

Mit  
Beilage  
„Aktiv im Betrieb“



beraten.  
bilden.  
forschen.

# Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 72. Jahrgang  
arbeitskammer.de Ausgabe 1|24

Februar  
2024

## Von kürzeren Arbeitszeiten profitieren alle

Titelthema



### Position

Rente: Wir brauchen  
eine strukturelle Debatte

14

### Politik + Gesellschaft

Soziale Ungleichheit: Armutsforscher  
fordert umfassenden Kurswechsel

31

### Aus der Beratung

Das Wichtigste zum  
Thema Ruhepausen

42



# AUS DEM INHALT

Ausgabe 1|2024

## TITELTHEMA

Von kürzeren Arbeitszeiten profitieren alle

- 6 Wahlarbeitszeiten machen eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf möglich
- 8 Eine Kollektive Verkürzung der Arbeitszeit trägt zur Beschäftigungssicherung bei
- 11 Argumente gegen Arbeitszeitverkürzung entsprechen nicht immer den Fakten

## INTERN

- 14 AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto spricht über die aktuellen Herausforderungen

## POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30 Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement gegründet

## KULTUR + MEDIEN

- 34 Seit 15 Jahren gibt es im Bildungszentrum Kirkel ein spannendes Kulturprogramm

## AK-SPEZIAL „AKTIV IM BETRIEB“



Gelebte Mitbestimmung stärkt unsere Demokratie – das machen wir auch noch einmal in unserer Beilage „Aktiv im Betrieb“ deutlich.

## RUBRIKEN

- 4 Aktuelles + Impressum
- 19 Betrieb + Gewerkschaft
- 22 Ausbildung + Weiterbildung
- 23 Veranstaltungen
- 28 Arbeitswelten
- 38 Recht + Rat

## EDITORIAL

# Rechtsextremismus entgegentreten



**Von Jörg Caspar**

Vorstandsvorsitzender der  
Arbeitskammer des Saarlandes

**R**emigration – was für ein unsäglicher Begriff. Die Enthüllungen über die Deportationsfantasien der Rechtsextremen hat tausende Menschen wachgerüttelt und zu Demonstrationen in ganz Deutschland auf die Straße gebracht. Die Bürgerinnen und Bürger zeigen Gesicht. Aber hoffentlich wird ihnen auch klar, wie wichtig es ist, für demokratische Parteien zu stimmen. Wir dürfen nicht zaudern. Wir müssen aufstehen und dem Hass, Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus couragiert entgegentreten – auch die Beschäftigten in den Betrieben. Und auch hier ist Weiterbildung wichtiger denn je. Die Arbeitskammer und die Gewerkschaften bieten etliche Seminare an, in denen Demokratinnen und Demokraten starke Argumente gegen Rechts an die Hand gegeben werden. Nutzen Sie Ihre Bildungsfreistellung! Vor allem aber muss die Politik handeln. Die multiplen Krisen, die wir derzeit erleben, verunsichern die Menschen und verstärken die soziale Ungleichheit. Das stärkt demokratiefeindliche Strömungen. Es gibt einen alarmierenden Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Ungleichheit und Unzufriedenheit mit der Demokratie. Das zeigt unsere AK-Beschäftigtenbefragung, wie Sie in dieser Ausgabe lesen können. Es ist also jetzt ganz klar die Aufgabe der Politik, den Menschen die Unsicherheit zu nehmen, wieder Vertrauen in Politik und staatliche Institutionen zu schaffen und die soziale Ungleichheit zu bekämpfen. Zudem muss sie eine mitbestimmte Arbeitswelt mit armutsfesten Löhnen und guten Arbeitsbedingungen fördern. Zu guter Arbeit trägt in jedem Fall eine Verkürzung der Arbeitszeit bei, machen unsere Referentinnen und Referenten im Titelthema dieser Ausgabe deutlich. Denn sie kann zur Beschäftigungssicherung und zur Fachkräftegewinnung beitragen, die Produktivität steigern und mehr politische und soziale Teilhabe ermöglichen – von kürzeren Arbeitszeiten würde also die gesamte Gesellschaft profitieren. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre und bitte Sie: Treten Sie den rechten Rattenfängern und ihren hässlichen Parolen entgegen – im Betrieb und auf der Straße.



Die Politik muss die soziale Ungleichheit bekämpfen und für Gute Arbeit sorgen.

## ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelbild (Foto: Adobe Stock/Midnight Studio) zeigt eine Fotomontage, die symbolisiert, welcher wesentlichen Faktor die Zeit im Arbeitsleben vieler Beschäftigter spielt.

Cartoonist TOM zeigt auf Seite 2 mit humorvollem Blick, welche Auswirkungen eine Verkürzung der Arbeitszeit im Privaten haben kann.

## WBV setzt seinen Erfolgskurs bei der Arbeitskammer fort

### WEITERBILDUNG



Der Weiterbildungsverbund Saarland (WBV), ins Leben gerufen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie, hat sich seit 2021 als bedeutsames Netzwerk zur Stärkung der saarländischen Weiterbildungskultur etabliert. Die offizielle Projektlaufzeit endete am 31. Januar, doch der Verbund setzt seine Arbeit fort: Als eigenständige Marke bei der Arbeitskammer.

Der WBV hat sich innerhalb von zweieinhalb Jahren zu einem Netzwerk aus knapp 70 Akteuren der saarländischen Weiterbildungslandschaft entwickelt. Neben der AK und der Agentur für Arbeit Saarland agieren Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen, Unternehmen sowie Vertreter aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Kammern gemeinsam, um Fortschritt und Transparenz im Bereich der Weiterbildung voranzutreiben. Das Angebot des Verbundes richtet sich an Privatpersonen und Unternehmen. Die Koordinierungsstelle bei der AK steht allen Saarländerinnen und Saarländern kostenfrei zur Verfügung. In enger Zusammenarbeit mit den Partnern des WBV können zügig passgenaue Weiterbildungsangebote und Hilfestellungen vermittelt werden. Zusätzlich organisiert der Verbund gemeinsame Weiterbildungsmessen, klärt in Veranstaltungen über Qualifizierungsthemen auf, veröffentlicht aktuelle Weiterbildungsangebote der Partner und schult Transformationsmentorinnen und -Mentoren in Betrieben und Einrichtungen, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort bei Weiterbildungsvorhaben unterstützen. Die AK stärkt damit ihre Arbeit im Bereich Aus- und Weiterbildung. **red**

*Ansprechpartnerinnen: Nadine Schmidt, Tel. (0681) 4005-356, E-Mail: nadine.schmidt@arbeitskammer.de, Sabrina Marx, Tel. (0681) 4005 -357, sabrina.marx@arbeitskammer.de; Infos: <https://weiterbildungsportal.saarland/weiterbildungsverbund>*

# Rund 42.600 Beratungen im vergangenen Jahr

**AK** Der Beratungsbedarf ist ungebrochen hoch

Die AK hat 2023 rund 42.600 Beratungen im Arbeits-, Sozial- und im Steuerrecht durchgeführt – rund 1.600 weniger als 2022, und damit weiter auf Vor-Corona-Niveau. „Der Beratungsbedarf bei der Arbeitskammer ist ungebrochen hoch. Der Rückgang der Beratungszahlen im Vergleich hat eher mit komplexeren Fragestellungen zu tun, mit denen die Ratschenden zu uns kommen. Die Gesetze werden zudem immer umfangreicher und die Rechtsprechung ist teilweise schwierig nachvollziehbar. Hinzu kommen dann noch Sprachbarrieren. Die einzelnen Beratungen dauern einfach länger als noch vor einigen Jahren“, betont AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger.

2023 lagen die Schwerpunkte der Arbeitsrechtsberatung auf Themen wie dem Ende eines Arbeitsverhältnisses, der Vergütung, Mutterschutz und Elternzeit, Arbeitszeugnis, Mobbing und Urlaub/Freistellung. In der Sozialrechtsberatung waren es die Themen Renten, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, Behindertenrecht und Grundsicherung. Vor allem zu Wohngeld und Kinderzuschlag hat die AK weitaus mehr beraten als im Jahr zuvor. Im Steuerrecht lag der Schwerpunkt neben der Erstellung der Einkommensteuererklärung auf Lohn- und Gehaltsprüfungen sowie Beratungen zum Kindergeld. **red**

[www.arbeitskammer.de/beratung](http://www.arbeitskammer.de/beratung)



Im Haus der Beratung bietet die Arbeitskammer gebündelt die Beratung für ihre Mitglieder an.

## 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); **Redaktionsassistentz:** 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, Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** [arbeitskammer.de/AK-Konkret](http://arbeitskammer.de/AK-Konkret); **E-Mail:** [redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de) **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

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.





# Wir brauchen kürzere Arbeitszeiten

**DENKANSTOSS** Nur eine veränderte Arbeitszeit führt zu mehr Gleichstellung, sagt **Alexander Stallmann**

Immer mehr junge Eltern in Deutschland wünschen sich eine gleichwertige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Realität sieht jedoch nach wie vor anders aus: Noch immer arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit und erleben die damit verbundenen negativen Auswirkungen wie Altersarmut und geringere Karrierechancen. Aber auch junge Väter, von denen sich immer mehr eine gerechtere Aufgabeverteilung wünschen, haben es aufgrund langer Arbeitszeiten oftmals schwer, sich maßgeblich in die familiäre Sorgearbeit einzubringen.

Kurzum: Die Rahmenbedingungen unserer Arbeitswelt können mit dem gesellschaftlichen Wunsch nach mehr Gleichstellung bislang nicht Schritt halten. Wollen Männer und Frauen in gleichem Umfang am Erwerbsleben teilnehmen, ist eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung mit dem Familienleben kaum vereinbar. Um die gegebenen Verhältnisse zu ändern, ist deshalb eine Veränderung der Arbeitszeit nötig. Sie ist ein entscheidender Faktor auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer besseren Work-Life-Balance. Ein sinnvoller erster Schritt ist dabei die Einführung individueller Wahlarbeitszeiten,

bei denen Erwerbstätige ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase selbst bestimmen können und in reduzierten Zeiten zusätzliches Entgelt erhalten. Auf diese Weise würde Müttern mehr Arbeitszeit und Vätern mehr Familienzeit ermöglicht, ohne (signifikante) finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Längerfristig ist allerdings eine offene Debatte über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung unumgänglich. Sie kann zur Beschäftigungssicherung beitragen, die Produktivität steigern, die Gesundheit der Beschäftigten fördern und führt zu mehr sozialer und politischer Teilhabe. Von kürzeren Arbeitszeiten würde somit die Gesellschaft als Ganze profitieren.

Die Arbeitszeit ist ein entscheidender Faktor auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



**Alexander Stallmann**

ist Redakteur bei der Arbeitskammer des Saarlandes.

# Mehr Arbeitszeitsouveränität im individuellen Lebenslauf nötig

**ARBEITSZEITVERKÜRZUNG** Zeiten an die Bedürfnisse anpassen –  
Wahlarbeitszeiten sind ein guter Zwischenschritt auf dem Weg zur 4-Tage-Woche

Die Debatte um die Länge der Arbeitszeiten und um die 4-Tage-Woche hat aktuell an Fahrt aufgenommen. Dafür gibt es seitens der Beschäftigten unterschiedliche Motivationen. Unter dem Aspekt der Gleichstellung im Arbeitsleben passt das Normalarbeitsverhältnis in Vollzeit nur schlecht zu einem Alltag, in dem sich beide Geschlechter die Sorgearbeit teilen wollen. Vielmehr arbeiten vor allem Frauen sehr häufig Teilzeit und Vollzeitbeschäftigte sogar oftmals länger als erwünscht – mit all den Nachteilen, die damit verbunden sind. Auf dem Weg zu einer weiteren generellen Arbeitszeitverkürzung für alle können Wahl- beziehungsweise Familienarbeitszeiten ein guter Zwischenschritt sein.

Von Gertrud Schmidt

Arbeitszeiten, ihre Lage und Verteilung sind das zentrale Thema, wenn es um das Verhältnis der verschiedenen Lebensbereiche von Männern und Frauen geht. Jahrzehntlang war die gesellschaftliche und gewerkschaftliche Debatte bestimmt von den Bemühungen, Arbeitszeit kollektiv zu reduzieren und in geregelte Bahnen zu bringen. Nach dem Erreichen der 35-Stunden-Woche in den Tarifverträgen der IG Metall war es eine Zeit lang eher still um das Thema. Dies änderte sich in jüngster Vergangenheit, als verschiedene Gewerkschaften auf Wunsch der Beschäftigten in ihren Tarifverträgen optional weniger Arbeitszeit möglich machten. Aktuell ist vor allem die IG Metall in ihrer Tarifrunde mit der Forderung nach einer weiteren kollektiven Verkür-

zung der Arbeitszeit auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich in der öffentlichen Debatte sehr sichtbar. Parallel dazu gibt es insgesamt lebhaftere Diskussionen um

## Individuell verschiedene Arbeitszeitwünsche

die 4-Tage-Woche. Dabei wird in der Öffentlichkeit nicht immer trennscharf unterschieden zwischen vier Tagen mit der ursprünglichen Arbeitszeit – was eine enorme Verdichtung bedeuten würde – und einer generellen Verkürzung um den fünften Tag – mit oder ohne Lohnausgleich. Diese Tatsache macht die Debatte teilweise unübersichtlich, vor allem wenn sie verkürzt unter dem Etikett „4-Tage-Woche“ geführt wird.

Der generelle Wunsch, Arbeitszeiten besser an die eigenen Bedürfnisse anzupassen und mög-

lichst zu verkürzen, wird verstärkt seit der Corona-Krise geäußert. Aktuelle Studien belegen, dass vor allem jüngere Beschäftigte keine einheitlichen betrieblichen Arbeitszeiten wollen, die den Alltag starr strukturieren. Im mittleren Alter spielt eher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle. Vor allem dann, wenn Frauen und Männer gleichermaßen am Erwerbsleben teilnehmen wollen, führt dies bei Vollzeit von beiden auf Dauer zu kaum zu stemmenden Mehrfachbelastungen. Wenn man im Sinne der Gleichstellung die Erwerbs- und Sorgearbeit gleichwertig gestalten will, zeigt sich, dass ein durchgehendes Arbeitsverhältnis in Vollzeit für beide nicht (mehr) passt.

In bundesweiten Befragungen findet man zum Beispiel aktuell bei der Hans-Böckler-Stiftung, dass rund 80 Prozent aller Befragten ihre Arbeitszeit gerne verkürzen würden – vorausgesetzt, der Lohn bliebe gleich. Ohne Lohnausgleich sind es von diesen nur noch acht Prozent. In der AK-Beschäftigtenbefragung aus 2023 zeigt sich vor allem, dass viele Beschäftigte generell derzeit mehr arbeiten als vertraglich vereinbart, der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist ebenfalls erkennbar. Gleichzeitig zeigen Studien aber auch, dass insbesondere Frauen, die in (kurzer) Teilzeit arbeiten, sehr häufig ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden. Theoretisch ideal wäre es demnach, eine generelle Arbeitszeit für alle bei zirka 30 bis 32 Stunden anzustreben. Inwieweit jedoch der volle Lohnausgleich im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel in vielen Branchen kurzfristig wirtschaftlich machbar und dann auch durchsetzbar ist, darüber wird intensiv diskutiert (siehe auch den Text auf Seite 8/9).

Nach dem bisher existierenden Modell der sozialen Sicherung bedeutet höhere Arbeitszeit jedoch mehr Lohn, eine bessere Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder Kin-

Aktuell gibt es lebhaftere Diskussionen um die 4-Tage-Woche.



derbetreuungszeiten (Lohnersatzleistungen), einen höheren Status, bessere Aufstiegsmöglichkeiten und letztlich eine höhere Rente. Folglich muss bei einer kollektiven Verkürzung das gesamte System der sozialen Sicherung angepasst werden, damit es nicht zu Nachteilen kommt – ein Ziel, das wünschenswert, aber nicht von heute auf morgen zu erreichen ist. Wenn kürzere Arbeitszeiten das gleiche Absicherungs-niveau wie längere bieten sollen, sind Verteilungskonflikte durch höhere, einkommensabhängige Sozialbeiträge beziehungsweise mehr Steuermittel vorprogrammiert. Auch wären idealerweise grundlegende Reformen gleichzeitig umzusetzen, wie die Einführung einer Erwerbstätigen- oder Bürgerversicherung für alle Beschäftigten- und Einkommensgruppen. Eine gerade aus Gleichstellungssicht kurzfristig naheliegende Variante zur Verbesserung der Situation wäre daher die großflächige Ermöglichung von Wahlarbeitszeiten je nach Lebensphase. Diese in Kombination mit einer größtmöglichen Arbeitszeit-souveränität für die Beschäftigten

### Wahlarbeitszeiten je nach Lebensphase

wäre eine Variante, die verschiedenen Lebensbereiche kurzfristig deutlich besser miteinander vereinbar zu machen. Gleichzeitig kann es mittel- bis langfristige Ziele bleiben, das komplette Sozialversicherungssystem an ein neues, kürzeres Normalarbeitsverhältnis anzupassen.

Das Konzept sieht vor, Erwerbstätigen je nach Lebensphase und Bedürfnissen ihre individuell gewählte (kürzere) Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer zu ermöglichen. Schon seit dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 gibt es hierfür den Begriff der „atmenden Lebensläufe“. Diese erlauben es Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten über die Zeit hinweg selbstverantwortlich zu gestalten – je nach Erfordernissen der persönlichen Ausgangssituation. Politisch wurde das Modell wiederholt als sogenannte Familienarbeitszeit in die Debatte eingebracht und sieht eine 32-Stunden Woche für Eltern beziehungsweise pflegende Angehörige mit partiellem Lohnaus-



gleich vor. Den Grundgedanken fasst das Institut der Deutschen Wirtschaft (DIW) unter dem Titel „Mehr Arbeitszeit für Mütter – mehr Familienzeit für Väter“ sehr treffend zusammen.

Tatsächlich ist es mittlerweile in der betrieblichen Wirklichkeit häufig bereits möglich, phasenweise die Arbeitszeiten an die Bedürfnisse anzupassen – auch gibt es das Rückkehrrecht auf Vollzeit. Der entscheidende und neue Punkt bei den genannten Modellen aber wäre die Tatsache, dass Beschäftigte in reduzierten Zeiten zusätzlich Entgelt oder Entgeltersatz erhielten. Damit hätten diese verkürzten Arbeitszeiten einen viel stärker absichernden Charakter als die bisher möglichen Arbeitszeitverkürzungen, die auf eigene Kosten gehen. Die Autorinnen des Mo-

dells gehen davon aus, dass auf dieser Grundlage eine neue Norm mitbegründet würde, die es auch für Männer leichter als bisher macht, Sorgearbeit zu übernehmen und dies als akzeptiert wahrzunehmen. Damit würden Erwerbsunterbrechungen beziehungsweise Arbeitszeitverkürzungen bei Männern mehr und mehr zu einer neuen Normalität und würden nicht länger mit dem Ansehen von Abweichlern belegt. Die Familienarbeitszeit (auch als „Optionszeitenmodell“ denkbar) wäre damit ein Schritt hin zum Abschied von der Norm der männlichen (Vollzeit-) „Normalbiografie“, die trotz aller Bemühungen immer noch weit verbreitet ist.

*Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.*

Das Modell der „atmenden Lebensläufe“ soll Beschäftigten je nach Lebensphase individuell gewählte Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer ermöglichen und könnte auch dazu beitragen, dass Männer, mehr Sorgearbeit übernehmen.

## AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

### Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist dringend geboten

- ▶ Eine Veränderung der Arbeitszeit ist auf dem Weg zu mehr Gleichstellung zwischen Mann und Frau unumgänglich.
- ▶ Ein erster Schritt können dabei Wahlarbeitszeiten sein, bei denen Erwerbstätige ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase flexibel bestimmen können. Dadurch wird eine gleichwertige Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit möglich.
- ▶ Längerfristig ist eine offene Diskussion über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung, die über individuelle Lösungen hinausgeht, notwendig.
- ▶ Eine kurze Vollzeit trägt zur Beschäftigungssicherheit, Geschlechtergerechtigkeit und Demokratiestärkung bei. Zudem hätte die kollektive Arbeitszeitverkürzung positive Auswirkungen auf das Klima.



# Eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit sichert Beschäftigung

**ARBEITSZEIT** Mehr Zeitwohlstand durch kurze Vollzeit

Infolge der aktuellen Strukturwandelprozesse – vor allem in Verbindung mit den derzeitigen Krisen – bangen viele Menschen um ihre Jobs. Auch wenn Arbeit für die Gesellschaft und für jeden Einzelnen eine große Bedeutung hat: Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet heute so lange, dass für alles andere Wichtige im Leben kaum Zeit bleibt. Kann eine kollektive Arbeitszeitverkürzung dazu beitragen, diese Misere zu lösen?

Von Jonas Boos  
und Frederik Moser

Während sich die Tarifparteien bei der Forderung nach mehr Lohn in der Regel mehr oder weniger schnell auf einen Kompromiss von ein paar Prozent Erhöhung einigen können, wird bei Fragen über die Länge des Arbeitstages erbittert um jede einzelne Sekunde gekämpft. Kämpfe um Zeit sind nicht nur ein sehr radikaler Ausdruck des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit, sie setzen auch gesellschaftliche Herrschaft fest, denn wer die Zeit beherrscht, der be-

herrscht die Menschen. Je länger ein Arbeitstag dauert, desto länger entscheiden Unternehmer und Manager über das Tun und Lassen der Menschen und desto kürzer ist die eigene selbstbestimmte Zeit. Die Länge des Arbeitstages setzt damit nicht nur Grenzen für die Möglichkeiten eigener Selbstverwirklichung fernab von Lohnarbeit, sondern sie beschränkt auch jene Zeiten, die der Familie in Form von Fürsorgearbeit zugutekommen oder die für gesellschaftliches oder politisches Engagement aufgebracht werden können.

## Für elementare Tätigkeiten bleibt im Alltag kaum Zeit

Auch eine vielfältige Demokratie lebt von Beteiligungsprozessen und der Zeit, die möglichst viele Menschen mit dem gemeinsamen Diskutieren und Erarbeiten von bestenfalls einvernehmlichen Lösungsansätzen aufbringen können. Allerdings dominiert für die meisten Menschen die Lohnarbeit ihren Lebensalltag derart, dass für jene anderen Tätigkeiten, die ebenso elementar für eine funktionierende

Gesellschaft und für die eigene Selbstverwirklichung sind, oft keine Zeit mehr bleibt. Daher sind Kämpfe um die Verfügungsgewalt über Zeit auch heute noch dringend geboten. Seit über zwei Jahrhunderten stehen diese Kämpfe im Zentrum der Arbeiterbewegung (siehe Grafik Seite 9); die Etablierung des 8-Stunden-Tages gilt als eine ihrer zentralsten Errungenschaften.

Die aktuell zu beobachtende Belebung der arbeitszeitpolitischen Debatte geht stark, aber nicht nur, auf das Konto von Gewerkschaften wie der IG-Metall, die mit ihrer Forderung nach der 32-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich progressiv voranschreitet. In der jüngeren Vergangenheit treten auch verstärkt Akteure aus Politik, Wissenschaft und der Zivilgesellschaft in Erscheinung, die eine kollektive Verkürzung des Arbeitstages mit entsprechendem Lohnausgleich fordern. Gerade in Zeiten der Transformation, in der Fragen nach der Zukunft der Arbeit in einer digitalisierten, klimaneutralen und geschlechtergerechten Welt lauter werden, liegt es auf der Hand, dass über kollektive Arbeitszeitverkürzung als eine große gesamtgesellschaftliche Antwort gesprochen werden muss. Als kollektive Arbeitszeitverkürzung werden dabei jene Modelle bezeichnet, die über rein individuelle Lösungen hinausgehen und die Arbeitszeit auf breiter Ebene reduzieren.

