



beraten.bilden.forschen.

BERICHT AN DIE REGIERUNG DES SAARLANDES 2023



**ZUR WIRTSCHAFTLICHEN, ÖKOLOGISCHEN,
SOZIALEN UND KULTURELLEN LAGE DER
ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER**

Schwerpunktthema:

Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt

**Zur wirtschaftlichen, ökologischen,
sozialen und kulturellen Lage der
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Schwerpunktthema:

Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken
Telefon: 0681 4005-0
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

Verfasserinnen und Verfasser:

Elke Backes, Dr. Patricia Bauer, Ralf Becker, Jonas Boos, Dr. Torsten Brandt, Esther Braun, Alfonsine Camiolo, Andreas Dörr, Dagmar Ertl, Henning Fries, Lisa Hau, Claudia Hell, Dr. Matthias Hoffmann, Tabea Hust, Christiana Ijezie, Andrej Kessler, Matthias Kremp, Céline Laforsch, Fred Moser, Heike Nickl, Sabine Ohnesorg, Christian Ott, Karsten Ries, Gertrud Schmidt, Dr. Bertold Schweitzer, Egbert Ulrich, Carina Webel

Interviews:

Kerstin Blass (BEST e. V.), Dr. Ines Heisig, Jessica Reckler (BEST e. V.)

Redaktion:

Melanie Blatter, Dr. Torsten Brandt (Federführung), Gertrud Schmidt (Federführung), Carina Webel
Peter Jacob (Gesamtredaktion)

Schlussredaktion und Lektorat:

Simone Hien, Peter Jacob,
Gudrun Müller, Saarbrücken

Titel:

Kurt Heinemann, Völklingen

Satz:

MediaDesign Frank, Saarbrücken

Druck:

Repa GmbH, Saarbrücken

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation an einigen Stellen darauf verzichtet, immer gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die benutzten Formulierungen umfassen in gleicher Weise immer Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

Abgeschlossen im Mai 2023

ISSN 0940-3396

Vorwort

Die Corona-Pandemie, die noch im vergangenen Jahr das Geschehen geprägt hat, ist vorbei. Während dieser Zeit hat sich am Arbeitsmarkt einiges neu sortiert, Beschäftigte orientierten sich um, der Fachkräftemangel verschärfte sich. Hinzu kamen kulturelle Veränderungen, beispielsweise wenn es um die Einstellungen der Beschäftigten zu vorherrschenden Arbeitsbedingungen geht.

Parallel dazu laufen (weiterhin) tiefgreifende strukturelle Veränderungen ab. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation ist in vollem Gange mit all ihren Schwierigkeiten gerade im industriell geprägten Saarland. Deutlicher als bisher werden auch die Auswirkungen der Klimaerhitzung sichtbar, der ökologische Umbau muss vorangetrieben werden. Hinzu kam im letzten Jahr der russische Angriffskrieg auf die Ukraine, der durch die entstehenden Engpässe in der Energieversorgung die Wirtschaft zu noch schnelleren Veränderungsprozessen zwingt.

Die Themen dieses wirtschaftlichen Strukturwandels werden von der Arbeitskammer seit Jahren im laufenden Prozess begleitet durch (Jahres-)Berichte, Veranstaltungen und Projekte zum Beispiel zur Qualifizierung und entsprechende Kampagnen. Zu letzteren gehört die Kampagne „Das Gute Morgen“, die die AK zusammen mit den Gewerkschaften fährt und zu der eine ganze Reihe von Unterthemen gehören. Eines dieser Themen ist die Gleichstellung der Geschlechter, die für die moderne Arbeitswelt mit ihren veränderten Ansprüchen aus Sicht der Beschäftigten hochrelevant ist. Die AK berichtet regelmäßig darüber, auch in den Berichten an die Landesregierung in den Jahren 2001 und 2012. Lag der Fokus in früheren Jahren noch eher bei der Frage der speziellen Frauenförderung, so hat sich mittlerweile die Blickrichtung verändert. Heute geht es nicht mehr ausschließlich darum, Frauen zu unterstützen, sondern den Blick zu weiten auf beide (alle) Geschlechter mit der Frage, wie die vorhandenen Chancen und Zuständigkeiten besser und gerechter verteilt werden. Gerade der Aspekt der Chancen, die dieses Konzept auch für Männer bietet, war in der Vergangenheit in der Politik oft eher unterbelichtet. Aktuell streben vor allem junge Männer und Frauen nach besserer Aufgabenverteilung, wollen mehr Gleichbehandlung, lehnen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes ab und brauchen nicht zuletzt für ihre eigene, unabhängige Existenzsicherung die passenden Rahmenbedingungen. Neben all diesen Punkten leistet Gleichstellung einen Beitrag zur besseren Fachkräftegewinnung.

Mit dem vorliegenden Bericht wirft die AK den Blick auf diese Facetten der Transformation, die für eine moderne Arbeitswelt und Gesellschaft der Zukunft zentral sind. Nicht zuletzt geht die Aufforderung an die Landesregierung, ihren eingeschlagenen Weg hin zu einer landesweiten Gleichstellungsstrategie mit Hilfe der vorliegenden Analysen und Handlungshilfen fortzusetzen.

Saarbrücken, im Mai 2023

Jörg Caspar
Vorsitzender des Vorstandes

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer

I. Schwerpunktthema: Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt	
1 Zusammenfassung: Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt – Gleichstellung eine zentrale Strategie	9
2 Sozioökonomische Entwicklung und Gestaltungsperspektiven	28
2.1 Demografischer Wandel – Herausforderung für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt.	28
2.2 Erwerbsbeteiligung: Frauen holen weiter auf	34
2.3 Gleichstellung im Strukturwandel nicht vernachlässigen – Beschäftigungsentwicklung nach Branchen und Geschlecht	39
3 Politische Rahmenbedingungen und Reformbedarfe	53
3.1 Widersprüchliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung	53
3.2 Zeitpolitik: Zentrale Stellschraube für die Gleichstellung.	62
3.3 Care-Arbeit braucht neues Leitbild	72
3.3.1 Institutionelle Kinderbetreuung – aktuelle Mangellage verwässert den Qualitätsanspruch	76
3.3.2 Versorgung von Pflegebedürftigen zwischen institutionell und privat	81
3.4 Gleichstellungsstrategie für das Saarland – Umsetzung von zentraler Bedeutung	86
4 Arbeitsmarkt und Beschäftigungsformen	91
4.1 Zunehmende Frauenbeschäftigung – aber oft in Teilzeit.	91
4.2 Jede dritte Frau im Saarland ist atypisch beschäftigt	96
4.3 Minijobs – Potenziale von Frauen werden nicht genutzt	99
4.4 Arbeitsmarktpolitik aus Genderperspektive hat noch Potenziale	103
4.5 Existenzgründungen: Frauen unterrepräsentiert.	113
4.6 Netzwerkstelle Frauen im Beruf als zentrales Projekt.	118
5 Entlohnung	122
5.1 Anhaltende Ungleichheit bei den Löhnen	122
5.2 Der „Comparable Worth Index“ als Maßstab zur Bewertung von Berufen – Aufwertung von Sorgeberufen notwendig	130
5.3 Alterssicherung und Renten von Frauen im Gendervergleich	135
6 Arbeitsbedingungen in saarländischen Betrieben	147
6.1 Geschlechtergerechter Arbeitsschutz noch in den Kinderschuhen	147
6.2 Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern	155
6.3 Arbeitszeiten von Frauen und Männern im Saarland – Arbeitszeitsouveränität stärken	159
6.4 Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche im Kontext von Care-Arbeit	168
6.4.1 Einflussfaktoren auf Arbeitszeitwünsche und die Möglichkeiten ihrer Realisierung	168

6.4.2	Gewerkschaftliche Ansätze zur Neugestaltung von Arbeitszeitpolitik . . .	174
6.5	Familienfreundlichkeit in den Betrieben: wachsende Bedeutung	178
6.6	Homeoffice kann Gleichstellung befördern	184
6.7	Gender und Mobilität: An alle gedacht?	190
6.8	Zwischen Stillstand und Fortschritt: Frauen in Gremien betrieblicher Interessenvertretung	194
7	Bildung	201
7.1	Gendersensible Schulbildung weist Lücken auf	201
7.2	Berufswahl nach wie vor sehr einseitig	208
7.3	Frauen in der Wissenschaft – Exzellenz braucht Chancengleichheit	213
8	Frauen in besonderen Lebenslagen	222
8.1	Schwerbehinderte Frauen haben es doppelt schwer!	222
8.2	Migrantinnen: Lebenswelten beeinflussen stark die Erwerbssituation	227
8.2.1	Migrantinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt stärker in den Blick nehmen	235
9	Spezielle Beratungsangebote für Frauen	244

II. Berichte zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1	Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Einkommen	249
1.1	Wirtschaftliche Entwicklung an der Saar	249
1.1.1	Entwicklung der Saarländischen Wirtschaft	249
1.1.2	Entwicklung in den Branchen	251
1.1.3	Wirtschaftspolitische Handlungsoptionen	256
1.2	Arbeitsmarkt robust mit wenig Dynamik	259
1.3	Arbeitsmarktpolitik ist zentraler Bestandteil im Transformationsprozess	267
1.4	Kaufkraftverluste rücken Verteilungsfragen in den Fokus	275
2	Umwelt, Ressourcenschutz, Energie und Verkehr	287
2.1	Nachhaltigkeit als Richtschnur für politisches Handeln	287
2.2	Klimaschutz und Klimafolgenanpassung	290
2.3	Energiepolitik	298
2.4	Wasserstoff	308
2.5	Circular Economy als Schlüssel nachhaltiger Produktion	313
2.6	Sozial-ökologische Mobilitätswende voranbringen	316
2.7	Sozial gerechte Gestaltung der ökologischen Transformation	321

3	Gute Arbeit	329
3.1	Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – Umsetzung und Kontrollen der Aufsichtsbehörde sind nicht zufriedenstellend	329
3.2	Herausforderungen für eine Gute-Arbeit-Politik des Landes	337
3.3	Zunehmende Digitalisierung erfordert Flankierung	347
4	Sozialpolitik	351
4.1	Dritten Aktionsplan gegen Armut jetzt auf den Weg bringen	351
4.2	Alterssicherungspolitik: Reformvorhaben im Spiegel der AK/DGB-Rentenbefragung	357
4.3	Durch mehr Personal eine zeitgemäße Infrastruktur für Gesundheit und Pflege im Saarland schaffen	367
4.4	Inklusion in der Arbeitswelt – wo stehen wir?	374
5	Bildungs- und Wissenschaftspolitik	380
5.1	Das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung – ein weiter Weg zu bundesweiten Qualitätsstandards	380
5.2	Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums – schulstrukturpolitische Einordnung und Stellungnahme	386
5.3	Wieder Zuwächse bei Erstsemestern und internationalen Studierenden	396
5.4	Weiterbildungsoffensive konsequent weiterentwickeln und umsetzen!	403
5.5	Krise am Ausbildungsmarkt verschärft sich weiter	409
6	Öffentliche Haushalte	417
6.1	Weltwirtschaftliche Herausforderungen für eine moderne Wirtschaftspolitik	417
6.2	Der Transformationsfonds für das Saarland	419
6.3	Der Landeshaushalt 2023	425
6.4	Entwicklung und Stand der Landesfinanzen	427
6.5	Entwicklung und Stand der saarländischen Kommunalfinanzen	430
6.6	Die jüngste Reform der Gemeinschaftsaufgabe regionale Wirtschaftsstruktur (GRW)	434
6.7	Forderungen der Arbeitskammer	438
7	Das Saarland im Herzen Europas	441
7.1	Arbeitnehmerfreizügigkeit und ihre Bedeutung im Saarland	441
7.2	Politik für und mit Grenzgängern	444
7.2.1	Ende einer Benachteiligung bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten	446
7.2.2	Neue Bestandsaufnahme der TFG 3.0: „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“	446
7.2.3	Telearbeit in der Grenzregion	448
7.3	Die Großregion und ihre Grenzgänger	449
7.4	Europa gestalten	451

I. Schwerpunktthema

Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt



1 Zusammenfassung: Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt – Gleichstellung eine zentrale Strategie

Der vorliegende Bericht mit dem Titel „Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt“ will eine Bestandsanalyse der Arbeits- und Lebensbedingungen im Saarland liefern und Entwicklungswege zu einer modernen Arbeitswelt aufzeigen. Dieses Vorhaben verlangt nach Klärungen:

1. Vor welchen Herausforderungen steht die Arbeitswelt im Saarland? Was sind die grundlegenden und sich verändernden Rahmenbedingungen?
2. Was ist unter einer modernen Arbeitswelt zu verstehen und wie soll das Verhältnis von Arbeit und Leben ausgestaltet sein?
3. Was sind davon abgeleitet Kernthemen, zentrale Strategien und Schritte hin zu einer modernen Arbeitswelt?

Eine Grundannahme der Autorinnen und Autoren des Berichtes ist, dass eine Vielzahl an zentralen Zukunftsfragen und Perspektiven einer modernen Arbeitswelt vor allem mit dem Blick auf Gleichstellung – also verbunden mit der Frage, ob es gleiche Verwirklichungschancen von Männern und Frauen gibt – innovativ und wegweisend in ganz unterschiedlichen Politikfeldern thematisiert werden kann und muss.

Veränderte sozioökonomische Rahmenbedingungen

Die drei Megatrends Dekarbonisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel sind ursächlich für den Strukturwandel im Saarland.

Mit der **Dekarbonisierung** ist im Saarland die beabsichtigte Transformation des exportorientierten Industriesektors und seinen Schwerpunkten im Bereich Stahl- und Automobilproduktion hin zu „grünem Stahl“ und alternativen Antriebstechniken im Fahrzeugbau gemeint. Diese wird Berufsbilder durch veränderte Tätigkeitsfelder und Qualifikationsanforderungen radikal verändern, wobei es aus Beschäftigtensicht wichtig ist, industrielle Arbeitsplätze, die zumeist mit Guter Arbeit verbunden sind, weitestgehend weiterzuentwickeln und zu erhalten.¹ Zugleich konnten und werden aber auch oftmals „frauenspezifische“ Branchen und Berufsfelder im Dienstleistungssektor ihrem Beschäftigungsumfang nach zukünftig noch mehr an Bedeutung gewinnen. Diese sind insbesondere in den sozialen Dienstleistungsberufen jedoch häufig unterbezahlt und unterliegen schlechten Arbeitsbedingungen. Dabei werden diese Tätigkeiten beschäftigungspolitisch als die eigentlichen Zukunftsbereiche benannt, in denen künftig vermehrt Fachkräfte benötigt werden. Wenn im Rahmen der absehbaren Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur soziale Dienstleistungstätigkeiten künftig attraktive Alternativen darstellen sollen, müssen diese Arbeitsfelder im Rahmen einer strategischen Dienstleistungspolitik stärkere Beachtung finden und aufgewertet werden (vgl. Kapitel I.2.3).²

Die **Digitalisierung** wiederum beschleunigt zusätzlich und branchenübergreifend mit allen Chancen und Risiken den Struktur- und Qualifikationswandel. Hinzu kommt der **demografische Wandel**, der nicht nur dazu führt, dass der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutlich abnehmen wird, sondern auch, dass Belegschaften im Durchschnitt älter und jüngere Beschäftigte zunehmend umworben werden (vgl. Kapitel I.2.1).

Damit unmittelbar verknüpft und bislang unterbelichtet ist, dass die durch den demografischen Wandel absehbar stark steigende Zahl an Pflegebedürftigen sozial- und arbeitsmarktpolitisch zu einer immer größeren Herausforderung wird. Pflegebedürftige werden bisher mehrheitlich zu Hause von ihren oftmals berufstätigen Angehörigen – zumeist von Frauen – betreut. Hier gilt pflegepolitisch bis jetzt noch die Maßgabe „privat vor stationär“. Da zukünftig eine noch stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen erwünscht und erwartbar ist, bei einer gleichzeitig steigenden Zahl der Pflegebedürftigen, stellt sich die dringende Frage, wie, von wem und unter welchen Bedingungen dies zukünftig gestemmt werden soll.

Veränderte Ansprüche an Arbeit

Zukunftsfragen einer modernen Arbeitsgesellschaft müssen aber auch die mittlerweile deutlich veränderten Einstellungen zur Arbeit und zum Verhältnis von Arbeits- und Lebenswelt, die gesellschaftlich ja auch gewollten erhöhten Ansprüche an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anerkennen und in den Mittelpunkt stellen. So haben Zukunftsforscher über Befragungen herausgefunden, dass in Folge der Corona-Pandemie ein Wertewandel eingesetzt hat. Demnach gilt für die jüngere und ältere Bevölkerung gleichermaßen, dass Lebensqualität für die meisten Menschen wichtiger ist als materieller Wohlstand. Nach diesen Studien bestünden dabei keine eklatanten Unterschiede zwischen Gering- und Besserverdienern, vielmehr gäbe unabhängig davon die Mehrheit an, dass für sie gute Beziehungen zur Familie und zu Freunden wichtiger sind als der Besitz von Eigentum oder ein regelmäßiges Einkommen.³

Sicherlich kann man bei diesen Ergebnissen bezüglich Allgemeingültigkeit und Dauerhaftigkeit Zweifel anmelden, gleichwohl zeigen sie eine Tendenz auf. Festzuhalten ist jedenfalls: Die konkreten Ansprüche und Erwartungen der Beschäftigten an ihre Arbeit haben sich in jüngster Vergangenheit stark verändert, gleichzeitig sind sie oft sehr unterschiedlich, denn sie resultieren aus ganz verschiedenen Lebensläufen oder -situationen. So macht es einen Unterschied, ob Berufstätigkeit mit Sorgearbeit wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen verbunden ist oder eben nicht. Arbeitszeitsouveränität wird im ersten Fall entscheidend für den möglichen Umfang einer Erwerbstätigkeit. Zudem sind Einstellungen zur Arbeit auch häufig generationenabhängig: Aktuell ist vielfach zu beobachten, dass bei Jüngeren im Vergleich zu Älteren höhere Erwartungen an Arbeit und ihre Vereinbarkeit mit dem übrigen Leben bestehen. Möglichkeiten, sich zu entfalten, mitzugestalten und auch mitbestimmen zu können, werden zunehmend wichtiger im Wettbewerb um junge und qualifizierte Fachkräfte.

Mit den Schlagworten (oder Containerbegriffen) „New Work“ und „Arbeit 4.0“ werden denn auch neue Konzepte einer „modernen“ Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur, Führung

und neue Arbeitsformen diskutiert, die vorgeben, Antworten auf veränderte Einstellungen zu liefern: Die Rede ist von orts- und zeitflexiblem sowie agilem Arbeiten, offenen Bürokonzepten, vom Teilen des Arbeitsplatzes und von flachen Hierarchien sowie Führungskräften als Coach und Unterstützer. Diese Arbeitsformen bieten Chancen und Risiken für Beschäftigte, die vor der Aufgabe stehen, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sowie zwischen unternehmerischen und persönlichen Bedürfnissen eigenverantwortlich zu gestalten.⁴

Insgesamt ist absehbar, dass mit dem demografischen Wandel und den veränderten Qualifikationsanforderungen durch die Digitalisierung und Dekarbonisierung der Fachkräftemangel immer herausfordernder wird. Das Gewinnen, Halten und Weiterentwickeln von Fachkräften wird in naher Zukunft noch wichtiger werden. Dabei gilt es, langfristig das gesamte Erwerbspersonenpotenzial auszuschöpfen, also eben auch das erhebliche Beschäftigungspotenzial bei den Frauen, die meist gut gebildet und qualifiziert in das Erwerbsleben starten. Tatsächlich ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Saarland wie im Bundesgebiet sehr deutlich angestiegen. Die Analyse aber zeigt, dass es in bestimmten Gruppen noch starken Aufholbedarf gibt (z. B. bei Müttern und Migrantinnen) (vgl. Kapitel I.2.2). Allzu oft kehren Frauen außerdem nach einer Kinderbetreuungsphase nicht wieder in Vollzeitarbeit, sondern (nur) in Teilzeit in den Arbeitsmarkt zurück und bleiben damit unter ihren Möglichkeiten.

Vor diesem Hintergrund ist die eingangs genannte Grundannahme der Autorinnen und Autoren des Berichtes zu verstehen, dass eine Vielzahl zentraler Zukunftsfragen und Perspektiven einer modernen Arbeitswelt mit dem Blick auf Gleichstellungsfragen innovativ und wegweisend in ganz unterschiedlichen Politikfeldern thematisiert werden muss.⁵

Was Gleichstellungspolitik konkret bedeutet

Geschlechtergleichheit ist seit 2015 als eines der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele weltweit verankert. In der Europäischen Union sowie in Deutschland und anderen Einzelstaaten sind mittlerweile Ziele und Strategien zum Voranbringen von Gleichstellung festgeschrieben. Maßstab für das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit und Leitidee der deutschen Gleichstellungspolitik ist die Frage, ob es gleiche Verwirklichungschancen von Männern und Frauen gibt und wie weit diese umgesetzt sind. Dieser Leitgedanke wird im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2017 formuliert und zugleich betont, „dass es nicht Aufgabe der Gleichstellungspolitik ist, den Menschen ein bestimmtes Lebensmodell vorzugeben – sie sollte es aber ermöglichen, Lebensmodelle zu wählen und zu ermöglichen“⁶. Die deutsche Gleichstellungsstrategie wurde 2020 auf den Weg gebracht und dort geht es zentral um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege für Frauen und Männer. Diese ist die Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen bei Erwerbstätigkeit und Karriere und damit für eine eigenständige Existenzsicherung, die als Ziel über allen anderen Ideen steht.

Die deutsche Strategie sieht zudem Umsetzungen auf Länderebene vor. Ministerpräsidentin Anke Rehlinger hat die Bedeutung des Themas erkannt und im Saarland zu Jahresbeginn 2023 eine interministerielle Arbeitsgruppe in Leben gerufen, um eine saarländische Gleichstellungs-

strategie voranzubringen. Auch vor diesem Hintergrund versteht sich der vorliegende Bericht der Arbeitskammer als faktenbasierter Beitrag zur Unterstützung der Landesregierung.

Grundlegende Thesen und Annahmen der AK zum Verständnis von Gleichstellung

Im Verständnis der Autorinnen und Autoren des Jahresberichtes

- wird Gleichstellung sowohl als zentrale Strategie als auch als Bestandteil des Transformationsprozesses verstanden, Letzteres, weil ein verstärkter Bedeutungsgewinn und vermehrter Gestaltungsbedarf von Dienstleistungsarbeit bei gleichzeitigem Fortbestehen des industriellen Kerns absehbar sind;
- wird Gleichstellung zwar – wie oben beschrieben – als Chance im Transformationsprozess und als Strategie gegen den Fachkräftemangel begriffen, ist aber gleichzeitig ein Wert an sich;
- gilt die Prämisse, dass Gleichstellung kein Schönwetterthema ist, das erst dann angegangen werden kann, wenn die sonstigen Rahmenbedingungen krisenfrei und daher „passend“ erscheinen;
- ist eine grundlegende Arbeitszeitdiskussion für die Gleichstellung zentral; eine gelingende Gleichstellung führt zwangsläufig zu einer Umverteilung von Sorge-Arbeitszeit (für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) zwischen den Geschlechtern, von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit; dabei zeichnet sich ab, dass es arbeitszeitpolitisch nicht die eine Lösung für alle geben sollte (z. B. eine Vier-Tage-Woche für alle), sondern in Abhängigkeit von der Lebensphase Wahlarbeitszeiten zu ermöglichen sind;
- darf Gleichstellung außerdem nicht darauf hinauslaufen, sie lediglich für privilegierte und karriereorientierte Frauen zu erreichen, indem auf Kosten von weniger privilegierten (z. B. armen, eingewanderten) Frauen die Sorgearbeit an diese delegiert wird; die Umsetzung von echter Gleichstellung ist genauso zentral und teilweise wichtiger noch für Menschen in unterprivilegierten, schlecht bezahlten Verhältnissen;
- stellt Gleichstellung letztlich die (Herrschafts-)Frage, wohin sich Männer und Frauen, Entscheider und Entscheiderinnen hinsichtlich Reproduktion, Absicherung vom Rollenbildern und Status bewegen sollten; sie will nicht polarisieren, sondern Chancen für Männer und Frauen aufzeigen, traditionelle Lebensweisen zu hinterfragen und letztlich zu einem ausgewogeneren Leben für alle beitragen.

Gleichstellungsstrategien liefern kluge Antworten, weil sie Lösungsansätze für folgende Herausforderungen liefern:

- Mit dem Gleichstellungsziel einer besseren Arbeitsmarktintegration von Frauen wird ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel geliefert. Hierfür müssen vermehrt Minijobs und Teilzeitarbeitsplätze in reguläre Arbeitsplätze mit höherem Stundenvolumen überführt werden. Zudem sind verstärkt die spezifischen Ausgangslagen und Fördermöglichkeiten von Müttern, Alleinerziehenden, Migrantinnen und schwerbehinderten Frauen ins Visier zu nehmen.
- Mit der Nutzung und dem Ausbau der bislang unzureichend genutzten Qualifikationen von (oft besser als Männer ausgebildeten) Frauen wird ein Beitrag für mehr Wettbewerbsfähigkeit geliefert. Außerdem sind Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote passgenau auf die konkreten Lebensumstände anzupassen und prekäre Beschäftigungen wie Minijobs in reguläre Beschäftigungen zu überführen.
- Letztlich muss dies einhergehen mit einer deutlichen Aufwertung von Frauenbranchen und -berufen, was nicht nur ein Beitrag zur Reduktion des Gender Pay Gaps mit Folgeproblemen wie Altersarmut ist, sondern auch ein Beitrag für eine robustere Diversifizierung der Wirtschaft bei abnehmendem Industriesektor.
- Die Umverteilung von Arbeitszeit ist zentral für Gleichstellung. Arbeitszeit ist schlicht ungleich verteilt und entspricht oft nicht den Wünschen der Beschäftigten nach weniger oder mehr Arbeitszeit. Mit der Förderung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen werden Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereoptionen für Frauen vereinfacht, die als Beitrag zur Fachkräftebindung und -findung im Standortwettbewerb wichtig sind.

Insgesamt ergeben sich folgende Themenfelder und Herausforderungen:

Widersprüchliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung

Die Gleichstellung in Deutschland krankt seit vielen Jahren an unklaren rechtlichen Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel I.3.1). Gesetze sollen eigentlich dafür sorgen, dass Frauen und Männer mehr und mehr gleichgestellt werden. Jedoch gehen auch eher fortschrittliche Regelungen, wie zum Beispiel der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, das Entgelttransparenzgesetz, die Brückenteilzeit oder das Familienpflegezeitgesetz, die eigentlichen Themen nur halbherzig an. Gleichzeitig halten sich in verschiedenen Teilbereichen noch immer überkommene Familienbilder, die nicht zuletzt durch Regelungen wie das Ehegattensplitting weiter begünstigt werden. Dadurch wirken die bestehenden rechtlichen und auch institutionellen Rahmenbedingungen immer wieder bremsend. Hier braucht es klarere Ausrichtungen und eine stringenterer Ausgestaltung der Regelungen, damit die Gleichstellung vorankommt. Wichtig wäre, ein Gleichstellungsgesetz auch für die Privatwirtschaft auf den Weg zu bringen.

Options-/Wahlarbeitszeiten – überfälliger Schritt in die richtige Richtung

Die Dauer und Verteilung von Arbeitszeit bestimmt, in welchem Umfang positive Aspekte von Erwerbsarbeit ausgeschöpft werden können, aber auch, wie viel Zeit für andere Lebensbereiche bleibt (vgl. Kapitel I.3.2). Verdienst, Karriere, Status und sozialrechtliche Absicherung sind unmittelbar an die Arbeitszeit und den damit verbundenen Lohn gekoppelt. Das Normalarbeitsverhältnis in Vollzeit passt jedoch nur schlecht zu einem gleichstellungsorientierten Modell, das darauf abzielt, die Verteilung von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten zwischen den Geschlechtern mehr zum Ausgleich zu bringen. Bisher wird unbezahlte Sorgearbeit nach wie vor meist von Frauen geleistet. Dazu gibt es als Maßzahl den sogenannten Gender Care Gap, der die Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit misst. Er beträgt in Deutschland gut 50 %, das heißt Frauen leisten im Schnitt etwa 1,5-mal so viel unbezahlte Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Pflege wie Männer. Vor dem Hintergrund einer höheren Frauenerwerbsbeteiligung, die für die Gleichstellung der Geschlechter unabdingbar ist, aber gleichzeitig eine Lücke bei der Erledigung von Care-Arbeit entstehen lässt, liegt die Schlussfolgerung auf der Hand, dass eine gesellschaftlich wünschenswerte Gestaltung und Verteilung von Erwerbsarbeitszeit nur gemeinsam mit der Gestaltung und gerechten Verteilung von Sorgearbeitszeit gelingen kann.

Unter dem genannten Widerspruch leiden viele Beschäftigte. Dies belegen Erfahrungen aus der betrieblichen Wirklichkeit (vgl. Kapitel I.6.3 und I.6.4). Das Bedürfnis, Arbeitszeiten stärker zu individualisieren, phasenweise oder dauerhaft zu verkürzen und dies bei möglichst selbstbestimmter Flexibilität, ist unübersehbar. Dabei gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während erstere häufig überlange Arbeitszeiten haben und diese gerne verkürzen möchten, sind es oft in Teilzeit beschäftigte Frauen, die lieber länger arbeiten möchten – wenn auch oft nicht in (derzeitiger) Vollzeit, sondern eher ca. 30 bis 32 Wochenstunden. Vielen Frauen ist es nach Ausstieg aus dem Erwerbsleben oder deutlicher Arbeitszeitverkürzung in und nach der Familienphase nicht mehr gelungen, aus der sogenannten Teilzeitfalle herauszukommen.

Die politische Debatte muss daher über eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung geführt werden beziehungsweise über die Frage, ob eine individuelle Wahlarbeitszeit für alle je nach Lebensphase möglich gemacht wird. Für beides gibt es gute Gründe. Wahlarbeitszeiten wären als erster Schritt auch im Sinne einer verbesserten Gleichstellung das Mittel der Wahl – durchaus (auch) auf dem Weg hin zu allgemein kürzeren Arbeitszeiten. Die Aufforderung an die Tarifparteien und Betriebe lautet daher, innerhalb des bestehenden Arbeitszeitgesetzes innovative (Wahl-)Arbeitszeitmodelle möglich zu machen, die im Sinne der Beschäftigten möglichst viel Flexibilität eröffnen und damit einen wichtigen Schritt Richtung Gleichstellung tun. Um solche Modelle zu erleichtern, ist es notwendig, Wahlarbeitszeiten sozialpolitisch mit entsprechender finanzieller Unterstützung zu flankieren.

Sorge-/Care-Arbeit braucht neues Leitbild

Die Sorge- oder sogenannte Care-Arbeit ist die notwendige Basis des Wirtschaftssystems, wird aber als solche nicht anerkannt (vgl. Kapitel I.3.3). Nur wenn die Arbeiten zu Hause (Haushalt, Kinder, Ältere) gesichert sind, können Beschäftigte sich dem Erwerbsleben widmen. Die bisherige Verteilung dieser Arbeit – sowohl im Privaten wie auch im Erwerbszusammenhang – läuft vor allem zu Lasten der Frauen und beeinflusst deren Chancen auf Gleichstellung am Arbeitsmarkt entscheidend. Notwendig wäre eine Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, aber auch der kulturellen und tradierten Rollenvorstellungen im Sinne einer Umstellung hin zu einem gleichberechtigten Erwerb-und-Sorge-Modell, wie es bereits der Zweite Bundesgleichstellungsbericht 2017 gefordert hat.

Institutionelle Kinderbetreuung: Aktuelle Mangellage verwässert den Qualitätsanspruch

Die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze im Saarland ist in der jüngeren Vergangenheit deutlich gestiegen. Dennoch liegt der Bedarf nach wie vor deutlich über dem vorhandenen Angebot (vgl. Kapitel I.3.3.1). Aktuell kommt zu einem steigenden Bedarf eine zunehmende Verknappung des Personals hinzu, die es immer schwerer macht, die sinnvollen hohen qualitativen Anforderungen und Standards einzuhalten. Problematisch ist, dass sich deutlich unterschiedliche Zugangschancen in die Institutionen zeigen – dies wird vor allem bei ausländischen Familien sichtbar. Handlungsbedarf besteht an verschiedenen Stellen im Land. Es geht um verbesserte und attraktivere Ausbildungsbedingungen für junge Menschen (z. B. mit „PiA“, der praxisintegrierten, bezahlten Ausbildung), um sie für die Berufe zu begeistern bzw. Personen für die Weiterqualifizierung in diesem Bereich zu unterstützen. Gleichzeitig muss gefragt werden, wie das vorhandene Personal besser entlastet werden kann. Bei all dem steht die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen sehr stark im Fokus.

Versorgung von Pflegebedürftigen zwischen institutionell und privat

Durch den demografischen Wandel ergeben sich in den nächsten Jahren noch größere Herausforderungen bei der Frage, wie Pflege von Familienangehörigen umgesetzt werden soll. Bei der bisher asymmetrischen Verteilung von Sorgearbeit trifft es besonders Frauen, denn sie sind es, die die Hauptlast tragen (vgl. Kapitel I.3.3.2). Dabei sind sie meist berufstätig und zwischen 40 bis 64 Jahre alt – häufig haben sie gleichzeitig Kinder zu versorgen oder deren Versorgung ist gerade abgeschlossen. Es gibt zwar gesetzliche Rahmenbedingungen zur Unterstützung pflegender Beschäftigter, diese reichen jedoch bei weitem nicht aus, insbesondere vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und demografischen Wandels. Unterstützende Reformen im Sinne des Erwerb-und-Sorge-Modells sind erforderlich. Die Politik muss sich durch die Setzung von Rahmenbedingungen stärker um eine institutionelle Organisation und finanzielle Förderung der Pflege durchaus auch zu Hause kümmern. Dabei gilt es gleichzeitig, die gesellschaftliche

Akzeptanz für diejenigen zu schaffen, die nicht selbst die Pflege ihrer Angehörigen übernehmen. Diese Frage darf – insbesondere vor dem Anspruch, Frauen stärker am Arbeitsmarkt zu integrieren – nicht ausschließlich den einzelnen Familien und damit mehrheitlich den Frauen überlassen bleiben.

Zunehmende Frauenbeschäftigung vor allem in Teilzeit

Die Analyse des saarländischen Arbeitsmarkts zeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung von Frauen wesentlich dynamischer verläuft als die von Männern (vgl. Kapitel I.4.1). Allerdings sind insgesamt deutliche Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmustern sichtbar. Viele Frauen scheiden ab Mitte 30 aus der Vollzeitarbeit aus, weil sie ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduzieren. Häufig bleiben sie dann dabei, entweder, weil sie es nicht mehr schaffen, aus der Teilzeitfalle zurückzukommen oder weil sie ihre Lebensverhältnisse (auch in der Partnerschaft mit der dazugehörenden Arbeitsteilung) danach ausgerichtet haben. Ihr Arbeitszeitpotenzial geht damit teilweise verloren ebenso wie das vorhandene Qualifikationspotenzial, das weit weniger ausgeschöpft wird als das der Männer. Letztlich verursachen solche Arbeitszeitmodelle niedrigere Löhne und sind mitverantwortlich dafür, dass Frauen weniger oft in Führungspositionen gelangen.

Jede dritte Frau ist atypisch beschäftigt

Neben dem generellen Anstieg der Beschäftigung von Frauen darf nicht aus dem Auge gelassen werden, dass sie häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (vgl. Kapitel I.4.2). Jede dritte Frau im Saarland war 2022 von mindestens einer Form prekärer Beschäftigung betroffen: Sie waren also entweder befristet beschäftigt, übten eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als 20 Stunden pro Woche aus, waren als Leiharbeiterin bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt oder hatten nur eine geringfügige Beschäftigung (Minijob).

Minijobs: Potenziale von Frauen werden nicht genutzt!

Minijobs sind nicht zeitgemäß. Die erfolgte Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro hat mit einer Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes wenig zu tun: Statt Frauen in der Minijob-Falle zu belassen, ist es gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sinnvoller, sowohl die Arbeitszeit- und Qualifikationspotenziale von Frauen zu nutzen als auch die Dauer und Lage von Arbeitszeiten durch Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlicher zu gestalten (vgl. Kapitel I.4.3). Wünsche nach selbstbestimmten Arbeitszeiten und beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten werden durch die längst überholte Minijob-Konstruktion ausgebremst. Eine Überführung von Minijobs in reguläre Beschäftigung ist überfällig.

Armutsgefährdung von Frauen ist hoch

Niedrige Löhne, Teilzeitbeschäftigung und Minijobs führen dazu, dass Frauen trotz Arbeit vor allem im Alter häufiger von Armut betroffen sind (vgl. Kapitel I.4.4). Trotz höherer Erwerbsbeteiligung und sinkender Arbeitslosigkeit ist das Armutsrisiko von Frauen in den vergangenen zehn Jahren spürbar angestiegen (von 16,6 % auf 19,3 %), noch deutlicher wird dies im Alter. Fast jede vierte Frau über 65 Jahre (23,4 %) lebt unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze (Männer: 15,8 %). Ursächlich dafür sind unterbrochene Erwerbsverläufe, Teilzeitarbeit und niedrigere Bezahlung.

Schwierig ist es auch für die Gruppe der Alleinerziehenden: Rund 17.000 alleinerziehende Familien (18,5 % an allen Familien) mit 24.000 minderjährigen Kindern lebten 2021 im Saarland, von ihnen sind 80 % Mütter. Die Corona-Pandemie hat Alleinerziehende in den letzten beiden Jahren besonders belastet: Geschlossene Kitas und Schulen, der Wegfall von kostenlosem Mittagessen, beengte Wohnverhältnisse, fehlende Unterstützung beim Homeschooling sowie niedrige Einkommen haben Alleinerziehende vielfach an die Grenzen ihrer Belastungsfähigkeit gebracht. All diese Faktoren verschärfen sich im Falle von Arbeitslosigkeit in dieser Personengruppe noch und sind nicht selten mit Armut verbunden.

Nachholbedarf in der Arbeitsmarktpolitik

Tatsächlich gibt es relativ wenig strukturelle Unterschiede zwischen arbeitslosen Frauen und Männern (vgl. Kapitel I.4.4). Auffallend ist, dass fast zwei Drittel der Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen (61 % der Frauen und 66 % der Männer). Ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind 39 % der Frauen und 33 % der Männer. Langzeitarbeitslos sind 35 % der Frauen und 38 % der Männer.

Der Blick auf die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zeigt: 2021 waren 43 % aller Arbeitslosen im Saarland weiblich, aber nur 39 % der Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies gilt vor allem für das SGB-II-System: Dort lag der Anteil von Maßnahmeteilnehmerinnen lediglich bei 37 % der Teilnehmenden – bei einem Anteil von 43 % an allen Arbeitslosen im SGB II. Noch deutlicher wird der Unterschied zwischen den Geschlechtern, wenn man alle erwerbsfähige Leistungsberechtigte betrachtet, die grundsätzlich für eine Förderung infrage kommen: Um knapp 12 Prozentpunkte unterschreitet der Anteil der Frauen an allen Geförderten den Anteil an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (49 %).

Es ergeben sich insgesamt folgende Forderungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik:

- Bei der (Um-)Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung im Rahmen des Strukturwandels sind Frauen noch besser zu unterstützen. Technologische Kompetenzen müssen geschlechtergerecht vermittelt werden, Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind geschlechtersensibel zu gestalten.

- Frauen sind stärker in qualitativ hochwertige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen – auch in genderuntypischen Bereichen – miteinzubeziehen.
- Das Landesarbeitsmarktprogramm „Frauen in Arbeit“ ist auszubauen und die Netzwerkestelle Frauen im Beruf zu verstetigen.
- Alleinerziehende und Erziehende mit Kindern unter drei Jahren sind mit einem ausgebauten Coachingprogramm bei der Entscheidungsfindung, (Nach-)Qualifizierung, Eingliederung in Beschäftigung und der Lösung der Betreuungsprobleme zu unterstützen. Alleinerziehende brauchen insgesamt mehr systematische Unterstützung und Beratung.
- Armut von Alleinerziehenden ist immer verbunden mit der Armut der Kinder. Notwendig ist deshalb die zügige Einführung einer auskömmlichen Kindergrundsicherung.

Schwerbehinderte Frauen haben es doppelt schwer!

Es lassen sich fördernde und hemmende Faktoren identifizieren, die die Teilhabe von schwerbehinderten Frauen am Arbeitsmarkt beeinflussen (vgl. Kapitel I.8.1). Neben unterschiedlichen Lebenswelten sind dies zum Beispiel die Art der Behinderung und der Faktor, zu welchem Zeitpunkt im Leben einer Person die Behinderung eingetreten ist (erworben oder angeboren). Solche Hintergründe sind entscheidend für die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt. Hinzu kommen Vorurteile, Ängste und Bedenken gegenüber der Leistungsfähigkeit, der Gesundheit und der flexiblen Einsatzfähigkeit behinderter Menschen, die noch immer als Hemmnisse ausgemacht werden, unter denen behinderte Frauen noch stärker leiden als Männer. Nötig ist deshalb neben dem Bekenntnis zu einem inklusiven Arbeitsmarkt ein weiteres Bekenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit, das auch Auswirkungen in der Praxis durch entsprechende Unterstützungen zeigt – gerade in diesem ohnehin schwierigen Segment des Arbeitsmarktes.

Migrantinnen am und für den Arbeitsmarkt stärken

Migrantinnen haben eine hohe Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel I.8.2.). Bei ihnen liegt ein großes Arbeitsmarktpotenzial, von dem mittlerweile häufig in Debatten gesprochen wird, das jedoch nicht ohne weitere Maßnahmen zu aktivieren ist. Vor dem Hintergrund des absehbaren demografischen Wandels sprechen nicht nur humanitäre Gründe dafür, die Integration von Migrantinnen in den saarländischen Arbeitsmarkt deutlich stärker in den Blick zu nehmen. Jedoch ist es so, dass gerade sie doppelt benachteiligt sind, wenn es darum geht, eine angemessen bezahlte und qualifikationsgerechte Beschäftigung zu finden. Dem saarländischen Arbeitsmarkt und der Wirtschaft entgehen damit zahlreiche oft gut ausgebildete, motivierte Frauen, die häufig über mehrjährige Berufserfahrung und verschiedene Sprachkenntnisse verfügen.

Die vielfältigen Lebensbedingungen und Ressourcen der Frauen mit Migrationshintergrund werden immer noch zu wenig und vor allem nicht differenziert genug wahrgenommen. Dies gilt vor allem für Frauen, die aus Ländern mit mehrheitlich muslimischer Bevölkerung stammen. Bis heute herrscht ein nach wie vor eher einseitiges und defizitorientiertes Bild von Frauen mit Migrationshintergrund vor. Notwendig sind daher:

- Einrichtung niedrigschwelliger Deutschkurs-Angebote, nach Bedarf mit Kinderbetreuung oder übergangsweise mit sogenannter Kinderbeaufsichtigung;
- Verstärkung der kultursensiblen und ressourcenorientierten Beratung zu Berufstätigkeit und Existenzgründung;
- Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund bei der Konzeptentwicklung und Durchführung entsprechender Angebote;
- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit von Schülerinnen mit Migrationshintergrund;
- interkulturelle Kompetenzen, die in der Lehrkräfte-Ausbildung vermittelt werden müssen;
- Nutzung von Multiplikationseffekten in den verschiedenen Communities auch zu Fragen der Lebensorganisation;
- Personaleinstellung in allen öffentlichen Handlungsfeldern – vor allem im Bereich der Verwaltung – von Frauen mit Migrationshintergrund;
- Förderung der Mehrsprachigkeit;
- Etablierung kultur- und religionssensibler ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen, nicht zuletzt, um Erwerbstätigkeit möglich zu machen.

Auch die Analyse der aktuellen Arbeitsmarktpolitik zeigt: Frauen mit Migrationserfahrungen werden von vielen Arbeitsmarktakteuren häufig pauschal als schwer zu erreichende, arbeitsmarktferne Gruppe wahrgenommen (vgl. Kapitel 1.8.2). Die Arbeitskammer unterstützt die Forderungen für einen umfassenden Förderansatz der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, die in Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk aufgrund verschiedener Studien herausgearbeitet wurden:

- Migrantinnen müssen als eigenständige Zielgruppe mit all ihrer Heterogenität stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure rücken.
- Notwendig ist ein umfassender, gendersensibler Ansatz, der darauf abzielt, Migrantinnen mit ihren individuellen Kompetenzen und Qualifikationen möglichst mit konkreten Maßnahmen entlang der Bildungskette zu unterstützen.

- Von zentraler Bedeutung ist ein gut aufgestelltes lokales Netzwerk, in dem die verschiedenen Akteure wie Jobcenter, Agentur für Arbeit, Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände, Kammern, Kommunen, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Migrantenorganisationen eng zusammenarbeiten.
- Kinderbetreuungsangebote müssen ausreichend sein, fehlende Betreuung wirkt sich negativ auf die Arbeitsmarktintegration der Migrantinnen aus. Dass es hierbei gerade für Migrantinnen größere Probleme als für einheimische Frauen gibt, wird in Kapitel I.3.3.1 aufgezeigt.

Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) als zentrales Projekt, das verstetigt werden muss

Seit 2017 ist es erklärtes Ziel der Landesregierung, die Erwerbstätigkeit von Frauen im Saarland zu erhöhen. Zu diesem Zweck setzte sie die Netzwerkstelle Frauen im Beruf als Projekt bei der Arbeitskammer ein (vgl. Kapitel I.4.6). Deren Ziel ist es, durch Vernetzung und Koordination aller am Arbeitsmarkt Beteiligten dafür zu sorgen, dass Frauen stärker (zurück) in abhängige Beschäftigung finden und auch, Existenzgründung als Alternative sichtbar und umsetzbar zu machen. Mittlerweile gibt es in allen Landkreisen und dem Regionalverband Saarbrücken regionale Beratungsstellen für Frauen. Diese bieten niedrigschwellige Unterstützung in allen Fragen rund um die Erwerbstätigkeit und erfahren eine sehr hohe Nachfrage. Die FiB koordiniert die Arbeit der Beratungsstellen, gibt Impulse, leitet Informationen weiter, initiiert Veranstaltungen in den Landkreisen und leistet Öffentlichkeitsarbeit.

Existenzgründungen: Frauen unterrepräsentiert

Auch bei Existenzgründungen durch Frauen wird noch erhebliches Potenzial vermutet, das aus unterschiedlichen Gründen (noch) nicht realisiert werden konnte, obwohl der Gang in die Selbstständigkeit für Frauen eine interessante berufliche Option sein kann (vgl. Kapitel I.4.5). Das trifft in besonderem Maße auf das Segment innovativer Start-up-Gründungen zu.

Hier setzt die Netzwerkstelle FiB der Arbeitskammer ebenfalls an. Sie setzt auf öffentliche Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Erwerbsalternative Existenzgründung und auf gezielte Angebote zur Unterstützung gründungsinteressierter Frauen. Dazu gehört außerdem eine intensivere Vernetzung von Gründerinnen und Expertinnen, um gemeinsam bestehende Ideen weiter voranzubringen.

Insgesamt zeigt die FiB zusammen mit den regionalen Beratungsstellen eine hohe Wirksamkeit. Frauen im Saarland nehmen die niedrigschwellige Unterstützung gerne an, die Beraterinnen sind sehr gefragt. Aus Sicht der Arbeitskammer wäre es angezeigt, diese landesweiten Angebote aus ihrem Projektstatus herauszubringen und zu verstetigen.

Anhaltende Ungleichheit bei den Löhnen

Am Abstand zwischen den Löhnen von Männern und Frauen hat sich kaum etwas verändert: Er beträgt im Saarland aktuell wie im Bundesdurchschnitt 18 % (vgl. Kapitel I.5.1). Die Ursachen sind vielfältig: Frauen arbeiten oft in weniger gut bezahlten Berufen, sie haben im Erwerbsverlauf häufiger Unterbrechungen und arbeiten öfter Teilzeit. Dies wirkt sich über den kompletten Lebensverlauf lohnmindernd aus. Neben Branchenunterschieden und Faktoren wie Lebensalter und Bildung ist gerade die Teilzeitarbeit ein Faktor, der sich auch in verminderten Stundenlöhnen niederschlägt. Außerdem arbeiten Frauen im Saarland in hohem Maße im Niedriglohnssektor. Selbst wenn man die sogenannten erklärbaren Anteile des Gender Pay Gaps herausrechnet, bleiben immer noch rund 6 % Lohnabstand übrig – der sich nicht weiter erklären lässt.

Aufwertung von Care-/Sorgeberufen notwendig

Ein interessantes Instrument zur Untersuchung der unterschiedlichen Bewertung von Berufen ist der sogenannte Comparable Worth Index (vgl. Kapitel I.5.2). Dieser Index bewertet die Löhne von Beschäftigten basierend einerseits auf deren Fähigkeiten und andererseits auf den gegebenen Anforderungen, die deren Arbeit an sie stellt. Im Ergebnis kann gezeigt werden, dass gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen (tatsächlich) geringer bewertet und somit auch geringer entlohnt werden als die von Männern. Diese geschlechterdifferente Arbeitsbewertung bestimmt den Gender Pay Gap wesentlich mit und wird über tarifliche und institutionelle Praxis häufig unbewusst reproduziert. Um die erkannten Muster zu durchbrechen, fordert die Arbeitskammer, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung in der Breite zu verankern. Dies käme vor allem den Sorgetätigkeiten zugute, die im Vergleich zu Berufen mit ähnlich Anforderungen deutlich unterbewertet sind.

Alterssicherung und Renten von Frauen im Gendervergleich

Die Renten von Frauen sind wegen der geringen Verdienste und Versicherungsjahre im Lebenslauf viel zu niedrig, um eine eigenständige Existenzsicherung zu garantieren (vgl. Kapitel I.5.3). Im Saarland ist der Abstand (Gender Pension Gap) bei den Altersrenten mit rund 52 % deutlich höher als im Bundesgebiet (36 %). Insgesamt 42 % der Frauen verfügen lediglich über eine Altersrente von bis zu 450 Euro. Selbst wenn (im Rahmen des amtlichen Mikrozensus) auch andere Einkommensquellen berücksichtigt werden, sind im Saarland fast ein Viertel der Frauen über 65 Jahre von Altersarmut betroffen. Die wichtigste Stellschraube, um dies zu verhindern, ist nach wie vor die Teilhabe am Arbeitsmarkt – nicht zuletzt aufgrund der Konstruktion der Altersrente.

Die Landesregierung sollte angesichts dieser Analysen weitere Anstrengungen zur Erhöhung des Erwerbsarbeitsvolumens von Frauen, auch durch verbesserte Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vorantreiben. Es gilt, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Verdienste von Frauen zu nutzen, gerade mit Blick auf die von Frauen dominierten Branchen, aber auch durch die konsequente Umsetzung der Gleichstellungsstrategie. Bundes- und renten-

politisch ist es notwendig, das Sicherungsniveau massiv zu erhöhen und Sorgearbeiten stärker in der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen.

Arbeitsschutz geschlechtergerecht gestalten

Das Arbeitsschutzgesetz ist in seiner Umsetzung nach wie vor eher geschlechterblind, da es weitgehend technikorientiert vorgeht (vgl. Kapitel I.6.1). Dies bestätigt sich bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen – die meist nach dem hergebrachten Schema abläuft. Die Daten und die praktischen Erfahrungen aber zeigen durchaus geschlechterdifferenzierte Belastungen – so werden beispielsweise Temperatur oder Lärm sehr stark unterschiedlich empfunden. Arbeitsbedingungen sollten daher nicht geschlechtsneutral, sondern geschlechtergerecht durchgeführt werden – und zwar auch vor dem Hintergrund der zugeschriebenen (häufig unbewussten) Geschlechterrollen. In der Forschung zu Berufskrankheiten fehlt der Genderblick ebenfalls nach wie vor.

Familienfreundlichkeit in den Betrieben: wachsende Bedeutung

Betriebe haben eine wichtige Rolle, wenn es um konkrete Familienfreundlichkeit geht (vgl. Kapitel I.6.5). Zentral sind die Arbeitszeitgestaltung, aber auch die Unterstützung von Eltern (Mütter wie Väter), Beratung bei der Pflege von Angehörigen, die allgemeine Unternehmenskultur, Vorbilder im Unternehmen und viele andere. Im Saarland gibt es mit der Servicestelle Arbeiten und Leben eine wichtige beratende Unterstützung für die Betriebe, die sich auch zertifizieren lassen können. Dennoch lassen sich nach wie vor Defizite im betrieblichen Alltag feststellen, die vor allem in nicht-mitbestimmten Betrieben vorkommen.

Abhilfe schaffen können Betriebe, indem sie noch stärker als bisher ihre Instrumente zur besseren Familienfreundlichkeit einsetzen. Es sollte selbstverständlich sein, dass Beschäftigte auch als Sorge-Verantwortliche im privaten Bereich gesehen und akzeptiert werden – unabhängig von ihrem Geschlecht. Diese Sorgeverantwortung darf nicht zu einer Abwertung der betroffenen Beschäftigten führen. Eng damit zusammen hängen die Arbeitszeitstandards. Der Weg muss weggehen von überlangen Arbeitszeiten, die noch immer oft als notwendig für Erfolg im Betrieb gesehen werden hin zu anlassbezogener Wahlarbeitszeit beziehungsweise dem selbstverständlichen Recht auch auf Teilzeit für alle mit Rückkehrrecht. Gerade die aktuellen Debatten rund um die Vier-Tage-Woche in allen Variationen zeigt den hohen Bedarf an beschäftigtenorientierter Arbeitszeitgestaltung.

Homeoffice und Gleichstellung: Es kommt auf die Bedingungen an

Mobile Arbeit und vor allem das Homeoffice werden nach der Corona-Pandemie ihre Bedeutung behalten (vgl. Kapitel I.6.6). Sowohl Beschäftigte als auch Betriebe und Verwaltungen werden nicht mehr vollständig zur früheren Präsenzkultur zurückkehren. Aktuelle Ergebnisse des Mikro-

zensus und weitere Schätzungen gehen derzeit im Saarland von einem Anteil von ca. 20 % der Beschäftigten aus, die mobil arbeiten – immerhin doppelt so viel wie vor der Corona-Pandemie. Mit der mobilen Arbeit verbanden sich schon immer Hoffnungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, von der besonders Frauen profitieren könnten. Tatsächlich lassen sich viele positive Ergebnisse beobachten – beispielsweise können Frauen ihre bisherige (Teilzeit-) Arbeitszeit leichter aufstocken, wenn längere Pendelzeiten wegfallen. Außerdem hinterlässt mobiles Arbeiten durch größere Eigenständigkeit in der Aufteilung der Arbeit gerade im Zusammenhang mit Care-Arbeiten eine höhere Zufriedenheit. Diese nennenswerten Vorteile verknüpfen sich in der Realität jedoch unmittelbar auch mit vielen Fallstricken, die mit geeigneten betrieblichen Regelungen abgefangen werden müssen. Hier sind die Arbeitgeber zusammen mit den Mitbestimmungsgremien in der Pflicht, um mögliche Nachteile wie beispielsweise eine zunehmende „Unsichtbarkeit“ von mobil Arbeitenden (Frauen) zu verhindern, um den bestehenden Entgrenzungsgefahren durch Arbeitszeitregelungen zu begegnen bzw. gesundheitliche Belastungen durch gute Ausstattung zu verhindern. Nur dann kann das sogenannte „New Work“ dauerhaft einen Vorteil für die Gleichstellung mit sich bringen.

Bei Gender und Mobilität an alle gedacht?

Mobilität ist ein zentrales Element der modernen Gesellschaft. Dabei bewegen sich Männer und Frauen durchaus unterschiedlich durch ihren Alltag mit dem Auto, dem Fahrrad, dem öffentlichen Nahverkehr oder zu Fuß – sehr abhängig von ihrem Lebenskontext (vgl. Kapitel I.6.7). Diese Unterschiede sind seit langem bekannt – auch wenn sie bisher kaum Auswirkungen auf die Verkehrsplanung gezeigt haben. Die Verfügbarkeit von Mobilität hat jedoch Auswirkungen auf die Gerechtigkeit und Gleichstellung in der Gesellschaft, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Frauen sind häufig zwischen Familie, Betreuungseinrichtung, (Teilzeit-) Arbeitsplatz und sonstigen Erledigungen unterwegs und dabei auf funktionierende verkehrliche Anbindungen angewiesen – im ländlichen Raum scheitert daher manche Arbeitsaufnahme an genau diesen Rahmenbedingungen.

Die Landesregierung ist aufgefordert, das Thema gendergerechte Mobilität verstärkt in den Blick zu nehmen und mit den Ansätzen einer gerechten Nahverkehrspolitik zu verknüpfen. Um mehr Gendergerechtigkeit bei der Gestaltung der Mobilität zu schaffen, sollten mehr Mittel in die Sicherstellung der Nahversorgung nach dem Vorbild der „Stadt und Region der kurzen Wege“ fließen und gleichzeitig sollte das Sicherheitsempfinden im öffentlichen Raum verbessert werden. Konkret bedeutet das beispielsweise: kürzere Taktung von Bussen, gut beleuchtete Haltestellen in dichteren Abständen zum Wohnort, sichere Fußwege und Ausbau sicherer Fahrradinfrastrukturen. Eine gendergerechte und sichere Verkehrsinfrastruktur verbessert die Mobilität nicht nur für Frauen, sondern insbesondere auch für ältere Menschen und Kinder.

Gleichstellung in der Mitbestimmung zwischen Fortschritt und Stillstand

Die Geschlechterverhältnisse in den Betriebsräten haben sich seit Beginn des Jahrtausends insgesamt positiv entwickelt (vgl. Kapitel I.6.8). Bundesweit stellen Frauen heute im Schnitt knapp ein Drittel der Mandate. In den letzten Jahren aber sind kaum noch Fortschritte zu verzeichnen. Dies haben auch die Betriebsratswahlen im Jahr 2022 nicht verändert. Hinzu kommt: In den Spitzenpositionen der Betriebsratsarbeit sind Frauen noch immer eher selten vertreten. Die Gründe für die Unterrepräsentanz sind vielfältig: Sie reichen von der Vereinbarkeitsproblematik der Betriebsrats-, Erwerbs- und Sorgearbeit, die sich speziell bei Frauen bündelt, über strukturelle Rahmenbedingungen und kulturelle Geschlechterleitbilder bis hin zur Beharrungskraft eingefahrener Strukturen und Praktiken. Handlungsansätze wären eine vereinbarungsgerechte Organisation der Gremienarbeit, eine frühzeitige Sichtbarmachung von Gewerkschaftsarbeit für junge Menschen, ein Herausstellen von weiblichen Rollenvorbildern und bessere Netzwerke von funktionierenden, auch weiblich besetzten Gremien.

Gendersensible Schulbildung weist Lücken auf

In den letzten Jahrzehnten haben sich Bildungsbeteiligung und -niveau von Mädchen und Jungen im Schulkontext verändert (vgl. Kapitel I.7.1). Während Mädchen früher deutlich benachteiligt waren, erzielen sie heute häufiger höhere Schulabschlüsse. Dennoch wäre es vereinfachend, Mädchen als Bildungsgewinnerinnen und Jungen als -verlierer zu bezeichnen.

Aktive gendersensible Bildung kann dazu beitragen, Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Die spezielle Förderung von bestimmten Berufen – zum Beispiel im MINT-Bereich – zeigt in der Praxis eher begrenzte Wirksamkeit. Derartige Projekte sind laut Studien häufig zu undifferenziert. Sie behandeln „Berufe als homogene Menge“ und berücksichtigen nicht ausreichend die Bedingungen des konkreten Berufes und der vorhandenen Realität in den Betrieben, um das Interesse von Frauen an MINT-Berufen ausreichend zu steigern.

Es gibt jedoch klare Hinweise darauf, dass eine gezielte Förderung geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungserfolg reduzieren kann. Allerdings müssen solche Ansätze strukturell viel stärker als bisher in den saarländischen Schulalltag integriert werden, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen. Bisher finden sich solche Ansätze eher als vereinzelte Projekte denn als erkennbare Struktur.

Weiterhin einseitige Berufswahl

Genderstereotype Berufswahl hat Auswirkungen auf das gesamte Erwerbsleben bis hin zur Rente (vgl. Kapitel I.7.2). Frauen haben einen Bildungsvorsprung, der sie für eine sehr breite Berufspalette qualifiziert – dennoch sind seit Jahren beinahe dieselben stereotypen Berufswahlen zu beobachten. Letztlich führen diese auch zu einer Fortschreibung der Gehaltsunterschiede und

der bisherigen Arbeitszeitverteilung. Um hier Einfluss zu nehmen, braucht es mehr Gendersensibilität in der Bildungskette, aktive Unterstützung bei genderuntypischen Berufswünschen, eine gendersensible Berufsorientierung und mehr sichtbare Vorbilder in der Öffentlichkeit.

Frauen in der Wissenschaft – Exzellenz braucht Chancengleichheit

Die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft ist im Zeitverlauf stetig gestiegen (vgl. Kapitel I.7.3). Während im Studium weitgehend Geschlechterparität erreicht ist, nimmt der Frauenanteil aber mit jeder weiteren Qualifikations- und Karrierestufe ab. Vor allem in der Phase nach der Promotion verlassen viele Frauen die Wissenschaft. Trotz aller Förderprogramme bleibt also der Effekt der „Leaky Pipeline“. Das bedeutet nicht nur eine Benachteiligung von Frauen. Es werden auch wichtige Potenziale und Perspektiven für mehr Innovationen verschenkt. Die Gründe dafür sind komplex und vielfältig. Um nachhaltige Fortschritte zu erreichen, sind daher strukturelle wie kulturelle Veränderungen notwendig.

- Nach wie vor bedarf es gezielter Frauenfördermaßnahmen (inklusive Quoten) in Form von Förderprogrammen, Angeboten zur Nachwuchsförderung oder zur Ermächtigung von Frauen und für ihre stärkere Sichtbarkeit als weibliche Rollenvorbilder.
- Wichtig sind familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen für Frauen – und eben auch für Männer. Dazu gehören der weitere Ausbau familiengerechter Unterstützungsstrukturen, insbesondere Kinderbetreuungs- und Dual-Career-Angebote sowie die gleichzeitige und themenoffene Ausschreibung mehrerer Positionen („Cluster hiring“) und weitere Sensibilisierungsanstrengungen.
- Notwendig ist insbesondere eine veränderte Berufungspolitik mit paritätisch besetzten Kommissionen, transparenten Verfahren, Einstellungskriterien und Gehaltsstrukturen, gendersensiblen Ausschreibungstexten oder der gezielten Ansprache von Frauen bei offenen Professuren.

Gleichstellungsstrategie für das Saarland auflegen

Gleichstellung muss als eigenes Thema von der Politik strategisch angegangen werden, damit es nicht ausschließlich bei reinen Willensbekundungen bleibt (vgl. Kapitel I.3.4). Vorgaben dazu machte zuletzt im März 2020 die Europäische Union, übernommen wurde das Vorgehen seitens der Bundesregierung mit der ersten Bundesgleichstellungsstrategie im Sommer 2020. Diese soll gewährleisten, dass Gleichstellung über alle Themen und Ressorts hinweg als Richtschnur der Politik erkennbar, umsetzbar und überprüfbar wird. Dazu werden Kennziffern und Mechanismen für das Erreichen der Ziele in allen Ressorts definiert, die ein regelmäßiges Monitoring der einzelnen Ziele erlauben.

Dem Vorbild der Gleichstellungsstrategie folgen mehr und mehr Bundesländer. Dazu werden übergreifende, gleichstellungspolitische Ziele definiert und ihnen kleinere, handhabbare Maßnahmen in allen möglichen Bereichen zugeordnet. Zusammen ergeben sie eine Gesamtstrategie, die in Kombination mit regelmäßiger Evaluation Erfolge messbar macht. In allen Strategien gilt dasselbe Grundprinzip: Ein gleichzeitiges, konkretes Vorgehen in den verschiedenen Politikbereichen der Landespolitik unter dem erklärten Ziel des Gender Mainstreamings.

Strategie auch im Saarland angehen

Die Landesregierung des Saarlandes hat sich in ihrem Regierungsprogramm ebenfalls zu einer Gleichstellungsstrategie bekannt. Ein eigener, systematischer Gleichstellungsplan, der die für das Land möglichen Aktionen und Maßnahmen bündelt, verdeutlicht die lokalen Möglichkeiten noch besser als bisher und sensibilisiert gleichzeitig für die noch offenen Stellen. An diesen lässt sich dann systematisch ansetzen – begleitet von einem regelmäßigen Monitoring.

Übergreifende Inhalte und erste Schritte einer solchen Strategie sollten folgende sein:

1. Identifikation von gleichstellungspolitischen Herausforderungen in allen Bereichen des landespolitischen Handelns.
2. Nach der Identifikation der Handlungsfelder müssen diese klar und transparent festgehalten werden. Für die einzelnen Handlungsfelder werden jeweils Ziele vereinbart, die es in einem vorgegebenen Zeitraum zu erfüllen gilt (z. B. ein bestimmter Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungsplätzen bis zum Jahr 2028). Dazu wird vereinbart, mit welchen Maßnahmen, mit welchen finanziellen Mitteln und welcher infrastrukturellen Unterstützung die einzelnen Themen angegangen werden sollen.
3. Zentraler Teil einer Gesamtstrategie ist die konsequente Anwendung eines Gleichstellungs-Checks bei allen politischen Entscheidungen, die auf Landesebene getroffen werden – inklusive eines sogenannten Gender-Budgetings beim Landeshaushalt.
4. Ein weiteres zentrales Anliegen muss ferner eine Gleichverteilung der Geschlechter im Parlament und den landesweiten Gremien sein. Dies wäre zu regeln mit einem Paritätsgesetz auf Landesebene, das sich ebenfalls im aktuellen Regierungsprogramm findet.

Deutlich wird, dass eine solche Strategie eine anspruchsvolle Organisation und eine zuständige Stelle erfordert.

-
- ¹ Zu diesen Herausforderungen der Transformation siehe u. a. die Berichte der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes 2021 und 2022.
- ² Der Begriff „Strategische Dienstleistungspolitik“ ist nicht klar definiert. Aus Sicht der Arbeitskammer sollte die Landesregierung im Rahmen einer wirtschaftspolitischen Strategie aktiv das Arbeits- und Wirtschaftsgeschehen auch im Dienstleistungssektor steuern und ordnen. Dabei sollten mit Instrumenten der Wirtschaftsförderung Gute Arbeit und Mitbestimmung im privatem Dienstleistungssektor gestärkt und ausgebaut werden. Zudem sollten soziale Dienstleistungen, die zugleich Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind (etwa im Bereich der institutionellen Kinderbetreuung und Pflege, Gesundheitsversorgung), nicht unreguliert den Marktmechanismen ausgesetzt, sondern politisch hinsichtlich Angebot und Qualität öffentlicher Dienstleistungserbringung und verbundener Arbeitsbedingungen gestaltet werden.
- ³ Opaschowski, Horst: Besser leben statt mehr haben. Wie wir die Zukunft der nachfolgenden Generationen sichern, Hamburg 2023.
- ⁴ Gerst, Detlev: New Work. Zwischen neuer Freiheit und fremdbestimmter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 01/2023. Siehe auch: Ahlers, Elke: New Work (Load)? Gestaltungsansätze für selbstorganisierte Formen der Arbeitsorganisation, Policy Brief WSI, Nr. 78, 04/2023.
- ⁵ Die anhaltende Modernisierung der Geschlechterrollen hin zu mehr Gleichstellung von Männern und Frauen zu beobachten, zu analysieren und Handlungsempfehlungen an die Landesregierung zu geben, gehört zu den regelmäßigen Aufgaben der Arbeitskammer des Saarlandes (zuletzt in den Jahresberichten der Jahre 2002 und 2012).
- ⁶ BMFSFJ: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. 2017, S. 8.

2 Sozioökonomische Entwicklung und Gestaltungsperspektiven

2.1 Demografischer Wandel – Herausforderung für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt

Der demografische Wandel hat bereits heute erhebliche Auswirkungen auf den saarländischen Arbeitsmarkt. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter nimmt seit Jahren ab; ein Trend, der sich fortsetzen wird. Gleichzeitig altert die Bevölkerung spürbar. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie die Migration bremsen diesen Prozess spürbar. Die zunehmende Frauenerwerbsarbeit und die Alterung führen aber auch dazu, dass die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen für Pflege und Kinderbetreuung steigt.

Neben der Digitalisierung und Dekarbonisierung zählt der demografische Wandel zu den Megatrends des 21. Jahrhunderts, die Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland weitreichend und nachhaltig verändern.

Das Saarland zählt zu den Bundesländern, in denen der Prozess der Alterung und der Rückgang der Bevölkerung bereits weit fortgeschritten ist. In den nächsten 15 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge (geboren 1955 bis 1969, „Babyboomer“) das Rentenalter erreichen und aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, während erheblich geringer besetzte Jahrgänge ins Erwerbsalter aufrücken. Dem Arbeitsmarkt fehlen daher zunehmend insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte. Frauen, Ältere und Migranten werden als wichtiges Potenzial für die Bewältigung dieser Herausforderungen angesehen. Können Frauen von dieser Entwicklung durch bessere Zugangschancen auf dem Arbeitsmarkt profitieren? So sieht beispielsweise Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in der Frauenerwerbsbeteiligung das größte inländische Potenzial für die Fachkräftesicherung.¹ Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass Kindererziehung und Pflege (Care-Arbeit) stärker professionalisiert und geschlechtergerecht verteilt werden. Doch gerade in den Care-Berufen Erziehung und Pflege fehlen zunehmend Fachkräfte.

Dieses Kapitel untersucht die kurzfristige und langfristige demografische Entwicklung im Saarland mit besonderem Blick auf das Erwerbspersonenpotenzial.

Ursachen für den langfristigen Bevölkerungsrückgang im Saarland

Die langfristig niedrigen Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung haben zur Folge, dass die Bevölkerung im Saarland immer älter wird. Zudem übersteigt seit Mitte der 1970er Jahre die Anzahl der jährlichen Sterbefälle die Zahl der Geburten. Dadurch ergibt sich ein Geburtendefizit, das durch Zuwanderung in den meisten Jahren nicht ausgeglichen werden konnte (siehe Tabelle 1). Die Bevölkerung im Saarland nimmt daher, anders als im gesamten Bundesge-

Tabelle 1

Bevölkerungsentwicklung im Saarland

Jahr	Geburten- überschuss bzw. -defizit	Wanderungs- gewinn/ -verlust	darunter Wanderungssaldo		Bevölkerung ² am 31.12.
			gegenüber dem Bundes- gebiet	gegenüber dem Ausland ¹	
2011	- 5.243	+ 1.023	- 2.017	+ 3.040	997.885
2012	- 5.412	+ 1.548	- 2.110	+ 3.658	994.782
2013	- 5.977	+ 2.296	- 2.028	+ 4.324	990.718
2014	- 5.201	+ 3.078	- 1.845	+ 4.923	989.035
2015	- 5.916	+ 12.450	- 2.728	+ 15.178	995.597
2016	- 4.682	+ 5.946	- 3.621	+ 9.567	996.651
2017	- 4.962	+ 2.668	- 2.190	+ 4.858	994.187
2018	- 5.723	+ 2.056	- 1.911	+ 3.967	990.509
2019	- 5.549	+ 2.162	- 1.195	+ 3.357	986.887
2020	- 5.629	+ 2.876	- 389	+ 3.265	983.991
2021	- 5.937	+ 4.444	- 29	+ 4.473	982.348
Schätzung 2022³	- 7.500	+ 18.000			993.000

¹ Einschließlich ohne Angaben

² Fortgeschriebener Bestand auf Basis des Zensus 2011; einschließlich Korrekturen

³ Schätzung auf Basis der Daten bis 30. Apr. 2023

Quelle: Statistisches Amt Saarland; Bevölkerungsfortschreibung, eigene Berechnungen

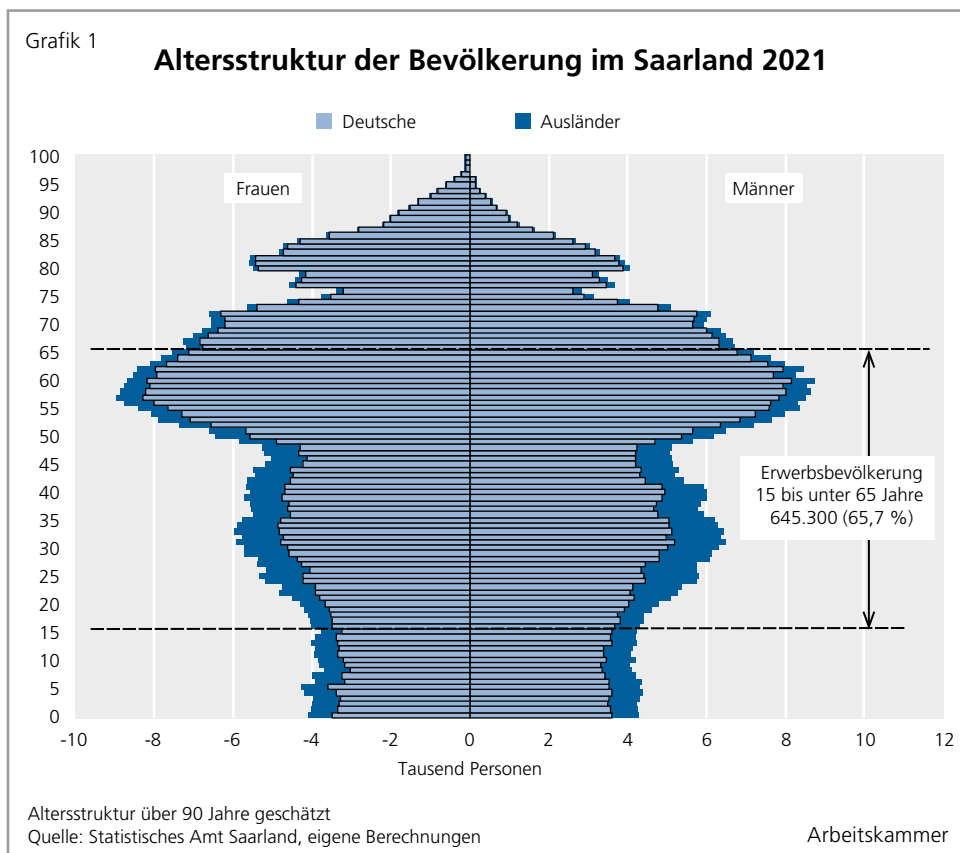
Arbeitskammer

biet, kontinuierlich ab. Ausnahmen gab es lediglich in Jahren verstärkter Zuwanderung zur Zeit der Wiedervereinigung und in den Jahren verstärkter Fluchtbewegungen. Ende 2021 lebten im Saarland 982.300 Menschen, das waren 15.500 Menschen weniger als zum Jahresende 2011.

Fluchtmigration sorgt 2022 für deutlichen Bevölkerungszuwachs

Der Krieg in der Ukraine und die damit verbundene Fluchtbewegung verursachen aktuell erneut eine Umkehr des langfristigen Trends. Die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner im Saarland ist erstmals seit 2017 deutlich angestiegen. Die Arbeitskammer schätzt den Bevölkerungsstand am 31.12.2022 auf rund 993.000.²

Die Nettozuwanderung hat mit etwa 18.000 Personen einen absoluten Höchststand erreicht. Vor allem die Fluchtmigration aus der Ukraine sowie aus Syrien, Afghanistan und dem Irak führt auch im Saarland zu deutlich vermehrten Zuzügen. Aber auch aus den EU-Staaten Rumänien, Bulgarien, Luxemburg und Italien sind stetige Zuzüge zu verzeichnen. Zu- und Abwanderung spielen also eine bedeutende Rolle für die Bevölkerungsentwicklung.



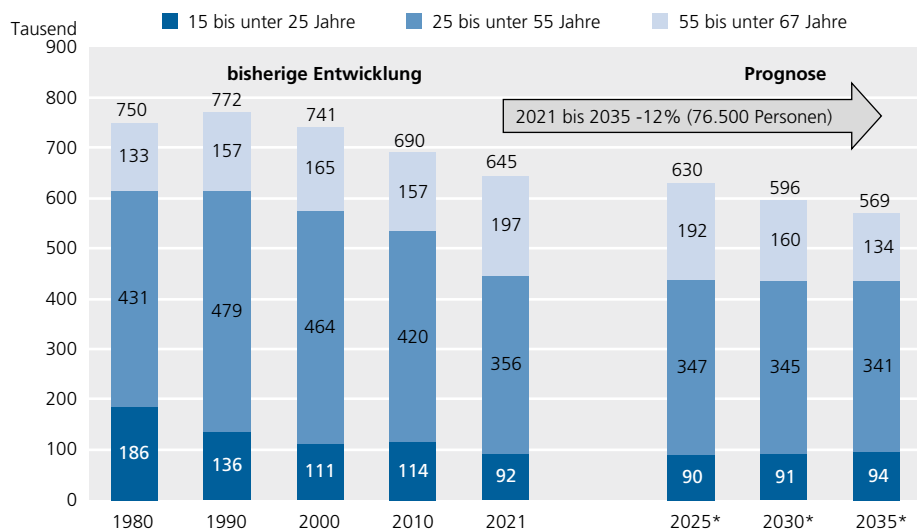
Das betrifft aber nicht nur das Wanderungsgeschehen gegenüber dem Ausland. Besonders im Saarland spielten Wanderungsverluste in andere Bundesländer über viele Jahre eine wichtige Rolle für die demografische Entwicklung im Land (siehe Tabelle 1). Auffällig ist aktuell, dass der Trend der Abwanderung vom Saarland in andere Bundesländer seit 2016 gebremst und mittlerweile nahezu zum Erliegen gekommen ist.

Die demografische Alterung schreitet voran

Neben der Bevölkerungsabnahme ist die Veränderung der Altersstruktur ein wesentliches Kennzeichen für den demografischen Wandel. Eine zunehmende Zahl älterer Menschen steht einer abnehmenden Zahl junger Menschen gegenüber (siehe Grafik 1). Ende 2021 waren im Saarland rund 645.000 Personen zwischen 15 und 67 Jahre alt. Der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe ist seit 2010 von 67,8 % auf 65,7 % zurückgegangen. Dieser Prozess wurde durch die Migration aus dem Ausland erheblich abgemildert. Dies ist auf den gewachsenen Anteil der ausländischen Bevölkerung im Saarland zurückzuführen, der in der Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen rund

Grafik 2

Erwerbsbevölkerung im Saarland nach Altersgruppen 1980 bis 2035



*) Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 (G2-L2-W2)
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

ein Fünftel beträgt. Insgesamt ist der Anteil der Bevölkerung ohne deutschen Pass von 8,4 % am Jahresende 2010 auf 12,3 % im Dezember 2021 angestiegen. Durch die hohe Zuwanderung im Jahr 2022 ist ein weiterer Anstieg auf rund 14 % zu erwarten.³

Trotz der aktuellen Trends wird für die kommenden Jahrzehnte im Saarland eine sinkende Bevölkerungszahl prognostiziert. Nach Ergebnissen der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird die saarländische Bevölkerung in der mittleren Berechnungsvariante zwischen 2021 und 2035 um rund 30.000 Menschen zurückgehen. Insgesamt werden dann 952.000 Menschen im Saarland leben.⁴ Wegen der hohen Zuwanderung der letzten Jahre fällt der prognostizierte Bevölkerungsrückgang deutlich moderater aus als in früheren Berechnungen.

Die Folgen der demografischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt

Noch zählt der größte Teil der „Babyboomer-Generation“ zur Erwerbsbevölkerung. Wenn diese Alterskohorten in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren ins Rentenalter kommen, wird das erhebliche Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial haben. Wegen des Eintritts dieser

Generation ins Rentenalter wird die Zahl der Menschen über 67 Jahre in den 2020er und 2030er Jahren erheblich ansteigen.

Mitte der 2030er Jahre wird die Zahl der Menschen im Rentenalter an der Saar um rund 46.000 auf 260.000 Menschen steigen. Dagegen wird die Zahl der Menschen im Erwerbsalter von 15 und unter 67 Jahren weiter abnehmen. Aktuell gehören im Saarland 645.000 Menschen dieser Altersgruppe an. Entsprechend der mittleren Variante der Vorausberechnung kann die Zuwanderung eine weitere Abnahme nicht ausgleichen. Bis Mitte der 2030er Jahre rechnet das Statistische Bundesamt mit einem Rückgang um 12 % oder 76.500 Personen.

Fazit: Der fortschreitende demografische Wandel als Herausforderung für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt

Der demografische Wandel ist im Saarland längst Realität. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird in den nächsten Jahren weiter deutlich abnehmen. Zur mittel- und langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis ist die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen – neben Zuwanderung und Aktivierung der Älteren – der entscheidende Faktor.

Dies setzt allerdings voraus, dass „Care-Arbeit“ (Kindererziehung und Pflege), die heute noch überwiegend unentgeltlich vor allem von Frauen geleistet wird, stärker professionalisiert und geschlechtergerecht verteilt wird. Nur so lässt sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Praxis umsetzen. Weitere Ansatzpunkte für eine Bewältigung dieser Herausforderungen sind, Ausbildungsdefizite, z. B. der Beschäftigungslosen, zu beheben, die sprachliche und berufliche Qualifizierung zugewanderter Menschen und die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktintegration sowie eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen.

-
- ¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung, Rede des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil im Plenum des Bundestages zur Fachkräftesicherung am 20. Januar 2023. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Reden/Hubertus-Heil/2023/2023-01-20-rede-bundestag-fachkraeftestrategie.html>, zuletzt abgerufen am 08.02.2023.
 - ² Schätzung auf Basis der Daten bis zum 30.09.2022 (Quelle: Statistisches Amt Saarland: Fläche und Bevölkerung – Stand: 30.09.2022 (Basis Zensus 2011). https://www.saarland.de/stat/DE/themen/_themen/GebietUndBevoelkerung.htm, zuletzt abgerufen am 06.02.2023.
 - ³ Statistisches Bundesamt, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes nach Nationalität; Genesis-Abruf am 08.02.2022 und eigene Schätzungen auf Basis der Daten bis 30.09.2022.
 - ⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt: Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für das Saarland, Variante 2 mit mittlerer Zuwanderung (G2L2W2). Berechnet wurden insgesamt fünf Varianten.

2.2 Erwerbsbeteiligung: Frauen holen weiter auf

Das Saarland hat nach wie vor ein erhebliches Beschäftigungspotenzial bei den Frauen. Diese haben zwar mittlerweile im Bundesländervergleich bezüglich ihrer Erwerbsbeteiligung aufgeholt, aber dennoch gibt es gerade vor dem Hintergrund des demografischen und des technologischen Wandels noch Potenziale. Begünstigend wirken die zunehmend verbesserten Rahmenbedingungen. Allerdings zeigt die Analyse der einzelnen Gruppen – vor allem bei Müttern –, dass längst nicht alle Erwerbswünsche erfüllt sind. Hier sind spezielle Hilfestellungen je nach Gruppe erforderlich.

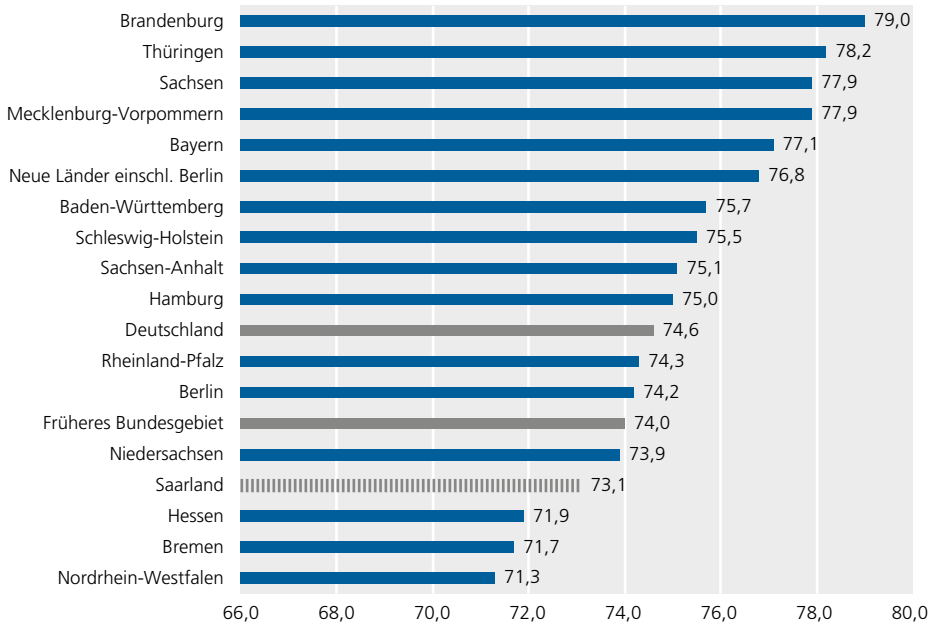
Die Erwerbsbeteiligung der saarländischen Frauen lag lange Jahre im Vergleich zu den anderen Bundesländern auf dem letzten Platz. Um diesen Zusammenhang darzustellen, wird hier auf die Erwerbsquoten zurückgegriffen, die den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren abbilden¹. Mittlerweile sind nach und nach Verbesserungen für das Saarland im Ranking zu erkennen und dies, obwohl die Erwerbsquoten der Frauen insgesamt in Deutschland weiter ansteigen. Bezahlte Erwerbsarbeit spielt für Frauen heute mehr denn je die wesentliche Rolle für ihre eigene Existenzsicherung. Dabei geht es auch um Autonomie, Selbstverwirklichung und die Eröffnung von Lebenschancen.

Im langfristigen Vergleich ist der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen bemerkenswert (von rund 35 % im Jahr 1980 auf aktuell 73 %). Gleichzeitig aber liegt die Quote der 15- bis 64-jährigen Frauen, die erwerbstätig sind bzw. sein wollen, im Saarland noch immer rund acht Prozentpunkte hinter der der Männer zurück (73,1 % zu 81,1 % 2021). Zwischenzeitlich findet sich das Saarland im Bundesländervergleich hinter Nordrhein-Westfalen, Bremen und Hessen auf dem viertletzten Platz (siehe Grafik 1). Der langjährige Rückstand der Erwerbsquoten hängt unter anderem mit der jahrzehntelangen Dominanz der industriellen Struktur zusammen. Diese bot weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, beeinflusste die Alltagskultur und begünstigte ein männlich geprägtes Familienernährermodell. Der gesellschaftliche Wandel hin zu mehr Gleichstellung (auch) im Erwerbsleben kam aufgrund dieser Zusammenhänge im Saarland eher später in Gang als in anderen Bundesländern. Wie nachhaltig äußere Strukturen und gesellschaftliche Leitbilder dies beeinflussen, sieht man bis heute in den ostdeutschen Bundesländern, in denen Erwerbstätigkeit von Frauen ungebrochen einen viel selbstverständlicheren Stellenwert hat.

Neben den erfassten erwerbsinteressierten Personen gibt es außerdem die sogenannte Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Ihre Größe kann man nur schätzen. Sie umfasst Personen ohne Arbeit, die zwar kurzfristig nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind oder momentan nicht aktiv nach Arbeit suchen, sich aber trotzdem Arbeit wünschen. Dabei ist für das Saarland von einer durchaus nennenswerten Personenzahl auszugehen.² Bundesweit wurde für 2021 festgestellt, dass in dieser auf ungefähr 3,1 Millionen Personen geschätzten Gruppe 56 % Frauen sind. Von ihnen war der Anteil derjenigen, die als Hinderungsgründe vor allem Betreuungspflichten angaben (rund 38 % der Frauen), sehr viel höher als bei den Männern (rund 5 %).³

Grafik 1

Erwerbsquoten der Frauen nach Bundesländern, 2021 in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Arbeitskammer

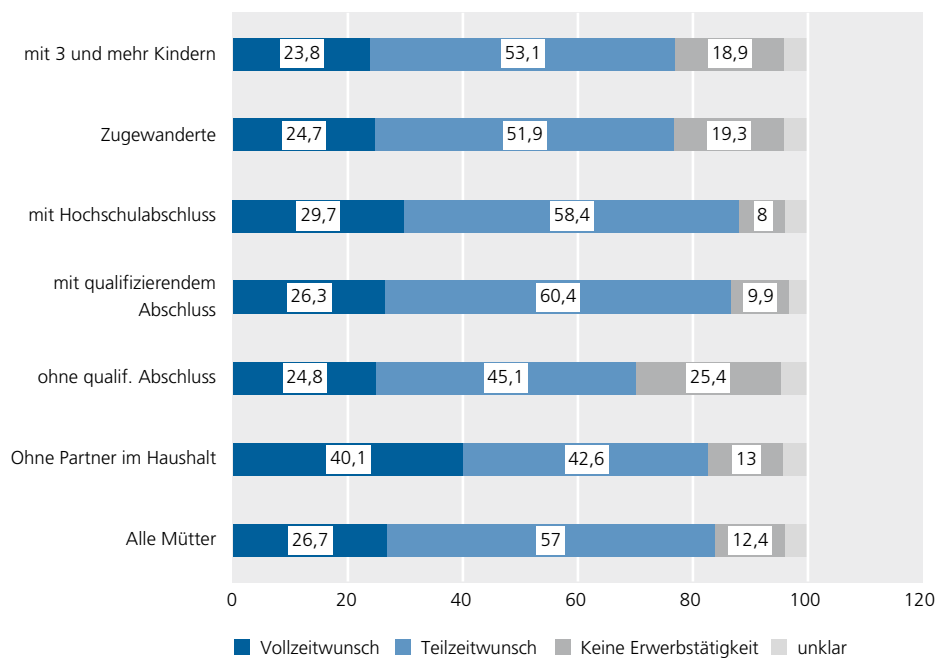
Erwerbsneigung vor allem von Müttern ist sehr unterschiedlich ausgeprägt

Die Veränderungen der Rollenbilder gerade von Müttern in den letzten Jahrzehnten spiegelt sich in einer hohen Ausdifferenzierung ihrer Einstellungen und Erwerbswünsche wider. Hierzu liegt eine detaillierte Auswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2022 vor, die mit Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) eine Annäherung an die verschiedenen Gruppen versucht.⁴ In dieser Studie wurden Mütter in den verschiedenen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen nach ihren bevorzugten und realisierten Erwerbswünschen befragt, ferner nach den zugrunde liegenden Einstellungen und Normen (Rollenbildern).

Dabei zeigte sich, dass ein sehr traditionelles Rollenbild nur (noch) von rund 12 % der befragten Mütter vertreten wird, die überhaupt nicht am Arbeitsmarkt aktiv werden wollen (siehe Grafik 2). Tatsächlich nicht erwerbstätig sind von den befragten Müttern jedoch 25 %, also deutlich mehr, als dies eigentlich wünschen! Hier zeigt sich ein beachtliches Arbeitskräftepotenzial. Die Daten bieten Anhaltspunkte dafür, dass es vor allem häufig nicht realisierte Teilzeitwünsche von Müttern gibt (Wunsch nach Teilzeit: 57 %, tatsächlich Teilzeit realisiert: 48 %). In Vollzeit arbeiten wollen 27 % der Mütter zwischen 25 und 54 Jahren, dies entspricht ungefähr dem

Grafik 2

Gewünschter Erwerbsumfang nach Charakteristika der Mutter in %



Quelle: IW Köln auf Basis der Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)

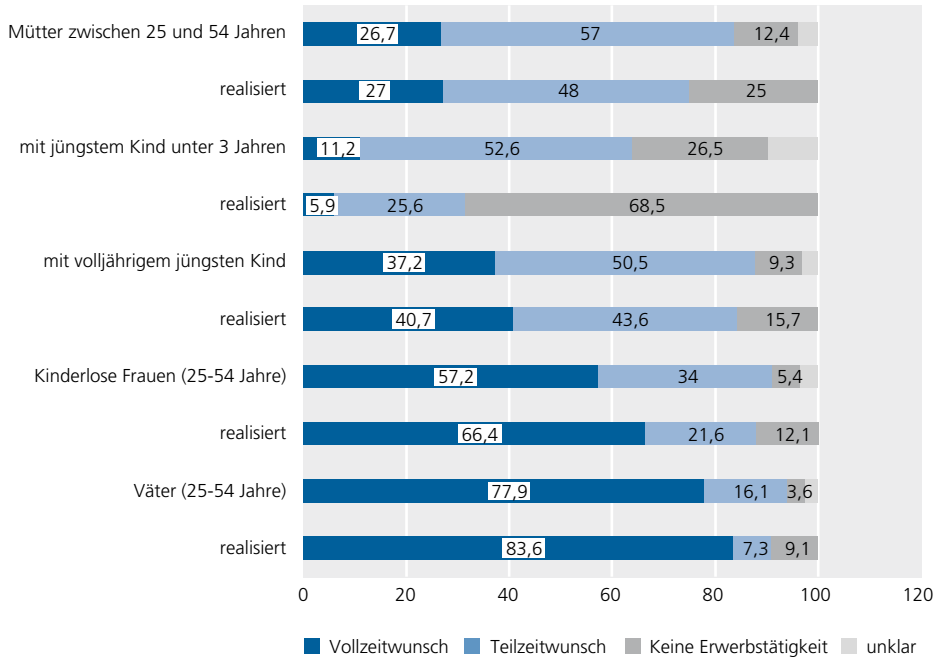
Arbeitskammer

Anteil, der auch realisiert wurde. Bemerkenswert sind außerdem die großen Unterschiede, die sich zwischen den verschiedenen Gruppen der Mütter ergeben: Alleinerziehende wünschen sich anteilmäßig sehr häufig eine Erwerbstätigkeit, 40 % von ihnen in Vollzeit (realisieren lassen sich diese Absichten nur unzureichend). Außerdem zeigt sich erwartungsgemäß eine hohe Erwerbsneigung bei Müttern mit Hochschulabschluss (sowohl für Teilzeit-, aber auch für Vollzeitenerwerbstätigkeit), gefolgt von Müttern mit qualifizierenden Abschlüssen. Eine deutlich geringere Erwerbsneigung findet sich bei Müttern ohne qualifizierenden Abschluss, Müttern mit drei Kindern und mehr und bei zugewanderten Müttern. Basis für diese Ergebnisse sind laut IW nur teilweise die zugrunde liegenden Rollenvorstellungen der Frauen, viel mehr aber wohl die schwierigen Rahmenbedingungen in diesen Gruppen.

Wie Grafik 3 zeigt, wird aber auch bei kinderlosen Frauen der Wunsch nach Vollzeit nur von 57 % der Befragten geäußert (Väter: 78 %). Der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit zeigt sich jedoch auch bei den Vätern, die in deutlich höherem Maß Vollzeit arbeiten (84 %), als sie dies eigentlich möchten. Im Übrigen zeigt sich erwartungsgemäß die geringste Erwerbsnei-

Grafik 3

Gewünschter Erwerbsumfang nach Alter des jüngsten Kindes in %



Quelle: IW Köln auf Basis der Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)

Arbeitskammer

gung bei Müttern mit dem jüngsten Kind unter drei Jahren. Doch auch hier ist der tatsächliche Anteil derjenigen, die in dieser Zeit nicht erwerbstätig sind, noch deutlich höher. Einer von vielen Hinweisen darauf, dass es Erwerbspersonenpotenziale in den unterschiedlichsten Gruppen gibt.

Schlussfolgerungen für die Politik

Die hier in Kürze zusammengestellten Ergebnisse über die Erwerbswünsche von Müttern gelten in ähnlicher Ausprägung sicherlich auch im Saarland.⁵ Sie bestätigen den Handlungsbedarf an vielen verschiedenen Stellen, wenn man versucht, alle Gruppen zu berücksichtigen. Dabei macht es einen Unterschied, ob man den Fokus auf Frauen mit kleineren Kindern richtet und/oder ob man sich stärker Frauen mit Migrationshintergrund zuwendet. Die Empfehlungen des IW in der oben genannten Studie gehen dementsprechend in verschiedene Richtungen, um eine höhere Erwerbstätigkeit von Müttern zu unterstützen:

- Finanzielle Anreize breit anlegen, um die Erwerbstätigkeit von Müttern zu stärken, unabhängig von deren Status (alleinerziehend, verheiratet, in Partnerschaft lebend).⁶
- Möglichst erwünschtes Verhalten fördern – und zwar auch bei den sonstigen Rahmenbedingungen wie zum Beispiel bei der Konstruktion der Minijobs.
- Längere Arbeitszeiten ermöglichen – vor allem durch adäquate Betreuungszeiten von Kindern.
- Erwerbsneigung auch von älteren Müttern im Blick behalten: Gerade hier zeigt sich, dass viele dauerhaft ohne Erwerbstätigkeit bzw. höchstens in Teilzeit bleiben. Dabei ist der Wunsch der Mütter (nach den vorliegenden Daten) durchaus häufig auch genauso. Es ist jedoch schwierig zu analysieren, inwieweit sich äußere Rahmenbedingungen, die die Erwerbstätigkeit nicht ausreichend unterstützen, auf diese Wünsche auswirken.
- Schlussendlich geht es auch um die Informationslage und die Unterstützungsangebote für Eltern/Mütter, damit diese sich über die möglichen langfristigen Folgen dieser (abhängigen) Lebensweise bewusst sind und sich dementsprechend eigenständig aufstellen können.

¹ Erwerbspersonen sind dabei Erwerbstätige plus Personen, die – aktiv – eine Erwerbstätigkeit suchen.

² Vgl. auch: Dr. Carsten Meier, IHK Saarland: „Mehr Fachkräfte: Saarland holt bei der Frauenerwerbsquote gegenüber dem Bund auf.“ Oktober 2018, IHK Saarland – Partner der Wirtschaft – Mehr Fachkräfte: Saarland holt bei Frauenerwerbsquote gegenüber dem Bund auf.

³ Bundesweit schätzt das IAB die Stille Reserve für das Jahr 2019 auf knapp 900.000 Personen. Fuchs, Johann; Weber, Brigitte: Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalige Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland, IAB Forschungsbericht 6/2021. Eine andere Quelle geht für das Jahr 2021 von 3,1 Millionen Personen in Deutschland aus. Die Unterschiede liegen in definitorischen Abgrenzungen: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 35 vom 27. Januar 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_035_13.html (Aufruf vom 24.02.2023).

⁴ Geis-Thöne, Wido: Mütter haben unterschiedliche Erwerbswünsche und erwerbsbezogene Normen, Ergebnisse einer empirischen Analyse auf Basis des SOEP, IWV-Report 28/2021 Köln, 2021.

⁵ Ähnliche Auswertungen liegen auf Landesebene nicht vor. Hier gibt es zu den Erwerbsformen von Müttern und Vätern lediglich Daten aus dem Mikrozensus (2021). Demnach waren von 135.000 Müttern im Jahr 2021 100.000 als Erwerbspersonen registriert, von denen aber nur 92.000 ihre Erwerbstätigkeit realisiert haben, zwei Drittel von ihnen in Teilzeit, ein Drittel in Vollzeit.

⁶ Dieser Zusatz ist wichtig, damit es letztlich nicht nur verheiratete Paare sind, die beispielsweise von dem Konzept der Familienarbeitszeit profitieren.

2.3 Gleichstellung im Strukturwandel nicht vernachlässigen – Beschäftigungsentwicklung nach Branchen und Geschlecht

Die Beschäftigung von Frauen hat in den letzten Jahrzehnten enorm zugelegt. Im Rahmen der Strukturwandelprozesse hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft konnten sogenannte „frauenspezifische“ Branchen und Berufsfelder (vor allem in Teilzeit) an Bedeutung gewinnen. Von Frauen dominierte Berufsfelder – insbesondere in den sozialen Dienstleistungen – sind jedoch im ökonomischen Sektor oftmals unterbezahlt und schlecht ausgestaltet. Dabei werden diese Tätigkeiten beschäftigungspolitisch als die eigentlichen Zukunftsbereiche benannt, in denen künftig vermehrt Fachkräfte benötigt werden. Wenn soziale Dienstleistungstätigkeiten in Zukunft attraktive Alternativen darstellen sollen, müssen diese Arbeitsfelder im Rahmen einer strategischen Dienstleistungspolitik stärkere Beachtung finden.

2.3.1 Entwicklung der Beschäftigung nach Geschlecht

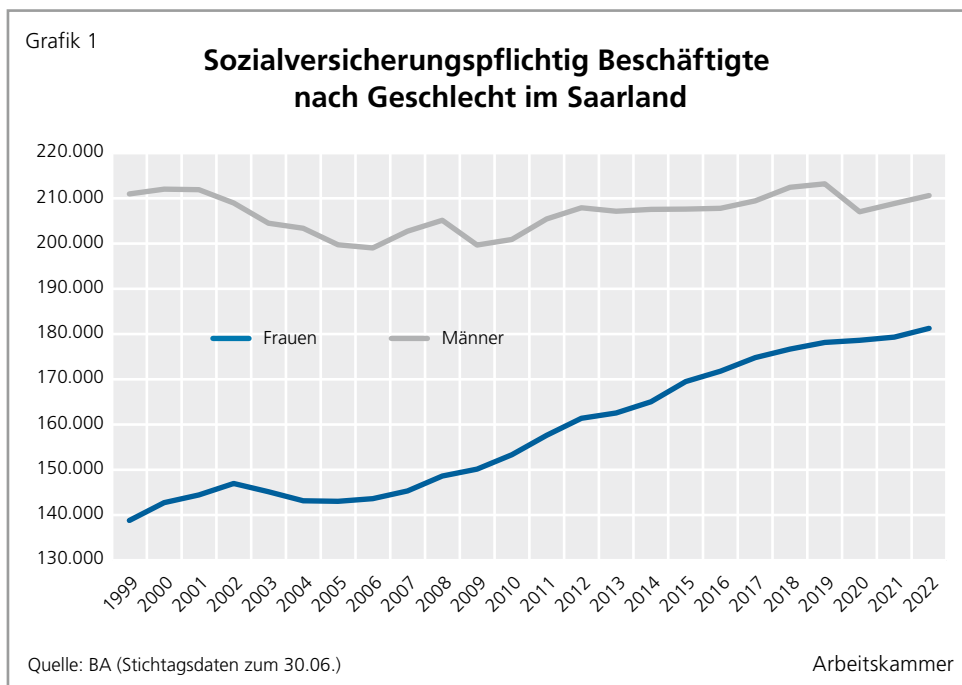
Zum 30.06.2022 waren im Saarland insgesamt 425.800 Personen beschäftigt. Dies umfasst die sozialversicherungspflichtig sowie die ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Mit 391.000 Personen ging der Großteil (92 %) davon einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Der Frauenanteil daran liegt bei 46,3 % (181.279 Personen). Im Jahr 1999 lag der Anteil noch bei unter 40 %. Während die Beschäftigung der Frauen im Zeitraum 1999 bis 2022 insgesamt um beinahe 42.500 Personen (+30,6 %) gestiegen ist, verlief die Beschäftigungsentwicklung der Männer im Saarland leicht rückläufig (-350 Personen bzw. -0,2 %; siehe Grafik 1).

Das Beschäftigungswachstum von Frauen geht einher mit einer steigenden Zahl an Teilzeittätigkeiten. Die Teilzeitbeschäftigung an der Saar ist seit 1999 um knapp 62.850 Beschäftigungsverhältnisse (+132,6 %) gestiegen, sodass mittlerweile 28,1 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Zum 30.06.1999 lag die Quote noch bei „nur“ 13,6 %.

Besonders häufig üben Frauen Teilzeitjobs aus: Von den inzwischen 110.250 Teilzeitbeschäftigten im Saarland machen Frauen knapp 80 % aus. Insgesamt arbeiten über 88.000 der weiblichen Beschäftigten im Saarland in Teilzeit, was einer Teilzeitquote von Frauen von 48,6 % entspricht. Von den männlichen Beschäftigten sind lediglich 10,5 % in Teilzeit beschäftigt (22.165 Personen).

2.3.2 Entwicklung der Beschäftigung in ausgewählten Branchen

Überwiegend sind die im Saarland beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor zu finden (knapp 88 %). Lediglich 12 % arbeiten im Produzierenden Gewerbe. Bei den Männern liegen die Anteile bei 55 % bzw. 45 %. Die unterschiedlichen Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen und Männern sind auch ursächlich für die Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung der



Geschlechter. Die saarländische Wirtschaft ist geprägt von einem tiefgreifenden Strukturwandel, der mit einem Abbau von Industriearbeitsplätzen einhergeht.¹ Die Industrie stellt aber nach wie vor die tragende Säule der Wirtschaft im Saarland dar – auch viele Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich bauen auf dieser auf. Die Bedeutung der Industrie ist im Saarland sowohl in Bezug auf die Wirtschaftsleistung als auch auf die Beschäftigung von größerer Bedeutung als in Westdeutschland. Parallel verlief die Beschäftigungsverlagerung hin zum Dienstleistungssektor (Tertiarisierung) im Saarland etwas weniger stark ausgeprägt als auf Bundesebene (West).

Doch auch hierzulande hat sich in den vergangenen Jahren der Trend zur Tertiarisierung verstärkt: Zwischen 2008 und 2022 nahm die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich um 22 % zu, während im Produzierenden Gewerbe weiter sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut wurden (-9,1 %). Insgesamt waren zum 30.06.2022 über 70 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland im Dienstleistungsbereich tätig (siehe Tabelle 1). Von dem Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungsbereich profitierten deutlich mehr Frauen als Männer.

Die enorme Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungssektor der letzten Jahre wird allerdings etwas überzeichnet, unter anderem durch die stetige Zunahme und den hohen Anteil an Teilzeitarbeit. Seit 2008 stieg die Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungsbereich um über 75 %, sodass zum 30.06.2022 über 37,5 % aller Beschäftigten im Tertiärsektor in Teilzeit arbeiten. Im Produzierenden Gewerbe liegt der Anteil bei lediglich 9,7 %. Dies zeigt sich auch beim Blick auf die geleisteten Arbeitsstunden der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich,

Tabelle 1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte (svp.) Anzahl	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %		Entwicklung seit 2008 in %	
		Saar	Saar	Bund (West)	Saar
Insgesamt	391.902	100,0	100,0	10,8	25,3
Verarbeitendes Gewerbe	88.580	22,6	20,9	-10,2	3,8
dar. Kfz-Industrie	21.786	5,6	2,9	-7,1	8,2
Stahlindustrie*	8.657	2,2	0,3	-26,4	-27,4
Maschinenbau	13.467	3,4	3,4	9,7	8,5
Baugewerbe	21.188	5,4	5,7	11,1	33,5
Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Ent- sorgungswirtschaft	6.545	1,7	1,6	-35,6	6,5
Dienstleistungsbereiche	274.561	70,1	71,1	22,0	33,2
Handel	53.790	13,7	13,7	4,1	15,3
dar. Einzelhandel	31.782	8,1	7,2	9,0	21,7
Verkehr und Lagerei	17.023	4,3	5,5	23,0	36,2
Gastgewerbe	10.091	2,6	2,9	39,4	34,0
Information und Kommunikation	11.424	2,9	3,7	29,7	49,7
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	10.873	2,8	3,0	-9,0	-3,0
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	52.683	13,4	14,6	26,5	48,4
dar. Leiharbeit**	8.730	2,2	2,0	-20,8	1,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	25.627	6,5	5,6	27,8	26,8
Erziehung und Unterricht	14.609	3,7	3,8	35,3	51,6
Gesundheits- und Sozialwesen	66.463	17,0	14,9	36,9	48,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2.963	0,8	0,8	17,5	45,4
Sonstige Dienstleistungen	8.488	2,2	2,4	11,4	7,8

Quelle: BA (Stichtagsdaten zum 30.06.)

* Stahlindustrie = WZ 241 Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen

** Leiharbeit = WZ 782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften

die im Saarland nur eine geringe Steigerung bei dem tatsächlichen Arbeitsvolumen aufweisen (3,5 % zwischen 2008 und 2022). Auch die Entwicklung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) ist hierbei zu beachten. 90 % der Minijobberinnen und Minijobber arbeiten im Dienstleistungsbereich. Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015 zeigt sich eine eindeutig rückläufige Tendenz. Es ist davon auszugehen, dass im Zuge dessen Minijobs in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden.² Betroffen sind davon Branchen wie das Gastgewerbe, Einzelhandel, Gebäudebetreuung oder Haushaltspersonal – Bereiche, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind.

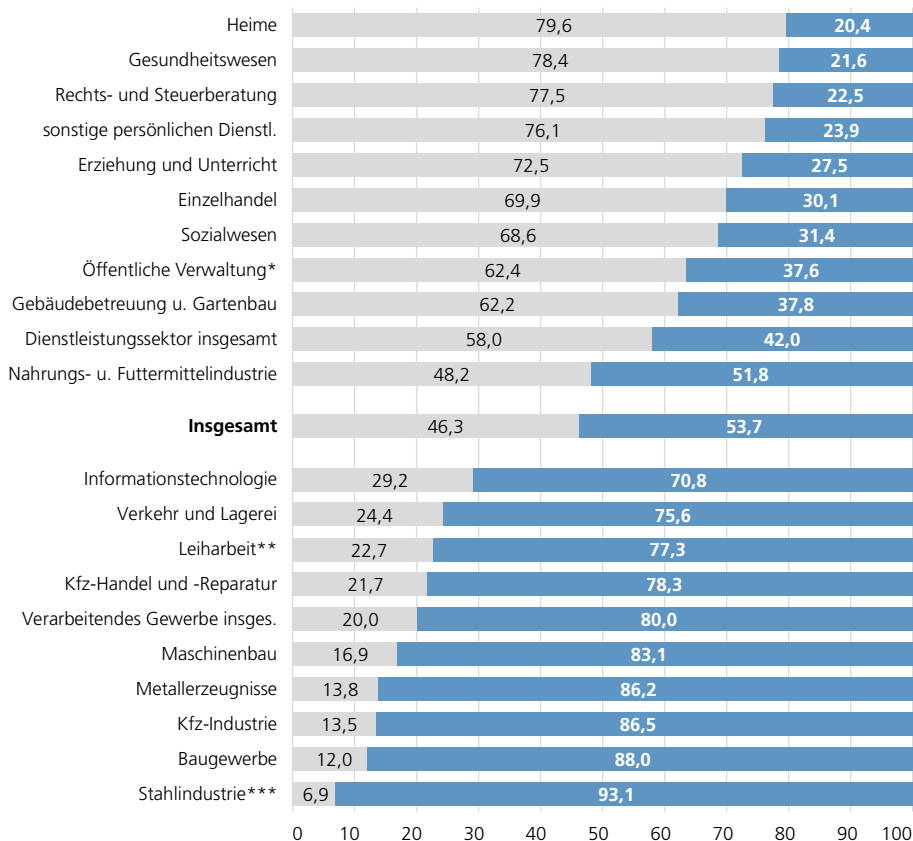
2.3.3 Beschäftigung nach Geschlecht in ausgewählten Branchen

Frauendominierte Branchen: Wie bereits erwähnt, arbeitet der größte Teil der weiblichen Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Die im Saarland knapp 160.000 dort tätigen Frauen machen 58 % der gesamten Beschäftigung im Dienstleistungssektor aus. Über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (54,8 % bzw. knapp 99.400 Personen) konzentriert sich in diesen fünf Branchen: Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht, Einzelhandel, Sozialwesen/Heime sowie Öffentliche Verwaltung. Hier dominiert die weibliche Beschäftigung – teilweise mit Anteilswerten von über 70 % – sodass diese sich als frauenspezi-

Grafik 2

Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Branchen im Saarland 2022

in %



Quelle: BA (Stichtagsdaten zum 30.06.)

■ Frauen ■ Männer

* Öffentliche Verwaltung einschl. Verteidigung und Sozialversicherung

** Leiharbeit = WZ 782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften

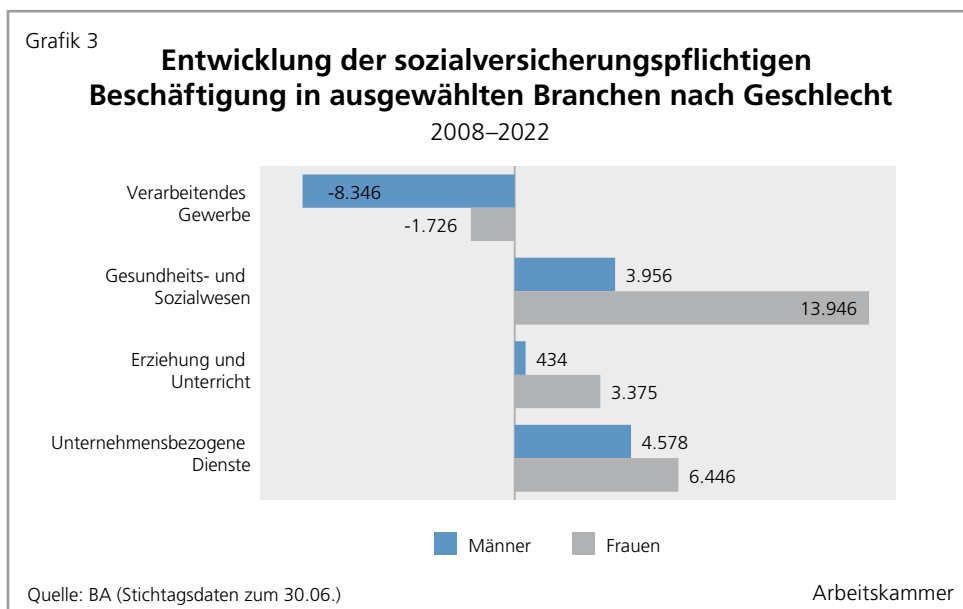
*** Stahlindustrie = WZ 241 Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen

Arbeitskammer

fische Branchen³ bezeichnen lassen (siehe Grafik 2; worauf sich die Unterscheidung zwischen frauen- und mÄnnerspezifischen Branchen zurÄckföhren lässt, wird im Kapitel II.2.3.4 erläutert). Zu diesen frauenspezifischen Branchen zÄhlen auÄerdem die „Rechts- und Steuerberatung“ (ca. 3.800 Frauen) und „sonstige persÖnliche Dienstleistungen“ wie WÄschereien, FrisÖr- und Kosmetikstudios (ca. 3.500 Frauen).

MÄnnerdominierte Branchen: Deutlich mÄnnerdominiert sind hingegen die Dienstleistungsbranchen Informationstechnologie, Verkehr und Lagerei sowie die Leiharbeitsbranche und die Handelssparte Kfz-Handel und -Reparatur. GrundsÄtzlich liegen die BeschÄftigtenschwerpunkte von MÄnnern aber in den saarlÄndischen SchlÄsselindustrien (Kfz-Industrie, Metallindustrie und Maschinenbau; ca. 50.200 Personen) sowie im Baugewerbe (18.700 Personen). Diese Branchen lassen sich entsprechend als mÄnnerspezifisch benennen. Der Anteil der Frauen an der gesamten IndustriebeschÄftigung liegt im Saarland bei 20 % (17.800 Personen). Besonders bedeutend fÄr die weiblichen IndustriebeschÄftigten ist die Branche „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“: Knapp 3.900 Frauen arbeiten dort, womit sie beinahe die HÄlfte aller BeschÄftigten dieses Wirtschaftszweigs stellen. Weitere 3.000 Frauen arbeiten im Fahrzeugbau – diese machen aber lediglich 13,5 % der in diesem Bereich arbeitenden Gesamtbelegschaft aus. Einen noch geringeren Anteil haben die weiblichen BeschÄftigten in der Stahlindustrie (6,9 %).

Entwicklung der Branchen insgesamt: Infolge der Kombination aus voranschreitenden Strukturwandelprozessen in der saarlÄndischen Industrie und konjunkturellen Krisensituationen (Finanzkrise, Corona-Krise, Klimakrise, Ukraine-Krieg) ist die IndustriebeschÄftigung insgesamt an der Saar seit 2008 um über 10 % bzw. knapp 10.100 ArbeitsplÄtze zurÄckgegangen. Dies trifft auch die dort weibliche BeschÄftigung (-8,9 % bzw. -1.700 ArbeitsplÄtze). Wie oben ausge-



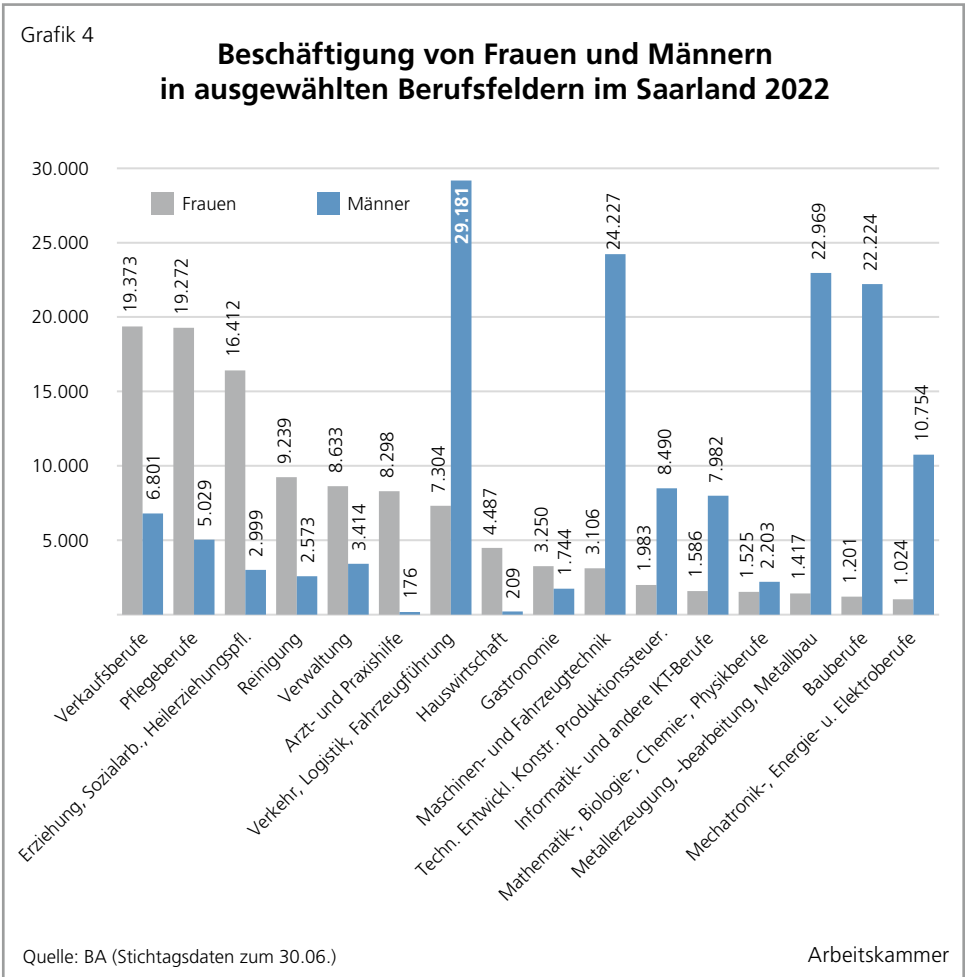
führt, fand parallel dazu ein enormer Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungsbereich statt, an dem Frauen wesentlich stärker partizipieren konnten als Männer (Frauen: +27 % bzw. +33.700 Arbeitsplätze; Männer: +16 % bzw. +15.900 Arbeitsplätze). Treiber dieser Entwicklungen sind insbesondere die sozialen Dienstleistungen, in denen überwiegend Frauen arbeiten – so legte die weibliche Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen um beinahe 14.000 Personen (+38,1 %) zu, während die männliche um lediglich knapp 4.000 Personen (+33,2 %) stieg. Noch deutlicher sind die Unterschiede im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (Frauen: +46,7 % bzw. 3.400 Arbeitsplätze; Männer: +12,1 % bzw. 430 Arbeitsplätze). Während diese beiden Branchen den personenbezogenen Dienstleistungen zuzuordnen sind, ist aber auch die Beschäftigung in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen gestiegen (+26,5 % bzw. +11.000 Arbeitsplätze; darunter Frauen: +33,9 % bzw. 6.500 Arbeitsplätze).

Eine differenzierte Betrachtung der Strukturveränderung zeigt indes, dass der Prozess der Tertiärisierung der Beschäftigung auch durch eine geringere Wertschöpfungstiefe in der Industrie begründet werden kann: Viele der in der Statistik als „neu“ ausgewiesenen Dienstleistungsarbeitsplätze sind durch Ausgliederung von Tätigkeiten – insbesondere dienstleistungsnahe – aus produzierenden Unternehmen in Dienstleistungsbereiche „verlagert“ worden (Outsourcing-Effekte). Deshalb ist ein beachtlicher Teil der (unternehmens-)dienstleistenden Beschäftigung in gewisser Hinsicht von der produzierenden Wirtschaft abhängig. In den traditionellen Sektoren- oder Branchenkonzepten werden solche Veränderungen nur bedingt erfasst. In der folgenden Analyse wird daher die Statistik über Berufe und Berufsfelder betrachtet, die eher die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten der weiblichen und männlichen Beschäftigten widerspiegeln.

2.3.4 Beschäftigung nach Geschlecht in ausgewählten Berufsfeldern

Die Betrachtung nach Berufsfeldern bestätigt das Bild der Bereiche, die als frauen- bzw. männer-spezifisch gelten. Frauen arbeiten überwiegend in Berufsfeldern wie: Verkauf, Büro, Sekretariat, Verwaltung, Gesundheits-, Krankenpflege und Altenpflege, Erziehung, Sozialarbeit, Hauswirtschaft, Reinigung, Arzt- und Praxishilfe. In diesen Berufsfeldern dominiert die weibliche Beschäftigung mit Anteilen von 98 % (Arzt- und Praxishilfe) bis über 70 % (Verwaltung). Männer sind vor allem in den Industrie- und Bauberufen dominierend, aber auch im Berufsfeld Informatik und Informations- und Kommunikationstechnik (siehe Grafik 4).

Alters- und Qualifikationsstruktur: Dabei unterscheiden sich die Berufsfelder geschlechtsspezifisch auch nach Altersstruktur und Qualifikation (siehe Tabellen 2 und 3). Bemerkenswert ist beispielsweise der Altersunterschied zwischen Frauen und Männern im männerspezifischen Berufsfeld der Metallberufe: Der Anteil der jüngeren Frauen an allen dort tätigen Frauen ist mit 17 % relativ hoch (jüngere Männer: 8,9 %). Gleichzeitig ist der Anteil älterer Frauen mit 18,6 % relativ niedrig, was dadurch erklärt werden könnte, dass Frauen in diesen körperlich häufig stark beanspruchenden Berufen früher ausscheiden als Männer (ältere Männer: 25 %) – eine Tendenz, die sich auch auf Bauberufe übertragen lässt. Auffällig ist auch die hohe Altersstruktur der männlichen Belegschaft im Berufsfeld Technische Entwicklung und Konstruktion sowie der



weiblichen Belegschaft im Berufsfeld Lebensmittelherstellung und -zubereitung. Umgekehrt ist zu erkennen, dass im Berufsfeld Mechatronik-, Energie- und Elektrotechnik relativ viele jüngere Personen beschäftigt sind – also in produktionsbezogenen Berufen, die angesichts der Transformationsprozesse als besonders bedeutsam und zukunftsträchtig gelten.

Weiter bemerkenswert ist der Zusammenhang zwischen hoher Altersstruktur und Teilzeitarbeit in den frauenspezifischen Berufsfeldern wie Büro und Sekretariat, Verwaltung, Verkauf, Hauswirtschaft und Reinigung. Insbesondere in den beiden letztgenannten Berufsfeldern ist zudem der Anteil an weiblichen Beschäftigten ohne oder mit unbekanntem Berufsabschluss relativ hoch. Eine recht niedrige Qualifikationsstruktur bei der weiblichen Belegschaft weist auch das Feld der Bauberufe auf (mit anerkanntem Berufsabschluss: 34,1 %) – auffällig ist vor allem der Unterschied zu den männlichen Kollegen, bei denen knapp 66 % über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen.

Tabelle 2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen nach ausgewählten Berufsfeldern 2022

Berufsfeld	Frauen		Berufsabschluss			Altersgruppe			Arbeitszeit	
	Anzahl	Ohne Anerkennung	Anerkannt	Akademisch	unter 25 Jahren	25 - 54 Jahre	55 Jahre und älter	in Teilzeit		
								Anteil in % *	Anteile in %	Anteil in %
Insgesamt	181.279	12,6	66,2	13,8	8,7	65,2	26,1	48,6		
Produktionsbezogene Berufe	14.417	24,6	53,9	8,2	9,0	64,4	26,5	28,5		
dar. Metallberufe	1.417	28,8	58,0	4,0	17,0	64,4	18,6	18,9		
Maschinen- und Fahrzeugtechnik	3.106	28,1	50,3	3,5	10,8	62,7	26,6	17,8		
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.024	18,5	61,3	12,2	13,3	63,2	23,5	21,7		
Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	1.983	10,5	57,8	27,2	4,7	71,8	23,4	26,9		
Lebensmittelherstellung u. -zubereitung	4.455	28,8	50,4	2,7	6,6	62,0	31,4	45,3		
Bauberufe	1.201	9,6	34,1	k.A.	9,8	73,4	16,7	32,3		
Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physik-Berufe	1.525	13,2	63,0	20,4	8,1	73,5	18,4	23,9		
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.586	6,4	28,8	60,2	7,6	77,4	15,0	30,3		
Verkehr, Logistik, Fahrzeugführung	7.304	18,9	58,0	3,9	7,4	64,6	27,9	40,3		
Reinigungsberufe	9.239	29,9	39,6	1,6	2,4	55,8	41,8	86,7		
Verkaufsberufe	19.373	15,3	75,7	2,2	10,3	61,8	28,0	67,4		
Gastronomie	3.250	24,9	52,2	4,2	13,1	63,7	23,2	66,5		
Büro und Sekretariat	19.302	6,7	76,7	11,4	5,7	63,3	31,0	49,3		
Verwaltung	8.633	4,9	79,7	14,2	4,9	62,7	32,4	40,4		
Pflegeberufe**	19.272	13,7	80,1	4,3	14,1	62,8	23,1	42,0		
Arzt- und Praxishilfen	8.298	8,9	87,0	1,7	14,3	67,4	k.A.	47,2		
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspf.	16.412	7,7	69,6	19,5	10,4	68,0	21,7	53,9		
Hauswirtschaft	4.487	k.A.	63,9	k.A.	k.A.	56,7	k.A.	81,5		

Quelle: BA (Stichtagsdaten zum 30.06.)

* Die Differenz zu 100 % ergibt sich aus der Kategorie „Ausbildung unbekannt“, die in der Darstellung nicht abgebildet wurde.

** Pflegeberufe = Gesundh., Krankenpfli., Rettungsd., Geburtsh. sowie Altenpflege

Arbeitskammer

Tabelle 3

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Männern nach ausgewählten Berufsfeldern 2022

Berufsfeld	Männer		Berufsabschluss			Altersgruppe			Arbeitszeit in Teilzeit
	Anzahl	Anteil in % *	Ohne Anerkannt	Akade- misch	unter 25 Jahre	25 - 54 Jahre	55 Jahre und älter	Anteil in %	
Insgesamt	210.623		15,2	63,4	13,9	9,9	65,6	24,5	10,5
Produktionsbezogene Berufe	80.435		14,8	71,9	7,1	10,0	66,7	23,4	4,8
dar. Metallberufe	22.969		15,3	78,7	1,6	8,9	66,1	25,0	3,3
Maschinen- und Fahrzeugtechnik	24.227		13,9	74,7	4,9	11,2	67,0	21,8	3,5
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	10.754		13,1	73,0	10,2	14,7	63,8	21,6	4,3
Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	8.490		5,3	61,2	31,0	2,5	67,7	29,8	3,7
Lebensmittelherstellung u. -zubereitung	6.035		23,1	57,5	2,3	10,9	68,9	20,3	19,8
Bauberufe	22.224		16,3	65,7	k.A.	11,9	61,9	26,2	8,7
Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physik-Berufe	2.203		14,3	66,5	16,7	7,2	72,3	20,5	4,4
Informatik- und andere IKT-Berufe	7.982		9,2	40,8	46,7	9,5	75,2	15,3	9,6
Verkehr, Logistik, Fahrzeugführung	29.181		19,9	65,5	2,6	7,5	63,9	28,6	10,8
Reinigungsberufe	2.573		34,9	37,5	2,1	8,3	63,2	28,5	42,4
Verkaufsberufe	6.801		20,3	67,7	4,2	18,6	62,7	18,7	24,1
Gastronomie	1.744		32,2	36,4	5,3	18,2	69,5	12,3	48,4
Büro und Sekretariat	5.120		13,9	57,0	22,2	11,4	67,2	21,4	19,9
Verwaltung	3.414		5,6	69,2	23,5	4,7	61,0	34,3	7,6
Pflegeberufe**	5.029		19,0	73,3	5,7	19,7	64,4	15,9	12,8
Arzt- und Praxishilfen	176		29,0	51,1	13,6	25,0	62,5	k.A.	36,4
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfli.	2.999		12,8	55,5	28,3	13,5	63,8	22,7	30,1
Hauswirtschaft	209		k.A.	50,7	k.A.	k.A.	54,5	k.A.	54,5

Quelle: BA (Stichtagsdaten zum 30.06.)

* Die Differenz zu 100% ergibt sich aus der Kategorie „Ausbildung unbekannt“, die in der Darstellung nicht abgebildet wurde.

** Pflegeberufe = Gesundh., Krankenpfli., Rettungsd., Geburtsh. sowie Altenpflege

In der Tendenz zeigt sich dieses Bild auch in den männerdominierten industriellen Berufen: knapp 72 % der männlichen Industriearbeiter haben eine anerkannte Berufsausbildung abgeschlossen, weitere 7 % eine akademische; ohne Berufsabschluss sind 15 %. Bei den weiblichen Industriearbeiterinnen liegt dieser Anteil bei beinahe 25 %, lediglich 54 % verfügen über einen anerkannten Berufsabschluss, aber immerhin 8,2 % über einen akademischen. Besonders hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss im Berufsfeld Technische Entwicklung und Konstruktion. Außerhalb der produktionsbezogenen Berufsfelder ist der Akademikeranteil vor allem auch in Berufsfeldern hoch, die von Männern dominiert werden wie Mathematik und Chemie oder Informatik. Doch auch in frauenspezifischen Berufsfeldern wie Büro und Sekretariat, Verwaltung oder Arzt- und Praxishilfen ist der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss bei der männlichen Belegschaft viel höher als bei der weiblichen Belegschaft. Es ist daher naheliegend, dass männliche Beschäftigte in diesen Berufsfeldern eher höherwertige und führende Tätigkeiten ausüben als weibliche Beschäftigte.

Hintergründe der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Die geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche und -rollen können unter anderem auf ökonomische sowie soziale, kulturelle und historische Faktoren zurückgeführt werden. Aus ökonomischer Perspektive gehen aus der vorherrschenden Art und Weise der gesellschaftlichen (Re-)Produktion spezifische Anforderungen an die Menschen einher. Zum einen braucht es Personengruppen im produzierenden Bereich, die möglichst effizient und rational handeln und dadurch besonders geeignet sind, um im Konkurrenzkampf erfolgreich zu sein und Profite zu erzielen. Um solchen Anforderungen gerecht zu werden, müssen eigene private Bedürfnisse und Emotionen tendenziell möglichst zurückgedrängt werden. Zum anderen braucht es Personengruppen, die sich um die reproduktiven Aufgaben (Kindererziehung, Essenszubereitung, Wäsche etc.) außerhalb der ökonomischen Sphäre kümmern. Diese Tätigkeiten können überwiegend nicht nach den Anforderungen der Effizienz und Rationalität organisiert werden. Aufgrund von historisch und kulturell geprägten Erwartungen, Vorurteilen und Stereotypen werden diese beiden Bereiche der (Re-)Produktion anhand der Geschlechter traditionell männlich und weiblich verteilt – Männlichkeit wird als effizient und rational, Weiblichkeit als emotional und fürsorglich definiert. Entsprechend erfolgt bis heute häufig die Aufteilung nach Tätigkeiten. Dabei gilt, dass sich die den Frauen zugeschriebenen reproduktiven Tätigkeiten (wie soziale Dienstleistungen in Erziehung oder Alten- und Krankenpflege) ökonomisch dadurch auszeichnen, dass sie zwar nötig sind, aber keine wesentlichen Beiträge zum Wirtschaftswachstum leisten, sondern als Unkosten des Gemeinwesens angesehen werden. Diese Tätigkeiten werden entsprechend abgewertet, was sich im ökonomischen Sektor in systemisch unterbezahlten und schlecht ausgestalteten Arbeitsplätzen äußert.

Wenn in Zeiten verschärfter Wirtschaftskrisen, sinkender Profitraten und unterfinanzierter Staatshaushalte versucht wird, über unzureichende Erhöhungen des zu niedrigen Lohnniveaus, mit Vorschlägen zur Erhöhung der Arbeitszeit oder durch den Verzicht auf Verbesserung der maroden Infrastruktur am Arbeitsplatz die Gewinnmargen in den oben genannten Arbeitsbereichen zu verbessern, kann dies dazu führen, dass der Anreiz, in diesen Bereichen einen Beruf ausüben oder erlernen zu wollen, weiter sinkt. Ein Engpass an Fachkräften in den vermeintlich

frauenspezifischen Bereichen wie Gesundheitsversorgung, Pflege oder Kindertagesstätten ist die Konsequenz. Kurzfristige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder inszenierte PR-Kampagnen können über die über Jahrzehnte aufrechterhaltenen bzw. verstärkten Defizite in den sozialen Berufsfeldern kaum hinwegtäuschen. Es ist davon auszugehen, dass Menschen eher nicht bereit sind, einen anspruchsvollen und verantwortungsvollen Beruf zu erlernen, der schlecht ausgestaltet und gesellschaftlich zu gering anerkannt ist.

2.3.5 Fachkräfteengpässe nach Berufsfeldern

Die Bundesagentur für Arbeit bewertet in einer jährlichen Engpassanalyse die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt (siehe Grafik 5). Anhand sechs statistischer Indikatoren wird dargestellt, in welchen Berufen die Besetzung von gemeldeten Stellen aufgrund von Fachkräfteengpässen relativ schwerfällt.⁴ Die drei Berufsfelder, in denen heute am meisten Fachkräfte im Saarland arbeiten und die gleichzeitig von einem Engpass betroffen sind, sind jeweils frauenspezifische: Pflege, Erziehung und Sozialarbeit sowie Verwaltung. Hohe Relevanz hat das Thema Fachkräfteengpass aber auch in den männerspezifischen Berufsfeldern Mechatronik, Energie-, Elektro- und Fahrzeugtechnik oder im Hoch- und Tiefbau sowie in bestimmten Handwerksbereichen.

Transformation und Digitalisierung zeigen ihre Wirkung

Neben sozioökonomischen Faktoren sowie den demografischen Veränderungen und den damit einhergehenden Herausforderungen lassen sich Fachkräfteengpässe auch mit veränderten Anforderungen an Arbeitskräfte im Rahmen von Strukturwandel- und Transformationsprozessen erklären. Durch den ökologischen Umbau der bisherigen Industriegesellschaft sowie durch den zunehmenden Einsatz von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien verändern sich Arbeits- und Produktionsprozesse teilweise immens. Im Zuge dessen verlieren ehemals wichtige Berufsfelder an Bedeutung, neue Tätigkeitsfelder entstehen, traditionelle Berufsbilder verändern sich. Für die Beschäftigten ergeben sich Herausforderungen in Bezug auf befürchtete Entwertungen vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen und damit einhergehend ein hoher Weiterbildungsbedarf oder gar eine Neuorientierung hin zu neuen/anderen Berufsfeldern. Zudem besteht die Sorge, dass mit zunehmenden Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen auch verschärfte Rationalisierungsprozesse in Gang gesetzt werden – mit negativen Auswirkungen auf Beschäftigung und Einkommen.

Laut einer aktuellen Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung sehen viele Beschäftigte ihre beruflichen Perspektiven in einem digitalisierten Arbeitsmarkt eher skeptisch. Vor allem Frauen fühlen sich auf digital vernetzte Technologien weniger gut vorbereitet und sehen ihre Chancen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt entsprechend schlechter. Zurückzuführen sei dies laut der Studie unter anderem auf den sogenannten „Digital Gender Gap“, der besagt, dass Frauen bei der Arbeit seltener spezielle Software und digital vernetzte Technologien nutzen als Männer.⁵ Dies steht jedenfalls auf den ersten Blick in einem gewissen Gegensatz zu Studien zum sogenannten „Substituier-

barkeitspotenzial“⁶, die zu dem Ergebnis kommen, dass Männer häufiger als Frauen in Berufen beschäftigt sind, die durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse ersetzt werden können.⁷ Insbesondere Fertigungsberufe seien einem hohen Substituierbarkeitspotenzial ausgesetzt – der Produktionsstandort Saar könnte davon stärker betroffen sein als andere Regionen. Aber: Neben den männerdominierten Fertigungsberufen unterliegen auch Dienstleistungsberufe wie Bürokauffrau, Finanz- und Versicherungsberufe oder Verkaufsberufe einem relativ hohen Substituierbarkeitspotenzial. In diesen Feldern bedarf es bei zunehmender Digitalisierung und dem Einsatz künstlicher Intelligenz einer konsequenten Weiterbildungsstrategie. Soziale Dienstleistungsberufe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen oder dem Erziehungsbereich können hingegen vergleichsweise wenig technisch substituiert werden.⁸

Stärkerer Fokus auf soziale Dienstleistungen nötig

Soziale Dienstleistungen gelten als größte Wachstumsbranche der kommenden Jahre. Gesundheits-, Erziehungs- oder Pflegeberufe werden beschäftigungspolitisch als die eigentlichen Zukunftsbereiche benannt.⁹ Es ist also davon auszugehen, dass der Bedarf an Fachkräften in diesen Berufsfeldern weiter ansteigen wird. Ökonominen beziffern, dass schon heute knapp zwei Drittel aller Arbeit (entlohnt sowie nicht-entlohnt) den Care-Tätigkeiten zuzuordnen sind, die zum größten Teil durch Frauen geleistet werden.¹⁰ Wenn im Zuge von Digitalisierung und Dekarbonisierung befürchtet wird, dass die saarländische Industrie langfristig weiter an Bedeutung verlieren könnte und möglicherweise Beschäftigung in großem Ausmaß zur Disposition steht, sollte der Begriff Transformation über industrielle Wandlungsprozesse hinausgehen.

Es bedarf daher im Rahmen einer saarländischen Transformationsstrategie der aktiven Flankierung durch eine zukunftsorientierte, strategische Dienstleistungspolitik, welche den Aspekt Gute Arbeit stärker in den Blick nimmt und dazu beiträgt, die Mitbestimmungsstrukturen im Dienstleistungssektor zu erhalten und zu verbessern. Dazu braucht es eine bessere (finanzielle wie auch gesellschaftliche) Anerkennung und Wertschätzung der oft weniger gut bezahlten und schlechter ausgestalteten Dienstleistungstätigkeiten. Dies gilt insbesondere für die sozialen Dienstleistungen – deren Anerkennung, Qualitätsverbesserung und Ausbau sollte in einer saarländischen Dienstleistungsstrategie zentraler Bestandteil sein.

In der Regel sind diese Tätigkeiten im privaten Bereich gar nicht entlohnt und im ökonomischen Sektor systematisch unterbezahlt und schlecht ausgestaltet. Wenn diese Bereiche künftig tatsächlich attraktive Alternativen darstellen sollen und ein Wechsel in diese Berufe nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein soll, müssen diese Tätigkeiten eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren.¹¹ Dazu gehört ebenso, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt, die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne angeglichen werden – dies muss bereits bei der Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen beginnen. Hierzu bedarf es des gesellschaftlichen Verständnisses und der Akzeptanz vor dem Hintergrund der Legitimation eines handlungsfähigen Staates, der im Bereich Daseinsvorsorge auch Sorgetätigkeiten verantwortet. Es bedarf weiter eines Bruchs mit der Anwendung veralteter geschlechtsspezifischer Rollenbilder bzw. mit der systemischen Logik, die diese weiterhin reproduziert.

Grafik 5

Ausgewählte Fachkräfteengpassberufe Rheinland-Pfalz/Saarland*

Engpassberufe	Beschäftigte (svp.) Anzahl an tätigen Fachkräften zum 30.06.2022	Anteil Frauen / Männer in %	
		Frauen	Männer
Pflegeberufe	16.523	78,5	21,5
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspf.	12.584	86,5	13,5
Verwaltung	10.502	73,2	26,8
Mechatronik-, Energie-, u. Elektroberufe (+ Spezialisten)	9.737	4,8	95,2
Arzt- und Praxishilfen	8.184	3,0	98,0
Fahrzeugtechnik	4.613	49,2	50,8
Human- und Zahnmedizin (Experten)	3.905	0,3	99,7
Hoch- und Tiefbau	3.876	87,2	12,8
Verkauf von Lebensmitteln	3.684	1,2	98,8
Metallbau und Schweißtechnik	3.565	41,3	58,7
Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen (Experten)	3.324	0,7	99,3
Klempnerei, Sanitär, Heizung	2.870	28,3	71,7
Lebensmittelherstellung	2.740	4,5	95,5
Maler, Stuckateur, Bautenschutz	1.735	77,3	22,7
Steuerberatung	1.486	64,0	36,0
Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik	1.171	15,5	84,5
Softwareentwicklung und Programmierung (Experten)	561		

Quelle: Engpassanalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsjahr 2021;
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Stichtagsdaten zum 30.06.2022

* Anmerkung: Um in der regionalen Analyse ausreichend große Fallzahlen für eine valide Bewertung zu erhalten, ist eine gemeinsame Betrachtung des Saarlandes und Rheinland-Pfalz notwendig.

-
- ¹ Boos, Jonas: Analyse der Branchenstrukturen im Saarland, in: AK-Texte, Mai 2022.
 - ² Herzog-Stein, Alexander et al.: Fünf Jahre Mindestlohn – Erfahrungen und Perspektiven, in: Policy Brief WSI, Nr. 42, 6/2020.
 - ³ Pfahl, Svenja et al.: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, in: WSI-Report, Nr. 80, Januar 2023.
 - ⁴ online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>, abgerufen am 16.03.2023. Anmerkung: Um in der regionalen Analyse ausreichend große Fallzahlen für eine valide Bewertung zu erhalten, ist eine gemeinsame Betrachtung von Saarland und Rheinland-Pfalz notwendig.
 - ⁵ Lott, Yvonne: Der Gender Digital Gap in Transformation?, in: WSI-Report Nr. 81, Februar 2023.
 - ⁶ Das Substituierbarkeitspotenzial gibt an, in welchem Ausmaß Berufe gegenwärtig potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzbar sind (<https://www.iab-forum.de/glossar/substituierbarkeitspotenzial/>), zuletzt abgerufen am 16.03.2023.
 - ⁷ Bunkert, Carola; Dengler, Katharina; Matthes, Britta: Die Folgen der Digitalisierung für die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt – Substituierbarkeitspotenziale und die Beschäftigungsentwicklung bei Frauen und Männern, in: Sozialer Fortschritt, Vol. 71 (2022), S. 3-27.
 - ⁸ Dengler, Katharina: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern, in: IAB-Stellungnahme 2/2019.
 - ⁹ Blöcker, Antje; Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine: Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation. Eine Studie der Stiftung Neue Länder in der Otto Brenner Stiftung, März 2020.
 - ¹⁰ Peter, Anja; Rudolf, Christine: Ein feministischer Blick auf eine zukunftsfähige Versorgungsökonomie, 21.06.2021, online unter: <https://makronom.de/ein-feministischer-blick-auf-eine-zukunftsfaeihige-versorgungsoekonomie-39582>, abgerufen am 04.04.2023.
 - ¹¹ Siehe dazu Kapitel I.5.2 des vorliegenden Berichts.

3 Politische Rahmenbedingungen und Reformbedarfe

3.1 Widersprüchliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung

Die Gleichstellung krankt seit vielen Jahren an unklaren rechtlichen Rahmenbedingungen. Gesetze sollen eigentlich dafür sorgen, dass Frauen und Männer mehr und mehr gleichgestellt werden. Jedoch gehen auch eher fortschrittliche Regelungen, wie zum Beispiel der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, das Entgelttransparenzgesetz, die Brückenteilzeit oder das Familienpflegezeitgesetz, die eigentlichen Themen nur halbherzig an. Gleichzeitig halten sich in verschiedenen Teilbereichen noch immer überkommene Familienbilder, die nicht zuletzt durch Regelungen wie das Ehegattensplitting weiter begünstigt werden. Dadurch wirken die bestehenden rechtlichen und auch institutionellen Rahmenbedingungen immer wieder bremsend. Hier braucht es klarere Ausrichtungen und eine stringenterer Ausgestaltung der Regelungen, damit die Gleichstellung vorankommt. Wichtig wäre, ein Gleichstellungsgesetz auch für die Privatwirtschaft auf den Weg zu bringen.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird in erheblichem Maße von der Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und deren stetigen Anpassungen an die Lebensrealitäten beeinflusst. So wurden Frauen zwar schon im Grundgesetz der Bundesrepublik mit Artikel 3 (Abs. 2, Satz 1: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“) gleichgestellt. Bis dieser Grundsatz aber in die diversen Gesetzbücher vordrang, dauerte es sehr lange. Erst 1977 durften Frauen ohne Erlaubnis ihres Ehemanns einen Arbeitsvertrag unterschreiben. 1994 schließlich wurde der Passus „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ ins Grundgesetz aufgenommen.¹ Damit wurde die Verpflichtung des Staates gesetzlich verankert, auf die tatsächliche Gleichstellung aktiv – und damit aktiver als bis dato – hinzuwirken. Auf Basis dieses Zusatzes gründet sich seitdem eine verstärkte Gleichstellungspolitik, die sich an verschiedenen gesetzlichen Regeln festmacht.

Widersprüche sind nach wie vor ein Problem

Entscheidend für die Umsetzung der Gleichstellung, vor allem im Erwerbsleben, sind verschiedene Einzelrechtsgebiete, z. B. aus dem Arbeits-, Sozial- und Einkommenssteuerrecht. Allgemein gilt: Recht nimmt die Rollenvorstellungen der Gesellschaft auf, indem es sie in Normen gießt. Damit verfestigt das Recht die zugrundeliegenden Vorstellungen und gibt sie seinerseits als Rahmen vor. Gleichzeitig ist das Recht aber genauso gut ein Instrument, mit dem aktiv bestehenden und benachteiligenden Rollenzuschreibungen entgegengewirkt werden kann. Je nachdem, welche Rollenbilder die Grundlage bilden, sind diese Regelungen mehr oder weniger

partnerschaftlich ausgebildet. Die Erfahrung zeigt, dass Normen und Gesetze bei der Gleichstellung häufig den aktuellen gesellschaftlichen Tendenzen hinterherhinken – daher sind sie immer wieder zu überprüfen.

Insgesamt lassen sich noch immer zahlreiche Widersprüchlichkeiten zwischen den verschiedenen Gesetzesbereichen erkennen – nicht zuletzt deshalb, weil keine einheitlichen Rollenbilder als Grundlage gelten. Der Erste Bundesgleichstellungsbericht aus dem Jahr 2011 nahm genau diese Problematik in den Fokus und bezeichnete es als eine bedeutende Aufgabe der Gleichstellungspolitik, „konsistentes Recht herzustellen und die Rollenerwartungen über den Lebensverlauf hinweg damit abzustimmen“².

Einige Gesetze festigen bis heute die überkommenen Rollenbilder

Tatsächlich folgen auch heute immer noch viele gesetzliche Regelungen den asymmetrischen Partnerschaftsmodellen, in denen es einen Hauptverdiener gibt (meistens der Mann) und die Frau entweder nicht oder höchstens in Teilzeit hinzuverdient. Diese Regelungen gehen gleichzeitig davon aus, dass die Partnerschaften ein Leben lang halten. Wie wirklichkeitsfern allein der letzte Gedanke ist, zeigen aktuelle Scheidungsraten von rund einem Drittel in Deutschland.

