangssystem fest. Rund 4.000 Jugendliche landeten 2021 nach dem Beenden der Schule dort. Statt dieser vielfältigen vorgeschalteten Maßnahmen, die oft nicht zu einem Übergang in Ausbildung führen, wäre es sinnvoller, eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung mit Unterstützungsmaßnahmen zu verzahnen. Um die Kosten für die Berufsausbildung gerecht zu verteilen, ist es notwendig, landesweit eine Umlagefinanzierung auf den Weg zu bringen. Außerdem braucht es eine bessere Berufsorientierung und gut funktionierende Jugendberufsagenturen. Diese Anlaufstellen müssen enger mit den Schulen zusammenarbeiten und in der Öffentlichkeit stärker sichtbar werden. Mit Blick auf die Herausforderungen durch den demografischen Wandel und die Transformation im Saarland fordert die AK die Einführung einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie, ein systematisches Management zwischen Schule und Beruf sowie eine Stärkung der Berufsschulen.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.

Lediglich jeder fünfte saarländische Betrieb bildet aus. Das ist einer der Gründe dafür, weshalb viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz finden.



Gute Jobchancen für Absolventen der saarländischen Hochschulen

STUDIE Um junge Leute in der Region zu halten, braucht es mehr attraktive Jobs

Den Studierenden im Saarland gelingt nach ihrem Abschluss ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt. Wie eine neue Absolventenstudie zeigt, sind sie alles in allem mit ihrer beruflichen Situation zufrieden und stellen auch ihren Hochschulen ein gutes Zeugnis aus.

Von Sabine Ohnesorg

Fast die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen der Universität des Saarlandes (UdS) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) findet die erste Arbeitsstelle mit nur einer Bewerbung oder kommt sogar ganz ohne aus. Das gelingt vor allem über bestehende Kontakte, etwa durch Praktika oder Nebenjobs. Bei den Suchkriterien werden die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Nähe von Arbeits- und Wohnort bedeutend wichtiger eingeschätzt als soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit oder die betriebliche Mitbestimmung. Absolventen der htw saar sind im ersten Job meist unbefristet angestellt (66 Prozent), die der UdS haben häufiger befristete Verträge (43 Prozent).

Das sind wesentliche Ergebnisse einer gemeinsamen Studie von UdS und htw saar, initiiert und gefördert von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) sowie der Arbeitskammer. Vorgestellt wurden die Befunde Ende Oktober bei einem Symposium in der htw saar von Jun.-Prof. Dr. Freya Gassmann (TU Kaiserslautern) und ihrem Team von der UdS. „Wirtschaftliches Wachstum und die Regionalentwicklung hängen stark davon ab, dass neues Wissen und qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Und da spielen die Hochschulen eine wesentliche Rolle“, sagte AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto in seiner Begrüßung. Und er betonte: „Für uns sind die Hochschulen ein unver-



Foto: Pasquale D'Angelo

Fast die Hälfte der saarländischen Hochschul-Absolventinnen und -Absolventen findet den ersten Job mit nur einer Bewerbung.

zichtbarer Faktor der Regionalentwicklung. Sie sind Garant und Motor für den Forschungs- und Innovationsstandort Saarland, sie sichern den akademischen Fach- und Führungskräftenachwuchs, sie bereichern das kulturelle Leben und sind selbst bedeutende Arbeitgeberinnen.“ Wichtig für das Saarland seien außerdem ihre demografischen Effekte. Denn mit ihrem

Das Thema Mitbestimmung kommt deutlich zu kurz

Studienangebot ziehen sie junge Menschen von außerhalb ins Land und bieten Landeskindern eine Bleibeoption. Das wiederum trägt dazu bei, dem Fachkräftemangel dank gut ausgebildeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenzuwirken.

Insgesamt 45 Prozent der UdS- und 61 Prozent der htw-Absolventen finden ihren ersten Job im Saarland. Wie die Studie verdeutlicht, ließe sich das Fachkräftepotenzial aber noch erweitern. Denn Abwanderung erfolgt meist aufgrund besserer Arbeitsmarktchancen und Qualifikationsmöglichkeiten anderswo. Um Absolventinnen und Absolventen in der Region zu halten,

braucht das Saarland also mehr attraktive Jobs mit guten Verdienstmöglichkeiten, aber auch eine gute Infrastruktur, die etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

Hier ist das Engagement von Politik und Wirtschaft gefragt, wie in der Podiumsdiskussion im Anschluss an die Forschungspräsentation resümiert wurde. Neben Freya Gassmann beteiligten sich daran Bettina Altesleben, Staatssekretärin im saarländischen Arbeitsministerium, Dr. Tina Hellenthal-Schorr, Vizepräsidentin für Lehre und Studium der UdS, und htw-Präsident Prof. Dr.-Ing. Dieter Leonhard. Auch gilt es die beruflichen Chancen des Saar-Arbeitsmarktes noch besser zu vermitteln und bereits frühzeitig Netzwerke zu knüpfen. Ebenfalls diskutiert wurde unter anderem das Thema Mitbestimmung, das an den Hochschulen deutlich zu kurz kommt. Gerade für angehende Führungskräfte sollte das Wissen um den Wert demokratischer Prinzipien in der Arbeitswelt mehr Gewicht in den Curricula bekommen.

Sabine Ohnesorg leitet das Referat Wissenschaft und Hochschulen.



SEMINARE

**BGM, Gefährdungsbeurteilung
psychische Belastungen:
Mitbestimmen, gestalten
und durchsetzen**
7. – 8. Februar 2023
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Microsoft 365:
effektiv in der Kommunikation –
und der Überwachung**
Eine Herausforderung
für die Mitbestimmung
28. Februar – 1. März 2023
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Künstliche Intelligenz und Digitale
Technologien gestalten und
mitbestimmen – Einsteigerseminar**
Wie Interessenvertretungen auch die
Arbeit von morgen gut begleiten
14. – 15. März 2023
AK-Bildungszentrum Kirkel

*für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen*



Beratungsstelle
für sozialverträgliche
Technologiegestaltung
(BEST) e.V.

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

BEST e.V. ist eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB

Erste Hilfe im Betrieb ist Pflicht

ANLEITUNG Wie Ersthelfer zu etablieren sind und welche Aufgaben sie haben

Mal ehrlich, wüssten Sie spontan, was zu tun ist, wenn jemand bewusstlos ist? Unter welcher Notrufnummer ist der Rettungsdienst zu erreichen? Wie funktioniert die stabile Seitenlage oder was ist bei der Herz-Lungen-Wiederbelebung zu beachten? Wer ist eigentlich für die Erste Hilfe im Betrieb zuständig?

Von Matthias Kiefaber

Ein gut organisierter betrieblicher Arbeitsschutz kann je nach Art des Betriebs sehr unterschiedlich und umfangreich sein. Dies führt vielleicht auch dazu, dass Unternehmerinnen und Unternehmer dieses Thema erst gar nicht angehen. Die Aussage: „Was soll ich denn noch alles tun“, konnte der ein oder andere sicher schon hören beziehungsweise hat die ein oder andere auch sicher schon selbst gesagt. Doch wie wir alle wissen, beginnt alles mit einem ersten kleinen Schritt. Hilfestellungen hierzu geben Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, die von jedem Unternehmen gesetzlich verpflichtend für eine Betreuung und Beratung zu bestellen sind (Arbeitssicherheitsgesetz ASiG und DGUV Vorschrift 2).

Im Folgenden soll betriebliche Erste Hilfe kurz vorgestellt und zudem gezeigt werden, wie einfach es ist, diese zu etablieren: Jede Unternehmerin und jeder Unternehmer ist verpflichtet (ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz § 10 und DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention), die Erste Hilfe im Unternehmen zu organisieren und sicherzustellen. Hierzu müssen mindestens fünf Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ersthelfer benannt und ausgebildet sein. (DGUV Information 204-022).

Wer ist betriebliche Erst-Helferin?

Erst-Helfer sind vom Unternehmen bestellt und ausgebildete Personen, die eigenständig ver-



Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, Erste Hilfe im Betrieb zu organisieren und sicherzustellen.

unfallte Kolleginnen und Kollegen aus dem Gefahrenbereich retten, Notrufe absetzen, Erste Hilfe leisten und Ansprechpartner für den Rettungsdienst im Schadensfall sind. Zudem unterstützen Erst-Helferinnen und -Helfer ihr Unternehmen bei der Überprüfung der Einsatzfähigkeit der Verbandskästen und Rettungsmittel.

Welche Verantwortung haben Erst-Helfer?

Erst-Helferinnen und Erst-Helfer tragen nicht mehr Verantwortung im Arbeitsschutz als jeder andere Beschäftigte. Damit ergibt sich für sie auch kein zusätzliches Haftungsrisiko.

Allgemeine Bürgerpflicht

Alle sind verpflichtet, bei Unglücksfällen zu helfen, soweit es erforderlich und ihnen den Umständen nach zuzumuten ist. Im Fall einer unterlassenen Hilfeleistung können sie sich nach § 323c Strafgesetzbuch strafbar machen.

Aus- und Fortbildung der Erst-Helfer

Um ihren Aufgaben gerecht zu werden, müssen Erst-Helfer aus- und fortgebildet werden. Die Ausbildung kann bei Hilfsorganisationen oder auch bei pri-

vaten Bildungsträgern erfolgen. Wichtig hierbei ist eine Ausbildung, die durch die Berufsgenossenschaften anerkannt ist. In diesem Fall können die Ausbildungskosten von der zuständigen Berufsgenossenschaft übernommen werden. Die Ausbildung dauert neun Unterrichtseinheiten und beinhaltet die Themen Eigenschutz und Absichern von Unfällen, Helfen bei Unfällen, Wundversorgung, Umgang mit Gelenkverletzungen und Knochenbrüchen, Verbrennungen, Hitze-/Kälteschäden, Verätzungen, Vergiftungen und lebensrettende Sofortmaßnahmen wie stabile Seitenlage und Wiederbelebung. Eine Fortbildung sollte nach zwei Jahren erfolgen.

Wer Interesse hat, Erst-Helfer in seinem Unternehmen zu werden oder weitere Fragen zum Thema Erste Hilfe im Betrieb hat, spricht am besten direkt den Vorgesetzten oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beziehungsweise die Betriebsärztin an. Außerdem erhalten Interessierte Beratung im Rahmen des Projekts BASaar (*siehe Außenspalte*).

Matthias Kiefaber ist Berater im Projekt BASaar von Best.

BASaar ist ein Beratungsprojekt der AK und BEST e.V. für Beschäftigte, Interessenvertretungen und Arbeitgeber – im Auftrag der Landesregierung. Die BASaar-Beratung kann kostenfrei in Anspruch genommen werden und umfasst Beratungen zu verschiedenen Themen des Arbeitsschutzes. Infos: www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/beratungsinitiative-arbeitsschutz-saar-basaar



BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit. Kontakt: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249.

Martin Burkert ist neuer Vorsitzender der EVG

BAHNGEWERKSCHAFT

Martin Burkert (Foto: EVG) ist neuer Vorsitzender der Eisenbahner- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Die Delegierten haben den 58-Jährigen Mitte Oktober auf dem Gewerkschaftstag in Berlin mit mehr als 90 Prozent der Stimmen gewählt. Der gebürtige Würzburger folgt auf Klaus-Dieter Hommel, der nicht erneut zur Wahl antrat. Burkert war bislang stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft und gehört dem geschäftsführenden Vorstand seit 2008 an. Von 2014 bis 2017 war der neue Chef der EVG Vorsitzender des Ausschusses



für Verkehr und digitale Infrastruktur im Deutschen Bundestag, dessen Mitglied er von 2005 bis 2020 war. Zudem war Burkert von 2005 an acht Jahre lang Bahnbeauftragter der SPD-Bundestagsfraktion. **red**

Yvonne Fegert nun ver.di-Vorsitzende

BEZIRK REGION SAAR TRIER

Yvonne Fegert ist neue ehrenamtliche ver.di-Bezirksvorsitzende des Bezirks Region Saar Trier. Sie wurde am 22. Oktober auf der Bezirkskonferenz in Kirkel gewählt. „Ich bin in der Gewerkschaft, weil ich Teil davon sein möchte, Unrecht gegenüber Beschäftigten zu bekämpfen. Dazu zählt etwa die sachgrundlose Befristung, schlechtere Bezahlung von Frauen bis hin zur Bekämpfung der Tarifflucht von Arbeitgebern,“ sagte Fegert. Die studierte Diplom-Sozialarbeiterin und Wirtschaftsmediatorin ist ver.di-Mitglied der ersten Stunde. Sie wurde im Landkreis Neunkirchen 2006 zur Personalratsvorsitzenden gewählt. Fegert engagiert sich seit Jahren als Frauenratsvorsitzende des ver.di-Bezirks Region Saar Trier sowie im Landes- und Bundesfrauenrat für die faktische Gleichstellung von Frauen. Frauenrechte und die Stärkung der Tarifbindung sind ihre Schwerpunktthemen. Sozialpolitisch engagiert sie sich gegen rechts. „Es ist mir eine Herzenssache, gemeinsam mit vielen anderen die Interessen der Mitglieder unserer Region voranzubringen“, sagte Fegert. **red**



Auch im Saarland gingen die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie für höhere Entgelte auf die Straße.

Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie

8,5 PROZENT Abschluss gilt auch an der Saar

Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie erhalten in den Jahren 2023 und 2024 deutlich mehr Geld. Wie die IG Metall mitteilt, gibt es zu Beginn des Jahres 2023 die erste Stufe der Inflationsausgleichsprämie von 1.500 Euro. Im Juni desselben Jahres erhöhen sich die Entgelte um 5,2 Prozent. Anfang 2024 erhalten die Beschäftigten die zweite Stufe der Inflationsausgleichsprämie von 1.500 Euro. Die Entgelte steigen dann im Mai 2024 wiederum um 3,3 Prozent. Insgesamt entspricht das einer Entgelterhöhung in zwei Stufen um insgesamt 8,5 Prozent.

Zunächst einigten sich die Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg. Anschließend wurde der Pilotabschluss auch von der IG Metall Mitte und den Arbeitgebern dieses Bezirks unterschrieben. Zum Bezirk Mitte, wo 380.000 Beschäftigte unter den Tarifvertrag fallen, gehören neben dem Saarland, auch Rheinland-Pfalz und Hessen. Alleine im Saarland sind es 40.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Einigung waren wochenlange Streiks der Belegschaften vorausgegangen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2024. **red**

Ehemaliger Vorsitzender der IG BE verstorben

LANGJÄHRIGER GEWERKSCHAFTER Hans Berger ist tot

Der Gewerkschafter und ehemalige Vorsitzende der IG Bergbau und Energie (IG BE), Hans Berger (Foto: IG BCE), ist verstorben. Wie die IG BCE als Nachfolgewerkschaft der IG BE auf ihrer Webseite mitteilt, wurde Berger 84 Jahre alt. Er begann seine Tätigkeit bei der IG BE bereits im Jahr 1966. Es folgte eine beeindruckende Karriere, auf deren Höhepunkt Hans Berger von 1990 bis 1997 Vorsitzender der IG BE war. Der Gewerk-

schafter hat den gesamten Strukturwandel im Steinkohlebergbau mitgeprägt. Zu den herausragenden Ereignissen seiner Lebensleistung gehört zudem sein Einsatz für den Erhalt von Betrieben und Arbeitsplätzen in Ostdeutschland nach Mauerfall und Wende. **red**



Neues Angebot des Weiterbildungsverbands

SEMINAR Ausbildung zum Transformationsmentor

Der Weiterbildungsverbund (WBV) der Arbeitskammer bildet im kommenden Jahr in einem fünftägigen Seminar Transformationsmentorinnen und -mentoren aus. Weiterbildung wird immer wichtiger, wie Statistiken zeigen, lässt die Weiterbildungsbereitschaft jedoch noch zu wünschen übrig. Das liegt unter anderem an Angst vor Misserfolg oder der temporären Mehrbelastung. Im Seminar lernen die Teilnehmenden unter anderem, sich und andere im Betrieb zu ermutigen, Orientierung zu geben und gemeinsam mit Kolleginnen erste Schritte in Richtung Transformation zu gehen. Zudem werden sie befähigt, Probleme bezüglich der Transformation zu erkennen und zu bewerten. Die fünf Bildungsblöcke des Seminars haben die

Schwerpunkte aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen in der Transformation, Grundlagen der Bildungslandschaft, die Fördermöglichkeiten sowie die Einordnung der Frage: Wie kann ich hier dazu beitragen, ein vielleicht ungenutztes Potenzial vor Ort zu ermitteln und aktiv mitzugestalten? Weiterhin geht es darum, wie man seine Kolleginnen und Kollegen motivieren kann, aktiv an ihrer beruflichen Entwicklung zu arbeiten sowie um die Entwicklung eines eigenen Lösungsansatzes.

Das Seminar findet am 27. und 28. April, 30. und 31. Mai sowie am 11. September im AK-Bildungszentrum in Kirkel statt. Informationen zur Anmeldung: www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland. **red**

Lernplattform für Ausbilder

DIGITAL WISSEN VERMITTELN

Geht es um den Umgang mit digitalen Medien, haben Azubis gegenüber ihren Ausbilderinnen und Ausbildern wissenstechnisch oft Vorsprünge. Damit der Einsatz digitaler Mittel auch in der betrieblichen Ausbildung gelingt, soll die neue Lernplattform „Mika-Campus“ den Verantwortlichen nun Hilfestellung geben. Darauf macht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aufmerksam, das hinter dem Projekt steckt. Auf der Webseite können sich Ausbilder in Eigenregie zum Einsatz digitaler Medien in der Ausbildung schlaumachen. Den Angaben zufolge erfahren sie zum Beispiel, wie sie virtuell am besten mit Azubis interagieren oder wie Teamarbeit und Feedback-Gespräche digital organisiert werden können. In weiteren Lernbausteinen geht es etwa darum, mit welcher Lizenz im Internet recherchierte Inhalte rechtskonform für die Ausbildung verwendet werden können. Das Angebot ist kostenfrei, eine Registrierung ist nicht verpflichtend. **tmn**

<https://mika.foraus.de>

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



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

Für Privatpersonen

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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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



Ministerium für
Bildung und Kultur
SAARLAND



Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
SAARLAND



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.



SAARLAND



Diskriminierenden Sprüchen endlich Paroli bieten

SEMINAR FÜR ARBEITNEHMER

Um in Zukunft diskriminierenden Sprüchen, ausgrenzenden und diffamierenden Äußerungen schnelles und effektives Paroli bieten zu können, schärfen interessierte Beschäftigte beim AK-Seminar „Offensiv in die Auseinandersetzung! Widerständiger Umgang mit diskriminierenden, menschenfeindlichen und rassistischen Äußerungen im (Arbeits-)Alltag“ ihre Wahrnehmung für menschenfeindliche Äußerungen und trainieren wirksame Reaktionsmöglichkeiten. Lernziele sind unter anderem, mutiger das Wort für Wertschätzung zu ergreifen und durch effektiven Widerspruch und deutliches Positionieren ein Zeichen zu setzen. Zu den Schwerpunkten des Seminars gehören etwa alltägliche Diskriminierungen und die Reflexion der eigenen Haltung und Wahrnehmung ab- und aufwertender Kommunikationsmuster. >> Infos und Anmeldung: www.bildungszentrum-kirkel.de/Seminare-im-bzk **red**

Arbeiterbewegung an der Saar

HISTORISCHES SEMINAR

Geschichtsinteressierte haben im kommenden März Gelegenheit, sich eingehender mit der „Arbeiterbewegung an der Saar“ zu beschäftigen. Denn so heißt ein Seminar, das von Montag, 6. März, bis Freitag, 10. März, im AK-Bildungszentrum in Kirkel stattfindet. In diesem historischen Seminar wird ein Bogen gespannt von der vorindustriellen Zeit bis zu aktuellen Entwicklungen in der Arbeiterbewegung. Zusätzlich wird die wirtschaftliche und soziale Lage der arbeitenden Bevölkerung dargestellt und somit die Forderungen der Arbeitnehmer in einen zeitlichen und sozialen Kontext gestellt. >> Infos und Anmeldung: www.bildungszentrum-kirkel.de/Seminare-im-bzk **red**

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK- Pflegeforum zur Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“

Mittwoch, 25. Januar, 14.30-17 Uhr
Großer und kleiner Saal der AK, Saarbrücken

AK-Seminar „Die Arbeiterbewegung an der Saar“

Regionale Geschichte: Von der vorindustriellen Zeit bis in die Gegenwart
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 6. März, bis Freitag, 10. März

AK-Seminar „Widerstand damals und Protest heute: Sophie Scholl“

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 13. März, bis Freitag, 17. März

AK-Seminar „Offensiv in die Auseinandersetzung!“

Widerständiger Umgang mit diskriminierenden, menschenfeindlichen und rassistischen Äußerungen im (Arbeits-)Alltag
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Mittwoch, 26. April, bis Freitag 28. April

Save the Date: Mitbestimmungsmesse 2023

„Mitbestimmung Saar – Wir machen Gute Arbeit“ ist die Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland, die wieder betriebliche und behördliche Interessenvertretungen ansprechen will.
Congresshalle Saarbrücken
Mittwoch, 11. Oktober, 9 bis 16 Uhr

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

Für Betriebs- und Personalräte

BGM, Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen

Mitbestimmen, gestalten und durchsetzen
Dienstag, 7. Februar, bis Mittwoch, 8. Februar
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Microsoft 365: effektiv in der Kommunikation – und in der Überwachung

Eine Herausforderung für die Mitbestimmung
Dienstag, 28. Februar, bis Mittwoch, 1. März
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Künstliche Intelligenz und Digitale Technologien gestalten und mitbestimmen –Einsteigerseminar

Wie Interessenvertretungen auch die Arbeit von morgen gut begleiten
Dienstag, 14. März, bis Mittwoch, 15. März
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Infos und Anmeldung bei BEST e.V. (Beratungsstelle für Betriebs- und Personalräte), Tel. 0681 4005-249, best-saarland.de

Wie Urlaub der Erholung dient

MEHR ALS ENTSPANNUNG Abschalten wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus

Urlaub tut gut – und wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus. Mit den folgenden Tipps können Beschäftigte auf Reisen und zu Hause gute Erholung finden.

Laptop zu, Koffer auf, Badesachen oder Wanderklamotten rein und dann ab in den Urlaub. Doch selbst wenn der Schreibtisch gegen die freie Zeit eingetauscht ist, ist die Erholung nicht garantiert: Die Gedanken kreisen weiterhin um Probleme, die Chefin ruft an und der Partner hat ganz andere Vorstellungen von Urlaub als man selbst. Wie also gelingt es, die Reise möglichst erholsam zu gestalten? Und wie wirkt sich so ein Urlaub auf die Gesundheit aus? Um erholt aus dem Urlaub zurückzukommen, ist mehr nötig als bloß Entspannung, sagt die Psychologin Barbara Horvatits-Ebner. Während Entspannung zunächst einmal nur reduzierte Aktivität beschreibt, hat Erholung starke positive Effekte auf Körper und Psyche. „Stresshormone wie Adrenalin und Cortisol gehen zurück, der Blutdruck reduziert sich, die Muskelanspannung wird weniger und der Schlaf oft besser“, zählt Horvatits-Ebner auf, die auf ihrem Blog „reisepsycho.com“ ihre Leidenschaft fürs Reisen mit ihrem Fachwissen vereint. Damit dieser Effekt eintreten kann, ist eines wichtig: abschalten zu können. Das sagt Prof. Gerhard Blasche, der an der Medizinischen Universität Wien forscht – und zwar zur Frage, wie Freizeit, Urlaub und Kuraufenthalte die Gesundheit fördern können. Gerade wenn die Gedanken immer wieder um dasselbe Problem kreisen, hilft Ablenkung, um sie auszublenden zu können. Der erste Schritt dahin ist oft schon der Ortswechsel, sagt Prof. Blasche. Auch zeitlicher Abstand kann helfen.

Ein großer Vorteil von Urlaub: Man konzentriert sich mehr auf den Augenblick, ist positiver gestimmt. Das erleichtert dem Psychologen zufolge ebenfalls das Abschalten. Mindestens genauso wichtig ist es, nicht ständig an Arbeit und Alltag erinnert

zu werden. Nicht erreichbar zu sein, kann sehr erholsam sein“, sagt Horvatits-Ebner. Vor dem Urlaub sollte man daher klar kommunizieren, dass man für diesen Zeitraum nicht zur Verfügung steht.

Letztendlich fängt die Erholung bereits bei der Planung an. Der Rat der Psychologin Horvatits-Ebner lautet daher: „Am besten hält man sich einen Tag vor und einen nach der Reise für Vor- und Nachbereitungen frei.“ Nimmt man sich diese Zeit, startet man nicht nur entspannter in den Urlaub, auch die Rückkehr zur Arbeit gelingt leichter und

Erholung fängt mit guter Planung an

der Erholungseffekt dauert länger an. „Am besten legt man in die ersten Arbeitstage nach dem Urlaub möglichst keine Termine“, sagt Prof. Blasche. Denn: Nach ein paar Tagen Entspannung kommt einem der Arbeitsstress oft noch stärker vor.

Ein Urlaub dürfe auch ruhig mal eine Herausforderung beinhalten, sagt Blasche. Wer gerne wandert, wagt sich vielleicht an eine anspruchsvolle Bergtour heran. „Aktivitäten, die uns bestätigen und uns ein Kompetenzgefühl vermitteln, erfüllen uns mit Stolz und Zufriedenheit“, sagt der Wiener Professor. Nach körperlichen Anstrengungen sollte man sich aber immer genug Rastphasen gönnen.

Doch: Nicht bei allen ist es drin, ans Meer oder in die Berge zu verreisen, etwa weil Zeit oder Geld fehlen. Die Psychologen sind sich jedoch einig: Man kann auch zu Hause Erholung finden. „Es braucht allerdings viel Selbstdisziplin“, sagt Horvatits-Ebner. Denn häufig erledige man doch Arbeiten wie Keller ausmisten oder Papierkram sortieren. Man sollte daher den Alltag bewusst anders gestalten und sich etwa Tagesausflüge vornehmen, rät der Wiener Psychologe Gerhard Blasche. Gelingt es einem, in den freien Tagen abzuschalten, lautet die gute Nachricht: Erholung kann bereits am ersten Tag einsetzen, wie Blasche bestätigt. Am stärksten ist der Effekt in den ersten sieben bis zehn Tagen.