Strukturwandelprozesse sowie arbeitssparende Technologien setzen Beschäftigte derzeit immer stärker unter Druck. Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zielt auf die Sicherung von Beschäftigung und die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch eine Umverteilung der Erwerbsarbeit ab – sowohl innerhalb als auch zwischen den verschiedenen Branchen. Sowohl volkswirtschaftliche Modellrechnungen als auch empirische Belege aus der Praxis zeigen die positive Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitverkürzung mit Per-





sonal- und Lohnausgleich auf. Untersuchungen belegen, dass durch die schrittweise Einführung der 35-Stunden-Woche ab den 1980ern durch die IG Metall ungefähr eine Million Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden konnten. Gerade das Saarland, wo im letzten Jahrzehnt über 10.300 Industrie-Arbeitsplätze (-10,4 %) abgebaut wurden, könnte in besonderem Maße vom beschäftigungssichernden Effekt durch Arbeitszeitverkürzung profitieren. Als tarifpolitische Forderung der Gewerkschaften zielt Arbeitszeitverkürzung außerdem auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen – auf mehr Zufriedenheit, mehr Gesundheit und damit auf eine Humanisierung der Arbeit. Dass dies notwendig ist, wird nicht zuletzt auch an der permanent steigenden Zahl psychischer Belastungen und depressiven Störungen unter Arbeitnehmenden deutlich – weniger Arbeit bedeutet mehr Zeit für Erholung und damit einen sinkenden Krankenstand, weniger Frühverrentungen und steigende Lebensqualität.

Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung könnte auch die Praxis der gesellschaftlichen Fürsorgearbeit ändern und einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten. So könnte die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen wieder mehr in den Mittelpunkt der Familie rücken. Eine kurze Vollzeit für alle würde zudem weiblich geprägte Teilzeitarbeit aufwerten und die damit verbundenen Auswirkungen wie Altersarmut, Prekariarisierungsrisiken oder schlechtere Karrierechancen genauso wie die ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihrem Lebenspartner verringern. Zum anderen würde es Männern mit bisher langen Arbeitszeiten leichter gemacht, sich in die häusliche Sorgearbeit einzubringen. Als traditionelle Forderung der Arbeiterbewegung kann eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung damit ein Anknüpfungspunkt für eine neue progressive Allianz aus gewerkschaftlichen und feministischen Kämpfen sein. Teil einer solchen Allianz sollte auch die Klimabewegung sein. Zahlreiche Studien haben einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Treibhausgas-Emissionen nachgewiesen. Auch indirekt gibt es diese Wechselbeziehung: Es ist

## Geschichte der Kämpfe um Arbeitszeit – wesentliche Schritte

### 1. Hälfte des 19. Jhdt.

Ausbreitung der Industrialisierung – durchschnittliche Arbeitszeit bis zu 16 Stunden täglich

1856

Erste Einführung eines 8-Stunden-Tages bei vollem Lohnausgleich nach einem Demonstrationmarsch von Gebäudereinigern und Steinmetzen in Australien

1866

Beim Genfer Kongress der Internationalen Arbeiterassoziation (Erste Internationale) unter Mitwirkung von Karl Marx und Friedrich Engels wird der 8-Stunden-Tag zur allgemeinen Forderung der Arbeiterklasse der gesamten Welt erhoben

1886

Haymarket Riots (Chicago, USA) – Großer Generalstreik am 1. Mai zur Durchsetzung des Achtstundentags. Blutige Niederstreckung durch staatliche Milizen. Geburtsstunde des 1. Mai als Symboltag der Arbeiterbewegung

### 1914–1918 1. Weltkrieg

Nach revolutionären Unruhen zum Ende des 1. Weltkrieges stimmen Arbeitgeberverbände im Stinnes-Legien-Abkommen mit Gewerkschaften der Einführung eines Achtstundentags zu

1924

Einheitliche gesetzliche Regelung zur Einführung des Achtstundentages durch die Verordnung der Regierungskommission im Saargebiet

### 1939–1945 2. Weltkrieg

1956

DGB fordert die 5-Tage-Woche mit 40 Stunden unter dem Slogan „Samstags gehört Vati mir“. Erste Umsetzung in der Zigarettenindustrie, danach schrittweise Umsetzung in weiteren Branchen

1977

IG Metall fordert die 35-Stunden-Woche

### 1984–95

Nach langen und harten Arbeitskämpfen wird die 35-Stundenwoche in der Metall- und Elektroindustrie schrittweise eingeführt (Westdeutschland)

1994

Einführung des Arbeitszeitgesetzes: Festschreibung des Achtstundentages mit Einschränkungen – Möglichkeit der Flexibilisierung auf zeitweise Zehnstundentag

2022

Angriff auf die 40-Stundenwoche: Bundesverband der Industrie (BDI) fordert 42-Stundenwoche

2023

IG Metall fordert die 32-Stundenwoche für die Stahlindustrie

Quellen: 4-Stunden-Liga Saar, IG Metall

belegt, dass Zeitmangel durch lange Arbeitszeiten mit dem Konsum von energieintensiven Dienstleistungen und CO<sub>2</sub>-intensiven Produkten einhergeht. Durch freierwerdende Zeit könnten öfter Fahrrad und ÖPNV genutzt, Urlaub eher mit einer längeren Zugreise unternommen oder bewusstere Konsumententscheidungen getroffen werden. Zudem stellt sich für die Bekämpfung der Klimakrise die zentrale Frage, wie wir unsere Arbeitszeit sinnvoll einsetzen und ob steigende Produktivität in weiteres Wirtschaftswachstum und entsprechend steigenden Ressourcenverbrauch übersetzt oder ob stattdessen Zeitwohlstand ausgebaut wird. In der Forderung nach einer kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit zeigt sich hier das Potenzial als wichtige Stufe hin zu einem neuen gesellschaftlichen Sozial- und Produktionsmodell, das nicht nur die Arbeitswelt ändert, sondern auch die in der Gesellschaft geltenden Normen und Werte. Was als „normal“ gilt und welche Vorstellungen von guter Arbeit und einem guten Leben sich durchsetzen, ist nicht naturgegeben, sondern immer auch Resultat von gesellschaftlichen Prozessen und Kämpfen. Dies gilt erst recht für die Arbeitszeit. Deren Verkürzung ist keine Frage der ökonomischen Machbarkeit – es ist vielmehr eine Frage des politischen Willens und der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse. Damit ist die Durchsetzung einer kurzen Vollzeit als neues Normalarbeitsverhältnis auch mit der Frage nach gesellschaftlicher Emanzipation verbunden, die nicht nur von der Politik diktiert werden kann. Wenn es gelingt, die Machtressourcen von Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und progressiven Parteien zu bündeln, kann die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zu einem gesellschaftlichen und ökologischen Aufbruch beitragen und einen fortschrittlichen Pol der Hoffnung bilden. Denn ohne Aussicht auf eine bessere Zukunft erstarken die Geister der Vergangenheit – ob in rechten Parteien oder reaktionären Bewegungen.

*Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik. Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.*

# „Eine Arbeitszeitverkürzung bringt eine Reduzierung der Belastung“

**INTERVIEW** Wir brauchen dringend neue Arbeitszeitmodelle, sagt **PATRICK SELZER**



**Patrick Selzer**  
(Foto: IG Metall) ist Erster Bevollmächtigter und Kassierer der IG Metall Saarbrücken. Zuvor war er von 2004 bis 2018 Zweiter Bevollmächtigter.

Patrick Selzer, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken, sieht eine Verkürzung der Arbeitszeit als wirksame Maßnahme zum Gelingen der Transformation. In der AK-Konkret erklärt er zudem, weshalb die Arbeitszeitverkürzung keine Verschärfung des Fachkräftemangels bedeutet. Die Fragen stellte Alexander Stallmann.

**Herr Selzer, die IG Metall forderte kürzlich in den Tarifverhandlungen der nordwestdeutschen und ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie unter anderem eine Verkürzung der Arbeitszeit in Form einer 32-Stunden-Woche. Was spricht aus Ihrer Sicht für eine solche Arbeitszeitverkürzung?**

Im Zuge der Transformation entstehen neue Technologien und Veränderungen in Produktionsprozessen. Diese wirken sich auf die Art der Tätigkeit, aber auch auf die Anzahl der dafür benötigten Beschäftigten aus. Zugleich stellen wir fest, dass die Belastung am Arbeitsplatz in den vergangenen Jahren trotz deutlicher Verbesserung der Ergonomie stark zugenommen hat. Dies hat sicherlich mehrere Ursachen: von dem großen Zeitdruck über die Sorge um den Arbeitsplatz bis hin zu Veränderungen im familiären und gesellschaftlichen Leben. Diese und weitere Aspekte führen dazu, dass wir vor der Herausforderung stehen, wie es möglich ist, die Belastung zu reduzieren und gleichzeitig die Intensität in der Produktion aufrechtzuerhalten. Dies kann mit neuen Arbeitszeitmodellen gelingen. Hierfür macht sich die IG Metall stark. Das künftige Arbeitsvolumen sollte bei geringerer Arbeitszeit und damit verbundener Reduzierung der Belastung unter vielen Köpfen aufgeteilt werden.

**Von Arbeitgeberseite kommt häufig das Argument, dass in Zeiten des Fachkräftemangels ohnehin schon Personal fehle. Eine Verkürzung der Arbeitszeit verschärfe das Problem. Kommt die**

**Forderung zur falschen Zeit?**

Ganz klar: nein! Diese Äußerungen sind bekannt. Ob es jedoch gute Argumente sind, gilt es zu bezweifeln. Als ich Anfang der 90er Jahre als Jugend- und Auszubildendenvertreter in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit angefangen habe, gab es bereits eine Forderung der IG Metall zur Umlagefinanzierung für die Ausbildung. Dass zu wenig ausgebildet wird, ist also kein neues Problem, sondern eine jahrzehntelange Herausforderung, vor der sich viele Arbeitgeber gedrückt haben. Zudem: Wenn es um Fachkräfte geht, gilt es, deren Know-how und Leistungsfähigkeit zu erhalten und gleichzeitig durch Qualifizierung und Ausbildung weitere Fachkräfte zu sichern.

**Was sieht das Modell, das die IG Metall fordert, konkret vor? Sollen alle Beschäftigten in einer 4-Tage-Woche von Montag bis Donnerstag arbeiten?**

Bei der Frage der Verkürzung der Arbeitszeit geht es vorrangig um eine Verteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Beschäftigte und eine Reduzierung der Belastung. Die Gestaltung der Arbeitszeit obliegt gemäß Betriebsverfassungsgesetz der Mitbestimmung der Betriebsparteien, sprich Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Tarifverträge zur Arbeitszeit stellen dabei nur die Rahmenbedingungen. Schon heute, bei einer klassischen

35-Stunden-Woche, gibt es etwa zahlreiche Arbeitszeitmodelle, in denen bei Schichtmodellen Zeiten aufgebaut und dann über Freischichten oder Brückentage abgebaut werden. Auch heute gibt es bereits Schichtmodelle in Unternehmen, in denen durch hohe Flexibilität weniger als 35 Stunden pro Woche gearbeitet werden und die fehlende Zeit gar nicht oder in geringerem Umfang nachgearbeitet wird. Ein Modell der Arbeitszeitverkürzung ist also weitaus weniger abwegig als von den Arbeitgebern häufig propagiert.

**Im Saarland sind die geltenden Tarifverträge erstmals Ende Februar 2024 kündbar. Wird die IG Metall auch für die Beschäftigten der saarländischen Stahlindustrie eine 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich fordern?**

In der Eisen- und Stahlindustrie etwa in Nordrhein-Westfalen wurde eine gute Lösung zum Einstieg in die Verkürzung der Arbeitszeit der Zukunft vereinbart, welcher den Transformationsprozess auf eine klimaneutrale Produktion berücksichtigt. Für das Saarland wurde eine identische Forderung beschlossen. Es wird sich zeigen, ob sich die Arbeitgeber in Richtung Lösung oder Konflikt positionieren. Mit Blick auf die Arbeitsplätze werden die Kolleginnen und Kollegen der Stahlindustrie nach wie vor für ihre Zukunft kämpfen.



Die IG Metall setzt sich für eine Arbeitszeitverkürzung in der Eisen- und Stahlindustrie ein.

# Um die Arbeitszeitverkürzung ranken sich viele Mythen

**UMSETZUNG** Argumente gegen Arbeitszeitverkürzung entsprechen nicht immer den Fakten

In der Geschichte der Arbeiterbewegung sind Kämpfe um Zeit die am härtesten und erbittertesten geführten Arbeitskämpfe überhaupt. Einige Gegenargumente (oder auch „Mythen“) tauchen im Streit um kürzere Arbeitszeiten immer wieder auf. Zeit für eine kritische Auseinandersetzung.

Von Frederik Moser

## Mythos 1: Arbeitszeitverkürzung kostet uns Wohlstand

Die historische Entwicklung zeigt genau das Gegenteil. Obwohl die Arbeitszeiten stetig verkürzt wurden (von ehemals etwa 70 Wochenstunden sukzessive auf 48, dann anschließend auf 40 und teilweise sogar auf 35), ist unser materieller Wohlstand enorm angestiegen. Daten der OECD zeigen sogar, dass Länder mit kurzen Arbeitszeiten im Durchschnitt wohlhabender sind als andere (je höher das Pro-Kopf Einkommen, desto kürzer ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit). In entwickelten Volkswirtschaften zeigen Untersuchungen außerdem, dass Faktoren wie „Zeitwohlstand“ für die Zufriedenheit der Menschen bedeutsamer sind, als immer mehr Konsum beziehungsweise die fortlaufende Steigerung materieller Besitztümer. Mehr freie Zeit wäre für die Gesellschaft daher sogar ein Wohlstandshebel und ökologisch überaus sinnvoll.

## Mythos 2: Arbeitszeitverkürzung verschärft den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in Unternehmen ist oft hausgemacht und entsteht durch schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Unternehmen mit kurzen Arbeitszeiten gewinnen hingegen stark an Attraktivität, denn die Länge des Arbeitstages wird als Auswahlkriterium bei der Jobsuche immer wichtiger. Es kann zudem angenommen werden, dass kürzere Arbeitszeiten zum einen die Ausfallquote von Fachkräften ver-



Dass eine Arbeitszeitverkürzung den Fachkräftemangel verschärft, ist vielmehr Mythos denn Fakt.

ringern, weil viele Krankheiten und Unfälle während und auch durch die Arbeit beziehungsweise durch lange Arbeitszeiten entstehen (insbesondere Burnouts). Zum anderen können kürzere Arbeitszeiten dazu beitragen, dass Fachkräfte länger im Erwerbsleben verbleiben. Viele Beschäftigte gehen früher in Rente, weil körperliche oder psychische Belastungen durch die Beanspruchung im Job nicht bis zur Regelaltersgrenze durchzuhalten sind, oder schlicht auch deswegen, weil der Wunsch nach mehr freier Zeit besteht.

Letzten Endes würde sich durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch die Praxis der gesellschaftlichen Fürsorgearbeit ändern. So könnte zum Beispiel die Kinderbetreuung wieder mehr in den Mittelpunkt der Familie rücken. In Kitas wären dann weniger Randzeiten abzudecken, was den Fachkräftemangel dort entschärft.

In der Summe gibt es daher viele Effekte, die dem Fachkräftemangel sogar entgegenwirken! Zu beachten ist außerdem, dass viele Fachkräfte sowieso bereits in Teilzeit arbeiten (insbesondere in der Pflege), dafür aber Lohnneibußen in Kauf nehmen. Eine kurze Vollzeit als neue Norm würde sich für Teilzeitkräfte daher nicht in einer reinen Arbeitszeitverkürzung äußern, sondern mehr Geld im Portemonnaie bedeuten.

## Mythos 3: Arbeitszeitverkürzung ist nicht finanzierbar

Arbeitszeitverkürzung ist durch die enormen Produktivitätssteigerungen aufgrund des technologischen Fortschrittes finanzierbar – und das sogar mit vollem Lohnausgleich und gleichbleibender Gewinnquote für Unternehmen, wie Berechnungen zeigen<sup>1</sup>. In den letzten Jahrzehnten kamen Produktivitätssteigerungen aber überproportional den Arbeitgebern in Form immer höherer Gewinne zugute. Beschäftigte müssen dafür kämpfen, dass sich der technologische Fortschritt zukünftig in freie Zeit übersetzt. Teilweise finanziert sich Arbeitszeitverkürzung sogar selbst: Studien zeigen, dass Unternehmen mit kurzen Arbeitszeiten Produktivitätsgewinne erzielen, weil Mitarbeiter motivierter und zufriedener an die Arbeit gehen und Arbeitsprozesse neu aufgestellt werden. Zudem würde die Staatskasse in vielerlei Hinsicht entlastet: Durch kürzere Arbeitszeiten verbessert sich die Gesundheit der Beschäftigten, wodurch das Gesundheits- und Pflegesystem entlastet wird. Gleichzeitig werden die Rentenkassen geschont, weil Frühverrentungen abnehmen und Erwerbstätige länger im Erwerbsleben verbleiben. Auch können durch die Verkürzung neue Jobs entstehen, wodurch die Arbeitslosigkeit sinkt und das Sozialsystem entlastet wird.

<sup>1</sup> Bontrup, H.J. und Massarrat, M.: Arbeitszeitverkürzung jetzt! 30-Stunden-Woche fordern!



# Die Arbeitszeit pro Tag darf nicht verlängert werden

**ARBEITSSCHUTZ** Mehr als acht Stunden Arbeit bedeuten zusätzliche Gefährdungen

Nur vier Tage die Woche zu arbeiten klingt erst einmal verlockend. Wenn das jedoch bedeutet, das gesamte Pensum der Woche in vier Tage pressen und damit längere Arbeitstage in Kauf nehmen zu müssen, kann das etliche negative Folgen haben.

Von Heike-Rebecca Nickl

Die Debatte über kürzere Arbeitszeiten muss die Gesundheit der Beschäftigten im Blick haben, denn in vielen Branchen hat sich die Arbeitsintensität in den letzten Jahren erheblich gesteigert. Ein Grund dafür ist, dass Unternehmen vermehrt versuchen oder gezwungen sind, mit weniger Personal auszukommen. Gleichzeitig haben sich vielerorts auch andere Arbeitsbedingungen verschlechtert. Das hat Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Die Krankheitstage (insbesondere aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischer Störungen) haben nicht zuletzt dadurch zugenommen. Das verschärft die Situation in den Betrieben zusätzlich. Die Folgen sind eine noch geringere Personalabdeckung, starke Unzufriedenheit in der Belegschaft, Frühverrentung und hohe Krankheitskosten für die Gesellschaft. Unzufriedenheit und die negativen Folgen für die Gesundheit sind schon seit geraumer Zeit Grund dafür, dass sich zum Beispiel Pflegekräfte und Erzieherinnen für eine Arbeitszeitreduzierung entscheiden. Sie versuchen damit, Arbeit und soziale Verpflichtungen besser zu vereinbaren und die zunehmenden Gefährdungen für die Gesundheit zu reduzieren. Dabei nehmen sie Lohn- einbußen und die damit verbundenen Nachteile in Kauf.

Ob eine Arbeitszeitreduzierung für alle einen Vorteil für die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten bringt, hängt jedoch von der konkreten Arbeitszeitgestaltung im Einzelfall ab. Entscheidend ist dabei – und das geht manches Mal in der öffentlichen Diskussion durcheinander – dass es sich um eine tatsächliche Verkürzung der Arbeitszeit in der Woche handelt. Ein reines „Zusammenschieben“ der bisherigen Zeit auf vier Tage kann aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ganz und gar nicht befürwortet werden, denn damit würde die Arbeitszeit am Tag verlängert. Im Laufe eines Arbeitstags lässt die Konzentration nach. Ab der achten Arbeitsstunde erhöhen sich die Fehlerquoten und die Unfallgefahr steigt. Mit einem 8-Stunden-Tag sind etwa auch die Berechnungen von Grenzwerten verbunden. Wer länger arbeitet, setzt sich länger Gefahrstoffen oder Lärm aus. Schon jetzt sind diesbezügliche Arbeitsschutzmaßnahmen in vielen Betrieben

## Die Erschöpfung steigt an

nicht immer zufriedenstellend umgesetzt, eine Ausweitung der Zeit über mehr als acht Stunden stellte eine zusätzliche Gefährdung dar. Befragungen zeigen, dass in vielen Betrieben die Pausen- und Ruhezeiten nicht eingehalten werden (können). Das ist für die Gesunderhaltung aber von großer Bedeutung. Bei einem 4-Tage-Modell nutzt es nichts, die drei freien Tage geballt zur Erholung zu verwenden, wenn die Erschöpfung allein an einem Arbeitstag schon zu einem Unfall führen kann. Hinzu kommt: Soziale Verpflichtungen fallen täglich an. Weniger tägliche Freizeit bedeuten noch weniger Zeit und mehr Stress. Ob Beschäftigte mit Familie oder sonstigen sozialen Verpflichtungen damit auf Dauer zufriedener werden, muss bezweifelt werden.

Dies alles ist anders bei einer täglichen Arbeitszeitreduzierung. Die Stresszeiten reduzieren sich, Ruhezeiten verlängern sich und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem verursacht weniger Stress. Mehr Zeit für Erholung bringt (bestenfalls) mehr Gesundheit und damit mehr Resilienz, zum Beispiel gegenüber emotionalen Anforderungen. Dies sind geeignete Voraussetzungen für zufriedene sowie motivierte Beschäftigte und diese bringen letztlich Vorteile für die Betriebe. Ein geringerer Krankenstand erhöht die Planbarkeit, reduziert betriebsbedingte Störungen und führt zu mehr Kundenzufriedenheit. Motivierte und zufriedene Beschäftigte sind ihrem Betrieb gegenüber loyaler eingestellt und leisten mehr, sodass bestenfalls die Produktivität erhöht werden kann, unter Umständen auch die Qualität. Unterm Strich sollten die Vorteile der Betriebe Grund genug für einen fairen Lohnausgleich sein. Denn nicht die geleistete Arbeitsstunde, sondern die Leistung der Beschäftigten sollte entlohnt werden.

Heike-Rebecca Nickl leitet das Referat Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Ab der achten Arbeitsstunde steigt die Fehlerquote.