Zu diesen noch immer eher dem alten Modell verhafteten Regelungen gehören beispielsweise:

- Die **beitragsfreie Mitversicherung** der Ehepartnerin (bzw. des Ehepartners) in der Krankenversicherung bei Nichterwerbstätigkeit. Diese suggeriert ein lebenslanges Abgesichertsein über den Partner und festigt die traditionelle Arbeitsteilung. In der Praxis löst die Mitversicherung häufig Überlegungen aus, ab wann sich eine eigene Erwerbstätigkeit der Ehefrau wegen der zusätzlichen Kosten für eine eigene Krankenversicherung überhaupt lohnt. Traditionell war der lebenslang vollzeitig erwerbstätige (männliche) Arbeitnehmer im Standard- oder Normalarbeitsverhältnis versichert und die Ehefrau (ebenso wie die Kinder) gelten als versorgungsbedürftige Angehörige. Was dabei schnell vergessen wird: Die beitragsfreie Mitversicherung endet spätestens mit der Scheidung – unabhängig davon, ob weiterhin Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt werden.
- Ein Klassiker in der Debatte um echte Gleichstellung im Erwerbsleben ist das nach wie vor geltende **Ehegattensplitting** in seiner jetzigen Form. So wie es ausgestaltet ist, begünstigt es durch den Splittingvorteil vor allem das traditionelle Ein-Verdiener-Modell bzw. das Modell des geringen Hinzuverdienstes. Über den bremsenden Effekt dieser Regelung, vor allem für weniger verdienende Ehefrauen, wird seit Jahrzehnten diskutiert – und auch darüber, dass eine Individualbesteuerung für Eheleute wie in vielen anderen europäischen Ländern die bessere Lösung im Sinne einer eigenen Existenzsicherung von Frauen wäre.³ Dennoch bleibt das bestehende System nach wie vor unangetastet – nicht zuletzt aufgrund der hohen Beharrungskräfte derjenigen, die sich in ihren Lebensentwürfen auf dieser Rechtsbasis eingerichtet haben. Ähnlich wird über die verschiedenen möglichen Steuerklassen bei Ehegatten diskutiert – hier steht mit der Abschaffung der Lohnsteuerverbände III/IV für

Ehepaare eine kleine Reform an, die aber um eine generelle Reform des Ehegattensplittings ergänzt werden sollte.⁴

- In die Reihe der „Bremser“ einer echten Gleichstellung gehört auch die seit Jahrzehnten umstrittene **geringfügige Beschäftigung** (Minijob). Sie wurde in den 1970er Jahren eingeführt auf Basis des Versorgermodells „... mit der Idee, dass ein sozialer Schutz der hinzuverdienenden Ehefrau über den Unterhalt des Ehemanns bzw. den Anspruch auf Hinterbliebenenrente und die Möglichkeit der beitragsfreien Krankenmitversicherung gewährleistet sei“⁵. Mit der Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung 2003, 2016 (Anhebung auf 450 Euro) und aktuell erneut 2022 (Anhebung auf 520 Euro und Dynamisierung, Kopplung dieser Grenze an zukünftige Mindestlohnerhöhungen auf Basis von 10 Wochenarbeitsstunden) wurde diese asymmetrische Verhaltenserwartung trotz aller bekannten Probleme hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter nicht zurückgenommen, sondern stetig weiter ausgebaut (vgl. Kapitel I.4.3).

Alte Rollenbilder wirksam

Die genannten Regelungen suggerieren, dass es einen grundlegenden Anspruch auf Versorgung des oder der jeweils weniger bzw. nicht erwerbstätigen Partners oder Partnerin gibt. Traditionell galt dabei die Annahme, dass die Ehefrau auch nach einer Scheidung auf ausreichend finanzielle Versorgung zählen kann (sogenannte „Statussicherung“). Diesem Gedanken diametral entgegen aber stehen die aktuellen Regelungen des SGB II im Falle von Trennung und Scheidung. Mittlerweile wird nämlich von den Frauen erwartet, dass sie umgehend einer eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen. Wenn Kinder in der Familie sind, gibt es eine eher kurze Zeit (bis zum 3. Lebensjahr), in der sich Eltern noch auf ihre „Nichtverfügbarkeit am Arbeitsmarkt“ berufen können.⁶ Die zuvor häufig reduzierte oder aufgegebene Erwerbstätigkeit aber führt zu Qualifikationsverlusten, Arbeitsmarktferne und hohen Wiedereingliederungshürden. Außerdem verhindert die reduzierte Erwerbstätigkeit eine grundlegende Veränderung der Partnerschaftsmodelle hin zu mehr gleichverteilter Sorgearbeit.

Tatsächlich wird in der Praxis sehr häufig folgende Beobachtung gemacht: Paare sprechen sich in ihren jüngeren Jahren heute oft viel entschiedener als früher für eine gleichverteilte Aufgabenerledigung aus und leben diese auch aktiv. Im Laufe der Zeit aber und vor allem, wenn Kinder dazukommen, werden die Paare nicht zuletzt durch die bestehenden institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf alte Rollenbilder zurückgeworfen. Tatsächlich arbeiten Männer in der Phase der Familiengründung sehr häufig weiter in Vollzeit – entgegen ihrer eigentlichen Wünsche im Vorfeld –, Frauen dagegen arbeiten kürzer oder phasenweise gar nicht mehr. Als Resultat entsteht gerade für Frauen ein hohes Armutsrisiko (nicht nur) im Alter und vor allem für alleinerziehende Frauen. Man spricht hier von der Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, der man vor dem Hintergrund der angestrebten Gleichstellung im Rechtsrahmen noch deutlich aktiver entgegenwirken muss. Diese Tendenzen waren verstärkt während der Corona-Pandemie zu beobachten, als Kitas und Schulen geschlossen waren.

Zögerliche gesetzliche Veränderungen hin zu mehr Partnerschaftlichkeit

Das generelle Ziel der noch anzugehenden gesetzlichen Veränderungen muss sein, „gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt für beide Geschlechter zu ermöglichen und die Notwendigkeit zur generativen Haus- und Sorgearbeit im weiblichen wie im männlichen Lebens- und Erwerbsverlauf zu verankern“⁷. Dies wird nicht zuletzt vor dem Hintergrund der existierenden EU-Richtlinien notwendig, die aus der europäischen Gleichstellungsstrategie herrühren.⁸

Neben den oben bereits genannten Bereichen, die noch deutlich reformbedürftig sind, wurden in der jüngeren Vergangenheit einige andere Gesetze hin in Richtung Gleichverteilung der Sorgearbeit verändert. Einschränkend ist aber festzuhalten, dass viele dieser Gesetze bisher eher halbherzig ausgestaltet sind oder nicht gelebt werden.

Gleichstellungsgesetze: Gute Basis für Gleichstellung im Öffentlichen Dienst

Im Bereich des Öffentlichen Dienstes, also bei Bund, Ländern und Kommunen und deren angeschlossenen Gesellschaften, sind zentral die jeweiligen Gleichstellungsgesetze zu erwähnen. Sie bilden für die gleichberechtigte Erwerbstätigkeit in diesem doch recht großen Beschäftigungssegment ein gutes Fundament. An vielen Stellen wurden und werden die ursprünglichen Regelungen nach und nach überarbeitet bzw. nachgeschärft und häufig mit festen Zielvorgaben – die wie Quoten wirken – als zentrales Instrument verbunden. So auch im Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes, das seit 2017 als vorbildlich in seiner Ausgestaltung gilt.⁹

Elterngeld: Gutes Gesetz, aber Männer nutzen es zu wenig

Eine durchgreifende Veränderung brachte das 2007 eingeführte Elterngeld. Durch diese einkommensabhängige Transferleistung werden erwerbstätige Eltern deutlich bessergestellt als zuvor. Eltern haben die Wahl, während des Bezuges von Elterngeld (12 Monate) gar nicht oder aber in Teilzeit mit bis zu 32 Wochenstunden zu arbeiten und können auf diese Weise Elterngeld und Teilzeiteinkommen kombinieren. Neben dem Basiselterngeld wurden nach und nach Bausteine ergänzt, die eine gleichmäßigere Verteilung der Sorgezeiten anstoßen sollen. Dazu gehören das 2015 hinzugefügte Elterngeld Plus, das die Bezugszeiten bei partnerschaftlicher Aufteilung bis zu 24 Monate verlängert (bei geringerem Monatsbetrag) und der sogenannte Partnerschaftsbonus, der bei reduzierter Arbeitszeit beider Elternteile gleichzeitig einen bis zu vier Monate längeren Bezug ermöglicht und ebenfalls in diese Richtung hin wirksam wird.¹⁰

Beinahe alle Mütter nehmen diese Leistung in Anspruch – bei den Vätern ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen, allerdings belassen es die meisten bei den sogenannten Partnerschaftsmonaten (in der Regel zwei Monate, die es braucht, um länger Elterngeld beziehen zu können). Gründe für diese Zurückhaltung sind die finanziellen Verhältnisse (Männer verdienen meist mehr als Frauen und die Familie kann nicht auf das Haupteinkommen verzichten), aber auch kulturelle Probleme. So ist es noch immer nicht selbstverständlich (in den Familien wie auch in den Be-

trieben), dass Väter sich stärker in die Sorgearbeit einbringen. Es ist daher festzuhalten, dass das Ziel einer deutlich stärkeren Übernahme von Care-Verantwortung durch die Väter bisher nur sehr begrenzt eingelöst worden ist. Eine aktuelle Studie beschreibt das mit den Worten: „Es gibt seit 2007 zwar unübersehbare Fortschritte bei der gerechteren Aufteilung der Erziehungsarbeit, die traditionellen Geschlechterrollen sind aber trotzdem noch fest zementiert.“¹¹ Um hier voranzukommen, wären weitere Verbesserungen beim Elterngeld nötig.¹²

Exkurs: Saarland liegt bei Väterbeteiligung weit zurück

Im Saarland hatte das Elterngeld seit Beginn der Zahlung den geringsten Anteil von Vätern im Bundesvergleich, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Mit zuletzt 20,1 % aller Väter, die im Jahr 2021 Elterngeld beziehen, liegt das Saarland weit hinter dem Bundesdurchschnitt von 25,3 %.¹³ Der Durchschnitt der Bundesländer wird nach wie vor stark beeinflusst von den hohen Werten in Ostdeutschland, die traditionell deutlich höher waren als in Westdeutschland. Aber auch in den westlichen Bundesländern ist es mittlerweile für beinahe 30 % der Väter normal, dass sie sich eine begrenzte Zeit ausschließlich um die Kindererziehung kümmern (Spitzenreiter sind hier Bayern mit 27,6 % und Berlin mit 27,5 %).

Zwischenzeitlich ist die Quote bei den Vätern auch hierzulande angestiegen – dennoch bleibt ein auffallender Rückstand zu den übrigen Bundesländern. Mögliche Erklärungen sind einerseits eine recht hohe Quote von Alleinerziehenden im Saarland und andererseits die niedrigen Durchschnittsverdienste der Frauen, u. a. wegen häufiger vorkommender prekärer Beschäftigung. Das Beschäftigungswachstum der Frauen spielte sich in den letzten Jahren hauptsächlich in schlecht bezahlten Bereichen (auch in der versicherungspflichtigen Teilzeit) ab. Unter solchen Umständen übernehmen im Zweifel die Frauen den Part zu Hause bei den Kindern. Im Hintergrund wirken außerdem immer noch die industriegeprägten Traditionen, die damit verbundenen Einstellungen und die tägliche Kultur. Diese Faktoren tragen sicherlich ihren Teil dazu bei, dass es für Väter im Saarland, aber auch für deren Arbeitgeber immer noch schwer vorstellbar ist, mehr und länger Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Entgelttransparenzgesetz kommt kaum zur Anwendung

Auch das Entgelttransparenzgesetz ist vom Anspruch auf mehr Gleichstellung motiviert – soll es doch ein aktives Werkzeug gegen die ungleiche Bezahlung in den Betrieben bieten. Es verpflichtet Arbeitgeber, auf Nachfrage offenzulegen, welchen Lohn sie für vergleichbare Arbeitsleistungen zahlen. In der Praxis aber kommt es kaum zur Anwendung, da es nicht wirklich verpflichtend ist, nur ab bestimmten Betriebsgrößen gilt und keine echten Sanktionen nach sich zieht. So haben sich beispielsweise selbst in Betrieben mit einem Betriebsrat im Jahr 2018 nur 12 % der Geschäftsführungen (in den 7 bis 10 Monaten nach Inkrafttreten) mit der Umsetzung des Gesetzes befasst.¹⁴ Erfreulicherweise sind diese Schwächen erkannt und der Koalitionsvertrag der Bundesregierung aus dem Jahr 2021 hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Gesetz so zu überarbeiten, dass es eine höhere Wirksamkeit zeigt.

Brückenteilzeit: Nur eine Minderheit hat einen Anspruch

Ähnliches gilt für die sogenannte Brückenteilzeit – deren Überarbeitung ebenfalls schon avisiert ist. Sie wurde 2019 dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hinzugefügt und soll eine von vornherein zeitlich befristete Teilzeit ermöglichen. Damit sollte die Debatte um ein Rückkehrrecht zur Vollzeit beendet werden, was aber nur teilweise gelungen ist. Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten haben einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitphase zwischen einem und fünf Jahren. In Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten kann dieser Anspruch allerdings durch eine sogenannte Zumutbarkeitsregelung beschränkt werden, die die Höchstzahl der gewährten Brückenteilzeit auf eine bestimmte Personenzahl beschränkt.

Insgesamt gibt es auch bei diesem Gesetz Mängel in der Konstruktion, die damit anfangen, dass das Gesetz nicht für bereits seit langer Zeit Teilzeitbeschäftigte gilt und damit aufhören, dass die Zugangsvoraussetzungen und Detailregelungen sehr kompliziert und damit wenig einladend für alle Beteiligten sind. Gewerkschaften und Sozialverbände kritisieren, dass letztlich nur rund ein Drittel der Beschäftigten einen vollumfänglichen Anspruch auf Brückenteilzeit hat.¹⁵

Quotenregelungen noch nicht ausreichend

Ein weiterer Bereich, in dem seit Jahren immer wieder um eine bessere Gleichstellung gerungen wird, ist die Frage der Frauen in Führungspositionen. Hier wird mit Quotenregelungen operiert, die für mehr Frauen in Führung sorgen sollen. Zuletzt trat 2021 das 2. Führungspositionen-Gesetz in Kraft. Es bezieht sich auf börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und mehr als drei Vorständen. Diese müssen spätestens seit 2022 bei Nachbesetzungen sicherstellen, dass mindestens eine Frau im Vorstand vertreten ist. Die Regelung zeigt offensichtlich Wirkung – wenn auch gleichzeitig klar ist, dass es in dieser Hierarchieebene nur um einen begrenzten Ausschnitt der Betriebswirklichkeit geht. Einer aktuellen Studie der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernest & Young zufolge sind mittlerweile (Januar 2023) die Führungsetagen börsennotierter deutscher Unternehmen so weiblich wie nie seit dem Beginn der Auswertungen im Jahr 2013.¹⁶ An die Spitze von Vorständen aber schaffen es nach wie vor nur wenige Frauen. Nach der Studie sind von 160 Top-Posten neun von Managerinnen besetzt. Rein rechnerisch sieht sich derzeit eine Frau sieben Männern im Vorstand gegenüber. Für das Saarland speziell haben diese konkreten Quotenregelungen nur sehr geringe Auswirkungen, gibt es doch lediglich drei börsennotierte Unternehmen.

Die Daten machen deutlich, dass es Fortschritte gibt, aber auch, dass insgesamt nur wenige Frauen davon profitieren. Aus diesem Grund forderten Arbeitnehmervertretungen, wie z. B. der DGB, von Anfang an, dass Quotenregelungen für deutlich mehr Firmen, die nicht börsennotiert sind, gelten müssten, und ebenso für deren Vorstandsetagen.¹⁷

Anspruch auf Kinderbetreuung nicht eingelöst

Selbstverständlich gehört in die Reihe der Regelungen, die im Sinne einer verbesserten Gleichstellung aufgelegt wurden, der gesetzlich geregelte Anspruch auf Kinderbetreuung. Seit 2013 gilt der Rechtsanspruch auch für Kinder ab dem 1. Lebensjahr. Noch vor wenigen Jahren war es unvorstellbar, wie selbstverständlich Familien und ganz besonders die Frauen sich mittlerweile auf diese Säule verlassen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit planen. Dies wurde nicht zuletzt in der Zeit der Corona-Lockdowns klar, als Familien durch die Schließung der Einrichtungen mit ihrer Familienorganisation völlig aus der Bahn geworfen wurden. Im Laufe der Zeit wurde außerdem immer deutlicher, dass der Betreuungsbedarf nicht mit dem Erreichen des Schulalters aufhört, und so wird es ab dem Jahr 2026 einen Anspruch auf Betreuung auch im Grundschulalter geben. Wie genau dieser umgesetzt werden wird, ist auch angesichts des Personalmangels an den verschiedenen Stellen des Bildungssystems bisher noch offen. Aktuell sieht es im Saarland wie auch in anderen Bundesländern sehr danach aus, dass der hohe Bedarf auf absehbare Zeit nicht gedeckt werden kann (vgl. Kapitel I.3.3.1).

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: unzureichende gesetzliche Regelungen

Zur Abfederung von Belastungen durch die Pflege von Angehörigen, die ebenfalls überwiegend von Frauen geleistet wird, wurde Anfang 2015 das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf aufgelegt. Damit wurden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG) weiterentwickelt und besser miteinander verzahnt. Innerhalb des PflegeZG wird unterschieden zwischen kurz- und längerfristigen Freistellungsmöglichkeiten von Beschäftigten (bis zu sechs Monate). Nach dem FamilienpflegeZG können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung der pflegenden Beschäftigten zur Abfederung des Lohnausfalls sind dabei mit möglichen zinslosen Darlehen sehr bescheiden – abgesehen davon, dass die Pflegenden (mehrheitlich Frauen) in dieser Situation meist nicht mehr umfassend ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können.¹⁸ Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Pflegebedarfe der Zukunft bei gleichzeitig angestrebter hoher Erwerbstätigkeit beider Geschlechter erscheinen diese Hilfskonstruktionen insgesamt nur sehr unzureichend.¹⁹

Fazit: Rechtsrahmen muss noch stärker modernisiert werden

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass sich trotz aller Veränderungen und Anpassung der verschiedenen Rechtsbereiche die Vorstellung des Normalarbeitsverhältnisses nach wie vor als Leitbild (und wenn auch nur im Hintergrund) hält. Dieses Normalarbeitsverhältnis – so die Vorstellung – sollte im Lebenslauf möglichst wenig unterbrochen und in Vollzeit ausgeübt werden. Davon abweichendes Vorgehen mit Unterbrechungen bzw. Teilzeitphasen oder Ähnliches wird durch die bestehenden Regelungen im Endeffekt zumeist immer noch „bestraft“ statt unter-

stützt. Da es in der Realität überwiegend Frauen sind, die sich nicht an das Normalarbeitsverhältnis halten (können), sind sie auch diejenigen, die unter den Folgen langfristig (vor allem monetär) leiden. Daneben gibt es mehr und mehr einzelne Regelungen, die es (vor allem den Frauen) ermöglichen sollen, flexibler auf ihre spezifischen Bedingungen reagieren zu können, vor allem wenn es um die Arbeitszeit geht. Wenn man so will, sind dies alles Schritte hin zu einer Wahlarbeitszeit.²⁰

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft als zusätzliche Möglichkeit

Ähnlich wie die Gleichstellungsgesetze, die für den Öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und der Kommunen gelten, wäre ein ebensolches Gesetz für die Privatwirtschaft sinnvoll. Damit würden nicht die Ungereimtheiten der sonstigen rechtlichen Rahmenbedingungen aus der Welt geschafft. Die existierenden widersprüchlichen Gesetze würden aber noch mehr als bisher unter weiteren Veränderungsdruck geraten. Die Debatte um ein solches Gesetz ist schon viele Jahre alt. Der Deutsche Juristinnenbund legte im Juni 2021 einen konkreten Gesetzentwurf vor.²¹

Mithilfe eines solchen Gesetzes könnte der angestrebte gleichstellungspolitische Wandel vor allem in der Arbeitswelt vor Ort gestaltet werden, indem konkrete betriebliche, gleichstellungswirksame Maßnahmen entworfen, deren Umsetzung in den Unternehmen vorangetrieben und diese kritisch begleitet würden. Dazu sind starke Sozialpartner dringend nötig.²² Konkret wären diskriminierungsfreie Tarifregelungen zu vereinbaren und betriebliche Rahmenbedingungen festzulegen, in denen beispielsweise lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle verankert und faire und diskriminierungsfreie Eingruppierungsverfahren angewendet würden.²³ Die Hans-Böckler-Stiftung kommt in ihren Ausführungen zum Thema zu dem Schluss, dass „die Stärkung der Mitbestimmung und der vorliegende Gesetzentwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, im Zusammenspiel mit vielen bereits vorliegenden Gesetzen und Instrumenten (z. B. Mindestlohngesetz, die Führungspositionen-Gesetze, Elterngeldgesetz und andere), letztendlich einen unverzichtbaren Beitrag auf dem Weg zur geschlechtergerechten Arbeitswelt leisten würden“²⁴.

-
- ¹ Grundgesetz Artikel 3, Absatz 2, Satz 2.
- ² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Männern und Frauen im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, 2011.
- ³ Ebd., S. 81.
- ⁴ Bach, Stefan; Haan, Peter; Wrohlich, Katharina: Abschaffung der Lohnsteuerklasse V sinnvoll, ersetzt aber keine Reform des Ehegattensplittings, DIW Wochenbericht 10/2022.
- ⁵ BMFSFJ, ebd., S. 72.
- ⁶ Vgl. §10, Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch IV (Zumutbarkeit).
- ⁷ BMFSFJ, ebd., S. 69.
- ⁸ Vgl.: https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en, Abruf vom 15.01.2023.
- ⁹ Vgl. hierzu Kapitel I.3.4 des vorliegenden Berichts.
- ¹⁰ Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300 Euro und 1.800 Euro im Monat und das Elterngeld Plus zwischen 150 Euro und 900 Euro im Monat. <https://www.bmfsfj.de/.../familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752>, Eintrag vom 13.03.2023.
- ¹¹ Brehm, Uta u.a.: 15 Jahre Elterngeld – Erfolge, aber noch Handlungsbedarf, in: Bevölkerungsforschung aktuell, 6/2022; Hrsg.: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- ¹² Pfahl, Svenja; Reuß, Stefan: Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngelds, Friedrich-Ebert-Stiftung, FES-diskurs, Mai 2022.
- ¹³ Statistisches Bundesamt, Destatis, Sozialleistungen - Elterngeld, 2021, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-vaeteranteil.html>
- ¹⁴ Baumann, Helge; Klenner, Christina; Schmidt, Tanja: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI-Report Nr. 45, Januar 2019.
- ¹⁵ Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Wittmann, Maike: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2020, WSI-Genderdatenportal ZEIT-Teilzeit-01.
- ¹⁶ Die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY führt zweimal jährlich eine Analyse der Struktur der Vorstände der 160 im DAX, MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen durch. <https://industrie.de/arbeitswelt/ey-studie-2022-frauenanteil-in-vorstaenden-auf-hochststand/>, Abruf vom 23.01.2023.
- ¹⁷ DGB-Vize Elke Hannack: „Zu weich, zu unverbindlich, zu wenig zwingend – Deutschland Schlusslicht bei der Frauenquote“, <https://www.dgb.de/themen/++co++c19afdf0-a0cd-11ea-ae28-52540088cada>
- ¹⁸ Vgl. dazu: <https://www.wege-zur-pflege.de/start>, Abruf vom 18.01.2023.
- ¹⁹ Vgl. Kapitel I.3.3.2.
- ²⁰ Vgl. Kapitel I.3.2.
- ²¹ Der Gesetzesvorschlag zielt darauf, die deutschen Unternehmen der Privatwirtschaft in Richtung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, in der alle Geschlechter gleiche Verwirklichungschancen haben, aus: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz des Deutschen Juristinnenbundes, https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_djb.pdf, Abruf vom 18.01.2023.
- ²² Einschränkend ist hier festzuhalten, dass gerade Frauen sehr häufig in Branchen beschäftigt sind, in denen die Mitbestimmung nicht so stark ausgeprägt ist – und damit die genannten Voraussetzungen sicherlich schwierig sind.
- ²³ Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Wittmann, Maike: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI-Report Nr. 80, Januar 2023.
- ²⁴ Ebd., S. 49.

3.2 Zeitpolitik: Zentrale Stellschraube für die Gleichstellung

Die Dauer von Arbeitszeit im Erwerbsleben bestimmt darüber, wie viel Zeit für andere Lebensbereiche bleibt und in welchem Umfang positive Aspekte von Erwerbsarbeit ausgeschöpft werden können. Verdienst, Karriere, Status und sozialrechtliche Absicherung sind unmittelbar an die Arbeitszeit und den damit verbundenen Lohn gekoppelt. Es zeigt sich, dass das Normalarbeitsverhältnis in Vollzeit jedoch nicht gut zu dem gleichstellungsorientierten Erwerbs- und Sorge-Modell passt, welches darauf zielt, die Verteilung von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten zwischen den Geschlechtern zumindest nicht einseitig festzuschreiben. Arbeitszeitverkürzung – ob kollektiv oder eher individuell passend zur Lebenssituation – wird sehr oft gewünscht und teilweise auch angeboten. Wahlarbeitszeiten wären im Sinne einer besseren Gleichstellung das erste Mittel der Wahl.

Arbeitszeit ist der entscheidende Faktor, mit dem das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen der Beschäftigten geprägt wird. Jahrzehntlang war die gesellschaftliche und gewerkschaftliche Debatte bestimmt von den Bemühungen, Arbeitszeit kollektiv zu reduzieren und in geregelte Bahnen zu bringen. Der vorläufige Haltepunkt dieser Entwicklung war 1990 das Erreichen der 35-Stunden-Woche in den Tarifverträgen der IG Metall. Danach war es eine Zeitlang eher still um das Thema. Dies änderte sich in jüngster Vergangenheit, als verschiedene Gewerkschaften auf Wunsch ihrer Beschäftigten in ihren Tarifverträgen optional weniger Arbeitszeit möglich machten.¹ Hier wird die Arbeitszeit auf individueller Ebene verkürzt, im „Tausch“ gegen Verzicht auf Lohnerhöhungen – Zeit wird damit als eine Art Währung dem Geld gegenübergestellt. Indem individuelle Wünsche innerhalb der Tarifverträge ermöglicht werden, betreten die Tarifpartner eine andere Ebene als bei vorherigen Arbeitszeitverkürzungen.² Hintergrund für dieses Vorgehen ist der starke Wunsch vieler Beschäftigter, ihre Arbeitszeit zeitweise und nach individuellen Bedürfnissen weiter verkürzen und anpassen zu wollen – resultierend nicht zuletzt aus den häufig bestehenden Mehrfachbelastungen junger Familien. Aktuelle Studien vor allem nach der Corona-Zeit belegen diese Bedürfnisse: „Insbesondere für Frauen, aber auch für die jüngere Generation (insgesamt) gilt die selbstverständliche Erwerbs-Dominanz der tradierten Zeitmuster nicht mehr ungeteilt als Leitschnur.“^{3, 4, 5} Aktuell gewinnt das Thema 4-Tage-Woche bei den anstehenden Tarifrunden der IG Metall in der Stahlindustrie neu an Bedeutung.

Arbeitszeit beeinflusst Status und Sicherheit

Arbeitszeit bestimmt entscheidend darüber mit, wie Beschäftigte im Betrieb, aber auch außerhalb positioniert sind. Sie beeinflusst zentral die Möglichkeiten, mehr oder weniger Geld zu verdienen und auch die Chance, Karriere zu machen. Letztlich hängt bisher immer noch der erreichbare Status der Beschäftigten von der Arbeitszeit ab. Hier gibt es große Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen – und damit meistens zwischen Männern und Frauen, sind es doch die Frauen, die überwiegend in Teilzeit arbeiten. Nicht zuletzt knüpft die soziale Absicherung in den Sozialversicherungssystemen an dem Idealbild des (meist männlichen) Vollzeit-

erwerbstätigen an. Die Dauer der Arbeitszeit bestimmt ferner über Lohnersatzleistungen aller Art und letztlich auch über die Höhe der Rente. Wenn man also über weitere Veränderungen der Arbeitszeit diskutiert, müssen all diese Rahmenbedingungen mit im Blick behalten werden.

„Gute Arbeit“ und ein erweiterter Arbeitsbegriff gehören zusammen

In der Debatte über das Verhältnis der verschiedenen Lebensbereiche zueinander gibt es verschiedene Ideen. Ein grundsätzlich anderer Ansatz ist beispielsweise die Frage, ob Arbeit ausschließlich Erwerbsarbeit bedeuten soll, oder ob es den gesellschaftlichen Realitäten nicht viel eher entsprechen würde, den Arbeitsbegriff zu erweitern. Care-Arbeit, die einem anderen Lebensbereich angehört als die Erwerbsarbeit, wäre nach diesem Konzept als vollwertige Arbeit anzusehen und somit der Erwerbsarbeit gleichzustellen. Die Absicherung in den Sozialversicherungssystemen würde dann nicht mehr allein vom Ausmaß der Erwerbsarbeit abhängen. Schon seit längerem werden sogar noch darüber hinausgehende Modelle diskutiert (konkret bzw. als Leitlinie und Ziel), bei denen die verschiedenen Formen von Arbeit ganz generell auf alle anteilig gleich verteilt werden sollten. Frigga Haug etwa schlägt mit ihrer „4-in-1-Perspektive“ die Unterscheidung von vier Tätigkeitsbereichen bzw. Dimensionen des Lebens vor, die als Arbeit gelten: 1. Erwerbsarbeit, 2. Sorge- und Reproduktionsarbeit (Haus- und Familienarbeit, die Entwicklung sozialer Fähigkeiten), 3. Kulturelle Arbeit (im Sinne des lebenslangen Lernens und der Selbstentfaltung), 4. Politik (Beteiligung an der Gestaltung der Gesellschaft).⁶

Außerdem ist Arbeitszeitpolitik auch für die „Gute Arbeit“, das Leitbild der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen, neben Bezahlung und Beschäftigungssicherheit eine der tragenden Säulen. Der Begriff „Gute Arbeit“ bezieht sich zwar ausschließlich auf die Erwerbsarbeit, und in den Kernfragen zur Bildung des DGB-Index Gute Arbeit wird weder direkt nach Work-Life-Balance noch nach dem Familienstand oder der Betreuung von Angehörigen gefragt, aber wenn „Gute Arbeit“ vorliegt, hat dies ohne Zweifel positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit diesen Lebensbereichen.⁷ Darauf hat das DGB-Institut Gute Arbeit (im Zusammenhang seiner Index-Befragung 2017 mit dem Themenschwerpunkt „Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist“) explizit hingewiesen.⁸ Die Ergebnisse der Studie belegen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Auftreten von Vereinbarkeitsproblemen.⁹ Zu den Kriterien Guter Arbeit gehören unter anderen, dass möglichst selten an Wochenenden, in den Abendstunden oder nachts gearbeitet werden sollte und dass man Einfluss auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit sowie auf den Zeitpunkt haben sollte, an dem man Überstunden ausgleicht. Die genannten Aspekte kommen selbstredend vor allem der arbeitenden Person zugute. Gleichzeitig bilden sie die Nahtstelle zu allen anderen Lebensbereichen der arbeitenden Person. Gute Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitszeit bilden dann ein stabiles und planbares Zentrum, das eine zuverlässige Koordinierung mit den anderen Lebensbereichen zulässt. Diese Kriterien Guter Arbeit weisen also über die Arbeit im engeren Sinne hinaus.

Daher gilt es, in der aktuellen Situation – zwischen verstärkten Wünschen nach mehr Flexibilität und kürzeren Arbeitszeiten auf der einen Seite und Absicherung bzw. auch Fachkräftemangel

auf der anderen Seite – den Arbeitsbegriff im Sinne einer verbesserten Gleichstellung anzupassen. Dabei stehen aus Beschäftigtensicht zwei Strategien zur Diskussion: Die eine wäre die einer weiteren kollektiven Arbeitszeitverkürzung, die andere die einer weitestgehenden Ermöglichung von Wahlarbeitszeit, die sich nach den Bedürfnissen und Lebenslagen richtet.

Kollektive Arbeitszeitverkürzung als gesellschaftlicher Gestaltungsansatz

In der jüngeren Vergangenheit ist eine Belebung in der arbeitszeitpolitischen Debatte zu beobachten, die im Kern eine kollektive Verkürzung der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit in den Fokus rückt. Als kollektive Arbeitszeitverkürzung werden jene Ansätze bezeichnet, die über individuelle Lösungen hinausgehen: betrieblich, tariflich, branchenübergreifend oder gesamtgesellschaftlich und gesetzlich. Bemerkenswert ist, dass dieser Debattenstrang nicht mehr nur von Gewerkschaften aufgegriffen und bearbeitet wird, sondern vermehrt auch von unterschiedlichen Akteuren aus Wissenschaft, Politik und der Zivilgesellschaft: So fordert beispielsweise die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik seit geraumer Zeit in ihrem jährlich erscheinenden Memorandum eine kurze Vollzeit für alle und rechnet vor, dass eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich volkswirtschaftlich durchaus möglich und sogar sinnvoll ist, um Beschäftigung langfristig zu sichern.¹⁰ In Bremen hat sich unter der „Bremer Arbeitszeitinitiative“ ein plurales Netzwerk verschiedenster Akteure gebildet, das sich zum Ziel gesetzt hat, Arbeitszeitverkürzung auf die tagespolitische Agenda zu bringen.¹¹ Die bundesweit aktive und auch im Saarland präsente 4-Stunden-Liga setzt sich für einen 4-Stunden-Tag bei vollem Lohn- und Personalausgleich ein und betont dabei dessen Potenzial zur Lösung gesellschaftlicher Probleme.¹² Für Aufsehen sorgte im November 2022 auch ein Debattenkonvent der SPD, bei dem die Jusos ihre Forderung nach einer 25-Stunde-Woche bei vollem Lohnausgleich per Antrag durchgesetzt haben.¹³

Auch in anderen Ländern sind vermehrt Bestrebungen zu beobachten, die die Verkürzung der Arbeitszeit zum Ziel haben. In Island wurde beispielsweise die 35-Stunden-Woche nach zwei erfolgreichen Großexperimenten auf den Großteil der Bevölkerung (86 %) ausgeweitet.¹⁴ Auf internationaler Ebene testet die Non-Profit-Organisation 4DayWeek Global in verschiedenen Ländern die 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich als Pilotprojekte in mehreren Unternehmen. In den bereits veröffentlichten Studienergebnissen zeigen sich die betroffenen Arbeitnehmer als auch die beteiligten Unternehmen sehr zufrieden mit dem Modell.¹⁵

Festzuhalten ist, dass der Diskurs um eine generelle Arbeitszeitverkürzung einiges an Aufmerksamkeit erfahren hat. Unter anderem wird dabei argumentiert, dass mit einer kollektiven Reduzierung der Arbeitszeit auf breiter Ebene und einem entsprechenden Lohnausgleich nicht nur individuelle Vorteile, sondern auch gesellschaftliche und emanzipatorische Potenziale einhergehen, welche durch individuelle Wahlarbeitszeiten nicht adressiert werden können.

Arbeitszeitverkürzung kann viele Vorteile bringen

Der Klassiker unter den Argumenten, der auch in der Historie der Arbeitszeitverkürzung eine gewichtige Rolle spielte, zielt auf die Sicherung von Beschäftigung und die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch eine Umverteilung der Erwerbsarbeit ab. Die Wissenschaftler der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik zeigen in ihrem Memorandum anhand ausführlicher Berechnungen, wie die Arbeitslosigkeit signifikant verringert werden kann, wenn Produktivitätsfortschritte sukzessive für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden mit entsprechendem Lohnausgleich eingesetzt werden.¹⁶ Eine kurze Vollzeit für alle würde laut ihren Analysen auch Einkommens- und Geschlechterungleichheiten reduzieren, da die überwiegend weiblich geprägte Teilzeitbeschäftigung eine massive Aufwertung erfahren würde, wenn sich ein kürzeres Normalarbeitsverhältnis einstellt.

Die Bedeutung einer generellen Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit geht jedoch über klassische arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Erfordernisse hinaus und wird auch im Zusammenhang mit einer sozialökologischen Transformation der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ins Spiel gebracht. Dazu muss diese in einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive betrachtet und in einen größeren Argumentationszusammenhang gestellt werden. Da dies hier nur angerissen werden kann, wird für eine differenzierte und ausführliche Diskussion auf die entsprechende Literatur verwiesen.¹⁷ Grundgedanke ist, dass die zeitliche Beanspruchung durch Erwerbsarbeit in zunehmenden Konflikt gerät, und zwar nicht nur mit individuellen, sondern auch mit gesellschaftlichen Ansprüchen an die Lebensführung insgesamt. Diese umfassen beispielsweise neben einer Erwerbstätigkeit von beiden Geschlechtern und der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auch Anforderungen an die Familie, die Nutzung kultureller Angebote, die politische und zivilgesellschaftliche Partizipation, bürgerschaftliches Engagement sowie Erfordernisse an eine ökologisch nachhaltige Lebens- und Wirtschaftsweise. Studien zeigen z. B., dass kürzere Arbeitszeiten mit einem geringeren Ausstoß von Treibhausgasen sowie nachhaltigeren Lebensstilen einhergehen.^{18,19}

Zeitwohlstand als eigene Dimension

Dass moderne Gesellschaften für die meisten Menschen Zeitmangel und eine Beschleunigung ihrer Lebenswelten produzieren, ist mittlerweile keine neue Erkenntnis mehr.²⁰ Die Wachstumsdynamik kapitalistischer Wirtschaften etabliert einen abstrakten Umgang mit Zeit, der sich in einer Intensivierung, Ausdehnung und „Vernutzung“ menschlicher Lebenszeit zum Zwecke einer stetig steigenden Warenproduktion ausdrückt.²¹ Allerdings entkoppelt sich der vormalig enge Zusammenhang zwischen materiellem Wohlstand bzw. Konsum und Lebenszufriedenheit in entwickelten Volkswirtschaften zunehmend, wie auch der Abschlussbericht der Enquête-Kommission Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität des Deutschen Bundestags feststellt.²² Sinnvoll können deshalb konkrete Utopien sein, die Zeitwohlstand als neue Zieldimension des Wirtschaftens festlegen.²³

Eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit könnte ein Wegbereiter für ein neues gesellschaftliches Modell sein, das nicht nur die Sphäre der Erwerbsarbeit ändert, sondern auch das Zu-

sammenleben der Menschen und die in der Gesellschaft geltenden Normen und Werte.²⁴ Es geht dabei nicht nur um mehr „Freizeit“, sondern um mehr Zeit für andere, individuell und auch gesellschaftlich als sinnvoll erachtete und notwendige Arbeiten bzw. Tätigkeiten wie Sorge- und Reproduktionsarbeit, politische und kulturelle Arbeit oder die Entfaltung der eigenen Talente und Kreativität. Sie alle sind der zeitlichen Dominanz der Erwerbsarbeit untergeordnet und erfahren in der jetzigen Ordnung tendenziell eine Abwertung.²⁵

Positive Auswirkung auf Gleichstellung naheliegend

Gerade hinsichtlich der bestehenden Geschlechterungleichheiten könnte sich eine umfangreiche kollektive Arbeitszeitverkürzung mit entsprechendem Lohnausgleich deutlich positiv auswirken.²⁶ In Deutschland ist die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen entlohnter Erwerbstätigkeit und nicht entlohnter Haus- und Fürsorgetätigkeit nach wie vor vorherrschend, was sich in der Verteilung der Arbeitszeiten niederschlägt. Zwar ist die Frauenerwerbstätigkeit stetig gestiegen, aber diese Zunahme ist vor allem auf den Anstieg von Teilzeitarbeit zurückzuführen. Dadurch ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erwerbstätiger Personen bei Frauen um etwa 8 Stunden geringer als bei Männern.²⁷ Solche anhand der Geschlechtergrenzen polarisierten Arbeitszeiten verhindern eine unabhängige Existenzsicherung von Frauen und stellen die Kehrseite einer höheren Belastung durch nicht-erwerbsförmige Sorge- und Reproduktionsarbeiten dar. Frauen leisten im Vergleich zu Männern durchschnittlich das 1,6-fache an Hausarbeit und das 2,4-fache an Fürsorgearbeit.²⁸

Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung in entsprechendem Ausmaß, die mit einem Lohnausgleich einhergeht, würde sich einerseits deutlich positiv auf das materielle Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern auswirken, da weiblich geprägte Teilzeit zu einer kurzen Vollzeit aufgewertet würde. Die mit einer Teilzeittätigkeit negativ verbundenen Auswirkungen wie Altersarmut, Prekarisierungsrisiken oder schlechtere Karrierechancen würden genauso wie die ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihrem Lebenspartner verringert. Andererseits würde sich durch eine kürzere Vollzeitnorm ein zeitbezogener Möglichkeitsraum für die geschlechteregale Aufteilung von Sorge- und Reproduktionsarbeiten eröffnen, da es Männern leichter gemacht würde, sich darin einzubringen. Zwar wäre die Erosion der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung damit keineswegs ausgemachte Sache. Aber wenn Erwerbsarbeit und Familienarbeit gleichwertige Säulen gesellschaftlicher Arbeit sein sollen, die von Männern wie Frauen in gleichem Umfang und gleichermaßen anerkannt geleistet werden sollen, dann kann kollektive Arbeitszeitverkürzung eine wichtige Voraussetzung dafür sein und sollte von flankierenden Maßnahmen begleitet werden.

Dies hätte auch zur Folge, dass Sorge- und Reproduktionsarbeit wieder mehr in den Mittelpunkt menschlichen Daseins rücken und ein neues Bewusstsein über die Wertigkeit dieser Tätigkeiten könnte entstehen. Auch die Qualität privater, häuslicher Pflege- oder Fürsorgearbeit würde steigen, da für eine gute, emotionale Zuwendung die bereitgestellte Zeit ein ausschlaggebendes Kriterium darstellt. Qualitativ hochwertige private Pflegearbeit und ein existenzsicherndes Dasein würden sich mit einer kurzen Vollzeit mit Lohnausgleich nicht mehr ausschließen.²⁹

Kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich ist keine Frage der ökonomischen Machbarkeit (das Normalarbeitsverhältnis hätte sonst nicht von durchschnittlich 70 Wochenstunden im 19. Jahrhundert sukzessive auf heute 40 bzw. 35 Wochenstunden herabgesetzt werden können; vgl. auch die Berechnungen der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik).³⁰ Es ist vielmehr eine Frage des politischen Willens und der gesellschaftlichen Machtressourcen bzw. Kräfteverhältnisse. Da eine kurze Vollzeit für alle vor allem positive Effekte auf die Geschlechtergerechtigkeit hätte, könnte kollektive Arbeitszeitverkürzung ein Konvergenzpunkt für eine neue progressive Allianz aus feministischen und gewerkschaftlichen Kämpfen sein.

Wahlarbeitszeiten je nach Lebensphase als Alternative

Ein anderer Schritt hin zu einer Umverteilung der Arbeitszeiten – der nicht alle Beschäftigten gleichermaßen betrifft – ist die Einführung sogenannter Wahlarbeitszeiten bzw. Optionszeiten. Dieses Konzept sieht vor, Erwerbstätigen je nach Lebensphase und Bedürfnissen ihre individuell gewählte Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer zu ermöglichen. So stellten zum Beispiel schon der Siebte Familienbericht der Bundesregierung 2006 oder der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 die Bedeutung von Zeit, Zeitregimen und Zeitrechten im Arbeitsleben heraus. Dabei gelangte der Begriff der sogenannten „atmenden Lebensläufe“ in die Debatte. Sie sollen es den Beschäftigten möglich machen, ihre Arbeitszeiten über einen langen Zeitraum hinweg selbstverantwortlich zu gestalten – je nach Erfordernissen der persönlichen Ausgangssituation. Idealerweise wird diese Wahlfreiheit ergänzt durch finanzielle Unterstützung im Falle der Reduzierung von Arbeitszeiten (z. B. aufgrund familiärer Verpflichtungen). Dies war auch der Kern des ebenfalls im Jahr 2017 auf Bundesebene vorgestellten Modells der sogenannten Familienarbeitszeit, das eine 32-Stunden-Woche für Eltern mit partiellem Lohnausgleich vorsah.³¹ Dieses Modell wurde in ähnlicher Art und Weise unter anderem vom Institut der Deutschen Wirtschaft (DIW) forciert.³²

Bislang wurde von diesen Ideen nichts konkret in die Praxis umgesetzt – es handelt sich (noch) um eher theoretische Modelle.³³ Tatsächlich kann man die bisher existierenden Einzelregelungen, die sich auf die Variation von Arbeitszeit beziehen (Recht auf Teilzeit, Elternzeit, Brückenteilzeit, Pflegezeit), als Teile desselben Grundgedankens sehen, die alle in die gleiche Richtung weisen.³⁴ Bestenfalls sind sie „kleine Vorläufer“ eines umfassenden Regelwerks, das „atmende Lebensläufe“ ermöglichen und absichern könnte.³⁵

Optionszeitenmodell: Hohe Flexibilität im Lebenslauf

Der Grundgedanke des Optionszeitenmodells, das noch über die reine Familienarbeitszeit hinausgeht, ist: Menschen jeden Geschlechts erhalten in ihrem Erwerbsverlauf einen definierten Zeitraum zur Verfügung, den sie für bestimmte Zwecke einsetzen können (das sogenannte Optionszeiten-Budget).³⁶ Die bisher diskutierten Ideen gehen in der Summe von bis zu neun Jahren Optionszeit pro Beschäftigten im Erwerbsleben aus. Beschäftigte könnten durch den Gebrauch von sogenannten „Ziehungsrechten“ (sprich Anspruch auf diese Optionszeiten je nach Bedarf) zwischen Phasen von Erwerbsarbeit, privater Fürsorge, Ehrenamt, Weiterbildung und

Selbstsorge selbstbestimmt wechseln bzw. diese bei Arbeitszeitreduzierungen miteinander kombinieren. Die verschiedenen Möglichkeiten des Zeitbudgets würden dabei unterschiedlich stark gewichtet. So wäre z. B. der Anspruch auf Care-Zeiten mit mehr möglichen freien Jahren belegt als der Anspruch im Bereich Weiterbildung oder Selbstsorge. Als wünschenswerter Nebeneffekt einer solchen Regelung wird mit dieser Zweckbindung die Bedeutung der gleichberechtigten Sorgearbeit für Frauen wie für Männer betont, ob im Falle von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Das Optionszeitenmodell wäre in der Konsequenz der Abschied von der Norm der männlichen „Normalbiografie“, die sich am Idealtypus des im Normalarbeitsverhältnis vorgestellten Familienernährers orientiert und bis heute trotz aller Bemühungen weit verbreitet ist.

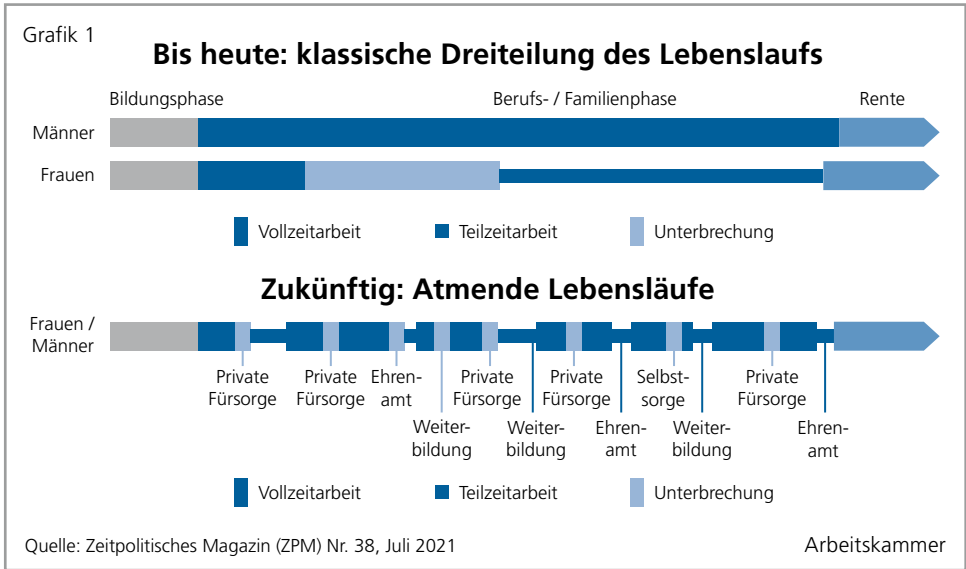
Der entscheidende und neue Punkt bei der Inanspruchnahme der verschiedenen Optionszeiten wäre die Tatsache, dass Beschäftigte in reduzierten Zeiten weiterhin Entgelt oder Entgeltersatz erhielten. Damit hätten diese Zeiten im Unterschied zu den bisher möglichen individuellen Arbeitszeitverkürzungen, die in der Regel auf eigene Kosten gehen, einen viel stärker absichernden Charakter. Klar ist auch den Entwicklerinnen des Konzepts, dass die Umsetzung eines solchen Rahmens sowohl organisatorische als auch planerische Herausforderungen mit sich brächte. Allerdings gibt es z. B. mit dem „persönlichen Aktivitätskonto“ in Frankreich durchaus bereits ähnliche Vorbilder. Auch die Arbeiterkammer in Österreich entwickelte jüngst vergleichbare Konzepte – im ersten Schritt ganz speziell auf junge Eltern zugeschnitten und mit einer konkreten Entgeltersatzleistung versehen.³⁷ Die Grundidee und die Zielrichtung der genannten Beispiele sind jeweils dieselben – vergleichbar den bereits erwähnten tarifvertraglichen Regelungen, die phasenweise mehr Freizeit statt ein Lohnplus ermöglichen – jetzt allerdings mit einer in seiner Ausgestaltung noch zu diskutierenden finanziellen Kompensation.³⁸

Chance für höheren Stellenwert von Sorgearbeit

Die Autoren und Autorinnen des Optionszeitenmodells gehen davon aus, dass man mit einer solchen Grundlage eine neue Norm schaffen könnte, die es für Männer leichter macht als bisher, Sorgearbeit zu übernehmen und dies als akzeptiert wahrzunehmen – auch nach erfolgter Trennung von der Partnerin. Damit würden Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen auch für Männer mehr und mehr zu einer neuen Normalität und sie wären nicht länger mit dem Ansehen von „Abwechslern“ belegt. Schließlich – so die Wissenschaftlerinnen – wäre es sogar möglich, Sorgearbeit nach diesem Modell mit sogenannten Bonuspunkten zu belegen, die in der Folge als zusätzliche Kompetenzen im Erwerbsleben seitens der Arbeitgeber angerechnet werden könnten. Gerade dieser letzte Gedanke ist ein seit langer Zeit immer wieder vorgebrachtes Argument zur Aufwertung von Care-Arbeit, der aber bisher (bei überwiegend Frauen in der Sorgearbeit) nur in Einzelfällen zur Anwendung kommt.

Options-/Wahlarbeitszeiten – überfälliger Schritt in die richtige Richtung

Das Bedürfnis von vielen Beschäftigten, Arbeitszeiten stärker zu individualisieren, phasenweise zu verkürzen und dies bei möglichst selbstbestimmter Flexibilität, ist unübersehbar und wäre ein



wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt. Die bisherigen gesetzlichen und häufig auch die tariflichen Möglichkeiten reichen nicht aus. Mit Wahlarbeitszeiten wären viele Probleme der Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenswelt für alle Geschlechter deutlich besser zu lösen als bisher. Ein solch komplexes Modell auf gesetzlicher Basis umzusetzen, ist schwierig – denkbar wäre ein Beginn in kleineren Modellprojekten für ausgewählte besonders wichtige Zwecke, wie zum Beispiel für Zeiten in der (Alten-)Pflege.³⁹

Phasenweise kürzere Arbeitszeiten nach Bedarf sind einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung insoweit überlegen, als sie nicht alle Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen über einen Kamm scheren. Je nach Lebensphase kann es gut und richtig sein, viel Zeit in den Aufbau eines Berufsweg zu investieren – vielleicht sogar mit der Absicht von vornherein, nach einer gewissen Zeit zweckgebunden kürzerzutreten. Die Vorgehensweise, finanziell abgesichert und anlassbezogen Blöcke aus der Lebensarbeitszeit herauszuschneiden, wäre im Endeffekt ebenfalls mit (individueller) Arbeitszeitverkürzung verbunden, aber mit insgesamt mehr Flexibilität für alle. Ein solches Modell käme einem Leitbild, das folgendermaßen definiert ist, sehr nahe: „... ein neues, flexibles Normalarbeitsverhältnis mit der traditionellen Schutzfunktion, die ein unbefristeter Arbeitsvertrag bietet, aber erweitert um Optionen für eine selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsverlauf.“⁴⁰

3.2 Zeitpolitik: Zentrale Stellschraube für die Gleichstellung

- ¹ Dies sind die IG-Metall, die EVG, IG BCE, ver.di (Deutsche Post), vgl. dazu: Liebig, S.: Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Internationale Arbeitsstudien, Frankfurt, 2021.
- ² „Das ist von der Denke her was ganz anderes als 1980, also Arbeitszeitverkürzung zu erkämpfen mit ökonomischen Hintergedanken, Umverteilungsgedanken usw. Diesmal ist es qualitativ was anderes. Da ist der Vereinbarkeitsgedanke, im konkreten sind es Lebensphasen und spezifische Arbeitszeitmodelle. Es verfolgt aber tatsächlich das Glück des Einzelnen und weniger die Sicherheit der Mehrheit oder die Sicherheit der Vielen, wenn du so willst...“ Experteninterview mit einem IG-Metall-Funktionär, in: Liebig, S.: a. a. O., S. 229.
- ³ Jurczyk, Karin; Mückenberger, Ulrich: „Einführung ins Thema: Auf dem Weg zur Realisierung des Optionszeitenmodells“, in: „Zeitpolitik im Betrieb“: Zeitpolitisches Magazin (ZPM) Nr.38, Juli 2021, Hrsg.: Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik.
- ⁴ HDI-Berufe-Studie 2022, „Mehr als drei Viertel (76 %) aller Berufstätigen in Deutschland würden die Einführung einer 4-Tage-Woche in ihren Unternehmen begrüßen“, <https://www.berufe-studie.de/studie.html>, Eintrag vom 08.12.2022.
- ⁵ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2019: Demnach wollen Erwerbstätige im Bundesgebiet 0,3 Stunden pro Woche weniger arbeiten; unter: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2021_08_Teilzeit.pdf, Eintrag vom 08.12.2022.
- ⁶ Vgl. Haug, Frigga: Die Vier-in-Einem-Perspektive und Hegemoniekämpfe um Arbeit. In: Konzeptwerk neue Ökonomie (Hrsg.): Zeitwohlstand. München 2014, S. 33-38.
- ⁷ Vgl. dazu „Was ist der DGB-Index Gute Arbeit?“ auf der Website des DGB: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index> (Abruf am 19.03.2023).
- ⁸ Vgl. DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2017. Report 2017 - Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben | DGB-Index Gute Arbeit (Abruf am 19.03.2023).
- ⁹ Ebd.
- ¹⁰ Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: Memorandum 2019, Leipzig, S. 243-251. Ausführliche Berechnungen zum Beschäftigungseffekt kollektiver Arbeitszeitverkürzung finden sich auch in Bontrup, Heinz-J.; Massarat, Mohssen: Manifest zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit, 2011.
- ¹¹ www.bremer-arbeitszeitinitiative.de (zuletzt abgerufen am 10.03.2023).
- ¹² www.4hour-league.org (zuletzt abgerufen am 10.03.2023).
- ¹³ Szymanski, Mike: Die SPD und das Dilemma der 25-Stunden-Woche, www.sueddeutsche.de/wirtschaft/spd-jusos-arbeitszeit-arbeitsmarkt-1.5688839 (zuletzt abgerufen am 10.03.2023).
- ¹⁴ Haraldsson, Guðmundur D.; Kellam, Jack: Going Public: Iceland's Journey To A Shorter Working Week, 2021.
- ¹⁵ Schor, Juliet B. et al.: The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay.
- ¹⁶ Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum (wie Anm. 10). „Hätte demnach von 1998 bis 2013 in der Elektrizitätswirtschaft eine Arbeitszeitverkürzung stattgefunden, dann wären die tatsächlich vernichteten 60.000 Arbeitsplätze heute noch vorhanden und außerdem müssten die Beschäftigten in der Woche nur noch 25 statt 30 Stunden arbeiten. Die steigende und verwertbare Produktivität ... hätte dies allemal möglich gemacht.“
- ¹⁷ Liebig, Steffen: Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Sozial-ökologische Arbeitskonzepte, Wachstumskritik und gewerkschaftliche Tarifpolitik, Frankfurt am Main, 2021.
Stöger, Ursula et al.: Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell, Augsburg und München, 2015.
- ¹⁸ Devetter, François-Xavier; Rousseau, Sandrine: Working Hours and Sustainable Development, Review of Social Economy, Jg. 69, H. 3, 2011, S. 333-255.
- ¹⁹ Rosnick, David: Reduced Work Hours as a Means of Slowing Climate Change. Center for Economic and Policy Research, Washington, 2013.
Knight, Kyle et al.: Could working less reduce pressure on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970-2007, Global Environment Change 23, 2013, S. 691-700.
- ²⁰ Rosa, Hartmut: Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne, Frankfurt am Main, 2020.
- ²¹ Jürgens, Kerstin: Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. WSI-Mitteilungen 04/2007, S. 167-173.
- ²² Deutscher Bundestag: Schlussbericht der Enquête-Kommission Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität, Drucksache 17/13300, 2013.
- ²³ Zimpelmann, Beate: Zeitwohlstand durch Arbeitszeitverkürzung – Impulse für den sozialökologischen Umbau, in: Zukunftsmodell: Nachhaltiges Wirtschaften, hg. von Panschar, Meike et al., S. 157-161.
- ²⁴ Böhle, Fritz; Stöger, Ursula: Arbeitszeitverkürzung als gesellschaftliches Reformprojekt. WISO 1/2022, S. 15-28.
- ²⁵ Haug, Frigga: Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke, Hamburg, 2008.
- ²⁶ De Spiegelaere, Stan; Piasna, Agnieszka: Arbeitszeitverkürzung: Wieso, weshalb – und wie. Europäisches Gewerkschaftsinstitut, 2020, S. 31-34.

- ²⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/827965/umfrage/durchschnittliche-wochenarbeitszeit-in-deutschland-nach-geschlecht/> (zuletzt abgerufen am 10.03.2023).
- ²⁸ Hobler, Dietmar et al.: Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich, Böckler Impuls 8/2017.
- ²⁹ Stöger, Arbeitszeitverkürzung (wie Anm. 17), S. 25-27.
- ³⁰ Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum (wie Anm. 10).
- ³¹ Dieser Vorschlag der Familienministerin wurde seitens der damals amtierenden Bundeskanzlerin Angela Merkel als „persönlicher Debattenbeitrag“ zurückgewiesen, siehe Handelsblatt vom 07.04.2014.
- ³² „Die Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit soll Eltern oder Alleinerziehenden kleiner Kinder nach Ablauf des Elterngeldes einen finanziellen Anreiz bieten, einer reduzierten Vollzeitbeschäftigung nachzugehen.“ https://www.diw.de/de/diw_01.c.462712.de/presse/glossar/familienarbeitszeit.html , Abruf vom 03.03.2023.
- ³³ https://www.diw.de/de/diw_01.c.462712.de/presse/diw_glossar/familienarbeitszeit.htm, Abruf vom 03.01.2023.
- ³⁴ Vgl. Kapitel I.3.1 des vorliegenden Berichts.
- ³⁵ Klenner, Christiane: Betriebliche Bedingungen für ein Optionszeitenmodell, in: ZPM Nr. 38, Juli 2021, vgl. Endnote 3.
- ³⁶ Jurczyk, Karin: Das Optionszeitenmodell – der Vorschlag für atmende Lebensläufe, in: ZPM, Nr. 38, Juli 2021.
- ³⁷ Mader, Katharina: Das Familienarbeitszeit-Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung, in: WISO (Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift der AK Oberösterreich), Nr.1/2022. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Persönliches Erwerbstätigen-Konto – Internationale Modelle und Erfahrungen, November 2017, S. 8.
- ³⁸ „Tatsächlich wurden im Verlauf der letzten Arbeitszeit-Tarifrunde der IG Metall eine Reihe von Forderungen und Konzepten diskutiert und eingeführt, welche als Einstieg in die lebensphasenspezifische Arbeitszeitpolitik verstanden werden können.“ Liebig, S.: a. a. O., S. 237.
- ³⁹ Jurczyk, Karin: a. a. O., siehe Endnote 3.
- ⁴⁰ Klammer, Ute: „Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen?“, in: ZPM, Nr. 38, Juli 2021, S. 7.

3.3 Care-Arbeit braucht neues Leitbild

Bei der Sorgearbeit liegt im Saarland noch vieles im Argen. Sie ist notwendige Basis des Wirtschaftssystems, wird aber als solche nicht anerkannt. Die bisherige Verteilung – sowohl im Privaten wie auch im Erwerbszusammenhang – läuft vor allem zu Lasten der Frauen. Notwendig wäre die Umstellung auf ein gleichberechtigtes Sorge- und Erwerbsmodell. Im institutionalisierten Bereich zeigen sich trotz aller Fortschritte noch immer hohe Defizite in der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Diese sind nicht zuletzt durch den Fachkräftemangel nur schwer zu beheben. Im Bereich der Versorgung Älterer muss perspektivisch die Frage nach einer Umorganisation gestellt werden. In Zeiten des demografischen Wandels wird die bisherige Prämisse „ambulant vor stationär“ nicht dauerhaft haltbar sein.

War es vor ein paar Jahren noch regelmäßig notwendig, den Begriff der Care- oder Sorgearbeit zu erläutern, so setzt er sich mittlerweile auch in der öffentlichen Diskussion durch. Spätestens seit dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahre 2017, der sich schwerpunktmäßig diesem Thema widmete, zog die Bezeichnung in den Sprachgebrauch ein. Man verstand hier unter Care-Arbeit alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung und Versorgung für sich und andere.¹ Eine etwas weitere Definition spricht von der Gesamtheit der unbezahlten und bezahlten (re)produktiven Tätigkeiten des Sorgens, Sich-Kümmerns, Fürsorge und Selbstvorsorge.² Die ausdrückliche Erweiterung auch auf die bezahlten Tätigkeiten dehnt die Perspektive in bedeutender Art und Weise aus. Mittlerweile etabliert sich mit der sogenannten „Care-Ökonomie“ ein eigener Forschungsbereich, der sich systematisch mit den verschiedenen Fragen, wie z. B. den Zeitlogiken in den verschiedenen Sphären (Arbeitswelt und Fürsorgewelt), beschäftigt und alternative Vorschläge für Gesellschaftsmodelle macht.³

Sorgearbeit als zentrale Basis des Wirtschaftssystems

Sorgearbeit ist ein grundlegender Bestandteil des bestehenden Wirtschaftssystems. Sie ist die Basis dafür, dass Menschen ihre Erwerbsarbeit ausüben können. Nur wenn eigene Grundbedürfnisse befriedigt, Kinder und ältere hilfe- und pflegebedürftige Menschen versorgt sind und ein gewisses Maß an Selbstfürsorge gewährleistet ist, kann Erwerbsarbeit (dauerhaft) ausgeübt werden. Diese Systemrelevanz wurde nicht zuletzt in der Corona-Krise einmal mehr überdeutlich. In dem Moment, als die öffentlichen Sorgesysteme nicht mehr ausreichend funktionieren konnten, wurde ihre Bedeutung noch sichtbarer als in „normalen“ Zeiten – die ja ebenfalls tendenziell von Mängeln in diesem Bereich gekennzeichnet sind. Vorher waren Vereinbarkeitsthemen im betrieblichen Alltag eher stigmatisiert und man tendierte dazu, die Sorge-Verpflichtungen unsichtbar zu machen. Wie lange dieser aktuelle Effekt anhält, darüber wird in der Forschung diskutiert.⁴ Trotzdem wird der Wert dieser Arbeit im privaten Bereich nicht als eigener Wert in der Berechnung einer gesellschaftlichen Wohlfahrtsproduktion einbezogen. Vielmehr wird Care-Arbeit als selbstverständlicher Teil des menschlichen Privatlebens gesehen, der im Zuge der industriellen Revolution quasi naturrechtlich in die Hauptzuständigkeit der Frau im

Haushalt zugewiesen wurde.⁵ Naturrechtlich meint, dass Frauen kraft ihrer natürlichen Fähigkeiten besonders für diese Art der Arbeit geeignet seien – mit ein Grund dafür, dass Sorgearbeit auch im Erwerbszusammenhang bis heute deutlich unterbewertet und schlechter bezahlt ist.⁶

Auf dieser Zuweisung basieren die verschiedenen Familienmodelle der vergangenen Jahre: Lange Zeit galt der „Familienernährer“ als das tief verankerte Bild, das sowohl rechtliche als auch psychologische Konsequenzen hatte und bis heute hat. Danach veränderte sich das Leitbild hin in Richtung „Zuverdienst“ durch die Frauen – nicht zuletzt aufgrund ihres steigenden Bildungsniveaus. In der Weiterentwicklung wurde für alle Personen eine Vollzeitberufstätigkeit als Leitbild formuliert (universelles Erwerbstatigenmodell oder „Adult-Worker-Model“), das jedoch ignoriert, dass Menschen sich in einem bestimmten Umfang um Care-Arbeit kümmern müssen. Beim Adult-Worker-Model ist es politisch gewollt (und im Sinne der Gleichstellung durchaus sinnvoll), den Anspruch von Frauen auf eine existenzsichernde, unabhängige Erwerbsarbeit zu manifestieren.⁷ Wird das Modell konsequent in der Praxis verfolgt, lassen sich jedoch seine Schwächen erkennen – vor allem, wenn aus Paaren Familien werden. Die sogenannte Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt allzu schnell zur Überforderung aller und zeigt tendenziell eher eine Unvereinbarkeit – jedenfalls, wenn zwei dauerhafte Vollzeitberufstätigkeiten der Eltern gelebt werden. In der Folge wird häufig die Bedeutung von Care-Arbeit gegen die Bedeutung der finanziellen Unabhängigkeit ausgespielt. Der Druck auf die handelnden Personen ist unter diesen Bedingungen zu hoch, umso mehr, wenn die Arbeitsintensität generell steigt.⁸ Theoretisch müsste in der Gesamtsituation sogar ein neu gefasster Begriff des Arbeitsschutzes festlegen, wie viele Stunden eine Person am Tag in der Summe von Care-Arbeit und Erwerbsleben insgesamt arbeiten darf.⁹

Ausgelagerte Care-Arbeit erzeugt Sorgketten

Spätestens im Falle des Vollerwerbsmodells für alle stellt sich daher die Frage, wer sonst die anfallende Sorgearbeit erledigen kann. Und dies mit hoher Dringlichkeit, da die zeitlichen Ressourcen meist nicht für alle Aufgaben gleichzeitig ausreichen. Der Ausweg in vielen Haushalten ist das Weitergeben der Arbeit an Dritte mit Hilfe von Dienstleisterinnen gegen Bezahlung (Outsourcing). Diese Lösung liegt nahe, sie bewegt sich erfahrungsgemäß allerdings oft im Graubereich. Idealerweise wäre auch (bezahlte) Care-Arbeit gleich Gute Arbeit im Sinne des DGB-Leitbildes Guter Arbeit! Die Realität sieht mit niedrigen Löhnen, fehlender sozialer Absicherung und wenig ausgeprägtem Schutz jedoch meist anders aus. Gleichzeitig wird diese Arbeit vor allem in privaten Haushalten häufig wiederum von Frauen erledigt, die ihrerseits oft aus niedrigeren Schichten kommen und die Sorgearbeiten dann zusätzlich zu ihren eigenen Reproduktionsarbeiten für niedrige Löhne erledigen.

Hinzu kommt, dass Care-Arbeit gerade z. B. im Bereich der Altenpflege sehr häufig mit Hilfe von Migrantinnen bzw. Ausländerinnen (sog. „live ins“ aus Polen, Tschechien u. a.) bewältigt wird, die innerhalb der EU zur Ausübung der Tätigkeiten für begrenzte Zeit einreisen („grenzüberschreitender Arbeitsmarkt für Care-Arbeiten“).¹⁰ Auch dieses Thema wird innerhalb der Care-Ökonomie sehr kritisch beleuchtet, entstehen doch damit sogenannte „Sorgketten“. In

dem Moment, in dem Familien die eigene Sorgearbeit an Migrantinnen auslagern, entstehen in den Herkunftsländern ebenfalls Betreuungslücken in den eigenen Familien mit den damit verbundenen Problemen. Hier wird immer wieder durch verbesserte Regelungen versucht, die Folgen solcher Sorgeketten besser abzufangen – mit mehr oder weniger großem Erfolg.

Hausarbeit als bedeutenden Faktor nicht länger unterschätzen!

Ein wichtiger Bestandteil der Care-Arbeit ist neben der Betreuung und Versorgung von Familienangehörigen die Verrichtung der anfallenden Hausarbeit. Dieser Bestandteil wird in der öffentlichen Debatte als Privatsache eher unter den Tisch fallen gelassen – zu Unrecht, wie aktuelle Studien zeigen. So hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2022 festgestellt, „dass Hausarbeit die Erwerbswahrscheinlichkeit von Männern und Frauen stärker einschränkt als Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen“¹¹. Dieser eher erstaunliche Befund wird hier empirisch gemessen. Modellhaft wurde nachgewiesen, dass eine Reduzierung der Belastung durch den Haushalt vor allem bei Frauen zu einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit führen würde als die gleichlange Entlastung von Betreuungsarbeit. Vor diesem Hintergrund ist die im Koalitionsvertrag auf Bundesebene vorgesehene Subventionierung von haushaltsnahen Dienstleistungen ein begrüßenswerter Ansatz. Tatsächlich gibt es auch im Saarland bereits seit Jahren sogenannte Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen (AHA), bei denen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für Arbeiten in privaten Haushalten angefragt werden können. Bisher aber krankt das System an den letztlich zu hohen Kosten für die Privathaushalte. Daher wäre ein Gutscheinsystem für erwerbstätige Eltern, mit denen haushaltsnahe Dienstleistungen unterstützt werden würden – wie es auch im aktuellen Koalitionsvertrag auf Bundesebene angedacht ist –, sehr zu begrüßen.

Erwerb-und-Sorge-Modell als neues Leitbild muss stärker etabliert werden

Die Sachverständigenkommission des Zweiten Bundesgleichstellungsberichts war die erste, die das Ungleichgewicht bei der Verteilung der Sorgearbeit in Zahlen zu fassen versuchte. Sie entwickelte mit Hilfe von Zeitverwendungsstudien den sogenannten Gender-Care-Gap, der besagt, dass Frauen zu 52 % mehr Care-Arbeit erledigen als Männer.¹² Mit dieser Konkretisierung ist es gelungen, das Thema deutlich stärker in den Diskussionen zu platzieren – wie sich auch während der Zeit der Corona-Pandemie immer wieder nachvollziehen ließ.

Der Gleichstellungsbericht schlug vor dem Hintergrund der Studienergebnisse ein neues Leitbild als neue Norm von Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen vor, das sogenannte „Erwerb-und-Sorge-Modell“. Dieses als Basis macht im Idealfall Sorgearbeit für alle Geschlechter ohne Nachteile möglich. Die nachweislich bestehenden Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sollten demnach nicht allein im Privaten von den Einzelnen bewältigt werden müssen.

Auf dieser Grundlage können Rahmenbedingungen hergestellt werden, die eine Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen, so dass beides ohne Überforderung und ohne Be-

nachteiligung der Beteiligten funktioniert. Praktisch bedeutet dies beispielsweise, dass Sorgearbeit keine negativen Rückwirkungen auf Aufstiegschancen, auf Einkommen oder auf Rentenhöhe haben darf. Vielmehr wäre Care-Arbeit ein selbstverständlicher Bestandteil des Lebens. Unter diesen Voraussetzungen sind Maßnahmen zur chancengerechten Beteiligung am Arbeitsmarkt keine reinen Maßnahmen zur Frauenförderung, sondern richten sich gleichermaßen an Frauen wie Männer. Folgen die gesellschaftlichen Bedingungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen dieser Prämisse, käme dies außerdem den Erwartungen vieler junger Menschen entgegen, die gleichberechtigt leben wollen und eine strenge Dominanz des Berufslebens ablehnen.¹³

-
- ¹ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017.
- ² Meier-Gräwe, Uta: Wirtschaft neu ausrichten, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ) 45/2020.
- ³ Vgl. zur Care-Ökonomie beispielsweise: <https://www.gwi-boell.de/de/navigation/europe-transatlantic-3178.html>, Abruf vom 15.01.2023.
- ⁴ Carstensen, Tanja: Zwischen Homeoffice, neuer Präsenz und Care, WSI Mitteilungen 1/2023.
- ⁵ Vgl.: Jurcyk, Karin: Care in der Krise?, in: Apitzsch, U.; Schmidbaur, M. (Hrsg.), Care und Migration. Die Entsorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen, Opladen-Farmington Hills 2010, S. 59 f. APUZ 45/2020 (vgl. Endnote 2).
- ⁶ Vgl. dazu Kapitel I.5.2 des vorliegenden Berichts; und: Der US-amerikanische Wirtschaftswissenschaftler John K. Galbraith bezeichnete diese Rollenzuweisung zwischen Männern und Frauen in den 1970er Jahren sarkastisch als „ökonomische Leistung ersten Ranges“. Vgl. Meier-Gräwe, Uta: APUZ 45/2020 (vgl. Endnote 2), S. 30.
- ⁷ Wie inkonsistent dabei die rechtlichen Rahmenbedingungen nach wie vor sind, findet sich in Kapitel I.3.1 des vorliegenden Berichts.
- ⁸ Gerum, Magdalena; Heintz-Martin, Valerie; Zerle-Elsäßer, Claudia: Was Mütter stresst, Deutsches Jugendinstitut (DJI), Forschung, 2014, <https://www.dji.de/index.php?id=45190>.
- ⁹ Bücken, Teresa: Zeit, die es braucht, in: APUZ 45/2020, S. 9 (vgl. Endnote 2).
- ¹⁰ Uhde, Zuzana: Das Europäische Care-Grenzregime in einem Europa ohne Grenzen, in: APUZ 45/2020 (vgl. Endnote 2).
- ¹¹ Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire: Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Erwerbsbeteiligung erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen, DIW Wochenbericht 9/2022.
- ¹² Neuerliche Zeitverwendungsstudien stehen aktuell beim Statistischen Bundesamt an: Wo bleibt die Zeit?, Sept. 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/09/PD22_403_63991.html, Abruf vom 16.02.2023.
- ¹³ <https://www.personalwissen.de/personalwesen/diversity/generationen-am-arbeitsplatz/>, Abruf vom 16.02.2023.

3.3.1 Institutionelle Kinderbetreuung – aktuelle Mangellage verwässert den Qualitätsanspruch

Die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze ist in der jüngeren Vergangenheit deutlich gestiegen. Dennoch liegt der Bedarf nach wie vor deutlich über dem vorhandenen Angebot. Aktuell kommt eine zunehmende Verknappung des Personals hinzu, die es immer schwerer macht, die qualitativen Anforderungen und Standards einzuhalten. Außerdem werden unterschiedliche Zugangschancen in die Institutionen deutlich. Ausreichende und gute Kinderbetreuung ist nicht nur für das chancengerechte Aufwachsen von Kindern wichtig, sondern auch essenziell für die Erwerbschancen gerade von Frauen. Handlungsbedarf besteht daher an verschiedenen Stellen im Land.

Die gute Nachricht vorweg: Die Zahl der Kinder unter 3 Jahren im Saarland, die institutionell betreut werden, hat sich in den letzten 15 Jahren nahezu verdreifacht. Lag die Betreuungsquote im U3-Bereich im Jahr 2006 bei 10,2 %, so ist sie auf 29,8 % im Jahr 2021 gestiegen.¹ Diese Steigerung ist dem gesetzlichen Anspruch auf Betreuung ab dem vollendeten 1. Lebensjahr seit 2013 zu verdanken. Hiermit ging ein enormer Ausbau des Kita-Angebots sowie der Kindertagespflege einher. Doch der Betreuungswunsch saarländischer Eltern von U3-Kindern liegt höher: Im Jahr 2021 gingen 13,6 % derjenigen, die gerne ein frühkindliches Betreuungsangebot genutzt hätten, leer aus.² Bei den 3-bis 5-Jährigen ist die Bedarfslücke geringer: Betreuungsbedarf (94,1 %) und tatsächliche Deckung des Bedarfs (89,8 %) liegen näher zusammen.³ Doch auch diese Lücke muss als solche benannt werden und stellt einen Auftrag für die politisch Verantwortlichen dar. Im Jahr 2022 konnten 32 % der Kinder unter drei Jahren und 88,8 % der Kinder von 3 bis 5 Jahren im Saarland ein frühkindliches Bildungs- und Betreuungsangebot wahrnehmen. Beide Werte liegen rund 3 % unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.⁴

Dies ist nur die quantitative Seite der Betrachtung. Doch wie ist es um die Qualität saarländischer Kitas bestellt? Klar ist: Die gestiegenen Betreuungsquoten sagen nur bedingt etwas über die Qualität des Angebots in Kitas aus, die längst nicht mehr reine Betreuungs-, sondern vor allem frühkindliche Bildungsstätten sein sollen. So weit der Anspruch, den die Fachkräfte an ihre eigene Arbeit stellen und der wissenschaftlich auch so gestützt wird.

Verpasste Gelegenheiten rächen sich jetzt

Hochproblematisch ist, dass es über Jahre hinweg bundesweit verpasst wurde, parallel zum quantitativen Ausbau auch in qualitativer, insbesondere personeller Hinsicht zu investieren. Forciert durch Rechtsansprüche, wachsende Anforderungen an das erzieherische Tätigkeitsprofil und nicht zuletzt Krisen wie die Corona-Pandemie besteht mittlerweile eine erhebliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit, was die Erfüllung des Bildungsauftrags saarländischer Kitas betrifft. Der Spagat zwischen verlässlicher Betreuung, guter kindgerechter Bildungsarbeit und steigenden Verwaltungsaufgaben wird zur Zerreißprobe für viele Fachkräfte. Der Tenor ist stets derselbe: Sie empfinden ihrer Tätigkeit im Kern als sinnvoll, die praktische

Umsetzbarkeit des professionellen Anspruchs an ihre Arbeit aber als kaum gegeben. Und so droht die Rolle rückwärts zur Kita als Betreuungseinrichtung, einem Konzept, das eigentlich dem vergangenen Jahrhundert angehören sollte. Im Saarland – wie auch in allen anderen Bundesländern – ist es nicht gelungen, vorausschauend zu planen und parallel zu den wachsenden Ansprüchen an Kitas auch den personellen Mehrbedarf zu decken. Deshalb ist der Fachkräftemangel schon heute das drängendste Problem.⁵

Personalmangel droht positive Entwicklung abzuwürgen

Der Mangel an Personal wird angesichts der schrittweisen Berentung der Babyboomer, die gegenwärtig einen Großteil der im frühkindlichen Bereich Tätigen stellen, sowie aufgrund des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen ab 2026 weiter zunehmen. Denn auch hier werden pädagogische Fachkräfte zum Einsatz kommen – und somit wird eine Konkurrenzsituation um qualifiziertes Personal zwischen Kitas und Grundschulen entstehen. In der Folge ist eine Verschärfung der ohnehin schon prekären Personalsituation zu befürchten. Diese Prognose soll keinesfalls verkennen, dass das Platzangebot bereits ausgebaut wurde und die Zahl der im Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten stetig steigt. Doch gerade wegen des im Kern positiv zu bewertenden Ausbaus des frühkindlichen Bereichs wäre angesichts der demografischen Entwicklung eine Fachkräfteoffensive, die mit dem Aufwuchs der Betreuungsplätze Schritt hält, dringend nötig (gewesen)!

Bitter genug, dass nach zehn Jahren Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab dem 1. vollendeten Lebensjahr 68 % der U3-Kinder und immerhin noch 11,2 % der Kinder zwischen 3 und 5 Jahren überhaupt nicht in den Genuss eines professionellen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebots kommen.⁶ Hier überrascht insbesondere die Entwicklung der Betreuungszahlen der Kinder von 3 Jahren bis Schuleintritt im Saarland auf negative Weise. Sie ist in den letzten Jahren deutlich rückläufig, allerdings ausgehend von einem hohen Niveau (2006: 94,0 % – 2020: 91,6 % – 2021: 89,8 %).⁷ Die wachsende Bedarfslücke in dieser Altersgruppe verdeutlicht, dass Stimmen der Wissenschaft wie auch aus dem Praxisfeld selbst, die die Notwendigkeit einer Fachkräfteoffensive angemahnt haben, jahrelang politisch nicht ausreichend Gehör gefunden haben. In der Folge erhalten selbst diejenigen, die Glück haben und einen Platz finden, häufig aufgrund massiver Personalengpässe nur ein Kita-Angebot „light“. Dies zeigt sich aktuell in oftmals kurzfristig angepassten (verkürzten) Kita-Öffnungszeiten, um überhaupt noch ein Betreuungsangebot gewährleisten zu können. Hier geht wichtiges Bildungspotenzial verloren – und zwar weit über die Zahl der Kinder hinaus, die erst gar nicht die Chance auf einen Betreuungsplatz haben!

Kitabesuch als wichtiger Baustein für chancengerechtes Aufwachsen

Der genannte Befund gibt Grund zur Sorge, treten doch die Unterschiede kindlicher Lebenswelten immer gravierender zu Tage: Während sich die soziale Schere zunehmend weitert, entsteht ein Ungleichheitsgeflecht aus sozioökonomischen, gesundheitlichen und Bildungsbenachteil-

gungen. Dadurch wird ein fataler Kreislauf in Gang gesetzt, der – zuletzt befeuert durch die Corona-Pandemie, die Energiekrise und die Inflation – den sozialen Ausschluss junger Menschen voranzutreiben droht. Laut COPSYS-Studie, die die psychischen Auswirkungen der Corona-Pandemie bei jungen Menschen untersucht hat, haben Kinder mit Migrationshintergrund und solche, die aus Familien mit niedrigen Bildungsabschlüssen stammen, die Folgen der Pandemie in besonders negativer Weise zu spüren bekommen. Für sie war es noch schwieriger, mit den Belastungen der letzten drei Jahre umzugehen und sie entwickelten häufiger psychische Auffälligkeiten sowie ein ungünstiges Gesundheitsverhalten.⁸ Mit Blick in die Zukunft bleibt abzuwarten, wie sich diese erschwerten Lebensbedingungen auf die junge Generation auswirken werden. Schon jetzt steht aber fest, dass sich eine frühe pädagogische Rahmung positiv auf den Lebensverlauf junger Menschen auswirkt – ihr Fehlen hingegen Teilhabemöglichkeiten einschränkt und somit ein gesundes Aufwachsen beeinträchtigt.

Im Ringen um Kitaplätze setzen sich privilegierte Familien durch

Insgesamt fällt auf, dass über alle Altersgruppen hinweg Kinder mit Migrationshintergrund seltener institutionell betreut werden. Dies ist, so wissenschaftliche Befunde, keinesfalls damit zu erklären, dass von Elternseite hier weniger Interesse an einer Kindertagesbetreuung bestünde.⁹ Vielmehr sind die Gründe in Zugangshürden organisatorischer wie sprachlicher Form zu finden.¹⁰ Auf dem ohnehin hart umkämpften Markt von Kitaplätzen wissen sich Familien ohne Migrationshintergrund aufgrund ihrer häufig privilegierteren Position innerhalb der Gesellschaft eher zurechtzufinden als solche, die beispielsweise bereits an sprachlichen Barrieren scheitern oder denen es an spezifischem Wissen um die Abläufe des Vergabeverfahrens fehlt. In diesem Befund offenbart sich ein dringend zu behebernder Missstand, da in der institutionalisierten frühkindlichen Bildung zentrale Weichenstellungen für Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit vorgenommen werden. Hieran sind unmittelbar Möglichkeiten der sozialen Gerechtigkeit, Teilhabe und letztlich Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts insgesamt geknüpft.

Kitaplätze beeinflussen Erwerbschancen von Frauen

Realistischerweise ist anzumerken, dass sich die Diskussion um den Zugang zu Kitaplätzen nicht ausschließlich um das „Bildungswohl“ der jungen Generation im Sinne eines humanistischen Bildungsanspruchs dreht. Vielmehr geht es natürlich auch darum, ob und in welchem Ausmaß Eltern und vor allem Mütter erwerbstätig sein können. Gerade die Corona-Krise hat diese Zusammenhänge sehr drastisch klargemacht – als nach Schließungen von Betreuungseinrichtungen die Frage aufkam, wie die Erwerbstätigkeit weiter aufrechterhalten werden kann. Je umfassender das Kita-Angebot, desto mehr eröffnen sich hierdurch Gelegenheiten zur Beibehaltung bzw. Aufnahme von Erwerbstätigkeit und damit für eine Verbesserung der finanziellen Situation und letztlich der Teilhabechancen junger Familien und der Existenzsicherung von (alleinerziehenden) Frauen. Frauen sind es, die traditionell eher zurückstecken, was ihre Berufstätigkeit angeht, um sich der heimischen Kinderbetreuung zu widmen, und vor allem sie werden mit einem ausreichenden Angebot entlastet.

Eine spannende Studie hierzu hat ein Team aus mehreren Forschungseinrichtungen durchgeführt.¹¹ Darin wurde untersucht, ob und wie Familien mit niedrigen Bildungsabschlüssen der Zugang zu Kitaplätzen durch entsprechende Unterstützung erleichtert werden kann und ob insbesondere Frauen dann in puncto Arbeitszeit und Einkommen davon profitieren. Das Ergebnis war eindeutig: Gerade für solche Familien mit niedrigem sozioökonomischem Kapital machte sich schon eine geringfügige Unterstützung positiv bemerkbar. Die unterstützten Familien erhielten häufiger einen Kitaplatz als solche, die ohne Unterstützung auf die Suche gingen. Dadurch konnte nicht nur das Einkommen der Familie insgesamt gesteigert werden, sondern gerade auch die Situation von Müttern wurde signifikant verbessert. Vielen von ihnen war es dadurch, dass ihr Kind in einer Kita betreut wurde, nun (wieder) möglich, ihre Arbeitszeiten deutlich aufzustocken. Es zeigt sich eindrücklich, dass die Möglichkeit, ein frühkindliches Betreuungsangebot wahrzunehmen, nicht nur den Kindern unmittelbar nutzt, sondern auch ihren Eltern, da so deren Einkommen deutlich gesteigert werden können. Auch dieser Befund bestätigt einmal mehr die Bedeutung von Kitas als wichtiges Instrument für Chancengerechtigkeit und Demokratisierung der Gesellschaft.

Konkretes Handeln ist dringend angezeigt

Der festgestellte Mangel an Betreuungskapazitäten ist in dreierlei Hinsicht folgenreich: Erstens auf der individuellen Ebene der Bildungsbiografie, deren Grundstein in der frühesten Kindheit gelegt wird. Zweitens auf der Ebene der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier sind es trotz steigendem Engagement junger Familienväter oftmals die Mütter, die versuchen, Kinderbetreuung und Berufstätigkeit unter einen Hut zu bringen. Viele von ihnen erbringen parallel zu ihrer Berufstätigkeit unbezahlte Care-Arbeit zu Hause (vgl. hierzu Kap. I.3.3). Drittens auf gesellschaftlicher Ebene: Ist die Option einer institutionellen Betreuung erst gar nicht gegeben, so sind es meist Frauen, die berufliche Ambitionen und Karriere zu Gunsten der Kinderbetreuung zurückstellen. Hieran sind bei weitem nicht nur individuelle monetäre Einbußen geknüpft, sondern auch solche von volkswirtschaftlicher Tragweite. Eine Gesellschaft, die keine flächendeckende Bildungsteilhabe für ihre Jüngsten ermöglicht, wird die Kosten hierfür zu einem späteren Zeitpunkt tragen müssen.

Um die abzusehenden Folgekosten der aktuellen Missstände in monetärer wie gesamtgesellschaftlicher Form möglichst abzufedern, fordert die Arbeitskammer daher:

- Die Ausbildungsbedingungen für Erzieherinnen und Erzieher müssen attraktiver gestaltet werden. Dies gelingt in erster Linie über eine Ausweitung der entlohnten Ausbildungsform „PiA“ (Praxisintegrierte Ausbildung). Ferner stellen verlässliche Praxisanleitungen durch erfahrenes Personal den vielversprechendsten Weg dar, um junge Menschen auf ihrem Ausbildungsweg zu begleiten und für die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung zu begeistern.
- Fachkräfte benötigen angesichts steigender Anforderungen an ihre Tätigkeiten eine echte Entlastung. Beispielsweise durch nicht notwendigerweise einschlägig qualifiziertes Personal,

das die Randzeiten, in denen keine Bildungsarbeit geleistet wird, abdeckt. Dies darf jedoch nicht zu einer Aufweichung des Fachkräftegebots führen.

- **Potenziale schöpfen:** Wie lassen sich junge Menschen für den Beruf des Erziehers oder der Erzieherin begeistern? Wem könnte eine Weiterqualifizierung, etwa von der Kinderpflegerin zur Erzieherin, angeboten werden? Wer hat das Feld verlassen, wäre aber unter Umständen bereit, zurückzukehren? Was wäre hierfür notwendig? Diese Fragestellungen gilt es, wissenschaftlich zu begleiten, um so fundierte Handlungsanweisungen formulieren zu können.

¹ Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend: Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2021, Berlin 2022, S. 15.

² Bertelsmann Stiftung: Ländermonitor frühkindliche Bildungssysteme. Betreuungsquote und -wunsch in Kindertagesbetreuung 2021. Kinder < 3 Jahren, <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/fokus-u3/betreuungsquote-und-betreuungswunsch-2> (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

³ Vgl. ebd.: Kinder von 3 bis < 6 Jahren.

⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis): Betreuungsquoten der Kinder unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung am 01.03.2022 nach Ländern, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/betreuungsquote.html> (zuletzt abgerufen am 15.03.2023).

⁵ Bertelsmann Stiftung: KiTa-Personal braucht Priorität! Fragen und Antworten der Bertelsmann Stiftung zum Status Quo der Kindertagesbetreuung sowie ihrer notwendigen Transformation, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fruehkindliche_Bildung/Download_KiTa_Personal_braucht_Prioritaet.pdf (zuletzt abgerufen am 08.03.2023).

⁶ Vgl. Anm. 4

⁷ Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend: Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2021, Berlin 2022, S. 28.

⁸ Ravens-Sieberer, Ulrike u. a.: Seelische Gesundheit und psychische Belastungen von Kindern und Jugendlichen in der ersten Welle der COVID-19-Pandemie – Ergebnisse der COPSY-Studie, <file:///C:/Users/1010995/Downloads/s00103-021-03291-3.pdf> (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

⁹ Olszenka, Ninja und Riedel, Birgit: Früh gefördert oder abgehängt?, <https://www.dji.de/themen/kinderbetreuung/kulturelle-vielfalt-in-kitas.html> (zuletzt abgerufen am 21.03.2023).

¹⁰ Dies bestätigt sich auch aus der alltäglichen Praxis der Regionalen Beratungsstellen, die Frauen beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben unterstützen. Der Einstieg scheitert genau bei Frauen mit Migrationshintergrund sehr oft an der fehlenden Kinderbetreuung.

¹¹ Technische Universität München: Mütter mit niedrigerem Schulabschluss profitieren. Kleine Hilfe reicht für Erfolg bei Kita-Platz und Arbeitsmarkt, <https://www.tum.de/aktuelles/alle-meldungen/pressemitteilungen/details/kleine-hilfe-reicht-fuer-erfolg-bei-kita-platz-und-arbeitsmarkt> (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).

3.3.2 Versorgung von Pflegebedürftigen zwischen institutionell und privat

Durch den demografischen Wandel und die asymmetrische Verteilung von Sorgearbeit ergeben sich in den nächsten Jahren große Herausforderungen besonders für Frauen. Hauptlast der Sorgearbeit tragen meist berufstätige Frauen zwischen 40 bis 64 Jahren. Es gibt zwar gesetzliche Rahmenbedingungen zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmerinnen, diese reichen jedoch nicht aus, insbesondere vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels. Reformen im Sinne des Erwerb-und-Sorge-Modells sind erforderlich. Die Politik muss sich durch die Setzung von Rahmenbedingungen stärker um eine institutionelle Organisation und finanzielle Förderung der Pflege durchaus auch zu Hause kümmern und diese nicht ausschließlich individualisieren. Nur so können die Bedürfnisse von Pflegenden besser berücksichtigt werden.

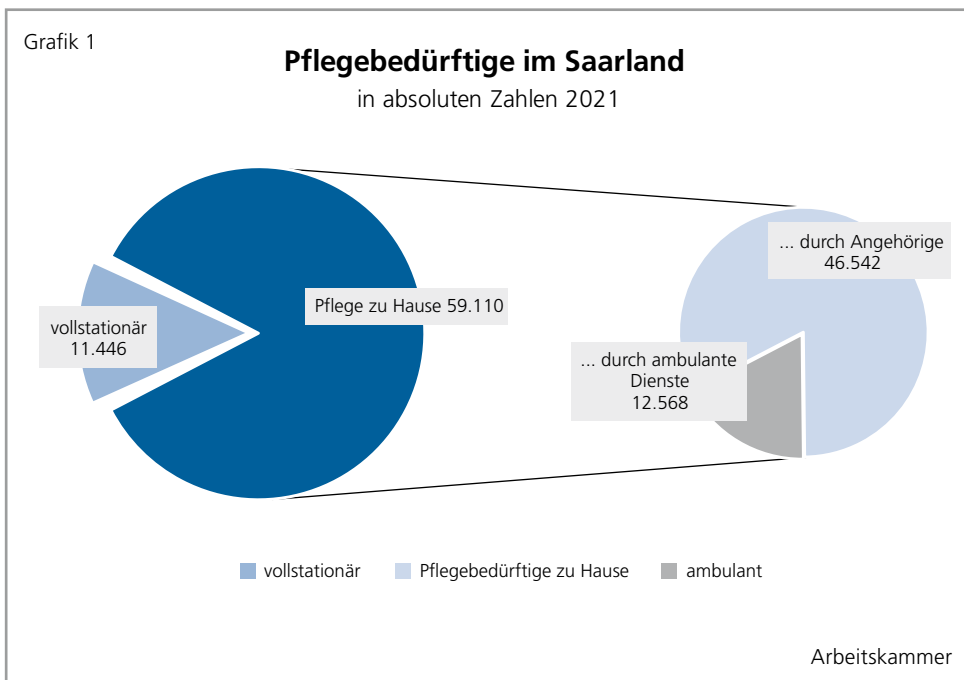
Situation im Saarland verschärft sich

Im Dezember 2021 waren im Saarland nach Angaben des Statistischen Landesamtes 70.556 Personen pflegebedürftig, das sind 27,5 % mehr Pflegebedürftige als im Jahr 2019 (55.318 Personen). In saarländischen Pflegeheimen wurden 11.446 vollstationär betreut. 59.110 Pflegebedürftige wurden also zu Hause betreut, davon 12.568 von ambulanten Pflegediensten. Zu den Personen, die zu Hause betreut wurden, zählen auch 1.451 Personen, die teilstationär Tages- und Nachtpflege erhalten. Sie sind dadurch bereits bei der Zahl der zu Hause Gepflegten erfasst.¹

Dies bedeutet aber gleichzeitig auch, dass 46.542 Pflegebedürftige zu Hause allein von Angehörigen, Bekannten und Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft versorgt werden. Letztere werden statistisch nicht gesondert ausgewiesen. Sie sind nur dann erfasst, wenn sie über ambulante Pflegedienste vermittelt werden. Eine Schätzung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2019 geht von rund 600.000 Betreuungskräften in Deutschland aus, heruntergebrochen auf das Saarland wären das rund 7.500 Betreuungskräfte.

Frauen in der zweiten Erwerbshälfte am stärksten betroffen

Untersuchungen zeigen, dass Menschen im mittleren Lebensalter überproportional häufig vor der Herausforderung stehen, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Hauptlast tragen in Deutschland mit ca. 70 % seit jeher (meist verheiratete) Frauen im Alter zwischen 40 bis 64 Jahren.² Die Anforderungen an Beschäftigte, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, und gleichzeitig die an Arbeitgeber, diese zu unterstützen, wird weiter steigen. Das liegt vorrangig an den Folgen des demografischen Wandels, einer gestiegenen Frauenerwerbsquote, einem späteren Renteneintrittsalter und der Knappheit an professionellen Pflegekräften.³ Übernehmen Angehörige die Pflege zu Hause und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit oder geben den Beruf ganz auf, geht das oft zu Lasten des Einkommens und letztendlich der eigenen Rente, auch wenn Pflegezeiten, wenigstens teilweise, in die Rente mit eingebracht werden können.



Es gibt zwar eine Reihe von gesetzlichen Rahmenbedingungen, die pflegende Arbeitnehmerinnen in Deutschland unterstützen, diese reichen jedoch nicht aus. Das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz ermöglichen zum Beispiel Beschäftigten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Die Möglichkeit, kurzfristig bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben, um eine akute Pflegesituation zu bewältigen oder eine Auszeit von sechs bis 24 Monaten zu nehmen, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, ist mit Blick auf die teilweise unzulängliche Finanzierung nur eingeschränkt hilfreich.

Zudem werden traditionelle Pflegearrangements, wie die Pflege durch Angehörige, in Zukunft weniger zur Verfügung stehen. Familienmitglieder werden voraussichtlich bei der Pflege an Bedeutung verlieren, da die Babyboomer-Generation im Durchschnitt weniger Kinder hat und diese häufig auch weiter entfernt wohnen. Der Bedarf an professionellen Pflegekräften, bei bereits bestehendem Fachkräftemangel, wird somit weiter steigen und die heute schon prekäre Situation wird sich zukünftig weiter verschärfen.

Bisherige Unterstützung reicht nicht aus

Um die Pflege von Angehörigen zu Hause unter diesen Bedingungen weiter sicherzustellen, ist zu befürchten, dass hauptsächlich Frauen perspektivisch noch mehr als bisher doppelt belastet werden. Gleichzeitig wird gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitisch die Erwerbsbeteiligung von Frauen priorisiert. Frauen sollen in einem Umfang erwerbstätig sein, der sie wirtschaftlich un-

abhängig macht und eigenständig sozial absichert. Diese Zielsetzung kollidiert aber mit der tatsächlichen asymmetrischen Verteilung der Sorgearbeit im Allgemeinen und der privat geleisteten Pflege Tätigkeit im Besonderen. Dies führt im Weiteren dazu, dass Frauen weniger bezahlter Arbeit nachgehen können und vermehrt unbezahlt arbeiten. Lebenslaufbezogen einher geht alles mehrheitlich zu Lasten von Frauen: sowohl in Zeiten des Familienaufbaus (Kindererziehung) als auch in oft unkalkulierbar eintretenden Phasen der familiären Pflege älterer Angehöriger.

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 plädiert daher für Reformen im Sinne des Erwerb-und-Sorge-Modells.⁴ Dieses Modell fordert von der Politik, den Problemen der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu begegnen und diese stärker zu institutionalisieren. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass Zwei-Verdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können.

Es erscheint daher ein Paradigmenwechsel notwendig. Statt einer primär ambulanten Pflege sollte die institutionelle Pflege, die durchaus auch zu Hause stattfinden kann, stärker gefördert werden. Ein Beispiel hierfür ist das schwedische Modell der Quartierspflege, bei der pflegebedürftige Menschen in ihrem Wohnumfeld von semi-professionellen Diensten betreut werden. Auch eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Institutionen und Akteure der Pflege, wie beispielsweise Gemeindefachkräften und private Anbieter, könnte dazu beitragen, die Situation von Pflegenden zu verbessern.

Ein neuer Ansatz: Pflegengeld

Die Rahmenbedingungen familiärer Pflege würden grundlegend verbessert, wenn Pflegenden mit einem Fulltime-Einsatz für den Pflegebedürftigen ein eigenes existenzsicherndes Transfer-einkommen erhielten. Um zu verhindern, dass Angehörige – zumeist Frauen – arm sind bzw. werden, weil sie pflegen,⁵ und um die monetäre Abhängigkeit der Hauptpflegeperson von ihrem Partner zu reduzieren, sollte ein existenzsicherndes Pflegengeld eingeführt werden. Die Grundidee des Pflegengeldes besteht darin, dass in der Angehörigenpflege gesellschaftlich notwendige Pflegeleistungen gleich viel wert sein sollten, unabhängig davon, ob die Pflegeleistung von einer (vormals) einkommensschwachen oder einkommensstarken Pflegeperson erbracht wird. Auch die Alterssicherung pflegender Angehöriger ist dringend zu verbessern. Nach dem Vorbild der Kindererziehungszeiten sollte der Hauptpflegeperson in jedem Jahr ein voller Entgeltpunkt auf dem Rentenkonto gutgeschrieben werden. Dies wäre ein wichtiger Beitrag, um der aus Pflegetätigkeit heraus entstehenden Altersarmut gegenzusteuern.⁶

Das Recht, nicht zu pflegen, muss dem Recht, zu pflegen gleichwertig sein

Das Prinzip des „Right to care, Right not to care“⁷ besagt, dass jeder Mensch das Recht hat, sich um andere zu kümmern, aber auch das Recht hat, diese Verantwortung abzulehnen, ohne dafür verurteilt oder diskriminiert zu werden. Dieses Prinzip ist von der Gesellschaft noch nicht verinnerlicht worden. Es braucht eine stärkere Unterstützung von Pflegebedürftigen und ihren

Angehörigen durch professionelle Pflegekräfte. Dazu gehört aber auch eine breitere Akzeptanz von professionellen Pflegekräften in der Häuslichkeit als Teil des Pflegesystems. Um eine größere Akzeptanz von professioneller Pflege und eine stärkere Anerkennung der Arbeit von Pflegenden zu erreichen, wäre es wichtig, eine breitere Diskussion über die Rolle der Pflege in der Gesellschaft insgesamt zu führen, um ein besseres Verständnis für die Bedeutung der Pflege und der hiermit verbundenen Finanzierungsfragen zu fördern.

Auch die verstärkte institutionelle Förderung von ambulanten Pflegeangeboten und die Bereitstellung von mehr finanziellen Mitteln für die Pflege könnten dazu beitragen, die Belastung von Pflegenden zu reduzieren und die Versorgung von Pflegebedürftigen zu verbessern.

Eine weitere Möglichkeit wäre außerdem die Schaffung von flexibleren Arbeitsmodellen für Pflegenden, die es ihnen ermöglichen, ihre Arbeit mit der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Hier spielen Arbeitgeber eine wichtige Rolle, indem sie ihren Mitarbeiterinnen mehr Freiheit und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege geben. Zudem darf niemand aufgrund der Kosten für Pflegeleistungen in Altersarmut geraten, dies gilt insbesondere auch für pflegende Angehörige. Der Staat und die Gesellschaft stehen in der Verantwortung, sicherzustellen, dass ältere Menschen in Würde leben können und Angehörige frei und mit gutem Gewissen entscheiden können, zu pflegen, oder aber auch nicht.

Pflege lässt sich schlussendlich nicht nur auf die Frage der Finanzierung reduzieren. Die Qualität der Pflege und die Unterstützung für Pflegepersonen sind ebenfalls entscheidend, um sicherzustellen, dass ältere Menschen die bestmögliche Versorgung erhalten und dass die Belastungen für Pflegepersonen angemessen sind.

Insgesamt gibt es also eine Reihe von Möglichkeiten, das Prinzip des „Right to care, Right not to care“ in der deutschen Gesellschaft umzusetzen, indem man die Unterstützung für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen verbessert, mehr Mittel für die Pflege bereitstellt und eine breitere gesellschaftliche Diskussion über die Rolle der Pflege führt.

-
- ¹ Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2021. Stichtag war der 15.12.2021. Die Daten wurden der Arbeitskammer des Saarlandes als Vorabveröffentlichung vom Statistischen Landesamt, Sachgebiet A3 am 12.01.2023 zur Verfügung gestellt.
 - ² Leitner, Sigrid; Vukoman, Marina (2015): Zeit, Geld, Infrastruktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige. *Gender Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 7 (1), 97-112.
 - ³ Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) (2016). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQPThemenreport. Verfügbar unter: https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf.
 - ⁴ Vgl. dazu Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017. Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-119796>, S. 90 ff.
 - ⁵ Auth, D.; Kaiser, P.; Leiber, S. & Leitner, S. (2018): Sorgende Angehörige als Adressatinnen einer vorbeugenden Pflegepolitik: eine intersektionale Analyse (Pflegeintersek). (FGW-Impuls Vorbeugende Sozialpolitik, 15). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V. (FGW). Abrufbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-66681-6>.
 - ⁶ Siehe zum Konzept des Pflegengeldes Emunds, Bernhard; Hagedorn, Jonas; Heimbach-Steins, Marianne; Quaing, Lea: *Häusliche Pflegearbeit gerecht organisieren*, Weinheim und Basel 2021.
 - ⁷ Siehe zu „Right to care, Right not to care“ ebd.

3.4 Gleichstellungsstrategie für das Saarland – Umsetzung von zentraler Bedeutung

Gleichstellung muss als eigenes Thema von der Politik strategisch angegangen werden, damit es nicht ausschließlich bei reinen Willensbekundungen bleibt. Vorgaben dazu macht die Europäische Union. Übernommen wurde das Vorgehen seitens der Bundesregierung mit der ersten Bundesgleichstellungsstrategie im Jahr 2020. Es werden übergreifende Ziele definiert und ihnen kleinere, handhabbare Maßnahmen zugeordnet. Zusammen ergeben sie die Gesamtstrategie, die in Kombination mit regelmäßiger Auswertung Erfolge messbar macht. Nach dem Beispiel verschiedener Bundesländer muss jetzt auch das Saarland an die Umsetzung einer solchen Strategie gehen, indem es zum Beispiel in erste Abstimmungen in den verschiedenen Ressorts geht bzw. die Einführung eines Gleichstellungs-Checks beschließt.

Die Europäische Union (EU) treibt das Thema Gleichstellung strategisch sehr stark voran. Bereits in den letzten Jahrzehnten machte sie immer wieder verschiedene Vorgaben zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, wie z. B. 1975 die Richtlinie zur Entgeltgleichheit, 1992 zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und 2010 zu den Mindeststandards für Elternzeit. Zuletzt bündelte die EU ihre Maßnahmen in einer Gleichstellungsstrategie für die Jahre 2020 bis 2025. Außerdem wird das Thema bei der Neustrukturierung der Förderprogramme des Europäischen Sozialfonds (ESF+) stärker als bisher berücksichtigt und gesondert gefördert.

Die europäische Gleichstellungsstrategie verfolgt einen dualen Ansatz, bestehend aus konkreten Maßnahmen und gleichzeitiger Einbeziehung der Geschlechterdimension als Querschnittsthema in allen konkreten Politikbereichen und Instrumenten (sogenanntes „Gender Mainstreaming“, das ebenfalls als Begriff schon seit dem Vertrag von Amsterdam 1999 EU-weit definiert ist). Insgesamt definierte die EU hierfür sechs übergeordnete Ziele.¹ Die konzeptionelle Erläuterung der Grundstrategie ist insoweit wichtig, als sie als Vorbild auch für nationale Strategien dient.

Bundesweite Strategie seit 2020, Bundesländer folgen

Deutschland verfolgt seit dem Jahr 2020 ebenfalls eine (bundesweite) Gleichstellungsstrategie. Sie soll gewährleisten, dass Gleichstellung über alle Themen und Ressorts hinweg als Richtschnur der Politik erkennbar, umsetzbar und überprüfbar wird. Dazu werden Kennziffern und Mechanismen eingebaut, die ein regelmäßiges Monitoring der einzelnen Ziele erlauben. Dies ist ein Fortschritt zu früheren Verfahrensweisen, da ein reines erklärtes „Gender Mainstreaming“ ohne Überprüfung der Zielerreichung in der Vergangenheit keine wirklich greifbaren Fortschritte gebracht hat. Die Bundesregierung sprach beim Auflegen der nationalen Gleichstellungsstrategie sogar von einem „Jahrzehnt der Gleichstellung“, das eingeläutet werden soll.

Innerhalb der ressortübergreifenden Strategie wurden insgesamt neun größere Ziele definiert und festgelegt, mit welchen Einzelmaßnahmen (67 an der Zahl) die Regierung diese Ziele im

Laufe der Zeit erreichen will. Zu den Zielen gehören beispielsweise die Verbesserung der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen, die Entgeltgleichheit, die erhöhte Attraktivität von sozialen Berufen, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.² Aufgrund dieser Ziele werden in den jeweiligen Zuständigkeiten (Ministerien) konkrete Maßnahmen konzipiert, die umgesetzt werden sollen. So findet sich beispielsweise unter dem bundespolitischen Ziel „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – Erwerbsarbeit und Sorgearbeit für Frauen und Männer ermöglichen“ eine ganze Reihe von sogenannten Leitmaßnahmen, wie z. B. der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung auch im Grundschulalter oder die Weiterentwicklung des Elterngeldes.³ Die Beiträge der einzelnen Ressorts ergeben gebündelt die Gesamtstrategie.

Dem Vorbild der Gleichstellungsstrategie folgen mehr und mehr Bundesländer in ihrem eigenen Regierungshandeln, wie z. B. Berlin, Hamburg, Brandenburg, Schleswig-Holstein oder Sachsen-Anhalt. Ihnen allen ist das Grundprinzip gemeinsam: Ein gleichzeitiges, konkretes Vorgehen in den verschiedenen Bereichen der Landespolitik unter dem erklärten Ziel des Gender Mainstreamings in allen Politikbereichen. Die einzelnen Themenbereiche sind zwischen den Ländern dabei weitgehend deckungsgleich.

Strategie auch im Saarland angehen!

Die saarländische Landesregierung hat sich in ihrem Regierungsprogramm ebenfalls zu einer Gleichstellungsstrategie bekannt.⁴ Diese Absicht wurde im Sommer 2022 – auf Nachfrage – von Ministerpräsidentin Anke Rehlinger erneut bekräftigt. Ein eigener, systematischer Gleichstellungsplan, der die für das Land möglichen Aktionen und Maßnahmen bündelt, verdeutlicht die lokalen Möglichkeiten noch besser als bisher und sensibilisiert gleichzeitig für die offenen Stellen. An diesen lässt sich dann systematisch ansetzen – begleitet von einem regelmäßigen Monitoring. Im Ergebnis werden letztlich auch bundespolitische Themen und deren Verantwortlichkeiten deutlicher – die man in der Folge landesseitig in Richtung Bundesregierung klar formulieren kann.

Übergreifende Inhalte und erste Schritte einer solchen Strategie sollten folgende sein:⁵

1. Identifikation von gleichstellungspolitischen Herausforderungen in allen Bereichen des landespolitischen Handelns.

Dieser erste Schritt ist zentral, um herauszuarbeiten, in welchen Ressorts (Wirtschaft, Arbeit, Bildung, Soziales, Innen, Hochschulen etc.) es Handlungsbedarfe im Land gibt. Hier sind die einzelnen Ministerien der Landesregierung zusammen mit Teilen der Zivilgesellschaft (Verbänden, Gewerkschaften) gefordert, nachvollziehbare Ziele und Maßnahmen zu erarbeiten. Die meisten der oben genannten Bundesländer fangen an dieser Stelle mit der Erarbeitung eines Leitbildes für das gesamte Thema an. Außerdem wird spätestens hier klar, dass die Gleichstellungsstrategie eine anspruchsvolle Organisation erfordert. In Schleswig-Holstein beispielsweise wurde eine Stabsstelle für Gleichstellung bei der Landesregierung eingerichtet, die den Prozess insgesamt auf den Weg brachte und in Zukunft weiter begleitet – in Bremen gibt es eine Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau.

Diese umfangreiche Organisation ist nötig, um die Maßnahmen in Zukunft aufeinander abzustimmen und anzupassen.

2. Nach der Identifikation der Handlungsfelder müssen diese klar und transparent festgehalten werden. Für die einzelnen Handlungsfelder werden jeweils Ziele vereinbart, die es in einem vorgegebenen Zeitraum zu erfüllen gilt (z. B. ein bestimmter Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungsplätzen bis zum Jahr 2028). Dazu wird vereinbart, mit welchen Maßnahmen, mit welchen finanziellen Mitteln und welcher infrastrukturellen Unterstützung die einzelnen Themen angegangen werden sollen. Dies verdeutlicht die Verantwortlichkeiten der einzelnen Behörden für die Entwicklung bzw. Durchführung der einzelnen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und es können Zeiträume zur Umsetzung festgehalten werden. In Hamburg zum Beispiel setzt man dazu eine Art Gleichstellungsmonitor (in Form einer Zusammenstellung verschiedener Statistiken) ein, der auf Daten gestützt im Lauf der Zeit die erzielten Veränderungen sichtbar macht. Diese Kontrolle fällt ebenfalls in die Zuständigkeit einer Stabsstelle oder Ähnlichem.
3. Zentraler Teil einer Gesamtstrategie ist die konsequente Anwendung eines Gleichstellungs-Checks bei allen politischen Entscheidungen, die auf Landesebene getroffen werden – inklusive eines sogenannten Gender-Budgetings beim Landeshaushalt. Auch dieses Instrument ist in allen anderen bisher genannten Bundes- und Landesstrategien ein Herzstück.
4. Ein weiteres zentrales Anliegen muss ferner eine Gleichverteilung der Geschlechter im Parlament und den landesweiten Gremien sein. Dies wäre zu regeln mit einem Paritätsgesetz auf Landesebene, das sich ebenfalls im aktuellen Regierungsprogramm findet. Im saarländischen Landesgleichstellungsgesetz von 2017 ist ein sogenanntes Gremiengesetz vorgesehen. Dieses wurde bisher jedoch nicht in die Praxis umgesetzt. Im Frühjahr gab es auf Bundesebene im Zusammenhang mit der anstehenden Strukturreform des Bundestages Initiativen, Parität seitens eines Bundesgesetzes verpflichtend zu machen. Derzeit sieht es so aus, als würde die Verknüpfung von Parität im Bundestag zusammen mit der Strukturreform nicht gelingen.⁶

Konkrete Inhalte streuen breit

Bei der Sichtung der bisherigen Gleichstellungsstrategien wird deutlich, wie viele verschiedene Themenfelder diese jeweils umfassen und wie kleinteilig die Maßnahmen in den Einzelbereichen gefasst werden (müssen). Daran kommt man nicht vorbei, will man verhindern, dass es nicht (erneut) bei einer allgemeinen Problembeschreibung ohne konkretes Handeln bleibt. Dabei gibt es durchaus verschiedene Vorgehensweisen. Möglich ist es, die verschiedenen Politikbereiche, für die eine Regierung zuständig ist, nach ihren genderspezifischen Handlungsmöglichkeiten durchzudeklinieren. Eine andere Vorgehensweise wäre es, lebenslaufspezifisch die Situationen von Frauen zu analysieren – auch unter Berücksichtigung von intersektionalen Fragen wie z. B. Migration oder Behinderung als zusätzliche Faktoren – und dann die Zuständigkeiten in den einzelnen Ressorts zu prüfen.

Wie auch immer man eine Gesamtstrategie konkret angeht, ein paar Fragen sind für das Saarland zentral und wurden auch in den bereits erwähnten Forderungen der Arbeitskammer und des Frauenrats Saarland festgehalten⁷:

- Quantitativ ausreichende und gut bezahlte, qualitative Kinderbetreuung;
- Gendergerechte und gendersensible Bildung;
- Gleichstellung in Aus- und Weiterbildung mit der Chance auch auf genderuntypische Bereiche (plus Teilzeitausbildung);
- Gleichstellung im Erwerbsleben (Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Bekämpfung des Gender Pay Gaps, Bewertung von sozialer Arbeit, Frauen in Führung);
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit stärkerem Einbezug der Väter;
- Gendersensible Medizin;
- Maßnahmen gegen Gewalt.

Zu diesen Zielen (und darüber hinaus noch anderen) konkrete Maßnahmen auf kleiner Ebene zu erarbeiten, ist der Sinn einer ressortübergreifenden Strategie im Land.

Ansätze gibt es bereits

Ideen und konkrete Umsetzungen im Sinne einer Landesstrategie gibt es selbstverständlich schon. Diese kann auf verschiedenen vorhandenen Programmen, Projekten und Rahmenplänen aufgebaut werden.

- Dazu gehört zum Beispiel das im Jahr 2017 reformierte Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Saarlandes, das im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr gute Voraussetzungen bietet. Hier braucht es im Rahmen der Gleichstellungsstrategie „nur“ die konsequente Umsetzung der vorgesehenen saarländischen Regelungen. Die Arbeitskammer hat dazu im vergangenen Jahr eine Vernetzungsstruktur der Frauenbeauftragten ins Leben gerufen, in der sich die Beauftragten im gegenseitigen Austausch weiterhelfen.
- Im Bereich Frauen und Arbeitsmarkt ist die Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) zusammen mit den einzelnen Beratungsstellen in den Landkreisen eine gute Grundlage. Mit dieser Struktur ist das Land bereits gut aufgestellt, um den Arbeitsmarkt für Frauen besser und mehr als bisher zu erschließen.⁸
- Ähnliches gilt für das Thema „Gewalt gegen Frauen“: Hier wurde 2022 im Landtag eine konkrete Planung im Rahmen der Istanbul-Konvention gegen Gewalt an Frauen beschlos-

sen.⁹ Die EU-weit geforderten Rahmenbedingungen hierfür sind geschaffen, die Umsetzung und Personalisierung kann beginnen.

Der Vorteil eines über die verschiedenen Themen hinaus abgestimmten Vorgehens liegt darin, dass die Maßnahmen zentral zusammengefasst werden. Sie können in ihrer Umsetzung aufeinander abgestimmt und jederzeit angepasst werden. Zusammen mit einem Monitoring im Zeitablauf ist eine regelmäßige Überprüfung von Landesseite aus möglich, ebenso wie eventuelle Korrekturen. Außerdem wird eine möglichst hohe Transparenz für die Öffentlichkeit möglich.

¹ Die EU und die Gleichstellung der Geschlechter – ein Erfolgsmodell seit 1957 – Wirtschaftsstandort Bremen (bremen-innovativ.de), Eintrag vom 21.12.2022.

² <https://www.gleichstellungsstrategie.de/resource/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>

³ Gleichstellungsstrategie des Bundes, a. a. O., S. 73.

⁴ Vgl. dazu Kapitel 5.3 des Programmes: <https://www.spd-saar.de/wp-content/uploads/2022/02/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final-1644514914.pdf>

⁵ Siehe dazu auch: Gemeinsame Forderung von AK und Frauenrat Saarland unter: <https://www.frauenrat-saarland.de/wp-content/uploads/2022/08/Frauenpolitische-Forderungen-20220504.pdf>

⁶ Siehe dazu: <https://paritaetjetzt.de>, Eintrag vom 04.01.2023.

⁷ Siehe Endnote 5.

⁸ Vgl. Kapitel I.4.6 des vorliegenden Berichtes.

⁹ Istanbul-Konvention – bff Frauen gegen Gewalt e.V. (frauen-gegen-gewalt.de), Eintrag vom 12.01.2023.

4 Arbeitsmarkt und Beschäftigungsformen

4.1 Zunehmende Frauenbeschäftigung – aber oft in Teilzeit

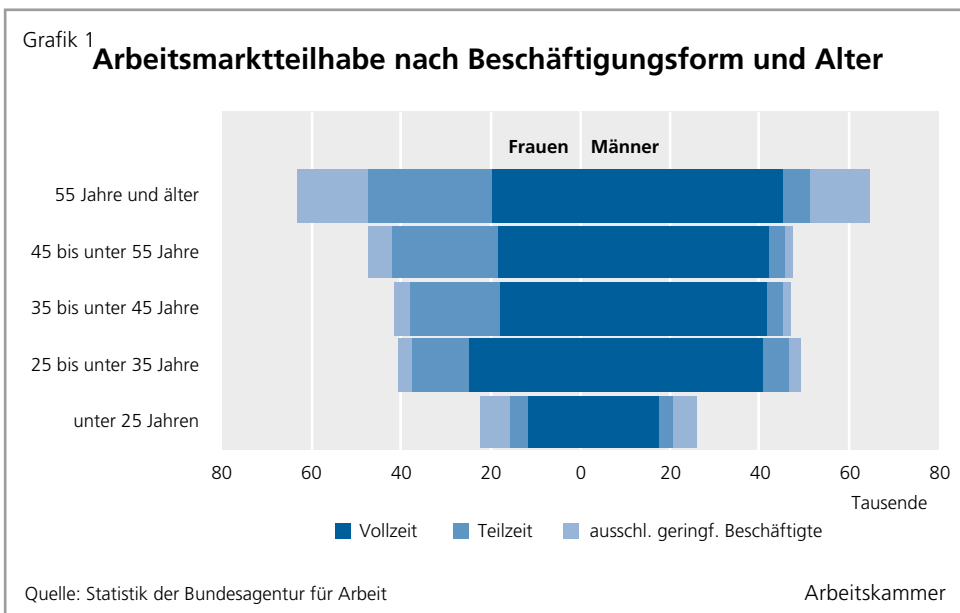
Die Beschäftigungsentwicklung von Frauen verläuft wesentlich dynamischer als die von Männern. Insgesamt sind deutliche Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmustern sichtbar. Viele Frauen scheiden ab Mitte 30 aus der Vollzeitarbeit aus, weil sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Ihr Arbeitsmarktpotenzial geht damit teilweise verloren. Zudem wird das vorhandene Qualifikationspotenzial von Frauen weit weniger ausgeschöpft als das der Männer.

Trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erreichte die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Saar 2022 jahresdurchschnittlich mit rund 392.900 Beschäftigten einen neuen Höchststand. Im Juni 2022 fiel der Beschäftigungsstand mit 391.902 Beschäftigten um 1,0 % höher aus als noch ein Jahr zuvor. Im Vergleich zum Juni 2015 stieg der Wert um 3,9 %. Trotz der positiven Entwicklung offenbart der Blick auf die westdeutschen Vergleichswerte eine deutlich geringere Wachstumsdynamik: Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Beschäftigung dort gut doppelt so stark (1,9 %), gegenüber 2015 sogar mehr als dreimal stärker (12,3 %).

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt seit Jahren spürbar zu. Im Saarland wie in Westdeutschland verläuft die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen dynamischer als die von Männern – ein Hinweis darauf, dass es gelingt, das Beschäftigungspotenzial von Frauen immer mehr zu aktivieren. Im Bund scheint dies aber noch besser zu gelingen als an der Saar, was sich hierzulande in im Vergleich niedrigeren Zuwachsraten niederschlägt (12,9 % seit 2015; 2,1 % zum Vorjahr im Bund gegenüber 7,0 % bzw. 1,1 % an der Saar). Im Gegensatz dazu scheint die Beschäftigung von Männern im Saarland vor dem Hintergrund des Transformationsprozesses nahezu zu stagnieren: Seit 2015 stieg die Zahl der beschäftigten Männer an der Saar nur um 1,4 %, in Westdeutschland allerdings mit 11,7 % um mehr als das Achtfache.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitszeit

Die Zahl beschäftigter Frauen ist im Saarland seit 2015 um 7 % angestiegen – fünfmal mehr als bei Männern (Westdeutschland Frauen: 12,9 %). Absolut betrachtet nähert sich die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen der Zahl der beschäftigten Männer an. Die Differenz liegt bei rund 29.300 Personen. Dennoch sind merkliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung nicht zu übersehen, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeit. Frauen arbeiten wesentlich häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit geringerer wöchentlicher Arbeitszeit. Bundesweit¹ umfasst jedes fünfte abhängige Beschäftigungsverhältnis von Frauen maximal 10 Stunden, mehr als jedes dritte nicht mehr als eine klassische Halbtagsstelle von 20 Stunden und die Hälfte nicht mehr als 28 Arbeitsstunden pro Woche. Bei Männern ist das



deutlich seltener der Fall. Die Verteilungskurve der männlichen Beschäftigungsverhältnisse nach wöchentlicher Arbeitszeit verläuft im Vergleich deutlich flacher und verzeichnet aufgrund des höheren Vollzeitanteils erst ab etwa 35 Stunden einen sprunghaften Anstieg (vgl. Kapitel I.6.3).

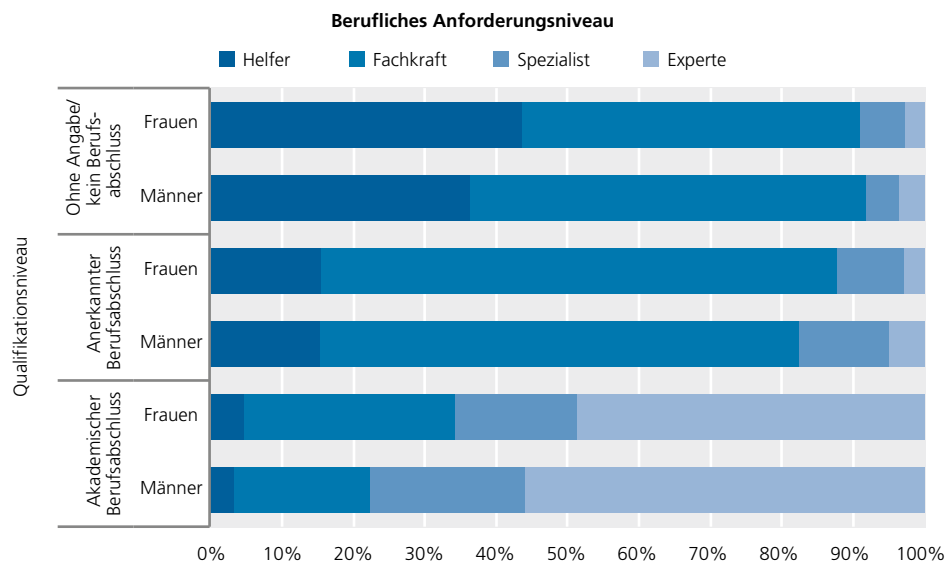
Im Saarland arbeitet nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit fast die Hälfte aller Frauen (48,6 %) in Teilzeit – bei Männern ist das mit 10,5 % deutlich seltener der Fall. Darüber hinaus sind auch drei von fünf (59,2 %) aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen. Ihr Anteil an allen abhängig beschäftigten Frauen fällt mit 15,9 % entsprechend höher ins Gewicht als bei Männern (10,1 %).

Bei der Betrachtung der abhängigen Beschäftigung insgesamt (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte) wird in der Differenzierung nach Altersgruppen deutlich, dass bei Männern flexiblere Arbeitszeitformen (Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) lediglich in der Phase des Einstiegs in den Arbeitsmarkt sowie nochmals ab 55 Jahren zum Tragen kommen. Aber selbst dann dominiert bei ihnen Vollzeitbeschäftigung mit rund 70 %. Der höchste Vollzeitanteil von Frauen dagegen entfällt mit gerade einmal 61 % auf die Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen. Mit zunehmendem Alter geht dieser immer weiter zurück. Ab 55 Jahren arbeiten gerade noch drei von zehn Frauen Vollzeit (31,3 %). Umgekehrt steigt dafür der Teilzeitanteil kontinuierlich von 17 % bei den unter 25-Jährigen auf 50 % in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre. Bei den über 55-Jährigen nimmt der Teilzeitanteil nochmals ab. Allerdings ist jede vierte Frau dieser Altersgruppe dann nur noch ausschließlich geringfügig, also prekär, beschäftigt. Dieser hohe Anteil ist mitunter Ausdruck des in dieser Kohorte noch stärker vorherrschenden Ein-Ernährer-Modells. Dieses ist heute zwar prinzipiell durch

Grafik 2

Vorhandenes und genutztes Qualifikationsniveau von Männern und Frauen

Saarland, Juni 2022



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

die Erwartung der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter am Erwerbsleben abgelöst. Die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmuster zeigen aber, dass diese Norm noch lange nicht in die Praxis umgesetzt wird – zum Nachteil von Frauen.

Qualifikationspotenzial von Frauen nicht ausreichend genutzt

Neben der Arbeitszeit stellt das betriebliche Anforderungsniveau ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal der Beschäftigung dar. Es unterscheidet zwischen einfacheren Routinetätigkeiten (Helfer und Helferinnen), Fachkrafttätigkeiten, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, sowie Tätigkeiten für Spezialisten und Experten bzw. Expertinnen, die berufliche Weiterqualifizierungen oder einen akademischen Abschluss voraussetzen. Im Saarland dominieren Fachkrafttätigkeiten deutlich: Drei von fünf Frauen (61,4 %) arbeiten als Fachkräfte – etwas mehr als dies bei Männern der Fall ist (57,7 %). Jeweils eine von fünf Frauen ist auf Helferniveau (19,6 %) oder als Spezialistin/Expertin (18,9 %) beschäftigt. Im Vergleich zu Westdeutschland sind die höherqualifizierten Tätigkeiten für Spezialisten und Experten sowohl für Männer wie für Frauen deutlich unterrepräsentiert.

4.1 Zunehmende Frauenbeschäftigung – aber oft in Teilzeit

Tabelle 1

Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Merkmalen im Saarland und in Westdeutschland

Merkmal	Geschlecht	Saarland			Westdeutschland		
		2022	Veränderung zu		2022	Veränderung zu	
			Vorjahr	2015		Vorjahr	2015
		abs	in %		abs	in %	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	insgesamt	391.902	1,0	3,9	28.074.519	1,9	12,3
	Männer	210.623	0,9	1,4	15.199.913	1,7	11,7
	Frauen	181.279	1,1	7,0	12.874.606	2,1	12,9
Anforderungsniveau							
Helfer	insgesamt	73.743	5,3	11,8	4.653.205	5,8	22,1
	Männer	38.363	5,9	12,8	2.392.438	5,2	24,4
	Frauen	35.380	4,7	10,6	2.260.767	6,6	19,7
Fachkraft	insgesamt	231.851	-1,5	-1,9	15.529.145	-0,7	5,3
	Männer	120.925	-1,1	-4,0	8.063.377	-0,0	5,8
	Frauen	110.926	-2,0	0,5	7.465.768	-1,3	4,8
Spezialist	insgesamt	42.861	6,6	14,6	3.843.325	6,4	20,3
	Männer	25.335	1,8	3,4	2.276.491	3,4	13,7
	Frauen	17.526	14,5	35,7	1.566.834	11,0	31,2
Experte	insgesamt	41.605	2,4	16,7	3.913.767	3,7	25,8
	Männer	24.907	2,4	12,4	2.387.525	2,9	20,9
	Frauen	16.698	2,4	23,8	1.526.242	4,8	34,2
Beschäftigungsumfang							
Vollzeit	insgesamt	281.651	0,6	0,0	19.894.399	1,3	7,9
	Männer	188.458	0,4	-1,2	13.411.259	1,2	8,6
	Frauen	93.193	0,9	2,6	6.483.140	1,3	6,5
Teilzeit	insgesamt	110.251	2,0	15,6	8.180.120	3,4	24,7
	Männer	22.165	5,3	31,7	1.788.654	5,5	43,0
	Frauen	88.086	1,2	12,1	6.391.466	2,9	20,4
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	insgesamt	57.806	-0,7	-18,1	3.813.589	0,3	-15,6
	Männer	23.584	0,7	-7,1	1.502.070	1,0	-7,6
	Frauen	34.222	-1,7	-24,3	2.311.519	-0,1	-20,1
Nationalität							
Deutsche	insgesamt	336.847	-0,2	-0,4	23.760.649	0,8	6,0
	Männer	175.781	-0,4	-3,5	12.502.134	0,6	4,2
	Frauen	161.066	0,1	3,4	11.258.515	1,0	8,0
Ausländer	insgesamt	55.052	8,4	41,0	4.313.502	8,5	67,0
	Männer	34.839	7,5	37,2	2.697.547	7,4	68,0
	Frauen	20.213	10,0	48,2	1.615.955	10,4	65,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils 30.06.

Arbeitskammer

Mit Blick auf die Beschäftigungsentwicklung seit 2015 ist allerdings zu beobachten, dass die Beschäftigungszunahme von Frauen im Bereich der Spezialistinnen- und Expertinentätigkeiten überdurchschnittlich ausfällt – wenngleich auch in geringerem Maß als in Westdeutschland. Das bedeutet, dass Frauen im Saarland zwar auch bei höherwertigen Tätigkeiten zunehmend bei Einstellungen berücksichtigt werden. Das volle Potenzial, das sie angesichts ihrer Qualifikationen mitbringen, wird aber bei Weitem noch nicht ausreichend genutzt. Denn Frauen werden häufiger als Männer unterwertig, das heißt nicht entsprechend ihrem erworbenen Qualifikationsniveau eingesetzt. So ist gut eine von zwanzig Frauen mit akademischem Abschluss (4,8 %) nur auf Helferinnenniveau beschäftigt. Rund 30 % Frauen (29,4 %) der Hochqualifizierten sind Fachkrafttätigkeiten zuzuordnen; 17 % entfallen auf Spezialistinentätigkeiten und nur knapp jede zweite (48,8 %) auf Expertinentätigkeiten. Männer mit akademischem Abschluss erreichen bei den hochqualifizierten Tätigkeiten höhere Anteile (Spezialisten: 21,8 %; Experten: 55,9 %). Entsprechend sind prozentual weniger von ihnen als Helfer (3,3 %) und Fachkräfte (18,9 %) beschäftigt.

Umgekehrt betrachtet verfügen knapp drei von vier Frauen auf Expertenniveau (73 %) über einen akademischen Abschluss, aber nur 65,7 % der Männer. Frauen müssen – diesen Daten folgend – offensichtlich mehr als Männer leisten, um höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können. Und ihr Potenzial scheint auf Basis dieser Gesamtbetrachtung nicht voll ausgeschöpft zu werden.

¹ Datengrundlage: Neue Verdiensterhebung, Berichtsmonat 4/2022. Bei Drucklegung waren nur bundesweite Angaben zur Arbeitszeit verfügbar.

4.2 Jede dritte Frau im Saarland ist atypisch beschäftigt

Der Anstieg der Beschäftigung von Frauen ist insgesamt positiv zu bewerten. Nicht aus dem Auge gelassen werden darf aber, dass Frauen häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Arbeit muss sich lohnen. Für die Beschäftigten ist vor allem wichtig, dass ihre Arbeit dauerhaft und damit sicher ist und sie für die geleistete Arbeit fair bezahlt werden, um den erreichten Lebensstandard dauerhaft über das Erwerbsleben hinaus zu sichern. Im Beschäftigungssystem stehen diese Aspekte allerdings häufig in Konkurrenz zu Flexibilisierungsanforderungen auf Unternehmensseite. So entfielen 2021 laut Mikrozensus im Saarland 23,1 % aller abhängig Beschäftigten auf die Gruppe der atypisch Beschäftigten. Das bedeutet, sie waren entweder befristet beschäftigt, übten eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als 20 Stunden pro Woche aus, hatten nur eine geringfügige Beschäftigung oder waren als Leiharbeitnehmer bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt.

Jede dritte Frau im Saarland ist atypisch beschäftigt

Jede dritte Frau im Saarland (33,3 %) ist demnach von mindestens einer dieser Formen prekärer Beschäftigung betroffen.¹ Angesichts des höheren Vollzeitanteils kommt das bei Männern deutlich seltener vor (13,8 %). Mit steigendem Alter nimmt der Anteil dieser atypisch Beschäftigten insgesamt und bei Frauen im Besonderen zu. In der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen gelten 36 % aller Frauen als atypisch beschäftigt. Das Ergebnis prekärer Beschäftigung sind viel zu niedrige Renten (vgl. Kapitel I.5.3) und drohende Altersarmut von Frauen. Insgesamt wird dadurch gerade für Frauen der Schutz der Sozialsysteme brüchig.

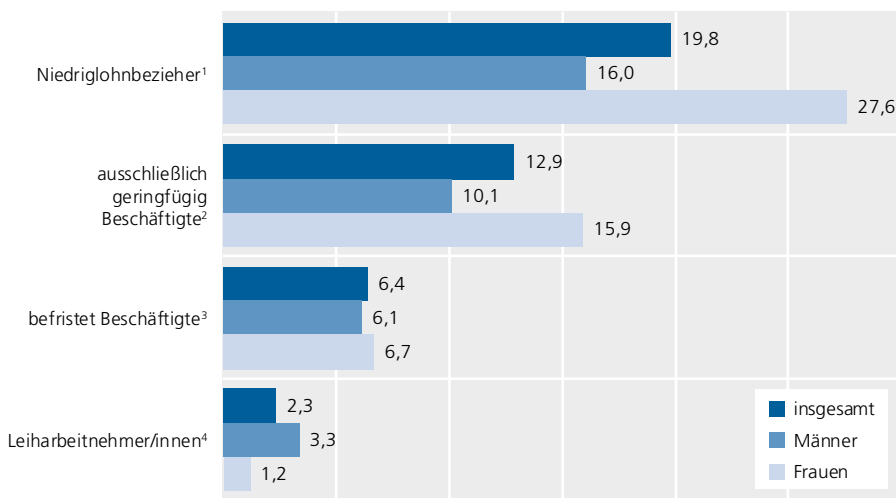
Niedriglohn unverändert größtes Prekarisierungsrisiko

Niedrige Einkommen stellen mit Abstand das größte Prekarisierungsrisiko dar. Im Saarland liegen die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten mit 19,8 % häufiger im Niedriglohnbereich als in Westdeutschland (17,7 %). Der Anteil von Frauen an allen Niedriglohnbeschäftigten im Saarland lag 2021 bei 45,2 %. In der geschlechtsspezifischen Betrachtung fällt die Zahl der Frauen mit Niedriglöhnen in Relation zu allen vollzeitbeschäftigten Frauen mit 27,6 % allerdings deutlich stärker ins Gewicht als dies bei Männern mit 16 % der Fall ist (für ausführliche Informationen zur Einkommenssituation von Frauen vgl. Kapitel I.5.1). Die Tatsache, dass die Beschäftigten insgesamt wegen der Corona-Krise und steigenden Verbraucherpreisen bereits das dritte Jahr in Folge Reallohnverluste verkraften müssen, zieht bei der Gruppe der Bezieher niedriger Einkommen besonders gravierende Folgen und Einschränkungen nach sich (siehe hierzu Kapitel II.1.3). Frauen und Familien mit Kindern leiden darunter besonders.² Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im vergangenen Jahr kam damit besonders Frauen zugute.

Grafik 1

Prekäre Beschäftigung im Saarland

Anteil an abhängig Beschäftigten in %



¹ Anteil sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (Kerngruppe), 31.12.2021

² Anteil an allen abhängig Beschäftigten, Juni 2022

³ Anteil an allen abhängigen Kernverbstätigen, 2021

⁴ sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ANÜ nach WZ 2008, Anteil an allen svB, Juni 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Amt Saarland; eigene Berechnung

Arbeitskammer

Problematisch ist ferner, dass drei von fünf Minijobs im Saarland von Frauen besetzt sind (59,2 %). Dies kann als Indiz dafür gesehen werden, dass Männer nach wie vor überwiegend das Haupteinkommen verdienen und Frauenerwerbstätigkeit noch häufig als Zuverdienstmöglichkeit verstanden wird. Da bei dieser Beschäftigungsform nicht nur der Verdienst auf 520 Euro begrenzt ist, sondern vor allem der Sozialversicherungsschutz nicht greift, zieht dieses geschlechtsspezifische Arbeitszeitarrangement auf längere Sicht erhebliche Risiken und Probleme für Frauen nach sich. Nicht zuletzt aus diesem Grund bewertet die Arbeitskammer die automatische Anhebung der Verdienstgrenze bei steigendem Mindestlohn kritisch, denn die Umwandlung dieser prekären Beschäftigungsverhältnisse in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird dadurch verhindert. Gerade für Frauen erweist sich das dann oft als Sackgasse.

Mitte 2022 verzeichnete das Saarland insgesamt 89.848 Beschäftigte in einem „klassischen“ Minijob, bei dem das regelmäßige Einkommen nicht mehr als 520 Euro pro Monat beträgt. Der Frauenanteil belief sich hier auf 57,7 %.³ Von den genannten rund 90.000 Minijobberinnen und Minijobbern insgesamt galten wiederum 56.385 als ausschließlich geringfügig beschäftigt, das

heißt, sie übten neben ihrem Minijob keine weitere Beschäftigung aus (Frauenanteil 59,5 %). Die Zahl dieser Minijobs war über die letzten Jahre rückläufig (-11.600 seit 2017), hat sich aber seit Anfang 2021 stabilisiert. Weitere 33.463 Minijobs wurden zusätzlich zu einem weiteren, regulären Beschäftigungsverhältnis ausgeübt. Anders als die ausschließlich geringfügigen Minijobs verzeichnen diese Nebenjobs eine kontinuierliche Zunahme, die nur 2020/2021 durch Corona kurzzeitig gebremst wurde. Mitte 2022 überstieg ihre Zahl bereits das Vor-Corona-Niveau. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte) lag im Saarland zuletzt bei 12,5 %. Der Anteil bei Frauen fiel dabei mit 15,6 % höher aus als bei Männern (9,7 %).

Auch eine befristete Beschäftigung kann ein Prekarisierungsrisiko darstellen, insbesondere dann, wenn Befristungen über eine reguläre Probezeit hinausgehen und sich mehrere befristete Beschäftigungen hintereinander anschließen. Insgesamt arbeiteten laut Mikrozensus 2021 an der Saar 6,4 % aller abhängigen Kernerwerbstätigen in einem zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnis. Zwar waren Männer und Frauen mit rund je 12.000 abhängig Erwerbstätigen gleich häufig davon betroffen, der Anteil der Befristungen an allen weiblichen Erwerbstätigen fiel mit 6,7 % allerdings höher aus als bei Männern (6,1 %).

¹ Tatsächlich sind atypische Beschäftigungsformen aber nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen, das heißt sie überlappen sich oft.

² Vgl. Dullien, Sebastian; Tober, Silke (2023): IMK-Inflationsmonitor – Deutliche Inflationsunterschiede zwischen Arm und Reich im Jahr 2022. Düsseldorf (IMK-Policy-Brief Nr. 144).

³ Hinzu kommen nochmals 1.856 kurzfristig Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis kalenderjahrübergreifend im Höchstfall 70 Tage dauerte, so dass sich die vollständige Zahl der geringfügig Beschäftigten auf 91.704 erhöht (Frauenanteil 57,5 %).

4.3 Minijobs – Potenziale von Frauen werden nicht genutzt

Minijobs sind nicht zeitgemäß. Die erfolgte Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro hat mit einer Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes wenig zu tun: Statt Frauen in der Minijob-Falle zu belassen, ist es gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sinnvoller, sowohl die Potenziale von Frauen zu nutzen als auch die Dauer und Lage von Arbeitszeiten durch Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlicher zu gestalten. Wünsche nach selbstbestimmten Arbeitszeiten und beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten werden durch die Minijob-Konstruktion ausgebremst. Die Überführung von Minijobs in reguläre Beschäftigung ist überfällig.

Im Folgenden werden Minijobs unter sozial-, arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischer Perspektive diskutiert. Im Anschluss werden Reformvorschläge der Arbeitskammer skizziert.

Minijobs – eine umstrittene Beschäftigungsform

Minijobs oder „geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“ waren bis Ende September 2022 Beschäftigungen mit einem maximalen Einkommen von 450 Euro im Monat (Geringfügigkeitsgrenze). Die Besonderheit der Minijobs ist, dass sie sozialversicherungs- und steuerfrei sind. Allerdings besteht Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Rentenversicherung, von der sich aber die große Mehrzahl der Minijobber und Minijobberinnen befreien lässt. Die Arbeitgeber wiederum zahlen eine Pauschale von 30 % des Verdienstes an die Minijobzentrale.¹

Im Zuge der Koalitionsverhandlungen der Ampel-Regierung wurde, sozusagen im Gegenzug für die von der SPD geforderte Anhebung des Mindestlohns, auch die rechtliche Grundlage der Minijobs neu geregelt und dabei ihr Beschäftigungsumfang ausgebaut. So ist seit dem 1. Oktober 2022 die Geringfügigkeitsgrenze dynamisiert, indem sie auf Basis von 10 Wochenstunden an den Mindestlohn gekoppelt wurde. Damit ergibt sich bei einem Mindestlohn von 12 Euro brutto und einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden eine neue Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro im Monat. Bei weiteren Steigerungen des Mindestlohns steigt auch die Geringfügigkeitsgrenze entsprechend an.

Verdient die Minijobberin regelmäßig mehr als 520 Euro monatlich, wird die Beschäftigung im Rahmen der Gleitzonebeschäftigung („Midijobs“) sozialversicherungspflichtig.² Umgekehrt bedeutet die automatische Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze aber auch, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die nur knapp über der Geringfügigkeitschwelle liegen, in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse geändert werden können oder gar müssen.

Arbeitsrechtlich werden Minijobs als normales Teilzeitarbeitsverhältnis mit weitgehend entsprechenden Rechten (wie Anspruch auf Urlaubs- und Krankengeld, aber **nicht** auf Kurzarbeitergeld) behandelt. Dennoch gilt: Minijobber sind die schwächsten Teilnehmer auf dem Arbeits-

markt. Das zeigt sich insbesondere daran, dass sie mit ihrer Arbeit im Falle des Arbeitsplatzverlustes keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben.

Wie zuvor dargestellt (vgl. Kapitel I.4.2) geht in den letzten Jahren die ausschließlich geringfügige Beschäftigung zurück, wohingegen die geringfügige Beschäftigung im Nebenjob eher ansteigt. Die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 führte dazu, dass Minijobs in höherer Zahl in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden. Dazu kam der Rückgang durch die Corona-Krise. Problematisch ist nach wie vor der hohe Frauenanteil mit ausschließlichem Minijob.

Bewertung aus sozial-, arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischer Perspektive

Werden sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse in Minijobs aufgespalten, dann mindert diese Substitution die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung, da die Arbeitnehmerbeiträge fehlen. Es entstehen durch die Umwandlung zwar mehr Arbeitsplätze, aber kein zusätzliches Arbeitsvolumen. Zudem wird der Niedriglohnbereich ausgebaut, mit allen negativen Konsequenzen für die Robustheit des Arbeitsmarktes.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist vor allem relevant, dass geringfügig Beschäftigte keine eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche erwerben. Durch die Steuer- und Beitragsfreiheit im Minijob entsteht der Anreiz, dass vor allem Ehefrauen ihre Erwerbstätigkeit lediglich als „Zuverdienst“ ausüben. Diese Regelungen wirken in ihrer Antiquiertheit wie eine Barriere im Hinblick auf den Umfang und die Qualität der Beschäftigung. Sie verhindern häufig, dass verheiratete Frauen ihr Arbeitsangebot ausweiten und sie sich stattdessen im Kontext der familiären Arbeitsteilung auf einen Zuverdienst beschränken. Damit wird das Modell der abgeleiteten sozialen Sicherung auf der Basis der Hausfrauenehe mit all seinen negativen Konsequenzen für die Betroffenen fortgeschrieben. Problematisch ist dies nicht nur bei Arbeitslosigkeit, sondern auch bezüglich der Rente. Da Beschäftigte im Minijob zumeist nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, fehlen ihre Arbeitnehmerinnen-Zahlbeiträge und die daraus resultierenden Anwartschaftszeiten, auf die es bei der Rente ganz wesentlich ankommt.

Die Schwelle von bisher 450, jetzt 520 Euro begrenzt – im Zusammenwirken mit den Anreizwirkungen des steuerlichen Ehegattensplittings und der beitragsfreien Krankenversicherung (vgl. Kapitel I.3.1) – das Arbeitsangebot von Frauen sehr schnell auf ein unteres Stunden- und Einkommenssegment. In diesem werden häufig arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertage, Urlaubsansprüche, tariflicher Grundlohn, tarifliche Zuschläge, Weihnachtsgeld). Dies geschieht oft aus Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche oder weil die prekäre Lage der Beschäftigten ausgenutzt werden kann. So weisen Praxisbeispiele und auch empirische Befunde darauf hin, dass vielfach der Bruttostundenlohn abgesenkt wird, um gegenüber steuer- und beitragspflichtigen Beschäftigten den gleichen Nettostundenlohn zu erreichen. Das Prinzip brutto = netto wird also häufig in das Gegenteil, nämlich netto = brutto verkehrt.

Hinzu kommt: Der Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ist wegen der Abwicklung über die Minijobzentrale (ein Abrechnungsweg) relativ einfach. Wenn das Arbeitsvolumen ausgeweitet wird, kommen höhere organisatorische Aufwände auf die Arbeitgeber zu, die solche möglichen Ausweitungen der Arbeitszeit eher ausbremsen. Dieses Argument ist gerade für kleine Betriebe nicht von der Hand zu weisen. Zu diskutieren wäre, die Dienstleistungen der Minijobzentrale so umzugestalten, dass kleine Betriebe auch bei regulären Beschäftigungsverhältnissen unterstützt werden.