Die schlechte Nachricht ist dagegen, dass sich diese Erholung nicht lange speichern lässt. Spätestens drei Wochen nach dem Urlaub ist man laut dem Gesundheitspsychologen meist wieder auf dem gleichen Stresslevel wie zuvor. Es sich also, die Urlaubstage über das Jahr aufzuteilen und mehrere kürzere Erholungspausen zu nehmen, rät Blasche. Trotzdem hat regelmäßiger Urlaub auch langfristige Folgen: Man schafft sich Erinnerungen, die auch Jahre später noch angenehme Gefühle hervorrufen können. Und mit Blick auf die Gesundheit zeigen Studien sogar einen positiven Effekt auf die Lebensdauer. **tmn**

Bewältigte Herausforderungen machen zufrieden. Es darf also auch ruhig mal eine etwas anspruchsvollere Wanderung im Urlaub sein.





Zeichnung: Kurt Heinemann

Mehr anziehen und Bewegung in den Büroalltag einbauen

19 GRAD IM BÜRO Beschäftigte müssen individuelle Lösungen finden

Die Energiesparverordnung der Bundesregierung gibt die Grenze vor: Seit September sollen Arbeitsräume in öffentlichen Gebäuden maximal auf 19 Grad beheizt werden. Dies gilt für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeiten. Auch in der privaten Wirtschaft können Arbeitgeber die Mindesttemperatur am Arbeitsplatz auf dieses Niveau senken. Was können Beschäftigte tun, damit bei ihnen nicht das große Zittern beginnt?

Von Katja Sponholz

Lange hatten die sonnigen Oktobertage dafür gesorgt, dass der Verzicht auf Heizung angesichts des Ukraine-Krieges kein großes Opfer war. Doch spätestens jetzt ist es nicht mehr zu leugnen: Draußen ist es kalt – und wer drinnen ist, möchte es schön warm haben. Nicht nur, wenn man gemütlich eingekuschelt auf der Couch liegt, sondern vor al-

lem auch dann, wenn man stundenlang am Schreibtisch sitzt. Aber reichen da die gesetzlich vorgeschriebenen 19 Grad als „Wohlfühltemperatur“ aus?

Der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) ist jedenfalls skeptisch. Denn diese Höchsttemperatur sei nicht für jede körperlich leichte Arbeit geeignet. Das betreffe vor allem dauerhafte Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten nicht zwischendurch aufstehen könnten oder bei denen es auf Feinmotorik ankomme. Auch Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer des Saarlandes, sieht mögliche Probleme – vor allem für Menschen, die dauerhaft vor einem Bildschirm sitzen, wie etwa im Security-Bereich: „Man müsste sicherlich auch berücksichtigen, dass sich manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr stark konzentrieren müssen oder sich zwischendurch gar

nicht bewegen können“, sagt er. Und nicht zuletzt gelte es auch zu beachten, dass durch die niedrigere Temperatur die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet sein könnte. „Dann müsste man auf jeden Fall mit dem Personalrat sprechen, um Alternativen zu suchen.“ Eine Gefährdungsbeurteilung könne helfen, sensible Personen und entsprechende Tätigkeiten ausfindig zu machen.

Auch VDBW-Präsident Wolfgang Panter unterstreicht, dass man Rücksicht nehmen müsse auf Menschen mit Vorerkrankungen – „etwa aus dem rheumatischen Formenkreis. Die sind besonders kälteempfindlich.“ Ähnlich wie bei der Corona-Pandemie sollten die Betriebe versuchen, dann individuelle Lösungen zu finden. Ansonsten habe man laut Kessler jedoch keine Möglichkeit, darauf zu drängen, dass die Heizung höhergestellt wird. „Als ‚normaler Büromensch‘ muss ich das hin-

nehmen, da gibt es keinen großen Spielraum. Schließlich ist es eine Verordnung, die einem Gesetz folgt und die für den Arbeitgeber verpflichtend ist."

Es gibt jedoch eine Reihe von Möglichkeiten, die dafür sorgen, dass bei der Arbeit kein Zähneklappern auftritt: „Der erste Punkt ist sicher warm anziehen. Das ist die Grundvoraussetzung!“, meint Panter. Der Arbeitgeber, so Kessler, könnte die Beschäftigten darauf hinweisen. Verpflichtend sei es aber nicht, dickere Kleidung oder Fleecewesten zur Verfügung zu stellen. Es spreche jedoch auch nichts dagegen, wenn sich fröstelnde Mitarbeitende in Schals oder Decken hüllen – vorausgesetzt, der Chef habe nichts dagegen, weil sie vielleicht im Publikumsverkehr arbeiteten.

Problematischer wird es jedoch, wenn jemand elektrische Geräte wie Fußwärmer, Heizdecken oder gar Heizlüfter mit ins Büro brächte. „Elektroheizungen sind durch die Verordnung untersagt, da sie die Temperatur erhöhen. Ob Heizdecken erlaubt sind, wäre mit dem Arbeitgeber zu klären.“ Sie würden zwar nicht die Raumtemperatur steigern, aber den Stromverbrauch. „Wer ein Elektrogerät mit an den Arbeitsplatz bringt, muss es vorzeigen und von einer Elektrofachkraft prüfen lassen. Dann wird entschieden, ob es erlaubt ist oder nicht“, so der Arbeitsschutz-Experte. Sinnvoller wäre es seiner Meinung nach, Bewegung in den Büroalltag einzubauen: Also öfter mal zum Drucker zu gehen, ein paar Treppenstufen zu Kollegen

zurückzulegen, statt eine E-Mail zu schreiben oder die Mittagspause bei einem Spaziergang an der frischen Luft zu verbringen. Auch Kniebeugen oder Liegestützen trügen dazu bei, den Kreislauf in Schwung zu bringen und aktiv etwas gegen ein Kältegefühl zu tun. „Bewegung ist ein Wärmeproduzent“, bestätigt der Präsident der Betriebsärzte.

Und auch am Schreibtisch gibt es kleine Tricks, um sich wieder wärmer zu fühlen: Wem am Computer die Finger kalt werden, dem rät Andrej Kessler, mehrmals die Faust zusammenzuballen und wieder zu lockern. Oder zwischendurch immer mal wieder die Schultern kreisen zu lassen. Und auch die Ernährung kann einen Beitrag leisten: „Man sollte warme Ernährung bevorzugen, eine Suppe oder heißen Tee zu sich nehmen und auf schwere Kost verzichten, denn die verbraucht zu viel Energie!“

Und schließlich sollte man auch richtig lüften, spricht: Nicht das Fenster ständig auf Kipp lassen, sondern zwischendurch immer mal wieder für Minuten stoßlüften. Ganz auf frische Luft zu verzichten, wäre jedoch ein Fehler: „Wenn zu wenig Sauerstoff im Raum ist, fühlt man sich eher lustlos und schlapp und friert auch eher“, ist er überzeugt. Sein Fazit, wie man mit den 19 Grad am Arbeitsplatz umgehen sollte: „Wichtig ist, zu versuchen, wirklich mehr auf sich selbst zu achten und auf seinen Arbeitsalltag.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Verordnung der Bundesregierung

ABSTUFUNGEN JE NACH ARBEIT

1 Die Temperatur-Bestimmung ist festgeschrieben in der „Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen“ der Bundesregierung. Sie regelt Maßnahmen zur Energieeinsparung vom 1. September 2022 bis zum 28. Februar 2023. Bei der erlaubten Höchsttemperatur gibt es Abstufungen je nach Schwere der Arbeit: 19 Grad für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeit, 18 Grad für körperlich leichte Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen sowie für mittelschwere und überwiegend sitzende Tätigkeit, 16 Grad für mittelschwere Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen und 12 Grad für körperlich schwere Tätigkeit.

Perfekte Temperatur gibt es nicht

INDIVIDUELLE UNTERSCHIEDE

2 Wieviel Grad sind ideal, damit sich alle am Arbeitsplatz wohlfühlen? „Es gibt keine perfekte Temperatur“, sagt Wolfgang Panter, Präsident des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW). Die meisten Menschen hätten eine Wohlfühltemperatur zwischen 21 und 22 Grad. Aber sicher würden einige auch 20 oder 23 Grad bevorzugen. „Da gibt es große individuelle Unterschiede“, sagte er im Deutschlandfunk. Bei den meisten Menschen sei eine Höchsttemperatur von 19 Grad unkritisch. Aber es gebe auch Situationen, in denen man individuell handeln müsse. Dies sei „auch im Sinne der Volkswirtschaft sinnvoll, dass wir die Leistungsfähigkeit erhalten“.

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



Die Energiesparverordnung schreibt eine Temperatur von 19 Grad in Arbeitsräumen von öffentlichen Gebäuden vor.



Voraussetzung für den Beruf des Bestatters ist, empathisch mit der Situation und den betroffenen Menschen umzugehen, sagt Dietmar Gebert, der vor acht Jahren umgesattelt hat.

Viel Empathie, keine Berührungssängste

PORTRÄT Dietmar Gebert hat mit 50 Jahren zum Bestatter umgesattelt

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

Mag sein, dass so mancher erst zusammensuckt, wenn er von seinem Beruf erfährt. Doch negative Erfahrungen hat Dietmar Gebert noch nie gemacht. Im Gegenteil: Viele Menschen, denen er im Dienst begegnet, sind vor allem dankbar dafür, dass er da ist. Und dass er sich in sie hineinversetzen und ihnen viele organisatorische Dinge abnehmen kann. Denn Dietmar Gebert ist Bestatter. Genaue gesagt: Fachgeprüfter Bestatter. Eigentlich ist der 57-Jährige gelernter Elektriker und arbeitete im Kraftwerk und zuletzt als Leitstandsfahrer in der Müllverbrennungsanlage. Doch als sein Freund Christian Duchene ihn vor acht Jahren fragte, ob er sich vorstellen könne, Vollzeit in seinem Bestattungsunternehmen in Völklingen zu arbeiten, entschloss er sich, umzusatteln. Und auch, wenn es keine leichte Entscheidung war, eine sichere Arbeitsstelle im öffentlichen Dienst aufzugeben, hat er es nie bereut: „Es war für mich mit 50 Jahren die Chance, aus der Wechsellagerung auszusteigen.“ Und zugleich, einen Industriebetrieb zu verlassen, in dem man nur noch eine Nummer gewesen sei.

Die Arbeitswelt eines Bestatters war Gebert schon lange vertraut: Bereits vor 20 Jahren hatte er im väterlichen Betrieb seines Freundes nebenberuflich als Träger angefangen, half beim Einsargen und war bei Beerdigungen dabei. Berührungssängste hatte er dabei nicht: „Für mich war der Umgang mit Toten immer ganz normal“, blickt er zurück. Schon als Messdiener in der Kirche habe er die Verstorbenen gesehen, wenn sie offen aufgebahrt waren. Und doch war der erste Kontakt, den Dietmar Gebert mit dem Bestattungswesen hatte, kein positiver. Das war im Jahr 2000, als die Oma seiner Frau starb. „Als der Bestatter kam, war ich geschockt“, sagt er. „Die Mitarbeiter kamen in einer Art Hausmeisterkittel und in Jeans. Das war einfach nicht würdevoll, wie sie die Frau eingesargt haben.“ Dass es anders geht, weiß er, seitdem er in den Betrieben der Familie Duchene arbeitet. Hier wird besonderer Wert darauf gelegt, dass man mit Würde mit den Verstorbenen umgeht – und mit viel Einfühlungsvermögen mit den Hinterbliebenen. „Generell versuchen wir immer, alles so zu regeln, als ob es jemand aus der eigenen Familie wäre, der gestorben ist“, sagt Gebert.

Voraussetzung für den Beruf sei, dass man empathisch mit der Situation und den Menschen umgehe. Geberts Aufgabe ist es vor allem, mit den Trauernden zu besprechen, was nun zu tun ist: Sie zu informieren, welche Papiere sie benötigen oder welche unterschiedlichen Bestattungsformen es inzwischen gibt.

Generell versuchen wir immer alles so zu regeln, als ob es jemand aus der eigenen Familie wäre, der gestorben ist.



Im Idealfall werden solche Wünsche bereits im Vorfeld bei so genannten Vorsorgegesprächen festgelegt. Auch bei den Einsargungen ist Gebert in der Regel dabei. Mehrfach hat er zudem Überführungen bis nach Italien und Rumänien begleitet. Und auch als Trauerredner ist er inzwischen tätig. „Natürlich gibt es auch traurige Momente“, sagt er. Als bald dreifacher Opa fällt ihm vor allem der Umgang mit verstorbenen Kindern schwer. „Das steckt man nicht so einfach weg“, gibt er zu. „Aber das ist auch gut: Es zeigt, dass ich in den 20 Jahren nicht gefühllos geworden bin.“

Vor allem der Kontakt mit Menschen ist es, den er an seinem Beruf mag. „Und dass es abwechslungsreich ist. Kein Tag ist wie der andere!“ Weil das Unternehmen Avalon Vertragspartner der Kriminalpolizei ist, wird er auch zu unnatürlichen Toden, Suiziden und Verkehrsunfällen gerufen, wenn die Leichname zur Gerichtsmedizin nach Homburg gebracht werden müssen. „Dadurch wird es eine sehr vielseitige und zum Teil auch spannende Arbeit“, sagt der 57-Jährige. Und es gibt auch Momente, die ihn nachdenklich machen: Wenn Beerdigungen ohne Angehörige stattfinden oder jemand monatelang tot in der Wohnung gelegen hat, ohne dass es jemand bemerkt hat. „So etwas ist schon erschreckend.“ Dass er inzwischen auch seine Oma, seine Schwiegereltern und seinen Vater selbst eingesargt hat, war allerdings kein Schock für ihn: „Es war das Letzte, was ich noch für denjenigen machen konnte.“

HINTERGRUND

- ▶ Zusätzlich zur Möglichkeit, berufsbegleitend eine Fortbildung zum „Geprüften Bestatter“ zu absolvieren, kann man auch eine Ausbildung zur „Bestattungsfachkraft“ machen. Diese dauert in der Regel drei Jahre. Nach der Ausbildung kann man als Geselle arbeiten, sich weiter spezialisieren oder den Meisterbrief (Bachelor Professional) erwerben.
- ▶ Laut Bundesverband Bestatter gibt es derzeit als Ausbildungsvergütung 590 Euro im 1. Lehrjahr, 690 Euro im 2. Lehrjahr und 790 Euro im 3. Lehrjahr. 2023 steigt es auf: 625 Euro, 735 Euro und 840 Euro. „Gehalt.de“ beziffert das durchschnittliche Bestatter-Gehalt auf 2.988 Euro brutto im Monat. **ks**

Roland Röder
(links) und
Hans Wolf
von der
Aktion 3. Welt
Saar ringen
stets um die
besten Argu-
mente.