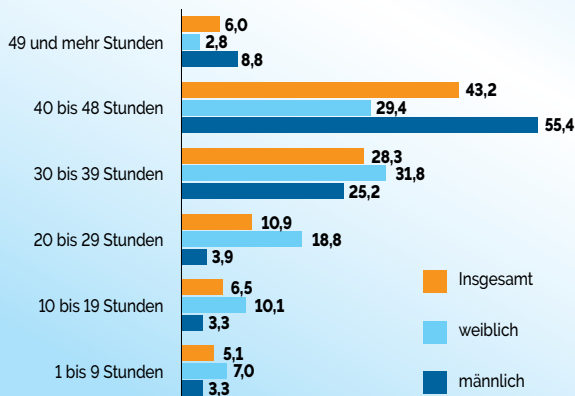
Foto: Adobe Stock/annaj

# Beschäftigte für kürzere Arbeitszeiten – Unternehmen würden profitieren

## Arbeitszeiten im Überblick

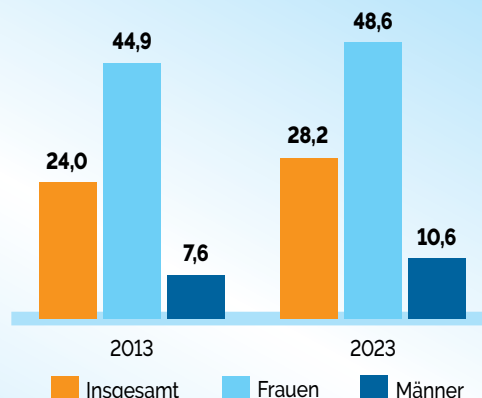
### Geleistete Arbeitsstunden <sup>1</sup>

So viele Stunden werden pro Woche gearbeitet (in %)



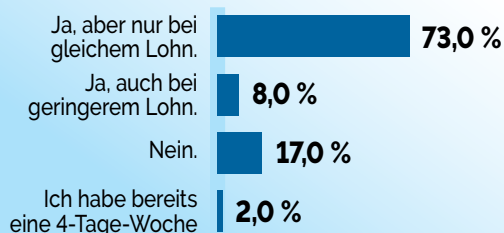
### Teilzeitquoten im Saarland <sup>2</sup>

Anteil der Teilzeit an der Gesamtbeschäftigung in %

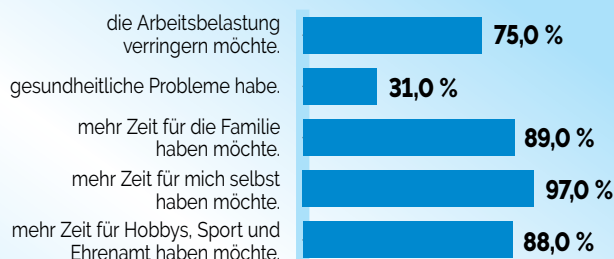


## Was sich Beschäftigte wünschen: Viele würden gerne verkürzen

Wünschen Sie sich eine 4-Tage-Woche? <sup>3</sup>

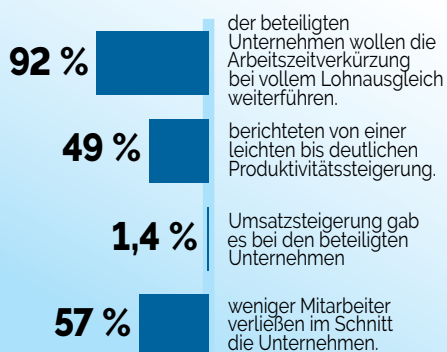


Ich wünsche mir eine 4-Tage-Woche, weil ich ... <sup>4</sup>

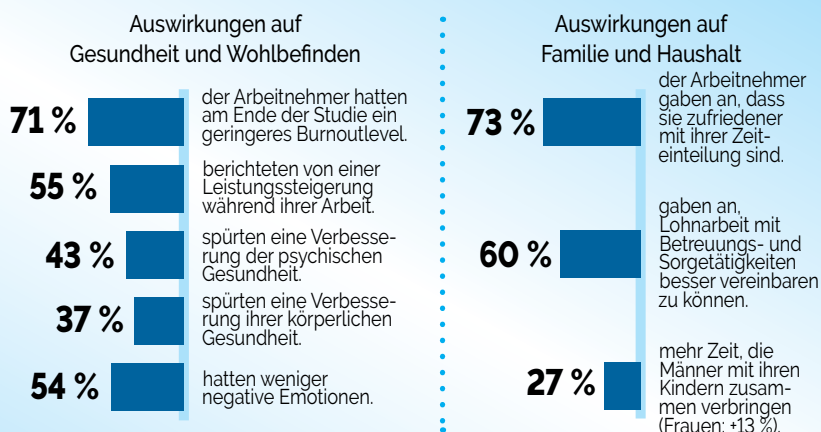


## Welche Vorteile die 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich bringt <sup>5</sup>

### Unternehmensebene



### Arbeitnehmerebene



Quellen: <sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2022; <sup>2</sup> BA, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Stichtagsdaten zum 30.06.; <sup>3</sup> <sup>4</sup> Hans-Böckler-Stiftung 2023; <sup>5</sup> Organisation 4 Day Week Global, <https://www.4dayweek.com>, Umsetzung der Verkürzung unterschiedlich, von klassischen Modellen bis hin zur gleichmäßigen Reduzierung der täglichen Arbeitszeit; Ergebnisse aus einer Studie zur Umsetzung der 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich in Großbritannien



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto fordert unter anderem eine echte, vor allem auch finanzielle Bildungsoffensive mit besserer Infrastruktur und mehr Personal.

## „Die Krisen haben auch unsere Gesellschaft verändert“

**INTERVIEW** Für soziale Gerechtigkeit braucht es bessere Bildung, sagt **THOMAS OTTO**

Thomas Otto ist seit 2016 Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer. Otto ist gelernter Industriekaufmann und als Diplom-Betriebswirt Absolvent der HTW Saar. Nach langer politischer Tätigkeit beim IG Metall- Vorstand in Frankfurt kehrte er 2012 ins Saarland zurück und setzt sich seitdem mit der Arbeitskammer für die Interessen der saarländischen Beschäftigten ein.

AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto ist im Dezember des vergangenen Jahres von der Vertreterversammlung der Arbeitskammer für weitere acht Jahre im Amt bestätigt worden. Im Interview mit der AK-Konkret blickt er auf die vergangenen acht Jahre und auf die aktuellen Herausforderungen im Saarland. Die Fragen stellten Simone Hien und Alexander Stallmann.

**Herr Otto, Sie setzen sich seit 2016 als Hauptgeschäftsführer der AK für die Belange der im Saarland Beschäftigten ein. Wie sah die Unterstützung durch die AK in dieser Zeit aus?**

Es waren ganz sicher etwas ruhigere Zeiten. Die grundsätzlichen Fragen nach einer arbeitnehmerfreundlichen Wirtschaftspolitik, einer fairen Sozialpolitik, die sich um die Schwächsten kümmert, und einer Bildungspolitik mit echter Chancengerechtigkeit waren damals schon aktuell. Erste Brüche in der Gesellschaft und Herausforderungen für die Wirtschaft und damit für die Beschäftigten deuteten sich an. Die Dynamik und Zuspitzung der Krisen, wie wir sie heute erleben, waren aber noch weit weg und so nicht vorstellbar.

**Mit Energiekrise und Inflation sowie massivem Stellenabbau bei bedeutenden Industrie-Betrieben jagt im Saarland eine Krisenmeldung die nächste. Steht Ihre zweite Amtsperiode in dieser turbulenten Zeit unter anderen Vorzeichen als die erste?**

Meine Arbeit und vor allem die meiner Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeitskammer steht natürlich unter dem Eindruck der multiplen Krisenlagen. Wir sind täglich gefordert. Nehmen Sie unsere Beratungsabteilung, die mittlerweile rund 43.000 Anfragen jährlich bewältigen muss. Alles individuell schwierige Schicksale. Bei aller Belastung sind unsere Beraterinnen und Berater auch in den aktuellen Krisen für die AK-Mitglieder da.

**Die saarländische Industrie wartet auf Fördergelder, um den ökologischen Umbau der Wirtschaft weiter voranzutreiben. Was müssen nun die nächsten Schritte sein, um den Strukturwandel im Sinne der Beschäftigten zu bewältigen?**

Die Transformation ist ein gutes Beispiel, die Bedeutung starker Arbeitnehmervertretung zu beschreiben. Gemeinsam mit den

Gewerkschaften haben wir uns früh für eine Wasserstoffwirtschaft stark gemacht. Wir waren bei der Kampagne „Ein Herz aus Stahl“ vor Ort bei den Kollegen – ich selbst bin beim Walk of Steel auf dem Weg nach Brüssel eine Etappe in Belgien mitgelaufen. Die Vereinbarkeit von Ökologie und Wirtschaft, unter Berücksichtigung der sozialen Aspekte, war für uns früh kein Widerspruch, sondern Voraussetzung für das Gelingen. Jetzt gilt es, die guten Rahmenbedingungen mit den Fördermittelzusagen auch für die Beschäftigten einzusetzen. Die von uns geforderte neue Weiterbildungskultur muss jetzt im Saarland von allen unterstützt werden.

**Weiterbildung ist ein wesentlicher Schlüssel, um die Transformation bewältigen zu können. Die AK fordert schon lange eine Novellierung des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG). Wie beurteilen Sie den Entwurf der Landesregierung für das neue SBFG, das derzeit im parlamentarischen Verfahren ist? Das SBFG ist ein wichtiges Instrument für eine Stärkung der Weiterbildung, insbesondere der politischen Bildung. Die Krisen der letz-**



ten Jahre haben auch unsere Gesellschaft verändert. Populismus und ein politischer Ruck nach Rechts sind leider Realität und gefährden den Zusammenhalt und die Demokratie in Deutschland und Europa. Wollen wir diese Entwicklungen stoppen, wollen wir echte Lösungswege aufzeigen und uns für ein sozial gerechtes Land einsetzen, brauchen wir Bildung. Bildung ist der Schlüssel für die persönliche Entwicklung und selbstredend auch für die beruflichen Chancen. Ich sehe im geplanten neuen SBFG einen Standortvorteil für das Saarland.

**Um beim Thema Bildung zu bleiben: Bei der Pisa-Studie 2023 haben deutsche Schüler so schlecht wie nie abgeschnitten – eine Tatsache, die zeigt, dass es in Deutschland keine Chancengleichheit gibt, d. h. können so noch die Fachkräfte von morgen ausgebildet werden? Was läuft schief in unserem Bildungssystem und was muss sich ändern?**

Ich kann die Sonntagsreden der Politik nicht mehr hören. Seit Jahren reden alle davon, dass unser Potenzial in den Köpfen der Menschen steckt und der Bildung daher ein höherer Stellenwert zukommen muss. Dann kommen die Haushaltsverhandlungen und die Bildungsetats bleiben auf der Strecke. Im Saarland wurde mittlerweile die (fiskalische) Wende eingeleitet. Mir geht diese immer noch nicht schnell genug. Das Saarland darf hier aber nicht allein gelassen werden. Wir sind weiter Haushaltsnotlageland und brauchen die Solidarität der übrigen Länder und den Bund mit seinen finanziellen Möglichkeiten, der hier mehr Verantwortung übernehmen muss. Wir brauchen eine echte, vor allem auch finanzielle Bildungsoffensive mit besserer Infrastruktur und mehr Erzieherinnen und Erziehern sowie Lehrpersonal, aber auch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in guten Arbeitsverhältnissen.

**Gute Arbeit ist die Leitlinie, unter der die Arbeitskammer für die Interessen der Beschäftigten im Saarland eintritt. Wie steht es darum im Saarland?**

Das Saarland hat starke Gewerkschaften mit hohen Mitgliedszahlen. Dies wirkt auf die Mitbestim-

mung und die Tarifbindung. Dort wo Betriebs- und Personalräte aktiv sind, sehen wir auch Gute Arbeit. Die Tarifbindung gerät jedoch immer mehr unter Druck und die Bereitschaft vieler Menschen, sich zu solidarisieren, nimmt ab. Wir müssen hier überzeugen, dass Wohlstand und Zukunft des Landes mit einer starken Arbeitnehmerbewegung zusammenhängen. Ein überzeugendes Beispiel ist die Stahlindustrie. Dort sind es die Betriebsräte gemeinsam mit ihren engagierten Belegschaften und einer starken IG Metall, die gegenüber dem Unternehmen, aber vor allem auch der Politik, die wichtigen Zukunftsstrategien durchsetzen.

**Am 9. Juni sind die Bürgerinnen und Bürger im Saarland zur Kommunalwahl und zur Europawahl aufgerufen. Wie blicken Sie diesen Wahlen angesichts des aktuellen Rechtsrucks, der nicht nur in Deutschland, sondern auch in Europa zu verzeichnen ist, entgegen?**

Bei den Kommunalwahlen geht es um die besten Konzepte vor Ort, hier wirkt Politik sehr konkret und Demokratie ist spürbar. Generell macht mir der aktuelle Rechtsruck starke Sorgen. Wir müssen daher alles tun, um hier im Lande für die sozial gerechten Politikansätze zu werben und die Populisten an den politischen Rändern mit ihren spaltenden und oft arbeitnehmerfeindlichen Positionen zu entlarven. Vermeintlicher Protest, der in Wirklichkeit die Zerstörung unserer demokratischen Grundordnung zum Ziel hat, darf nicht verfangen, darf niemals als Alternative akzeptiert werden.

**Die Landesregierung hat sich in ihrem Regierungsprogramm klar zu Europa bekannt. „Unsere Zukunft liegt in Europa“, heißt es dort. Was muss passieren, damit**

**in der Großregion grenzüberschreitendes Leben und Arbeiten attraktiv ist?**

Wir sind mit der Großregion im Herzen Europas und zeigen vielfältig die positiven Möglichkeiten auf, ohne Grenzen zu leben und zu arbeiten. Es gibt noch viel zu tun. Nicht alle gesetzlichen Regelungen der verschiedenen Länder können ohne weiteres harmonisiert werden. An vielen Stellen wird aber mit viel Engagement an Verbesserungen gearbeitet. Mit der Task Force Grenzgänger verantworten wir bei der Arbeitskammer eine wichtige Einrichtung, die grenz-

überschreitende Hemmnisse identifiziert und Lösungsvorschläge erarbeitet und auf Umsetzung, sprich Abbau von Hemmnissen drängt. So war es auch die Task Force, die sich der Doppelbesteuerung von Kurzarbeitergeld von Grenzgängern angenommen hat. Im Ergebnis konnte dieses Hemmnis erfolgreich abgebaut werden.

**Arbeitskammern gibt es nur im Saarland und in Bremen, die dort Arbeitnehmerkammer heißt. Sollte es nicht in jedem Bundesland eine Arbeitskammer geben?**

Eine starke Vertretung der Beschäftigten müsste es in jedem Bundesland geben. Arbeitskammern sind allerdings kein Selbstzweck, sondern Teil eines starken Systems der Arbeitnehmervertretung. Die Arbeitskammer als Vertreterin auf politischer Ebene – zur Verbesserung der allgemeinen wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und kulturellen Lage der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie es so schön im Arbeitskammergesetz formuliert ist. Dies braucht allerdings gleichzeitig starke Gewerkschaften, die die konkreten betrieblichen Interessen der Beschäftigten durchsetzen können – Gute Arbeit, faire Entlohnung. Dies macht das Saarland aus.

**„Wir müssen alles tun, um hier im Lande für die sozial gerechteren Politikansätze zu werben und die Populisten an den politischen Rändern mit ihren spaltenden und oft arbeitnehmerfeindlichen Positionen zu entlarven.“**

Thomas Otto

# Rentenpolitik: Wir brauchen dringend einen Systemwechsel

**STRUKTURDEBATTE** Verbreiterung des Versichertenkreises ist zu diskutieren

Die Altersrenten im Saarland lagen 2022 im Durchschnitt bei den Männern bei 1.440 Euro und bei den Frauen bei 707 Euro. 42 Prozent der Frauen im Saarland verfügen lediglich über eine Altersrente von bis zu 450 Euro. Es ist also höchste Zeit, dass die Politik aktiv wird.

Von [Torsten Brandt](#)

Regelmäßig berichtet die Saarbrücker Zeitung (zuletzt 24.02.24), dass die Altersrenten im Saarland im Ländervergleich überdurchschnittlich hoch sind. Dabei bezieht sie sich auf den durchschnittlichen Bruttobetrag der Altersrente nach 35 Versicherungsjahren, der bei den Männern 1.840 Euro und bei den Frauen 1.311 Euro beträgt. Nach dieser Darstellung kann der Eindruck entstehen, dass es um die Renten im Saarland gar nicht so schlimm bestellt ist. Problematisch und letztlich tendenziös ist, dass hier eine einzelne Rentenart herausgegriffen und verallgemeinert wird.

Tatsächlich gibt es sechs Formen von Altersrenten. Daran hat die besagte Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren lediglich einen Anteil von rund zwölf Prozent. Den höchsten Anteil mit rund 41 Prozent hat die Regelaltersrente, bei der die 35 Versicherungsjahre nicht vorliegen. Will man Aussagen zur Höhe der Altersrenten treffen, ist es korrekter, den Durchschnittswert aller Altersrenten auszuweisen. Danach lagen die Altersrenten (insgesamt) im Saarland im Jahr 2022 bei den Männern bei 1.440 Euro und bei den Frauen bei 707 Euro. Noch aussagekräftiger ist die Verteilung der Altersrente nach Rentenhöhe. So ergibt sich der besorgniserregende Befund, dass im Jahr 2021 im Saarland 42 Prozent der Frauen lediglich über eine Altersrente von bis zu 450 Euro verfügen.

Es ist also höchste Zeit, dass die Politik aktiv wird. Das wichtigste Vorhaben im Koalitionsvertrag



Foto: Adobe Stock/JanisStoeckchen

Armutsvermeidung ist für 91 Prozent der Bevölkerung das wichtigste Ziel einer gesetzlichen Alterssicherung. Davon sind wir weit entfernt.

2021 der Bundesregierung ist die Stabilisierung des Rentenniveaus über 2025 hinaus auf wenigstens 48 Prozent. Daneben geht es um einen Einstieg in die teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung/GRV (auch „Generationenkapital“ oder „Aktienrente“), den Ausbau der betrieblichen und privaten Vorsorge und um die Einbeziehung von Selbstständigen in die GRV.

Tatsächlich sind zum 1. Juli

## Das Niveau von 48 Prozent ist zu niedrig

2023 die Renten gestiegen, im Westen um 4,39 Prozent, im Osten um 5,86 Prozent, allerdings wird der Anstieg um den der Inflation gemindert. Und: 30 Jahre nach der Wiedervereinigung gilt endlich der gleiche Rentenwert in West- und Ostdeutschland. Mit dem Rentenpaket 2, das bereits 2023 verabschiedet werden sollte, soll zum einen das Rentenniveau auf wenigstens 48 Prozent bis zum Jahr 2039 garantiert werden. Zum anderen geht es der FDP um den Einstieg in die teilweise Kapitaldeckung der GRV. Gegen Letzteres gab es 2023 vor allem Widerstand durch die Grünen. Dann wurde Mitte November das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Einhaltung der Schuldenbremse verkündet. Ein Ergebnis war die Kürzung des Bundeszuschusses an die GRV im

Umfang von 600 Millionen Euro für 2024, womit sich der Druck erhöht, die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die GRV anzuheben, was widersprüchlich ist. Denn zugleich soll im ersten Quartal 2024 mit dem Rentenpaket 2 auch das Generationenkapital beschlossen werden, das laut FDP eben darauf zielt, den Anstieg der Beiträge abzumildern. Hierfür sind im Haushalt 2024 insgesamt zwölf Milliarden Euro vorgesehen, Mittel die refinanziert werden müssen.

Insgesamt ist die Stabilisierung des Rentenniveaus dringend notwendig, wenngleich das Niveau von 48 Prozent viel zu niedrig ist. Die Ergebnisse einer gemeinsamen bundesweiten Befragung der AK, der Arbeitnehmerkammer Bremen und des DGB besagen, dass für 91 Prozent der Bevölkerung das wichtigste Ziel einer gesetzlichen Alterssicherung Armutsvermeidung ist. Davon sind wir weit entfernt. Statt die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken, geht es um die Aktienrente und den Ausbau der bereits gescheiterten privaten Vorsorge. Notwendig ist vielmehr eine strukturelle Debatte zur Verbreiterung des Versichertenkreises auf alle Einkommensgruppen und Beschäftigte wie Selbstständige und Beamte.

*Dr. Torsten Brandt leitet die Abteilung Gesellschaftspolitik*

# Wirtschaftliche Ungleichheit verschärft Krise der Demokratie

## AK-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG Soziale Ungleichheit muss bekämpft werden

Es gibt einen alarmierenden Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Ungleichheit und Unzufriedenheit mit der Demokratie. Das geht aus der AK-Beschäftigtenbefragung hervor. Einen wichtigen Hebel zur Stabilisierung der Demokratie bietet die Arbeitswelt.

Von Carina Webel

Dass alle aufgrund gleicher Rechte auch in gleichem Maße die Gesellschaft mitgestalten können, ist ein zentrales Versprechen der Demokratie. Unabhängig vom wirtschaftlichen oder sozialen Hintergrund sollen gleiche Möglichkeiten bestehen, Lebensumstände mitzugestalten und Interessen in den politischen Prozess einbringen zu können.

In der Realität ist dieses Versprechen aber oft nicht eingelöst. Die Interessen sozial schlechter Gestellter werden deutlich weniger bei politischen Entscheidungen berücksichtigt. Das zeigt Lea Elsässer klar in einer Untersuchung der Bundestagsentscheidungen über einen Zeitraum von 30 Jahren: Es gab keine einzige größere Reform, die nur von den unteren, aber nicht von den oberen sozialen Klassen gewollt war. Entscheidender Faktor für die Zugehörigkeit zu unteren oder oberen sozialen Klassen ist die Verfügung über finanzielle Ressourcen.

Dieses uneingelöste Versprechen macht sich zunehmend in sinkendem Vertrauen gegenüber öffentlichen Institutionen bei den ärmeren Bevölkerungsgruppen und in einer wachsenden Unzufriedenheit mit der Demokratie bemerkbar. Der alarmierende Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Ungleichheit und Unzufriedenheit mit der Demokratie zeigt sich auch in den Ergebnissen der AK-Beschäftigtenbefragung. 80 Prozent der Beschäftigten sorgen sich um den zunehmenden Unterschied zwischen arm und reich. Und wer sich Sorgen um die wachsende Kluft zwi-

schen arm und reich macht, sieht offenbar auch Grund zur Unzufriedenheit mit der Demokratie. Wobei diejenigen, die wirtschaftlich schlechter dastehen, sich deutlich häufiger unzufrieden mit der Demokratie in Deutschland äußern als wirtschaftlich besser Dastehende. Während die Menschen in Haushalten der drei höchsten Einkommensgruppen (ab 3.800 Euro Haushaltsnettoeinkommen) zu 30 bis 40 Prozent angeben, (eher) unzufrieden mit der Demokratie zu sein, sagen dies in den unteren drei Einkommensgruppen (521 bis 1.500 Euro) 60 bis 70 Prozent.

### Eine mitbestimmte Arbeitswelt fördert die Demokratie

Einen wichtigen Hebel zur Stabilisierung der Demokratie bietet die Arbeitswelt. Die Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit mitgestalten können, deren Beschwerden und Vorschläge beachtet werden, die ihre Arbeit selbst planen oder bei der Einführung digitaler Technologien mitreden können, sind deutlich häufiger zufrieden mit der Demokratie und den politischen Einflussmöglichkeiten. Internationale Untersuchungen bestätigen unsere Ergebnisse im Saarland: Wer bei seiner Arbeit Selbstwirksamkeit und demokra-

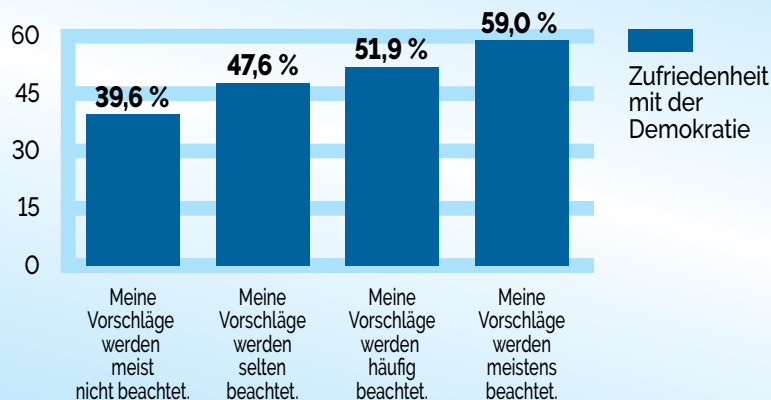
tische Einflussmöglichkeiten erfährt, erkennt diese Möglichkeiten auch eher im politischen System. Allerdings sind auch die betrieblichen Einflussmöglichkeiten nicht gleich verteilt, sondern mit Anforderungsniveau und Gehalt verknüpft. Eine funktionierende Mitbestimmung mit aktiven Betriebsräten kann dazu beitragen, diese Ungleichheiten abzumildern.