Nicht nur scheuen Betriebe in der Regel den höheren Aufwand, meist haben sie auch allgemein eher wenig Interesse daran, sich bei den vergleichsweise niedrigeren Tätigkeitsanforderungen um eine dauerhafte Qualifizierung der Minijobber zu kümmern. Im Ergebnis sind Minijobber nahezu vollständig von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen. Zu ihren geringen Einkommensmöglichkeiten kommen somit fehlende Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung hinzu. Dadurch werden Minijobs zu Sackgassen-Jobs – also eher das Gegenteil dessen, wofür sie ursprünglich einmal gedacht waren („Brücken-Jobs in den allgemeinen Arbeitsmarkt hinein“).

Für Arbeitgeber erscheinen Minijobs darüber hinaus attraktiv, weil sie Betrieben aus ihrer Sicht häufig die benötigte Flexibilität ermöglichen (z. B. Gastronomie). Arbeitszeitflexibilität und die Qualität von Dienstleistungen lassen sich aber ebenso, oft besser und nachhaltiger, mit regulärer Beschäftigung und Guter Arbeit organisieren – gerade in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels müssen Arbeitsplätze attraktiver werden.

Minijobs: Fehlkonstruktion im Hinblick auf die Gleichstellung

Insgesamt betrachtet sind Minijobs aus Sicht der Arbeitskammer eine längst überholte Fehlkonstruktion. Sie setzen eine ganze Reihe von Fehlanreizen, die gesellschaftliche Problemlagen fortschreiben und gerade unter Genderaspekten Verteilungsungleichheiten verfestigen. Sie sind damit völlig ungeeignet, um das Arbeitsvolumen von Frauen zu erhöhen und ihre Ressourcen und Potenziale zu nutzen. Frauen mit wenigen Wochenarbeitsstunden, wie dies bei Minijobs der Fall ist, wünschen sich häufig eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit (vgl. hierzu eingehender Kapitel I.6.4). Minijobs und auch das traditionelle Hinzuverdienstmodell sind angesichts all der genannten Faktoren überhaupt nicht mehr zeitgemäß.

Vorschläge der Arbeitskammer

1. Minijobs sollten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden. Hierzu kann die Geringfügigkeitsgrenze (520 Euro) abgeschafft und gleichzeitig die bereits bestehende Gleitzone der Midijobs abgesenkt werden, so dass sie mit dem ersten Euro beginnt, also von 1 Euro bis 2.000 Euro reicht. Damit würde die Sprungstelle beim Übergang von Mini- zu Midijobs entfallen.

Zur Vermeidung von Einkommenseinbußen gerade bei niedrig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen würden die Arbeitgeber die anfallenden Sozialabgaben in Höhe des bisherigen Pauschalbetrages der Minijobs zunächst voll übernehmen und der Anteil der Beschäftigten nur sehr langsam ansteigen, so wie dies aktuell bei Midijobs im Übergangsbereich zwischen 520 und 2.000 Euro bereits praktiziert wird: In diesem werden Midijobber nicht mit dem vollen Sozialversicherungssatz belastet, sondern kontinuierlich steigend mit ihrem Einkommen im Übergangsbereich. Obwohl der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung geringer ist als bei regulär Beschäftigten, können Midijobber die vollen Leistungen der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen. Wichtig ist auch, dass sich die reduzierten Beiträge in die Rentenversicherung nicht nachteilig auf die Rentenansprüche der Midijobber auswirken.³

2. Ausnahmeregelungen sind für fortbestehende Minijobs in eng begrenzten Bereichen denkbar, etwa als echter Nebenerwerb für Schüler, Studierende und Rentner und Rentnerinnen, die dem Arbeitsmarkt wegen Ausbildung noch nicht (vollständig) oder aber nicht mehr zur Verfügung stehen.
3. Insbesondere Minijobs im Nebenverdienst sind abzuschaffen: Sie stellen im Kern eine steuerfreie Ausweitung der Arbeitszeit dar. Dem aus individueller Beschäftigtenperspektive durchaus positiven Effekt einer steuer- und abgabenfreien Erhöhung des individuellen Einkommens stehen spiegelbildlich die aggregierten Einnahmeausfälle der Sozialsysteme gegenüber, die sie erhielten, wenn die Beschäftigung im Rahmen regulärer Beschäftigung erfolgen würde. Und: Geringfügig Nebenbeschäftigte haben bereits einen Arbeitsplatz; ihre zusätzliche Tätigkeit/Mehrarbeit verringert geradezu die Einstellung von Arbeitslosen.

¹ Von der Arbeitgeberpauschale von 30 % des Verdienstes entfallen 15 % auf die gesetzliche Rentenversicherung, 13 % auf die gesetzliche Krankenversicherung und 2 % einheitliche Steuern an den Bundeshaushalt. Für Minijobs in Privathaushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % an die GRV und GKV sowie ebenfalls 2 % Steuern).

² Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Gleitzonebereich wurde zum 1. Oktober 2022 von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Die Untergrenze beginnt dann bei 520,01 Euro. Ab dem 1. Januar 2023 stieg die obere Entgeltgrenze der Midijobs auf 2.000 Euro. Die Maßnahmen im Übergangsbereich bewirken eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt im Vergleich zur vorherigen Midijob-Regelung. Damit soll der Belastungssprung beim Übergang vom Minijob zum Midijob geglättet und der Anreiz für Minijobber erhöht werden, ihre Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus auszuweiten. Gleichzeitig werden Arbeitgeber zunächst stärker belastet als bisher, indem der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 % angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen wird.

³ Denn dem Rentenkonto wird der tatsächliche Verdienst aus dem Midijob gutgeschrieben. Die Arbeitgeber von Midijobbern zahlen im unteren Bereich des Übergangsbereichs einen höheren Beitrag als im oberen Bereich. Der Beitrag beginnt für den Midijob ab 520,01 Euro bei 28 %. Der Beitrag wird bis zur oberen Midijob-Grenze von 2.000 Euro gleitend auf den üblichen Sozialversicherungsbetrag von knapp 20 % abgeschmolzen.

4.4 Arbeitsmarktpolitik aus Genderperspektive hat noch Potenziale

Frauen haben trotz gestiegener Erwerbstätigkeit und sinkender Arbeitslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Saarland auch heute noch vielfach geringere Erfolgschancen. In der Folge ist ihr Armutsrisiko, insbesondere als Alleinerziehende, weiterhin hoch. Aktive Arbeitsmarktpolitik muss dazu beitragen, die Beschäftigungsperspektiven geschlechtergerecht zu gestalten.

Aktuell befinden sich Wirtschaft und Arbeitswelt in einem enormen Umbruch. Die Digitalisierung, der demografische und ökologische Wandel prägen den rasanten Strukturwandel des Arbeitsmarktes. Frauen spielen in diesem Veränderungsprozess eine bedeutende Rolle. Um ihre Potenziale zu nutzen, wird es darauf ankommen, die Arbeit der Zukunft geschlechtergerecht zu gestalten.

Die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen ist in den letzten zehn Jahren im Saarland – wie in Deutschland insgesamt – deutlich gestiegen (vgl. Kapitel I.2.2). Frauen haben vom Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sogar überproportional profitiert. Allerdings arbeiten Frauen weiterhin häufiger in Teilzeit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit öfter familienbedingt und sind seltener in Führungssetagen zu finden. Zudem stellen Frauen den überwiegenden Teil der Beschäftigten in den sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen mit häufig schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Einkommen (vgl. Kapitel I.4.1 bis I.4.3).

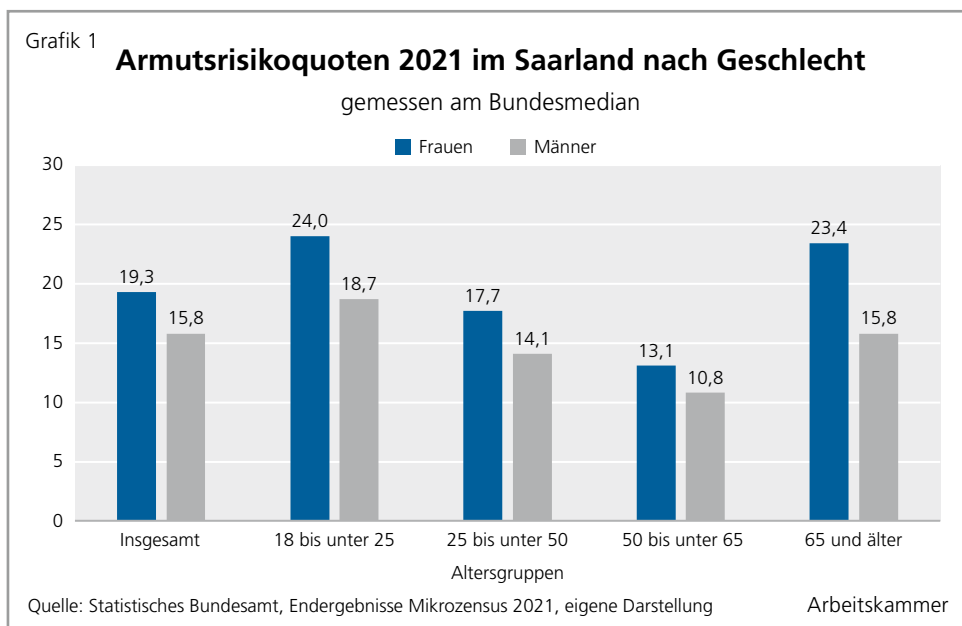
Kurzum: Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat zugenommen. Zugenommen haben aber auch die qualitativen Probleme für Frauen am Arbeitsmarkt.

Arm trotz Arbeit – ein Problem vor allem für Frauen

Niedrige Löhne, Teilzeitbeschäftigungen und Minijobs führen dazu, dass Frauen trotz Arbeit häufiger von Armut betroffen sind (siehe Grafik 1). Trotz höherer Erwerbsbeteiligung und sinkender Arbeitslosigkeit ist das Armutsrisiko von Frauen in den vergangenen zehn Jahren spürbar angestiegen (von 16,6 % auf 19,3 %).¹

Unterbrochene Erwerbsverläufe, Teilzeitarbeit und niedrigere Bezahlung führen später dann direkt in die Altersarmut: Fast jede vierte Frau über 65 Jahre (23,4 %) lebt unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze (Männer: 15,8 %).

Viele Frauen sind trotz Arbeit auf Sozialleistungen angewiesen: Jede fünfte Leistungsbezieherin nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II ging im Juni 2022 einer Erwerbstätigkeit nach (20 %). Insgesamt belief sich die Zahl dieser sogenannten „Aufstockerinnen“ im Saarland auf rund 5.700 Frauen (Männer: 6.000 = 22 %).² Gründe hierfür sind vor allem niedrige Löhne, Minijobs und Teilzeitbeschäftigung aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung.



Alleinerziehende mit vielen Problemen

Besonders schwierig ist die Situation von Alleinerziehenden: Rund 17.000 alleinerziehende Familien mit Kindern unter 18 Jahren lebten 2021 im Saarland. Das entspricht einem Anteil von 18,5 % an allen Familien. 24.000 minderjährige Kinder lebten mit nur einem Elternteil. Von den Alleinerziehenden sind 80 % Mütter und 20 % Väter.

Alleinerziehende sind im Alltag enorm gefordert. Sie versorgen Kinder und Haushalt meist allein. Häufig sind sie dabei auch umfangreich erwerbstätig. Allerdings sind Arbeitgeber oft skeptisch mit Blick auf ihre Verfügbarkeit. Tatsächlich gestaltet sich die Organisation einer lückenlosen Kinderbetreuung für erwerbstätige Alleinerziehende meist schwierig.

Die Situation von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren gleichwohl punktuell verbessert. Alleinerziehende im Saarland sind heute seltener arbeitslos und öfter erwerbstätig als noch vor zehn Jahren (siehe Tabelle 1). Dazu beigetragen haben die bessere Arbeitsmarktlage, die verstärkten Vermittlungsanstrengungen der Jobcenter und die bessere Kinderbetreuungssituation, insbesondere für Kinder unter drei Jahren.

Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015, von dem insbesondere Frauen in häufig schlecht bezahlten Dienstleistungsberufen profitierten, müssen weniger Alleinerziehende ihr Erwerbseinkommen mit SGB-II-Leistungen aufstocken. Dass es aber für Alleinerziehende weiterhin schwierig ist, Kindererziehung und Beruf zu vereinbaren, zeigt die zwar rückläufige, aber immer noch vergleichsweise hohe SGB-II-Quote: Während im Schnitt 11 % der Haushalte im Saarland Leistungen aus der Grundsicherung beziehen, sind es bei den Alleinerziehenden 37,4 %.

Tabelle 1

Indikatoren für die Beteiligung Alleinerziehender am Arbeitsmarkt im Saarland

	2011	2016	2021
Zahl Alleinerziehende¹	17.200	18.000	17.000
Betreuungsquote (Kinder unter 3 Jahren in %)	20,3	28,6	29,8
Erwerbstätige in % ²	70,7	73,3	74,0
Arbeitslose	3.697	3.164	2.620
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	7.569	7.741	6.608
dar.: erwerbstätige ELB „Aufstocker“	2.482	2.615	1.754
SGB-II-Hilfsquote in %	44,6	43,7	37,4
Armutsquote in %	45,2	42,1	45,0

¹ Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren, Ergebnisse des Mikrozensus

² Daten für Deutschland, wegen der volatilen Daten im Saarland

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt für Alleinerziehende, Saarland

Arbeitskammer

Obwohl sie häufig erwerbstätig sind, können viele Alleinerziehende keine gesicherte Existenz für sich und ihre Kinder schaffen. Trotz punktueller Verbesserungen ist ihr Armutsrisiko höher als bei jeder anderen Familienform: 45 % der Ein-Eltern-Familien im Saarland sind arm (siehe Grafik 2). Dieser Wert verharrt seit Jahren auf hohem Niveau. Ursache hierfür ist, dass Alleinerziehende oft in – frauentypischen – Berufen und Branchen beschäftigt sind, die unterdurchschnittlich bezahlt sind und eine hohe zeitliche Flexibilität verlangen (etwa im Verkauf, als Reinigungskräfte, in Hauswirtschafts-, Erziehungs- oder Pflegeberufen), sowie in Teilzeitarbeit und Minijobs. Wenn sie arbeitslos werden, sind sie dann obendrein vergleichsweise lange arbeitslos.³

Mehr Unterstützung am Arbeitsmarkt nötig

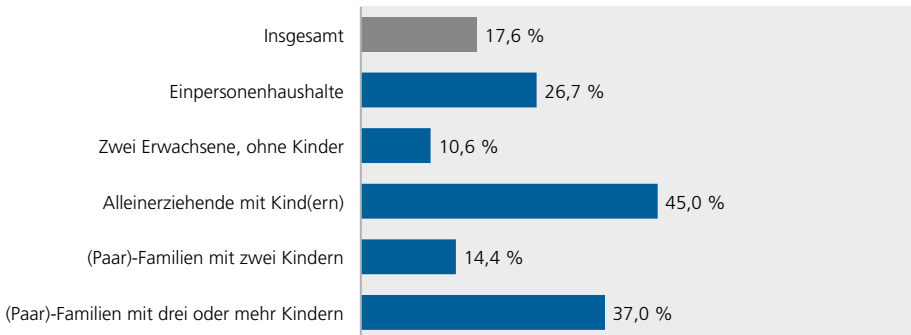
Um die prekäre Situation Alleinerziehender und ihrer Familien zu verbessern, bedarf es nach Auffassung der Arbeitskammer Änderungen auf verschiedenen Ebenen:

- Arbeitslose Alleinerziehende brauchen eine systematische Unterstützung bei der Qualifizierung, z. B. beim Nachholen eines Schulabschlusses, dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung oder beruflicher Weiterbildung. Nötig sind etwa Angebote zur Teilzeitausbildung oder Qualifizierungsangebote mit Kinderbetreuung.
- Mit dem Bürgergeld-Gesetz, dem Qualifizierungschancengesetz und auch dem geplanten Weiterbildungsgesetz haben sich die finanziellen Rahmenbedingungen während der Weiterbildung verbessert bzw. werden sich verbessern. Jetzt kommt es darauf an, Alleinerziehende verstärkt über (Weiter-)Qualifizierungsmöglichkeiten zu beraten und gemeinsam mit ihnen passende Wege zu entwickeln.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss weiter verbessert werden. Dazu gehört der Ausbau einer ganztägigen Betreuungsinfrastruktur mit Angeboten auch in den Randzeiten.

Grafik 2

Armutsrisikoquoten 2021 im Saarland nach Familienform

auf Basis des Bundesmedians*



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Amtliche Sozialberichterstattung, Endergebnisse Mikrozensus 2021, eigene Darstellung

* Anteil der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60 % des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung

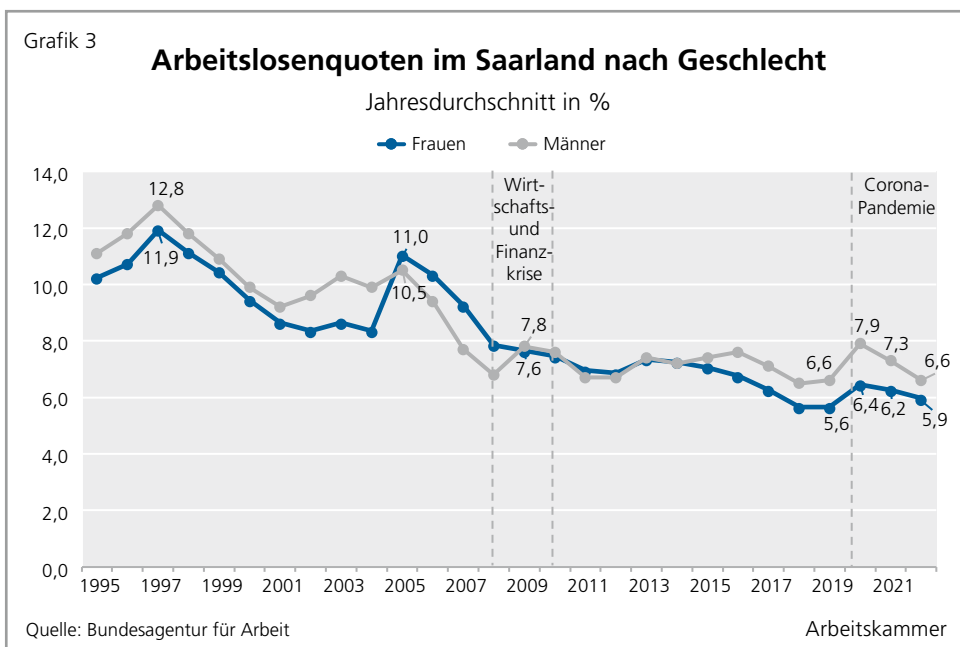
Arbeitskammer

- Armut von Alleinerziehenden ist immer verbunden mit der Armut der Kinder. Notwendig ist deshalb die zügige Einführung einer auskömmlichen Kindergrundsicherung.
- Die Corona-Pandemie hat Alleinerziehende in den letzten beiden Jahren besonders belastet: Geschlossene Kitas und Schulen, der Wegfall von kostenlosem Mittagessen, beengte Wohnverhältnisse, fehlende Unterstützung beim Homeschooling sowie niedrige Einkommen haben Alleinerziehende vielfach an die Grenzen ihrer Belastungsfähigkeit gebracht.⁴ Besonders für diese Zielgruppe sind jetzt Möglichkeiten zur Erholung zu schaffen.

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt insgesamt stärker präsent

Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt im Saarland hat sich in den letzten zwanzig Jahren positiv entwickelt. Ihre Erwerbstätigkeit hat sich kontinuierlich gesteigert (von 52 % im Jahr 2001 auf 71 % im Jahr 2021).⁵ Allerdings arbeiten Frauen noch immer deutlich häufiger als Männer in Teilzeit oder in Minijobs.

Frauen im Saarland waren in den 1990er Jahren etwas weniger häufig arbeitslos als Männer (siehe Grafik 3). Das hing auch mit ihrer erheblich geringeren – offiziell gemessenen – Erwerbsneigung zusammen. Mit den gesetzlichen Änderungen zu den Minijobs im Jahr 2003 („Hartz II“) ist die Arbeitslosenquote zunächst weiter deutlich gesunken. Allerdings haben Minijobs, anders als von den Befürwortern erwartet, häufig keine Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung, sondern teilweise sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängt.



Mit den Hartz-Reformen 2005 stieg die – zuvor verdeckte – Arbeitslosigkeit von Frauen im Saarland offiziell deutlich stärker. Nach 2014 haben sich die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten – bedingt durch den Rückgang der Industriebeschäftigung und die Zunahme von Beschäftigung im Dienstleistungssektor – wieder leicht zu Gunsten der Frauen entwickelt.

Aktuell wird die Entwicklung der Arbeitslosigkeit stark beeinflusst vom Zuzug überwiegend weiblicher Geflüchteter aus der Ukraine, die seit Juni 2022 sukzessive in den Rechtskreis des SGB II wechseln und damit auch in die Arbeitslosenstatistik eingehen (siehe Kapitel I.8.2.1).

Nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede bei Struktur der Arbeitslosigkeit

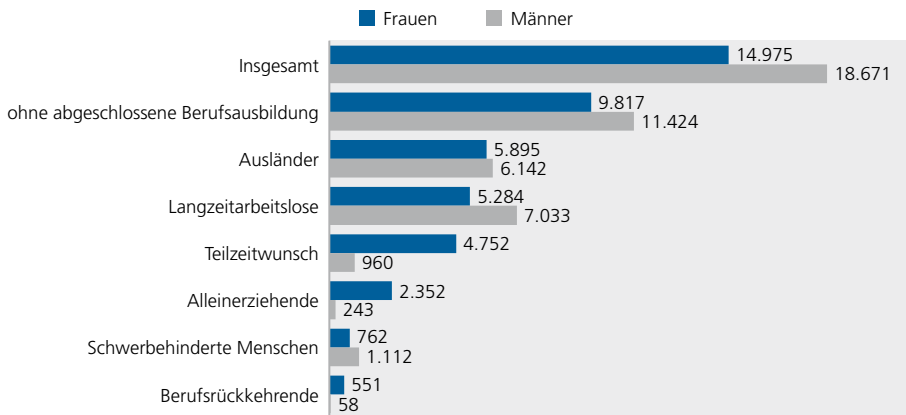
Arbeitslosigkeit ist vielschichtig. Vor allem eine geringe Qualifikation, ein höheres Lebensalter oder eine länger andauernde Arbeitslosigkeit senken die Chancen für Arbeitslose, eine neue Stelle zu finden. Dabei gibt es relativ wenig strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Grafik 4). So verfügen fast zwei Drittel der Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung (61 % der Frauen und 66 % der Männer). Ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind 39 % der Frauen und 33 % der Männer. Langzeitarbeitslos sind 35 % der Frauen und 38 % der Männer.

Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es allerdings weiterhin bei Merkmalen, die mit der Übernahme von Sorgearbeit verbunden sind. Bei den Arbeitslosen mit Teilzeitwunsch, den arbeitslosen Alleinerziehenden und den Personen, die in den Beruf zurückkehren

Grafik 4

Strukturmerkmale der Arbeitslosen im Saarland nach Geschlecht

Dezember 2022



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer, eigene Darstellung

Arbeitskammer

wollen, dominieren die Frauen deutlich. Hier gilt es, spezifische Maßnahmen zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten verbessern.

Arbeitsmarktpolitik wurde neu aufgestellt

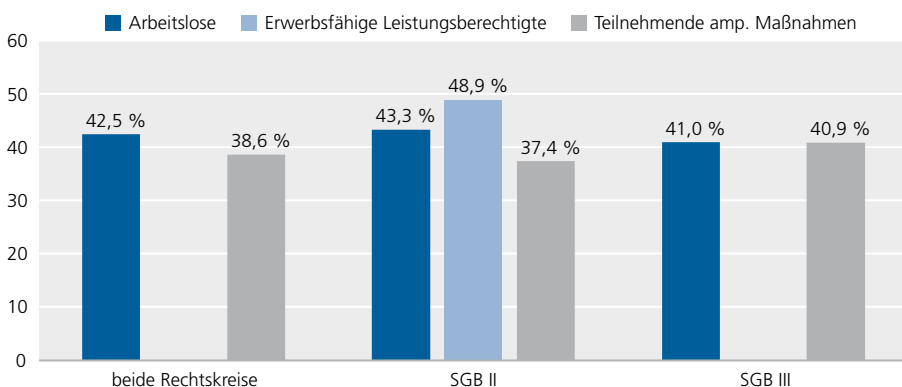
Das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium wurde auf Bundesebene in den letzten Jahren stark reformiert und deutlich ausgeweitet.

- Das Teilhabechancengesetz (THCG) hat die öffentlich geförderte Beschäftigung zur Reduzierung der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit seit 2019 – auch auf Druck von Gewerkschaften, Sozialverbänden und mit Unterstützung der Arbeitskammer – deutlich ausgeweitet. Geschaffen wurden zwei neue Instrumente mit unterschiedlichen Schwerpunkten:
 - Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EVL) nach § 16e SGB II, die auf arbeitsmarktnähere Langzeitarbeitslose zielt.
 - „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM) nach § 16i SGB II mit einem „sozialen“ Arbeitsmarkt, der mit einer längeren und umfassenderen Förderdauer auf die Sozialintegration und Teilhabe von längerfristig Erwerbslosen abzielt.
- Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz reagierte die Bundesregierung auf den steigenden Qualifikationsbedarf für Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind.

Grafik 5

Frauenanteil an Arbeitslosen, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (SGB II) und an Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Saarland

im Jahresdurchschnitt 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

- Schließlich hat das Bürgergeld-Gesetz den Zugang von Arbeitslosen zu beruflicher Weiterbildung gestärkt. Aktuell sollen zudem mit dem Weiterbildungsgesetz weitere Maßnahmen zur Stärkung von Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte, wie die Einführung eines Bildungsgeldes und einer Ausbildungsgarantie, geschaffen werden.⁶ Enttäuschend ist, dass ein wichtiger Bestandteil des Gesetzes – die Bildungszeit – wegen Vorbehalten der FDP aus dem Gesetz genommen wurde.

Allerdings: 43 % aller Arbeitslosen im Saarland waren 2021 weiblich, aber nur 39 % der Personen, die an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben (siehe Grafik 5). Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass dies vor allem für das SGB-II-System gilt: Dort waren lediglich 37 % der Teilnehmenden an Maßnahmen weiblich – bei 43 % Anteil an allen Arbeitslosen im SGB II. Im Versicherungssystem (= SGB III) wurden Frauen etwa proportional zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert (41 %).⁷

Noch deutlicher wird der Unterschied zwischen den Geschlechtern, wenn man alle erwerbsfähige Leistungsberechtigten betrachtet, die grundsätzlich für eine Förderung infrage kommen: Um knapp 12 Prozentpunkte unterschreitet der Anteil der Frauen an allen Geförderten den Anteil an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (49 %).

Eine differenzierte Betrachtung der Teilnahme an unterschiedlichen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik (siehe Tabelle 2) zeigt, dass Frauen besonders bei der „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ (30 %) und bei „beschäftigungsschaffenden Maßnahmen“ (38 %) unterrepräsentiert sind. Besonders niedrig ist der Frauenanteil auch bei Maßnahmen im Bereich der „Berufswahl

Tabelle 2

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im Saarland Bestand an Teilnehmenden im September 2022

Ausgewählte Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Frauen			Männer	
	Bestand	Anteil an Summe der Instrumente in %	Anteil Frauen an allen Personen in %	Bestand	Anteil an Summe der Instrumente in %
Summe der Instrumente	3.861	100,0	40,9	5.588	100,0
Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.045	27,1	47,2	1.168	20,9
dar.: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	972	25,2	47,8	1.060	19,0
Berufswahl und Berufsausbildung	272	7,0	29,2	660	11,8
dar.: Assistierte Ausbildung	64	1,7	18,0	292	5,2
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	89	2,3	38,4	143	2,6
Einstiegsqualifizierung	16	0,4	38,1	26	0,5
Berufliche Weiterbildung	1.075	27,8	49,4	1.103	19,7
dar.: Förderung der berufl. Weiterbildung	824	21,3	47,6	907	16,2
Arbeitsentgeltzuschuss zur berufl. Weiterbildung					
Förderung der berufl. Weiterbildung	251	6,5	56,2	196	3,5
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	282	7,3	30,2	651	11,6
dar.: Förderung abhängiger Beschäftigung	196	5,1	27,5	516	9,2
dar.: Eingliederungszuschuss	134	3,5	28,3	340	6,1
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	14	0,4	33,3	28	0,5
Förderung der Selbständigkeit	86	2,2	38,9	135	2,4
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	877	22,7	37,7	1.452	26,0
dar.: Arbeitsgelegenheiten	584	15,1	39,7	888	15,9
Teilhabe am Arbeitsmarkt	293	7,6	34,2	564	10,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

und Berufsausbildung“ (29 %). Dagegen profitierten Frauen (49 %) von Maßnahmen der „beruflichen Weiterbildung“ etwas mehr, als ihrem Anteil an den Arbeitslosen entsprach. Das dürfte mit den erweiterten Fördermöglichkeiten im Bereich der Altenpflege zusammenhängen.⁸

Als Resümee ist festzuhalten, dass es mit dem Teilhabechancengesetz (TCG) sowohl in der Variante „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (33 %) als auch in der Variante „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (34 %) nicht gelungen ist, Frauen proportional zu erreichen. Das mag daran liegen, dass sie wegen Verpflichtungen für Sorgearbeit dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen oder dass sie beim Zugang zu den entsprechenden Maßnahmen gegenüber Männern benachteiligt sind, denen immer noch eine größere Dringlichkeit für die arbeitsmarktpolitischen Förderung unterstellt wird.⁹

Andererseits konnten Frauen im Bereich der beruflichen Weiterbildung von den verbesserten Fördermöglichkeiten durchaus profitieren. Allerdings ist anzunehmen, dass sie dort auch vorwiegend in typisch weiblichen Berufsfeldern qualifiziert werden.

Problematisch erscheint weiter, dass für die Förderung der Indikator der relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III) herangezogen wird. Da Frauen sich oft in weiblich dominierten prekären Arbeitsverhältnissen und in (illegalen) haushaltsnahen Dienstleistungen befinden, erscheint dieser Indikator für die arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht ausreichend, um der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Saarland geschlechtergerecht gestalten

Das Saarland hat durchaus eigene Möglichkeiten bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und der Eindämmung von geschlechtsspezifischen sozialen Ungleichheiten. Einen wichtigen Rahmen und finanzielle Grundlage dafür bietet der Europäische Sozialfonds. Mit dem ESF+ werden in der Förderperiode 2021 bis 2027 die Schwerpunkte neu definiert. Die „... Förderung der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sowie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ...“ ist dabei eine der zentralen Zielsetzungen.¹⁰

Zudem bedarf es auch mit Blick auf die neue Bundesgesetzgebung – Bürgergeld-Gesetz und geplantes Weiterbildungsgesetz – einer Neuausrichtung der saarländischen Arbeitsmarktpolitik, insbesondere der saarländischen Arbeitsmarktprogramme „ASaar“ und „Frauen in Arbeit“. Die Arbeitskammer hat dazu folgende Empfehlungen:

- Handlungsleitend ist die Bewältigung des Strukturwandels hin zu einer digitalen und nachhaltigen Arbeitswelt. Hier gilt es, die Beschäftigten und Arbeitslosen bei der Umqualifizierung, Fort- und Weiterbildung zu unterstützen. Technologische Kompetenzen müssen geschlechtergerecht vermittelt werden. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind geschlechtersensibel zu gestalten.
- Frauen sind stärker in qualitativ hochwertige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einzu beziehen. Zielsetzung muss die ökonomische und soziale Eigenständigkeit von Frauen sein.
- Eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung spielt die Überwindung der ungleichen Geschlechterverhältnisse, die insbesondere in den Berufsfeldern Pflege, Erziehung, Handwerk und IT besonders ausgeprägt ist. Angefangen von der Berufsorientierung von Mädchen und Jungen über die Aus- und Weiterbildung gilt es, das Interesse aller ausbildungsinteressierten Menschen zu weiten.
- Das Landesarbeitsmarktprogramm „Frauen in Arbeit“ ist auszubauen und die bei der Arbeitskammer angesiedelte Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ zu verstetigen (siehe Kapitel I.4.6). Alleinerziehende und Erziehende mit Kindern unter 3 Jahren sind mit einem ausgebauten Coachingprogramm bei der Entscheidungsfindung, (Nach-)Qualifizierung, Eingliederung in Beschäftigung und der Lösung der Betreuungsprobleme zu unterstützen. Zudem ist die Integration von Geflüchteten und Migrantinnen in den Arbeitsmarkt mit passgenauen Konzepten zu unterstützen (vgl. Kapitel I.8.2).

- Frauen stecken oft fest in Minijobs, befristeter Beschäftigung und Teilzeitarbeit. Dagegen gibt es nicht den einen „Königsweg“. Die saarländische Landesregierung sollte deshalb bei allen Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik grundsätzlich die Genderperspektive als zentrales Entscheidungs- und Förderkriterium zugrunde legen.

¹ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik, Armutsgefährdung und Einkommensverteilung (MZ-Kern) A.2 Armutsgefährdungsquoten (Bundesmedian). <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrdung-und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrdung-und-4> Abruf: 15.03.2023.

² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer. Saarland, Berichtsmonat Dezember 2022, Tabelle 7.2.

³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation und Frauen und Männern 2021, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Juni 2022, S. 23.

⁴ Vgl. Lenze, Anne; Funcke, Antje; Menne, Sarah: Alleinerziehende in Deutschland. Factsheet 2021. BertelsmannStiftung, S.11 f.

⁵ Quelle: Eurostat: „Employment rates by sex, age and NUTS 2 regions (%). Saarland.“ Abruf: 16.02.2023.

⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 29.03.2023. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-weiterbildungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt abgerufen am 02.05.2023.

⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellenteil zur Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II, Jahreszahlen 2021 und Tabellenteil zur Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, Jahreszahlen 2021, Nürnberg, Juni 2021.

⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juni 2022, S. 26.

⁹ Vgl. Gottschall, Karin; Nivorozhkin, Anton; Promberger, Markus: Beschäftigungsförderung für Langzeitarbeitslose – ein Beitrag zum Abbau sozialer Ungleichheit? In: WSI-Mitteilungen, 75. JG., 4/2022, S. 294.

¹⁰ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. Politische Zielsetzungen der EU Kommission für ein sozialeres Europa im Rahmen des ESF+, Saarbrücken, 2. September 2020. https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/wirtschaft/esf/esf_2021-2027/esf_plus_ppt.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt abgerufen am 23.03.2023.

4.5 Existenzgründungen: Frauen unterrepräsentiert

Die Diskussion um fehlende Fachkräfte und Arbeitskräfte in den Unternehmen hat Fahrt aufgenommen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist dabei ein zentraler Teil der Lösung. In Analogie dazu werden auch im Bereich der Existenzgründungen große Potenziale bei den Frauen vermutet, die aus unterschiedlichen Gründen noch nicht realisiert werden konnten. An dieser Schnittstelle agiert die Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB), die im Jahr 2017 bei der Arbeitskammer eingerichtet wurde und die unter anderem für das Thema Existenzgründung sensibilisieren soll.

Innerhalb der über Jahrzehnte von der Montanindustrie geprägten Wirtschaftsstruktur des Saarlandes gibt es bei Neugründungen von Unternehmen immer noch einen großen Nachholbedarf. Dies gilt umso mehr für Gründungen durch Frauen. Eine Sensibilisierung für diese Erwerbsalternative bedeutet, dass Frauen Existenzgründung als Alternative überhaupt wahrnehmen, als Option aufgreifen oder – bei fehlenden Voraussetzungen oder Erfolgsaussichten – auch verwerfen, der Gang in die Selbstständigkeit ist letztlich kein Selbstzweck. Aus dem Blickwinkel gründungsinteressierter Frauen gibt es einige Aspekte, die sie nicht nur von „männlichen“ Gründungen unterscheiden, sondern auch ihre Gründungsneigung beeinflussen.

Frauen gründen seltener als Männer – holen aber auf

Bei einem insgesamt schwächelnden Gründungsgeschehen in den vergangenen Jahren gründen Frauen, trotz zuletzt steigender Tendenz, immer noch deutlich weniger als Männer.

- 2021: Anstieg in Deutschland um +70.000 Gründungen auf 607.000 im Vergleich zum Vorjahr (+13 %; Vollerwerb: +35.000, +18 %, Nebenerwerb: +35.000, +10 %).¹
- Der Anteil der Frauen bei den Selbstständigen hat sich 2021 auf 42 % verbessert (langfristiger Durchschnitt etwa 39 %). Nach einer Stagnation in den Vorjahren setzten 2021 257.000 Frauen eine Existenzgründung um (+52.000, das entspricht +25 %; Gründer: +18.000; +5 %).²
- Im Saarland ist die Zahl der gewerblichen Gründungen im Jahr 2022 um +285 auf 2.586 angestiegen. Das bedeutet ein sattes Plus von 12,4 % im Saarland im Vergleich zum Vorjahr, während im Bund im gleichen Zeitraum ein Rückgang um -0,3 % zu verzeichnen war.³

Trotz aller Erholungstendenzen ist in der längerfristigen Betrachtung eine sinkende Attraktivität der beruflichen Selbstständigkeit zu konstatieren, was nicht nur dem Corona-Knick, sondern einem seit Jahren stabilen Arbeitsmarkt geschuldet ist. Die weitere demografische Entwicklung in Deutschland lässt eine Umkehr dieser Entwicklung aktuell nicht wahrscheinlich erscheinen, weil tendenziell eher Jüngere gründen, deren Anteil an der Erwerbsbevölkerung aber zukünftig abnimmt. Ein positiver Effekt: Es gründen vor allem diejenigen, bei denen das Vertrauen in die

Umsetzung einer validen Geschäftsidee im Mittelpunkt steht (sogenannte Chancengründungen). Notgründungen mit einer fehlenden Erwerbsalternative als Auslöser sind dagegen auf dem Rückzug.

Zwei Entwicklungen sind darüber hinaus bemerkenswert:

Bei den so genannten **Freien Berufen** handelt es sich um (hoch-)qualifizierte Berufsbilder im Dienstleistungsbereich mit z.T. deutlich höherem Frauenanteil in einzelnen Sparten (zum Beispiel Heil- und Kulturberufe).⁴ Der Frauenanteil in den Freien Berufen im Saarland liegt im Jahr 2022 mit insgesamt 52,7 % nicht nur über dem durchschnittlichen Frauenanteil und nahe am Bundesdurchschnitt, er ist im Vergleich zu 2018 und 2019 sogar noch angestiegen.⁵

Eine weitere Besonderheit, allerdings im negativen Sinne, ist die Entwicklung bei **Start-ups**. Gerade bei den innovativen Gründungen kommt es zu signifikant weniger Gründungen durch Frauen, auch hier ist von einem Gender Gap zu sprechen. Trotz eines positiven Trends liegt der Anteil von Gründerinnen bei nur 20,3 % (2020: 17,7 %).⁶ Auch im Zusammenhang mit der für Start-ups so zentralen Frage des Zugangs zu Finanzierungen durch Business Angels und Wagniskapital zeigt sich ein deutlicher Gender Gap: Männer-Teams erhalten von Investorinnen und Investoren im Durchschnitt fast neun Mal so viel Kapital wie Frauen-Teams (Finanzierungsanteile Venture-Capital: Frauen 2,8 %, Männer 97,2 %; Business-Angel-Finanzierungen: Frauen 11,5 %; Crowdfunding: 20,9 %).⁷ Die Problematik ist insgesamt nicht neu, bereits eine ältere Studie benennt eindeutige Defizite bei der Gründungsbeteiligung von Frauen an saarländischen Hochschulen.⁸

Netzwerkstelle FiB leistet Unterstützungsarbeit

Im Fokus der bei der Arbeitskammer angesiedelten Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) steht die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit im Allgemeinen (siehe zur FiB Kapitel I.4.6). Zum Aufgabenspektrum gehört auch, Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen für die Gründung als Erwerbsalternative zu sensibilisieren. Zu diesem Zweck soll die Sichtbarkeit von Gründerinnen und Unternehmerinnen im Saarland gesteigert werden, um Frauen zu ermutigen und letztlich den Frauenanteil bei Gründungen im Saarland zu erhöhen. Die Zielgruppe der FiB ist so heterogen, dass sich keine Standardvorgehensweise anbietet: Es handelt sich um Frauen, die eine Gründung als Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nutzen, die nach Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums als Selbstständige durchstarten wollen oder um Frauen, die in hybrider Form eine angestellte Tätigkeit mit einer Selbstständigkeit verbinden wollen.

Die FiB setzt dort an, wo noch keine eindeutige Präferenz hinsichtlich der Erwerbsform besteht, aber auch dort, wo es bereits um die konkrete Unterstützung zum Schritt in die Selbstständigkeit geht. Drei Elemente stehen seit dem Projektstart im Vordergrund:

- Niedrigschwellige Formate/Veranstaltungen zum Thema Gründung, vor allem in Kooperation mit lokalen Akteuren oder weiteren Beratungseinrichtungen.⁹

- Einbezug von Gründungsbotschafterinnen und Vorbildunternehmerinnen (Role-Models), um die öffentliche Wahrnehmung von weiblichem Unternehmertum zu steigern. Interessierte Frauen sollen mit Best-Practice-Beispielen motiviert werden, ihre persönlichen Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten wahrzunehmen und wertzuschätzen, die oft über denen ihrer ausgeübten Tätigkeit liegen.
- Die stärkere Einbindung gründungsinteressierter Frauen in bestehende Netzwerke (beispielsweise der Saarland Offensive für Gründung SOG) und die Etablierung von neuen Frauen-Netzwerken.

Für die Gründungsneigung und letztlich den unternehmerischen Erfolg von Frauen sind – nach den Erkenntnissen der FiB – zweifellos die harten Faktoren maßgeblich, wie das Know-how der Gründerin und die Aussicht auf Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit des Geschäftskonzepts. Aber: An der Schwelle zur Frage einer Realisierbarkeit sind auch die Rahmenseetzungen im Gründungsumfeld maßgeblich, allen voran die Frage der sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Familie und Selbstständigkeit. Dies sind Querschnittsthemen, die analog auch bei der Frage einer abhängigen Beschäftigung im Mittelpunkt stehen.

Die Projekterfahrungen von FiB korrespondieren mit einer Reihe von Untersuchungen:

- Start-ups: Die doppelte Belastung von Gründerinnen mit Kindern geht häufig zulasten ihrer Arbeitszeit: Als zentralen Hebel sehen 81 % der Frauen Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Gründung (Männer: 49 %).¹⁰
- Ähnlich der Befund der Kreditanstalt für Wiederaufbau: Traditionelle Rollenmuster führen dazu, dass Frauen mehr häusliche Arbeit und Care-Arbeit übernehmen, was sich negativ auf die Gründungsneigung auswirkt. Gründungen sind dann eher kleinteiliger und wenig wachstumsorientiert.¹¹
- Zu den Top-Maßnahmen zur Erhöhung der Gründungsbereitschaft zählen eine faire Einbindung in die Systeme der Sozialversicherung, ein besserer Vermögensschutz im Insolvenzfall und bessere Angebote zur Kinderbetreuung.¹²

Problem Mutterschutzgesetz

Frauen, die ein Unternehmen gegründet haben, stehen bei einer ungeplanten Schwangerschaft schnell vor großen Herausforderungen. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für sie nicht. Dennoch wäre es wichtig, sich vor möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen und sich mit den Schutzfristen vor und nach der Geburt an den Vorgaben des MuSchG zu orientieren. Dies wird aber sehr oft aus organisatorischen und finanziellen Gründen nicht umgesetzt. Außerdem bleibt eine Schwangerschaft in den ersten Wochen häufig unerkannt – eine kritische Phase für die Entwicklung des Kindes. Daher wäre es wichtig, dass sich selbstständige Frauen von Anfang an um ihre Sicherheit und den Schutz ihrer Gesundheit

kümmern. In Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz sollten sie die Gefährdungen an ihren Arbeitsplätzen auch im Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft beurteilen und Schutzmaßnahmen umsetzen. Thematisiert wird in diesem Zusammenhang immer häufiger auch die eigene (fehlende) finanzielle Absicherung und die des gegründeten Betriebs für solche Fälle. Die Thematik gewinnt noch mehr an Bedeutung, wenn im Rahmen der Selbstständigkeit Beschäftigte eingestellt werden.

In ihrer Start-up-Strategie hat die Bundesregierung eine ganze Reihe von prioritären Maßnahmen formuliert. Neben der Stärkung des Zugangs zu Wagniskapital und weiterer finanzieller Förderung (Zukunftsfonds, EXIST Women) sind auch Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung für die Bedarfe von Gründerinnen und Gründern vorgesehen. So zum Beispiel der Ausbau der Kindertagesbetreuung und die Modernisierung des Elterngeldanspruchs für Selbstständige.¹³ Die Start-up-Strategie soll mit einem Monitoring und jährlichen Berichten zum Umsetzungsstand begleitet werden.

-
- ¹ Gründungstätigkeit 2021 zurück auf Vorkrisenniveau: mehr Chancengründungen, mehr Jüngere, mehr Gründerinnen; KfW-Gründungsmonitor 2022; Mai 2022; S.1; hg. KfW-Bankengruppe.
- ² Ebd., S. 4.
- ³ Gründerreport der IHK Saarland für die Jahre 2018-2022. Download vom 28.04.2023.
- ⁴ Statistiken: Anteil der Frauen an den Selbstständigen in Freien Berufen in Deutschland zum 01.01.2021 nach Berufsgruppen; Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn). Die freien Berufe (2021: 1,46 Mio. Selbstständige) verteilen sich auf die vier Bereichen freie Heilberufe (29,3 %), freie rechts-, wirtschafts- und steuerberatende Berufe (27,6 %), freie technische und naturwissenschaftliche Berufe (19,8 %) und freie Kulturberufe (23,3 %).
- ⁵ Statistiken: Existenzgründungen von Frauen in den Freien Berufen nach Bundesländern 2018-2022; Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn).
- ⁶ Female Founders Monitor 2022. Hrsg: Bundesverband Deutsche Startups e.V., S. 7.
- ⁷ Ebd., S. 24 f.
- Die Präferenz von Frauen, weniger in technischen Schlüsselbereichen, sondern eher an der Schnittstelle von Wirtschaft und Gesellschaft zu gründen, zum Beispiel im Gesundheitssektor (Female Founders Monitor 2022 S.17), wirft aus Sicht des sogenannten Female Founders Monitors (FFM) die Frage auf, ob Frauen gleichberechtigt an der Gestaltung der Zukunft beteiligt sind.
- ⁸ Emrich, Eike u. a. (Hrsg.): Unternehmensgründungen im Umfeld saarländischer Hochschulen. Empirische Ergebnisse und regionalökonomische Effekte; Kapitel „VIII. Gründerinnen an saarländischen Hochschulen“; in Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes, Dezember 2020.
- ⁹ Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Landkreise und des Regionalverbandes Saarbrücken, Projekt MIGRIS der Fitt g GmbH für Gründungen mit Migrationshintergrund.
- ¹⁰ Female Founders Monitor 2022, a. a. O., S. 8 f.
- ¹¹ Female Entrepreneurship – Mobilisierung von Gründerinnen ist wirtschaftliche Chance und gesellschaftliche Aufgabe; KfW Research, November 2022, S. 7.
- ¹² Selbstständigkeit für viele nicht attraktiv, aber Gründungsbereitschaft gestiegen, in KfW-Research Fokus Volkswirtschaft, Februar 2023, S. 4 f.
- ¹³ Start-up-Strategie der Bundesregierung, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz; Download vom 27.03.2023, S. 21 f.; und Pressemitteilung vom 27.07.2022: So hilft die Start-up-Strategie jungen Unternehmen | Bundesregierung.

4.6 Netzwerkstelle Frauen im Beruf als zentrales Projekt

Ein erklärtes Ziel der Landesregierung ist es, die Erwerbstätigkeit von Frauen im Saarland zu erhöhen. Zu diesem Zweck hat sie 2017 die Netzwerkstelle Frauen im Beruf eingerichtet. Ein Jahr später wurde begonnen – nach dem Vorbild der Koordinierungsstelle Frau & Beruf im Saarpfalz-Kreis –, in den übrigen Landkreisen regionale Beratungsstellen für Frauen einzurichten. Diese bieten niedrigschwellige Unterstützung in allen Fragen rund um die Erwerbstätigkeit und werden sehr gut angenommen. Auf Dauer ist eine Verstetigung dieser landesweiten Angebote anzustreben.

Im Fachkräftebündnis Saar beschäftigten sich in den Jahren 2015/16 verschiedene Arbeitsgruppen auf Landesebene mit der Frage, wie für die Zukunft noch mehr Fachkräfte für das Saarland zu gewinnen sind. Eine der Arbeitsgruppen stellte das Thema „Erwerbstätigkeit von Frauen“ in den Mittelpunkt der Überlegungen. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass das Saarland an dieser Stelle noch großen Nachholbedarf hat – zu der Zeit lag das Land in der Reihenfolge der Bundesländer bei der Erwerbsquote der Frauen konstant auf dem letzten Platz. Die Arbeitsgruppe, die sich aus vielen verschiedenen Akteuren auf Landesebene zusammensetzte (Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Politik), trug in einem längeren Prozess viele Einzelheiten zusammen, die es an Erkenntnissen, Problemen, aber auch Handlungsmöglichkeiten gab, um die Situation zu verbessern. Die Ergebnisse wurden in einem Programm zusammengestellt.¹ Kernstück des Programms war die Einrichtung einer zusätzlichen Struktur auf Landesebene, der Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB), die 2017 bei der Arbeitskammer ihre Arbeit aufnahm. Sie wurde dabei über das saarländische Wirtschaftsministerium mit Landesmitteln sowie Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert.

FiB als zentrale Anlaufstelle für Themen der Frauenerwerbstätigkeit

Kernthema der Netzwerkstelle ist es, dem Thema „Stille Reserve“ auf dem Arbeitsmarkt näherzukommen. Der Begriff bezeichnet eine Personengruppe, die zwar grundsätzlich an einer Erwerbstätigkeit interessiert ist, dieses Interesse aber aufgrund fehlender Ressourcen der verschiedensten Art, fehlender Informationen oder gar Resignation nicht (mehr) weiterverfolgt. Dies ist erfahrungsgemäß häufig bei Frauen der Fall, wenn sie beispielsweise aus der Familienphase (zurück) in den Arbeitsmarkt wollen, aber aufgrund der verschiedenen Hindernisse ihre Pläne nicht aktiv in Angriff nehmen. Die eigentliche Größe der Stillen Reserve im Saarland zu schätzen, ist schwierig, auch wenn es immer wieder Versuche der Berechnung dazu gibt – in jedem Fall handelt es sich um eine erwähnenswerte Anzahl von Personen.^{2, 3}

Von Anfang an wurde die Arbeit der FiB zweigleisig geplant: Einerseits sollte es um Frauen in abhängiger (sozialversicherungspflichtiger) Beschäftigung gehen: Wo sind Hindernisse, welche Lebensumstände halten Frauen von der Beschäftigung ab, was ist persönlich, aber auch politisch noch zu verändern? Dabei geht der Blick auch auf unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte bzw.

Minijobberinnen. Andererseits aber geht es genauso um Frauen, die Interesse an einer eigenen Existenzgründung (im Haupt- oder Nebenerwerb) haben. Auch an dieser Stelle fehlte es sehr häufig noch an Sensibilisierung für das Thema, sowohl bei den Frauen als auch ihrem Umfeld. Für beide Gruppen sollte die FiB zu Beginn die Lage im Saarland analysieren und einen landkreisübergreifenden Konzeptvorschlag machen.

In der Anfangsphase untersuchte sie daher – unterstützt von dem Know-how der Arbeitskammer – eingehend die Situation in den Landkreisen im Saarland, zusammen mit den verschiedenen Akteurinnen vor Ort (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kommunen, Träger der Weiterbildung u. a.). Neben der manchmal schwierig herzustellenden Transparenz über die verschiedenen Angebote für Frauen blieb letztlich vor allem eine zentrale Feststellung: Erwerbsinteressierte Frauen brauchen mehr unabhängige, niedrigschwellige Beratung.

Regionale Beratungsstellen in allen Landkreisen

Als Folge dieser Vorarbeiten legte die Landesregierung 2018 das Landesprogramm „Frauen in Arbeit“ auf. Dessen Ziel war es, in allen Landkreisen (zusätzliche) regionale Beratungsstellen für alle Frauen einzurichten – koordiniert und fachlich begleitet von der FiB, die auf Basis ihrer Vorarbeiten zentrale Unterstützung geben konnte. Nach dem Vorbild der bis dahin saarlandweit einzigartigen Koordinierungsstelle Frau & Beruf im Saarpfalz-Kreis, wo bereits seit Jahren ein ganzes Team im Bereich Beratung, Coaching und Mentoring von Frauen agiert, wurden die übrigen Landkreise und der Regionalverband Saarbrücken (RVS) mit finanzieller Unterstützung des Landes zusammen mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds aktiv.

Mittlerweile ist es in allen Landkreisen und dem RVS gelungen, Beratungsstellen einzurichten. Die Beraterinnen erfahren durchweg eine hohe Nachfrage nach ihren Beratungsdiensten – und zwar von den verschiedensten Personengruppen. Es geht um Fragen der Ermutigung und Neuausrichtung, Probleme mit der Kinderbetreuung, Qualifizierung, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse bis hin zu Rückkehrproblemen von Akademikerinnen und Fragen nach Hilfen im allgemeinen Informationsdschungel. Die Beraterinnen begleiten die Frauen niedrigschwellig und individuell, sie helfen auf dem Weg in eine Erwerbstätigkeit und gewährleisten außerdem die kleinräumige Vernetzung vor Ort.

Die Netzwerkstelle FiB begleitet die Beraterinnen dabei mit zentralen Informations- und Unterstützungsangeboten – seit der Corona-Zeit teilweise auch online. Sie macht Marketing, konzipiert Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen der Erwerbstätigkeit und Gründung und hilft mit ihrem Hintergrundwissen und ihrem Vernetzungsgrad (beispielsweise zu den Partnern und Partnerinnen der Saarland Offensive für Gründung (SOG)) immer wieder auch, ein gewisses Maß an Informationsgleichstand zu gewährleisten.

Perspektiven: Wichtige Struktur, um Erwerbstätigkeit weiter zu unterstützen

In der Zwischenzeit sind die FiB und die Beratungsstellen etablierte Akteurinnen in der Beratungslandschaft des Saarlandes. Die Vernetzung über die Landkreise hinweg inklusive der Rückmeldung der Bedarfe an die Politik (über das zuständige Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit) ist eingespielt. Vor dem Hintergrund der Neustrukturierung des Europäischen Sozialfonds werden in naher Zukunft die Arbeitsinhalte vor allem der Netzwerkstelle noch zusätzliche Schwerpunkte beinhalten. Unter der Zusammenfassung durch ESF+ werden die dort vorgesehenen Ziele ab dem kommenden Jahr noch stärker in die Arbeit einfließen (wie z. B. die Aufmerksamkeit mehr noch auch auf Frauen mit Handicap zu richten). Die Planungen für konkrete Maßnahmen zur Sensibilisierung von Frauen, aber auch von Betrieben laufen dabei weiter wie bisher und werden sich an bestimmten Inhalten ausrichten, die für die Beteiligten interessant sind (beispielsweise zu den Themen Teilzeitausbildung, Minijobs, Veränderung der Berufelandschaft).

Als Zwischenfazit bleibt festzuhalten, dass die Einrichtung dieser landesweiten Struktur eine wirklich wirksame Hilfe für die Frauen geworden ist, die auf der Suche nach Unterstützung auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit bzw. Selbstständigkeit sind. Eine erste Evaluation nach zwei Jahren seitens der Hochschule für Technik und Wirtschaft bestätigte diese Feststellung voll und ganz. Sogar während der Corona-Pandemie, als viele Bereiche stillstanden, war die Hilfe der Beratungsstellen sehr gefragt – tatsächlich war es so, dass deren Arbeit durch die Umstände sogar teilweise an Fahrt aufgenommen hat. Aus Sicht des Netzwerkes war es gerade in dieser Zeit sehr wichtig, Beratung und Vernetzung vor Ort anbieten zu können, um zu verhindern, dass Frauen erneut in die Stille Reserve zurückfallen. Wirft man außerdem einen Blick auf die Erwerbsquoten der saarländischen Frauen, so sieht man, dass diese Werte jahrelang an der letzten Stelle zu finden waren. In jüngster Vergangenheit aber verbesserte sich diese Kennzahl nach und nach und findet sich jetzt „nur“ noch auf dem viertletzten Rang der Bundesländer. Seitens der Arbeitskammer wäre es aufgrund der Bedeutung des Projekts für die Frauen am saarländischen Arbeitsmarkt angebracht, die Beratungsstellen genauso wie die Netzwerkstelle als dauerhafte Strukturen aus dem Projektstatus herauszulösen und zu verstetigen.

-
- ¹ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Arbeitsprogramm: Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, 2016, zfs_ap_frauen.pdf (saarland.de).
- ² Vgl. auch: Dr. Carsten Meier, IHK Saarland: „Mehr Fachkräfte: Saarland holt bei der Frauenerwerbsquote gegenüber dem Bund auf“, Oktober 2018, IHK Saarland – Partner der Wirtschaft – Mehr Fachkräfte: Saarland holt bei Frauenerwerbsquote gegenüber dem Bund auf.
- ³ Bundesweit schätzt das IAB die Stille Reserve für das Jahr 2019 auf knapp 900.000 Personen. Fuchs, Johann; Weber, Brigitte: Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland, IAB-Forschungsbericht 6/2021. Eine andere Quelle geht für das Jahr 2021 von 3,1 Millionen Personen aus. Die Unterschiede liegen in definitorischen Abgrenzungen. Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 35 vom 27. Januar 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_035_13.html (Aufruf vom 24.02.2023).

5 Entlohnung

5.1 Anhaltende Ungleichheit bei den Löhnen

Die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen gehört mittlerweile zu einem gut untersuchten Feld. Der Lohnabstand beträgt im Saarland aktuell wie im Bundesdurchschnitt 18 %. Die Ursachen sind verschieden: Frauen arbeiten häufiger in weniger gut bezahlten Berufen, sie haben im Erwerbsverlauf häufiger Unterbrechungen und arbeiten öfter Teilzeit. Dies wirkt sich über den kompletten Lebensverlauf lohnmindernd aus. Neben Branchenunterschieden und Faktoren wie Lebensalter und Bildung ist gerade die Teilzeitarbeit ein Faktor, der sich auch in verminderten Stundenlöhnen niederschlägt. Insgesamt arbeiten Frauen im Saarland in hohem Maße im Niedriglohnsektor.

Eine wesentliche Kennzahl zur Beschreibung der Verdienstunterschiede von Frauen und Männern ist der sogenannte Gender Pay Gap, der auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird. Demnach verdienen Frauen 2022 im Saarland wie im Bundesgebiet rund 18 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Das Saarland liegt damit gleichauf mit Niedersachsen und Hamburg. Höher ist der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in Bremen (20 %), Hessen, Bayern (je 21 %) und Baden-Württemberg (23 %). Den geringsten Abstand verzeichnen Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt mit jeweils nur 6 %. Die Unterschiede sind unter anderem auf unterschiedliche Branchenstrukturen zurückzuführen, insbesondere auf die Bedeutung von hochbezahlten Industriearbeitsplätzen im Bereich von Forschung und Entwicklung, wie zum Beispiel in Süddeutschland. Da der Gap ein Maß für den Abstand ist, fällt er dort besonders hoch aus, wo es anteilmäßig viele Männer in gut bezahlten Berufen gibt. In Ostdeutschland ist das Gefälle weniger stark, da es einerseits dort weniger dieser hochbezahlten (Männer-)Arbeitsplätze gibt. Außerdem kommen andere Traditionen einer ausgeprägteren Frauenerwerbstätigkeit hinzu.

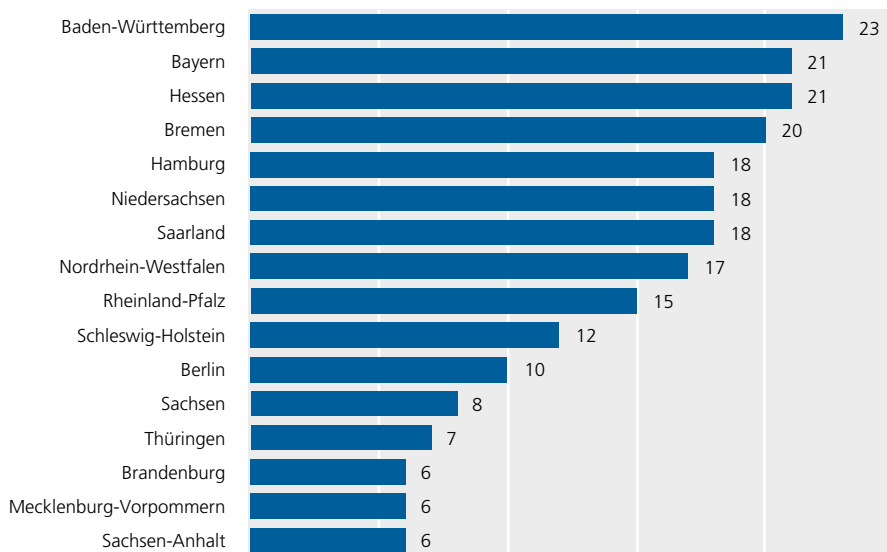
Ursachen für die Gehaltsunterschiede vielschichtig

Die Diskussion um den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen wird in der Öffentlichkeit seit Jahren geführt. Wie kommt es, dass Frauen so viel weniger verdienen, wenn sie dieselbe Arbeit verrichten wie ihre Kollegen? Die Antwort lässt sich nicht in einem Satz geben. Das Statistische Bundesamt untersuchte den Gender Pay Gap schon 2006 genauer und seitdem unterscheidet man zwischen einem „erklärbaren“ und einem „unerklärbaren“ Teil.¹ Erklärbar ist: Frauen unterbrechen ihr Erwerbsleben häufiger, meist aus familiären Gründen. Außerdem arbeiten sie gerade nach dem Wiedereinstieg oft in Teilzeit oder in Minijobs. Sie steigen unter anderem aus diesen Gründen innerbetrieblich weniger weit auf. Außerdem wählen sie andere Berufe als Männer und sind schwerpunktmäßig in speziellen Branchen, wie zum Beispiel dem Gesundheits- und Sozialwesen, Handel oder Erziehung, beschäftigt („Männerberufe“ versus „Frauenberufe“). Frauenberufe wiederum werden häufig schlechter bezahlt als Männerberufe.²

Grafik 1

Verdienstunterschiede von Männern und Frauen nach Bundesländern

Gender Pay Gap in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitskammer

Hinzu kommen laut Analyse außerdem die Faktoren Bildung und Berufserfahrung sowie die Betriebsgröße, die Einfluss auf die Höhe des Entgelts haben.

Bei der Aufzählung dieser Faktoren wird klar, dass sie miteinander zusammenhängen und sich gegenseitig bedingen. Außerdem stellt sich die Frage: Sind erklärbare Unterschiede automatisch auch gerechtfertigt? Der Unterschied beim durchschnittlichen Bruttostundenlohn wird durch die Erklärung allein nicht geringer und nicht gerechter. Was sich einmal mehr zeigt, ist die einseitige Aufgabenverteilung im Berufs- und im Privatleben zwischen den Geschlechtern und deren monetäre Auswirkungen. Selbst wenn alle diese „erklärbaren“ Faktoren bei der Berechnung des Durchschnittslohns herausgerechnet werden, bleibt am Ende noch ein Gender Pay Gap von rund 6 %, der nicht erklärbar ist. Über die Hintergründe wird in der Wissenschaft spekuliert. Einige Forschende sprechen von Diskriminierung, andere weisen dies zurück.³

Eine Beispielrechnung zeigt die finanziellen Auswirkungen, die allein die bereinigte Lohnlücke von 6 % hat: Geht man von einem monatlichen Durchschnittslohn von rund 3.700 Euro aus, dann sind 6 % im Monat 222 Euro. Dies lässt sich übers Jahr auf rund 2.600 Euro, bei 45 Arbeitsjahren auf annähernd 120.000 Euro hochrechnen, die Frauen weniger verdienen als Männer.

Werden auf Basis der Verdiensterhebung die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland für das Jahr 2022 betrachtet, verdienen Männer pro Monat rund 730 Euro mehr als Frauen. Im Dienstleistungsbereich liegt die monatliche Differenz der Durchschnittseinkommen bei ca. 670 Euro und im Verarbeitenden Gewerbe sogar bei rund 1.050 Euro.⁴

Deutliche Branchenunterschiede

Die Bruttostundenverdienste fallen je nach Branche sehr unterschiedlich aus. Die Spanne reicht bei den Frauen im Jahr 2022 von 11,80 Euro pro Stunde im Gastgewerbe bis zu 29 Euro in der Energieversorgung. Ähnlich breit streuen auch die Differenzen zwischen Männern und Frauen. Im Verarbeitenden Gewerbe spiegeln sich dabei die Tatsachen, dass Frauen in den hierzu zählenden Branchen zum einen weniger stark vertreten sind und zum anderen viel seltener in entsprechend besser dotierten Führungspositionen arbeiten.

Was auffällt, ist der hohe Gap ausgerechnet in einem so frauentypischen Bereich wie dem Gesundheits- und Sozialwesen mit 24 % Rückstand zu den Männern (siehe Grafik 2). Dieser Lohnunterschied belegt eindrücklich, dass hier sehr viele Frauen vor allem in Teilzeit arbeiten und weniger verdienen und auch, dass die besser bezahlten Führungspositionen sehr oft von Männern besetzt werden (Führung in Teilzeit gilt häufig als „nicht möglich“). Bemerkenswert sind ferner die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit einem Gender Pay Gap von 21 %. Dies ist eine Branche, die mit am oberen Rand bei der Entlohnung insgesamt steht und in der Frauen stark vertreten sind. Dennoch gelingt es ihnen nicht, bezüglich der Löhne zu den Männern aufzuschließen. Betrachtet man die Repräsentanz von Frauen in hohen Führungspositionen (auch im Bundesgebiet), so erklärt sich auch diese Differenz.⁵

Einkommensunterschied wächst mit zunehmendem Alter

Neueste Forschungen zeigen, dass der Lohnabstand zu Beginn der beruflichen Karriere niedriger ist, da Frauen mittlerweile im Durchschnitt mit besseren Bildungsabschlüssen in den Arbeitsmarkt eintreten.⁶ Aber: Im Lebensverlauf steigt der Gender Pay Gap ab dem Alter von 30 Jahren spürbar an. Häufig ist es die Familiengründung, die sich damit für Frauen als kritischer Wendepunkt im Hinblick auf ihre Erwerbskarriere auswirkt. Sie sind es in aller Regel nach wie vor, die mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, häufiger und länger in Elternzeit gehen und ihre Arbeitszeiten reduzieren.⁷

Außerdem ist der Einkommensabstand größer bei höherem allgemeinbildendem Schulabschluss ebenso wie bei höherem erreichten beruflichen bzw. akademischen Bildungsabschluss oder dem betrieblichen Anforderungsniveau. Die Effekte beeinflussen und verstärken sich im Erwerbsverlauf wechselseitig und zunehmend. Selbst wenn die (Schul-)Abschlüsse der jungen Frauen besser waren als bei den jungen Männern, wirken sich berufliche Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen dauerhaft auf die berufliche Erfahrung aus. Damit einher gehen eingeschränkte Karrieremöglichkeiten, die sich auf die Bezahlung niederschlagen.

Grafik 2

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen



Quelle: Statistisches Amt Saarland (Verdiensterhebung)

Arbeitskammer

Teilzeitlohn ist nicht gleich Vollzeitlohn

Insbesondere die im Vergleich zu Männern kürzeren Arbeitszeiten von Frauen (vgl. Kapitel I.4.1 sowie I.6.3) tragen wesentlich mit zu den Einkommensunterschieden bei. Dass sich reduzierte Arbeitszeit über den kompletten Lebenslauf hinweg auf den Lohn und letztlich auf die Altersversorgung auswirkt, ist selbsterklärend. Warum aber höhere Teilzeitanteile bei der Ermittlung des unbereinigten Gender Pay Gaps Auswirkungen haben, leuchtet nicht unmittelbar ein, werden doch die Bruttostundenlöhne unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit erfasst. Trotzdem gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitlöhnen, die in den einzelnen Wirtschaftsbereichen zum Teil stark variieren.⁸

Überdurchschnittlich hoch ist der Abstand bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Handel. Deutlich geringer sind die Unterschiede bei der Energieversorgung und im Bereich Erziehung und Unterricht.

Es sind die bereits erwähnten Faktoren (wie Unterbrechungen), die zu Auswirkungen auf das Qualifikationsniveau („Anschluss an neue Entwicklungen im Betrieb“), die Dauer der Betriebszugehörigkeit und damit zu niedrigeren Stundenlöhnen führen. Hinzu kommt: Oft werden gerade Randzeiten in bestimmten Branchen über (schlechter bezahlte) Teilzeitstellen abgedeckt. Außerdem werden bis heute gut bezahlte Führungspositionen nur selten in Teilzeit vergeben. Nicht zuletzt belegen Studien und Erfahrungsberichte, dass es häufig auch ohne ersichtlichen Grund (und trotz des gesetzlichen Verbots der schlechteren Bezahlung) durchaus betriebliche Praxis ist, Teilzeitbeschäftigte pro Stunde schlechter zu bezahlen als Vollzeitbeschäftigte.⁹

Eine Ausnahme bildet der Öffentliche Dienst, bei dem diese Unterschiede kaum zu finden sind.¹⁰ Die Erklärung dafür findet sich in der hohen Tarifbindung der Branche. Sie sorgt – neben der allgemeinen Gleichbehandlung – auch dafür, dass zum Beispiel in höheren, besser bezahlten Positionen Teilzeitarbeit möglich wird.

Frauen arbeiten häufiger im Niedriglohnbereich

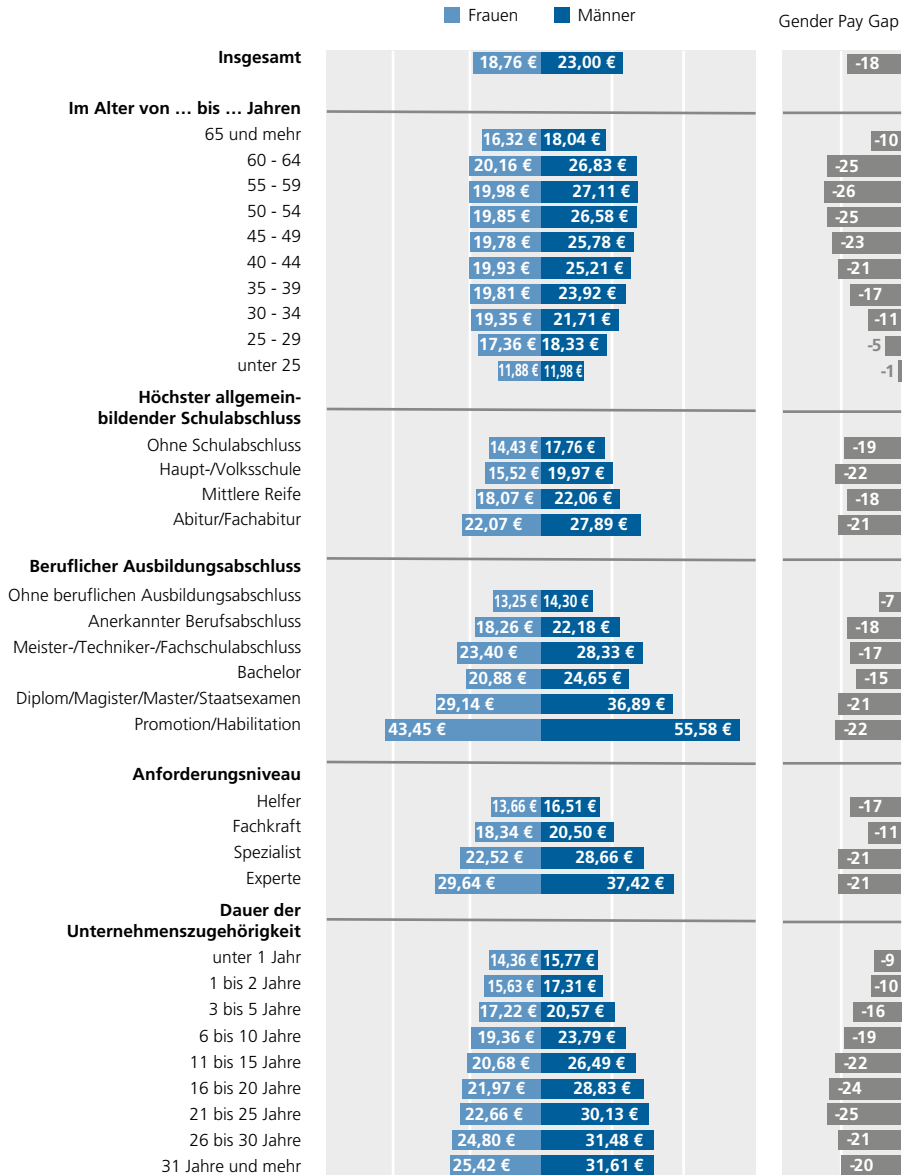
Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten und die daraus oftmals resultierende Zuordnung zu Branchen in Kombination mit der geleisteten Arbeitszeit führen dazu, dass Frauen während ihres Erwerbslebens öfter als Männer von Prekarisierungsrisiken betroffen sind. Kennzeichnend hier ist nicht zuletzt der Anteil von Frauen im Niedriglohnbereich. Nach den Zahlen der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit lag dieser 2021 bei 27,6 % und für Männer bei 16 %.

Dabei werden hier nur die Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Frauen sind demnach bei den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten in den unteren Entgeltklassen häufiger vertreten als Männer. Rund 12.900 vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen nicht mehr als 2.000 Euro, was einem Anteil von 15,8 % entspricht. Zwar sind in dieser niedrigen Einkommensklasse absolut betrachtet sogar mehr Männer anzutreffen (rd. 13.200), ihr Anteil an allen Vollzeitbeschäftigten

Grafik 3

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach ausgewählten Merkmalen

Saarland (2022), in Euro und Prozentpunkten



Quelle: Statistisches Amt Saarland (Verdiensterhebung)

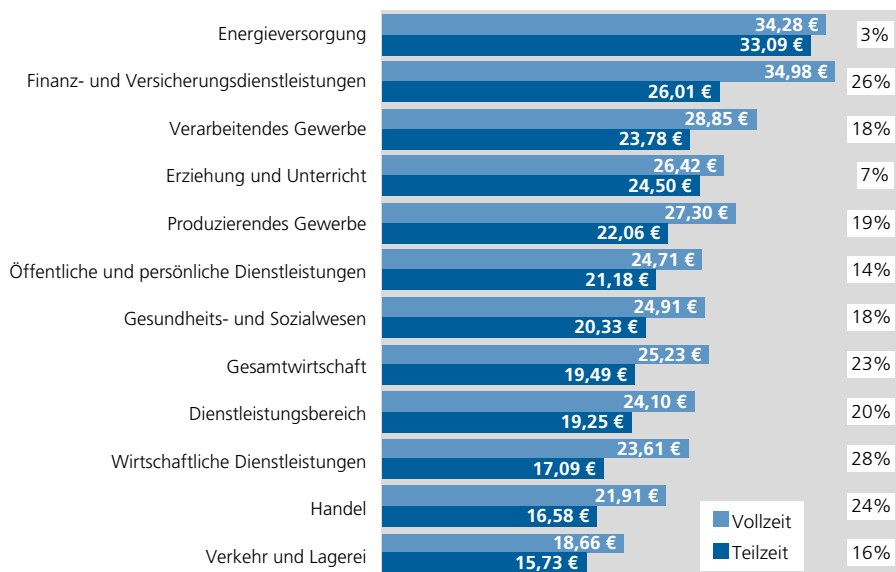
Arbeitskammer

ihres Geschlechts ist mit 7,7 % aber nur halb so hoch wie bei den Frauen. Die Beschäftigtenanteile von Männern und Frauen liegen nur in der Entgeltklasse zwischen 3.000 und 4.000 Euro etwa gleichauf und die Größenverhältnisse kehren sich darüber zu Gunsten der Männer um: Rund 70.300 Männer, aber nur 22.000 Frauen verdienen im Saarland mehr als 4.000 Euro. Das sind 41,2 % aller Männer in Vollzeit, aber nur 26,8 % aller Frauen.

Grafik 4

Verdienstabstände Vollzeit – Teilzeit im Saarland 2022

Bruttostundenlöhne



Quelle: Statistisches Bundesamt (Verdiensterhebung)

Arbeitskammer

-
- ¹ Siehe dazu: Statistisches Bundesamt 2006, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html (Stand: 12.02.2020).
- ² Siehe dazu Kapitel I.5.2 des vorliegenden Berichts.
- ³ Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) fasst den Sachverhalt so zusammen: „Der erklärte Anteil des Pay Gap ist keineswegs frei von Diskriminierungen, wie umgekehrt die bereinigte Lohnlücke nicht (automatisch) mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist.“ In: „Gender Pay Gap“, Policy Brief WSI, Nr.7/2016.
- ⁴ Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach der neuen Verdiensterhebung. Die bisherige Vierteljährliche Verdiensterhebung und die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung werden seit 2022 durch eine neue Verdiensterhebung ersetzt.
- ⁵ Geschlechtergerechtigkeit/Banken: Prestigejobs gehen selten an Frauen; Handelsblatt vom 14.12.2022.
- ⁶ „Demnach weisen Frauen beim Arbeitsmarkteintritt inzwischen im Durchschnitt vorteilhaftere Merkmale auf als Männer. Beispielsweise haben 21 % der Frauen, die 2019 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, einen Hochschulabschluss – aber nur 15 % der Männer.“ Oberfichtner, Michael in: ifo Schnelldienst 10/2022, 75. Jahrgang, 12. Oktober 2022.
- ⁷ Vgl. Schäper, Clara; Schrenker, Annkatrin; Wrohlich, Katharina (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. In: DIW Wochenbericht 9/2023, S. 103. Und: Oberfichtner, Michael: ifo, vgl. Endnote 6: „Tatsächlich zeigen zahlreiche Studien für Deutschland und international, dass die Auswirkungen von Mutterschaft ein Haupttreiber von Geschlechterunterschieden in Erwerbsverläufen sind.“
- ⁸ Zu bedenken ist bei dieser Analyseart, dass statistisch nicht erfasst wird, wie Teilzeit im Einzelfall definiert ist. Sie kann von 15 Stunden bis zu mehr als 30 Stunden pro Woche umfassen und alle diese unterschiedlichen Zeiten werden unter dem Begriff Teilzeit zusammengefasst.
- ⁹ https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/arbeitsrechtlicher-gleichbehandlungsgrundsatz-221-lohn-und-gehaltsvereinbarungen-bei-der-einstellung_idesk_PI42323_HI1505433.html (Aufruf vom 21.03.2023).
Und zusätzlich: Dass Bundesarbeitsgericht entschied Anfang 2023, dass wenn Voll- und Teilzeitkräfte (in dem konkreten Fall haupt- und nebenamtliche) Beschäftigte gleich qualifiziert sind, eine ungleiche Bezahlung nicht zu rechtfertigen sei. <https://www.kreiszeitung.de/verbraucher/urteil-teilzeit-beschaeftigte-muessen-gleichen-lohn-erhalten-92037143.html> (Aufruf vom 21.03.2023).
- ¹⁰ Dies zeigt sich in Auswertungen der vergangenen Jahre. Für die neue Verdiensterhebung konnten die Werte für den Öffentlichen Dienst aus technischen Gründen nicht ausgewiesen werden.

5.2 Der „Comparable Worth Index“ als Maßstab zur Bewertung von Berufen – Aufwertung von Sorgeberufen notwendig

Der Comparable Worth Index bewertet die Löhne von Beschäftigten basierend einerseits auf deren Fähigkeiten und andererseits auf den Anforderungen, die deren Arbeit an sie stellt. Das Konzept wurde in den 1970er Jahren entwickelt, um eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten und Anforderungen zu ermöglichen. Im Ergebnis kann damit gezeigt werden, dass gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen geringer bewertet und somit auch geringer entlohnt werden als die von Männern. Diese geschlechterdifferente Arbeitsbewertung („evaluative Diskriminierung“) bestimmt den Gender Pay Gap wesentlich mit.¹ Der Index kann Orientierung vermitteln, um das Bewusstsein für die unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Berufe zu schärfen, um damit Lohnungleichheiten anzugehen. Er macht deutlich, dass insbesondere Sorgeberufe aufgewertet werden müssen.

Gerade im Vergleich zu anderen Berufen ist für soziale Berufe allgemein eine grundsätzliche Benachteiligung feststellbar. Als typische Frauenberufe weisen sie ein niedrigeres Einkommensniveau auf. Historisch betrachtet ist dies darauf zurückzuführen, dass diese Tätigkeiten lange Zeit unentgeltlich in der Familie oder häufig in kirchlichen Einrichtungen erfolgten und ihre Verberuflichung erst spät einsetzte.² Folge davon ist aus soziologischer Perspektive zum einen eine gesellschaftliche Abwertung frauendominierter Tätigkeiten (Devaluation). Zum anderen unterscheidet sich dadurch die Struktur der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen erheblich von industriell geprägten Berufen, die sich über Jahrzehnte in Aushandlungsprozessen entwickelt und institutionell verfestigt haben. Zusammen führt dies dazu, dass Arbeitsbewertungsmaßstäbe zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden führen, auch wenn sie geschlechtsneutral formuliert und vordergründig scheinbar objektiv sind.³

Comparable Worth Index als Instrument zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung

Die Grundlage des Comparable Worth Index besteht darin, dass jede Arbeit bewertet und mit einer bestimmten Punktzahl versehen wird. Dabei werden die Anforderungen an das Wissen und Können, die Anforderungen an psychosoziale Kompetenz, die Anforderung an die Verantwortung und die physischen Anforderungen mit Punkten bewertet. Höhere Punktwerte sind dabei mit höheren Anforderungen und Belastungen gleichzusetzen. Auch die Notwendigkeit einer höheren beruflichen Qualifikation zur Ausübung der Tätigkeit mit höheren Punktwerten fließt in den Comparable Worth Index mit ein. So geht ein erforderlicher Hochschulabschluss mit neun Punkten ein, während der Punktwert 1 vergeben wird, wenn kein Ausbildungsabschluss erforderlich ist. Über die Gesamtsumme können berufliche Tätigkeiten dann auf einer

objektiveren Basis verglichen werden. Dabei werden Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten in der Bezahlung sichtbar und erklärbar.

In einer von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Studie wurde eine für Deutschland valide Jobbewertungsmatrix erstellt⁴:

Tabelle 1

1. Anforderungen an das Wissen und Können	2. Anforderungen an psychosoziale Kompetenzen
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	2.1 Kommunikationsfähigkeit
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	2.2 Kooperationsfähigkeit
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen
1.5 Planen und Organisieren	
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	
3. Anforderung an Verantwortung	4. Physische Anforderungen
3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte	4.1 Anforderungen an die Körperkraft
3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer	4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung	4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
3.4 Verantwortung für die Umwelt	4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Quelle: Tondorf, Jochmann-Döll 2014: 41, zitiert nach WSI 2018, S.14

Den einzelnen Anforderungen werden verschiedene Anteile am Gesamtwert zugeordnet. Anforderungen an das Wissen und Können gehen zu 41 % in die Bewertung mit ein, Anforderungen an die psychosoziale Kompetenz mit 24 %, Anforderungen an die Verantwortung mit 20 % und die physischen Anforderungen mit 15 %. Nur wenn berufliche Arbeitsanforderungen und Belastungen auf dieser Basis mit einem einheitlichen Maßstab bewertet werden, kann auch das Lohngefüge tatsächlich geschlechtsneutral verglichen werden. Berufsgruppen, die den gleichen Gesamtwert erzielen, werden mit ihrem jeweiligen Frauenanteil den Bruttostundenlöhnen gegenübergestellt.

Die beruflichen Anforderungen von nicht akademischen Krankenpflege- und Geburtshilfeschwestern sind auf dieser Basis unter anderem mit Lehrkräften im Sekundarbereich, Führungskräften in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie mit Ingenieurwissenschaftlern als gleichwertig zu betrachten. Im Vergleich weisen sie als Frauendomäne aber einen deutlich höheren Frauenanteil und einen wesentlich geringeren Bruttostundenverdienst auf. Insgesamt lagen die Stundenverdienste in 15 von 24 weiblich dominierten Berufen unter dem Durchschnitt ihrer als gleichwertig ermittelten Vergleichsgruppen. Die Arbeit einer Krankenschwester geht oft mit einer höheren Verantwortung und in der Regel mit einer höheren körperlichen sowie psychischen Belastung einher, als dies bei einem Ingenieur der Fall

ist. Bei Ingenieuren dagegen fallen das Studium und die Verantwortung für die Arbeit anderer und die strategische Führung stärker ins Gewicht. Im Ergebnis sind die Anforderungen zwar unterschiedlich, aber doch vergleichbar. Obwohl beide Berufsgruppen den gleichen Wert beim Comparable Worth Index aufweisen, lag der Bruttostundenverdienst einer Krankenschwester von 15,64 Euro brutto (Stand 2012) deutlich unter dem Verdienst eines Ingenieurs (27,80 Euro). Insgesamt zeigen die detaillierten Studienauswertungen zu Berufsgruppen mit besonders ungleichen Geschlechteranteilen, dass in allen Berufen, in denen der Frauenanteil hoch ist, die Bruttostundenverdienste gegenüber den Vergleichsgruppen mit gleicher Wertigkeit und hohem männlichen Anteil wesentlich geringer sind.⁵

Tabelle 2

Bruttostundenverdienste und Frauenanteil nicht akademischer Krankenpflege- und Geburtshilfekräfte und gleichwertiger Berufe

ISCO 08 (3-Steller)	CW-Index im Beruf	Bruttostundenverdienst im Beruf in Euro	Frauenanteil im Beruf in %
322 Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	28	15,64	87
263 Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger	28	20,15	66
233 Lehrkräfte im Sekundarbereich	28	21,56	64
235 Sonstige Lehrkräfte	28	21,66	79
121 Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen	28	23,96	43
214 Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	28	27,80	21

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, Berechnungen IAT/WSI

Der Comparable Worth Index zeigt damit auf, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf strukturelle und institutionelle Faktoren zurückzuführen sind. Um den hier entstehenden Gender Pay Gap zu verringern, ist es erforderlich, Maßnahmen zu ergreifen, die diese strukturellen und institutionellen Faktoren angehen.

Comparable Worth Index ist ein wichtiger Schritt hin zu gendergerechten Löhnen

Insgesamt kann der Comparable Worth Index ein wichtiges Instrument zur Schaffung fairer Löhne und zur Anerkennung der unterschiedlichen Anforderungen und Verantwortlichkeiten verschiedener Berufe sein. Durch die Anwendung des Comparable Worth Index ist es möglich, auf eine faire Lohnstruktur hinzuwirken, die es Beschäftigten ermöglicht, für ihre Fähigkeiten und ihre Arbeit angemessen entlohnt zu werden. Dies kann dazu beitragen, Lohnungleichheiten zu reduzieren und das Bewusstsein für die unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Berufen zu schärfen.

Es ist jedoch zu beachten, dass die Anwendung des Comparable Worth Index einige Herausforderungen mit sich bringt. Es kann sich beispielsweise schwierig gestalten, objektive Kriterien für die Bewertung von Arbeitsplätzen zu entwickeln. Ebenso können kulturelle Vorurteile verstärkt werden, die die Bewertung von weiblich dominierten Berufen beeinflussen. Es erfordert auch die Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierungsbehörden, um eine breitere Akzeptanz für ein System zur Vergleichbarkeit von Berufen zu schaffen.

Umsetzung des Comparable Worth Index wertet Sorgearbeit auf

Der Comparable Worth Index kann ein Konzept zur Schaffung fairer Lohnstrukturen sein, welche die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigen. Er kann damit auch ein nützliches Instrument sein, um die Lohnungleichheit und den Gender Pay Gap zu identifizieren und zu analysieren. Er ist jedoch allein kein ausreichendes Instrument, um diese Probleme in der Gesellschaft zu überwinden. Der Gender Pay Gap ist ein komplexes Problem, das auf strukturellen, institutionellen und kulturellen Ursachen beruht. Es erfordert daher eine umfassende Herangehensweise, die politische, soziale und kulturelle Maßnahmen umfasst, um langfristige Veränderungen zu erreichen.

Wie gezeigt, haben genderspezifische Lohnunterschiede strukturelle Ursachen, die über tarifliche und institutionelle Praxen reproduziert werden. Um dies zu durchbrechen, fordert die Arbeitskammer, die geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung in der Breite zu verankern. Dies käme gerade den Sorgetätigkeiten über alle Lebensphasen hinweg zugute. Der Sorgearbeit wäre damit sowohl hinsichtlich ihrer gesamtgesellschaftlichen Bedeutung als auch ihrer berufsfachlichen Anforderungen und Belastungen Rechnung getragen.

-
- ¹ Vgl. Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah; Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 74, S. 233-258.
 - ² Vgl. Bogai, Dieter: Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat, Berlin, 2017, S. 28-33.
 - ³ Vgl. Lillemeier, Sarah: Der „Comparable Worth“-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps, Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen (WSI Working Paper, Nr. 205), Düsseldorf 2016. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf (letzter Zugriff 01.04.2023).
 - ⁴ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2018): Comparable Worth. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Projektbericht von Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah, WSI-Study Nr. 014.
 - ⁵ Ebd., S. 42.

5.3 Alterssicherung und Renten von Frauen im Gendervergleich

Im Saarland ist der Gender Pension Gap bei den Altersrenten mit rund 52 % deutlich höher als im Bundesgebiet (36 %). Die Renten von Frauen sind wegen der geringen Verdienste und Versicherungsjahre viel zu niedrig: 42 % der Frauen verfügen lediglich über eine Altersrente von bis zu 450 Euro. Werden im Rahmen des amtlichen Mikrozensus auch andere Einkommensquellen berücksichtigt, sind im Saarland fast ein Viertel der Frauen über 65 Jahre von Altersarmut betroffen. Die wichtigste Stellschraube ist der Arbeitsmarkt. Die Landesregierung sollte daher vornehmlich Anstrengungen zur Erhöhung des Erwerbsarbeitsvolumens von Frauen, auch durch verbesserte Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vorantreiben. Sie sollte ihre Möglichkeiten zur Verbesserung der Verdienste von Frauen nutzen, gerade mit Blick auf die von Frauen dominierten Branchen, aber auch durch die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie. Bundes- und rentenpolitisch ist es notwendig, das Sicherungsniveau massiv zu erhöhen und Sorgearbeiten stärker in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zu berücksichtigen.

Im Folgenden wird zunächst eine empirische Bestandsaufnahme der Alterssicherungssituation von Frauen im Vergleich zu Männern vorgenommen. Darauf aufbauend werden Reformperspektiven auf dem Arbeitsmarkt und im Alterssicherungssystem aus Gendersicht diskutiert (zu den aktuellen Reformperspektiven der Bundesregierung im Spiegel aktueller Bevölkerungsbefragungen siehe Kapitel II.4.2).

Laut der AK-Beschäftigtenbefragung „Index Gute Arbeit Saar“ gibt ein Drittel der männlichen Beschäftigten und fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten im Saarland an, dass die gesetzliche Rente später nicht ausreichen wird (siehe Grafik 1).¹

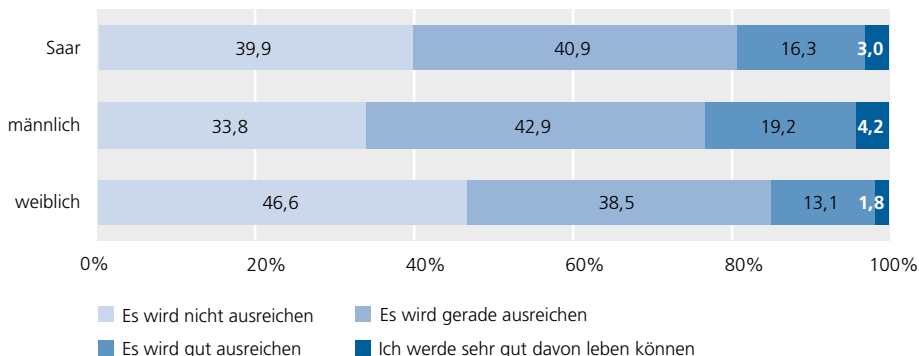
Die insgesamt negativen Rentenerwartungen korrespondieren mit den niedrigen aktuell ausgezahlten gesetzlichen Renten im Saarland. Allerdings sind die aktuellen Renten von Frauen so niedrig, dass allein davon ausgehend eine noch pessimistischere Erwartung für die Zukunft nicht verwundert hätte.

Gender Pension Gap im Saarland höher als im Bundesgebiet und höher als im Durchschnitt der OECD-Länder Europas

Der Gender Pension Gap bezeichnet die geschlechtsspezifische Rentenlücke in der Altersvorsorge von Frauen im Vergleich zu Männern.² Während in den 26 Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in Europa Frauen im Durchschnitt ein um 26 % geringeres Alterssicherungseinkommen als Männer erhalten, liegt Deutschland im Ländervergleich mit einem Gender Pension Gap von über 40 % auf dem letzten Platz (Stand: 2020).³ In Deutschland erhalten Männer im Jahr 2021 im Durchschnitt eine Altersrente von

Grafik 1

**Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein,
die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?**



Gültige Angaben in %; Saar, n = 963, männlich = 506; weiblich = 457

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

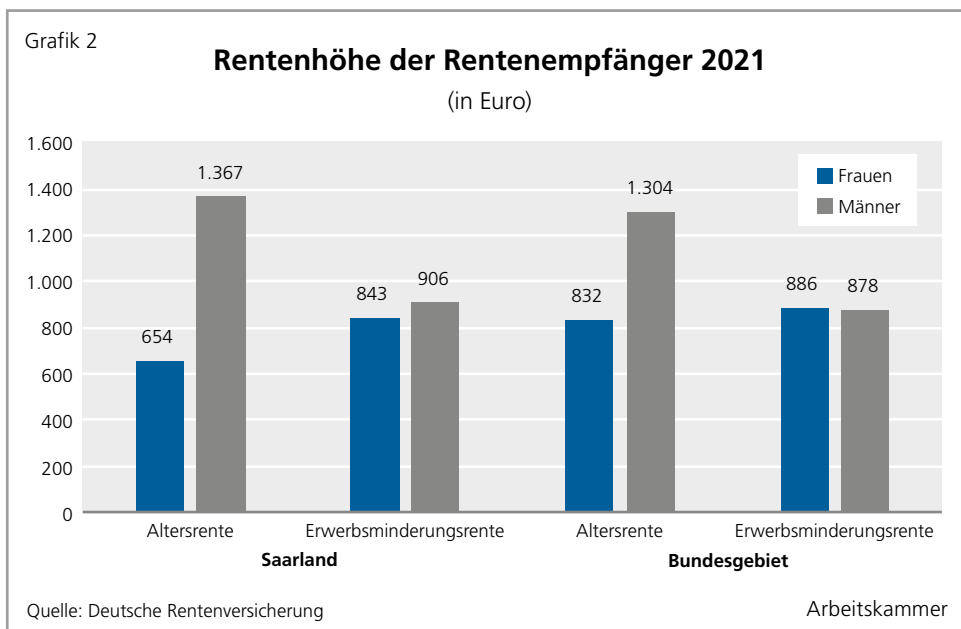
1.304 Euro im Monat und Frauen von nur 832 Euro.⁴ Damit beträgt der Gender Pension Gap in Deutschland bezogen auf die Altersrenten rund 36 %. Im Saarland beziehen 70 % der Rentnerinnen und Rentner (im Rentenbestand) eine Altersrente (22 % eine Hinterbliebenenrente und 8 % eine Erwerbsminderungsrente). Sie beträgt bei den Männern im Durchschnitt 1.367 Euro und bei den Frauen nur 654 Euro (siehe Grafik 2).⁵

Damit ist der Gender Pension Gap der Altersrenten im Saarland mit rund 52 % deutlich höher als im Bundesgebiet (36 %) und noch höher als im Durchschnitt der OECD-Länder Europas. Dabei liegen die Altersrenten der Männer im Saarland (die anders als alle anderen hier ausgewiesenen Renten im Vergleich zum Vorjahr nicht angestiegen sind) geringfügig über dem Bundesgebiet (+5 %), dies auch wegen der (allerdings auslaufenden) hohen Knappschaftsrenten. Die Altersrenten der Frauen aber sind rund 21 % geringer als im Bundesgebiet.

Bei den Rentenzugängen (siehe Grafik 3) zeigt sich, dass die Altersrenten der Männer im Saarland (1.270 Euro) rund 7 % niedriger sind als im Rentenbestand. Dagegen sind die Neurenten bei den Frauen auf niedrigem Niveau (758 Euro) rund 15 % höher als im Bestand. Die Frauen haben also bei den Neurenten aufgeholt. Dennoch beträgt der Gender Pension Gap im Saarland bei den Neurenten immer noch rund 40 % (im Bundesgebiet 29 %).

Versicherungsjahre der Frauen nicht ausreichend

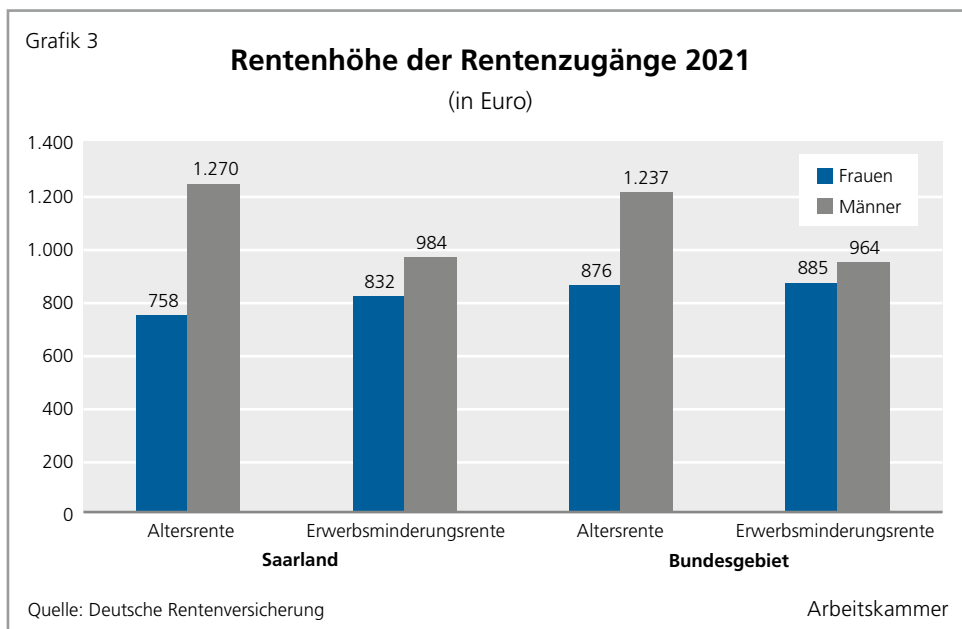
Für die Rentenhöhe sind die Erwerbseinkommen im Verlauf des Versicherungslebens und die Anzahl der Versicherungsjahre maßgeblich. Nicht nur sind mit dem dargestellten Gender Pay



Gap die Verdienste von Frauen im Durchschnitt wesentlich geringer (im Saarland 18 % für 2022, siehe Kapitel I.5 dieses Berichtes), hinzu kommt auch, dass die Versicherungsjahre nach Geschlecht zu Ungunsten der Frauen verteilt sind: In den alten Bundesländern weisen (im Rentenbestand 2021) etwa drei Viertel der Männer (73,6 %), aber weniger als ein Drittel der Frauen (28,9 %) 40 und mehr Versicherungsjahre auf. 45 und mehr Versicherungsjahre finden sich bei 54,3 % der Männer, jedoch nur bei 13,7 % der Frauen. Frauen erfüllen damit wesentlich seltener die Voraussetzung (von 45 Jahren Wartezeit) für den abschlagfreien Bezug einer Rente für besonders langjährig Versicherte. Noch problematischer ist: Fast ein Drittel (32,6 %) der Frauen hat weniger als 20 Jahre und 13,5 % weniger als 10 Versicherungsjahre zur Berechnung der Rente auf ihrem Konto.⁶ Insgesamt zeigt sich erneut, dass die Erhöhung des Erwerbsarbeitsvolumens der Frauen im Lebensverlauf und eine bessere Vergütung gerade im Saarland von zentraler Bedeutung sind.

Spezifische Belastungen von Frauen am Arbeitsplatz angehen, um Erwerbsminderung zu vermeiden

Gesundheitliche Probleme können dazu führen, dass das Renteneintrittsalter für die Altersrente nicht erreicht wird, welches ab dem Jahr 2012 sukzessive vom 65. auf das 67. Lebensjahr bis 2029 angehoben wurde. Dann werden Abschläge in Kauf genommen oder es kommt gar zur Erwerbsminderung. In der AK-Beschäftigtenbefragung „Index Gute Arbeit Saar“ geben rund 41 % der saarländischen Frauen und 35 % der Männer an, „unter den derzeitigen Anforderungen die jetzige Tätigkeit wahrscheinlich nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können“ (siehe Grafik 4).⁷



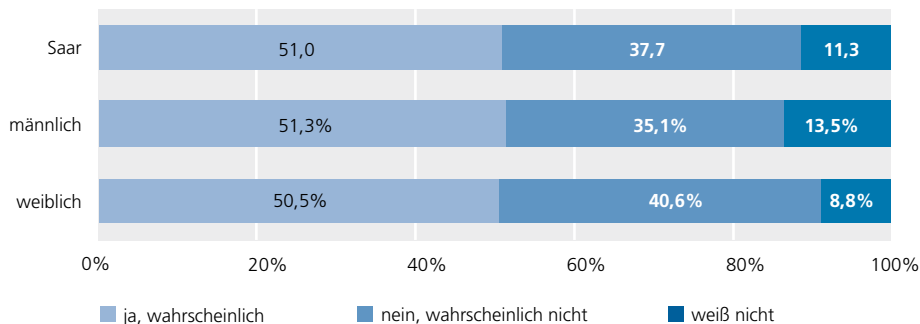
Differenziert nach Berufsgruppen trifft diese Aussage im negativen Extrem 67 % der Beschäftigten aus Bau- und Ausbauberufen, 62 % der Beschäftigten aus Gesundheitsberufen, 46 % der Beschäftigten aus Hotel- und Gaststättenberufen und im positiven Extrem „nur“ 16 % der Beschäftigten aus Verwaltungsberufen sowie 23 % der Beschäftigten aus Berufen der Unternehmensführung und -organisation. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen voranzubringen und dies insbesondere in den hier ausgewiesenen Problemberufen. Zudem gilt es, die spezifischen Belastungen von Frauen im Arbeits- und Gesundheitsschutz anzuerkennen, zu bewerten und auf betrieblicher Ebene entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehören neben den Gefährdungsanalysen körperlicher Belastungen insbesondere auch die der psychischen Belastungen (siehe dazu in diesem Bericht die Kapitel I.6.1 und I.6.2). So ist unter den Erwerbsminderungsrenten, die 2021 im Bundesgebiet etwa 8 % des Rentenbestandes (und 13 % der Rentenzugänge) ausmachen, die Diagnose „psychische Störung“ mit 42 % der Fälle der mit Abstand häufigste Grund für die verminderte Erwerbsfähigkeit: bei Männern in 35 % und bei Frauen gar in 48 % der Fälle.⁸

Erwerbsminderungsrenten im Bestand weiterhin niedrig

Eines ist zudem klar: Die finanzielle Situation ist bei den sehr niedrigen Erwerbsminderungsrenten äußerst problematisch (siehe Grafiken 2 und 3). Die Erwerbsminderungsrenten der saarländischen Männer im Rentenbestand lagen im Jahr 2021 bei 906 Euro und bei den Frauen bei nur 843 Euro. Im Rentenzugang waren sie bei den Männern, mit durchschnittlich 984 Euro, höher als im Rentenbestand, dies auch, weil im Jahr 2018 nur für Neuzugänge Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten beschlossen worden waren, während die Be-

Grafik 4

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 999, männlich = 524; weiblich = 475

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

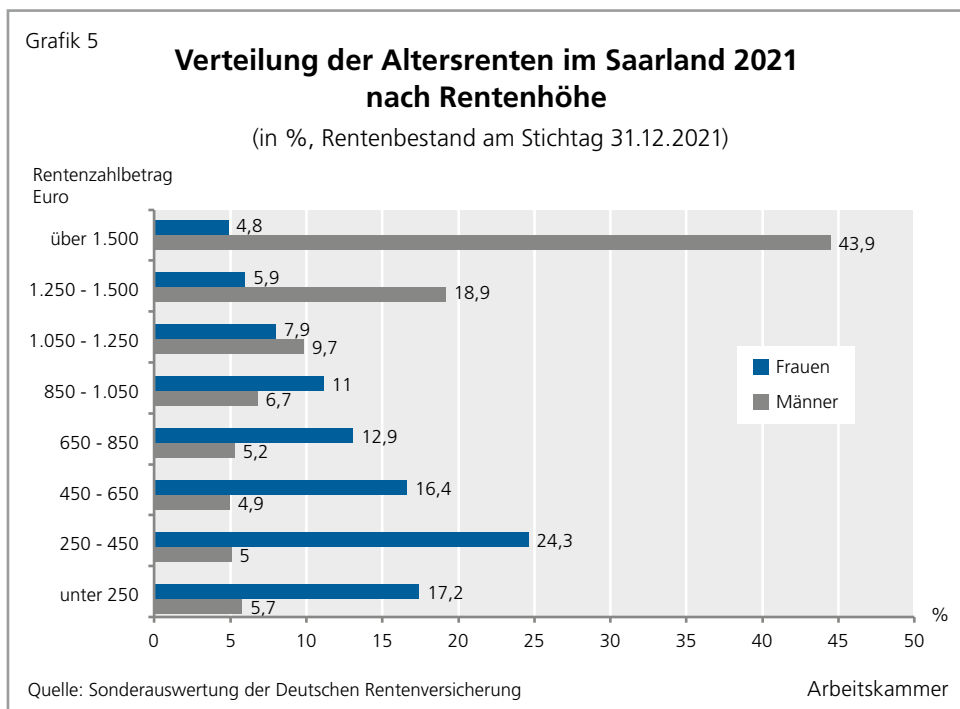
Arbeitskammer

standsrenten außen vor blieben. Bei den Frauen lagen die Neurenten trotz eines Anstiegs von 810 Euro 2020 auf 832 Euro 2021 weiterhin unterhalb der Bestandsrenten. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass mit dem im Juni 2022 verkündeten Renten Anpassungs- und Erwerbsminderungsrenten-Bestandsverbesserungsgesetz zumindest diejenigen einen pauschalen Zuschlag erhalten werden, bei denen die Erwerbsminderungsrente in der Zeit von 2001 bis 2018 begonnen hat. Allerdings erfolgt die Erhöhung (um 7,5 % bzw. 4,5 %) erst zum 1. Juli 2024.⁹

Altersrenten der Frauen im Saarland liegen mehrheitlich unterhalb des Grundsicherungsniveaus

Festzuhalten bleibt zunächst: Bei den Frauen liegen die durchschnittlichen Altersrenten im Jahr 2021 mit 654 Euro im Rentenbestand (758 Euro im Rentenzugang) und auch die durchschnittlichen Erwerbsminderungsrenten (843 bzw. 832 Euro) unterhalb der Höhe der Grundsicherungsleistungen für alleinstehende Erwachsene: Im Jahr 2021 beträgt der Regelsatz für alleinstehende Erwachsene 446 Euro monatlich. Hinzu kommt die Berücksichtigung der Bruttokaltmiete, zum Beispiel im Regionalverband Saarbrücken (je nach Regionsgebiet) etwa 400 Euro, also hier etwa 846 Euro insgesamt. Liegt ein Einkommen unter diesem Betrag, kann auf Antrag der Differenzbetrag vom Sozialamt als Grundsicherungszuschuss gewährt werden.

Da es sich bei den Rentenzahlbeträgen um Durchschnittswerte handelt, ist die tatsächliche Verteilung der Rentenzahlbeträge interessant, um so abzuschätzen, wie viele Personen einen Anspruch auf Grundsicherung gelten machen könnten, wenn allein die eigene gesetzliche Rente berücksichtigt wird (siehe Grafik 5).



Zum Jahresende 2021 ergibt sich aus der prozentualen Verteilung der Altersrenten im Saarland (im Rentenbestand, ohne Hinterbliebenenrenten), dass rund 44 % der Männer, aber nur 5 % der Frauen einen Rentenzahlbetrag von über 1.500 Euro erhalten. Sehr bedenklich ist, dass 42 % der Frauen lediglich über eine Altersrente von unter 450 Euro verfügen (bei den Männern 11 %). Rund 71 % der Frauen und 21 % der Männer haben Altersrenten von bis zu 850 Euro und verbleiben damit im Grundsicherungsbereich.

Hier ist zu berücksichtigen, dass allein die Höhe der Altersrente pro Kopf nicht ausreichend aussagekräftig ist, wenn sich Rentnerinnen ggf. mit ihren Ehemännern die gemeinsame Rente oder andere Einnahmen teilen und der Ehemann entsprechend mehr Einkommen erhält oder wenn Frauen zusätzlich eine Hinterbliebenenrente beziehen. Nur sind oftmals auch die Renten der Männer bescheiden (rund ein Fünftel liegen im Grundsicherungsbereich) und tatsächlich beziehen im Jahr 2022 lediglich rund 22 % der Rentenempfängerinnen und -empfänger im Saarland eine Hinterbliebenenrente¹⁰ (deren Höhe aktuell zumeist 60 % der Rente der/des Verstorbenen beträgt).¹¹ Zudem kann es individuell auch für Rentnerinnen einen großen Unterschied machen, ob eigene und ausreichende Rentenansprüche im Erwerbsleben erworben wurden oder eine Abhängigkeit vom Einkommen des Ehepartners oder im Fall der Hinterbliebenenrente von der Höhe der Rente des verstorbenen Ehepartners besteht. Gemeinhin wird daher eine eigenständige Sicherung gefordert.

Betriebliche und private Altersvorsorge sind mehrheitlich und insbesondere für Frauen kein Ersatz für niedrige gesetzliche Renten

Hier stellt sich die Frage, wie es ergänzend zur gesetzlichen Rente um die betriebliche und private Altersvorsorge bestellt ist – und dies eben auch im Geschlechtervergleich.

Aus der repräsentativen Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland“ 2019 (ASID 2019), die regelmäßig im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wird, lassen sich folgende Ergebnisse zusammentragen:

- In den alten Bundesländern – Stand 2019 – beziehen mehr als 80 % der älteren Bevölkerung (ab 65 Jahren) eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.
- 39 % der Männer und 22 % der Frauen ab 65 Jahren erhalten entweder eine betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV) oder beziehen Leistungen aus der Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst.
- Eine BAV erhalten dabei 28 % der Männer mit einem durchschnittlichen Netto-Monatsbeitrag von 635 Euro und nur 9 % der Frauen mit durchschnittlich lediglich 244 Euro.
- Der Anteil an der Bevölkerung ab 65 Jahren ist bei der Zusatzversorgung Öffentlicher Dienst bei Männern und Frauen ähnlich (11 bzw. 13 %) und die durchschnittlichen Netto-Monatsbeträge liegen mit 432 Euro bei den Männern und 250 Euro bei den Frauen nicht ganz so weit auseinander wie bei der BAV.
- Eine private Rente (inklusive Riester-Rente) oder eine Rente aus Lebensversicherungen bezogen nur 6 % der Männer und 4 % der Frauen. Die durchschnittlichen Leistungen ab 65 Jahren belaufen sich bei Männern auf 385 Euro und bei Frauen auf 279 Euro. Darunter erreicht die Verbreitung von Riester-Renten 2 % aller Männer ab 65 Jahren und 1 % aller Frauen, mit durchschnittlichen Beträgen für Männer ab 60 Jahren bei 68 Euro und für Frauen bei 59 Euro.
- Zu berücksichtigen ist bei der BAV, Zusatzversorgung und bei den privaten Renten, dass der weit überwiegende Teil der Nettorenten jeweils deutlich unterhalb der genannten Durchschnittswerte liegt.¹²

Relevant für die Zukunft ist die Zahl der aktiv Versicherten mit Anwartschaften auf eine BAV. Diese hat zwischen 2001 und 2011 zunächst stark zugenommen und stagniert seitdem. Sie liegt aktuell bei etwa 54 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bzw. bei 38 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten exklusive Zusatzversorgung Öffentlicher Dienst), allerdings ist die Verbreitung lückenhaft und selektiv, denn kleine Betriebe und Branchen, wie die Dienstleistungsbranche oder das Gastgewerbe, sind gegenüber großen Betrieben und Branchen, wie etwa dem Verarbeitenden Gewerbe, unterrepräsentiert, weswegen Frauen deutlich weniger Anwartschaften als Männer erwerben.¹³ Aussagen über die Höhe der zukünftigen Betriebs-

renten lassen sich aus den aktuellen Zahlbeträgen nicht ermitteln, da sich die Bedingungen und die Beteiligung der Arbeitgeber eher verschlechtert haben und insofern zukünftig eher von mehrheitlich niedrigeren Zahlbeträgen auszugehen ist.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass nur für einen Teil der Rentenbezieher Einkünfte aus privater und betrieblicher Vorsorge eine mehr oder weniger große Kompensation darstellen, um den bisherigen Lebensstandard nach Renteneintritt aufrechterhalten zu können. Dies gilt aber nicht für die Mehrzahl der Rentner und Rentnerinnen, denn für diese basieren die im Erwerbsleben erzielten niedrigen Rentenanwartschaften auf Durchschnittsverdiensten, die nur einen begrenzten Spielraum für die betriebliche und private Altersvorsorge erlauben. Das betrifft insbesondere die Mehrzahl der Frauen. Deren begrenzter Spielraum lässt sich auch an der Entwicklung der Armutsgefährdung nach Geschlecht ablesen, denn hierfür sind die Daten maßgeblich, die im Rahmen des amtlichen Mikrozensus neben den Renten auch andere Einkommensquellen berücksichtigen.

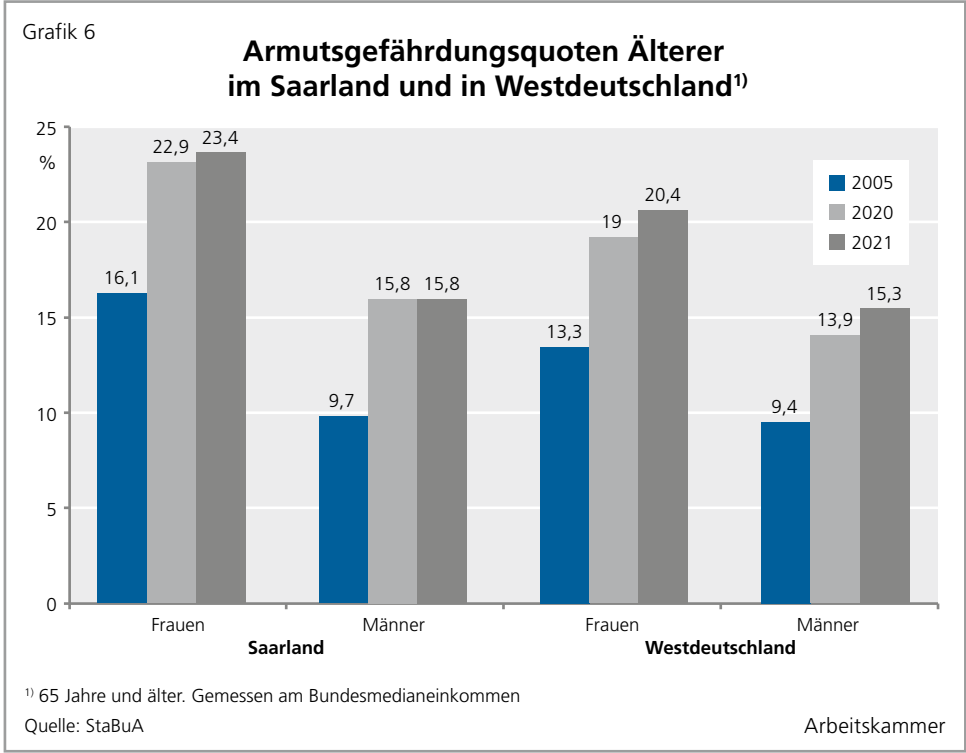
Altersarmut betrifft fast ein Viertel der Frauen über 65 Jahre und steigt ungebrochen

Im Saarland stieg die Armutsgefährdungsquote (gemessen am Bundesmedianeinkommen) seit dem Jahr 2005 mit 15,5 % bis zum Jahr 2021 auf 17,6 % (16,7 % alte Bundesländer).¹⁴ Differenziert nach Geschlecht, lag die Armutsgefährdungsquote bei den Frauen bei 19,3 % und bei den Männern bei 15,8 %. Speziell bei den über 65-Jährigen ist nun sichtbar, dass die niedrigen Rentenzahlbeträge der Frauen mit einer besonders hohen Armutsgefährdungsquote einhergehen und daher kaum durch nennenswert weitere Einkommen kompensiert werden (siehe Grafik 6): Die Armutsgefährdungsquote stieg bei den über 65-jährigen Frauen von 2005 mit 16,1 % auf 23,4 % im Jahr 2021. Bei den über 65-jährigen Männern stieg sie von 9,7 % auf 15,8 %. In den alten Bundesländern war das Niveau der Armutsgefährdung etwas geringer.

Die Eckrente als Maßstab für das Rentenniveau geht an den Erwerbsverläufen und Verdiensten von Frauen völlig vorbei

Wie dargestellt kommen aktuell nur rund 14 % der Frauen auf 45 Versichertenjahre. 45 Versichertenjahre eines Durchschnittsverdieners bei unterstellter lückenloser Beitragszahlung sind allerdings der Maßstab, über den die sogenannte „Bruttostandardrente“ als fiktive Größe berechnet wird. Sie beträgt seit dem 1. Juli 2021 in den alten Bundesländern 1.621 Euro. Zieht man den Kranken- und Pflegeversicherungsbetrag ab, erhält man die „verfügbare Eckrente“ (1.443 Euro). Das Rentenniveau zeigt nun in Prozent den Anteil der verfügbaren Eckrente am aktuellen Durchschnittseinkommen eines Jahres und betrug im Jahr 2022 48,1 %.

Von Lebensstandardsicherung im Alter kann also selbst bei 45 Versichertenjahren mit Durchschnittseinkommen keineswegs die Rede sein, dazu ist das Rentenniveau viel zu niedrig. Dies gilt umso mehr für die Mehrzahl der Frauen, die mehrheitlich wegen unvollständiger Erwerbsbiografien viel zu wenige Versicherungsjahre aufweisen und zumeist auch kein Durchschnittsein-



kommen erzielen. Damit ist die Eckrente als rechnerischer Bezugspunkt der Rentenentwicklung, insbesondere aus der Perspektive der Erwerbsverläufe und Verdienste von Frauen, empirisch äußerst fragwürdig und viel zu niedrig. Gerade deswegen ist es dringend notwendig, das Rentenniveau deutlich anzuheben.

Grundrentenzuschlag: Rund 60 % der Frauen kommen nicht auf die notwendigen Versichertenjahre

Ein Ausweg ist, niedrige Renten durch die Grundrente aufzuwerten. Die Grundrente zielt dabei nicht explizit auf Armutsvermeidung, sondern auf untere und mittlere Einkommen. Für diese sollen Entgeltpunkte in der Rentenversicherung so aufgestockt werden, dass regelmäßig ein Anspruch auf eine Altersrente oberhalb der Grundsicherung entsteht. Um sie zu erhalten, müssen Geringverdiener mindestens 33 Versichertenjahre durch Arbeit, Kindererziehung, Pflege oder wegen des Bezugs von Kranken- und Übergangsgeld vorweisen können. Der volle Zuschlag wird erst dann gewährt, wenn mindestens 35 Versichertenjahre vorliegen. Im Rentenbestand 2021 kommen aber nur 41,1 % der Frauen mit Altersrente auf 35 Versichertenjahre – fast 60 % gehen leer aus. Bei den Männern kommen immerhin 81,4 % auf 35 Versichertenjahre. Wie bei der (Eck-)Rente sind also relativ viele Versicherungsjahre ein zentraler Maßstab zur Zuschlagsberechnung.

Dennoch scheinen aufgrund der sonstigen Einkommensbedingungen anteilmäßig eher Frauen zu profitieren, wenn auch die Höhe der Grundrente eher bescheiden ausfällt: Laut Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom August 2021 zur Höhe der Grundrente gab die Bundesregierung an, dass der Grundrentenzuschlag auf durchschnittlich 75 Euro (brutto) monatlich geschätzt werde. Unter den Anspruchsberechtigten seien nach Schätzungen rund 70 % Frauen und rund 30 % Männer.¹⁵ Deutlich wird: Ein ausreichender Beitrag gegen die Altersarmut von Frauen wird mit der aktuellen Ausgestaltung des Grundrentenzuschlags kaum geleistet. Insofern sind weitere Schritte zur Vermeidung von Altersarmut und zur Absicherung des Rentenniveaus notwendig.

Fazit: Aus Gendersicht sind deutliche Reformen auf dem Arbeitsmarkt und im Alterssicherungssystem notwendig

Die Alterssicherung von Frauen kann nur im Zusammenspiel von Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik gelingen. Arbeitsmarktpolitisch ist zu bilanzieren, dass der Gender Pension Gap so hoch ist, weil Erwerbsbiografien von Frauen lückenhaft sind und zu wenige Versichertenjahre aufgebaut werden. Hinzu kommen mit dem Gender Pay Gap die bei den Frauen niedrigen Verdienste im Vergleich zu Männern. Damit sind nur geringe Beitragszahlungen in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) und eine kaum ausreichende ergänzende betriebliche und private Vorsorge möglich. Notwendig ist es, die Bezahlung von Frauen gerade in den von Frauen dominierten Branchen zu verbessern, etwa durch mehr Bemühung für eine Stärkung der Tarifbindung oder durch eine finanzielle Aufwertung von Erwerbsarbeiten in schlecht bezahlten „Frauenberufen“, wie im Bereich der KITAS oder der stationären Pflege – Branchen, in denen die öffentliche Hand Arbeitgeberin ist (siehe Kapitel 1.5.2 zum „Comparable Worth Index“). Zudem muss die Ausweitung des Erwerbsarbeitsvolumens von Frauen betrieblich und politisch vorangebracht werden. Die ungleiche Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern verlangt eine entsprechende Umverteilung auch bei der Sorgearbeit, die betrieblich und politisch flankiert werden muss.

Arbeitsmarktpolitisch wird schon lange gefordert, die Privilegierungen der Minijobs (durch die Sozialabgaben- und Steuerfreiheit der Beschäftigten) abzuschaffen. Arbeitsmarkt- und sozialpolitisch bedenklich ist, dass nur ein kleiner Teil der Minijobberinnen (freiwillig) in die GRV einzahlt und Beschäftigte häufig in der Minijobfalle gefangen bleiben. Um gesund den Renteneintritt zu erreichen, sind verstärkte Anstrengungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben notwendig. Dazu gehört auch die Anerkennung von typischen Arbeitsbelastungen von Frauen.

Rentenpolitisch ist der Kampf gegen die Altersarmut von Frauen ohne ein arbeitsmarktpolitisches Umsteuern kaum zu gewinnen. Was bleibt, ist das Herumdoktern an vergleichsweise kleinen, rentenpolitischen Stellschrauben. Im historisch gewachsenen und komplexen System der Alterssicherung gibt es mit der GRV eine sozialpolitische Pfadabhängigkeit, die nicht so einfach verlassen werden kann. So wurden in der Langzeitperspektive Kindererziehungs- und Pflegezeiten in der GRV (als „versicherungsfremde Leistungen“) zunehmend bei der Renten-

berechnung berücksichtigt, statt auf ein strenges Äquivalenzprinzip von Beiträgen und Leistungen zu beharren, wie es bei der betrieblichen und privaten Vorsorge der Fall ist. Dennoch: Grundsätzlich orientiert sich die Rentenberechnung – mit der Konstruktion der „Eckrente“ und dem abgeleiteten Rentenniveau – an dem Bild eines Durchschnittsverdieners mit lückenloser Beitragszahlung in 45 Versicherungsjahren bei Vollzeitarbeit: mithin an idealtypischen Erwerbsbiografien von Männern. Ein radikaler Paradigmenwechsel, zum Beispiel indem zur rentenpolitischen Ermöglichung von Wahlarbeitszeiten (siehe Kapitel I.3.2) eine verkürzte Vollzeitarbeit und auch weniger Versicherungsjahre den Maßstab zur Rentenberechnung bilden würden, erscheint illusorisch. Was perspektivisch zu fordern ist, ist eine deutliche Anhebung des Rentenniveaus (siehe Kapitel II.4.2) und ergänzend eine noch deutlichere Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten in der GRV, auch wenn dies auf eine deutlich höhere Steuerfinanzierung hinauslaufen würde.

Landespolitisch sind – neben der bundespolitischen Unterstützung von Maßnahmen zur Erhöhung des Rentenniveaus – folgende Maßnahmen vordringlich, die bereits im Erwerbssystem ansetzen:

1. Angesichts der hohen Altersarmutsgefährdung von Frauen, noch deutlichere Anstrengungen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit und des Arbeitsvolumens von Frauen;
2. Die Institutionalisierung und Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie im Saarland sowie die finanzielle Aufwertung von „Frauenberufen“ überall dort, wo das Land oder seine Kommunen Arbeitgeber sind, um die Verdienstchancen von Frauen zu erhöhen;
3. Um einen gesunden, abschlagfreien Rentenübergang zu ermöglichen, verstärkte Anstrengungen zur Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze im Rahmen einer landesspezifischen Arbeitsschutzstrategie;
4. Bekämpfung prekärer Beschäftigung, Durchsetzung armutsfester Mindestlöhne, Stärkung des Tarifsystems und Förderung Guter Arbeit, um die rentenrelevanten Einkommen zu erhöhen.

- ¹ Im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes werden im Rahmen eines Oversample zur Repräsentativumfrage „DGB-Index Gute Arbeit“ alle 3 Jahre 1.000 Beschäftigte im Saarland zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Siehe dazu: Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022, veröffentlicht in der Reihe der AK-Texte.
- ² Die Kennzahl wird auf Basis von Durchschnittswerten erhoben, um den relativen Unterschied der geschlechtsspezifischen Altersvorsorgelücke in Länder und Regionen vergleichbar zu machen.
- ³ OECD (2021): Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women; Download am 15.03.2023: Executive summary | Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org).
- ⁴ Dabei handelt es sich um einen Durchschnittswert der unterschiedlichen Formen von Altersrenten, auf deren differenzierte Darstellung hier verzichtet werden muss. Bei den Altersrenten zu unterscheiden sind: 1. Regelaltersgrenzen, 2. Altersrenten für besonders langjährig Versicherte, 3. Altersrenten für langjährig Versicherte, 4. für schwerbehinderte Menschen, 5. wegen Arbeitslosigkeit/Altersteilzeit und 6. Altersrenten für Frauen.
- ⁵ Die im Folgenden jeweils ausgewiesenen Zahlbeträge entsprechen dem zustehenden Rentenbetrag ohne Kürzung um die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Für die Krankenversicherung werden bei Pflichtmitgliedschaft, exklusive Zusatzbeitrag, 14,6 % der Bruttorente fällig. Die Hälfte wird vor Auszahlung der Rente abgezogen, die andere Hälfte übernimmt automatisch die Deutsche Rentenversicherung. Den Beitrag zur Pflegeversicherung von 3,05 % (Kinderlose 3,4 %) zahlt der Rentner und die Rentnerin allein. Auch die Inflation ist nicht berücksichtigt.
- ⁶ Berechnung www.sozialpolitik.aktuell.de, Abb. VII 28 (Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2022: Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2022).
- ⁷ A. a. O.
- ⁸ Deutsche Rentenversicherung (2022): Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2022.
- ⁹ Begann die Rente in der Zeit von Januar 2001 bis Juni 2014, beträgt der Zuschlag 7,5 %. Lag der Rentenbeginn in der Zeit von Juli 2014 bis Dezember 2018, gibt es einen Zuschlag in Höhe von 4,5 %.
- ¹⁰ Eigene Berechnung, Statistik der Deutschen Rentenversicherung.
- ¹¹ Bisher bestand mit dem sogenannten Rentensplitting die Möglichkeit bei Paaren, Rentenansprüche aus der Zeit der Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft aufzuteilen, womit zugleich der Anspruch auf Hinterbliebenenrente erlischt. Das Rentensplitting lohnt sich für einkommensstarke Rentner, die aufgrund des eigenen hohen Einkommens keine Hinterbliebenenrente erhalten. Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung ist nun angekündigt, das Rentensplitting über die jährliche Renteninformation bekannter zu machen und die Möglichkeit auch unverheirateten Paaren einzuräumen. Damit wird die Möglichkeit eingeräumt und erweitert, bei Wunsch einen Ausgleich innerhalb der Partnerschaft herzustellen, auch wenn damit die eigenständige Absicherung unabhängig von der Partnerschaft nicht verbessert wird, die bei einer Trennung wichtig wäre, denn bei unverheirateten Paaren gibt es ja keinen Versorgungsausgleich.
- ¹² Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019).
- ¹³ Ebd.
- ¹⁴ Als armutsgefährdet gilt nach EU-Definition, wer mit weniger als 60 % des mittleren Nettoeinkommens auskommen muss. Die Schwelle lag 2021 in Deutschland bei 1.148 Euro für einen Ein-Personen-Haushalt.
- ¹⁵ Bundesdrucksache 19/32221 vom 26.08.21: Umsetzung der Grundrente. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP.

6 Arbeitsbedingungen in saarländischen Betrieben

6.1 Geschlechtergerechter Arbeitsschutz noch in den Kinderschuhen

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen sollte nicht geschlechterneutral, sondern geschlechtergerecht durchgeführt werden – und zwar auch vor dem Hintergrund der zugeschriebenen Geschlechterrollen. Das Arbeitsschutzgesetz ist in seiner Umsetzung nach wie vor eher geschlechterblind, da es weitgehend technikorientiert vorgeht. Die Daten aber zeigen durchaus geschlechterdifferenzierte Belastungen. Gerade Frauen sind über ihren Lebenslauf von unterschiedlichen Gefährdungen betroffen. In der Forschung zu Berufskrankheiten fehlt der Genderblick ebenfalls nach wie vor.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat zum Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen durch geeignete Schutzmaßnahmen zu verbessern. Das Gesetz ist geschlechterneutral ausgelegt. Das heißt, Schutzmaßnahmen dürfen im Sinne der Gesetzgebung nur aus rein biologischen Gründen geschlechterspezifisch gestaltet werden. Zwischen Frauen und Männern gibt es jedoch Unterschiede, die nicht nur biologisch begründet sind. Sie resultieren auch aus den traditionellen Rollen, welche ihnen die Gesellschaft zuschreibt. Diese Rollenzuschreibungen haben Auswirkungen auf die Art und Weise, wie sie ihre Arbeit verrichten und wie ihre Arbeitsbedingungen in Bezug auf Gefährdungen und Belastungen beurteilt werden.

Werden Schutzmaßnahmen getroffen, die diese Unterschiede nicht berücksichtigen, ist es fraglich, ob sie die gewünschte Wirkung überhaupt erzielen. Will man aber den Forderungen des ArbSchG gerecht werden, dann muss nach Geschlechtern differenziert werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass eine getroffene Maßnahme entweder Frauen oder Männer nicht ausreichend gegen eine Gefährdung schützt.

Geschlechtergerechter Arbeitsschutz – nach wie vor unterbelichtet

Es gibt derzeit kaum Erkenntnisse darüber, inwieweit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen spezifische Aspekte bezüglich Geschlechterrollen berücksichtigt werden. Zu diesem Ergebnis kam auch eine Projektgruppe des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Diese hatte bereits im Jahre 2012 einen Bericht zum Thema Geschlechtersensibilität im Arbeitsschutz als Informationsgrundlage für die Arbeitsschutzbehörden vorgelegt.¹ In diesem Bericht wird auch die Notwendigkeit einer geschlechterspezifischen Beurteilung der einzelnen Gefährdungen bekräftigt. Unfallversicherungsträger bestätigten auf Nachfrage, dass nur bei sehr typischen Belastungen auf die unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen geachtet wird. Das Beispiel Österreich zeigt, wie die Geschlechtergleichstellung auch bei der

staatlichen Arbeitsschutzaufsicht implementiert sein kann. Die Arbeitsinspektion (als Teil des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit) berücksichtigt bei Beratung und Kontrolle nicht nur geschlechter- sondern auch diversity-gerechte Kriterien.² Denn diverse Menschen sind eher durch negative psychische Einflüsse, wie beispielsweise Mobbing, gefährdet.

Die Berücksichtigung von spezifischen Bedarfen von Frauen und Männern sowie diversen Personen kann dabei unterstützen, Arbeitsbedingungen besser einzuschätzen und Arbeitsschutzdefiziten entgegenzuwirken. So könnte der Schutz der Beschäftigten hierzulande bei der Arbeit für alle wirksamer und gerechter gestaltet werden.

Nur ein Beispiel für die Relevanz des Themas ist aktuell die Gestaltung von Bürotemperaturen: Bei einer gemessenen Zimmertemperatur von 19°C frieren die meisten Frauen aufgrund ihrer durchschnittlich geringeren Muskelmasse, während Männer sich in der Regel mit dieser Temperatur wohl fühlen.

Technisch-industrielle Ausrichtung des Arbeitsschutzes behindert geschlechtergerechte Betrachtung

Der Arbeitsschutz ist überwiegend technisch-industriell ausgerichtet. Dies kann einer geschlechtergerechten Beurteilung der Gefährdungen in den Betrieben eher im Wege stehen. Hohe Gefährdungen werden nach wie vor mit bestimmten Branchen in Verbindung gebracht. Arbeitsplätze in der Schwerindustrie oder im Baugewerbe mit typischen Männerberufen stehen hierfür als Beispiele. Nach wie vor passieren hier schwere Unfälle, die es zu vermeiden gilt. Angesichts dieser teilweise dramatischen Unfälle dürfen aber nicht die Gefährdungen in typischen Frauenberufen, die sich eher schleichend zeigen, in den Hintergrund der Betrachtung geraten. Mangelhafte ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen und Überlastungen durch psychische Gefährdungsfaktoren sind Belastungssituationen, wie sie in typischen Frauenberufen anzutreffen sind. Diese wurden nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie endlich auch von der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Solche aktuell sichtbar gewordenen Defizite im Arbeitsschutz sollten der Gesetzgeberin Anlass sein, das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) aus dem Jahre 1976 zu novellieren. Auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) tut sich schwer, durch Ausweitung der Zulassungsvoraussetzungen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der DGUV-Vorschrift 2 den neuen Arbeitswelten gerecht zu werden. Schon länger stellt sich hier die Frage, ob die Ausrichtung mit Fokus auf ein Ingenieurstudium oder einen Meisterabschluss in überwiegend technisch-industriellen Berufen noch zeitgemäß ist.

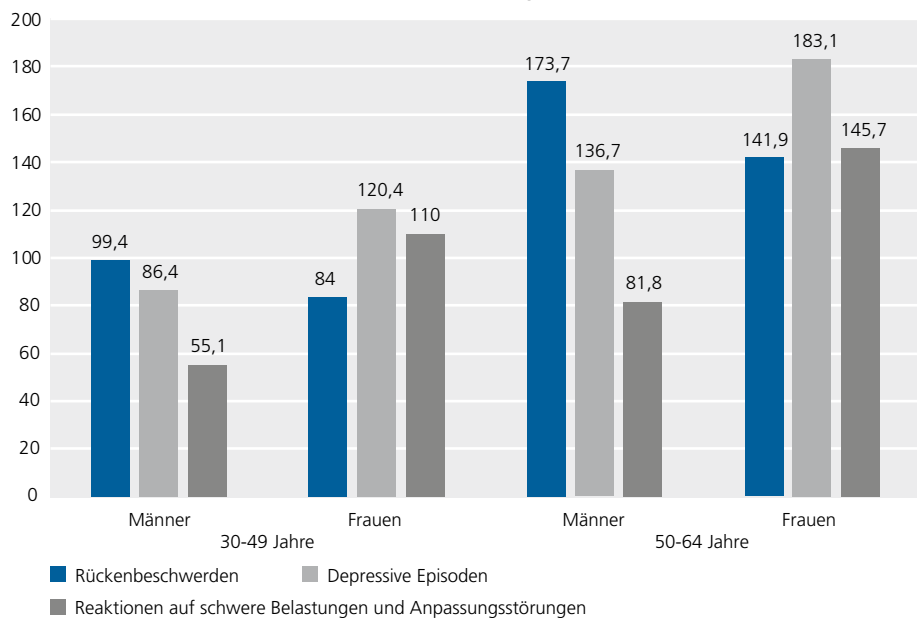
Typisch Mann – typisch Frau?

Die Berufswahl von Frauen und Männern hängt noch sehr stark davon ab, wie sie die gesellschaftlichen Erwartungen an ihre Geschlechterrollen ausfüllen. Weil „sich kümmern“ eine gesellschaftliche Zuschreibung an Frauen ist, arbeiten diese überwiegend in Berufen des Gesundheitswesens,

Grafik 1

Typisch Frau? – Typisch Mann?

Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versicherungsjahre
Auswahl Einzeldiagnosen



Quelle: Barmer Gesundheitsbericht 2022

Arbeitskammer

der Lehre und Erziehung sowie in der Dienstleistungsbranche mit Kundenkontakt. Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten, werden dagegen häufig mit Kraft, Ausdauer und Bewältigung von Gefahrensituationen assoziiert. In vielen typischen Männerberufen – zum Beispiel Verkehr- und Lagerberufe oder die Paketzustellung – müssen schwere Lasten bewegt werden. Das trifft aber genauso auf die Pflegeberufe zu, in denen allerdings mehrheitlich Frauen arbeiten.

Das Transportieren von schweren Paketen oder der Transfer von Patienten stellt für die Beschäftigten eine hohe physische Belastung dar. Frauen und Männer werden dadurch unterschiedlich beansprucht. In der Regel können Frauen deutlich weniger Lastgewichte bewegen als Männer. Dennoch stehen beispielsweise in der Pflege eher selten Hilfsmittel zum Transfer von Patienten zur Verfügung oder sie werden häufig aus Zeitgründen nicht genutzt. Sind Pfleger im Team, übernehmen diese dann häufig die physisch belastenden Tätigkeiten. Damit erfüllen sie die ihnen zugeschriebene Rolle des „starken Mannes“ ungeachtet dessen, dass es auf Dauer auch für sie zu einer erhöhten Beanspruchung führen kann. Dasselbe gilt für typische Männerberufe, von denen viele immer noch von physisch schwerer Arbeit geprägt sind. In diesen Berufen stehen heutzutage meist technische Hilfsmittel zur Handhabung schwerer Lasten zur Verfügung. Dennoch fällt es Männern erfahrungsgemäß schwer, sich einzugestehen, dass die Nichtnutzung

der Hilfsmittel auf Dauer gesundheitsschädlich ist. Ebenso wird beobachtet, dass Arbeitgeber weniger bereit sind, Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, wenn die Belegschaft überwiegend aus Männern besteht.

Im Laufe des Erwerbslebens kann dies zu eigentlich vermeidbaren Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) führen. MSE haben mit 23 % den größten Anteil am Krankenstand. Bei den Männern liegt der Anteil sogar bei 25 %. Dessen ungeachtet ist bei den Frauen der Anteil von MSE an den Krankschreibungen mit 21 % nicht zu unterschätzen.³ Häufigste Einzeldiagnose sind Rückenprobleme und diese können in den Pflege- und Erziehungsberufen auf die oftmals unzureichenden ergonomischen Bedingungen zurückgeführt werden.⁴

Mehrfachbelastung – eine gesundheitsschädliche Mischung

Besonders berufstätige Frauen sind vielfältig beansprucht. Nach wie vor leisten sie den Großteil der Familienarbeit. Häufig führen sie neben dem Beruf zusätzlich den Haushalt, betreuen die Kinder und pflegen Angehörige. Im Erwerbsleben von Frauen spielen besonders die Phasen vor und nach der Geburt eines Kindes eine Rolle. Sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines (vorübergehenden) psychischen Ungleichgewichts. Vor allem alleinerziehende, alleinlebende Frauen oder Frauen mit niedrigem Einkommen und der Angst vor Altersarmut sind psychisch stark beansprucht.

Die Gesundheit von Frauen in der Erwerbsphase hängt nicht zuletzt deshalb sehr davon ab, wie gut Familie und Beruf ausbalanciert werden können. Anspruchsvolle Fürsorgearbeit, kombiniert mit negativen Arbeitsbedingungen, führt häufig zu psychischen Problemen. In Frauenberufen stellen nicht selten hohe Arbeitsintensitäten, mangelnde Anerkennung oder Mobbing zusätzliche Gefährdungsfaktoren dar. Insbesondere in Pflege- und Erziehungsberufen ist die Arbeit durch hohe Verantwortung für Schutzbefohlene geprägt. Die tägliche Konfrontation mit Leid und Tod in den Pflegeberufen muss ebenfalls psychisch bewältigt werden. Dies alles sind Gründe, weshalb nach Auswertungen der Krankenkasse DAK der Anteil krankheitsbedingter Fehltage aufgrund psychischer Diagnosen bei Frauen mit 22,5 % deutlich höher liegt als bei Männern mit 15,6%.⁵

Natürlich spielt auch das Alter eine große Rolle. Viele Frauen werden durch die hormonelle Umstellung in den Wechseljahren in ihrem Arbeitsalltag beeinträchtigt. Sie leiden unter Stimmungsschwankungen, Niedergeschlagenheit, Schlafmangel und Antriebslosigkeit. Dennoch gehen viele Frauen trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit. Als ein Grund wird angegeben, dass sie ihren Kolleginnen und Kollegen nicht zur Last fallen wollen. Laut einer Studie der Techniker Krankenkasse (TK) zum Präsentismus trifft das auf 46 % der Frauen und 35 % der Männer zu.⁶ In einer für das Saarland repräsentativen Befragung von 1.001 saarländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen die Werte für beide Geschlechter deutlich höher, unterscheiden sich aber dennoch klar voneinander: Bei den Frauen sagen 62 %, dass sie im letzten Jahr gearbeitet haben, obwohl sie sich richtig krank gefühlt hatten, bei den Männern 56%.⁷

Frauen in den Wechseljahren sind demnach mehreren Gefährdungsfaktoren ausgesetzt. Dadurch können sich behandlungsbedürftige Depressionen entwickeln. Bei den erwerbstätigen

Frauen zwischen 50 und 64 Jahren liegt die Anzahl der AU-Tage im Schnitt für die Einzeldiagnose „Depressive Episode“ bei 183 und kommt häufiger vor als bei Frauen zwischen 30 und 49 Jahren (120).⁸ Das Thema zu enttabuisieren und die Arbeitsbedingungen auch dahingehend alters- und altersgerecht zu gestalten, käme der Gesundheit erwerbstätiger Frauen zugute.

Geschlechterbezogene Forschung zu Berufskrankheiten steckt noch in den Kinderschuhen

Der Gesetzesentwurf zur Änderung von Sozialgesetzbuch VII und anderer Gesetze vom 03.01.2020 zeigt, dass der Thematik einer geschlechterbezogenen Forschung und deren Auswirkung auf die Bezeichnung neuer Berufskrankheiten mittlerweile eine größere Bedeutung zugemessen wird. Daher werden bei Forschungsvorhaben, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) oder der Ärztliche Sachverständigenrat Berufskrankheiten durchführt beziehungsweise beauftragt, Geschlechteraspekte berücksichtigt. Dabei handelt es sich in der Regel um die Auswertung wissenschaftlicher Literaturübersichten.⁹

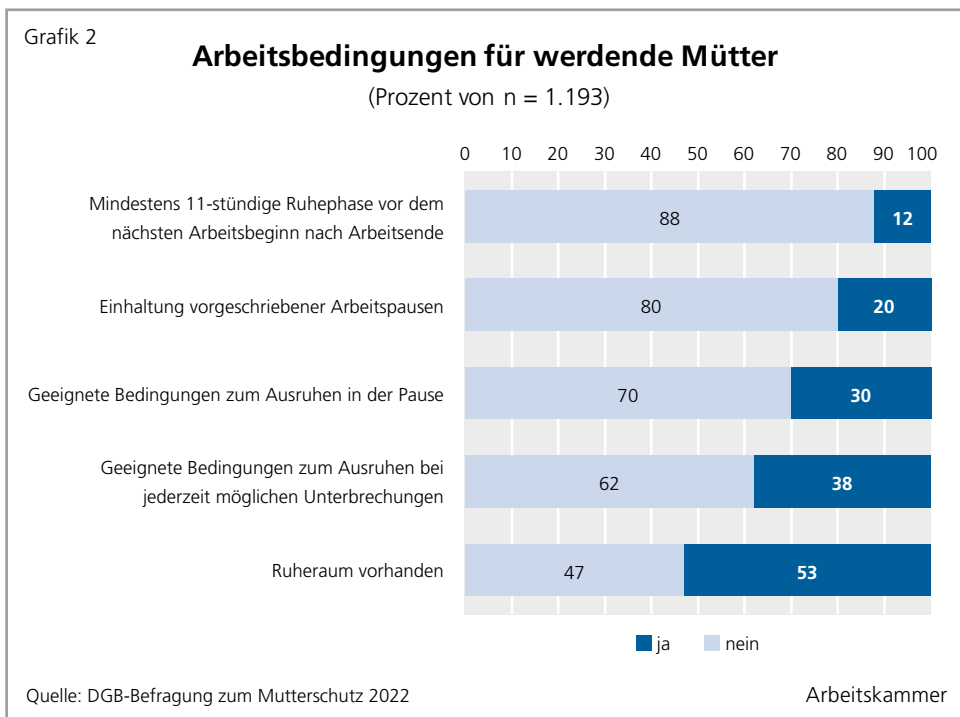
Die statistische Auswertung von Berufskrankheiten durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) weist bislang keine nach Geschlechtern getrennte Daten aus. Im BMAS-Bericht zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden jährlich die absoluten Zahlen zu angezeigten und anerkannten Berufskrankheiten veröffentlicht. Lediglich hier werden diese für Frauen und Männer getrennt aufgezeigt.

Aus oben genannten Gründen kann derzeit nicht festgestellt werden, ob bei der Anerkennung von Berufskrankheiten Geschlechteraspekte eine Rolle spielen. Es wäre daher von großer Bedeutung, diese in der arbeitsmedizinischen Forschung zu berücksichtigen. Nur so kann auch bei der Anerkennung von Berufskrankheiten eine Gleichstellung erfolgen.

Mutterschutz: Beschäftigungsverbot häufig noch die Schutzmaßnahme der Wahl

Am Beispiel Schwangerschaft lässt sich der präventive Ansatz bei der Auswahl geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen verdeutlichen. Da die ersten Wochen einer Schwangerschaft eine kritische Phase darstellen, spielen auch die Bedingungen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle für den erfolgreichen Verlauf einer Schwangerschaft. In dieser Zeit wissen die meisten Frauen noch nicht, dass sie schwanger sind. Da die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes aber erst bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft greifen, müssen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß ArbSchG daher Belastungen und Gefährdungen für Frauen im gebärfähigen Alter immer auch im Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft berücksichtigt werden. Arbeitsschutzmaßnahmen sollen Beschäftigte im gesamten Arbeitsleben vor möglichen Gefährdungen oder berufsbedingten Erkrankungen schützen. Beim Umgang mit reproduktionsgefährdenden Stoffen gilt dies daher gleichermaßen auch für Männer.

In der Realität stehen die vorherrschenden Arbeitsbedingungen in den Betrieben einer Weiterbeschäftigung von werdenden Müttern aber häufig im Weg. Anstatt Arbeitsbedingungen so zu



gestalten, dass auch im Falle einer Schwangerschaft eine Gefährdung ausgeschlossen werden kann, bleibt man allzu häufig lieber bei der Vorgehensweise, bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Frauen fühlen sich durch Vorgesetzte daher meist wenig unterstützt und geschützt und müssen vielmehr fürchten, vom betrieblichen Geschehen abgehängt zu werden.