„Wir ecken ständig irgendwo an“

AKTION 3. WELT SAAR Politisches Netzwerk feiert seinen 40. Geburtstag

Der Verein Aktion 3. Welt Saar feiert in diesem Jahr sein 40-jähriges Bestehen. Die politische Organisation hat Mitglieder in ganz Deutschland, blieb ihrem Sitz in Losheim am See aber in all den Jahren immer treu. Das ist nicht der einzige Grund, weshalb die Aktion 3. Welt Saar häufig auch mal aneckt.

Von Alexander Stallmann

Alles begann mit einer einfachen, aber tiefgreifenden Feststellung: „Wenn es ausreichend Lebensmittel gibt, Menschen aber trotzdem hungern, dann stimmt etwas nicht“, sagt Roland Röder, Geschäftsführer der Aktion 3. Welt Saar. Er ergänzt: „Um zu dieser Erkenntnis zu gelangen, muss niemand studiert haben. Das war unser Gründungsimpuls.“ Angetrieben von der Prämisse, dass alle Menschen den gleichen Zugang zu den materiellen und immateriellen Ressourcen ihrer Gesellschaft haben sollten, gründete sich unter Röders Beteiligung im Jahr 1982 der Weltladen in Losheim am See. Daraus entwickelte sich der Verein Aktion 3. Welt Saar, der in diesem Jahr sein 40-jähriges Bestehen feiert.

Die Frage, was in unserer Gesellschaft falsch läuft, bestimmt noch immer die Grundzüge der inhaltlichen Arbeit des politischen Netzwerks. Das Themenspektrum ist dabei enorm breit gefächert. Insgesamt beschäftigt sich die Organisation in Form von

Veranstaltungen, Aktionen und Publikationen mit 14 verschiedenen Themen, darunter Klima, Rassismus, Antisemitismus, Islamismus, Fairer Handel, Asyl und weitere. Doch wer sich zu vielen Themen äußert, sagt auch öfter Dinge, die nicht jedem passen. „Wir ecken eigentlich ständig irgendwo an, ohne dass da eine Absicht dahintersteckt. Es gibt wenige Sachen, die wir machen, über die sich niemand beschwert“, sagt Hans Wolf, ebenfalls Geschäftsführer bei der Aktion 3. Welt Saar. Dass man keine Ein-Punkt-Organisation sei, die sich um ein spezifisches Thema

Der Verein hat Mitglieder in ganz Deutschland

kümmere, sei ein Fluch und ein Segen zugleich. Bei vielen Themen sage man bei der Aktion 3. Welt Saar: „So einfach ist es nicht.“ Roland Röder erläutert das am Beispiel der Landwirtschaft. „Die Unterscheidung zwischen den bösen konventionellen Landwirtschaftsbetrieben und guten Bio-Betrieben ist uns zu einfach. Wir reden sowohl mit den Betreibern konventioneller Landwirtschaft als auch mit Umweltaktivisten und versuchen auch die verschiedenen Parteien miteinander ins Gespräch zu bringen“, so Röder. Er ergänzt: „Wir reden grundsätzlich mit jedem, der mit uns reden will – außer der AfD und gleichgesinnten Organisationen.“ Aber man vertrete eben Positionen, die nicht jeder gerne hört. So

setzt der Verein sich beim Thema Fairer Handel beispielsweise auch für gute Bedingungen der Beschäftigten hierzulande ein und sucht aktiv die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften.

„Für Menschen außerhalb des Saarlandes sind wir irgendwie abseitig, weil wir im Saarland sind. Und im Saarland fragen die Leute, weshalb eine politische Organisation wie unsere ihren Sitz auf dem Land und nicht in Saarbrücken hat“, sagt Röder. Dass der Sitz in Losheim ist, habe sich eben so entwickelt und er bleibe auch dort. Mittlerweile hat die Aktion 3. Welt Saar über 300 Mitglieder, die überall in Deutschland leben. 60 davon sind aktive Mitglieder. „Da uns hin und wieder auch Gelder gestrichen werden, sind die Mitgliedsbeiträge unsere zuverlässigste Einkommensquelle“, sagt Röder. Mitglieder zahlen einen selbst gewählten Beitrag ab fünf Euro. Bis vor etwa 20 Jahren kamen die Mitglieder hauptsächlich aus der Umgebung. Seitdem erstellt die politische Organisation häufiger Publikationen, die unter anderem der Tageszeitung taz beigelegt werden. Ihre Positionen werden dabei in langer und intensiver Auseinandersetzung erarbeitet. „Meist arbeiten wir in Redaktionsgruppen mit sechs bis zehn Personen zusammen. Bis wir eine Position erarbeitet haben, vergeht etwa ein Jahr. Alle, die daran mitgearbeitet haben, kennen sich danach meist sehr gut auf dem Gebiet aus“, erklärt Hans Wolf.

Weitere Infos
zur Aktion 3.
Welt Saar gibt
es im Internet
unter: [https://
a3wsaar.de](https://a3wsaar.de)

„Es gilt, Potenziale zu nutzen“

INTERVIEW Inklusion hilft gegen den Fachkräftemangel, sagt **Monika Gettmann**

Viele Arbeitgeber sind offen dafür Menschen mit Behinderung einzustellen, schrecken aber vor dem hohen bürokratischen Aufwand zurück, den sie dahinter vermuten. Um Arbeitgeber zu informieren und unterstützen, gibt es seit diesem Jahr die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA). Elke Backes, Referentin für Behinderten-, Altenpolitik und Rehabilitation, hat mit Monika Gettmann von den EAA in Saarbrücken unter anderem über die Aufgaben der Ansprechstellen und wie sie die Entwicklung inklusiver Unternehmen fördern können gesprochen.

Seit wann gibt es die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und warum wurden sie eingerichtet?

Das Teilhabestärkungsgesetz vom 9. Juni 2021 überträgt den Integrations-/Inklusionsämtern ab dem 1. Januar 2022 als neue Aufgabe der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung und Organisation von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ gemäß § 185a SGB IX.

Die Unterstützungsmöglichkeiten, die Menschen mit einer Behinderung in Deutschland erhalten können, sind sehr vielfältig. Die Förderlandschaft umfasst verschiedene Träger mit unterschiedlichen Leistungen, zum Beispiel die Agentur für Arbeit, die Rentenversicherungsträger, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder eben die Integrationsämter. Für Unternehmen, die nicht täglich mit diesen Förderwegen zu tun haben, gestaltet sich dieser Prozess oftmals sehr unübersichtlich. Häufig scheidet die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht an der mangelnden Bereitschaft von Arbeitgebenden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben einfach noch keine Erfahrungen mit diesem Thema gesammelt

Welche Aufgaben haben die EAA?

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber erfüllen eine Ko-

ordinationsfunktion, um Arbeitgebende schnell und unkompliziert dorthin zu führen, wo die Unterstützungs- und Förderangebote zu finden sind. Sie beraten die Betriebe bei der Beantragung von Leistungen, begleiten den Einstellungsprozess bis zur Weiterleitung an den zuständigen Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes. Dieser steht dem schwerbehinderten Arbeitnehmer bei Bedarf während der gesamten Beschäftigungsdauer zur Seite. Die EAA verfügen über fundierte Kenntnisse zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sowie über die Auswirkungen der unterschiedlichen Behinderungen auf den Arbeitsalltag. Die EAA kontaktieren Arbeitgebende proaktiv und sensibilisieren rund um das Thema. Sie werden über die Ausgleichsabgabe finanziert, sind für die Unternehmen kostenneutral und verfügen über ein breites Netzwerk aller relevanten Ansprechpartner.

An wen richten sich die EAA?

An alle Arbeitgebenden und Unternehmen, die einen Menschen mit Behinderung ausbilden oder einstellen möchten. Sei es aus Interesse am Aufbau einer inklusiven Gesellschaft, um die Kosten der Ausgleichsabgabe zu vermeiden oder um den weitreichenden Fachkräftemangel zu kompensieren.

Wie gehe ich vor, wenn ich einen Menschen mit Behinderung einstellen möchte?

Mit der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber in Verbindung setzen und einen Termin vereinbaren. Dabei geht es dann zunächst darum, die Anforderungen an den zukünftigen Mitarbeiter zu formulieren und eine möglichst präzise Arbeitsplatzbeschreibung auszuarbeiten. Ebenso von Interesse sind die äußeren Gegebenheiten des Arbeitsplatzes und dessen Erreichbarkeit.

Wie können die EAA die Entwicklung inklusiver Unternehmen fördern?

Man weiß heute, dass die Tendenz der Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit und Beschäftigung steigt. Die Gründe dafür liegen in der demographischen Entwicklung. Bereits jetzt liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Unternehmen bei über 40 Jahren. Wir wissen auch, dass nur ein geringer Teil (ca. vier Prozent) der Behinderungen angeboren sind und viele Behinderungen erst im weiteren Lebensverlauf durch Krankheit oder Unfall verursacht werden. Deshalb werden die Potenziale von Menschen mit Einschränkung und Behinderung in Unternehmen an Bedeutung gewinnen. So kann es nur im Interesse der Wirtschaft und der Unternehmen sein, Inklusion zu einer auf die Zukunft ausgerichteten internen Handlungsstrategie zu machen und auf die Organisationsphilosophie und Unternehmenskultur auszurichten.



Monika Gettmann

ist Diplom-Sozialarbeiterin und seit dem 1. Juni dieses Jahres die Ansprechpartnerin bei der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber beim Integrationsfachdienst der SHG Reha in Saarbrücken in der Großherzog-Friedrich-Straße 11. Kontakt: Tel. 0681 38912-15, E-Mail an mgettmann@ifd-saarland.de



Die Einheitliche Beratungsstelle für Arbeitgeber unterstützt Unternehmen dabei, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Frank Nägele ist Strukturwandel-Beauftragter

TRANSFORMATION

Frank Nägele ist seit 1. Dezember der Beauftragte der Landesregierung für den Strukturwandel im Saarland. Ministerpräsidentin Anke Rehlinger und Wirtschaftsminister Jürgen Barke haben den 58-jährigen SPD-Politiker Mitte November bei einer Pressekonferenz vorgestellt. Nägele war zuvor Staatssekretär für Verwaltungs- und Infrastrukturmodernisierung der Senatskanzlei Berlin. Im Saarland soll er nun die Saarland-Strategie im Strukturwandel koordinieren. Dabei geht es unter anderem vor allem auch darum, Arbeitsplätze zu sichern. Sein Amt ist direkt bei der Staatskanzlei angesiedelt. **red**

Wieder mehr Übernachtungen

TOURISMUSBAROMETER

Nach dem Einbruch infolge der Corona-Pandemie hat sich der Tourismus im Saarland im laufenden Jahr leicht erholt. Das zeigt die Auswertung des Sparkassen-Tourismusbarometers Saarland, das Mitte November in Neunkirchen vorgestellt wurde. Demnach verzeichnet der Tourismussektor mit rund 2,07 Millionen Übernachtungen im Jahr 2021 einen Rückgang von 35,6 Prozent im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019. Deutlich bessere Zahlen sind für das laufende Jahr zu verzeichnen: Wie das Wirtschaftsministerium mitteilte gab es von Januar bis August bereits nahezu zwei Millionen Übernachtungen. Der August habe dabei sogar die Zahl der Übernachtungen von 2019 übertroffen und konnte mit 346.887 Übernachtungen aufwarten (2019: 334.852 Übernachtungen). „Das Saarland ist ein attraktives Reiseziel. Aber Corona hat die Tourismusbranche natürlich stark getroffen. Dennoch halten wir an unserem Ziel fest, die Zahl der Übernachtungsgäste im Saarland bis zum Jahr 2025 auf 3,3 Millionen zu steigern“, sagte Wirtschaftsminister Jürgen Barke. Das Jahr 2022 zeige, dass es nach bisherigen Corona-Jahren eine aufgestaute Reiselust gebe. Das Saarland ist eine beliebte Kurzurlaubsdestination und setze verstärkt auf die Themen Wandern, Rad, Kultur und Kulinarik. „Aus diesem Grund haben wir auch das Förderprogramm ‚Inwertsetzung kultureller Leuchttürme‘ ins Leben gerufen, mit dem 2023 drei kulturelle Veranstaltungen gezielt unterstützt werden, um mehr Gäste ins Saarland zu locken“, so Barke. **red**



Am ZF-Standort Saarbrücken werden 8-Gang-Hybridgetriebe für Pkw gefertigt. Parallel dazu wird nun auch gezielt die Produktion von Antriebstechnik für reine E-Fahrzeuge vorbereitet.