Mit der digitalen und ökologischen Transformation besteht das Risiko, dass viele Fragen sozialer Gerechtigkeit weiter verschärft werden. Der Zulauf zu rechtsextremen Gruppierungen wächst auch aufgrund von Abstiegsängsten und dem Gefühl, die Veränderungen nicht bewältigen zu können. Um sich autoritären Kräften wirksam, die versuchen von der Unsicherheit zu profitieren, entgegenzustellen, ist es entscheidend, dass die demokratischen Parteien ihre Politik viel stärker auf soziale Gerechtigkeit ausrichten. Nur durch die Bekämpfung sozialer Ungleichheit und durch die Förderung einer mitbestimmten Arbeitswelt mit guten Arbeitsbedingungen und armutsfesten Löhnen für alle können wir eine lebendige und funktionierende Demokratie aufrechterhalten.

Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Weitere Infos zur AK-Beschäftigtenbefragung gibt es im Internet unter: [www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung](http://www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung)

### Je weniger Vorschläge bei der Arbeit beachtet werden, desto unzufriedener sind die Beschäftigten mit der Demokratie.



Quelle: Arbeitskammer-Beschäftigtenbefragung 2023

Grafik: Arbeitskammer





**Betriebliches  
Gesundheitsmanagement  
Arbeitsschutz und Mitbestimmung**

**9. – 10. April 2024**

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Qualifizierungsplanung  
mitbestimmen -  
Zukunft durch Weiterbildung**

**23. – 24. April 2024**

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Betriebliches  
Gesundheitsmanagement  
Gefährdungsbeurteilung  
psychische Belastungen**

**21. – 22. Mai 2024**

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

# Neues Workshop-Angebot macht Künstliche Intelligenz erlebbar

**VERBUNDPROJEKT** Neue Technologie bringt viele Herausforderungen mit sich

Die Einführung von Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) in den Betrieb oder die Dienststelle bringt vielfältige Veränderungen für alle Beteiligten mit sich. Insbesondere die Gremien der Interessenvertretungen sind nun gefordert, neuen Herausforderungen an den Schnittstellen zwischen Mensch, Technik und Arbeitsorganisation zu begegnen. Ein neu entwickelter Workshop aus dem Verbundprojekt RZzKI bietet dabei praxisnahe Unterstützung.

Von Kathrin Hartmann

Wirft man einen Blick auf die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) zeigt sich: Die technologischen Fortschritte werden zunehmend größer, während die Zeiträume, in denen neue Innovationen entstehen, kürzer werden. Die Veränderungen für die menschliche Arbeit, die durch die Einführung solcher Technologien im Betrieb oder der Dienststelle entstehen, sind mitunter vielfältig. Kurzfristig müssen bestehende und oft gut etablierte Arbeitsprozesse neu gedacht und umgestaltet werden. Mittel- und langfristig müssen Fragen der Ausbildung von neuen Beschäftigten sowie der Weiterbildung von bereits beschäftigtem Personal thematisiert werden.

Für die Gremien der Interessenvertretungen entsteht somit ein neuer Aufgabenbereich an den Schnittstellen Mensch-Technik- und Arbeitsorganisation. Im Mittelpunkt stehen zunächst Fragen wie: Was kann Künstliche Intelligenz leisten? Wo sind ihre Grenzen? Welche Folgen kann die Einführung eines KI-Systems in unserem Betrieb oder unserer Dienststelle haben? Und nicht zuletzt: An wen können wir unsere Fragen richten? Die letzte Frage kann bereits an dieser Stelle beantwortet werden. Bereits seit dem Jahr 2021 widmet sich ein



Bei den Veranstaltungen des RZzKI geht es um Fragen der Mitbestimmung in der künftigen Arbeitswelt.

Team von BEST im Verbundprojekt „Regionales Zukunftszentrum für Künstliche Intelligenz und digitale Transformation Saarland und Rheinland-Pfalz“ (RZzKI) gemeinsam mit fünf weiteren Partnern aus den Bereichen Mitbestimmung, Arbeitswissenschaft und Technik den vielfältigen neuen Anforderungen, die im Rahmen des digitalen Wandels entstehen und bietet unterschiedliche Formate der Beratung und Qualifizierung an. Alle weiteren Fragen sowie individuelle Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

## Ein neuer Aufgabenbereich für Interessenvertretungen

können im jüngst entwickelten Workshop: „KI in der Produktion – Neue Wege der Mitbestimmung“ identifiziert und diskutiert werden.

Die Zusammenarbeit von BEST mit dem ebenfalls in Saarbrücken ansässigen Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik (ZeMA) eröffnet den Gremien dabei unter anderem die Möglichkeit, KI-Innovationen direkt vor Ort zu erleben. So wird bei einer Technologieführung durch die Hallen des ZeMA anhand sogenannter Demonstratoren visuell veranschaulicht, wie Arbeitsprozesse mit Künstlicher Intelligenz gestaltet werden können, wie sich neue

Arbeitsabläufe von derzeit bestehenden unterscheiden und wie die Themen der Mitbestimmung in Zukunft gedacht und gestaltet werden müssen. Themen wie Arbeitsplatzsicherheit, Datenschutz und Überwachung oder Autonomie und Arbeitsverdichtung können auf diese Weise nicht nur theoretisch, sondern praxisnah mit den Beraterinnen und Beratern von BEST und den Forscherinnen und Forschern am ZeMA betrachtet werden.

Das Projekt „Regionales Zukunftszentrum für KI und digitale Transformation Saarland und Rheinland-Pfalz“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie vom Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland und vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz kofinanziert. Interessierte können sich per Mail an [kathrin.hartmann@best-saarland.de](mailto:kathrin.hartmann@best-saarland.de) wenden. Termine können individuell vereinbart werden.

*Kathrin Hartmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt RZzKI.*



Gefördert durch:



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

# „Wir müssen den Menschen Zukunftsperspektiven bieten“

**INTERVIEW** Wir brauchen Sicherheit im Wandel, sagt **RALF REINSTÄDTLER**

Ralf Reinstädtler wurde beim 25. ordentlichen Gewerkschaftstag 2023 der IG Metall zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt. Im Interview mit der AK-Konkret-Redaktion spricht er über seine neue Aufgabe in der IG Metall-Zentrale in Frankfurt und darüber, was er am Saarland vermissen wird.



**Ralf Reinstädtler** (Foto: IG Metall) war 25 Jahre lang in der IG Metall-Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz tätig, bevor er im Oktober des vergangenen Jahres zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt wurde.

**Herr Reinstädtler, im IG-Metall-Vorstand sind Sie nun neben anderem für gewerkschaftliche Bildungsarbeit und die Bildungszentren verantwortlich. Als Erster Bevollmächtigter der IG Metall Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz haben Sie sich jahrelang für verbesserte Arbeitsbedingungen von 15.700 Beschäftigten eingesetzt. Was werden Sie an Ihrer vergangenen Tätigkeit vermissen und was hat Sie an der neuen Aufgabe besonders gereizt?**

Im IG Metall-Vorstand kann ich mich jetzt auf Bundesebene für eine Transformation im Sinne der Beschäftigten – also sozial und demokratisch – einsetzen. Glücklicherweise nicht vermissen muss ich dabei das Thema Bildung, das ich bei der Arbeitskammer und im Bildungszentrum Kirkel jahrzehntelang mitgestalten durfte. Verzichten muss ich hingegen auf eine in 24 Jahren gewachsene, tolle Zusammenarbeit mit dem IG Metall-Team und den Betriebsräten vor Ort. Mit ihnen zusammen haben wir dem Beschäftigungsabbau mit einer stabilen Mitgliederentwicklung getrotzt. Stabilität trotz Veränderungen, Sicherheit im Wandel sind mein Ziel. Das geht nur mit einer guten Mitgliederarbeit. Mit dieser Erfahrung und Gewissheit tut der Wechsel gut.

**Wie blicken Sie aus der Perspektive Ihrer neuen Position auf die Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, die nicht nur in der Transformation, sondern auch im Rechtsruck liegen?**

Ich sehe hier sogar einen Zusammenhang. Rechte bauen auf die Verunsicherung der Menschen. Jeder zweite Betrieb unserer Branchen hat keine erkennbare Strategie mit Blick auf Produkte und Beschäftigung. Die scheinbar einfache Antwort der Rechten: Nichts und niemand muss sich ändern, alles kann so bleiben, wie es war. Das ist grober Unfug. Wir brauchen den ökologischen Wandel unseres Wirtschaftens, aber sozial und mitbestimmt. Wir müssen den Menschen Zukunftsperspektiven geben: mit guter Arbeit in ihrer Region, mit guter und leistbarer Qualifizierung und Weiterbildung. Die politischen Vorstellungen der AfD – weniger Staat in der Wirtschafts- und Steuerpolitik, beschnittene Sozialsysteme, beschränkte Chancen und Teilhabe, ein Rückwärts bei Globalisierung und Klimaschutz – schaden den Interessen nahezu aller Beschäftigten massiv.

**Sie sind seit Jahrzehnten in der IG Metall aktiv. Haben Sie in Ihren Anfangsjahren als Azubi bei Ford schon daran gedacht, einmal geschäftsführendes Vorstandsmitglied zu sein?**

Mein Vater sagte: „Die Gewerkschaften sind die Lebensversicherung der Beschäftigten.“ Und

dann merkte ich bei Themen wie der Berufsbildung oder dem Tragen schwerer Lasten: Ich will mich mit Situationen nicht zufriedengeben, sondern sie selbst gestalten und verändern. Und die Arbeit und der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen in Gremien machte mir Spaß. So wurde ich immer angesprochen, ob ich eine neue Aufgabe übernehmen will. So kam das auch jetzt.

**Apropos Ford: Wie sehr schmerzen sie die Ereignisse in den vergangenen zwei Jahren und welches Szenario wünschen Sie sich für die Zukunft der Belegschaft?**

Ich leide mit den Kolleginnen und Kollegen und meinen Freunden dort. Die Aufgabe des Standorts hat mit der Transformation der Autoindustrie nichts zu tun, sondern mit fatalem Managementversagen. Die Welt wird auch in Zukunft Autos brauchen. Darum hoffe ich sehr auf eine Anschlusslösung mit Zukunftsprodukten in Saarlouis und setze mich, wo ich kann, dafür auch ein.

**Hand aufs Herz, werden Sie das Saarland vermissen?**

So schön die neuen Erfahrungen in einer so vielfältigen und tollen Stadt wie Frankfurt auch sind: Das Saarland ist und bleibt meine Heimat. Alleh dann!



Ralf Reinstädtler beim 25. ordentlichen Gewerkschaftstag im vergangenen Oktober in Frankfurt.



# „Man spürt, wie die Opfer leiden“

**FACHTAG** Rechte Gesinnung wird zu immer größerem Problem in den Betrieben

Was tun, wenn Kolleginnen und Kollegen bepöbelt oder angefeindet werden? Wie fühlen sich die Opfer rechter Diskriminierung? Und welchen Formen rechten Gedankenguts sehen sich Beschäftigte heutzutage überhaupt ausgesetzt? Diesen Fragen ging ein Fachtag mit dem Titel „Gegen rechts im Betrieb“ im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel auf den Grund.

Von Alexander Stallmann

Plötzlich herrscht vollkommene Stille in Seminarraum 15 des Bildungszentrums der Arbeitskammer in Kirkel. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Workshops beim Fachtag „Gegen rechts im Betrieb“ sitzen im Kreis und schauen betroffen in die Runde. Ihre Blicke treffen sich, doch niemand sagt ein Wort. Die Seminargruppe hat gerade einen kurzen Filmzuschnitt gesehen, in dem Opfer rechter Diskriminierung zu Wort kommen. So etwa die Kommunalpolitikerin Karen Larisch aus dem mecklenburg-vorpommerschen Güstrow, die im Film nüchtern davon erzählt, wie Rechtsradikale ihr regelmäßig auflauern, sie bedrohen und im Dunkeln bedrängen. Oder die jüdische Bloggerin Juna Grossmann, die davon berichtet, regelmäßig Hasszuschriften zu bekommen. Auch die Überlebende eines Anschlags mit rechtradikalem Tathintergrund kommt zu Wort und schildert die tägliche Angst, mit der sie seit dem Anschlag zu kämpfen hat. Wie vielschichtig rechter Hass ist und was er mit den Betroffenen macht, wird in den wenigen Minuten des Films eindrücklich spürbar. „Wie geht es euch mit dem Gesehenen. Braucht ihr gerade etwas?“, fragt Janosch Fegert, der an dem Fachtag zusammen mit Dennis Kundrus vom Netzwerk für Demokratie und Courage diesen Workshop leitet. Nach kurzem Schweigen ergreift einer der Workshopteilnehmer schließlich das Wort. Er spricht aus, was wohl alle fühlen: „Es ist erschütternd.



Foto: Nora Mazurek

BEST-Beraterin Jessica Reckler leitete einen der Workshops beim Fachtag „Gegen rechts im Betrieb“ im BZK in Kirkel.

Man spürt, wie sehr die Opfer unter den Attacken leiden.“ Was rechte Diskriminierung und Gewalt mit den Betroffenen macht, ist eines der Themen des Fachtags, den das Projekt Couragiert Handeln im Betrieb (CHiB) organisiert hat.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind fast alle aus einem Grund da: „Es gibt unter den Kollegen viele mit rechten Tendenzen“, sagt ein junger Mann, der im Baugewerbe tätig ist. Auch die anderen in der Gruppe berichten

## Es handelt sich um eine historische Zäsur

von zunehmenden Problemen und einer generellen Abnahme des Zusammenhalts in ihren Betrieben. Ein anderer Teilnehmer berichtet, dass der Verein „Zentrum“, der sich selbst als alternative Gewerkschaft bezeichnet und einen rechtextremistischen Hintergrund hat, im Betrieb immer häufiger in Erscheinung tritt.

Unter anderem um jene selbsternannte alternative Gewerkschaft geht es auch in einer Gruppenübung. Neun Fotos, auf denen ganz unterschiedliche Akteure, Formen und Bereiche aus dem rechten Spektrum abgebildet sind, liegen in der Mitte des Raums. Neben der selbsternannten Gewerkschaft Zentrum sowie Querdenkern und rechten Social-Media-Auftritten sind auch türkische Nationalisten in Deutsch-

land und eine Wahlkampfveranstaltung der AfD abgebildet. Die Workshopteilnehmer schlüsseln auf, um welche Akteure und Bereiche es sich bei den jeweiligen Fotos handelt und an wen sich ihre Botschaften richten. Als Dennis Kundrus die Ergebnisse auf einer großen Pinnwand zusammenfasst, wird auf einen Blick klar, auf wie vielfältige Weise rechte Strömungen versuchen, die Gesellschaft zu unterwandern.

Zur gleichen Zeit besprechen weitere Teilnehmer des Fachtags in einem Workshop von BEST-Beraterin Jessica Reckler unter anderem, welche Formen der rechten Diskriminierung es gibt. Und noch bevor die insgesamt drei Workshops begonnen hatten, hörten alle Teilnehmer gemeinsam einen Vortrag des Demokratieforschers Luis Caballero zum Thema Verschwörungsideologien. Caballero erklärte hinsichtlich der rechten Strömungen, dass es sich in der Geschichte der Bundesrepublik um eine bislang einmalige Situation handele, eine historische Zäsur. Es drohe eine illiberale Demokratie. Verschwörungsideologien haben dabei hohe Übereinstimmungen mit Antisemitismus und rechtem Gedankengut. Im Kampf dagegen appellierte Luis Caballero auch an jeden Einzelnen: „Die Untätigkeit der Zivilgesellschaft erleichtert verschwörungsideologische Aktivitäten.“

! Couragiert Handeln im Betrieb (CHiB) ist ein Projekt des Netzwerks für Demokratie und Courage Saar e. V. CHiB möchte Beschäftigte, Mitbestimmungsgremien und Berufsschülerinnen und -schüler für Diskriminierung und Ideologien der Ungleichwertigkeit im betrieblichen Alltag sensibilisieren.

# „Ich mache mir Gedanken um die Zukunft der Kollegen“

**LEHRGANG** Katja Wittmann ist Transformationspromotorin

Die Transformation der saarländischen Wirtschaft sorgt für tiefgreifende Veränderungen in den Betrieben: Neue Tätigkeitsfelder und Produkte entstehen, andere fallen weg. Viele Beschäftigte sind verunsichert. Damit dieser gravierende Wandel im Sinne der Beschäftigten bewältigt wird, bieten BEST, die IG Metall und die AfAS den Zertifikatslehrgang zum Transformationspromotoren an. Katja Wittmann hat den Lehrgang absolviert.

Von Alexander Stallmann

„Die erste Stunde des Lehrgangs fand ich ganz besonders interessant. Denn im Vorfeld hatte ich mich mit den Auswirkungen der Transformation noch nicht so intensiv auseinandergesetzt“, sagt Katja Wittmann. Die gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau und Betriebsrätin bei der Torpedo Garage Saarland GmbH hat sich im AK-Bildungszentrum in Kirkel zur Transformationspromotorin zertifizieren lassen. Dazu hat Wittmann einen dreitägigen von

BEST, der IG Metall und der AfAS angebotenen Lehrgang absolviert. Der Kurs richtet sich an Betriebsräte und Betriebsrätinnen und soll diese in die Lage versetzen, Transformationsprozesse in ihren Betrieben besser analysieren und bei der Bewältigung dieser Prozesse mitgestalten zu können.

Katja Wittmann ist bereits seit 1982 im Betrieb. In dieser langen Zeit hat sie viel erlebt. Vor etwa neun Jahren, als es um den Verkauf des Unternehmens ging, das damals noch zu Daimler gehörte, wurde Wittmann Mitglied

## Arbeitnehmer haben viele Möglichkeiten

der IG Metall. Es war ihr erster Arbeitskampf, an dem sie aktiv teilgenommen hat. Vor einem Jahr nahm sie dann ihre Tätigkeit als Betriebsrätin bei der Torpedo-Gruppe auf. In dieser Funktion besuchte sie auch zusammen mit ihrem Betriebsratsvorsitzenden eine Veranstaltung des Netzwerks für Transformation Saarland (TraSaar), in dem sich unter anderem die Arbeitskammer mit dem Teilpro-

jekt Qualifizierung engagiert. „Bei jener Veranstaltung war der Lehrgang zur Transformationspromotorin Thema. Ich war damals noch recht neu, erst ein halbes Jahr als Betriebsrätin tätig. Aber mein Betriebsratsvorsitzender hat mich direkt dazu ermutigt, an diesem Lehrgang teilzunehmen“, sagt Wittmann.

Und der Lehrgang war intensiv und umfangreich. Insgesamt beschäftigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 48 Stunden mit den vielen Facetten der Transformation. Neben den drei Tagen im AK-Bildungszentrum in Kirkel stand eine Besichtigung des ZeMa (Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik) und des Wasserstoffcampus in Saarbrücken auf dem Programm. Außerdem ging es um die Themen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, um rechtliche Grundlagen der Mitgestaltung, um die Rolle der Mitbestimmung in der Transformation und vieles mehr.

„Hier bei uns wirkt alles noch so friedlich“, sagt Wittmann. Sie ergänzt: „Wenn man dann sieht, welcher Wandel in der Industrie bereits im Gange ist, kann man auch schon ein bisschen Angst bekommen.“ Dabei Sorge sie sich weniger um sich selbst. „Ich bin seit über 40 Jahren im Betrieb und habe nicht mehr so sehr lange. Aber ich mache mir Gedanken um die Zukunft der Kollegen und denke an meine Tochter“, erklärt Katja Wittmann. Auch deshalb, so sagt die Betriebsrätin, sei ein Lehrgang wie der zur Transformationspromotorin sinnvoll und wichtig. Denn bei solch großen Veränderungen in der Arbeitswelt sollten die Beschäftigten mitbestimmen. „Mir wurde in meinem Arbeitsleben mit der Zeit immer bewusster, dass wir als Arbeitnehmer viele Möglichkeiten haben mitzubestimmen und diese manchmal gar nicht wahrnehmen“, sagt Wittmann.

Transformationspromotorin Katja Wittmann findet es wichtig, dass Beschäftigte sich engagieren.



# TERMINE IM ÜBERBLICK

## Für gesellschaftspolitisch Interessierte

### AK-Forum „Zugewanderte Lehrkräfte sind ein Gewinn!“

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken  
Montag, 19. Februar, 18 bis 20 Uhr

### AK-Zukunftsforum „Gleichstellungsstrategie: Zentrales Instrument des Landes im Transformationsprozess“

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken  
Dienstag, 20. Februar, 16 bis 18.30 Uhr

### Wasserstoff – Chance oder Illusion?

#### Zum Aufbau einer neuen Lieferkette aus entwicklungspolitischer Sicht

Veranstaltung des Netzwerks für Entwicklungspolitik im Saarland e.V.  
Schlosskeller Saarbrücken  
Mittwoch, 6. März, ab 18 Uhr  
Infos: [www.nes-web.de/baustelle-nachhaltigkeit/](http://www.nes-web.de/baustelle-nachhaltigkeit/)

### AK-Thema Frauen und Finanzen: Die Vorsorge in die eigene Hand nehmen!

AK-Bildungszentrum Kirkel,  
Freitag, 8. März, 16 bis 18.30 Uhr

### Frauenfrühstück „Frauen wählen!“

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken  
Freitag, 8. März, ab 9.30 Uhr

### Die distanzierte Mitte – Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland

Stiftung Demokratie Saarland, Saarbrücken  
Donnerstag, 21. März, 18 bis 20 Uhr

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

## Für Betriebs- und Personalräte

### Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Arbeitsschutz und Mitbestimmung  
Dienstag, 9. April, bis Mittwoch, 10. April  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

### Qualifizierungsplanung mitbestimmen – Zukunft durch Weiterbildung

Dienstag, 23. April, bis Mittwoch, 24. April  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung  
Dienstag, 21. Mai, bis Mittwoch, 22. Mai  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



## AK-Zukunftsforum zum Thema Gleichstellung

### AK-JAHRESBERICHT 2023

Die Arbeitskammer lädt für Dienstag, 20. Februar, 16 bis 18.30 Uhr, zum AK-Zukunftsforum „Gleichstellungsstrategie: Zentrales Instrument des Landes im Transformationsprozess“ im Großen Saal der AK ein. Zu Beginn der Veranstaltung werden zentrale Ergebnisse aus dem AK-Bericht 2023 zum Thema Gleichstellung vorgestellt. Im Anschluss folgt ein Vortrag zum Thema „Gleichstellungsstrategien als Instrument – was, wie, wozu?“ sowie ein Vortrag unter dem Titel „Strategieerfahrungen im Stadtstaat Bremen“. Die Podiumsdiskussion, an der unter anderem Sozialstaatssekretärin Bettina Altesleben teilnimmt, beschäftigt sich mit der Frage „Wie kann die Umsetzung im Saarland gelingen?“. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos. Es wird um eine Anmeldung gebeten. **red**

Infos: [www.arbeitskammer.de/ak-zukunftsforum](http://www.arbeitskammer.de/ak-zukunftsforum)

## Frauenpolitisches Frühstück

### INTERNATIONALER FRAUENTAG

Die AK lädt anlässlich des Internationalen Frauentages gemeinsam mit dem Frauenrat Saarland und dem DGB für Freitag, 8. März, zum traditionellen frauenpolitischen Frühstück unter dem Motto „Frauen wählen!“ in den Großen Saal der Arbeitskammer ein. Los geht es um 9.30 Uhr. Bei dem Austausch mit Vertreterinnen der Landes- und Kommunalpolitik zu frauenpolitischen Themen soll es um folgende Fragen gehen: Wie sieht es frauenpolitisch aktuell im Saarland aus? Welche Planungen für die Zukunft gibt es? Anmeldung bis 1. März unter Tel. 0681 40001-0 oder per E-Mail an [anmeldungsaar@dgb.de](mailto:anmeldungsaar@dgb.de). **red**



# 2.719 €

brutto

verdienten Fachkräfte in der Paketbranche im Durchschnitt im April 2022. Damit liegen sie deutlich unter dem Durchschnittsbruttolohn von Fachkräften in der Gesamtwirtschaft. Diese lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im April 2022 bei 3.411 Euro. 57 Prozent der Erwerbstätigen in der Paketbranche gingen den Angaben zufolge ihrer Beschäftigung zudem auch an Wochenenden nach. Über alle Branchen hinweg waren es lediglich 30 Prozent.

red

# 23 %

der Erwerbstätigen

in der Europäischen Union arbeiten im Jahr 2021 ständig oder regelmäßig an mindestens einem Tag am Wochenende. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, belegt Griechenland, wo 40,3 Prozent der Erwerbstätigen am Wochenende arbeiteten, dabei den Spitzenplatz. Deutschland liegt mit einer Quote von 19,6 Prozent unter dem EU-Durchschnitt von 27 Prozent. Die geringste Quote gibt es den Angaben zufolge in Litauen mit 7 Prozent.

red

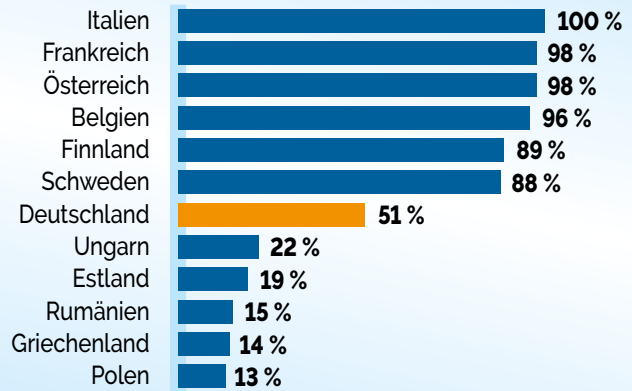
# 21 %

der Beschäftigten

in Deutschland arbeiten in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis wie Minijobs, Leiharbeit, befristete Beschäftigung oder kurze Teilzeit. Darauf weist die Hans-Böckler-Stiftung hin. Den Angaben zufolge geht der Anteil der atypischen Beschäftigung zurück. Im Jahr 2007 gab es mit 25,7 Prozent den Höchststand der vergangenen Jahrzehnte.

red

## So hoch ist die Tarifbindung in ...



Quelle: Schulten 2023/Hans Böckler Stiftung; Darstellung ausgewählter Staaten; jeweils aktuellster verfügbarer Wert von 2017 bis 2022

Grafik: Arbeitskammer

## Tarifbindung wird immer niedriger

**BESCHÄFTIGTE** Nur noch die Hälfte arbeitet tarifgebunden

Nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (51 Prozent) arbeitet in tarifgebundenen Betrieben. Das berichtet die Hans-Böckler-Stiftung. Den Angaben zufolge ist die Tarifbindung hierzulande seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Waren 1998 noch 73 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tarifvertrag beschäftigt, betrug der Anteil 2022 nur noch 51 Prozent. Von den Betrieben waren nur noch 26 Prozent tarifgebunden. Je größer ein Betrieb sei, desto wahrscheinlicher sei es, dass er einen Tarifvertrag anwende. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten tue dies nur knapp ein Fünftel. Es gebe mitt-

lerweile allerdings auch immer mehr größere Unternehmen, die sich der Tarifbindung entzögen. Die Hans-Böckler-Stiftung nennt als prominenteste Beispiele den Online-Versandhändler Amazon und den Autohersteller Tesla. Aber auch der Impfstoffhersteller Biontech habe in seinem Mainzer Stammwerk bislang alle Aufforderungen zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zurückgewiesen.