Das ist auch das Ergebnis einer Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zu den Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz. Demnach wurde bei mehr als 30 % der befragten Frauen ein vollständiges oder partielles Beschäftigungsverbot ausgesprochen. In 8 % der Fälle haben die Betriebe sogar vorgeschlagen, dass sich die Frauen um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemühen sollten.¹⁰ In 26 % haben sich Schwangere tatsächlich selbst um ein Beschäftigungsverbot bemüht. Drei von vier Frauen gaben an, dass die Arbeitsbedingungen nicht tragbar waren. Gründe hierfür waren in erster Linie die Nichteinhaltung von Ruhezeiten oder das Fehlen von geeigneten Ruheliegen oder -räumen. So gaben 12 % der befragten Frauen an, dass sie die 11-stündige Ruhezeit zwischen Arbeitszeitende und Beginn der nächsten Arbeitszeit nicht einhalten können. Jede Fünfte kann die vorgeschriebenen Pausen nicht nehmen. Für 30 % fehlen geeignete Möbel zum Ausruhen während der Pausen und für mehr als die Hälfte steht kein Ruheraum zur Verfügung (siehe Grafik 2).¹¹

Von großer Bedeutung ist, dass sich auch Personal- und Betriebsräte mit dem Mutterschutz als Arbeitsschutzthema befassen und sich für bessere Bedingungen am Arbeitsplatz einsetzen.

Sie können im Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) auf Defizite hinweisen und auf deren Abschaffung hinwirken.

Betriebe müssen die Beschäftigung einer schwangeren Frau an das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) melden. Diese, für den Arbeits- und Mutterschutz zuständige Behörde, soll Betriebe zu den Schutzvorschriften beraten und deren Einhaltung überprüfen. Darüber hinaus genehmigt das LUA Ausnahmeanträge, wie zum Beispiel die Ausweitung der Abendarbeit, und hat hiermit eine wichtige Aufgabe für den Schutz des ungeborenen Kindes sowie der werdenden und stillenden Mutter. Diese Aufgabe kann das LUA aufgrund ausstehender Nachbesetzungen der offenen gewerbeärztlichen Stellen zumindest in arbeitsmedizinischer Sicht nicht erfüllen, was in vielerlei Hinsicht negative Folgen für die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von werdenden Müttern haben kann.

Die gesellschaftlichen Realitäten von Männern und Frauen müssen auch im Arbeitsschutzrecht abgebildet werden

Der geschlechtsneutrale und technikfokussierte Ansatz im Arbeitsschutzrecht begünstigt Verzerrungen bei der Ermittlung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen. Dieser ist häufig noch durch Geschlechterstereotype geleitet und vernachlässigt die gesellschaftlichen Realitäten. Dadurch ergeben sich Mängel bei der Sicherheit und Gesundheit insbesondere für Frauen, aber auch für Männer. Maßnahmen zur Reduzierung von Gefährdungen in der Arbeitswelt müssen im Rahmen des Arbeitsschutzes die spezifischen Lebenslagen von Frauen mitberücksichtigen. So wären auch Frauen im frühen Stadium einer Schwangerschaft vor Gefährdungen geschützt.

Für den Arbeitsschutz im Saarland ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit verantwortlich. Das Thema geschlechtergerechter Arbeitsschutz muss daher vor allem durch das Ministerium weitergetragen und sowohl in den eigenen nachgeordneten Behörden als auch in den Gremien etabliert werden.

-
- ¹ LASI-Projektgruppe „Zielgruppen- und Geschlechteraspekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz“: Geschlechtersensibilität bei Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Bericht, September 2012.
- ² https://www.arbeitsschutzinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Gender_und_Diversity/Gender_und_Deversity.html. Abgerufen am 25.02.2023.
- ³ DAK Gesundheitsreport 2022, S.156.
- ⁴ Arbeitskammer des Saarlandes: Jahresbericht 2022, Kap. I.10.7, S. 267 f.
- ⁵ DAK Gesundheitsreport 2022, S.156.
- ⁶ Die Techniker: Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt, 2022, S.17.
- ⁷ Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): Index Gute Arbeit Saar 2022. Wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen beurteilen (Reihe AK-Texte).
- ⁸ Barmer Gesundheitsreport 2022, S, 82 und S. 95.
- ⁹ Hier kann es laut BMAS jedoch vorkommen, dass in der vorhandenen nationalen und internationalen Literatur nicht genügend Daten vorhanden sind, um Aussagen getrennt nach Geschlechtern treffen zu können.
- ¹⁰ Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen: Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz, DGB-Studie, Mai 2022.
- ¹¹ Ebd., S. 30.

6.2 Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern

Der von der Arbeitskammer des Saarlandes alle drei Jahre erhobene „Index Gute Arbeit Saar“ gibt einen guten Einblick in die Arbeitsbedingungen der saarländischen Beschäftigten. Bezogen auf die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern zeigen die Ergebnisse zweierlei: In vielen Aspekten scheinen sich die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern nicht stark voneinander zu unterscheiden. Es zeigt sich aber deutlich, dass gleiche Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern oft sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Die im letzten Jahr erhobenen Daten des „Index Gute Arbeit Saar“¹ belegen eindeutig, dass Arbeitsbedingungen, die dem Kriterium „Guter Arbeit“ entsprechen sollen, nicht unabhängig vom Geschlecht beurteilt werden können.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen die körperlichen Belastungen ihrer Arbeit, wie z. B. schweres Heben, Tragen, Stemmen, die Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen oder das Arbeiten in Zugluft oder Nässe, deutlich belastender empfinden als Männer.²

Auf die Frage, wie häufig sie körperlich schwer arbeiten müssen, geben die saarländischen befragten Frauen wie Männer eine erstaunlich gleiche Einschätzung: Knapp ein Drittel aller Männer (31,1 %) und Frauen (32,6 %) gibt an, sehr häufig oder oft schwer heben, tragen oder stemmen zu müssen. Zwei Drittel der Befragten müssen in ihrem Arbeitsalltag also eher selten oder nie körperlich schwer arbeiten. Aber die Frauen geben zu 65,2 % an, dies als stark oder eher stark belastend zu empfinden, im Gegensatz zu den Männern, die dies nur zu 50,3 % sagen.

Auch das Arbeiten in einer ungünstigen Körperhaltung (in der Hocke, im Knien, über Kopf oder in langanhaltendem Sitzen oder Stehen) kommt bei Frauen und Männern gleich häufig vor: Über die Hälfte der Frauen (57,5 %) und Männer (57,4 %) ist davon sehr häufig oder oft betroffen. Und dies trotz Digitalisierung, Mensch-Maschine-Kollaboration und weiteren Errungenschaften, welche die moderne Technik zur Verfügung stellt. Wenn auch mit weniger Abstand, wird dies von den Frauen zu 60 % als stark oder eher stark belastend empfunden, von den Männern in rund 55 % der Fälle.

Die empfundene Belastung muss ein Maßstab sein

Natürlich ist es umso besser, je seltener die Beschäftigten belastenden Arbeitssituationen, wie z. B. ungünstigen Körperhaltungen, ausgesetzt sind. Das darf aber nicht den Blick darauf verstellen, dass es Arbeitssituationen gibt, die zwar weniger häufig vorkommen, aber von den Betroffenen als sehr belastend empfunden werden, wenn sie vorkommen. Anders ausgedrückt: Damit man von „Guter Arbeit“ sprechen kann, reicht es weder, dass nur eine Minderheit häufig von belastenden Arbeitssituationen betroffen ist, noch, dass eine Mehrheit angibt, nur selten von einer belastenden Arbeitssituation betroffen zu sein. Es muss immer

auch mit in Betracht gezogen werden, wie belastend etwas bei denjenigen empfunden wird, die betroffen sind.

Ein Beispiel dafür ist die Frage, wie häufig die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen wie z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft ausgesetzt sind. Von den 1.001 Befragten gab rund ein Drittel (32,1 %) an, sehr häufig oder oft solchen Bedingungen ausgesetzt zu sein, wobei Männer (37,9 %) davon häufiger als Frauen (25,7 %) betroffen waren.

Dass ein Drittel aller Befragten sehr häufig oder oft von widrigen Arbeitsbedingungen betroffen ist, ist schon für sich genommen problematisch. Von den befragten Frauen ist es dann immer noch ein Viertel (25,7 %). Wichtig ist hier zu sehen, dass 60 % dieser Frauen (im Gegensatz zu 40 % bei den vergleichbaren Männern) diese Arbeitssituation für stark oder eher stark belastend halten. Dieses Beispiel zeigt, dass nicht allein die Häufigkeit einer bestimmten Belastung der Maßstab für Gute Arbeit sein darf, sondern dass die empfundene Belastung der Betroffenen ebenfalls einbezogen werden muss. Hier, wie auch beim folgenden Aspekt des Lärms am Arbeitsplatz, besteht zudem ein klarer Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug darauf, wie belastend Arbeitsbedingungen empfunden werden. Ohne Zweifel sind „Gute Arbeitsbedingungen“ für Frauen und Männer oftmals nicht das Gleiche.

Eine höhere Sensibilität und damit auch eine höhere Belastung besteht für Frauen auch in Bezug auf Lärm oder laute Umgebungsgeräusche am Arbeitsplatz. Zwar sind Männer häufiger davon betroffen (56,4 % sehr häufig oder oft) als Frauen (42,3 % sehr häufig oder oft), aber mehr als die Hälfte der betroffenen Frauen (54,3 %) empfindet dies als stark oder eher stark belastend im Vergleich zu 43,2 % bei den betroffenen Männern.

Auch Zeitdruck empfinden Frauen belastender als Männer

Nicht nur körperliche Aspekte der Arbeit, sondern auch psychische Faktoren wie etwa das Gefühl, unter Zeitdruck zu stehen, werden von Frauen öfter als belastend wahrgenommen als von Männern.

Nach den Ergebnissen des „Index Gute Arbeit Saar 2022“ fühlen sich Frauen häufiger unter Zeitdruck als Männer (52,8 % sehr häufig oder oft bei den Frauen, 46,4 % bei den Männern). Aber über 70 % dieser Frauen empfinden dies als stark oder eher stark belastend im Gegensatz zu „nur“ 50 % der entsprechenden Männer.

Noch stärker zeigt sich die Geschlechterdifferenz bei der Frage, wie belastend es empfunden wird, wenn man Abstriche an der Qualität der Arbeit machen muss, um das Arbeitspensum zu schaffen. Männer und Frauen müssen dies ihrer Aussage nach ähnlich häufig tun: Jeweils rund ein Viertel der Männer (23,4 %) und Frauen (25,9 %). Aber in der Beurteilung der daraus entstehenden Belastung weichen Frauen und Männer weit voneinander ab. Bei den Frauen empfinden dies 87 % als stark oder eher stark belastend im Vergleich zu 65,6 % bei den Männern.

Herablassende Behandlung: Zwar ist nur jeder Zehnte häufig betroffen, aber die Auswirkungen für die Betroffenen sind immens!

Es ist ein erfreuliches Ergebnis des „Index Gute Arbeit Saar 2022“, dass jeweils rund 90 % der befragten Frauen und Männer selten oder nie bei ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend behandelt werden. Aber darüber darf nicht vergessen werden, dass noch immer jede zehnte Frau und jeder zehnte Mann bei der Arbeit sehr häufig oder oft einer solchen Behandlung ausgesetzt ist, was in der Häufigkeit den Tatbestand des Mobbings erfüllt oder ihm sehr nahekommt.

Gleichzeitig muss man sich vor Augen halten, welche immensen Belastungen das für die von häufiger Herablassung Betroffenen hat: 65,3 % der Männer und 87,7 % der Frauen benennen dies als starke oder eher starke Belastung. Herablassendes Verhalten in Arbeitszusammenhängen muss noch stärker bekämpft werden und es muss deutlich werden, dass hinter jedem Fall, bei dem jemand solchem Verhalten häufig ausgesetzt ist, großes persönliches Leid steckt.

Im Vergleich zu herablassendem Verhalten durch Kunden und Kundinnen oder Vorgesetzte kommen Konflikte und Streitigkeiten mit Kunden oder Klienten durchaus häufiger vor: Jeweils rund 18 % der Männer und Frauen erleben das sehr häufig oder oft. Aber von den Betroffenen wird es weniger häufig als stark oder eher stark belastend empfunden. Dennoch sind es immer noch 43 % der betroffenen Männer und 48,3 % der betroffenen Frauen, die dies so empfinden. Dass die hier abgefragten Konflikte von etwas weniger Personen als stark oder eher stark belastend empfunden werden, hängt sehr wahrscheinlich auch damit zusammen, dass es sich hier nicht um Konflikte mit Personengruppen (Kollegen und Vorgesetzte) handelt, von denen man grundsätzlich annimmt, dass sie „auf der gleichen Seite“ stehen wie man selbst. Hinzu kommt, dass man Konflikte und Streitigkeiten in gewissem Ausmaß als zum normalen Arbeitsalltag gehörend akzeptieren kann; herablassendes Verhalten hingegen nicht.

Wie es atmosphärisch um den „normalen Arbeitsalltag“ bestellt ist, lässt sich an der Frage nach dem Betriebsklima ablesen. Leider geben rund 42 % der befragten saarländischen Beschäftigten an, dass es in ihren Betrieben gar kein oder ein nur gering ausgeprägtes Betriebsklima gibt, in dem sich jeder und jede traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen, wobei Männer (43,7 %) dies etwas häufiger angeben als Frauen (40,6 %). Wiederum wird dies von den betroffenen Frauen (rund 50 %) häufiger als stark oder eher stark belastend empfunden als von betroffenen Männern (rund 40 %).

Was hingegen die Emotionsarbeit und das Verbergen von Gefühlen bei der Arbeit angeht, ist zwar der Anteil der Frauen (35,3 %), von denen dies sehr häufig oder oft verlangt wird, deutlich größer als bei den davon betroffenen Männern (22,8 %). Als stark oder eher stark belastend wird dies von Männern und Frauen dabei in ähnlichem Ausmaß empfunden, aber dennoch von den Männern mit 42,4 % etwas häufiger als von den Frauen (40,8 %).

Es ist positiv zu vermerken, dass von den 983 Befragten 68,8 % sagen, dass sie von ihren Vorgesetzten hohe oder gar sehr hohe Wertschätzung erfahren. Knapp ein Drittel (31,2 %) erfährt

keine oder nur geringe persönliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten, wobei die Männer mit 38,1 % deutlich schlechter abschneiden als die Frauen mit 23,6 %. Wiederum aber ist es so, dass fehlende persönliche Wertschätzung von den davon betroffenen Frauen deutlich häufiger (50,5 %) als stark oder eher stark belastend empfunden wird als von den davon betroffenen Männern (35,5 %).

Auch für den kollegialen Zusammenhalt gilt Vorsicht bei der Interpretation der Antworten. Erfreulich ist festzuhalten, dass für 84,4 % der 1.001 saarländischen Befragten nach eigener Aussage gilt, dass sie Hilfe und Unterstützung von ihren Kollegen und Kolleginnen bekommen, wenn sie diese benötigen. Für 15,6 % der Befragten steht diese Unterstützung nicht oder nur in geringem Maße zur Verfügung. Der genderspezifische Unterschied in der Wahrnehmung von Belastungen ist bei der Frage nach der Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen am größten: Von den Männern, die gar nicht oder nur in geringem Maße auf sie zurückgreifen können, halten dies 17,1 % für stark oder eher stark belastend. Bei den Frauen gilt dies für 50,9 %.

Als Ausblick lässt sich sagen: Um für die aufgeführten Belastungen konkrete und kurz- bis mittelfristige Abhilfe zu schaffen, ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung das Mittel der Wahl. Zu ihrer Durchführung ist der Arbeitgeber verpflichtet. Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e. V.³, eine gemeinsame Tochterunternehmung von Arbeitskammer und DGB, bietet Arbeitnehmervertretungen Unterstützung bei der Gestaltung und Durchführung einer solchen Gefährdungsbeurteilung an. Dies geschieht unter anderem auch im Rahmen des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar 4.0“, das mit Landesmitteln gefördert und im Auftrag der Arbeitskammer von BEST durchgeführt wird.⁴

¹ Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022. Wie die saarländischen Beschäftigten ihre Arbeitssituation bewerten. Reihe AK-Texte. Es wurden 1.001 saarländische sozialversicherungspflichtig Beschäftigte befragt, davon 526 Männer (52,6 %) und 475 Frauen (47,4 %).

² Arbeitswissenschaftlich wird zwischen Belastung und Beanspruchung unterschieden. Dabei werden die Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“ – anders als in der Alltagssprache – neutral verstanden. Als Belastung gelten Faktoren, die von außen auf den Menschen einwirken, als Beanspruchung werden die Auswirkungen der Belastung auf den arbeitenden Menschen verstanden. Eine mögliche Gesundheitsgefährdung hängt mit Art, Dauer und Intensität der auftretenden Belastungsfaktoren zusammen. Grundsätzlich gilt, je länger und intensiver man Belastungen ausgesetzt ist, desto größer ist das Risiko für damit verbundene gesundheitliche Beeinträchtigungen. Um die Befragungsteilnehmer nicht zu verwirren, wurde in der Befragung auch die Frage nach der Beanspruchung umgangssprachlich formuliert: „Und wie stark belastet Sie das?“ Das Frageschema sah vor, dass zuerst nach dem Vorliegen einer Belastung gefragt wurde, z. B.: „Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten?“, und dann nur diejenigen, die hier mit „sehr häufig“ oder „oft“ geantwortet hatten, im Anschluss gefragt wurden: „Und wie stark belastet Sie das?“

³ www.best-saarland.de

⁴ BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar 4.0 | BEST e. V. (best-saarland.de)

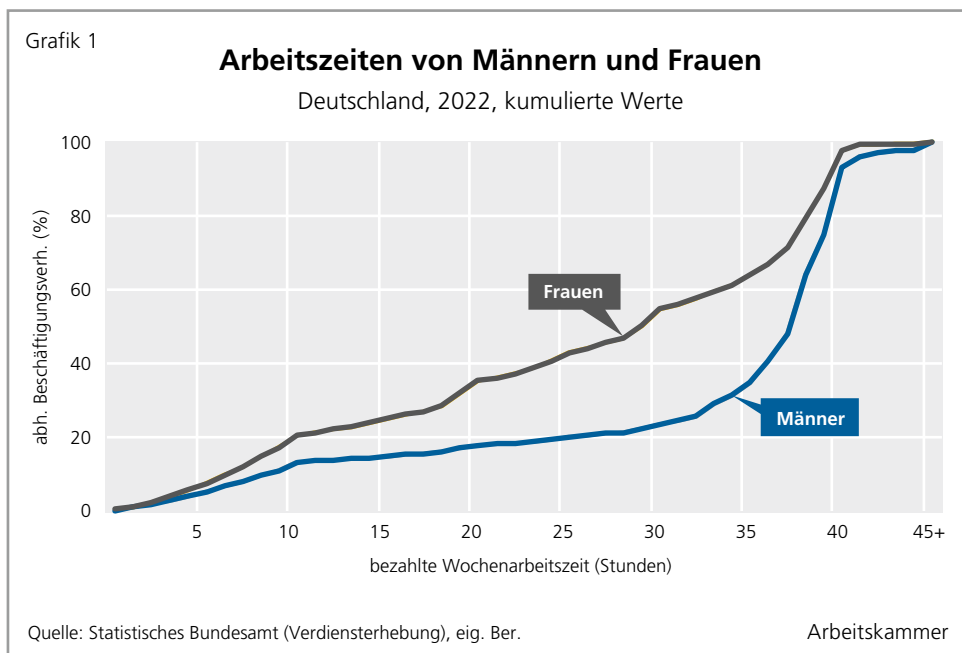
6.3 Arbeitszeiten von Frauen und Männern im Saarland – Arbeitszeitsouveränität stärken

Frauen und Männer unterscheiden sich deutlich beim Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeiten. Wichtig ist aber auch die Lage der Arbeitszeiten, die zwischen den Geschlechtern vor allem in den betroffenen Branchen variiert. Insbesondere aufgrund des höheren Teilzeitanteils schätzen Frauen ihre Arbeitszeitsouveränität größer ein als Männer. Grundsätzlich muss die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten aber gestärkt werden. Namentlich ist es wichtig, unbezahlte Arbeit zu unterbinden und striktere Regelungen für die Erreichbarkeit außerhalb normaler Arbeitszeiten flächendeckend durchzusetzen. Einen wesentlichen Unterschied macht dabei nicht zuletzt die betriebliche Mitbestimmung.

Immer mehr Frauen gehen im Saarland einer bezahlten Arbeit nach. Die Zahl beschäftigter Frauen steigt seit Jahren deutlich stärker als die von Männern. Gerade bei Fragen der Arbeitszeit sind allerdings geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung nicht zu übersehen. Im Saarland arbeitet nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit gut die Hälfte aller Frauen (48,6 %) in Teilzeit, was bei Männern mit 10,5 % deutlich seltener der Fall ist. Darüber hinaus sind auch drei von fünf (59,2 %) aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen. Ihr Anteil an allen abhängig beschäftigten Frauen fällt mit 15,9 % entsprechend höher ins Gewicht als bei Männern (10,1 %; vgl. Kapitel I.4.2).

Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung können als arbeitszeitspezifische Flexibilisierungsinstrumente verstanden werden. Bei Männern spielen diese Formen allenfalls in der Phase des Einstiegs in den Arbeitsmarkt sowie in der späteren Lebensphase ab 55 Jahren eine Rolle. Aber selbst dann dominiert bei ihnen Vollzeitbeschäftigung mit dem niedrigsten Anteil über alle Altersgruppen von rund 70 %. Frauen dagegen erreichen den höchsten Vollzeitanteil mit gerade einmal 61 % in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen. Mit zunehmendem Alter geht dieser immer weiter zurück. Ab 55 Jahren arbeiten gerade noch drei von zehn Frauen Vollzeit (31,3 %). Umgekehrt steigt dafür der Teilzeitanteil kontinuierlich von 17 % bei den unter 25-Jährigen auf 50 % in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre. Bei den über 55-Jährigen nimmt der Teilzeitanteil nochmal ab. Allerdings ist jede vierte Frau dieser Altersgruppe dann nur noch ausschließlich geringfügig, also prekär beschäftigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass neben lebensphasenbezogenen Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit von Frauen gerade in der ältesten Kohorte auch ein demografischer Faktor zum Tragen kommt, in dem sich der Wandel der geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufe sowie der familiären Einkommenssituationen widerspiegelt. Das Ernährer-Mann-Modell ist hier noch deutlich ausgeprägter, während in den jüngeren Kohorten heute die Erwerbstätigkeit beider Geschlechter die Regel ist. Angesichts der realisierten Arbeitszeitmuster zeigt sich allerdings, dass die gleichen Erwartungshaltungen an die Erwerbstätigkeit in der Praxis zur Benachteiligung von Frauen führen.

Noch deutlicher werden die Unterschiede der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmuster bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in Relation zur Zahl der Beschäftigungsverhältnisse:



Bundesweit¹ steigt die Verteilungskurve der Arbeitszeiten von Frauen relativ stetig an und liegt über der Kurve von Männern. Das bedeutet, dass entsprechend mehr Frauen mit niedrigerem Stundenvolumen arbeiten. Jedes fünfte abhängige Beschäftigungsverhältnis von ihnen umfasst danach maximal 10 Stunden, mehr als jedes dritte nicht mehr als eine klassische Halbtagsstelle von 20 Stunden und die Hälfte nicht mehr als 28 Arbeitsstunden pro Woche. Die Kurve von Männern verläuft dagegen deutlich flacher, steigt erst mit Erreichen der Vollzeitgrenze ab etwa 35 Stunden sprunghaft. Außerdem zeigt sich, dass auch das Phänomen überlanger Arbeitszeit (40 Stunden und mehr) deutlich häufiger bei Männern anzutreffen ist. Bundesweit arbeiten rund 1,5 Mio. Männer mehr als 41 Stunden pro Woche – mehr als dreimal so viele wie Frauen (487.000). Das bedeutet, das bezahlte Arbeitsvolumen von Frauen liegt deutlich unter dem von Männern und ihre steigende Erwerbsbeteiligung wird durch die im Vergleich niedrigere Arbeitszeit ein Stück weit relativiert.

Lage der Arbeitszeiten: Schicht-, Wochenend-, Nacht-, Abendarbeit

Neben der reinen Dauer ist bei der Arbeitszeit insbesondere die Lage der Arbeitszeit ein zentraler Faktor für das Verhältnis der Lebensbereiche der Menschen zueinander. Denn ob die Arbeit mit den anderen Lebensbereichen gut vereinbart werden kann, hängt im Alltag in viel größerem Maße davon ab, wann sie erbracht werden muss (Stichworte sind: Kinderbetreuung, Schul- und Kita-Öffnungszeiten, ÖPNV-Verbindungen). Gleiche Arbeit in gleichem Ausmaß kann daher je nach Arbeitszeitlage als unterschiedlich belastend wahrgenommen werden. Hinzu kommen körperliche Gründe: Nachtarbeit ist für Menschen schwerer zu leisten als Arbeit am Tage. Auf

Basis der repräsentativen Stichprobe des „Index Gute Arbeit Saar“, den die Arbeitskammer alle drei Jahre durchführen lässt,² kann die Lage der Arbeitszeit mit der daraus resultierenden Belastungswahrnehmung aus Sicht der Beschäftigten verglichen werden.

Knapp ein Drittel der Männer und Frauen arbeitet regelmäßig oder ständig in Schichtarbeit

Von den 526 Männern, die im Rahmen des „Index Gute Arbeit Saar 2022“ befragt wurden, arbeiten 30 % ständig oder regelmäßig, 6 % zumindest unregelmäßig im Schichtdienst. Bei rund 64 %, also knapp zwei von drei Männern, ist das nie der Fall. Von den 475 befragten Frauen gaben das mit 63 % nahezu gleich viele an. Von den in Schicht arbeitenden Frauen tun dies rund 30 % ständig oder regelmäßig und rund 7 % unregelmäßig.³ Schichtarbeit findet bei Männern vor allem im Produzierenden Gewerbe und in der Branche Handel, Verkehr und Lagerei statt. Bei den Frauen betrifft dies vornehmlich die Beschäftigten in den Branchen Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales sowie Handel, Verkehr und Lagerei.⁴

Das Wochenende ist für rund ein Drittel der Frauen und Männer häufig mit Arbeit verplant

Jeweils etwa rund zwei Drittel der Männer (68 %) und Frauen (66 %) im Saarland arbeiten selten oder nie am Wochenende. Aber für jeweils rund ein Drittel ist die für soziale und gesellschaftliche Aktivitäten wichtige Zeit am Wochenende sehr häufig oder oft mit Arbeit verplant und nicht frei. Frauen sind davon etwas häufiger betroffen als Männer. Wochenendarbeit wird von den Frauen als deutlich belastender empfunden als von den Männern. Von den Frauen, die sehr häufig oder oft an Wochenenden arbeiten, empfinden es 44 % als stark oder eher stark belastend – bei den Männern sind es 35 %. Zurückzuführen ist das höhere Belastungsempfinden an dieser Stelle darauf, dass Frauen in der Regel mehr (unbezahlte) Care-Arbeit leisten müssen und sie dadurch einem größeren zeitlichen Koordinierungsbedarf unterliegen.

Diejenigen Frauen, die sehr häufig oder oft an Wochenenden arbeiten, arbeiten vor allem in den Branchen Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales (46 %) und Handel, Verkehr, Lagerei (32 %). Bei den Männern, die sehr häufig oder oft an Wochenenden arbeiten, sind es vor allem die Branchen des Produzierenden Gewerbes (48 %) und Handel, Verkehr, Lagerei (24 %).

Arbeit in den Abendstunden von 18 bis 23 Uhr ist für Männer und Frauen gleich häufig

Ähnlich wie das Wochenende wird der Abend im Allgemeinen eher als Phase der Regeneration wahrgenommen, sodass Arbeit in dieser Zeit potenziell als Belastung für betroffene Beschäftigte angesehen werden kann. Laut den Index-Ergebnissen sind im Saarland 71 % der Männer und 72 % der Frauen eher weniger von der Arbeit in den Abendstunden betroffen.

Von den befragten Frauen müssen rund 28 % oft oder sehr häufig in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten, ähnlich häufig wie Männer mit 29 %. Von diesen Frauen empfinden 26 % dies als stark oder eher stark belastend, bei den betroffenen Männern sind es 24 %.

Diejenigen Frauen, die sehr häufig oder oft in der Zeit von 18 bis 23 Uhr arbeiten, arbeiten vor allem im Bereich Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales (57 %) und Handel, Verkehr, Lagerei (20 %). Die Männer, die sehr häufig oder oft in der Zeit von 18 bis 23 Uhr arbeiten, arbeiten vor allem im Produzierenden Gewerbe (42 %) und etwa gleichverteilt im Bereich Private Dienstleistungen (15 %), Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales (15 %) sowie Handel, Verkehr, Lagerei (14 %).⁵

Nachtarbeit wird eher von Männern verrichtet

Grundsätzlich ist die Mehrheit der befragten Frauen und Männer von Nachtarbeit eher weniger betroffen, die insgesamt als besonders belastend gilt. Rund 81 % der Männer und sogar rund 89 % der Frauen gaben an, selten oder nie nachts zu arbeiten.

Mehr als die Hälfte der Männer (52 %), die sehr häufig oder oft von Nachtarbeit betroffen sind, nehmen diese auch als stark oder eher stark belastend wahr. Zwar müssen Frauen seltener nachts arbeiten, anders als Männer sehen von denjenigen, bei denen das oft oder sehr häufig der Fall ist, nur 30 % darin eine starke oder eher starke Belastung.

Die häufig von Nachtarbeit betroffenen Männer finden sich zu rund 68 % im Produzierenden Gewerbe, die von häufiger Nachtarbeit betroffenen Frauen vor allem in der Branche Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales zu rund 54 % und zu rund 28 % im Produzierenden Gewerbe.

Arbeitszeitsouveränität und -gestaltung

Neben der Dauer und der Lage der Arbeitszeit spielen auch die Fragen der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten und ihre Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu gestalten, eine wichtige Rolle bei der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit den anderen Lebensbereichen. Ein gewisses Maß an unvorhergesehenen Änderungen bei den Arbeitszeiten gehört zum normalen Arbeitsalltag und ist daher üblicherweise kein Problem. Souverän ist, wer über die Ausnahmen entscheiden kann, die über dieses Maß hinausgehen und seine Arbeitszeit auch selbst mit beeinflussen kann. Neben grundsätzlichen Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit sind noch weitere Faktoren bestimmend für das Maß an Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Zu nennen sind die Erwartung, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein, das Verrichten unbezahlter Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeiten, der Einfluss auf den Zeitpunkt des Überstundenabbaus, das selbstständige Planen und Einteilen der Arbeit sowie der Einfluss auf die Arbeitsmenge. Auch hierüber gibt der „Index Gute Arbeit Saar“ Aufschluss und zeigt, dass die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt werden muss.

Rund 63 % der Männer, aber nur 53 % der Frauen haben nach eigener Aussage gar keinen oder nur in geringem Maße **Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit**. Dass mehr Frauen nach ihrer Einschätzung Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen können, dürfte wesentlich dem Umstand geschuldet sein, dass sie seltener in Vollzeit arbeiten. Die Männer, die keinen oder nur geringen Einfluss haben, arbeiten zu 52 % im Produzierenden Gewerbe und zu 23 % in der Branche Handel, Verkehr, Lagerei. Die entsprechenden Frauen zu rund 45 % im Bereich Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales. Als stark oder eher stark belastend empfinden dies aber nur 17 % der betroffenen Männer und etwas mehr als ein Fünftel (rund 21 %) der betroffenen Frauen. Von Bedeutung ist hier vermutlich, dass auf Gestaltungseinfluss unter Umständen verzichtet werden kann, wenn dafür die Grenzen der Arbeitszeit klar und stabil sind.

Ist dies nicht der Fall, wird es auch in deutlich höherem Maße als Belastung empfunden, wie man an der Frage nach den Erreichbarkeitserwartungen außerhalb der normalen Arbeitszeiten sieht.

Wie unten in Kapitel II.3.3 ausführlich dargestellt, ist für über die Hälfte der saarländischen Beschäftigten die Arbeit in hohem Maße von Digitalisierung betroffen. Das heißt vor allem, dass E-Mail, Smartphones und soziale Netze flächendeckend in der Arbeitswelt in Gebrauch sind: Rund 69 % der Befragten nutzt sie als Arbeitsmittel. Sie sind einer der Haupttreiber für die zunehmende Aufweichung der Grenze zwischen beruflich und privat. Es ist daher nicht verwunderlich, aber gleichwohl besorgniserregend, dass jeweils etwas mehr als ein Viertel der befragten Männer (rund 27 %) und Frauen (rund 26 %) sich sehr häufig oder oft der Erwartung ausgesetzt sehen, auch **außerhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar** zu sein. Was die Verteilung der Branchen angeht, gibt es bei den betroffenen Männern in dieser Frage eine etwa gleiche Verteilung von je rund einem Viertel auf das Produzierende Gewerbe, Handel-Verkehr-Lagerei und Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales. Etwa 17 % arbeiten im Bereich Private Dienstleistungen und nur rund 8 % von ihnen in der Öffentlichen Verwaltung. Von den Frauen, die dieser Erreichbarkeitserwartung sehr häufig oder oft ausgesetzt sind, arbeitet knapp über die Hälfte (52 %) in den Wirtschaftsbereichen Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales und jeweils rund 20 % in den Bereichen Handel, Verkehr, Lagerei sowie Private Dienstleistungen.

Im Gegensatz zu fehlenden Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit empfinden deutlich mehr Männer und Frauen diese Erwartung der permanenten Erreichbarkeit als stark oder eher stark belastend: Rund 44 % bei den betroffenen Männern und rund 48 % bei den betroffenen Frauen. Die Arbeitskammer plädiert schon seit Jahren dafür, dass gesetzlich ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit verabschiedet wird und Regelungen zur Minimierung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit zum betrieblichen Standard gehören müssen. In Zeiten der Digitalisierung gilt dies umso dringlicher.

Als ähnlich belastend wird auch das unbezahlte Arbeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit empfunden.

Im Vergleich zur Erwartung der Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeiten kommt **unbezahlte Arbeit** zum Glück seltener vor, wird von den Betroffenen aber als ähnlich belastend empfunden. Rund 11 % der Männer, aber doch rund 18 % der Frauen arbeiten sehr

häufig oder oft unbezahlt außerhalb ihrer normalen Arbeitszeiten. Bei den Männern findet das je zu rund einem Drittel in den Bereichen Handel-Verkehr-Lagerei sowie Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales statt. Auch hier bildet die Öffentliche Verwaltung mit rund 10 % die löbliche Ausnahme. Bei den Frauen liegt der Schwerpunkt mit knapp zwei Dritteln (65 %) in den Bereichen Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales. Die Arbeitskammer vertritt die klare Position, dass jede geleistete betriebliche Arbeit bezahlt werden muss. Unbezahlte Arbeit darf es daher überhaupt nicht geben. Weder außerhalb noch innerhalb der Arbeitszeiten.

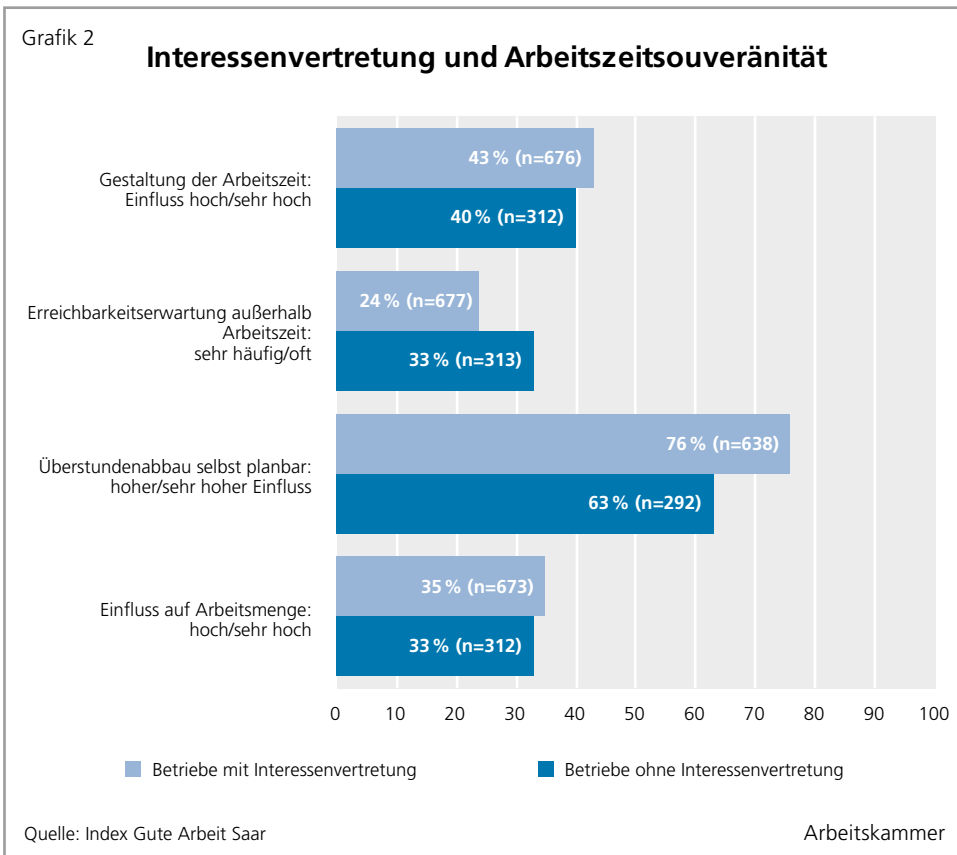
Rund 28 % der Männer und rund 27 % der Frauen sagen, dass sie gar nicht oder nur im geringen Maße selbst entscheiden können, wann sie ihre **Überstunden ausgleichen**. Bei den Männern liegt auch hier der Schwerpunkt der Betroffenen in der Branche des Produzierenden Gewerbes (rund 44 %), bei den Frauen wiederum eindeutig in der Branche Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales (rund 58 %).

Da die Beschäftigten in aller Regel keinen Einfluss darauf haben, wann Überstunden anfallen (im Sinne der eingangs genannten Abweichungen vom arbeitszeitlichen Normalfall), wird die daraus resultierende Belastungsempfindung nochmals dadurch verstärkt, wenn nicht einmal über den Zeitpunkt des Überstundenausgleiches selbst mitbestimmt werden darf. Rund ein Fünftel der betroffenen Männer und mehr als ein Drittel (rund 34 %) der betroffenen Frauen empfinden dies als stark oder eher stark belastend. Ebenso wie unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit ist dies gewissermaßen eine doppelte Beschneidung der Arbeitszeitautonomie. Die Arbeitskammer fordert hier deutliche Anstrengungen der Arbeitgeber, den Beschäftigten bezüglich des Zeitpunkts des Überstundenausgleiches so weit wie möglich entgegenzukommen.

Ein Drittel der befragten Männer und rund 36 % der befragten Frauen sagen, dass sie ihre Arbeit gar nicht oder nur in geringem Maße selbstständig planen und einteilen können. Von den davon betroffenen Männern arbeitet rund die Hälfte im Produzierenden Gewerbe. Bei den betroffenen Frauen liegt der Schwerpunkt im Bereich Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales (rund 40 %), gefolgt von Handel-Verkehr-Lagerei mit rund 29 %.

Ähnlich wie bei der Frage nach den Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit empfinden auch diejenigen, die angeben, ihre Arbeit in eher geringerem Maße selbstständig planen und einteilen zu können, dies seltener als stark oder eher stark belastend als die Verrichtung unbezahlter Arbeit. Rund 14 % der Männer und rund 23 % der Frauen empfinden dies so. Ebenfalls ähnlich wie bei der Frage nach den Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit dürfte auch hier ein Grund darin liegen, dass Arbeit, die von Vorgesetzten geplant und eingeteilt ist, erträglich ist, wenn sie zum einen – und vor allem – so geplant und eingeteilt ist, dass sie auch realistisch gut leistbar ist und wenn sie zum andern stabil und verlässlich geplant und eingeteilt ist.

Von allen Faktoren, die die Arbeitszeitsouveränität bestimmen, ist bei der Arbeitsmenge, die erledigt werden muss, der Anteil derer, die darauf keinen Einfluss haben, am größten. Rund 64 % der Männer und 67 % der Frauen sagen, hierauf keinen oder nur geringen Einfluss zu haben. Bei den betroffenen Männern kommt dies wieder vor allem im Produzierenden Gewerbe



vor (47 %) und zu einem Viertel im Bereich Handel-Verkehr-Lagererei. Bei den betroffenen Frauen wiederum vor allem im Bereich Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales (rund 46 %).

Von den betroffenen Männern empfinden dies rund 22 % als stark oder eher stark belastend und von den betroffenen Frauen 27 %.

Es lässt sich also festhalten, dass bei all den genannten wichtigen Faktoren für das Maß der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten mindestens ein zweistelliger Anteil der Befragten über gar keine oder nur geringe Einflussmöglichkeiten verfügt. Der wichtigen Rolle der Arbeitszeitautonomie bei der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit den anderen Lebensbereichen der Menschen ist das in keiner Weise angemessen.

Mitbestimmung befördert Arbeitszeitsouveränität – mit Luft nach oben

Über die individuellen Einschätzungen der Befragten hinaus stellt sich die Frage, inwiefern die Einschätzungen durch betriebliche Merkmale beeinflusst werden, insbesondere inwiefern sie

durch betriebliche Mitbestimmung positiv beeinflusst werden. Wie die Daten des „Index Gute Arbeit Saar“ zeigen, ist die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten in Betrieben mit einer Interessenvertretung größer als in Betrieben ohne betriebliche Mitbestimmung.

Der größte Vorsprung zeigt sich dabei beim Einfluss auf den Überstundenabbau. Es ist davon auszugehen, dass in mitbestimmten Betrieben über Betriebs- und Dienstvereinbarungen hierzu klare Regelungsrahmen vereinbart wurden, von denen die Beschäftigten profitieren. Ähnlich ist dies auch im Fall der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und der Gestaltung der Arbeitszeit einzustufen.

Beim Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge unterscheiden sich die Meinungen von Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben weniger von denen in nicht mitbestimmten Betrieben.

Auch wenn diese Zusammenhänge eindeutig dafürsprechen, dass betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten zu größerer Arbeitszeitautonomie führt, ist dennoch unstrittig, dass es hier trotzdem deutlichen Nachbesserungsbedarf gibt. Die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit den anderen Lebensbereichen der Menschen im Sinne „Guter Arbeit“ kann nur gelingen, wenn die Menschen in hohem Maße souverän über die Gestaltung ihrer Arbeitszeit verfügen können.

-
- ¹ Datengrundlage: Neue Verdiensterhebung, Berichtsmonat 4/2022. Bei Drucklegung waren nur bundesweite Angaben zur Arbeitszeit verfügbar.
- ² Der „Index Gute Arbeit Saar“ ist eine Aufstockungsstichprobe für das Saarland, die im Rahmen der jährlichen Befragungen zum „DGB-Index Gute Arbeit“ vom Institut DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt wird. Das heißt, es werden die gleichen Fragen gestellt, aber in einer für das Saarland repräsentativen Größe. In 2023 wurden 1.001 saarländische sozialversicherungspflichtig Beschäftigte befragt, davon 526 Männer (52,6 %) und 475 Frauen (47,4 %). Vgl.: Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022. Wie die saarländischen Beschäftigten ihre Arbeitssituation bewerten. Reihe AK-Texte.
- Ein Manko des DGB-Index Gute Arbeit besteht darin, dass nicht die Familiensituation der Befragten erfragt wird. Aus diesem Grund hat die Arbeitskammer in diesem Jahr erstmalig eine eigene repräsentative Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Die Auswertung der Daten war bei Drucklegung des vorliegenden Jahresberichts aber noch nicht abgeschlossen, daher konnten die wichtigen Daten zur Familienkonstellation nicht in den Bericht eingehen.
- ³ Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022. Wie die saarländischen Beschäftigten ihre Arbeitssituation bewerten. Reihe AK-Texte.
- ⁴ Die Geschlechterverteilung in den Branchen sieht wie folgt aus: Produzierendes Gewerbe (n=296, männlich=80 %, weiblich=20 %), Handel, Verkehr, Lagerei (n=185, männlich=49 %, weiblich=51 %), Private Dienstleistungen (n=164, männlich=45 %, weiblich=55 %), Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales (n=218, männlich=26 %, weiblich=74 %), Öffentliche Verwaltung (n=97, männlich=61 %, weiblich=39 %).
- ⁵ Abweichungen bei den absoluten Zahlen für die gleiche Gruppe ergeben sich daher, dass nicht alle Befragten alle Fragen beantwortet haben. Als Beispiel: Insgesamt 163 Frauen geben an, sehr häufig oder oft am Wochenende zu arbeiten. Aber von diesen haben nur 154 angegeben, in welcher Branche sie arbeiten.

6.4 Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche im Kontext von Care-Arbeit

Die Kernfrage, die sich im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter stellt, ist die einer gerechten – also gleichmäßigeren – Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten zwischen Männern und Frauen. Es zeigen sich bei der Analyse der Arbeitszeiten große Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die jedoch oftmals nicht deren Wünschen entsprechen. Insgesamt besteht häufig der Wunsch nach einer deutlich verkürzten Arbeitszeit. Wie stark Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, ist geprägt von ihren jeweiligen Lebensumständen. Eine gesellschaftlich wünschenswerte Gestaltung und Verteilung von Erwerbsarbeitszeit kann letztlich nur gemeinsam mit der Gestaltung und gerechten Verteilung von Sorgearbeitszeit gelingen. Gewerkschaften sind zentrale Akteure der Arbeitszeitgestaltung. Auch wenn der Kampf für eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit seit den 1980ern an Dynamik verloren hat, gibt es viele Beispiele, wo sie das Thema Zeitpolitik wieder verstärkt zum Thema in tariflichen Auseinandersetzungen gemacht haben.

6.4.1 Einflussfaktoren auf Arbeitszeitwünsche und die Möglichkeiten ihrer Realisierung

Wie in Kapitel I.4.1 und I.6.3 beschrieben wurde, arbeiten Frauen nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit als Männer, während Männer oft überlange Arbeitszeiten angeben. Diese verschiedenen Erwerbsmuster lassen sich vor allem mit unterschiedlichen Haushaltskonstellationen in Verbindung bringen.

Geschlechterbezogene Unterschiede bei Gründen für Teilzeitarbeit

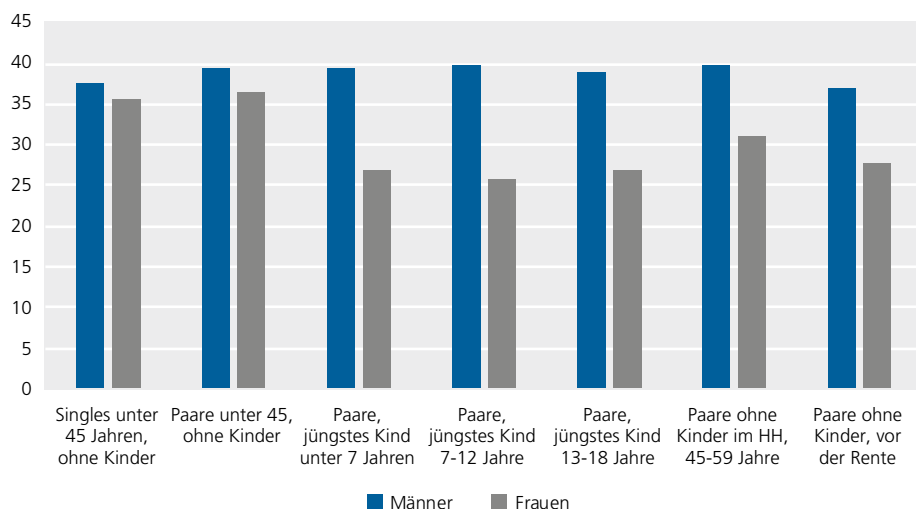
Während bei den Singles unter 45 Jahren Männer und Frauen noch annähernd gleich lange Arbeitszeiten haben und auch der Unterschied bei kinderlosen Paaren noch nicht so stark ausgeprägt (aber schon vorhanden) ist, zeigen sich gravierende Unterschiede bei Paaren mit Kindern. Am größten ist der Unterschied in den Erwerbsarbeitszeiten bei Paaren, deren jüngstes Kind zwischen sieben und zwölf Jahre alt ist. Männer in dieser Haushaltskonstellation arbeiten durchschnittlich etwa 40 Stunden (und damit mehr als die Vergleichsgruppen ohne oder mit jüngeren und älteren Kindern), Frauen lediglich knapp über 25 Stunden im Schnitt. Ein Beleg dafür, dass Frauen den Hauptteil der Kinderbetreuung übernehmen.

Dies spiegelt sich auch in den Gründen wider, die Männer und Frauen jeweils für ihre Teilzeitarbeit angeben. Wenn Männer in Teilzeit arbeiten, ist die Teilnahme an Aus- oder Fortbildung ein wesentlicher Grund dafür (knapp 25 %). Ein vergleichsweise hoher Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer (etwa 10 %) tut dies außerdem nur, weil kein Vollzeitjob gefunden werden konnte. Betrachtet man allerdings nur die Männer mit Kindern unter 18 Jahren, rücken familiäre

Grafik 1

Durchschnittliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Haushaltssituation

(2018, in Std. pro Woche)



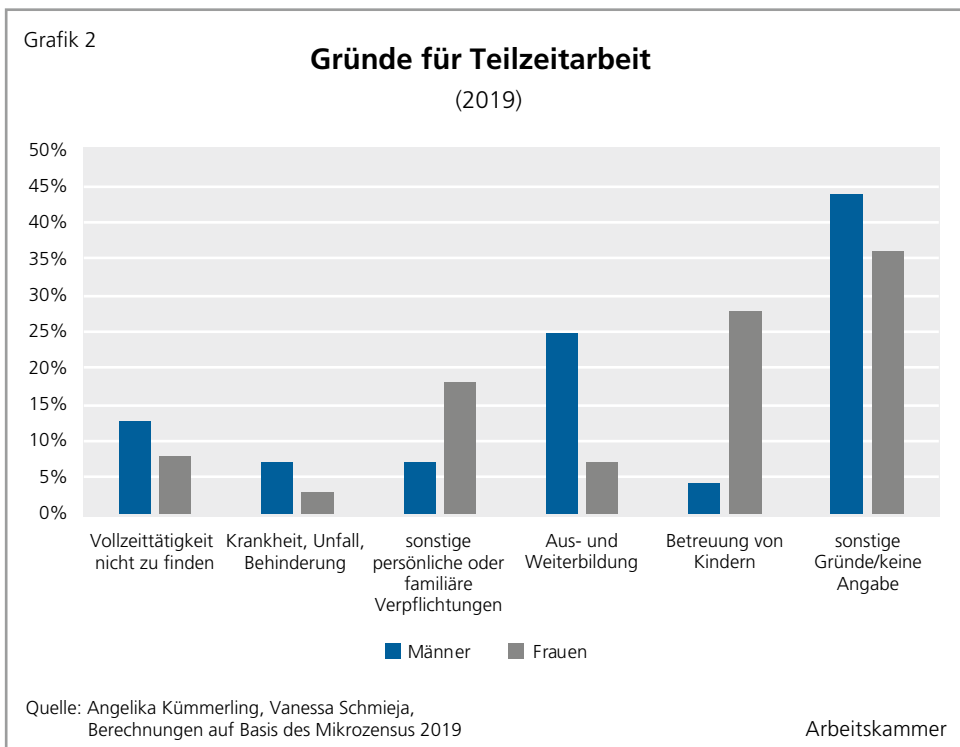
Quelle: Angelika Kümmerling, Vanessa Schmieja,
Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2018

Arbeitskammer

Verpflichtungen als Grund für Teilzeit in den Vordergrund. Bei dieser Gruppe geben nur etwa 5 % an, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund einer Aus- oder Fortbildung reduziert haben. Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen, die angeben, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, deutlich höher als bei denjenigen ohne minderjährige Kinder.¹

Bei Frauen sind es vor allem familiäre oder persönliche Verpflichtungen, die Grund für Teilzeittätigkeit sind. Dieser Anteil liegt wesentlich höher als bei den Männern. Das gilt auch, wenn die Personen keine minderjährigen Kinder zu betreuen haben, was darauf hindeutet, dass Frauen zum Beispiel einen größeren Teil der Hausarbeit oder auch der Pflege von Angehörigen übernehmen.

Es zeigt sich also, dass eine Vollzeittätigkeit beider Partner bzw. Partnerinnen einer Lebensgemeinschaft nur schwer mit der Erfüllung der Sorgearbeiten vereinbar zu sein scheint. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter stellt sich dabei die Frage, wie eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit verwirklicht werden kann, sodass sowohl eine Teilhabe am Arbeitsmarkt in einem Maße möglich ist, um Altersarmut und wirtschaftliche Abhängigkeit zu vermeiden, als auch Tätigkeiten der Betreuung, Pflege, Hausarbeit so zu ermöglichen, dass nicht eine ständige Belastungssituation entsteht.

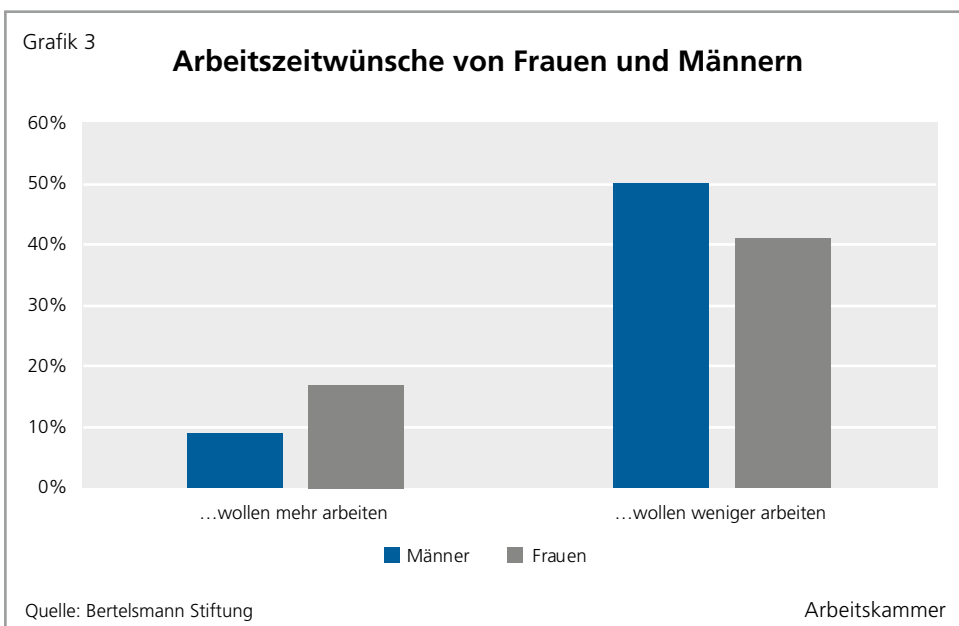


Tatsächliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche häufig nicht deckungsgleich – Insgesamt Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten

Betrachtet man die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, zeigen Studien, dass sich die Mehrheit der abhängig Beschäftigten eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit wünscht.

Die HDI-Berufe-Studie 2022, eine bundesweite Befragung von fast 4.000 Erwerbstätigen, ergab, dass fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten lieber in Teilzeit arbeiten würde, wenn sie von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit dazu bekämen. Besonders ausgeprägt war dieser Wunsch bei den unter 40-Jährigen. Im Saarland äußerten besonders viele Befragte den Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung. Hier äußerten 57 % der Vollzeitbeschäftigten, lieber in Teilzeit arbeiten zu wollen.² Außerdem gaben mehr als drei Viertel der Befragten an, sich die Einführung einer Vier-Tage-Woche zu wünschen; in der Industrie (die tendenziell tarifgebunden ist und in der vergleichsweise hohe Löhne gezahlt werden) wäre sogar ein Viertel der Befragten bereit, dafür auf Lohn zu verzichten.³

Laut dem BAuA-Arbeitszeitreport würden 53 % der Befragten gerne weniger arbeiten. Im Durchschnitt wollen abhängig Beschäftigte 34,4 Stunden pro Woche arbeiten. Dies entspricht einem Verkürzungswunsch von etwa vier Stunden.⁴ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine



Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung auf Basis von Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und dem Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS), die eine „Überbeschäftigung“⁵ im Umfang von durchschnittlich 3,5 Stunden konstatieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Befragten die Arbeitszeitwünsche unter Berücksichtigung ihrer finanziellen Situation angeben. D. h. wirtschaftliche Erwägungen spielen bei der hier abgefragten Wunsch-arbeitszeit eine zentrale Rolle.⁶ Diese Studie untersucht weitere Einflussfaktoren auf die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit, auch um geschlechtsspezifische Unterschiede zu identifizieren. Werden die Daten differenziert nach Geschlecht ausgewertet, ohne weitere Einflussfaktoren einzubeziehen, zeigt sich bei den Männern insgesamt ein höheres Maß an Überbeschäftigung. Die Hälfte der Männer und knapp über 40 % der Frauen würden gerne weniger arbeiten, während 17 % der Frauen und lediglich 9 % der Männer ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden. Dies liegt allerdings auch an den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen von Männern und Frauen. Wie oben gezeigt, arbeiten Männer deutlich häufiger in Vollzeit und geben auch deutlich häufiger überlange Arbeitszeiten an, während Frauen viel öfter auch in geringer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung arbeiten (vgl. Kapitel I.6.3).

In Bezug auf den bestehenden Beschäftigungsumfang zeigen die Erhebungen, dass insbesondere in Vollzeit beschäftigte Personen deutlich überbeschäftigt sind, ihre Arbeitszeit also gerne reduzieren würden. Teilzeitbeschäftigten gelingt es hingegen im Schnitt deutlich besser, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Werden Geschlecht und Arbeitszeit gemeinsam betrachtet, lässt sich feststellen, dass von einer Überbeschäftigung vor allem Frauen in Vollzeit besonders betroffen sind (um ca. sieben Stunden pro Woche überbeschäftigt), während Unterbeschäf-

tigung vor allem Männer in Teilzeit (ca. vier Stunden pro Woche unterbeschäftigt) betrifft. Insgesamt weisen Frauen nach Einbeziehung weiterer Einflussfaktoren ein höheres Maß an Überbeschäftigung auf als Männer.⁷

Familiäre Verpflichtungen und die Verantwortung für Sorgearbeit haben dabei einen erheblichen Effekt auf die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Personen, die regelmäßig Angehörige pflegen müssen, würden ihre Arbeitszeit im Schnitt lieber reduzieren als Personen, die keine Pflegeverantwortung tragen. Gibt es Kinder im Alter zwischen zwei und zwölf Jahren im Haushalt, ist das Ausmaß der Überbeschäftigung deutlicher ausgeprägt. Vor allem Mütter von Kindern in diesem Alter äußern Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit, während dieser Effekt bei den Vätern deutlich geringer ausgeprägt ist, was einen Hinweis darauf gibt, dass sich nach wie vor Frauen eher für die Care-Arbeit verantwortlich sehen als Männer. Wird die Zufriedenheit mit institutioneller Kinderbetreuung in die Analyse einbezogen, reduziert sich dieser Effekt allerdings auch bei den Müttern. Insgesamt sind Personen, die zufrieden mit den ihnen gebotenen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind, auch zufriedener mit ihren Arbeitszeiten.

Potenzial für Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen vorhanden – Arbeitszeitpolitik gefordert

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass insgesamt ein Wunsch nach weniger Erwerbsarbeitszeit besteht. Die Rufe aus der Wirtschaft nach einer Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten stehen im krassen Gegensatz zu den Wünschen der Erwerbstätigen. Arbeitszeiten, die nicht den Wünschen der Beschäftigten entsprechen, sind daher nicht nur ein Problem aus gleichstellungspolitischer Sicht, sondern dürften auch den viel beschworenen Fachkräftemangel verschärfen.

Vor dem Hintergrund der höheren Frauenerwerbsbeteiligung, die für die Gleichstellung der Geschlechter unabdingbar ist, aber gleichzeitig eine Lücke bei der Erledigung von Care-Arbeit entstehen lässt, liegt die Schlussfolgerung auf der Hand, dass eine gesellschaftlich wünschenswerte Gestaltung und Verteilung von Erwerbsarbeitszeit nur gemeinsam mit der Gestaltung und gerechten Verteilung von Sorgearbeitszeit gelingen kann. Care-Arbeit muss eine ihrer Bedeutung entsprechende Anerkennung erfahren (vgl. Kapitel I.3.2 und I.3.3).

Unbezahlte Sorgearbeit wird in Deutschland nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet. Der sogenannte Gender Care Gap misst die Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit und beträgt in Deutschland gut 50 %, d. h. Frauen leisten im Schnitt etwa 1,5-mal so viel unbezahlte Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Pflege wie Männer. Beim Gender Care Gap ist, wie auch bei dem bekannteren Gender Pay Gap, ein ungleicher Verlauf über den Lebenszyklus zu beobachten. Auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) hat das DIW errechnet, dass der Gender Care Gap bei den 20- bis 24-jährigen Beschäftigten gut 25 % beträgt. Bei den 35- bis 39-jährigen Beschäftigten ist die Lücke schon auf 106 % angestiegen. Dies bedeutet, dass abhängig beschäftigte Frauen mehr als doppelt so

viel Zeit auf unbezahlte Sorgearbeit verwenden wie abhängig beschäftigte Männer. In dieser Zeit werden erhebliche Weichen für die weiteren Erwerbsverläufe von Frauen und Männern gestellt. Ab dem Alter von 40 Jahren nimmt zwar der Gender Care Gap wieder ab, allerdings bleibt der Gender Pay Gap bis zum Ende des Erwerbslebens auf hohem Niveau. Die ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen speziell in dieser Lebensphase ist daher eine wichtige Erklärung für den anhaltend hohen Gender Pay Gap.⁸ Wenn die Politik das Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt ernsthaft verfolgen will, muss sie daher an der Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit ansetzen.

Für eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeitszeit sind mehrere Faktoren ausschlaggebend:

- Fehlende, zu teure oder nicht den Bedürfnissen entsprechende Betreuungsmöglichkeiten führen nach wie vor zu Schwierigkeiten bei der Realisierung der Arbeitszeitwünsche von Frauen. Es bedarf einer ausreichenden Zahl an qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen und attraktiv ausgestalteten Pflegearrangements, die für Pflegebedürftige, Angehörige und professionelles Pflegepersonal eine zufriedenstellende Lösung darstellen (vgl. Kapitel I.3.3).
- Arbeitgeberseitig angebotene Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen dazu, dass Arbeitszeitwünsche besser verwirklicht werden können. An dieser Stelle besteht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber großer Handlungsspielraum, den sie nutzen können, um für die benötigten Arbeitskräfte attraktiv zu sein und Erwerbsarbeit für Personen mit Sorgeverpflichtungen zu ermöglichen (vgl. Kapitel I.6.5).
- Für eine Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt ist unabdingbar, dass der außerewerblichen Arbeit ein angemessener Stellenwert eingeräumt wird. Im Sinne der Beschäftigten flexibel ausgerichtete Arbeitszeitmodelle sind zentrale Voraussetzung, um Sorgearbeit zufriedenstellend ausüben zu können und so die Basis für unser gesellschaftliches Miteinander und ein erfolgreiches Wirtschaften zu legen. „Das schließt notwendig ein, Regelungen herbeizuführen, die Teile der Erwerbsarbeitszeit für andere gesellschaftliche (insbesondere Care-)Tätigkeiten umzuwidmen gestatten.“⁹
- Wahlarbeitszeitmodelle, die eine Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensphasen ermöglichen, können einen wichtigen Schritt darstellen (vgl. Kapitel I.3.2).

Darüber hinaus muss aber die Debatte um eine kurze Vollzeit für alle als neue Norm stärker in den aktuellen politischen Diskurs rücken. Insbesondere in Branchen, in denen über Fachkräftemangel geklagt wird, wie der Pflege oder im erzieherischen Bereich, könnten kürzere Arbeitszeiten die Attraktivität der Berufe steigern und so zur Deckung der Nachfrage nach Arbeitskräften beitragen. Außerdem würde damit ein wesentlicher Beitrag zur Aufwertung dieser systemrelevanten Berufe geleistet werden. Hier sind auch die Gewerkschaften gefordert.

6.4.2 Gewerkschaftliche Ansätze zur Neugestaltung von Arbeitszeitpolitik

Die Herausforderungen einer gerechteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die sich in veränderten Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeigen, wurden in den letzten Jahren in der gewerkschaftlichen Arbeit aufgegriffen und das Thema Zeitpolitik wurde wieder verstärkt zum Thema in tariflichen Auseinandersetzungen.

Der DGB formuliert in seinem Grundsatzprogramm gleich zu Beginn des 1. Kapitels „eine humane Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit durch weitere Arbeitszeitverkürzungen“ als zentrale Zielsetzung. In Deutschland hat das Thema der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung seit der Arbeitszeitoffensive in den 1980er Jahren und der Einführung der 35-Stunden-Woche im IG-Metall-Tarifvertrag der westdeutschen Metallindustrie im Jahr 1995 allerdings an Stellenwert in den Gewerkschaften verloren. Zurückzuführen ist dies einerseits auf die angespannte Arbeitsmarktlage Anfang der 2000er, die rückläufige gewerkschaftliche Bindung und eine zunehmende Heterogenität von Arbeitszeitarrangements, die kollektives Handeln erschwert.

Arbeitszeitverkürzung unter anderen Vorzeichen

Gleichzeitig ist der Bereich der Arbeitszeitpolitik – mit inhaltlichen Verschiebungen – in den letzten Jahren wieder verstärkt auf die gewerkschaftliche Agenda und auch in die gesellschaftliche Debatte gerückt. Dieses Wiederaufleben der Arbeitszeitfrage ist im gewerkschaftlichen Diskurs vor allem geprägt durch individuelle Arbeitszeitflexibilisierungen und lebensphasenorientierte Wahlmodelle und verläuft daher unter anderen Rahmenbedingungen als die Kämpfe zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in den 1980ern. Die stark ausdifferenzierten Arbeitszeiten durch verschiedenste Teilzeitmodelle und flexibilisierte Arbeitszeiten erschweren die Entwicklung einer kollektiven Lösungsmöglichkeit und verringern dadurch Möglichkeiten der Mobilisierung.¹⁰ Gleichzeitig gewinnt das Thema Arbeitszeit enorm an Bedeutung, da sich bei einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen die Grenzen der Vollzeitarbeitsnorm zum Beispiel an zunehmenden (auch gesundheitlichen) Problemen durch hohen Zeitdruck und die Unvereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in diesem Modell zeigen. Immer mehr Beschäftigte klagen über Zeitdruck und Zeitmangel. In den jüngeren Generationen zeigt sich verstärkt eine Ablehnung des auf Erwerbsarbeit zentrierten Lebensentwurfs. Aktuell hat die IG Metall mit der Ankündigung, sich für eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich in der nächsten Tarifrunde der Stahlindustrie einzusetzen, die Frage nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung wieder prominent in die Öffentlichkeit gebracht.

Die Voraussetzungen für Gewerkschaften, sich der Arbeitszeitfrage wieder stärker zuzuwenden und dadurch den gesellschaftlichen Fortschritt aktiv zu gestalten, sind gut: Die Klagen über Fachkräftemangel, die den Beschäftigten mehr Verhandlungsmacht geben, ökologische Bewegungen, die das Thema aus einer anderen Perspektive, aber mit ähnlichen Zielrichtungen verfolgen und ein wachsendes Bewusstsein für die hohe Bedeutung von Sorgearbeit in unserer Gesellschaft bieten günstige Rahmenbedingungen. Wichtige Ansätze für eine neue

Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit lassen sich dementsprechend in einigen Tarifabschlüssen der letzten Jahre finden. Im Fokus steht dabei das Erreichen einer selbstbestimmten Flexibilität, die auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern soll und damit die Vergrößerung des Zeitwohlstands der Beschäftigten. Aus gewerkschaftlicher Sicht zentral ist dabei, dass es sich bei flexiblen Arbeitszeiten „nicht nur um ein großzügiges Gewähren des Arbeitgebers [handelt]; vielmehr kommt es auf verbrieft und tarifierte Ansprüche an eine flexible Zeitgestaltung an“¹¹, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihren persönlichen und familiären Aufgaben nachkommen zu können.

Gewerkschaftliche Regelungen: „Zeit statt Geld“

Im Dezember 2016 vereinbarte die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) mit der Deutschen Bahn AG einen Tarifvertrag, der den Beschäftigten drei Möglichkeiten eröffnete, zwischen höheren Einkommen oder mehr Freizeit zu wählen:

- ein um 2,6 % erhöhtes Einkommen bei unveränderter wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden,
- bei gleichem Lohn wöchentlich eine Stunde weniger zu arbeiten, oder
- bei gleichem Lohn und gleicher Wochenarbeitszeit den jährlichen Urlaubsanspruch um sechs Tage zu erhöhen.

Die Eröffnung der Wahlmöglichkeit, die seitdem noch weiterentwickelt wurde, stieß auf eine große Akzeptanz unter den Beschäftigten der Deutschen Bahn. Mehr als die Hälfte von ihnen (56 %) entschied sich nach Angaben der EVG für sechs Tage mehr Urlaub anstatt einer Lohn-erhöhung. Dagegen entschieden sich gut zwei Fünftel der Beschäftigten (41,4 %) für die Lohn-erhöhung von 2,6 %.¹²

Am stärksten in der breiteren Öffentlichkeit wurde sicher der Tarifabschluss der IG Metall in der Metall-Tarifrunde 2018 wahrgenommen. Seit 2019 erhalten Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie jährlich das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) in Höhe von 27,5 % des durchschnittlichen Monatsentgelts. Für Beschäftigte, die besonderen zeitlichen Belastungen unterliegen, nämlich solche in Schichtarbeit, mit Kindern unter acht Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, besteht die Option, dieses Zusatzentgelt in bis zu acht freie Tage im Jahr umzuwandeln.¹³ Darüber hinaus besteht seit diesem Tarifabschluss die Möglichkeit der „verkürzten Vollzeit“: IG-Metall-Mitglieder in Vollzeit haben das Recht, ihre Arbeitszeit für sechs bis 24 Monate befristet auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren und dann wieder in die Vollzeittätigkeit zurückzukehren. Dieser Tarifabschluss diente damit als Vorbild für die 2019 gesetzlich eingeführte sogenannte Brückenteilzeit und ist ein wichtiger Schritt für mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten.

Die hohe Relevanz der arbeitszeitpolitischen Bestandteile des Tarifvertrags zeigt sich darin, dass die weit überwiegende Zahl der Anspruchsberechtigten lieber die zusätzliche Freizeit statt das zusätzliche Geld in Anspruch nehmen. Bereits 2019 gab es über 290.000 Anträge auf die Inan-

spruchnahme der zusätzlichen freien Tage. 2020 waren es sogar 340.000.¹⁴ Dies gilt für Frauen wie für Männer. Darauf hinzuweisen ist, dass Beschäftigte im Geltungsbereich des Metall-Tarifvertrags über vergleichsweise hohe Einkommen verfügen, was den Verzicht auf das zusätzliche Entgelt und die Verwirklichung der Zeitpräferenz überhaupt erst ermöglicht.

Anders sieht es in dieser Hinsicht im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen aus, wo die Löhne in weiten Teilen deutlich geringer sind und ein freiwilliger Verzicht auf mögliches zusätzliches Entgelt für die Beschäftigten allein aus finanzieller Sicht viel schwieriger ist. Die Gewerkschaft ver.di hat dennoch in der Tarifrunde 2022 für bessere Bedingungen in Kitas, im schulischen Ganztags, in der Sozialen Arbeit und in der Behindertenhilfe den Einstieg in die zeitliche Entlastung geschafft. Die Einigung mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden sieht zunächst pauschal zwei Entlastungstage vor sowie die Option zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen in zwei weitere Entlastungstage. Hier zeigen sich gleichzeitig allerdings auch die Schwierigkeiten, die durch geringere Organisationsgrade und geringere Verbreitung von Mitbestimmungsgremien entstehen: Die Einigung auf die Entlastungstage gelang nur ohne verbindlich vorgeschriebenen Personalausgleich, weshalb von vielen Beschäftigten befürchtet wird, dass die zusätzlichen freien Tage eher zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen, wenn andere Kolleginnen und Kollegen dann einspringen müssen. Hier ist allerdings auch die Politik gefordert, für eine angemessene Personalbemessung zu sorgen und die Einhaltung der vorgeschriebenen Personalschlüssel zu gewährleisten.

Hohe Akzeptanz bei guter Ausgestaltung

Der Abschluss eines Tarifvertrags „mit Signalwirkung für die gesamte Pflegebranche und darüber hinaus“¹⁵ ist ver.di Bayern mit der AWO Augsburg gelungen. Für deren Pflegekräfte sowie für alle pädagogischen Kräfte in Kindertagesstätten, Heimen und Beratungsstellen wurde ab September 2022 schrittweise die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Nicht nur die Gewerkschaft ist überzeugt, dass so die Belastungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reduziert werden können, sondern auch die Geschäftsführung der AWO äußert sich sehr zufrieden und erwartet, so den Fachkräftemangel abbauen zu können. Auch wenn die AWO Augsburg ein vergleichsweise kleiner Träger ist, so dürfte dieses Beispiel doch zeigen, dass es für alle Seiten lohnend ist, sich intensiv mit dem Thema der Arbeitszeitgestaltung und -verkürzung auseinanderzusetzen.

An diesen Beispielen zeigen sich die Vorteile einer hohen Tarifbindung und eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Den Gewerkschaften ist es immer wieder gelungen, die gesellschaftspolitische Debatte zu prägen. Für mehr Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und die Aufwertung von Sorgearbeit – ob professionell oder informell organisiert – sind sie zentrale Akteure. Durch die Bearbeitung verschiedenster gesellschaftlicher Herausforderungen und dem Fokus auf eine soziale Gestaltung der ökologischen Transformation können Gewerkschaften ökologische, feministische und beschäftigungspolitische Interessen zusammenführen und dazu beitragen, dass Zeit als wesentliche Gerechtigkeitsdimension begriffen und stärker in den politischen Diskurs gerückt wird. ,

Politische Entscheidungsträgerinnen müssen die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten unterstützen, indem sie Tarifbindung und Mitbestimmung mit den ihr zur Verfügung stehenden Maßnahmen fördern (vgl. Kapitel II.3). Dazu gehört auch die Anerkennung des Streikrechts und ein Beitrag zu einer positiveren Berichterstattung über die Streiks von Beschäftigten für die Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, die letztlich mit einer höheren Arbeitsqualität und damit der Erfüllung gesellschaftlicher Ziele wie einer hohen Pflege- oder Betreuungsqualität einhergehen.

-
- ¹ Kümmerling, Angelika; Schmieja, Vanessa: Teilzeitbeschäftigung, Bundeszentrale für politische Bildung, 23.03.2021. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/>, Abruf: 28.03.2023 und Schmieja, Vanessa: Warum nicht mal 30/30 statt 40/20?, unveröffentlichter Vortrag, Landesbezirksfrauenkonferenz ver.di Rheinland-Pfalz-Saarland, 06./07.01.2023.
- ² HDI-Berufe-Studie, 2022. <https://www.berufe-studie.de/regionaler-vergleich/saarland.html>, Abruf 20.03.2023.
- ³ HDI-Berufe-Studie, 2022. https://www.berufe-studie.de/2022_01-kernergebnisse.html, Abruf 20.03.2023.
- ⁴ BAuA Arbeitszeitreport 2022. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/F2507.html>, Abruf 18.03.2023.
- ⁵ Von Unterbeschäftigung spricht man, wenn eine Person eigentlich eine Arbeit aufnehmen oder ausweiten will, dies aber aufgrund von Restriktionen nicht kann oder aber finanzielle Gründe dagegen sprechen. Von Überbeschäftigung spricht man demgegenüber dann, wenn eine Person weniger arbeiten möchte, als dies tatsächlich der Fall ist.
- ⁶ Blömer, Maximilian et al.: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung, Berlin, 2021, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zwischen-wunsch-und-wirklichkeit>, Abruf: 22.03.2023.
- ⁷ Ebd., S.1.
- ⁸ Schäper, Clara; Schrenker, Annekatriin; Wrohlich, Katharina: Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an, DIW Wochenbericht 9/2023, S. 99-105, https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.867356.de, Abruf: 30.03.2023.
- ⁹ Mückenberger, Ulrich: Jenseits der linearen Arbeitszeitverkürzung: Plädoyer für eine zeitachtsame Veränderung der Arbeitskultur, in: WISO Nr. 1/22, AK Oberösterreich, 2022.
- ¹⁰ Liebig, Steffen: Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Sozial-ökologische Arbeitskonzepte, Wachstumskritik und gewerkschaftliche Tarifpolitik, Frankfurt am Main 2021, S.186 u. 213.
- ¹¹ Liebig, Arbeitszeitverkürzung (wie Anm. 10), S. 228.
- ¹² HBS 2018: Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor.
- ¹³ <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifliches-zusatzgeld-oder-acht-freie-tage>
- ¹⁴ <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/umfrage-zum-internationalen-frauentag-fehlende-kita-plaetz>
- ¹⁵ <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/+co++4d98e17e-bb01-11ec-a340-0014a160129>

6.5 Familienfreundlichkeit in den Betrieben: wachsende Bedeutung

Betriebe haben eine zentrale Rolle, wenn es um konkrete Familienfreundlichkeit geht. Es gehören viele verschiedene Bestandteile dazu, um einen Betrieb familienfreundlich zu gestalten. Zentral sind die Arbeitszeitgestaltung, aber auch die sonstigen Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel die Unterstützung von Eltern, Beratung bei Pflege oder die Unternehmenskultur. Im Saarland gibt es wichtige beratende Unterstützung für die Betriebe, die sich zu ihrer Familienfreundlichkeit auch zertifizieren lassen können. Dennoch lassen sich nach wie vor noch Defizite im betrieblichen Alltag feststellen, die vor allem in nicht-mitbestimmten Betrieben vorkommen.

Neben den Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung, finanziellen und sonstigen familienpolitischen Leistungen kommt den Betrieben und Verwaltungen eine zentrale Rolle zu, wenn es um die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Hier wird konkret Familienfreundlichkeit praktiziert – oder eben nicht – und hier entscheidet sich, wie zukunftsorientiert die Unternehmen denken und handeln. Familienfreundlichkeit: Was ist das konkret, woran macht man sie fest? Während der Corona-Pandemie wurde das Thema in den Betrieben plötzlich viel sichtbarer als zuvor. Oft war die Rede davon, dass Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen stärker an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst wurden – verstärkt nicht zuletzt durch mobiles Arbeiten. Es stellt sich daher die Frage, was von diesem gestiegenen Bewusstsein längerfristig in der Praxis erhalten bleibt.

Was gehört zu einer guten Vereinbarkeitspolitik im Betrieb?

In der Forschung gibt es viele Analysen darüber, wie gelungene Vereinbarkeitspolitik in Betrieben aussehen kann. Auf Bundesebene wird das Thema seit 25 Jahren von dem Audit „berufundfamilie“ im Rahmen der zentralen Plattform „Erfolgsfaktor Familie“ begleitet.¹ Hier setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, dem DGB und weiteren Branchen- und Fachverbänden dafür ein, Familienfreundlichkeit zu propagieren und voranzutreiben. Dazu gibt es Hilfestellungen, Checkhefte, Möglichkeiten, gute Beispiele zu finden – auch die Frage der Väterfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft wird aktiv gestellt. Es wird außerdem regelmäßig ein Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit herausgebracht, in dem die neuesten Erkenntnisse aus der Forschung publiziert werden.²

Dabei werden folgende Kriterien zur Erfassung von Familienfreundlichkeit genutzt:

1. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

- Arbeitszeit ist Kern des Vereinbarkeitsthemas, sowohl bezüglich der Dauer als auch der Lage der Arbeitszeit, in Familienphasen wird (wenigstens vorübergehend) häufig eine Arbeitszeitverkürzung (vor allem von Frauen) angestrebt;

- flexible Lagen der Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten sind unmittelbar damit verknüpft;
- Arbeitsorganisation wurde durch die digitalen Entwicklungen der Corona-Zeit teilweise radikal flexibilisiert, Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten gehören mittlerweile in geeigneten Branchen zum Portfolio.

Beispiel: Arbeitszeit in den SHG-Kliniken Völklingen:

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten wurden im Rahmen einer Corporate Social Responsibility (CSR)-Maßnahme (unterstützt von der Staatskanzlei) entwickelt: Beschäftigte können ihr Arbeitsvolumen ohne Angabe von Gründen befristet reduzieren (familiäre, pflegebedingte, aber auch gesundheitliche Gründe sind möglich).

Die SHG-Klinik ist seit 2010 im Projekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv, mit entsprechender eigener Servicestelle und beratender Unterstützung. Insgesamt ist das Unternehmen im Thema sehr breit aufgestellt und vielfach prämiert, ausgezeichnet und zertifiziert und die Gestaltung der Arbeitszeiten ist nur einer von vielen Faktoren, die das Unternehmen zur Familienfreundlichkeit bietet.³

2. Elternzeit und Elternförderung

- Finanzielle Unterstützung von Eltern, zum Beispiel Zuschüsse zur Kinderbetreuung;
- Tipps, Beratung und Hinweise zur Kinderbetreuung und Haushaltsführung durch feste Vertrauenspersonen im Betrieb;
- spezielle Väterangebote, die nach neuesten Studien mehr und mehr Bedeutung für junge Beschäftigte gewinnen⁴
- Rückkehrmanagement nach der Geburt von Kindern.

Beispiel: Bezahlte Familienzeit bei Sanofi (weltweites biopharmazeutisches Unternehmen):

Weit über die üblichen Elterngeldregelungen hinaus bietet die Firma Sanofi allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit vom 1. Januar 2022 eine 14-wöchige bezahlte Familienzeit an. Diese erweiterte bezahlte Freistellung gilt für alle Festangestellten, die ein Kind erwarten oder deren Partner oder Partnerin – sei es durch Geburt oder Adoption – ein Kind erwartet. Sie erhalten während der 14-wöchigen Freistellung weiterhin ihr durchschnittliches Arbeitsentgelt und können die Familienzeit ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung bei Sanofi in Anspruch nehmen.⁵

3. Kinderbetreuung

- Vor allem in größeren Betrieben stellt sich die Frage der betriebseigenen Kinderbetreuung (auch durch – angestellte – Tagesmütter);
- Anmietung von Betreuungsplätzen in bestehenden Einrichtungen;
- Hilfe bei der sogenannten Notfallbetreuung, wenn alle anderen Betreuungsarrangements versagen (z. B. Familienzimmer).

4. Pflege von Angehörigen

- Rückt mehr und mehr in den Fokus von familienfreundlichen Betrieben;
- praktische Unterstützung beispielsweise durch sogenannte Pflegelotsen, die in Fragen der Betreuung Hilfestellung mit geeigneten Informationen bieten können;
- weitere Unterstützungsformen, zum Beispiel spezielle Arbeitszeitorganisation bzw. Arbeitsfreistellung auch über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus.

Beispiel: Familienfreundlichkeit bei der Software-Entwicklungsfirma Ianeo:

Eltern- und Pflege-Guides: Es gibt zwei Personen im Betrieb, die diesbezüglich fortgebildet wurden und die Tipps und Hinweise für Eltern im Vorfeld und während der Elternzeit geben können. Sie sind Ansprechpersonen und Bindeglied zwischen den Beschäftigten und der Unternehmensleitung. Zum Thema Pflege und Beruf werden umfassende Infos und Unterstützungen bereitgehalten. Es gibt Unterstützung auf der Suche nach Beratungsstellen, Praxistipps und Hilfe bei der Organisation der Arbeitszeit in speziellen Fällen. Ianeo ist seit 2018 mehrfach ausgezeichnet und zertifiziert mit dem Gütesiegel plus als familienfreundliches Unternehmen.⁶

5. Familienservice/Informations- und Beratungsangebot

- Stichworte Betriebsklima, betriebliches Leitbild, tatsächliches betriebliches Handeln;
- Betriebe führen frühzeitig Gespräche mit Schwangeren, beraten in der Frage, wie es nach der Schwangerschaft weiter gehen kann („Rückkehrmanagement“);
- Kontakthalteprogramme während der Elternzeit, Informationen über Veranstaltungen, Weiterbildungen, eventuelle Vertretungen.

- Innerbetriebliche Kommunikation über familienfreundliche Maßnahmen: gehören sie zum normalen betrieblichen Alltag oder sind sie erklärtermaßen Ausnahmen und werden als solche behandelt?
- Wie ist das konkrete Handeln der Vorgesetzten und Leitungsebenen?
- Wird Vereinbarkeit nur propagiert oder auch selbst vorgelebt?

Gelebte Vereinbarkeit hängt vom Betriebstyp ab

Im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit von 2019 wird für alle einzelnen Faktoren der Familienfreundlichkeit ein Anstieg ihrer Nutzung zwischen den Untersuchungsjahren 2015 und 2018 beschrieben.⁷ Diese Entwicklung ging für die Zeit danach aufgrund der Corona-Pandemie und dem verschärften Arbeitskräftemangel sicherlich so weiter. Ebenfalls im Jahr 2018 betonte die Roland Berger GmbH im Unternehmensmonitor, wie zentral die Unternehmenskultur für die tatsächliche Umsetzung geeigneter Maßnahmen ist.⁸ Dabei werden für diesen Zusammenhang im Wesentlichen drei verschiedene Betriebstypen beschrieben.⁹

1. Die Champions: Sie sehen Vereinbarkeit tatsächlich als Teil des Unternehmensalltags und der -philosophie. Die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten wird von den Unternehmen aktiv angeboten, von Beschäftigten eingefordert und genutzt. Sie können frei aus einem breiten Maßnahmenangebot auswählen und werden von ihren Vorgesetzten unterstützt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Unternehmensleitung kommuniziert offen, schult Führungskräfte und verankert Vereinbarkeit fest im Unternehmen. Nach der Studie sind die Champions relativ häufig etablierte, größere Unternehmen (über 500 Beschäftigte) vor allem aus der Digitalwirtschaft, Finanzdienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst. Die Belegschaften sind meist gemischt-geschlechtlich ausgewogen.

2. Die Soliden: Solche Unternehmen pflegen eine familienfreundliche Kultur, ohne allerdings besonders hervorstechen. Sie bieten Vereinbarkeitsmaßnahmen an, fördern diese aber nicht aktiv. Die Inanspruchnahme entsprechender Angebote führt nicht zu Benachteiligungen für Beschäftigte. Die Soliden kommen laut Studie quer durch die deutsche Unternehmenslandschaft vor. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil weiblicher Beschäftigter, auch in Führungspositionen. Bei der Branchenzugehörigkeit besteht eine relative Ausgeglichenheit. Etwas häufiger sind die Soliden in den Branchen Information und Kommunikation, Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie Erziehung anzutreffen.

3. Die Nachzügler: Familienfreundlichkeit ist bei diesen Unternehmen kein zentraler Bestandteil der Kultur. Teilweise ist die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen möglich, allerdings könnte sie sich für Beschäftigte im weiteren Karriereverlauf negativ auswirken. Öfter erschweren die „unternehmerischen Rahmenbedingungen“ die Inanspruchnahme der Maßnahmen. Nachzügler sind tendenziell kleinere und jüngere Unternehmen, die in Branchen mit hohem Anteil manueller Tätigkeiten und tendenziell geringem Frauenanteil tätig sind. Hierzu

zählt die Studie zum Beispiel die Land- und Forstwirtschaft, das Baugewerbe, die Kfz-Reparatur, das Verkehrs- oder das Gastgewerbe. Korrespondierend dazu findet sich ein eher niedriger Anteil weiblicher Führungskräfte.

Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ (arle Saar) berät zahlreiche Unternehmen

Zu Fragen der Vereinbarkeitspolitik in saarländischen Unternehmen gibt es die Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland, die bei der Wirtschaftsförderungsagentur saaris angesiedelt ist.¹⁰ Sie berät seit 2008 kleine und mittlere Unternehmen (mit weniger als 500 Beschäftigten) bei der Frage, wie sie ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Praxis verbessern können. Die Servicestelle zeigt den Betrieben die verschiedenen Handlungsfelder auf und zertifiziert sie bei Erfolg mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Betrieb“. Dieser Service ist im Land mittlerweile gut etabliert – viele Betriebe wurden schon mehrfach rezertifiziert. Aktuell gibt es im Saarland mehr als 200 Betriebe mit Siegel.

Nach Einschätzung auch der arle Saar hat das Thema Familienfreundlichkeit seit der Corona-Pandemie noch einmal massiv an Fahrt gewonnen. Nicht nur, weil Vereinbarkeitsprobleme stärker sichtbar wurden, sondern auch, weil seitdem das Thema Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel noch deutlicher als bisher zu Tage tritt. Verknüpft mit den steigenden Ansprüchen der Beschäftigten an ihre Arbeitgeber käme außerdem eine starke Bewegung hin zu individueller Arbeitszeitgestaltung hinzu, so die arle Saar.¹¹ Alles in allem seien die Betriebe aktuell so aufmerksam wie selten zuvor, wenn es um Vereinbarkeitsfragen ginge.

Einschätzungen seitens der Beschäftigten kritischer

Die überaus positiven Einschätzungen der arle Saar sind aus Beschäftigtensicht zu relativieren. Zwar gibt es Rückmeldungen darüber, dass Betriebe mehr Möglichkeiten für Familien eröffnen (wie beispielsweise durch die tariflichen Regelungen im Bereich der IG Metall rund um die Frage „mehr Zeit statt mehr Geld“, vgl. Kapitel I.3.2 und I.6.4.2 des vorliegenden Berichts). Gleichzeitig aber belegen viele Quellen, dass es nach wie vor genügend Betriebe aus der Kategorie der „Nachzügler“ gibt. Zuletzt verfügbare Daten aus dem AK-Betriebsbarometer 2019 zeigen beispielsweise, dass die Vereinbarkeit in den befragten Betrieben häufig eher stiefmütterlich behandelt wurde.¹² In der Befragung wurde beispielsweise der Förderung von Beschäftigten in Elternzeit nach Angabe der Arbeitnehmervertretungen nur in rund 17 % der Betriebe eine große bis sehr große Bedeutung beigemessen, für fast die Hälfte aller befragten Betriebe war dieser Aspekt weniger bedeutsam, ein Drittel maß ihm keinerlei Bedeutung bei. Etwas besser sah es bei den folgenden Faktoren aus: Sowohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern als auch solche mit Pflegeverantwortung für Angehörige wurden in rund 27 % bzw. rund 20 % der Fälle gut bis sehr gut unterstützt. Dabei gab es deutliche Unterschiede zwischen den Branchen – relativ günstig war die Situation für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und im Gesundheits- und Sozialwesen. Deutlich aber wurde, dass insgesamt bei diesen Themen noch Luft nach oben ist.

In eine ähnliche Richtung gehen Berichte aus den Beratungsstellen der Arbeitskammer und bei der Netzwerkstelle Frauen im Beruf (vgl. Kapitel I.4.6): Demnach ist es längst nicht überall angekommen, dass eine gelungene Vereinbarkeitspolitik im Betrieb zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung beiträgt. Oft genug suchen gerade Frauen nach ihrer Elternzeit die Beratungsstellen auf, weil es ihnen nicht gelingt, mit ihrer neuen Familiensituation im alten Betrieb (erneut) adäquat Fuß zu fassen. Sie wenden sich an die Beratung, um diesbezüglich Unterstützung zu finden oder sich gar völlig neu aufzustellen.

Wichtig zu bedenken ist hierbei: Frauen arbeiten sehr häufig in kleineren, oft nicht-mitbestimmten Betrieben, meist im Dienstleistungsbereich (Handel, Gastronomie und andere). Erfahrungsgemäß gibt es große Unterschiede, was die Ausgestaltung der Vereinbarkeitspolitik gerade dort angeht – und manches, was informell in kleineren Einheiten für den täglichen Ablauf geregelt wird, läuft gar nicht ausdrücklich unter „Vereinbarkeitspolitik“. Genauso gibt es gerade in den Kleinbetrieben diejenigen, in denen Vereinbarkeitsfragen als störend für den Betriebsablauf gesehen werden. Solche Berichte aus der Kategorie der Nachzügler belegen die Beratungsfälle und Erfahrungsberichte immer wieder.

¹ <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/ueber-das-programm/das-programm-erfolgsfaktor-familie-https://www.erfolgsfaktor-familie.de>, Eintrag vom 28.02.2023.

² Beispielsweise aus dem Jahr 2019: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/138446/b9fd33ee4455a4f6759790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf>, Abruf vom 07.03.2023.

³ Demografienetzwerk Saar (DNS): Den demografischen Wandel durch betriebliche Praxis gestalten. Gute Beispiele aus saarländischen Unternehmen. Hrsg.: Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. (iso), 2021. Und unternehmenseigene Webseite: <https://www.shg-kliniken.de/voelklingen/karriere/familie-und-beruf/>, Abruf vom 23.03.2023.

⁴ https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-12/BMFSFJ_Vaeterstudie_20221129_1600.pdf?trk=public_post_comment-text, Abruf vom 03.05.2023. Nach dieser Studie überschätzen Unternehmen häufig ihre eigene Väterfreundlichkeit, während gleichzeitig festgestellt wird, dass spätestens seit der Corona-Pandemie das Thema für junge Väter deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Hier gibt es also noch Handlungsbedarf bei Unternehmen, wenn sie auf die aktuellen Anforderungen reagieren wollen.

⁵ https://www.sanofi.de/dam/jcr:d9f2afdf-4d0b-4345-9cdb-4d27ec87da59/20211130_PM_Familienzeit.pdf, Abruf vom 23.03.2023.

⁶ <https://www.ianeo.de/work-life-balance>, Abruf vom 23.03.2023.

⁷ Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, S. 23. Auch das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung stellte dies fest: IAB Kurzbericht: 18/2018.

⁸ Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2018.

⁹ Ebd., S. 26 f. Auch die Hans-Böckler-Stiftung hat schon 2007 eine ähnliche dreigeteilte Typenbeschreibung von Unternehmen vorgelegt. Botsch, Elisabeth/Lindecke, Christiane/ Wagner, Alexandra: Familienfreundlicher Betrieb, edition der Hans-Böckler-Stiftung n3.193, Düsseldorf, 2007.

¹⁰ https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/downloads_frauendberuf/download_infoflyerservicestelle.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Abruf vom 14.03.2023.

¹¹ Diese Beobachtung deckt sich mit den in Kapitel I.3.2 und I.6.5 festgehaltenen Einschätzungen bezüglich der sich verändernden Arbeitszeitwünsche gerade von jüngeren Beschäftigten.

¹² AK-Texte: Ausgewählte Ergebnisse der Betriebsrätebefragung AK-Betriebsbarometer 2019, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/AK_Download_Datenbank/Publikationen/Sonderpublikationen/AK_Texte/AK_Texte_Betriebsbarometer_Kurzfassung.pdf, Abruf vom 23.03.2023.

6.6 Homeoffice kann Gleichstellung befördern

Mobile Arbeit und vor allem das Homeoffice werden nach der Corona-Pandemie ihre Bedeutung behalten. Sowohl Beschäftigte als auch Betriebe und Verwaltungen werden nicht mehr vollständig zur früheren Präsenzkultur zurückkehren. Mit der mobilen Arbeit verbanden sich schon immer Hoffnungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, von der besonders Frauen profitieren könnten. In der Realität verknüpfen sich nennenswerte Vorteile mit vielen Fallen, vor denen geeignete betriebliche Regelungen schützen müssen. Nur dann verspricht das sogenannte „New Work“ dauerhaft einen Vorteil für die Gleichstellung.

Durch die Corona-Pandemie wurden viele Arbeitsprozesse verändert. Vor allem beim Thema Arbeiten von zu Hause (Mobile Arbeit/Telearbeit) kam es zu rasanten Veränderungen. Was noch vor wenigen Jahren als eher exotisch galt und bestenfalls hochqualifizierten Männern vorbehalten war, ist mittlerweile in der Mitte der Arbeitswelt angekommen.¹ Forscherinnen und Forscher gehen davon aus, dass sich nach einer einzigen Lockdownphase die Zeit hätte zurückdrehen lassen und man das Arbeiten von zu Hause als vorübergehende Erscheinung gesehen hätte.² Durch die nachfolgenden Lockdowns aber zogen sich die Zeiten der Isolation zu Hause hin und Büro- und Arbeitsstrukturen verfestigten sich – sowohl rein räumlich als auch in den Köpfen der Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber. „Drei Viertel der Beschäftigten, die das Arbeiten zu Hause in Corona-Zeiten kennengelernt haben, wollen Befragungen zufolge auch weiterhin wenigstens teilweise im Homeoffice tätig sein. Nur noch 15 % sagen, dass ihren Vorgesetzten Anwesenheit sehr wichtig sei; vor der Pandemie waren es noch 60 %“.³

Corona-Pandemie verstärkte die mobile Arbeit massiv

Für das Saarland führte die Beratungsstelle BEST e. V., eine Tochter der Arbeitskammer und des DGB, kurz nach Beginn der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 eine zusammenhängende Erhebung zum Thema Homeoffice durch, an der jeweils über 130 Mitbestimmungsgremien aus Betrieben, Dienststellen und Verwaltungen teilnahmen.⁴ Dabei zeigten sich für das Saarland ganz ähnliche Tendenzen wie bundesweit zu diesem Zeitpunkt: Für ca. 30 bis 40 % der Beschäftigten kam die Arbeit von zu Hause damals in Frage. Dabei muss festgehalten werden: Orts- und zeitflexibles Arbeiten ist vor allem möglich bei Bürotätigkeiten, die mit einem hohen Qualifikationsniveau (und einem höheren Einkommen) verbunden sind. Diese finden sich häufig in städtischen Ballungsräumen, in Verwaltungszentren und Unternehmenszentralen. Aufgrund der saarländischen Wirtschaftsstruktur gibt es daher hier tendenziell eher weniger Möglichkeiten, mobil zu arbeiten. Folglich ist der Anteil der mobil Arbeitenden im Saarland eher am unteren Rand der aufgeführten Zahlen einzuordnen.

Die genannte Befragung durch BEST e. V. im Jahr 2021 ging effektiv von circa 20 % der Beschäftigten aus, die im Homeoffice arbeiteten – dies waren immerhin mehr als doppelt so viele wie vor der Corona-Pandemie. Eine Differenzierung dieser Daten nach Geschlecht lag dabei nicht vor.

Anteil der mobil Beschäftigten stabilisiert sich auf höherem Niveau

Schon in der Erhebung von BEST e. V. deutete sich an, dass mobiles Arbeiten auch über die Corona-Pandemie hinaus bestehen bleiben würde. Im März 2021 standen rund 81 % der saarländischen Interessenvertretungen und rund 54 % der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn der Weiterführung von Homeoffice nach der Pandemie positiv gegenüber, für knapp 69 % der Beschäftigten war 2021 die Möglichkeit zur Fortführung der Arbeit von zu Hause wünschenswert.

Wie hoch die Werte aktuell nach dem vermeintlichen Ende der Pandemie im Saarland sind, lässt sich aus verschiedenen Erhebungen abschätzen. So zeigt beispielsweise der Mikrozensus aus dem Jahr 2021 einen durchschnittlichen Wert von rund 20 % der saarländischen Erwerbstätigen, die mindestens teilweise von zu Hause arbeiten.⁵ Bei der Differenzierung nach Geschlecht wird die Lage schwieriger aufgrund der methodischen Einschränkungen beim Mikrozensus. Erkennbar aber ist, dass es in der Summe mehr Männer als Frauen sind, die von zu Hause arbeiten. Nach der gleichen Erhebung liegen die Anteile der mobil Arbeitenden im Bundesgebiet insgesamt, nach dem oben Gesagten, erwartungsgemäß höher, bei circa 25 %.

Interessant ist es mittlerweile in der allgemeinen Diskussion zu sehen, wie stark die verschiedenen Interessen austariert werden müssen, denn gleichzeitig zum Gewinn an Popularität gibt es durchaus auch eine Gegenbewegung auf Seiten der Arbeitgeber, die die Beschäftigten verstärkt in die Büros zurückholen möchte.⁶

Mobiles Arbeiten bedarf der Regelung im Sinne von Guter Arbeit

Die Einführung mobiler Arbeit während der Corona-Pandemie erfolgte teilweise sehr überstürzt. Vieles war in dieser Zeit kurzfristig, provisorisch und ungeregt. Schon in der genannten Erhebung von BEST e. V. war es den Interessenvertretungen klar, dass dies kein Zustand auf Dauer sein kann, sondern dass viele einzelne Eckpunkte möglichst in Dienstvereinbarungen geregelt werden müssen, um mobiles Arbeiten dauerhaft und mit dem notwendigen Schutz für Beschäftigte zu bewahren. Zu den wesentlichen Punkten gehört, neben der räumlichen Ausstattung, dem Arbeitsschutz und der notwendigen Qualifizierung der Beschäftigten, die Erfassung der Arbeitszeit, die letztlich stark mit dem Faktor Entgrenzung der Arbeit am heimischen Schreibtisch zusammenhängt.

Befördert mobiles Arbeiten die Gleichstellung?

Die Beobachtung, dass sich die Grenze zwischen Beruf und Privatleben auflöst und dies mit erhöhter Belastung der Beschäftigten verbunden ist, wurde von Anfang an gemacht. In diesem Zusammenhang wurde noch einmal verstärkt die Frage aufgeworfen, inwiefern mobiles Arbeiten einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben leisten kann. Oder ob es nicht vielmehr so ist, dass es unter anderem durch diese Arbeitsform zu einer verstärkten Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse kommt. Für die Zeit der Corona-Pandemie war eine

solche Rückwärtsentwicklung durchaus in Teilen zu beobachten. Zwar erhöhten auch Männer ihren Anteil an der Sorgearbeit, aber nicht im gleichen Umfang wie die Frauen.⁷

Die Bandbreite der Vor- und Nachteile, auch im Zusammenhang mit der Gleichstellung, ist im Detail betrachtet noch viel größer. Zu den eindeutigen Vorteilen, die eine bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche möglich machen, gehören zum Beispiel folgende:⁸

Vorteile:

- Eine Reduktion der Pendelzeiten, dadurch eine souveräne, flexiblere Gestaltung des Alltags und des Familienlebens. 85 % der Beschäftigten, die zu Hause arbeiten, sagten im Frühjahr 2020 bei einer Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit, sie könnten sich ihre Arbeit frei einteilen.⁹ Hierdurch kommt es zu einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten.
- Gerade für Frauen ergibt sich durch die Zeitersparnis die Möglichkeit, ihre individuelle Arbeitszeit (die häufig auf Teilzeitbasis steht) aufzustocken und damit ihren sogenannten „Gender Time Gap“ zu verringern. Diese Chance ist nicht gering zu schätzen, um aus der bekannten Teilzeitfalle leichter wieder herauszukommen. Ferner werden durch eine solche Stundenaufstockung teilweise höher qualifizierte und interessantere Tätigkeiten ermöglicht.
- Nicht zu unterschätzen ist nach aktuellen Studien auch die emotionale Entlastung durch das Wissen, spontan auf unerwartete Lebensereignisse wie Krankheit von Angehörigen reagieren zu können.
- Ähnlich positiv ist die Erfahrung, zu Hause teilweise konzentrierter arbeiten zu können und dennoch flexibel zu sein.
- Interessant ist auch, dass die Arbeit von zu Hause von vielen (Männern wie Frauen) sogar als Schutzraum erlebt wird, in dem man mit wenig äußerem Aufwand trotzdem gute Arbeit leisten kann.

Gleichzeitig müssen die Nachteile bzw. Gefahren gesehen werden, die sehr häufig auch im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Männern und Frauen stehen. Neben Fragen des (häufig fehlenden) ergonomischen Arbeitsplatzes und des Arbeitsschutzes sind hier folgende Dinge zu nennen:

Nachteile:

- Die Entgrenzung von Beruf und Privatleben, die dafür sorgt, dass die einzelnen Lebensbereiche nicht mehr auseinandergehalten werden können und es letztlich auch zu weniger Pausen und häufig zu höherer psychischer Belastung kommt.

- Die Doppelbelastung bei Erziehungs- oder Pflegeaufgaben (die stärker von Frauen ausgeübt werden) wirkt sich bei nicht ausreichender Selbstorganisation der mobilen Arbeit negativ auf die Gesundheit aus. Unterweisungen und Schulungen, wie man diese Situation selbst besser steuern kann, werden seitens der Betriebe nur in seltenen Fällen angeboten. Schon vor der Corona-Pandemie deuteten Forschungsergebnisse darauf hin, dass Frauen, die von zu Hause arbeiten, rund drei Stunden mehr in die Kinderbetreuung investieren als Mütter, die nicht mobil arbeiten.¹⁰
- Es wird während einer Krankheit oder anderer Verhinderungsgründe (Kind erkrankt und Ähnliches) eher gearbeitet als früher, diese Gründe wären ohne mobile Arbeit normalerweise ausreichend gewesen, um nicht zu arbeiten. Dieser Zusammenhang wirkt sich ebenfalls auf die Summe der Belastungen aus.
- Mobiles Arbeiten befördert individualisierte Optimierung des Alltags. Mit neuen Techniken wird vieles (parallel) machbar. Die Forschung zeigt Beispiele nach der Logik, „gerade auch als Frau mit Kind(ern) möglichst viel arbeiten zu wollen, möglichst viel (gleichzeitig) zu schaffen, karriereorientiert zu handeln und sich dabei aber auch – mehr oder weniger alleinverantwortlich – qualitativ und quantitativ gut um die Kinder zu kümmern“. Digitale Technik und mobiles Arbeiten sind dabei ideale Hilfsmittel und eine der Konsequenzen ist eine „Verunsichtbarung“ von Belastungen, Vereinbarkeitsleistungen und Ungleichheiten.¹¹ Probleme der Vereinbarkeit und der damit verbundenen Belastungen werden damit noch stärker als bisher individualisiert bewältigt – weil es technisch möglich ist!
- Vermehrte Tätigkeiten zu ungünstigen Zeiten (wenn die Kinder/Familie versorgt ist) und das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen (Abendstunden, Wochenende) wirken sich zunehmend negativ aus. Zumindest meinen fast 40 % der befragten Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, dass von ihnen erwartet wird, ständig erreichbar zu sein (DGB-Index Gute Arbeit 2020).
- Informationsdefizite und schwierige Teamarbeit: Dieser Punkt trifft sicherlich auch Männer. Vor dem Hintergrund aber der häufigen Teilzeitarbeit von Frauen und der Tatsache, dass sie seltener in Führungspositionen vertreten sind, ergibt sich hieraus eine zusätzliche Gefahr des „Abgehängtseins“ und eines noch schwieriger werdenden beruflichen Aufstiegs („Aus den Augen, aus dem Sinn“). Informelle Absprachen genau wie individuelle Netzwerke gehen an den Beschäftigten viel eher vorbei und damit mögliche Aufstiegschancen.

Alternierende Modelle versprechen Lösungen

Es lässt sich also festhalten: Hinsichtlich der Frage, ob sich mit mobilem Arbeiten eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie einstellt, zeigen sich in der Empirie heterogene Ergebnisse, die sehr vom Einzelfall abhängen. Aus den genannten Gründen bietet es sich für alle Beteiligten an, im Wechsel zu Hause und am Arbeitsplatz zu arbeiten. Dies bedeutet jedoch einen nicht unerheblichen, zusätzlichen Aufwand und nicht zuletzt (Mehr-)Kosten für teilweise

ungenutzte Büroräume. In vielen Arbeitsorganisationen ist es jedenfalls zu einem intensiven Nachdenken über neue Arbeitsformen gekommen, die sich unter dem Begriff „New Work“ versammeln – wobei die räumliche Neuorganisation hierbei meist im Mittelpunkt steht.¹²

An dieser Stelle ist es aus Sicht der Beschäftigten zentral, dass die aufgezeigten Fragestellungen und Risiken innerbetrieblich möglichst umfassend geregelt und geklärt sind – am besten über Dienst- und Betriebsvereinbarungen. Dort ist auch der Ort, an dem Risiken, die sich für die Gleichstellung durch mobile Arbeit bei Frauen ergeben, abgefangen werden können (Arbeitszeit, Arbeitsort, Qualifizierung, Erreichbarkeit, Anforderungen).¹³ Bei beschäftigtenorientierter Ausgestaltung all dieser Fragen kann die mobile Arbeit im besten Fall dazu genutzt werden, stärker zu lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen zu kommen.

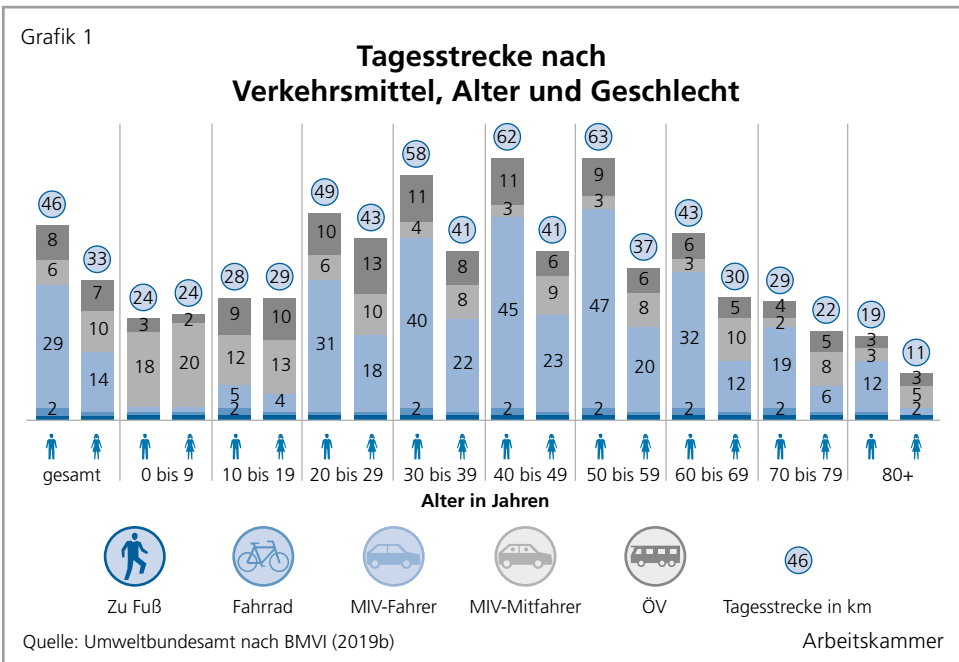
In der wissenschaftlichen Debatte wird zusätzlich der Punkt diskutiert, dass die Corona-Pandemie mit all ihren Einschränkungen zu einer „neuen Sichtbarkeit von Sorgearbeit und Vereinbarkeitsthemen“ geführt hat. Themen, die bisher eher ausschließlich dem privaten Regelungsumfeld zugeschrieben waren, wurden plötzlich für alle deutlich und verlangten nach Lösungshilfen. Die Hoffnung ist, dass diese Sichtbarkeit auch für die Zukunft einen anderen Blick auf die Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hinterlässt und dementsprechende Veränderungen in der Politik anstößt.

-
- ¹ Lott, Yvonne; Abendroth, Anja: Reasons for not working from home in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers, Working paper No.211/Nov. 2019.
- ² Lorberg, Daniel; Janusch, Holger: Pfadbruch? Internationale Entwicklungen der räumlichen Dimension der Arbeitswelt nach Corona, WSI-Mitteilungen 1/2023.
- ³ Ebd., S. 50.
- ⁴ AK-Texte „Homeoffice in der Corona-Krise – Modell für die Zukunft?“, unter: AK-Texte: Homeoffice in der Corona-Krise – Modell für die Zukunft? | Arbeitskammer des Saarlandes, 2020.
- ⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023, Stand 11.01.2023: Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten.
- ⁶ „Kommt zurück in die Büros“, Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) vom 22.08.2022.
- ⁷ Kohlrausch, B.; Zucco, A.: Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. WSI der HBS, Policy Brief Nr. 40, 2020.
- ⁸ Vgl.: Carstensen, Tanja: Zwischen Homeoffice, neuer Präsenz und Care, WSI-Mitteilungen 1/2023.
- ⁹ DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2020; Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020, Schwerpunktthema: Mobile Arbeit.
- ¹⁰ Lott, Yvonne: Weniger Arbeit – mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitszeitarrangements nutzen, WSI Report 47/2019.
- ¹¹ „Obwohl viele Interviewte sich rhetorisch von entgrenztem Arbeiten distanzieren (dies würde nicht erwartet werden, sei ungesund, nicht üblich etc.), finden sich in den Schilderungen der alltäglichen Praxis gleichzeitig dennoch viele Beschreibungen von Situationen, an denen deutlich wird, dass die Interviewten zuhause und an anderen Orten vorarbeiten, nacharbeiten...“ Interviewergebnisse aus: Carstensen, Tanja (2019): Verunsichtbarung von Geschlechterungleichheiten? Digitalisierte Arbeit zwischen Rhetoriken neuer Möglichkeiten und der Reorganisationen alter Muster, in: Kohlrausch, Bettina/Schildmann, Christina/Voss, Dorothea (Hg.): Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 69-87.
- ¹² Zum Beispiel: Gerst, Detlef: New Work: Zwischen neuer Freiheit und fremdbestimmter Flexibilität, WSI- Mitteilungen 1/2023.
- ¹³ Vergleiche zu konkreten Handlungsvorschlägen für Interessenvertretungen: Carstensen, Tanja; Demuth, Ute: Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung; Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis, Working Paper der Forschungsförderung der HBS Nr. 201 aus 2020.

6.7 Gender und Mobilität: An alle gedacht?

Mobilität ist ein zentrales Element unserer modernen Gesellschaft. Dabei bewegen sich Männer und Frauen durchaus unterschiedlich durch ihren Alltag mit dem Auto, dem Fahrrad, dem öffentlichen Nahverkehr oder zu Fuß – sehr abhängig von ihrem Lebenskontext. Diese Unterschiede sind seit langem bekannt – auch wenn sie bisher kaum Auswirkungen auf die Verkehrsplanung gezeigt haben. Die Verfügbarkeit von Mobilität hat jedoch Auswirkungen auf die Gerechtigkeit und Gleichstellung in unserer Gesellschaft.

Die Verkehrsstatistik zeigt signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede im Mobilitätsverhalten.¹ So legen Männer im Durchschnitt pro Tag 46 Kilometer zurück, 13 Kilometer mehr als Frauen. Männer fahren deutlich mehr Auto, Frauen sind häufiger zu Fuß unterwegs. Nach Alter differenziert zeigt sich, dass sich die Unterschiede im Verkehrsverhalten ab einem Alter von 20 Jahren ausbilden, sich in den mittleren Altersklassen verschärfen und im Seniorenalter verfestigen – bei einem dann für beide Geschlechter abfallenden Mobilitätsniveau (s. Abb. 1).



Lebenskontext beeinflusst zurückgelegte Wege

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind zu großen Teilen auf die unterschiedlichen Lebenskontexte von Männern und Frauen zurückzuführen. In Haushalten mit Kindern tragen Frauen meist eine höhere Verantwortung für die Familie. Teilzeitbeschäftigung ist ein noch überwiegend weibliches Phänomen. Auffallend ist, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Verkehrs-

verhalten auch nach der Familienphase erhalten bleiben. Außerdem gibt es Unterschiede bei den Verkehrszwecken zwischen Frauen und Männern. Bei Männern finden sich um das drei- bis vierfach höhere Anteile an Dienstreifen sowie ein leicht höherer Anteil an Pendelstrecken. Bei Frauen nehmen andere Verkehrsaktivitäten einen größeren Raum ein. Sie legen beispielsweise – je nach Altersklasse – drei Mal so viele Begleitwege zurück wie Männer, gehen häufiger einkaufen oder sind mehr für Freizeitaktivitäten unterwegs. Bei der Tagesstrecke legen Frauen deshalb im Durchschnitt deutlich kürzere Distanzen zurück als Männer (bei ähnlicher Wegeanzahl). Frauen gehen öfter zu Fuß und leiden daher besonders unter unattraktiven Bedingungen für den Fußverkehr.²

Der Zweck der zurückgelegten Wege bei Frauen beeinflusst ihr Mobilitätsverhalten. Die überwiegenden Wege liegen in alltäglichen Erledigungen oder der Begleitung mobilitätseingeschränkter Personen (Kinder und alte Menschen, Menschen mit Assistenzbedarf) begründet und stellen sich somit vielfältiger, sozialer und weniger linear dar als bei der Mehrheit der Männer.³ Dadurch entstehen auch höhere Anforderungen an die Barrierefreiheit und Infrastruktur. Aus der Beratungspraxis der Netzwerkstelle Frauen im Beruf ist das Problem bekannt, dass vor allem Frauen im ländlichen Raum zwischen den verschiedenen Lebensbereichen Arbeit, Care und Kinderbetreuung mangels geeigneter Verkehrsmittel keine Arbeit (Ausbildung) aufnehmen können. Die Möglichkeiten, beispielsweise mobil zu arbeiten oder in sogenannten „Shared- oder Co-Working-Spaces“ (wieder dauerhaft) ins Berufsleben einzumünden, sind im ländlichen Raum eher weniger vorhanden – und auch zum (Wieder-)Einstieg nicht immer geeignet.

Fraueninteressen im Mobilitätsthema seit langem bekannt

Die Debatte um gendersensible Mobilitätsplanung erhält aus diesen Gründen in den letzten Jahren verstärkt Aufmerksamkeit.⁴ Die Betrachtung von Frauenbelangen in der Planung begann in den 1970er Jahren, ungefähr gleichzeitig mit dem Höhepunkt der zweiten Welle der Frauenbewegung.⁵ In den 1980er Jahren wurde die Betrachtung von weiblichen Perspektiven in verschiedensten Politikbereichen aufgegriffen und diskutiert. Dies gilt zum Beispiel für die Bereiche Frauen und Wohnen, Frauen und Verkehr, Frauen und wirtschaftliche Entwicklung.⁶ Obwohl hierzu also bereits seit 40 Jahren geforscht wird und fast ebenso lange einige Städte die Erkenntnisse erfolgreich in ihre Stadtgestaltung und Verkehrsplanung integrieren, war und ist es immer noch ein Nischenthema.⁷

Angesichts der bisher überwiegend von Männern besetzten Institutionen in diesem Feld reift laut Bersch und Osswald die Erkenntnis, dass „sich auch die handelnden Institutionen selbst ändern müssen, um alle gesellschaftlichen Perspektiven zu berücksichtigen und den Wandel – auch jenen in Richtung inklusiver Verkehrsinfrastruktur – voranzutreiben“⁸.

Wann befördert Mobilität Gleichstellung?

Gerechtigkeit in der Mobilität bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von ihrem sozioökonomischen Status oder ihrer geografischen Lage die gleichen Chancen auf Mobilität haben sollten.

Ein Beispiel dafür ist der öffentliche Nahverkehr, der eine kostengünstige und umweltfreundliche Option für alle bieten soll. Gleichstellung in der Mobilität bezieht sich demnach darauf, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder anderen Merkmalen die gleichen Möglichkeiten haben sollten, sich fortzubewegen. Dabei müssen neben dem Geschlecht noch weitere Aspekte wie Machtverhältnisse und sozioökonomischer Status Berücksichtigung finden.⁹

Daher sollte ein Planungsprozess oder ein Mobilitätsangebot, ausgehend von den Bedürfnissen aller Nutzer und Nutzerinnen, unabhängig von Geschlecht, Klasse, Behinderung, Hautfarbe oder sonstigen Merkmalen, gleichberechtigt, komfortabel und sicher zugleich sein. Es geht um individuelle Mobilitätsbedürfnisse, die durch finanzielle, kulturelle, familiäre, persönliche und gesellschaftliche Aspekte stark beeinflusst werden können. Gender in der Mobilität bezieht sich darauf, wie Geschlechterstereotypen und -rollen die Mobilität beeinflussen. Dies hat Auswirkungen auf die Wahl der Verkehrsmittel und die Verfügbarkeit von Mobilitätsoptionen.

Anforderungen an eine gendergerechte Mobilitätsplanung

Die Landesregierung ist aufgefordert, das Thema gendergerechte Mobilität verstärkt in den Blick zu nehmen und mit den Ansätzen einer gerechten Nahverkehrspolitik zu verknüpfen. Um mehr Gendergerechtigkeit bei der Gestaltung der Mobilität zu schaffen, sollten mehr Mittel in die Sicherstellung der Nahversorgung nach dem Vorbild der „Stadt und Region der kurzen Wege“ fließen und gleichzeitig das Sicherheitsempfinden im öffentlichen Raum verbessert werden. Konkret bedeutet das beispielsweise: kürzere Taktung von Bussen, gut beleuchtete Haltestellen in dichteren Abständen zum Wohnort, sichere Fußwege und Ausbau sicherer Fahrradinfrastrukturen. Eine gendergerechte und sichere Verkehrsinfrastruktur verbessert die Mobilität nicht nur für Frauen, sondern insbesondere auch für ältere Menschen und Kinder.¹⁰

Insgesamt zeigt sich, dass Mobilität, Gerechtigkeit, Gleichstellung und Gender eng miteinander verbunden sind. Um eine gerechte und geschlechtergerechte Mobilität zu erreichen, müssen gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um die Mobilitätsoptionen für alle Menschen zu verbessern und Stereotypen und Diskriminierung zu bekämpfen. Diese liegen unter anderem in der Ausgewogenheit bei der Besetzung von Stellen in der Verkehrswirtschaft, von der Produktion von Verkehrsmitteln bis hin zur Bereitstellung von Verkehren.

Bei Verkehrsplanungen des Landes und der Kommunen müssen stärker Genderaspekte berücksichtigt werden. Die Bereitstellung geeigneter Mobilitätsangebote, etwa On-Demand-Verkehre, Park-and-Ride-Möglichkeiten oder Sharing-Konzepte stellen dabei wichtige Bausteine für eine gerechtere Mobilitätsgestaltung dar. Essenziell ist hier auch der Breitbandausbau, um von den Flexibilisierungsmöglichkeiten, gerade im Umweltverbund von Bahn, Bus, Fahrrad, Bike und Carsharing, profitieren zu können. Davon ebenfalls profitieren können bei der Siedlungsentwicklung etwa Einrichtungen wie Shared-Spaces und Co-Working-Spaces, die zukünftig als Teil einer wohnortnahen Daseinsvorsorge etabliert werden sollten. Um dies zu gewährleisten, sollte die Landesregierung entsprechende Planungsunterstützung im Landes-

amt für Straßenbau (LfS) vorhalten. Bei der Planung und Umsetzung von Verkehrsanlagen und Mobilitätsstationen müssen Kriterien gendergerechter Mobilität – z. B. zu Sicherheitsfragen – einbezogen werden.

-
- ¹ Frauen, Gender & Mobilität – EXPERI, 15.06.2021, <<https://www.experi-forschung.de/frauen-gender-mobilitaet/>>, Stand: 18.01.2023.
- ² Frey, Kilian; Burger, Andreas; Dziekan, Katrin u. a.: Verkehrswende für ALLE, Position ISSN 2363-8273, Dessau-Rosslau 2020, S. 32. Online: <www.umweltbundesamt.de/publikationen>, Stand: 15.04.2022.
- ³ Ebd.
- ⁴ Bersch, Ann-Kathrin und Osswald, Lena: An alle gedacht?! Frauen, Gender, Mobilität – Wie kommen wir aus der Debatte in die Umsetzung?, Technische Universität Berlin 2021. Online: <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/237665/1/176707798X.pdf>>.
- ⁵ Ebd.
- ⁶ Ebd.
- ⁷ Allerdings zeigen sich in der „Ministergalerie“ des Bundesverkehrsministeriums für den Zeitraum seit 1949 nur zwei Frauen als Ministerin in verkehrsrelevanten Bundesministerien von insgesamt 32 besetzten Posten – ein Anteil von nur 6%. In der Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (FGSV) liegt der Frauenanteil 2020 bei 13%.
- ⁸ Ebd.
- ⁹ Ebd.
- ¹⁰ Frey, Kilian u. a., Verkehrswende für ALLE (wie Anm. 2).

6.8 Zwischen Stillstand und Fortschritt: Frauen in Gremien betrieblicher Interessenvertretung

Die Geschlechterverhältnisse in den Betriebsräten haben sich seit Beginn des Jahrtausends insgesamt positiv entwickelt. Bundesweit stellen Frauen heute im Schnitt knapp ein Drittel der Mandate. In den letzten Jahren aber sind kaum noch Fortschritte zu verzeichnen. Dies haben auch die Betriebsratswahlen im Jahr 2022 nicht verändert. In den Spitzenpositionen der Betriebsratsarbeit sind Frauen noch immer eher selten vertreten. Die Gründe für die Unterrepräsentanz sind vielfältig: Sie reichen von der bekannten Vereinbarkeitsproblematik der Betriebsrats-, Erwerbs- und Sorgearbeit über strukturelle Rahmenbedingungen und kulturelle Geschlechterleitbilder bis hin zur Beharrungskraft eingefahrener Strukturen und Praktiken. Handlungsansätze sind vereinbarungsgerechte Organisation, frühzeitige Sichtbarmachung von Gewerkschaftsarbeit, Rollenvorbilder und bessere Netzwerke.

Die ungleiche Stellung von Frauen und Männern in Arbeitswelt und Gesellschaft zeigt sich auch in den Mitbestimmungsgremien im Betrieb. Dort waren und sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Zwar hat sich im Zuge der seit 2001 im Rahmen der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes fest verankerten Quote für das Minderheitengeschlecht (§ 15 Abs. 2 BetrVG) die Situation merklich verbessert: Einer Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) zufolge waren im Jahr 2000 nur etwa 24 % Frauen in den Betriebsräten vertreten, während ihr Anteil an den Beschäftigten 43 % ausmachte. Anderthalb Dekaden später ermittelte die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 rund 39 % weibliche Betriebsratsmitglieder, bei einem Frauenanteil an der Belegschaft von rund 42 %.¹ Studien zur Betriebsratswahl 2018 kommen zu etwas niedrigeren Ergebnissen: So weist der Trendreport des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) einen Frauenanteil in den Betriebsräten von rund 31 % aus, gleichzeitig stellten sie in den untersuchten Betrieben durchschnittlich ein Viertel der Belegschaft.² Ebenfalls im Jahr 2018 beziffert eine Unternehmensbefragung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln den Frauenanteil unter den Mandatsträgern auf rund 26 % bei einem Frauenanteil von 27 % in den teilnehmenden Betrieben.³

Frauen in Gremien der Mitbestimmung – Fortschritte, aber keine großen Sprünge

Wissenschaftlerinnen der Philipps-Universität Marburg wagten im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2022 die Prognose, dass weitere Veränderungseffekte wahrscheinlich nicht allzu stark ausfallen werden.⁴ Auf Basis einer Analyse vergangener Betriebsratswahlen und einer qualitativen Untersuchung kommen sie und ihre Kollegen in einer von 2018 bis 2020 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Studie insgesamt zu dem Ergebnis, dass Frauen mittlerweile zwar drei von zehn Mitgliedern in den Betriebsratsgremien stellen, ihr Anteil aber bislang nicht weiter angestiegen ist.⁵ Erste Auswertungen seit der Betriebsratswahl 2022 belegen diesen Stillstand, in einer Stichprobe des IW-Köln ist die Rede von rund 28 % Frauen in den Betriebsräten.⁶

Quote für das Minderheitengeschlecht als Impulsgeber

Die bis dato erreichten Verbesserungen führt auch die Hans-Böckler-Stiftung auf die 2001 im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Quote für das Minderheitengeschlecht zurück. Selbst im Produzierenden Gewerbe haben es dadurch mehr Frauen in den Betriebsrat geschafft, allerdings nicht über die 30 %-Marke hinaus. Im Bereich der IG BCE sind rund 29 % der Betriebsratsmitglieder weiblich, in dem der IG Metall etwas weniger als ein Viertel. Aufgrund des meist sehr viel höheren Frauenanteils in vielen Feldern der Dienstleistungsbranchen ist es dagegen erwartungsgemäß im Einzugsbereich von ver.di um die Repräsentation von Frauen weitaus besser bestellt. Hier machen Frauen fast die Hälfte der Betriebsratsmitglieder aus (46 %). Stichprobenartige Abfragen bei verschiedenen Gewerkschaften im Saarland nach den ihnen bekannten Betriebsräten und deren Besetzung seit 2022 bestätigen ungefähr den Anteil von rund 30 % (plus/minus Abweichungen), bei deutlich höherem Anteil in den Dienstleistungsbranchen.

Spitzenpositionen selbst in Frauendomänen nur selten in weiblicher Hand

Deutlich von Männern dominiert wird jedoch nach wie vor der Vorsitz über das Mitbestimmungsgremium. Während dieses Ergebnis im Einzugsbereich der beiden Industriegewerkschaften zu erwarten war, ist aber doch bemerkenswert, dass selbst in der vielfach weiblich dominierten Dienstleistungsbranche weniger als die Hälfte der Spitzenpositionen in den Betriebsräten mit Frauen besetzt ist. Da zudem im Längsschnittvergleich der letzten drei Betriebsratswahlen über alle Branchen hinweg kaum Veränderungen bei der Geschlechterverteilung im Betriebsrat festgestellt werden konnten, kann der Studie zufolge insgesamt durchaus von einer Stagnation gesprochen werden. Der typische Betriebsrat(svorsitzende) ist nach wie vor männlich und mittlerweile über 50 Jahre alt.

Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen

Warum aber ist es für Frauen nicht nur im Management, sondern auch in Betriebsratsgremien nach wie vor so schwierig, die „gläserne Decke“ zu durchbrechen? Die Ursachen sind mannigfaltig und teilweise aus anderen Zusammenhängen bekannt.⁷

1. Eine Erklärung liegt auf der Hand: Wie gerade in der Anfangszeit der Corona-Pandemie nochmals sehr deutlich zum Ausdruck kam, sind nach wie vor in erster Linie Frauen für Sorge-Arbeit zuständig. Daher bewerben sie sich generell seltener für Positionen, die (sehr) zeit- und aufwendig sind. Trotz Freistellungsanspruch trifft dies eben häufig auf die Betriebsratsarbeit zu, besonders bei hauptsächlich ehrenamtlicher Ausübung des Mandats oder mit Blick auf den Betriebsratsvorsitz. Gerade eine Tätigkeit als Vorsitzende oder Stellvertreterin erfordert ein hohes Maß an Zeit und Mobilität. Ohne ausreichenden Freistellungsumfang schrecken viele Frauen vor der Dreifachbelastung aus Erwerbs-, Betriebsrats- und Care-Arbeit zurück und verzichten daher eher auf eine Kandidatur. Auf den Prüfstand müsste daher auch die

(zeitliche) Organisation der Betriebsratsarbeit selbst, und zwar nicht nur mit Blick auf die nicht selten familienunfreundlichen Sitzungszeiten.

Zum Thema hat die Arbeitskammer einige betroffene Betriebsrätinnen und Personalrätinnen befragt. Dazu im Folgenden einige Stimmen aus der Befragung „Frauen in der Mitbestimmung“⁸:

Betriebsrätin aus Industriebetrieb 1 (IB 1):

„Es ist ja nicht damit getan, dass du Betriebsrätin bist und gibst dann bei Feierabend ab. Ich bin Mitglied der Delegiertenversammlung, ich bin im Ortsfrauenausschuss. Ich hatte letzstens frei und bin dann mit dem Kind die Kollegen von Metall und Elektro in Fraulautern unterstützen gegangen. Es wird ja auch teilweise von einer Vertrauenskörperleitung verlangt, dass du freie Zeit einbringst, um auch ein Teil der Gewerkschaft zu sein, nicht nur ein Teil des Betriebsrats. Und das ist auch, denke ich mal, was viele Frauen davon abhält, das überhaupt zu machen (...). Wenn du Single bist oder in einer Partnerschaft lebst und keine Kinder hast, ist das leichter zu regeln, als wenn du sagst, ich habe andere anderweitige Verpflichtungen.“

Betriebsrätin aus Industriebetrieb 2 (IB 2):

„Ich habe die Balance zwischen 35 Stunden Arbeit in der Woche, Betriebsratsarbeit, Gewerkschaftsarbeit und dann bin ich ja auch noch Mutter und Frau und Mensch und das alles unter einen Hut zu kriegen – da bedarf es sehr viel Ruhe und Geduld. Und es gibt Tage, da ist es sehr turbulent, wo ich das Gefühl habe, dass alles sehr chaotisch ist.“

Betriebsrätin aus dem Bereich IT (IT):

„Diese Doppelrolle ist sehr anstrengend: ... Also ich mache meinen Beruf, weil ich den gerne mache und den Betriebsrat, das ist manchmal schwierig, miteinander zu vereinbaren, gerade in der Arbeit mit Kunden, bei Projektdruck – ich bin auch Führungskraft. Also das sind verschiedene Rollen und die sind manchmal wirklich anstrengend miteinander zu vereinbaren. Einfach von der Zeit her. Zeit und Energie.“

2. Teils paradoxe Effekte ergeben sich aus der Quote für das Minderheitengeschlecht. Zwar trägt diese zweifellos dazu bei, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens entsprechend seinem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten ist. Problematisch wird es jedoch, wenn der Anteil des Minderheitengeschlechts so gering ist, dass die Quote gar nicht greift – eine Konstellation, die etwa in der Schwerindustrie oder im Baugewerbe anzutreffen ist. In vielen Dienstleistungsbranchen stellen demgegenüber Männer das Minderheitengeschlecht – und ihr Mandatsanteil liegt dann tatsächlich sogar häufiger über der vorgesehenen Quote.

IB 2:

„Und ich sehe einen sehr großen Zusammenhang mit dem Umstand, dass ich eine Frau bin. Mir geht das tierisch gegen den Strich, dass in der Industrie oder überhaupt generell in der Gesellschaft das Mutterthema und das Berufstätigsein immer zu Riesendiskussionen führen und dass das eine das andere ausschließt. Und ich möchte als Beispiel vorangehen und zeigen, dass das eine nicht das andere ausschließt und keines für das andere ein Hemmschuh ist.“

Betriebsrätin und Schwerbehindertenvertreterin aus dem Finanzwesen (FW):

„Es ging damals um das Thema Personalabbau und das war für mich der Punkt, wo ich gesagt habe, da muss man mitsprechen, da muss man aufstehen. Da muss man für Kolleginnen und Kollegen einstehen und versuchen, das Bestmögliche für sie rauszuholen. ... Mich hat immer das Herzblut, die Gerechtigkeit und das Aufstehen für Menschen, das Menschenfreundsein dazu bewogen, etwas zu machen.“

3. Eine gewichtige Rolle spielen aber nicht nur kulturelle, gesellschaftliche Geschlechterbilder und strukturelle Rahmenbedingungen (u. a. Arbeitsmarktkonstellationen, Steuer- und Sozialgesetzgebung, institutionelle Kinderbetreuung). Diese drücken sich unter anderem in den von Frauen besetzten Themenfeldern auch in den Betriebsräten aus. Ungebrochen ist außerdem die Wirkungsmacht informeller Strukturen wie homosoziale Schließungsprozesse, die es Frauen schwer machen, in Top-Positionen zu gelangen.⁹ Damit Betriebsratsarbeit für Frauen attraktiver werden kann, bedarf es einer radikalen Abkehr von patriarchalen, hierarchischen Strukturen und der Etablierung einer offenen, partizipationsorientierten Betriebsratskultur. Solange Betriebsräte etwa den Habitus von „Betriebsratsfürsten“ mit den Vorsitzenden als „Alleinentscheider“ pflegen und es nicht gelingt, männerbündische Strukturen und Seilschaften aufzubrechen, wird eine größere Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat, insbesondere in den Spitzenpositionen der Gremienarbeit, kaum nachhaltig gelingen. Perspektivisch wird jedoch kein Weg daran vorbeiführen, dass sich Betriebsräte (wie Gewerkschaften) stärker (und auch proaktiver) mit dieser Thematik beschäftigen, um in einer sich rasant wandelnden, zunehmend diversen Arbeitswelt auch künftig als wirkungsmächtige betriebliche Akteure bestehen zu können. Dies gilt zumal angesichts des anstehenden Generationenwechsels in den Gremien betrieblicher Mitbestimmung.

IB 2:

„Es ist dann doch so: Die Blaumänner, die unten an der Maschine stehen und die Büroleute, die oben im warmen Büro sitzen und sich nicht die Hände schmutzig machen. Und dann kommt eine junge Kollegin mit dazu, die auch noch sehr engagiert ist und relativ schnell weiß, worum es geht und mitreden kann und mitreden will. ... Da braucht man Fingerspitzengefühl. Aber man braucht auch ein dickes Fell, weil ... da geht es einfach oft um das eigene Ego. Und ich sage oft, die werden dann nervös, wenn ein anderes Tier ans Wasserloch kommt und dann gibt es Gerangel und da hatte ich auch schon sehr unschöne Erlebnisse. Aber trotzdem stehe ich meine Frau und lass mich halt nicht unterkriegen.“

FW:

„Wir haben 2014 einen Kreis der Schwerbehindertenvertretungen gegründet und da waren auch überwiegend Frauen vertreten. ... Ich glaube, das ist eher eine Frauensache. ... Ein Betriebsrat oder Personalrat steht in der Öffentlichkeit immer besser da als eine Schwerbehindertenvertretung, weil das Wort sagt ja schon etwas: Es geht um die Rechte von Schwerbehinderten, von Menschen, die schwer behindert sind – und alleine dieser Ausdruck ist ja schon Diskriminierung pur.“

IB 2:

„Männer haben eine andere Art zu diskutieren als Frauen. ... Es gibt so ein paar ältere Kollegen, die diskutieren nicht auf der Sachebene, sondern auf der emotionalen Ebene. Die bringen dann auch persönliche Themen mit in eine Diskussion hinein. Die erheben die Stimme, die werden auch mal laut, die schreien sich auch mal an und das sind für mich einfach Dinge, die gehen nicht.“

IB 1:

„Also wenn es ernst wird, wenn es die richtig bösen Themen sind, dann geht man nicht zu Männern oder Frauen, sondern dann geht man zu den Freigestellten. Du hast ja in jedem Bereich ein bis zwei Freigestellte und ... die Freigestellten sind halt bei uns nur Männer.“

Anforderungen und Handlungsperspektiven

Aus den bisherigen Ausführungen und Interviewergebnissen ergibt sich eine erste Momentaufnahme, die gerade mit Blick auf die spezifische Situation im Saarland durch weiterführende Forschungsarbeiten vertieft werden sollte. Unabhängig davon lassen sich bereits an dieser Stelle konkrete Vorschläge ableiten, wie die Gleichstellung in betrieblichen Interessenvertretungen weiter vorangetrieben werden kann.

1. Vereinbarkeitsfreundliche Organisation von betrieblicher Gremienarbeit: Um zukunftsfähig zu sein, sollte dies ein wichtiges Kriterium der Mitbestimmung werden – nicht nur für die dort beteiligten Frauen, sondern auch für die Männer, denen mehr und mehr Sorgeverantwortung zugesprochen wird. Dabei gilt es beispielsweise nicht nur Abendtermine, sondern auch aufwändige Seminargestaltungen, zum Beispiel über das Wochenende hin, auf Notwendigkeit zu überprüfen.
2. Frühzeitige Sensibilisierung: Nötig ist – auch nach Einschätzung der befragten Betriebsrätinnen – eine stärkere frühzeitige Sensibilisierung für Gewerkschaftsarbeit und Mitbestimmung. Diese Themen, die beispielsweise die Arbeitskammer mit ihrem Projekt „Schule und Arbeitswelt“ voranbringt, gehören stärker als bisher in die Kooperation mit den weiterführenden Schulen und in die Jugendarbeit. Wenn junge Männer und Frauen erst als Neulinge im Betrieb zum ersten Mal fundiert etwas über Gewerkschaften und Mitbestimmung hören, ist dies ein sehr später Zeitpunkt. Dabei ist es legitim, von vornherein auch den individuellen Nutzen zu betonen, den ein eigenes Engagement auch für Frauen haben kann.

IB 1:

„Also mir wäre es ein Anliegen, dass Frauen und Mädchen wirklich mehr mitmachen, aus sich raus. Mir wäre es auch ein Anliegen, dass in den Schulen mehr über Mitbestimmung und Gewerkschaften gesprochen wird, damit man nicht erst mit 19 oder 20 Jahren – man fängt ja heute immer später an mit einer Ausbildung – davor steht mit der Frage: ‚Was bringt mir das?‘.“

3. Weibliche Vorbilder: Gerade für Frauen sind Mentorinnen wichtige positive Vorbilder, um zu sehen, wie sie ihren Weg in eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit finden können. Mit dieser Unterstützung kann sehr viel besser auch der individuelle Nutzen der Betriebsratsarbeit verdeutlicht werden.

IT:

„Ich würde meiner jungen Kollegin sagen, dass sie dann die Zielgruppe der Jüngerer vertreten kann, dass sie aktiv was bewirken kann, dass sie mitreden darf, gesehen und gehört wird und auch was Wichtiges bewegen kann. Vor allem kann sie Erfahrung sammeln auch in der Konfrontation, in der Diskussion. Das ist eigentlich eine wunderbare Probephase fürs Berufs- oder auch fürs Privatleben.“

IB 2:

„Es ist schön, in der Mitbestimmung sein zu können; zu sehen, was hinter den verschlossenen Türen läuft und aktiv daran beteiligt zu sein, dass die Arbeitsbedingungen besser werden ... Im Endeffekt geht es nur durch Gespräche, Aufklärungen, Ermunterung und die eigene Vorbildfunktion.“

IB 1:

„Es ist einfach die Anziehungskraft, wenn du siehst, du hast einen funktionierenden Betriebsrat. Du siehst, dass da eine Gruppe ist, die sich wirklich für Leute, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt. ... Das ist cool, das ist nicht nur so eine Gurkentruppe, die einfach nur aufgestellt wird, damit man sie hat.“

4. Netzwerke bilden: Durch die Zusammenarbeit von Frauen in Betriebs- und Personalratsgremien können starke Netzwerke im Sinne der Solidarität entstehen. Nur so wird es langfristig gelingen, die Arbeitgeberseite dazu zu zwingen, das Bild vom „idealtypischen männlichen Arbeitnehmer“ zu überdenken und an ein plurales, offenes Gesellschaftsbild anzupassen.

IB 2:

„Ich hätte gerne, dass die Frauen gleichbehandelt werden und dass wir nicht herabgewürdigt werden, weil wir feminin sind oder weil wir emotional sind oder weil wir Kinder gebären können oder weil wir uns um Familie kümmern und Menschen betreuen, die einen Pflegegrad haben oder krank sind. ... Also ich will Frauenarbeit machen und ich hätte gern, dass wir eine Frauensprechstunde haben und dass die Kolleginnen über die Zeit lernen, dass sie wirklich zu uns kommen können, also zu mir auch und mit mir reden können und dass die Probleme im Betrieb gesehen werden.“

5. Freistellung muss differenziert betrachtet werden: Während Freistellungen einerseits die erfolgreiche Gremienarbeit erst ermöglichen, können sie andererseits Karrierechancen mindern und dazu führen, dass die freigestellte Person im Betrieb nicht mehr sichtbar ist und Wählerinnenstimmen bei den Betriebsratswahlen einbüßt.

IB 1:

„Ich glaube, wir müssen als Frauen auch einfach präsenter sein. Also ich kenne eine Kollegin, die auch gefragt wurde, ob sie sich in dem Bereich (Betriebsrat) stärker aufstellen möchte, und sie sagte dann ‚Das kann ich nicht machen‘. ‚Und wieso kannst du das nicht machen?‘ ‚Dann bin ich seltener im Betrieb und wenn ich seltener im Betrieb bin und dort seltener gesehen werde, komme ich beim nächsten Mal bei der Wahl auf einen schlechteren Platz und wenn ich dann Kollegen habe, die nicht hinter mir stehen, dann bleibe ich auf diesem schlechten Platz.‘ Und dann wird die Kollegin einfach keine Betriebsrätin mehr.“

-
- ¹ Vgl. Baumann, H. u. a.: Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, WSI-Report Nr. 34, 01/2017. WSI-Report_2016-33.indd (boeckler.de).
- ² Vgl. Demir, N. u. a.: Trendreport Betriebsratswahlen 2018. Erste Befunde, Stand Herbst 2018, Mitbestimmungsreport Nr. 45, 10.2018. Mitbestimmungsreport Nr. 45 Trendreport Betriebsratswahlen (boeckler.de).
- ³ Vgl. Kestermann, C. u. a.: Betriebsratswahlen 2018, IW-Trends 4/2018. IW-Trends_2018-04-06_Betriebsratswahlen_2018.pdf (iwkoeln.de).
- ⁴ Vgl. Überblicksbeitrag von Funder, M.; Demir, N.: Sozialprofil von Betriebsräten, in: Personalführung 2/2022, S.15-21. PF0222_TH_1_S_-14_-21.pdf (dgfp.de).
- ⁵ Vgl. Funder, M.; Demir, N.; Greifenstein, R.; Kißler, L.: Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat. Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung, HBS-Study 458, März 2021. Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) in der Hans-Böckler-Stiftung (boeckler.de).
- ⁶ „Erfahren, männlich, Gewerkschafter“, Frank Specht im Handelsblatt vom 28.12.2022: Aktuelle ausführliche Daten wie z. B. unter Endnote 3 angegeben, lagen noch nicht vor.
- ⁷ Siehe hierzu die zusammenfassenden Befunde von Funder, M.; Demir, N.; Greifenstein, R.; Kißler, L., a. a. O., S.148 ff. sowie Funder, M.; Demir, N., 2022, a. a. O., S. 21.
- ⁸ Im Winter 2022 führte die Arbeitskammer ein Interview-Projekt mit vier Betriebsrätinnen und vier Personalrätinnen durch. Die Befragung sollte anhand von persönlichen Schilderungen und Biografien vertiefende Einblicke in die Betriebsratsstätigkeit von Frauen vermitteln. Ein repräsentativer Ansatz wurde nicht verfolgt. Dementsprechend wurde die Methode des narrativen, ausführlich gehaltenen Gesprächs gewählt, das leitfadensbasiert angelegt war. Die Betriebsrätinnen kamen aus den Bereichen Industrie (IB 1 und IB 2), Informationstechnik (IT) und Finanzwesen (FW), die Personalrätinnen aus der Verwaltung und dem Kultur- und Medienbetrieb. Die Gespräche dauerten zwischen 60 und 90 Minuten. Die hier zusammengefassten Interviewzitate wurden dem Transkript entnommen, teilweise „geglättet“ und zur besseren Lesbarkeit an die Schriftsprache angepasst. Wir danken unseren Interviewpartnerinnen herzlich für die offenen und zeitintensiven Gespräche.
- ⁹ Der Begriff Homosozialität bezeichnet das Phänomen, dass man sich überwiegend gerne mit Menschen umgibt, die einem selbst geschlechtsbezogen ähnlich sind.

7 Bildung

7.1 Gendersensible Schulbildung weist Lücken auf

In den letzten Jahrzehnten haben sich Bildungsbeteiligung und -niveau von Mädchen und Jungen im Schulkontext verändert. Während Mädchen früher deutlich benachteiligt waren, erzielen sie heute häufiger höhere Schulabschlüsse. Dennoch wäre es vereinfachend, Mädchen als Bildungsgewinnerinnen und Jungen als -verlierer zu bezeichnen. Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten sind vielschichtig und betreffen alle Geschlechter in unterschiedlichen Bereichen. Zu beachten sind vor allem soziale, kulturelle und psychologische Ursachen, wie etwa Geschlechterstereotype und Erwartungen von Eltern und Lehrkräften. Gendersensible Bildung kann dazu beitragen, Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Allerdings müssen solche Ansätze strukturell in den saarländischen Schulalltag integriert werden, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen.