ZF investiert in die Zukunft des Standorts

TRANSFORMATION Ausbau hin zur E-Mobilität

Im Rahmen seiner Strategie „Next Generation Mobility“ treibt ZF die Transformation zur Elektromobilität an seinen Standorten voran. In Saarbrücken soll 2024 die Serienfertigung von Produkten für die E-Mobilität starten.

Der Automobilzulieferer ZF will sein Werk in Saarbrücken – mit rund 9.000 Beschäftigten eines der weltweit größten Werke des Konzerns und einer der größten Arbeitgeber im Saarland – zum Leitstandort für elektrische Antriebssysteme ausbauen. Das haben ZF-Vorstand Stephan von Schuckmann und Ministerpräsidentin Anke Rehlinger bei einer Pressekonferenz Anfang November in Saarbrücken bekannt gegeben. Mit dem Serienanlauf des neuen 8-Gang-Automatgetriebes, der letzten Hybridisierungsstufe vor dem reinen E-Antrieb, sei das Werk aufgrund der hohen Nachfrage mittelfristig bereits gut ausgelastet, teilte ZF mit. Parallel dazu soll nun gezielt die Produktion von Antriebstechnik für reine E-Fahrzeuge vorbereitet werden. Schon 2023 werden demnach dazu neue Fertigungslinien installiert, die 2024 die Serienproduktion aufnehmen. Das Werk mit seiner jahrelangen Erfahrung in der Produktion teilelektrifizierter Antriebe gehe damit den konsequenten nächsten Schritt in Richtung E-Mobilität.

Das Maßnahmenpaket zur Zukunftssicherung des Standorts besteht dem Konzern zufolge aus drei wesentlichen Bausteinen: ZF nehme Investitionen in dreistelliger Millionenhöhe vor. Außerdem beteilige sich die Belegschaft des Standorts Saarbrücken über den standorteigenen Zukunftsfonds an dem Wandel. Dieser Fonds speise sich aus einer zweistufigen Senkung der Entgeltlinie am Standort über alle Hierarchieebenen hinweg und werde zweckgebunden für die Investition in die Ansiedlung neuer Technologien genutzt. Und schließlich unterstütze die saarländische Landesregierung die Transformation des Standorts Saarbrücken durch gezielte Fördermaßnahmen. Medienangaben zufolge investiert auch das Land einen dreistelligen Millionenbetrag. „Unternehmen, Beschäftigte und Landesregierung machen sich gemeinsam auf den Weg in die automobilen Zukunft. Der saarländische Weg, den wir gemeinsam am Standort Saarbrücken gehen, ist ein leuchtendes Beispiel, wie Strukturwandel aktiv gestaltet werden kann, wenn Unternehmen nach vorne denken und handlungsfähige Partner haben. Einer der größten Industriearbeitgeber des Saarlandes sichert mit dem heutigen Tage seinen Standort hier und damit tausende Arbeitsplätze. Es ist ein in diesen Zeiten sehr wichtiges Signal der Zuversicht“, so Rehlinger. **red**

Weniger Geld als von der Ampel angekündigt

HOCHSCHULEN Plus für die Budgets reicht nicht aus

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) der Wissenschaftsminister und -ministerinnen koordiniert die gemeinsame Wissenschaftsförderung von Bund und Ländern. Anfang November hat sie unter anderem einen Kompromiss in der Breitenförderung und den Ausbau der Exzellenzstrategie beschlossen.

Von Sabine Ohnesorg

Bund und Länder haben auf ihrer Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) Anfang November weitreichende Entscheidungen getroffen. Wichtigster Punkt: Nach harten Verhandlungen wurde auf Druck der Länder die im Koalitionsvertrag der Ampel angekündigte Dynamisierung des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ zumindest teilweise beschlossen. Über das Nachfolgeprogramm des Hochschulpaktes stellte der Bund zur Verbesserung von Lehre und Beschäftigungsbedingungen bislang jährlich 1,88 Milliarden bereit, die Länder kofinanzierten mindestens in gleicher Höhe. Nun soll es – auch in Gleichstellung zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – für die auf Kante genähten Hochschulbudgets das dringend benötigte Plus von jährlich drei Prozent ge-

ben. Der Einstieg in die regelhafte Dynamisierung erfolgt allerdings erst ab 2023 statt wie ursprünglich versprochen bereits 2022. Mit einem Plus von lediglich 1,5 Prozent wird es 2025 weitere Abstriche geben. Dafür bleibt es für 2024 bei der bereits 2019 beschlossenen Sondererhöhung auf dann 2,05 Milliarden Bundesmittel. Insgesamt erhalten die Hochschulen bis 2027 so 676 Millionen zusätzlich. Das sind in Summe weniger Finanzmittel als im Koalitionsvertrag angekündigt, die zudem bei explodierenden Energiekosten und einer hohen Inflation schnell aufgeessen sein werden. Angesichts der angespannten Haushaltslage ist es aber mehr als von vielen befürchtet wurde. Ohne diesen Kompromiss in der Breitenförderung wäre der gleichzeitig beschlossene Ausbau der Exzellenzstrategie politisch auch nicht zu vertreten.

Neben der Förderung von bis zu 15 Exzellenzuniversitäten soll es demnach ab dem Jahr 2026 statt 57 bis zu 70 Cluster im Eliten-Wettbewerb der Spitzenforschung geben. So sollen auch bisher nicht geförderte Universitäten bei Bewerbungen eine Chance haben. Dafür erhöhen Bund und Länder die Mittel um 154 Millionen Euro auf dann 687 Millionen Euro pro Jahr.



Blick von oben auf die Saar-Universität, die auf dem Gebiet der Informatik zu den international führenden Standorten gehört.

Mehr Drogentote im Saarland als jemals zuvor

HÖCHSTSTAND

Die saarländische Polizei hat in diesem Jahr bereits 38 Drogentote im Saarland gemeldet. Wie der SR berichtet, sind das so viele wie nie zuvor innerhalb eines Jahres. Der bisherige Höchstwert wurde im Jahr 2019 mit 36 Opfern erreicht. Im Jahr 2020 habe es 30 Drogentote gegeben, im Jahr 2021 waren es 27. Jeder Landkreis im Saarland und der Regionalverband haben eine Suchtberatungsstelle für Hilfesuchende. Zudem bietet die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung ein Internetportal mit Infos, Selbsttests und der Möglichkeit zur Online-Beratung. **red**

www.drugcom.de

4,7 Millionen Euro für den Radverkehr

LANDESHAUPTSTADT

Die Stadt Saarbrücken will im kommenden Jahr 4,7 Millionen Euro in den Radverkehr investieren. Wie die Landeshauptstadt mitteilt, beträgt die bereits beantragte Förderung 3,4 Millionen Euro. Das Geld soll unter anderem in den Ausbau und Neubau von Radwegen und die Erweiterung der Fahrradstraße in Alt-Saarbrücken investiert werden. Das Ziel sei es, eine fahrradfreundliche Stadt zu werden und den Radverkehr sicherer zu machen. **red**

Neues Mandat für Anke Rehlinger

KULTURBEVOLLMÄCHTIGTE

Die saarländische Ministerpräsidentin Anke Rehlinger (SPD) wird neue Bevollmächtigte der Bundesrepublik Deutschland für die deutsch-französischen Bildungs- und Kulturbeziehungen. Sie tritt das Amt zum 1. Januar 2023 an, die Amtszeit beträgt vier Jahre. Bisheriger Bevollmächtigter ist der Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen, Hendrik Wüst. Die Kulturbvollmächtigte im Rang einer Bundesministerin vertritt die Interessen der deutschen Bundesländer in bildungspolitischen und kulturellen Angelegenheiten gegenüber dem französischen Nachbarn. **red**

Endlich können Filmfans wieder über die Streifen reden

MOP Die Festival-Talks in Lolas Bistro finden schon am frühen Abend statt

Es gibt auch gute Nachrichten, häufig kommen sie aus dem Bereich Kultur. Das nächste Filmfestival Max Ophüls wird wieder in Präsenz stattfinden, mit mehreren Filmen gleichzeitig und einem Festivalclub, in dem man sich leibhaftig mit anderen Filmfans auf ein Bier treffen kann und zum Gespräch mit Promis über ihren Film. So hat es Festivalleiterin Svenja Böttger jedenfalls schon seit Herbst fest geplant.

Von Silvia Buss

Die 44. Ausgabe des Festivals wird 2023 vom 23. bis zum 29. Januar stattfinden. Der Kartenvorverkauf beginnt zwar erst am 9. Januar, doch das Programm mit seinen vier Wettbewerbsreihen und den Beschreibungen der einzelnen Filme kann man schon früher in aller Ruhe vom heimischen Sessel aus im Internet erkunden. Rechtzeitig zu Beginn der Weihnachtsfeiertage wird es auf der Festival-Homepage freigeschaltet. „Uns ist es wichtig, dass wir neben dem Kinobesuch den Gesprächen darüber wieder eine Bühne bieten und Kultur wieder erlebbar machen können“, sagt die Festivalchefin, die in den

Vorjahren gemeinsam mit ihrem Team sehr viel Kreativität bewies, um das Filmfestival unter Pandemie-Bedingungen mit neuen Online-Formaten zu realisieren. Ein völliges Zurück zu früher werde es nicht geben, dazu habe man zu viel Neues erprobt und viel dazugelernt, das dürfe nicht umsonst gewesen sein, sagt Böttger. Zudem hat das krisenreiche Jahr 2022 wieder neue Herausforderungen für die Kultur mit sich gebracht, auf die das Festival reagieren muss. Zu 90 Prozent werde das Festival in Präsenz sein, zusätzlich werde man Strea-

Zahl der Einreichungen ist leicht zurückgegangen

mings bieten. Auch die „Blaue Woche“ wird wie im Vorjahr online stattfinden. In Studio-Gesprächen, dem „Festival-Funk“, können Filmfans ab dem 9. Januar Interessantes über die Festivalfilme erfahren.

Mit Lolas Bistro wiederum will das MOP-Team in einen bereits bestehenden gastronomischen Betrieb einbeziehen, der über die nötige Logistik, Infrastruktur und das Personal verfügt. Und das nicht nur aus Kostengründen,

auch um sich gegenseitig zu unterstützen, sagt Böttger. Lolas Bistro wird deshalb auch schon nachmittags geöffnet sein, die beliebten Festival-Talks mit den Filmemachern aller Wettbewerbsfilme werden schon am frühen Abend, „after work“, nicht erst nachts dort stattfinden. Das wird Berufstätige, die morgens früh raus müssen, sicher freuen.

Was wird uns diesmal im Wettbewerb erwarten? Dazu kann Svenja Böttger, die nach dem Ausscheiden von Oliver Baumgarten nun von zwei neuen Filmfachfrauen, Carolin Weidner und Theresa Winkler, als Programmleiterinnen unterstützt wird, vorab nur so viel sagen: Die Zahl der Einreichungen für den Spiel- und Dokumentarfilm-Wettbewerb sei leicht zurückgegangen. „Man merkt, dass nicht genug finanzielle Mittel für junge Filmemacherinnen und Filmemacher zur Verfügung gestellt werden“, erklärt Böttger diese Entwicklung. Die sowieso schon schwierige Finanzierung des für das MOP-Festival ebenfalls relevanten zweiten oder dritten Films sei gerade für die Nachwuchsregisseurinnen schwieriger geworden, weshalb sie rarer vertreten sein werden als üblich. „Es gibt viele Filme, die sich mit Zukunftsszenarien befassen und wie schon im Vorjahr viele, die im Dokumentarbereich private Geschichten erzählen, die für das große Ganze stehen“, nennt Böttger einige Trends der Wettbewerbsfilme. Ehrengast des Festivals wird die vielfach preisgekrönte Schauspielerin Sandra Hüller („Toni Erdmann“) sein.

Und noch eine gute Nachricht gibt es: Es wird 2023 neue Festivalpässe in drei Preisstufen, normal, ermäßigt und für Schülerinnen und Schüler geben. Trotz Inflation will Böttger die Preise nicht erhöhen, damit die Kultur erschwinglich bleibt.

Silvia Buss lebt und arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken

Festivalleiterin Svenja Böttger (Mitte) mit der neuen Gesamtleitung Theresa Winkler (links) und Carolin Weidner.



Foto: Oliver Dietze/fmop



Foto: Benjamin Rannenberg

Lena Welsch (v.l.), Tom Maul, Karla Brixius, Lena Augustin, Valeria Caramanno und Vivienne Klein freuen sich schon auf die nächsten Aufführungen.

Viel Kurzweiliges im Repertoire

AMATEURTHEATER Die Maulwürfe gehen 2023 wieder auf die Bühne

Märchen in der Vorweihnachtszeit und vornehmlich Verwechslungskomödien im Sommer umfassen das Programm des Wadgasser Theatervereins Die Maulwürfe. Nach der Corona-Pause soll es 2023 endlich wieder Aufführungen geben. Die Proben haben bereits begonnen.

Von Benjamin Rannenberg

Es gibt wohl nur wenige Amateurtheatervereine, deren personelle Verflechtungen durch einen Stammbaum verständlicher werden würden. Und vermutlich keinen zweiten, in dem ein Name bei Mitgliedern und Schlüsselakteuren so oft vorkommt. Tatsache ist: Ohne die Mauls hätte sich der Theaterverein Die Maulwürfe wohl nie zusammengetan. Treibende Kraft hinter der Vereinsgründung im Jahr 2003 war der damalige Regisseur Horst Maul. Der hatte den Wunsch, sein eigenes Theater-Ding unter dem Dach eines Vereins zu machen – vorher spielte er zusammen mit seiner Frau in der Laienspielschar Schaffhausen.