Im europäischen Vergleich liege Deutschland nur im Mittelfeld: Vor allem die west- und nordeuropäischen Nachbarländer wiesen meist eine deutlich höhere Tarifbindung auf. In Polen (13 Prozent) und Griechenland (14 Prozent) ist die Tarifbindung hingegen sehr niedrig.

red

# 3.347

Menschen

in der EU hatten im Jahr 2021 einen tödlichen Arbeitsunfall. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, entspricht das einem Rückgang von 22 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010. Damals lag die jährliche Opferzahl bei 4.277 Personen. Die prozentual meisten tödlichen Arbeitsunfälle in der EU gab es den Angaben zufolge in Lettland (4,9 je 100.000 Erwerbstätige). In Deutschland lag die Quote bei 0,84 je 100.000 Erwerbstätige.

# So kann man auch im Lkw fit bleiben

**ÜBUNGEN** Berufsgenossenschaft gibt Tipps

Berufskraftfahrer verbringen einen Großteil ihrer Arbeitszeit sitzend hinter dem Lenkrad. Und sie können neben dem Fahren, nicht mal eben aufstehen, herumlaufen oder ein paar Kniebeugen einbauen. Umso wichtiger deshalb für Muskeln, Gelenke und den Rücken gerade bei langen Touren: Die Pausen für Fitnessübungen nutzen. Darauf weist die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) auf ihrem Informationsportal „Der sichere Güterkraftverkehr“ hin.

Einige Übungen lassen sich demnach sogar im stehenden Lkw umsetzen. Diese etwa zum Kräftigen von Schulter und Brust: Das Lenkrad mit beiden Händen umgreifen. In aufrechter Sitzhaltung und mit heruntergezogenen Schultern wird das Lenkrad nun so

fest wie möglich auseinandergezogen. Die Position circa sechs Sekunden halten, kurz lockerlassen und dann das Lenkrad für etwa sechs Sekunden so fest wie möglich zusammendrücken. Fünf Mal wiederholen. Zur Dehnung des hinteren Oberschenkels muss man aus dem Lkw aussteigen: Dazu einen Fuß mit der Ferse auf der untersten Trittstufe des Führerhauses aufsetzen, sodass die Fußspitze nach oben zeigt. Dann den Bauchnabel Richtung Oberschenkel ziehen, bis es hinten im Oberschenkel zieht. Die Position circa 15 Sekunden halten. Danach Bein wechseln. Wichtig: Bei der Übung bleibt der Kopf oben.

Diese und weitere Übungen samt Erklärvideos finden Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer online unter [kompendium.bghw.de](http://kompendium.bghw.de). **tmn**

# Ungünstige Sitzposition vor dem Laptop vermeiden

**NACKENVERSpannungen**

Wer im Homeoffice arbeitet, sitzt nicht immer am gut angepassten Schreibtisch. Doch schiebt man beim Tippen den Kopf näher nach vorne zum Bildschirm, um besser sehen zu können, kann das zu Kopfschmerzen und Schulter-Nacken-Schmerzen führen, so das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hin. Um Verspannungen zu vermeiden sollte man so oft wie möglich die Position beim Sitzen wechseln, Pausen einlegen und auch am Arbeitsplatz im Homeoffice ergonomische Anpassungen vorzunehmen. Es kann etwa helfen, den Laptop auf Bücher zu stellen, sodass der Bildschirm in einer angenehmen Höhe ist. Auch eine externe Maus und Tastatur seien sinnvoll, um beim Tippen Schulter und Nacken nicht unnötig anzuspannen. Ein weiterer Tipp: Mit dem Stuhl nah an den Tisch rutschen und ein Kissen in die Lendenwirbelsäule legen. Das BGF rät zudem, morgens eine Runde um den Block zu gehen und in der Mittagspause auf Bewegung zu achten. **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS  
PORTAL SAARLAND**



Das Weiterbildungsportal 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 Weiterbildungsportal Saarland Tipps zur Suche und stellt Informationen zu Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Suchen Sie im breit gefächerten regionalen Angebot!

## Für Unternehmen

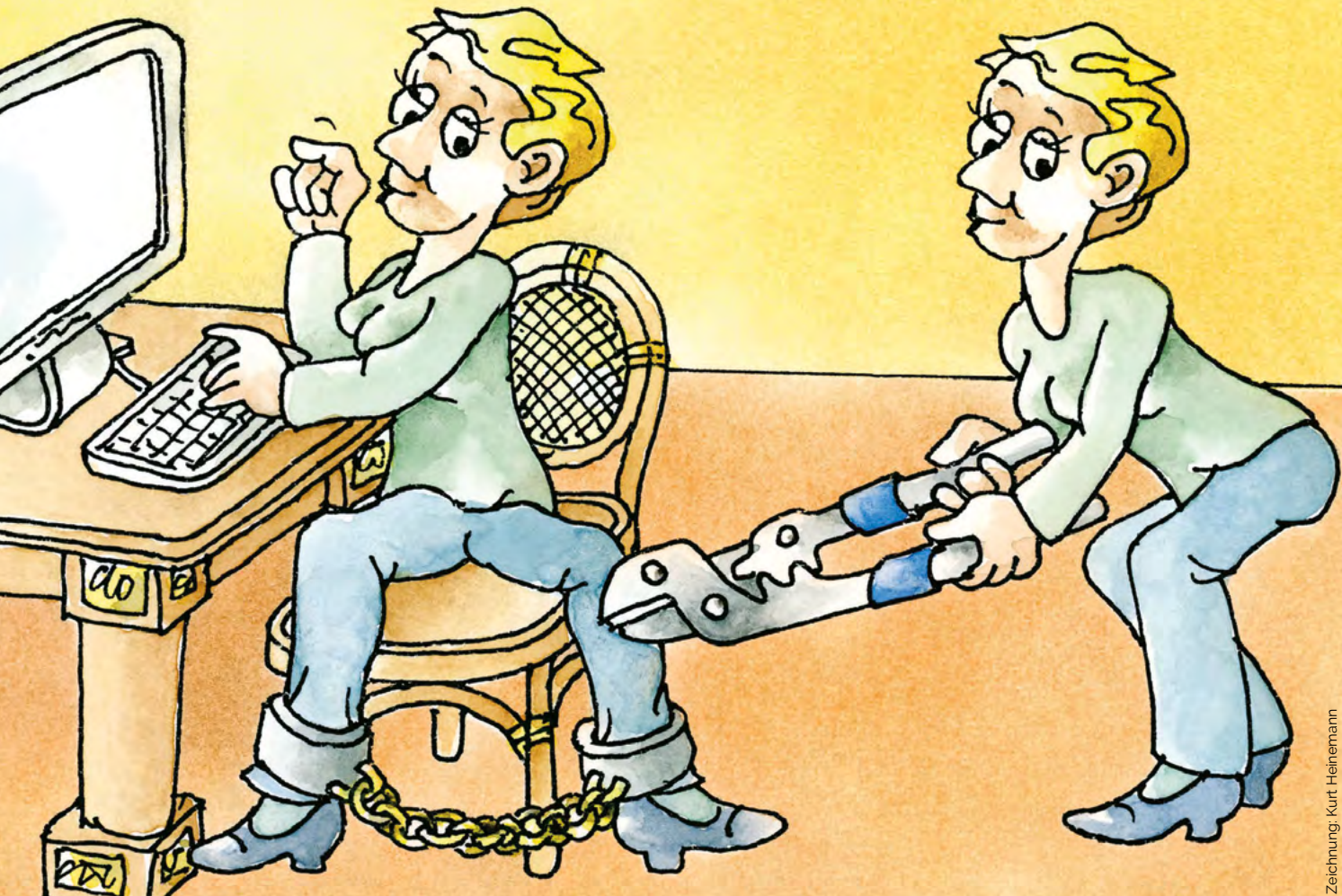
Unternehmen finden Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung für ihre saarländischen Beschäftigten, eine Übersicht an Beratungsangeboten und Informationen zu Fördermöglichkeiten.

## 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.







Zeichnung: Kurt Heinemann

# Ein fester Tagesplan, frische Luft und Bewegung

**HOMEOFFICE** Was Beschäftigte bei der Arbeit zuhause beachten sollten

Auch wenn die Pandemie längst vorbei ist: Viele Menschen arbeiten aus ganz unterschiedlichen Gründen noch immer im Homeoffice. Einerseits eine gute Idee, um sich lange Arbeitswege zu sparen und auch die Umwelt zu schonen. Andererseits gilt es einiges zu beachten, damit das stundenlange Arbeiten zu Hause nicht zu einer Belastung wird - weder für den Kopf noch für den Körper.

Von Katja Sponholz

Das „richtige“ Arbeiten im Homeoffice beginnt nach Ansicht von Heike-Rebecca Nickl schon mit dem Start. „Vom Bett quasi direkt an den Frühstückstisch oder Schreibtisch, davon halte ich nichts“, sagt die Leiterin des Referats Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitskammer des Saarlandes. „Warum nicht erstmal um den

Block gehen?“, schlägt sie vor. Das sei besonders für diejenigen sinnvoll, die nicht eh schon eine Runde mit dem Hund Gassi waren oder bereits das Kind zur Kita bringen mussten. Sie empfiehlt, ein Ritual einzubauen, damit das Zuhause zum Arbeitsplatz wird und man mental eine Trennung zwischen privatem Bereich und Arbeit einbaut. „Sonst führt eine Vermischung über den Tag dazu, dass alles ineinander fließt, man bei keiner Sache 100 Prozent dabei ist und vielleicht die Zeit überhaupt nicht mehr im Blick hat.“

Das Wichtigste für die Arbeitsorganisation sei daher: Sich einen Tagesplan zu machen, den Arbeitstag in feste Blöcke vor und nach der Mittagspause einzuteilen und auch die telefonische Erreichbarkeit festzulegen. Sinnvoll sei auch, in einem für alle Kolleginnen und Kollegen einsehbaren Terminkalender feste Zeiten einzustellen, in denen man nicht ge-

stört werden möchte. Und natürlich spielen die äußeren Bedingungen ebenfalls eine wichtige Rolle: „Wer zu Hause arbeiten möchte, sollte darauf achten, dass die Ergonomie stimmt. Vor allem ein ordentlicher Stuhl ist wichtig!“, betont die Arbeitsschutz-Expertin. Auch sollte man nicht dauerhaft verkrampt an einem kleinen Laptop arbeiten, sondern an einem Rechner mit externer Tastatur und Maus und gegebenenfalls auch einem externen Bildschirm.

Doch ganz gleich, mit welcher Arbeit man zuhause beschäftigt ist: Auch hier sind Pausen wichtig! Denn die starre Haltung kann schnell zu Verspannungen und Rückenschmerzen führen. „Notfalls muss man sich einen Wecker stellen, damit man jede Stunde mal aufsteht“, sagt Nickl. Da könnte es dem Rücken und Kreislauf schon helfen, einfach mal ein paar Treppen zu gehen. Oder sich



morgens nicht eine Flasche Wasser oder Kanne Tee auf den Schreibtisch zu stellen und sich nebenbei zu bedienen, sondern dafür jedes Mal zum Nachschicken in die Küche zu gehen. Parallel kann man diese Zeit auch dazu nutzen, mal richtig durchzulüften. Denn auch eine gute Sauerstoffversorgung ist für die Konzentrationsfähigkeit und gegen aufkommende Müdigkeit wichtig. Menschen, die innerstädtisch und an viel befahrenen Straßen wohnen, sollten alternativ zu jenen Zeiten gut stoßlüften, in denen weniger Verkehr herrscht: in den frühen Morgenstunden etwa oder am späten Abend.

Und natürlich spielt – so wie bei jeder Arbeit im Büro auch – neben dem regelmäßigen Trinken, genug frischer Luft und Bewegung auch die richtige Ernährung eine Rolle. Mittags mal eben den Pizzaboten zu bestellen oder an der Ecke Pommes oder Döner zu essen, sei da eher kontraproduktiv. „Das würde einen nur ins Suppenkoma versetzen und macht einen müde und nicht mehr so leistungsfähig“, warnt Heike-Rebecca Nickl. Sie empfiehlt eher leichte Gerichte mit vielen Ballaststoffen wie ein Gemüsetofu oder Joghurt mit Nüssen oder frischem Obst. Je nach Terminkalender sollte man diese Mahlzeiten schon morgens vor der Arbeit zubereiten.

Und auch im Homeoffice gilt: Auf jeden Fall an der Mittagspause festhalten! Nicht nur, weil sie gesetzlich vorgeschrieben ist und eh von der Arbeitszeit abgezogen wird, sondern auch, um den Kopf wieder freizubekommen. „Man

kann sie für viele Dinge sinnvoll nutzen“, sagt die Expertin. Ein kleiner Spaziergang, Entspannungsübungen oder auch ein kurzer Mittagsschlaf geben neue Kraft für den Rest des Arbeitstages.

Mindestens genauso wichtig wie der richtige Start ins Homeoffice ist übrigens der richtige Abschluss: „Auch das Ende der Arbeitszeit muss klar definiert sein“, betont Heike-Rebecca Nickl. Das heißt: Mit den Kollegen und auch den Vorgesetzten muss es eine fest vereinbarte Zeit geben, zu der ich mich vom System abmelde – und danach auch nicht mehr telefonisch erreichbar bin. Kleiner Tipp: Am Ende des Arbeitstages auch Laptop und Akten vom Tisch räumen und aus meinem privaten Blickfeld entfernen. Damit ich auch innerlich zuhause vom Job im wahrsten Sinne des Wortes abschalten kann.

Und eines darf man bei all der Freude über flexibles und mobiles Arbeiten auch nicht vergessen: Nicht für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten eignet sich das Homeoffice gleichermaßen. Denn bei einigen stimmen die äußeren Bedingungen nicht, weil die Wohnung zu klein oder die Ablenkung oder Belastung durch Familienangehörige zu groß ist. Und andere fühlen sich bei der Arbeit allein zuhause schlicht einsam. Spätestens dann sollte man gemeinsam mit Vorgesetzten oder auch dem Betriebsrat nach Wegen suchen, wieder ins Büro zurückkehren zu können.

*Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

## Homeoffice, Telearbeit oder mobiles Arbeiten

### GROSSE UNTERSCHIEDE

**1** Umgangssprachlich hat sich beim Arbeiten zu Hause der Begriff „Homeoffice“ eingebürgert. Er ist gesetzlich nicht definiert, im Gegensatz zu Telearbeit, so die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Bei Telearbeit erfolgt die Arbeit an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz außerhalb des Betriebes, in der Regel im Zuhause des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin – zu festen Arbeitszeiten. Die Bedingungen sind verbindlich zu vereinbaren und die gesetzlichen Vorschriften zur Telearbeit einzuhalten. Mobile Arbeit kann im Gegensatz zum Homeoffice an unterschiedlichen Orten erbracht werden, also außerhalb der eigentlichen ersten Arbeitsstätte. Das kann die eigene Wohnung sein, können aber auch unterschiedliche Standorte des Unternehmens sein. ver.di: „Auch wer in einem Café sitzt und dort an seinem Laptop dienstliche Mails beantwortet, arbeitet mobil.“

## Keine Verpflichtung zum Homeoffice

### RÜCKKEHRRECHT INS BÜRO

**2** „Arbeitgeber können zwar im Wege des Direktionsrechts den Arbeitsort bestimmen, aber nicht über die privaten Wohnräume von Beschäftigten einseitig verfügen“, betont ver.di. Eine Verpflichtung, zu Hause zu arbeiten, könne auch nicht durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschaffen werden. Eine Ablehnung der Beschäftigten bedarf keiner Begründung. Die Beschäftigten haben ein sofortiges Rückkehrrecht ins Büro, sobald sie es wünschen.

### ANSPRECHPARTNER

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

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



Wer im Homeoffice arbeitet, sollte darauf achten regelmäßig Pausen zu machen und sich zu bewegen.



Der 24 Jahre alte Autoverkäufer Umut Ekinci ist sich sicher, dass er den für sich perfekten Beruf gefunden hat.



# Offen, vertrauenswürdig und mit „Verkäufer-Gen“

**PORTRÄT** Umut Ekinci ist Automobilverkäufer aus Leidenschaft

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

Seine Begeisterung für Autos begann schon als Kind. „Von klein auf war ich ganz klassisch verrückt danach“, sagt Umut Ekinci. Deshalb wollte er auch seinem Bruder nacheifern und Kfz-Mechaniker werden. Doch als er nach seinem Realschul-Abschluss noch sein Fachabitur mit Schwerpunkt Wirtschaft und ein Jahrespraktikum bei einem Steuerberater absolvierte, schwenkte er um: „Ab da wollte ich nicht mehr in die Industrie, sondern lieber in den Handel.“ Die Werbung für einen Ausbildungsplatz als Automobilkaufmann bei Audi in Saarbrücken passte da ideal. Und vom ersten Tag an fühlte er sich wohl bei seiner Arbeit in der Scherer-Gruppe. „Alle Azubis wurden toll aufgenommen, wir gehörten direkt zum Team.“

Nach seiner dreijährigen Ausbildung entwickelte sich der Junior-Verkaufsberater aus Dillingen schnell zu einem der erfolgreichsten Autoverkäufer am Standort. Seit 2021 verkaufte er über 300 Fahrzeuge, allein im letzten Jahr mehr als 150 – zum größten Teil Neuwagen. Was das Geheimnis seines Erfolges ist? „Ich bekomme öfters gesagt, dass ich eine sehr offene und sehr vertrauenswürdige Art habe. Es ist nicht diese typische Verkäufer-Kunden-Beziehung, sondern ich bin mit den Kunden auf einer Ebene, dass sie sich wohlfühlen und das Gefühl haben, mir wie einem Freund vertrauen zu können.“ Und das sei keineswegs gespielt, sondern Teil seiner Persönlichkeit. „Ich bin auch privat so zuvorkommend. Das habe ich vermutlich meinen sechs Schwestern zu verdanken!“, sagt der 24-Jährige lächelnd.

Nicht immer jedoch kommt von der anderen Seite dieselbe Wertschätzung. Ekinci weiß, dass es viele Klischees gibt und Autoverkäufer oft über einen Kamm geschert werden „mit gegeltem Haar und Rolex am Arm“. Tatsächlich aber gebe es eher mal über seine türkische Herkunft blöde Bemerkungen. „Aber da stehe ich drüber, denn bei Scherer werde ich sehr geschätzt“, sagt er. Und sollte er doch mal Probleme haben, weiß er, dass er „zu 100 Prozent Rückendeckung“ von der Firma habe: „Meine Vorgesetzten stehen grundsätzlich hinter mir. Und wenn ich darum bitte, mit einem Kunden keinen Kontakt haben zu müssen, dann kümmert sich gerne ein anderer Kollege um ihn.“

Doch das sind Ausnahmen. Unterm Strich überwiegen bei weitem die angenehmen Begegnungen. Selbst in Zeiten, in denen Kunden preisbewusster geworden seien, viel mehr verglichen und auch versuchten, die Summe zu drücken. „Verhandeln gehört dazu!“, meint Ekinci. Da er jedoch ein Grundgehalt habe und an-

sonsten auf Provision arbeite, sei auch klar: Je mehr Nachlass er gebe, um so weniger bleibe für die Firma und unterm Strich auch für ihn selbst.

Braucht es also vor allem ein besonderes „Verkäufer-Gen“, um diesen Beruf auszuüben? „Nicht nur“, meint Ekinci. Denn heute müsse man sich auch mehr als früher mit Finanzierungsberatungen, Leasing und Versicherungen auskennen. Und nicht zuletzt sollte man sich wohl auch darüber bewusst sein, dass aufgrund der Arbeitszeiten manchmal die Work-Life-Balance leide. Auch Ehrgeiz kann natürlich nicht schaden, um erfolgreich in diesem Job zu sein. Dass er im vergangenen Jahr „nur“ Zweiter in der Verkaufstatistik unter den Kollegen war, spornt ihn noch mehr an: „Dafür, dass ich mehrere Wochen nicht da war, weil ich noch eine Weiterbildung für Cupra gemacht habe, war das in Ordnung“, zieht er Bilanz. „Aber für dieses Jahr habe ich mir vorgenommen, ganz oben mitzuspielen: auf Platz 1.“

Doch unabhängig davon steht für ihn bereits außer Frage, dass er seinen perfekten Beruf gefunden hat. „Mit meinen 24 Jahren habe ich schon viel erreicht und meine Ziele fürs Erste erfüllt.“ Was jedoch nicht heißt, dass er sich schon am Ende seiner Entwicklung sieht: „Ein kleiner Traum von mir wäre, irgendwann Verkaufsleiter zu werden.“ Die Möglichkeiten dazu hat er bei Scherer, versichert die Geschäftsleitung. Karriere ist also nicht ausgeschlossen.