Im schulischen Kontext sind zahlreiche individuelle und gruppenbezogene Unterschiede zwischen Schülerinnen und Schülern zu beobachten, wobei das „Geschlecht“ als sozialer Faktor eine bedeutende Rolle spielt. Lange Zeit waren Mädchen in ihrer Bildung benachteiligt, da soziale, kulturelle und ökonomische Faktoren zu geschlechtsspezifischen Bildungsungleichheiten führten. Die Sozialfigur des „katholischen Arbeitermädchens vom Lande“ beschrieb das Zusammenwirken dieser Faktoren in den 1960er Jahren. Mädchen wurden oft auf traditionelle Geschlechterrollen reduziert und hatten weniger Chancen auf höhere Bildung und berufliche Laufbahnen außerhalb des Haushalts und der Familie. Doch hat sich dieses Bild inzwischen verändert: Bereits 1975 zogen Mädchen bei Abiturabschlüssen gleich mit Jungen und erhalten heute häufiger eine Gymnasialempfehlung, erreichen häufiger höhere Schulabschlüsse und sind in der Hochschulbildung nunmehr leicht stärker vertreten.¹ Vor allem Frauen der jüngeren Generation haben im Durchschnitt einen höheren Bildungsstand als Männer. Im Saarland ist ein ähnliches Muster wie auf Bundesebene zu beobachten:

- Unter den 3.643 saarländischen Schülerinnen und Schülern, die im Jahr 2021 eine Förderschule besuchten, betrug der Mädchenanteil nur knapp 35 %.
- Unter den 6,6 % der jungen Menschen, die 2021 im Saarland die allgemeinbildende Schule ohne Hauptschulabschluss verließen, betrug der Jungenanteil ca. 61 %, unter denen mit Hauptschulabschluss ca. 59 %.
- Bei den Absolventinnen und Absolventen mit Hochschulreife waren Frauen mit einem Anteil von knapp 55 % stärker vertreten.²

Mädchen als „Bildungsgewinnerinnen“ – Jungen als „Bildungsverlierer“?

Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten sind ein komplexes Thema, das alle Geschlechter in unterschiedlichen Bereichen betrifft. Obwohl Mädchen bei den erworbenen Schulabschlüssen in der Regel erfolgreicher sind als Jungen, wäre es zu vereinfachend, Jungen pauschal als Verlierer zu bezeichnen.³ Die stärkste Ursache für Bildungsdisparitäten zwischen und innerhalb der Geschlechter ist der sozioökonomische Status, was auch bei den folgenden Ausführungen im Hinterkopf zu behalten ist.

Ungleichheiten lassen sich nicht nur am Zertifikaterwerb, sondern auch an Kompetenzen bemessen. Internationale Schulleistungsstudien wie PISA und nationale Erhebungen, wie die des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB), untersuchen den Kompetenzerwerb in verschiedenen Disziplinen und bestätigen, dass Mädchen im Durchschnitt höhere Lesekompetenzen erzielen, während Jungen in Mathematik leichte Vorteile haben, die jedoch abnehmen. Im Bereich der Naturwissenschaften bestehen kaum noch Kompetenzunterschiede zwischen den Geschlechtern. Auch die Ergebnisse der IQB-Bildungstrends am Ende der Sekundarstufe I sind im Saarland weitgehend konsistent mit nationalen Ergebnissen: Im Durchschnitt erzielten Mädchen im Saarland deutlich höhere Lesekompetenzen als Jungen. Der Unterschied im Teilbereich „Lesen“ des Faches Deutsch betrug rund 35 Kompetenzpunkte, was etwa einem Schuljahr entspricht. Im Teilbereich „Orthografie“ beträgt der für das Saarland im Mittel statistisch bedeutsame Kompetenzunterschied sogar 52 Punkte.⁴ In Mathematik liegen Jungen im Durchschnitt geringfügig vor Mädchen, während in Naturwissenschaften kaum signifikante Unterschiede bestehen.⁵ Zu beachten ist, dass es sich hier „nur“ um Durchschnittswerte handelt.

„Doing Gender“ prägt Bildungsprozesse

Ferner unterscheiden sich das Lern- und Sozialverhalten sowie die Einstellungen und Motivation ebenfalls geschlechtsspezifisch. Untersuchungen deuten darauf hin, dass das bessere Abschneiden von Mädchen im Schulsystem teilweise auf Unterschiede im Lern- und Sozialverhalten zurückzuführen ist. Die besseren Noten von Mädchen können durch ihre höheren Selbstregulationskompetenzen und ihr besser angepasstes Sozial- und Arbeitsverhalten erklärt werden, die wiederum geschlechtsspezifisch sozial geprägt sind. Es gibt jedoch keine empirischen Belege dafür, dass die Überrepräsentation von Frauen im Schulsystem zu Ungunsten von Jungen führt.⁶

Soziale Prägungen beeinflussen auch Haltungen gegenüber bestimmten beruflichen und akademischen Disziplinen. Stereotype Vorstellungen und Erwartungen in Bezug auf „geeignete“ Fächer, Fähigkeiten oder Berufe für Mädchen und Jungen können Diskriminierung begünstigen und Auswirkungen auf zukünftige Berufspfade haben. Daher müssen in der gendersensiblen Schulbildung soziale, kulturelle und psychologische Aspekte beachtet werden, die diese Unterschiede bedingen. Familien, Freunde und das soziale Umfeld prägen geschlechtsspezifische Wertvorstellungen und Einstellungen. Medien können durch stereotype Frauen- und Männerdarstellungen zur Verbreitung von eindimensionalen Rollenbildern beitragen. Das Schulsystem kann durch Lehrpläne, Lehrmaterialien und Erwartungen der Lehrkräfte Geschlechterrollen bewusst oder unbe-

wusst verstärken. Solche Faktoren haben Einfluss auf die motivational-affektiven Merkmale wie Fachinteresse, Lernmotivation, Wertzuschreibung, Selbstschema sowie die emotionale Reaktion (z. B. schulfachspezifische Leistungsangst) und letztlich wiederum auf Selbstwirksamkeit und Erfolgserwartung. Mädchen, die glauben, dass Mathematik und Naturwissenschaften eher männliche Domänen sind, können aufgrund einer eingeschränkten Selbstwirksamkeit und verzerrten Fähigkeitseinschätzung – auch von Lehrkräften und Eltern – in diesen Bereichen eine geringere Motivation und Leistung zeigen. Selbst bei gleichen oder besseren Leistungen schätzen Mädchen ihre Fähigkeiten in diesen Fächern häufiger geringer ein. Umgekehrt können Jungen, die Sprachen und Sozialwissenschaften als „Mädchenfächer“ betrachten, ebenfalls eingeschränkte Selbstwirksamkeit, Motivation und Leistung in diesen Bereichen aufweisen.⁷

Ansätze gendersensibler Bildung – mehr Projekt als Struktur

Zahlreiche Ansätze der geschlechtergerechten bzw. gendersensiblen Pädagogik haben das Ziel, den Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken:

■ Projekt „Mobiler Gender-Parcours“

Ein gutes regionales Beispiel für Gender-Mainstreaming ist der „Mobile Gender-Parcours“ der Fachstelle für Mädchen- und Jungenarbeit Saarland beim Paritätischen Bildungswerk. Der Projekttag besteht aus einem Mädchen- und Jungen-Parcours, die aufeinander abgestimmt sind und durch ein „Gender“-Modul miteinander verbunden werden sollen. Sozialpädagoginnen und -pädagogen setzen Methoden wie Diskussionen, Erstellung von Video-clips, bestimmte Filme und Rollenspiele ein, um Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sich über ihre Vorstellungen von Geschlecht auszutauschen, andere Perspektiven kennenzulernen und sich mit fremden Sichtweisen auseinanderzusetzen. Die berufliche Orientierung ist dabei ein ausdrücklicher, aber nicht ausschließlicher Themenbestandteil.⁸

■ Projekt „LSVD-Schule“

Ebenfalls hervorheben aus der Fülle an Initiativen möchten wir das Projekt „LSVD-Schule“ des Lesben- und Schwulenverbandes Saar. Der Projekttag widmet sich der Aufklärung und Sensibilisierung von Jugendlichen für Themen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt, Menschenrechte, Mobbing und für gesellschaftliche Probleme im Alltag von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans- und Inter* (LSBTI*). Das Team besteht aus jungen Ehrenamtlichen, die Peer-to-Peer offen vom eigenen Coming-Out erzählen und mit den Jugendlichen Begriffe wie „Gruppenzugehörigkeit“, „Diskriminierung“ und „Outing“ erarbeiten. Die Teilnehmenden sollen mit den eigenen Vorurteilen konfrontiert und zur kritischen Selbstreflexion ermutigt werden. Zudem lernen Jugendliche mit LSBTI*-Hintergrund Anlaufstellen zur Beratung kennen.⁹

Im Schulkontext ist die gendersensible Praxis generell mehr durch kurzfristige Projekte als durch eine konsistente Struktur in allen Fächern geprägt – zumeist sind die Projekte sehr eng auf die Berufsorientierung fokussiert, wie etwa die Girls' und Boys' Days. Diese Tage sollen Mädchen und Jungen getrennt voneinander die Möglichkeit bieten, Berufe kennenzulernen, die als geschlechteruntypisch gelten. Solche Aktionen können als niedrigschwellige Angebote funktionieren, die

Impulse setzen. Jedoch ist es fraglich, ob einzelne Tage langfristige Veränderungen in den Einstellungen und Berufswahlen bewirken werden. Zudem bleibt bei solchen „Schnuppertagen“ eine systematische Auseinandersetzung mit Vorurteilen und struktureller Ungleichheit meist unberührt.

Gendersensible Schulbildung ist keine Berufslenkung

Besonders auffällig ist die große Anzahl an Projekten für Mädchen und junge Frauen mit Fokus auf MINT-Berufe. Im Rahmen des „Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen“ förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung jährlich mit vielen Millionen Euro zahlreiche Projekte. Die koordinierende Initiative „Komm, mach MINT“ listet auf ihrer Projektlandkarte bundesweit über 1.000 Projekte auf. Das Ziel der Initiative „Komm, mach MINT“ besteht nach eigener Aussage darin, „das Potenzial von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zu nutzen“¹⁰. Die Autorinnen des Projekts „Frauen wählen MINT“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) kamen in ihrer Studie jedoch zu dem Schluss, dass trotz der Vielzahl an MINT-Projekten keine durchschlagenden Erfolge aufzuweisen seien. Derartige Projekte seien häufig zu undifferenziert, indem sie „Berufe als homogene Menge“ behandelten und die Bedingungen des konkreten Berufes selbst, in dem Geschlechterstereotypen wirken, zu wenig berücksichtigten, um das Interesse von Frauen an MINT-Berufen ausreichend zu steigern.¹¹ Zudem muss aus AK-Sicht betont werden, dass der primäre bis alleinige Fokus auf die Nutzung von Fachkräftepotenzial nicht dem Ansinnen einer geschlechterreflektierten Schulpädagogik gerecht wird, die Individualität und Vielfalt im Blick behalten sollte, anstatt eine Berufslenkung zum Ziel zu haben.

Bildung zwischen Dramatisierung und Nicht-Dramatisierung des Geschlechts

Eine gendersensible Bildung muss hinsichtlich der „Dramatisierung“ des Geschlechts sehr reflektiert und ausgewogen gestaltet sein. Eine übermäßige Betonung des Geschlechts kann dazu führen, dass das Individuum nur noch über seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe definiert wird und andere Faktoren wie individuelle Interessen und Fähigkeiten in den Hintergrund treten.¹² Auch trans- und intergeschlechtliche Personen finden etwa in Projekten zur Berufsorientierung, die nach „weiblich“ und „männlich“ trennen, keine Berücksichtigung. Wenn der Ansatz der Dramatisierung für die Sichtbarmachung von Geschlechterunterschieden gewählt wird, so ist der Dreischritt von Dramatisierung – Reflexion – Entdramatisierung einer geschlechterreflektierten Pädagogik daher essenziell.¹³ Diese hat „das Anliegen, den Adressaten und Adressatinnen in ihren vielfältigen Interessen, Fähigkeiten und Problemlagen mit Respekt zu begegnen – unabhängig davon, ob diese typisch oder untypisch sind – und Verengungen des individuellen Repertoires durch normierende Geschlechteranforderungen und strukturelle Ungleichheit entgegenzutreten“¹⁴.

Diese kritischen Punkte unterstreichen die Notwendigkeit, gendersensible Bildung in der Schule dauerhaft und strukturell zu verankern und nicht nur als zeitlich begrenzte Aktionen für die Hebung des Fachkräftepotenzials zu betrachten:

■ Motivation, Fachleistungen und selbstgesteuertes Lernen

Wenn es zwischen den Geschlechtern je nach Fach sozial geprägte Unterschiede in motivational-affektiven Merkmalen gibt, die die Schulleistungen beeinflussen, so ist dies ein zentraler Ansatzpunkt. Insbesondere bei Jungen gilt es von Seiten der Schule, das Stereotyp des „Effortless Achievers“ zu dekonstruieren, „das darin besteht, in Schule oder Beruf erfolgreich zu sein, ohne sich dafür (sichtbar) anstrengen zu müssen – während es für Mädchen sozial weniger nachteilig ist, wenn sie sich fleißig und gewissenhaft verhalten. Lehrkräfte, aber auch Eltern, sollten daher insbesondere Jungen darin unterstützen, dass sie zu autonomen, selbstgesteuerten Lernern werden – z. B. indem sie Zwischenziele verdeutlichen, regelmäßig Feedback zum Lernprozess geben und dabei darauf achten, dass sie motivationale Faktoren (Fleiß, Anstrengungsbereitschaft) statt Begabung als Ursache für gute Leistungen hervorheben (sog. anstrengungsbezogene Attributionen). Auch sollten Jungen darin unterstützt werden, die eigenen Fähigkeiten realistischer einzuschätzen“ [...], da gerade in Naturwissenschaften „unrealistisch positive Selbsteinschätzungen der Jungen (...) gewissenhaftem Lernen oder Vorbereitungen auf Prüfungen u. ä. entgegenstehen können“¹⁵. Letztlich gilt dies für alle Geschlechter, da die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Merkmalen sich je nach Fach unterschiedlich darstellen.

■ Gender-Implikationen in Lehrplänen und -materialien

Geschlechtergerechte und vielfältige Darstellungen von Frauen und Männern sowie trans- und intergeschlechtlichen Personen in Lehrbüchern und Unterrichtsmaterialien können helfen, Stereotype abzubauen und eine inklusive Lernumgebung zu schaffen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) betonte in ihren Leitlinien 2016 die Notwendigkeit, Gender-Implikationen aller Fächer zu konkretisieren und Hinweise zu Geschlechteraspekten in Empfehlungen und Richtlinien aufzunehmen.¹⁶ Auch im Saarland ist das Ziel des Abbaus geschlechtsspezifischer Benachteiligungen in der Bildungsgesetzgebung normiert. Als Nachhaltigkeitsziel 5 (SDG 5) „Gleichstellung der Geschlechter“ der Agenda 2030 ist es überdies im saarländischen Basiscurriculum „Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE)“ unteilbarer Bestandteil aller SDGs – fällt jedoch in der Praxis gegenüber dem Klima- und Umweltdiskurs deutlich ab. Andere wichtige Themenaspekte sind im Lehrplan des Faches Ethik festgehalten (z. B. „Mädchen-/Junge sein“, „Mensch sein“, „Liebe und Sexualität“); jedoch handelt es sich hierbei lediglich um ein Ersatzfach. Im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie beispielsweise Nordrhein-Westfalen, mit dem sehr umfangreichen Internetportal „Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule“¹⁷ der Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW) finden sich hierzulande nur wenig konkrete handlungsleitende Hilfestellungen für die Praxis.

■ Verankerung gendersensibler Bildung in Aus-, Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Bildungs- und Erziehungsaufgaben der Schule gilt gendersensible Bildung als Querschnittsthema, dem dadurch jedoch eine einschlägige Verankerung in allen Fachdisziplinen fehlt. Dies fängt mit der Verankerung in den Studiengängen und Referendariaten an. Im Saarland gibt es zwar einzelne Bestandteile während der Ausbildung, die sich mit diesem Thema beschäftigen, jedoch sind diese nicht verpflichtend und firmieren zu abstrakt unter „Inklusion“ und „Vielfalt“. Der 2020 gegründete Fachbereich „Grundsatzthemen in

Schulen“ am Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) führt gendersensible bzw. geschlechtergerechte Bildung nicht explizit auf und auch im Fortbildungskatalog sind über lange Zeit keine expliziten Angebote zur gendersensiblen Bildung in der Fächervielfalt zu finden – mit Ausnahme und eher grundsätzlicher Art der intersektional ausgerichteten Fortbildung „Diskriminierungskritische Schulentwicklung“ im Rahmen des vom Antidiskriminierungsforum Saar e. V. koordinierten Modellprojekts „Nichtdiskriminierung – Recht und Verpflichtung“. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu beachten ist des Weiteren, dass alle „in der Lehramtsaus- und -fortbildung Tätigen (...) über Gender-Kompetenz als eine wesentliche Qualifikationsanforderung verfügen“, wie es die KMK-Leitlinien vorsehen.¹⁸ Das ist zugleich Voraussetzung einer gendersensiblen Didaktik. Ob dies im Saarland der Fall ist, kann aufgrund mangelnder empirischer Forschung und fehlender Veröffentlichung von Qualitätsprüfungen und Evaluationen mittels geeigneter Indikatoren ebenso wenig klar beantwortet werden wie die Frage nach der Wirksamkeit sonstiger bisheriger Maßnahmen.

Die Schule hat den gesetzlichen Auftrag und bietet auch grundsätzlich eine gute Chance, geschlechtsspezifische Benachteiligungen frühzeitig zu bearbeiten, Stereotype zu dekonstruieren und geschlechtsneutralere Bildungschancen zu ermöglichen. Die Förderung einer gendersensiblen Bildung muss darauf achten, eine gute Balance zwischen Anerkennung und Wertschätzung von Geschlechterunterschieden und der Vielgeschlechtlichkeit sowie Vermeidung von Stereotypisierung und Ausgrenzung zu finden. Es gibt klare Hinweise darauf, dass eine gezielte Förderung geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungserfolg reduzieren kann. Selbstverständlich stellt sich bei allen Erwartungen, Aufgaben und Herausforderungen im Rahmen einer inklusiven geschlechtersensiblen Pädagogik auch die Frage nach den ermöglichenden Rahmenbedingungen und Ressourcen der schulischen Praxis.

- ¹ Hannover, Bettina; Ollrogge, Karen: Bildungsungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Interview von Edelstein, Benjamin im Auftrag der Bundeszentrale für politische Bildung, 26.02.2021, online: <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/315992/bildungsungleichheiten-zwischen-den-geschlechtern/> (Stand: 23.03.2023).
- ² Statistisches Bundesamt: Allgemeinbildende Schulen – Fachserie 11 Reihe 1 – Schuljahr 2020/2021, Wiesbaden 2022; Berechnungen durch die Arbeitskammer des Saarlandes.
- ³ Vgl. Hannover, Bettina; Kessels, Ursula: Sind Jungen die neuen Bildungsverlierer? Empirische Evidenz für Geschlechterdisparitäten zuungunsten von Jungen und Erklärungsansätze, in: Zeitschrift für pädagogische Psychologie, 25 (2011) 2, S. 89-103.
- ⁴ Böhme, Katrin u.a.: Geschlechtsbezogene Disparitäten, in: IQB-Bildungstrend 2015. Sprachliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im zweiten Ländervergleich, hrsg. von Böhme, Katrin u. a., Münster: Waxmann 2016, S. 377-408.
- ⁵ Schipolowski, Stefan u. a.: Geschlechtsbezogene Disparitäten, in: IQB-Bildungstrend 2018. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I im zweiten Ländervergleich, hrsg. v. Schipolowski, Stefan, Münster: Waxmann 2019, S. 237-263.
- ⁶ Vgl. Kessels, Ursula: Geschlechterunterschiede in der Bildung: Warum Mädchen in der Schule erfolgreicher sind, Wiesbaden: Springer VS 2015.
- ⁷ Muntoni, Francesca; Retelsdorf, Jan (2018): Gender-specific teacher expectations in reading – The role of teachers' gender stereotypes, in: Contemporary Educational Psychology, 54, S. 212–220.
- ⁸ Vgl. GPS – Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH, Genderkompetenz-Zentrum, Fachstelle Mädchenarbeit & Fachstelle Jungenarbeit Saarland: <https://gps-rps.de/standorte/saarbruecken/genderkompetenz-zentrum> (Stand: 23.03.2023).
- ⁹ Vgl. LSVD-Saar: <https://saar.lsvd.de/lsvd-schule> (Stand: 23.03.2023).
- ¹⁰ Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.: Was ist „Komm, mach MINT?“, online: <https://www.komm-mach-mint.de/komm-mach-mint> (Stand: 23.03.2023).
- ¹¹ Dangwart, Inga; Krämer, Heike; Conein, Stephanie: MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 50, H. 4, 2021, S. 26-30.
- ¹² Hannover, Bettina; Ollrogge, Karen, 2021, a. a. O.
- ¹³ Vgl. Debus, Katharina: Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung in der geschlechterreflektierten Bildung. Oder: (Wie) Kann ich geschlechterreflektiert arbeiten, ohne geschlechtsbezogene Stereotype zu verstärken?, in: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung, hrsg. von Dissens e. V., Berlin 2012, S. 149-158.
- ¹⁴ Debus, Katharina: ‚Ein gutes Leben!‘ – Ansätze, Stolpersteine und Qualitätsmerkmale einer intersektionalen geschlechterreflektierten Pädagogik integrierter Berufs- und Lebensorientierung, in: Des eigenen Glückes Schmied_in!? Hrsg. von Micus-Loos, Christiane u. Plöber, Melanie, Wiesbaden: Springer, S. 115-134, hier S. 115 f.
- ¹⁵ Hannover, Bettina; Ollrogge, Karen, 2021, a. a. O.
- ¹⁶ KMK: Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.10.2016/Beschluss der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder vom 15./16.06.2016).
- ¹⁷ QUA-LiS NRW: Portal Geschlechtersensible Bildung in der Schule, online: <https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung/> (Stand: 23.03.2023).
- ¹⁸ KMK, 2016, a. a. O.

7.2 Berufswahl nach wie vor sehr einseitig

Genderstereotype Berufswahl hat Auswirkungen auf das gesamte Erwerbsleben bis hin zur Rente. Frauen haben einen Bildungsvorsprung, der sie für eine sehr breite Berufspalette qualifiziert – dennoch sind seit Jahren beinahe dieselben stereotypen Berufswahlen zu beobachten. Letztlich führen diese auch zu einer Fortschreibung der Gehaltsunterschiede und der bisherigen Arbeitszeitverteilung. Um hier Einfluss zu nehmen, braucht es mehr Gendersensibilität in der Bildungskette, aktive Unterstützung bei genderuntypischen Berufswünschen, eine gendersensible Berufsorientierung und mehr sichtbare Vorbilder in der Öffentlichkeit.

Schaut man sich die Topberufe der Bewerberinnen im Saarland im aktuellen Ausbildungsjahr an, so lässt sich klar eine genderstereotype Berufswahl erkennen, die sich über lange Zeit hinweg kaum verändert hat. Die Top-drei-Ausbildungsberufe bei Frauen im Saarland waren im Jahr 2022: 1. Verkäuferin (190 Bewerberinnen), 2. Medizinische Fachangestellte (180 Bewerberinnen), 3. Kauffrau für Büromanagement (160 Bewerberinnen). Bei den Männern hingegen zeigt sich folgendes Ranking: 1. Kfz-Mechatroniker – Pkw-Technik (290 Bewerber), 2. Verkäufer (160 Bewerber), 3. Anlagenmechaniker Sanitär/Heizung – Klimatechnik (120 Bewerber).¹ Wichtig zu wissen: In dieser Übersicht nicht enthalten sind die Bereiche der schulischen Berufsausbildung mit den Berufen in der Krankenpflege und im erzieherischen Bereich – Branchen, die sehr stark von Frauen dominiert sind. Im Schuljahr 2022/23 begannen 124 Personen die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum anerkannten Erzieher. Davon waren 16 Personen männlichen Geschlechts. Im vorigen Schuljahr waren von 93 Auszubildenden 14 Personen männlichen Geschlechts. Dies entspricht einer Quote von 14 %. Dem entgegen stehen 86 % Frauen.

Genderstereotype Berufswahl immer noch stark

Auch die weitergehende Liste mit den ersten zehn genannten Berufen unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern sehr deutlich. Insgesamt ist bereits für die jüngere Generation der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger eine starke geschlechterbezogene Segregation entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen festzustellen. Mädchen entscheiden sich nur selten für etwas anderes als die „typischen“ Frauenberufe, dabei sind die Nachteile in puncto Bezahlung und Aufstiegschancen hinlänglich bekannt. Natürlich sollte es weiterhin das Ziel sein, dass jede Person den Beruf ergreift, für die sie Eignung und Neigung mitbringt. Tatsächlich aber sind Jugendliche zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl schon so sehr geprägt von ihrer bisherigen (meist geschlechterspezifischen) Sozialisation (auch in den Bildungseinrichtungen), dass sie eher bei den ihnen bekannten genderstereotypen Wahlen bleiben. Diese Effekte überlagern sicherlich in vielen Fällen die eigenen Interessen. Dabei sollte es letztlich um das Ziel einer größeren Auswahl und damit einer größeren Freiheit für beide Geschlechter gehen. Für junge Männer sollten soziale Berufe ebenso selbstverständlich sein wie für Mädchen die Systemadministration und die IT.

Tabelle 1

Höchster Schulabschluss von Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Deutschland (1991–2020), in %¹

	Jahr	Abitur/ Fachhoch- schulreife	Realschul- abschluss ²	Haupt-/ Volks- schulab- schluss	kein Schul- abschluss ³	keine Angabe	kein Schul- abschluss bzw. keine Angabe ⁴	Gesamt ⁵
Frauen	1991	13,2	29,8	46,2			10,8	100
	1995	16,6	31,2	44,8			7,4	100
	2000	19,8	32,9	38,4	2,8	6,1		100
	2005	25,9	36,4	33,2	3,8	0,6		99,9
	2010	30,5	37,9	26,6	4,4	0,6		100
	2015	35,7	37,4	22,5	3,8	0,6		100
	2020	43,0	36,0	16,8	4,1	0,1		100
Männer	1991	18,4	24,4	47,1			10,1	100
	1995	21,4	25,6	45,9			7,1	100
	2000	23,6	27,0	40,9	2,6	5,8		99,9
	2005	29,1	29,8	37,0	3,5	0,7		100,1
	2010	32,1	31,8	31,4	4,1	0,6		100
	2015	35,8	31,9	27,9	3,8	0,6		100
	2020	41,5	31,5	22,4	4,5	0,1		100

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, FS Bildungsstand der Bevölkerung, eigene Berechnungen
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

Anmerkungen:

¹ Jeweils Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die sich nicht (mehr) in Schulausbildung befinden.

² Einschließlich Abschluss der Polytechnischen Oberschule.

³ Einschließlich Personen mit Abschluss nach höchstens 7 Jahren Schulbesuch.

⁴ Einschließlich Personen mit Abschluss nach höchstens 7 Jahren Schulbesuch.

⁵ Rundungsbedingt können Abweichungen von 100 % auftreten.

Arbeitskammer

Bildungsvorsprung von Frauen

Beachtlich ist: In der jüngeren Vergangenheit ist ein größer werdender Bildungsvorsprung von Frauen zu beobachten. Sie haben etwas häufiger die Hoch- bzw. Fachhochschulreife, auch bei den mittleren Bildungsabschlüssen liegen sie vor den Männern.

Dem Bildungsniveau entsprechend haben Frauen demnach mindestens die gleichen – eher sogar noch die besseren – Voraussetzungen, aus einem breiten Berufsangebot zu wählen. Daher ist es durchaus erstaunlich, dass diese breite Palette an Fähigkeiten nach wie vor in nur wenige Berufsbilder in der Ausbildung (und auch im Studium) umgesetzt wird. Offenbar helfen auch zahlreiche kurzfristige Informations- und Werbeveranstaltungen zum Beispiel in Bezug auf MINT-Berufe in Schulen und anderswo nur begrenzt weiter.

Ähnlich wenig nachhaltig sind bislang Aktionen, die mehr Männer in die sozialen Berufe bringen sollen. Hier schließt sich unmittelbar die Debatte um die generell schlechter bezahlten Frauenberufe im (sozialen) Dienstleistungssektor an. In diesen Berufen finden sich bis heute deutlich

mehr Frauen als Männer – nicht zuletzt, da sie den „typisch weiblichen Eigenschaften“ näher scheinen. Diese Berufe gehören dringend aufgewertet – sowohl was die Bezahlung als auch was das gesellschaftliche Ansehen angeht. Solch eine Aufwertung würde sie nicht zuletzt auch interessanter für männliche Interessenten machen, da junge Männer, die sich in den eher weiblichen Rollenzusammenhängen verorten, bisher gesellschaftlich weniger anerkannt sind. Diese Bewertungsschemata sollten daher unter anderem mit einer Aufwertung der „minderwertigen“ weiblichen Berufsbilder verändert werden.

Berufswahl als komplexer Entscheidungsprozess

Die Entscheidung über die Berufswahl trifft nahezu jede und jeder mindestens einmal in seinem Leben. Sie ist geprägt von unterschiedlichen Faktoren. Ein wichtiger Faktor hierbei ist das Berufsimage.² „Das Berufs-Image entwickelt sich aufgrund von Erfahrungen, die ein Individuum auf direkte oder indirekte Weise mit dem jeweiligen Beruf macht.“³ Direkte oder indirekte Erfahrungen heißt in diesem Fall Betriebspraktika oder Erfahrungsberichte aus dem Umfeld. Insgesamt kann nicht davon ausgegangen werden, dass Schüler und Schülerinnen einen Überblick über die gesamte Bandbreite der Berufe haben. Dies führt unter anderem dazu, dass oft nur wenige, bereits bekannte Berufe überhaupt bei der Entscheidung berücksichtigt werden.

In dieser Situation greifen die bekannten Stereotype, die letztlich für die Jugendlichen die Auswahlprozesse auch erleichtern. Wenn man sich an dem orientiert, was einem (als Mann oder Frau in tradierten Rollenmustern) bekannt und geläufig ist, werden Entscheidungen einfacher. Hinzu kommen eventuelle Überlegungen, wie ein Beruf zu dem eigenen Verständnis des späteren Lebens und der dortigen Aufgabenverteilung passen könnte. Viele Frauen sehen sich nach wie vor in der Hauptverantwortung für Hausarbeit und Kindererziehung. Häufig erfolgt die Entscheidung für die Berufswahl noch immer nach den bestmöglichen Vereinbarkeitsaspekten mit dem „Ideal“ des eigenen Lebensentwurfes. Und dabei spielen Unterbrechungen der Erwerbsarbeit und mögliche Arbeitszeitreduzierungen durchaus schon im Vorfeld eine Rolle. Berufe, die besser in Teilzeit ausgeübt werden können, erscheinen daher bei der Entscheidungsfindung attraktiver. Warum diese Aspekte nach wie vor so wirkmächtig sind, gilt es noch genauer zu untersuchen, um gegensteuern zu können. Die bereits bekannten Strukturen gehören im Sinne einer eigenständigen Existenzsicherung vermehrt modernisiert (vergleiche hierzu Kapitel I.3.1).

Genderaspekte in der Berufsorientierung sind meist Fehlanzeige

Angesichts der Komplexität der Berufswahl sollen Jugendliche mit Hilfe von beruflichen Orientierungsprozessen bestmöglich auf die Berufswahl vorbereitet werden. Exemplarisch für die Berufsorientierung sind Ausbildungsmessen oder Angebote der Bundesagentur für Arbeit wie das „Check-U“-Erkundungstool oder der Berufswahltest. Die Intensität der Berufsorientierung ist dabei sehr abhängig vom Engagement der Schule beziehungsweise des Elternhauses. Im Saarland wird das Angebot ergänzt durch Unterstützungsstrukturen der Landkreise wie Jugendberufsagenturen oder der Jugendberufshilfe. Ziel aller Prozesse ist es, einen bestmöglichen

Übergang von Schule zu Beruf zu ermöglichen. Problematisch hierbei ist, dass der Fokus der Beratung häufig auf der schnellstmöglichen Vermittlung in Erwerbsarbeit und Ausbildung liegt. Eine gendersensible Beratung findet eher selten statt.

Untersuchungen haben sogar gezeigt, dass die verinnerlichte Annahme der Jugendlichen, welcher Beruf am besten zu ihrem Geschlecht passt, eher (schnell) bestätigt wird. So gibt es ausreichend Hinweise darauf, dass im direkten Beratungsprozess (im Falle einer fachlichen Berufsberatung) ebenfalls häufig die gängigen Stereotype zur Anwendung kommen. Die eigenen Vorstellungen der Beratungskräfte wirken unmittelbar in die Beratung hinein und lassen sich nur schwer von ihrer Arbeit trennen. Hinzu kommt, dass damit eine schnelle Vermittlung erfolgversprechender scheint.⁴

Anforderungen an die Politik

Für einen Wandel der bisher festgestellten Zusammenhänge rund um die Berufswahl braucht es Veränderungen der Rahmenbedingungen. Zentral sind gerade für Jugendliche Vorbilder: Wenn es mehr männliche Vorbilder gibt, die in sogenannten typischen Frauenberufen Care-Arbeit übernehmen, also beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen oder bei Erziehung und Unterricht (und bestenfalls auch im Privatleben), dann werden diese Berufe auch für andere Jungen und Männer interessanter. Dringend notwendig ist es aber dafür, dass sie aufgewertet und besser bezahlt werden.

Umgekehrt ist es für junge Frauen wichtig, ebenfalls Vorbilder in den sogenannten MINT-Berufen zu erleben. Hinzuweisen aber ist dabei auch auf einen immer wieder zu beobachtenden Effekt, dass Frauen die Ausbildung im Männerberuf beenden, danach aber sehr schnell das Berufsfeld wieder verlassen. Hier sind die Betriebe gefragt, ihre Voraussetzungen und Strukturen stärker anzupassen – die berühmte fehlende Damenumkleide ist nur eines der Zeichen dafür. Darüber hinaus betrifft diese Frage die komplette Unternehmenskultur und auch die Akzeptanz der Tatsache, dass Beschäftigte (Männer wie Frauen) auch Sorgende im privaten Umfeld sind und dementsprechende Rahmenbedingungen benötigen.

Folgende Aufforderungen gehen an die begleitende Politik:

- Mehr Möglichkeiten zur Berufsorientierung schaffen: Die Anzahl der verpflichtenden Praktika in der Schule muss erweitert werden, um mehr Möglichkeiten von persönlichen Erfahrungen in unterschiedlichen Berufen zu schaffen.
- Mehr Gendersensibilität in der Berufsorientierung: Hierzu werden dringend Qualifizierungsmaßnahmen für die in der Berufs- und Studienwahl beteiligten Personen benötigt. Gendersensibles Handeln muss Standard in der Berufsorientierung werden.
- Einbindung von Dritten im Bereich der Berufsorientierung: Insbesondere das Elternhaus und die an der Ausbildung beteiligten Personen sollten im Rahmen der Beratungsstrukturen der

Berufsorientierung bezüglich ihrer Geschlechterbilder, soweit dies möglich ist, hinterfragt werden.

- Wandel in der Unternehmenskultur: Die Unternehmen stehen in der Verantwortung, dass Männer und Frauen gleichberechtigt behandelt werden. Hierzu zählen rein organisatorische Voraussetzungen, aber auch attraktive Arbeitszeitmodelle für beide Geschlechter.
- Mehr männliche und weibliche Vorbilder sind gefragt! Best-Practice-Beispiele von Männern, die in einer gleichberechtigten Partnerschaft mit gleichverteilter Erwerbs- und Care-Arbeit leben, müssen sichtbarer gemacht werden. Ebenso gilt dies für weibliche Vorbilder, die in untypischen Feldern ihre Ausbildung und Karriere machen.
- Aufwertung der typischen Frauenberufe: Mit einer besseren Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen müssen diese Berufsfelder aufgewertet werden.
- Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung über den Erwerb der klassischen, arbeitsmarktzentrierten Bildungskompetenzen hinaus! Demokratiebildung ist der Schlüssel für Partizipation. Junge Menschen müssen in die Lage versetzt werden, kritisch und konstruktiv bestehende Strukturen hinterfragen zu können.

¹ Ausbildungsmarkt – Statistik der Bundesagentur, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html> (zuletzt abgerufen am 22.03.2023).

² Vgl. Hellberg, Bernt-Michael: Entscheidungsfindung bei der Berufswahl, Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen (2. Auflage), Wiesbaden 2009, S. 140.

³ Ebd., S.141.

⁴ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes – Bericht an die Regierung des Saarlandes (2022), S. 153 f.

7.3 Frauen in der Wissenschaft – Exzellenz braucht Chancengleichheit

Die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft ist im Zeitverlauf stetig gestiegen. Während im Studium weitgehend Geschlechterparität erreicht ist, nimmt der Frauenanteil aber mit jeder weiteren Qualifikations- und Karrierestufe ab. Vor allem in der Phase nach der Promotion verlassen viele Frauen die Wissenschaft. Trotz aller Förderprogramme bleibt also der Effekt der „Leaky Pipeline“. Das bedeutet nicht nur eine Benachteiligung von Frauen. Es werden auch wichtige Potenziale und Perspektiven für mehr Innovationen verschenkt. Die Gründe dafür sind komplex und vielfältig. Um nachhaltige Fortschritte zu erreichen, sind strukturelle wie kulturelle Veränderungen notwendig.

Im Wintersemester 2021/22 waren von den 31.835 Studierenden an saarländischen Hochschulen knapp 49 % weiblich (vgl. Grafik 1). Bundesweit waren zu diesem Zeitpunkt bereits erstmals mehr weibliche als männliche Studierende eingeschrieben. In den vergangenen Jahren ist insgesamt ein deutliches Wachstum der Studierendenzahlen zu beobachten, das bei den Frauen nochmals stärker ausfiel als bei den Männern. Deutlich wird dies ebenso bei den Erstimmatrikulierten, wobei hier – nach einem starken Anstieg in den 2000er-Jahren – in der letzten Dekade die Zahlen stagnieren oder gar leicht rückläufig sind. Dadurch bedingt lag im Studienjahr 2021 an der Saar der Frauenanteil unter den insgesamt 5.372 Studienanfängerinnen und Studienanfängern bei rund 49 %, im Schnitt aller deutschen Hochschulen nehmen durchweg mehr Frauen als Männer erstmalig ein Studium auf. Bei den studienberechtigten Schulabgängern stellen Frauen hier wie dort bereits seit langem die Mehrheit.

Eine weitgehend paritätische Verteilung zeigen die Studienabschlüsse: Unter den 5.870 bestandenen Abschlussprüfungen (ohne Promotion) des Jahres 2021 an der Saar wurden 50,6 % von Frauen abgelegt; im Bundesdurchschnitt waren es 52,9 %. Je nach Art der Abschlüsse gibt es jedoch große Differenzen: Der mit Abstand höchste Frauenanteil wird hier wie dort mit jeweils rund 74 % bei den Lehramtsprüfungen erreicht. Beim Bachelorstudium gibt es im Saarland ein ausgewogenes Verhältnis; im Bundesdurchschnitt sind es etwas mehr Frauen (52 %). Unter die 50 %-Marke fallen die Frauen bei den Masterabschlüssen, die als Ausgangspunkt für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung gelten. Mit 48,4 % fällt hier die Beteiligung der Frauen an der Saar etwas höher aus als im Bundesdurchschnitt (47,4 %).

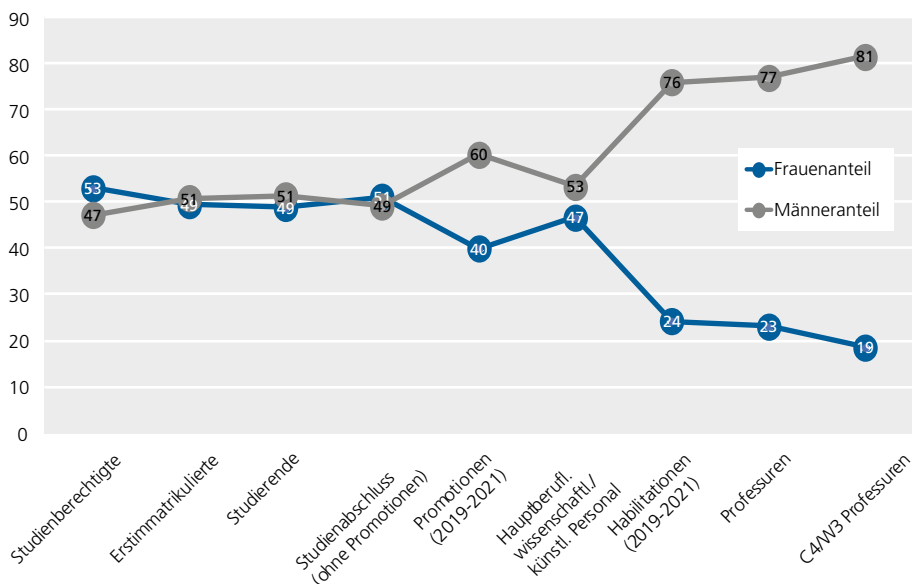
Geschlechtsspezifische Studienfachwahl nach wie vor wirksam

Während heute im Zugang zu und beim Erwerb von Hochschulbildung im Allgemeinen Geschlechterungleichheiten überwunden sind, bleiben nach wie vor erhebliche horizontale Unterschiede bestehen.¹ Immer noch gibt es Disziplinen, in denen vorwiegend Männer oder vorwiegend Frauen studieren. In den Fächern Grundschul-/Primärstufenpädagogik, Französisch, Germanistik/Deutsch, der Psychologie oder dem Sozialwesen liegt etwa der Frauenanteil an den Studierenden im Saarland deutlich über 70 %. Mit anteilig weniger als 20 % sind die Studentin-

Grafik 1

Leaky Pipeline: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn im Saarland 2021

– Angaben in Prozent –



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1

Arbeitskammer

nen dagegen in technischen Fächern wie Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau oder Elektrotechnik und Mechatronik stark unterrepräsentiert. Auf der Ebene der Fächergruppen (vgl. Grafik 2) finden sich die höchsten Frauenanteile in den Geisteswissenschaften und der Humanmedizin/den Gesundheitswissenschaften. Nahezu paritätisch ist das Geschlechterverhältnis in Mathematik und Naturwissenschaften sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil weiterhin sehr niedrig und wächst auch nur sehr zögerlich. Diese Unterschiede nach Disziplinen setzen sich im weiteren Qualifizierungsverlauf fort: So erwerben Frauen heute drei Viertel der Studienabschlüsse in den Geisteswissenschaften, aber nur 23 % in den Ingenieurwissenschaften.

Nach der Promotion ist die Schere weit geöffnet

Mit der Promotion als Voraussetzung für eine wissenschaftliche Tätigkeit beginnt die eigentliche wissenschaftliche Karriere. Im Saarland waren 2021 insgesamt 3.038 Doktoranden registriert, darunter 45,6 % Frauen. Im selben Jahr absolvierten 196 Personen erfolgreich eine

Promotion, 40,8 % davon waren weiblich. Im Bundesdurchschnitt stellen Frauen knapp 46 % der Promovierten. Hier wie dort sinkt also der Frauenanteil im Qualifizierungsverlauf von den Masterabschlüssen bis zu den Promovierten. Dieses Muster setzt sich bei den Habilitationen fort. Bundesweit entfielen 2021 rund ein Drittel aller Habilitationen auf Frauen, deutlich mehr als an der Saar, wo die Zahlen jedoch stark schwanken. Hierzulande hat der Frauenanteil von knapp 16 % in den Jahren 2000 bis 2002 auf 24 % (2019 bis 2021) zugelegt. Abseits der Habilitation werden in den letzten Jahren allerdings vermehrt alternative Wege zur Professur beschritten. Dies gilt vor allem für die nach 2002 neu geschaffene Juniorprofessur, wo auch Frauen stärker vertreten sind. Bundesweit wird hier mit einem Frauenanteil von 48 % im Jahr 2021 ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. An der Saar waren 37,5 % der 24 Juniorprofessuren weiblich besetzt.²

Ungleiche Beteiligung an den Status- und Personalgruppen

An den saarländischen Hochschulen arbeiteten im Jahr 2021 insgesamt 3.337 Beschäftigte hauptberuflich im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich, hinzu kommen 1.156 nebenberuflich Beschäftigte. Darüber hinaus sind 7.028 Mitarbeitende in Verwaltung und Technik (V&T) tätig.³ Während Frauen rund drei Viertel der V&T-Beschäftigten stellen, bilden Männer sowohl beim haupt- als auch beim nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal die Mehrheit. Innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals haben Frauen in der Gruppe der wissenschaftlich Mitarbeitenden (inklusive Dozenten und Assistenten) mit 47 % die höchsten Anteile (Bund: 44 %). Unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind sie zu 42,3 % vertreten (Bund: 54 %). Damit bleiben sie unter der 50 %-Marke – bei gleichwohl deutlichen Zuwächsen in den absoluten Zahlen. Mit Blick auf die Fächergruppen gestalten sich der akademische Qualifizierungsweg und die Beschäftigung im Mittelbau unterschiedlich (vgl. Grafik 2).⁴ Der Frauenanteil an den Promovierten liegt fast durchweg unter dem der wissenschaftlich Mitarbeitenden. Anders dagegen in der promotionsstarken Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften: Frauen stellen dort zwar 59 % der Promotionen, machen aber nur 38 % der wissenschaftlich Mitarbeitenden aus, haben also merklich seltener Zugang zu einer Hochschulbeschäftigung.

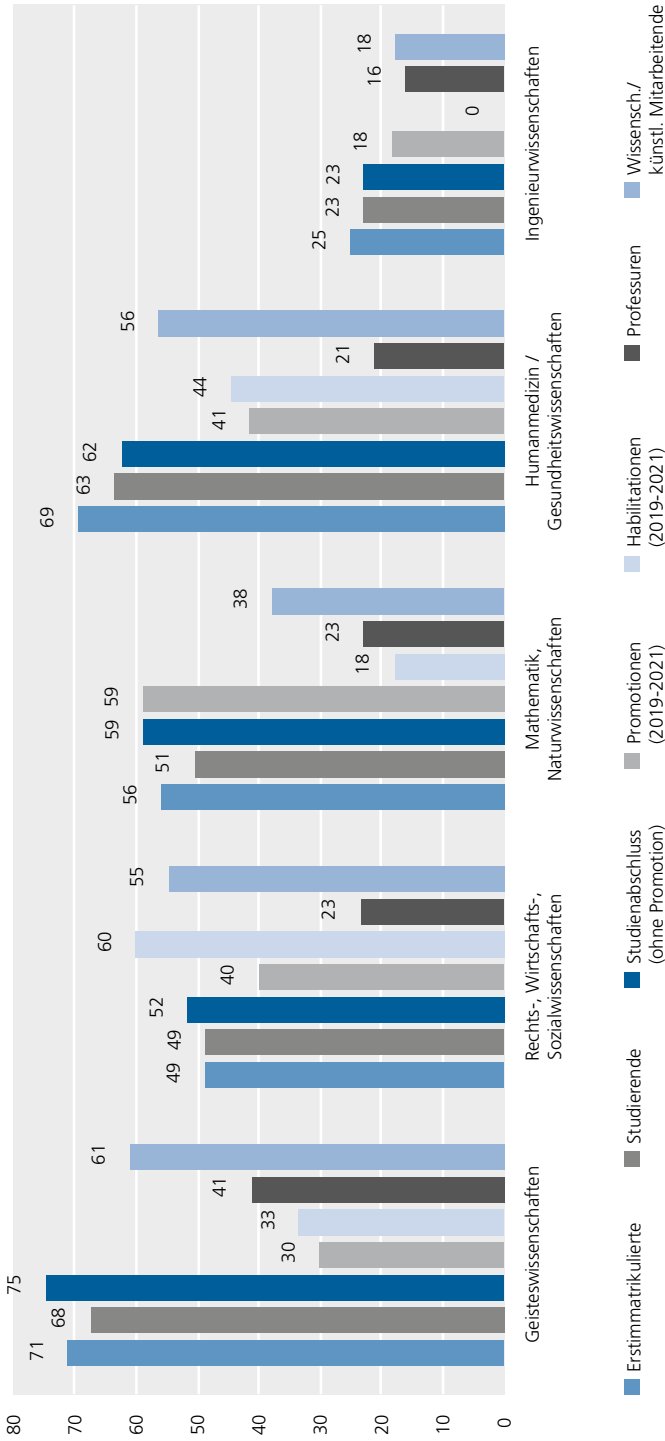
Professorinnen stark unterrepräsentiert

Steigende Frauenanteile zeigen sich im Zeitverlauf auch in der höchsten Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals. Dennoch war 2021 noch nicht mal jede vierte (23,2 %) der insgesamt 514 hauptberuflichen Professuren an saarländischen Hochschulen mit einer Frau besetzt. Das Saarland ist damit Schlusslicht im Ländervergleich (Bundesdurchschnitt 27 %).⁵ Außerdem gibt es große Unterschiede nach Besoldungsgruppen: Während bei den C3/W2-Professuren an der Saar die 30 %-Marke immerhin knapp überschritten wird, sind in der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 gerade mal 18,7 % Frauen – merklich weniger als in Deutschland insgesamt (23 %). In der Besoldungsgruppe W3 existiert gleichzeitig eine erhebliche Verdienstlücke zuungunsten von Frauen: Laut Deutschem Hochschulverband (DHV) lagen im Jahr 2021 die durchschnittlichen

Frauenanteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn nach (ausgewählten) Fächergruppen an saarländischen Hochschulen 2021

– Angaben in Prozent –

Grafik 2



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1

Arbeitskammer

realen Bruttogehälter von Professorinnen 660 Euro unter denen ihrer männlichen Kollegen.⁶ Dieser Gender Pay Gap lässt sich auf die im Jahr 2002 mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge zurückführen, die individuell ausgehandelt werden müssen – etwa im Zuge von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen, bei besonderen Leistungen in der Forschung durch die Einwerbung von Drittmitteln oder als Zulage für Funktionen in der Hochschulleitung. Studien zeigen aber, dass Professorinnen insgesamt seltener als Professoren überhaupt Leistungsbezüge erhalten. Und wenn sie welche bekommen, fallen sie im Durchschnitt geringer aus.⁷

Selbst in weiblich dominierten Fächern nur wenige Professorinnen

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede setzen sich über die verschiedenen Qualifizierungswege fort, selbst bei anfangs hohen Frauenanteilen in den Studienfächern. So gehen mehrheitlich mit Studentinnen besetzte Disziplinen nicht unbedingt mit einem hohen Anteil an Professorinnen einher. Besonders deutlich wird dies etwa in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Dort sind zwar 63 % der Studierenden weiblich, aber nur 21 % der Professuren (vgl. Grafik 2). Ein niedriger Frauenanteil von weniger als einem Viertel der Professuren zeigt sich ebenso in Mathematik/Naturwissenschaften sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In beiden Fällen ist in der Studierendenschaft annähernd Geschlechterparität erreicht. Deutlich unter der 20-%-Marke liegen bei den Professuren die Ingenieurwissenschaften (16 %), wobei hier der Frauenanteil gegenüber den Studierenden (23 %) viel weniger abfällt.

Auch in Leitungsfunktionen der Hochschulen keine Parität

Ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit ist die Beteiligung von Frauen in Leitungs- und Hochschulgremien. Dort werden wichtige Entscheidungen über die Gestaltung der Hochschule getroffen und es besteht eine entsprechend hohe Sichtbarkeit nach innen wie außen. Im Saarland sehen die rechtlichen Regelungen zumindest für die beiden großen staatlichen Hochschulen vor, dass diese hier auf die jeweils hälftige Vertretung von Frauen und Männern hinwirken. Aktuell werden von sechs Hochschulen zwei von einer Frau geleitet und über die Hälfte der Verwaltungsleitungen ist weiblich besetzt. Insgesamt waren 30,4 % der Mitglieder von Hochschulleitungen weiblich. Bundesweit standen 26,4 % der Rektorate und Präsidien unter weiblichem Vorsitz, alle Leitungsmitglieder zusammengenommen betrug der Frauenanteil 34,7 %.⁸ Hier wie dort bleibt also noch ein gutes Stück Weg bis zu einer paritätischen Beteiligung.⁹ Dies gilt auch mit Blick auf dezentrale Leitungsfunktionen und Gremien in den Fakultäten.

Große Planungsunsicherheit durch prekäre Beschäftigungen

Vor allem nach der Promotion entscheiden sich viele Frauen gegen eine wissenschaftliche Karriere. Die Gründe sind vielfältig. So besteht im akademischen Mittelbau generell eine beträchtliche Planungsunsicherheit: Befördert durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

werden Promovierende wie Postdocs einer langjährigen, prekären Beschäftigungssituation auf befristeten Stellen mit teils sehr kurzen Laufzeiten ausgesetzt. Zudem gibt es sehr viele unbezahlte Überstunden. Wer nach zwölf Jahren keine unbefristete Stelle hat, fällt ganz aus dem System raus oder muss sich jeweils befristet von einem Drittmittelprojekt zum nächsten hangeln. Dauerstellen unterhalb der wenigen Lebenszeitprofessuren sind im deutschen Wissenschaftssystem Mangelware. Auch an saarländischen Hochschulen sind im Jahr 2021 insgesamt 60,7 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nur befristet beschäftigt, ohne Professorinnen und Professoren liegt der Anteil bei 70 %. In der größten Gruppe, der wissenschaftlich Mitarbeitenden, haben 78,3 % Zeitverträge.¹⁰

Wissenschaftliche Karriere mit Care-Arbeit als Drahtseilakt

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse mindern nicht nur erheblich die Attraktivität einer wissenschaftlichen Laufbahn, sondern erschweren auch in hohem Maße die Lebens- und Familienplanung. Denn die entscheidenden Karrierejahre im Alter zwischen 30 und 40 Jahren laufen oftmals parallel zur Phase der Familiengründung. Besonders schwierig gestaltet sich die Postdoc-Phase, die neben großer beruflicher Unsicherheit von häufigen Ortswechseln und einem sehr hohen Leistungsdruck geprägt ist – eine besondere Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nicht nur für Frauen. Männer sind dieser Doppelrolle aber bis heute seltener ausgesetzt, das Berufsfeld Wissenschaft macht hier keine Ausnahme. Das zeigte sich besonders deutlich in der Corona-Pandemie: Weltweit ist die Publikationsrate während der Lockdowns enorm gestiegen – ein Produktivitätszuwachs, der in erster Linie Männern zugutekam. Hatten diese „endlich Zeit zum Schreiben“, wurden vor allem Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben ausgebremst und haben signifikant weniger publiziert – ein Effekt, den internationale Studien in vielen Fächern nachweisen konnten.¹¹ Hinzu kommt, dass Wissenschaftlerinnen im Unterschied zu Männern sehr viel häufiger in Doppelkarriere-Partnerschaften mit einer Person leben, die in Vollzeit und auf mindestens der gleichen Qualifikationsebene beschäftigt ist. Wird dann die Betreuungsfrage akut, kommt es aber auch hier oft zu traditionellen Rollenverteilungen und die Frauen leisten wieder das Gros der Sorgearbeit. Den Wissenschaftlerinnen bleiben dann weniger zeitliche und mentale Ressourcen zur Erfüllung der hohen beruflichen Anforderungen.¹² In der Folge stellen sie entweder die eigene Karriere hintenan oder schieben den Kinderwunsch auf bis hin zum kompletten Verzicht auf Kinder. So hat etwa jede zweite Professorin keine Kinder, während nur knapp ein Viertel der Professoren kinderlos ist.¹³

Fallstricke: Mythen, Vorurteile, Hierarchien und Herrenclubs

Die im internationalen Vergleich äußerst risikoreichen Wissenschaftskarrieren in Deutschland treffen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf ausgeprägte Hierarchien, männlich dominierte Machstrukturen und – gerade bei Führungspositionen – einen erheblichen unbewussten Gender Bias. Eine deutsche Besonderheit ist hier das Lehrstuhlprinzip, das durch eine starke Personenorientierung „Status und Power“ in den Händen der Lehrstuhlinhaber (meist W3-Professoren) konzentriert.¹⁴ Infolge der strukturellen Dominanz von Männern werden

gleichzeitig durch die (oft unbewusste) Praxis der sogenannten „homosozialen Kooptation“ bei Personalentscheidungen „sozial ähnliche“ Personen bevorzugt – also Männer gegenüber Frauen. Gleiches gilt für die Einbindung in Netzwerke, die in der Regel auf informellen Seilschaften basieren und wesentlichen Einfluss auf die Karriere haben können. Viele Entscheidungsprozesse laufen informell ab und umgehen die formalen Strukturen.

Hinzu kommt eine Berufskultur, die am „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“¹⁵ orientiert ist. Wissenschaft ist danach kein Beruf wie jeder andere, sondern eine Lebensform, die grenzenlose Verfügbarkeit und völlige Hingabe voraussetzt. Zeitliche Restriktionen, etwa durch Care-Arbeit, werden ausgeblendet; längere Teilzeitbeschäftigungen wirken sich negativ auf die Karriere aus. Auch gängige Qualitäts- und Exzellenzkriterien erweisen sich als keineswegs so neutral und objektiv, wie meist unterstellt (Mythos der Meritokratie): Wer nicht regelmäßig publiziert, auf Konferenzen präsent ist, internationale Forschungsaufenthalte vorzeigen kann oder Drittmittel einwirbt, fällt in den vorherrschenden quantitativen Leistungsindikatoren zurück. Eine solche Orientierung an einer männlichen Normalität in Verbindung mit (geschlechter-)stereotypen Leistungs- und Verfügbarkeitsersparungen benachteiligt nicht nur Frauen, sondern setzt alle unter Druck, die andere Biografien leben wollen.¹⁶

Wege für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft

Trotz gleichstellungspolitischer Erfolge sind die bisherigen Fortschritte viel zu gering und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem noch lange nicht erreicht. Der Effekt der „Leaky Pipeline“ bleibt. Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem.¹⁷ Wer auf die Fähigkeiten, Talente und Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen verzichtet, verschenkt wichtige kreative Potenziale für eine zukunftsfähige Entwicklung – der Wissenschaft selbst, aber auch von Wirtschaft und Gesellschaft. Generell gilt: Perspektivenvielfalt und diverse Teams fördern Innovationen und steigern den Erfolg. Unverzichtbar ist auch der weibliche Blick auf Forschung: Wie zahlreiche Beispiele aus Medizin und Technik zeigen, kann dessen Vernachlässigung mit erheblichen negativen Folgen verbunden sein. Gebrauch werden alle Talente und Perspektiven, ohne Verkürzung auf männlich geprägte Inhalte und Karrieren. Chancengleichheit ist somit eine Bedingung für Exzellenz. Mangelnde Diversität dagegen kann zu einem Nachteil im Wettbewerb um Innovationen und exzellentes Personal führen, was gerade mit Blick auf die MINT-Fächer auch zu einer Gefahr für den Wirtschaftsstandort werden kann.¹⁸

Um nachhaltige Fortschritte für mehr Chancengleichheit in der Wissenschaft zu erreichen, sind strukturelle wie kulturelle Veränderungen¹⁹ notwendig. Im Einzelnen:²⁰

- Entscheidend sind vor allem verlässliche und transparente Karrierewege – etwa durch den Ausbau sogenannter Tenure-Track-Positionen, die nach erfolgreich absolvierter Bewährungszeit entfristet werden und somit planbare Beschäftigungsperspektiven bieten.
- Der wissenschaftliche Mittelbau muss generell gestärkt und eine gute Balance von Risiko und Sicherheit hergestellt werden. Dafür ist eine grundlegende Reform der Befristungspra-

xis des WissZeitVG unerlässlich. Für den Postdoc-Bereich braucht es nachhaltige Personalstrukturen, mehr unbefristete Stellen für Daueraufgaben und eine höhere wissenschaftliche Selbstständigkeit.

- Zum Abbau von Machtkonzentrationen gilt es, Hierarchien aufzuweichen und zugunsten horizontaler Organisationsstrukturen mit mehr transparenten und kooperativen, am Teamgedanken orientierten Arbeitsformen zu verändern. Diese entsprechen auch eher den Präferenzen von Frauen.
- Nach wie vor bedarf es gezielter Frauenfördermaßnahmen in Form von Förderprogrammen, Angeboten zur Nachwuchsförderung oder zur Ermächtigung von Frauen und für ihre stärkere Sichtbarkeit als weibliche Rollenvorbilder. Mehrbelastungen durch erhöhte Gremientätigkeit sollten kompensiert werden. Aber auch die Frauenquote wird gebraucht, um Parität auf allen Führungspositionen in allen Fächern zu erreichen. Für die MINT-Disziplinen fordert die Leopoldina, mindestens jede vierte, prospektiv jede dritte Professur mit Frauen zu besetzen (30 % als „kritische Masse“ für mehr Einfluss von Minderheiten).
- Wichtig sind ebenso familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen für Frauen – und eben auch für Männer. Dazu gehört der weitere Ausbau familiengerechter Unterstützungsstrukturen, insbesondere Kinderbetreuungs- und Dual-Career-Angebote, sowie die gleichzeitige und themenoffene Ausschreibung mehrerer Positionen (Cluster hiring), aber auch und vor allem die Sensibilisierung für gleichberechtigte Rollenverteilungen in Partnerschaften.
- Notwendig ist insbesondere eine veränderte Berufungspolitik mit paritätisch besetzten Kommissionen, transparenten Verfahren, Einstellungskriterien und Gehaltsstrukturen, gendersensiblen Ausschreibungstexten oder der gezielten Ansprache von Frauen bei offenen Professuren. Gerade mit Blick auf Auswahlentscheidungen braucht es außerdem eine kritische Reflexion gängiger Leistungskriterien und deren Neuausrichtung, indem abseits einer engen Orientierung an primär quantitativen Indikatoren deutlich stärker qualitative Aspekte berücksichtigt werden (etwa Qualität der Lehre oder Innovationsgehalt).

-
- ¹ Rusconi, Alessandra; Kunze, Caren: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft (Einführung in das Themenheft), Beiträge zur Hochschulforschung 3/2015, S. 8-21 (S. 8 f.).
- ² Wie schon bei den Promotionen und Habilitationen kommt es aufgrund geringer Fallzahlen allerdings zu teils großen jährlichen Schwankungen.
- ³ Neben den Hochschulen wären ebenso die Beschäftigten der öffentlichen Forschungseinrichtungen zu nennen, wobei hier jedoch die Datenlage nur eingeschränkt ist. So umfasste 2020 das Personal für Forschung und Entwicklung (wissenschaftliches und V&T-Personal) des Staatssektors an der Saar insgesamt 1.382 Vollzeitäquivalente, davon entfielen ein Drittel auf Frauen (Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.6).
- ⁴ Vgl. hier und im Folgenden Kortendiek, Beate u. a.: Gender-Report 2022, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Essen 2022, S. 372.
- ⁵ Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 22.12.2022.
- ⁶ Vgl. Forschung & Lehre, Ausgabe 12/2022, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/bis-zu-1670-euro-differenz-bei-tatsaechlicher-besoldung-5208> (zuletzt abgerufen am 10.03.23). Bei W2-Professorinnen ist das tatsächlich bezogene Gehalt im Schnitt um 320 Euro, bei W1-Professorinnen um 150 Euro geringer.
- ⁷ Vgl. Kortendiek, Beate: Mehr Fairness bei Leistungsbezügen, Forschung & Lehre, 26.02.2021, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/mehr-fairness-bei-leistungsbezeugen-3529/> (zuletzt abgerufen am 10.03.23).
- ⁸ Zahlen aus: Löther, Andrea: Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020 / 2021), Köln 2022.
- ⁹ Gestützt durch die rechtlich vorgegebene Mindestzahl von Frauen haben die Hochschulräte mit 41,7 % (2022) einen höheren Anteil weiblicher Mitglieder.
- ¹⁰ Datenquelle: Statistisches Landesamt Saarland, eigene Berechnungen.
- ¹¹ Vgl. Klonschinski, Andrea u. a.: Forschen und Lehren während der Corona-Pandemie, 2020 (https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/Gleichstellung/Dokumente/Klonschinski_et_al._2020a_Befragung_Corona_KORRIGIERT.pdf, zuletzt abgerufen am 27.03.23) sowie Anderl, Sibylle: Forschung in der Pandemie – Endlich Zeit zum Schreiben, FAZ vom 01.12.22 (<https://www.faz.net/aktuell/wissen/forschung-politik/endlich-zeit-zum-schreiben-18495404.html> (zuletzt abgerufen am 16.03.23)).
- ¹² Vgl. Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. – Nationale Akademie der Wissenschaften (Hg.): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, Halle (Saale), September 2022, S.13 und S.19.
- ¹³ Vgl. Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 167.
- ¹⁴ Vgl. hier und im Folgenden: Rusconi; Kunze, Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft (wie Anm. 1), S.11.
- ¹⁵ Beaufäys, Sandra, zit. nach Rusconi; Kunze (wie Anm. 1), S.11.
- ¹⁶ Vgl. ebd., S.12.
- ¹⁷ Leopoldina, Frauen in der Wissenschaft (wie Anm. 12), S. 4.
- ¹⁸ Vgl. ebd., S. 4 und S. 6 sowie Borgwardt, Angela: Gleichstellung in der Wissenschaft, FES impuls, Januar 2023, S. 2.
- ¹⁹ So auch die Einschätzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, vgl. Pressemitteilung vom 02.11.2022 (https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/user_upload/pm2022-08.pdf, zuletzt abgerufen am 27.02.23) sowie der Hochschulrektorenkonferenz, vgl. Pressemitteilung vom 15.11.22 (<https://www.hrk.de/positionen/abschluss/detail/zur-situation-von-frauen-auf-karrierewegen-an-deutschen-hochschulen/>, zuletzt abgerufen am 27.02.23).
- ²⁰ Vgl. hier und im Folgenden Borgwardt, Gleichstellung in der Wissenschaft (wie Anm. 18), S. 3-5 sowie Leopoldina, Frauen in der Wissenschaft (wie Anm. 12), S.17 f.

8 Frauen in besonderen Lebenslagen

8.1 Schwerbehinderte Frauen haben es doppelt schwer!

Die Inklusion in den Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Schwerbehinderung grundsätzlich schwierig. Sie nehmen deutlich seltener am Erwerbsleben teil als Menschen ohne Schwerbehinderung. Für betroffene Frauen ist es noch einmal schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen: Bei Gehalt, Vollzeitarbeit und Führungspositionen bilden sie das Schlusslicht. Die meisten finden nur mit großen Mühen eine ihrer Qualifikation angemessene Stelle. Sie sind doppelt benachteiligt: als Frau und als Mensch mit Behinderung.

Seit 2013 veröffentlicht die „Aktion Mensch“ jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte und Rückschritte bei der Inklusion am Arbeitsmarkt zu messen. Eine gesonderte Auswertung und ein Vergleich nach geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Beteiligung am Erwerbsleben wurde erstmals im Jahr 2022 vorgenommen.¹ Die Studie arbeitet einen systematischen Vergleich von Frauen mit und ohne Schwerbehinderung im Verhältnis zu Männern mit und ohne Schwerbehinderung auf.² Somit werden geschlechtsspezifische Unterschiede mit Unterschieden zwischen Menschen mit und ohne Behinderung hinsichtlich beruflicher Inklusion miteinander in Beziehung gesetzt.

Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt

Die Studie zeigt deutlich, dass die Chancen für Menschen mit Schwerbehinderung (Frauen und Männer), gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilzuhaben, trotz positiver Entwicklungen noch immer nicht gleich verteilt sind. Das gilt gleichermaßen für Deutschland und das Saarland. Um sich im Arbeitsleben zu behaupten, sind Frauen mit Behinderung im Vergleich zu Männern mit Behinderung unterschiedlich benachteiligt. So haben sie nicht nur aufgrund ihrer Beeinträchtigung schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch aufgrund ihres Geschlechts. Kommen weitere Merkmale – wie etwa Alter oder Migrationshintergrund – hinzu, so verstärkt sich das Risiko der Benachteiligung.

Wie die beiden Merkmale Frau und Behinderung zusammenwirken, zeigt die o. g. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben in eindrücklicher Weise. Frauen mit Schwerbehinderung sehen sich nicht nur aufgrund ihrer Behinderung als häufig auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. In den im Rahmen der Studie durchgeführten qualitativen Interviews benennen die Frauen auch strukturelle Probleme. Diese betreffen alle Frauen in der Erwerbsphase. Sie stehen am unteren Ende bei Gehalt, sind selten in Vollzeit beschäftigt und sind auch bei gleicher Qualifikation in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Berufsqualifizierender Abschluss und Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt keine Selbstverständlichkeit

Schulische und berufliche Bildung sind die wesentlichen Grundlagen für die Teilhabe am Arbeitsleben. Zu arbeiten und den eigenen Lebensunterhalt selbst verdienen zu können, hat einen hohen Stellenwert. Arbeit schafft soziale Zugehörigkeit und bestimmt die gesellschaftliche Anerkennung einer Person ebenso wie ihre persönliche Identität. Eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Arbeit ist für Menschen mit Behinderung noch immer keine Selbstverständlichkeit. Hier sind Menschen mit Schwerbehinderung deutlich benachteiligt. Sie erreichen seltener ein höheres formales Bildungsniveau. 51 % der Betroffenen haben keinen bzw. einen Hauptschulabschluss, bei Menschen ohne Schwerbehinderung liegt der Anteil bei 31 %.³ Die Rahmenbedingungen zum Erlangen von formal höheren Bildungsabschlüssen für Menschen mit Schwerbehinderung scheinen demnach deutlich schlechter zu sein.

Sehr interessant ist ein Vergleich des Bildungsniveaus mit dem Zeitpunkt, an dem die Schwerbehinderung bei erwerbstätigen Personen eingetreten ist. 52 % der Frauen und 62 % der Männer mit angeborener Schwerbehinderung verfügen über keinen oder einen Hauptschulabschluss, während nur 23 % der Frauen und 33 % der Männer mit erworbener Schwerbehinderung formal niedrig gebildet sind.⁴ Hierbei zeigt sich deutlich: Für Menschen mit angeborener Behinderung ist der gleichberechtigte Zugang zu Bildung und Arbeit noch längst nicht verwirklicht. Eine frühzeitige Fixierung auf Sondereinrichtungen, wie Förderschulen, überbetriebliche Ausbildung oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung, sind noch immer die Regel. Menschen mit angeborener Schwerbehinderung befinden sich vom Schulalter an in einer Spirale der Benachteiligung und haben es somit deutlich schwerer, ein formal hohes Bildungsniveau zu erlangen. Im Vergleich dazu haben Personen mit erworbener Schwerbehinderung meist eine „normale“ Schul- und Berufsausbildung absolviert. Sie verfügen im Schnitt über deutlich höhere Bildungsabschlüsse und stehen bereits mitten im Erwerbsleben. Dies zeigt eindrücklich, wie entscheidend ein inklusives Bildungssystem von Anfang an für eine gleichberechtigte Teilhabe ist.

Teilzeit- und Care-Arbeit ist ein Frauenthema – mit und ohne Behinderung

Teilzeitarbeit kommt bei Frauen generell weitaus häufiger vor als bei Männern.⁵ Das bedeutet, Teilzeitbeschäftigung ist ein Frauenthema und weniger ein mit Schwerbehinderung verknüpftes. Dennoch arbeiten Frauen mit Schwerbehinderung noch seltener als Frauen ohne Schwerbehinderung in Vollzeit. Während in der Vergleichsgruppe der Frauen ohne Schwerbehinderung 59 % einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, sind es bei den Frauen mit Schwerbehinderung nur 37 %.⁶ Die Gründe dafür, dass Frauen generell seltener in Vollzeit arbeiten, sind vielfältig. Ein Grund, der alle Frauen betrifft, ist der, dass sie viel häufiger als Männer zusätzlich mit Sorgearbeit belastet sind, was einer Vollzeitbeschäftigung im Wege steht. Die befragten Frauen mit Schwerbehinderung gaben als weiteren Grund an, dass sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung körperlich und/oder psychisch nicht in der Lage sind, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

Unterbrechung der Erwerbsbiografie: ein Karrierekiller

Menschen mit Schwerbehinderung unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger (für mindestens 6 Monate) als Personen der Vergleichsgruppen. Mit 90 % ist die Gruppe der schwerbehinderten Frauen am meisten davon betroffen. Bei den Männern mit Schwerbehinderung liegt der Anteil derer, die ihre Erwerbstätigkeit häufiger (für mindestens 6 Monate) unterbrochen haben, bei 84 %. Im Vergleich dazu ist dieser Anteil bei Frauen ohne Schwerbehinderung (33 %) und Männern ohne Schwerbehinderung (56 %) deutlich geringer. Ein Viertel der Frauen mit Schwerbehinderung gab an, mehr als sieben Mal in ihrer Erwerbsbiografie unterbrochen zu haben.⁷

Krankheit und gesundheitliche Beschwerden sowie Arbeitslosigkeit sind die häufigsten Gründe für eine Unterbrechung, sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit Schwerbehinderung. Auch die Unterbrechung wegen Eltern-/Erziehungszeiten ist ein wichtiger Grund. Die Hälfte der Frauen mit Schwerbehinderung hat mindestens eine Auszeit deswegen genommen. Die Vergleichsgruppe der Frauen ohne Schwerbehinderung weist eine vergleichbare Häufigkeit bei der Elternpause auf.⁸

Deutliche Unterschiede in den Karrieren und großes Lohngefälle zwischen Männern und Frauen mit Behinderung

Vom beruflichen Aufstieg scheinen Frauen mit Schwerbehinderung häufiger als Männer mit Schwerbehinderung ausgeschlossen (vergleichbar dem Verhältnis bei Männern und Frauen ohne Behinderung). Aufgrund der beschriebenen Brüche in der Erwerbsbiografie arbeiten Frauen mit Schwerbehinderung im Gruppenvergleich am seltensten in Führungspositionen. Die hohe Teilzeitquote ist ein entscheidender Punkt, der den beruflichen Aufstieg verhindert.

Auch mit Blick auf das Einkommensniveau stehen Frauen mit Behinderung im Gruppenvergleich am unteren Ende. Sie schneiden nicht nur schlechter ab als nicht behinderte Männer und Frauen, sondern auch als behinderte Männer. Im Durchschnitt verdienen sie 667 Euro weniger pro Monat als Männer mit Behinderung. Auch in der Einkommenskategorie unter 1.000 Euro sind sie mit fast einem Drittel am häufigsten vertreten.⁹ Das Merkmal „Geschlecht“ wirkt, so das Ergebnis der Studie, eindeutig stärker als das Merkmal „Behinderung“. So verdienen Männer mit Schwerbehinderung im Schnitt immer noch mehr als Frauen ohne Schwerbehinderung. Ins Gewicht fällt hier allerdings auch die stark reduzierte Arbeitszeit von Frauen aufgrund zusätzlicher Sorgearbeiten.

Angst vor Arbeitsplatzverlust aufgrund der Behinderung – insbesondere bei Frauen

Menschen mit Schwerbehinderung nehmen nicht nur seltener am Erwerbsleben teil, sie äußern sich auch besorgter um ihre berufliche Zukunft. Insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung fürchten, dass ihre Behinderung als Beeinträchtigung ihrer Leistungsfähigkeit gesehen wird. Sie selbst geben jedoch an, dass sie genauso gute Arbeit erbringen wie Menschen ohne Be-

hinderung, wenn auf ihre Bedarfe eingegangen wird. Die Motivation, zu arbeiten und beruflich voranzukommen, ist bei ihnen genau so stark wie bei Menschen ohne Behinderung.

In der Digitalisierung der Arbeit sehen Menschen mit Behinderungen sowohl Chancen als auch Risiken. Insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird häufig als großer Vorteil benannt. Angst besteht dahingehend, dass durch den zunehmenden Konkurrenz- und Leistungsdruck die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt immer härter werden. Darüber hinaus besteht die Befürchtung, bei der Beschleunigung der Veränderungen bei den Jobanforderungen nicht mehr mithalten zu können. Insbesondere ältere Frauen mit Schwerbehinderung haben Sorge, digital abgehängt zu werden.

Fazit und Ausblick

Das Recht auf Arbeit (Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen – UN-BRK) ist ein seit Jahrzehnten weltweit anerkanntes Menschenrecht und untrennbar mit der Anerkennung der Menschenwürde verbunden. Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht auf Arbeit wie Menschen ohne Behinderung. Diese Arbeit muss den Lebensunterhalt sichern und frei gewählt werden dürfen.

Die Studie zur Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt zeigt deutlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt sind: als Frau und aufgrund der Behinderung. Hierbei lassen sich fördernde und hemmende Faktoren identifizieren, die deren Teilhabe am Arbeitsmarkt beeinflussen. Neben unterschiedlichen Lebenswelten sind auch die Art der Behinderung und der Faktor, zu welchem Zeitpunkt im Leben einer Person die Behinderung eingetreten ist (erworben oder angeboren), entscheidend für die Teilhabechancen.

Seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (2009) sind Fortschritte zu verzeichnen. Dennoch stehen Deutschland und auch das Saarland bis zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung noch vor großen Aufgaben oder Herausforderungen. Es besteht Handlungsbedarf auf unterschiedlichen Ebenen. Grundsätzlich sollte das Bewusstsein dafür gestärkt werden, dass die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen der Menschen mit Schwerbehinderung in den Fokus rücken und nicht primär deren Beeinträchtigungen. Hier bedarf es einer differenzierten Betrachtung des Einzelfalls: es darf nicht vom Merkmal „Schwerbehinderung“ auf die Gesamtverfasstheit einer Person geschlossen werden. Vorurteile, Ängste und Bedenken gegenüber der Leistungsfähigkeit, der Gesundheit und der flexiblen Einsatzfähigkeit behinderter Menschen werden noch immer als Hemmnisse ausgemacht. Nötig sind deshalb sowohl ein Bekenntnis zu einem inklusiven Arbeitsmarkt als auch ein Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit.

-
- ¹ Möller-Slawinski, Heide; Jurczok, Franziska: Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben, Aktion Mensch e.V., Bonn, und SINUS-Institut, Heidelberg/Berlin 2021.
 - ² Die vom SINUS-Institut im Auftrag der Aktion Mensch durchgeführte Studie verbindet eine bundesweite Repräsentativbefragung von rund 2.000 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren mit elf leitfadengestützten Tiefeninterviews. Diese Tiefeninterviews wurden mit erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung aus der gleichen Altersgruppe geführt.
 - ³ Möller-Slawinski u. a., a. a. O., S. 19.
 - ⁴ Ebd., S. 20.
 - ⁵ Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern, Nürnberg, Juli 2022. Online aufgerufen am 08.03.2023 unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=12.
 - ⁶ Möller-Slawinski u. a., a. a. O., S. 24.
 - ⁷ Ebd., S. 28.
 - ⁸ Ebd., S. 29.
 - ⁹ Ebd., S. 31.

8.2 Migrantinnen: Lebenswelten beeinflussen stark die Erwerbssituation

Die vielfältigen Lebensbedingungen und Ressourcen der Frauen mit Migrationshintergrund werden in Alltagsdiskursen, aber auch in vielen Teilen der arbeitsmarktrelevanten Fachdiskurse immer noch zu wenig und vor allem nicht differenziert genug wahrgenommen. Dies gilt vor allem für Frauen, die aus Ländern mit mehrheitlich muslimischer Bevölkerung stammen. Es bleibt festzuhalten, dass nach wie vor ein eher einseitiges und defizitorientiertes Bild zu Frauen mit Migrationshintergrund vorherrscht. Auch mangelt es an differenzierter wissenschaftlicher Expertise hinsichtlich der Probleme, die Frauen beim Einstieg ins Ausbildungs- und Berufsleben behindern. Um den Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft Rechnung zu tragen, braucht es vielfältige Anpassungen.

Wenn man über die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft reflektiert, muss man auch über Migrantinnenorganisationen sprechen. Diese sind heute aus der Integrationsförderung nicht mehr wegzudenken. Für viele staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure sind sie wichtige Kooperationspartner. Sie ermöglichen gesellschaftlichen wie politischen Zugang und Teilhabe von bisher unterrepräsentierten Gruppen. Das Saarland als Einwanderungsland besitzt eine hohe Dichte an Migrantinnenorganisationen – neben großen Trägern wie dem Diakonischen Werk an der Saar, der AWO, dem Caritasverband und dem Deutschen Roten Kreuz gibt es meist auf lokaler Ebene als Vereine organisiert eine Vielzahl von Zusammenschlüssen, die sich durch beträchtliches ehrenamtliches Engagement auszeichnen. Stellvertretend für viele sei auf die beiden Saarbrücker Vereine RAMESCH (Forum für interkulturelle Begegnung) und DAJC (Verein zur Förderung und Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren Familien) hingewiesen, außerdem die FITT gGmbH bzw. MIGRISx an der htw saar.

Interkulturelles Kompetenzzentrum (IK) mit zentraler Funktion für Migrantinnen

Auch das IK in Völklingen ist auf die Gründung des Vereins BARIS – Leben und Lernen e. V. im Jahr 1986 zurückzuführen. Heute arbeitet die Arbeitskammer im IK eng mit dem Verein zusammen. Gemeinsam wurde eine umfangreiche Angebotspalette entwickelt, die Menschen mit Migrationshintergrund auf unterschiedliche Weise unterstützt. Ein Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Beratung und Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund, wobei ein besonderes Augenmerk auf der beruflichen Integration liegt. Der Blick auf ein breites Spektrum an Berufen wird eröffnet und Frauen werden ermutigt, entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen eine qualifizierte Ausbildung anzustreben. Sie sollen all ihre Potenziale und Kompetenzen erkennen, entwickeln und schätzen lernen. Das Selbstbewusstsein der Frauen wird gestärkt, um sie in die Lage zu versetzen, ihre Wünsche und Stärken für eine eigenständige Lebensplanung nutzbar zu machen. Um die Ziele des IK im Einzelfall nur einigermaßen zu erreichen, bedarf es nicht selten zahlreicher persönlicher Ansprachen, langfristiger Begleitung und vor allem Vertrauen.

Die Debatte um Zuwanderung und Integration steht derzeit wieder im Fokus der politischen Agenda. Migration wird dabei nicht selten als rein männliches Phänomen behandelt. Indes weisen die Zahlen zum aktuellen Stand der Integration hinsichtlich Beschäftigung, Bildungspartizipation und Spracherwerb auf erhebliche geschlechtsspezifische Differenzen/Benachteiligungen hin, in einem Ausmaß, das eine gesonderte Betrachtung der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund unbedingt erforderlich macht.¹

Vielfältige Hindernisse für Frauen bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt

Schnell wird deutlich, dass Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland – wie in vielen anderen Ländern auch – schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, sowohl im Vergleich mit männlichen Migranten als auch im Blick auf Frauen ohne Migrationshintergrund. Diese Feststellung wird durch die in fast vier Jahrzehnten im IK der Arbeitskammer gesammelten Erfahrungen nachhaltig bestätigt. Noch immer müssen zahlreiche Frauen beim Berufseinstieg vielfältige Hindernisse und Widerstände überwinden. Oft wird ihnen dabei Motivation und Durchhaltevermögen in erheblichem Maße abverlangt.

Für die meisten zugewanderten Eltern ist ein guter Bildungsabschluss der Kinder ebenso wichtig wie jungen Frauen der Erfolg in Schule und Beruf. Obwohl bereits 2008 eine umfangreiche Sinus-Studie die hohe Bildungsorientierung der eingewanderten Bevölkerungsgruppen bestätigte, wird dieser Sachverhalt auch heute noch im öffentlichen Diskurs nicht selten bestritten.² Unabhängig von diesem Vorurteil ist der Mehrheit der Migrantinnen und Migranten bewusst, dass eine erfolgreiche Etablierung in der Gesellschaft im wesentlichen bildungsabhängig ist und dies je eher gelingt, desto höher das Bildungsniveau und desto urbaner die Herkunftsregion ist. Bei vielen Heranwachsenden ist ein ausgeprägter Bildungsoptimismus zu beobachten. Umso bedauerlicher ist es, dass die damit einhergehende Zuversicht aufgrund struktureller Benachteiligungen nicht immer in adäquate Abschlüsse und Berufspositionen mündet. Die dabei erlebten Frustrationen beeinträchtigen nicht nur das Lebensgefühl der einzelnen Frauen – es entsteht auch in seiner Gesamtheit ein Schaden für eine demokratische Gesellschaft, die darauf angewiesen ist, dass sie von den verschiedenen Bevölkerungsgruppen respektiert wird.

Eigenständige Existenz für Frauen wird wichtiger – dennoch hohe Hürden

Die hohe Motivation zur beruflichen Teilhabe erwächst unabhängig von finanziellen Notwendigkeiten vorrangig aus dem Wunsch nach Unabhängigkeit. Zunehmend ist die Erwartungshaltung zu beobachten, dass das eigene Einkommen auch für die persönliche Selbstverwirklichung eingesetzt werden kann. Dabei kollidieren allerdings die Vorstellungen von beruflicher Teilhabe und eigenständiger Lebensgestaltung immer wieder mit den traditionellen identitätsstiftenden Faktoren wie Heirat, Familie und Kinder. So rückt schließlich für viele Frauen der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wieder in den Fokus.

Hinzu kommt eine besondere Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen, die im ländlichen Raum wohnen. Viele sind auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen. In manchen Regionen sind dessen Schwächen so ausgeprägt, dass es zum Teil sehr schwierig ist, Sprach- und Integrationskurse zu besuchen, die Kinder zur Kita zu bringen oder den Arbeitsplatz zu erreichen.

Für die Lebenssituation vieler Frauen mit Migrationshintergrund bleibt trotz aller Wünsche nach mehr Eigenständigkeit ihre Herkunft aus familienorientierten Kulturen von großer Relevanz. Die berufliche Tätigkeit kann daher durch die Forderung, bedürftige Familienmitglieder zu pflegen, beeinträchtigt oder sogar beendet werden – vor allem, da die Nutzung externer Unterbringungsmöglichkeiten in zahlreichen Familien immer noch häufig mit Scham besetzt ist. Dass bislang versäumt wurde, kultur- und religionssensible Pflegeeinrichtungen aufzubauen, ist so passend wie verschärfend für das beschriebene Dilemma.

Viele Frauen mit Migrationshintergrund sind im Niedriglohnsektor beschäftigt.³ Geringe Entlohnung, Arbeitsbedingungen bei familienfeindlicher Schichtarbeit, fehlende Home-Office-Optionen bei Erkrankungen der Kinder oder Unterrichtsausfällen umreißen eine Berufstätigkeit, die in manchen Fällen jeder Beschreibung spottet. Insofern kann die Beobachtung nicht verwundern, dass viele anfangs sehr motivierte Frauen sich inzwischen entmutigt aus dem beruflichen Handlungsfeld zurückgezogen haben. Ein häufiges Handicap für Frauen besteht auch darin, dass Tätigkeiten wie etwa Nähen, Handarbeiten, Kochen und Backen nicht die angemessene gesellschaftliche Wertschätzung erfahren und nur im Privaten ihre Anwendung finden.

„Migranten – Migrantinnen – Ökonomie“

Unter dem Aspekt der Integration in das Erwerbsleben ist die berufliche Selbstständigkeit für Migrantinnen und Migranten ein nicht zu unterschätzender Faktor. Das verdeutlichen die Zahlen:

- Anstieg der Zahl der Selbstständigen mit Migrationshintergrund im Zeitraum 2005 bis 2019 um +273.000 auf 791.000ⁱ (+52 %; Frauen +67 %, Männer + 48 %).
- Herkunftsdeutsche Selbstständige 2005-2019: -360.000 (-10 %).
- Anteil unternehmerisch tätiger Männer und Frauen mit Migrationshintergrund 2019: 20 % (2005: 13 %).
- Gesamtbeschäftigungsvolumen von Migrantenunternehmen etwa 3,4 Mio. Arbeitsplätze (konservative Schätzung).
- Nach Angaben des Migrant Founders Monitor beträgt der Anteil der Start-up-Gründer und -Gründerinnen mit Migrationshintergrund 22 % (Anteil Akademikerinnen und Akademiker: 91 %; Abschlüsse überwiegend in den Bereichen Wirtschaft und MINT).

Die Ursachen für eine höhere Gründungsneigung von Migranten und Migrantinnen liegen in einer höheren Risikobereitschaft sowie in überdurchschnittlich vorhandenen Impulsen durch Rollenvorbilder im engeren Umfeld. Aber: Noch bedeutsamer ist der schlechte Zugang zum Arbeitsmarkt: Sogenannte Notgründungen mangels Erwerbsalternative spielen bei dieser Personengruppe eine deutliche größere Rolle. Migrantinnen sind zudem aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft häufig doppelt benachteiligt, was ebenfalls als Motiv zum Weg in die Selbstständigkeit gilt.

Einer höheren Gründungsneigung stehen gerade bei migrantischen Gründungen eine Reihe besonderer Hürden gegenüber: sprachliche Barrieren, fehlendes Systemwissen, Unkenntnis über Gründungsvoraussetzungen, fehlendes Wissen zur Bedarfsanalyse und Wirtschaftlichkeit sowie bestehende bürokratische Hürden. An diesem Punkt setzen die Aktivitäten der Saarland Offensive für Gründung SOG an. Migrantische Gründungen sind bereits seit längerem ein Zielgruppenschwerpunkt. Die FITT gGmbH der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) agiert hier mit dem Projekt MIGRISx und ist Projektpartnerin bei Perspektive neuStart. MIGRISx berät und begleitet migrantische Gründungen, auch bei der Überwindung von bürokratischen Hürden und Sprachbarrieren, seit 2023 verstärkt für ukrainische Geflüchtete. Auch die Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) und das Interkulturelle Kompetenzzentrum (IK) Völklingen sind mit den genannten Organisationen in Kooperation. Es wurden bereits mehrere Informationsveranstaltungen für gründungsinteressierte Frauen erfolgreich durchgeführt. Eine Fortsetzung in diesem Jahr ist geplant.

Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Beruf

Für Heranwachsende ist der Übergang Schule-Beruf eine der wichtigsten Schnittstellen des Lebens. Auch hier zeigen sich gravierende Unterschiede, die auf die Herkunft der jungen Menschen zurückzuführen sind. Trotz ähnlicher Pläne und Strategien in Bezug auf eine Berufsausbildung am Ende der allgemeinbildenden Schule gelingt bei einem Migrationshintergrund ein direkter Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung deutlich seltener. Vor allem junge Menschen mit türkischem oder arabischem Migrationshintergrund haben auch bei ähnlichen schulischen Leistungen und vergleichbaren Interessen schlechtere Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund. Ähnliches wurde im IK auch bei jungen Frauen, die aus Rumänien stammen, und bei geflüchteten jungen Frauen beobachtet.

Dabei ist festzuhalten: Die traditionelle Orientierung, bei der die Eltern die Berufsausbildung der Mädchen für wenig wichtig hielten, gehört glücklicherweise längst der Vergangenheit an. Vielmehr ist feststellbar, dass die Eltern zur Unterstützung der Schul- und Berufsausbildung große zeitliche und finanzielle Anstrengungen unternehmen. Bezeichnend ist die steigende Nutzung von kommerziellen Nachhilfe-Instituten oder die zunehmende Gründung von Migranten-Selbsthilfeorganisationen, deren vorrangiges Ziel es ist, Maßnahmen zur schulbezogenen Hilfe anzubieten.

Informationslücken und enge Berufswahl

Trotz dieser Entwicklung sind bei jungen Frauen und deren Eltern erhebliche Informationsdefizite feststellbar, die sich auf das deutsche Schul- und Ausbildungssystem beziehen. Eine angemessene Einschätzung der Berufschancen der Jugendlichen wird dadurch erschwert. Auch deshalb sehen sich junge Frauen mit einem teilweise in „Frauen- und Männerberufe“ segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt konfrontiert. Gründe hierfür sind nicht nur tradierte Verhaltensmuster und Einstellungen seitens der Eltern bzw. der „Community“, sondern auch eine gelegentlich verkrustete betriebliche Personalpolitik. Die daraus entstehende „biografische Einengung“ führt zu weiterer Benachteiligung auf dem Ausbildungsmarkt. Sowohl bei Frauen ohne als auch mit Migrationshintergrund ist deshalb (immer noch) eine Tendenz zur geschlechterrollenkongformen Berufswahl zu verzeichnen. Anstatt die Vielzahl von über 330 Ausbildungsberufen zu berücksichtigen, bevorzugen sie nur ein begrenztes Spektrum an Berufen.

Diese Einengung auf „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer führt zur Beeinträchtigung der Chancen, welche sich aus den erworbenen schulischen Qualifizierungen ergeben. In diesem Zusammenhang sprechen die Zahlen der Statistiken der Agentur für Arbeit eine deutliche Sprache, wonach der Frauenanteil bei den dualen MINT-Ausbildungen im Saarland von 2017 bis 2022 nur geringfügig auf 11,4 % zugenommen hat.⁴

Für die schlechteren Startbedingungen der jungen Frauen mit Migrationshintergrund ist außerdem der geringe sozioökonomische Status vieler Herkunftsfamilien ausschlaggebend. In einem eher randständigen Milieu aufzuwachsen kann in einem Land, in dem es bekannterweise bezüglich Bildungs- und Chancengerechtigkeit nicht zum Besten steht, schon ein Nachteil sein, und wenn er nur darin besteht, dass die Eltern über keine oder nur geringe Netzwerkressourcen verfügen.

Und nicht zu vergessen: Für die Etablierung der Mädchen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt sind weiterhin manifeste, offene und strukturelle Benachteiligungen in Bildungsinstitutionen und Betrieben wirksam.

*„Einerseits muss es Beratungsstellen geben, die ressourcenorientiert und ganzheitlich arbeiten, um berufliche Optionen zusammen mit Migrantinnen zu sortieren. Parallel müssen Unternehmer*innen sich mit Diversity in ihren Einstellungsprozessen auseinandersetzen, um das Potenzial aus zugewanderten Frauen erkennen und nutzen zu können.“*

Sera Babakus, MIGRISx, FITT gGmbH

Die ewige Kopftuchproblematik

Viele Migrantinnen werden zum Teil doppelt diskriminiert – sowohl aufgrund ihres Migrationshintergrundes als auch aufgrund ihres Geschlechts.⁵ Dies zeigt sich auch immer daran, dass sich der Übergang Schule – Beruf oft noch schwieriger gestaltet als bei gleichaltrigen jungen

Männern mit Migrationshintergrund, obwohl die Frauen über eindeutig bessere Schulabschlüsse verfügen.

In besonderer Weise von Ausgrenzung und diskriminierendem Verhalten betroffen ist die Gruppe der Kopftuchtragenden Frauen. Untersuchungen ebenso wie die jahrelangen Erfahrungen im IK zeigen, dass sie sich bedeutend öfter bewerben müssen, um zu ähnlich vielen Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden wie gleich qualifizierte Bewerberinnen ohne Kopftuch. Ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle sind geringer. Die immer wiederkehrende „Kopftuchdebatte“ verstärkt diese Mechanismen. Kopftuchtragende Frauen fühlen sich dadurch von der Mehrheitsgesellschaft ausgegrenzt und in ihrer Identitätsfindung behindert, was bei manchen zur Minderung ihrer Ausbildungsbemühungen führt. Eine aktuelle Studie beleuchtet, wie schwer es Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland haben, die einen türkischen Namen oder ein Kopftuch tragen.⁶ Bei gleichen Kompetenzen müssen sich junge Frauen mit Migrationshintergrund 4,5-mal öfter bewerben als Frauen mit deutschen Namen.

Vorbehalte seitens der Arbeitgeber bei der Einstellung von muslimischen Frauen, besonders wenn sie ein Kopftuch tragen, sind ein nachgewiesenermaßen großes Handicap. Gerne wird darauf verwiesen, dass man das Kopftuch ja einfach ausziehen könne.⁷ Ein Vorschlag, so naiv wie unbrauchbar, aber immerhin ein deutlicher Fingerzeig, dass auch die deutsche Bevölkerungsmehrheit noch nicht ganz in der Einwanderungsgesellschaft angekommen ist.

„Das besondere Problem: Die Frauen werden von Ämtern und offiziellen Stellen kaum gefragt, wie ihre bisherige Berufsbiografie verlaufen ist, wo ihre Stärken liegen. Es wird nur nach der formalen Qualifikation geschaut. Diese Frauen erfahren, dass ihre bisherige Lebensleistung ‚nichts wert‘ ist und müssen sich auf einen langen Weg machen. Selbstzweifel und Mutlosigkeit können die Konsequenz sein.“

Stefanie Valcic-Manstein
Projektleitung Perspektive Neustart FITT gGmbH

Vielzahl von Veränderungen sind dringend notwendig

Aus Sicht der praktischen Arbeit mit Migrantinnen sind zahlreiche strukturelle Veränderungen erforderlich, will man deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern. Wesentlich erscheinen der Arbeitskammer folgende Maßnahmen:

- Verbesserung der generellen Vereinbarkeit von Kindererziehung/Familienarbeit und Berufstätigkeit – besonders im Niedriglohnsektor;
- Initiativen zur gendergerechten Entlohnung;
- Etablierung kultur- und religionssensibler ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen;
- Einrichtung niedrigschwelliger Deutschkurs-Angebote, nach Bedarf mit Kinderbetreuung;

- Verstärkung der kultursensiblen und ressourcenorientierten Beratung zu Berufstätigkeit und Existenzgründung;
- Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund bei der Konzeptentwicklung und Durchführung entsprechender Angebote;
- Nutzung von Multiplikationseffekten in den verschiedenen Communities;
- Einstellung in allen öffentlichen Handlungsfeldern – vor allem im Bereich der Verwaltung – von Frauen mit Migrationshintergrund;
- Förderung der Mehrsprachigkeit;
- Etablierung interkultureller Kompetenz in der Lehrkräfte-Ausbildung;
- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit von Schülerinnen mit Migrationshintergrund;
- Ausbau berufsorientierter Maßnahmen in den allgemeinbildenden Schulen mit dem Ziel, die individuelle Berufswahlkompetenz zu stärken;
- Förderung der Mobilität von jungen Menschen im ländlichen Raum durch finanzielle Entlastungen.

Es bleibt eine zentrale Aufgabe politischen Handelns, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Herausforderungen einer sich in stetigem Wandel befindlichen Einwanderungsgesellschaft angemessen beantwortet werden. Die verbesserte Integration der Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt könnte ein wichtiger Schritt sein auf dem Weg zu einer Gesellschaft, mit der sich möglichst viele kulturelle Gruppen identifizieren können.

-
- ¹ Goßner, Laura; Kosyakova, Yuliya: 8|2021 Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse, Nürnberg, 2021, S. 5, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0821.pdf> (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).
 - ² SINUS-Institut: vhw-Migrantenmilieu-Survey 2008. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland, 2008, <https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/vhw-migrantenmilieu-survey-2018-menschen-mit-zuwanderungsgeschichte-in-deutschland> (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).
 - ³ Vgl. Kapitel I.8.2.1 des vorliegenden Berichts.
 - ⁴ Bundesagentur für Arbeit: Ausbildung in dualen MINT-Berufen (Jahreszahlen), 2022, https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2Fstatistikdaten%2FDetail%2FAktuell%2Fiia6%2Fausb-mint-berufe%2Fausb-mint-berufe-d-0-xlsx.xlsx%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D5&wdO-rigin=BROWSELINK (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).
 - ⁵ ILO- Berlin: Das Lohngefälle bei Migranten vergrößert sich in vielen Ländern mit hohem Einkommen, 2020, https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_764095/lang--en/index.htm (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).
 - ⁶ Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, Bonn, 2016, <https://docs.iza.org/dp10217.pdf> (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).
 - ⁷ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung: Mit Kopftuch auf Jobsuche. Showing your religion: Hid-schab und Chancengleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 2023, <https://www.rassismusmonitor.de/kurzstudien/mit-kopftuch-auf-jobsuche/> (zuletzt abgerufen am 16.03.2023).

8.2.1 Migrantinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt stärker in den Blick nehmen

Migrantinnen sind doppelt benachteiligt, wenn es darum geht, eine angemessen bezahlte und qualifikationsgerechte Beschäftigung zu finden – nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Herkunft. Dem saarländischen Arbeitsmarkt und der Wirtschaft entgehen damit zahlreiche oft gut ausgebildete, motivierte Frauen, die häufig über mehrjährige Berufserfahrung und verschiedene Sprachkenntnisse verfügen. Deshalb sollten parallel zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland die Potenziale der bereits hier lebenden Migrantinnen fokussiert und besser gefördert werden. Umfassende, individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote, die die beruflichen Erfahrungen, Qualifikationen und Bildungsabschlüsse der betroffenen Frauen berücksichtigen, sind dabei zentrale Faktoren.

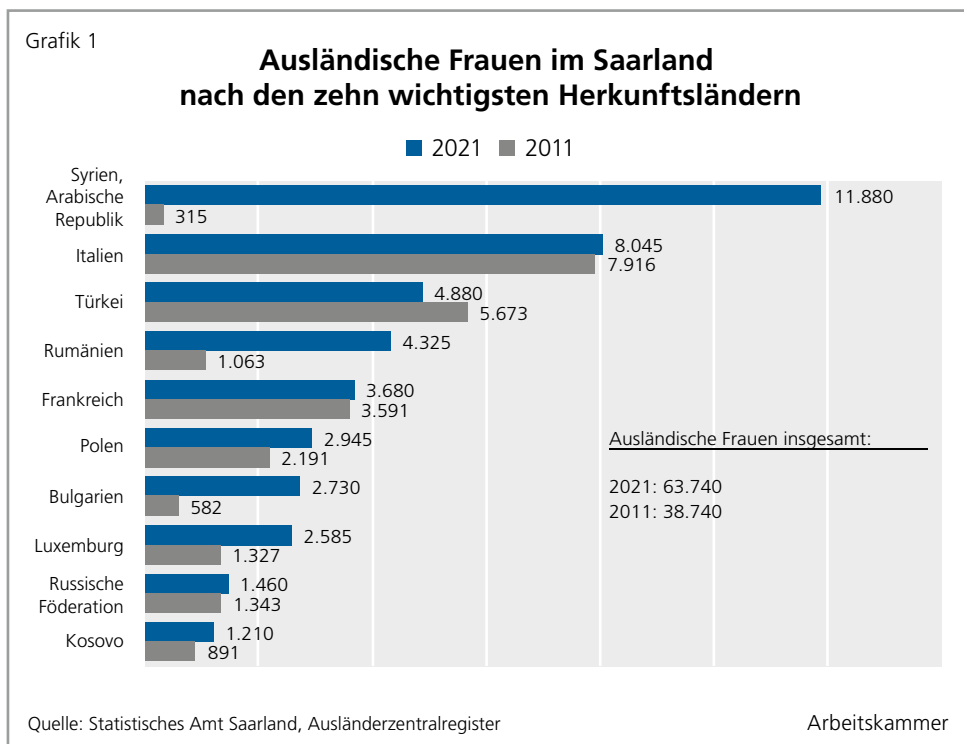
Die Migration ins Saarland hat in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Aufgrund der EU-Osterweiterung und der damit verbundenen Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU einerseits, der Fluchtmigration seit 2015/2016 und dem aktuellen Krieg in der Ukraine andererseits hat sich auch im Saarland das Arbeitskräfteangebot erhöht.¹

Die Zahl der Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit stieg von 2011 bis 2021 um 71 % auf rund 135.000, die Zahl der ausländischen Frauen um 63 % auf rund 63.000. Die wichtigsten Herkunftsländer von Frauen mit ausländischer Nationalität waren 2021 Syrien, Italien, Türkei und Rumänien (siehe Grafik 1). Geflüchtete Frauen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit werden 2022 im Saarland voraussichtlich auf Platz zwei aufrücken. Arbeitsmigration und Fluchtmigration sind damit auch für Frauen bedeutende Gründe für die Zuwanderung.

Allerdings: Bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz stoßen Menschen mit Migrationshintergrund oft auf große Schwierigkeiten, besonders, wenn sie aus Nicht-EU-Ländern zugewandert sind. Diejenigen, die eine Beschäftigung finden, müssen häufig mit weniger angesehenen und oft prekären Jobs vorliebnehmen. Besonders auffallend ist die Benachteiligung von zugewanderten Frauen.

Saar-Arbeitsmarkt profitiert schon heute von Integration ausländischer Arbeitskräfte

Der saarländische Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren erheblich von der Integration ausländischer Arbeitskräfte profitiert. So stieg der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit von 8,8 % im Juni 2012 auf 14,0 % im Juni 2022. Zwar konnten Frauen davon überproportional profitieren. Mitte vergangenen Jahres waren im Saarland 20.210 ausländische Frauen sozialversicherungspflichtig tätig, 9.000 Migrantinnen oder 80 % mehr als zehn Jahre zuvor (siehe Grafik 2).



Dennoch sind Migrantinnen im Vergleich zu einheimischen Frauen und zu männlichen Migranten auf dem saarländischen Arbeitsmarkt noch immer unterrepräsentiert. So lag im Juni 2022 der Frauenanteil an allen ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 37 % und der Anteil der Männer bei 63 %. Bei den einheimischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das Verhältnis von Frauen und Männern mit 49 % zu 51 % mittlerweile nahezu ausgeglichen.

Migrantinnen stehen vor vielfältigen Hürden

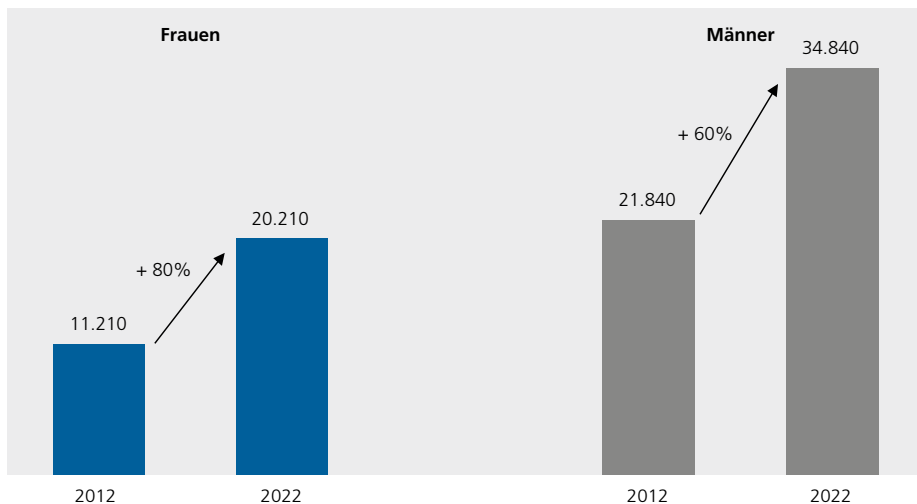
Auch die aktuellen Arbeitsmarktkennzahlen zeigen ein heterogenes Bild bei der Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt (siehe Tabelle 1):

- Der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresvergleich wird ausschließlich von Menschen mit ausländischer Nationalität getragen (alle: + 8,2 %; Männer: +7,6 %; Frauen: +9,4 %). Die Zahl der Beschäftigten mit deutschem Pass verringerte sich dagegen leicht (alle: -0,2 %; Männer: -0,4 %, Frauen: +0,1 %). Dies ist insbesondere eine Folge des demografischen Wandels (vgl. Kapitel I.2.1).²

Grafik 2

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ausländische Frauen und Männer im Saarland

jeweils im Juni



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Migration und Arbeitsmarkt

Arbeitskammer

- Allerdings ist im Jahresvergleich auch die Zahl der Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Gegensatz zur deutschen Bevölkerung erheblich angestiegen (+20,7 % bei den Männern und +43,5 % bei den Frauen). Der starke Anstieg ist insbesondere auf die starken Zuzüge von Geflüchteten aus der Ukraine und den nichteuropäischen Asylherkunftsländern zurückzuführen.
- Während die Zahlen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei der Gruppe der deutschen Bevölkerung deutlich zurückging (Männer: -6,9 %, Frauen: -7,0 %), stiegen die Zahlen bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erheblich an (Männer: +8,5 %, Frauen: +33,4 %).
- Dies ist besonders auf die Zuwächse aufgrund der Flucht aus der Ukraine zurückzuführen (Männer absolut: + 1.730, Frauen absolut: +3.960).
- Die Zahlen der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Männer und Frauen aus Ländern der EU-Osterweiterung und aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern gingen dagegen zurück.

8.2.1 Migrantinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt stärker in den Blick nehmen

Diese Daten machen deutlich, dass Migrantinnen eine zunehmende Rolle auf dem saarländischen Arbeitsmarkt spielen. Allerdings haben sie beim Überwinden von Arbeitslosigkeit und bei der Frage des Leistungsbezugs mit deutlich größeren Hemmnissen zu kämpfen als Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit oder männliche Migranten.

Tabelle 1

Arbeitsmarktkennzahlen im Saarland nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten

Staatsangehörigkeit	aktueller Berichtsstand					
	sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte 30.06.2022		Arbeitslose Feb 23		Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Nov 22	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Deutsche	175.780	161.070	13.190	9.460	15.410	14.570
Ausländer	34.840	20.110	6.760	6.230	12.120	14.660
EU-Osterweiterung*	7.730	5.420	900	920	1.330	1.820
Asylherkunftsländer Nichteuropa**	6.540	1.070	2.920	1.890	6.300	5.460
Ukraine	290	970	850	1.640	1.800	4.110
Staatsangehörigkeit	Veränderung zum Vorjahresmonat absolut					
	sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte 30.06.2021		Arbeitslose Feb 22		Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Nov 21	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Deutsche	-660	+110	-340	-140	-1.150	-1.090
Ausländer	+2.450	+1.730	+1.160	+1.890	+950	+3.670
EU-Osterweiterung*	+610	+490	+0	+30	-40	-50
Asylherkunftsländer Nichteuropa**	+1.020	+300	+310	+250	-580	-90
Ukraine	+110	+330	+820	+1.580	+1.730	+3.960
Staatsangehörigkeit	Veränderung zum Vorjahresmonat in %					
	sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte 30.06.2021		Arbeitslose Feb 22		Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Nov 21	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Deutsche	-0,4	+0,1	-2,5	-1,5	-6,9	-7,0
Ausländer	+7,6	+9,4	+20,7	+43,5	+8,5	+33,4
EU-Osterweiterung*	+8,6	+9,9	+0,0	+3,4	-2,9	-2,7
Asylherkunftsländer Nichteuropa**	+18,5	+39,0	+11,9	+15,2	-8,4	-1,6
Ukraine	+61,1	+51,6	Veränderungsrate nicht sinnvoll			

Absolute Zahlenwerte liegen aus Datenschutzgründen auf Vielfache von zehn gerundet vor.

* Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Bulgarien, Rumänien, Kroatien

** Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien

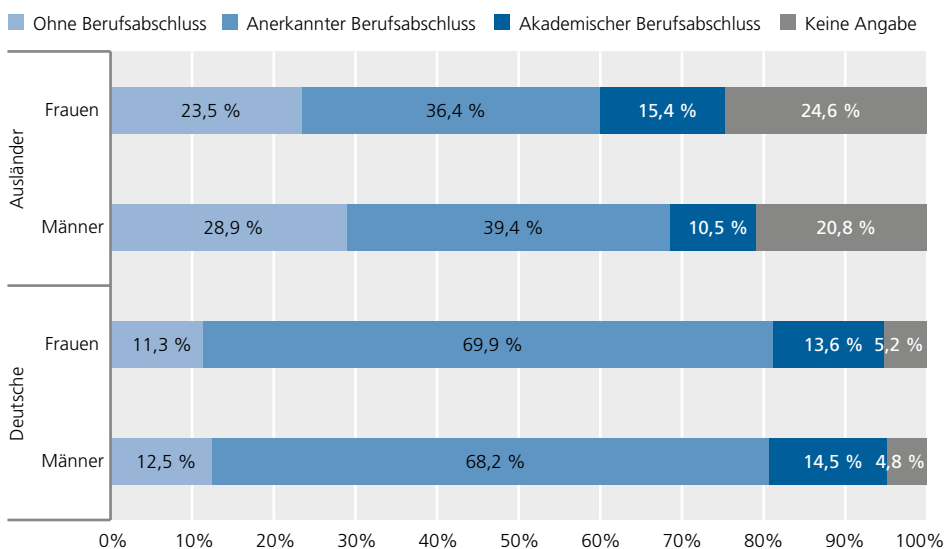
Quelle: BA Statistik: Migration und Arbeitsmarkt/Soziodemografie, Abruf: 01.03.2023

Arbeitskammer

Grafik 3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Berufsabschluss und Geschlecht

am 30. Juni 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, eigene Darstellung

Arbeitskammer

Große Unterschiede bei Qualifikationsniveau

Die Migrantinnen im Saarland sind eine heterogene Gruppe und oft besser gebildet als Männer. So zeigen sich beispielsweise große Unterschiede beim Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Migrantinnen (siehe Grafik 3).

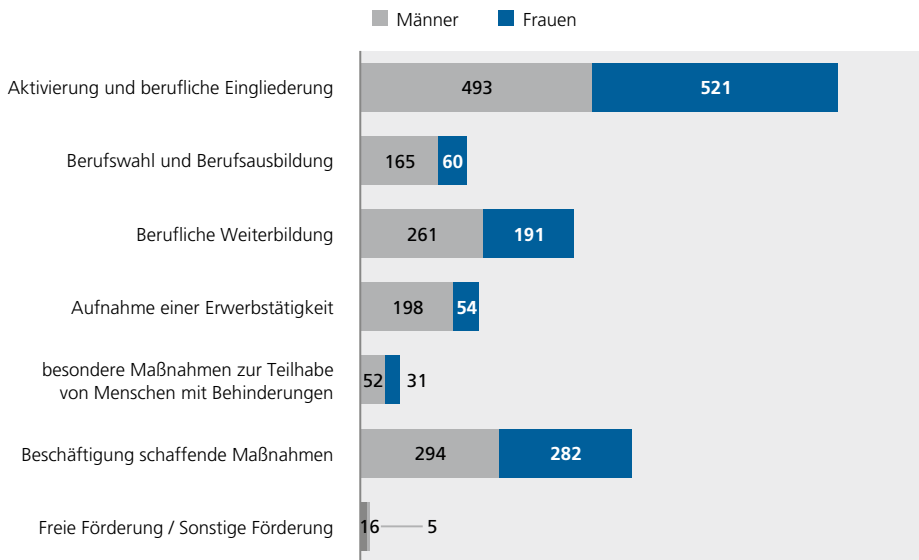
Der Anteil der ausländischen Frauen mit akademischem Abschluss ist mit 15,4 % deutlich höher als bei den ausländischen Männern (10,5 %) und auch höher als bei den deutschen Frauen mit 13,6 %. Auf der anderen Seite haben ausländische Frauen deutlich häufiger keinen beruflichen Abschluss (23,5 %) als Frauen mit deutschem Pass (11,3 %). Auffällig ist auch, dass bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei einem Viertel der Migrantinnen (24,6 %) Angaben zum beruflichen Abschluss fehlen (5,2 % bei den Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit). Dies verdeutlicht, dass die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen bei Migrantinnen stärker in den Blick genommen werden muss.

Unabhängig von ihren Qualifikationen und Kompetenzen sind Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oft im niedrigqualifizierten Helferbereich tätig. So arbeiten 14 % der Ausländerin-

Grafik 4

Ausländische Teilnehmende an Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik im Saarland nach Geschlecht

Bestand im November 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, eigene Darstellung

Arbeitskammer

nen mit akademischem Abschluss und 37 % der Frauen mit beruflichem Abschluss in Tätigkeiten auf Helferniveau im Vergleich zu 12 % und 29 % der ausländischen Männer und 4 % bzw. 14 % der Frauen mit deutschem Pass.

Lediglich 56 % der Migrantinnen mit akademischem Abschluss arbeiten in Berufen mit dem Anforderungsniveau Spezialistin oder Expertin. Im Vergleich dazu arbeiten 67 % der männlichen Akademiker mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf diesem Anforderungsniveau. Genauso hoch ist der Anteil der einheimischen Akademikerinnen.

Auch wenn es Frauen mit Migrationserfahrungen insgesamt nicht leicht haben, einen ihrer Qualifikation und Interessen entsprechenden Arbeitsplatz in Deutschland zu finden, haben geflüchtete Frauen noch schwierigere Voraussetzungen. Dies hängt einerseits mit der Situation zusammen, die sich durch die Flucht ergibt. So konnten sich die Betroffenen meist nicht auf das Leben im Zielland vorbereiten. Hinzu kommen Traumata, die sich vor und während der Flucht entwickelt haben und die Sorge um die zurückgebliebenen Angehörigen sowie aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten, die das Ankommen der geflüchteten Menschen und damit auch eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Weitere Faktoren ergeben sich aus der

Situation am Zielort, wie die Wohnortzuweisung, unzureichende Zugänge zu Sprachangeboten sowie zu beruflichen Förder- und Unterstützungsangeboten. Des Weiteren sind die Frauen mit einer beengten, unsicheren Wohnsituation und dem Fehlen von Kinderbetreuungsangeboten konfrontiert. Gleichzeitig werden Frauen mit Fluchterfahrungen von der Arbeitgeberseite bislang kaum als Zielgruppe wahrgenommen. Dies deutet auch auf verfestigte Klischees über arbeitsmarktferne Frauen hin. Auf diese Faktoren verweist die Arbeitsmarktforscherin Ildikó Pallmann.³

Erfolgreiche Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ist eine Win-win-Situation

Die erfolgreiche Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ist der zentrale Schlüssel für die gesellschaftliche und soziale Teilhabe. Arbeitsagenturen und Jobcenter haben den Auftrag, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern und sie entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit mit den Mitteln der Arbeitsmarktpolitik zu fördern.

Frauen mit Migrationserfahrung werden allerdings noch nicht flächendeckend als eigene Zielgruppe erkannt.⁴ Im Februar 2023 waren nahezu die Hälfte der ausländischen Arbeitslosen im Saarland Frauen (48 %). Dennoch werden Migrantinnen sehr unterschiedlich von den einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten erreicht (siehe Grafik 4). Obwohl im Jahresvergleich die Teilnahmezahlen der Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich angestiegen sind, bleiben sie bei den meisten Maßnahmen unterrepräsentiert. Lediglich an den kurzfristigen Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung übersteigt die Beteiligung von Frauen mit einem Anteil von 51 % den der Männer. Nahezu ausgeglichen ist die Teilnahme an beschäftigungsschaffenden Maßnahmen von Frauen (49 %) und Männern (51 %).

Deutlich unterdurchschnittlich ist dagegen die Förderung von Frauen durch das Instrument Berufswahl und Berufsausbildung mit einem Frauenanteil von 27 %. Auch mit Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung werden Frauen mit einem Anteil von 24 % unterdurchschnittlich gefördert. Gerade mit Blick auf fehlende Fachkräfte sollte insbesondere eine bessere Einbeziehung von Migrantinnen in Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit höherer Priorität verfolgt werden.

Migrantinnen-Potenzial stärker nutzen

Frauen mit Migrationserfahrungen werden von Arbeitsmarktakteuren häufig pauschal als schwer zu erreichende, arbeitsmarktferne Gruppe wahrgenommen, ihre Potenziale werden dabei – auch von den Arbeitsmarktakteuren – häufig unterschätzt. Das IQ-Netzwerk hat in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit regionale und kommunale Förderkonzepte untersucht und dabei Erfolgsfaktoren herausgearbeitet.⁵ Die Arbeitskammer unterstützt die Forderungen für einen umfassenden Förderansatz der Jobcenter und Agenturen für Arbeit:

- Migrantinnen müssen als eigenständige Zielgruppe stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure rücken. Bei der Entwicklung von Förderkonzepten ist die Heterogenität dieser Gruppe zu berücksichtigen. Dies betrifft beispielsweise Frauen, die seit Jahrzehnten in Deutschland leben, Neuzugewanderte aus EU- und Drittstaaten sowie geflüchtete Frauen, Frauen mit und ohne Ausbildung und Deutschkenntnissen, Migrantinnen mit Hochschulabschlüssen und (jahrelanger) Berufserfahrung.
- Notwendig ist ein umfassender, struktureller und gendersensibler Ansatz, der darauf abzielt, Migrantinnen mit ihren individuellen Kompetenzen und Qualifikationen zu fördern. Sinnvoll ist, eine möglichst große Bandbreite an konkreten Maßnahmen anzubieten: Angefangen von ersten Orientierungskursen mit Basisinformationen zum Leben in Deutschland über Sprach- und Integrationskurse bis hin zu Einzelcoachings und berufsspezifischen Qualifizierungsangeboten.
- Von zentraler Bedeutung ist zudem ein gut aufgestelltes lokales Netzwerk, in dem die verschiedenen Akteure wie Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände, Kammern, Kommunen, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Migrantenorganisationen eng zusammenarbeiten.
- Wichtig sind ausreichende Kinderbetreuungsangebote, denn eine fehlende Betreuung wirkt sich negativ auf die Arbeitsmarktintegration der Migrantinnen aus. Übergangsweise sollte in Sprachkursen und Maßnahmen eine Kinderbeaufsichtigung angeboten werden. Dies kann lediglich eine Übergangslösung sein, bis ausreichend kommunale Plätze vorhanden sind.
- Wichtig ist, die Expertise in den Jobcentern und Agenturen zu bündeln, um einen Überblick über die verschiedenen Träger und ihre Angebote zu erhalten.

Insgesamt zeigt sich, dass Migrantinnen schon heute eine große Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt haben. Es gibt ein großes Potenzial, das allerdings nicht ohne weitere Maßnahmen zu aktivieren ist. Vor dem Hintergrund des absehbaren demografischen Wandels sprechen nicht nur humanitäre Gründe dafür, die Integration von Migrantinnen in den saarländischen Arbeitsmarkt noch stärker in den Blick zu nehmen.

-
- ¹ Zur Analyse der Auswirkungen von Migration auf den Arbeitsmarkt werden Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes nach Staatsangehörigkeit verwendet.
 - ² Bereits seit Jahren scheiden starkbesetzte Jahrgänge durch Verrentung aus dem Arbeitsleben aus, während schwächer besetzte Jahrgänge ins Erwerbsalter aufrücken. Daher nimmt die Bevölkerung im Erwerbsalter ab.
 - ³ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Spezifische Einzelmaßnahmen reichen nicht aus, Interview mit Ildikó Pallman am 30.09.2021. <https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend/artikelseite/spezifische-einzelmassnahmen-reichen-nicht-aus>, zuletzt abgerufen am 07.03.2023.
 - ⁴ Vgl. Fritsche, Christiane; Pallmann, Ildikó; Ziegler, Janine; Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hg.): Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Vergleichende Analyse regionaler und kommunaler Förderkonzepte, Mensch und Buch Verlag 2020, S.16 ff.
 - ⁵ Vgl. ebd.: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen (wie Anmerkung 4) und Fritsche, Christiane; Pfeffer-Hoffmann, Christian; Pallmann, Ildikó: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte, Mensch und Buch Verlag 2021.

9 Spezielle Beratungsangebote für Frauen

■ Beratungen bei der Arbeitskammer

Als Mitglied der Arbeitskammer können Sie sich telefonisch, online oder in einem persönlichen Gespräch vertraulich und kostenlos bei uns beraten lassen. Mitglieder der Arbeitskammer sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland. Dazu zählen auch Auszubildende und Minijoberinnen und Minijobber. Mitglieder sind außerdem Arbeitsuchende, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Saarland hatten sowie Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die im Ausland wohnen, aber im Saarland arbeiten.

Im Folgenden geben wir Ihnen eine Übersicht über einige ausgewählte Beratungsgebiete:

Arbeitsrechtshotline

Telefonische Kurzberatung zu verschiedenen arbeitsrechtlichen Themen

Montag bis Donnerstag von 8 bis 16 Uhr

Freitag von 8 bis 15 Uhr

(0681) 4005-111

Themenbezogene Telefonberatung (in Auszügen)

Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld

(0681) 4005-220 (13 bis 14 Uhr)

(0681) 4005-297 (unterschiedliche Zeiten)

Krankenversicherungsrecht, Rentenrecht

(0681) 4005-224 (13 bis 14 Uhr)

(0681) 4005-234 (11 bis 12 Uhr)

Schwerbehindertenrecht

(0681) 4005-290 (13 bis 14 Uhr)

(0681) 4005-292 (Montag und Mittwoch, 13 bis 14 Uhr)

■ Beratungen bei regionalen Beratungsstellen des Netzwerks „Frauen im Beruf“

Saarpfalz-Kreis

Koordinierungsstelle Frau & Beruf

Scheffelplatz 1

66424 Homburg

Ansprechpartnerin: Birgit Rudolf

(06841) 104-7138

frauenbuero@saarpfalz-kreis.de

Landkreis Neunkirchen

Regionale Beratungsstelle Frau und Beruf

Bahnhofstraße 26

66538 Neunkirchen

Ansprechpartnerinnen: Carmen Schröder, Melissa Oberringer

(06821) 3629400

frau-beruf-nk@dwsaar.de

Landkreis Saarlouis

Regionale Beratungsstelle Frau und Beruf

Am Kleinbahnhof 7a

66740 Saarlouis

Ansprechpartnerin: Dorothee Mertes-Kadlot

(06831) 120254/(0160) 2966291

frau-beruf-sls@dwsaar.de

Regionalverband Saarbrücken

Regionale Beratungsstelle Frau und Beruf

Schlossplatz 2b

66119 Saarbrücken

Ansprechpartnerinnen:

Romina Köppen

(0681) 506-1902

romina.koepfen@rvsbr.de

Jannina Höppel-Gerlach

(0681) 506-1903

jannina.hoepfel-gerlach@rvsbr.de

Landkreis Merzig-Wadern

Regionale Beratungsstelle Frau und Beruf

Gutenbergstraße 14

66663 Merzig (in der VHS)

Beratungstermine nach vorheriger Vereinbarung

Ansprechpartnerin: Sandra Faller-Büth

(0172) 4580345

frau-beruf-mzg@dwsaar.de

Landkreis St. Wendel

Regionale Beratungsstelle Frau und Beruf

Werschweilerstraße 14

66606 St. Wendel

Ansprechpartnerin: Heike Höfer-Kunz

(06851) 8014040

frau-beruf-wnd@lkwnd.de

Mehr Informationen und weiterführende Links finden Sie auf der Internetseite der Arbeitskammer des Saarlandes unter www.arbeitskammer.de/frauen-im-beruf

■ Beratung zu Migrationsfragen durch die Arbeitskammer

Interkulturelles Kompetenzzentrum der Arbeitskammer

Saarstraße 25

66333 Völklingen

(06898) 22779

interkulturell@arbeitskammer.de

Sozialberatung:

Montag bis Freitag von 10 bis 15 Uhr

nach vorheriger telefonischer Vereinbarung

(Einmal wöchentlich in türkischer Sprache)

Schulbezogene Hilfen:

Montag bis Donnerstag von 14 bis 17 Uhr

(Termine abhängig von Klassenstufe, Anmeldung erforderlich)

Beratung beim Übergang von Schule ins Berufsleben und zu Migrationsfragen: Termine nach Anmeldung.

■ Weitere Beratung durch die Arbeitskammer

Die Arbeitskammer bietet in noch viel mehr Themenfeldern Beratung an. Zielgruppen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebsräte, Personalräte und Interessenvertretungen, Berufseinsteigerinnen, Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter, Geflüchtete und Drittstaatler u. v. m.

Alle Beratungsangebote der Arbeitskammer des Saarlandes mit entsprechenden Kontaktwegen finden Sie – nach Themengebieten geordnet – auf der Internetseite der Arbeitskammer des Saarlandes unter www.arbeitskammer.de/beratung.

Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen können außerdem die umfangreiche Beratungsleistung der Technologieberatungsstelle BEST e.V. in Anspruch nehmen. BEST e.V. ist eine Tochter der Arbeitskammer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Mehr Informationen finden Sie im Internet unter: www.best-saarland.de.

II. Berichte zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1 Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Einkommen

2 Umwelt, Ressourcenschutz, Energie und Verkehr

3 Gute Arbeit

4 Sozialpolitik

5 Bildungs- und Wissenschaftspolitik

6 Öffentliche Haushalte

7 Europa



1 Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Einkommen

1.1 Wirtschaftliche Entwicklung an der Saar

Das Weltgeschehen ist von verschiedenen Krisen geplagt, welche auch die wirtschaftliche Entwicklung im Saarland in den kommenden Jahren prägen werden. Es ist davon auszugehen, dass das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2023 keine Wachstumsdynamik entfalten wird. Die Ausgangslage für die saarländische Wirtschaft stellt sich aufgrund der anhaltenden Strukturwandelprozesse als besonders prekär dar. Über 10.000 Arbeitsplätze in der für das Saarland weiterhin so bedeutsamen Industrie wurden seit 2014 bereits abgebaut. Die Landesregierung muss die transformativen Prozesse aktiv begleiten, um Beschäftigung im Sinne Guter Arbeit zu sichern. Notwendig sind wirtschafts- und gesellschaftspolitische Eingriffe.

1.1.1 Entwicklung der Saarwirtschaft

Energiekrise, Bankenkrise, Klimakrise, „Migrationskrise“ – Krieg, Pandemie, Inflation, soziale Spaltung. Die Vielzahl an unterschiedlichen Herausforderungen wird die Krisensituation an der Saar, die in Zusammenhang mit den enormen Transformationsprozessen der vorherrschenden Produktionsweise steht, voraussichtlich weiter verschärfen. Auch die führenden Wirtschaftsinstitute korrigierten aufgrund von hohen Inflationsraten, Energiepreisschocks und deutlichen Zinserhöhungen ihre Wirtschaftsprognosen im Laufe des Jahres 2022 immer weiter nach unten und gehen für 2023 von einer Stagnation oder teilweise sogar von einem leichten Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP, preisbereinigt) in Deutschland aus. Im Saarland konnte das BIP im Jahr 2022 zwar um 1,7 % gegenüber dem Vorjahr zulegen (Bund: +1,8 %) – die Erholungsprozesse gegenüber den Pandemie-Jahren dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die saarländische Wirtschaft weiterhin im Krisenmodus befindet und seit Jahren mit enormen Herausforderungen kämpft.

Zunächst positiv lesen sich die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: So lag die Beschäftigung an der Saar zum 30.06.2022 bei 449.708 Personen (sozialversicherungspflichtig plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte) und damit 0,7 % über dem Vorjahreszeitpunkt (Bund: +1,7 %), die Arbeitslosigkeit sank im Jahresdurchschnitt um 8,7 % (-3.139 Personen) auf 33.017 Personen (Bund: -7,5 %). Es zeigen sich hier deutliche Aufholprozesse, doch bleiben die Zahlen noch immer hinter dem Vor-Corona-Niveau zurück: Der Beschäftigtenstand lag 2019 gut 7.200 Personen höher als 2022, die Arbeitslosigkeit leicht um 163 Personen niedriger.

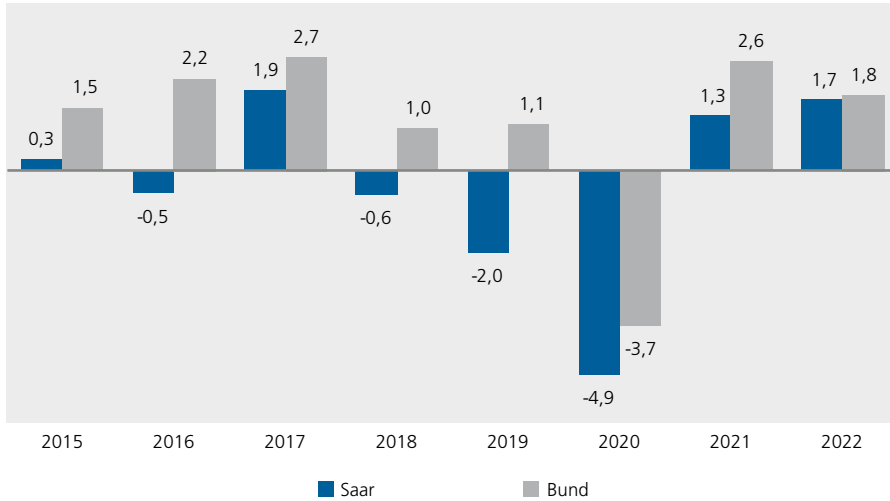
Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass sich die saarländische Wirtschaft bereits 2019 und zuvor, also auch ohne die Covid-19-Pandemie und Kriegsgeschehen, in einer Rezessionsphase befand: Die Arbeitslosigkeit wuchs 2019 um knapp 1,9 % (Bund: -3,3 %), das BIP ging um 2,0 % zurück (Bund: +1,1 %). Ein Blick auf die BIP-Dynamik der letzten Jahre zeigt, dass die Entwicklung der saarländischen Wirtschaftsleistung stets ungünstiger verlief als im Bundesdurchschnitt (siehe Grafik 1).

Grafik 1

Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes 2015 bis 2022

(preisbereinigt)

Veränderung gegenüber Vorjahr in %



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darstellung

Arbeitskammer

Auch im Jahr 2023 ist die saarländische Wirtschaft hohen Unsicherheiten ausgesetzt. Zu dem anhaltenden Ukraine-Krieg und den Sanktionen gegen Russland¹ kommen die zunehmende Spannung zwischen den USA und China sowie Finanzmarktrisiken infolge des Zusammenbruchs der Silicon Valley Bank. Zudem klagen weiterhin viele Unternehmen aus der Industrie über Engpässe bei Rohstoffen oder Vorprodukten.² Zugleich dämpft die bestehende hohe Inflation infolge großer Energiepreisschocks die realen Konsum- und Investitionsausgaben von privaten Haushalten und Unternehmen.

Die Ausgangslage für die saarländische Wirtschaft stellt sich aufgrund der anhaltenden Transformations- bzw. Strukturwandelprozesse als besonders prekär dar. Die strukturellen und konjunkturellen Schwierigkeiten an der Saar hängen eng mit den Entwicklungen in der für das Saarland noch immer überdurchschnittlich wichtigen Industrie zusammen. Diese steht nach wie vor und immer nachdrücklicher vor enormen Herausforderungen im Zuge von Wandlungsprozessen: Neben Digitalisierung und Automatisierung üben vor allem die Dekarbonisierung und die notwendigen klimapolitischen Umstellungen in der Produktion Druck auf die hier handelnden Akteure und Akteurinnen aus.

1.1.2 Entwicklung in den Branchen

Infolge dieser Herausforderungen ist die statistische Bedeutung der Industrie in Bezug auf Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Saarland in den letzten Jahren bereits stark rückläufig (siehe Grafiken 2): Im Jahr 2015 lag der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der gesamten saarländischen Wirtschaftsleistung (gemessen an der Bruttowertschöpfung in jeweiligen Preisen) noch bei beinahe 28 %. Lediglich in Baden-Württemberg nahm die Industrie eine höhere Bedeutung ein (32,9 %; Bund: 22,6 %). Im Jahr 2022 lag der Anteil der Industrie im Saarland bei lediglich noch 21,7 % (-6,1 Prozentpunkte). Zwar ging auch in beinahe allen anderen Bundesländern die Bedeutung der Industrie zurück, allerdings nirgends so stark wie an der Saar, sodass das Saarland im Bundesländerranking inzwischen nur noch auf Rang 5 liegt.

Diese Entwicklung macht sich auch auf dem saarländischen Arbeitsmarkt bemerkbar (siehe Grafik 3). Seit 2014 wurden über 10.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in der saarländischen Industrie abgebaut (-10,2 %, Bund-West: +3,0 %), sodass dort inzwischen nur noch knapp 88.600 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (2014: 98.642 Arbeitsplätze).

Doch auch wenn das saarländische Selbstverständnis „Saarland = Industrieland“ statistisch nicht mehr ablesbar ist, darf nicht vergessen werden, dass das Saarland auf die relativ gut organisierte, stark tarifgebundene und damit in der Regel gut entlohnte Industrie angewiesen ist, von der auch viele Arbeitsplätze in anderen Wirtschaftsbereichen abhängig sind.

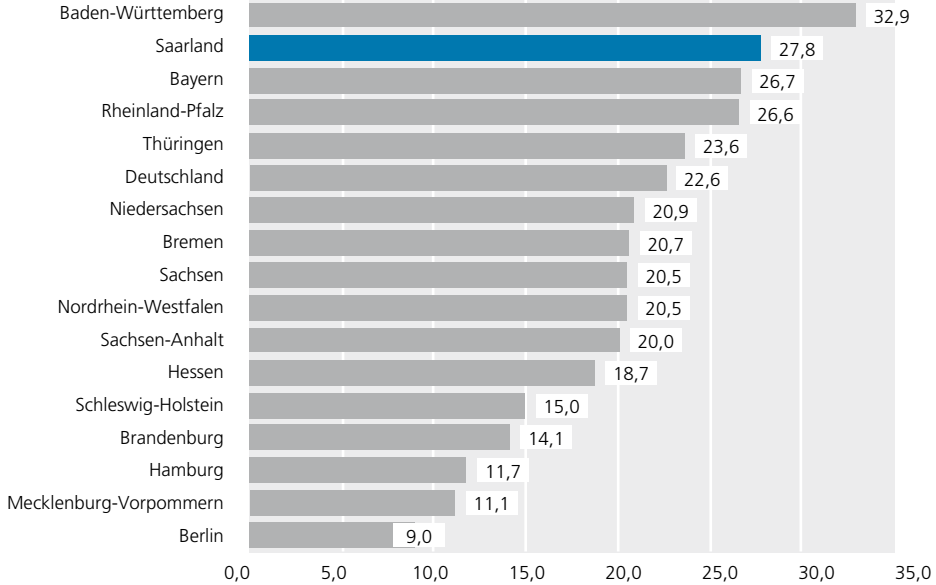
Insbesondere die Schlüsselindustrien an der Saar (Automotive, Maschinenbau und Metallgewerbe) kämpfen seit Jahren mit enormen Herausforderungen: Außenwirtschaftliche Probleme und geopolitische Unsicherheiten, Kostendruck durch ausländische Standorte und Überkapazitäten auf dem Weltmarkt, Abhängigkeiten durch Just-in-Time-Produktion und von Rohstofflieferungen, Digitalisierung und Automatisierung, neue Wettbewerber und veränderte Kompetenzanforderungen, fehlende Unternehmenszentralen und häufig Eindimensionalität statt breiter Produktpalette in vielen Zuliefererbetrieben sowie Dekarbonisierung und notwendige klimapolitische Umstellungen in der Produktion.³ Die damit einhergehenden Unsicherheiten fanden im Frühjahr 2023 in Betriebsversammlungen bei (noch) beschäftigungsstarken Industrieunternehmen im Saarland wie ZF, Bosch oder Ford ihren Ausdruck, bei denen es um die Zukunft der Werke und die damit verbundenen Arbeitsplätze ging. Konkrete Zusagen über die Standorte und die langfristige Beschäftigungssicherheit blieben weitgehend aus.

Immerhin – unabhängig von einzelunternehmerischen Entscheidungen – scheinen sich die Aussichten in der Industrie am aktuellen Rand etwas aufzuhellen: Die Energiepreise und damit einhergehend auch die Produktions- und Transportkosten sind wieder merklich gesunken; die Lieferengpässe bei wichtigen Vorprodukten, die die vergangenen Jahre prägten, haben sich entspannt, sodass die hohen Auftragsbestände im Verarbeitenden Gewerbe nun nach und nach abgearbeitet werden könnten.⁴ Nicht nur Risiken, sondern langfristig auch Chancen ergeben sich aus den allmählich anlaufenden Dekarbonisierungsprozessen. Eine Vorreiterrolle in Deutschland könnte hier die saarländische Stahlbranche einnehmen: Saarstahl und Dillinger Hütte investieren 2,8 Milliarden Euro in die Produktion von sogenanntem grünem Stahl – zunächst sollen zwei Elektroöfen in Völklingen

Grafik 2.1

Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2015

in %



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darst.

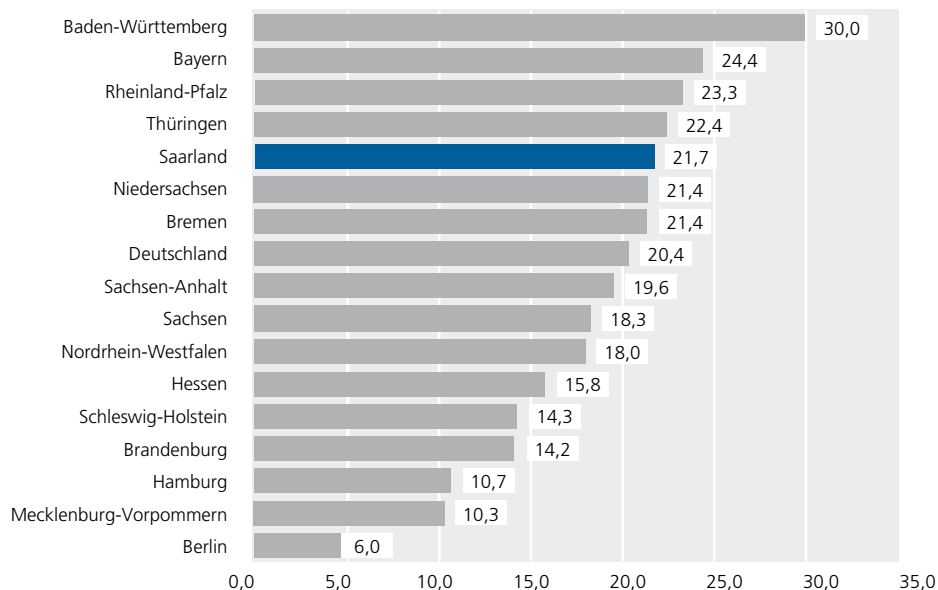
Arbeitskammer

und in Dillingen entstehen sowie ein Direktreduktionsreaktor in Dillingen. Bis 2045 soll die saarländische Stahlproduktion komplett klimaneutral sein. Zu befürchten ist allerdings, dass im Zuge des großen transformativen Umbaus auch Arbeitsplätze verloren gehen: Der Vorstandsvorsitzende der Saarstahl AG, Karl Ulrich Köhler, sieht 600 bis 1.000 Arbeitsplätze gefährdet.⁵ Ein weiteres Beispiel dafür, dass am Ende häufig die Belegschaft die Kosten von industriellen Umstellungsprozessen zu tragen hat, zeigt das Beispiel ZF in Saarbrücken: Der Automobilzulieferer kündigte Ende 2022 an, das ZF-Werk zum Leitstandort für elektrische Antriebssysteme aufstellen zu wollen. Bereits in diesem Jahr sollen demnach neue Fertigungslinien installiert werden, 2024 soll dann mit der Serienfertigung von elektrischen Achsen begonnen werden. Dafür planen das Unternehmen und das Land jeweils Investitionen in dreistelliger Millionenhöhe. Doch auch die Beschäftigten sollen einen finanziellen Beitrag leisten: Die Belegschaft des Werkes soll mit einer „zweistufigen Senkung der Entgelte über alle Hierarchieebenen hinweg“ zukünftig Lohn einbußen hinnehmen.⁶

Perspektivisch dürften auch weitere Industrieunternehmen im Saarland ihre Investitionstätigkeit aufgrund des Transformationsprozesses hin zur klimaneutralen Industrieproduktion ausweiten. Mit dem „Transformationsfonds“ (vergleiche Kapitel II.6) leistet das Land hierbei umfangreiche

Grafik 2.2

Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2022 in %



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, eig. Darst.

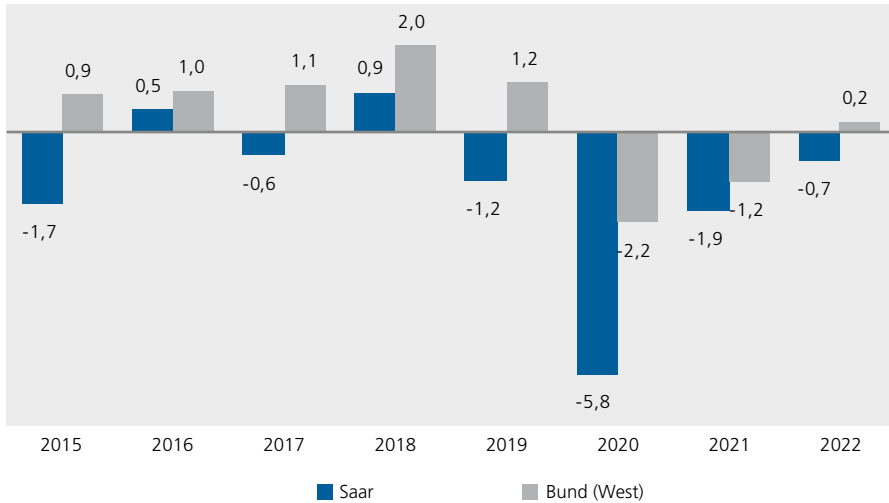
Arbeitskammer

fiskalpolitische Impulse. Wichtig ist, dass die Vergabe der Mittel für Investitionen aus dem Transformationsfonds an Unternehmen unter der Prämisse guter Arbeit steht und die Mitbestimmung im Blick behalten wird, damit gute Arbeitsplätze erhalten werden und neue entstehen können. Neben der Anregung von unternehmerischen Investitionstätigkeiten versucht die Landesregierung, standortpolitische Anreize zu schaffen, um industrielle Neuansiedlungen ins Land zu bringen. Als erste Erfolge der letzten Jahre lassen sich hier nennen die im Jahr 2021 erfolgte Ansiedlung des Küchenherstellers Nobilia auf dem Lisdorfer Berg (bis zu 1.000 Arbeitsplätze), das im Sommer 2022 entstandene Kettlerwerk für E-Bikes in St. Ingbert (bis zu 300 Arbeitsplätze), das neue Kompetenzzentrum von CISPA in Zusammenarbeit mit Airbus in St. Ingbert (bis zu 500 Arbeitsplätze) sowie die geplanten Großansiedlungen des Halbleiterfabrikants Wolfspeed in Ensdorf (bis zu 1.000 Arbeitsplätze) und des Batterieherstellers SVolt in Überherrn und Heusweiler (bis zu 2.000 Arbeitsplätze) – wobei bei SVolt derzeit etwas Unklarheit herrscht und der ursprünglich geplante Produktionsstart bereits um mindestens vier Jahre auf Ende 2027 verschoben wurde.

Grafik 3

Industrie-Beschäftigung 2015 bis 2022

Veränderung gegenüber Vorjahr in %



Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stichtag 30.06.)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

Die oben aufgeführten Umstellungsprozesse sowie die genannten Neuansiedlungen lassen erahnen, dass sich die saarländische Industrie von einem überwiegenden Automobilzuliefererstandort hin zu einem hochqualifizierten und innovativen Technologielieferanten für die zukünftige nachhaltige Mobilität entwickeln könnte. Mit dem Entstehen von Zukunftsbranchen gehen auch neue Berufe und Tätigkeitsfelder einher. Aus Sicht der Arbeitskammer ist es daher entscheidend, dass Umstellungsprozesse und Neuansiedlungen mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden. Initiativen wie das Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) mit dem Teilprojekt Qualifizierung oder das Projekt Weiterbildungsverbund Saarland sind deswegen in ihrer Bedeutung hervorzuheben und zu unterstützen.

Auch die Baubranche weiter unter Schwierigkeiten

Weiterhin unter drastisch gestiegenen Preisen für Materialien infolge der Corona-Pandemie sowie des Ukraine-Kriegs und der Russland-Sanktionen⁷ leidet die saarländische Baubranche. In der Folge sind die Bauinvestitionen im vergangenen Jahr deutlich zurückgegangen. Es ist davon auszugehen, dass sich diese negative Entwicklung in diesem Jahr fortsetzen wird, da sich die Finanzierungsbedingungen infolge der jüngsten Zinsanhebungen der EZB nochmals verschlechtern.⁸ Die Auftragseingänge im Bauhauptgewerbe sind bereits seit längerem rückläufig (2022

im Saarland: -6,5 %), sodass die Auftragsbestände im letzten Quartal 2022 bei ca. -22 % im Vergleich zum Vorjahresquartal lagen, insbesondere der Wohnungsbau entwickelt sich negativ (- 47,7 %). Ein ähnlich negativer Trend zeigt sich bei den für die mittelfristige Perspektive relevanten erteilten Baugenehmigungen im saarländischen Wohnungsbau (-24,4 % im 4. Quartal 2022).⁹ Den negativen Entwicklungen entgegenwirken dürfte, dass infolge der hohen Energiepreise vermehrt energetische Sanierungs- und geplante Modernisierungsvorhaben durchgeführt werden sollen. Solche Bauinvestitionen dürften auch von den zuletzt angepassten und verbesserten Bundesförderungen für effiziente Gebäude sowie weiteren Förderprogrammen profitieren. Problematisch bei der Umsetzung solcher Vorhaben ist neben den oben genannten hohen Baupreisen aber auch die im Handwerk zunehmend zu beobachtende Klage über Fachkräfteengpässe, welche kurz- oder mittelfristige Baustopps befürchten lassen.

Entwicklungen im Dienstleistungssektor

Dass der Dienstleistungsbereich für Wertschöpfung und Beschäftigung in den vergangenen Jahrzehnten an enormer Bedeutung gewonnen hat, wurde im Kapitel I.2.3 bereits herausgestellt. Die Dienstleistungsbereiche machen inzwischen ca. 70 % der Bruttowertschöpfung (BWS) und Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig) im Saarland aus. Auch im vergangenen Jahr konnte der Dienstleistungssektor seine Wirtschaftsleistung steigern (preisbereinigt: +2,3 %; BWS insgesamt: +1,7 %; Industrie: +1,0 %) und weiter Beschäftigung aufbauen (+1,6 %; Beschäftigung insgesamt: +1,0 %; Industrie: -0,7 %).