In dem Theaterverein mit einer alters- und berufsmäßig bunt gemischten Schauspiel- und Orga-truppe war zuletzt einiges in Bewegung. Soll heißen: Der Vorstand hat sich im Sommer verjüngt, denn nach 19 Jahren wollte der frühere Vereinschef Mischa Maul kürzertreten und Platz machen für die jüngere Generation. „Jetzt kommen langsam die Jüngeren zum Zuge und übernehmen auch organisatorische Aufgaben“, er-

klärt der zweite Vorsitzende Patric Terres. Dabei kümmern sich die Jungspunde unter anderem um Kartenverkauf, Kassenprüfung, Pflege der Webseite, Gestaltung der Plakate, Organisation von Vereinsfesten und -fahrten, Pressearbeit sowie Pflege der Social-Media-Kanäle. „Wir teilen uns alle Aufgaben fair und sauber“, ergänzt der neue Vereinsvorsitzende Patric Seilner. Nach fast drei Jahren coronabedingter Spielpause will die theaterverrückte „Maulwurfschar“ nächstes Jahr den „Neustart“ wagen – im April führen sie die schon in den Vorjahren gespielte Komödie „Außer Kontrolle“ wieder auf, die Proben dazu laufen bereits. Für die

Spielspaß in familiärer Atmosphäre

Adventszeit 2023 fasst man wieder ein Märchenstück ins Auge – wie immer soll der Schauspielnachwuchs einbezogen werden. Und wie immer wollen die größeren und kleineren Akteure auf der Theaterbühne des Abteihofes Wadgassen die Zuschauer bestens unterhalten – übrigens sind die Theaterleute den eigenen Angaben zufolge stolz auf die gute Zusammenarbeit mit der Gemeinde Wadgassen.

Zuletzt pflegten sie diese gut angenommene Advents-Tradition 2019 – vor Ausbruch der Coronapandemie, die nach den Worten des Vereinsoberen bei allen Spuren hinterlassen hat. „Wir binden Kinder und Jugendliche mit eigenen Parts ein und versuchen je-

dem eine maßgeschneiderte Rolle zu geben“, erklärt der erfahrene Schauspielakteur Mischa Maul, dessen Bruder Marco Maul für die Regie verantwortlich zeichnet. Das können vom Regisseur selbst geschriebene Tänze oder Gesangspassagen sein. Ansonsten bewegen sich die Inszenierungen möglichst nah am Original. Vor allem bekannte Märchen wie „Das Dschungelbuch“, „Aladdin und die Wunderlampe“, „Dornröschen“, „Das tapfere Schneiderlein“ und „Peterchens Mondfahrt“ prägen das Repertoire des weihnachtlichen Stücks. Und wie steht es um die Luststücke? Da setzen die Maulwürfe vornehmlich auf Verwechslungskomödien, die kurzweilige Unterhaltung und Amüsement versprechen.

Bleibt die Frage, was für die Aktiven den Reiz am Theaterspielen ausmacht. Zumindest Karla Brixius aus Völklingen-Ludweiler, die seit über zehn Jahren die Truppe verstärkt, gefällt besonders das familiäre Element des Amateurtheatervereins. „Hier kann man richtig agieren, und es macht mir Freude in diesem tollen Team dabei zu sein“, erzählt sie. Ohne Lampenfieber geht's aber nicht – diese Meinung teilen wohl alle schauspielernden Maulwürfe. „Ich glaube, dass wir alle unsere 15 Minuten Ruhm genießen“, sagt Patric Seilner – inklusive die leuchtenden Augen der Kinder und den Applaus der Zuschauer.

Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.

Infos: www.die-maul-wuerfe.de

REINGEBLÄTTERT

Kritischer Blick
auf viele Themen
www.forum.lu

Von Benjamin Rannenberg

Das Magazin „forum für Politik, Gesellschaft und Kultur“ kann man ohne Übertreibung als feste Größe in der luxemburgischen Medienlandschaft bezeichnen. Seit 1976 erscheinen von dem ansprechend gestalteten Heft sechs Ausgaben im Jahr. Die nach eigenen Angaben politisch unabhängige, dreisprachige Zeitschrift (herausgegeben vom Trägerverein forum ASBL) möchte ein öffentliches Forum bieten, in dem sowohl professionelle und akademische Denker und Schreiber als auch Nicht-Profis und Nicht-Akademiker zu Wort kommen. „forum“ versteht sich als offenes Netzwerk und Gemeinschaft, das heißt einmal angeworbene Autoren und Autorinnen sollen für den Verein und die Zeitschrift idealerweise zu Lesern, Abonnenten und Mitarbeitern werden.

Die bunte Mischung von Texten zu relevanten Themen aus Politik, Gesellschaft und der Kunst- und Kulturszene spricht zwar wohl eher eine bildungsbürgerliche Leserschaft an. Doch die Artikel sind verständlich aufbereitet und profund recherchiert. Der Eigenanspruch der Magazinmacher, die Veränderungen der luxemburgischen Gesellschaft kritisch zu begleiten und verständlich rüberzubringen, wird somit eingelöst. Das Herzstück eines jedes Heftes ist das Dossier, in dem aktuellen liegt der Themenschwerpunkt auf der Reform des Jugendschutzgesetzes im Großherzogtum. In verschiedenen Beiträgen von Experten wird das spannende Thema bejahend und kritisch beleuchtet.

Die neue Rubrik „ARTikel“ bringt Leserinnen und Lesern Gemälde, Skulpturen oder Kunst im öffentlichen Raum näher.

Zeitgenössisches in
der Modernen Galerie
SCHAU Face à Face zeigt Kunst aus dem Mudam

„Face à Face – Zwei Sammlungen im Dialog“ nennt sich das große Austausch-Projekt zwischen dem Luxemburger Mudam und der Modernen Galerie des Saarlandmuseums, von dem das Publikum noch bis 19. März profitieren kann. Während 70 Arbeiten der klassischen Moderne, für die die Saarbrücker Sammlung berühmt ist, derzeit im Mudam ausgestellt sind, zeigt die Saarbrücker Partnerinstitution 25 Arbeiten von 24 Künstlerinnen und Künstlern überwiegend aus den 1990er Jahren bis heute. Museumschefin Andrea Jahn konnte, wie sie sagte, in Luxemburg aus dem Vollen schöpfen und Positionen auswählen, die hier in Saarbrücken noch rar sind oder ganz fehlen. Verstärkt hat sie etwa außereuropäische Stimmen mitgebracht, deren Kunst dezidiert politisch zu lesen ist.

So geht es der Iranerin Mitra Tabrizian etwa darum, Unterdrückung durch ideologische Gewalt zu thematisieren. In ihrer großen komponierten Panorama-Fotografie stellt sie Iranerinnen und Iraner in ratloser Warteposition in eine öde Stadlandschaft, eingeschüchtert von

überdimensionierten Mullah-Konterfeis. Die großen Scherenschnitte der Afroamerikanerin Kara Walker wiederum sollen die historische Sklaverei in den Südstaaten reflektieren. Die beeindruckende Videoarbeit „Our Islands“ von Martha Atienza spielt auf den Klimawandel an, wenn sie die Menschen eines traditionellen philippinischen Prozessions- und Protestmarschs unter Wasser laufen lässt.

Während Jahn die besonders raumgreifenden unter den Luxemburger Leihgaben im Sonderpavillon Erweiterungsbau gruppiert, werden die kleineren Wandarbeiten und Skulpturen dort präsentiert, wo sich in der ständigen Ausstellung durch die Ausleihe nach Luxemburg sonst Lücken ergeben hätten. Erst so erfüllt sich der Titel „Face à Face“ wirklich, die Nebeneinanderstellung schafft oftmals interessante neue Assoziationen und macht deutlich, das auch die vermeintlich größten Neuerer und Genies immer in Bezügen zu anderen Künstlern stehen. **sb**

www.modernegalerie.org


Guillaume Bresson, ohne Titel, 2006, Collection Mudam Luxembourg – Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean, Acquisition 2010 © Guillaume Bresson. Photo: Rémi Villaggi/Mudam Luxembourg



Foto: Bettina Stöß

Melanie Lambrou und Nicola Strada in „Antikhthon.“

Ein Ballettabend zum Schwelgen und Staunen

STAATSTHEATER „Bella Figura“ begeistert

Man muss kein Ballettfan und kein Kenner sein, um diesen dreiteiligen Abend des Saarländischen Staatsballetts zu mögen. „Bella Figura“, noch bis zum 7. Januar auf der großen Bühne des Staatstheaters zu sehen, ist einfach nur „bello“. Man kann von vorn bis hinten schwelgen in der Schönheit des Tanzes, im Reichtum an Formen, in der Subtilität der Bewegungen, dem perfekten Zusammenspiel der Paare und Gruppen. Sich von der schönsten Seite zeigen, auch wenn man sich mies fühlt – darum geht es in der italienischen Redewendung, und das beweisen die Tänzer und Tänzerin-

nen im titelgebenden Auftaktstück von Altmeister Jiří Kylián bravurös. In David Dawsons „Faun“ dürfen zwei Männer so gefühlvoll und weich um- und miteinander tanzen wie nur selten. Stijn Celis steht den berühmten Kollegen in seiner Neuschöpfung zur Musik von Iannis Xenakis in nichts nach. Mit Célis Choreografie und in den abstrakten Kostümen und Hintergrundbildern der Saarbrücker Claudia Vogel und Dirk Rausch bleibt Xenakis kratzige Komposition spannend und unerwartbar und geht zugleich runter wie Öl. **sb**

www.staatstheater.saarland

Museen laden zum Familiensonntag ein

SSK Jeden ersten Sonntag im Monat ist der Eintritt frei

Die Museen der Stiftung Saarländischer Kulturbesitz bieten jetzt jeden ersten Sonntag eines Monats freien Eintritt. Das neue Angebot gilt für alle Museen, von der Modernen Galerie über die Alte Sammlung, das Museum für Vor- und Frühgeschichte, die römische Villa in Nennig bis zum Deutschen Zeitungsmuseum in Wadgassen. Den freien Eintritt kombiniert die Stiftung in den Häusern mit speziellen Führungen, Museumsral-

lies und sonstigen Mitmach-Angeboten für Kinder. Besonders Familien mit Kindern möchten Vorständin Andrea Jahn und ihr Team nämlich erreichen und auf diese Weise den gemeinsamen Museumsbesuch erleichtern. Bisher war der Museumsbesuch nur jeden Dienstag ab 15 Uhr gratis. In Berlin praktizieren die Museen den eintrittsfreien ersten Sonntag seit diesem Juli, schon sehr viel länger die von Paris. **sb**

Hoffnung auf Utopien für das 21. Jahrhundert

AUSSTELLUNG IN METZ

Mit einer neuen spektakulären Ausstellung untersucht das Centre Pompidou Metz jetzt, das Potenzial von Science Fiction und Kunst, Veränderungen anzustoßen. In einer immersiven Schau mit buchstäblich überraschenden Durchblicken zeigt man auf zwei Etagen über 200 Werke aus der Zeit der späten 1960er Jahre bis 2022.

„Die Tore des Möglichen“ (Les portes du possible) befasst sich in fünf Kapiteln mit unserem Zusammenleben, den Technowissenschaften und Algorithmen, künstlichen und hybriden Körpern und der drohenden Klima- und Umweltkatastrophe. Bildende Künstler, auch der jüngeren Generation von Cyberpunk bis Afrofuturismus, Schriftsteller sowie Architekten und Filmemacher wirken mit, um Verbindungen zwischen den erdachten Welten und unserer Realität aufzuzeigen. Nichts weniger als Debatten, Inspiration und Hoffnung auf Utopien für das 21. Jahrhundert will das Pompidou Metz so in Gang bringen. **sb**

www.centrepompidou-metz.fr

Worte und Zeichen im Fluss

SEIJI KIMOTO IN NEUNKIRCHEN

Bekannt wurde der in Neunkirchen lebende Bildhauer und Kalligraf Seiji Kimoto, Jahrgang 1937, vor allem für seine plastischen Arbeiten, die er für Orte des Schreckens und der Trauer, etwa die Gedenkstätte Hohenschönhausen, schuf. Die Städtische Galerie Neunkirchen ehrt den sympathischen Japaner, der im April dieses Jahres verstarb, jetzt mit einer Ausstellung, die ihn von seiner anderen Seite vorstellt. Unter dem Titel „Worte und Zeichen im Fluss“ zeigt sie Tuschezeichnungen, Kalligrafien und Leinwandarbeiten, die Kimoto in seinen letzten fünf Lebensjahren schuf. „Kimotos gesamtes Werk ist geprägt von leidenschaftlichem Engagement für Toleranz und Verständigung“, so die Leiterin der Städtischen Galerie, Nicole Nix-Hauck.