Mit meinen 24 Jahren habe ich schon viel erreicht und meine Ziele fürs Erste erfüllt.



## HINTERGRUND

► Selbstständiges Handeln ist unerlässlich für eine(n) Automobilkauffrau/-kaufmann. Dazu sollte man Kopfrechnen beherrschen und über gute kommunikative Fähigkeiten verfügen. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Dafür wird ein mittlerer Bildungsabschluss empfohlen.

► Laut IHK-Azubi-Atlas gibt es im ersten Lehrjahr 440 bis 650 Euro, im zweiten 480 bis 680 Euro und im dritten Lehrjahr 530 bis 760 Euro. Das Einstiegsgehalt ohne Fort- und Weiterbildung liege bei 1500 bis 1800 Euro.

► Nach Angaben des Internet-Portals [stepstone.de](http://stepstone.de) beträgt das durchschnittliche Monatsgehalt eines Pkw-Verkäufers 4.242 Euro.

ks



# Mehr Wertschätzung für bürgerschaftliches Engagement

**LANDESNETZWERK** Plattform für den direkten Austausch gegründet

Mit elf Vereinen auf 1.000 Einwohner ist das Saarland bundesweit Spitzenreiter. Damit das ehrenamtliche Engagement noch mehr gefördert und wertgeschätzt wird, hat die Landesregierung das „Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement“ ins Leben gerufen. Darin will sie eine Brücke zu den Ehrenamtlichen schlagen, einen Dialog schnell und unbürokratisch möglich machen und den Akteuren eine Plattform für einen direkten Austausch bieten.

Von [Katja Sponholz](#)

„Gerade, weil das Ehrenamt so vielschichtig ist, ist es schwierig, eine Klammer zu finden, die alle eint“, meinte David Lindemann, der Chef der Staatskanzlei, bei der Auftaktveranstaltung für das Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement. Aber eine Klammer könne der Spruch sein: Das Ehrenamt wird nicht bezahlt, weil die Arbeit keinen Wert hat, sondern weil sie einfach unbezahlbar ist. „Genau das ist es, worum es uns geht“, sagte Lindemann. „Wir versuchen, Wege zu finden, wie wir dem Ehrenamt zu noch mehr Bedeutung im Land verhelfen können.“ Gleichwohl habe die Landesregierung in den letzten ein- einhalb Jahren nicht stillgestanden sondern bereits verschiedene Initiativen zur Stärkung des Ehrenamts gestartet. Etwa die Förderung als Verfassungsziel aufzunehmen, ein Helfergleichstellungsgesetz und Änderungen bei der Bildungsfreistellung.

Doch dabei soll es nicht bleiben: Denn beim Auftakt mit rund 50 Vertretern der Dachverbände ging es auch darum, zu erfahren, wo der Schuh bei den Ehrenamtlichen drückt, wo die Betroffenen Diskussions- und Beratungsbedarf sehen und welche Schwerpunkte das Netzwerk setzen soll. Viele Anregungen drehten sich dabei vor allem um die Frage, wie es künftig gelingen kann, das Ehrenamt attraktiver zu machen und



Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler tragen dazu bei, die Gesellschaft zusammenzuhalten.

neue Mitglieder dafür zu gewinnen: Babyboomer, die jetzt in Rente gehen, ebenso wie junge Menschen. Zwar gelinge es noch, punktuell Mitstreiter für Aktionen zu finden, aber immer weniger seien bereit, kontinuierlich mitzuarbeiten. „Wir müssen das Ehrenamt neu denken“, appellierte Katja Göbel von der katholischen Kirche. Jan Holze, Vorstand der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt, die 2020 vom Bund gegründet wurde, bestätigte das. „Es hält sich das Gerücht, dass wir eine junge Generation sehen, die keinen Bock mehr hat auf Ehrenamt. Aber dem ist nicht so!“ Es gebe sogar eine große Bereitschaft, mitzuwirken. „Die Frage ist

## Arbeitssitzungen sollen Anregungen geben

nur, ob eure Strukturen auch bereit sind, diese Änderungen entsprechend abzubilden.“

Ob eine Honorierung helfen könnte, in Form von sogenanntem „Stiefelgeld“ für Einsätze, darüber herrschten Zweifel. „Wir bekommen niemanden zufrieden mit dem Geld. Der eine Euro, den ich heute zahle, ist morgen nicht mehr in Ordnung“, meinte Landesbrandinspekteur Timo Meyer. Und angesichts von über einer Million Feuerwehrmännern im Ehrenamt würde das System mit

einer solchen Regelung ohnehin kollabieren. „Ich weiß, dass man mit Geld versucht, zu motivieren. Aber man muss Geld nehmen, um zu investieren. Zum Beispiel in Ausstattung oder Ausbildung. Motivation bezahlen zu wollen, kann nicht gutgehen.“ Bei David Lindemann stieß er mit dieser Meinung offene Türen ein: „Wertschätzung kann man nicht kaufen“, bestätigte er. Von der Auftaktveranstaltung nahm der Staatssekretär nach eigenen Angaben die große Bereitschaft dafür mit, dass es nun endlich gemeinsam mit dem Landesnetzwerk losgehe. Geplant sind neben einem Empfang jährlich zwei Arbeitssitzungen – auch da hoffe er „auf rege Beteiligung und regen Input“.

Und noch etwas lag Lindemann an diesem Abend auf dem Herzen: Sich bei allen Gästen zu bedanken und sie zu bitten, ihren Mitstreiterinnen und Mitstreitern von dieser Veranstaltung auszurichten: „Das ist herausragend, was Sie leisten. Und wir sind ansprechbar für jede Form der Würdigung, die Ihnen einfällt und die in unserer Macht liegt, diese auch entsprechend umzusetzen. Das Saarland wäre ohne Sie keine so lebens- und liebenswerte Heimat, wie wir sie heute kennen und schätzen. Und dafür gebührt Ihnen allen unser herzlicher Dank.“

# „Die soziale Ungleichheit ist das Kardinalproblem“

**INTERVIEW** Nötig ist ein wirtschafts-, sozial- und steuerpolitischer Kurswechsel

„Infektion, Invasion, Inflation. Arme im Ausnahmezustand – Mittelschicht unter Druck“ – unter diesem Titel hatte die AK im vergangenen November zu einer Veranstaltung mit dem Ungleichheitsforscher Prof. Dr. Christoph Butterwegge eingeladen, um unter anderem über die wachsende Armut im Zuge der Corona-Krise, des Ukraine-Kriegs, der Energiepreisexplosion und der Inflation zu reden. Auch im Gespräch mit der AK-Konkret betont Butterwegge, dass diese Krisen als Spaltpilze gewirkt und die soziale Ungleichheit verschärft haben. Die Fragen stellte Simone Hien.

**Wir leben in einer Zeit multipler Krisen, die die individuellen Lebenssituationen verschärfen und die Gesellschaft als Ganzes enorm unter Druck setzen. Vor allem im Saarland hat die Armut stark zugenommen. Was bedeutet das konkret für die betroffenen Menschen? Und welche Folgen hat steigende Armut für die Gesellschaft?**

Die soziale Ungleichheit ist das Kardinalproblem unserer Gesellschaft, wenn nicht der ganzen Menschheit, weil daraus ökonomische Krisen, ökologische Katastrophen sowie Kriege und Bürgerkriege erwachsen. Hierzulande schwindet der gesellschaftliche Zusammenhalt und gerät die Demokratie in Gefahr, weil die Armen materiell abgehängt, sozial ausgegrenzt und politisch nicht mehr vertreten werden, viele Angehörige der Mittelschicht vermehrt Angst vor dem sozialen Abstieg haben, sich von den etablierten Parteien abwenden und die kleine Gruppe der ganz Reichen übermächtig wird, denn wer sehr reich ist, ist auch politisch einflussreich.

**Was sind die Ursachen sozialer Ungleichheit und wie kann sie bekämpft werden?**

In „marktwirtschaftlich“ organisierten, kapitalistischen Gesellschaften gehören einer kleinen Minderheit der Bevölkerung die Unter-

nehmen, Banken und Versicherungen, während die große Mehrheit der Bevölkerung zum Verkauf ihrer Arbeitskraft gezwungen ist, was weniger einträglich ist. Neben den Wirtschaftsstrukturen, Eigentumsverhältnissen und Verteilungsmechanismen sind Fehlentscheidungen der politisch Verantwortlichen, aktuelle Ereignisse und neue Krisenphänomene für die extreme soziale Polarisierung von Bedeutung. Für ganz zentral halte ich die Deregulierung des Arbeitsmarktes, welche etwa mit der „Agenda 2010“ und den sogenannten Hartz-Gesetzen vorangetrieben wurde: Wenn man den Kündigungsschutz lockert, die Leiharbeit liberalisiert, Mini- und Midijobs einführt sowie den Abschluss von Werk- und Honorarverträgen erleichtert, was kurz nach der Jahrtausendwende geschehen ist, entsteht ein breiter Niedriglohnsektor, der mittlerweile zwischen 20 und 25 Prozent aller Beschäftigten umfasst. Da sinkende Löhne mit steigenden Gewinnen einhergehen, hat die Ungleichheit stark zugenommen.

**Bei der Veranstaltung in der AK haben Sie erwähnt, vor allem die Mittelschicht ansprechen zu wollen. Aus welchem Grund?**

Dafür gibt es mehrere Gründe: Erstens, weil sie zahlenmäßig die größte Bevölkerungsgruppe bildet. Zweitens, weil ich sie mit Vorträgen, Interviews und Veröffentlichungen am ehesten erreiche.

Drittens, weil sie den öffentlichen Diskurs und die politische Kultur unseres Landes maßgeblich beeinflusst. Und viertens, weil es für die Entwicklung der Bundesrepublik ganz entscheidend ist, ob sich die Mittelschicht mit den Armutsbetroffenen solidarisiert oder diese sozial ausgrenzt und diskriminiert.

**In Deutschland gibt es keine Chancengleichheit, das ist schon lange bekannt, aber es wird nichts dagegen getan. Im Gegenteil, es gibt immer mehr arme Kinder und Jugendliche. Woran liegt das? Warum steuert die Politik nicht dagegen? Was sollte sie ihrer Meinung nach tun?**

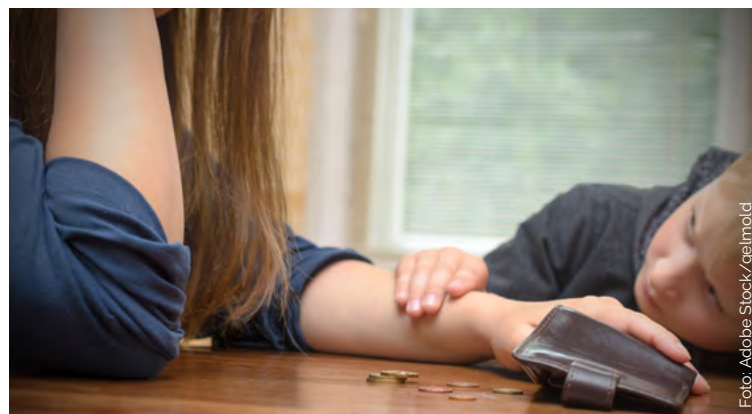
Anstatt die seit 30 Jahren steigende Familienarmut endlich mittels einer Kindergrundsicherung zu bekämpfen, die den Namen wirklich verdient, stecken SPD, Bündnisgrüne und FDP das Steuergeld lieber in andere Projekte wie die Aufrüstung der Bundeswehr, die Ansiedlung von IT-Firmen und Chipherstellern oder die Unterstützung klimaschädlicher Aktivitäten, etwa die Steuerbefreiung des Flugbenzins für Privatflugzeuge von Multimillionären. Dahinter stehen mächtige Wirtschaftsinteressen, was bei Kindern und Jugendlichen nicht der Fall ist. Nötig wäre ein wirtschafts-, sozial- und steuerpolitischer Kurswechsel, der dafür sorgen müsste, dass die Interessen der Lohnabhängigen und ihrer Familien mehr Beachtung finden.



**Prof. Dr. Christoph Butterwegge**

(Foto:

Swaantje Düsenberg). Der Armutsforscher und Politikwissenschaftler, lehrte von 1998 bis 2016 an der Universität zu Köln. Er ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen, unter anderem der Bücher „Die polarisierende Pandemie. Deutschland nach Corona“ und (mit Carolin Butterwegge) „Kinder der Ungleichheit. Wie sich die Gesellschaft ihrer Zukunft beraubt“.



Kinderarmut müsste endlich mit einer großzügigen Kindergrundsicherung bekämpft werden.

## 523.700 Menschen waren im Saarland 2023 erwerbstätig

### ARBEITSKRÄFTE

Im Jahr 2023 waren in der saarländischen Wirtschaft im Jahresdurchschnitt 523.700 Personen erwerbstätig. Wie das Statistische Landesamt Saarland mitteilt, blieb die Zahl der Arbeitskräfte gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Nach ersten Berechnungen des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ sei die Zahl der Erwerbstätigen deutschlandweit um 0,7 Prozent auf 45,9 Millionen gestiegen. In der Gliederung nach Wirtschaftsbereichen haben die Dienstleistungsbereiche insgesamt eine leichte Zunahme um 0,1 Prozent auf 393.600 Erwerbstätige verzeichnet. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes habe es geringfügige Abweichungen gegenüber dem Vorjahr gegeben. Weitere Informationen zur Erwerbstätigkeit im Land und im Bund finden Interessierte im Internetangebot des Statistischen Landesamtes Saarland unter der Rubrik „Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“, die auch einen Link auf die Homepage des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ enthält.

red

## Michael Leinenbach bleibt Vorsitzender

### SAK-VORSTAND

Bei der Mitgliederversammlung der saarländischen Armutskonferenz im vergangenen Dezember im Johannes Foyer in Saarbrücken ist ein neuer Vorstand gewählt worden. Vorsitzender ist Michael Leinenbach, stellvertretender Vorsitzender Christoph Jacob, für die Finanzen ist Gaby Böhme (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit Landesverband Saarland) zuständig. Beisitzerinnen und Beisitzer sind Michael Sperlich, Stephan Klein, Christine Steimer (Katholische Arbeitnehmerbewegung – KAB – im Saarland) und Frank Couck. Als kooptierte Mitglieder für den Vorstand wählte die Mitgliederversammlung Gert Körner (VIA), Martin Riotte (Aktionskreis Kindergeld und Sozialhilfe), Vertreterinnen sind Cornelia Armborst-Winterhagen (Aktionskreis Kindergeld und Sozialhilfe), Liliane Rosar-Icker (GEW) und Daniela Henn (htw saar, Fakultät Sozialwissenschaft).

red

<https://sakev02.wordpress.com/>



Foto: Oliver Dietze

Michael Schmaus wurde vom Landtag zum neuen Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen gewählt.

## Michael Schmaus ist neuer Behindertenbeauftragter

### WAHL Beauftragter berät Parlament und Regierung

Michael Schmaus ist neuer Behindertenbeauftragter des Saarlandes. Der saarländische Landtag hat Schmaus mit einer großen Mehrheit (46 von 47 Stimmen) in sein neues Amt gewählt. Der 56-Jährige ist seit vielen Jahren Geschäftsführer der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der Werkstätten für behinderte Menschen im Saarland. Schmaus übernimmt das Amt am 1. März von Professor Daniel Bieber.

Die Aufgaben des Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen bestehen laut saarländischem Landtag darin, die Umsetzung

der UN-Behindertenrechtskonvention im Saarland voranzutreiben. Dabei sei er Ansprechpartner für alle, die aufgrund nicht ausreichend angepasster Umwelten nicht gleichberechtigt am sozialen Leben teilhaben können oder in ihrer selbstbestimmten Lebensführung eingeschränkt sind. Er berate Parlament und Regierung in den Grundsatzangelegenheiten von Menschen mit Behinderungen. Der Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen nehme eine zentrale, unabhängige und beratende Stellung beim saarländischen Landtag ein.

red

## 17.197 neue Mitglieder bei der IG Metall Mitte

### GEWERKSCHAFT Viele Neu-Eintritte im Jahr 2023

Im Jahr 2023 sind 17.197 im IG Metall-Bezirk Mitte in die Gewerkschaft eingetreten. Wie die IG Metall mitteilt, sind das 1.797 mehr Neueintritte als im Jahr 2022. Somit seien zum Jahresende 293.000 Mitglieder in der IG Metall in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen, die zusammen den Bezirk Mitte bilden, aktiv gewesen. Neun Prozent davon seien unter 27 Jahre alt.

Im Saarland habe die IG Metall zum Jahresende 2023 damit 63.123 Mitglieder gezählt. In Hessen seien es 115.921, in Rheinland-Pfalz über 72.948 und in Thüringen über 41.009 Mitglieder gewesen. Aufgrund des demografischen Wandels habe sich die Mitgliederzahl der Gewerkschaft im Bezirk Mitte im Saldo gegenüber dem Jahr 2022 insgesamt allerdings um 1.723 Personen verringert.

red



# Arbeitsmedizin: Vakanz ist endlich beendet

UNIKLINIK AK begrüßt Wiederbesetzung des Lehrstuhls

Nach jahrelanger Vakanz ist der Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an der Universitätsklinik in Homburg mit Professorin Dr. Elke Ochsmann wiederbesetzt. Die Arbeitskammer, die seit Jahren auf diese Lücke aufmerksam gemacht hat, begrüßt dies ausdrücklich. „Das Fach Arbeitsmedizin wurde in den vergangenen Jahren im Medizinstudium nur am Rande gelehrt und verlor so nicht nur im Hinblick auf arbeitsmedizinische Forschung stark an Attraktivität. Durch die Wiederbesetzung erhoffen wir uns auch, dass wir im Saarland



Foto: Adobe Stock / iftikhar alia

Angehende Ärztinnen und Ärzte können an der Uniklinik in Homburg jetzt auch wieder das Fachgebiet Arbeitsmedizin kennenlernen.

mehr Ärztinnen und Ärzte für dieses Fachgebiet begeistern und somit mehr Arbeitsmediziner rekrutieren können“, betont AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto.

Viel zu viele Beschäftigte erkranken arbeitsbedingt. Eine Berufskrankheit habe leidvolle Auswirkungen für betroffene Beschäftigte und ihre Angehörigen. „Betrieblicher Gesundheitsschutz war und ist aus diesen Gründen auch weiterhin von großer Bedeutung für die Beschäftigten und dazu braucht es engagierte betriebsärztliche Betreuung in den Betrieben. Ein kompetent besetzter Lehrstuhl für Arbeitsmedizin ist dafür entscheidend“, so Otto.

Wer mit dem Medizinstudium am Homburger Campus beginne, habe von den einzelnen medizinischen Fachrichtungen meist noch keine Vorstellung. Das Berufsziel werde aber wesentlich durch das Klinikspektrum der jeweiligen Universität geprägt. Jetzt könnten Studierende auch wieder mit dem Fachgebiet der Arbeitsmedizin vertraut gemacht werden. Für Studierende, die in ihrem späteren Berufsleben ihre Aufgabe in der Prävention von Krankheiten sehen, stelle Arbeitsmedizin eine interessante Berufswahl dar. **red**

# Neuer Standort für die Erzieherausbildung

FACHKRÄFTE Mehr Ausbildungsplätze

Mit dem TGS BBZ Neunkirchen ist im Saarland ein neuer Standort für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern hinzugekommen. Das teilte das Bildungsministerium mit. Zusätzlich werde auch die Praxisintegrierte Erzieher- und Erzieherinnenausbildung (PIA) zum Schuljahr 2024/2025 um eine sechste Klasse am BBZ St. Wendel und eine siebte Klasse am SBBZ Saarbrücken auf insgesamt 217 Ausbildungsplätze erweitert.

Grund für die Eröffnung einer Fachschule für Sozialpädagogik im Landkreis Neunkirchen sei der Bedarf an Kita-PLätzen im Landkreis. Durch die Errichtung der Akademie am TGS BBZ Neunkirchen würden im Landkreis wohnortnahe öffentliche Ausbildungsplätze geschaffen, die die ortgebundene Nachfrage decken und damit die Gesamtausbildungszahl im Bereich der frühkindlichen Bildung erhöhen könnten. **red**

# Frauen verdienen 18 Prozent weniger pro Stunde

GENDER PAY GAP

Der unbereinigte Gender Pay Gap, also der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, lag Angaben des Statistischen Landesamtes zufolge 2023 im Saarland bei 18 Prozent. Demnach erhielten Frauen im Durchschnitt einen Bruttoverdienst von 19,34 Euro, Männer mit durchschnittlich 23,67 Euro pro Stunde 4,33 Euro mehr. Unter dem sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap versteht man den Indikator als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten weiblicher und männlicher Beschäftigter im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter. Er berücksichtigt nicht die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern wie zum Beispiel die Wahl der Berufe. In Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis wurden dem Statistischen Landesamt zufolge im Saarland deutliche Unterschiede beobachtet. Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen demnach im Durchschnitt 20,70 Euro und damit 17,0 Prozent weniger als Männer. Teilzeitbeschäftigte Frauen verdienen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst in Höhe von 19,68 Euro 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Erhebliche Verdienstunterschiede habe es auch in den verschiedenen Altersgruppen gegeben, die größten in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen: Hier lag der Verdienstunterschied bei 29,0 Prozent. **red**

# Neuer Internetauftritt

LIGA SAAR

Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saar (LIGA Saar) hat einen neuen Internetauftritt. Die LIGA ist die gemeinsame Stimme der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege im Saarland. Die Arbeiterwohlfahrt, der Caritasverband, das Deutsche Rote Kreuz, die Diakonie, der Paritätische Wohlfahrtsverband und die Synagogen Gemeinde Saar kooperieren unter dem Dach der LIGA Saar. Auf der neuen Webseite werden die Akteure der LIGA, die zentralen politischen Forderungen, die Akteure der zahlreichen Fachausschüsse und deren Themenfelder und Aktionen umfangreich vorgestellt. **red**

[www.liga-saar.de](http://www.liga-saar.de)

# Hier gibt es Konzerte, Kabarett und Theater bei freiem Eintritt

**BZK** Seit 15 Jahren können Gäste ein hochkarätiges Kulturprogramm erleben

Im AK-Bildungszentrum in Kirkel ist auch Musike drin: Seit 15 Jahren bietet das BZK ein stetiges Kulturprogramm, das sich großer Beliebtheit erfreut. Warum eigentlich? Wir haben nachgefragt.

Von Silvia Buss

Tausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen jedes Jahr das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel auf, um sich in ein- oder mehrtägigen Seminaren weiterzubilden. Schon immer nutzte die Arbeitskammer die Gelegenheit, ihren Gästen im dem großen, in ländlicher Ruhe gelegenen Seminargebäude auch etwas Kultur anzubieten. „Im Wesentlichen waren das Ausstellungen mit Vernissagen und unregelmäßig stattfindende Open-Air Festivals“, erzählt Ralf Haas, der das Haus seit rund sieben Jahren leitet. Um 2007 herum kam man in der Vertreterversammlung der Kammer dann zum Entschluss: Da ist noch mehr drin! Denn schließlich gehört auch kulturelle Bildung zur Arbeitnehmerbildung, mit der die Arbeitskammer per Gesetz beauftragt ist. Wer das ganz genau wissen will, für den hat Haas auch die ent-

sprechenden Paragraphen parat: Gemäß Artikel 59 der Verfassung des Saarlandes hat sie die Aufgabe, neben den allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen auch die kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen und die „auf die Hebung der ... kulturellen Lage abzielenden Bestrebungen zu fördern“. So steht es in § 2 Absatz 1 des Gesetzes Nummer 1290 über die Arbeitskammer des Saarlandes.