Weiterhin positiv entwickelte sich im letzten Jahr im Saarland vor allem der Bereich Information und Kommunikation: Inzwischen sind hier über 11.400 Personen beschäftigt (+7,0 %). Angesichts der wirtschaftspolitischen Fokussierung und Förderung sowie den guten Zukunftsaussichten des IT-Bereichs ist der Aspekt der Qualität der Arbeitsbeziehungen umso kritischer zu sehen. Im IT-Bereich besteht ein erheblicher Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Sinne Guter Arbeit sowie des Ausbaus der Tarifbindung und der Mitbestimmung. Die genannten Defizite herrschen auch im Einzelhandel oder in der Gastronomie vor. Hier wird befürchtet, dass im Zuge von demografischer Entwicklung, geänderten Kunden- und Konsumverhalten und fortschreitenden Digitalisierungsprozessen zukünftig weiterer struktureller Druck in Richtung prekärer Arbeit und Deregulierung erfolgt. Dabei arbeiten in diesen Sektoren ohnehin schon überdurchschnittlich viele Beschäftigte bei geringen Löhnen in Teilzeit oder ausschließlich als Minijobberin. Schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und fehlende Mitbestimmung sind aber auch und verstärkt Merkmale in den beispielsweise von der Pandemie stark gebeutelten Bereichen Kultur und Veranstaltungsgewerbe.¹⁰

Es bedarf der (finanziellen wie auch gesellschaftlichen) Anerkennung und Wertschätzung der oft weniger gut bezahlten und schlechter ausgestalteten Dienstleistungstätigkeiten. Dies gilt insbesondere für die sozialen Dienstleistungen – deren Anerkennung, Qualitätsverbesserung und Ausbau sollte in einer saarländischen Dienstleistungsstrategie zentraler Bestandteil sein (siehe Schwerpunktkapitel I.2.3).

Tabelle 1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 (zum 30.06.)

Wirtschaftszweig	Beschäftigte (svp.) Anzahl	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %		Entwicklung 2022 geg. 2021 in %	
	Saar	Saar	Bund (West)	Saar	Bund (West)
Insgesamt	391.902	100,0	100,0	1,0	1,4
Verarbeitendes Gewerbe	88.580	22,6	20,9	-0,1	0,2
<i>dar.</i>					
<i>Kfz-Industrie</i>	21.786	5,6	2,9	-3,8	-1,3
<i>Stahlindustrie*</i>	8.657	2,2	0,3	-0,8	-1,3
<i>Maschinenbau</i>	13.467	3,4	3,4	-2,8	0,7
Baugewerbe	21.188	5,4	5,7	0,4	1,8
Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft	6.545	1,7	1,6	1,5	1,4
Dienstleistungsbereiche	274.561	70,1	71,1	1,6	2,4
Handel	53.790	13,7	13,7	-0,2	1,4
<i>dar. Einzelhandel</i>	31.782	8,1	7,2	0,4	1,5
Verkehr und Lagerei	17.023	4,3	5,5	-0,2	1,4
Gastgewerbe	10.091	2,6	2,9	9,5	8,1
Information und Kommunikation	11.424	2,9	3,7	7,0	5,5
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	10.873	2,8	3,0	-3,4	-0,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	52.683	13,4	14,6	2,4	3,1
<i>dar. Leiharbeit**</i>	8.730	2,2	2,0	-1,4	-0,3
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	25.627	6,5	5,6	1,5	2,8
Erziehung und Unterricht	14.609	3,7	3,8	2,2	3,4
Gesundheits- und Sozialwesen	66.463	17,0	14,9	1,2	1,4
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2.963	0,8	0,8	4,6	6,5
Sonstige Dienstleistungen	8.488	2,2	2,4	3,9	1,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

* Stahlindustrie = WZ 241 Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen

** Leiharbeit = WZ 782 Befristete Überlassung von Arbeitskräften

1.1.3 Wirtschaftspolitische Handlungsoptionen

Die Landesregierung muss die aktive Rolle des Staates anerkennen, selbst annehmen und eine beteiligungsorientierte und mitbestimmte Transformationsstrategie unter der Leitlinie „Gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit sowie ökologische Nachhaltigkeit“ entwickeln. Die Landesregierung muss Wege aufzeigen, wie der Erhalt bzw. die Neuschaffung von Arbeitsplätzen erfolgen kann. Die Sicherung bestehender Unternehmen, Gründungsinitiativen sowie Neuansiedlungen sind dabei gleichermaßen in den Fokus zu nehmen.

Regionale Transformationspolitik muss Impulse für die Weiterentwicklung bestehender und den Aufbau neuer Branchen geben, entsprechende Infrastruktur bereitstellen, die Sozialpartnerschaft stärken und die Zivilgesellschaft in transparenten Kommunikationsprozessen einbinden. Gerade hier kommt die Einbindung der Arbeitnehmerseite häufig zu kurz. Die Beteiligung der Beschäftigten bzw. ihrer Interessenvertretungen muss immer gewährleistet sein. Die Gestaltung des Strukturwandels darf nicht allein als Aufgabe von Unternehmen verstanden werden. Den langfristigen Unternehmenserfolg haben häufig vor allem die Mitbestimmungsgremien im Blick, welche auch eigene Initiativen für zukunftsfähige Produkte einbringen. Über die Einbindung der Arbeitnehmerseite kann gewährleistet werden, dass wichtige Impulse für die Zukunftsorientierung und damit den Erhalt der Betriebe auch von Seiten der Beschäftigten und Gewerkschaften ausgehen können. Die Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen ist den gestiegenen Anforderungen entsprechend deutlich zu erweitern. Hierzu ist es notwendig, die bisherige Betriebs- und Wirtschaftsausschussarbeit um strategische Themen zu erweitern, um so den Kurs des Unternehmens und damit auch die Zukunft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktiv mitgestalten zu können.

Beteiligung darf nicht auf Ebene von Fachkreisen und politischen Gremien stehenbleiben, sondern muss auch – zum Beispiel in Form von Transformationsräten auf lokaler Ebene – konkret den saarländischen Bürgerinnen und Beschäftigten ermöglicht werden. Wird beispielsweise Digitalisierung in den Dienst des Gemeinwohls gestellt, kann sie helfen, Partizipation zu fördern. Bei aller Nutzung der Instrumente für die sozialökologische Transformation bleibt die Frage, ob die Ziele einer gerechteren Gesellschaft, die ein gutes Leben für alle ermöglicht, innerhalb unseres bestehenden Wirtschaftssystems zu erreichen ist. Aufgabe einer Landesregierung muss es daher heute auch sein, den Diskurs über alternatives Wirtschaften und Schritte zu solidarischer Ökonomie zu fördern. Ausgehend von ihren grundlegenden Prinzipien sowie dem formaljuristischen Rahmen eignet sich die Rechtsform der Genossenschaft in besonderem Maße, eine Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen und in besonderer Weise zur Entwicklung und Erprobung neuer Lösungsmöglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit beizutragen. Die Arbeitskammer hat in einer AK-Analyse 12 Forderungen dazu erarbeitet.¹¹

-
- ¹ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Landesregierung des Saarlandes 2022, S. 301 ff.
 - ² Statistisches Bundesamt: ifo Knappheitsindikator zeigt Materialmangel an. Zusammenhang, März 2023, online unter: Zusammenhang zwischen Materialknappheit und Industrieaktivität – Statistisches Bundesamt (destatis.de), abgerufen am 05.04.2023.
 - ³ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Landesregierung des Saarlandes 2021, S. 68 ff.
 - ⁴ Dullien, Sebastian et al.: Schwache Dynamik nach Energie-Preisschocks und Zinserhöhungen – Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2023 / 2024, in: IMK Report Nr. 180, März 2023, S.10.
 - ⁵ sr-online: Saarländische Stahlbranche will Milliarden investieren, 09.06.2022, online unter: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/saarland_gruener_stahl_investitionen_100.html, abgerufen am 06.04.2023.
 - ⁶ sr-online: Saarbrücken soll ZF-Leitwerk für E-Mobilität werden, 07.11.2022, online unter: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/zf_saarbruecken_zukunft_investitionen_e_mobilitaet_100.html, abgerufen am 06.04.2023.
 - ⁷ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Landesregierung des Saarlandes 2022, S. 302 f.
 - ⁸ Dullien, Sebastian et al.: Schwache Dynamik nach Energie-Preisschocks und Zinserhöhungen – Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2023 / 2024, in: IMK Report Nr. 180, März 2023, S.11.
 - ⁹ Statistisches Landesamt des Saarlandes: Statistische Berichte E II 1 – Baugewerbe – Januar 2023 sowie F II 1 – Gemeldete Baugenehmigungen – 4. Quartal 2022.
 - ¹⁰ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Landesregierung des Saarlandes 2021, S. 68 ff.
 - ¹¹ Becker, R.; Boos, J.; Moser, F.: Die Genossenschaftsidee muss im Saarland zum Vorbild werden, in: AK-Analyse, März 2022.

1.2 Arbeitsmarkt robust mit wenig Dynamik

Die unsicheren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich nicht negativ in der saarländischen Arbeitsmarktentwicklung niedergeschlagen. Arbeitslosenquote und Unterbeschäftigung gingen 2022 an der Saar weiter zurück. Das Land schneidet bei den zentralen Arbeitsmarktindikatoren aber schlechter ab als die westdeutschen Bundesländer. Die Nachfrage nach Arbeitskräften bleibt trotz Krisen nach wie vor hoch.

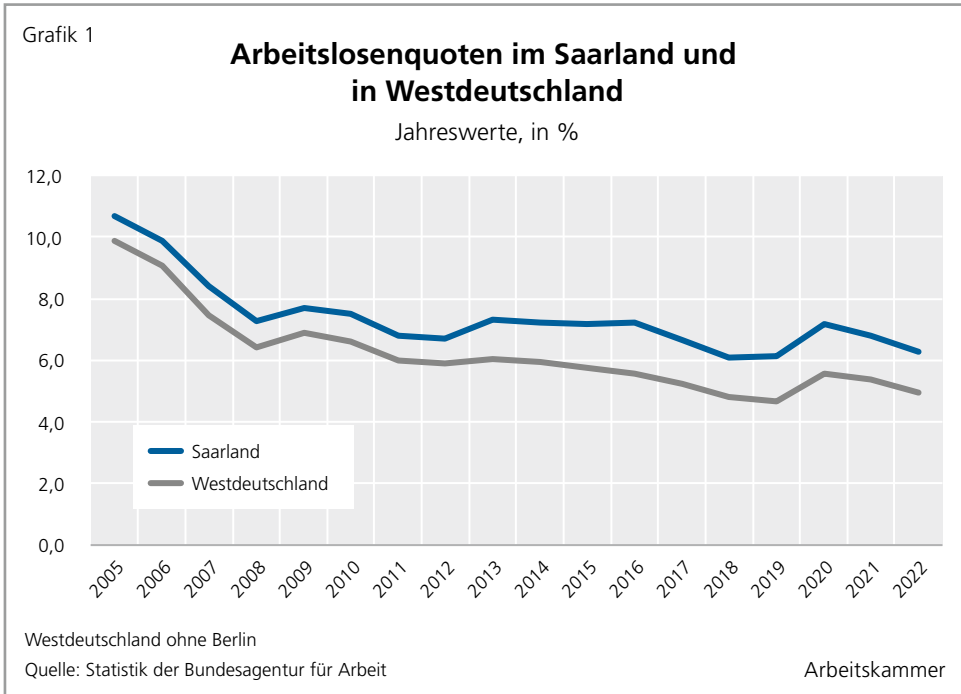
Die wirtschaftliche Entwicklung des letzten Jahres war belastet von zahlreichen Krisen und Unsicherheiten: Zu nennen sind die Folgen des Kriegs in der Ukraine, der Inflation und speziell der Entwicklung der Energie- und Rohstoffpreise sowie Unterbrechungen von Lieferketten. Das weltwirtschaftliche Umfeld insgesamt hat damit auch die Erholung der deutschen und saarländischen Wirtschaft beeinträchtigt. Auch der Ausblick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung ist vor dem Hintergrund der geopolitischen Lage äußerst unsicher.¹ Auf dem Arbeitsmarkt haben sich diese Rahmenbedingungen allerdings kaum niedergeschlagen.

Auswirkungen des Ukrainekriegs auf den Arbeitsmarkt

Seit dem 1. Juni 2022 können geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II beantragen. Mit dem Wechsel der Betreuung zu den Jobcentern sind sie entsprechend in den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit enthalten. Bis zum Februar 2023 ist die Zahl der Arbeitssuchenden aus der Ukraine seither von 1.058 auf 5.312 Personen im Saarland angestiegen, davon waren 2.483 als arbeitslos gemeldet. Sie stellen damit hierzulande rund ein Fünftel aller Arbeitssuchenden und Arbeitslosen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Auch die Zahl der Ukrainerinnen und Ukrainer, die die Integration in den saarländischen Arbeitsmarkt schafft, steigt kontinuierlich. Zuletzt waren im Dezember 1.400 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft sozialversicherungspflichtig gemeldet, 300 weitere Personen übten zumindest eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung aus.

Über die Zahl der Geflüchteten in Beschäftigung hinaus waren bei der Bundesagentur für Arbeit im Februar 2023 weitere 5.312 Personen aus der Ukraine arbeitssuchend gemeldet, davon waren 2.483 arbeitslos gemeldet.

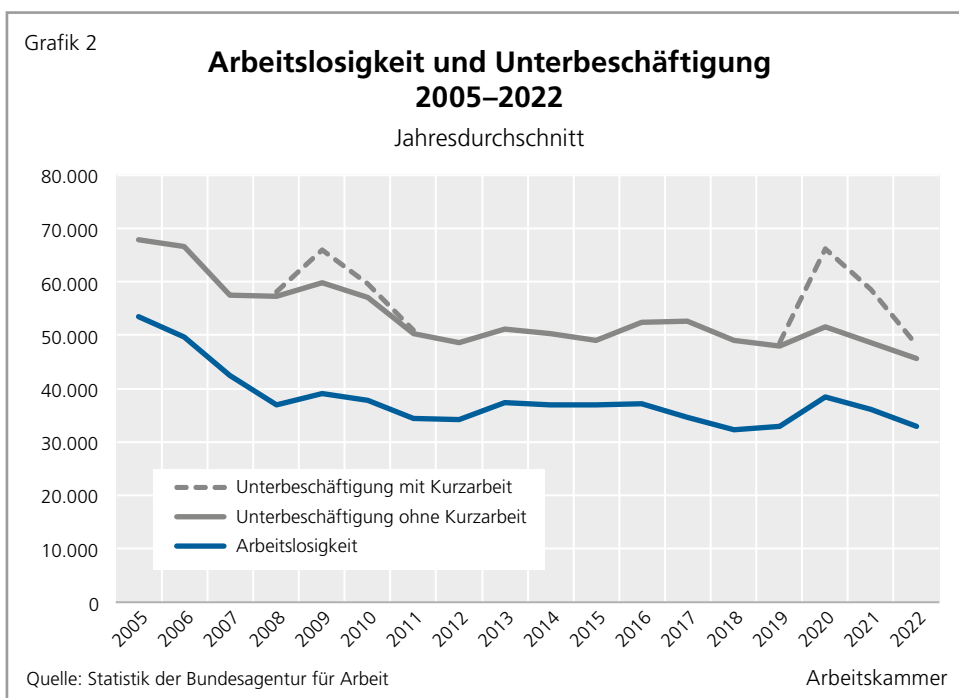
Angesichts von Fachkräftengpässen in Teilen des Arbeitsmarktes stellen Geflüchtete aus der Ukraine – ungeachtet ihrer Bleibeperspektiven – ein Arbeitskräftepotenzial dar. Um davon auf Dauer profitieren zu können, sind allerdings besondere Anstrengungen und Unterstützung in der Arbeitsmarktpolitik notwendig.



Weiterhin überdurchschnittliche Arbeitslosenquote

Insgesamt entwickelte sich der Arbeitsmarkt im Saarland im vergangenen Jahr verhalten. Zwar erreichte die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Jahresdurchschnitt einen neuen Höchstwert, die Beschäftigungsentwicklung insgesamt verlief allerdings deutlich weniger dynamisch, als dies in Westdeutschland der Fall gewesen ist (vgl. Kapitel I.4.1). Die Zahl der Arbeitslosen lag 2022 an der Saar jahresdurchschnittlich bei rund 33.000 und damit um 8,7 % unter dem Wert von 2021. Das waren insgesamt 3.100 Personen weniger als im Jahresdurchschnitt 2021. Die Arbeitslosenquote sank entsprechend von 6,8 auf 6,3 %. Dennoch rangierte das Saarland damit nach wie vor über dem west- und gesamtdeutschen Durchschnitt (5,0 % bzw. 5,3 %). Hinter Bremen (10,2 %), Berlin (8,8 %), Mecklenburg-Vorpommern (7,3 %), Sachsen-Anhalt (7,1 %) sowie Nordrhein-Westfalen und Hamburg (je 6,8 %) wies das Saarland damit die siebthöchste Arbeitslosenquote auf. Die niedrigste Quote erzielte Bayern mit 3,1 %.

Ein umfassenderes Bild vom Defizit an regulärer Beschäftigung bietet die Unterbeschäftigung, die über die Zahl der Arbeitslosen hinaus auch Personen berücksichtigt, die nicht als arbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches gelten, weil sie an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Arbeitsförderung teilnehmen, kurzfristig erkrankt sind oder einen bestimmten Sonderstatus aufweisen. Im Jahresdurchschnitt 2022 zählten im Saarland insgesamt 45.558 Personen als unterbeschäftigt. Das waren rund 3.100 Personen bzw. 6,4 % weniger als im Vorjahr. Werden zusätzlich auch Beschäftigte in Kurzarbeit mit einbezogen, belief sich die Zahl auf

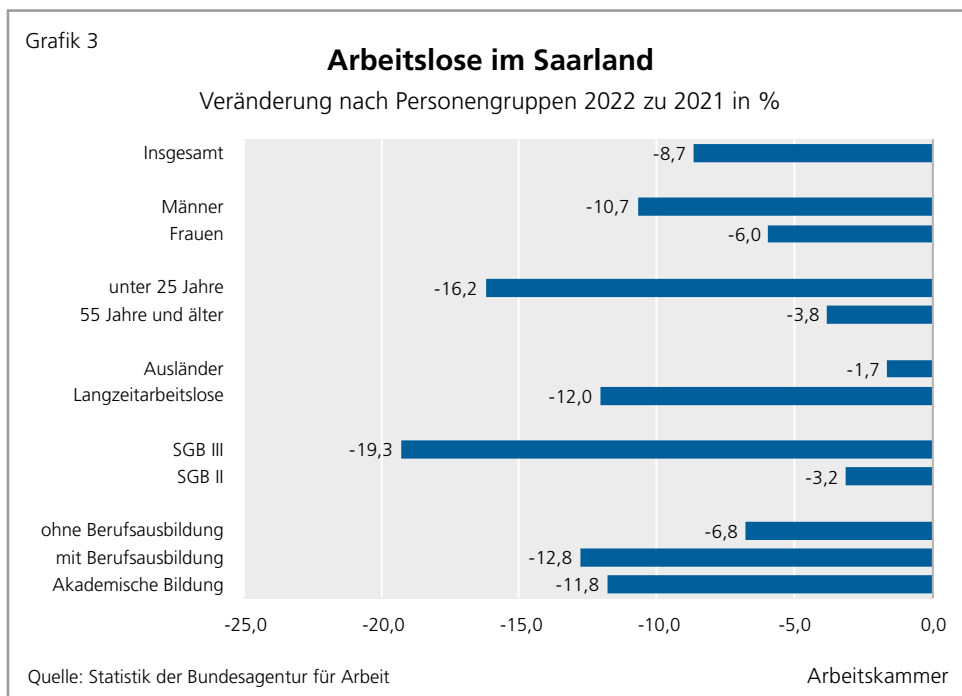


48.158. Nach dem Abklingen der Corona-Pandemie bewegte sich die Zahl der Unterbeschäftigung einschließlich Kurzarbeit aber nochmals auf dem Vorkrisenniveau.

4.391 Personen in der Unterbeschäftigung kamen aus der Ukraine. Der überwiegende Teil von ihnen (71,8 %) waren Frauen. Insgesamt stammten damit 9,4 % aller Unterbeschäftigten bzw. 15,4 % der unterbeschäftigten Ausländer an der Saar aus der Ukraine.

1.700 weniger Langzeitarbeitslose

Die anhaltende Nachfrage nach Arbeitskräften bietet auch Chancen für Personen, die ansonsten mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Vor dem Hintergrund offener Stellen und schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen schwinden bei Betrieben oftmals die Vorbehalte, die sie ansonsten etwa gegenüber Langzeitarbeitslosen haben.² So ist im Jahresvergleich die durchschnittliche Zahl an Langzeitarbeitslosen, die länger als 12 Monate ohne Beschäftigung waren, 2022 nochmals um rund 1.700 Personen oder 12 % zurückgegangen. Allerdings kann dies den noch größeren Anstieg des Vorjahres (+2.400 Langzeitarbeitslose) nicht ausgleichen. Gleichwohl entfiel auf diese Gruppe mehr als die Hälfte des Rückgangs der Arbeitslosenzahl. Rund drei Viertel des Rückgangs war zuvor im Rechtsbereich des SGB III und ein Viertel im SGB II registriert. Personen im SGB III haben meist erst kürzlich ihre Beschäftigung verloren und sind im Durchschnitt formal besser qualifiziert, sodass sie leichter eine Stelle finden



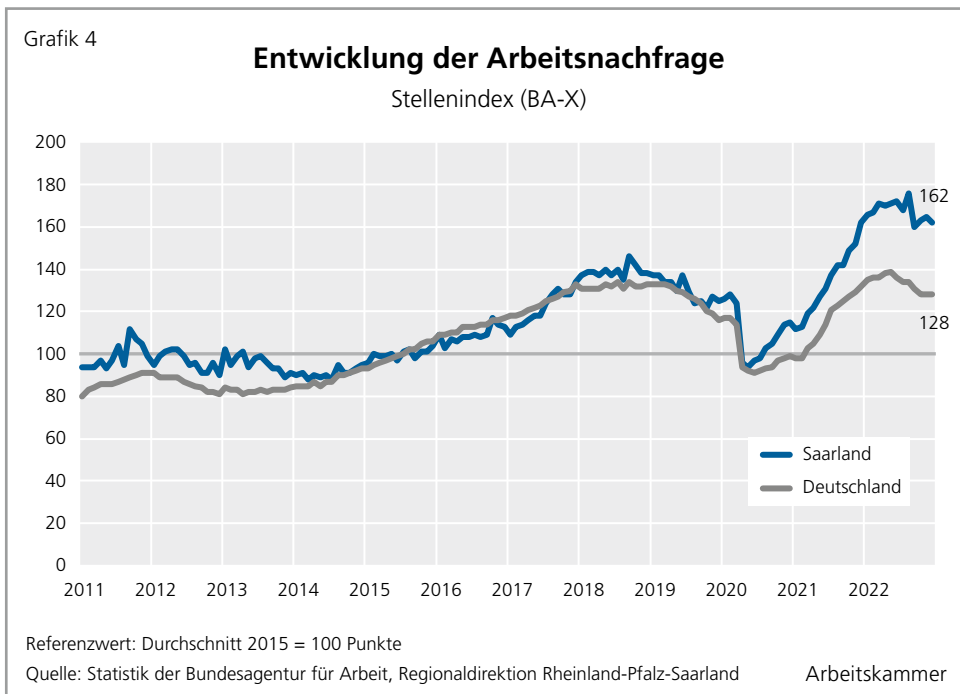
als Arbeitslose aus dem Bereich des SGB II. Die Zahl der Arbeitslosen im SGB III ging entsprechend überdurchschnittlich um 19,3 % zurück.

Von den 33.000 Arbeitslosen insgesamt in 2022 waren rund 18.600 (56,2 %) Männer. Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit konnten sie mit 70,8 % stärker profitieren als Frauen, deren Zahl nur um -6 % zurückging (Männer -10,7 %).

Nach wie vor spielt aber insbesondere auch die Qualifikation von Arbeitslosen eine wichtige Rolle im Hinblick auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Im Unterschied zu Arbeitslosen ohne Berufsausbildung (-6,8 %) weisen Arbeitslose mit Berufsausbildung (-12,8 %) oder mit akademischer Bildung (-11,8 %) ebenfalls überdurchschnittliche Rückgänge auf.

Leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit für 2023 zu erwarten

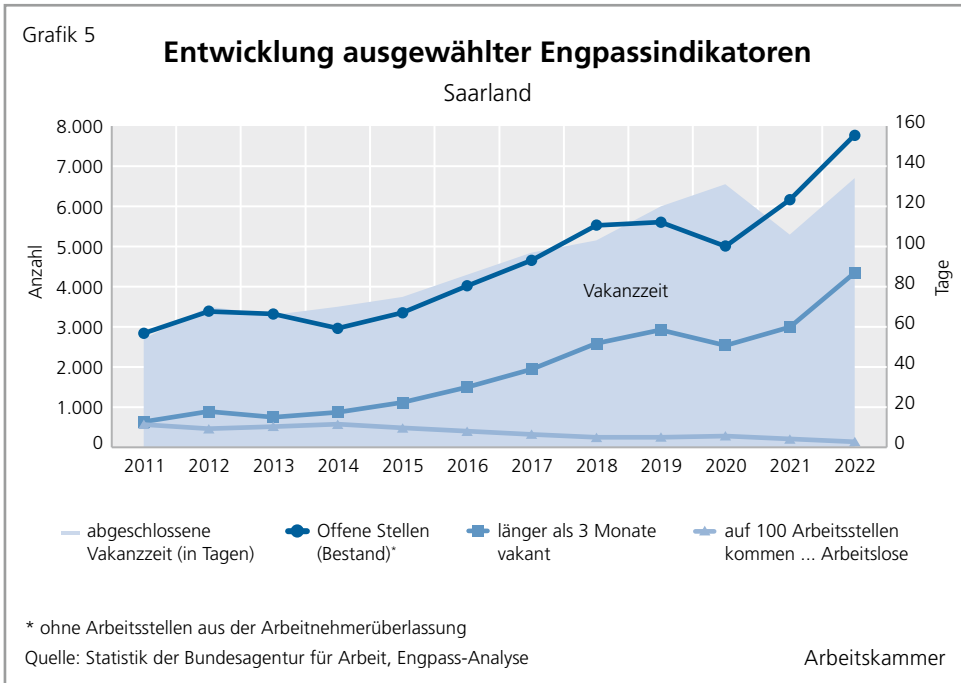
In regelmäßigen Abständen berechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Schätzungen, wie sich die zu erwartenden wirtschaftlichen Entwicklungen am Arbeitsmarkt niederschlagen könnten. Trotz großer Unsicherheiten, nicht zuletzt angesichts des weiteren Verlaufs des Ukrainekriegs, geben diese eine grobe Orientierungsgröße über mögliche Verläufe. Trotz wirtschaftlicher Dämpfer wird für 2023 eine robuste Entwicklung des Arbeitsmarktes insgesamt



mit einem leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit erwartet.³ Für das Saarland schwanken die Erwartungen zwischen 33.300 und 36.300 Arbeitslosen, wobei für den Bereich des SGB II von einem stärkeren Anstieg auszugehen sein dürfte. Die Arbeitslosenquote wird entsprechend ebenfalls leicht ansteigen.⁴

Unverändert hohe Nachfrage nach Arbeitskräften

Dem Angebot an Arbeitskräften und Arbeitslosen steht der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen auf der Nachfrageseite gegenüber. Einen Hinweis auf die Nachfrage nach Arbeitskräften stellt der Stellenindex (BA-X) der Bundesagentur für Arbeit dar, der saison- und kalenderbereinigt das bei den Jobcentern gemeldete Stellenangebot widerspiegelt. Bundesweit hat die Kräfte nachfrage seit Frühsommer 2022 tendenziell leicht nachgelassen, vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und politischen Unsicherheiten liegt sie aber weiterhin auf einem hohen Niveau. Für das Saarland weist der Indikator seit Anfang 2020 eine höhere Nachfrage nach Arbeitskräften auf. Seit Herbst 2022 ist auch hierzulande auf hohem Niveau ein leichter Rückgang zu beobachten. Die meisten offenen Stellen werden im Saarland dabei regelmäßig in der Zeitarbeit, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel sowie im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen gemeldet.



Engpässe und Mismatches nehmen zu

Trotz offener Stellen und verfügbarem Arbeitskräftepotenzial können Unternehmen ihre offenen Stellen oft nicht oder erst nach einer längeren Suchdauer besetzen. In Teilbereichen des Arbeitsmarktes stellt sich diese Besetzungsproblematik stärker dar als in anderen. Insgesamt weisen die Engpassindikatoren der Bundesagentur – die offenen Stellen, die länger als drei Monate nicht besetzten Stellen und die Suchdauer (Vakanzzeit) – eine steigende Tendenz auf, während die Arbeitslosen-Stellen-Relation, die ausdrückt, wie viele Arbeitslose statistisch auf 100 offene Arbeitsstellen kommen, rückläufig ist.

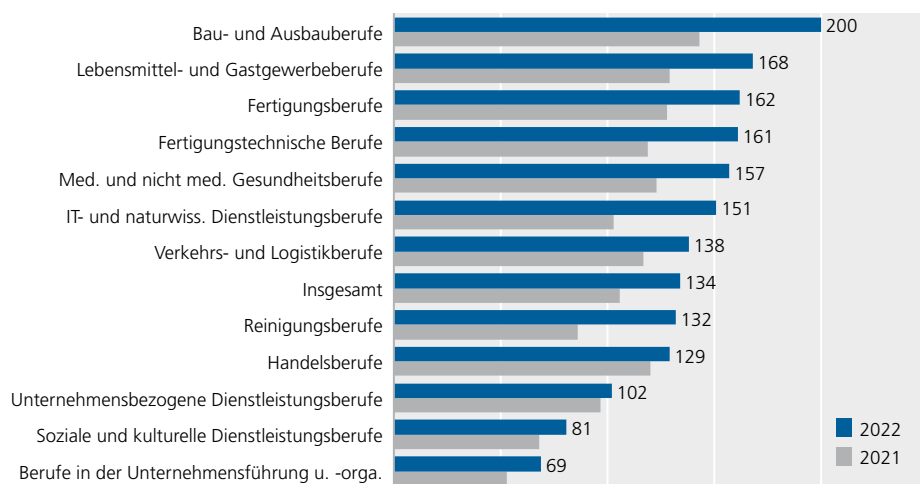
2022 dauerte die Stellenbesetzung bei mehr als der Hälfte der zu besetzenden Stellen länger als drei Monate (55,9 %). Damit liegt das Saarland weitgehend im Bundesdurchschnitt. Die abgeschlossene Vakanzzeit, also die Dauer, bis eine offene Stelle tatsächlich besetzt werden konnte, liegt mit durchschnittlich 134 Tagen nach einem vorübergehenden Rückgang im Vorjahr nochmals auf dem Niveau des Jahres 2020. Im Vergleich zu den übrigen Bundesländern liegt das Saarland hier gleichauf mit Baden-Württemberg auf Rang vier. Nur in Berlin (106 Tage), Hamburg (116 Tage) und Hessen (127 Tage) brauchten Unternehmen weniger lange, bis sie ihre Stellen besetzen konnten. Am längsten dauert dies in Thüringen (153 Tage) und in Rheinland-Pfalz (151 Tage).

Die benötigte Dauer für eine Stellenbesetzung kann nicht unmittelbar als Indikator für einen vorhandenen Fachkräftemangel herangezogen werden. Nichtsdestotrotz kann die Dauer als

Grafik 6

Abgeschlossene Vakanzzeit nach Berufssegmenten

in Tagen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

ein Indiz dafür gewertet werden, dass zwischen dem vorhandenen Arbeitskräftepotenzial und der betrieblichen Nachfrage ein Passungsproblem besteht, also die Qualifikationen der vorhandenen Arbeitskräfte nicht mit den Anforderungen der vorhandenen Stellen übereinstimmen. Angesichts der demografischen Entwicklung dürften die Suchdauern in Zukunft auch weiter ansteigen, weil mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge zunehmend Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden und weniger junge Arbeitskräfte nachrücken. Angesichts dessen stellen für Betriebe Aus- und Weiterbildung die wichtigsten Ansatzpunkte dar, mit denen sie selbst einem potenziell drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken können.

Auffällig ist, dass in den Berufssegmenten, die ohnehin bereits die höchsten Vakanzzeiten aufweisen, die Suchdauer noch stärker zugenommen hat. Dies betrifft insbesondere das Segment der Bau- und Ausbauberufe, speziell im Bereich des Hochbaus. Deutliche Zuwächse weisen auch IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe auf. Hierzu zählen Berufe aus den Bereichen Mathematik, Biologie, Chemie und Physik mit Dienstleistungscharakter sowie Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe oder Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe⁵ – also insgesamt Bereiche, die im Rahmen der Transformation der saarländischen Wirtschaftsstruktur von Bedeutung sind.

Weniger stark ist die Suchdauer bei Handelsberufen gestiegen. Trotz Zunahme liegt das Berufssegment 2022 unter dem saarländischen Durchschnitt.

-
- ¹ Gartner, Hermann u. a. (2022): Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt. IAB-Prognose 2022/2023. Nürnberg (IAB-Kurzbericht 15/2022).
 - ² Vgl. Gürtzgen, Nicole; Popp, Martin (2022): Langzeitarbeitslosigkeit aus betrieblicher Perspektive – Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten. Nürnberg (IAB Kurzbericht 17/22).
 - ³ Vgl. Bauer, Anja und andere (2023): Rekord-Arbeitskräftebedarf in schwierigen Zeiten. IAB-Prognose 2023. Nürnberg (IAB-Kurzbericht 5/2023).
 - ⁴ Heining, Jörg und andere (2023): Regionale Arbeitsmarktprognosen. Aktuelle Daten und Indikatoren. Nürnberg, März 2023.
 - ⁵ Bundesagentur für Arbeit (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010 (Methodenbericht), Nürnberg.

1.3 Arbeitsmarktpolitik ist zentraler Bestandteil im Transformationsprozess

Mit der Transformation der Arbeitswelt sind für die Arbeitnehmer vielfältige Risiken, aber auch Chancen verbunden: Zum einen droht vielen Beschäftigten trotz eines großen Bedarfs an Fachkräften der Verlust des Arbeitsplatzes. Zum anderen verändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen und die Qualifikationen rasant. Aktive Arbeitsmarktpolitik muss deshalb auch zentraler Bestandteil im Transformationsprozess sein. Beruflicher (Weiter-)Bildung kommt dabei eine entscheidende Rolle zu.

Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik wurden in den vergangenen Jahren stark reformiert und auf Beschäftigte im Strukturwandel ausgeweitet (siehe Kapitel I.4.4). Wichtige Änderungen erfolgten zum einen mit dem Teilhabechancengesetz von 2019 durch die Schaffung eines geförderten Sozialen Arbeitsmarktes und dem Bürgergeld-Gesetz (2022). Zum anderen hat die Bundesregierung im Zuge der gemeinsamen Nationalen Weiterbildungsstrategie eine Reihe gesetzlicher Änderungen und Förderprogramme zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung auf den Weg gebracht. Das gilt insbesondere für das „Qualifizierungschancengesetz (QCG)“, das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ und die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes („Aufstiegs-BAföG“) sowie verschiedene Förderprogramme, zum Beispiel „Zukunftszentren und Aufbau von Weiterbildungsverbänden“.

Trotz fehlender Fachkräfte profitieren weniger Menschen von aktiver Arbeitsförderung

Das Ergebnis dieser Neuerungen ist in der Praxis bislang ernüchternd: Die Zahl der Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geht kontinuierlich zurück (siehe Grafik 1). Im Jahr 2022 profitierten im Saarland rund 10.200 Menschen von der aktiven Arbeitsförderung. Das waren 7,2 % weniger als im Vorjahr und rund ein Fünftel (21,4 %) weniger als im Vor-Corona-Jahr 2019.

Fehlende Schubkraft bei der Qualifizierung von Beschäftigten

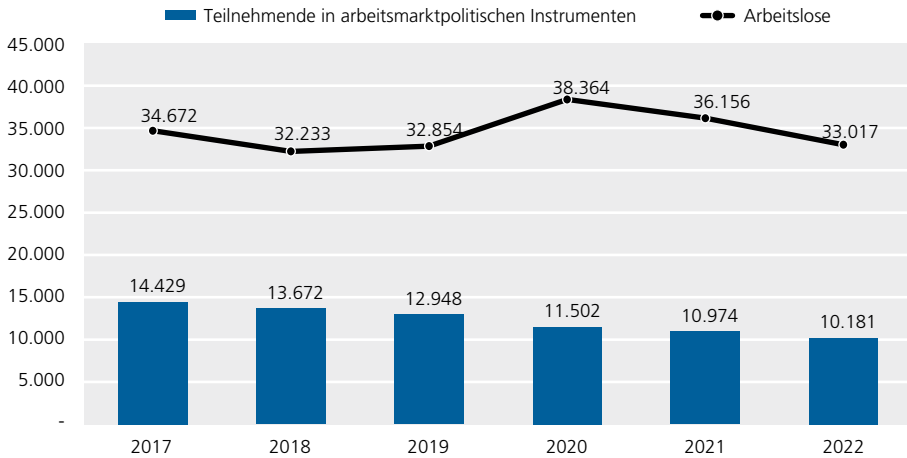
Nach dem Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) zu Beginn 2019 ist die Zahl der Qualifizierung von Beschäftigten bundesweit wie auch im Saarland zunächst erkennbar gestiegen (Saarland + 19 %, Deutschland + 14,6 % zum Vorjahr). Selbst während der Corona-Pandemie in den Jahren 2020/21 gab es im Saarland einen – wenn auch geringer werdenden – Anstieg der Förderfälle um + 5,5 % und + 0,2 % (siehe Grafik 2). 2022 verlief mit einem Rückgang um 1,8 % jedoch enttäuschend.

Dasselbe gilt auch bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss: Zunächst war ein Anstieg festzustellen (2019 + 22,9 %, 2020 + 20,8 %), der dann wieder abflachte und im Jahr 2022 zum Erliegen gekommen ist (-0,5 %).

Grafik 1

Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Arbeitslose im Saarland

Bestand im Jahresdurchschnitt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Arbeitskammer

Fazit: Angesichts der immensen Herausforderungen bleibt die Qualifizierung der Beschäftigten durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen trotz der verbesserten Fördermöglichkeiten weit hinter den Erwartungen zurück. Zum Vergleich: 69.000 der sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Saarland haben keinen Berufsabschluss. Vor diesem Hintergrund ist die Zahl der mit der Beschäftigtenqualifizierung erreichten Arbeitnehmer eher marginal.¹

Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen rückläufig

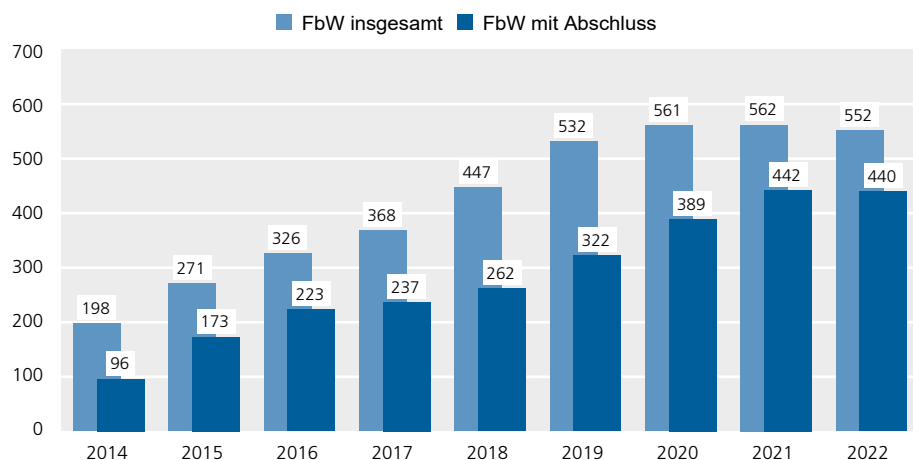
Die Stärkung der beruflichen Weiterbildung ist bei den Arbeitslosen (bislang) nicht angekommen. Die berufliche Weiterbildung befindet sich seit Jahren auf einem niedrigen Niveau und ist 2022 sogar noch weiter abgefallen (siehe Grafik 3): Die Zahl der teilnehmenden Arbeitslosen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (ohne Beschäftigtenqualifizierung) ging um 168 Personen oder 11,0 % zurück. Noch stärker macht sich der Einbruch bei den Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschluss bemerkbar (-15,9 % oder -108 Förderfälle).

Besonders deutlich zeigt sich das Problem im Langfristvergleich: Zu Beginn der 2000er Jahre befanden sich im Saarland noch über 4.100 Teilnehmende in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) – 2022 waren es noch knapp 1.400 Arbeitsuchende. Enorm zurückgefahren wurden insbesondere Maßnahmen, die zu einem beruflichen Abschluss führen: Von rund

Grafik 2

Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) Beschäftigtenqualifizierung im Saarland

Bestand im Jahresdurchschnitt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, eigene Darstellung

Arbeitskammer

2.000 Personen auf knapp 600 im Jahr 2022. Angesichts der hohen Anzahl von Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (21.000 im Dezember 2022) muss hier dringend mehr getan werden.

Weniger Langzeitarbeitslose profitieren vom sozialen Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit im Saarland ist im vergangenen Jahr mit 33.000 gemeldeten Arbeitslosen etwa auf das Vor-Corona-Niveau zurückgegangen. Nicht so die Langzeitarbeitslosigkeit: 2022 waren 12.800 Menschen länger als ein Jahr arbeitslos, d. h. 25 % mehr als 2019 (siehe Kapitel II.1.2).

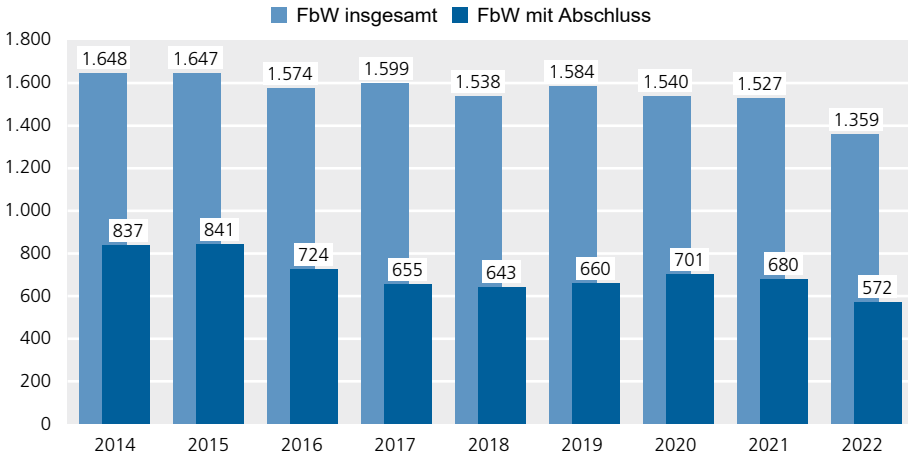
Seit 2019 stehen zwei neue Förderinstrumente für Langzeitarbeitslose zur Verfügung:

- „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EVL) nach § 16e SGB II, die auf arbeitsmarktnähere Langzeitarbeitslose zielt,
- „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM) nach § 16i SGB II, mit einer längeren und umfassenderen Förderdauer, die auf die Sozialintegration und Teilhabe von längerfristig Erwerbslosen abzielt.

Grafik 3

Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung im Saarland (ohne Beschäftigtenqualifizierung)

Bestand im Jahresdurchschnitt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung, eigene Darstellung

Arbeitskammer

Mit der Einführung der neuen Instrumente, die im Saarland von den sozialpolitischen Akteuren und der Arbeitskammer nachdrücklich unterstützt wurde, erfolgte zunächst eine schnelle und breite Umsetzung. Allerdings: 2022 sind die Zahlen der geförderten Teilnehmenden im Saarland sowohl bei der EVL (-25,0 %) als auch der TaAM (-5,9 %) erheblich eingebrochen.

Viele Jahre lösten sehr unterschiedlich ausgestaltete befristete Maßnahmen und Programme der öffentlich geförderten Beschäftigung einander ab. Eine teilhabefördernde und längerfristig stabilisierende Wirkung war damit oftmals nur bedingt zu erzielen. Das gilt auch für die kurze Förderung der Arbeitsgelegenheiten, die bei der öffentlich geförderten Beschäftigung noch immer dominieren (siehe Tabelle 1). Deshalb ist es positiv zu werten, dass mit der Bürgergeld-Reform der mit dem Teilhabechancengesetz (TCG) 2019 zunächst befristet geschaffene „soziale Arbeitsmarkt“ jetzt entfristet wird.

Qualifizierung und Ausbildungsgarantie müssen jetzt umgesetzt werden

Zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels hat sich die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag einiges vorgenommen.² Erste wichtige gesetzliche Neuregelungen sind mittlerweile beschlossen oder auf den Weg gebracht:

Tabelle 1

Entwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Saarland 2017 bis 2022

Bestand (Jahresdurchschnitt)

Maßnahmen	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeitsgelegenheiten	2.450	2.241	2.050	1.782	1.746	1.528
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§16e SGB II)	-	-	44	85	64	45
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)	-	-	619	885	940	885
Ausgelaufene Maßnahmen und Programme						
Förderung von Arbeitsverhältnissen	209	193	82	15	-	-
Bundesprogramm Eingl. langzeitarbeitsl. Leistungsberechtigter	188	122	18	2	1	-
Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt	409	573	-	-	-	-
Beschäftigungszuschuss (auslaufend)	37	28	23	15	11	10
Beschäftigungsphase Bürgerarbeit	-	-	-	-	-	-

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Zeitreihe zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

Arbeitskammer

Stärkung von Weiterbildung und Qualifizierung im Bürgergeld-Gesetz: Mit der Einführung des Bürgergeldes wird die Grundsicherung für Arbeitssuchende im Jahr 2023 grundlegend reformiert. Dabei stehen neben der expliziten Abschaffung des Vermittlungsvorranges vor allem der Ausbau der (Weiter-)Qualifizierung und der Teilhabe im Zentrum. Eine zentrale Rolle bei der Umsetzung spielen in dem Zusammenhang die zuständigen Jobcenter. Hier wird es darauf ankommen, dass auch die Leistungsbeziehenden profitieren, die bisher strukturell benachteiligt waren. Neben der Bereitstellung der für die Qualifizierung und soziale Teilhabe erforderlichen Finanzmittel muss hierfür auch das entsprechend qualifizierte Personal vorhanden sein, das die konzeptionelle Neuausrichtung und die gestiegenen Anforderungen an die Beratung leisten kann.

Ausbildungsgarantie: Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ sollen Jugendliche erstmals ein Recht auf einen Ausbildungsplatz bekommen. Angesichts deutschlandweit 2,3 Mio. junger Erwachsener zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss (Saarland: 27.000) und 200.000 Jugendlicher im Übergangssystem (Saarland: 4.000) ist dies dringend erforderlich. Die betriebliche Ausbildung soll weiterhin Vorrang haben. Jedoch ist vorgesehen, dass junge Menschen ohne einen solchen Ausbildungsplatz jetzt eine außerbetriebliche Ausbildungsstelle erhalten.³ Um mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, fordern die Arbeitskammer und der DGB eine Umlagefinanzierung mit Ausbildungsfonds und die Stärkung von Verbundausbildung. Dass dies auch auf Landesebene machbar ist, zeigt die im März 2023 beschlossene Ausbildungsumlage in Bremen.

Qualifizierungsgeld: Beschäftigte sollen von Unternehmen im Strukturwandel für eine Weiterbildung freigestellt werden können. Von der Bundesagentur für Arbeit erhalten sie dann ein Qualifizierungsgeld als Lohnersatz. Ziel ist, dass betroffene Arbeitnehmer, die sich weiterbilden, im Betrieb bleiben können. Mit dem Weiterbildungsgesetz wird zudem die Förderung von Beschäftigten vereinfacht. Was allerdings noch fehlt, ist die angekündigte Bildungs-(teil-)zeit nach

österreichischem Vorbild. Damit würden Beschäftigte erstmals die Gelegenheit erhalten, ihre Weiterbildung selbst in die Hand zu nehmen. Dieses Vorhaben wurde nach Intervention der FDP auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Mit Blick auf die Fachkräfteengpässe fordert die Arbeitskammer dagegen eine schnelle Umsetzung. Zudem muss der vorgelegte Entwurf nachgebessert werden: Die Dauer der Bildungs-(teil-)zeit muss so geregelt werden, dass sie ausreicht, um einen qualifizierten beruflichen Abschluss zu erreichen. Weiter ist eine Mindestunterstützung für Geringverdienende vorzusehen. Außerdem ist ein Freistellungsanspruch für Beschäftigte aufzunehmen.

Mit den beschriebenen gesetzlichen Neuregelungen sind zwar wichtige Schritte hin zu einer „Weiterbildungsrepublik“ gemacht. Doch der Weg ist noch lang. Um eine „Kultur der Weiterbildung“ zu etablieren, müssen Arbeitslose, Beschäftigte und Unternehmen tatsächlich mitgenommen werden. Jetzt kommt es zunächst darauf an, die beschlossenen Maßnahmen auch wirksam umzusetzen.

Neue Rahmenbedingungen im Saarland für eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik nutzen

Mit dem ESF+ und den Arbeitsmarktprogrammen ASaar und „Frauen in Arbeit“ sollte die saarländische Landesregierung die zügige und erfolgreiche Umsetzung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen flankieren. Die Arbeitskammer unterstützt deshalb die Vorschläge, die die Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat zur Armutsbekämpfung zum „Dritten Aktionsplan gegen Armut im Saarland“ vorgelegt haben:⁴

■ Niemand darf beim Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf verloren gehen:

- Ausbau der Jugendberufsagenturen (JBA) vorantreiben (Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit der JBA, wissenschaftliche Evaluierung).
- Datenaustausch zwischen Schulen und JBA mit dem Ziel, dass niemand verloren geht.
- Assistierte Ausbildung ausbauen und stärken.
- Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie bundesweit vorantreiben. Anspruch auf außerbetriebliche vollqualifizierende (schulische oder duale) Berufsausbildung für alle erfolglosen Ausbildungsbewerber im Saarland umsetzen.

■ Mit aktiver Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik den Strukturwandel gestalten:

- Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen: Das Land flankiert/fördert in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, den Betrieben und den Bildungsträgern die Entwicklung und Durchführung von zielgruppengerechten und niedrigschwelligen gestuften Qualifizierungsangeboten, die zu einem Berufsabschluss führen.
- Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen verbessern: Verstetigung und Ausbau der Förderprogramme zur sozialen Stabilisierung und niedrigschwellige fachliche Qualifizierung.

- Das Landesarbeitsmarktprogramm Arbeit für das Saarland (ASaar) ist auszubauen und weiterzuentwickeln (Flankierung von Qualifizierungsmaßnahmen ausweiten).

■ **(Langzeit-)Arbeitslosigkeit bekämpfen und auskömmliche Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit:**

- Armutsfeste Regelsätze: Auf Bundesebene für ein neues Verfahren zur gerechten Herleitung der Regelsätze eintreten. Sozialleistungen müssen Konsum von gesundem und ökologischem Essen ermöglichen. Pauschale für Haushaltsenergie als Bestandteil der Kosten der Unterkunft gewähren.
- Umsetzung Bürgergeld-Gesetz: Die Landesregierung begleitet die transparente und zügige Umsetzung unter Einbindung der Jobcenter und der arbeitsmarktpolitischen Akteure (Vorbild: Beschäftigungs-PAKT).
- Öffentlich geförderter Arbeitsmarkt: Verknüpfung von geförderter Beschäftigung § 16 i SGB II mit Qualifizierung (Ausbau niedrigschwelliger und zielgruppengerechter Angebote zur Teil-/Nachqualifizierung bis hin zum Berufsabschluss). Vermittlungsprozess und Übergänge systematisch gestalten und begleiten (flankierendes Coaching ausweiten).

■ **Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt:**

- Verstetigung und Ausbau des Landesprogramms „Frauen in Arbeit“: Alleinerziehende und Frauen mit Kindern unter drei Jahren mit Coaching bei der Entscheidungsfindung, (Nach-)Qualifizierung. Eingliederung und Stabilisierung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Dazu gehören zum Beispiel Teilzeitangebote und Gewährleistung von Betreuungszeiten der Kinder.
- Integration von Zuwanderern und Geflüchteten in den Arbeitsmarkt fördern: Anerkennung von Qualifikationen, Sprachkurse, bürokratische Hürden abbauen, Qualifizierung.

■ **Eindämmung prekärer und niedrig entlohnter Beschäftigung:**

- Umsetzung des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes (STFLG).
- Minijobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit zurückdrängen.
- Nichtdeutsche Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen: Beratungsstellen für Wanderarbeiter sowie Geflüchtete und Drittstaatler stärken.

-
- ¹ Quelle: Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Saarland. Stichtag 30. Juni 2022. Von den Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss waren rund 55.000 sozialversicherungspflichtig und rund 14.000 ausschließlich geringfügig beschäftigt.
- ² Vgl. Arbeitskammer: Bericht an die Landesregierung 2022. S.198.
- ³ Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, verabschiedet am 29.03.2022. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>, zuletzt abgerufen am 05.04.2023.
- ⁴ Vgl. Gemeinsame Vorschläge der Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat zur Armutsbekämpfung zum „Dritten Aktionsplan gegen Armut im Saarland“ Saarbrücken, 1. Februar 2023.

1.4 Kaufkraftverluste rücken Verteilungsfragen in den Fokus

Beschäftigte müssen im dritten Jahr in Folge Reallohnverluste hinnehmen. Die Inflation der letzten beiden Jahre hat die Hälfte der tariflichen Reallohngegewinne seit 2010 aufgezehrt. Neben steigenden Tarifforderungen wurde mit der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie im dritten Entlastungspaket der Bundesregierung befristet ein zusätzliches Instrument für die Tarifrunden bereitgestellt. Die Sicherung der Kaufkraft ist für den Erhalt der Binnenkonjunktur dringend geboten. Das gilt am unteren Ende der Einkommensverteilung umso mehr auch für Bezieherinnen und Bezieher des Mindestlohns. Im Hinblick auf Verteilungsgerechtigkeit ist die Politik zusätzlich aufgefordert, der Praxis ausufernder Gewinnmaximierungen Einhalt zu gebieten.

Die Einkommenssituation der Beschäftigten wird seit dem starken Anstieg der Verbraucherpreise ab Ende 2021 wie noch nie zuvor von der Inflation beherrscht. Nach historischen Höchstständen – in der zweiten Jahreshälfte 2022 überschritt sie zeitweilig sogar die 10 %-Marke – ging die Inflation zuletzt (Stand März 2023) nochmals auf den Wert von 7,1 % zurück. Der Rückgang wird dabei von zwei Einflussfaktoren bestimmt: Zum einen fällt die Inflation seit Anfang 2023 revisionsbedingt niedriger aus, zum anderen wirken sinkende Kraftstoffpreise (-15,3 % im März 2023) entlastend.

Zum Januar 2023 wurden die Gewichtungen der in die Berechnung der Inflationsrate einfließenden Güter- und Dienstleistungsgruppen nach fünf Jahren turnusgemäß angepasst. Im Ergebnis führte dies zu einer beachtlichen Verringerung der Inflationsrate für das Jahr 2022 von 7,9 % auf 6,9 %. Allerdings ist infolge der Anpassungen davon auszugehen, dass die Inflationsrate noch längere Zeit deutlich über dem Zielwert der Europäischen Zentralbank von 2 % liegen wird, weil die um Energiekosten bereinigte Kerninflationsrate stärker bei der Berechnung berücksichtigt wird.¹

Auch ändert die Revision nichts daran, dass unverändert die gestiegenen Energiepreise (+24 % für Haushaltsenergie im März 2023) sowie die Nahrungsmittelpreise (+19,5 %) preistreibend wirken – beides Posten, die besonders Haushalte mit niedrigen Einkommen empfindlich treffen. Sie haben zum einen in deren Warenkorb ein größeres Gewicht und können zum anderen auch durch Verhaltens- oder Konsumveränderungen von ihnen nicht nennenswert beeinflusst werden. Mit niedrigen Haushaltseinkommen können auch keine finanziellen Rücklagen aufgebaut werden beziehungsweise sind diese – sofern überhaupt vorhanden – längst aufgebraucht.²

Preissetzungspolitik treibt Kerninflation – Gewinn-Preis-Spirale muss Einhalt geboten werden

Die Ursache der aktuell hohen Inflation sind in erster Linie externe Schocks, die auf unterbrochene Lieferketten und durch die Verknappung einer Reihe von Importgütern sowie der Diversifizierung der Energieimporte im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg zurückzuführen

sind.³ Viele Unternehmen haben in diesem Kontext ihre Marktmacht dazu genutzt, um noch höhere Preise für ihre Produkte durchzusetzen, als dies rein inflationsbedingt notwendig war. So verzeichnen etwa die großen Dax-Konzerne Rekordgewinne und schütten Rekord-Dividenden aus. Auch die Nahrungsmittelpreise der Discounter sind von solchen Steigerungen der Gewinnmargen betroffen. Die Preissteigerungen liegen hier mitunter erheblich über den vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette.⁴ In der öffentlichen Diskussion wird dies allerdings kaum thematisiert und stattdessen mit Verweis auf eine drohende Lohn-Preis-Spirale im übergeordneten Interesse Druck auf die Gewerkschaften in den Tarifrunden ausgeübt. In einer vergleichenden Analyse kam die Deutsche Bundesbank dagegen zu dem Ergebnis, dass dieser Zusammenhang keinesfalls zwangsläufig ist und allenfalls graduell über mehrere Jahre verteilt erfolgt. Zudem wies sie explizit darauf hin, dass von den Unternehmensgewinnen das gleiche Risiko ausgehen kann.⁵ Dieser Gewinn-Preis-Spirale Einhalt zu gebieten, ist allerdings ungleich schwieriger, als Gewerkschaften zum Maßhalten aufzufordern.

Selbst bei der Europäischen Zentralbank (EZB) scheint diese Erkenntnis aber auf internen Druck hin endlich langsam durchzudringen. So sprach Christine Lagarde, die Präsidentin der EZB, auf der Pressekonferenz zum Zinsentscheid Mitte März 2023 zumindest verklausuliert davon, dass angesichts der gestiegenen Kosten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine „angemessene Lastenteilung“ stattfinden sollte. Deutlicher wurde der Chef der Österreichischen Nationalbank, Robert Holzmann, der die Politik im Handelsblatt aufforderte, genau hinzuschauen, „ob es genug Wettbewerb gebe oder die Gewinnmargen der Unternehmen zu hoch seien“⁶.

Aus Sicht der Arbeitskammer bedarf es an dieser Stelle einer deutlich schärferen kartellrechtlichen Kontrolle, um unverhältnismäßige Preissetzungsmechanismen und eine profitgetriebene Inflation zu Lasten der Allgemeinheit zu verhindern.

Tarifpolitik unter schwierigen Bedingungen

Mit Ausbruch des Ukraine-Kriegs im Februar 2022 und den daraus resultierenden Folgen für die ökonomische Lage insgesamt haben sich die Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2022 grundlegend verändert. Nachdem es nach zwei Jahren Corona-Pandemie zunächst so aussah, als würde sich die ökonomische Lage rasch stabilisieren, führte die durch den Krieg ausgelöste Energie- und Rohstoffkrise zu rasant steigenden Inflationsraten, die sowohl die Einkommen der Beschäftigten als auch Unternehmen, insbesondere die energieintensiven Industriebereiche, erheblich unter Druck setzten.

Die gewerkschaftlichen Tarifforderungen fallen seit Ende 2022 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich höher aus (siehe weiter unten), da allein ein reiner Inflationsausgleich entsprechend höhere Einkommenssteigerungen erfordert. Zuletzt haben die Tarifaufeinandersetzungen in mehreren Branchen daher erheblich an Schärfe gewonnen.

Die Steuerungsfähigkeit des Tarifsystems ist für die Bewältigung der Krise besonders wichtig. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass ein sozialer Ausgleich erfolgt, der weder Beschäftigte

noch Betriebe in der Breite benachteiligt oder überfordert. Tarifpolitik kann dieses Dilemma allein aber nicht auflösen. Auch wenn sie kein direktes Thema für die Konzertierte Aktion im Rahmen des dritten Entlastungspakets der Bundesregierung war, so zielte die Einführung einer steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro⁷ doch darauf ab, den durch die Inflation getriebenen Lohndruck in den Tarifverhandlungen zu senken. Beschäftigte erhalten diese Prämie als Nettobetrag und Arbeitgeber sparen sich die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge. Diese Prämie bildete 2022 ein wesentliches Kennzeichen der Tarifauseinandersetzungen. So attraktiv diese Prämie für beide Seiten erscheint, so problematisch kann sie sich allerdings für Gewerkschaften erweisen. Denn um größere Wohlstandsverluste für die Beschäftigten zu vermeiden und das Einkommensniveau auf Dauer abzusichern, sind tabellenwirksame und damit dauerhafte Tarifsteigerungen unumgänglich.⁸ Einmalzahlungen können aufgrund des ausbleibenden Zins- und Zinseszins-Effekts im Vergleich nicht mithalten.⁹ Gleichwohl wirken sie sich unmittelbar stärker aus, weshalb Beschäftigte in der aktuellen Situation erwarten, dass die Prämie für sie voll ausgeschöpft wird.

Nur wenige Neuabschlüsse in Tarifrunde 2022 – Tarifforderungen steigen zum Jahresende

Insgesamt wurden in der Tarifrunde 2022¹⁰ von den DGB-Gewerkschaften nur für etwa 7,6 Mio. Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen, weil mit Ausnahme der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie in keinem weiteren großen Tarifbereich Tarifverhandlungen anstanden. Dennoch erhielten weitere 12 Mio. Beschäftigte auch 2022 Tarifierhöhungen auf Basis von Abschlüssen, die bereits 2021 oder früher vereinbart worden waren und eine längere Laufzeit aufwiesen. Auch die im Jahr 2022 vereinbarten Tarifabschlüsse folgten mit 24,4 Monaten dem bereits seit längerem zu beobachtenden Trend zu eher zweijährigen Abschlüssen – trotz der herrschenden Unsicherheiten im Hinblick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung und den weiteren Verlauf der Preisentwicklung. Manche Tarifbereiche (z. B. Geld- und Wertdienste) haben daher erstmals Inflationsklauseln entweder mit automatischem Inflationsausgleich oder einem Sonderkündigungsrecht vereinbart.

Die gewerkschaftlichen Tarifforderungen sind im Jahresverlauf mit den steigenden Verbraucherpreisen von zunächst 4 bis 5 auf 8 % im Fall der Metall- und Elektroindustrie gestiegen und ver.di hat zuletzt zu Beginn des Jahres 2023 für den Öffentlichen Dienst eine Forderung von 10,5 % aufgerufen. Die Abschlussraten der 2022 vereinbarten tabellenwirksamen Tarifierhöhungen lagen unabhängig von der Laufzeit bei durchschnittlich 9,3 %. Davon sind 2022 durchschnittlich 5,9 % in Kraft getreten. Die hohen Zuwachsraten sind dabei vor allem verschiedenen Tarifbranchen des privaten Dienstleistungsgewerbes geschuldet, wo sich die deutliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022 in entsprechend kräftigen Zuwächsen der Tarifvergütung niederschlug.¹¹

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der in den Vorjahren für 2022 bereits vereinbarten Tarifierhöhungen steigen die Tarifvergütungen im Jahr 2022 um durchschnittlich 2,7 %. Dabei ist zum einen zu berücksichtigen, dass die vor 2022 vereinbarten

Abschlüsse, die für den Großteil der Tarifbeschäftigten 2022 zum Tragen kamen, im Durchschnitt niedrigere Erhöhungen vorsahen als die Neuabschlüsse des letzten Jahres. Außerdem werden die höheren Tarifsteigerungen der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie zum Großteil erst ab 2023 wirksam. Ohne die Metall- und Elektroindustrie ergibt sich für 2022 eine durchschnittliche Tariferhöhung von 4,1 %.

Neben der Inflationsausgleichsprämie und prozentualen Tariferhöhungen wurden von Gewerkschaftsseite 2022 unter sozialen Gesichtspunkten auch Mindesterrhöhungen gefordert. Damit sollte gerade für niedrigere Einkommensgruppen der Inflationsausgleich verbessert werden, weil sie von solchen pauschalisierten Erhöhungen stärker profitieren.

Einkommenssicherung notwendig – Tariflöhne verlieren die Hälfte der Reallohn-gewinne des letzten Jahrzehnts

Die nominale Tarifsteigerung von 2,7 % liegt über den Erhöhungen der Corona-Jahre, bleibt aber hinter den Tarifsteigerungen der beiden Boomjahre 2018 und 2019 (3,0 bzw. 2,9 %) zurück. Insgesamt bleiben die Tarifzuwächse damit sogar noch unterhalb des von der Europäischen Zentralbank als neutral angesehenen Verteilungsspielraums von 3 %, der sich aus der Zielinflationsrate von 2 % plus 1 % trendmäßigem Produktivitätswachstum ergibt. Selbst die höheren Abschlussraten der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie werden auch aus Sicht des arbeitgebernahen ifo-Instituts als moderat bewertet.¹² Für die in der öffentlichen Diskussion oft befürchtete Lohn-Preis-Spirale gibt es insofern keinerlei Anzeichen.¹³ Wie weiter oben beschrieben, handelt es sich aktuell vielmehr um eine profitgetriebene Inflation, auf die eine Mäßigung bei Lohnforderungen keinerlei Einfluss hat.

Tarifpolitik muss aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive für eine Einkommenssicherung sorgen. Schließlich war es zuletzt in erster Linie die Binnenkonjunktur, die die wirtschaftliche Entwicklung gesichert und vor einer Rezession bewahrt hat. Dies ist nur mit ausreichender Kaufkraft der Privathaushalte möglich, die über die Entwicklung der Löhne wesentlich mitbeeinflusst wird. Umso dramatischer stellen sich daher die Folgen der Inflation für die reale Entwicklung der Tariflöhne dar – das heißt preisbereinigt nach Abzug der Inflationsrate. Durch die erheblichen Kaufkraftverluste der beiden letzten Jahre ging die Hälfte der seit 2010 erzielten Reallohn-gewinne von 14 % wieder verloren.

Insgesamt rücken damit Verteilungsfragen, wie oben geschildert, in den Fokus.

Drei Jahre in Folge reale Einkommensverluste

Der zunehmende Kaufkraftverlust stellt ein erhebliches Risiko für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Im Zuge der Dekarbonisierung sind auch Investitionen und Belastungen für private Haushalte in erheblichem Umfang zu erwarten. Der Einkommensentwicklung kommt insofern auch für die Bewältigung dieser Herausforderungen eine entscheidende Rolle zu.

Tabelle 1

Tarifsteigerung 2022*

Angaben in %

Wirtschaftsbereich	West	Ost	Gesamt
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	3,3	3,9	3,4
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	0,9	2,8	1,3
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	3,7	3,4	3,6
Investitionsgütergewerbe	1,7	1,7	1,7
Verbrauchsgütergewerbe	2,0	2,6	2,1
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	2,7	3,5	2,7
Baugewerbe	2,8	3,6	3,0
Handel	3,1	3,1	3,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,4	2,9	3,3
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	2,3	2,4	2,3
Priv. Dienstleistungen, Organ. o. Erwerbszweck	5,8	5,7	5,8
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1,5	1,6	1,5
Gesamte Wirtschaft	2,7	3,0	2,7

*Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2022 gegenüber 2021.

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 31.12.2022

Arbeitskammer

Tabelle 2

Ausgewählte Tarifdaten 2022

Lohn und Gehalt	
Tarifabschlüsse (neu) für ... Arbeitnehmer	7,6 Mio.
Tarifliche Abschlussrate in % ¹	
– wirksam im Jahr 2022	5,9 %
– inkl. Stufenerhöhung in Folgejahren	9,3 %
Tarifsteigerungen 2022 aus dem Vorjahr für ...	12 Mio.
Jahresbezogene Tarifsteigerung ² 2022*	2,7 %*
Verzögerungsmonate („Nullmonate“) für ... Arbeitnehmer	5,7 Mio.
Pauschalzahlung pro Verzögerungsmonat	176 Euro
Laufzeit der Vergütungstarifverträge in Monaten	24,4 Mon.
Arbeitszeit	
Tarifliche Wochenarbeitszeit in Std.	37,7
Tarifurlaub (Endstufe) in Arbeitstagen	30
Tarifliche Jahresarbeitszeit in Std.	1.658,5

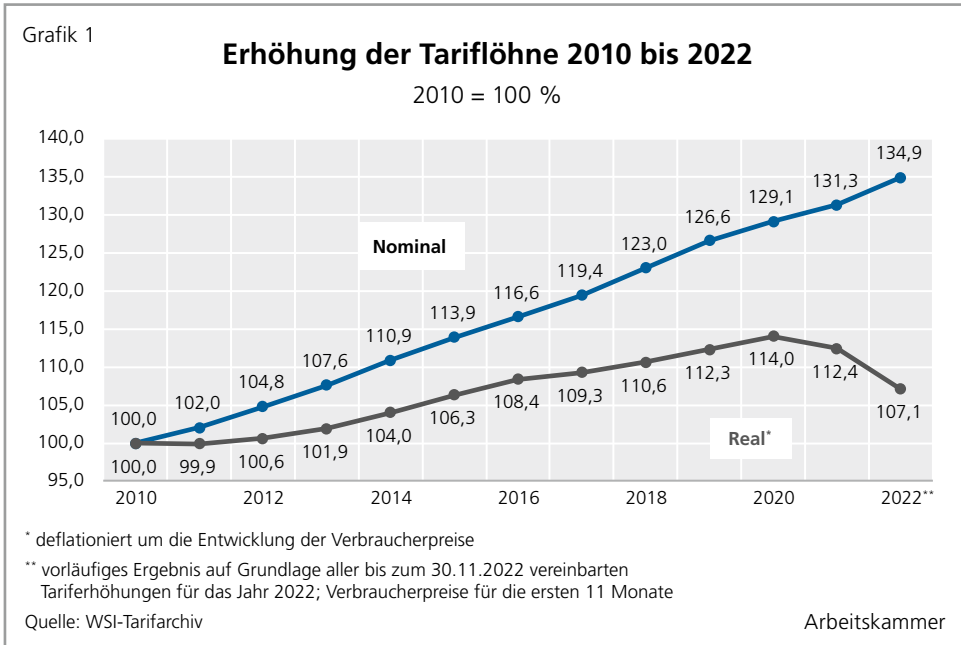
¹ Erhöhung der Tabellenvergütungen (ohne Pauschal- und Einmalzahlungen).

² Durchschnittliche tarifliche Grundvergütung inkl. Pauschal- und Einmalzahlungen gegenüber dem Vorjahr.

* Ohne Berücksichtigung der erst in 2023 wirksam werdenden Tariferhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie liegt die jahresbezogene Tarifsteigerung 2022 bei 4,1%.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Arbeitskammer

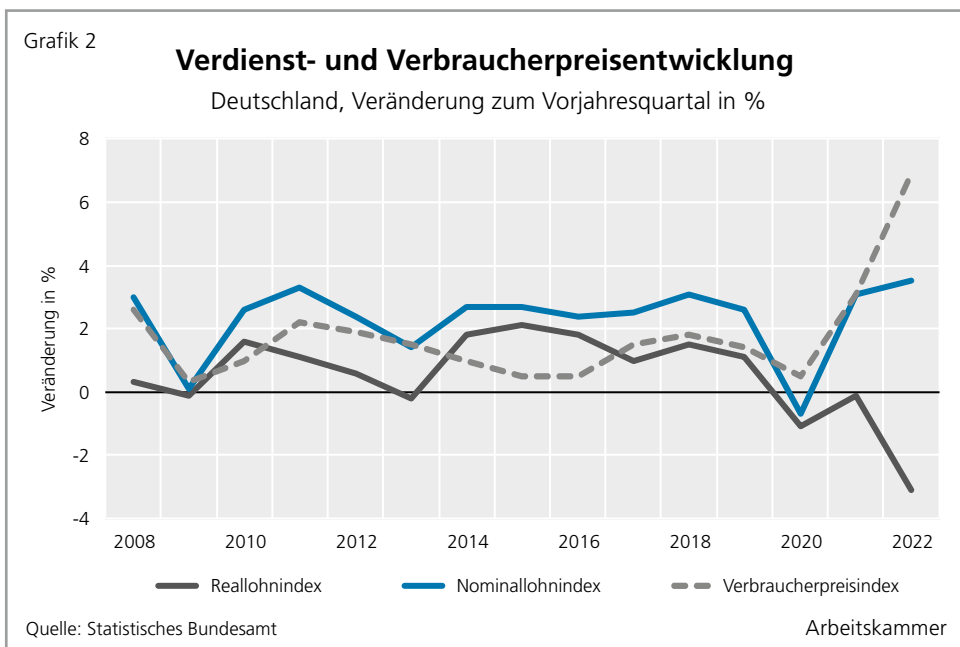


Nach den Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen weist aber auch die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter im Vergleich zu 2021 real einen Rückgang pro Arbeitnehmer aus: Je Arbeitnehmer (alle Beschäftigten einschließlich marginal Beschäftigte) verbesserten sich die gesamtwirtschaftlichen Bruttolöhne und -gehälter 2022 zwar um 4,8 %, dieser Zuwachs wurde aber von den enorm gestiegenen Verbraucherpreisen (6,9 %) mehr als aufgezehrt und resultierte gesamtwirtschaftlich in einem Minus von 2,0 %. Nach Abzug der Sozialbeiträge bedeutete das für Arbeitnehmer netto und real einen Einkommensverlust von -2,1 %.

Auch die Effektiveinkommen aller Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und nicht Tarifbeschäftigte) in Deutschland verzeichneten 2022 bereits das dritte Jahr in Folge reale Einkommensverluste. War 2020 noch die coronabedingte Kurzarbeit der Grund dafür, wurden 2021 und 2022 die erzielten nominalen Verdienstzuwächse durch die rasant gestiegenen Verbraucherpreise mehr als aufgezehrt. Infolge der historisch hohen jahresdurchschnittlichen Inflationsrate von 6,9 % sank die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2022 um -3,1 %, obwohl die Bruttoeinkommen 2022 mit einem Plus von 3,5 % die höchste Vorjahresveränderung seit dem Beginn der Zeitreihe 2008 aufwiesen.¹⁴

Mindestlohn sorgt für überdurchschnittliche Verdienstzuwächse im Niedriglohnbereich

Beschäftigte im Niedriglohnbereich sind besonders von den Folgen der Inflation betroffen. Laut Inflationsmonitor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-



Stiftung (IMK) lag die Inflationsrate für ärmere Haushalte wegen der Zusammensetzung des für sie typischen Warenkorb (insbesondere wegen Lebensmitteln und Energie) im Januar 2023 bei 10 %.¹⁵ Die deutliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022 erweist sich angesichts dessen für die Bezieher von Niedrigeinkommen als besonders wertvoll. Nach Berechnungen des WSI dürften über sechs Millionen Beschäftigte davon profitiert haben.¹⁶ Gerade in einer Reihe klassischer Niedriglohnbranchen leistete die Erhöhung des Mindestlohns zudem einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Reallöhne. Denn die Anhebung des Mindestlohns, etwa im Bäckereihandwerk, im Gastgewerbe, in der Gebäudereinigung oder im Bewachungsgewerbe, schlug sich dort in entsprechenden Zuwächsen der Tarifvergütungen nieder.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit einem Mindestlohn von 12 Euro aktuell auf dem zweiten Rang hinter Luxemburg. Der Anstieg der Verbraucherpreise erlaubt gleichwohl keine Verschnaufpause. Da die nächste Anpassung anders als in den Nachbarländern allerdings frühestens 2024 erfolgen dürfte, wird ein Teil des Zuwachses bis dahin von der weiterhin hohen Inflation aufgezehrt werden und Deutschland wird im Ranking voraussichtlich nochmals abrutschen.¹⁷

Auch wenn der Preisdruck perspektivisch nochmals nachlassen wird, ist das nicht gleichbedeutend damit, dass dann das Preisniveau nochmals sinken wird. Niedriglohnbezieher werden sich daher auch weiterhin einschränken müssen. Zentrale Aufgabe der Mindestlohnpolitik muss deshalb ebenfalls die Kaufkraftsicherung sein. Da sich die Mindestlohnkommission bei ihren Beratungen über die Anpassung des Mindestlohns an der allgemeinen Lohnentwicklung orientiert,

diese aber deutlich hinter der Preisentwicklung zurückbleibt, fordert das WSI im Hinblick auf das Ziel der Kaufkraftsicherung, dass die Mindestlöhne schneller als die Durchschnittslöhne wachsen müssen. Um dem in der Europäischen Mindestlohnrichtlinie festgelegten Orientierungsrahmen von 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns gerecht zu werden, müsste die deutsche Lohnuntergrenze bei 13,16 Euro beziehungsweise 13,53 Euro liegen.¹⁸ Die Mindestlohnkommission muss daher bei der turnusgemäßen Anpassung ihren Ermessensspielraum nutzen und den Mindestlohn so erhöhen, dass er einen angemessenen Lebensstandard erlaubt. Im Rahmen einer sozialpolitischen Gesamtabwägung kann dafür auch ein Überschreiten der Referenzwerte geboten sein.¹⁹

Neue Datengrundlage zur Einkommensentwicklung noch nicht voll belastbar

Ab 2022 basiert die Berichterstattung zur Entwicklung der Einkommen auf einer neuen Datengrundlage. Um den gestiegenen Datenbedarfen etwa im Rahmen der Mindestlohnkommission gerecht zu werden, wurden die bisherige Vierteljährliche Verdiensterhebung und die in vierjährigem Rhythmus durchgeführte Verdienststrukturerhebung zu einer neuen Verdiensterhebung zusammengelegt. Sie bringt eine Reihe neuer Auswertungsmöglichkeiten sowie methodische Neuerungen mit sich und bildet eine größere Grundgesamtheit ab.²⁰ Der Start der neuen Verdiensterhebung fand während der Hochphase der Corona-Pandemie und damit unter ungünstigen Rahmenbedingungen statt. Softwarebedingte Schnittstellenprobleme bei der Datenübermittlung sowie die Aussetzung der Auskunftspflicht hatten zur Folge, dass die grundsätzlich verbesserte Datenqualität der neuen Erhebung zu Beginn spürbar beeinträchtigt wurde. Zudem führte die neue Verdiensterhebung zu einer generellen Revision der Einkommensberichterstattung. In diesem Zuge wurden alle Verdienstindizes anhand eines aktualisierten Wägungsschemas auf den neuen Basiszeitraum (2022=100 %) umgestellt, wobei zurückliegende Werte rein rechnerisch umbasiert wurden. Veränderungsdaten für Zeiträume können daher von früheren Veröffentlichungen abweichen.

Aufgrund der abweichenden Erhebungskonzepte sind die Daten für das Jahr 2022 somit nur sehr eingeschränkt mit früheren Daten vergleichbar, insbesondere auf Ebene der Wirtschaftszweige. Analog zur Verfahrensweise der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird an dieser Stelle daher in diesem Jahr auf die Berichterstattung unterhalb der gesamtwirtschaftlichen Ebene verzichtet.

Stundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten an der Saar niedriger

Die Bruttostundenverdienste von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Saarland lagen auf Grundlage der neuen Datenbasis 2022 insgesamt – erstmals einschließlich der Land- und Forstwirtschaft – bei 23,99 Euro und sind gegenüber dem Vorjahr um 2,6 % angestiegen. In Westdeutschland (einschließlich Berlin) sind die Bruttostundenverdienste mit 27,72 Euro zum einen höher und mit 4,3 % zudem deutlich stärker angestiegen. Die durchschnittlichen saarländischen Bruttostundenverdienste lagen 2022 damit 13,5 % unter dem westdeutschen Vergleichswert.

Tabelle 3

Bruttostundenverdienste 2022 (Gesamtwirtschaft)

Wirtschaftsbereich	Saarland			Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)			Abstand Saarland/ Früheres Bundesgebiet
	Bezahlte Wochenarbeitszeit	Bruttostundenverdienst	Veränderung gegenüber Vorjahr	Bezahlte Wochenarbeitszeit	Bruttostundenverdienst	Veränderung gegenüber Vorjahr	
	Stunden	EUR	%	Stunden	EUR	%	
Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	33,4	23,99	2,6	33,7	27,72	4,3	-13,5
Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	38,0	25,23	3,9	38,1	29,26	4,9	-13,8
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	23,1	19,49	-3,3	23,7	22,08	0,0	-11,7

Quelle: Statistisches Bundesamt; Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen nicht nur wegen ihrer durchschnittlich längeren Arbeitszeit pro Monat, sondern bereits pro Stunde mehr als Teilzeitbeschäftigte. Dass die Bruttostundenverdienste von Teilzeitbeschäftigten im Vorjahresvergleich zurückgegangen sind, ist in erster Linie auf methodische Aspekte zurückzuführen. Wurden bei der vierteljährlichen Verdiensterhebung bislang nur Betriebe einbezogen, die in der Regel mindestens 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten²¹, so umfasst die neue Verdiensterhebung bereits Betriebe ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten oder auch nur mit einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis im Berichtsmonat und bildet die Grundgesamtheit damit in einer größeren Breite ab.

Tabelle 4

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach Wirtschaftsbereichen im Jahr 2022
Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

Wirtschaftsabschnitt	Saarland	Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)	Saarland	Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)	Abstand Saar/Bund
	insgesamt		Veränderung gegenüber 2021		
	EUR		%		%
Gesamtwirtschaft	4.162	4.848	0,8	2,4	-14,2
Produzierendes Gewerbe	4.166	5.051	-1,0	4,7	-17,5
Dienstleistungsbereich	4.050	4.747	2,0	1,5	-14,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Saarland

Arbeitskammer

Bruttomonatsverdienste: Verdienstrückstand bei 14,2 %

Bruttomonatsverdienste werden in der Regel nur für Vollzeitbeschäftigte betrachtet. Diese Beschäftigungsverhältnisse machen laut Verdiensterhebung 57,6 % aller Beschäftigungsverhältnisse im Saarland aus. Vorjahresveränderungen sowie Absolutangaben sind auch hier mit Unsicherheiten behaftet. Im Vergleich zu Westdeutschland liegen die Bruttomonatseinkommen in der Gesamtwirtschaft im Saarland mit 4.162 Euro 14,2 % unterhalb des Durchschnittswertes für Westdeutschland. Der Verdienstrückstand ist damit noch weiter angestiegen. Er lag 2021 auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung bei 12 % (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich – ohne Land- und Forstwirtschaft).

Der Ausweis der Werte unterhalb der Gesamtwirtschaft erfolgt an dieser Stelle nur nachrichtlich. Es ist zu beachten, dass bei der Meldung von Beschäftigten in Kurzarbeit mitunter fehlerhafte Angaben vorgekommen sind. So haben Betriebe zu Recht gekürzte Bruttomonatsverdienste gemeldet, da das Kurzarbeitergeld nicht als Lohnbestandteil zählt, dann allerdings fälschlicherweise ungekürzte Arbeitsstunden übermittelt, sodass für diese Beschäftigten zu niedrige Bruttostundenverdienste ausgewiesen werden.

Verdienstrückstand nimmt mit steigendem Anforderungsniveau zu

Eine wesentliche Neuerung der neuen Verdiensterhebung ist, dass die bisherige Unterscheidung der Verdienste nach fünf Leistungsgruppen entfällt und durch vier betriebliche Anforderungsniveaus ersetzt wird. Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflich ausgeübten Tätigkeit. Sie ist immer für einen bestimmten Beruf typisch und außerdem unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung. Mussten die einbezogenen Betriebe bislang die Einteilung in die Leistungsgruppen selbst vornehmen, erfolgt die Zuordnung der Angaben über Beruf, Bildungsstand, Befristung und Beschäftigungsumfang automatisch auf Grundlage der Tätigkeitsschlüssel, die die Betriebe für die Meldungen zur Sozialversicherung vorhalten müssen.²²

Die Daten der neuen Erhebung zeigen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfacheren Tätigkeiten (Helferniveau) im Saarland etwas höhere Bruttomonatsverdienste erzielen als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen. Mit steigendem Anforderungsniveau wächst dann allerdings der Verdienstrückstand im Vergleich zu Westdeutschland, wobei ein deutlicher Sprung zwischen Fachkraftniveau und Tätigkeiten für Spezialisten und Experten festzustellen ist. Gerade hochqualifizierte Tätigkeiten werden hierzulande demnach geringer entlohnt als im früheren Bundesgebiet. Für die Gewinnung von entsprechenden Fachkräften für diese Tätigkeiten kann dies hierzulande ein Problem darstellen, insbesondere für den Fall, dass Arbeitskräfte von außerhalb des Saarlandes gewonnen werden sollen.

Tabelle 5

Einkommensabstand Saarland zu früherem Bundesgebiet (einschl. Berlin) nach Anforderungsniveau 2022 in Prozent

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste (inkl. Sonderzahlungen) je Arbeitnehmer (Vollzeit)

Wirtschaftszweig	insgesamt	Anforderungsniveau			
		Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Gesamtwirtschaft	-14,2	4,6	-6,1	-14,0	-18,9
Produzierendes Gewerbe	-14,6	5,1	-3,9	-13,4	-19,0
Dienstleistungsbereich	-14,7	-0,8	-8,9	-14,2	-18,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Saarland, eig. Ber.

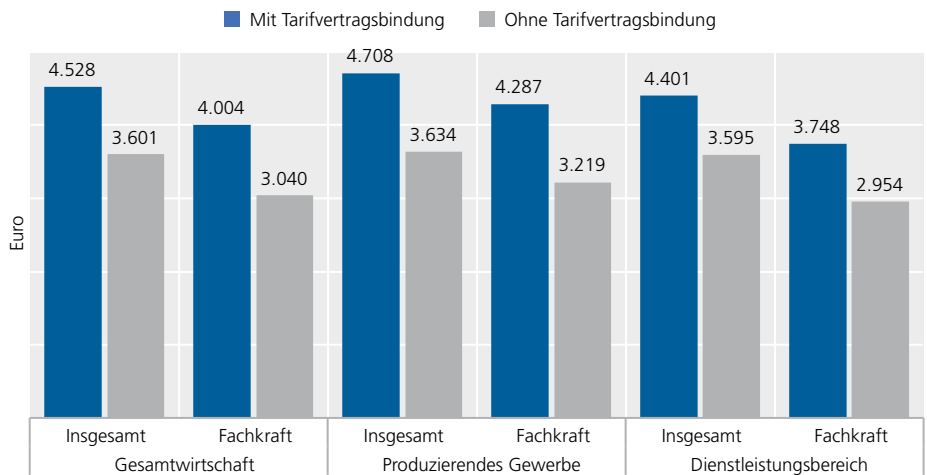
Arbeitskammer

Tarifbindung wirkt sich positiv auf Einkommen aus

Die Tarifbindung eines Unternehmens verbessert die Einkommenschancen der Beschäftigten erheblich. Vollzeitbeschäftigte in tarifgebundenen Betrieben verdienen nach den Ergebnissen der neuen Verdiensterhebung pro Monat im Durchschnitt rund 930 Euro mehr als ihre Kollegen in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Auch Fachkräfte profitieren von der Tarifbindung mit einem Plus von rund 960 Euro.

Grafik 3

Bruttoverdienste der saarländischen Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifvertragsbindung 2022



Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitskammer

- ¹ Vgl. Dullien, Sebastian; Tober, Silke: Nahrungsmittelpreise dominieren infolge der Revision die Inflationsunterschiede im Januar 2023. Düsseldorf (IMK-Policy-Brief Nr. 146), S. 2.
- ² Vgl. Ries, Karsten: Die Inflation birgt einen enormen sozialen Sprengstoff. In: AK-Konkret 4/2022, S.18.
- ³ Vgl. Bauer, Patricia; Ries, Karsten; Webel, Carina (2022): Importierte Inflation – Bekämpfung durch sozial-ökologische Transformation. Saarbrücken (AK-Analyse 6/2022).
- ⁴ Vgl. Terpitz, Katrin: Wer an höheren Preisen für Wurst und Schinken verdient. Online unter: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/inflation-wer-an-hoeheren-preisen-fuer-wurst-und-schinken-verdient/29070440.html>
- ⁵ Deutsche Bundesbank: Zum Einfluss der Löhne auf die Preise in Deutschland: Ergebnisse ausgewählter empirischer Analysen. In: Monatsbericht 71 (2019), S.15-39.
- ⁶ www.handelsblatt.com: „Hohe Gewinnmargen der Firmen treiben Inflation – EZB hege „Abneigung gegen die Diskussion“. Online unter: <https://www.handelsblatt.com/finanzen/geldpolitik/teuerung-hohe-gewinnmargen-der-firmen-treiben-inflation-ezb-hege-abneigung-gegen-die-diskussion/29016052.html>
- ⁷ Ähnlich wie bei der Corona-Pandemie können Unternehmen ihren Beschäftigten befristet bis zum 31.12.2024 eine Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro zahlen, die von Steuern und Abgaben befreit ist.
- ⁸ Vgl. Ries, Karsten: Wohlstandsverluste mit höheren Einkommen abfedern. In: AK-Konkret 5/2022, S.18.
- ⁹ Vgl. Bispinck, Reinhard u. a.: Tarifliche Pauschal- und Einmalzahlungen, Praxis, Risiken und Nebenwirkungen. Düsseldorf (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 69/2010) sowie ders.: Inflationsausgleichsprämie oder Tarifierhöhung? Düsseldorf (Analysen zur Tarifpolitik Nr. 94/2023).
- ¹⁰ Für die Angaben zur Tarifentwicklung vgl. Schulten, Thorsten und das WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2022, Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten. Düsseldorf (Berichte zur Tarifpolitik, März 2023).
- ¹¹ Vgl. Herzog-Stein, Alexander u. a.: Europäische Mindestlohnrichtlinie schafft neue Spielräume für eine Weiterentwicklung des deutschen Mindestlohngesetzes. Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2023. Düsseldorf (WSI-Policy-Brief 03/2023), S. 5-9.
- ¹² Vgl. Wollmershäuser, Timo u. a.: ifo-Konjunkturprognose Winter 2022 – Inflation und Rezession. München (ifo-Schnelldienst, Sonderausgabe Dezember 2022), S. 37.
- ¹³ Vgl. Dullien, Sebastian u. a.: Wirtschaftspolitik verhindert tiefe Rezession. Prognose-Update: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2022/2023. Düsseldorf (IMK-Report Nr. 178/2022).
- ¹⁴ Statistisches Bundesamt (2023): Reallöhne im Jahr 2022 um 3,1 % gegenüber 2021 gesunken (Pressemitteilung Nr. 078 vom 1. März 2023). Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_078_62321.html
- ¹⁵ Vgl. IMK-Pressedienst (27.02.2023): Monitor liefert neue Daten – 10 % Inflationsrate für ärmere Haushalte im Januar 2023. Düsseldorf. Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/pm_imk_2023_02_27.pdf
- ¹⁶ Vgl. WSI-Pressedienst (18.01.2023): Höherer Mindestlohn bringt Millionen Beschäftigten mehr Geld pro Stunde und im Monat. Düsseldorf. Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2023_01_18.pdf
- ¹⁷ Vgl. Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation. Düsseldorf (Report Nr. 82).
- ¹⁸ Hans-Böckler-Stiftung: Mindestlohn weiterentwickeln. In: Böckler Impuls 6/2023.
- ¹⁹ Lübker; Schulten: S.16.
- ²⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt: Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach §4 Verdienstatistikgesetz. Qualitätsbericht. Wiesbaden. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/arbeitsverdienste.html>
- ²¹ In ausgewählten Branchen, wie etwa dem Gastgewerbe, lag die Grenze bei fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Vgl. Statistisches Bundesamt (2021): Vierteljährliche Verdiensterhebung. Qualitätsbericht. Wiesbaden. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/vierteljaehrliche-verdiensterhebung.html>
- ²² Es gibt allerdings Anlass zur Vermutung, dass Arbeitgeber diese Schlüssel in nicht wenigen Fällen nicht auf dem aktuellen Stand halten, obwohl sie dazu aufgerufen sind.

2 Umwelt, Ressourcenschutz, Energie und Verkehr

2.1 Nachhaltigkeit als Richtschnur für politisches Handeln

Nachhaltigkeit muss als Richtschnur für das politische Handeln gelten. Die saarländische Nachhaltigkeitsstrategie braucht konkrete Zielsetzungen, die durch einen breit angelegten Strategieprozess festgelegt werden müssen. Die saarländische Landesregierung muss nachhaltiger Entwicklung in all ihren Facetten einen herausragenden Stellenwert einräumen. Angesichts der Dringlichkeit der anstehenden Transformation bedarf es eines breiten gesellschaftlichen und politischen Konsenses und langfristiger Planungsinstrumente. Entlang der gesamten Wertschöpfungsketten sind soziale und ökologische Kriterien einzuhalten. Die Verzahnung Guter Arbeit und Ökologie gilt sowohl im globalen Süden als auch im globalen Norden.

Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft die Agenda 2030 verabschiedet. Sie gilt als Richtschnur einer nachhaltigen Entwicklung, ist ein Fahrplan für die Zukunft und benennt 17 globale Nachhaltigkeitsziele. Mit der Agenda 2030 will die Weltgemeinschaft weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglichen und dabei gleichsam die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft bewahren. Dies umfasst ökonomische, ökologische und soziale Aspekte. Alle Staaten sind aufgefordert, ihr Tun und Handeln danach auszurichten. Deutschland hat sich zu einer ambitionierten Umsetzung bekannt. Mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie von Anfang 2017 hat die Bundesregierung dargelegt, wie diese globalen Nachhaltigkeitsziele in Deutschland umgesetzt werden sollen. Dafür wurden 63 konkrete Ziele beschlossen. Abweichend vom vierjährigen Rhythmus der Überprüfung der Strategie hat die Bundesregierung im Herbst 2018 eine aktualisierende Ergänzung vorgelegt. Auch hieran war die Öffentlichkeit beteiligt.¹

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist auf eine breite Beteiligung von verschiedenen Akteuren angewiesen. Denn diese zielt auf eine Verbesserung fast aller Lebensbereiche. Die Ziele, Unterziele und Indikatoren, die in der Strategie enthalten sind, können nur erreicht werden, wenn sich alle staatlichen Ebenen, gesellschaftlichen Gruppen, die Wirtschaft und die Wissenschaft beteiligen.²

Bereits 2016 wurde eine saarländische Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet, welche 2020 bis 2022 fortgeschrieben wurde und darüber hinaus von der Landesregierung als kontinuierlicher Prozess verstanden wird.³ Bisher verfolgte die Landesregierung im Rahmen der saarländischen Nachhaltigkeitsstrategie jedoch eher punktuell die internationalen Nachhaltigkeitsziele, was sich etwa in der Auswahl von Leuchtturmprojekten im Rahmen der Strategieentwicklung, aber nicht in einem zusammenführenden, übergeordneten Strategieprozess zeigte. Für einen kohärenten und ressortübergreifenden Nachhaltigkeits-Strategieansatz sieht die Arbeitskammer die Notwendigkeit, Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung einen herausragenden Stellenwert einzuräumen. Damit verbunden sollte ein strukturierter Prozess für die Weiterentwicklung einer

Nachhaltigkeitsstrategie etabliert werden, der sich an klar definierten Zielen ausrichtet und zudem anhand von Indikatoren mess-, überprüf- und bewertbar ist, wie es auch das „Expert:innenteam Nachhaltigkeit“ vorschlägt.⁴

Nachhaltigkeit in der Landesverfassung verankern

Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung als Leitbilder der saarländischen Politik zu etablieren, ist nach Meinung der Arbeitskammer ein zentraler Grundsatz für die Landesregierung. Nur eine langfristige Perspektive in den Entscheidungsprozessen, die ökologische, ökonomische und soziale Aspekte gleichermaßen berücksichtigt, wird die Herausforderungen einer sozial-ökologischen Transformation meistern können. Die Verankerung einer nachhaltigen Entwicklung in der Landesverfassung ist aus Sicht der Arbeitskammer ein essenzieller Schritt, um diesem Leitbild einen besonderen Stellenwert einzuräumen. Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der UN und die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie bieten hier eine geeignete Orientierung. Die im Regierungsprogramm festgehaltene Absicht, das Nachhaltigkeitsgebot in der Landesverfassung festzuschreiben⁵, sollte daher nach Auffassung der Arbeitskammer zügig umgesetzt werden.

Nachhaltigkeit als handlungsleitendes Prinzip etablieren

Zudem ist die Landesregierung aufgefordert, selbst ressortübergreifend und in der Verwaltung nach dem handlungsleitenden Prinzip zu agieren und alle Akteure aus Politik und Gesellschaft darin zu unterstützen, ebenfalls nach diesen Prinzipien zu handeln. Sozial-ökologisches Beschaffungswesen, klimabewusste Gestaltung von Landesliegenschaften und Mobilität, die Etablierung nachhaltiger Finanzbeziehungen oder die Etablierung eines alternativen, ergänzenden Wohlstandsmaßstabs zum Bruttoinlandsprodukt, wie etwa des Regionalen Wohlfahrtsindex, oder die Gründung einer Arbeitsgruppe „Nachhaltiges Wirtschaften“ sind hier einige Handlungsoptionen auf dem Weg hin zu einem nachhaltigen Saarland. Insbesondere ein sozial-ökologisches Beschaffungswesen könnte durch seine Hebelwirkung Skaleneffekte auslösen.

Der Leitgedanke, auf dem Analyse und Handlungsempfehlungen basieren, ist ein umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch, sozial und politisch: Politik muss darauf hinwirken, wirtschaftliche Transformationsprozesse sozialverträglich und ökologisch zu gestalten und so gleichzeitig die Demokratie in Wirtschaft und Politik zu fördern.

Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen

Der stark partizipative Charakter der Fortschreibung der saarländischen Nachhaltigkeitsstrategie ist per se ein guter Ansatz. Doch die Landesregierung ist gefordert, alle Gesellschaftsteile am Prozess zu beteiligen und niemanden zurückzulassen. Nur so können Zielkonflikte erkannt, offen benannt und konstruktiv bearbeitet werden. Nach Meinung der Arbeitskammer gilt es, hier besonders die Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

Nachhaltig vom globalen Norden bis in den globalen Süden

Mangelnde Mitbestimmung und schlechte Bezahlung darf es weder im globalen Süden noch im globalen Norden geben. Um sich nachhaltig entlang der Lieferketten in den drei Dimensionen Soziales, Wirtschaft und Ökologie zu verhalten, bedarf es eines Miteinanders, Transparenz und Fairness. Diesen Anspruch verfolgt im Saarland der Verein „Fair im Saarland FimS e. V.“ als Bündnis aus den Gewerkschaften ver.di, NGG, IG BAU, dem Netzwerk Entwicklungspolitik Saar (NES), dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) Saar, der Aktion 3. Welt Saar e. V. und der Arbeitskammer des Saarlandes.

-
- ¹ Agenda 2030: Unsere Nachhaltigkeitsziele | Bundesregierung, Die Bundesregierung informiert | Startseite, <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklart-232174>>, Stand: 13.04.2023.
 - ² Steuerung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie | Bundesregierung, Die Bundesregierung informiert | Startseite, <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/eine-strategie-begleitet-uns/steuerung-nachhaltigkeitsstrategie-419776>>, Stand: 13.04.2023.
 - ³ MUV Saarland: Gemeinsam Verantwortung tragen für heute und morgen – Bericht zum Fortschreibungsprozess der Nachhaltigkeitsstrategie für das Saarland 2020-22, Saarbrücken 2022. Online: <https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mukmav/nachhaltigkeit/dl_2022_fortschrittsbericht-final_NH_mukmav.pdf?__blob=publicationFile&v=2>, Stand: 13.04.2023.
 - ⁴ Expert:innenteam Nachhaltigkeit Saarland: Impulse für die Zukunft – Überlegungen zur Weiterentwicklung des Fortschreibungsprozesses der saarländischen Nachhaltigkeitsstrategie, 03.2022. Online: <https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mukmav/nachhaltigkeit/dl_2022-03-23_impulspapier-lang_NH_muv.pdf?__blob=publicationFile&v=3>, Stand: 13.04.2023.
 - ⁵ Saar-SPD: Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027 – Unser Saarland-Plan, 2022. Online: <<https://www.spd-saar.de/wp-content/uploads/2022/02/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final-1644514914.pdf>>, Stand: 13.04.2023.

2.2 Klimaschutz und Klimafolgenanpassung

Die Aussagen des Weltklimarates sind eindeutig. Nur rasches und konsequentes Handeln kann die Klimakatastrophe abmildern.¹ Es bedarf globaler, nationaler, regionaler und lokaler Anstrengungen, um Klimaschutz voranzutreiben und Anpassungsmaßnahmen umzusetzen. Diese Lösungen zu finden, ist für das Gelingen einer demokratischen, sozial-ökologischen Transformation unabdingbar. Gerade das Saarland hat aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur und seiner Landesgeschichte erhöhte Herausforderungen beim Umwelt- und Klimaschutz zu bewältigen. Hier gilt es, aktiv zu gestalten und Beschäftigte bei der zu bewältigenden Transformation zu beteiligen.

Es sind schon heute weitreichende Klimaänderungen zu beobachten. In Zukunft werden sich der Klimawandel und seine Folgen noch verstärken. Die Arbeitskammer sieht die dringende Notwendigkeit einer aktiven, nachhaltigen Klimapolitik. Es ist wichtig, dass die Landesregierung rechtzeitige und effiziente Anpassungsmöglichkeiten schafft und landesweite wie auch für kommunale und private Akteure geeignete Rahmenbedingungen vorhält. Das saarländische Klimaschutzgesetz bietet einen ersten groben Rahmen für mehr Klimaschutzbemühungen im Land. Wichtig ist eine zügige Konkretisierung anhand eines Klimaschutzkonzeptes und darin enthaltener Maßnahmen.

Die Indikatoren der Klimaforschung zeigen immer eindeutiger eine Erhöhung der Erdoberflächentemperatur infolge anthropogener Einflüsse. Global betrachtet führen die immensen Emissionen von Treibhausgasen (THG) zu einer Erwärmung, die der Globus in solch kurzen Zeiträumen noch nie erlebt hat.² Mit dem Pariser Klimaabkommen wurde 2015 das Ziel, die Erderwärmung möglichst auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, ausgegeben. Die Zusagen bei der internationalen Weltklimakonferenz in Glasgow bringen die Welt erstmals in Richtung 1,8-Grad-Pfad.³ Mit dem neuen Synthesebericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) wird nun der Aktionsdruck zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels besonders deutlich. An Lösungen dafür mangelt es nicht, doch die derzeitigen Maßnahmen reichen nicht aus. Nötig sind drastische Maßnahmen, und zwar sofort.⁴ Besonders in den vergangenen zwei Jahrzehnten hat die Geschwindigkeit vieler Änderungen im Klimasystem nochmals zugenommen. Daraus resultieren weltweit gefährliche und zunehmend irreversible Verluste und Schäden in der Natur und sämtlichen Volkswirtschaften. Der Klimawandel gefährdet dadurch das Leben von Milliarden von Menschen auf der ganzen Welt. Die zunehmenden klimabedingten Risiken werden zusätzlich verstärkt durch andere menschliche Einflüsse, wie Umweltverschmutzung, Fragmentierung, Verlust und Degradierung von Lebensräumen. Insgesamt drohen das Aussterben von Zehntausenden von Spezies und damit immense Verluste an Biodiversität.⁵ Zentrale Erkenntnisse des IPCC-Berichtes sind unter anderem:

- Insbesondere Personen mit hohem sozioökonomischem Status tragen überproportional zum Klimawandel bei und haben das größte Potenzial, ihre Emissionen zu mindern: Die 10 % der Haushalte mit den global höchsten Pro-Kopf-Emissionen verursachen 34 bis 45 % der weltweiten Treibhausgasemissionen, während die unteren 50 % nur 13 bis 15 % zu den Gesamtemissionen beitragen.

- Allein schon nachfrageorientierte Maßnahmen (insbesondere in den Bereichen Gebäude, Verkehr und Ernährung) können die gesamten THG-Emissionen bis 2050 um 40 bis 70 % senken. Dazu zählen auch die systemische Reduzierung von Lebensmittelverschwendung, verbessertes Recycling und energieeffizientere Gebäude.
- Es gilt nun, alle verfügbaren Klimaschutzmaßnahmen möglichst schnell umzusetzen, denn bereits jede weitere geringfügige Erhöhung der globalen Mitteltemperatur erhöht auch die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Vielzahl von Risiken für Mensch und Umwelt. Aus diesem Grund ist es auch so, dass eine Erwärmung um 1,5 Grad Celsius deutlich erträglich wäre als um 1,6 Grad Celsius, und diese wiederum erträglicher als eine Erwärmung um 1,7 Grad Celsius, und so weiter. Es zählt daher jede Tonne an Treibhausgasemissionen.
- Es gibt zwar unerprobte Technologien, um CO₂ nachträglich wieder aus der Atmosphäre zu entfernen, jedoch sind diese, im Vergleich zu anderen Maßnahmen, mit viel höheren Kosten sowie außerdem einer Reihe von Risiken verbunden. Zudem sind sie kein Ersatz für sofortige, tiefgreifende und nachhaltige Emissionsminderungen. Denn falls wir die Grenze einer Erwärmung um 1,5 Grad Celsius überschreiten, drohen neben den bereits erwähnten irreversiblen Schäden auch Rückkopplungsmechanismen („Feedback-Effects“), die vom Klimawandel ausgelöst werden, diesen aber auch wiederum weiter verstärken. Dazu zählen etwa großflächige Waldbrände, das Absterben des Amazonas-Regenwaldes oder das Auftauen von Permafrostböden, was mit einer immensen Freisetzung von Methan verbunden wäre.⁶

Daraus abgeleitet ergeben sich für die Weltgemeinschaft, die Europäische Union (EU), Deutschland, das Saarland und schließlich jede Bürgerin und jeden Bürger vielfältige Anforderungen. Durch die Herausforderungen auf dem Energiemarkt haben sich diese Anforderungen insbesondere in der EU im vergangenen Jahr gravierend verändert und bieten zugleich Risiken als auch Chancen.

Abhängigkeiten von fossilen Energieträgern und wichtigen Rohstoffen verringern

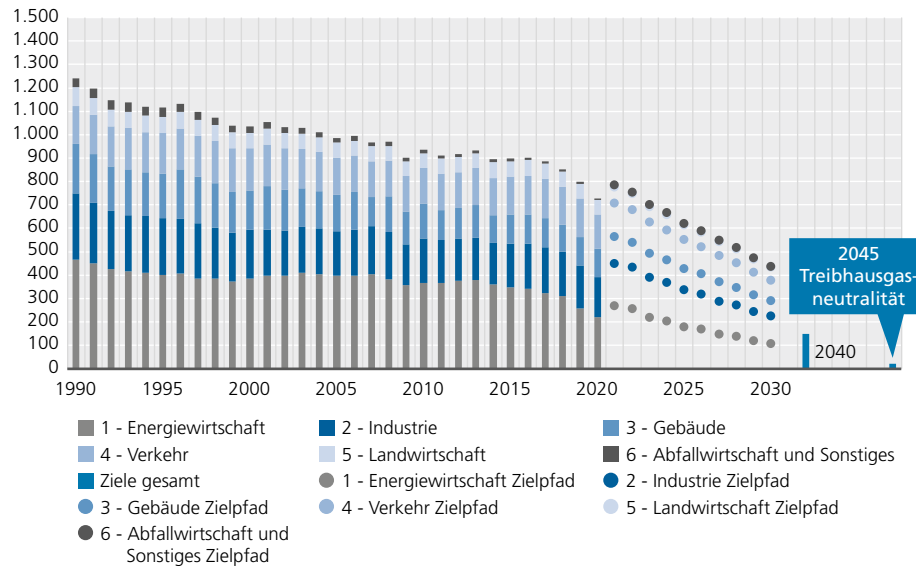
Die Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine haben das Energiejahr 2022 dominiert: Die Energiepreise erreichten Rekordhöhen mit teils dramatischen Folgen, eine Gas-mangellage wurde durch Energieeinsparungen sowie mehr Kohle und Öl abgewendet.⁷ Die riskante Abhängigkeit von fossilen Energieimporten ist in den Fokus der politischen Aufmerksamkeit gerückt. Während der Klimaschutz nach wie vor dringlich ist, haben die aktuellen Sicherheits- und Energiekrisen deutlich gemacht, wie abhängig Europa von der Einfuhr fossiler Energieträger und anderer wichtiger Rohstoffe ist.⁸ In der Europäischen Union – die historisch betrachtet einen der größten CO₂-Emittenten der Welt darstellt – wurden die Klimaschutzbemühungen mit dem European Green Deal und der neuen Taxonomieverordnung für nachhaltige Investitionen verstärkt und Weichen für mehr Erneuerbare Energien, Biodiversität oder Kreislaufwirtschaft gestellt. Ziel ist es, in der Europäischen Union bis 2050 klimaneutral zu wirtschaften und bis 2030 eine Reduktion von 55 % der Treibhausgasemissionen zu erreichen. Die Einstufung von Atomenergie und Erdgas als „nachhaltig“ im Sinne einer Brückentechnologie

Grafik 1

Entwicklung und Zielerreichung der Treibhausgasemissionen in Deutschland

in der Abgrenzung der Sektoren des Bundes-Klimaschutzgesetzes

Millionen Tonnen Kohlendioxid-Äquivalente



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)

Arbeitskammer

zur Erreichung der ambitionierten Ziele wird politisch hinterfragt. Insbesondere die einseitige Energieabhängigkeit Deutschlands von fossilen Energieträgern aus Russland verdeutlichte die zusätzliche geopolitische Dimension der Energiewende.

Kurzfristig hielt das Jahr 2022 schlechte Nachrichten bereit: Die Emissionen stagnieren auf viel zu hohem Niveau, der Ausbau der Erneuerbaren Energien stockt noch immer. Das kurzfristige Krisenmanagement bestimmte die politische Agenda, teils auf Kosten wichtiger klimapolitischer Weichenstellungen.⁹ Gleichzeitig hat das Jahr 2022 eine neue Ära für die Transformation zur Klimaneutralität eingeläutet: In der Bevölkerung und bei Unternehmen ist die Nachfrage nach Erneuerbaren Energien, Effizienz- und Elektrifizierungstechnologien stark angestiegen. Das gilt auch international, wie zum Beispiel der Inflation Reduction Act in den USA zeigt.¹⁰

Das Jahr 2022 war in Deutschland und Europa auch energiepolitisch durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine geprägt: Die Energie- und Klimapolitik 2022 wurde von Notmaßnahmen zur kurz- und mittelfristigen Krisenbewältigung dominiert, die teilweise zu Lasten der zuvor geplanten klimapolitischen Vorhaben gingen. Weltweit verschärfte sich zudem die Klimakrise in Gestalt zahlreicher Extremwetterereignisse mit häufig dramatischen Folgen für Mensch und Umwelt. 2023 birgt die Chance, die fossile Energiekrise strukturell zu überwinden und die Transformation zur Klimaneutralität auf Kurs zu bringen.¹¹

Die Widersprüche in der Energie- und Klimapolitik treten in den Zahlen des Jahres 2021 offen zutage. Einerseits steigen die Ambitionen.¹² Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts verankert die Klimapolitik im Grundgesetz, die alte Bundesregierung hebt sofort das 2030-Minderungsziel auf 65 % an und zieht Klimaneutralität auf 2045 vor.¹³ Andererseits stiegen die deutschen Emissionen um 33 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente an und der Anteil der Erneuerbaren Energien im Strommix fällt erstmals deutlich. Die Kohleverstromung erreicht global Rekordniveau, auch in Deutschland steigt sie um 21 %. Gleichzeitig verschärft sich die Klimakrise: Die Überschwemmungen im Juli 2021 fordern in Deutschland über 180 Todesopfer, global häuft sich Extremwetter immer stärker.

Die Bundesregierung bekennt sich im Koalitionsvertrag zum 1,5-Grad-Ziel und will bis 2030 80 % Erneuerbare am Stromverbrauch und 50 % klimaneutrale Wärme erreichen, bis zum Jahr 2045 soll Klimaneutralität erreicht sein (vgl. Grafik 1). Die Preiskrise an den Märkten fossiler Energieträger hat verdeutlicht, wie wichtig es ist, den Ausbau Erneuerbarer Energien zu beschleunigen.¹⁴

Saarland längst von Klimafolgen betroffen

Die vergangenen Jahre geben einen Vorgeschmack darauf, welche Auswirkungen der Klimawandel auf unser tägliches Leben haben kann: Abgestorbene Bäume, Hitzebelastung in Städten, Schäden durch Starkregen sind nur einzelne Beispiele. Das Saarland hat bereits heute erhöhte Jahresmitteltemperaturen. In der Prognose bis Mitte des Jahrhunderts werden 1,9 Grad Celsius Temperaturanstieg und bis zum Ende des Jahrhunderts weitere 2,2 Grad Celsius im Vergleich zum vorindustriellen Niveau für das Saarland erwartet.¹⁵ Damit einhergehend werden eine Zunahme von Hitzetagen, die Abnahme der Jahresniederschlagssumme oder erhöhte Waldbrandgefährdung prognostiziert. Negative Auswirkungen können durch gezielte und rechtzeitige Anpassung vermieden werden.¹⁶ Darunter zählen kommunale Infrastrukturmaßnahmen, wie etwa Stadt- und Kommunalentwässerung, Entsiegelung von Flächen oder Begrünung von Dachflächen. Doch die Handlungsfähigkeit im vom Strukturwandel und negativer demografischer Entwicklung geprägten Saarland sind eingeschränkt. So haben etwa hoch verschuldete Kommunen nur sehr begrenzte (finanzielle) Kapazitäten zur Vorsorge, Bewältigung von Klimafolgen und langfristigen Anpassung zur Verfügung. Auch Haushalte mit niedrigem Einkommen bzw. Haushalte, die auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind, haben in der Regel keine Ressourcen für notwendige Anpassungsmaßnahmen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn diese Haushalte im selbstgenutzten Eigenheim leben und für Anpassungsmaßnahmen vollumfänglich selbst verantwortlich sind.¹⁷ Zudem sind Mieter betroffen, wenn Maßnahmen unterbleiben oder die Kosten für Sanierungsmaßnahmen auf die Miete umgelegt werden.

Die Vorgaben der übergeordneten Ebenen, wie der Vereinten Nationen, der EU und Deutschlands, werden auf Landesebene aufgenommen und der nötige raumordnerische und fachplanerische Rahmen für die Umsetzung von Klimaschutz und Klimaanpassungsmaßnahmen auf kommunaler Ebene gesetzt.

Bisher bilden die angestrebte Entwicklung durch den Landesentwicklungsplan, Teilabschnitt Umwelt von 2004 und Teilabschnitt Siedlung von 2006, das Klimaschutzkonzept von 2008, das Landschaftsprogramm von 2008 sowie die Nachhaltigkeitsstrategie von 2016 mit der Fortschreibung von 2022 und dem Energiefahrplan 2030 die Grundlagen der saarländischen Klimapolitik.¹⁸ Mit dem in externer Anhörung befindlichen Gesetzentwurf und der avisierten Verabschiedung des saarländischen Klimaschutzgesetzes Mitte 2023 steht dem Saarland nun bald ein gesetzlicher Rahmen für seine Klimaschutzbemühungen zur Verfügung.

Klimaschutzpolitik muss dem Grundsatz der Nachhaltigkeit folgen

Beschleunigte und gerechte Maßnahmen zur Minderung des Klimawandels und zur Anpassung an seine Folgen sind entscheidend für die nachhaltige Entwicklung. Minderungs- und Anpassungsmaßnahmen weisen mehr Synergien als Zielkonflikte mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung auf.¹⁹ Für die Bewältigung einer sozial-ökologischen Transformation braucht es eine Einbettung in eine Gesamtstrategie. Eine Klimaschutzpolitik, die auf reine Reduktion von Treibhausgasemissionen ausgerichtet ist, genügt dem Anspruch eines gerechten Wandels nicht. Vielmehr muss die Treibhausgasreduktion in eine übergeordnete Strategie für nachhaltige Entwicklung eingebettet werden, die sowohl Klimaschutz adressiert als auch mögliche soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen antizipiert und proaktiv begleitet.²⁰ Die Priorisierung von Gerechtigkeit/Fairness, Klimagerechtigkeit, sozialer Gerechtigkeit, Inklusion und gerechten Prozessen für den Wandel kann Anpassung und ehrgeizige Maßnahmen zur Minderung des Klimawandels sowie eine klimaresiliente Entwicklung ermöglichen.²¹

Klimaschutzgesetz zügig mit Inhalten füllen

Aus der vorangehenden Aufzählung wird deutlich: Die saarländische Landesregierung ist aufgefordert, aktiv zu handeln und auf die sich ändernden Gegebenheiten zu reagieren. Nach Meinung der Arbeitskammer bietet eine aktuelle integrierte Landesentwicklungsplanung einen zukunftsfähigen Gestaltungsrahmen für die Landespolitik.

Die Verabschiedung des landeseigenen Klimaschutzgesetzes gibt nach Auffassung der Arbeitskammer dem ökologischen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft den notwendigen gesetzlichen Rahmen und trägt dazu bei, den hohen Stellenwert von Klimaschutz gegenüber Bürgerinnen und Bürgern sowie öffentlich handelnden Akteuren zu verdeutlichen.

Trotz oder gerade wegen der schwierigen Voraussetzungen im Industrieland Saarland braucht es verlässliche Leitplanken und verbindliche Umsetzungsstrategien. Ein Klimaschutzgesetz, das landesweite und kommunale Aktivitäten einfordert, wird diesen Anforderungen gerecht werden. Darin festgeschriebenes, regelmäßiges Monitoring ermöglicht es zudem, auf abweichende Verhältnisse reagieren zu können.

Umso wichtiger ist, dass das Gesetz zügig umgesetzt wird, um dringend benötigte Maßnahmen und Klimaschutzbemühungen zielgerichtet auszugestalten. Nach Meinung der Arbeitskammer ist es von herausgehobener Bedeutung, dass das Bundesland Saarland seine Verantwortung für Klimaschutz und Klimafolgenanpassung wahrnimmt und Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen im Land definiert.²²

Gemeinsam dem Klimawandel begegnen

Die Arbeitskammer vertritt die Position, dass eine unterlassene Bewältigung des Klimawandels mittel- bis langfristig massive negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigung sowie das Leben der Menschen zur Folge haben würde. Der Wandel kann aber nur gerecht zum Wohle der und gemeinsam mit den Menschen erfolgen. Vor diesem Hintergrund muss das Klimaschutzgesetz die wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Wandels adressieren. Der Übergang in eine klimaneutrale Produktions-, Lebens- und Arbeitsweise stellt die Beschäftigten in den betroffenen Branchen vor große Herausforderungen und muss daher gerecht gestaltet werden. Die AK erkennt an, dass die geplanten 55 % CO₂-Einsparungen im Vergleich zu 1990 bis 2030 und Klimaneutralität bis 2045 für das Industrieland Saarland einen Kraftakt darstellen, doch im Hinblick auf die Klimakrise unausweichlich sind. Das Ziel für 2030 ist weniger ambitioniert als das Ziel auf Bundesebene (65 %), während das Ziel der Klimaneutralität für 2045 identisch ist. Die Zielsetzung für 2030 erscheint angesichts der besonderen Wirtschaftsstruktur des Saarlandes immerhin vertretbar. Angesichts der mangelhaften Datelage, welche der Zieldefinition zugrunde liegt, bedarf es nach Meinung der Arbeitskammer umgehend einer fundierten Datengrundlage in Form einer Eröffnungsbilanz, in Anlehnung an die vom Bund vorgelegten sektorspezifischen Ausführungen.

Im – zum Verfassungszeitpunkt dieses Jahresberichtes vorliegenden – Gesetzentwurf bleiben Verbindlichkeiten in großen Teilen aus. Hier bedarf es bei der Ausgestaltung einzelner Paragraphen Formulierungen, die obligate Inhalte, wie etwa die Ausgestaltung des Klimaschutzkonzeptes und die damit verbundene Ausgestaltung des Monitorings, konkretisieren.²³

Mit gutem Beispiel voranzugehen, ist wichtig

Die Arbeitskammer begrüßt es, dass die Landesregierung mit Landesverwaltung und Landesliegenschaften ihre Vorbildfunktion im Klimaschutz wahrnehmen will und dies auch den Gemeinden und Gemeindeverbänden empfiehlt. Damit die Kommunen, insbesondere kleine und finanzschwache Kommunen, ihre Vorbildfunktion wahrnehmen können, wird es von Seiten des Landes neben Beratungsangeboten auch einer finanziellen Förderung bedürfen. Eine Vereinbarung zwischen Land und den kommunalen Spitzenverbänden wird aus Sicht der Arbeitskammer schnellstmöglich zu schließen sein. Es sollte geprüft werden, ob es möglich ist, auch für Kommunen eine höhere Verbindlichkeit beim Klimaschutz zu erreichen, indem zum Beispiel zumindest die Erarbeitung einer Eröffnungsbilanz sowie eine SWOT-Analyse zum Erreichen der Klimaziele gefordert werden sollte. Dies würde auch für die geplante Koordinierungsstelle eine

gute Grundlage bilden, um Beratungsbedarfe zu identifizieren oder Fördermöglichkeiten seitens des Bundes oder der EU auszuloten, die dann von den Kommunen genutzt werden können.²⁴

Klimaschutzkonzept als entscheidendes Element des saarländischen Klimaschutzes

Neben der Frage der Finanzierung notwendiger Maßnahmen ist aus Sicht der Arbeitskammer spätestens im Klimaschutzkonzept darzulegen, wie die Klimaschutzstrategie mit anderen Strategien, Maßnahmen und Programmen des Landes in Verbindung steht und verzahnt werden soll (z. B. Nachhaltigkeitsstrategie, Transformationsfonds, Innovationsstrategie, Programme der Wirtschaftsförderung), um die Ziele ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit als echte Querschnittsthemen im Regierungshandeln zu verankern. Hier ist auch eine Abstimmung mit bestehenden beratenden Gremien, wie dem Energiebeirat oder dem „Expert:innenteam Nachhaltigkeit“, von entscheidender Bedeutung. Doppelstrukturen sind zu vermeiden.²⁵

Für die Unterstützung in Klima und Energiefragen von Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen sowie Kommunen braucht es ein geeignetes Beratungsangebot. Die Arbeitskammer fordert bereits seit Jahren die Einrichtung einer Landesklimaschutz- und -energieagentur. Die Bündelung von Beratungs- und Förderungsaktivitäten ist aus AK-Sicht dringend erforderlich. Die im Saarländischen Klimaschutzgesetz (SKSG) geplante Koordinierungsstelle sollte wesentliche Leistungen einer solchen Agentur erbringen. Voraussetzung dafür ist eine angemessene personelle und finanzielle Ausstattung.²⁶

Spätestens im Klimaschutzkonzept sind Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung weiter zu konkretisieren. Hier bedarf es vor allem transparenter Information und Kommunikation über geplante Maßnahmen, zu erwartende Wirkungen, aber auch über mögliche Belastungen und den Umgang damit. Eine frühzeitige und ernst gemeinte Beteiligung zur Erhöhung der Akzeptanz ist gleichermaßen notwendig. Die von der Landtagsverwaltung geplanten „Bürger*innenräte“ könnten auch im Rahmen des Klimaschutzkonzepts ein wichtiges Beteiligungsformat darstellen.²⁷

- ¹ AR6 Synthesis Report: Climate Change 2023 — IPCC, <<https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>>, Stand: 20.03.2023.
- ² Simonis, Georg: Handbuch Globale Klimapolitik, Paderborn 2017.
- ³ Climateactiontrackers: Temperatures, <<https://climateactiontracker.org/global/temperatures/>>, Stand: 07.04.2022.
- ⁴ Sander, Kirsten: IPCC-Synthesebericht: Fingerzeig und erhobener Zeigefinger, Text, Umweltbundesamt, 15.03.2023, <<https://www.umweltbundesamt.de/ipcc-synthesebericht-fingerzeig-erhobener>>, Stand: 13.04.2023.
- ⁵ Tietz, Christian: IPCC-Synthesebericht macht Aktionsdruck für 1,5° C noch deutlicher, Umweltbundesamt, 20.03.2023, <<https://www.umweltbundesamt.de/themen/ipcc-synthesebericht-macht-aktionsdruck-fuer-15degc>>, Stand: 13.04.2023.
- ⁶ Ebd.
- ⁷ Agora Energiewende: Die Energiewende in Deutschland: Stand der Dinge 2022, Rückblick auf die wesentlichen Entwicklungen sowie Ausblick auf 2023, Analyse 283/01-A-2023/DE Version: 1.1, Januar 2023, 2023. Online: <https://static.agora-energiewende.de/fileadmin/Projekte/2022/2022-10_DE_JAW2022/A-EW_283_JAW2022_WEB.pdf>, Stand: 05.01.2023.
- ⁸ Sartor, Oliver; Azais, Nelly; Burmeister, Helen u. a.: Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft für energieintensive Materialien. Wie Europa den Übergang zu einer fossilfreien, energieeffizienten und energieunabhängigen industriellen Produktion vollziehen kann, 256/01-ES-2022/DE, 2022, S. 15.
- ⁹ Agora Energiewende.
- ¹⁰ Ebd.
- ¹¹ Ebd.
- ¹² Hein, Fabian; Müller, Simon; Lenck, Thorsten: Projekt – Die Energiewende in Deutschland: Stand der Dinge 2021, Berlin 2022. Online: <<https://www.agora-energiewende.de/projekte/die-energiewende-in-deutschland-stand-der-dinge-2021/>>, Stand: 06.04.2022.
- ¹³ Ebd.
- ¹⁴ Ebd.
- ¹⁵ Schinkel, Ulrike; Trapp, Manuel; Siemer, Dorothee u. a.: KlimaKomPass SAAR: Klimaanpassung im Saarland: eine Handreichung für Kommunen, 2020. Online: <<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27701.19685>>.
- ¹⁶ Ebd.
- ¹⁷ Ebd.
- ¹⁸ Ebd.
- ¹⁹ AR6 Synthesis Report (wie Anm. 1).
- ²⁰ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2020, Saarbrücken 2020.
- ²¹ AR6 Synthesis Report (wie Anm. 1).
- ²² Arbeitskammer des Saarlandes: Stellungnahme der Arbeitskammer des Saarlandes zum SKSG-, 23.02.2023. Online: <https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahmen_2023/2023_01_24__Stellungnahme_SKSG-final_mitUnterschrift.pdf>, Stand: 31.03.2023.
- ²³ Ebd.
- ²⁴ Ebd.
- ²⁵ Ebd.
- ²⁶ Ebd.
- ²⁷ Ebd.

2.3 Energiepolitik

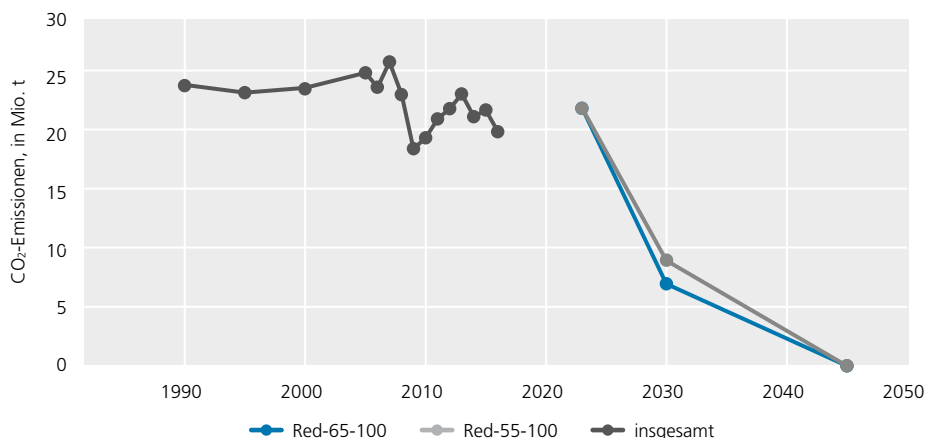
Die Transformation des Energiesystems in Richtung Treibhausgasneutralität stellt das Saarland weiterhin vor enorme Herausforderungen. Nicht nur der Anteil des Stroms aus Erneuerbaren Energien muss weiter stark ausgebaut, sondern es müssen auch alle anderen Energiesektoren auf eine klimaneutrale Erzeugung umgestellt werden – was meist eine direkte oder indirekte Elektrifizierung erfordert und damit einen massiv steigenden Strombedarf und erhebliche Umstellungen in Infrastruktur, Betrieben und Haushalten auslöst – und schließlich müssen die Produktion und der Transport enormer Mengen an Wasserstoff, insbesondere für die Stahlindustrie, organisiert werden. Die Arbeitskammer fordert von der Landesregierung weiterhin nachdrücklich: Sie muss endlich vollständige und verlässliche Energie- und Klimadaten veröffentlichen; sie muss transparent und konkret darlegen, welche Ausbauziele sie bei Energie- und Wasserstoffherzeugung, -import und -infrastruktur anstrebt und welche Maßnahmen sie bei Planung, Raumordnung, Genehmigung und materieller oder immaterieller Förderung dazu ergreifen will; sie sollte dafür sorgen, dass der Entwurf des saarländischen Klimaschutzgesetzes um die Festschreibung konkreter Ziele und Regelungen vervollständigt wird; sie sollte wie andere Bundesländer eine Landesenergieagentur als zentrale Anlaufstelle für Kommunen, Unternehmen und Bürgerinnen und Bürger einrichten; und sie sollte Vernetzung, Forschung sowie Aus- und Weiterbildung angemessen fördern und koordinieren.

In ihrem letztjährigen Jahresbericht hatte die Arbeitskammer von der neuen Landesregierung unter anderem gefordert: „Sie muss unverzüglich eine Energie- und Klima-Eröffnungsbilanz vorlegen; sie muss transparent und konkret darlegen, welche Ausbauziele bezüglich Energieerzeugung, -import und -infrastrukturen sie anstrebt und welche Maßnahmen sie zu Planung, Raumordnung, Genehmigung und materieller oder immaterieller Förderung durchführt; sie sollte wichtige Regelungen und Ziele in einem Klimaschutzgesetz fixieren; und sie sollte nach dem Vorbild anderer Bundesländer als zentrale Anlaufstelle eine Landesenergieagentur einrichten.“¹ Mit Ausnahme der Vorlage eines Klimaschutzgesetzes – das allerdings über die Formulierung des im Vergleich zum Bund weniger ambitionierten Zieles einer Reduktion der Treibhausgasemissionen um 55 % bis 2030 praktisch keine Festlegungen zu Strategie und Maßnahmen enthält – und der Veröffentlichung einer im Umfang stark reduzierten und im Inhalt in Teilen problematischen Energiebilanz für das Jahr 2020 sind bisher leider keine dieser Forderungen erfüllt worden.

Die Arbeitskammer bekräftigt ihre Forderungen an die Landesregierung, in der Energie- und Klimapolitik wie in anderen Bereichen, nach (1) vollständiger, zuverlässiger, evidenzbasierter Information; (2) der Etablierung tragfähiger institutioneller Rahmen; (3) der transparenten Kommunikation mit und Beteiligung von allen Betroffenen und (4) der Identifikation geeigneter Strategien und daraus abgeleitet die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen einschließlich Erfolgskontrolle. In allen diesen Punkten sieht die Arbeitskammer erheblichen Nachbesserungsbedarf.

Grafik 1

CO₂-Emissionen aus dem Primärenergieverbrauch (Quellenbilanz), Saarland, 1990 bis 2016 und Reduktionsziele 55 % bzw. 65 % in 2030 und 100 % in 2045



Daten 1990–2016: Saarland, Statistisches Amt, Energiebilanz und CO₂-Bilanz des Saarlandes 2016, Saarbrücken 2018, S. 32, https://www.saarland.de/stat/DE/_downloads/aktuelleBerichte/E/EIV4.pdf?__blob=publicationFile&v=7. Ziele gemäß KSG Bund und KSG Saarland (Entwurf)

Arbeitskammer

Reduktionsziele, Energieeffizienz und treibhausgasneutrale Energiequellen

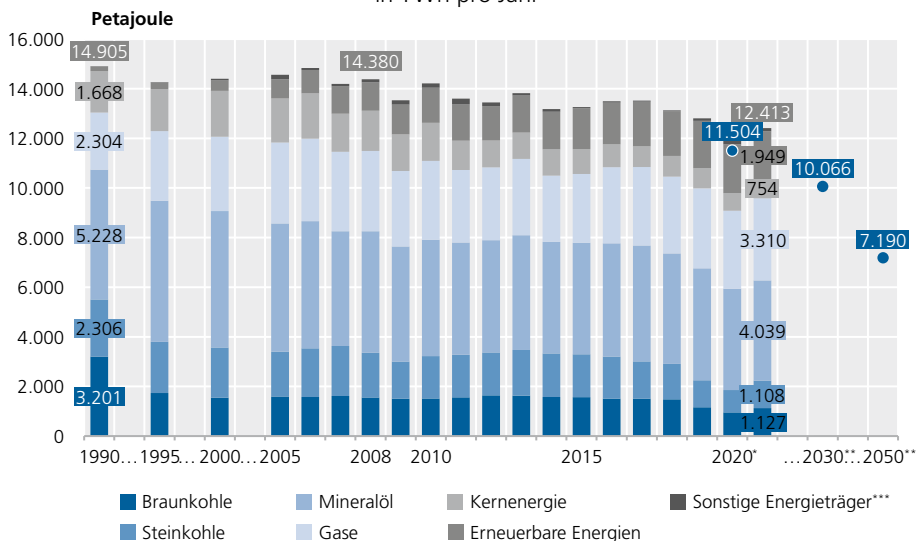
Die Ziele der Reduktion der Treibhausgasemissionen sind klar. Die Europäische Union hat sich auf eine Verringerung der Emissionen um 55 % bis 2030 und Netto-Neutralität bis 2050 festgelegt; deutschlandweit ist eine Reduktion um 65 % bis 2030 und um 100 %, also Erreichung einer Netto-Treibhausgasneutralität, bis 2045 festgeschrieben. Der Entwurf des am 15.03.2023 in erster Lesung beschlossenen saarländischen Klimaschutzgesetzes sieht eine Reduktion der Emissionen um 55 % bis 2030 und ebenfalls Treibhausgasneutralität bis 2045 vor. Grafik 1 stellt die historischen CO₂-Emissionen des Saarlandes bis 2016 dar (neuere Daten sind nicht verfügbar) und veranschaulicht die Reduktionsziele Deutschlands und des Saarlandes und damit das Ausmaß der Herausforderungen.

Eine Reduktion der Treibhausgasbelastungen ist über eine Verminderung des Primärenergieverbrauchs, über den Ersatz fossiler durch erneuerbare Energiequellen und über Entzug von CO₂ aus der Atmosphäre möglich.

Der Primärenergieverbrauch (PEV) des Saarlandes lag 2008 bei 283 Petajoule pro Jahr (PJ/a) und 2020 (aktuellste verfügbare Daten) bei 263 PJ/a.² Ziel der Bundesregierung ist es, den PEV bis 2020 um 20 %, bis 2030 um 30 % und bis 2050 um 50 % gegenüber 2008 zu senken.³

Grafik 2

Primärenergieverbrauch Deutschland 1990 bis 2021 und Reduktionsziele in TWh pro Jahr



* vorläufig

** Ziele des Energiekonzeptes der Bundesregierung: Senkung des Primärenergieverbrauchs bis 2020 um 20% und bis 2050 um 50% (Basisjahr 2008) Ziel der Energieeffizienzstrategie 2050: Senkung des Primärenergieverbrauchs bis 2030 um 30% und bis 2050 um 50% (Basisjahr 2008)

*** Sonstige Energieträger: Grubengas, nicht-erneuerbare Abfälle und Abwärme sowie Stromaustauschsaldo

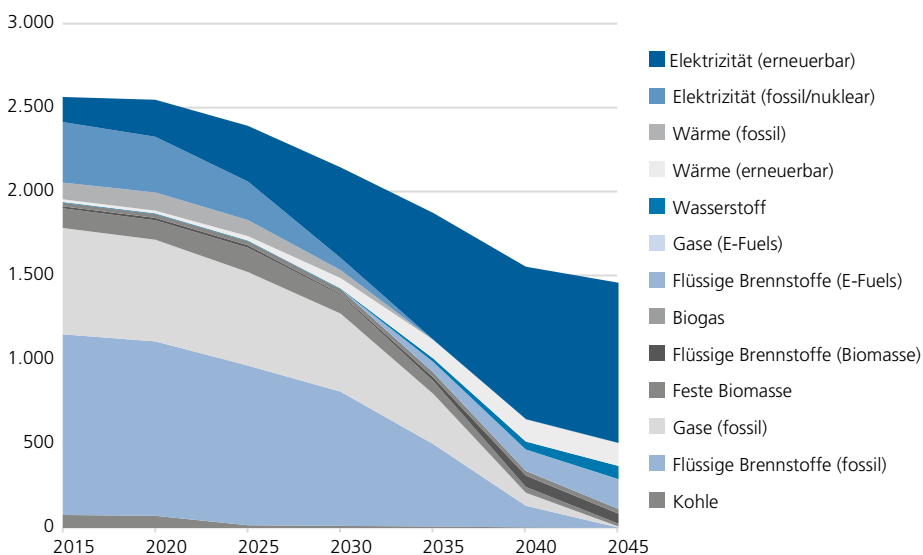
Quelle: Umweltbundesamt auf Basis AG Energiebilanzen, Auswertungstabellen zur Energiebilanz für die Bundesrepublik Deutschland, Stand 09/2021; Jahre 2020 und 2021: AG Energiebilanzen, Primärenergieverbrauch Jahr 2021, 21. Dezember 2021

Arbeitskammer

Die Zielwerte für den PEV des Saarlandes liegen demnach auf der Basis PEV 2008 für 2030 bei etwa 198 PJ/a und für 2050 bei etwa 141 PJ/a. Solche Senkungen des PEV erfordern erhebliche Anstrengungen bei Energiesparen und Steigerung der Energieeffizienz. Wie ehrgeizig diese Ziele sind, zeigt auch, dass das 20%-Ziel für 2020 für Deutschland mit einer tatsächlichen Senkung von 17,6% gegenüber 2008 verfehlt wurde; das Saarland hat in diesem Zeitraum nur eine Reduktion von gut 7% zu verzeichnen. Die Entwicklung des Primärenergieverbrauchs Deutschlands nach Energieträgern seit 1990 und die Reduktionsziele für 2030 und 2050 sind in Grafik 2 dargestellt. Diese zeigt den allmählichen Ausbau Erneuerbarer Energien, die nach wie vor hohen Anteile fossiler und nuklearer Energieträger und deutet die Herausforderungen an, die bei der Reduktion fossiler Träger auf nahe null und der angestrebten Halbierung des PEV bis 2050 noch vor uns liegen. Im Saarland ist diese Reduzierung wegen der stark industriell geprägten Wirtschaftsstruktur besonders schwierig, da etwa Stahlerzeugung schon aus physikalisch-chemischen Gründen auf erheblichen Energieeinsatz angewiesen ist, sodass auf diesem Gebiet weniger reine Einsparung, sondern vielmehr die Umstellung auf weitgehend treibhausgasneutrale Verfahren erforderlich ist.

Grafik 3

Endenergienachfrage nach Energieträgern Deutschland, 2015 bis 2045*, in TWh/a



*inkl. stoffliche Nutzung, Technologiemix-Szenario des Ariadne-REMIND-Modells.

Daten: Luderer et al. 2021, <https://doi.org/10.48485/pik.2021.006>;
<https://data.ece.iiasa.ac.at/ariadne/>

Arbeitskammer

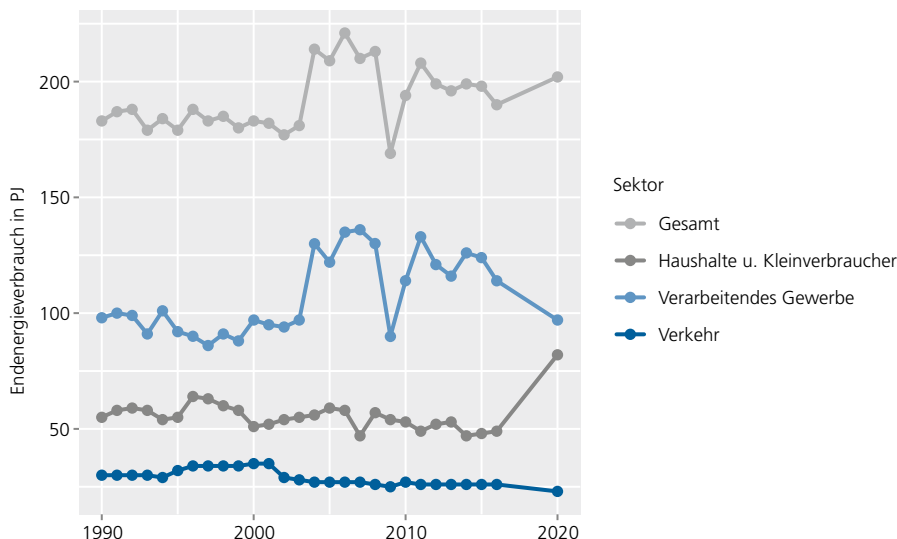
Die zweite Komponente einer Reduktion der Treibhausgasemissionen ist die Ersetzung fossiler durch erneuerbare Energiequellen. Trotz anhaltender weltpolitischer und -wirtschaftlicher Krisen und der auf EU- und Bundesebene klar formulierten Reduktionsziele für Treibhausgase hat sich die Energiesituation im Saarland in den vergangenen Jahren noch nicht fundamental verändert: Weiterhin weist die aktuell jüngste verfügbare saarländische Energiebilanz für das Jahr 2020 beim Primärenergieverbrauch einen Anteil von weniger als 5 % an Erneuerbaren Energien aus. Hier besteht nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf angesichts der Tatsache, dass dieser Anteil bis 2045, also in 22 Jahren, auf nahezu 100 % steigen soll. Anschaulich zeigen etwa die Vorhersagen des „Ariadne“-REMIND-Modells, dargestellt in Grafik 3, für Deutschland im Jahr 2045 bei insgesamt sinkendem Endenergieverbrauch (EEV) das nötige Ausmaß der Steigerung der Erneuerbaren und hier insbesondere des Stromanteils: direkt oder indirekt elektrifizierte Energieträger machen etwa 85 % aus, davon entfallen 65 % des EEV auf die direkte Nutzung von Elektrizität und etwa 20 % des EEV auf Wasserstoff und E-Fuels.⁴

Nehmen wir an, 2045 läge der EEV des Saarlandes bei etwa 40 TWh/a = 144 PJ/a, so deuten die genannten deutschlandweit prognostizierten Anteile auf einen direkten Strombedarf des Saarlandes von 26 TWh/a = 94 PJ/a plus einen indirekten Strombedarf (für Wasserstoff und E-Fuels) von weiteren 8 TWh/a = 29 PJ/a hin. Tatsächlich dürfte der Wasserstoffbedarf im Saarland

Grafik 4

Endenergieverbrauch Saarland nach Sektoren

in Petajoule



1 PJ = 0,278 TWh

Daten: Energiebilanzen Saarland 2003, 2016 u. 2020;
für 2017 bis 2019 liegen keine Daten vor; ob auffälliger Anstieg Haushalte
2020 real oder Artefakt ist, lässt sich derzeit nicht abschließend beurteilen.

Arbeitskammer

wegen des Bedarfs der Stahlindustrie jedoch noch deutlich höher liegen. Klar ist, dass sowohl Strom als auch Wasserstoff und E-Fuels nicht ausschließlich im Saarland erzeugt werden müssen, sondern auch aus dem europäischen und (mit Ausnahme von Strom) außereuropäischen Ausland importiert werden können. Dennoch zeigen diese Zahlen das Ausmaß der Herausforderung, vor der das Saarland hinsichtlich der Erzeugung klimaneutraler Energie und deren Transport steht und die ungeheure Dringlichkeit, mit der gerade die Landesregierung Planung, Genehmigung und Bau der erforderlichen Windkraft- und Photovoltaik-Anlagen sowie der neu benötigten Strom- und Wasserstoff-Leitungssysteme vorantreiben sollte.

Forderungen an die Landesregierung

Aufgrund der Dringlichkeit der bisher dargestellten Herausforderungen und des Nachholbedarfs im Saarland fordert die Arbeitskammer die Landesregierung zu Folgendem auf:

Die Landesregierung muss die Richtlinien und Strategien ihrer Energie- und Klimapolitik klar und nachvollziehbar formulieren und kommunizieren sowie die Beteiligung und Mitwirkung aller Stakeholder organisieren und sicherstellen.

Die Landesregierung muss ihren Berichterstattungs-, Informations-, Aufklärungs-, Beratungspflichten auf der Basis maximaler Transparenz und Information nachkommen. Insbesondere muss sie auf der Basis seriöser Modellierung ihre Einschätzungen künftiger Energiebedarfe identifizieren und kommunizieren.⁵

Die Landesregierung ist weiter aufgefordert, wieder regelmäßig vollständige und verlässliche Energie- und CO₂-Bilanzen vorzulegen. Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden überhaupt keine solchen Bilanzen vorgelegt; die Anfang 2023 publizierte Energiebilanz 2020 ist bisher nur in einer gegenüber den bis 2016 vorgelegten, jeweils gut 30-seitigen Berichten extrem verkürzten Form einer einzigen Tabelle erschienen, die die dringend benötigten CO₂-Bilanzen vermissen lässt und zudem in Teilen fehlerhaft oder unplausibel erscheint. Gerade für eine Einschätzung der Treibhausgassituation in verschiedenen Verbrauchssektoren und für die Identifikation sektorspezifischer Maßnahmen sind zuverlässige Energie- und CO₂-Bilanzen unerlässlich. Leider ist jedoch in der Energiebilanz 2020 vorläufig unklar, inwieweit zum Beispiel einzelne sich sprunghaft verändernde Werte (vgl. Grafik 4) tatsächlich die Realität widerspiegeln.

Über die regelmäßige und zeitnahe Vorlage von Energie- und CO₂-Bilanzen hinaus erscheint es notwendig, dass nicht nur im neuen Klimaschutzgesetz zusätzlich sektorspezifische Treibhausgasziele festgelegt werden, sondern auch, dass die Landesregierung künftig vollständige, verlässliche sektorspezifische Treibhausgasbilanzen veröffentlicht. Diese müssen nach dem Vorbild des Bundesklimaschutzgesetzes nach den Sektoren „Energiewirtschaft, Industrie, Gebäude, Verkehr, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und Sonstiges“ differenzieren. Das saarländische Klimaschutzgesetz nennt zwar diese Sektoren, legt aber keinerlei Berichtspflichten fest. Ohne derartige Berichte, die wie auf Bundesebene zeitnah, das heißt konkret bis zum 15. März des folgenden Jahres, erfolgen sollten, ist eine angemessene Beurteilung und Kontrolle durch die Öffentlichkeit in Hinsicht auf Zielerreichung und Fortschritte wie Defizite sowie eine Identifizierung von Handlungsbedarfen und ein Nachsteuern durch Anpassung politischer und rechtlicher Maßnahmen in inakzeptabler Weise behindert.

Die Landesregierung sollte Energie- und Klimapolitik noch stärker ressortübergreifend gestalten, insbesondere durch umfassende THG-Bilanzen aller Energieträger und sonstigen Emittenten. Sie sollte auch Position beziehen zu Fragen künftiger Emissionshandelssysteme und hier ihren Einfluss geltend machen sowie insgesamt die politische Diskussion auf quantifizierbaren und ökonomisch bewertbaren Grundlagen befördern. Dazu würde beitragen, wenn die Landesregierung nachvollziehbar feststellte, bei welchen Sektoren und Energieträgern welche Investitionen zur Reduktion von THG-Emissionen die größte Hebelwirkung entfalten (und diese prioritär fördern), aber auch welche Wirkungen Investitionen beziehungsweise Belastungen in Bezug auf Wertschöpfung, Beschäftigung, Verteilungswirkung und Sozialverträglichkeit entfalten.