Die Ausstellung geht bis 22. Januar, anschließend zeigt der saarländische Landtag Kimotos Skulpturen „Macht und Ohnmacht“. **sb**

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

5 FRAGEN UND ANTWORTEN ZUM THEMA TEILZEITARBEIT

Im Rahmen einer Telefonaktion für die Saarbrücker Zeitung hat die AK-Juristin Samia Wenzl Fragen zum Thema Teilzeitarbeit beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

1 Welchen Urlaubsanspruch habe ich, wenn ich nur an drei Tagen in der Woche arbeite?

Die Länge des Urlaubs von Teilzeitbeschäftigten darf grundsätzlich nicht kürzer sein als bei Vollzeitbeschäftigten des Betriebes. Es stehen Ihnen mindestens vier Wochen Jahresurlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz zu beziehungsweise mehr, wenn der Arbeitsvertrag oder ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag mehr Urlaub als das Gesetz regeln. Arbeitet die Teilzeitkraft nicht an allen Arbeitstagen der Woche, gilt zur Ermittlung der zu vergütenden Urlaubstage eine Umrechnung gemäß folgender **Formel: Urlaubstage pro Jahr** dividiert durch **betriebsübliche Wochenarbeitstage** mal **tatsächliche Arbeitstage pro Woche**. Werden zum Beispiel den Vollzeitkräften des Betriebes 30 Arbeitstage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche gewährt, entspricht dies bei einer 3-Tage-Woche 18 zu vergütenden Urlaubstagen.

2 Ich war zunächst vollzeitbeschäftigt und arbeite seit 1. Juli halbtags. Urlaub konnte ich dieses Jahr noch nicht nehmen. Wie berechnet sich mein Urlaubsentgelt, wenn ich meinen Jahresurlaub in der zweiten Jahreshälfte nehmen möchte?

Der für die Zeit der Vollzeitarbeit entstandene Urlaubsanteil, der nach einem Wechsel auf Teilzeit genommen wird, ist auf Vollzeitbasis zu vergüten. In Ihrem Fall ist somit der für den Zeitraum 1. 1. bis 30. 6. erworbene Urlaub mit dem alten Vollzeitgehalt zu vergüten und der für den Zeitraum 1. 7. bis 31. 12.



Foto: Adobe Stock/fizil

Wer seine Arbeitszeit verringern will, muss einen Antrag stellen.

erworbene Urlaub mit dem aktuellen Teilzeitgehalt.

3 Ich möchte meine Arbeitszeit von 40 auf 30 Wochenstunden reduzieren. Habe ich darauf einen Anspruch?

Einen solchen Anspruch regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz unter bestimmten Voraussetzungen. Dabei ist zunächst zu klären, ob die Arbeitszeit nur befristet oder dauerhaft reduziert werden soll. Voraussetzung für einen Anspruch auf eine nur vorübergehende Arbeitszeitverringerung ist eine Beschäftigtenzahl von mehr als 45, wohingegen für einen Anspruch auf unbefristete Arbeitszeitverringerung eine Beschäftigtenzahl von mehr als 15 genügt. In beiden Fällen muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehen und es dürfen keine triftigen betrieblichen Gründe entgegenstehen. Beschäftigte müssen den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn schriftlich stellen. Die Entscheidung des Arbeitgebers muss dem Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich zugehen, andernfalls verringert sich die Arbeitszeit kraft Gesetzes im gewünschten Umfang.

4 Ich arbeite auf Abruf und werde sehr unregelmäßig eingeteilt, in manchen Wochen überhaupt nicht.

Wie errechnet sich mein Lohnanspruch?

Ist arbeitsvertraglich keine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit geregelt, gilt bei der Arbeit auf Abruf eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart. So laufen Sie nicht Gefahr, in Wochen ohne Abruf finanziell leer auszugehen, denn der Vergütungsanspruch für 20 Stunden pro Woche besteht in diesem Fall auch ohne Arbeitsinsatz. Tarifverträge können von dieser gesetzlichen Regelung abweichen.

5 Wegen der steigenden Lebenshaltungskosten möchte ich zu meinem aktuellen Teilzeitarbeitsplatz eine weitere Teilzeitstelle annehmen. Was muss ich beachten?

Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die Arbeitszeit beider Stellen zusammen nicht die maximal zulässige Grenze von in der Regel acht Stunden werktätlich überschreiten und es muss im Anschluss an die tägliche Arbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von in der Regel mindestens elf Stunden gewährleistet sein. Außerdem darf die Nebentätigkeit keine betrieblichen Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen. Häufig regeln Arbeits- beziehungsweise Tarifverträge eine Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten, ein pauschales Verbot jeglicher Nebentätigkeit ist jedoch nicht zulässig.

Abfindungen sind steuerpflichtig

AUFHEBUNGSVERTRAG Wie eine Abfindung versteuert werden muss

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben und eine Abfindung vereinbart haben, müssen darauf achten, diese zu versteuern. Wie eine Abfindung zu versteuern ist, wird im Folgenden erläutert.

Von Barbara Scheidhauer

Abfindungen, die als Ausgleichsleistungen für die mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundenen Nachteile insbesondere für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, sind in voller Höhe steuerpflichtig. Steuerfreibeträge auf eine Abfindung gibt es keine mehr. Die Abfindung wird zunächst vom Arbeitgeber zum Auszahlungszeitpunkt als Einmalbezug über die Jahreslohnsteuertabelle mit der individuellen Steuerklasse versteuert. Dabei ermittelt der Arbeitgeber zunächst die Lohnsteuer für den voraussichtlichen Jahresarbeitslohn ohne Abfindung und dann die Lohnsteuer für den Jahresarbeitslohn mit der Abfindung. Die Differenz der beiden Beträge ergibt die Lohnsteuer auf die Abfindung.

Die Abfindung kann nach § 34 EStG ermäßigt besteuert werden, wenn es zu einer „Zusammenballung von Einkünften“ kommt. Das heißt, dass der Arbeitnehmer durch die Abfindung mehr Geld im Jahr bekommt, als er bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Die ermäßigte Besteuerung darf nicht angewendet werden, wenn die Abfindung in Teilbeträgen in verschiedenen Kalenderjahren ausbezahlt wird, es sei denn, es wird nicht mehr als zehn Prozent der Hauptsumme auf ein anderes Kalenderjahr verschoben.

Bei der ermäßigten Besteuerung, der sogenannten Fünftelregelung, wird ein Fünftel der Abfindung zum Jahreseinkommen dazu gezahlt. Die darauf entfallende Einkommensteuer wird mit derjenigen verglichen, die auf das zu versteuernde Einkommen ohne Abfindung anfällt. Der Unterschiedsbetrag aus beiden Beträgen wird mit fünf multipliziert und ergibt

dann die Steuer für die Abfindung. Die Fünftelregelung mindert somit also die Steuerprogression, bedeutet aber nicht, dass sie auf fünf Jahre verteilt wird.

Die Besteuerung der Abfindung zum Auszahlungszeitpunkt durch den Arbeitgeber ist zunächst nur eine Vorabbesteuerung. Die endgültige Besteuerung erfolgt im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung. Dort kann sich noch eine zusätzliche Steuerentlastung ergeben, zum Beispiel dadurch, dass ein geringerer Bruttoarbeitslohn erzielt wurde oder aber noch steuerliche Abzugsbeträge wie Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen oder Verluste aus anderen Einkunftsarten geltend gemacht werden. Ebenso kann sich aber auch noch eine zusätzliche Steuerbelastung ergeben, insbesondere durch einen höheren Bruttoarbeitslohn, durch Lohnersatzleistungen wie Krankengeld, Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, oder durch Ehegatteneinkommen insbesondere bei Steuerklasse III und V oder durch zusätzliche andere Einkünfte. Falls die Abfindung vom Arbeitgeber nach der Fünftelregelung versteuert wurde, besteht auf jeden Fall die Verpflichtung zur Abgabe einer Steuererklärung.

Bei einer möglichen Wahl des Auszahlungszeitpunktes der Abfindung sollte man beachten, die Auszahlung in das Jahr mit geringeren sonstigen Einkünften zu legen, denn je geringer die sonstigen Einkünfte im Auszahlungsjahr sind, desto geringer ist der Steuersatz, desto geringer die Steuerbelastung und umso höher ist die Nettoauszahlung der Abfindung.



Generell ist eine Abfindung steuerpflichtig.

Besonderheit Kirchensteuer – Teilerlass möglich

Besteht Kirchensteuerpflicht muss auf die Abfindung auch Kirchensteuer gezahlt werden. Bei außerordentlichen Einkünften wie einer Abfindung gewähren viele Landeskirchen oder Bistümer einen Teilerlass, in der Regel bis zu 50 Prozent der geleisteten Kirchensteuer, auf den es aber keinen rechtlichen Anspruch gibt. Der Teilerlass muss bei der Landeskirche oder dem Bistum unter Vorlage des jeweiligen Einkommensteuerbescheides beantragt werden.

Steuerfreie Einzahlung in betriebliche Altersvorsorge

Abfindungsbeträge können steuerbegünstigt in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung wie Direktversicherung, Pensionskasse oder -fonds umwandelt werden. Der steuerfreie Höchstbetrag liegt bei vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, multipliziert mit der Anzahl der Beschäftigungsjahre jedoch begrenzt auf maximal zehn Jahre. Für 2022 beträgt er 33.840 €. (Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 84.600 €; davon 4 Prozent = 3.384 € multipliziert mal 10 Jahre).

Besonderheit Grenzgänger aus Frankreich

Die Abfindung bei Grenzgängern ist in Deutschland steuerfrei, wenn während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses, für das die Abfindung gezahlt wird, die Grenzgängereigenschaft vorgelegen hat. Bestand diese nicht während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses, dann wird die Abfindung anteilig in Deutschland steuerpflichtig.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer scheidet zum 31. Dezember 2021 mit einer Abfindung von **100.000 €** aus dem Unternehmen aus, bei dem er seit dem 1. Januar 2001 (= **252 Monate**) beschäftigt war. Bis einschließlich Ende Dezember 2006 (= **72 Monate**) war der Wohnsitz in Deutschland, ab Januar 2007 (= **180 Monate**) lag der Grenzgängerstatus vor. Von der Abfindung in Höhe von **100.000 €** ist in diesem Fall somit in Deutschland ein Anteil von **72/252 = 28.571,42 €** steuerpflichtig.

Das Video „Drei Fragen und Antworten zum Thema Abfindung und Aufhebungsvertrag“ finden Interessierte auf www.facebook.com/arbeitskammer-saarland/videos/581379403689882 und www.youtube.com/watch?v=r3oHxqfDrO. Das Video enthält auch einen Beitrag zu den steuerrechtlichen Konsequenzen. Einen Beitrag dazu wird es auch in der kommenden Ausgabe geben. Einen Überblick über alle „#3fragen-Videos“ mit Link auf das jeweilige Video gibt es hier: www.arbeitskammer.de/themenportale/arbeits-und-sozialrechtsberatung-fuer-akmitglieder

5 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA WEIHNACHTSGELD

Im Rahmen einer Telefonaktion für die Saarbrücker Zeitung hat der AK-Jurist Uli Meisinger Fragen zum Thema Weihnachtsgeld beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

1 Haben alle Arbeitnehmenden Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Ein genereller Anspruch von Arbeitnehmenden auf die Zahlung von Weihnachtsgeld besteht nicht. Hierfür bedarf es stets einer Rechtsgrundlage. Mangels einer gesetzlichen Grundlage kommen vor allem vertragliche Regelungen in Frage, beispielsweise wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Zahlung eines Weihnachtsgeldes explizit im Arbeitsvertrag vereinbart haben. Ein Anspruch kann sich auch aus einem anzuwendenden Tarifvertrag ergeben. Denkbar sind auch Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung, betrieblicher Übung und gegebenenfalls aus dem sogenannten allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

2 Ich habe gekündigt. Muss ich das erhaltene Weihnachtsgeld zurückzahlen?

Die Rückzahlung von Weihnachtsgeld kommt nur dann in Frage, wenn eine wirksame Rückzahlungsklausel vereinbart wurde. Solche Klauseln sind zulässig, wenn mit dem Weihnachtsgeld ausschließlich die Betriebsstreue belohnt werden soll und Arbeitnehmende nicht zu lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werden. In der Rechtsprechung werden, je nach Höhe der Zahlung, Bindungsfristen bis maximal 30. Juni des Folgejahres akzeptiert, wobei regelmäßig ein Bindungszeitraum bis zum 31. März des Folgejahres zu finden ist. Soll mit dem Weihnachtsgeld nicht oder nicht nur die Betriebsstreue, sondern die geleistete Ar-



Viele Beschäftigte freuen sich über die Zahlung eines Weihnachtsgeldes. Ein genereller Anspruch darauf besteht aber nicht.

beit zusätzlich entlohnt werden, so ist eine arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel prinzipiell unzulässig

3 Habe ich auch im Mutterschutz und in der Elternzeit Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Besteht ein vertraglicher Anspruch auf Weihnachtsgeld, so darf der Arbeitgeber diese Zahlung um die Zeiten des Mutterschutzes und gegebenenfalls eines Beschäftigungsverbot nicht verringern. Andernfalls liegt, gemäß einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshof (EuGH), ein Diskriminierungssachverhalt vor. Bei Elternzeit gilt: Soll mit der Weihnachtsgeldzahlung ausschließlich die Betriebsstreue belohnt werden, so sind im Regelfall auch Beschäftigte in Elternzeit anspruchsberechtigt. Soll hingegen die geleistete Arbeit, zumindest anteilig, belohnt werden, so kann ein bestehender Anspruch auf Weihnachtsgeld vom Arbeitgeber entsprechend gekürzt werden oder entfallen. Dies setzt jedoch eine rechtswirksame Vertragsklausel voraus.