## Musiker mit Tiefgang und einer Botschaft

Und dieser Auftrag bedeutet, Kunst und Kultur nicht etwa nur als nettes, schmückendes Beiwerk anzusehen, sondern ernst zu nehmen. Und nicht zuletzt: Die Künstler fair zu bezahlen. Deshalb gibt es seit 2008 ein dauerhaft finanziertes Jahresprogramm mit zwei bis drei Veranstaltungen pro Monat – und freiem Eintritt. Denn der Zugang zur Kultur soll auch nicht am Geld scheitern. 440 Kulturveranstaltungen verschiedenster Genres haben seitdem im Kirkeler Bildungszentrum stattgefunden. Das Spektrum reicht von Konzerten über Kabarett, Theater, Lesungen, Reise-Vorträge bis hin

zu Ausstellungen zu Malerei, Fotografie oder Sachthemen. Zielgruppe für die Veranstaltungen seien natürlich hauptsächlich die im Haus mit seinen 77 Zimmern wohnenden Seminargäste, aber auch alle Kulturinteressierten aus der Region unterstreicht Haas. Dass das Angebot zieht, zeigt sich daran: Obwohl die Veranstaltungen an Dienstagabenden stattfinden, sind die maximal 277 Sitzplätze im Konferenzraum (bis zum Umbau 2020 nur 130 Plätze) fast immer ausgebucht. „Die Leute kommen teils sogar aus Homburg, Neunkirchen oder auch Saarbrücken her“, weiß Haas. Und wieso? Weil man, etwa im Konzertbereich Musiker und Singer-Songwriter einlädt, die eben nicht in den Charts stehen, die Tiefgang und eine Message haben. Ralf Haas, der inzwischen mit Bewerbungen von Singer-Songwritern überhäuft wird, nennt ein Beispiel: „Wenn jemand nur zum x-ten Mal Bekanntes covert, hat er bei uns weniger Chancen, aber wenn er damit etwas erzählen will, etwa die Geschichte der Friedens- und Protestbewegung in Amerika, dann ist das spannend für uns.“

In diesem Jahr werden im BZK in Kirkel unter anderem Roland Helm mit Sarrebruck Libre, Yann Loup Adam mit seiner Formation Yannisha und Luke Schübler samt seiner Band Luke auftreten. Auch die kürzlich preisgekrönte Kabarettistin Liese-Lotte Lübke mit Klavier steht auf dem Programm. Ganz besonders auch freut sich Ralf Haas auf ein Wiedersehen in Kirkel mit dem sympathischen britischen Singer-Songwriter und Blues-Harp-Spieler Julian Dawson, der schon mit Größen wie Wolfgang Niedecken, Al Stewart, Toots Thielemans und Lucinda Williams zusammengearbeitet hat.

*Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

Real Blue unterhielt die Zuhörer mit einer Mischung aus Blues, Jazz, Swing und Soul.



Foto: Ralf Haas

# Stadtgeschichte kompakt und rund präsentiert wie selten

**MUSEUM ST. WENDEL** Neue Dauerausstellung und lohnende Sonderschau

Das Museum St. Wendel punktet gleich zweifach: Mit einer neuen Dauerausstellung zur Stadtgeschichte und neuer Kunst von heute, inspiriert von historischen Textilien.

Von Silvia Buss

Das Museum St. Wendel vollbringt mit seiner neuen Dauerschau gleichsam die Quadratur des Kreises: Indem es seine kunsthistorisch ausgerichtete Sammlung erstaunlich gut zu nutzen versteht, um damit auch Kultur- und Stadtgeschichte zu erzählen. Man erfährt so nicht nur viel über St. Wendeler Künstler, sondern auch einiges über weitere bedeutende historische Köpfe, über Merkmale ihrer Zeit und wie die Stadt überhaupt entstand und sich entwickelte.

Möglich wird das durch Mut zur Lücke und ein gutes Ausstellungsdesign. Präsentiert werden, verteilt über mehrere Räume, im Wesentlichen fünf herausragende Persönlichkeiten, drei davon Künstler: Das sind der Maler Nikolaus Lauer (1753 – 1824) und seine meisterlichen Porträts von Bürgermeistern, Kaufleuten nebst Familien in Pastellkreide; der Komponist Philipp Jakob Riotte (1776 – 1856), der in den 1830ern in Wien zu Ruhm und Reichtum kam, sowie – in einer leicht angepassten Schau von 2020 – die Malerin Mia Münster (1894 – 1970). Für die Stadtgeschichte unerlässlich ist natürlich der legendäre Heilige Wendelin (554 – 617 n. Chr.), zu dem das Museum einen barocken gemalten Bilderzyklus aus dem 18. Jahrhundert bieten kann, der endlich vom Schutzglas befreit ist, sowie einen Sarg und Skulpturen. Ein Leben wie aus einem Roman schließlich führte die taffe Herzogin Luise von Sachsen-Coburg-Saalfeld (1800 – 1831). Luise, auch Stammutter der britischen Windsors, wurde von ihrem Mann von der Residenz Coburg ins Provinzkaff St.



Ein Blick in die neue Dauerausstellung, in der Besucherinnen und Besucher unter anderem viel über St. Wendeler Künstlerinnen und Künstler sowie bedeutende historische Persönlichkeiten erfahren.

Wendel abgeschoben – und fand dort neben vielen Entbehrungen im Rittmeister immerhin die große Liebe.

Was macht die Schau nun besonders? Etwa dies: Mit ihrer Kurz-Vita in „Ich“-Erzählform nebst Konterfei im Comic-Stil wenden sich alle Fünf von der

## Viel kulturgeschichtlicher Kontext

Wand hinab direkt an die Besucher. Für Ältere vielleicht ein wenig zu kindlich, doch man erfasst das Wichtigste so auf einen Blick. Neben Originalen findet man hier zudem sehr viel kulturgeschichtlichen Kontext anschaulich dargestellt: Das reicht vom Einrichtungsstil der Adligen über die Damenmode bis hin zur Technik der Pastellmalerei und ihrem Bedeutungsverlust durch die Einführung der Fotografie. Einiges kann man sogar ertasten, in Kabinen die Musik von Riotte hören oder auch Herzogin Luises Leben als Animationsfilm ansehen. Für das Ausstellungsdesign und fürs Kuratieren zog Museumsleiterin Steitz externe Fachleute hinzu, das hat sich gelohnt: So aufgeräumt gestaltet und auf Verständlichkeit bedacht wird die

Schau neben den üblichen „fortgeschrittenen Museumsbesuchern“ auch Schulklassen, Familien mit Kindern und Touristen ohne Vorkenntnisse ansprechen. Der Clou: An einem Multimedia-Schirm kann man an einem „Rad der Zeit“ drehen und sich so die wichtigsten Epochen und Ereignisse St. Wendels vom 6. Jahrhundert bis heute in Wort und Bild vor Augen führen. Stadtgeschichte kompakt und rund wie selten.

Aus der Geschichte schöpfen auch die beiden Künstlerinnen der lohnenden Sonderausstellung „drunter und drüber“ ihre Inspiration: Die Saarländerin Gertrud Riethmüller hat unter anderem einen überdimensionalen Spitzenkragen aus Kabeln gekloppt. Die angeknüpften Lautsprecher erzählen über die sozialgeschichtlichen Aspekte des Spitzenklöppelns, Monitore zeigen den Tanz der Hände bei diesem Kunsthandwerk. Die Norddeutsche Juliane Laitzsch will anhand von kunstvollen Zeichnungen von spätantiken Textilfunden verdeutlichen, dass jede Zeit anders auf historische Objekte blickt und Restaurierungen stets Kinder ihrer Zeit sind.

[www.museum-wnd.de](http://www.museum-wnd.de)



## REINGEHÖRT

# Idealer Begleiter durch den Alltag



Die Frequenzen  
(Digitalradio, UKW,  
Kabel, Satellit):  
[www.sr.de/sr/sr1/  
programm/  
sr1\\_frequenzen100.  
html](http://www.sr.de/sr/sr1/programm/sr1_frequenzen100.html)

Von Silvia Buss

**A**ls „Europawelle Saar“ ging das erste Hörfunkprogramm des Saarländischen Rundfunks 1964 an den Start. Heute heißt es „SR1.Deine Eins“, das ist flotter und ziemlich ehrlich. Denn international (bis in die DDR gar) strahlt das Programm SR 1 nicht mehr aus. Es belegt aber laut der jährlichen Reichweitenforschung, so sagt der SR, „den ersten Platz unter den ARD-Popwellen, was die Akzeptanz im jeweils eigenen Sendegebiet betrifft“. Und das gilt wiederum bezogen auf die anvisierte Kernzielgruppe der 30- bis 50-jährigen Saarländerinnen und Saarländer, die „familienorientiert und modern etabliert“ sind. Wie es das schafft? Mit munterer, trendiger Popmusik, nicht nur englisch, gern auch deutschsprachig. Tests wie der „SR1-like-o-mat“ garantieren, dass man stets den Hörergeschmack trifft. Getreu dem Wincent-Weiss-Song „Ey da müsste Musik sein! Überall wo du bist“ macht sich SR 1 zum idealen Begleitradio durch den Alltag. Man kann dabei putzen, kochen, Autofahren, ohne zu sehr abgelenkt zu werden, erfährt zwischendurch aber verlässlich die neueste Verkehrslage und auch „den Stand der Dinge“ zu vier wichtigen Nachrichten des Tages in 15 Minuten. Hinnehmen muss man Werbung, nicht selten für klimaschädliche Kreuzfahrten, Flüge und Autos, kann aber durch Anrufe und richtige Rätselanrufe Konzertkarten bis hin zu einem E-Auto gewinnen. Dafür muss man dranbleiben. Geheimtipp: Kinderfragen an Professorin Domino immer sonntagmorgens, wenn die Eltern mal ausschlafen.

# Mit leichter Hand, Humanität und Humor

**BZK** Ausstellung mit Grafiken von Kurt Heinemann

Seit 55 Jahren bringt Kurt Heinemann Themen der Arbeitskammer zeichnerisch auf den Punkt. Anlässlich seines 85. Geburtstags ist im BZK eine Ausstellung unter dem Titel „Die Titelgrafik - Ein Erfolgsrezept!“ zu sehen.

Ein Büroarbeiter sitzt gekrümmt vor seinem Computer und guckt verärgert hinter sich. Kein Wunder! Denn auf seinem Rücken klebt eine Zielscheibe, auf die Pfeile fliegen. So treffsicher hat Kurt Heinemann das Thema einer AK-Informationsbroschüre zu „Mobbing am Arbeitsplatz“ illustriert, dass man den Schmerz regelrecht nachfühlen kann. Treffsicher und mit hohem Wiedererkennungswert bringt der Völklinger Grafiker eigentlich jedes Titelthema der Publikationen der Arbeitskammer des Saarlandes auf den Punkt – und das schon seit 55 Jahren.

Zum 85. Geburtstag würdigt ihn die AK jetzt mit einer Ausstellung unter dem Titel „Die Titelgrafik – Ein Erfolgsrezept!“ im AK-Bildungszentrum in Kirkel. Zu sehen ist dort eine Auswahl seiner originalen Entwürfe für die Arbeitskammer zu den Themenfeldern Gleichberechtigung, Soziales, Arbeitsschutz, Bildung und Gewerkschaften. Kein Thema war Heinemann bisher zu sperrig, um es nicht mit leichter Hand, großer Humanität, gerade so viel Hintersinn und Humor wie angebracht, und immer wieder anders ins Bild zu setzen. Selbst die abstraktesten

Aussagen lässt er ungemein lebendig wirken, indem er die Schlüsselbegriffe personifiziert. So gehört der drollige Mann, dessen Kopf dem Umriss des Saarlands entspricht, zu Heinemanns immer wiederkehrenden Markenzeichen. Andere menschliche Figuren haben einen Schädel, der einem Herzen, einer Handwerkerhand, einem Computerbildschirm oder einem Sparschwein gleicht. Bis 2017 entwarf Heinemann jedes Titelblatt der AK-Zeitschrift „arbeitnehmer“ und sorgte durch seine meist fröhlich-pastellige Farbgebung dafür, dass die Leser auch bei nicht so positiven Thesen gern zugriffen. Bis heute illustriert er den Jahresbericht an die Landesregierung, sämtliche Broschüren, Faltblätter und einige Artikel in der AK-Konkret.

Gelernt hat der Völklinger sein Handwerk auf der Staatlichen Werkkunstschule in Saarbrücken. Nach dem Studium machte er sich schon bald in seiner Heimatstadt selbstständig und baute seinen Kundenstamm auf. 1969 engagierte ihn der damalige Leiter der AK-Öffentlichkeitsarbeit Hans Arthur Klein. Seitdem bestimmt Kurt Heinemann bis heute unverwechselbar das Erscheinungsbild der Arbeitskammer. Für seine Grafiken gewann er im Laufe der Jahre verschiedenste internationale Preise und Anerkennungen. **sb**

Infos: [bildungszentrum-kirkel.de/  
kultur-im-bzk](http://bildungszentrum-kirkel.de/kultur-im-bzk)



Kurt Heinemann (Mitte) mit der Staatssekretärin für Bildung und Kultur Jessica Heide und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto.



Foto: Silvia Büss

Diese drei Kameraleute haben ihre Herkunft aus dem Saarland. David-Simon Gross (v.l.), Eva Kirsch und Anselm Belser sind hierzulande geboren und aufgewachsen und leben heute in Leipzig, Hamburg und in der Nähe von Berlin.

## Der Hauptpreis geht an „Electric Fields“

**MAX OPHÜLS FESTIVAL** 58 Filme waren zu sehen

Es ist das wichtigste Festival für den Filmnachwuchs im deutschen Sprachraum und zugleich der wichtigste Botschafter fürs Saarland. Diese Doppelfunktion hat das Filmfestival Max Ophüls Preis bei seiner 45. Ausgabe im Januar 2024 hervorragend bestätigt.

Svenja Böttger und ihr Team riefen – und alle kamen: Sowohl der Filmnachwuchs aus Deutschland, Österreich, Schweiz und die Film- und Fernsehbranche, die ihn braucht, als auch das Publikum. Wie sehr die ganz normalen Saarländerinnen und Saarländer bei „ihrem“ Festival mitgehen, sich dafür sogar Urlaub nehmen, wurde von den Festival-Erstteilnehmern wie Fortgeschrittenen der Branche immer wieder erstaunt und begeistert angemerkt. Die Befürchtung, das Kino ziehe wegen Covid und Streaming nicht mehr, bewahrheitete sich – zumindest – fürs Festival nicht.

Überraschungen, wie sie ein Festival braucht, gab es bei den Filmen. So kam der Schweizer Spielfilm „Electric Fields“, der den Hauptpreis, den Preis der Filmkritik und den Drehbuchpreis erhielt, recht altertümlich daher. In Schwarz-Weiß erleben die Menschen im Alltag da magische Dinge mit Kofferradios und Glühbirnen, die von selbst leuchten. Auch der mit Publikums-, Dar-

steller- und ökumenischem Preis ebenfalls dreifach bedachte Spielfilm „Jenseits der blauen Grenzen“ von Sarah Neumann blickt zurück, nicht ästhetisch, sondern thematisch: in die Zeit kurz vorm Mauerfall, als zwei DDR-Leistungsschwimmer aus Freundschaft und für die Freiheit alles riskieren und übers Meer fliehen. Vor den brutalen Taliban in die Freiheit will eine junge Afghantin in „Echoes from Borderland“ fliehen. Anstatt abstrakter Begriffe wie „Flüchtlingsstrom“, bringt Lara Milena Brose dem Zuschauer durch genaue Beobachtung Menschen ganz nah, in die man sich hineinversetzen kann, wenn sie an der bosnisch-kroatischen Außengrenze Europas brutal zurückgedrängt werden. Ein Film, der zur rechten Zeit kommt.

Insgesamt 58 Filme gingen beim Festival in den vier Wettbewerbs-Kategorien Spielfilm, Doku-Film, mittellanger und Kurzfilm an den Start. Zu vergeben waren zusammen 18 Preise und ein Preisgeld von zusammen 118.500 Euro. Die Berlinale hat gerade aus Kostengründen ihre Programmreihe für den deutschen Filmnachwuchs eingestellt. Fürs Festival Max Ophüls Preis haben Landeshauptstadt und Land ihren Beitrag erhöht. Sie wissen: Mit dem Festival oder auch nur seiner taffen Leiterin Böttger hätten sie viel zu verlieren. **sb**

## Konzerte, Lesungen und Vorträge



### RECHTSSCHUTZSAAL

Der Rechtsschutzsaal bietet in den Monaten Februar, März und April zahlreiche Veranstaltungen. Wer Glück hat und nicht lange zögert, kann sich noch einen Platz für das hochkarätig besetzte Jazz-Konzert in Kooperation mit dem Regionalverband am 22. Februar reservieren. Denn dann tritt ab 19 Uhr der Saarbrücker Jazz-Schlagzeuger Oliver Strauch (Foto: Andreas Schlichter) im Trio mit dem Pianisten Sebastian Voltz und dem Bassisten Nico Klöffler im Bildstocker Haus auf. Am 29. Februar ab 18 Uhr ist die Rosa-Luxemburg-Stiftung mit einer Vortragsveranstaltung im Rechtsschutzsaal zu Gast. Die Historikerin Dr. Mareen Heying wird an diesem Abend über die sozialgeschichtliche Bedeutung der Kneipe im Allgemeinen und der Arbeiterkneipe im Besonderen referieren. Das Thema wird nicht trocken behandelt, Imbiss und flüssige Kostproben sind eingeplant.

Am 19. März, 19 Uhr, stellt die Saarbrücker Autorin Gudrun Müller ihr neues Buch



„Frauen vor Ort“ vor, das in der Schriftenreihe der AK zur Arbeits- und Sozialgeschichte im Conte Verlag erscheint. Müller porträtiert darin über 200 bemerkenswerte Frauen, angefangen im 4. Jahrhundert

vor Christus bis zum 20. Jahrhundert, die in der saarländischen Grenzregion lebten. Genau einen Monat später, am 19. April, steht das nächste Konzert an. Dann wird die in Saarbrücken lebende Opernsängerin Elisa Wehrle (Sopran) einen Abend mit einem musikalischen Programm von Pop bis Klassik gestalten.

Weiterhin kann man im Rechtsschutzsaal Fotografien aus der Ausstellung „Das Erbe des Augenblickes“ besichtigen. Aus der vom Landesarchiv kuratierten Foto-Schau werden hier die Themen Historie des Bergbaus, Arbeits- und Alltagswelt, Reise und Sport/Fußball vorgestellt. **sb**

*Der Eintritt ist frei, Eine Anmeldung per E-Mail ist wegen begrenzter Platzkapazität an [info@rechtsschutzsaal.de](mailto:info@rechtsschutzsaal.de) erforderlich. Weitere Infos: [www.rechtsschutzsaal.de](http://www.rechtsschutzsaal.de)*

## Unfallschutz ist im Ausland zeitlich begrenzt

### ARBEITEN IM AUSLAND

Wer vom deutschen Arbeitgeber entsendet wird und zeitlich begrenzt im Ausland arbeitet, ist in der Regel auch dort gesetzlich unfallversichert – wenn der Arbeitgeber weisungsbefugt bleibt und weiterhin das Gehalt zahlt. Wie lange der Arbeitsaufenthalt bei einer Entsendung maximal dauern darf, damit der Versicherungsschutz nach deutschem Recht bestehen bleibt, hängt allerdings von den Bestimmungen des jeweiligen Landes ab. Darauf weist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hin. Innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz sind es in der Regel 24 Monate. Im Vereinigten Königreich ist die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften auf maximal 24 Monate begrenzt. Anschließend unterliegen Beschäftigte dem dortigen Sozialversicherungsrecht, auch im Hinblick auf die Unfallversicherung. Hat Deutschland bilateral Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten vereinbart, entscheidet das zwischenstaatliche Recht, ob und wie lange der Versicherungsschutz gilt. In Marokko wären das beispielsweise 36 Monate. In Ländern ohne Abkommen, wie etwa den USA, gibt es keine zeitliche Begrenzung. **tmn**

## Trinkgeld ist meist nicht zu versteuern

### HONORIERENDE ANERKENNUNG

Muss ich eigentlich ein schlechtes Gewissen haben, wenn ich mein Trinkgeld einstecke, ohne das beim Finanzamt anzugeben? Das kommt darauf an. Gerade bei Kellnern, Frisuren, Taxifahrern oder Handwerkern ist die Sachlage aber recht eindeutig. Denn ob Trinkgeld versteuert werden muss oder nicht, hängt bei Beschäftigten davon ab, ob Kunden oder Gäste das Trinkgeld freiwillig „als honorierende Anerkennung“ zahlen oder nicht. Darauf weist die Geschäftsführerin der Bundessteuerberaterkammer (BStBK) Claudia Kalina-Kerschbaum hin. Solche Zuwendungen sind also in voller Höhe steuer- und beitragsfrei. Haben Beschäftigte hingegen einen Rechtsanspruch auf Trinkgelder oder Bedienungszuschläge, seien diese vollumfänglich dem Arbeitslohn hinzuzurechnen und damit auch zu versteuern. Solche verpflichtenden Bedienungszuschläge gebe es etwa im Gastgewerbe, im Möbeltransportgewerbe gibt es ähnliche Trinkgelder, die sich Metergeld nennen. **tmn**

## Bis wann muss der Dienstplan erstellt sein?

### SCHICHTARBEIT Im Einzelfall bleibt vieles unklar

Frühschicht, Spätschicht, Wochenenddienst? Für Beschäftigte, die in einem Schichtsystem arbeiten, ist der Blick auf den Dienstplan gang und gäbe. Doch wie lange im Voraus muss dieser eigentlich erstellt werden? Die Sache ist kompliziert. Denn: „Für die Erstellung von Dienstplänen gibt es keine speziellen gesetzlichen Regelungen“, sagt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Berlin. Ausgangsbasis für deren Erstellung sei das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach Paragraph 106 der Gewerbeordnung. Dieses muss der Arbeitgeber nach billigem Ermessen ausüben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts heißt das Bredereck zufolge: Der Arbeitgeber muss auf schutzwürdige familiäre Belange des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen – soweit dem keine betrieblichen Gründe oder berechtigten Belange anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. „Dem entspricht nur ein frühzeitig und verlässlich erstellter Dienstplan“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Im Einzelfall bleibt hier aber vieles unklar.“ Zwar gibt es keine klare gesetzli-



Vier Tage vor dem jeweiligen Dienst müssen Beschäftigte darüber informiert sein.

che Frist, bis wann ein Dienstplan erstellt sein muss. Spätestens vier Tage vor ihrem jeweiligen Dienst müssen Beschäftigte aber über diesen informiert werden. Diese Frist leite die Rechtsprechung aus Paragraph 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetz her, so Bredereck.

Sind Änderungen am Dienstplan notwendig, müssten diese vom Arbeitgeber ebenfalls vier Tage vor dem jeweiligen Dienst angekündigt werden. Nur in dringenden Fällen könne der Arbeitgeber davon abweichen. Das gelte etwa, wenn plötzlich und unvorhersehbar andere Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfallen. **tmn**

## Rückforderung noch nach Jahren möglich

### ELTERNGELD Überzahlung muss erstattet werden

Zu viel gezahltes Elterngeld kann auch noch nach vielen Jahren zurückgefordert werden, hat das Landessozialgericht Hamburg geurteilt. Maßgeblich ist, welcher Anspruch endgültig festgestellt wurde. Der Fall: Einer Mutter wurde 2015 vorläufig Elterngeld für zwölf Monate bewilligt. Bei der endgültigen Festsetzung der Ansprüche kam aber ein geringerer Betrag zustande als gezahlt, eine Überzahlung wurde vermerkt. Die Frau wurde durch einen Fehler der Elterngeldstelle allerdings nicht darüber infor-

miert. Erst sieben Jahre später sollte sie mehr als 3.000 Euro zurückzahlen. Die Mutter klagte dagegen.