Zudem muss die Landesregierung weiter verbesserte institutionelle Grundlagen für eine gelingende Energiewende schaffen. Für die Abstimmung innerhalb der Landesregierung und zwischen verschiedenen Ressortzuständigkeiten sollte ein transparent agierendes koordinierendes Gremium innerhalb der Landesregierung existieren; diese Rolle könnte die im Entwurf des saarländischen Klimaschutzgesetzes genannte Koordinierungsstelle beim Umweltministe-

rium spielen. Da Energie- und Klimapolitik immer in komplexe Aushandlungsprozesse zwischen Land und Kommunen (aber auch Bund und EU) eingebettet ist, begrüßt die Arbeitskammer die Etablierung sinnvoller koordinierender Gremien zwischen Landesregierung und Kommunen.

Zur Transmission nach außen fordert die Arbeitskammer weiterhin nachdrücklich die Einrichtung einer Landesklimaschutz- und -energieagentur. Vorbildlich erscheint hier die LandesEnergie-Agentur (LEA) Hessen: „Ein Schwerpunkt der Aktivitäten richtet sich an hessische Kommunen, die vielfältige Unterstützung bei kommunalen Strategien und Maßnahmen zum Klimaschutz, zur Energieeffizienz, zur Energieeinsparung und zum Ausbau Erneuerbarer Energien erhalten können. Die LEA versteht sich auch als Informationsplattform für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen und alle Arten von Organisationen in Hessen.“⁶ Deren Angebot umfasst auch Bildungsangebote, die sich an Kindergärten, Schulen und Erwachsene richten. Eine solche Landesklimaschutz- und -energieagentur böte auch die Chance, Verunsicherung und Informationsbedarf und daraus resultierende Investitionshemmnisse ernst zu nehmen und durch Beratung, Hilfestellung und Förderung abzubauen.

Kurzfristig rufen wir die Landesregierung dazu auf, im Bund darauf hinzuwirken, dass durch einen speziellen Industriestrompreis die internationale Wettbewerbsfähigkeit und langfristige Planbarkeit für die saarländische Industrie gewährleistet sind. Dies ist eine Forderung, die auch von Gewerkschaftsseite erhoben wird.⁷

Weiterhin ist die Landesregierung aufgefordert, ihre Vorstellungen zum Aufbau einer Wasserstoff-Energiewirtschaft zu entwickeln und zu kommunizieren. Hier geht es nicht um die Frage der Wasserstoffversorgung der Stahlindustrie oder anderer Anwendungen, sondern um die Aufgabe, die Voraussetzungen für gelingende Sektorkopplung, hier also die Erzeugung und Speicherung von Wasserstoff aus Überschussstrom und dessen Rückverstromung, zu schaffen. Dabei sollte sie auch klar Position beziehen, ob sie überhaupt Wasserstoff-Importen eine wesentliche Rolle für inländische Stromerzeugung zuschreibt.

Die Landesregierung sollte auch Strategien und Maßnahmen für den Netzausbau für Gase formulieren. Erdgas und Wasserstoff erfordern für eine längere Übergangszeit parallele Infrastrukturen. Die Landesregierung muss sich daran beteiligen, Grundfragen der institutionellen Ausgestaltung, Finanzierung und Trägerschaft zu klären.

Eine extrem wichtige Aufgabe für die Landesregierung ist es, den Netzausbau bei Strom entschieden zu fördern, denn der Strombedarf wird in der Zukunft stark steigen, absehbar in der Größenordnung einer Verdopplung.⁸ Dabei dürften Fernleitungen in benachbarte Bundesländer wohl zunächst ausreichend vorhanden sein; dennoch sollte die Landesregierung ihren Einfluss zugunsten eines beschleunigten Ausbaus überregionaler Stromtrassen geltend machen. In ihrem Einflussbereich noch weitaus dringender ist jedoch der Ausbau der Verteilnetze: Hier bestehen riesige Defizite, und es besteht die sehr reale Gefahr, dass die Umstellung, beispielsweise auf E-Mobilität oder Wärmepumpen, durch mangelnden Ausbau der Verteilnetze oder Ladeinfrastruktur behindert und ausgebremst wird. Die Landesregierung ist aufgefordert, alle Möglichkeiten in ihrem Kompetenzbereich zu nutzen, um integrierte Planungsprozesse auf

regionaler und lokaler Ebene, vor allem für alle leitungsgebundenen Energieinfrastrukturen, zu fördern und zu koordinieren.⁹

Die Landesregierung wäre zudem gut beraten, eigene Strategien für den Zubau von Gaskraftwerken zu entwickeln.¹⁰ Für eine Übergangszeit werden weiterhin Erdgaskraftwerke zur Stromerzeugung benötigt; perspektivisch können diese künftig mit Wasserstoff oder Wasserstoff-Derivaten betrieben werden, ob nur aus Überschuss- oder auch mit Import-Wasserstoff, bleibt zu klären. Die Standorte der vorhandenen Kohlekraftwerke im Saarland erscheinen prinzipiell geeignet; Infrastruktur und Netzanbindung könnten weiter genutzt werden, und Wertschöpfung und Beschäftigung verblieben im Saarland.

Die Landesregierung sollte außerdem ein verstärktes Augenmerk auf zusätzliche Möglichkeiten der Energieerzeugung und -speicherung im Saarland richten. Dabei geht es sowohl um noch nicht erschlossene Energieträger (wie beispielsweise oberflächennahe und tiefe Geothermie) als auch darum, technische Optionen der lokalen Speicherung, etwa von Wärme auf Gebäudeebene, weiterzuentwickeln, als auch um neue institutionelle Formen der Organisation von Energiegewinnung, -speicherung und -verteilung, etwa durch Energiegenossenschaften. Solche Ansätze würden sowohl demonstrieren, dass das Saarland seine Verantwortung zur Erschließung zusätzlicher eigener Energiequellen ernst nimmt als auch positive Beiträge zu regionaler Wertschöpfung und Beschäftigung leisten. Die Arbeitskammer hatte bereits im vergangenen Jahr gefordert: „Durch ein Bürger- und Gemeindebeteiligungsgesetz bei Erneuerbaren Energien etwa könnte die saarländische Landespolitik ein Zeichen setzen, indem kommunale und genossenschaftliche Akteure bei Projekten der Energiewende gegenüber privatwirtschaftlichen Investoren bevorzugt behandelt werden.“¹¹

In der Wissenschafts- und Technologiepolitik erscheint es sinnvoll, „das ganze Spektrum der Wissenschaftsdisziplinen für die Transformation [zu] nutzen“¹² und entsprechend an den saarländischen Hochschulen zu fördern. Insbesondere Wirtschafts-, Sozial-, Politik- und Verhaltenswissenschaften können unter anderem dazu beitragen, abzuschätzen, welche Be- und Entlastungen in welchem Szenario für wen entstehen, also Fragen der Verteilungs- und Belastungsgerechtigkeit und Sozialverträglichkeit klären helfen, und damit wesentliche Grundlagen für vorausschauende politische Entscheidungen bereitstellen. Weiter erscheint es von entscheidender Bedeutung, die Mechanismen eines künftig in weit höherem Maße als heute dezentralen und sektorgekoppelten Energiesystems einschließlich hier zielführender Regeln für ein Zusammenwirken von Governance und Markt weiter zu erforschen. Gleiches gilt für die Wahl angemessener Handlungspfade beim Ausbau Erneuerbarer, bei Steigerung der Energieeffizienz und beim Aus- und Umbau von Infrastrukturen, die in der Lage sind, flexibel auch auf heute noch nicht vollständig absehbare Technologieentwicklungen zu reagieren. Schließlich ist nach wie vor erhebliche weitere Grundlagenforschung zu Energie- und insbesondere Wasserstoffherzeugung, -konversion und -speicherung zu leisten. In der praktischen Anwendung müssen zudem auf vielen Gebieten dringend ausgedehnte Betriebsversuche mit Stoffumsätzen im Bereich von Tausenden Tonnen und entsprechenden Energiemengen eingeleitet werden¹³ – also in etwa das, was mit der längst überfälligen Errichtung des Elektrolyseurs in Völklingen-Fenne und dem Transport und dem Einsatz des erzeugten Wasserstoffs in der Stahlerzeugung erreicht werden

soll, aber auch in anderen Bereichen in hohem Maße sinnvoll wäre. Frühzeitige Forschung und Erprobung scheint unerlässlich, um teils massive Anlaufschwierigkeiten bei praktischer Umsetzung wenigstens abzumildern.¹⁴

Nicht nur der Ausbau Erneuerbarer Energien, sondern auch der Umbau der Sektoren Gebäude, Industrie und Verkehr in Bezug auf Umstellung auf veränderte Energieträger und der Reduzierung des Energieverbrauchs durch Effizienzmaßnahmen sind Bereiche, für deren Umsetzung entsprechende Fachkräfte im Handwerk, in der Industrie, bei den Kommunen und im Land dringend gebraucht werden. Die Landesregierung ist angehalten, neben den energie- und klimapolitischen Rahmenbedingungen auch in diesem Bereich Maßnahmen und Initiativen zur Fachkräftesicherung intensiv zu unterstützen.

- ¹ Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2022, Saarbrücken 2022. Online: <<https://www.arbeitskammer.de/publikationen/jahresberichte-an-die-regierung-des-saarlandes/>>, Stand: 14.09.2022.
- ² Saarland, Statistisches Amt: Energiebilanz und CO₂-Bilanz des Saarlandes 2016, Statistische Berichte E IV 4 – j 2016, Saarbrücken 2018. Online: <https://www.saarland.de/stat/DE/_downloads/aktuelleBerichte/E/EIV4.pdf?__blob=publicationFile&v=7>, Stand: 08.03.2023; Saarland, Statistisches Landesamt: Energiebilanz 2020 [v3], 2023. Online: <https://www.saarland.de/stat/DE/_downloads/aktuelleTabellen/UmweltEnergieWasserAbfallwirtschaft/Tabelle_Energiebilanz.pdf?__blob=publicationFile&v=3>.
- ³ Umweltbundesamt: Primärenergieverbrauch, 16.12.2022, <<https://www.umweltbundesamt.de/daten/energie/primae-energieverbrauch>>, Stand: 01.03.2023.
- ⁴ Luderer, Gunnar; Kost, Christoph; Sörgel, Dominika: Deutschland auf dem Weg zur Klimaneutralität 2045: Szenarien und Pfade im Modellvergleich, Potsdam 2021. Online: <<https://doi.org/gpvnmz>>, Stand: 11.04.2022.
- ⁵ Vgl. dazu nur Kirch, Daniel: Umbau der Stahlindustrie einer der Hauptgründe: Warum der Strombedarf im Saarland in den nächsten Jahren explodieren wird, in: Saarbrücker Zeitung (12.03.2023). Online: <https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saar-wirtschaft/strombedarf-im-saarland-wird-in-kommenden-jahren-explodieren_aid-86520153>, Stand: 17.03.2023.
- ⁶ LEA – LandesEnergieAgentur Hessen: Gemeinsam für eine klimafreundliche Zukunft, 17.03.2023, <<https://www.lea-hessen.de/>>, Stand: 17.03.2023.
- ⁷ Vgl. Taskiran, Lukas: Für Chancengleichheit im internationalen Wettbewerb: Über 1200 Teilnehmer bei IG-Metall-Kundgebung, in: Saarbrücker Zeitung (09.03.2023). Online: <https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saarbruecken/voelklingen/ueber-1200-teilnehmer-bei-ig-metall-kundgebung-in-voelklingen-gegen-teuren-industriestrom_aid-86338833>, Stand: 14.04.2023.
- ⁸ Vgl. Edenhofer, Ottmar; Grimm, Veronika; Haug, Gerald u. a.: Den kritischen Zeitpunkt nicht verpassen: Leitideen für die Transformation des Energiesystems, Halle (Saale) 2023. Online: <https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00782>; Kirch, Umbau der Stahlindustrie einer der Hauptgründe (wie Anm. 5).
- ⁹ Vgl. dena: Lokale Energieinfrastrukturen – Rückgrat der Energiewende vor Ort: Impulse für einen integrierten Planungsprozess auf lokaler Ebene, Impulspapier, Berlin 2023. Online: <<https://www.dena.de/newsroom/publikationsdetailansicht/pub/impulspapier-lokale-energieinfrastrukturen-rueckgrat-der-energiwende-vor-ort/>>, Stand: 11.04.2023.
- ¹⁰ Vgl. Edenhofer u. a.: Den kritischen Zeitpunkt nicht verpassen (wie Anm. 8).
- ¹¹ Arbeitskammer des Saarlandes: Land muss Bürgerenergiegenossenschaften stärker einbinden und fördern, Pressedienst, Saarbrücken 2022. Online: <<https://www.arbeitskammer.de/aktuelles/pressedienste/pressemeldung/land-muss-buergerenergiegenossenschaften-staerker-einbinden-und-foerdern>>, Stand: 14.10.2023.
- ¹² Ebd.
- ¹³ Vgl. ebd.
- ¹⁴ Dass der Verzicht auf ein solches Vorgehen oft zu massiven Schwierigkeiten führt, verdeutlichen unter anderem die Vorgänge bei der Inbetriebnahme von Wasserstoffzügen bei der Taunusbahn Anfang 2023: vgl. Schiefenhövel, Jan: Chaos bei der Taunusbahn: Statt mit Wasserstoff fahren die Züge wieder mit Diesel, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung (17.02.2023). Online: <<https://www.faz.net/gzg-b4j73>>, Stand: 13.03.2023.

2.4 Wasserstoff

Wasserstoff wird beim treibhausgasneutralen Umbau der Wirtschaft eine entscheidende Rolle spielen, auch wenn noch nicht alle Entwicklungen im Detail absehbar sind. Eine ambitionierte und zugleich flexible Wasserstoffpolitik muss daher zentrales Element der saarländischen Industriepolitik sein. Dazu gehört in jedem Fall die gezielte Förderung von „No-Regret“-Anwendungen von Wasserstoff im Saarland, vor allem für Stahlproduktion und sichere Versorgung mit Wasserstoff. Vorhandene Kompetenzen am Technologiestandort Saarland müssen flexibel ausgebaut werden, sei es für sinnvolle Wasserstoffanwendungen im Land (wie Busse, Bahnen, Fahrzeugbau oder Hochtemperaturwärme) oder sei es für einen weltweiten Markt (wie Elektrolyseure, Brennstoffzellen und Technologien für Transport und Speicherung von Wasserstoff). Dies erfordert auch intensive, gezielte Investitionen in Aus- und Weiterbildung in Wasserstoffberufen, deren Ausbau die Arbeitskammer seit langem fordert, aber auch selbst mit Forschungsaufträgen unterstützt. Darüber hinaus erfordert die Etablierung von klimaneutralem Wasserstoff politische Instrumente, insbesondere finanzielle Unterstützung, zum Beispiel durch Carbon Contracts for Difference.

Wasserstoff ist ein Sekundärenergieträger, der stets aus anderen Energieträgern durch grundsätzlich verlustbehaftete Umwandlung gewonnen werden muss. Er stellt daher keine Energiequelle im engeren Sinne dar. Weitgehend treibhausgasneutral sind „grüner“ Wasserstoff aus Elektrolyse mit „grünem“ Strom und (mit Einschränkungen) „blauer“ Wasserstoff aus Erdgas mit CO₂-Abscheidung und -Speicherung. Realistische Optionen für die Wasserstoffversorgung des Saarlandes sind daher Erzeugung und/oder Import von Strom mit anschließender Herstellung von Wasserstoff durch Elektrolyse im Saarland sowie Import andernorts erzeugten Wasserstoffs.

Eine sinnvolle Wasserstoffstrategie der Landesregierung muss daher vor allem am Aufbau einer Wasserstoff-Energiewirtschaft und der Ermöglichung von Importen ansetzen. Dabei ist allerdings auch darauf zu achten, keine neuen einseitigen Abhängigkeiten zu schaffen.

Realistische Wasserstoffanwendungen umfassen zunächst die sogenannten „No-Regret“-Anwendungen.¹ Weithin anerkannt sind hier Direktreduktion von Eisenerz zur (Primär-)Stahlherstellung, Aufbau von Elektrolyse-Kapazitäten, ein europäisches Wasserstoff-Pipeline-Netz, Rückverstromung zur Stabilisierung des Stromnetzes und Deckung von Bedarfslücken, synthetische Kraftstoffe (E-Fuels) für internationalen Flug- und Schiffsverkehr sowie Ersatz fossilen Wasserstoffs in chemischer Industrie und in Raffinerien. Weitere Anwendungen erscheinen kurzfristig wenig realistisch, da Wasserstoff zunächst ein eher knappes Gut bleiben wird. Entwicklungen sollten jedoch sorgfältig beobachtet werden: Insbesondere, sobald ein Wasserstoff-Pipeline-Netz etabliert ist, steigt die Chance, dass an Standorten mit Zugang zu diesem Netz Wasserstoff zu günstigeren Konditionen und in höheren Mengen verfügbar ist und damit für weitere Anwendungen in Frage kommt. Vorausdenken, auch in Hinsicht auf Fachkräfte und deren notwendige Qualifikation, wird sich hier mit hoher Wahrscheinlichkeit auszahlen.

Wasserstoff: Bedarf im Saarland

Eine Quantifizierung des zukünftigen Wasserstoffbedarfs im Saarland wäre für alle Beteiligten wichtig, ist aber von der Landesregierung, soweit ersichtlich, bisher nicht veröffentlicht worden. Bei den hier vorgenommenen Abschätzungen geht die Arbeitskammer so vor: Sofern keine Zahlen für das Saarland vorliegen, werden die Bedarfe für Stahl von den übrigen getrennt und Stahl wird entsprechend dem saarländischen Anteil an der deutschen Stahlproduktion (15 %) gewichtet; alle übrigen Bedarfe werden nach dem Bevölkerungsanteil des Saarlandes (1,18 %) gewichtet. Soweit Bedarfe für Raffinerien sowie Chemie- und andere Prozessindustrien separat ausgewiesen sind, werden diese für das Saarland mangels entsprechender Anlagen nicht mit veranschlagt.

Der weitaus größte Teil des Wasserstoffbedarfs im Saarland entfällt auf die Stahlproduktion. Die Stahl-Holding-Saar (SHS) gibt aktuell an, „ab 2027/2028“ mit der Produktion von jährlich bis zu 3,5 Millionen Tonnen „grünen Stahls“ zu beginnen, wofür ein Bedarf von 2,7 TWh Wasserstoff pro Jahr veranschlagt wird. Bis „spätestens 2045“ soll die gesamte Stahlherstellung von 4,9 Millionen Tonnen auf Direktreduktion und Elektrolichtbogenöfen umgestellt sein, wofür dann 6,4 TWh Wasserstoff pro Jahr benötigt werden.² Auch „heute bis 2027/2028“ beziehungsweise bis zur endgültigen Stilllegung der Hochöfen wird in Teilen statt Kohle wasserstoffreiches Synthesegas verwendet. Für diesen Zeitraum ist zusätzlich „Wasserstoffeinsatz im Hochofen“ angekündigt, der, sofern umgesetzt, ebenfalls schon kurzfristig eine erhebliche Wasserstoffnachfrage erwarten lässt (nach früheren Ankündigungen bis zu 2,6 TWh/a).

Tabelle 1 stellt die in Deutschland und im Saarland voraussichtlich benötigten Mengen an grünem Wasserstoff zusammen. Diese Angaben basieren auf aktuellen Einschätzungen des Nationalen Wasserstoffrates (NWR)³ und der SHS (Saarstahl und Dillinger).⁴ Es fällt auf, dass auf Grundlage der NWR-Daten der Wasserstoffbedarf für Stahl etwas höher eingeschätzt wird als durch SHS. Ein Faktor dürfte hier sein, dass SHS mit geringerer Roheisengewinnung und dafür mit stark gesteigertem Schrotteinsatz kalkuliert.

Zusätzlich ist zum Vergleich die Anzahl an Elektrolyseuren der derzeit für den Standort Fenne geplanten Leistung (52,5 MW_{el}) angegeben, die rechnerisch für die Herstellung der genannten Mengen an grünem Wasserstoff erforderlich sind. Tatsächlich müssen nicht alle dieser Elektrolyseure im Saarland betrieben werden. Dies ändert jedoch nichts daran, dass diese Elektrolyse-Gesamtleistungen erforderlich sein werden, um die Bedarfe des Saarlandes zu versorgen – ganz gleich, wo auf der Welt diese Leistung installiert wird. Allenfalls erhöht es die benötigte Leistung, falls bei räumlich entfernten Standorten Transport- und Umwandlungsverluste anfallen.

Die Tabelle verdeutlicht zwei wichtige Einsichten: Erstens werden die Bedarfe aktuell deutlich höher eingeschätzt als in früheren Abschätzungen, etwa der Nationalen Wasserstoffstrategie der Bundesregierung aus dem Jahr 2020.⁵ Zweitens zeigt sich, dass der Bereich Stahl 2030 deutschlandweit für gut 30 % und im Saarland sogar für knapp 90 % des Wasserstoffbedarfs verantwortlich sein wird.⁶ Dies, in Verbindung mit der Tatsache, dass der CO₂-Vermeidungseffekt durch den Einsatz von Wasserstoff in der Stahlindustrie besonders hoch ausfällt (25 t vermie-

denes CO₂ pro t grünem Wasserstoff), verdeutlicht, dass die Sicherstellung der Wasserstoffversorgung der Stahlindustrie im Saarland allerhöchste Priorität genießen sollte.

Tabelle 1

Voraussichtlich benötigte Mengen an grünem Wasserstoff in Deutschland und im Saarland

Gebiet	Bereich	H ₂ -Bedarf, in TWh/a		Anzahl benötigter Elektrolyseure, 52,5 MW _{el}		Quelle
		2030	2045	2030	2045	
Deutschland	gesamt	56 bis 93	964 bis 1364	448 bis 744	7712 bis 10912	NWR*
	Stahl	20 bis 28	73	160 bis 224	584	
	Chemie, Prozessindustrien	1 bis 3 (plus 36 grau)	225	8 bis 24	1800	
	Verkehr, Wärme, Energiewirtschaft	35 bis 62	666 bis 1041	280 bis 496	5328 bis 8328	
Saarland	gesamt	3,4 bis 4,9	18,9 bis 23,4	27 bis 39	151 bis 187	NWR, umgerechnet
	Verkehr, Wärme, Energiewirtschaft	0,4 bis 0,7	7,9 bis 12,4	3 bis 6	63 bis 99	
	Stahl	3,0 bis 4,2	11	24 bis 34	88	
	Stahl	2,7	6,4	22	51	SHS

*NWR: Nationaler Wasserstoffrat

Arbeitskammer

Wasserstoffherstellung im Saarland

Die Landesregierung sollte dabei auch eine deutlich gesteigerte Wasserstoffherstellung auf dem Gebiet des Saarlandes in Betracht ziehen, aus Gründen der Versorgungssicherheit, der Wertschöpfung und der Beschäftigungseffekte. Eine Studie des Wuppertal-Instituts kommt zum Schluss: „Die heimische Erzeugung von H₂ kann unter Berücksichtigung aller ökonomischen Faktoren konkurrenzfähig zu Importen sein.“⁷ Die Studie stellt weiter bei hohem Anteil der Elektrolyse im Inland im Endausbau bis zu 800.000 zusätzliche Arbeitsplätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Wasserstoffherstellung in Deutschland in Aussicht. Entsprechend des geschätzten anteiligen Wasserstoffbedarfs könnte dies im Saarland bis zu 16.000 zusätzliche Arbeitsplätze bereitstellen. Auch aktuelle Äußerungen der Landesregierung in Bezug auf die Stahlindustrie, das Saarland werde die nötige Energie selbst nicht erzeugen können, doch lasse sich grüner Strom auch in ganz Europa beschaffen, deuten darauf hin, dass diese Idee in Betracht gezogen wird. Hier muss die Landesregierung dann aber auch strategisch Position beziehen; dies erfordert:

1. die Errichtung von etwa 25 Elektrolyseuren der derzeit für Fenne geplanten Leistung bis zum Jahr 2030 (also ab 2026 bis 2030 die Neuinstallation je etwa fünf solcher Einheiten pro Jahr) und von um die 90 solcher Einheiten bis zum Jahr 2045,
2. die Bereitstellung der dafür benötigten (grünen) Strommengen,
3. die Erschließung geeigneter Standorte mit Anschlüssen an Strom- und Wasserstoffnetze,
4. die Herstellung von Elektrolyseuren, die auch im Saarland vorstellbar wäre, sowie Installation und Inbetriebnahme, und

5. für Herstellung und Betrieb von Elektrolyseuren nicht zuletzt die benötigten Fachkräfte, die gefunden und angemessen ausgebildet werden müssen.

Wasserstoffstrategie des Saarlandes

Die Landesregierung hatte im September 2021 eine Wasserstoffstrategie für das Saarland vorgelegt. Den Versuch, die Zielsetzungen der Landesregierung zusammenhängend darzustellen, hatte die AK grundsätzlich begrüßt. Auffällig war allerdings, dass dieses Dokument keine systematischen Mengenangaben zu Herstellung, Import und Verbrauch von Wasserstoff im Saarland enthielt, weder für die Gegenwart noch die Zukunft. Insbesondere wurde nicht thematisiert, dass der geplante Elektrolyseur in Fenne (wie oben erläutert) nur einen kleinen Bruchteil der zur Stahlproduktion benötigten Mengen liefern können, dass daher erhebliche zusätzliche Elektrolysekapazitäten und der dafür benötigte klimaneutrale Strom oder enorme Mengen an Wasserstoff im Saarland verfügbar gemacht werden müssen, und welche Anstrengungen zum Ausbau der entsprechenden Anlagen und Infrastrukturen unternommen werden müssen. Ungewöhnlich angesichts der auf absehbare Zeit zu erwartenden Knappheit von Wasserstoff war zudem, dass auch umstrittenen oder allgemein zum aktuellen Stand als nicht sinnvoll eingestuft Anwendungen, wie Pkws sowie Brennstoffzellen zur Kraft-Wärme-Kopplung, die primär der Gebäudeheizung dienen sollen, sogar kurzfristig große Chancen eingeräumt wurden. Insgesamt wurden keine Argumente vorgebracht, warum in den genannten Bereichen – abgesehen von Stahl – Wasserstoff einer möglichst weitgehenden Elektrifizierung vorgezogen werden sollte. Dieser saarländische Sonderweg war auch anderen beim Vergleich der Wasserstoffstrategien der Bundesländer aufgefallen.⁸

Die AK begrüßt grundsätzlich die im März 2023 angekündigte Landeswasserstoffagentur. Sie mahnt jedoch an, im Zuge der Einrichtung einer Landeswasserstoffagentur auch die Landeswasserstoffstrategie aus dem Jahr 2021 grundsätzlich zu überarbeiten und diese auf eine realistische, evidenzbasierte Grundlage zu stellen sowie eine klare, kohärente, ambitionierte Strategie zu formulieren, die vor allem bei der Bereitstellung von Wasserstoff und bei der Aus- und Weiterbildung das Tempo deutlich forciert. Die Landesregierung muss sich auch auf Bundesebene für die Notwendigkeit einer ambitionierteren und umfassenderen Wasserstoffstrategie in Deutschland mit klar definierten Zielen und Regeln sowie investitionsfreundlichen Rahmenbedingungen einsetzen. Dazu zählen auch politische Instrumente wie Carbon Contracts for Difference, die die Umstellung auf Wasserstoff abfedern. Die in der Wasserstoffstrategie angestrebte Förderung von Aus- und Weiterbildung im Bereich Wasserstoff sollte außerdem intensiviert werden, wobei darauf geachtet werden sollte, dies auch an realistisch eingeschätzten Bedarfen, Berufsbildern und Anforderungsprofilen zu orientieren.

Prioritäten für das Saarland

Für das Saarland sind die nötigen Schritte für den Einstieg in Wasserstoffanwendungen in größerem Maßstab klar: Oberste Priorität bei materieller wie ideeller Förderung muss die Landesregie-

rung vor allem den weithin akzeptierten „No-Regret“-Anwendungen einräumen. Im Saarland stehen hier offensichtlich Primärstahlerzeugung, Elektrolyse und Pipeline-Netz an vorderster Stelle. Eine hohe, stabile Nachfrage ist durch den Stahlbereich vorhanden; jetzt geht es darum, das Angebot zu organisieren und die nötige Infrastruktur zu errichten.

Darüber hinaus sollte auf flexible Weise, abhängig von der Marktentwicklung, der Ausbau der vorhandenen Kompetenzen für den Bereich Wasserstoff unterstützt werden, sei es für Anwendungen am Standort, wie Busse, Bahnen, Nutzfahrzeuge oder Hochtemperaturwärme, oder sei es für einen weltweiten Markt für Elektrolyseure, Brennstoffzellen sowie Technologien zum Transport und Speicherung von Wasserstoff.

Die Landesregierung sollte sich außerdem dafür einsetzen, dass Aus- und Weiterbildung für Wasserstoffberufe intensiv gefördert werden. Auch die Stärkung der MINT-Fächer in Schulen und an Universitäten – einschließlich der Etablierung von wasserstoffbezogenen Lehr- und Lerninhalten und -einheiten – sollte hohe Priorität erhalten. Die Arbeitskammer engagiert sich hier schon lange in Projekten wie dem „Zukunftscampus Wasserstoff“, dem vom Bund geförderten Projekt Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) oder dem Forschungsprojekt MARS in Kooperation mit der Universität des Saarlandes sowie mit der Initiierung von Studien zu Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten von Wasserstoff und fordert die Landesregierung auf, diese Aktivitäten weiter angemessen zu unterstützen.

-
- ¹ Wenn Entscheidungen unter Unsicherheit über künftige Entwicklungen zu treffen sind, dann sind „No-Regret“-Entscheidungen solche, die man mit hoher Wahrscheinlichkeit in keiner der verschiedenen möglichen zukünftigen Situationen wird bedauern müssen, die also aller Voraussicht nach vernünftig sein werden, egal, was kommt.
 - ² Merten, Frank; Scholz, Alexander; Krüger, Christine u. a.: Bewertung der Vor- und Nachteile von Wasserstoffimporten im Vergleich zur heimischen Erzeugung – Update, Studie für den Landesverband Erneuerbare Energien NRW e. V. (LEE-NRW), 2021. Online: <<https://doi.org/10.48506/OPUS-7948>>.
 - ³ Knodt, Michèle; Rodi, Michael; Flath, Lucas u. a.: Mehr Kooperation wagen: Wasserstoff-Governance im deutschen Föderalismus; Interterritoriale Koordination, Planung und Regulierung, Potsdam 2022. Online: <https://ariadneprojekt.de/media/2022/02/Ariadne-Analyse_Wasserstoffgovernance_Februar2022.pdf>, Stand: 24.02.2022.
 - ⁴ Saarstahl und Dillinger: Unser Weg zum grünen Stahl, Pure Steel, 2023, <<https://www.pure-steel.com/gruener-stahl/>>, Stand: 08.03.2023.
 - ⁵ Bundesregierung: Die Nationale Wasserstoffstrategie, Berlin 2020. Online: <<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/die-nationale-wasserstoffstrategie.html>>, Stand: 22.03.2023.
 - ⁶ Basis: Mittelwerte der NWR-Angaben und deren Umrechnung für das Saarland.
 - ⁷ Nationaler Wasserstoffrat (NWR): Grundlagenpapier: Treibhausgaseinsparungen und der damit verbundene H₂-Bedarf in Deutschland vom 1. Februar 2023, 2023. Online: <https://www.wasserstoffrat.de/fileadmin/wasserstoffrat/media/Dokumente/2023/2023-02-01_NWR_Grundlagenpapier_H2-Bedarf_2.pdf>, Stand: 13.04.2023.
 - ⁸ Saarstahl und Dillinger: Unser Weg zum grünen Stahl, Pure Steel, 2023, <<https://www.pure-steel.com/gruener-stahl/>>, Stand: 08.03.2023.

2.5 Circular Economy als Schlüssel nachhaltiger Produktion

Die Vereinten Nationen haben die Circular Economy (CE/Kreislaufwirtschaft) fest in ihren Nachhaltigkeitszielen verankert. Sie kann einen wichtigen Beitrag zum Ressourcen- und Klimaschutz sowie zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Sie ermöglicht eine Kreislaufführung von Rohstoffen und minimiert nicht nur die Abhängigkeit von fossilen Energierohstoffen, sondern ebenfalls von weiteren Grundstoffen unserer Industrie. Dies entlastet zudem die natürlichen Reproduktionsraten der Ökosystemkreisläufe. Die Landesregierung ist angehalten, saarländische Potenziale der CE zu heben und bestmöglich zu unterstützen. Dazu zählen Start-up- und Innovationsförderung, die Unterstützung von Bestandsunternehmen bei der Etablierung neuer auf CE basierender Geschäftsmodelle ebenso wie die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten.

Das lineare Wirtschaftsparadigma galt lange als der Motor für wachsenden wirtschaftlichen Wohlstand. Doch es verliert zusehends an gesellschaftlicher Bindekraft und gerät sowohl aus sozialer als auch aus ökologischer Perspektive zunehmend unter Legitimationsdruck.¹

Der Wandel zu einer Circular Economy wird nicht von allein kommen. Wesentliche Hemmnisse sind höhere Kosten von hochwertigem Recycling im Vergleich zu anderen Abfallentsorgungsmöglichkeiten wie z. B. Müllverbrennung oder Downcycling, niedrige Preise für Primärrohstoffe sowie eine bislang zu geringe Nachfrage nach Recyclingprodukten. Die Umsetzung einer Circular Economy erfordert daher einen klaren regulativen Rahmen sowie wirtschaftliche Anreize.² Mit dem Aktionsplan Kreislaufwirtschaft der Europäischen Kommission und der Fortschreibung des Deutschen Ressourceneffizienzprogramms durch die Bundesregierung wurden in den vergangenen Jahren zwei wichtige politische Zeichen gegen die Übernutzung natürlicher Ressourcen gesetzt.^{3,4} Neben der Dekarbonisierung ist die Abkehr vom linearen Wirtschaften – vom Produzieren, Konsumieren und Wegwerfen – somit eine Circular Economy, die zweite Säule der Transformation unseres bestehenden Wertschöpfungsmodells hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise, die die materiellen Grenzen unseres Planeten respektiert.⁵ Bislang konzentrierten sich die politischen Bemühungen zur Dekarbonisierung der Industriezweige vor allem auf die Verringerung der Emissionen aus der Produktion von Primärmaterialien (zum Beispiel durch die Verwendung von grünem Wasserstoff). Dies ist notwendig, aber die Herausforderung dabei ist, dass neue Verfahren zur Primärproduktion von Rohstoffen ohne fossile Brennstoffe zwar die CO₂-Emissionen verringern, aber auch den Bedarf an Erneuerbaren Energien erhöhen.⁶ Ein Cradle to Cradle-Ansatz, welcher vom Design bis zur Weiter- und Wiederverwertung sowohl ressourcen- als auch energieeffizient funktioniert und gleichzeitig unabhängiger von Materialimporten wird, stellt hier einen echten Mehrwert zukünftigen Wirtschaftens dar.

Potenziale der Circular Economy im Saarland nutzen

Es schlummern gerade in der CE vielfältige Potenziale für die Wirtschaft und Beschäftigung. Wird der Materialkreislauf effektiv gesteuert und werden Anreize geschaffen, lassen sich Stoffe

und Materialien weitgehend wiederverwenden. Aktuelle technologische Entwicklungen, die Gesetzgebung und das Verbraucherverhalten begünstigen den Richtungswechsel hin zu einer Kreislaufwirtschaft. Damit tatsächlich Veränderungen erreicht werden, müssen die Unternehmen den Prozess jedoch frühzeitig einleiten und bereits beim Produktdesign, bei der Beschaffung und beim Verständnis des Verbraucherverhaltens ansetzen.⁷

Geschäftsmodelle müssen die Grundsätze des Ökodesigns übernehmen. Man steigt auf neue Materialien um oder beschafft Sekundärrohstoffe und plant für eine lange Lebensdauer oder eine Rückgewinnung am Ende des Lebenszyklus. Möglicherweise muss sich auch das Eigentumsmodell verändern, sodass Dienstleistungen anstelle von Produkten verkauft werden. Dies lässt sich beispielsweise dadurch erreichen, dass man wiederverwendbare Geräte fördert oder zuvor als Abfall betrachtete Stoffe in Werte verwandelt, wie das bereits bei Secondhandkleidung geschieht.⁸

Durch die Etablierung neuer Technologien, ein verändertes, verstärkt auf Kreislaufwirtschaft ausgerichtetes regulatorisches Umfeld und steigenden Druck von Verbrauchern und Investoren wird der Richtungswechsel hin zur CE begünstigt.

Die Potenziale einer Circular Economy sind immens. Für die Weiterentwicklung dieser Geschäftsmodelle ist es von großer Bedeutung, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die eine verstärkte Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft mit sich bringen. Neben der Etablierung einer Wasserstoffwirtschaft kann die Landesregierung durch ein Förderprogramm und ein Beratungsprogramm zur Ressourceneffizienz KMUs dabei unterstützen, Geschäftsabläufe kreislaforientiert zu gestalten, Konzepte zur Produktgestaltung zu entwickeln und auch neuartige ressourceneffiziente Technologien bzw. Recyclingtechnologien, die erstmals zur Anwendung kommen, fördern, wie dies etwa in Nordrhein-Westfalen der Fall ist.⁹

-
- ¹ acatech: Circular Economy Roadmap für Deutschland, 2021. Online: <https://static1.squarespace.com/static/5b52037e4611a0606973bc79/t/61c1e6423a5240679dd86ab1/1640097378486/Circular+Economy+Roadmap+f%C3%BCr+Deutschland_DE_DOI.pdf>.
 - ² Brüggemann, Anke: Wie der Wandel zur Kreislaufwirtschaft gelingen kann – mit Infografik, KfW Stories, <<https://www.kfw.de/stories/umwelt/naturliche-ressourcen/kreislaufwirtschaft-grafik/>>, Stand: 12.04.2023.
 - ³ Wie will die EU bis 2050 eine Kreislaufwirtschaft erreichen? | Aktuelles | Europäisches Parlament, 04.02.2021, <<https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20210128STO96607/wie-will-die-eu-bis-2050-eine-kreislaufwirtschaft-erreichen>>, Stand: 31.03.2023.
 - ⁴ Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU): Deutsches Ressourceneffizienzprogramm III – 2020 bis 2023, Berlin 2020, S. 80. Online: <https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/ressourceneffizienz_programm_2020_2023.pdf>, Stand: 31.03.2023.
 - ⁵ Wilts, Henning: Zirkuläre Wertschöpfung – Aufbruch in die Kreislaufwirtschaft, o. D., S. 30.
 - ⁶ Sartor, Oliver; Azais, Nelly; Burmeister, Helen u. a.: Mobilisierung der Kreislaufwirtschaft für energieintensive Materialien. Wie Europa den Übergang zu einer fossilfreien, energieeffizienten und energieunabhängigen industriellen Produktion vollziehen kann, 256/01-ES-2022/DE, 2022, S.15.
 - ⁷ Nachhaltigkeit und die sich entwickelnde Kreislaufwirtschaft, Roland Berger, <<https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Nachhaltigkeit-und-die-sich-entwickelnde-kreislaufwirtschaft.html>>, Stand: 31.03.2023.
 - ⁸ Ebd.
 - ⁹ LANUV, <<https://www.lanuv.nrw.de/landesamt/foerderprogramme/sonderprogramm-kreislaufwirtschaft-und-ressourceneffizienz?msckid=d077397eb71111ecb63dffaa7bb56d3f>>, Stand: 08.04.2022.

2.6 Sozial-ökologische Mobilitätswende voranbringen

Der ÖPNV im Saarland befindet sich im Aufbruch. Das Deutschlandticket erhöht die Veränderungsgeschwindigkeit, doch es bleiben viele Baustellen. Es sind mehr Regionalisierungsmittel von Seiten des Bundes vorgesehen, und das Land hat einen guten Verkehrsentwicklungsplan und ein Verkehrssicherheitsprogramm vorgelegt. Doch verkehrspolitisch kann dies erst der Anfang sein. Die Pkw-Dichte im Saarland ist weiter gestiegen. Es braucht klare Zielsetzungen und konsequentes Handeln. Die Landesregierung muss die Chance ergreifen und den öffentlichen Verkehr durch verbesserte Qualität und Angebote zum Rückgrat einer Verkehrswende etablieren und gleichzeitig den Menschen in den Mittelpunkt rücken.

Die Klimaschutzziele werden im Verkehrssektor in Deutschland wiederholt verfehlt. Dies belegen auch die aktuellen Zahlen des Umweltbundesamtes.¹ Im Jahr 2019 war der Verkehrssektor für rund 164 Mio. t Treibhausgase (berechnet als CO₂-Äquivalente; kurz: CO₂-Äq.) verantwortlich und trug damit 20 % zu den Treibhausgasemissionen Deutschlands bei. Dieser relative Anteil ist gegenüber 1990 um sieben Prozentpunkte gestiegen. Damit ist der Verkehr der einzige Sektor, der in den vergangenen Jahrzehnten seine Treibhausgasemissionen nicht mindern konnte. Einen Einbruch bei den Emissionen brachte kurzfristig nur die Corona-Pandemie: Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie sanken die Emissionen des Verkehrs im Jahr 2020 auf rund 145 Mio. t CO₂-Äq., stiegen 2021 wieder auf rund 147 Mio. t CO₂-Äq. und stiegen laut den Emissionsdaten nach dem Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG) des UBA in 2022 weiter auf 148 Mio. t. Damit wurde das Sektorziel des Klimaschutzgesetzes im Jahr 2022 deutlich um gut 9 Mio. t CO₂-Äq. überschritten.²

Laut aktuellem Projektionsbericht der Bundesregierung werden die Emissionen des Verkehrssektors bis 2030 nur marginal sinken, wenn keine zusätzlichen Klimaschutzanstrengungen auf den Weg gebracht werden. Um die Klimaschutzziele im Verkehr (95 bis 98 Mio.t CO₂-Äquivalente bis 2030) zu erreichen, besteht damit rein rechnerisch eine Lücke von mindestens 60 Mio.t CO₂-Äquivalenten in Deutschland.³

Im Saarland fällt die Verkehrsmittelwahl sehr häufig auf den größten Verursacher, das Automobil. Mit 658 Personenkraftwagen je 1.000 Einwohner im Jahr 2022 hat das Saarland die höchste Autodichte in Deutschland. Zu Fuß, mit dem Fahrrad oder dem öffentlichen Personennahverkehr werden gerade einmal knapp 30 % der Wege zurückgelegt.

Der Verkehrssektor gehört zu denjenigen Bereichen des alltäglichen Lebens, in denen eine gleichberechtigte Teilhabe für alle häufig nicht sichergestellt ist.⁴ Nachhaltige Mobilitätsgestaltung muss verstärkt in den Fokus. Und dies sowohl aus Klimaschutzgründen als auch aus Gerechtigkeitsgründen.

Es gibt viele Facetten im derzeitigen Verkehrssystem, die etwa Menschen mit niedrigen Einkommen diskriminieren. Tendenziell sind diese stärker von verkehrsbedingten Luftschadstoffen und

Lärm betroffen als sozial besser Gestellte. Frauen, Kinder oder ältere Menschen, für die Fußverkehr eine wichtige Rolle spielt, sind in unseren vom Auto dominierten Städten benachteiligt. Die spezifischen Umweltkosten des Autoverkehrs werden zu einem erheblichen Teil nicht von den Verursachenden getragen, sondern auf die Gesellschaft abgewälzt. Die Preise im öffentlichen Personennahverkehr sind doppelt so stark gestiegen wie die Kosten für Kauf und Unterhaltung von Kraftfahrzeugen. Dienstwagenprivileg, Entfernungspauschale und Energiesteuervergünstigung für Dieselmotoren haben negative Verteilungswirkungen und kosten die deutschen Steuerzahlerinnen und Steuerzahler jedes Jahr Milliarden.⁵

Messbare Ziele zur Entwicklung des Verkehrssystems nötig

Nach Auffassung der Arbeitskammer muss das Saarland mit den geschaffenen Möglichkeiten rund um verbesserte Finanzierung, den Verkehrsentwicklungsplan ÖPNV, die umgesetzte Tarifreform oder die Radstrategie konkrete verkehrspolitische Zielmarken definieren, an denen sie sich messen lassen kann. Dazu gehören ein Anteil von 25 % aller Wege im ÖPNV, ein Anteil von weiteren 35 % mit dem Rad oder zu Fuß. Die im Regierungsprogramm der Landesregierung festgelegten Zielmarken der Verdoppelung des ÖPNV- und Radverkehrsanteils sind immerhin ein Schritt in die richtige Richtung. Zur Erreichung der gesteckten Ziele bedarf es vielfältiger Maßnahmen, die sowohl die Qualität, den Fahrplan und das Angebot, die Organisationsstrukturen, die Digitalisierung als auch die Nutzung des Verkehrsraums adressieren, sowie ein geeignetes Monitoring. Die aus dem Mobilitätsministerium angekündigte Erweiterung des Mobilitätsindex Deutschland, in dem speziell für das Saarland Zahlen erhoben werden und unter anderem im Jahr 2025 den Modal-Split ausweisen sollen, ist daher zu begrüßen.

Gute Arbeit als Schlüssel zur Fachkräftesicherung im Verkehr

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels muss die Landesregierung den Einsatz für mehr finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung für die Leistungen der Beschäftigten im ÖPNV weiterführen und verstärken. Zur Stärkung des ÖPNV als Rückgrat einer Verkehrswende und als wichtigen Teil der Daseinsvorsorge bedarf es neben verbesserter Qualität, günstigen Tickets, klimagerechten Fahrzeugen und verbessertem Angebot vor allem qualifizierten Personals, das die Verkehre verlässlich bedient.

Umweltverbund mit Hilfe der Digitalisierung für die Zukunft rüsten

Eine multimodale Nutzung verschiedener Verkehrsträger ist bereits in vielen Ballungsgebieten an der Tagesordnung. Kombiniert man die einzelnen Verkehrsträger durch die Digitalisierung, entstehen vielfältige Potenziale, Mobilitätsverhalten langfristig zu ändern. Digitales Ticketing, Fahrradverleihsysteme, Echtzeiterfassung und in Erprobung auch Autonomes Fahren. Diese digitalen Möglichkeiten im Sinne einer sozialen und ökologischen Verkehrswende nutzbar zu machen, ist aus Sicht der Arbeitskammer von großer Bedeutung. Die Beschäftigten bei der

Einführung und Nutzung digitaler Angebote in den Mittelpunkt zu rücken, ist für die Arbeitskammer selbstverständlich. Durch das Gemeinschaftsprojekt „Kompetenzcenter Digitalisierung im ÖPNV“ von Mobilitätsministerium, Zweckverband Personennahverkehr Saarland (ZPS) und Verkehrsverbund der Verkehrsunternehmen wird ein wichtiger Baustein aus dem Verkehrsentwicklungsplan ÖPNV 2021 aktuell umgesetzt. Die Vernetzung sämtlicher Verkehrsträger kann dazu beitragen, den Komfort in der Nutzung des Umweltverbundes zu erhöhen. Da die Digitalisierung auch über die Projektlaufzeit von drei Jahren hinaus fortschreiten wird, muss nach Meinung der Arbeitskammer bereits heute die langfristige Finanzierung sichergestellt werden.

Radverkehr als wichtiger Baustein der Nahmobilität

Um den Radverkehr im Saarland zu stärken, braucht es einen langen Atem. Auch wenn sich die Ausgangslage etwas gebessert hat, so ist mit einem Radverkehrsanteil von etwa 4 % gerade im Hinblick auf die im Saarland kurzen Wege noch viel Luft nach oben für den saarländischen Radverkehr. Die Landesregierung hat mit Förderprogrammen und Unterstützungsangeboten für Kommunen die Ausgangslage für die Weiterentwicklung einiger Verbesserungen in die Wege geleitet. Bei der aktuell durchgeführten Fortschreibung des Radverkehrsplans Saarland wird ein Radverkehrsnetz für den Alltagsradverkehr entwickelt. Durch die Überarbeitung der Netzkonzeption mit dem Fokus Alltagsradverkehr kann der aktuelle Handlungsbedarf abgeleitet werden und somit auch eine gezielte Steuerung von Haushaltsmitteln erfolgen.⁶ Gerade im Alltagsradverkehr bestehen vielfältige Entwicklungspotenziale, die bei konsequenter Nutzung auch das selbstgesteckte Ziel eines Radverkehrsanteils von etwa 8 % erreichen lassen. Im Vergleich zu anderen Bundesländern, in denen der Anteil teils über 15 % liegt,⁷ besteht auch über 8 % hinaus weiteres Entwicklungspotenzial.

Entwicklungen rund ums Deutschlandticket nutzen

Durch die Einigung von Bund und Ländern, zum 02.11.2022 ein deutschlandweit gültiges Nahverkehrsabonnement als Nachfolge des 9-Euro-Tickets zu etablieren, gelang es, jahrzehntelang gewachsene Tarifstrukturen zu durchbrechen. Seit 01.05.2023 können Kundinnen und Kunden des ÖPNV für 49 Euro im gesamten Nahverkehr in Deutschland unterwegs sein. Das Land hat durch diese bundesweite Entwicklung zwar die erst eingeführte Tarifreform in Teilen wieder verändern müssen, aber mit dem Junge-Leute-Ticket für 365 Euro eine Chance genutzt, um gerade Schülerinnen und Schüler sowie Azubis für den Nahverkehr zu gewinnen. Auch die Nutzung des Deutschlandtickets als rabattiertes Jobticket ist nun möglich.⁸ Die Landesregierung ist aufgefordert, die enormen Verbesserungen der Tarifsituation zu nutzen und den Umweltverbund durch erhöhte Qualität, Angebotsausweitungen oder die Integration anderer Verkehrsträger sowie den Ausbau von Mobilitätsstationen weiter zu verbessern.

Nachhaltige Mobilität braucht langfristige Finanzierung

Das Saarland braucht für eine echte Verkehrswende die nötigen Maßnahmen für die Umgestaltung der verkehrlichen Infrastrukturen. Dies bedeutet, den Ausbau von ÖPNV und Radverkehr zu forcieren, Verkehrsanlagen so weit wie möglich umwelt- und klimafreundlich zu gestalten, Flächenversiegelung und den motorisierten Individualverkehr zu reduzieren und umweltfreundlicher zu gestalten.

Die für den ÖPNV verausgabten Landesmittel stiegen in den letzten Jahren deutlich, was aus Sicht der Arbeitskammer eine positiv hervorzuhebende Entwicklung darstellt. Für die Etablierung des ÖPNV als Rückgrat einer Verkehrswende werden auch zukünftig Investitionen in die Infrastrukturen, das Wagenmaterial, die Qualität und das Angebot fließen müssen. Es wird auch weiterhin nötig sein, entsprechende Landesmittel zur Verfügung zu stellen und im Bund entsprechende Mittel einzufordern. Durch die Dynamisierung der Regionalisierungsmittel des Bundes wird eine gute Finanzierungsbasis geschaffen. Für das Vorankommen, die Reaktivierung und Instandsetzung von Schienenstrecken bedarf es massiver Investitionen, die insbesondere aus weiteren Bundesmitteln stammen müssen. Die wesentlichen Punkte des Koalitionsausschusses der Bundesregierung vom März 2023 wie etwa die Ankündigung, bis 2027 zusätzlich 45 Milliarden Euro in die Schiene fließen zu lassen, um eine Kapazitätserweiterung des Netzes durch Sanierung der Infrastruktur und Aus- und Neubau zu ermöglichen sowie Digitalisierung voranzubringen, sind gute Signale für die Modernisierung und Sanierung des Schienennetzes und damit für die Verkehrswende und die Klimaziele⁹. Hier ist die Landesregierung gefordert, entsprechend in den Gesetzgebungsverfahren saarländische Interessen einzubringen und Mittel für die Anbindung des Saarlandes an den Fern- und Regionalverkehr, auch grenzüberschreitend, sicherzustellen. Die Herausforderungen sind immens. Die Arbeitskammer fordert daher von der Landesregierung Weitblick und Auskömmlichkeit bei der Finanzierung der Vorhaben für eine nachhaltige Verkehrspolitik.

-
- ¹ Lambrecht, Martin: Klimaschutz im Verkehr, Text, Umweltbundesamt, 31.07.2019, <<https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/klimaschutz-im-verkehr>>, Stand: 27.03.2023.
 - ² Hendzlik, Manuel; Lange, Martin; Höltling, Philipp u. a.: Bausteine für klimaverträglichen Verkehr, 15.03.2023. Online: <https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/366/dokumente/2023-03_kliv_uebersicht_bausteine_klimavertraeglicher_verkehr.pdf>.
 - ³ Kilian Frey; Burger, Andreas; Dziekhan, Katrin u. a.: Verkehrswende für ALLE, Position ISSN 2363-8273, Dessau-Roslau 2020, S.32. Online: <www.umweltbundesamt.de/publikationen>, Stand: 15.04.2022.
 - ⁴ Ebd.
 - ⁵ Ebd.
 - ⁶ Saarland – Radverkehrsplan, Saarland, 01.06.2022, <https://www.saarland.de/lfs/DE/service/radverkehrsplan/radverkehrsplan_node.html>, Stand: 12.04.2023.
 - ⁷ Nobis, Claudia: Mobilität in Deutschland – MiD Analysen zum Radverkehr und Fußverkehr. Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, FE-Nr. 70.904/15, Bonn, Berlin o. D. Online: <https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/MiD2017_Analyse_zum_Rad_und_Fussverkehr.pdf>, Stand: 27.03.2023.
 - ⁸ D-Ticket saarVV – Der Saarländische Verkehrsverbund, 24.03.2023, <<https://saarvv.de/abo/d-ticket/>>, Stand: 27.03.2023.
 - ⁹ Balsler, Markus; Bauchmüller, Michael: Koalitionsausschuss-Ergebnisse: Das sind die wichtigsten Beschlüsse der Ampel, Süddeutsche.de, 29.03.2023, <<https://www.sueddeutsche.de/politik/ampel-streit-einigung-koalitionsausschuss-ergebnisse-1.5777509>>, Stand: 31.03.2023.

2.7 Sozial gerechte Gestaltung der ökologischen Transformation

Klima- und Umweltschutz sind zentrale Themen, die die Menschen in Deutschland umtreibt. Ähnlich besorgt äußern sich Bürgerinnen und Bürger aber über die wachsende soziale Ungleichheit. Ohne dass die Wählerinnen und Wähler die notwendigen Maßnahmen akzeptieren (im besten Falle sogar einfordern), lässt sich wirksamer Klimaschutz nicht umsetzen. Werden die Bürgerinnen und Bürger und die Beschäftigten lediglich mit Anforderungen an individuelle Verhaltensänderungen konfrontiert, ohne dass gleichzeitig (auch finanzielle) Handlungsspielräume aufgezeigt werden, wird die ökologische Transformation zwangsläufig gebremst, der soziale Zusammenhalt bröckelt, und das demokratische System wird gefährdet. Es ist daher essenziell, viel Energie in die Bearbeitung der sozialen Fragen zu stecken, die sich im Zusammenhang mit der Klimawende ergeben sowie in eine gute und ernst gemeinte Kommunikation. Auch wenn viele Probleme nicht auf Bundeslandebene gelöst werden können, hat die Landesregierung gerade in Bezug auf Transparenz und Partizipation sowie sozialen Ausgleich einigen Handlungsspielraum, der unbedingt ausgeschöpft werden muss.

Betrachtet man Fragen von Ungleichheit und sozialer Gerechtigkeit im Zusammenhang mit der ökologischen Transformation, gibt es mehrere Perspektiven zu beachten:

- Erstens, die Verteilung der Ursachen des Klimawandels. Studien zeigen, dass Reichtum und Treibhausgasemissionen Hand in Hand gehen und die reichen Bevölkerungsgruppen (sowohl global als auch auf Deutschland bezogen) erheblich viel mehr CO₂ ausstoßen als ärmere. Global gesehen waren die ärmeren 50 % der Weltbevölkerung 2019 für lediglich 12 % der CO₂-Emissionen verantwortlich, während die reichsten 10 % 48 % des CO₂-Ausstoßes verursacht haben. Auch der Anstieg der Emissionen geht wesentlich auf den höheren CO₂-Ausstoß durch die Reichsten zurück. Während die Pro-Kopf-Emissionen des reichsten Prozents der Weltbevölkerung seit 1990 weiter angestiegen sind, sind die Emissionen der niedrigen und mittleren Einkommensgruppen in den westlichen Industrienationen gesunken. Nicht nur zwischen reichen und armen Ländern, sondern vor allem zwischen reichen und armen Bevölkerungsgruppen innerhalb von Ländern bestehen erhebliche Gefälle im Ausmaß ihrer klimaschädlichen Emissionen.¹
- Zweitens, die Folgen des Klimawandels, von denen nicht alle gleichermaßen betroffen sind – und das gilt ebenfalls nicht nur im globalen Kontext: Ärmere Menschen wohnen häufiger in schlecht sanierten Wohnungen und werden dadurch stärker von steigenden Temperaturen betroffen. Dies gilt nicht nur für Mieterinnen und Mieter, sondern auch für einkommensschwache Eigentümerinnen und Eigentümer, wie zum Beispiel Rentnerinnen. Durch vermehrte Hitzetage steigen die gesundheitlichen Belastungen, denen Ärmere schlechter ausweichen können. Auch von Naturkatastrophen sind ärmere Bevölkerungsgruppen besonders betroffen, wenn wie im Ahrtal den weniger Wohlhabenden nicht nur entsprechende Versicherungen, sondern auch die nötigen Ersparnisse für Neuanschaffungen oder Umzug

fehlen. Steigende Lebensmittelpreise durch häufigere Ernteausfälle betreffen ebenfalls stärker Haushalte mit geringen Einkommen, da diese einen größeren Anteil ihres Einkommens für Grundbedürfnisse ausgeben.

- Drittens, sind die Kosten, die durch erforderliche Maßnahmen zum Klimaschutz entstehen (zum Beispiel für eine andere Heizung, ein anderes Auto oder andere Verkehrsmittel oder höhere Kosten durch CO₂-Bepreisung) für verschiedene sozioökonomische Gruppen unterschiedlich schwer zu tragen. Haushalte mit geringeren Einkommen haben wenig Handlungsspielraum, ihr Verhalten zu verändern, um höheren Kosten zu entgehen. Gleichzeitig haben Haushalte mit höheren Einkommen genügend Handlungsspielraum, ihr Verhalten gar nicht ändern zu müssen, weil sie die höheren Kosten leicht tragen können. Betrachtet man die deutlich höheren CO₂-Emissionen, die von reicheren Haushalten ausgehen, stellt sich die Frage der Wirksamkeit von klimapolitischen Maßnahmen, die auf individuelle Verhaltensänderungen abzielen.
- Viertens, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Veränderungen auch in Bezug auf die Arbeitsprozesse unterschiedlich stark betroffen: So erhöhen die verstärkten Hitzewellen insbesondere das Gesundheitsrisiko für Beschäftigte mit einem hohen Anteil an körperlicher Arbeit – wie beispielsweise im Baugewerbe oder in der Landwirtschaft. Aber auch in industriellen Fertigungsstätten und Fabriken oder sogar in Büros nimmt die Belastung erheblich zu. Global gesehen ergeben sich die größten Belastungen sicher für die Arbeitenden im Bereich des Abbaus von Rohstoffen. Daher ist es wichtig, nicht nur die Klimafolgen des Abbaus von (auch für die Energiewende benötigten) Rohstoffen in den Blick zu nehmen, sondern auch gegen die katastrophalen Arbeitsbedingungen der im Abbau tätigen Menschen vorzugehen.

Bei der Gestaltung der ökologischen Transformation müssen Fragen der Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft daher unbedingt gemeinsam mit Fragen von Ungleichheit und sozialer Gerechtigkeit bearbeitet werden. Klimaschutzmaßnahmen müssen so ausgestaltet werden, dass daraus entstehende Lasten fair verteilt und eine Verschärfung sozialer Ungleichheit verhindert werden. Dies gilt sowohl bezogen auf die Bevölkerung hierzulande als auch auf globaler Ebene mit Blick auf die Länder des globalen Südens. Progressive Klimapolitik muss im Sinne eines Konzepts der „Klimagerechtigkeit“ Überlegungen zum „Klimaschutz“ um Fragen „sozialer Gerechtigkeit“ ergänzen.

Auf Bundesebene: Klimageld muss wieder ernsthaft auf die Agenda

Steigende Preise für fossile Energieträger (zum Beispiel durch die CO₂-Steuer) sollen Anreize setzen, klimaschädliches Verhalten zu vermeiden. Sie stellen damit einen wichtigen Bestandteil der Energiewende dar. Ohne sozialen Ausgleich wird aber ein Großteil der Bevölkerung den ökologischen Umbau nicht mittragen können, da eine Vermeidung steigender Kosten durch Änderung des eigenen Verhaltens in vielen Fällen nicht kurzfristig möglich ist.

Eine Maßnahme, die sowohl Anreize für klimafreundliches Verhalten setzt als auch zur Entlastung ärmerer und mittlerer Einkommensgruppen beiträgt, ist die Kombination einer CO₂-Steuer mit Einkommenstransfers („Klimageld“). Diese ist im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen: Die Einnahmen aus der nationalen CO₂-Besteuerung werden dem Klima- und Transformationsfonds zugeführt und sind zweckgebunden für Maßnahmen mit energie- und klimapolitischem Bezug, vor allem für die Rückzahlung dieser Einnahmen an die Bürgerinnen und Bürger in Form des Klimageldes. In aktuellen Diskussionen um Tempolimit, eFuels und die Ausgestaltung der Wärmewende ist die Maßnahme „Klimageld“ aber von der Agenda verschwunden und findet sich auch nicht mehr in der Einigung des Koalitionsausschusses vom 28.03.2023. Dabei zeigen eine Reihe von Studien (vgl. auch Kap. II.2.7 im Bericht der AK an die Landesregierung 2022), dass dieses Instrument besonders geeignet ist, um mehr Verteilungsgerechtigkeit herzustellen. Auch in einer neuen Publikation des Ariadne-Konsortiums wird die Bedeutung des Klimagelds betont. Hier wurden mehrere Verwendungsmöglichkeiten der Einnahmen aus dem CO₂-Preis daraufhin untersucht, wie hoch der Verwaltungsaufwand ist, welche Verteilungseffekte sich ergeben und wie hoch die gesellschaftliche Akzeptanz ist. Das Ergebnis: Vor allem das Klimageld ist durch die transparente und sichtbare Rückerstattung der Einnahmen besonders gut geeignet, mehr Gerechtigkeit und Akzeptanz herzustellen.²

Darüber hinaus betont das Konsortium die hohe Bedeutung von guter Kommunikation und Governance und schlägt vor, zum Beispiel im Rahmen von Bürgerkonferenzen immer wieder zu erklären, was mit welchem Ziel besteuert wird, wer davon wie betroffen ist und welche Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen sind. So kann die Wirkung der Maßnahmen und die Verwendung der Einnahmen sichtbar und überprüfbar gemacht werden und neben der Verteilungsgerechtigkeit die prozedurale Gerechtigkeit erhöht werden. Diese Forderung lässt sich generell übertragen auf alle zentralen Klimaschutzmaßnahmen, die eine Verhaltensänderung von Bürgerinnen und Bürgern erfordern (zum Beispiel: Regelungen im Bereich Wärme, Gebäudesanierung oder Antriebstechnologien bei Fahrzeugen). Bei diesen Themen bestehen große Unsicherheiten und Unklarheiten darüber, welche Technologien sich durchsetzen werden, wofür es womöglich Fördermittel geben könnte usw. Die daraus resultierende Zurückhaltung ist klimapolitisch nicht wünschenswert. Allein schon aus diesem Grund sollte ihr wirksam begegnet werden. An dieser Stelle bestehen auch Handlungsmöglichkeiten für Landesregierung und Kommunen, wie weiter unten beschrieben.

Über die Ausgleichsmaßnahmen für ärmere Haushalte und eine transparente Kommunikation hinaus bleibt die Forderung bestehen, besonders hohe Einkommen, Erbschaften und Vermögen stärker zur Finanzierung der ökologischen Transformation heranzuziehen und so zum sozialen Ausgleich der Lasten der Klimawende beizutragen. Dies wäre auch im Hinblick auf deren höheren Anteil an CO₂-Emissionen gerecht.

Preismechanismen allein reichen nicht – Regulierung und Ausbau der Daseinsvorsorge erforderlich

Steigende CO₂-Preise setzen wichtige Signale und sind ein wichtiges Instrument, um Verhalten zu beeinflussen. Die Lenkungswirkung von Preismechanismen muss aber genau untersucht werden: Werden finanziell Bessergestellte tatsächlich genug belastet, um eine Verhaltensänderung zu bewirken oder werden vor allem ärmere Gruppen gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten beraubt und Armutsrisiken verstärkt? In vielen Fällen werden Preissignale nicht reichen, sondern es wird staatliche Regulierung notwendig sein, die nicht nur am individuellen Verhalten, sondern an systemischen Fragen ansetzt, um Klimaziele sozial gerecht zu erreichen. Es bedarf erheblicher öffentlicher Investitionen in klimafreundliche Alternativen wie den ÖPNV oder Erneuerbare Energien, um den Umstieg zu ermöglichen. Bei den erforderlichen neuen Energiepartnerschaften mit Ländern des globalen Südens (Just Energy Transition Partnerships, JETF) muss darauf geachtet werden, dass diese Partnerschaften die soziale und ökologische Gerechtigkeit zwischen Staaten gewährleisten. Eine Forderung der Gewerkschaften ist dabei, dass Gelder an die Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerinnenrechten gekoppelt werden und ein echter Dialog mit Einbindung der Sozialpartner initiiert wird, Mittel auch zur sozialen Absicherung sowie für Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten eingesetzt werden und die Stärkung gewerkschaftlicher Begleitstrukturen unterstützen.³

Ausgleich für finanzielle Belastungen durch Klimaschutzmaßnahmen und CO₂-Preise: Aktionsplan Armutsbekämpfung weiterentwickeln und Beratungsangebote für Bürgerinnen und Bürger ausbauen

Auch wenn vieles auf Bundesebene geregelt werden muss, besteht durchaus Spielraum für Landesregierung und Kommunen. Steigende Energiepreise verteuern beispielsweise das Wohnen. Der Rückgang der Sozialbindung im Wohnungsbau – von 5.000 Mietwohnungen im Jahr 2007 auf 530 Mietwohnungen im Jahr 2018 – ist in diesem Zusammenhang besonders problematisch. Wachsende Anteile des Einkommens müssen im Saarland für Warmmieten ausgegeben werden, was den finanziellen Handlungsspielraum der betroffenen Mieterinnen und Mieter stark einschränkt. In Saarbrücken mussten bereits 2018 etwa 36 % der Mieterinnen und Mieter mehr als 40 % ihres Einkommens für Warmmiete ausgeben, 2019 gab es im Saarland über 3.000 Stromsperren für Haushalte. Aktuellere Daten liegen leider nicht vor – auch an dieser Stelle besteht folglich Handlungsbedarf für die Landesregierung. Gleichzeitig können Mieterinnen und Mieter nicht selbst über die energetische Sanierung ihrer Wohnungen entscheiden. Besonders ärmere Menschen leben häufig in schlecht sanierten oder unsanierten Gebäuden.⁴ Ein kurzfristiger Umstieg auf eine neue Heizung oder ein Elektroauto ist für einen Großteil der Menschen finanziell nicht leistbar, ein Umstieg auf den ÖPNV wegen des mangelnden Ausbaus in der Fläche nicht möglich. Hinzu kommt große Verunsicherung unter den Bürgerinnen und Bürgern, da klare Rahmenbedingungen und Förderbedingungen für Verkehrs- und Wärmewende fehlen, was die Entscheidung für eine neue Heizung oder ein anderes Auto erschwert. Die steigenden Energiepreise im Zuge der Folgen des Krieges Russlands gegen die Ukraine haben deutlich gezeigt, dass die Verteuerung von Energie untere Einkommensgruppen weitaus stärker belastet als reichere.⁵

An diesen Problemen muss die Politik ansetzen, um sozialen Ausgleich zu erreichen.

- Es bedarf eines Masterplans Wohnen für eine neue Wohnungspolitik im Saarland, auch um zum Beispiel die vorhandenen Leerstände nutzen zu können. Die Zahl der Sozialwohnungen muss bis zum Jahr 2027 wieder auf 5.000 erhöht werden. Die vom Bund zur Verfügung gestellten Mittel, die bisher kaum abgerufen wurden, sind zukünftig in vollem Umfang zu nutzen.
- Die Versorgung mit Strom, Wasser, Gas und Fernwärme sind grundlegende Elemente der Daseinsvorsorge und der gesellschaftlichen Teilhabe. Die Landesregierung muss daher das Konzept gegen Energiesperren als wichtiges Element des Aktionsplanes zur Armutsbekämpfung wirksam umsetzen und weiterentwickeln, wie es im Antrag der Sozialverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat Armutsbekämpfung dargelegt wurde. Die bisher geschaffenen Strukturen zur Vermeidung von Energiesperren bilden eine tragfähige Basis, die jetzt aber weiterzuentwickeln ist. Dazu gehört auch die finanzielle Beteiligung der Energieversorger.
- Das Konzept – einschließlich des „Notfallfonds“ – ist auf alle Energieformen sowie Wasser auszuweiten und soll auch bereits vollzogene Sperren einschließen. Das jährliche Monitoring zu Energiesperren aller Versorger im Saarland wird wieder aufgenommen. Die Ergebnisse sind zeitnah zu veröffentlichen.
- Ein Verbot von Energiesperren und insbesondere von Quersperren ist bundesweit zu initiieren.
- Mobilitätskonzepte müssen die Herausforderungen für den ländlichen Raum, finanziell benachteiligte oder behinderte Menschen mitdenken (vgl. Kapitel II.2.6). Neben Mobilitätskonzepten sollten Nahversorgungskonzepte eine wichtige Rolle spielen.
- Die im SKSG (Saarländisches Klimaschutzgesetz) vorgesehene Koordinierungsstelle muss zu einer Landesklimaschutz- und -energieagentur erweitert werden und dann auch als Anlaufstelle für die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern dienen.

Landesklimaschutzgesetz: Ernst gemeinte Beteiligungsformate etablieren und Bearbeitung sozialer Fragen konkretisieren

Im Januar hat die Landesregierung einen Entwurf für ein Saarländisches Klimaschutzgesetz (SKSG) vorgelegt. Auch wenn das SKSG lediglich den Rahmen für die in einem Klimaschutzkonzept zu konkretisierenden Maßnahmen darstellen soll, bleibt der Regierungsentwurf hinter den Erwartungen an das aktive Vorantreiben von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit zurück. Aus Sicht der Arbeitskammer ist es zentral, mit einem solchen Gesetz einen wirksamen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten und dabei gleichzeitig die damit verbundenen sozialen Fragen und Verteilungswirkungen zu bearbeiten. Um Klimaschutz wirksam voranzutreiben,

sind Akzeptanz und daraus folgende Unterstützung durch gesellschaftliche Akteure sowie Bürgerinnen und Bürger selbst von essenzieller Bedeutung. Dies ist vor allem durch zwei zentrale Elemente zu erreichen: Partizipation und faire Lastenverteilung. Beides geht einher mit einem hohen Maß an Transparenz über die geplanten Maßnahmen sowie über ihre voraussichtliche Wirkung auf unterschiedliche Gruppen.

Die im SKSG unterbreiteten Vorschläge sowohl für die Berücksichtigung sozialer Belange als auch für die Beteiligungsverfahren gehen in die richtige Richtung, sind aber viel zu zaghaft:

- Essenziell wird sein, bei den Klimaschutzbemühungen die Verteilungswirkungen zu analysieren, um Maßnahmen auf Sozialverträglichkeit zu prüfen und Hinweise auf notwendige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Begleitung zu geben. Im Klimaschutzkonzept muss eine entsprechende Indikatorik entwickelt werden, die die Analyse der sozialen Auswirkungen sowie der erwartbaren Auswirkungen auf Beschäftigung in einzelnen Branchen und ggf. die Identifizierung von auftretenden Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfen ermöglicht.
- Um der im Gesetzentwurf beschriebenen Vorbildfunktion der Landesregierung gerecht zu werden, sollte diese die Orientierung ihres Handelns auf eine sozial-ökologische Transformation auch anhand der Veröffentlichung eines neuen Wohlstandsindikators deutlich machen. Ein solcher Indikator könnte dazu dienen, den Fokus politischen Handelns nicht zu sehr auf die Entwicklung des am BIP gemessenen Wirtschaftswachstums zu legen, sondern zum Beispiel Umweltbelastungen, die Qualität der Arbeitsplätze oder Ungleichheit stärker in den Blick zu nehmen. Ein Beispiel, das auf regionaler Ebene geeignet sein könnte, ist der „Regionale Wohlfahrtsindex“ (RWI). Er bietet die Chance, andere Faktoren der Wohlfahrt zu erkennen und zu stärken: eine gerechtere Einkommensverteilung, die Wertschätzung sozialen Engagements sowie die Minderung von Umweltbelastungen und des Verbrauchs nicht erneuerbarer Ressourcen.⁶ Die Veröffentlichung eines solchen Indikators kann auch dazu beitragen, die Bürgerinnen und Bürger für Umwelt- und Klimaschutzfragen zu sensibilisieren und die Informationsgrundlage für einen Diskurs über ökologische und soziale Folgen wirtschaftlichen Handelns zu verbessern.
- Der vorgesehene Beirat für Klimaschutz ist grundsätzlich sinnvoll, die geplante Besetzung greift aber zu kurz. Eine breite Beteiligung relevanter gesellschaftlicher Gruppen, die auch die sozialen Interessen der Bürgerinnen und Bürger vertreten, ist zur Förderung der Akzeptanz möglicher Klimaschutz- und Klimafolgenanpassungsmaßnahmen von entscheidender Bedeutung. Dabei könnte sich die Landesregierung an bestehenden Strukturen wie im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsstrategie orientieren, nicht zuletzt, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Der Beirat muss außerdem von Anfang an in die Ziel-, Strategie- und Maßnahmenentwicklung eingebunden werden und nicht erst beim ersten Monitoring. Nur eine frühzeitige und ernst gemeinte Beteiligung erhöht die Akzeptanz.
- Nicht vergessen werden darf darüber hinaus eine echte Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern und Unternehmen. Die von der Landtagsverwaltung geplanten „Bürger*innenräte“ könnten ein wichtiges Beteiligungsformat auch im Rahmen des Klimaschutzkonzepts

darstellen. Zu den Aufgaben von „Transformationsräten“, wie sie zum Beispiel Klaus Dörre vorschlägt, könnte gehören, die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen zu überwachen, die Produktion langlebiger Güter einzufordern und neue Formen eines kollektiven Selbststeigertums in Genossenschaften und Sozialunternehmen zu erproben.⁷

- Dazu gehören gezielte Informationsansätze, auch vor Ort in den Kommunen. Diese Informationsangebote sollten erstens die Ursachen und Folgen des Klimawandels thematisieren, um die Dringlichkeit eines klima- und umweltpolitischen Umsterns zu erklären. Zweitens müssen Entscheidungsprozesse und Maßnahmen – auch solche, die von anderen Ebenen wie Bund oder EU kommen – kommuniziert und erläutert werden, um Unsicherheiten (wie zum Beispiel im Zusammenhang mit der Diskussion über die Umstellung der Heizungen) zu mildern und den Menschen verlässliche Grundlagen für eigene Entscheidungen zu bieten. Drittens sollen diese Informationsansätze aber auch das Einbringen von Vorschlägen, Ideen, Befürchtungen und Kritik ermöglichen. Geplante Maßnahmen, zu erwartende Wirkungen, aber auch mögliche Belastungen und der Umgang damit müssen transparent kommuniziert werden. Solche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligung müssen mit den notwendigen Finanzmitteln hinterlegt werden.
- Ein gerechter Strukturwandel geht nur mit Guter Arbeit. Öffentliche Förderung für die Gestaltung von Transformationsprozessen darf es nur für Unternehmen geben, die mitbestimmt und tarifgebunden sind und die darlegen, wie sie Aus- und Weiterbildung sichern und fördern.

Darüber hinaus müssen im Saarland nicht nur neue Projekte geschaffen, sondern auch bestehende soziale Projekte auf Möglichkeiten zur Stärkung des Klimaschutzbeitrages hin überprüft bzw. weiterentwickelt werden. Auch umgekehrt müssen ökologische Projekte stärker auf soziale Fragen vor Ort hin ausgerichtet werden.

Mit Blick auf die Vielzahl an Gremien, Bündnissen und Strategieprozessen, die es auf Landesebene gibt, ist es zentral, diese Prozesse eng miteinander zu verzahnen, um eine klarere Vision für die Zukunft des Saarlandes zu entwickeln. Die Voraussetzungen dafür, dass eine solche integrierte Strategieentwicklung gelingen kann, sind bei einer Alleinregierung einer Partei grundsätzlich gut. Aktuell wird diese Chance allerdings nicht ausreichend genutzt.

-
- ¹ Chancel, Lucas: Global carbon inequality over 1990–2019, *Nature Sustainability* 5, 2022, S. 931-938.
 - ² Kalkuhl, Matthias et al.: Optionen zur Verwendung der Einnahmen aus der CO₂-Bepreisung, *Ariadne-Kurz Dossier*, Potsdam 2022.
 - ³ DGB: Klimagerechtigkeit – eine Herausforderung auf allen Ebenen, Online-Veröffentlichung: <https://www.dgb.de/ubers/dgb-heute/struktur-industrie-und-dienstleistungspolitik/umwelt-und-klimapolitik/+co+2c155918-bce7-11ed-b40f-001a4a160123>, Abruf: 01.04.2023.
 - ⁴ Holm, Andrej et al.: Die Verfestigung sozialer Wohnungsprobleme. Entwicklung der Wohnverhältnisse und der sozialen Wohnversorgung von 2006 bis 2018 in 77 deutschen Großstädten. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 217, Juni 2021, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008039; Landtag des Saarlandes: Antrag der Saar-LINKE-Landtagsfraktion: Energie muss bezahlbar sein: Energiepreise senken – Stromsperrern verbieten, Drucksache 16/1889, 13.01.2022.
 - ⁵ Dullien, Sebastian; Tobert, Silke: IMK Inflationsmonitor, Deutliche Inflationsunterschiede zwischen Arm und Reich im Jahr 2022, *IMK Policy Brief* Nr. 144, Januar 2023, https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008517, Abruf: 31.03.2023.
 - ⁶ Boos, Jonas: Wohlstandsmessung – Alternative zum BIP, Vorherrschendes Wachstumsmodell stößt an ökologisch-soziale Grenzen, *AK-Analyse*, Ausgabe 10, Saarbrücken 2020, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Sonderpublikationen/AK-Analyse_Corona/PC-Analyse_X_Wohlstandsmessung_JB.pdf, Abruf: 30.03.2023.
 - ⁷ Dörre, Klaus: Transformationskonflikte und neue Bündnisse, 17.10.2020, <https://oxiblog.de/transformatiionskonflikte-neue-buendnisse/>, Abruf: 30.03.2023.

3 Gute Arbeit

3.1 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – Umsetzung und Kontrollen der Aufsichtsbehörde sind nicht zufriedenstellend

Die Transformation bringt neue Formen der Arbeit hervor. Alte Arbeitsschutzdefizite bleiben jedoch nach wie vor bestehen und können durch „New Work“ verstärkt werden. Sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch die Beschäftigten sowie die Arbeitsschutzakteure in den Unternehmen müssen sich in der „neuen“ Arbeitswelt noch zurechtfinden. Es zeichnet sich ab, dass sich die Anforderungen an die betriebliche Sicherheit und den Gesundheitsschutz stark ändern werden. Dies wird auch Auswirkungen auf die Arbeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht haben. Diesen Veränderungen muss in der Aufsichtsbehörde personell Rechnung getragen werden. Das Land kann nach Auffassung der Arbeitskammer seine Kontroll- und Beratungsaufgaben im Arbeitsschutz nicht zufriedenstellend bewältigen, nicht besser steht es um die Arbeitsmedizin im Land. Ohne eine staatliche Instanz im medizinischen Arbeitsschutz bleiben nicht nur die arbeitsmedizinische Beratung von Unternehmen, sondern auch die Beratung der Beschäftigten zu Berufskrankheiten und die Begleitung wichtiger Zukunftsprojekte auf der Strecke.

Die nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geforderte Mindestbesichtigungsquote (5 %) von Unternehmen durch die Aufsichtsbehörden der Länder wird nach aktueller Annahme zum Jahresende 2023 im Saarland erreicht werden. Jedoch kann es nicht das Ziel sein, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an einer Mindestbesichtigungsquote zu messen. Kontrollen müssen in regelmäßigen Abständen und flächendeckend stattfinden.

Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) und auf Baustellen gibt es Kontroll- und Unterstützungsbedarf, so die Erkenntnisse aus den Beratungen der Arbeitskammer (AK) und aus dem Projekt Beratungsinitiative für Arbeitsschutz im Saarland (BASaar).

Ebenso lassen die Anfragen der Beschäftigten bei der AK oft auf erhebliche Defizite in den Unternehmen schließen, sowohl bei der Arbeitsschutzorganisation als auch bei der Umsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen. Kritische Strukturen, wie beispielsweise Subunternehmerketten oder die Beschäftigung von ungelerten Arbeitskräften, häufig mit geringen Deutschkenntnissen, nehmen zu und erhöhen die Anforderungen an die Aufsichtsbehörde zusätzlich. Die Aufsichtsbehörde muss verstärkt aktiv in die Betriebsstätten gehen und nicht nur reaktiv überwachen.

Insgesamt muss auch im Hinblick auf die dynamischen Entwicklungen in der Arbeitswelt, hervorgerufen durch Digitalisierung und Flexibilisierung sowie den demografischen Wandel, die Personaldecke im Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) so weit ausgebaut werden, dass deutlich mehr als nur die geforderte Mindestbesichtigungsquote erfüllt werden kann.

„New Work“ ist der neue Trend in der Arbeitswelt, bedeutet aber noch lange nicht Gute Arbeit

Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Vermehrt geschieht dies unter dem Begriff „New Work“. Der Terminus steht heute für unterschiedliche neue Arbeitsformen, vornehmlich im Dienstleistungssektor. Dazu gehören zum Beispiel orts- und zeitflexibles sowie agiles Arbeiten, offene Bürokonzepte, das Teilen des Arbeitsplatzes sowie flachere Hierarchien. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsplätze macht dies möglich. Jedoch können diese Arbeitsformen ein Vermischen von beruflichen und privaten Lebensbereichen bewirken beziehungsweise deren Abgrenzung voneinander erschweren. Die Beschäftigten werden nämlich aufgefordert, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sowie zwischen unternehmerischen Zielen und persönlichen Bedürfnissen eigenverantwortlich zu gestalten. Hier entstehen nicht nur Freiheiten, sondern zugleich neue Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten.¹

Wenn über Gesundheit am Arbeitsplatz gesprochen wird, geht es im Grunde um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Sie sollen mit „New Work“ ihre Fähigkeiten und Stärken voll ausleben können. Ob sie dazu befähigt oder daran gehindert werden und wie sie sich am Arbeitsplatz fühlen, hängt von guten Arbeitsbedingungen ab. Deshalb spielen Faktoren wie die Arbeitsumgebung und -ausstattung genauso eine Rolle wie die Arbeitskultur, gute Führung und kollegiale Zusammenarbeit. Sie stellen wesentliche Erfolgskriterien dar.

Führungskräfte werden im Konzept „New Work“ als Coach und Unterstützer gesehen und die Zusammenarbeit mit ihren Beschäftigten soll auf Vertrauen beruhen. Dies wird vor allem Führungskräften, bei denen Erfolgskennzahlen eine Rolle spielen, schwerfallen. Dabei ist die Versuchung sehr groß, Beschäftigte dazu zu drängen, länger zu arbeiten und auch nach Feierabend erreichbar zu sein. Ebenso könnte ein Team aufgrund von äußerem Leistungsdruck selbst Druck auf die einzelnen Teammitglieder ausüben.

Ändert sich das Führen von direkt zu indirekt, begünstigt dies möglicherweise eine interessierte Selbstgefährdung bei den Beschäftigten. Interessierte Selbstgefährdung bezeichnet ein Verhalten, bei dem man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet – aus Interesse am beruflichen Erfolg.

Die Unternehmen sind nicht verpflichtet, auch die demokratischen Elemente aus dem Konzept „New Work“ zu realisieren. „New Work“ ist deshalb kein Selbstläufer in Sachen betriebliche Demokratie, sondern ein zu gestaltendes Feld der Mitbestimmung. Betriebs- und Personalräte sollten aktiv die Chance nutzen, um frühzeitig das betriebliche Verständnis von „New Work“ und die konkrete Umsetzung mitzugestalten.²

Sicherheit und Gesundheit stellen in der heutigen Arbeitswelt keine überwiegend technischen Herausforderungen mehr dar. Die Arbeitsbedingungen können nur ganzheitlich zielführend beurteilt werden. Es gilt, alle Gefährdungsfaktoren einschließlich psychischer Einflüsse des Arbeitssystems gleichermaßen zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Dazu braucht es lernbereite, kritisch technologieoffene und kommunikationsstarke Akteure im

Arbeitsschutz. Möglichen Nachteilen, die sich aus „New Work“ ergeben können, muss mit Prävention entgegengesteuert werden. Dazu gehören auch die Überarbeitung der Gesetze zum Arbeitsschutzkontext und neue Strategien in Personalabteilungen.

Hohe Krankenstände im Saarland

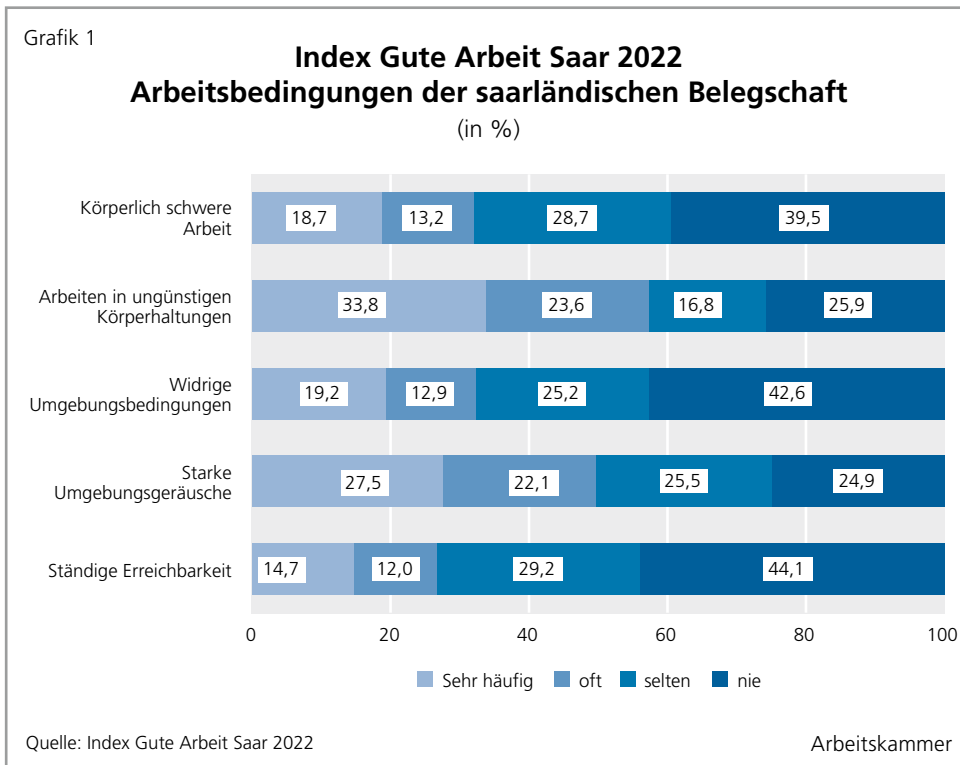
Die Auswertungen der gesetzlichen Krankenkassen zeigen enorme Anstiege und damit verbundene Höchststände bei den Krankmeldungen. So meldet die Techniker Krankenkasse (TK), dass bundesweit fast jede bei ihnen versicherte Person im Durchschnitt rund 19 Tage im Jahr 2022 krankgeschrieben war.³ Das Jahr davor lag der Durchschnittswert bundesweit bei circa 14 Fehltagen. Der bisherige Höchstwert seit Beginn der Auswertungen der TK lag bisher bei circa 15 Fehltagen im Jahr 2018. Der Krankenstand erreicht auch 2022 im Saarland einen Höchststand. Im Schnitt waren saarländische Versicherte der TK an fast 22 Tagen krankgeschrieben. Ein ähnliches Bild zeigen auch die Auswertungen der anderen Krankenkassen.

Vor allem die Atemwegserkrankungen sind nach Auswertungen des BKK-Dachverbandes für den außergewöhnlich hohen Anstieg der Fehltagel über alle Branchen hinweg verantwortlich.⁴ Nach einem deutlichen Rückgang der Krankschreibungen in den Jahren 2020/2021 aufgrund der Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln, ist vor allem jetzt mit dem Wegfall der Verhaltensregeln die zunehmende Rückkehr von anderen Infektionskrankheiten zu beobachten. So spielen neben Corona nun auch wieder die sonst üblichen Saisonkrankheiten wie beispielsweise Influenza verstärkt eine Rolle im Krankheitsgeschehen.

Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden

Saarländische Beschäftigte sind nach wie vor schlechten Arbeitsbedingungen an ihren Arbeitsplätzen ausgesetzt. Auf Dauer können schlechte Arbeitsbedingungen die Beschäftigten körperlich und mental belasten. Besonders die körperlich schwere Arbeit oder die häufige Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen können oft langfristige Folgen mit sich bringen und zu einer Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems (MSS) führen. So geben 33,8 % der befragten saarländischen Beschäftigten im Index Gute Arbeit Saar 2022 an, dass sie sehr häufig, und 23,6 %, dass sie oft in ungünstigen Körperhaltungen ihre Arbeit verrichten müssen. Auch geben die saarländischen Beschäftigten an, zunehmend von „ständiger Erreichbarkeit“ betroffen zu sein. So ist festzustellen, dass im Zusammenhang mit der Transformation die „ständige Erreichbarkeit“ am Arbeitsplatz überall zunimmt und sich vor allem negativ auf die mentale (psychische) Gesundheit auswirkt. Nach Auswertungen des Index Gute Arbeit Saar sind 14,7 % der befragten saarländischen Beschäftigten sehr häufig und 12 % oft von ständiger Erreichbarkeit am Arbeitsplatz betroffen.

Nach Erkenntnissen der AK aus ihrer Beratungstätigkeit sind schlechte Arbeitsbedingungen insbesondere in KMU vorzufinden. Die Aussagen der Beschäftigten sowie die Auswertungen aus dem BASaar-Projekt bestätigen, dass die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in den KMU oft fehlt.⁵



Für viele Unternehmen ist der Arbeitsschutz ein sehr wichtiges Thema, jedoch bleibt für die Umsetzung im Arbeitsalltag oft keine Zeit. Unternehmen müssen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes in der täglichen Arbeitspraxis unterstützt werden. Hierzu bedarf es einer flächendeckenden Beratung von staatlicher Seite sowie der Unfallversicherungsträger. Aus Sicht der AK ist daher eine kontinuierliche Personalentwicklung im Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) erforderlich. Nur so kann die staatliche Aufsicht im Arbeitsschutz den stetigen Anforderungen quantitativ, aber insbesondere auch qualitativ gerecht werden.

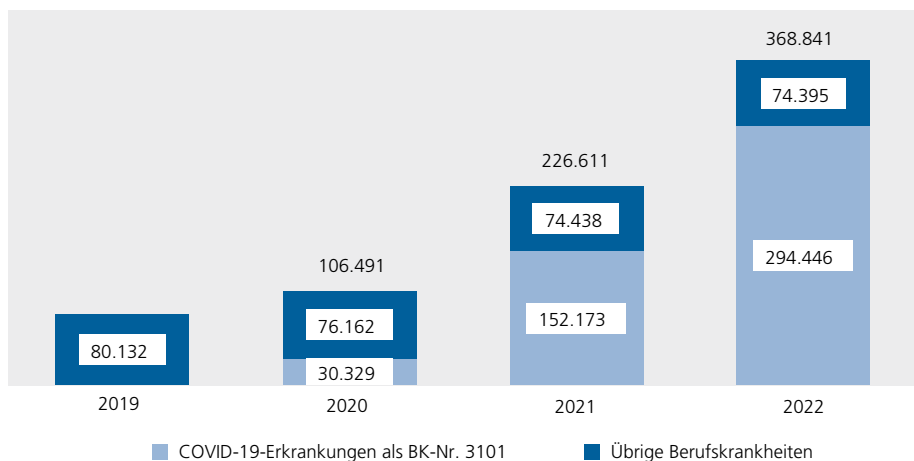
Arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten vermeiden – Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fördern

Die Anzahl der Verdachtsanzeigen auf eine Berufskrankheit (BK) hat sich nach den vorläufigen Angaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erneut stark erhöht.⁶ So wurden im Jahr 2022 62 % mehr Anzeigen auf den Verdacht einer BK gestellt als im Vorjahr. Dabei wurden von 368.841 gestellten Anzeigen insgesamt 200.414 Fälle anerkannt.⁷ Der Anstieg bei den Anzeigen und Anerkennungen lässt sich im Wesentlichen auf die Corona-Pandemie zurückführen. Laut Angaben der DGUV erfolgten bundesweit 294.446 Verdachtsanzeigen auf die Anerkennung von COVID-19 als BK. Dabei wurden 180.790 Fälle anerkannt.

Grafik 2

Entwicklung der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit

(Bundesweit)



Quelle: DGUV

Arbeitskammer

Auswertungen für das Saarland liegen für das abgelaufene Jahr 2022 noch nicht vor, jedoch ist anzunehmen, dass der Anstieg bei den Verdachtsanzeigen auch im Saarland eine deutliche Zunahme im Vergleich zum Vorjahr zeigt.

Beschäftigte benötigen im BK-Verfahren Unterstützung. Bei einem Antrag auf Anerkennung einer BK stehen die Beschäftigten zuerst einmal alleine da. Wie Erkenntnisse aus dem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen der BK-Beratungsstellen Bremen und Berlin zeigen, sind die betroffenen Beschäftigten mit dem Anzeigeverfahren oft überfordert und es liegt ein generelles Hemmnis vor, überhaupt eine Anzeige zu stellen. Die Beschäftigten benötigen bei der Anzeige sowie bei einem Widerspruchsverfahren gegen die Ablehnung ihres Antrags Beratung. Denn bleiben finanzielle Leistungen und die notwendigen Behandlungen aus, droht neben dem persönlichen Leid im schlimmsten Fall das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Dies bringt sehr häufig für die Beschäftigten und ihre Familien ernsthafte wirtschaftliche Nachteile mit sich.

Bisher war das LUA in die BK-Verfahren involviert und konnte viele Fälle nach Ablehnung durch die Unfallversicherungsträger zugunsten der Beschäftigten revidieren. Diese Instanz ist durch das Ausscheiden der beiden Gewerbeärzte stark geschwächt. Somit liegt die Anerkennung der Anträge ausschließlich in den Händen der Unfallversicherungsträger.

Die AK versucht mit der BK-Beratung im Rahmen des BASaar-Projekts seit Anfang 2022, den saarländischen Beschäftigten eine bessere Unterstützung zukommen zu lassen. Nach intensiver

Öffentlichkeitsarbeit in der ersten Projektphase wird die Beratungsleistung durch die saarländischen Beschäftigten zunehmend in Anspruch genommen. Nach Erkenntnissen aus den ersten Beratungen sind die Anfragen in erster Linie sehr persönlich, aber auch vielfältig und erfordern in der Regel sehr viel Aufwand in der Bearbeitung.

Betriebsärztliche Betreuung – kleinere Unternehmen haben oft das Nachsehen

Ärztliche Kompetenzen sind in der Arbeitswelt unverzichtbar. Besonders die Expertise der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner ist hier notwendig, um die betriebliche Prävention besser ausrichten zu können. Das ArbSchG verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten zu sorgen. Aus den Beschäftigtenberatungen der AK lässt sich jedoch ableiten, dass vor allem KMU oft keine arbeitsmedizinische Betreuung vorweisen können. Auswertungen der „Task Force Arbeitsmedizin“ bestätigen diese Annahme.⁸

So wird im Rahmen der Novellierung der DGUV-Vorschrift 2 versucht, dem entgegenzuwirken. Einen wesentlichen Diskussionspunkt werden dabei die vorgegebenen Einsatzzeiten für die Betreuung der Unternehmen haben. Es wird angenommen, dass die Novellierung zu einer Reduktion betriebsärztlicher Betreuungszeit je Beschäftigten sowie zu einer Übertragung von Aufgaben auf andere Professionen führen könnte, um mehr Unternehmen abzudecken. Ebenfalls in der Diskussion sind telemedizinische Lösungsansätze, durch welche man sich breitflächige Versorgung aufgrund verkürzter Wege erhofft. Telemedizin muss sich jedoch zunächst in der praktischen Umsetzung bewähren, was vor allem die Akzeptanz bei den Beschäftigten erfordert. Vertrauensvolle Kommunikation sowie Blick- und Körperkontakt sind im medizinischen Kontext oft entscheidende Faktoren, welche durch die Telemedizin nicht gegeben sind. Ein weiterer wichtiger Faktor, der verloren gehen könnte, ist die Begehung der Arbeitsplätze vor Ort. Dadurch ist zu erwarten, dass vor allem praktische Betriebskenntnisse und damit der Blick für die Gefährdungen an den Arbeitsplätzen abhandenkommt. Die arbeitsmedizinische Betreuung der Unternehmen sollte durch die Novellierung nicht nur auf die arbeitsmedizinische Vorsorge reduziert werden. Die Arbeitsmedizin muss weiter in der Lage sein, ihren Aufgaben entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz nachzugehen.

Das Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Saarland hat die Arbeit wieder aufgenommen

Das Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Saarland (BAGS) hat im Herbst 2022 nach der langen Unterbrechung aufgrund der Corona-Pandemie wieder eine kleine Arbeitsschutzkonferenz durchgeführt. Die Organisationsverantwortung lag bei der Arbeitskammer des Saarlandes. Ende des vergangenen Jahres hat die IHK Saarland die Federführung für den Zeitraum 2023/2024 übernommen. Für diesen Zeitraum sollen die Arbeitsschutzkonferenzen auch wieder im gewohnten Rhythmus durchgeführt werden.

Die Arbeitsschwerpunkte der nächsten beiden Jahre sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgelegt. Das BAGS wird sich aber weiterhin für die Wiederbesetzung des Lehrstuhls für Arbeitsmedizin an der Universität des Saarlandes einsetzen.

Der Klimawandel wird sich in vielen betrieblichen Bereichen negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken

Der Klimawandel stellt die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bereits jetzt vor neue und enorme Herausforderungen. Infolge des Klimawandels kommt es zu länger andauernden Hitzeperioden und zusätzlichen Belastungen durch die Witterungsereignisse. Neben den Gefahren durch Hitze und UV-Strahlung wird auch die Verbreitung von neuen infektiösen Krankheitserregern, wie beispielsweise durch Stechmücken, begünstigt. Arbeitsplätze im Freien, zum Beispiel im Garten- und Landschaftsbau oder auf Baustellen, sind in der Regel hiervon stärker betroffen. Ebenso beeinträchtigen auch überhitzte Arbeitsräume das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Die Auswirkungen auf ältere Beschäftigte sowie besonders zu schützende Personengruppen können dabei ebenfalls stark gesundheitsgefährdend sein. Dies erfordert in den Unternehmen ein Umdenken und eine frühzeitige Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Eingeschränkte Einsatzfähigkeit von Beschäftigten und bestehende personelle Engpässe in den Unternehmen können sich durch den wachsenden Klimawandel verstärken und betriebliche Arbeitssysteme erheblich beeinträchtigen.

Beim Bau von Arbeitsstätten ist es daher wichtig, nicht nur die Energieeffizienz im Auge zu haben, sondern grundsätzlich und von vornherein auch den Schutz vor den zunehmenden klimatischen Einflüssen zu berücksichtigen. Ein wichtiger Faktor bleibt hier nach wie vor die Gefährdungsbeurteilung, mit der sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sichergestellt werden können. Der Klimawandel erfordert eine erweiterte Perspektive auf die Sicherheit und Gesundheit an den Arbeitsplätzen. Damit verbunden ist ein erhöhter Beratungs- und Kontrollbedarf durch die zuständigen Aufsichtsbehörden.

-
- ¹ Gerst, Detlef: New Work, Zwischen neuer Freiheit und fremdbestimmter Flexibilität, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, 76. Jahrgang, 1/2023, S. 62-68.
 - ² Ebd.
 - ³ Vgl. Techniker Krankenkasse (Hrsg.): Gesundheitsreport 2022 – Zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? Teil 2, S. 6-22.
 - ⁴ Vgl. Online: <https://www.bkk-dachverband.de/statistik/monatlicher-krankenstand> (zuletzt abgerufen am 17.03.2023).
 - ⁵ Beratungsinitiative für Arbeitsschutz im Saarland (BASaar), Sachbericht 2022, Saarbrücken 2022.
 - ⁶ Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Online-Pressearchiv: https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2023/quartal_1/details_1_549632.jsp (zuletzt abgerufen am 22.03.2023).
 - ⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Berichtsjahr 2021, Download von www.baua.de/suga, Dortmund 2022, S. 135 ff.
 - ⁸ Vgl. Online: https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/_old-files/downloads/pdf-Ordner/Arbeitsmedizin/Konzept_fuer_eine_Evaluation_sowie_ein_kontinuierliches_Monitoring_der_arbeitsmedizinischen_Versorgung.pdf (zuletzt abgerufen am 22.03.2023).

3.2 Herausforderungen für eine Gute-Arbeit-Politik des Landes

Im Saarland ist jeder fünfte Erwerbstätige prekär beschäftigt. Insbesondere die Einkommen sind niedriger als im Bundesgebiet. Auf der Habenseite steht laut empirischer Sondererhebung und -auswertung aber, dass in den mitbestimmten Betrieben im Saarland, die hierzulande rund 70 % der Beschäftigten stellen, Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung – so etwa das betriebliche Angebot zur Weiterqualifizierung und zur Gesundheitsförderung – gerade mit Blick auf den beschleunigten Transformationsprozess nachhaltiger und robuster aufgestellt sind als in nicht mitbestimmten Betrieben. Daher ist es wichtig, dass die Landesregierung – unterstützt durch betriebliche Interessenvertretungen – das Ziel „Gute Arbeit“ weiter vorantreibt. Die Ernsthaftigkeit dieser Zielverfolgung zeigt sich an den Weiterentwicklungen der Wirtschaftsförderung und der öffentlichen Auftragsvergabe als Gestaltungsinstrumente Guter Arbeit, aber auch durch die nachhaltige Förderung von betrieblichen Beratungsprojekten durch die Landesregierung.

Mit der Umsetzung Guter Arbeit geht es grundsätzlich sowohl um die Begrenzung prekärer Beschäftigungsverhältnisse als auch um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in regulären Beschäftigungsverhältnissen. Daher werden im Folgenden zunächst die Situation der prekären Beschäftigung und der Zusammenhang von Guter Arbeit und Mitbestimmung im Saarland empirisch beleuchtet. Darauf aufbauend werden besondere Herausforderungen der politischen Umsetzung einer landeseigenen Gute-Arbeit-Politik aufgerufen. Schließlich werden Herausforderungen der Wirtschaftsförderung und bei der Vergabe öffentlicher Aufträge als arbeitspolitische Rahmensetzungen skizziert sowie ausgewählte betriebliche Beratungsprojekte im Saarland vorgestellt, mit denen Gute Arbeit vorangebracht werden soll.

Ein Viertel der Erwerbstätigen ist prekär beschäftigt

Die Beschäftigungsentwicklung im Saarland verläuft zwar positiv und erreichte im Jahresdurchschnitt 2022 einen neuen Höchststand, dieser Umstand kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Dynamik des Beschäftigungsaufwuchses erheblich hinter der Entwicklung in Westdeutschland zurückbleibt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Beschäftigung dort gut doppelt so stark (1,9 %), gegenüber 2015 sogar mehr als dreimal stärker (12,3 %). Das Kapitel I.4.1 enthält weitere Informationen zur Beschäftigungsentwicklung, insbesondere unter Genderaspekten. Besonders problematisch ist, dass im Saarland fast jede vierte Person atypisch beschäftigt ist (23,1 %; Westdeutschland 22,7 %) – das heißt nur befristet, geringfügig sowie in Teilzeit mit weniger als 20 Wochenstunden oder als Leiharbeiter arbeitet.

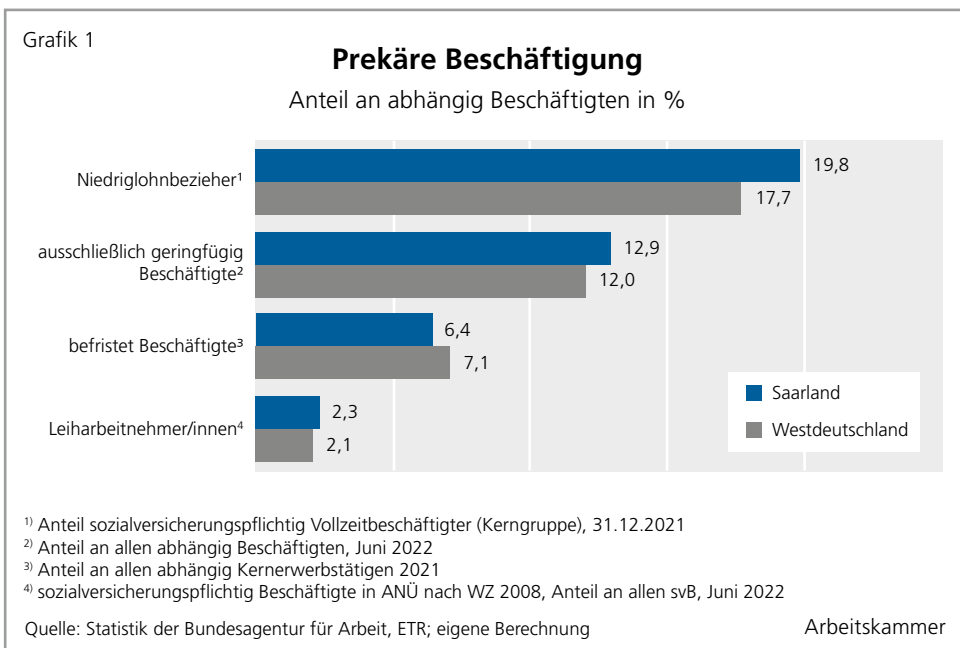
Gerade die unter Gesichtspunkten der sozialen Absicherung problematischen ausschließlichen Beschäftigungsverhältnisse weisen im Saarland einen höheren Anteil an der abhängigen Beschäftigung auf. Die Arbeitskammer steht der im Zuge der Koalitionsverhandlungen der Am-

pelkoalition erfolgten Anpassung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze im Bereich der geringfügigen Beschäftigung kritisch gegenüber (vgl. hierzu näher Kapitel I 4.2 und I 4.3).

Laut Mikrozensus waren an der Saar im Jahr 2021 rund 24.000 Erwerbstätige nur befristet beschäftigt. Damit ist ihr Beschäftigungsverhältnis unsicher und ihre Lebensplanung nur eingeschränkt möglich. Auch das Land als Arbeitgeber sollte mit Vorbildfunktion seine Möglichkeiten zur Reduktion befristeter Beschäftigung nutzen. Ähnlich verhält es sich bei den Mitte 2022 rund 9.100 Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen.

Das größte Prekarisierungsrisiko geht allerdings vom Niedriglohnbereich aus, wie sich aktuell sehr deutlich in Folge des rasanten Anstiegs der Verbraucherpreise nochmals zeigt. Im Saarland liegen laut Einkommensstatistik der Bundesagentur für Arbeit rund zwei von fünf Vollzeitbeschäftigten (rund 40 %) mit ihrem Einkommen im unteren Einkommensbereich. Sie verdienen weniger als zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland, was 2021 dem Betrag von 2.417 Euro entsprach. In Westdeutschland insgesamt war das mit 17,7 % deutlich seltener der Fall.

Im Zuge des Transformationsprozesses der saarländischen Wirtschaft ist vor diesem Hintergrund insbesondere darauf zu achten, dass neu entstehende Arbeitsplätze den Anteil prekärer Beschäftigung nicht noch weiter erhöhen. Das Saarland benötigt vor allem ein qualitativ hochwertiges Arbeitsplatzangebot, das für alle Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten und damit Chancen auf faire Bezahlung bietet. Starke Mitbestimmungsververtretungen in den Unternehmen sind dafür der beste Garant, daher sollten neben der Eindämmung prekärer Beschäftigungsformen alle Möglichkeiten zur Stärkung der Tarifbindung genutzt werden.



Gute Arbeit und Mitbestimmung

Dass es einen Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und dem Vorliegen von „Guter Arbeit“ gibt, zeigt der von der Arbeitskammer des Saarlandes 2022 letztmalig erhobene „Index Gute Arbeit Saar“¹. In den mitbestimmten Betrieben ist es um zentrale Rahmenbedingungen der Arbeit wie Altersvorsorge, Gesundheitsvorsorge und Sozialleistungen signifikant besser bestellt als in Betrieben ohne betriebliche Mitbestimmung. Auch hinsichtlich der Notwendigkeit von Weiterqualifizierung (Stichwort „Fachkräftemangel“) und der Weiterentwicklung des eigenen Könnens sind die Bedingungen für die Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben eindeutig besser, was als starker Beleg für einen positiven Zusammenhang von Guter Arbeit und Innovations-, mithin Wettbewerbsfähigkeit im Transformationsprozess zu werten ist.

Von den 1.001 repräsentativ Befragten arbeiten mehr als zwei Drittel (rund 68 %) in mitbestimmten Betrieben. Ordnet man die Befragten nach Branchen, ist auch innerhalb der Branchen die Mehrzahl der Betriebe mitbestimmt. Den höchsten Mitbestimmungsgrad zeigt hierbei die Öffentliche Verwaltung mit rund 98 % (n=96)², gefolgt von den Branchen Erziehung-Unterricht-Gesundheit-Soziales (rund 75 %, n=213), Produzierendes Gewerbe (rund 67 %, n=291), Private Dienstleistungen (rund 61 %, n=162) und Handel-Verkehr-Lagererei (rund 57 %, n=185).

Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge sind in mitbestimmten Betrieben verbreiteter

Zu den Bedingungen Guter Arbeit gehört, dass sie den Beschäftigten ermöglicht, nach dem Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit ein würdiges Leben führen zu können. Daher sind ausreichende betriebliche Angebote zur Altersvorsorge von großer Bedeutung. Es zeigt sich in den Ergebnissen des Index Gute Arbeit Saar eindeutig, dass mitbestimmte Betriebe ihren Beschäftigten in deutlich höherem Maße ausreichende Angebote zur Altersvorsorge bieten. Von den Befragten in mitbestimmten Betrieben sagen rund 45 % (n=626), dass sie in ihrer Wahrnehmung in hohem oder sogar sehr hohem Maße über ausreichende betriebliche Angebote zur Altersvorsorge verfügen. Angesichts der Relevanz, die der betrieblichen Altersvorsorge als Kompensation für Kürzungen der gesetzlichen Rente zugesprochen wird, ist dies zwar ein niedriger Wert, der auch gar nichts über zukünftige erwartbare Anwartschaften auf Altersversorgung aussagt (vgl. die Kapitel I.5.3 und II.4.2), aber im Vergleich dazu bestehen in Betrieben ohne Mitbestimmung nur zu rund 25 % (n=308) entsprechende Angebote. Umgekehrt kritisieren nur rund 19 % der Befragten in mitbestimmten Betrieben, dass sie keine oder nicht ausreichende betriebliche Angebote zur Altersvorsorge haben, in nicht-mitbestimmten Betrieben sind es mit rund 47 % hingegen fast die Hälfte.

Nur sehr selten Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung in nicht-mitbestimmten Betrieben

Im Gegensatz zur Altersvorsorge, die sich für die im Erwerbsleben stehenden Beschäftigten erst in der Zukunft auszahlt, sind gute und hinreichende Angebote zur Gesundheitsförderung

auch schon für die jeweilige Gegenwart der Beschäftigten wichtig. Selbstredend ist eine gute Gesundheitsfürsorge während der Phase der Erwerbsarbeit auch ein entscheidender Faktor dafür, gesund in Rente zu gehen. Der Unterschied zwischen mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Betrieben ist noch etwas größer als in Bezug auf die betrieblichen Angebote zur Altersvorsorge. Beschäftigte mit einer Interessenvertretung können in rund 34 % (n=618) der Fälle in hohem oder sehr hohem Maße betriebliche Angebote zur Gesundheitsfürsorge nutzen. Beschäftigte ohne Interessenvertretung hingegen nur in rund 11 % (n=297). Keine oder nicht ausreichende betriebliche Angebote hat in Betrieben mit Interessenvertretung leider immer noch rund die Hälfte, in Betrieben ohne Interessenvertretung hingegen rund 86 %. Auch wenn die betriebliche Mitbestimmung hier einen eindeutig positiven Effekt zeigt, ist die flächendeckende Verfügbarkeit nicht von Angeboten allein, sondern von hinreichenden betrieblichen Angeboten zur Gesundheitsfürsorge dringend verbesserungsbedürftig.

Weitere Sozialleistungen häufiger in mitbestimmten Betrieben

Neben Angeboten zur Altersvor- und Gesundheitsfürsorge sind hinreichend vorhandene weitere Sozialleistungen deutlich häufiger in mitbestimmten als in nicht-mitbestimmten Betrieben zu finden. So geben 30 % (n=637) der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben an, dass sie in hohem oder sehr hohem Maße über betriebliche weitere Sozialleistungen verfügen. Die Beschäftigten aus nicht-mitbestimmten Betrieben können das nur zu rund 21 % (n=295) sagen. Drastisch ist der Unterschied beim Anteil derer, die gar keine oder nicht ausreichende weitere betrieblichen Sozialleistungen bekommen: in den mitbestimmten Betrieben zwar auch 54 %, in den Betrieben ohne Mitbestimmung aber 71 %.

Mitbestimmung fördert Weiterqualifizierung

Gerade um in Zeiten der tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt und den damit verbundenen gestiegenen Schwierigkeiten mit der rasanten technischen Entwicklung Schritt zu halten, sind Möglichkeiten der Weiterqualifizierung von größter Bedeutung. Zu „Guter Arbeit“ ist es daher notwendig, dass den Beschäftigten von ihren Betrieben die Möglichkeit gegeben wird, sich entsprechend ihrer beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren zu können. Der Zusammenhang von Guter Arbeit und betrieblicher Mitbestimmung zeigt sich auch hier sehr deutlich. Rund zwei Drittel (67 %, n=671) der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben geben an, dass ihr Betrieb ihnen solche Weiterqualifizierungen in hohem oder sehr hohem Maße ermöglicht. In nicht-mitbestimmten Betrieben ist dies nur etwas mehr als ein Drittel (37 %, n=312). Genau umgekehrt ist das Verhältnis bei den Befragten, denen ihr Betrieb solche Weiterqualifizierungen gar nicht oder nur in geringem Maße ermöglicht: ein Drittel in mitbestimmten und zwei Drittel in nicht-mitbestimmten Betrieben.

Wissen und Können weiterentwickeln: Mitbestimmte Betriebe erleichtern die Entfaltung des persönlichen Potenzials

Zu Guter Arbeit gehört aber nicht nur die Möglichkeit der spezifisch fachlichen Weiterqualifizierung. Zum Konzept Guter Arbeit gehört auch, dass die Beschäftigten bei ihrer Arbeit die Möglichkeit haben sollen, ihr Wissen und Können allgemein weiterzuentwickeln. Der immer weiter zunehmenden Verengung von Arbeit auf wenige Handgriffe, dem Verlust an übergeordnetem, orientierendem Wissen soll damit entgegengewirkt werden. Idealerweise sollen die Beschäftigten ihr Potenzial entfalten können. Auch hier ist der förderliche Effekt der betrieblichen Mitbestimmung eindeutig. Etwas mehr als zwei Drittel (68 %, n=674) der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben geben an, dass ihr Betrieb ihnen diese Möglichkeit in hohem oder sehr hohem Maße bietet. In den nicht-mitbestimmten Betrieben hingegen können dies nur rund 53 % (n=312) der Beschäftigten sagen.

Das Fazit ist eindeutig: Gute Arbeit und betriebliche Mitbestimmung hängen eng zusammen.

Gute Arbeit als Leitbild der Landespolitik muss durchdekliniert werden

Das Ziel Gute Arbeit war bereits in den beiden vergangenen Legislaturperioden als Leitbild einer landeseigenen Arbeitspolitik relevant. Gute Arbeit wird dabei in einem positiven wechselseitigen Zusammenhang mit einer hohen Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gesehen. Die Erwartungen an die neue Landesregierung, die landeseigene Gute-Arbeit-Politik deutlich voranzubringen, sind allerdings höher als in der Vergangenheit. Die neue Landesregierung sollte als (SPD-)Alleinregierung mehr Gestaltungsfreiraum haben, ihre Programmatik umzusetzen, die eng mit dem Leitbild der Guten Arbeit verbunden ist. So ist das „Regierungsprogramm der SAAR-SPD 2022-2027“ im positiven Sinne ambitioniert. Unter der Überschrift „Gute Arbeit: Für Dich. Für Alle.“ wurden unter anderem folgende Ziele aufgeführt, deren Umsetzung explizit über das Land (und weniger über den Bund) erfolge sollte:

- die Zurückdrängung geringfügiger und prekäre Beschäftigung (auf Landesebene);
- ein breiter Dialog zur Zukunft der Arbeit, um eine Landesstrategie zu erarbeiten;
- die Weiterentwicklung der Wirtschaftsförderung mit Blick auf die Einhaltung von Tarifstandards;
- die Stärkung von Tarifstandards bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (inklusive Aufpersonalisierung der Prüfbehörde zum Fairer-Lohn-Gesetz);
- die Fortführung der Projekte „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ sowie „Beratungsinitiative Arbeitsschutz Saar (BASaar)“, um Unternehmensleitungen sowie Betriebs- und Personalräte bei der Entwicklung guter Arbeitsplätze zu unterstützen.

Bezüglich des Zurückdrängens geringfügiger und prekärer Beschäftigung auf Landesebene sind aktuell keine neuen, besonders herausragenden Initiativen wahrnehmbar. Im Bereich der Wirtschaftsförderung wurde in den letzten Jahren immerhin auf die Begrenzung der Leiharbeit bei der Förderung von betrieblichen Investitionen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe Regionale Wirtschaftsstruktur (GRW) hingewirkt. Hier gibt es allerdings erheblich mehr Spielraum, den eine SPD-Alleinregierung mit dem Ziel Guter Arbeit in der Wirtschaftsförderung ausnutzen muss.

Positiv ist aktuell die weitere Finanzierung der „Beratungsstelle Wanderarbeit“ bei der Arbeitskammer zu bewerten, um gerade die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland zu unterstützen (siehe Kapitel II.7). Über die Vergabe öffentlicher Aufträge wird Sorge getragen, dass Leiharbeitskräfte von der ersten Stunde an wie regulär Beschäftigte entlohnt werden müssen und dass sich die Arbeitsbedingungen bei Subunternehmerketten nicht nach unten hin verschlechtern. Zugleich wird konkret die Reichweite von Tarifstandards erhöht.

Grundsätzlich positiv ist auch, dass die Landesregierung im Rahmen des neu gegründeten „Zukunftsbündnisses Saar“ unter Einbeziehung der Kammern, von Verbänden und gesellschaftlichen Gruppen versucht, den Strukturwandel im Saarland aktiv zu gestalten. Verschiedene Strategieprozesse und bestehende Bündnisse wie das Zukunftsbündnis Fachkräftesicherung oder die Innovationsstrategie sollen unter diesem Dach zusammengeführt werden – ein sinnvoller Schritt, um einzelne Strategien besser miteinander zu verzahnen und Doppelstrukturen zu vermeiden. Der Erhalt und die Sicherung von Arbeitsplätzen sollen dabei im Vordergrund stehen, aus Beschäftigtensicht ist damit die Erwartung verbunden, dass es auch um Gute Arbeit gehen muss und entsprechende Kriterien im Rahmen von Förderprogrammen und Ansiedlungspolitik angelegt werden müssen. Herausforderungen, wie der deutliche, aber kaum prognostizierbare Wandel von Qualifikationsbedarfen, die Digitalisierung, die Fachkräftesicherung, ein gelingender Arbeits- und Gesundheitsschutz angesichts älter werdender Belegschaften und eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen sind so mannigfaltig, dass dies nicht im Alleingang, sondern nur durch die kluge Einbindung von Gestaltungspartnern gelingen kann. Dazu ist es notwendig, Sozialpartner, Kammern, die Forschung, Experten und Unternehmen derart einzubinden, dass auf einer gemeinsamen Zielsetzung und Programmatik aufbauend auch tatsächlich koordinierte Maßnahmen organisiert und überprüfbar umgesetzt werden. Insbesondere Tarifbindung und Mitbestimmung sind dabei zentrale Voraussetzung für die Gestaltung einer Transformation im Sinne der Beschäftigten.

Wirtschaftsförderung als Gestaltungsinstrument Guter Arbeit

Eine zentrale Stellschraube, die einer Landesregierung zur Verfügung steht, umgestaltend auf Arbeitsbedingungen einzuwirken, ist die Festlegung von Kriterien der Wirtschaftsförderung. Auch wenn von Bundes- und EU-Ebene Rahmenbedingungen vorgegeben werden, die eine völlig freie Definition von Förderkriterien nicht ermöglichen, gibt es Handlungsspielraum, der im Sinne der Beschäftigten ausgereizt werden sollte. Zentrales Ziel der öffentlichen Förderung von Unternehmen muss es sein, Gute Arbeit in der regionalen Wirtschaft nachhaltig zu sichern.

Leider wurden die Möglichkeiten in der Vergangenheit im Saarland bei Weitem nicht ausgenutzt. Eine neue Chance bietet sich im Zusammenhang mit dem auf Bundesebene neu aufgestellten Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe Regionale Wirtschaftsstruktur (GRW). Erstmals erhält die Tarifbindung als Fördervoraussetzung überhaupt einen Stellenwert. Sie gilt allerdings nur für die Förderung von Unternehmen in einem eng gefassten Branchenspektrum, der „bedingten Positivliste“: Unternehmen, deren regionalwirtschaftlicher Beitrag aufgrund ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit fraglich ist, werden nur gefördert, wenn sie tarifgebunden sind oder tarifgleich entlohnen oder einen jahresdurchschnittlichen Anstieg der Bruttolohnsumme um 3,5 % nachweisen. Ein wichtiger, aber noch unzureichender Schritt für die Bindung von Fördermitteln an Tarifbindung.

Darüber hinaus bleiben die Möglichkeiten für die Bundesländer bestehen, im Rahmen ihrer ergänzenden Richtlinien weitere Anforderungen an die Arbeitsplätze der geförderten Unternehmen zu stellen. Die Arbeitskammer erwartet, dass diese Möglichkeiten bei der Neuaufstellung der saarländischen Richtlinien ausgeschöpft werden und das Saarland zum Vorreiter der Guten Arbeit in der Wirtschaftsförderung wird.

Die bisherigen Regelungen in Bezug auf maximale Anteile an Leiharbeit in geförderten Unternehmen müssen ergänzt werden durch weitere Kriterien, die bereits in anderen Bundesländern angewendet werden, wie zum Beispiel:

- Höchstquoten auch für andere Formen prekärer Beschäftigung, wie geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse;
- Mindest- und Höchstekommengrenzen für die zu fördernden Arbeitsplätze; Mindestquoten für die Beschäftigung am Arbeitsmarkt benachteiligter Gruppen; Bonusregelungen für die Existenz eines Betriebsrats und die Tarifbindung;
- die verpflichtende Inanspruchnahme einer Beratung zu Guter Arbeit.

Durch solche Regelungen erhalten bestehende, neu zu gründende oder anzusiedelnde Unternehmen eine Orientierung zum politischen Gestaltungswillen der Landesregierung und Gute Arbeit wird zum Vorteil im Wettbewerb um öffentliche Fördergelder. Attraktive Arbeitsbedingungen stellen für die geförderten Unternehmen wiederum einen Wettbewerbsvorteil mit Blick auf die Gewinnung von Fachkräften dar.

Öffentliche Auftragsvergabe als Gestaltungsinstrument Guter Arbeit

Neben der Wirtschaftsförderung ist die Ausgestaltung der Regelungen zur Vergabe öffentlicher Aufträge ein weiterer Hebel zur Förderung Guter Arbeit und zur Verbreiterung von Tarifstandards. Ein relevantes landespolitisches Vorhaben ist im Saarland aktuell die anspruchsvolle Umsetzung des am 17. Dezember 2021 in Kraft getretenen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes (STFG).³

Zuständig ist nach dem Regierungswechsel im vergangenen Jahr das Ministerium für Arbeit und Soziales, Frauen und Gesundheit. Laut Auskunft der hier angesiedelten Prüfbehörde Tariftreue (vormals „Prüfstelle STTG“) vom 6. April 2023 sind aktuell acht Rechtsverordnungen in Kraft, die die Anwendung der Tarifstandards für die jeweils zu vergebenden Aufträge und der damit verbundenen Tätigkeiten regeln. Hierbei handelt es sich um das Elektrohandwerk, den Sanitär- und Heizungsbau, die Gebäudereinigung, den Einzelhandel sowie den Groß- und Außenhandel, das Wach- und Sicherheitsgewerbe, das Schreinerhandwerk und das Metallhandwerk. Im Bereich Elektrohandwerk und Gebäudereinigung wurde wegen neuer Tarifabschlüsse bereits jeweils die zweite Verordnung mit Wirkung ab 1. März 2023 erlassen.

Vor Inkrafttreten der Rechtsverordnungen wird den Sozialpartnern der betroffenen Branche Gelegenheit gegeben, Stellungnahmen zu den Verordnungsentwürfen abzugeben, auch weil es oftmals Interpretationsspielräume geben kann, welche Regelung für welche Tätigkeit zutreffend ist. Die Abstimmung der umfangreichen und detaillierten Stellungnahmen ist sehr zeitaufwändig. Vor dem Hintergrund, dass zum einen noch weitere Verordnungen für andere Branchen und Gewerke erlassen werden und zum anderen die reguläre Prüftätigkeit der Prüfbehörde voranzubringen und auch das Tarifregister von der Prüfbehörde zu pflegen sind, ist eine Aufpersonalisierung der Prüfbehörde Tariftreue weiterhin dringend notwendig. Hierzu hat sich die SPD bereits in ihrem Wahlprogramm positiv positioniert.

Die Relevanz zeigt sich auch darin, dass das saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz auch bundespolitisch Ausstrahlungskraft hat. Aus dem gesamten Bundesgebiet liegen Nachfragen zur Umsetzung vor. Und auch im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung findet sich die Festlegung: „Zur Stärkung der Tarifbindung wird die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht.“ (S. 71) Das entspricht im Kern dem Ansatz des Fairer-Lohn-Gesetzes.

Die Bilanz der bisherigen Prüftätigkeit im Saarland ist für den Zeitraum 2014 bis März 2023 beachtlich:

Insgesamt sind über 15.000 Vergabemeldungen eingegangen.

Die Vergabemeldungen hatten ein Volumen von fast 6,8 Milliarden Euro, davon zu 5,28 Milliarden allein aus der Baubranche. Bisher wurden 876 Prüfungen durchgeführt. Sie betrafen 2.506 Personen und ein Auftragsvolumen von 260 Millionen Euro. Aus den Prüfungen resultierten Sanktionsstrafen im Umfang von 302.376 Euro.

Betriebliche Beratungsprojekte zur Umsetzung Guter Arbeit werden von Unternehmensleitungen und betrieblichen Interessenvertretungen stark nachgefragt

Während die Wirtschaftsförderung und das Fairer-Lohn-Gesetz eher für die arbeitspolitische Rahmensetzung Guter Arbeit taugen, gibt es auch ganz konkrete betriebliche Beratungspro-

jekte, die von der Landesregierung erfolgreich gefördert werden. Dazu gehören exemplarisch die Projekte der Arbeitskammer „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ und „Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland“, die jeweils in Kooperation mit der Technologieberatungsstelle BEST e. V. in der einzelbetrieblichen Fallberatung umgesetzt werden.

„BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“: passgenaue Unterstützung von der Arbeitszeitgestaltung bis zur Digitalisierung

Das seit 2013 durchgeführte Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“⁴ bietet bis zu sieben kostenfreie Beratungstage für Erstanalysen und -beratungen an. Es hat einen generalistischen Aufbau und bietet Unternehmensleitungen und betrieblichen Mitbestimmungsorganen Unterstützungsmaßnahmen zu allen Bereichen betrieblicher Mitbestimmung an. Zum Beispiel unterstützt es bei der Dienstplangestaltung oder bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen.

Um den Bedarfen und Problemlagen der sich immer weiter digitalisierenden Arbeitswelt gerecht zu werden, wurde ab der Projektlaufzeit 2021-2022 der speziell dafür konzipierte Modulbaustein „Gute Arbeit in der Arbeitswelt 4.0“ in das Gesamtkonzept integriert. Durch betriebliche Beratung, Prozessbegleitung und Wissenstransfer soll für die jeweils betriebspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit sowie für die konkreten Umsetzungsnotwendigkeiten und Handlungsansätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit in der digitalen Transformation sensibilisiert werden. Im Jahr 2022 wurden diverse betriebliche Beratungsprojekte und ergänzend verschiedene Workshops durchgeführt. Am 01.01.2023 begann die neue Förderphase, die bis zum 31.12.2024 läuft. BEST e. V. verzeichnet reges Interesse der saarländischen Betriebe an dem Projekt. Dies zeigt, dass ein entsprechender Bedarf an Beratung zur Herstellung Guter Arbeit gerade auch unter den Bedingungen der Digitalisierung besteht und die Fortführung des nun zehn Jahre laufenden Projekts notwendig ist.

„Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland“ (BASaar): niederschwellige Arbeitsschutzberatung

Wer seinen Beschäftigten sichere Arbeitsplätze bietet, hat einen klaren Wettbewerbsvorteil beim Halten und Finden von Fachkräften. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen aber Beratung und Hilfestellung beim Thema Arbeitsschutz. Dies zeigt sich auch immer wieder als Ergebnis der Arbeitsschutzkontrollen des Landesamts für Umwelt- und Arbeitsschutz. Das Projekt BASaar⁵ leistet hier einen wichtigen Beitrag durch kostenlose und unverbindliche Beratungen, um den Arbeitsschutz für die Beschäftigten nachhaltig zu verbessern. Seit Anfang 2022 erhalten Ratsuchende eine kostenfreie und niederschwellige Beratung zur betrieblichen Sicherheit und zum Gesundheitsschutz; und vor allem Unterstützung beim Aufbau ihrer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Ein besonderer Zusatz ist die Beratung zu Berufskrankheiten. In der bisherigen Beratungspraxis ist vor allem deutlich geworden, dass im Saarland Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte fehlen. Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz wird

in den Unternehmen und Dienststellen zwar als wichtig angesehen, jedoch bleibt für die Umsetzung im Arbeitsalltag oft keine Zeit. Die zunehmend steigende Nachfrage der Beratungsleistung in den Unternehmen zeigt, wie erfolgreich und notwendig die weitere Förderung des Projektes ist.

¹ Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022. Wie die saarländischen Beschäftigten ihre Arbeitssituation bewerten. Reihe AK-Texte. Es wurden 1.001 saarländische sozialversicherungspflichtig Beschäftigte befragt, davon 526 Männer (52,6 %) und 475 Frauen (47,4 %).

² Wobei die Anzahl hier nicht notwendig die Anzahl der Betriebe ist. Theoretisch können auch mehrere Personen aus demselben Betrieb im Befragensample des „Index Gute Arbeit Saar“ sein.

³ Zum Fairer-Lohn-Gesetz siehe differenziert den Bericht an die Regierung des Saarlandes 2021, S.114 ff.

⁴ <https://www.best-saarland.de/informationen/betriebsmonitor-gute-arbeit-saar-40>

⁵ <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/beratungsinitiative-arbeitsschutz-saar-basaar>

3.3 Zunehmende Digitalisierung erfordert Flankierung

Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung ohne Zweifel einen großen Schub verschafft. Ohne die Digitalisierung wäre die flächendeckende Mobile Arbeit nicht möglich gewesen.¹ In diesem Zuge sind bereits bestehende digitale Arbeitsmittel in großem Maße ausgeweitet worden oder neue zum Einsatz gekommen. Der „Index Gute Arbeit Saar“ gibt Auskunft über die digitale Durchdringung der saarländischen Arbeitswelt und ihrer Auswirkungen auf die Arbeit.²

Der „Index Gute Arbeit Saar“ ist eine für das Saarland repräsentative Befragung, die alle drei Jahre im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt wird, letztmalig 2022. Es wurden 1.001 Personen befragt, davon 526 Männer (52,6 %) und 475 Frauen (47,4 %).³

Über die Hälfte der saarländischen Beschäftigten ist in hohem Maße von Digitalisierung betroffen

Ihre Arbeit sei in hohem oder gar sehr hohem Maße von der Digitalisierung betroffen, sagen 57,4 % der Befragten.

E-Mail, Smartphones und soziale Netze sind flächendeckend in der Arbeitswelt in Gebrauch: Rund 69 % nutzen sie als Arbeitsmittel. Immerhin noch knapp 10 %, die vor allem aus dem Produzierenden Gewerbe kommen, geben an, sie nie zu benutzen.

Sogenannte „kollaborative“ Technologie, die es erlaubt, über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt zu arbeiten, ist demgegenüber noch weniger verbreitet. Rund 39 % der Befragten nutzen eine solche Technologie sehr häufig oder oft, rund 38 % der Befragten aber nie.⁴

Videokonferenzen auf dem Vormarsch: Eine Medaille mit zwei Seiten

Rund 39 % der Befragten nutzen Videokonferenzen sehr häufig oder oft und von diesen wiederum sagen drei Viertel, dass dadurch die Zahl ihrer Besprechungen größer geworden ist. Ebenfalls geben von denjenigen, die Videokonferenzen sehr häufig oder oft nutzen, rund 19 % an, sehr häufig oder oft Videokonferenzen hintereinander zu haben, ohne dass es Pausen dazwischen gibt. Es handelt sich damit um einen typischen Fall von Arbeitsverdichtung wegen technischer Effizienzsteigerung.

Bei den meisten „Konferenzen“, die nun per Video statt in Präsenz abgehalten werden, handelt es sich um Besprechungen vor Ort und nicht um Konferenzen irgendwo sonst in der Welt. Bei aufeinanderfolgenden Präsenzbesprechungen legt man normalerweise einen gewissen Weg in das nächste Büro oder den anderen Arbeitsort zurück und plant dafür Zeit ein. Diese nun frei-

gewordene Zeit wird aber nicht als Pause genossen, sondern für die nun möglich gewordene zusätzliche „Konferenz“ verplant.

Entscheidungsspielräume werden größer, Überwachung aber auch

Die Befragten geben zu 20 % an, dass ihre Entscheidungsspielräume durch die Digitalisierung nun eher größer geworden sind. Für die Mehrheit (rund 58 %) hat sich an ihren Entscheidungsspielräumen nichts geändert. Allerdings geben auch rund 32 % zur Kenntnis, dass im Zuge der Digitalisierung die Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung zugenommen hat.

Nachholbedarf bei betrieblichen Regelungen zum Ausschluss von Überwachung und Arbeitskontrolle!

Es ist besorgniserregend, dass bei diesem Maße an digitaler Durchdringung der Arbeitswelt nicht einmal die Hälfte (rund 43 %) der Befragten in ihren Betrieben durch Regelungen geschützt ist, die die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung durch die digitale Technik ausschließen sollen. Etwas mehr als ein Drittel (35 %) weiß nicht, ob es solche Regelungen gibt. Hier besteht ein eindeutiger Zusammenhang zur betrieblichen Mitbestimmung. Ein Viertel aller Betriebe mit einer Arbeitnehmervertretung hat entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten abgeschlossen. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung ist das nur in 13 % der Fall. Insgesamt ist (noch) ein hoher Nachholbedarf bei betrieblichen Regelungen zum Ausschluss von Überwachung und Verhaltenskontrolle durch digitale Technik festzustellen.

Digitalisierung führt in vielen Fällen zu Arbeitsverdichtung

Durch die Digitalisierung ergibt sich für mehr als ein Drittel der Befragten (36 %), dass die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge bei der Arbeit zugenommen hat und die Arbeitsbelastung eher größer geworden ist (rund 37 %). Ebenso wie bei den genannten, nicht hinreichenden betrieblichen Regelungen zum Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen fehlt es auch hier an flankierenden Maßnahmen. Diese müssten dafür sorgen, dass sich durch den Einsatz von Digitalisierung keine höhere Arbeitsbelastung ergibt. Rund 61 % der Befragten geben hier an, dass ihr Arbeitgeber keine Maßnahmen ergriffen hat, um die Arbeitsbelastung zu verringern. Dort, wo solche Maßnahmen getroffen wurden, wirken sie auch. Rund 41 % der Befragten, deren Arbeitgeber Maßnahmen zur Eindämmung der Arbeitsbelastung ergriffen haben, empfinden diese als hilfreich.

Beschäftigte fühlen sich häufig der digitalen Technik ausgeliefert

Mehr als drei Viertel der Befragten (rund 77 %) geben an, dass sie keinen oder nur einen geringen Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik an ihrem Arbeitsplatz haben. Gleichzeitig wird

von rund 38 % der Befragten angegeben, dass das Arbeitstempo in hohem oder sehr hohem Maße durch die eingesetzte digitale Technik bestimmt wird und etwas mehr als ein Drittel (36 %) bekundet, sehr häufig oder oft durch Störungen der digitalen Technik in ihrer Arbeit unterbrochen zu werden. Die Autonomie und die Souveränität des Einzelnen in seiner Arbeit sind durch den nicht hinreichend geregelten Einsatz von Digitalisierung beeinträchtigt und ein Gefühl der Fremdbestimmung und des Ausgeliefertseins an die digitale Technik ist verbreitet.

Bedienung der digitalen Technik ist oft schwierig – Betriebliche Unterstützung aber häufig gegeben!

Ein knappes Drittel der Befragten (31 %) stellt die Bedienung der eingesetzten digitalen Technik häufig vor Probleme. Positiv aber ist festzuhalten, dass der betriebliche Support in solchen Fällen für die Mehrzahl der Befragten gut aufgestellt ist: Knapp drei Viertel (74 %) sagen, dass sie bei technischen Problemen in hohem oder sehr hohem Maße Unterstützung in ihrem Betrieb erfahren.

Schulungen zur eingesetzten Technik müssen für alle Beschäftigten angeboten werden!

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass zwar rund zwei Drittel der Befragten (67 %) angeben, dass ihr Betrieb ihnen Schulungen zu der digitalen Technik anbietet. Dies bedeutet anders gesagt, dass ein Drittel solche Schulungen nicht angeboten bekommt. Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass alle Betriebe ihren Beschäftigten Schulungen im Einsatz mit den Techniken anbieten, deren Beherrschung sie zur Ausführung ihrer Tätigkeit von ihnen verlangen. Abgesehen von der Belastung, die es für die Beschäftigten darstellt, im alltäglichen Arbeitsablauf mit einer Technik konfrontiert zu sein, bei deren Bedienung man sich unsicher fühlt, ist es auch für die Betriebe sicherlich ein nicht zu vernachlässigender Kostenfaktor, wenn Arbeitsabläufe wegen technischer Probleme gestört werden. Ein Teil dieser Störungen ist sicherlich auf die fehlende Schulung der Beschäftigten im Umgang mit der Technik zurückzuführen. Sicherheit im Umgang mit den eingesetzten Arbeitsmitteln – ob digital oder analog – ist ein Anspruch, den die Beschäftigten zu Recht formulieren und der beiden Seiten, den Beschäftigten wie den Betrieben, zugute kommt.

Digitalisierung und Gute Arbeit: Es besteht Verbesserungsbedarf

Betrachtet man die Digitalisierung der Arbeitswelt unter der Perspektive von „Guter Arbeit“, lässt sich zusammenfassend sagen, dass mindestens in vier wichtigen Bereichen dringender Verbesserungsbedarf besteht:

- Betriebliche Regelungen zum Ausschluss von Überwachung und Arbeitskontrolle durch digitale Technik müssen deutlich ausgeweitet und zum betrieblichen Standard werden.

- Der Einsatz von Digitalisierung muss durch betriebliche Maßnahmen flankiert werden, welche die Arbeitsbelastung begrenzen.
- Die Beschäftigten müssen mehr Mitsprache beim Einsatz von Digitalisierung bei ihrer Arbeit haben.
- Alle Beschäftigten müssen mit der eingesetzten Technik geschult werden, damit ihnen ein sicheres Arbeiten möglich ist.

¹ Vgl. Hoffmann (2023): Corona – Lockdown – Homeoffice. Aspekte des Zusammenhangs von Digitalisierung und Sozialer Ungleichheit. In: Bundesverband Sozialer Arbeit (2023): Soziale Arbeit und Gerechtigkeit – professionstheoretische Perspektiven für Studium, Lehre und Praxis (Sammelband zum Bundeskongress für Soziale Arbeit 2022, Beltz Juventa, im Erscheinen).

² Ebd.

³ Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022: Wie die saarländischen Beschäftigten ihre Arbeitssituation bewerten, Reihe AK-Texte.

⁴ Die Fragen nach dem Einsatz von Robotern oder Künstlicher Intelligenz wurden jeweils nur 32 Personen gestellt und sind daher hier nicht von Bedeutung.

4 Sozialpolitik

4.1 Dritten Aktionsplan gegen Armut jetzt auf den Weg bringen

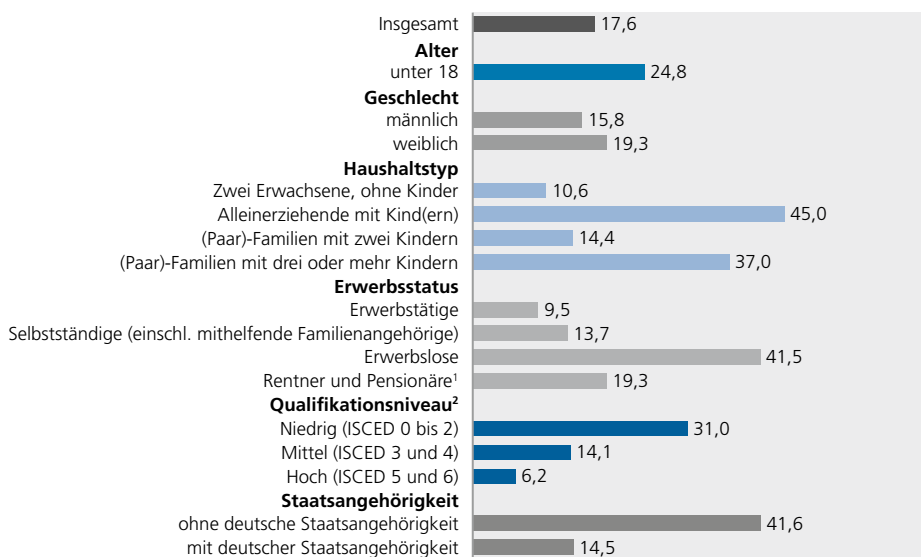
Armut ist schon lange eines der großen gesellschaftlichen Probleme im Saarland. Die aktuellen Krisen haben das Problem weiter verschärft: 173.000 Menschen oder 17,6 % der Menschen im Saarland sind von Armut gefährdet – Tendenz: steigend. Mit der „Winteraktion“ konnten 2022/23 soziale Härten gelindert und der Zusammenhalt gestärkt werden. Notwendig ist jetzt eine Armutsbekämpfung, die an den Ursachen ansetzt. Die Arbeitskammer unterstützt Vorschläge für eine strukturelle Armutsbekämpfung im Saarland.

Nach drei Krisenjahren hat sich die Situation für arme Menschen erheblich verschärft. Zuletzt durch den Ukraine-Krieg hat sich das Leben in Deutschland sprunghaft verteuert. Das betrifft

Grafik 1

Armutsrisikoquoten 2021 im Saarland

auf Basis des Bundesmedians*, Angaben in %



Quelle: Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Endergebnisse des Mikrozensus 2021

*) Anteil der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60 % des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung. Das Äquivalenzeinkommen wird auf Basis der neuen OECD-Skala berechnet.

1) Nichterwerbspersonen mit Bezug einer Rente oder Pension

2) Qualifikationsniveau von Personen im Alter von 25 Jahren und älter entsprechend der internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED)

Arbeitskammer

besonders die Preise für Strom, Gas, Heizen und die Mobilität, aber auch Lebensmittel und Wohnen – also vor allem die Grundbedürfnisse. Das trifft besonders Menschen mit niedrigem Einkommen, die sich oft grundlegende Dinge nicht mehr leisten können.¹

Rückblick auf drei Jahre Krise: Armut auf Rekordniveau

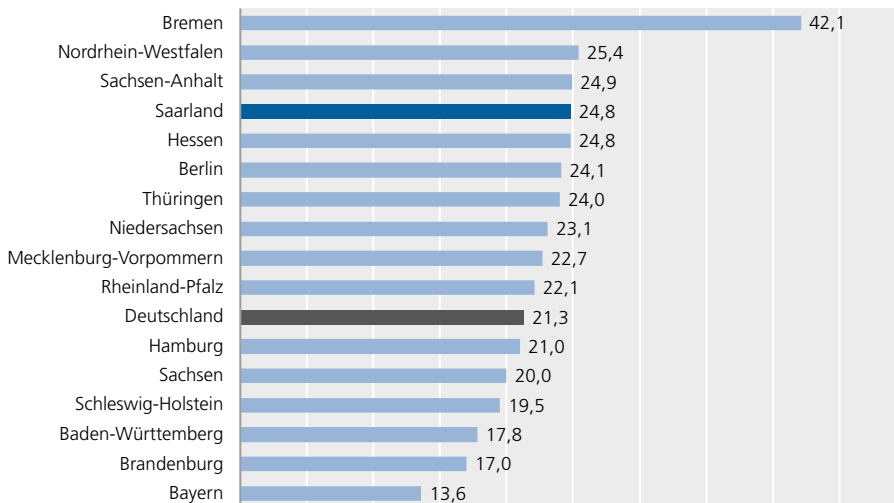
Im Saarland hat die Armut 2021 – wie in Deutschland insgesamt – einen neuen Höchststand erreicht: 173.000 Menschen oder 17,6 % der Menschen im Saarland lebten unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle (Deutschland 16,9 %).² Damit zeigt sich ein besorgniserregender Aufwärtstrend, der bereits vor der Pandemie eingesetzt hat. Im Vergleich zu 2019 ist die Armutsgefährdung um weitere 0,6 Prozentpunkte angestiegen.

Das größte Armutsrisiko haben Alleinerziehende (45,0 %) und Familien mit drei und mehr Kindern (37,0 %). Erwerbslose (41,5 %) und Personen mit niedrigem Bildungsniveau (31,0 %) sind ebenfalls überdurchschnittlich von Armut betroffen (siehe Grafik 1). Das gilt auch für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (41,6 %). Erstmals wird für 2021 im Saarland auch eine Armutsgefährdungsquote für die Gruppe der Selbstständigen ausgewiesen (13,7 %). Das zeigt, dass durch die Corona-Pandemie viele Selbstständige unter die Armutsgrenze gerutscht sind.

Grafik 2

Armutsgefährdungsquote von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren

(gemessen am Bundesmedian) 2021, Angaben in Prozent



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Mikrozensus, Endergebnisse 2021, eigene Darstellung

Arbeitskammer

Kinderarmut erreicht traurigen Rekord

Die Kinderarmut im Saarland hat mit 24,8% einen traurigen Höchststand erreicht (siehe Grafik 2): Jedes vierte Kind lebt unterhalb der Armutsrisikogrenze. Betroffen sind mehr als 36.600 Kinder unter 18 Jahren, vor allem viele Kinder bei Alleinerziehenden und in Mehrkindfamilien.

Bei den jungen Erwachsenen unter 25 Jahren ist mehr als jeder Fünfte armutsgefährdet (21,1%). Dabei sind junge Frauen stärker betroffen. Viele junge Menschen sind auf Grundsicherungsleistungen (SGB II) angewiesen: Im Juni 2022 erhielten mehr als 27.700 Kinder und Jugendliche im Saarland Hartz-VI-Leistungen. Weil geflüchtete Kinder aus der Ukraine seit Juni SGB-II-Leistungen erhalten, ist diese Zahl im Saarland erstmals seit 2017 wieder angestiegen.