4 Kann Weihnachtsgeld wegen Krankheit gekürzt werden?

Vertragliche Regelungen, die eine Kürzung von Sondervergütungen für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorsehen, sind gemäß § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz grundsätzlich zulässig. Allerdings nicht in unbegrenzter Höhe: Die Kürzung darf 25 Prozent des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

5 Können Arbeitgeber einen „Inflationsbonus“ statt Weihnachtsgeld zahlen?

Im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 können Arbeitgeber an ihre Beschäftigten auf freiwilliger Basis eine Inflationsausgleichsprämie zahlen. Bis zu einer Höhe von 3.000 Euro soll diese steuer- und sozialversicherungsfrei sein. Eine der Voraussetzungen hierfür ist, dass eine solche Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden muss. Es darf keine Umwandlung von Teilen des Entgelts stattfinden, auf die ohnehin ein Anspruch besteht: Haben Beschäftigte einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld, so können Arbeitgeber diese Zahlung oder Teile dieser Zahlung nicht als Inflationsausgleichsprämie deklarieren.

Auch zwischen zwei Jobs arbeitslos melden

ÜBERGANGSZEIT Auf Absicherung achten

Was ist aus rechtlicher Sicht zu beachten, wenn es zeitlich eine Übergangsphase zwischen zwei Jobs gibt? Cornelia Oster, Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht in Wiesloch, empfiehlt grundsätzlich jedem, sich arbeitsuchend beziehungsweise arbeitslos zu melden, wenn ein Arbeitsverhältnis endet – auch, wenn man schon ein neues Arbeitsverhältnis in Aussicht hat. Denn wer sich arbeitslos meldet, ist in der Regel über die Arbeitsagentur renten-, kranken- und pflegeversichert. Wer selbst gekündigt hat, erhält üblicherweise eine zwölfwöchige Sperrzeit von der Arbeitsagentur, während der kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Laut Oster sollte man sich auch in diesem Fall arbeitslos melden. Denn selbst während der Sperrzeit übernimmt die Arbeitsagentur die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Es besteht jedoch keine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Entscheidend ist zudem, die Fristen zu wahren, so Oster. Wer etwa von einer Kündigung erfährt, muss sich innerhalb von drei Tagen arbeitsuchend melden.

Läuft ein Arbeitsverhältnis aus, muss man sich bereits drei Monate vor dessen Beendigung arbeitsuchend melden. Und spätestens am ersten Tag ohne Beschäftigung gilt es, sich arbeitslos zu melden. Auch wer bereits einen neuen Arbeitsvertrag hat, sollte sich nicht darauf verlassen, denn das Arbeitsverhältnis beginnt immer mit einer Probezeit. Während dieser kann das Arbeitsverhältnis ohne Gründe gelöst werden. Um abgesichert zu sein, ist es ratsam, sich arbeitslos zu melden.

Oster rät ohnehin, sich vor einer Eigenkündigung juristisch beraten zu lassen, um sich aus Unwissenheit nicht schlechter zu stellen: Ein Beispiel: Eine Person hat bis zum 30. Juni eine Vollzeitstelle und beginnt zum 1. August eine Teilzeitstelle. Dazwischen ist sie einen Monat arbeitslos. Wird die Teilzeitstelle während der Probezeit gekündigt, besteht unter Umständen Anspruch auf ein höheres Arbeitslosengeld, das sich auf die vorausgegangene Vollzeitstelle bezieht. Oster: „Dieser Anspruch erlischt erst, wenn ich ein Jahr lang auf der Teilzeitstelle gearbeitet habe.“ **tmn**

Sehnenriss bei Postbeamten gilt als Dienstunfall

URTEIL

Kiloschwere Pakete hieven und das den ganzen Tag: Erleidet ein Postbeamter einen Sehnenriss im Oberarm, ist das als Dienstunfall zu bewerten. Auch, wenn die Berufsgenossenschaft das anders sieht. Das zeigt ein Urteil des Verwaltungsgerichts Aachen, über das der DGB Rechtsschutz berichtet.

In dem konkreten Fall ging es um einen Postbeamten. Seine Bizepssehne riss, als er ein etwa 30 Kilo schweres Paket in sein Zustellfahrzeug hob. Es folgten eine Operation sowie ein mehrtägiger Krankenhausaufenthalt. Die Berufsgenossenschaft (BG) verweigerte die Anerkennung als Dienstunfall. Ein fachärztliches Gutachten kam zwar zu dem Ergebnis, dass der Sehnenriss eine Folge des Unfalls sei. Nichtsdestotrotz begründete die BG die Nichtanerkennung damit, dass das Anheben eines Pakets nicht ursächlich für den Riss der Sehne sein könne. Die Sehne sei auf schwere Belastungen ausgelegt und könne ohne vorherige Schädigung nicht einfach reißen. Dieser Begründung folgte das Gericht nicht und bewertete den Vorfall als Dienstunfall. Das Einladen des Pakets war nach Ansicht der Richter wesentliche Ursache für den Sehnenriss. Gegen das Urteil kann die BG Berufung beantragen. **tmn**

Aktenzeichen 1 K 2167/21

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA ARBEITSZEUGNIS

Insbesondere zum Ende eines Arbeitsverhältnisses wird das Arbeitszeugnis oftmals zum Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, denn die Erwartungshaltung des Arbeitnehmers und die Einschätzung des Arbeitgebers fallen häufig auseinander. Da die Zeugnissprache für Laien oft schwer verständlich ist, empfiehlt es sich, das Zeugnis von Fachleuten prüfen zu lassen. Handlungsbedarf besteht vor allem dann, wenn das Zeugnis unvollständig oder unzutreffend ist. Was bei Zeugnissen zu beachten ist und welche Reaktionsmöglichkeiten Arbeitnehmer haben, soll im Folgenden erklärt werden.



Von Anke Marx

Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes

1 Welche Arten von Zeugnissen gibt es?

Das einfache Zeugnis beschränkt sich auf Angaben zu den ausgeübten Tätigkeiten sowie der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Im Unterschied hierzu beurteilt das qualifizierte Zeugnis zusätzlich die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers. Dieser kann wählen, welche Art von Zeugnis er beantragen möchte. Gerade bei längeren Arbeitsverhältnissen wird das qualifizierte Zeugnis zu bevorzugen sein. Während einer bestehenden Beschäftigung kann bei begründeten Anlässen (zum Beispiel Vorgesetztenwechsel) ein Zeugnis in Form eines Zwischenzeugnisses gefordert werden. Auszubildende haben Anspruch auf ein Ausbildungszeugnis.

2 Muss mir mein Arbeitgeber immer ein gutes Zeugnis ausstellen?

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein gutes Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss wohlwollend formuliert und wahrheitsgemäß sein und darf das berufliche Fortkommen nicht unnötig erschweren. Aus diesem Grund hat sich eine Zeugnissprache entwickelt, die Leistungen und Verhalten von Arbeitnehmern häufig verklausuliert beschreibt. Allerdings dürfen sogenannte unzulässige „Geheimcodes“ nicht im Zeugnis enthalten sein. Ebenso wenig darf das Zeugnis in einer tabellarischen Form mit Schulnoten dargestellt werden. Auf Schluss- und Dankesformeln besteht nach ständiger Rechtsprechung in der Regel kein Anspruch.

3 Was ist zu tun, wenn ich kein Zeugnis erhalten habe oder mit dem Zeugnis nicht einverstanden bin?

Wurde trotz Aufforderung kein Zeugnis ausgestellt, sollte der Arbeitgeber nochmals nachweisbar unter Fristsetzung angemahnt werden. Ggfs. muss das Zeugnis dann beim Arbeitsgericht eingeklagt werden. Hierbei müssen Ausschluss- und Verjährungs- bzw. Verwirkungsfristen beachtet werden, sodass man nicht zu lange warten sollte. Ist das Zeugnis inhaltlich nicht korrekt, bleibt nach erfolgloser Reklamation ebenfalls nur die Klage. Vor Gericht müssen Arbeitgeber Bewertungen, die schlechter als „befriedigend“ sind, beweisen. Arbeitnehmer hingegen müssen den Nachweis führen, wenn eine bessere Note als „befriedigend“ gewünscht ist.

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.

Kunstgeschichte im Park des Bildungszentrums

KIRKEL Kunstvolle Fenster an neuem Standort

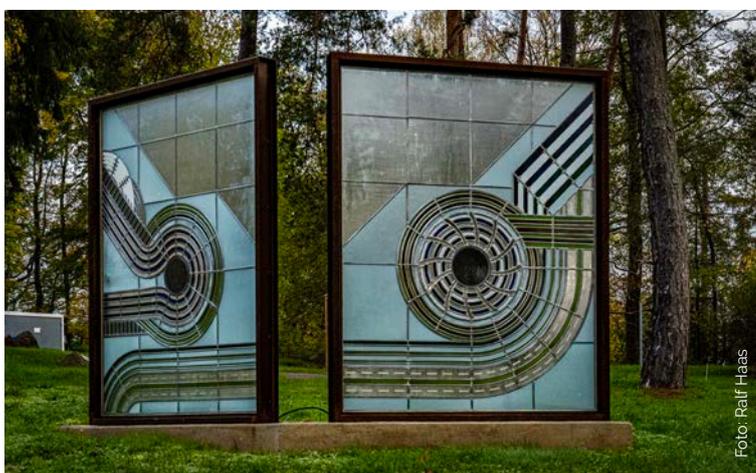
Die Fensterkunst des Künstlers Gero Koellmann für das AK-Bildungszentrum in Kirkel (BZK) entstand bereits im Jahr 1983. Seit diesem Sommer haben die Fenster nun einen neuen Platz im Park des BZK und können dort von Gästen und der interessierten Öffentlichkeit bestaunt werden.

Von Katharina Stoll

Seit Sommer 2022 stehen in Metall eingerahmte Fenster auf dem Parkgelände des Bildungszentrums. Doch was hat es mit dieser Glaskunst auf sich? Im Zuge der ersten großen Umbauphase des AK-Bildungszentrums Kirkel im Jahre 1983 wurden von dem saarländischen Künstler Gero Koellmann (1941 – 2000) vier Fenster erschaffen. Sie sind jeweils 2,30 Meter hoch und 1,80 Meter breit und stellen das Leben und die wichtigen Produktionszweige des Saarlandes dar. Gero Koellmann war bereits zu diesem Zeitpunkt kein Unbekannter mehr. Nach seiner Ausbildung zum Glasmaler und abgeschlossenen Studiengängen in Malerei und Graphikdesign, schuf er unter anderem die Glaselemente in der Eingangshalle der Handwerkskammer in Saarbrücken sowie die Fenster des Windfangs der Primshalle in Schmelz.

Während der letzten großen Umbauphase des BZK von 2016 bis 2020 mussten die Fenster demontiert werden. Es galt, eine Lösung zu finden, um die wertvolle Kunst von Gero Koellmann weiterhin entsprechend zu würdigen. Seit Sommer dieses Jahres schmücken die Fenster nun die Parkanlage des Bildungszentrums in Kirkel. Hier können sie von den Gästen des BZK und der interessierten Öffentlichkeit besichtigt werden. Die Fenster sind eine schöne Ergänzung und machen die Kunst von Gero Koellmann unvergesslich.

Der 1941 in Saarbrücken geborene Gero Koellmann absolvierte nach der Volksschule eine Lehre als Werkzeugmacher. Von 1957 bis 1960 machte er zudem eine Lehre als Glasmaler in Saarbrücken, Luxemburg und Brüssel. Anschließend studierte er Malerei und Grafikdesign in Saarbrücken, Sevilla und Krefeld. 1963 übernahm er ein Atelier mit Werkstatt für Glas-, Mosaik-, und Grafik-Design in Saarbrücken. Von 1970 bis 1974 studierte Koellmann an der Kunsthochschule in Kassel. 1982 wurde er Leiter der Studienwerkstätte für Glasmalerei an der Akademie der Bildenden Künste in München. 1994 wurde der Künstler Professor für Farbdesign an der Fachhochschule in Hildesheim. Im Jahr 2000 verstarb Gero Koellmann.



Gero Koellmanns Fensterkunst steht jetzt im Park des BZK. Sie symbolisiert das Leben und die Produktionszweige im Saarland.



Esther-Bejarano-Preis 2022 verliehen

ERINNERUNGSARBEIT

Die Arbeitskammer hat Mitte Oktober im Saarbrücker Kino 8½ bereits zum zweiten Mal den Esther-Bejarano-Filmpreis im Projekt „Erinnert Euch“ verliehen. Jugendliche und junge Erwachsene waren dazu aufgerufen, sich mit Erinnerungsarbeit, Rechtsextremismus und der aktuellen Gefährdung unserer Demokratie in kurzen Filmclips auseinanderzusetzen. Die Preisträger wurden von der Jury bestehend aus der Regisseurin und Autorin Mo Asumang, der Dokumentarfilmerin Nora Mazurek und dem Medien- und Kulturwissenschaftler Jun.-Prof. Dr. Jonas Nesselhauf von der Universität des Saarlandes ausgewählt. Der mit 1.500 Euro dotierte erste Preis ging an den Dokumentarfilm „Schlangenbande“, den der Student Silas Degen gemeinsam mit einem Team aus Praktikantinnen und Auszubildenden produziert hat. Die zwei weiteren Preise erhielten zwei Teams des Technisch-gewerblichen Berufsbildungszentrums Saarbrücken. **red**

www.arbeitskammer.de/esther-bejarano-2022-alle-videos

AUFRUF

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und Lesern und der Redaktion. Deshalb freuen wir uns, wenn Sie mit Anregungen, Lob und Tadel, Fotos oder Fragen auf uns zukommen. Sehen Sie auf dem Weg zur oder von der Arbeit öfter mal was Ungewöhnliches, Schönes oder Seltsames? Dann schicken Sie uns einfach ein Foto. Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen. 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.



52.000

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



25.000

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



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

Kompetent in drei Kernbereichen

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

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

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