Das Gericht wies die Klage ab. Es bestehe keine zeitliche Begrenzung, in der eine Überzahlung zurückgefordert werden müsse. Demnach ist der Fall auch nicht verjährt oder verwirkt, informiert das Rechtsportal „anwaltauskunft.de“. Laut Gericht hätte sich die Klägerin wegen der Vorläufigkeit des Bescheids auch nicht darauf verlassen dürfen, dass ihr der gesamte Betrag zusteht. **tmn**



# Dienstliche Nachricht besser nicht ignorieren

**FREIZEIT** Wann das SMS-Lesen erwartet werden kann

Beschäftigte müssen auch in ihrer Freizeit dienstliche SMS ihres Arbeitgebers lesen, wenn eine Betriebsvereinbarung vorsieht, dass ihre Dienste kurzfristig konkretisiert werden können. Das geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor, auf die das Fachportal „Haufe.de“ hinweist. Im konkreten Fall war ein Rettungssanitäter im Dienstplan für einen unkonkreten Springerdienst eingetragen. Am Vortag teilte ihn der Arbeitgeber für einen Dienst mit Beginn um 6 Uhr ein und versuchte den Rettungssanitäter, der frei hatte, telefonisch darüber zu informieren. Als dies nicht gelang, sendete er die Information per SMS. Der Beschäftigte erschien am Folgetag aber erst um 7.30 Uhr zur Arbeit. Der Arbeitgeber zog wegen unentschuldigtem Fehlens die Stunden vom Arbeitszeitkonto ab. Zudem gab es eine Ermahnung und nach einem weiteren ähnlichen Vorfall eine Abmahnung. Der Sanitäter zog dagegen vor Gericht und verlangte die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte. Zudem sollten ihm die fehlenden Stunden gutgeschrieben

werden. Er fühle sich nicht verpflichtet, sich während seiner Freizeit darüber zu informieren, wann er zu arbeiten habe. Damit hatte der Mann vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein zunächst Erfolg. Das anschließend mit dem Fall befasste Bundesarbeitsgericht sah die Sache jedoch anders: Auf Grundlage der betrieblichen Regelungen sei bekannt gewesen, dass die Arbeitsleistung für den folgenden Arbeitstag konkretisiert werde. In einem solchen Fall seien Beschäftigte verpflichtet, eine per SMS mitgeteilte Weisung auch in der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen. Das Lesen einer dienstlichen SMS in der Freizeit handle sich nicht um Arbeitszeit. Die Ruhezeit werde durch die Kenntnisnahme der Weisung nicht unterbrochen, der Beschäftigte könne den Zeitpunkt dafür frei wählen. Die Kenntnisnahme der SMS stelle sich zudem als zeitlich so geringfügig dar, dass nicht von einer „ganz erheblichen Beeinträchtigung der Nutzung der freien Zeit“ die Rede sein könne. **tmn**

Aktenzeichen 5 AZR 349/22

# Arbeitgeber muss schwache Leistung beweisen

**ARBEITSZEUGNIS**

Bescheinigt ein Arbeitgeber Mitarbeitenden eine unterdurchschnittliche Leistung, muss er das darlegen und notfalls beweisen können. Auf ein entsprechendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln weist das Fachportal „Haufe.de“ hin. Im konkreten Fall wollte ein Mann ein Arbeitszeugnis berichtigt haben. Er hatte nach mehr als fünf Jahren den Job gekündigt und im Zeugnis störten ihn bestimmte Formulierungen, die auf schlechte Leistung schließen ließen. Der Arbeitgeber bestand dagegen auf dem Wahrheitsgehalt dieser Beurteilung. Das Gericht entschied, dass nicht der Arbeitnehmer seine guten Leistungen beweisen, sondern der Arbeitgeber die unterdurchschnittliche Leistung belegen müsse. Das hatte er im Prozessverlauf nicht ausreichend getan, sodass der Mann einen Anspruch auf die von ihm gewünschte inhaltliche Berichtigung des Arbeitszeugnisses hatte. Gleichzeitig hatte er verlangt, dass das neue Zeugnis komplett auf Firmenpapier ausgedruckt werden solle anstatt nur die erste Seite. Hier entschied das Gericht aber zugunsten des Arbeitgebers: Da dieser nachweislich in seiner Korrespondenz mit Dritten immer nur die erste Seite auf Firmenpapier drucke, gelte das auch in diesem Fall. **tmn**

Aktenzeichen 4 Sa 12/23

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

## Leasingraten sind auch bei Krankheit zu zahlen

### JOB-RAD

Fahrradleasing über den Arbeitgeber? In vielen deutschen Unternehmen ist das längst möglich. Die anfallenden Leasing-Beiträge behält der Arbeitgeber dann einfach vom Bruttogehalt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ein. Ist ein Arbeitnehmer länger krank, kann das allerdings zum Problem werden, wie ein Urteil des Arbeitsgerichts Aachen zeigt, auf das der Bund-Verlag verweist. Ein Arbeitnehmer, der gleich zwei Räder über seine Arbeitgeberin geleast hatte, war für mehr als sechs Wochen krankgeschrieben. Da er nun nicht mehr sein Gehalt vom Arbeitgeber, sondern Krankengeld von der Krankenkasse erhielt, konnten auch die Leasing-Beiträge nicht mehr einbehalten werden. Die zwischenzeitlich angefallenen Raten zog seine Arbeitgeberin vom nächsten Gehalt ab. Der Arbeitnehmer ging vor Gericht und forderte das Geld zurück, weil er die Regelungen des Vertrags als intransparent empfand. Nach Auffassung des Gerichts ist die Arbeitgeberin im Recht. Denn: Die Zahlungspflicht des Arbeitnehmers bestehe auch bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten, wie dem Bezug von Krankengeld, fort. Dem Gericht zufolge ist das nicht überraschend. **tmn**

Aktenzeichen 8 Ca 2199/22

## Kündigung: Gibt es einen Weg zurück?

### ARBEITSRECHT

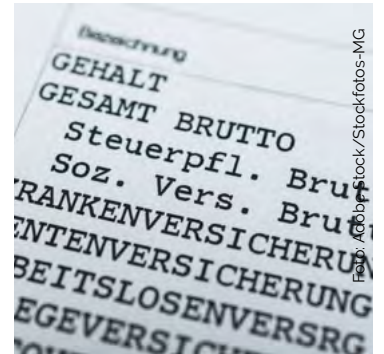
Vielleicht hatte man eine neue Stelle in Aussicht und es wird nichts draus - oder ein Konflikt im Job wurde gelöst. Wer dann schon gekündigt hat, fragt sich womöglich: Gibt es einen Weg zurück? Nach einer rechtsgültigen Kündigung muss man sehr wahrscheinlich mit seiner Entscheidung leben. Denn: „Arbeitnehmer können eine Kündigung nicht einfach so zurücknehmen“, sagt Rechtsanwältin Nathalie Oberthür aus Köln. „Eine einmal ausgesprochene Kündigung kann nicht einseitig zurückgenommen oder aufgehoben werden.“ Möglich ist lediglich, ein Angebot zu machen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, so Oberthür. Ob der Arbeitgeber darauf eingeht oder nicht, das ist allerdings seine Entscheidung. Das gilt übrigens auch bei einer Kündigung seitens des Arbeitgebers. Auch dem bleibt nur, dem Arbeitnehmer freundlich anzubieten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. **tmn**

## Chef kann Veränderung nicht einfach beschließen

### LOHNZAHLUNG Mindestlohngesetz setzt Grenzen

Wer eher knapp bei Kasse ist oder größere Anschaffungen plant, erwartet ihn manchmal sehnsüchtig: Den Tag, an dem das Gehalt aufs Konto kommt. Doch bis wann muss der Arbeitgeber dieses eigentlich zahlen? Hier gibt zunächst Paragraph 614 des Bürgerlichen Gesetzbuches eine Antwort. Demnach ist die Vergütung nach der Leistung der Dienste zu entrichten; wird sie nach Zeitabschnitten bemessen, so ist auch nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu zahlen. „Wenn also eine Wochenarbeitszeit vereinbart ist, dann am Ende der Woche“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht aus Köln. „Oder wenn, wie üblicherweise, eine Monatsarbeitszeit oder eine Monatsvergütung vereinbart ist, dann am Ende des Monats, also spätestens zum Monatsende.“

Allerdings können im Arbeitsvertrag auch abweichende Regelungen festgelegt werden. Etwa, dass das Gehalt zur Mitte des Folgemonats gezahlt wird. Oberthür zufolge keine seltene Regelung, der aber Arbeitnehmer und -geber zustimmen müssen. Einseitig bestimmen, dass das Gehalt ab sofort erst am 15. des Folgemonats gezahlt wird, statt wie bisher am



Vier Tage vor dem jeweiligen Dienst müssen Beschäftigte darüber informiert sein.

Ende des Monats, kann der Arbeitgeber also nicht. Zudem hat der Betriebsrat nach Paragraph 87 des Betriebsverfassungsgesetzes ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um den Zeitpunkt der Entgeltzahlung geht. Und: Das Mindestlohngesetz setzt den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag Grenzen. Denn demnach muss der Arbeitgeber ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag desjenigen Monats zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist. Spätere Termine dafür dürfen auch im Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden. **tmn**

## Vertragsstrafen zu vereinbaren ist erlaubt

### DGB Vertragsbruch muss ganz klar erkennbar sein

In Arbeitsverträgen finden sich mitunter Klauseln, die bei bestimmten Verstößen eine Vertragsstrafe vorsehen. Etwa für den Fall, dass Beschäftigte eine Arbeitsstelle gar nicht erst antreten. Grundsätzlich ist es erlaubt, im Arbeitsvertrag Vertragsstrafen zu vereinbaren. Allerdings muss der Vertragsbruch „eindeutig für den Arbeitnehmer erkennbar“ sein, sagt Tjark Menssen vom DGB Rechtsschutz.

Dafür bedarf es glasklarer Regelungen. Im Arbeitsvertrag muss unmissverständlich stehen, in welchen Fällen der oder die Beschäftigte Vertragsbruch begeht und gegebenenfalls zahlen muss. „Unzulässig wäre etwa eine Vertragsstrafe für nicht ordentliches Arbeiten“, sagt Menssen. Sanktioniert werden darf außerdem nur schuldhaftes, also fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten, des Arbeitnehmers. **tmn**

# Vertrag vor dem ersten Arbeitstag kündigen

**ARBEITSVERTRAG** Kündigungsfrist einhalten

Wer auf Jobsuche ist, hat oft mehrere Vorstellungsgespräche. Klappt es dann mit einem Job, ist der Arbeitsvertrag schnell unterschrieben. Doch kommt die Zusage für den Wunschjob ein paar Tage später, stellt sich die Frage: Wie kommt man aus dem Vertrag wieder raus? Ganz einfach: Indem man den bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag kündigt. Dies ist unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist auch vor Dienst-

antritt möglich, erklärt die Beratungsabteilung der AK. Allerdings gibt es eine Ausnahme: Eine Kündigung vor Dienstbeginn kann vertraglich explizit ausgeschlossen werden. Dann müssen Beschäftigte das Arbeitsverhältnis zunächst antreten. Sie können es dann allerdings am ersten Arbeitstag im neuen Job direkt kündigen. Auch hier zu beachten: Die geltende Kündigungsfrist muss eingehalten werden. **tmn**

# Fahrtkosten sind nicht immer absetzbar

**WEITERBILDUNG** Reisekosten nur bei Aufforderung

Für das Finanzamt ist entscheidend, ob Arbeitnehmer während einer Weiterbildung arbeiten oder nicht. Denn die Hin- und Rückfahrt steuerlich geltend machen, kann man nur im ersten Fall. Findet die Weiterbildung im Urlaub statt und erfolgt nicht nach Anordnung des Arbeitgebers, gilt der Ort der Weiterbildung als erste Tätigkeitsstätte. Die Fahrtkosten sind dann nur als Entfernungspauschale abzusetzen (ein Weg) und nicht als Reisekosten (beide Wege). Das entschied das Finanzgericht Niedersachsen in einem Urteil, auf das der Bund der Steuerzahler hinweist. In dem konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer Fortbildungskurse für seine Meisterausbildung besucht. Er nahm hierfür bezahl-

ten oder unbezahlten Urlaub. Obwohl der Arbeitgeber Zuschüsse zur der freiwilligen Weiterbildung gab, kann der Kläger die Ausgaben nicht als Reisekosten in seiner Einkommenssteuererklärung geltend machen. Denn die Weiterbildung fand nicht neben oder während einer ausgeübten Tätigkeit statt. Der Arbeitgeber hatte nicht explizit dazu aufgefordert, die Weiterbildung zu besuchen. Es handelte sich damit um eine freiwillige Vollzeitausbildung außerhalb des Dienstverhältnisses. Bei Anordnung der Weiterbildung hätte eine Auswärtstätigkeit vorgelegen. Reisekosten könnten dann steuerlich berücksichtigt werden. **tmn**

Aktenzeichen 4 K 20/23



Reisekosten zur Weiterbildung kann man nur steuerlich geltend machen, wenn man dabei auch arbeitet.

# Frostschutz-Matte anbringen ist nicht Teil des Arbeitswegs

**URTEIL**

Verunglücken Beschäftigte auf dem Weg zum Job, gilt das in der Regel als Arbeitsunfall – und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Doch wird der Arbeitsweg unterbrochen, kann die Sache anders aussehen. Das zeigt eine Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt, auf die die Arbeitsgemeinschaft Sozialrecht des Deutschen Anwaltvereins hinweist. Das Gericht urteilte im konkreten Fall einer Arbeitnehmerin, die sich beim Anbringen einer Frostschutz-Abdeckung auf der Autoscheibe verletzte. Die Frau hatte ihr Auto auf einem Parkplatz wenige hundert Meter entfernt von ihrer Arbeitsstelle abgestellt und ging um das Auto herum, um die Abdeckmatte an der Frontscheibe anzubringen. Dabei knickte sie um und brach sich das Sprunggelenk. Die Unfallkasse kannte dies nicht als Arbeitsunfall an. Zu Recht, entschied das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt. Das vorsorgliche Abdecken einer Autoscheibe würde der Vorbereitung einer späteren Fahrt dienen. Es habe sich auch nicht um eine für den Versicherungsschutz unschädliche private Verrichtung „im Vorbeigehen“ gehandelt, da das Abdecken der Scheibe eine vom Weg unabhängige Verrichtung erfordere. Daher läge eine Unterbrechung des Arbeitsweges aus außerbetrieblichen Gründen vor, die nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt. **tmn**

Aktenzeichen Z: L 6 U 61/20

# Auch bei Streik ist Pünktlichkeit Pflicht

**WEGERISIKO**

Auch wenn wegen eines Streiks der Regional- und Fernverkehr weitgehend stillstehen, müssen Beschäftigte pünktlich beim Job erscheinen. „Das sogenannte Wegerisiko trägt immer der Arbeitnehmer, ob Streik oder nicht“, sagt Rechtsanwältin Nathalie Oberthür. Denn bei einem Streik handelt es sich nicht um ein unvorhergesehenes Ereignis. In der Regel wird er rechtzeitig, etwa am Vortag oder früher, angekündigt. Andere öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, kurze Wege – in der Stadt ist das Ausweichen oft leichter als auf dem Land. Rechtlich tut das aber nichts zur Sache. „Zur Not müssen Arbeitnehmer auf eigene Kosten ein Taxi nehmen, auch das ist zumutbar“, sagt Oberthür. **tmn**





# 3 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA RUHEPAUSEN

Ruhepausen dienen dem Gesundheitsschutz von Beschäftigten. Sie sollen die Arbeitszeit unterbrechen und gewährleisten, dass man sich in dieser Zeit der Arbeitsunterbrechung erholen kann. Doch oftmals gibt es im betrieblichen Ablauf auch Situationen, in denen die Pausenzeiten nicht eingehalten werden können oder die Lage und Dauer der Pausenzeiten zu Konflikten führen. Fragen, die in diesem Zusammenhang häufig auftauchen, sollen im Folgenden beantwortet werden.



**Von Anke Marx**

Juristin bei der  
Arbeitskammer des Saarlandes

### 1 Was ist eine Ruhepause und wie lange muss sie sein?

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass die Arbeit durch im Voraus, zu Beginn des Tages, festgelegte Ruhepausen unterbrochen werden muss, wenn die Arbeitszeit sechs Stunden überschreitet. Die Länge der Pause richtet sich nach der Dauer der Arbeitszeit. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden müssen 30 Minuten Pause eingehalten werden. Wenn länger als neun Stunden gearbeitet wird, muss die Pause 45 Minuten betragen. Die Pausenzeiten können in Zeitabschnitte von je 15 Minuten aufgeteilt werden. Während dieser Zeit darf der Arbeitsplatz verlassen werden. Die Zeit steht den Mitarbeitern zur freien Verfügung.

### 2 Werden Pausen vergütet?

Ruhepausen sind keine Arbeitszeit und müssen daher grundsätzlich auch nicht vergütet werden. Es handelt sich um Freizeit, innerhalb derer Beschäftigte sich nicht zur Arbeit bereithalten müssen und selbst entscheiden können, wie und wo sie diese Zeit verbringen möchten. Wenn jedoch der Arbeitgeber beispielsweise den Ort vorgibt, an dem sich der Mitarbeiter aufhalten und bereithalten muss, oder Arbeitsanweisungen erteilt, handelt es sich nicht um eine echte Ruhepause im Sinne des Gesetzes, sondern um Arbeitszeit.

### 3 Darf der Arbeitgeber die Pausenzeiten einseitig bestimmen?

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts grundsätzlich einseitig bestimmen, zu welchen Zeiten die Mitarbeiter ihre Pause machen müssen. Hierbei muss er neben den betrieblichen Interessen jedoch auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Außerdem muss die Arbeitszeit durch die Pause unterbrochen werden, sodass die Pause nicht an den Beginn oder das Ende des Arbeitstags gelegt werden darf. Auch dürfen die Pausen nicht in Zeiteinheiten gestückelt werden, die kürzer als 15 Minuten sind. Da das Arbeitszeitgesetz nur die Mindestdauer der Pausen regelt, darf der Arbeitgeber auch längere als die dort vorgesehenen Pausenzeiten festlegen.

#### Haus der Beratung

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

#### Öffnungszeiten

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

#### Wo finden Sie was?

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

# Seminare über die vielen Facetten der Transformation

**BZK** Was der Strukturwandel für Beschäftigte bedeutet

Die Herausforderungen der Transformation sind facettenreich. Es gilt dabei, Arbeitsplätze, die Arbeitsbedingungen, die Mitbestimmung der Beschäftigten und soziale Gerechtigkeit im Blick zu behalten. Dies ist auch immer wieder Thema in vielen Seminaren der Arbeitskammer im Bildungszentrum Kirkel.

Von Ralf Haas

Zur Einhaltung der planetaren Grenzen und um die menschlichen Lebensgrundlagen zu erhalten, sind tiefgreifende Veränderungen erforderlich. Darüber gibt es mittlerweile einen breiten politischen und gesellschaftlichen Konsens. Um den Klimawandel erfolgreich zu bekämpfen, ist eine vielfältige Transformationen nötig – von Energieträgern bis hin zur Art des Wirtschaftens. Somit werden auch viele Bereiche der Arbeitswelt von der Transformation betroffen sein. Dabei müssen Ökologie, Arbeitsplätze und soziale Sicherheit nicht im Widerspruch zu den notwendigen Veränderungen stehen. Diese Thematik wird im Seminar „Klimaschutz versus Arbeitsplätze - Die Auflösung eines Dilemmas“ vom 10. bis 14. Juni im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel (BZK) besprochen. Bereits im Seminar können gemeinsam ökologisch notwendige und zugleich sozialverträgliche Konzepte für das Saarland diskutiert und entwickelt werden.

Eine funktionierende Wirtschaft benötigt auch in Zukunft dauerhaft und verlässlich Energie für Produktionsprozesse, Transport, Kommunikation, Landwirtschaft und vieles andere. Im Seminar „Energiepolitik“ vom 22. bis 24. April geht es daher vor allem um die Themen Energiegewinnung, -verteilung und -verbrauch unter den Bedingungen des Klimawandels und der politischen Klimaziele.

Welche Rolle Wasserstoff in der Transformation spielt, wird im Seminar „Grüner Wasserstoff, der Energieträger der Zukunft!“ vom 3. bis 4. Juni beleuchtet, insbesondere unter dem Aspekt, dass das Saarland zur Wasserstoffregion entwickelt werden soll. Dabei wird die Nutzung im Automobilbereich, aber auch in der Stahlindustrie unter die Lupe genommen. Gleichzeitig werden mögliche Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitswelt diskutiert.

Wer sich noch grundsätzlicher mit den Hintergründen und Notwendigkeiten der Transformation beschäftigen möchte, kann dies im Seminar „Die große Transformation“ vom 30. September bis 2. Oktober tun. Hier werden die Gründe, Auswirkungen, Chancen und Risiken einer großen Transformation herausgearbeitet und in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext gestellt.

Weitere Infos unter [www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk](http://www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk)



Die industrielle Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Dabei müssen sich Ökologie und sichere Arbeitsplätze nicht ausschließen.



Die im Juli 2021 verstorbene Esther Bejarano hat sich Zeit ihres Lebens gegen Rechtsextremismus eingesetzt.

## Ein Zeichen gegen Rechtsradikalismus setzen

### ESTHER-BEJARANO-PREIS

Die Arbeitskammer hat im Januar den Esther-Bejarano-Preis 2024 unter dem Motto „Erinnert euch!“ ausgerufen. Bis zum 31. August können alle saarländischen Schülerinnen und Schüler sowie junge Menschen mit Saarlandbezug bis 22 Jahre, die ein Zeichen gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus, Intoleranz und Rassismus und für Demokratie, Toleranz und Menschlichkeit setzen wollen, ihre Beiträge zum Filmwettbewerb einreichen. In kurzen Filmclips können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich auf eine historische Spurensuche vor Ort begeben oder aktuelle Entwicklungen aus ihrer Lebensrealität reflektieren. Angenommen werden alle Genres, von der Doku über fiktive Stories, vom Interview bis zur Animation. Die Videos sollten maximal acht Minuten lang sein. Unter den eingereichten Filmen wird ein Preis in Höhe von 500 Euro an Schulklassen und Teams aus der Sekundarstufe I und ein Preis in Höhe von 500 Euro an Schulklassen und Teams der Sekundarstufe II sowie junge Menschen bis 22 Jahre vergeben. Zusätzlich wird es einen Sonderpreis in Höhe von 250 Euro geben, der lobenswerte Einzelaspekte eines Films würdigt.

Esther Bejarano wurde 1924 in Saarlouis geboren und hat die Konzentrationslager Auschwitz und Ravensbrück überlebt. Sie starb am 10. Juli 2021 in Hamburg. Sie engagierte sich viele Jahre – auch musikalisch – gegen menschenverachtende Tendenzen und für eine gelebte Erinnerungs politik. Die Arbeitskammer des Saarlandes und ihre Kooperationspartner möchten die Namensgeberin Esther Bejarano für ihren Mut und ihre Courage ehren. red

Anmeldung und Infos: [www.arbeitskammer.de/aktuelles/informationen-und-aktionen/erinnert-euch-esther-bejarano-preis-2024](http://www.arbeitskammer.de/aktuelles/informationen-und-aktionen/erinnert-euch-esther-bejarano-preis-2024)

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



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

**450.500**

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



**42.600**

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



**31.000**

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 530 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 130 Wochenendseminare und 100 Wochenseminare.  
**forschen.** – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.