Armutserfahrungen in der Kindheit begrenzen die aktuellen Möglichkeiten erheblich, haben aber auch gravierende Auswirkungen auf das spätere Erwachsenenleben. Armut ist häufig keine kurzfristige Episode. Zwei Drittel der betroffenen Kinder und Jugendlichen leben mindestens fünf Jahre beziehungsweise wiederkehrend in Armut.³

Die Bekämpfung der Kinder- und Jugendarmut muss politische Priorität haben. Dazu muss die im Koalitionsvertrag auf Bundesebene vereinbarte Kindergrundsicherung nun zügig umgesetzt werden. Sie muss so ausgestaltet werden, dass sie die Kinder aus der Armut holt und die tatsächlichen Bedarfe für ein gutes Aufwachsen, Bildung und Teilhabe deckt. Das sozioökonomische Existenzminimum (Ausgaben für Lebensunterhalt sowie Bildung und Teilhabe) für Kinder muss neu und realistisch berechnet werden. Mit der Kindergrundsicherung sollen die kindbezogenen Leistungen gebündelt werden. Sie soll so ausgestaltet werden, dass sie automatisch und unbürokratisch jedes Kind erreicht. Die Arbeitskammer begrüßt hierzu die Bundesratsinitiative der saarländischen Landesregierung.⁴

Entlastungspakete – Gießkanne statt punktgenauer Hilfen

In der Pandemie hat die Bundesregierung versucht, die Auswirkungen der Krise mit Sonderprogrammen abzumildern. Mit Kurzarbeit konnten viele Arbeitsplätze und Einkommen auch im Saarland gesichert werden. Allerdings: Arme Menschen wurden bei den Maßnahmen nicht ausreichend berücksichtigt. Steigende Lebensmittel- und Energiepreise, teure Hygieneartikel, die zeitweise Einschränkung der Tafelangebote und anderer Hilfseinrichtungen haben viele Menschen in existenzielle Notlage getrieben. Viel zu spät hat die Große Koalition im Frühjahr 2022 lediglich eine Einmalzahlung von 200 Euro für Menschen in der Grundsicherung beschlossen.

Um die Härten durch die Energiekrise und die galoppierende Inflation auszugleichen, stellte die Bundesregierung im vergangenen Jahr drei große Entlastungspakete bereit. Jedoch ging lediglich ein kleiner Teil der Hilfen zielgerichtet an Bedürftige: die Einmalzahlungen für Grundsicherungsbezieher (Hartz IV, Altersgrundsicherung und nach Asylbewerberleistungsgesetz), die 20 Euro Soforthilfe monatlich für Kinder in Hartz IV sowie die Heizkostenzuschüsse für Wohngeldbeziehende sowie Azubis und Studierende im BAföG-Bezug. Das dritte Entlastungspaket

im Herbst 2022 bewirkt insbesondere durch den Abbau der sogenannten kalten Progression jedoch, dass hohe Einkommen davon stärker profitieren. Auch von den beiden Preisdeckeln für Strom- und Gaspreise profitieren insbesondere Haushalte mit hohen Verbräuchen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Entlastungsprogramme nicht geeignet waren, soziale Ungleichheit abzubauen und nicht verhinderten, dass sich die Schere zwischen Arm und Reich weiter öffnet.⁵

Die Arbeitskammer fordert deshalb auf Bundes- und Landesebene eine Politik, die die Situation der armen Haushalte verbessert. Dies stärkt das Vertrauen in unser demokratisches System. Auf Bundesebene gehört dazu die gezielte Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit Guter Arbeit, die Stärkung der Tarifverträge sowie die Anhebung der Regelsätze in der Grundsicherung, die Einführung einer Kindergrundsicherung, ein stabiles Rentenniveau, bessere Bildungschancen, eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen und Maßnahmen für bezahlbaren Wohnraum.

Armutsbekämpfung im Saarland voranbringen

Aber auch das Land hat erhebliche Handlungsspielräume bei der Bekämpfung von Armut. So ist im Regierungsprogramm 2022 bis 2027 ausdrücklich angekündigt, die Armut und ihre Folgen massiv zu bekämpfen. Dafür will die Regierung mehr Geld bereitstellen und den Armutsfonds stärken. Gemeinsam mit dem Beirat zur Armutsbekämpfung soll der Aktionsplan gegen Armut „zeitnah“ neu aufgelegt werden.⁶

„WinterAktion“ linderte soziale Härten und stärkt Zusammenhalt

Um im Winter 2022/23 die schlimmsten Folgen der Krise für arme Menschen abzufangen, hat das Saarland in Zusammenarbeit mit dem Beirat Armutsbekämpfung die „WinterAktion“ unter dem Motto „Das Saarland rückt zusammen“ aufgelegt. Ziel war, gemeinsam mit Sozialverbänden, Vereinen, Organisationen und kirchlichen Trägern zusätzliche und niedrigschwellige Unterstützung zu schaffen. 1,7 Millionen Euro standen dafür bis Ende März bereit. Es wurden über 90 Wintercafés und 20 Ausgabestellen für Essen und Hygieneartikel eingerichtet. Die aufsuchende Arbeit wurde landesweit ausgeweitet und Beratungseinrichtungen personell verstärkt. Auch neue Initiativen haben sich im Zuge des Landesprogramms entwickelt. So ließen sich beim Sozialverband VdK 180 ehrenamtlich Helfer ausbilden, um beim Thema Wohngeld zu beraten und bei Anträgen zu unterstützen.

Insgesamt zieht die Arbeitskammer eine positive Bilanz. Darauf gilt es aufzubauen:

- Niedrigschwellige Sozialberatung ist wichtig, um arme und oft auch einsame Menschen sowie Angehörige verschiedener Kulturen zu erreichen. Hierfür müssen zukünftig verlässliche Strukturen geschaffen werden.

- Das Ehrenamt hat im Saarland schon immer eine große Bedeutung. Die „WinterAktion“ hat gezeigt, dass für konkrete Unterstützung noch ein großes Potenzial vorhanden ist. Dazu bedarf es aber auch professioneller Unterstützung.
- Beschäftigungsschaffende Maßnahmen sind sinnvoll, denn Teilnehmende erleben dabei ihre Arbeit als nützlich für andere und sich selbst nicht als lediglich passive Hilfeempfangende. Wichtige Erfahrungen konnten auch Studierende der htw saar für ihr künftiges Berufsfeld erwerben.
- Notwendig ist eine Vielfalt von Angeboten: Mit dem Kochen und gemeinsamen Essen in Jugendzentren konnten etwa junge Menschen erreicht werden, mit Winter-Cafés ältere, einsame Menschen mit geringer Rente, mit kombinierten Beratungsangeboten in Cafés, Essensausgaben und Kleiderkammern beispielsweise Migrantinnen und Migranten.
- Der nächste Winter kommt bestimmt. Deshalb müssen rechtzeitig wichtige Strukturen verstetigt werden. Dazu gehört auch die Frage der Finanzierung. Spenden sind wichtig. Dennoch sind auch Landesmittel erforderlich, um im nächsten Winter konkrete Hilfe zu leisten.

Vorschläge für eine zukünftige Armutsbekämpfung im Saarland

Angesichts der besonderen Situation war die „WinterAktion“ 2022/23 eine notwendige und passende politische Reaktion. Das ändert aber nichts an der Notwendigkeit, Armut im Saarland an ihren Ursachen – das heißt strukturell – zu bekämpfen. Arbeitskammer, Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat zur Armutsbekämpfung haben dazu gemeinsam Vorschläge vorgelegt.⁷ In fünf Handlungsfeldern werden konkrete Maßnahmen aufgezeigt, wie mit dem „Dritten Aktionsplan“ Armut im Saarland strukturell bekämpft werden kann:

- Bezahlbarer Wohnraum einschließlich Energiesicherung;
- Gegen Kinderarmut: Teilhabechancen und Bildung verbessern;
- Gute Arbeit und Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit;
- Infrastruktur stärken und Mobilität ermöglichen;
- Armut und Gesundheit zusammendenken.

Das Ziel bleibt unverändert: Die Armut im Saarland wirksam bekämpfen. Klar ist aber auch: Armutsbekämpfung ist eine langfristige und komplexe Aufgabe.

Grundlage dafür sollte nach Auffassung der Arbeitskammer der zeitnah – das heißt bis Ende 2023 – zu erstellende „Dritte Aktionsplan zur Armutsbekämpfung“ sein. Zur Vorbereitung bzw. Begleitung konkreter Maßnahmen sollte in jedem Handlungsfeld eine Arbeitsstruktur

(= Arbeitsgruppe) unter Leitung der zuständigen Ministerien mit Experten aus Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Organisationen eingerichtet werden. Hier sollten nachprüfbar Ziele, konkrete Verantwortlichkeiten und ein Zeitplan erarbeitet werden. Die verabredeten Umsetzungsschritte, zum Beispiel zur quartiersbezogenen Armutsbekämpfung oder Bundesratsinitiativen, sollten halbjährlich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Armut hat – nicht nur – im Saarland ein nicht mehr akzeptables Niveau erreicht. Das ist mittlerweile nicht nur ein soziales und humanes Problem. Demokratische Strukturen werden zum Beispiel durch sinkende Wahlbeteiligung oder Radikalisierung gefährdet – und damit auch die Grundlage für den wirtschaftlichen Wohlstand der ganzen Gesellschaft. Sozialausgaben sind Investitionen in den sozialen Zusammenhalt!

¹ Vgl. Dullien, Sebastian; Tober, Silke: IMK-Inflationsmonitor. Preisschocks bei Energie und Nahrungsmitteln dominieren auch im April 2022. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK-Policy-Brief Nr. 123, 2022, Düsseldorf.

² Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik, Armutsgefährdung und Einkommensverteilung (MZ-Kern) A.2 Armutsgefährdungsquoten (Bundesmedian). <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrung-und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrung-und-4>, zuletzt abgerufen am 28.03.2023.

³ Tophoven, Silke; Lietzmann, Torsten; Reiter, Sabrina; Wenzig, Claudia: Aufwachsen in Armutslagen. Zentrale Einflussfaktoren und Folgen für die soziale Teilhabe, Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, 2018. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/aufwachsen-in-armutslagen/>, zuletzt abgerufen am 29.03.2023.

⁴ Vgl. Bundesrat: Entschließung des Bundesrates zur umgehenden Einführung der Kindergrundsicherung. Antrag des Saarlandes vom 28.02.2023, Drucksache 91/23.

⁵ Vgl. Der Paritätische Gesamtverband: Zwischen Pandemie und Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2022, aktualisierte 2. Auflage, März 2023, S. 27.

⁶ Vgl. Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027: Unser Saarland-Plan. Echte Saarlandliebe ist bei uns Programm. S. 4 und S. 39 f.

⁷ Vgl. Gemeinsame Vorschläge der Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Kirchen und Organisationen im Beirat Armutsbekämpfung zum „Dritten Aktionsplan gegen Armut im Saarland“ für die Sitzung des Beirats zur Armutsbekämpfung am 24.03.2023

4.2 Alterssicherungspolitik: Reformvorhaben im Spiegel der AK/DGB-Rentenbefragung

Der Ausbau der betrieblichen und privaten Vorsorge hat auch im Saarland für eine Mehrzahl die Absenkung des Rentenniveaus nicht kompensiert. Leider sieht die Regierungsagenda keinen grundlegenden Kurswechsel vor. Die von der Arbeitskammer des Saarlandes, der Arbeitnehmerkammer Bremen und vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) durchgeführte bundesweite Rentenbefragung hat eindeutig ergeben, dass die Erwerbsbevölkerung eine Stärkung der ersten Säule der Alterssicherung – also der gesetzlichen Rentenversicherung – verlangt. Danach sollen vor allem die Ziele der Armutsvermeidung und Lebensstandardsicherung wieder in den Mittelpunkt gerückt werden und weniger der private Vermögensaufbau.

Im Folgenden wird der Paradigmenwechsel in der Alterssicherungspolitik vor rund 20 Jahren hinsichtlich der sozialen Sicherung untersucht und darauf aufbauend die aktuelle Reformpolitik der Bundesregierung mit den Wünschen und Einstellungen der Erwerbsbevölkerung gespiegelt.

Paradigmenwechsel in der Alterssicherungspolitik

In der Alterssicherungspolitik kam es vor rund 20 Jahren zu einem Paradigmenwechsel. Das Alterssicherungssystem basierte bis dato primär auf der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), mit dem Ziel einer Lebensstandardsicherung nach Renteneintritt. Beginnend mit dem Altersvermögensgesetz 2002 und der Einführung der „Riester-Rente“ wurde in den Folgejahren mit weiteren Rentengesetzen der Aufbau einer zusätzlichen, kapitalgedeckten Vorsorge vorangetrieben. Das Drei-Säulen-Modell aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge wurde handlungsleitend. Zugleich wurde das Rentenniveau sukzessive abgesenkt: Das ursprüngliche Ziel der Lebensstandardsicherung sollte nur noch von Personen erreicht werden, die zusätzlich betrieblich und privat für das Rentenalter vorsorgen. In der Folge wurden mit der zusätzlichen Vorsorge gänzlich andere Konstruktionsprinzipien der Alterssicherung ausgebaut, die eher auf den individuellen Vermögensaufbau und weniger auf die kollektiv organisierte soziale Sicherung setzen wie im öffentlichen System der GRV, das primär paritätisch über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanziert wird und deutlicher Elemente des sozialen Ausgleichs unterstützt.¹

Bestandsaufnahme: Private Vorsorge hat für die Mehrzahl das niedrigere Rentenniveau nicht kompensiert

Wie haben sich also das Sicherungsniveau bei den gesetzlichen umlagefinanzierten Renten und die private kapitalgedeckte Vorsorge entwickelt?

In Rentendiskussionen zur politischen Festsetzung einer „angemessenen“ Rentenhöhe ist immer vom Rentenniveau die Rede. Das Rentenniveau definiert sich als prozentualer Anteil der „verfügbaren Eckrente“ am aktuellen Durchschnittseinkommen eines Jahres. Dabei ist die Eckrente eine fiktive Rechengröße, basierend auf dem Durchschnittseinkommen nach 45 Versichertenjahren, bei unterstellter lückenloser Beitragszahlung – eine Annahme, die an vielen Teilzeit-Erwerbsbiografien von Frauen komplett vorbeigeht. Das Rentenniveau (netto vor Steuern) betrug im Jahr 2002 noch 52,9 % und wurde dann in den Folgejahren abgesenkt und 2018 mit dem Rentenpaket der Großen Koalition auf dem Niveau von 48 % bis 2025 stabilisiert. Es beträgt aktuell (2022) 48,1 %, wobei die (rechnerisch) monatlich „verfügbare Eckrente“ von 1.443 Euro einen Anteil von 48,1 % am durchschnittlichen Jahresentgelt von 35.964 Euro (netto vor Steuern) hat.²

Leider liegen die tatsächlichen Zahlbeträge im Saarland weit unterhalb der Eckrente: Statt über 1.443 Euro verfügen 42 % der Frauen (im Rentenbestand) lediglich über eine gesetzliche Altersrente von bis zu 450 Euro. Ein Viertel der Frauen über 65 Jahre im Saarland ist von Altersarmut betroffen. Bei den Männern liegen 56 % der Altersrenten unter 1.500 Euro und für jeden Fünften bleibt sie unterhalb von 850 Euro (siehe Grafik 5, Kapitel I.5.3).

Der Ausbau der individuellen, kapitalgedeckten Vorsorge – als Ersatz für ein geringeres Rentenniveau angedacht – ist bis heute nicht flächendeckend. Vielmehr ist die Vorsorge umso verbreiteter, umso höher die individuellen Löhne sind: Laut Alterssicherungsbericht der Bundesregierung verfügen bundesweit über ein Drittel (35 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über keinerlei zusätzliche Altersversorgung. Bei den Beschäftigten mit Bruttolöhnen unter 1.500 Euro sind es mehr als die Hälfte (54 %), wohingegen es bei den höheren Einkommen von 4.500 bis unter 5.500 Euro nur noch rund 15 % sind, die über keinerlei zusätzliche Altersvorsorge verfügen.³

Die Arbeitskammer hat 2022 im Rahmen ihrer AK-Beschäftigtenbefragung „Index Gute Arbeit Saar“⁴ erhoben, „ob betriebliche Angebote zur Altersvorsorge vorhanden und ausreichend sind“. Rund 28 % der weiblichen Beschäftigten im Saarland und ebenso 28 % der Männer geben an, dass es keinerlei betriebliche Angebote gibt. Da, wo es Angebote gibt, sind diese für mehr Männer als Frauen in „sehr hohem Maß“ ausreichend.

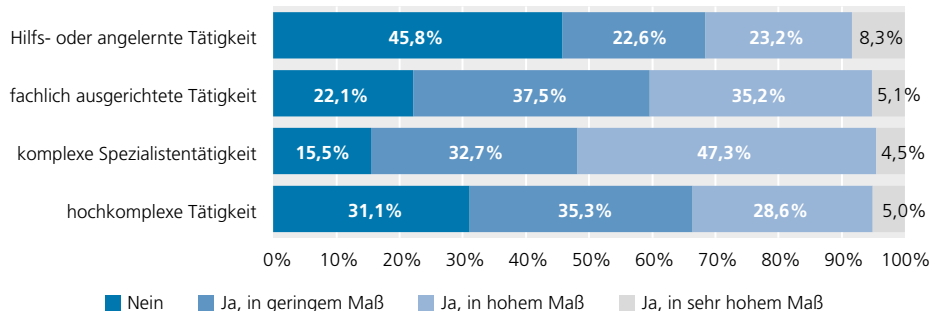
Differenziert nach Tätigkeitsniveau gibt es deutlichere Unterschiede (siehe Grafik 1): Bei rund 46 % der Beschäftigten mit Hilfs- oder angelernter Tätigkeit gibt es keinerlei Angebote und bei 32 % sind sie in hohem oder sehr hohem Maße vorhanden und ausreichend. Dagegen sind bei nur 15 % der Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit keinerlei Angebote vorhanden und bei 52 % sind sie vorhanden und ausreichend.

Während Aussagen über die relevante Höhe der zukünftigen Betriebsrenten nicht möglich sind, ist für die Gegenwart ermittelt worden, dass von den über 65-jährigen Männern bundesweit weniger als ein Drittel (28 %) eine betriebliche Altersversorgung (bAV) erhält. Diese immerhin mit einem durchschnittlichen Netto-Monatsbetrag von 635 Euro. Aber bei den Frauen erhält nur eine Minderheit von 9 % eine bAV, die im Durchschnitt (!) lediglich 244 Euro beträgt (zur Alterssicherung im Gendervergleich siehe Kapitel I.5.3).⁵

Grafik 1

Angebote zur Altersvorsorge nach Tätigkeitsniveau

Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge vorhanden und ausreichend?
(zusammengefasst = gegeben und ausreichend)? Nach Tätigkeitsniveau (ISCO 01)



Gültige Angaben in %, Saar, n = 922, Hilfs- oder angelernte Tätigkeit n = 168; fachlich ausgerichtete Tätigkeit n = 525; komplexe Spezialistentätigkeit n = 110; hochkomplexe Tätigkeit n = 119

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

Insgesamt kann also die kapitalgedeckte Vorsorge für die Mehrzahl der aktuellen Rentner kaum gesetzliche Rentenkürzungen kompensieren und absehbar auch nicht für die Mehrzahl der zukünftigen Rentner.

Im Grunde kam es mit dem Paradigmenwechsel, also der Absenkung der Rentenniveaus und des Aufbaus einer kapitalgedeckten Vorsorge, zu einer sozialpolitisch vorangetriebenen Ungleichverteilung des zukünftigen Absicherungsniveaus zwischen Beschäftigten mit höheren und geringeren Einkommen. Dies, obwohl es originäre Aufgabe der Sozialpolitik ist, Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation, insbesondere benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen, umzusetzen.

Reformvorhaben der Ampelkoalition

Die aktuellen Reformvorhaben der Bundesregierung laut Koalitionsvertrag⁶ sehen als Kompromisspaket der Ampelkoalition keinen grundlegenden Kurswechsel vor, aber – bezogen auf die drei Säulen der Alterssicherung – eine Vielzahl unterschiedlicher Reformperspektiven:

■ Gesetzliche Rentenversicherung:

- Festlegung auf eine dauerhafte Sicherung des Mindestrentenniveaus von 48 % über 2025 hinaus;
- Beitragssatzbegrenzung auf maximal 20 %;
- keine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters;

- Verbesserungen für Erwerbsminderungsrentner im Rentenbestand (mittlerweile teilweise umgesetzt, siehe I.5.3);
- Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der GRV (auch „Generationenkapital“) im Umfang von zunächst 10 Mrd. Euro;
- Einbezug der (neuen) Selbstständigen, die bisher keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, in die GRV mit Möglichkeit, sich bei Absicherung über ein privates Vorsorgeprodukt vom Einbezug in die GRV befreien zu lassen.

■ Betriebliche Altersvorsorge (bAV):

- soll gestärkt werden (u. a. durch Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen);
- Sozialpartnermodell⁷ muss umgesetzt werden.

■ Private Vorsorge:

- „Grundlegende“ Reform ist beabsichtigt;
- Prüfauftrag für einen neuen „öffentlich verantworten Fonds mit einem effektiven und kostengünstigen Angebot mit Abwahlmöglichkeit“;
- Prüfauftrag für die „gesetzliche Anerkennung privater Anlageprodukte mit höheren Renditen als Riester“ verbunden mit einer Förderung für untere Einkommensgruppen.

Regierungsagenda im Lichte von AK-Befragungsergebnissen zu Einstellungen der Bevölkerung zur Alterssicherung

Mit den Reformvorhaben der Ampelkoalition werden Grundfragen des Sozialstaates berührt: Welche Leistungen können Menschen erwarten? Welche Rolle spielen Umlage und Kapitaldeckung? Wer zahlt in die Kassen der Versichertengemeinschaft ein? Wie werden Lasten der sozialen Sicherheit verteilt? Allerdings kommen in den Diskussionen darüber oftmals die Erwartungen der Beschäftigten zur Zukunft von Alterssicherungssystemen zu kurz. Daher haben im Januar 2023 die Arbeitskammer des Saarlandes, die Arbeitnehmerkammer Bremen und der Deutsche Gewerkschaftsbund eine umfangreiche Befragung in Auftrag gegeben, über die bundesweit 3.085 Erwerbsfähige befragt wurden (u. a. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Selbstständige und Beamte).

Die Befragungsergebnisse sind von hoher politischer Bedeutung, um die Reformvorhaben zu bewerten:⁸

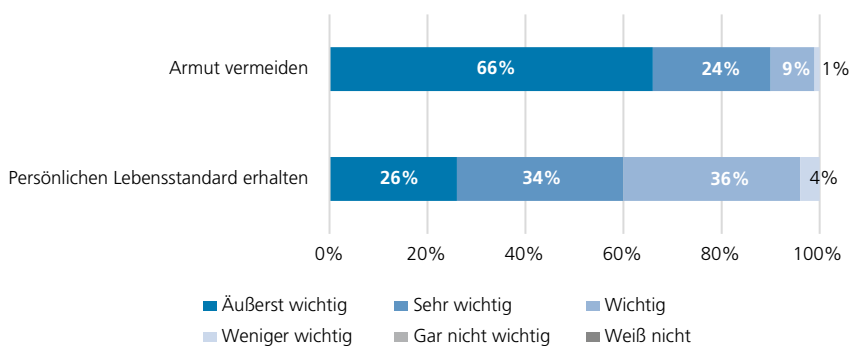
■ Armutsvermeidung und Erhöhung statt Stabilisierung des Rentenniveaus

Ein zentrales Koalitionsvorhaben ist die dauerhafte Stabilisierung auf ein Mindestrentenniveau von 48 %, welches aus Sicht der Kammern und des DGB viel zu niedrig ist. So besagen die Befragungsergebnisse, dass 83 % der Befragten das Verhältnis der Renten zu den Löhnen (also das Rentenniveau) als zu gering ansehen und höhere Renten haben wollen. Auch zur Höhe und zu den Leistungszielen der Alterssicherung gibt es klare Vorstellungen (siehe Grafik 2).

Grafik 2

Zustimmung zu Leistungszielen der Alterssicherung

Wie wichtig ist Ihnen, dass das Alterssicherungssystem Folgendes gewährleistet?



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

Auf die Frage „Wie wichtig ist Ihnen, dass das Alterssicherungssystem gewährleistet, dass der persönliche Lebensstandard erhalten bleibt?“ antworten 60 % mit sehr oder sogar äußerst wichtig. Für weitere 36 % ist dieses Ziel wichtig. Noch deutlicher ist die Zustimmung zum Ziel der Armutsvermeidung: 91 % finden dieses Ziel sehr oder äußerst wichtig. Ferner sprechen sich 78 % dafür aus, dass die Renten im Gleichklang mit den Löhnen steigen. 20 % finden, die Renten sollten langsamer steigen.

Die Forderung der Kammern und des DGB an die Politik, das Rentenniveau jetzt dauerhaft zu stabilisieren und auch deutlich anzuheben, wird also von der großen Mehrheit der Erwerbsbevölkerung getragen. Wie wenig die Alterssicherung bisher in der Lage ist, zur Armutsvermeidung beizutragen, wurde auch für das Saarland herausgearbeitet (vgl. Kapitel I.5.3). Das Ziel der Armutsvermeidung im Alter ist bedauerlicherweise im Koalitionsvertrag nicht angesprochen. Die Minimalforderung der Kammern und des DGB lautet hier, wenigstens niedrige Renten durch eine verbesserte Grundrente aufzuwerten.

■ Beiträge erhöhen, statt länger zu arbeiten

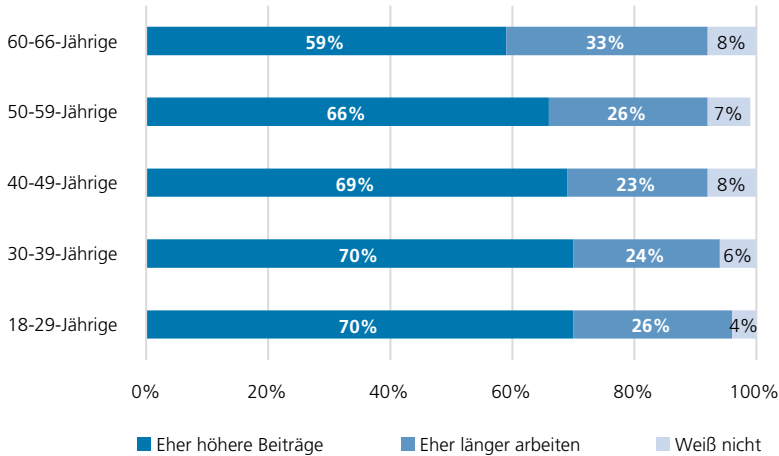
Im Koalitionsvertrag ist das Festhalten an der „doppelten Haltelinie“, also die Stabilisierung des Rentenniveaus und die Beitragssatzbegrenzung auf maximal 20 %, Konsens. Verbunden war dies mit der Erklärung, das Renteneintrittsalter nicht weiter zu erhöhen. Die Befragungsergebnisse sind in der Frage der Beitragsbegrenzung interessant (siehe Grafik 3).

Vor die Wahl gestellt, im Zweifelsfall lieber länger zu arbeiten oder höhere Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen, spricht sich ein Großteil der Befragten für höhere Beiträge an die Rentenversicherung aus, statt später in Rente zu gehen. Beachtenswert ist auch, dass die jüngeren

Grafik 3

Höhere Beiträge oder später in die Rente

Wenn die Alternativen lauten, länger zu arbeiten oder höhere Rentenbeiträge zu zahlen – was bevorzugen Sie?



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

Befragten zwischen 18 und 39 Jahren mit 70 % häufiger als die Älteren zu höheren Beiträgen statt späterer Rente tendieren.

Damit wird zweierlei deutlich: Zum einen ist das Festhalten an einer strengen Beitragsbegrenzung im Zweifel von der Bevölkerungsmehrheit nicht gewünscht. Zum anderen scheint an der Rede vom „Generationenkonflikt“ nicht viel dran zu sein – von wegen der jüngeren Generation seien höhere Beiträge zur Finanzierung der Rente nicht zuzumuten.

■ Renteneintrittsalter nicht heraufsetzen und Arbeitsplätze altersgerecht gestalten

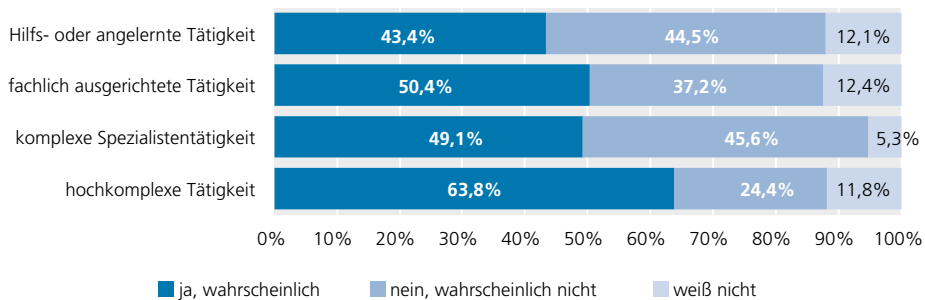
Ferner können sich laut Befragungsergebnis nur 5 % der Befragten „in jedem Fall“ vorstellen, über die absehbar geltende Altersgrenze von 67 Jahren hinaus zu arbeiten, während 61 % dies kategorisch verneinen. 15 % halten ein längeres Erwerbsleben für eine Option, „wenn die Arbeitsplatzbedingungen stimmen“, und 26 % dann, „wenn ich gesundheitlich dazu in der Lage bin“.

Zentral ist hier also, ob die Arbeitsbedingungen so durch den Arbeitgeber gestaltet sind, dass ein alters- und altersgerechtes Arbeiten möglich ist. Dazu gibt es Ergebnisse aus der AK-Beschäftigtenbefragung „Index Gute Arbeit Saar“ (siehe Grafik 4). Während insgesamt die Hälfte (51 %) der befragten saarländischen Beschäftigten meinen, „unter den derzeitigen Anforderungen die eigene Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben zu

Grafik 4

Gesund in die Rente (nach Tätigkeitsniveau)

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?
Nach Tätigkeitsniveau (ISCO 01)



Gültige Angaben in %, n = 979, Hilfs- oder angelernte Tätigkeit n = 182; fachlich ausgerichtete Tätigkeit n = 556; komplexe Spezialistentätigkeit n = 114; hochkomplexe Tätigkeit n = 127

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

können“, sind dies bei jenen mit Hilfs- und angelernter Tätigkeit nur 43 % und bei jenen mit hochkomplexer Tätigkeit 64 %.

■ Statt hoher Rendite ist eher Planbarkeit erwünscht

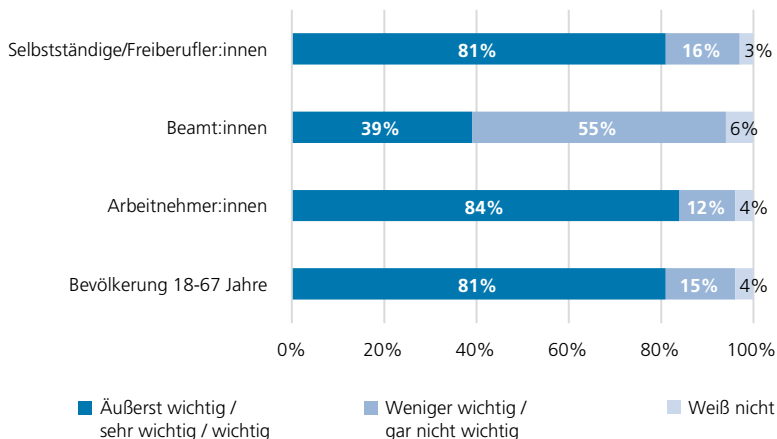
Im Koalitionsvertrag ist beabsichtigt, die betriebliche Altersvorsorge durch Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen zu stärken. Zudem gibt es den Prüfauftrag für die „gesetzliche Anerkennung privater Anlageprodukte mit höheren Renditen als Riester“, verbunden mit einer Förderung für untere Einkommensgruppen.

In der Rentenbefragung der Kammern und des DGB wurde abgefragt, ob die Befragten bei der Altersvorsorge eher auf Sicherheit setzen oder hohe Renditen wünschen: Sicherheit ist vielen wichtiger als hohe Renditen. Auf einer Skala von 1 (= sicher bei geringer Rendite) bis 6 (= hohe Renditen) ordnen sich 72 % der Befragten auf 1 bis 3 ein bzw. 43 % mit einer 1 oder 2. Die Beschäftigten erwarten für ihre Alterssicherung also vor allem Verlässlichkeit und Planbarkeit. Da Geringverdiener und -verdienerinnen kaum in der Lage sind, privat vorzusorgen, erscheint es sinnvoller, Fördermittel eher für eine Stärkung der GRV einzusetzen und hier Rentenbeiträge von Niedrigeinkommensbeziehern in der Rentenberechnung entsprechend stärker zu berücksichtigen.

Grafik 5

Erwerbstätigenrentenversicherung

Wie wichtig ist es Ihnen, eine allgemeine Rentenversicherung für Erwerbstätige zu schaffen, die auch alle Selbstständigen und Beamten umfasst?



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

■ Statt Opt-out-Modell Einbeziehung von Selbstständigen – Pflichtversicherung notwendig

Ferner sieht der Koalitionsvertrag den Einbezug der (neuen) Selbstständigen in die GRV vor, die bisher keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, allerdings mit der Möglichkeit, sich bei Absicherung über ein privates Vorsorgeprodukt vom Einbezug in die GRV befreien zu lassen (Opt-out-Modell).

In der Rentenbefragung lautete nun eine darüber hinausgehende Frage: „Wie wichtig ist es Ihnen, eine allgemeine Rentenversicherung für Erwerbstätige zu schaffen, die auch Selbstständige und Beamte umfasst?“ (siehe Grafik 5).

Eine große Mehrheit von 81 % der Befragten votiert dafür. Zwar gibt es eine deutlich geringere Zustimmung von 39 % unter den Beamten. Aber Selbstständige inklusive Freiberufler favorisieren mit ebenso 81 % für ihre Einbeziehung in eine zu schaffende Erwerbstätigenversicherung. Die hohe Zustimmung unter den Selbstständigen ist Ergebnis einer unzureichenden Altersabsicherung eines großen Teils der Selbstständigen: So beantwortet etwa jeder fünfte Selbstständige (21 %) die Frage „Befürchten Sie, im Alter arm beziehungsweise finanziell von anderen abhängig zu sein?“ mit der Antwortmöglichkeit „Ja, ich werde auf staatliche Unterstützung angewiesen sein“. 18 % der Selbstständigen – also fast jeder Fünfte – betreibt aktuell keinerlei Vorsorge. Insbesondere Selbstständige mit niedrigen Einkommen besitzen oftmals keine grund-

legende Alterssicherung: Dies betrifft zu 40 % Selbstständige mit Bruttoeinkommen bis unter 2.000 Euro und weitere 17 % mit Einkommen von 2.000 bis unter 3.000 Euro.

Daraus ist zu schließen: „Das in der Öffentlichkeit teilweise gezeichnete Bild von den starken, unabhängigen Selbstständigen trifft also in dieser Pauschalität nicht zu. ... Die große Mehrheit der Selbstständigen wünscht ihre Einbeziehung in eine zu schaffende Erwerbstätigenversicherung. Damit sprechen sie sich im Ergebnis für eine verpflichtende Absicherung in einem öffentlichen System aus und gegen Wahlfreiheit.“⁹

■ Generationenkapital nicht sinnvoll

Insbesondere der FDP war der im Koalitionsvertrag festgeschriebene Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der GRV (von Bundesfinanzminister Lindner auch „Generationenkapital“ genannt) im Umfang von zunächst 10 Mrd. Euro sehr wichtig.¹⁰ Hier handelt es sich sicherlich um einen Kompromiss, bei dem sich Befürworter des Umlageverfahrens und Befürworter einer kapitalgedeckten Alterssicherung gegenüberstehen. Ohne hier die Vor- und Nachteile vorzustellen, sei zumindest darauf verwiesen, dass die Annahme, der über öffentliche Schulden zu finanzierende Kapitalstock am Aktienmarkt könne den Anstieg von Beitragszahlungen verhindern und das Rentenniveau abfedern, unrealistisch ist. Laut Finanzminister selbst kann der Kapitalstock auch bei jährlich 10 Mrd. Euro frühestens in ca. 15 Jahren eine Entlastung bringen. Dabei bestehen zahlreiche Risiken, wie die Zinsentwicklung für die Schuldenaufnahme und die unklaren Renditeaussichten auf dem Aktienmarkt.¹¹

Fazit: Stärkung der gesetzlichen Alterssicherung statt Ablenkung in Nebendebatten

Die Wünsche der Erwerbsbevölkerung zur Funktionsweise der Alterssicherung in Deutschland sehen deutlich eine Stärkung der ersten Säule der Alterssicherung vor, also der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies ist wichtiger, als die private Altersvorsorge zu subventionieren. Der vor bereits rund 20 Jahren eingeschlagene Weg, die betriebliche und private Vorsorge auszubauen, um ein niedrigeres Rentenniveau und womöglich niedrige Rentenbeiträge akzeptabel zu machen, hat sich als Irrweg erwiesen – abzulesen insbesondere an der Entwicklung der Armutsgefährdung von über 65-Jährigen (mehrheitlich Frauen, siehe die Bestandsaufnahme für das Saarland in Kapitel I. 5.3) und wird dennoch weitergeführt. Wichtig wäre es, statt Nebendebatten zum Generationenkapital zu führen, strukturelle Debatten etwa bezüglich einer Erwerbstätigenversicherung zu führen (allerdings kann eine Zusammenführung von unterschiedlichen Systemen auf dem schlechteren Niveau nicht das Ziel sein) und die Ziele der Armutsvermeidung und Lebensstandardsicherung in den Mittelpunkt zu rücken. Hier ist es positiv, dass zumindest im Regierungsprogramm der saarländischen Landesregierung auf die Stärkung der ersten Säule gesetzt wird. Insofern ist davon auszugehen, dass sie in diesem Sinne ihre Möglichkeiten auf Bundesebene nutzen wird.

- ¹ Die GRV ist als ein öffentliches System und als Pflichtversicherung konzipiert, die über das Umlageverfahren die paritätisch finanzierten Beiträge (der Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zur GRV der jeweils aktuell Erwerbstätigen zur Finanzierung der jeweils aktuellen Rentnergeneration mit lebenslangen Renten nutzt. Hinzu kommen Bundeszuschüsse, über die im Rahmen des sozialen Ausgleichs „versicherungsfremde Leistungen“ – zum Beispiel Erziehungszeiten (mit geringeren oder ausbleibenden eigenen Beitragszahlungen) – bei der Rentenberechnung berücksichtigt und finanziert werden. Die zusätzliche Vorsorge basiert dagegen bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf einer privaten Entscheidung zur Absicherung. Die Finanzierung erfolgt ausschließlich privat oder kann teilweise über den Arbeitgeber oder Staat subventioniert sein. Es gibt dabei konkurrierende Anbieter von Vorsorgeprodukten, die Gewinne über Anlagen am Kapitalmarkt zeitigen sollen. Es soll eher der individuelle Vermögensaufbau gestärkt werden, um von diesem im Alter möglichst lange leben zu können.
- ² Deutsche Rentenversicherung Bund (2022): Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2022, S. 256.
- ³ Speziell über eine „Betriebliche Altersversorgung“ verfügen dabei 38 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (exklusive Zusatzversorgung öffentlicher Dienst), nur 16 % bei Einkommen unter 1.500 Euro und 61 % bei den höheren Einkommen von 4.500 bis 5.500 Euro. Zusätzlich oder ausschließlich einen Riester-Vertrag haben insgesamt 30 % abgeschlossen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020: Alterssicherungsbericht, S.166).
- ⁴ Im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes werden im Rahmen eines Oversample zur Repräsentativumfrage „DGB-Index Gute Arbeit“ alle 3 Jahre 1.000 Beschäftigte im Saarland zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Siehe dazu: Arbeitskammer des Saarlandes (2023): Index Gute Arbeit Saar 2022, veröffentlicht in der Reihe der AK-Texte.
- ⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019).
- ⁶ Siehe ausführlich auch Arbeitskammer des Saarlandes 2022: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2002, S. 407 ff.
- ⁷ Das Sozialpartnermodell ist die jüngste Form der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), denn es wurde erst 2018 per Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt. Da dieser Durchführungsweg relativ neu ist, wird er bisher in der Praxis noch kaum eingesetzt. Das wichtigste Merkmal des Sozialpartnermodells ist es, dass Arbeitgeber hier lediglich eine reine Beitragszusage abgeben müssen. Für Arbeitnehmer ergibt sich daraus der Nachteil, dass die Höhe der späteren Betriebsrente nicht garantiert ist.
- ⁸ Die Befragung wurde vom 3. bis zum 23. Januar 2023 von Kantar Public anhand einer systematischen Quotenstichprobe durchgeführt, die die Ansichten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 67 Jahren (ohne Rentnerinnen und Rentner) zuverlässig abbildet. Insgesamt wurden 3.085 Personen per Online-Interview befragt und die Resultate anhand der tatsächlichen Verteilung – etwa nach Alter, Geschlecht oder Region – gewichtet. Zu den Ergebnissen im Einzelnen siehe: Arbeitnehmerkammer Bremen, Arbeitskammer des Saarlandes, Deutscher Gewerkschaftsbund (2023): Alterssicherung in Deutschland, Herausforderungen und Erwartungen (Onlinepublikation, download am 25.03.2023: Alterssicherung in Deutschland).
- ⁹ Ebd.
- ¹⁰ Mit der Begründung, die Zusagen für einen Verzicht auf Rentenkürzungen und auf eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters müssten generationengerecht abgesichert werden, wird mit den zwei Zielen, das Rentenniveau und den Rentenbeitragsatz langfristig zu stabilisieren, der Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) angekündigt: „Diese teilweise Kapitaldeckung soll als dauerhafter Fonds von einer unabhängigen öffentlich-rechtlichen Stelle professionell verwaltet werden und global anlegen. Dazu werden wir in einem ersten Schritt der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2022 aus Haushaltsmitteln einen Kapitalstock von 10 Milliarden Euro zuführen. Der kapitalgedeckte Teil der gesetzlichen Rente muss für das Kollektiv der Beitragszahler dauerhaft eigentumsgeschützt sein. Wir werden der Deutschen Rentenversicherung auch ermöglichen, ihre Reserven am Kapitalmarkt reguliert anzulegen.“ (A. a. O.: S. 73).
- ¹¹ Siehe ausführlicher Regierungsbericht der Arbeitskammer 2022, S. 408 ff.

4.3 Durch mehr Personal eine zeitgemäße Infrastruktur für Gesundheit und Pflege im Saarland schaffen

Gesundheit und Pflege befinden sich auch im Saarland in einem beständigen Wandel. Durch den demografischen Wandel ändern sich die Kapazitätsansprüche an die Versorgungslandschaft der Gesundheitsversorgung im Land. Höhere Bedarfe in der ambulanten Pflege oder in der Tages- und Kurzzeitpflege sind nur schwer bis kaum zu decken. Gleichzeitig steigt die schon enorme Belastung des Personals in diesen Arbeitsbereichen weiter durch Arbeitsverdichtung, Personalausfälle sowie den allgemeinen Personalmangel. Dies sorgt oftmals für vermehrte Austritte aus dem Berufsfeld der Gesundheitsversorgung oder zu einer Reduzierung der Arbeitszeit. Der Fachkräftemangel ist in jedem Arbeitsbereich zu spüren und „Personalhopping“ ist derzeit oft ein Dauerzustand. Hier ist die Landesregierung mit dem von ihr bereits in Auftrag gegebenen Pflegeinfrastrukturbericht für das Saarland in der Pflicht, eine transparente und verlässliche Datenbasis für die Politik, die Arbeitskammer als Interessenvertretung der in der Pflege Tätigen, die Trägerlandschaft, die Sozialverbände und die ausführenden Beschäftigten zu schaffen. Nur so ist die Gestaltung einer zukunftsfähigen Versorgung auf regionaler Ebene möglich.

Eine zeitgemäße Infrastruktur für Gesundheit und Pflege im Saarland muss darauf abzielen, den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden und eine qualitativ hochwertige, erschwingliche und zugängliche Versorgung zu gewährleisten. Eine wichtige Maßnahme ist aus Sicht der Arbeitskammer (AK) die Schaffung von mehr Kapazitäten in der Pflege, insbesondere im ambulanten Bereich und in der Kurzzeitpflege. Im Krankenhausbereich muss das Land seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommen und die baulichen Investitionskosten tragen. Zusätzlich müssen Investitionen in den Ausbau und die Modernisierung von Pflegeeinrichtungen sowie die Förderung von alternativen Wohnformen wie betreutes Wohnen und Mehrgenerationenhäuser geleistet werden. Insbesondere die stationäre Langzeitpflege steht im Fokus des Landes: In einem Gutachten zum Pflegeinfrastrukturbericht des Saarlandes, dann durch die Dienstleistung, Innovation, Pflegeforschung (DIP) GmbH, soll eine belastbare Datengrundlage zur Einschätzung der Angebots- und Nachfragesituation in den pflegerischen Berufen im Saarland in einer regionalisierten Form gewonnen werden. Diese Datengrundlage soll der Landesregierung zu einer kohärenten Bedarfsplanung dienen und die zukünftigen Anforderungen an die Akteure im Gesundheitswesen landkreisbezogen darstellen.¹

Wichtig im Gesundheits- und Pflegesektor ist die Förderung der Digitalisierung, um dadurch die Versorgung zu verbessern und effizienter zu gestalten. Dies könnte durch die erweiterte Einführung von Telemedizin und elektronischen Patientenakten sowie die Nutzung von künstlicher Intelligenz oder beispielsweise Robotik vorangebracht werden. Das Vorantreiben kann die Diagnostik und die Behandlung von Krankheiten unterstützen und somit die Arbeit der Gesundheitsbeschäftigten erleichtern.

Eine zeitgemäße Infrastruktur für Gesundheit und Pflege im Saarland sollte aber nicht nur auf dem neuesten Stand der Technik und Forschung basieren, es müssen darüber hinaus auch umfassende Maßnahmen ergriffen werden, um den Fachkräftemangel in der Pflege zu bekämpfen.

Durch gezielte Maßnahmen dem Fachkräftemangel in der Pflege und dem Gesundheitswesen begegnen

Die Arbeitskammer des Saarlandes hatte bereits in ihrer 2021 durchgeführten Schlaglichtbefragung zur Pflege festgestellt, dass sich während der Pandemie zwei Drittel aller Befragten damit auseinandergesetzt haben, den Pflegeberuf zu verlassen. Betrachtet man in dieser Befragung die Zahlen auf den Intensivstationen, trifft diese Überlegung sogar auf knapp 88 % dieser Befragten zu.²

Darauffolgend hat die Arbeitskammer des Saarlandes zusammen mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und dem Institut für Arbeit und Technik (IAT) die Studie „Ich pflege wieder, wenn... – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften“ (im Folgenden Pflegepotenzialstudie genannt) durchgeführt und am 3. Mai 2022 veröffentlicht. An der bundesweiten Befragung haben insgesamt 12.700 bereits aus dem Beruf ausgestiegene sowie teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte teilgenommen. Die Studie hat ergeben, dass bei konservativer Rechnung mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder die Aufstockung ihrer Arbeitszeit zusätzlich zur Verfügung stünden. Es wird jedoch vorausgesetzt, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbessern müssen.

Die in der Studie genannten Bedingungen, welche für die Befragten für „am wichtigsten“ für einen Wiedereinstieg beziehungsweise eine Stundenaufstockung waren, sind folgende:

- mehr Zeit für eine qualitativ hochwertige Pflege durch eine bedarfsgerechte Personalbemessung;
- eine angemessene Bezahlung, die insbesondere Fort- und Weiterbildungen anerkennt;
- ein wertschätzender und respektvoller Umgang von Vorgesetzten, Kollegialität sowie Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft;
- verbindliche Dienstpläne;
- vereinfachte Dokumentation.

Innerhalb des hoch angesiedelten Themas der „Wertschätzung“ spielt die „Anerkennung“ im Ranking der Befragten eine wichtige Rolle. Betrachtet man die Ergebnisse von Ausgestiegenen und Teilzeitkräften genau, findet man bei der Frage, was die Befragten unter Anerkennung verstehen, unter den ersten drei Plätzen die Mitsprachemöglichkeiten bei Entscheidungen am Arbeitsplatz.

Auf den beiden weiteren vorderen Plätzen sind bei dem Thema der Anerkennung die Punkte „Patientenbedürfnisse vor betriebswirtschaftlichen Interessen“ sowie eine „angemessene Bezahlung“ genannt.³

Hier ist die Politik mit der Arbeitgeberseite, den Kostenträgern und den Tarifparteien gefragt, um entsprechende Bedingungen zur Gestaltung einer am tatsächlichen Bedarf orientierten Pflege und einer der Verantwortung gerecht werdenden Bezahlung zu schaffen.

Konzertierte Aktion Pflege mit Partizipation an der Maßnahmenentwicklung

Am 6. Dezember 2022 fand die Auftaktveranstaltung zur Konzertierte(n) Aktion Pflege Saar (KAP Saar) des saarländischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit statt. Ziel der KAP Saar ist es, gemeinsam passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, die benötigt werden, um neue Pflegekräfte in den Beruf zu bringen und das vorhandene Pflegepersonal zu halten. Hier wurden auch die Ergebnisse der Pflegepotenzialstudie vorgestellt.⁴

Das Ministerium hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 insgesamt 4.000 neue Pflegekräfte anzuwerben, um dadurch die Personalisierung im Gesundheits- und Pflegebereich zu verbessern. Damit soll die Qualität der pflegerischen Versorgung erhöht und eine Entlastung für die Beschäftigten herbeigeführt werden. Hierbei wird ein partizipativer Ansatz in verschiedenen Arbeitsgruppen verfolgt, eine Teilnahme der aktiven Pflege ist ausdrücklich erwünscht. Die Koordination dieser unterschiedlichen Arbeitsgruppen zu den Themenschwerpunkten

- Akademisierung,
- Arbeitskräfte halten,
- Anwerbung und Integration,
- Ausbildungsqualität,
- Fort- und Weiterbildung,
- Pflege auf Augenhöhe,
- und sonstige medizinische Fachberufe

übernimmt die vom Ministerium eingerichtete Stabsstelle Pflege. Erste Zwischenergebnisse zu den Arbeitsgruppentreffen, aus denen die nächsten Handlungsschritte abgeleitet sowie Maßnahmenkataloge erarbeitet werden, sollen Ende 2023 vorliegen. Hierbei übernimmt die AK eine wichtige Rolle im Sinne eines Multiplikators und gegenüber der Politik eine beratende Funktion entsprechend ihres gesetzlichen Auftrages. Außerdem ist auch die Expertise durch die aus der Pflegepotenzialstudie gewonnenen Erkenntnisse von hoher Bedeutung für die Strukturierung und Maßnahmenplanung.

Fort- und Weiterbildung in der Pflege: Pflicht oder Kür?

Im Gesundheits- und Pflegebereich ist eine umfassende Bestandsanalyse und Koordination der vorhandenen und eine Aufführung fehlender Schulungsmaßnahmen notwendig. Gegenüber der Landesregierung besteht hier das Angebot der AK, diese Aufgabe zu übernehmen. Die Erfassung der Daten stellt eine gesicherte Grundlage für ein Bildungssystem der Pflege mit einem hohen qualitativen Standard und einen wichtigen Beitrag zu Strukturierung des Systems dar.⁵

Ziel muss sein, die angebotenen Maßnahmen so zu gestalten, dass deren erfolgreicher Abschluss auch finanziell belohnt – also auch relevanter Entgeltbestandteil wird. Allerdings gestaltet sich die Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungen im Pflegebereich besonders schwierig. Im § 6 „Berufspflichten zur Kompetenzerhaltung und Qualitätssicherung“ der Berufsordnung für Pflegefachkräfte im Saarland ist zwar generell geregelt, dass Pflegefachkräfte unter anderem verpflichtet sind, Maßnahmen zur beruflichen Kompetenzerhaltung zu ergreifen und diese erlernten Maßnahmen umzusetzen, jedoch gibt es bis jetzt keine Regelung, wer die Durchführungsverantwortung hat und wer die Bildungsmaßnahmen finanzieren muss. Selbst wenn die Zeitverantwortung zur Teilnahme an einer Fortbildung bei der Pflegefachkraft liegen würde, was seitens der AK kritisch gesehen wird, so ist sie am Ende jedoch auf einen verbindlichen Dienstplan angewiesen, der eine Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme auch zulässt. Dies ist jedoch zu selten der Fall.

Zudem sind deutliche Unterschiede in der Qualität und bei den Kosten der einzelnen Bildungsmaßnahmen festzustellen. Hier ist eine genaue Betrachtung der angebotenen Maßnahmen notwendig. Einen ersten Überblick über die Bildungslandschaft und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Pflege im Saarland bietet das Weiterbildungsportal des Saarlandes, das unter Federführung der AK im Jahr 2021 an den Start gegangen ist. Des Weiteren bietet die AK haus-eigene Seminare mit zertifizierten Fortbildungspunkten für den Pflegebereich zur Erfüllung der Berufspflicht an. Diese stehen bedarfsangepasst sowie überwiegend kostenlos zur Verfügung.

Bewegung in der Personalbemessung

Zum 1. Juli 2023 startet die neue Personalbemessung (PeBeM) für vollstationäre Pflegeeinrichtungen, diese muss bis spätestens Dezember 2025 implementiert sein. Mit diesem neuen Verfahren soll der benötigte Personalmix für die stationäre Pflege spezifisch ermittelt werden. Für jede Pflegeeinrichtung wird somit angegeben, wie viele Bewohner es je Pflegegrad gibt (Case-Mix). Dadurch wird eine Rechengrundlage für den Care-Mix gebildet, welcher die benötigte Menge des Personals an vier unterschiedlichen Qualifikationsniveaus bemisst. Hierbei wird unterschieden zwischen Pflegefachkräften, Assistenzkräften mit zweijähriger Ausbildung, Assistenzkräften mit einjähriger Ausbildung und angelernten Kräften.

Eine bundeseinheitliche Regelung zur Ermittlung des Personalbedarfs gab es bisher nicht, allerdings war seit dem Jahr 1993 die sogenannte Fachkraftquote mit der Vorgabe von 50 % Pflegefachkräften, gesehen auf das gesamte Personal, in Kraft. Ergänzend gibt es zusätzliche spezifische Regelungen, wie zum Beispiel die Besetzung beim Nachtdienst und bestimmten Betreuungsformen.

Eine den Bedürfnissen angepasste, qualitativ hochwertige Versorgung in vollstationären Pflegeeinrichtungen ist das Ziel dieses neuen Bemessungsinstruments. Dabei soll sich am tatsächlichen Bedarf der jeweiligen Einrichtung orientiert werden. Einrichtungen mit einem hohem Pflegeaufwand oder vielen Bewohnern, die auf vollkompensatorische oder hochaufwendige Pflege angewiesen sind, haben auch einen höheren Bedarf an Pflegefachkräften.⁶

Die Einführung der PeBeM erfolgt in mehreren Stufen, um eine schrittweise Umsetzung und Anpassung an die individuellen Bedürfnisse der Pflegeeinrichtungen zu ermöglichen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Stufen:

- **Schulung und Vorbereitung:** In dieser Phase werden die Verantwortlichen der Pflegeeinrichtung sowie die Pflegekräfte über die Ziele und die Funktionsweise der PeBeM informiert und geschult. Auch die erforderlichen Daten zur Ermittlung des Personalbedarfs werden erfasst.
- **Probelauf:** In dieser Stufe wird die PeBeM in einem begrenzten Bereich der Pflegeeinrichtung getestet, um erste Erfahrungen zu sammeln und mögliche Anpassungen vorzunehmen.
- **Einführung in der Pflegeeinrichtung zum 1. Juli 2023:** In dieser Phase wird die PeBeM auf die gesamte Pflegeeinrichtung ausgedehnt. Hierbei werden die ermittelten Personalbedarfe mit der vorhandenen Personalbesetzung abgeglichen und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen.
- **Evaluation und Anpassung:** Nach der Einführung der PeBeM wird die Umsetzung regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst, um eine optimale Personalbemessung zu gewährleisten.

Durch diese schrittweise Einführung der PeBeM sollen sowohl die Pflegekräfte als auch die Bewohnerinnen und Bewohner in den vollstationären Pflegeeinrichtungen von einer bedarfsgerechten Personalbemessung profitieren. Die vollständige Implementierung soll dann ab 2025 erfolgen.

Für die Krankenhäuser soll ab 2024 die weiterentwickelte Pflegepersonalregelung 2.0 (PPR 2.0) in Kraft treten. Der Zeitplan für die Umsetzung wurde vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) festgelegt: Nach einer dreimonatigen Erprobung sollen bis Ende November 2023 vom BMG per Rechtsverordnung die Vorgaben zur Ermittlung des Pflegepersonalbedarfs ermittelt sein. Diese sollen ab 2024 verbindlich für die Krankenhäuser gelten. Die AK wird die Einführung dieser Instrumente kritisch begleiten.

Weitere Ausdünnung der Krankenhauslandschaft

In den letzten Jahren hat sich die Krankenhauslandschaft im Saarland wie in anderen Teilen Deutschlands stark verändert. Es gab zahlreiche Zusammenschlüsse von Krankenhäusern oder Kooperationsprojekte, um Kräfte zu bündeln und Patienten besser versorgen zu können. Der Ausbau von Spezialangeboten war und ist ebenfalls Thema. So wurden spezialisierte Angebote ausgebaut, um Patienten mit bestimmten Erkrankungen oder Bedürfnissen besser zu versorgen. Gleichzeitig gibt es aber auch Schließungen und Umstrukturierungen aufgrund finanzieller Schwierigkeiten. Demgegenüber gelang es einigen Krankenhäusern, durch Investitionen in die

Infrastruktur – trotz sehr geringer Mittel und steigender Allgemeinkosten sowie der Inflation – nicht nur ihre Einrichtungen zu modernisieren, sondern auch den Bedürfnissen ihrer Patienten und ihrem Versorgungsauftrag besser gerecht zu werden.

Ergebnisse und Forderungen der Arbeitskammer

- Eine bedarfs- und qualitätsangepasste Analyse der Fort- und Weiterbildungsangebote für den Gesundheits- und Pflegebereich ist dringend notwendig. Diese sollte schnellstmöglich durchgeführt werden. Sie dient dazu, mit passgenauen Maßnahmen für das Land eine nachhaltige Bildungsstruktur für die Pflege vorzuhalten. Des Weiteren steigt, insbesondere auch unter finanzieller Anerkennung von Weiterbildung, die Attraktivität des Pflegeberufes. Die AK steht hier als handelnder Akteur zur Verfügung.
- Analog zur PeBeM in vollstationären Pflegeeinrichtungen nach § 113 c SGB XI muss auch die gesetzliche Personalbemessung für die Krankenhäuser nach § 137 k SGB V unter Konkretisierung der PPR 2.0 möglichst noch 2023 umgesetzt werden. Eine schnelle Umsetzung nach einer dreimonatigen Erprobungsphase schafft die dringend notwendige Entlastung für das Pflegepersonal und trägt sowohl zur Bindung von Beschäftigten als auch zur Attraktivität des Berufes bei. Dies gilt analog für den ambulanten Bereich, auch hier ist eine gesetzliche Personalbemessung dringend notwendig.
- Die Arbeitskammer fordert die Landesregierung auf, für die Investitionskosten der Krankenhäuser genügend finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen, damit der hohe Investitionsstau behoben wird und eine funktionierende, flächendeckende, wohnortnahe Akutversorgung gewährleistet bleibt.
- Die Digitalisierung im Gesundheits- und Pflegesektor muss schneller vorangebracht werden, damit durch erweiterte Einführung von Telemedizin und elektronischen Patientenakten sowie der Nutzung von künstlicher Intelligenz die Versorgung verbessert und effizienter gestaltet werden kann. Das Vorantreiben kann die Diagnostik und die Behandlung von Krankheiten unterstützen und somit die Arbeit der Gesundheitsbeschäftigten erleichtern.

-
- ¹ Dienstleistung, Innovation, Pflegeforschung GmbH (DIP GmbH), Projektbeschreibung Gutachten zum Pflegeinfrastrukturbericht für das Saarland. https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte_DIP-GmbH/Projektbeschreibung_Gutachten-Pflegeinfrastrukturbericht-Saarland.pdf (zuletzt abgerufen am 23.03.2023).
 - ² Arbeitskammer des Saarlandes, AK-Schlaglichtbefragung zur Pflege. „Belastungsgrenze der Pflegekräfte ist erreicht oder schon überschritten“, Juli 2021. https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Sonderpublikationen/AK_Schlaglichtbefragung/NEU_PDF_Internet_Schlaglicht_Pflege_Juli_2021.pdf (zuletzt abgerufen am 23.03.2023).
 - ³ Jennie Auffenberg, Denise Becka, Michaela Evans, Nico Kokott, Sergej Schleicher, Esther Braun: Ich pflege wieder, wenn... – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Kurzfassung. https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Pflege/Pflegestudie/Ich_pflege_wieder_wenn_Kurzfassung_Bundesweit_Web.pdf (zuletzt abgerufen am 23.03.2023).
 - ⁴ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit: „Konzertierte Aktion Pflege Saar“ gestartet. https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/sozialesleben/leistungensoziales/pflege/kapflege/kickoff/kickoff_node.html (zuletzt abgerufen am 23.03.2023).
 - ⁵ Arbeitskammer des Saarlandes. Jahresbericht an die Regierung des Saarlandes 2021. https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Pflege/Publikationen/Jahresbericht/Seiten_aus_AK_Bericht_2021_Pflege_und_Gesundheitswesen_unter_Druck.pdf (zuletzt abgerufen am 23.03.2023).
 - ⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und zur schrittweisen Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Roadmap_zur_Einfuehrung_eines_Personalbemessungsverfahrens.pdf (zuletzt abgerufen am 23.03.2023).

4.4 Inklusion in der Arbeitswelt – wo stehen wir?

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden – so steht es im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Doch von gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsmarkt sind Menschen mit Behinderung noch weit entfernt. Auch 14 Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung noch immer mit Hemmnissen verbunden. So zeigt die aktuelle Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, dass deren Einbindung in den Arbeitsmarkt deutlich geringer ist als bei Menschen ohne Beeinträchtigung.¹ Daher ist es eine wesentliche politische Aufgabe, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung herzustellen und ihnen eine gleichberechtigte berufliche und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe (SGB IX) enthält Vorschriften, die dazu dienen sollen, die Benachteiligung schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu mildern oder zu beseitigen. Dazu gehört unter anderem die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Ein weiteres Beispiel ist die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) als Interessenvertretung im Betrieb oder der Dienststelle. Dennoch erweist sich die Lage der Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt als schwierig, dies zeigt sich insbesondere an dem hohen Anteil von Arbeitslosen.

Gleichberechtigte Teilhabe – um wen geht es?

Dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) zufolge gelten Menschen als behindert, „die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“². Als schwerbehindert gelten Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50.³ Menschen, die einen GdB von mindestens 30 haben, können schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten könnten. Den GdB erteilt das Versorgungsamt, die Gleichstellung erfolgt durch die Agentur für Arbeit.

Im Jahr 2021 lebten im Saarland 111.050 Menschen mit einer Schwerbehinderung. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung im Saarland von 11,3 %.⁴ Davon waren 60.075 Männer (54 %) und 50.975 Frauen (46 %). In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass bei der Statistik nur Daten über die Menschen mit gültigem Ausweis berücksichtigt werden. Vermutlich ist die tatsächliche Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung weitaus höher, denn nicht jede Behinderung wird bei den Behörden registriert.

Das Risiko, mit einer Schwerbehinderung zu leben, ist dabei zwischen den Altersgruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den jüngeren und mittleren Lebensjahren ist der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung noch gering. Ab der Altersgruppe 45 Jahre und älter ändert sich das Bild. Die Schwerbehindertenquote steigt rapide an, von 6,5 % (45 bis 55 Jahre) über 7,8 % (55 bis 60 Jahre) auf 66,1 % (65 Jahre und älter).⁵

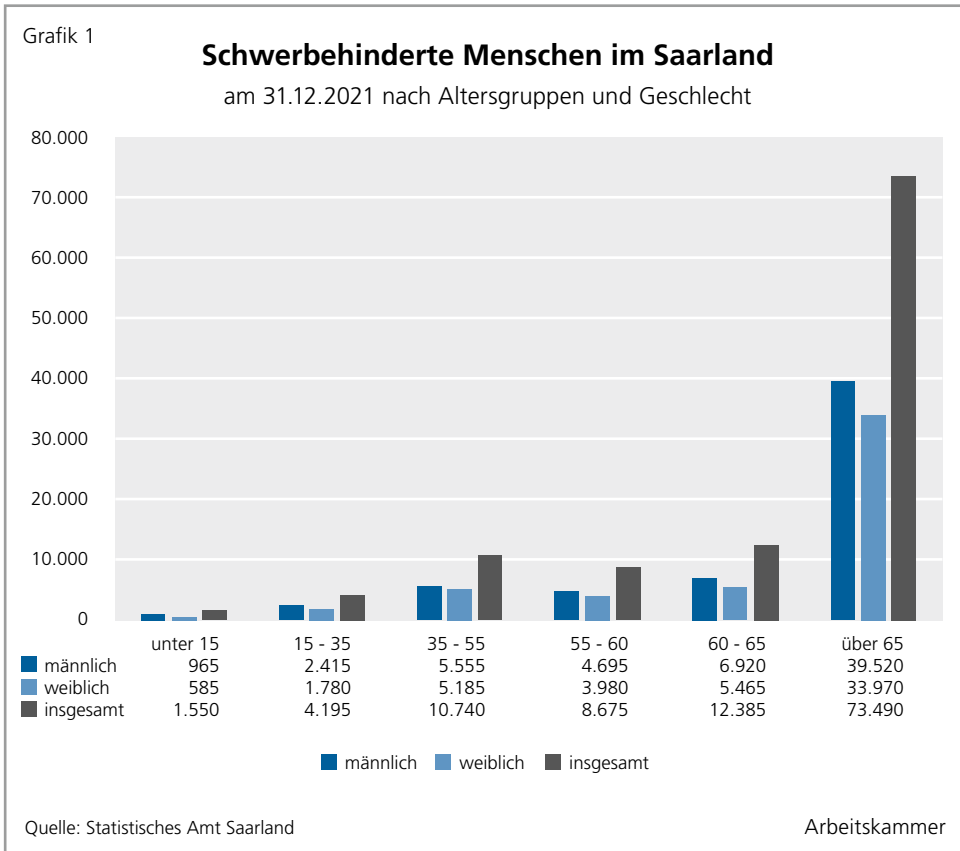
Ein zentraler Grund für diese Entwicklung ist der sich mit steigendem Alter verschlechternde Gesundheitszustand. In den meisten Fällen wird eine Schwerbehinderung durch eine Krankheit verursacht. Weitaus weniger Behinderungen sind angeboren oder entstehen durch Unfälle in jüngeren Jahren. Es ist also davon auszugehen, dass aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft die Zahl der Menschen mit Behinderungen weiter ansteigen wird.

Zwischen gesetzgeberischem Anspruch und der Umsetzung durch Arbeitgeber klafft eine erhebliche Lücke

Die Pflichtquote für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen liegt bei 5 % der Arbeitsplätze für private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen. Wird diese Quote nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden.⁶ Diese soll Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Die Zahlung der Abgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht auf. Aktuell zahlen Arbeitgeber für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe, deren Höhe derzeit wie folgt gestaffelt ist:

- 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis 5 %,
- 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
und
- 360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %.

Trotz des Fachkräftemangels missachtet der Arbeitsmarkt nach wie vor die Potenziale der Menschen mit Behinderung. Die Entwicklung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt scheitert noch immer an der Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen. Viele beschäftigungspflichtige Arbeitgeber kaufen sich mit der Zahlung der Ausgleichsabgabe frei. Um hier gegenzusteuern, soll 2024 eine 4. Staffel der Ausgleichsabgabe in Höhe von 720 Euro eingeführt werden. Die vierte Staffel gilt für Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Dazu liegt bereits ein Gesetzentwurf vor.⁷ Dieser sieht allerdings vor, dass die Nichtbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht mehr, wie derzeit, als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann. Damit besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen weiterhin unterlaufen. Ohne Sanktionsmöglichkeiten kann ein inklusiver Arbeitsmarkt schwerlich erreicht werden. Das wäre ein politisch falsches Signal, insbesondere für die Privatwirtschaft, da hier am häufigsten gegen die Beschäftigungspflicht verstoßen wird.



Im Saarland gab es im Jahr 2020 knapp 1.783 beschäftigungspflichtige Unternehmen, wobei nur rund 73 % (1.308) von ihnen tatsächlich Schwerbehinderte beschäftigten.⁸ Mehr als 475 beschäftigungspflichtige Betriebe zählten überhaupt keine schwerbehinderten Menschen zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei privaten Arbeitgebern lag die Beschäftigungsquote im Saarland bei 3,9%. Die öffentlichen Arbeitgeber liegen mit einer Quote von 5,5% knapp über der geforderten Pflichtquote. Negativ sticht heraus, dass die Beschäftigungsquote insgesamt mit 4,2% die gesetzlich vorgeschriebenen 5% nicht erreicht. Auffallend bleibt auch der Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Private Arbeitgeber tun sich nach wie vor schwer mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Die Daten belegen, dass zwischen gesetzlicher Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und der Umsetzung der Arbeitgeber eine erhebliche Lücke klafft.

Die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) im Jahr 2021 durchgeführte Betriebs- und Personalrätebefragung gibt ebenfalls Aufschluss über die Verbreitung der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen in Betrieben und Dienststellen.⁹ Die Ergebnisse der Befragung bestätigen zwar den Eindruck, dass

viele Arbeitgeber ihrer Verpflichtung nicht nachkommen. Sie stellen aber zugleich fest, dass das Problem in Betrieben mit Schwerbehindertenvertretung geringer ausgeprägt zu sein scheint.¹⁰ Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die bundesweit repräsentative Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2021.¹¹ Mitbestimmung scheint damit zu einer besseren Inklusion von Schwerbehinderten beizutragen.

Verbreitung von Schwerbehindertenvertretungen

In Betrieben oder Dienststellen mit mindestens fünf Schwerbehinderten sollen diese gemäß dem Neunten Sozialgesetzbuch (§ 177 SGB IX) eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) wählen. Die SBV ist als eigenständiges Organ dafür zuständig, die Inklusion und Teilhabe von schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle sicherzustellen und zu fördern. Neben der Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter wirken sie darauf hin, dass Arbeitgeber rechtliche Bestimmungen einhalten. Darüber hinaus spielen sie eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsbedingungen. Im Herbst 2022 wurden, wie alle vier Jahre, die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Allerdings längst nicht in allen Betrieben, wie die o. g. Studien des WSI und des DGB-Index Gute Arbeit zeigen. Die Verpflichtung zur Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung, die Menschen mit Behinderung unterstützt und als ihr Sprachrohr wirken soll, wird von vielen Arbeitgebern nicht erfüllt.

Beschäftigte im Öffentlichen Dienst berichten deutlich häufiger von der Existenz einer SBV als Beschäftigte aus der Privatwirtschaft (70 % versus 29 %). Auch die Betriebsgröße spielt eine Rolle: Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten berichten 12 % der Befragten von einer Schwerbehindertenvertretung. Befragte aus Großbetrieben mit 2.000 oder mehr Beschäftigten berichten hingegen zu 89 % von einer Schwerbehindertenvertretung. Weiter fällt auf, dass in Betrieben, in denen ein Betriebs-, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist, 61 % der Befragten angaben, dass es auch eine SBV gibt. In Unternehmen ohne betriebliche Interessenvertretung berichten hingegen nur 6 % der Befragten von einer SBV.¹²

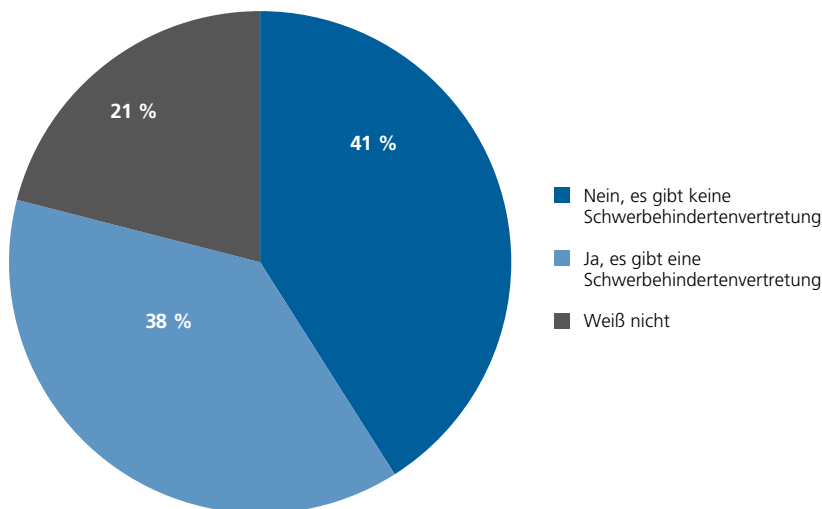
Inklusion braucht Mitbestimmung und Barrierefreiheit

Die Studienergebnisse des WSI und des DGB-Index Gute Arbeit weisen darauf hin, dass insbesondere das Zusammenwirken von Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Inklusion und bessere Arbeitsbedingungen ist. Sie können im Rahmen einer starken Mitbestimmungskultur ihre Kräfte bündeln, sich gegenseitig unterstützen und ergänzen. Wo eine Schwerbehindertenvertretung existiert, werden die Arbeitsbedingungen (z. B. Weiterbildungsmöglichkeiten, Einkommen, betriebliche Gesundheitsförderung) deutlich besser bewertet als in Betrieben ohne SBV.¹³

Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt besser zu fördern, sollte die Rechtsstellung von Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) weiter gestärkt werden. Das Bundesteilhabegesetz von 2016 sieht zwar bereits Maßnahmen vor, um die Arbeitsfähigkeit

Grafik 2

„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung (SBV)?“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

Arbeitskammer

der Schwerbehindertenvertretungen zu verbessern. So haben beispielsweise SBVen in Betrieben und Dienststellen mit wenigstens 100 schwerbehinderten Beschäftigten das Recht, sich freustellen zu lassen (§ 179 SGB IX). Diese Freistellungsgrenze muss aufgrund der steigenden Aufgaben und Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretungen deutlich herabgesenkt werden. Darüber hinaus müssen die Handlungsmöglichkeiten und Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretungen ausgeweitet werden. Der SBV stehen im Gegensatz zum Betriebs-/Personalrat keine Mitbestimmungsrechte zu. Sie haben lediglich Informations- und Beteiligungsrechte. Eine inklusive Arbeitswelt ist ohne eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte nicht zu erreichen.

Häufig scheidet die Einstellung schwerbehinderter Menschen auch an der fehlenden Barrierefreiheit der Arbeitsstelle. Beschäftigt ein Arbeitgeber Menschen mit Behinderung, ist er nach § 3a der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verpflichtet, die Arbeitsstätte barrierefrei zu gestalten. Barrierefreiheit ist daher eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass ein Beschäftigungsverhältnis überhaupt erst zustande kommen kann. Aus diesem Grund greift die Pflicht zur Herstellung von Barrierefreiheit nach erfolgter Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zu kurz. Sie führt in der Praxis dazu, dass Menschen mit Behinderungen nicht eingestellt werden können, weil die erforderliche Barrierefreiheit im Gebäude und am Arbeitsplatz nicht vorhanden ist. Die Arbeitskammer hält es daher für erforderlich, dass bei der Erschließung neuer Arbeitsstätten Barrierefreiheit verpflichtend ist.

-
- ¹ Heisig, Jan Paul; König, Christian; Solga, Heike: Arbeit und Beschäftigung/Ökonomische Situation und materielle Sicherheit, in: Infas: Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 2022, S.149-164/165-174.
- ² § 2 SGB IX.
- ³ Der Grad der Behinderung spiegelt das Ausmaß der Beeinträchtigungen an der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wider. Er wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 ausgewiesen.
- ⁴ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/155163/umfrage/entwicklung-der-bevoelkerung-des-saarlands-seit-1961/#:~:text=Einwohnerzahl%20im%20Saarland%20bis%202019.%20Ver%C3%B6ffentlich%20von%20J.,Siehe%20auch%20die%20Einwohnerzahl%20der%20Bundesl%C3%A4nder%20in%20Deutschland>.
- ⁵ Statistisches Landesamt Saarland: Statistische Berichte, Schwerbehinderte im Saarland am 31.12.2021, K111 – Schwerbehinderte 2021, abrufbar unter: https://www.saarland.de/stat/DE/_downloads/aktuelleBerichte/K/K111.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- ⁶ Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Ausgleichsabgabe durch die Beauftragung von Behindertenwerkstätten zu mindern (50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages). Problematisch daran ist, dass es für Unternehmen kostengünstiger sein kann, Teile ihrer Produktion in Behindertenwerkstätten auszulagern, als die Ausgleichsabgabe zu zahlen oder Schwerbehinderte auf geeigneten Arbeitsplätzen zu beschäftigen. Damit könnte die Beschäftigungspflicht unterlaufen werden.
- ⁷ Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“, S.14, abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwerfe/ref-gesetz-zur-foerderung-eines-inklusive-arbeitsmarktes.pdf?__blob=publicationFile&v=2, aufgerufen am 28.02.2023.
- ⁸ Bundesagentur für Arbeit: Tabellen: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Saarland, Nürnberg 2022.
- ⁹ Blank, Florian, Brehmer, Wolfram: Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb, WSI Policy Brief Nr. 71, Düsseldorf, September 2022.
- ¹⁰ Ebd., S. 7.
- ¹¹ Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.): Kompakt 03/2022, Besser mit Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsbedingungen in Betrieben mit und ohne SBV, Berlin, September 2022.
- ¹² Ebd., S. 5.
- ¹³ Ebd., S. 2.

5 Bildungs- und Wissenschaftspolitik

5.1 Das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung – ein weiter Weg zu bundesweiten Qualitätsstandards

Das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung wurde in den vergangenen Jahren immer mehr durch Bundesmittel unterstützt, obwohl es sich dabei um eine Aufgabe der Länder und Kommunen handelt. Der Grund dafür ist das Ziel, gleichwertige Lebensverhältnisse im gesamten Bundesgebiet herzustellen, da sowohl die quantitative als auch die qualitative Situation in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich aussieht. Da das Gute-KiTa-Gesetz zum Ende des Jahres 2022 ausgelaufen ist und viele Ziele noch nicht erreicht wurden, hat der Bund sich entschlossen, bis Ende 2024 mit dem KiTa-Qualitätsgesetz das System weiter zu fördern. Dabei ist zu hoffen, dass es durch das Geld gelingt, das chronisch unterfinanzierte System so aufzustellen, dass auch darüber hinaus bundesweite Qualitätsstandards aufrechterhalten und weiterentwickelt werden können.

Seit 2013 gibt es einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege für Kinder unter 3 Jahren. Diesen Anspruch haben Kinder ab dem vollendeten 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt bereits seit 1996. In der Folge hat der Ausbau der institutionalisierten frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in den letzten Jahren immens zugenommen. Gab es im Saarland im Jahr 2012 463 Kindertageseinrichtungen, sind es aktuell über 500¹, gleichzeitig stieg allerdings auch die Geburtenrate seit über 10 Jahren kontinuierlich an. Kamen 2012 6.878 Kinder auf die Welt, waren es 2021 8.339.² So wurden zwar immer mehr Plätze für die saarländischen Kinder geschaffen, aber wegen des steigenden Bedarfs und dem Mehr an Kindern reichen diese Plätze bei weitem nicht aus. So stieg zwar die Bildungsbeteiligung der Kinder unter 3 Jahren im Saarland zwischen 2011 und 2021 von 20,3 % auf 29,8 % an, allerdings nahm sie bei den Kindern von 3 bis 6 Jahren im selben Zeitraum um 5,5 Prozentpunkte ab und liegt seitdem bei knapp 90 %.³

Das Fehlen der Plätze wurde in den vergangenen Jahren immer deutlicher und es gelang nicht, allen Familien und ihren Kindern einen Kitaplatz zur Verfügung zu stellen. Das Ziel, flächendeckend eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Steigerung der Erwerbstätigkeit vor allem bei Müttern zu erreichen, rückt dadurch in weitere Ferne.⁴ Dies belegt auch eine neue Studie der Bertelsmann Stiftung, die aufzeigt, dass, um den Bedarf seitens der Eltern für die Betreuung ihrer Kinder für 2023 zu decken, voraussichtlich bis zu 4.700 zusätzliche Plätze im Saarland geschaffen werden müssten.⁵ Durch die unzureichenden Plätze ergibt sich zudem eine Konkurrenzsituation, welche sich voraussichtlich durch die im April dieses Jahres beschlossene stufenweise Beitragsbefreiung der Eltern bis 2027 verschärfen wird. Hierbei haben insbesondere weniger privilegierte Familien oftmals das Nachsehen. Faktoren wie ein Migrationshintergrund und niedrige Bildungsabschlüsse der Eltern erschweren den oftmals langwierigen Prozess des

Suchens und Bewerbens um einen Kitaplatz, in dem Ressourcen, wie das Wissen um dessen formale Abläufe, entscheidend sind.⁶

Nicht nur quantitativ gewann das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in den vergangenen Jahren mehr an Bedeutung. Auch der Bildungsauftrag der Einrichtungen ist stärker in den Fokus gerückt und an die Einrichtungen wurden immer mehr Bildungsaufträge herangetragen. So ist im Kinder- und Jugendhilfegesetz festgelegt, dass in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege „die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ gefördert sowie „die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützt und ergänzt“⁷ werden soll. Der Förderungsauftrag umfasst die Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.

Der Auftrag der institutionalisierten Kinderbetreuung ist also klar, auch die positive Wirkung frühpädagogischer Angebote auf die Entwicklung und das Wohlbefinden von Kindern ist wissenschaftlich belegt. Allerdings hängt das Ausmaß dieser positiven Effekte maßgeblich von ihrer Qualität ab.

Was aber Qualität im Kontext institutionalisierter Kinderbetreuung bedeutet, muss auf unterschiedlichen Ebenen betrachtet werden. Auf der Ebene der Fachpraxis haben in vielen Bundesländern Qualitätskonzepte sowie Verfahren der Qualitätssicherung Einzug in Kindertageseinrichtungen erhalten. So existiert im Saarland ein verbindliches „Bildungsprogramm mit Handreichungen für saarländische Krippen und Kindergärten“⁸, welches 2018 umfänglich wissenschaftlich aktualisiert wurde. Auf der politischen Ebene rückten die strukturellen Rahmenbedingungen einer guten pädagogischen Praxis in den Vordergrund, etwa der Fachkraft-Kind-Schlüssel oder die Ausstattung sowie die Ausbildung des Personals. Diese strukturellen Rahmenbedingungen sind Stellschrauben auf dem Weg zu den angestrebten gleichwertigen Lebensverhältnissen im gesamten Bundesgebiet.

Dies ist auch der Grund, warum der Bund, obwohl die institutionalisierte frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung Ländersache sind, in den vergangenen Jahren durch Gesetzgebung und Finanzierung diese Themen zunehmend an sich gezogen hat.

Bessere Strukturqualität durch Bundesmittel

Der Bund investierte mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (Gute-KiTa-Gesetz) insgesamt 5,5 Mrd. Euro von 2019 bis 2022 in die institutionalisierte Kinderbetreuung.⁹ Um dem Ziel des Gesetzes, einen Beitrag zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse für das Aufwachsen von Kindern zu leisten, gerecht werden zu können, sollte dadurch vor allen Dingen die Ver-

besserung der Strukturqualität in den Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung ermöglicht werden. Die Länder entschieden allerdings selbst, welche konkreten Maßnahmen sie ergreifen wollten – von einem guten Betreuungsschlüssel über kindgerechte Räume bis hin zur sprachlichen Bildung war zudem auch eine Reduzierung der Elternbeiträge möglich. Somit wurde leider kein gesondertes Programm zur Beitragsreduzierung aufgelegt. Insgesamt gab es zehn Handlungsfelder (HF) zur Weiterentwicklung der Qualität. Die 16 Bundesländer schlossen mit dem Bund dazu individuelle Verträge.

Zur Wahrheit im Saarland gehört aber, dass die Mittel, die der Bund beim Gute-KiTa-Gesetz bereitstellte, vorwiegend zur Reduzierung des Elternbeitrags genutzt wurden. Denn von den rund 65 Mio., die durch das Gesetz ins Saarland flossen, wurden 74,8 %¹⁰ für die Beitragsenkung eingesetzt. Das Geld kam somit gar nicht in den Einrichtungen zur Verbesserung der Strukturqualität an, sondern kam den Eltern zugute, unabhängig von deren wirtschaftlichen Situation. Zudem zeigte die Bilanz der Umsetzung der Vorhaben des Gute-KiTa-Gesetzes, dass vor allem die Ausführungen im Bereich der Qualitätsverbesserungen (HF 2: Fachkraft-Kind-Schlüssel, HF 3: Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte, HF 4: Stärkung der Leitung, HF 7: Förderung der sprachlichen Bildung) nur schleppend gestartet sind. Ein Grund dafür sind sicherlich auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Bildungssystem.¹¹

Mit dem Zweiten Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (KiTa-Qualitätsgesetz) wird das Gute-KiTa-Gesetz über das Jahr 2022 hinaus bis Ende 2024 verlängert und auf Grundlage der Ergebnisse des Monitorings und der Evaluation weiterentwickelt. Damit wird ein zentraler Auftrag des Koalitionsvertrags von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP umgesetzt.¹² Der Bund stellt hierfür in den nächsten beiden Jahren insgesamt vier Mrd. Euro bereit. Das Gesetz trat bereits zum 1. Januar 2023 in Kraft. Aus den Fehlern des Gute-KiTa-Gesetzes gelernt, legt das Gesetz diesmal einen klaren Fokus auf die Steigerung der Qualität in der Kindertagesbetreuung. Es soll ein wichtiger Schritt hin zu einem Qualitätsentwicklungsgesetz mit bundesweiten Standards sein, das noch in dieser Legislaturperiode in Kraft treten soll. Laut saarländischem Ministerium für Bildung und Kultur sollen mit den Mitteln des KiTa-Qualitätsgesetzes insbesondere die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe – im Saarland sind das die Kreise und der Regionalverband – auf die Umsetzung des Qualitätsentwicklungsgesetzes ab 2025 vorbereitet werden.

Die Struktur des KiTa-Qualitätsgesetzes bleibt allerdings die gleiche wie beim Gute-KiTa-Gesetz. Jedes Bundesland schließt einen individuellen Vertrag mit dem Bund, indem es aus diesmal sieben Handlungsfeldern seine Schwerpunkte wählt. Soweit diese Schwerpunktsetzung sichergestellt ist, können die Länder auch Maßnahmen, die bereits Gegenstand der Bund-Länder-Verträge zum Gute-KiTa-Gesetz waren, fortsetzen. Maßnahmen, die erst 2023 neu begonnen werden, müssen ausschließlich in den vorrangigen Handlungsfeldern ergriffen werden. Dabei ist explizit festgesetzt, dass nur noch bis zu maximal 50 % der Gelder in die Beitragsentlastung der Eltern fließen dürfen.

Eine Kritik am KiTa-Qualitätsgesetz auf Bundesebene ist, dass die Fortführung des Bundesprogramms „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ nach längerem Hin und Her

in den Rahmen des KiTa-Qualitätsgesetzes verschoben wurde. Bereits vor elf Jahren wurde das Bundesprogramm vom Bundesfamilienministerium aufgelegt, um die Länder im Bereich der frühkindlichen Sprachförderung zu unterstützen.

Im Laufe des parlamentarischen Verfahrens zum KiTa-Qualitätsgesetz ist entschieden worden, dass 2023 109 Mio. Euro für die Übergangsförderung des Bundesprogramms „Sprach-Kitas“ umgewidmet werden. Das Bundesprogramm lief zum 31. Dezember 2022 aus. Die mit dem Programm geschaffenen Strukturen und Ansätze werden daher nunmehr in die Verantwortung der Länder übergeben. Um die Länder dabei zu unterstützen, das Bundesprogramm zu überführen und eigene Strukturen dafür zu schaffen, hat der Bundestag eine Übergangsförderung für weitere sechs Monate beschlossen. Danach wird das Programm im Rahmen des KiTa-Qualitätsgesetzes unter dem Handlungsfeld 7: Sprachliche Bildung, von den Ländern selbst fortgeführt.

Somit sind einige Mittel der Förderung des Gesetzes bereits gebunden und stehen nicht mehr frei zur Verfügung, sofern ein Bundesland die zusätzlichen Sprachförderstellen weiterfinanzieren möchte.

KiTa-Qualitätsgesetz im Saarland

Das Saarland kann mit etwas mehr als 42 Mio. Euro aus dem neuen KiTa-Qualitätsgesetz rechnen. Dabei steht jetzt schon fest, dass die möglichen 50 % zur Beitragsentlastung der Eltern maximal ausgeschöpft werden, um damit das angestrebte Vorhaben der Beitragsfreiheit bis 2027 kofinanzieren zu können.

So kommt es wieder zu einer Konkurrenzsituation zwischen der Verbesserung der Strukturqualität und dem kostenfreien Zugang zu Bildungsangeboten. Dies kritisierte die Arbeitskammer bereits beim Gute-KiTa-Gesetz, denn beide Vorhaben sind notwendig, um das System der frühkindlichen Bildung in der Fläche zu etablieren und seinem Bildungsanspruch gerecht werden zu können.

Aus den sieben Handlungsfeldern (HF) des neuen KiTa-Qualitätsgesetzes hat sich das Saarland neben dem Einsatz für die Beitragsenkung und dem Bereich der Sprachlichen Bildung im Rahmen der Sprach-Kitas noch für drei weitere Handlungsfelder entschieden: HF 2: Fachkraft-Kind-Schlüssel, HF 3: Gewinnung und Sicherung von Fachkräften und HF 4: Stärkung der Leitung. Dabei handelt es sich zum einen um Maßnahmen, die bereits beim Gute-KiTa-Gesetz eingeführt wurden, wie beispielsweise die zusätzliche Personalisierung mit einer Viertelstelle für rund 28 Kitas mit besonderen Herausforderungen sowie die zusätzliche Leitungsfreistellung mit einer weiteren Stunde. Neu sind die Planungen im Bereich des HF 3 zur Gewinnung und Sicherung von qualifizierten Fachkräften. Hierbei ist angedacht, einen Fachkräftepool beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu installieren, der vorrangig mit Fachberatern ausgestattet ist, aber auch neben Kitasozialarbeitern die Möglichkeit bieten könnte, einen Vertretungspool aus pädagogischen Fachkräften vorzuhalten. Die Mittelverteilung soll hierbei nach einem sozial-indizierten Verteilsystem durchgeführt werden. Die Identifikatoren sind noch unbekannt – aus

Sicht der Arbeitskammer müssen diese aber bestenfalls „einrichtungsscharf“ sein, um den Einrichtungen mit erhöhtem Bedarf auch ein Mehr an Personal zur Verfügung stellen zu können. Diese ersten Ideen waren zum Redaktionsschluss des Berichts an die Landesregierung noch nicht endgültig beschlossen. Es gibt aber aus Arbeitskammersicht positiv zu bewertende Planungen, um auch im Saarland das Ziel eines Qualitätsentwicklungsgesetzes mit bundesweiten Standards erreichen zu können.

Aktuelle Situation im System frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung

Nicht nur aufgrund der Pandemie stehen die Beschäftigten im Bildungsbereich seit über drei Jahren vor großen Herausforderungen. Die Situationen in den Einrichtungen verschärfen sich insbesondere durch fehlende Fachkräfte, immer größere Anforderungen durch Dokumentation und Hygieneschutz sowie durch immer heterogenere Kindergruppen, die individuell gefördert werden müssen. So belegt unter anderem eine Erhebung der Barmer Krankenkasse, dass der Krankenstand insbesondere bei Beschäftigten in der Kinderbetreuung und -erziehung in den vergangenen Jahren besonders gestiegen ist.¹³ Zwar hat sich in Deutschland seit 2006 die Anzahl der Menschen verdoppelt, die im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung arbeiten und es gibt inzwischen in der frühkindlichen Bildung mit über 840.000 Menschen mehr Erwerbstätige als direkt Beschäftigte in der Automobilindustrie.¹⁴ Trotzdem herrscht durch den quantitativen Ausbau ein sich manifestierender Fachkräftemangel, der voraussichtlich durch das Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter ab 2026 noch weiter steigen wird. Zudem steigt ohnehin auch der Personalbedarf in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Die Ausbildungskapazitäten wurden in den vergangenen Jahren bereits hochgefahren. Trotzdem fehlt im Saarland weiterhin entsprechendes Fachpersonal. Deshalb ist aus Sicht der Arbeitskammer insbesondere eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig, um neue Menschen für das Berufsfeld gewinnen und bereits ausgebildetes Personal in den Einrichtungen halten zu können. Akut müssen kreative Lösungen gefunden werden, ohne die Qualität zu senken, um dem Personalmangel entgegenzuwirken und dem Bildungsauftrag gerecht werden zu können.

Forderungen

Um dem angestrebten Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse für das Aufwachsen von Kindern und gleichzeitig der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf näherzukommen, sind aus Sicht der Arbeitskammer folgende Maßnahmen notwendig:

- Die Weiterentwicklung der Strukturqualität in der Kindertagesbetreuung muss langfristig sichergestellt werden. Deshalb sind Länder und Kommunen auch über das Jahr 2024 auf Unterstützung des Bundes angewiesen. Die Arbeitskammer fordert deswegen, die finanziellen Mittel zur Beteiligung des Bundes am System der Bildung, Betreuung und Erziehung im Bundeshaushalt auf Dauer bereitzustellen und jährlich zu erhöhen.

- Einer der wichtigsten Punkte für die Qualitätsverbesserung bleibt, dass die allgemeine Personalschlüsselberechnung unter Berücksichtigung von Personalausfallzeiten und mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit (mindestens 25% (eher mehr)) den wissenschaftlichen Erkenntnissen folgt. Deshalb muss zu den flächendeckend geltenden Mindeststandards insbesondere eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation gehören – mit dem Schlüssel 1:2 für unter Einjährige, 1:3 für Ein- bis Dreijährige; 1:8 für Drei- bis Fünfjährige und 1:10 für Kinder ab sechs Jahren und entsprechend bei den altersgemischten Gruppen.
- Die Räumlichkeiten müssen an die Bedürfnisse der Kinder, der Beschäftigten und die damit verbundenen vielfältigen pädagogischen Anforderungen (Elternberatungsraum, Personalräume, Ausweichzonen für Kinder, Förder- und Ruheräume) angepasst werden.
- Die Einrichtung von interdisziplinären Teams als Basisausstattung muss gefördert werden, um die Entwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Häusern für Kinder und Familien und Familienzentren voranzutreiben.
- Darüber hinaus fordert die Arbeitskammer, den Erzieherinnen- und Erzieherberuf schon mit Beginn der Ausbildung attraktiver zu machen, vor allem durch die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und von mehr Ausbildungskapazitäten, die grundsätzlich auch vergütet werden.

-
- ¹ Vgl. Bertelsmann Stiftung: Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2022, Profile der Bundesländer, S. 3.
- ² Statistisches Bundesamt (Destatis): Lebendgeborene nach Bundesländern, 2022.
- ³ Vgl. Bertelsmann Stiftung: Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, Vergleich Bundesländer-Daten, 2022.
- ⁴ Siehe auch: Kapitel I.3.3.1 Institutionelle Kinderbetreuung – aktuelle Mangellage verwässert den Qualitätsanspruch.
- ⁵ Vgl. Bertelsmann Stiftung: KiTa-Personal braucht Priorität!, 2022, S. 2 f.
- ⁶ Vgl. Olszenka, Ninja; Riedel, Birgit: Früh gefördert oder abgehängt?, <https://www.dji.de/themen/kinderbetreuung/kulturelle-vielfalt-in-kitas.html> (zuletzt abgerufen am 06.04.2023).
- ⁷ Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII) Kinder- und Jugendhilfe, § 22 Grundsätze der Förderung.
- ⁸ Vgl. Minister für Bildung und Kultur: Bildungsprogramm mit Handreichungen für saarländische Krippen und Kindergärten, Weimar, 2018.
- ⁹ Zur Entstehung des Gute-KiTa-Gesetzes vgl. auch Arbeitskammer: Bericht an die Landesregierung 2021, II. 7.1: Zwischen Gute-Kita-Gesetz und Pandemie – Qualitätsverbesserungen lassen auf sich warten, S. 225 f.
- ¹⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Monitoringbericht zum KiQuTG 2022, Stand: Januar 2023, 1. Auflage, S. 551.
- ¹¹ Zum Gute-KiTa-Gesetz vgl. auch Arbeitskammer: Bericht an die Landesregierung 2022, I.4. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, S. 67 ff.
- ¹² Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, 2021, S. 97.
- ¹³ Vgl. BARMER Gesundheitsreport 2021. BerufsAtlas, Berlin 2021, S. 247 f.
- ¹⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis): Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen 2021 und 2022 nach ausgewählten Merkmalen, Stand: 21. Oktober 2022.

5.2 Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums – schulstrukturpolitische Einordnung und Stellungnahme

Am 15. März 2023 wurde das von der saarländischen Regierung eingebrachte Gesetz zur Einführung des neunjährigen Gymnasiums in der zweiten und letzten Lesung im Landtag verabschiedet. Mit dem Saarland wird G9 an Gymnasien künftig in der Hälfte der deutschen Bundesländer ganz oder wahlweise angeboten, in der anderen Hälfte gilt nach wie vor ganz oder wahlweise G8 an Gymnasien und G9 über andere Schulformen. Im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Kultur und Medien am 28. Februar 2023 hat die Arbeitskammer des Saarlandes zum Gesetzentwurf Stellung genommen. Die Bewertung der Reform einer weiteren G9-Schulform über Gymnasien – neben dem bereits bestehenden grundständigen G9 an Gemeinschaftsschulen und dem aufbauenden G9-Weg über Berufliche Oberstufenschulen – erfordert zunächst eine Einordnung unter der Prämisse eines schulstrukturpolitischen Blicks auf das Gesamtsystem. Denn eine isolierte G9-Gymnasien-Diskussion blendet mögliche systemische Konsequenzen aus und verliert eine Gesamtstrategie für das Schulsystem leicht aus dem Blick. Nach dieser Einordnung werden konkrete Einzelpunkte der G9-Reform an Gymnasien näher betrachtet.

■ Erster Teil: Prämisse der Bewertung und schulstrukturpolitische Einordnung

Die Arbeitskammer hat die vor allem von der Wirtschaft zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit intendierte Verkürzung der Zeit bis zum Abitur von Beginn an kritisiert. Ihr Ziel: „Eine damit verbundene Herabsetzung des Arbeitsmarkteintrittsalters soll[te] den Folgen des demografischen Wandels begegnen, und so zum Beispiel die Beitragszahlerbasis im Sozialversicherungssystem vergrößern und den Fachkräftemangel abschwächen.“¹ Mit der höheren zeitlichen Belastung und Verdichtung – der Schulsamstag war bereits abgeschafft – aber kamen einige Schülerinnen und Schüler bei in den letzten Jahrzehnten gestiegenen Übergangsquoten auf die Gymnasien nur schwer zurecht. Die Verdichtung, vor allem in den schriftlichen Fächern, bereitete fachleistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern, die mehr Zeit benötigen, große Probleme. Beklagt wurden zudem die fehlenden zeitlichen Freiräume für die jungen Menschen außerhalb vom Unterricht. Auf der anderen Seite wird jedoch nicht nur eine zeitliche Entlastung, sondern zugleich eine deutliche Stärkung der Kernfächer sowie regelmäßig die Einführung neuer Fächer wie etwa Informatik, Gesundheits- oder Finanzlehre gefordert, was zu einer weiteren zeitlichen und stofflichen Verdichtung beim Status quo der Struktur führen würde. Der Reformbedarf ist also offenkundig.

Anstatt aber für ein Zwei-Säulen-System plus feingliedriges Förderschulwesen und für eine Rückkehr zu einem weiteren G9 an Gymnasien im gegliederten Schulwesen plädierte die Arbeitskammer in Vertretung der Arbeiterfamilien und ihrer Kinder, deren Bildungsbenachteiligung seit Jahrzehnten in verschiedenen sozialstrukturellen Differenzierungen ein Grundproblem für Chancengleichheit darstellt, für ein echtes inklusives Gesamtschulsystem im Sinne einer Schulform für alle Kinder und Jugendlichen bis zur 10. Klasse – darauf sollte nach Auffassung der

Arbeitskammer ein Abitur im eigenen Takt erfolgen. Die konservative Idealvorstellung homogener Lerngruppen als Grundlage für das gegliederte Schulwesen wurde von der gesellschaftlichen Realität längst überholt. Die Schule an den Bedürfnissen des einzelnen Kindes und des einzelnen Jugendlichen auszurichten, wäre der konsequente Paradigmenwechsel, der mit schulstrukturellen Änderungen einherginge. Dass entsprechend gute Rahmenbedingungen dafür gegeben sein müssen, steht außer Frage.

(K)eine Schule für alle – welche Schule für wen?

Zwar realpolitisch unwahrscheinlich, aber dennoch möglich wäre eine solche Reform auch gerade im Saarland gewesen. Ist es doch die im Hamburger Programm (Grundsatzprogramm) verbriefte Grundüberzeugung der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), die im Saarland in der für eine Partei günstigsten Machtposition die Regierung allein stellt, das gegliederte Schulsystem in einer gemeinsamen Schulform für alle, die jedes Kind in seiner Individualität fördert und kein Kind auf Grund von „unzureichenden“ Noten aus der Schulgemeinschaft ausschließt, zu überwinden: „Über Bildungswege und -chancen wird in unserem Bildungssystem zu früh entschieden. Wir werben daher für ein Schulsystem, in dem Kinder so lange wie möglich zusammen und voneinander lernen. Dies ist am besten zu erreichen in einer gemeinsamen Schule bis zur zehnten Klasse. Wir wollen längeres gemeinsames Lernen verbinden mit besserer individueller Förderung. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass dies nicht nur den Lernschwachen, sondern auch den Lernstarken zugutekommt. Nur so lässt sich die Abhängigkeit der Bildungschancen von der sozialen Herkunft aufbrechen.“²

Da ein Schulsystem in einer von der 1. bis einschließlich zur 10. Jahrgangsstufe reichenden Schule für alle als alleiniger Schulform in der meinungsbildenden Öffentlichkeit, vor allem in jenen Schichten mit hohem kulturellem Kapital, bei einer gleichzeitig seit den 1990er Jahren zunehmenden sozialen Selektivität und verzerrten Repräsentation bei sinkender Wahlbeteiligung³ derzeit nicht vermittelbar zu sein scheint, wurde ein solcher Diskurs von der Landesregierung jedoch als anzustrebendes schulpolitisches Ziel für mehr soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit überhaupt nicht erst eröffnet. Die diskursive Problematik hat bereits die Volksabstimmung in Hamburg zur Verlängerung der Grundschulzeit und die mit ihr einhergehende bildungspolitische Auseinandersetzung vor Augen geführt. Wollten die Befürworter, dass durch zwei Jahre längeres gemeinsames Lernen mehr soziale Gerechtigkeit in das Schulsystem einzieht und schwache Schülerinnen und Schüler besser gefördert werden, befürchteten die Gegner insbesondere eine Schwächung des Gymnasiums und die Behinderung leistungsstarker Schülerinnen und Schüler, wenn die Selektion nicht schon nach der 4. Klasse erfolgt.

G9-Gemeinschaftsschule und Berufliche Oberstufenschulen keine „echte“ Alternative?

Ein zweites mögliches Szenario als schulpolitische Antwort auf die Kritik an G8-Gymnasien wäre gewesen, ein G9 als echte Alternative an der Schulform neben dem Gymnasium zu etablieren, also dem nun seit einigen Jahren bereits bestehenden grundständigen G9 an Gemeinschafts-

schulen sowie der aufbauenden Profilooption über Berufliche Oberstufenschulen durch bildungspolitische Tatkraft als echte Alternative zur breiten Anerkennung auch in bildungsbürgerlichen Schichten zur verhelfen.

Die empirische Forschung konnte bislang eine generelle Überlegenheit von G8 oder G9 nicht belegen. Die bisherigen empirischen Befunde sprechen bezüglich der Fachleistungen und erworbenen Kompetenzen weder eindeutig für noch generell gegen G8 oder G9, sondern legen nahe, dass die Ergebnisse vielmehr von der länderspezifischen sowie der einzelschulspezifischen Ausgestaltung und stets der Qualität des Unterrichts abhängen. Auch gibt es keine Evidenz dafür, dass G8 oder G9 besser oder schlechter auf das Studium vorbereiten. Letztlich hat die G8-Reform im Schnitt deutschlandweit dazu geführt, dass Abiturientinnen und Abiturienten heute im Mittel 10,3 Monate jünger sind, als sie es im G9-System waren. Die frühere Aufnahme eines Studiums erfolgt dadurch indes nicht zwingend. Konstatiert werden kann jedoch, dass das Stress- und Belastungsempfinden im achtjährigen Abiturgang höher ausfällt.⁴ Mit der G8-Reform in den westdeutschen Bundesländern fehlten adäquate schulorganisatorische und situative Bedingungen an den einzelnen Schulen, um dem entgegenzuwirken. Klar ist aber auch, dass heute nicht nur anteilig mehr junge Menschen auf die Gymnasien wechseln als vor 30 Jahren, sondern auch die Zusammensetzung der Schülerschaft eines Gymnasiums ist nicht mehr mit jener vergleichbar und deutlich heterogener. Da das Gymnasium genuin keine Schule für alle Kinder und Jugendlichen ist – was sich unter G9 nicht ändert –, stieg damit auch der Druck auf Schülerinnen und Schüler, die mehr Zeit brauchen, für die beziehungsweise deren Eltern die Gemeinschaftsschule aus unterschiedlichen Gründen aber als Alternative nicht in Betracht kam. Die aktuellen empirischen Erkenntnisse durch leitfadengestützte Interviews mit beteiligten Lehrkräften und Fachnetzwerkkoordinatoren des Projekts für individuelle Lernbegleitung (ProfIL) an saarländischen Gymnasien zeigen dies – nicht repräsentativ – in der Form, dass auch das Projektziel von ProfIL selbst in Frage gestellt wird: „Aus Sicht der FK (Fachnetzwerkkoordinatoren) leisten Lehrkräfte Widerstand, weil sie Individuelle Förderung am Gymnasium als nicht notwendig erachten.“ So verträte die besagte Gruppe, die „Vorstellung eines gymnasialen Standards, den es zu erreichen gälte, ‚und wenn man den nicht erreicht, dann hat man am Gymnasium nichts zu tun‘. So scheint die im Projekt formulierte Erwartung der Förderung u. a. leistungsschwächerer Schüler*innen nicht genuine Aufgabe des Gymnasiums; auch diese Perspektive zeigt sich im Kontext anderer Studien (z. B. Heinrich & Köhler, 2019)“⁵.

Nicht nur für diese, sondern auch für Schülerinnen und Schüler im oberen Leistungsbereich mit „Gymnasialempfehlung“ könnte die Gemeinschaftsschule mit G9, die auf dem Prinzip des individualisierten und binnendifferenzierten Lernens aufbaut, also eine attraktive Alternative sein. In der Tat blieben die Übergangsquoten seit Einführung der Gemeinschaftsschule beziehungsweise spätestens mit Bekanntwerden der Oberstufenverbände weitgehend stabil und pendelten sich nach den jährlichen Meldungen des Bildungsministeriums etwa bei 43 bis 46 Prozent bezüglich Gymnasien und 54 bis 57 Prozent bezüglich Gemeinschaftsschulen ein (öffentliche Schulen); Privatschulen wie das Gymnasium Johanneum oder das Willi-Graf-Gymnasium sind nicht eingerechnet. Da Integration und Inklusion weitgehend der Gemeinschaftsschule in der Praxis obliegt, sind die Übergangsquoten jedoch auch durch die massive Integration infolge der Fluchtbewegungen 2015/2016 und seit 2022 tatsächlich nicht vergleichbar. Zudem bereiten die

Gemeinschaftsschulen im Gegensatz zu Gymnasien nicht nur auf das Abitur, sondern zusätzlich auf alle Abschlüsse vor. Aussagekräftig wären (die nicht veröffentlichten) Angaben, wie viele Schülerinnen und Schüler mit „Gymnasialempfehlung“ im Zeitverlauf nach Klasse 4 anteilig auf die öffentlichen und privaten Gemeinschaftsschulen und Gymnasien wechselten.

Die grundständige G9-Alternative an Gemeinschaftsschulen sollte nicht nur eine Wahlfreiheit zu G8 offerieren, sondern die Entwicklung anregungsreicher heterogener Lernmilieus unterstützen, um den unter Haupt- und Realschulen standortbezogenen „Restschuleffekt“ zu vermeiden. Die Tatsache, dass das G9 an Gemeinschaftsschulen von einem Teil der Elternschaft nicht als „gleichwertige“ Alternative mit mehr Zeit und individuellerer Förderung zu einem G8-Gymnasium bewertet wird, offenbart einen kritischen Punkt der saarländischen Bildungspolitik seit Einführung dieser Schulform, dem sich die verantwortliche Politik stellen muss. Was bedeutet die viel zitierte „Gleichwertigkeit“ konkret, wenn sie offenbar nicht als solche anerkannt wird und das Gymnasium als alternativlos gilt, obwohl es sich um dasselbe Abitur mit denselben Abiturprüfungen handelt? Diese Antwort bleibt die saarländische Bildungspolitik insofern schuldig, als eine Wahlfreiheit zwischen G8-Gymnasien und G9-Gemeinschaftsschulen von dem Großteil der Eltern von Kindern mit Gymnasialempfehlung nicht als solche bewertet wird. Zugleich ist damit das Argument der Gemeinschaftsschulen, auch Schülerinnen und Schülern mit Gymnasialempfehlung und Fachleistungen im oberen Bereich mehr Zeit bis zum Abitur zu geben, Makulatur.

Hier offenbart sich die Krux eines gegliederten Schulsystems, in dem es angesichts der offenen Frage der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Schulformen sowie der Einzelschulen weiterhin virulent bleiben wird. Eine strukturelle Veränderung durch ein zweites G9 an Gymnasien, das mit dem ausschließlichen Blick auf diese Schulform nachvollziehbar ist, wird mittel- bis langfristig Auswirkungen auf andere Schulformen in einem gegliederten System haben. Die Arbeitskammer teilt die Befürchtung eines kurzfristigen „Runs“ auf die Gymnasien zwar nicht. Zumal die Verabschiedung des Gesetzes erst einen Tag nach dem diesjährigen Anmeldeschluss am 14. März 2023 für die weiterführenden Schulen erfolgte und bis dato Eltern und Schülerinnen und Schüler noch nicht rechtssicher wussten, wie das neue G9-Gymnasien tatsächlich beschaffen sein wird – von der noch ausstehenden Überarbeitung der Lehrpläne ganz zu schweigen. Mittel- bis langfristig geht die Arbeitskammer jedoch von einer leichten, aber kontinuierlichen Verschiebung aus, die sich womöglich nicht flächendeckend, sondern zunächst markant an einzelnen Standorten zeigen wird. In der Schulwahlentscheidung werden sich milieuhängige Unterschiede in der subjektiven Kosten-Nutzen-Bewertung und der Bewertung des symbolischen Kapitals der Schulformen stärker zeigen. Insofern sich die langfristigen Prognosen zum Schülerzahlenrückgang bewahrheiten sollten, ist bei den gesellschaftlichen und schulgemeinschaftlichen Auswirkungen im urbanen Bereich vereinzelt von einer verstärkten sozialen Entmischung und in der Folge von ungünstigeren Lernmilieus auszugehen (Kompositionseffekte). Im ländlichen Raum ist bei einer negativen demografischen Entwicklung und steigenden Übergangsquoten auf Gymnasien zu beachten, dass kleine Gemeinschaftsschulen langfristig unter die erforderliche Schülerzahl zur Aufrechterhaltung eines wohnortnahen Schulangebots fallen können. Diese Implikationen und möglichen Konsequenzen gilt es, frühzeitig und transparent zu bearbeiten.

■ Zweiter Teil: Stellungnahme zum Gesetz zur Einführung des neunjährigen Gymnasiums

Unter den Bedingungen der oben geschilderten Gemengelage erscheint die Rückkehr zu einem neunjährigen Gymnasium neben einer neunjährigen Gemeinschaftsschule bis zum Abitur zumindest politisch nachvollziehbar. In diesem Sinne ist in Anerkennung der gegenwärtigen Schulstruktur und mit fokussiertem Blick auf die Schulform der Gymnasien das Gesetz zur Einführung des neunjährigen Gymnasiums zu begrüßen, formal beginnend – rückwirkend – mit den Klassenstufen 5 und 6 des Schuljahres 2022/2023. Die getroffenen Entscheidungen hält die Arbeitskammer bei reiner Betrachtung des Gymnasiums für nachvollziehbar und weitgehend ausbalanciert. Mit der Reform und der neuen Stundentafel kann eine Entlastung insbesondere für die Mittelstufe geschaffen werden und gleichzeitig können Freiräume für bisher zu kurz gekommene außerunterrichtliche und nicht-bewertungsrelevante Lerngelegenheiten sowie für Freizeitaktivitäten entstehen.

Stärkung der pädagogischen Einheit der Klassenstufen 5 und 6

Die Ergebnisse des jüngsten IQB-Bildungstrends, der die Kompetenzen der Viertklässler in den Fächern Deutsch und Mathematik untersucht hat, zeigen, dass ein längeres gemeinsames Lernen und individuelle Förderung wichtig sind. Da sich der negative Trend seit 2016 sogar verstärkt hat, gilt dies gerade auch für den Übergang in die weiterführende Schule. Somit führt die geplante Aufhebung der Versetzungsentscheidung am Ende von Klassenstufe 5 dazu, dass die Kinder in ihrem neuen schulischen Umfeld erst einmal ankommen dürfen und ihnen nicht unmittelbar droht, nach Leistung selektiert zu werden. Diese Regelung hätte unseres Erachtens auf den Übergang von Klassenstufe 6 auf 7 ausgeweitet werden sollen. Der Unterricht am Gymnasium muss ebenso wie an der Gemeinschaftsschule am Leitbild der heterogenen Schülerschaft und der individuellen Förderung ausgerichtet werden und letztlich alle aufgenommenen Schülerinnen und Schüler ohne Klassenwiederholung oder Abschulung zu einem qualifizierten Schulabschluss führen.

Stundentafel mit Festlegung der Anzahl der Jahreswochenstunden (JWS)

Gleichzeitig deutet sich in der Stärkung der Kernfächer Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen an, dass die richtigen Lehren aus dem jüngsten IQB-Bildungstrend gezogen werden. Die AK begrüßt daher die Aufstockung der Kernfächer um insgesamt 5 zusätzliche Jahreswochenstunden sowie die Erhöhung der Gesamtzahl der Jahreswochenstunden von 159 (G8) auf 178 (G9). Im Vergleich zum „alten G9“ in den 1990er Jahren entspricht dies zwei zusätzlichen Jahreswochenstunden. Gleichzeitig wird die Unterrichtsbelastung im Vergleich zum G8 insbesondere in der Mittelstufe reduziert. Nach Regelung der Kultusministerkonferenz ist ein Gesamtstundenvolumen von mindestens 265 Jahreswochenstunden ab der Jahrgangsstufe 5 bis zum Erwerb der Allgemeinen Hochschulreife nachzuweisen, auf das bis zu fünf Stunden Wahlunterricht angerechnet werden können.

Als allgemein begrüßenswert erachtet die AK, dass mit dem Gesetzentwurf auf gegenwärtige gesellschaftliche Herausforderungen reagiert wird. Hierbei sei zunächst die digitale Transformation hervorgehoben, die in der heutigen Zeit bereits im frühen Kindes- und Jugendalter eine umsichtige Auseinandersetzung mit digitalen Endgeräten und deren Nutzungsmöglichkeiten notwendig macht. Diesem Ziel trägt die bereits beschlossene flächendeckende Einführung von Tablets für die Schülerschaft ab Klassenstufe 3 zum Schuljahr 2023/24 Rechnung. Auch die Einführung eines verpflichtenden Informatikunterrichts an weiterführenden Schulen ab Klassenstufe 7 zielt auf eine frühe Vorbereitung auf die Anforderungen unserer digitalisierten Welt. Dies ist in der Sache zu begrüßen. Damit folgt das Saarland schließlich der Entwicklung in anderen Bundesländern. So hat Sachsen als erstes Bundesland 1992 ein Pflichtfach Informatik eingeführt und dies seit 2017 für alle Schularten verbindlich in den Klassenstufen 7 bis 10 ausgeweitet. Auch Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen sind schon voraus und in Mecklenburg-Vorpommern findet verbindlicher Informatikunterricht für alle Schülerinnen und Schüler durchgängig in den Jahrgangsstufen 5 bis 10 statt. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie der ad hoc ab Schuljahr 2023/24 aufkommende Bedarf von insgesamt 200 Informatik-Lehrkräften gedeckt werden soll, denn derzeit sind erst 50 einschlägig ausgebildete Lehrkräfte im saarländischen Schuldienst beschäftigt. Dem Aufruf an Informatiker, sich als Quereinsteiger für das Lehramt ausbilden zu lassen, sind laut Angaben des Bildungsministeriums zum Stichtag 31.10.2022 lediglich 18 Personen nachgekommen. Es braucht also einen enormen Kraftakt, um kurzfristig bis zum Beginn des neuen Schuljahres die noch unbesetzten Stellen mit fachlich (einschlägig) qualifiziertem Personal zu bestücken.

Aus gesellschaftspolitischer Sicht begrüßt die Arbeitskammer ein Mehr an Zeit für politische Bildung im Fach Sozialkunde. In der Beschäftigung mit Schlüsselproblemen der Gegenwart und der voraussehbaren wie auch ungewissen Zukunft stehen Inhalte der MINT-Fächer mit gesellschaftspolitischen Fragen in einem immer bedeutsameren Zusammenhang vernetzten Denkens.

Die zahlreichen Wünsche und auch wohl begründete Argumente von verschiedenen Seiten während der Anhörung, welche Fächer und Inhalte im neuen G9-Gymnasien mehr Platz finden sollten, sind unserer Ansicht nach nachvollziehbar. Bei der Frage, welche Fächer mehr Zeit bekommen, gäbe es für jedes einzelne Fach gute Gründe, dieses oder jenes zu stärken und mehr Stunden einzuräumen – was aber nicht möglich ist und am Ende keine Entlastung brächte. Als Interessenvertretung der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien ist unseres Erachtens hier auch wichtig zu beachten, dass junge Menschen nicht nur „Schülerinnen“ und „Schüler“ sind und Bildungsprozesse nicht ausschließlich in formalen Unterrichtsarrangements stattfinden. Insofern ist das Mehr an Zeit ausdrücklich zu begrüßen. Allerdings ist auch die in der Anhörung geäußerte Kritik an der Einstündigkeit bestimmter Fächer in einigen Klassenstufen, wie zum Beispiel Bildende Kunst oder Religion, ernst zu nehmen. Wenn sich zeigt, dass sich in den einstündigen Fächern aufgrund schul- und stundenplanorganisatorischer Schwierigkeiten eine individuelle Förderung nur schwer gestalten lässt, dann sollte die Landesregierung offen sein, hier nachzusteuern. Denn die Kritik daran war in der Anhörung recht einmütig. Ob sich Verbesserungen nur durch eine höhere Jahreswochenstundenzahl oder auch durch andere Konzepte erzielen lassen, sollte in einem Beteiligungsforum diskutiert werden.

Klassenrat und Schulmitbestimmung

Es ist zunächst erfreulich, dass der an Grundschulen etablierte Klassenrat künftig auch in Klassenstufe 5 der Gymnasien verpflichtend in der Studententafel mit einer Wochenstunde abgedeckt sein soll – hier wäre aus Sicht der Arbeitskammer allerdings eine Verstärkung über die gesamte Unter- und Mittelstufe hinweg sinnvoll, um das partizipative Vermögen und Demokratieverständnis der jungen Menschen entsprechend ihres fortschreitenden Reifeprozesses zu fördern. Zudem läuft die nun beschlossene Regelung, den Klassenrat als wichtiges demokratisches Instrument mit Abschluss der Klassenstufe 5 ohne zeitliche Absicherung enden zu lassen, dem Grundgedanken des Schulmitbestimmungsgesetzes zuwider – § 20 Abs. 2 Schulmitbestimmungsgesetz: „Ab Klassenstufe 1 der Grund- und Förderschulen kann, ab Klassenstufe 3 der Grund- und Förderschulen und in allen weiterführenden allgemeinbildenden Schulen in der Sekundarstufe I soll in regelmäßigen Abständen ein Klassenrat stattfinden.“

Die Fortführung des Klassenrats über die Mittelstufe würde nicht nur die Ausbildung individueller wie kollektiver Interessensaushandlungen bei der Klärung von Anliegen und Konflikten fördern, sondern auch die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, die zunehmende Verantwortungsübernahme für sich und andere und die Einübung in gemeinschaftliche Selbstorganisation. Eine Erweiterung der Studententafel um eine Stunde von Stufe 6 bis 10 für den Klassenrat hält die Arbeitskammer zumindest hinsichtlich der Stundenerhöhung an dieser Stelle für vertretbar. Denn sie würde eben nicht noch mehr formalen Unterricht und bewertungs- sowie versetzungsrelevanten Lernstoff bedeuten, sondern die Förderung eines demokratischen Miteinanders und der Partizipation in der Institution Schule sowie letztlich darüber hinaus. In Anbetracht dadurch verursachter höherer Personalstunden wäre ein etwaiger Kompromiss die Abdeckung der ersten Jahre bis einschließlich Klasse 7 mit einer Wochenstunde – mindestens aber noch die Abdeckung in Klasse 6 mit einer Wochenstunde, um der im Gesetz zurecht betonten pädagogischen Einheit adäquat Rechnung zu tragen –, bis die Selbstorganisation ausreichend eingeübt wurde.

Inklusion – multiprofessionelle Teams

Während die digitale Transformation im Gesetz aufgegriffen wird, werden andere ebenfalls dringliche gesamtgesellschaftliche Problemstellungen nach Einschätzung der AK noch nicht ausreichend bedacht. So ist etwa der Umstand zu bemängeln, dass auch 14 Jahre nach Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention inklusive Bestrebungen an Gymnasien kaum zu erkennen sind. Bei absehbar steigenden Übergängen an die Gymnasien wird das Erfordernis zunehmen, die Unterrichtsgestaltung an die individuellen Anforderungen der Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und Leistungsmöglichkeiten anzupassen. Eine Abschulung von jungen Menschen an die Gemeinschaftsschule als „zweite Säule“ darf nicht der vorschnelle Weg sein. Auch an den Gymnasien, die Verantwortung für alle ihre Schülerinnen und Schüler tragen, sind multiprofessionelle Teams zu installieren. Ebenso ist der Ganztags eine große Entwicklungschance für Gymnasien. Nicht nur die Ganztagsgemeinschaftsschulen im Saarland sind stark nachgefragt; auch Rheinland-Pfalz hat mit seinen G8-Gymnasien im gebundenen Ganztags

– neben den G9-Halbtagsgymnasien –, die anhand eines im Schulprogramm ausgewiesenen pädagogischen Konzepts konzipiert und rhythmisiert sind, positive Erfahrungen gemacht.

Berufsorientierung

In diesem Zusammenhang ist es der AK ebenfalls ein Anliegen, die Wichtigkeit einer adäquaten Berufsorientierung zu betonen und diese nicht hinter die Studienorientierung fallen zu lassen. Der steigenden Zahl unsteter Bildungs- und Erwerbsbiografien kann am besten durch frühe und gezielte mehrperspektivische berufliche Orientierungsmöglichkeiten vorgebeugt werden. Hierfür sind jenseits von Einzelereignissen wie einer „Abi – Was dann?“-Messe kontinuierliche Angebote nötig, die Schülerinnen und Schülern dabei helfen, eigene Stärken und Interessen auszuloten, anstatt eine Vielzahl von ihnen nach dem Schulabschluss in die Orientierungslosigkeit zu entlassen. Entsprechende Themenblöcke gilt es bis zum Ende der Sekundarstufe I fest im Stundenplan zu verankern. Nicht alle Schülerinnen und Schüler, die nach der Grundschule auf ein Gymnasium wechseln, werden am Ende auch Abitur ablegen. Und auch mit Allgemeiner Hochschulreife bieten berufliche und akademische Bildung gleichwertige Möglichkeiten, die eigene Bildungsbiografie zu gestalten, zum Beispiel durch Erwerb des höheren Berufsabschlusses als Meisterin und Meister.

Überarbeitung der Lehrpläne

Insgesamt sind die oben skizzierten Neuerungen aus Sicht der Arbeitskammer Regelungen und Vorhaben, die im Sinne einer besseren Bildungsteilhabe zu begrüßen sind. Die Dauer der Regelschulzeit stellt hierbei aber nur einen Aspekt unter mehreren anzustrebenden Veränderungen dar, die auf ein modernisiertes Selbstverständnis des Gymnasiums insgesamt zielen und sich konkret auf Ebene von Schulorganisation und -entwicklung ausgestalten müssen. Um mit der Wiedereinführung von G9 an Gymnasien nicht lediglich eine Rückkehr zu vermeintlich Altbewährtem zu vollziehen, sondern tatsächlich eine Modernisierung des gymnasialen Schulwegs voranzutreiben, braucht es vor allem eine qualitative Neuaufstellung des Unterrichtsangebots. Die Basis dafür bildet eine Überarbeitung der Lehrpläne auf den aktuellen Forschungsstand von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Schul- und Unterrichtspädagogik. Die Frage der qualitativen Umsetzung, also der eigentliche Kern, entscheidet sich wiederum durch Angebot, Art und Inanspruchnahme von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Diese Praxis liegt außerhalb des vorbezeichneten Gesetzentwurfs, füllt diesen aber letztlich mit Leben.

Zusammenfassung und abschließende Bemerkungen

Mit G9 an Gymnasien wird die Unterrichtsbelastung in den Jahrgängen der Unter- und Mittelstufe abnehmen, was Freizeitaktivitäten und einem ehrenamtlichen Engagement der heranwachsenden, vielfach politisch interessierten Jugend zugutekommt. Dies ist nach Einschätzung der Arbeitskammer eine wünschenswerte Entwicklung, die eigenverantwortliches wie gemein-

schaftliches Denken und Handeln junger Menschen in unserem Land gleichermaßen unterstützend begleiten wird. Fast die Hälfte eines Jahrgangs wechselt nach der Grundschule auf ein Gymnasium. Wenn die Gemeinschaftsschule von einem großen Teil nicht als Alternative bewertet wird und auch eine Schulform für alle politisch nicht in Frage kommt, bleibt die G9-Reform am Gymnasium als möglicher Weg – ohne die Politik jedoch aus der Verantwortung für die Gleichwertigkeit der Schulformen zu entlassen. Denn letztlich bleibt es dabei: Das Gymnasium ist genuin keine Schule für alle Kinder und Jugendlichen und das besondere G9-Argument für die Gemeinschaftsschulen, die alle Schulabschlüsse und dasselbe Abitur mit G9 grundständig anbietet, ist Makulatur.

Der Ansatz, auf eine Versetzungsentscheidung am Ende von Klassenstufe 5 zu verzichten, ist verbunden mit der Hoffnung auf eine Reduktion der Selektivität von Gymnasien. Die Eingangsphase in die gymnasiale Unterstufe geht ohnehin mit gravierenden Umstellungen für alle Schülerinnen und Schüler einher, die meist aus deutlich kleineren Grundschulklassen auf die weiterführende Schule wechseln. Den Erfordernissen einer an dieser Stelle notwendigen Phase des Akklimatisierens wird so Genüge geleistet. Aus Sicht der Arbeitskammer muss Hauptziel einer jeden Schule sein, Schülerinnen und Schülern nicht durch vorschnelle Versetzungsentscheidungen Bildungs- und damit Lebenswege zu verschließen, sondern genau diese möglichst lange offen zu halten oder gar erst zu eröffnen.

Was die Mitbestimmung betrifft, wurde mit der jetzigen G9-Reform leider die Chance vorerst vertan, den Klassenrat als Instrument der Mitbestimmung im schulischen Bereich umfassend zu etablieren. Eine weitergehende Berücksichtigung in der Studententafel hält die Arbeitskammer für grundlegend, damit die Beteiligungsform des Klassenrates tatsächlich die erforderliche Kontinuität erlangt, wie sie das Schulmitbestimmungsgesetz zum Ziel hat.

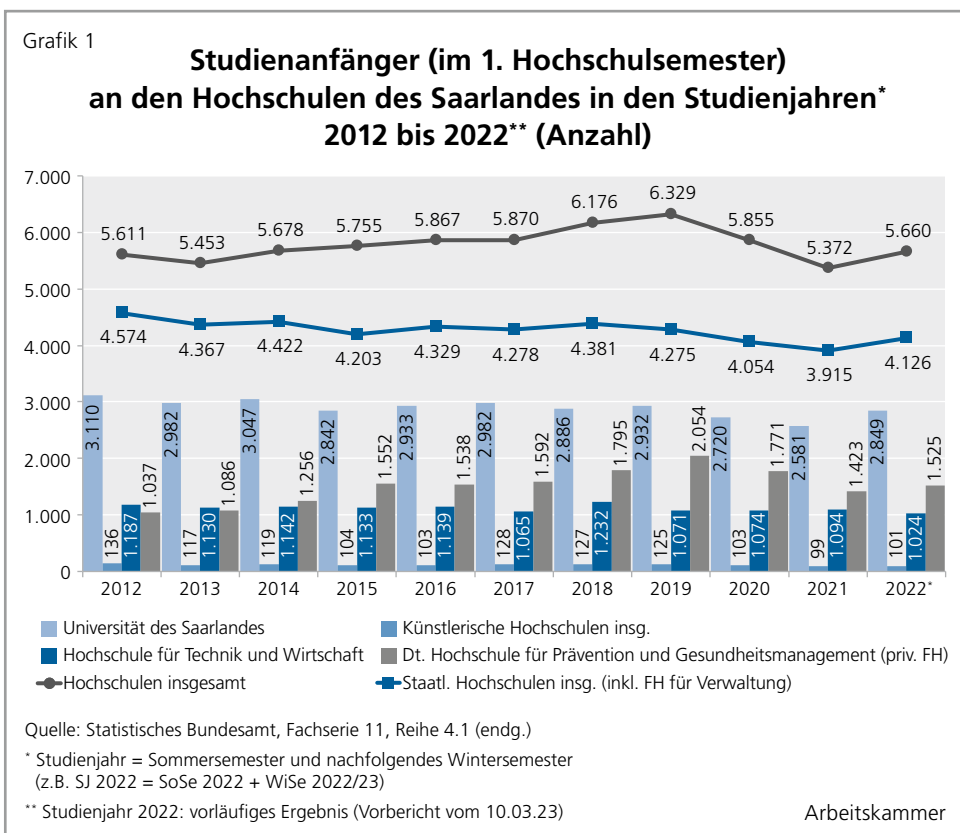
Eine moderne Schule, ganz gleich welchen Typus, ist den komplexen Anforderungen unserer Gesellschaft am besten gewachsen, wenn sie sich multiprofessionell aufstellt. An den Gymnasien sieht die AK noch deutliches Ausbaupotenzial, etwa an Schulsozialarbeit und Sprachförderpädagogik. Gerade mit Blick auf eine mögliche perspektivische Ausweitung des gymnasialen Angebots hin zu echten Ganztagsgymnasien dürften Fachkräfte aus unterschiedlichen Professionen eine tragende Rolle spielen. Die Arbeitskammer wird daher die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung des „neuen G9“ über alle Klassenstufen hinweg aufmerksam verfolgen und konstruktiv begleiten. Unabhängig von der Schulform appelliert die Arbeitskammer an die saarländische Bildungspolitik, sich in der Kultusministerkonferenz für eine Innovationsklausel und einen Modellversuch „Abitur im eigenen Takt“ einzusetzen. Damit hätte es nicht nur die Diskussionen um G8/G9 nicht gegeben. Vielmehr ist unserer Ansicht nach ein „Abitur im eigenen Takt“ durch Modularisierung in der gymnasialen Oberstufe im Anschluss an die 10. Klasse ein wirksamer Weg, um individuellere Bildungswege und damit mehr Bildungsgerechtigkeit bei einer zunehmend heterogener werdenden Schülerschaft zu ermöglichen – unabhängig von der Schulform.

-
- ¹ Huebener, Mathias; Marcus, Jan: Empirische Befunde zu Auswirkungen der G8-Schulzeitverkürzung, DIW Roundup 57, 17. Februar. 2015, online: https://www.diw.de/de/diw_01.c.497179.de/publikationen/roundup/2015_0057/empirische_befunde_zu_auswirkungen_der_g8-schulzeitverkuerzung.html (Stand: 16.04.2023).
 - ² SPD-Parteivorstand (Hg.): Hamburger Programm. Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. Beschlossen auf dem Hamburger Bundesparteitag der SPD am 28. Oktober 2007, S. 62.
 - ³ Vgl. Decker, Frank: Sinkende Wahlbeteiligung. Interpretationen und mögliche Gegenmaßnahmen, in: Aus Politik- und Zeitgeschichte: Repräsentation in der Krise?, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, 66. Jahrgang, 40–42/2016, 4. Oktober 2016, S. 30-35.
 - ⁴ Köller, Olaf: Verkürzung der Gymnasialzeit in Deutschland. Folgen der G8-Reform in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland. Eine Expertise im Auftr. der Stiftung Mercator, Essen 2020, online: https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2020/12/Verkuerzung_der_Gymnasialzeit_in_Deutschland_Stiftung_Mercator.pdf (Stand: 16.04.2023).
 - ⁵ Bebbon, Michelle: „Aber nur weil einer sagt, wir machen das so: Nein. Also so schon gar nicht!“ Erste empirische Erkenntnisse zum Phänomen Widerstand aus einem Schulentwicklungsprojekt zur Stärkung Individueller Förderung am Gymnasium, in: Die deutsche Schule 115 (2023) 1, S. 48-52, S. 50; vgl. auch Heinrich, Martin; Koehler, Sina-Mareen: Schulreformen als Transformationsdruck für den Habitus? Untersuchungen zum Gymnasiallehrerhabitus mit Blick auf Selektion und Inklusion, in: Lehrerhabitus. Theoretische und empirische Beiträge zu einer Praxeologie des Lehrerberufs, hrsg. von Kramer, Rolf-Torsten; Pallesen, Hilke, Bad Heilbrunn 2019, S. 213-234.

5.3 Wieder Zuwächse bei Erstsemestern und internationalen Studierenden

Nach den Pandemiesemestern signalisieren die Daten der Hochschulstatistik eine weitgehende Normalisierung. Während trotz aktuell steigender Nachfrage bei den Erstsemestern die Gesamtstudierendenzahl demografiebedingt abnimmt, ist die Zahl internationaler Studierender wieder auf Wachstumskurs. Die Dynamik fällt dabei an der Saar schwächer aus als im Bund. Hier gilt es, die Internationalisierung weiter zu stärken – zur Abfederung des demografischen Wandels und als wichtiges Element der strategischen Hochschulentwicklung.

An saarländischen Hochschulen haben sich im Studienjahr 2022 nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes 5.660 Studienanfängerinnen und Studienanfänger eingeschrieben (vgl. Grafik 1). Nach zwei Jahren mit einer rückläufigen Entwicklung ist deren Zahl somit wieder gestiegen, wobei das Plus mit 5,4% an der Saar deutlich höher ausfiel als im Bundesdurchschnitt (+0,5%). Im Vergleich zu 2019, dem Jahr vor der Corona-Pandemie, gab es jedoch an hiesigen Hochschulen 10,6% weniger Erstmatrikulierte, auf Bundesebene beläuft sich das Minus in diesem Zeitraum auf durchschnittlich 6,7%.



2022 mehr Erstsemester aus dem In- und Ausland

Der Zuwachs im Studienjahr 2022 wurde im Saarland gemäß den vorläufigen Ergebnissen sowohl von deutschen (+5,4 %) als auch von ausländischen (+5,1 %) Studienanfängern getragen. Bundesweit hat sich das Minus bei der inländischen Nachfrage fortgesetzt (-2,6 %), sodass dort der leichte Anstieg in 2022 alleine auf die ausländischen Erstsemester zurückzuführen ist. Deren Zahl stieg gegenüber dem Vorjahreswert um beachtliche 10,2 % und liegt damit sogar merklich über dem Vor-Corona-Niveau (+2,5 %). An den Saar-Hochschulen bleibt die ausländische Nachfrage nach dem Einbruch in 2020 noch unter dem Wert von 2019 (-7,5 %). Trotz Zuwächsen am aktuellen Rand bewegt sich ebenso die Zahl der deutschen Studienanfänger unter dem Vor-Corona-Niveau, wobei das Minus mit -11,5 % höher ausfällt als im Bund (-9,6 %). Hier wie dort ist die rückläufige Entwicklung vor allem auf die demografiebedingt abnehmende Zahl junger Menschen in der Altersgruppe der 17- bis 22-Jährigen zurückzuführen.¹

Deutlich unterschiedliche Entwicklungen zeigen die vorläufigen Ergebnisse für die einzelnen Hochschulen: Während im Studienjahr 2022 sowohl die Universität des Saarlandes (UdS) mit +10,4 % als auch die private Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG) mit +7,2 % nach zwei Jahren mit rückläufigen Zahlen wieder mehr Studienanfänger verzeichnen, weist die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) gegenüber dem Vorjahreswert ein Minus von 6,4 % aus. Anders als an der UdS, die bei den deutschen und den ausländischen Studienanfängern wieder zugelegt hat (+13,3 % sowie +5,6 %), ist an der htw saar im Studienjahr 2022 die inländische Nachfrage um 8,6 % gesunken. Gleichzeitig stieg allerdings die der ausländischen Studienanfänger wieder etwas an (+1,7 %).

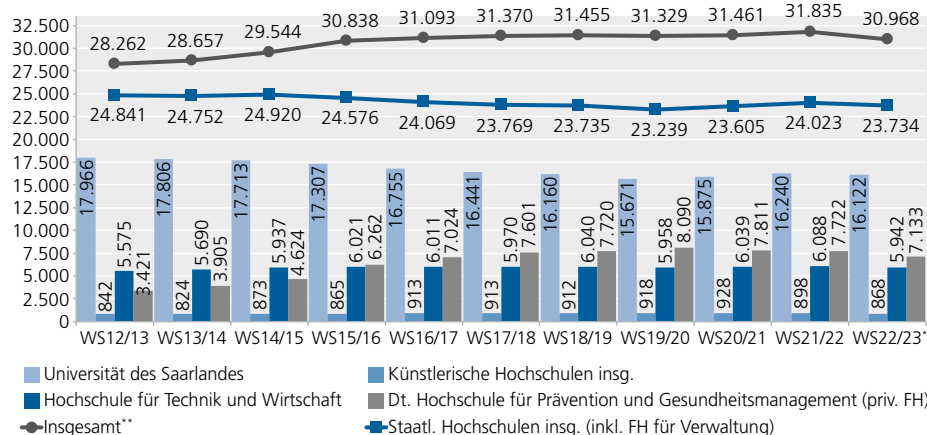
Studierendenzahl insgesamt rückläufig

Im Wintersemester 2022/23 waren an den saarländischen Hochschulen nach den vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes knapp 31.000 Studierende eingeschrieben (vgl. Grafik 2), 2,7 % weniger als ein Jahr zuvor. Bundesweit gab es einen leichten Rückgang um 0,7 % – erstmals seit eineinhalb Jahrzehnten sank dort die Gesamtzahl der Studierenden. Sowohl im Saarland als auch auf Bundesebene ist das Minus alleine der rückläufigen Nachfrage deutscher Studierender geschuldet (Saar: -3,5 %; Bund: -1,6 %). Demgegenüber hat an der Saar die Zahl ausländischer Studierender moderat (+1,2 %), bundesweit sogar deutlich (+4 %) zugenommen.

Ähnlich verlief im Saarland die Entwicklung im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau: Gegenüber dem Wintersemester 2019/20 beläuft sich nach den vorläufigen Ergebnissen für 2022/23 der Rückgang bei den Studierenden mit deutschem Pass auf 2,6 %, während gleichzeitig die Zahl derer mit ausländischer Staatsangehörigkeit um 6,7 % zunahm. Insgesamt gab es ein Minus von 1,2 %. Mit Ausnahme der UdS, die gegen den bundesweiten Trend an Universitäten² mit einem Plus von 2,9 % ihre Studierendenzahlen im Vergleich zum Stand vor Beginn der Pandemie steigern konnte, sind im Saarland alle Hochschulen von Rückgängen betroffen. Im Bundesdurchschnitt blieb die Gesamtentwicklung in diesem Zeitraum noch unter positiven Vorzeichen: Bedingt durch den Zuwachs bei den ausländischen Immatrikulationen (+11,4 %) stieg die Ge-

Grafik 2

Studierende am Hochschulstandort Saarland WS 2012/13 bis WS 2022/23* (Anzahl)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, versch. Jahrgänge (endg.)

* WS 22/23 vorläufiges Ergebnis (Vorbericht vom 10.03.23)

** inkl. Hochschule für Ökonomie und Management Essen in Saarbrücken (priv. FH)

Arbeitskammer

samtzahl der Studierenden um durchschnittlich 1,1 %; die inländische Nachfrage sank leicht um 0,6 %.

Die bundesweite Entwicklung wurde vor allem getragen von den Fachhochschulen, die mit ihren stärker anwendungsbezogenen Studiengängen und durch die Akademisierung verschiedener Gesundheitsfachberufe in den letzten Jahren durchgängig Zuwächse verbuchen konnten. Gleichwohl sind an den beiden Fachhochschulen im Saarland sowohl am aktuellen Rand als auch im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau die Studierendenzahlen insgesamt gesunken: So weist die private DHfPG in allen Corona-Semestern negative Zahlen auf, gegenüber dem Wintersemester 2019/20 beläuft sich der Rückgang auf -11,8 %. Etwas moderater verlief die Entwicklung an der htw saar: Hier stand das Wintersemester 2022/23 unter negativen Vorzeichen (-2,4 %) und die Gesamtzahl der Studierenden sank unter die 6.000er-Marke. Im Vergleich zum Vor-Corona-Semester gab es einen leichten Rückgang um 0,3 %. Ursächlich hierfür ist die Entwicklung bei den Studierenden mit deutschem Pass, während die Zahl der ausländischen Studierenden zum Teil deutlich zugelegt hat. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den künstlerischen Hochschulen: In den letzten drei Jahren waren sowohl an der Hochschule für Musik (HfM) Saar als auch an der Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBKsaar) weniger deutsche Studierende eingeschrieben (-6,8 %; -9,2 %), während die Zahl der ausländischen Kommilitonen entweder konstant blieb (HfM) oder leicht um 1 % zulegte (HBKsaar).

Zahl der Hochschulabschlüsse wieder gestiegen

Nach dem merkbaren Rückgang im ersten Corona-Jahr 2020 ist auch die Zahl der Absolventinnen und Absolventen wieder gestiegen: Im Prüfungsjahr 2021 erwarben 6.125 Studierende und Promovierende im Saarland einen Hochschulabschluss: 6,2 % mehr als 2020 und 4,2 % mehr als 2019. Im Bundesdurchschnitt gab es 2021 ein Plus von 9 % gegenüber dem Vorjahr; im Vergleich zu 2019 stieg die Zahl der Hochschulabschlüsse um 1,1 %. Diese Zuwächse beruhen im Wesentlichen auf Nachholeffekten, da 2020 pandemiebedingt viele Prüfungen ins Folgesemester verschoben wurden. Teilweise gab es auch Nachmeldungen der Prüfungsämter aus den Vorjahren. Von den drei großen Hochschulen am Standort Saar sind allerdings im ersten Pandemiejahr 2020 nur an der privaten DHfPG die Absolventenzahlen stark gesunken, während UdS und htw saar sogar mehr Abschlüsse verzeichneten. Für das Prüfungsjahr 2021 weisen alle drei Hochschulen steigende Zahlen auf, wobei es insbesondere bei den Absolventen mit ausländischem Pass jeweils ein deutliches Plus gab.

Internationale Studierende als bedeutende Zielgruppe

Internationale Studierende stellen im Saarland wie auch bundesweit eine bedeutsame Gruppe dar. Sie befördern die Internationalisierung des Hochschulsystems, stärken interkulturelle Kompetenzen bei deutschen Studierenden und leisten einen wichtigen Beitrag zur Rekrutierung von Hochqualifizierten für den akademischen wie außerakademischen Arbeitsmarkt.³ Eine wachsende Zahl internationaler Studierender kann helfen, den demografischen Wandel abzufedern und ist nicht zuletzt ein Indikator für die Attraktivität und Qualität des Hochschulstandorts. Deutschland zählt nach den USA, Großbritannien und Australien zu den wichtigsten Gastländern weltweit und nimmt unter den nicht englischsprachigen Nationen den ersten Platz ein.

Das Saarland weist bereits traditionell aufgrund seiner geografischen Lage und spezifischen Historie einen überdurchschnittlichen Anteil internationaler Studierender⁴ auf. Im Wintersemester 2021/22 waren 5.085 Studierende mit ausländischem Pass an den Hochschulen eingeschrieben. Der mit 4.195 oder 82,5 % größte Teil dieser ausländischen Studierenden hat seine Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben;⁵ bundesweit liegt der Anteil bei durchschnittlich 79,3 %. Zwischen den Wintersemestern 2011/12 und 2021/22 nahm die Anzahl der internationalen Studierenden an der Saar um 31,2 % zu, womit das Plus in diesem Zeitraum fast doppelt so hoch ausfiel wie bei den deutschen Studierenden (+16,5 %).

Neuer Höchststand bei der Zahl internationaler Studierender

Betrachtet man die Entwicklung während der Corona-Zeit, so ist trotz weltweiter Mobilitätsbeschränkungen die Zahl internationaler Studierender nicht eingebrochen. Nur bei den Studienanfängern gab es ein deutliches Minus, wobei in erster Linie die temporären Studienaufenthalte von Gast- und Austauschstudierenden betroffen waren und nur in deutlich geringerem Maße die abschlussbezogene Mobilität. Die Gesamtzahl der internationalen Studierenden blieb da-

gegen im ersten Wintersemester der Pandemie an der Saar konstant bei rund 4.000 – Resultat eines längeren Verbleibs der bereits vor Ort befindlichen Studierenden, sodass es trotz schwindender Erstsemesterzahlen keinen absoluten Rückgang gab. Im zweiten Wintersemester der Corona-Pandemie stieg dann die Gesamtzahl der internationalen Studierenden wieder an und erreichte mit einem Plus von 4,5 % auf dann knapp 4.200 einen neuen Höchststand.

Bundesweit kam es sogar in beiden Jahren zu deutlichen Zuwächsen,⁶ sodass im Wintersemester 2021/22 insgesamt 349.438 internationale Studierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben waren – mehr als je zuvor. Gegenüber dem Wintersemester 2019/20 beläuft sich das Plus auf 9,2 % und fiel damit doppelt so hoch aus wie im Saarland. Gemäß der Schnellabfrage des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) vom Dezember 2022 dürfte sich dieser Wachstumskurs sowohl bei den Erstsemestern als auch bei der Gesamtzahl aller internationalen Studierenden weiter fortsetzen, allerdings weniger stark als im letzten Wintersemester.⁷

Bezogen auf alle Studierenden waren an saarländischen Hochschulen im Wintersemester 2021/22 insgesamt 13,2 % internationale Studierende eingeschrieben, der Bundesdurchschnitt beläuft sich auf 11,9 %. Im Vergleich der Bundesländer belegte das Saarland damit den siebten Platz, ist also gegenüber dem Vorjahr um einen Rang zurückgefallen. Klarer Spitzenreiter ist Berlin mit 19,4 %, gefolgt von Brandenburg (16,3 %), Sachsen (15,9 %), Sachsen-Anhalt (15,6 %), der Hansestadt Bremen (14,7 %) und Bayern (13,7 %), das sich nun vor dem Saarland platziert hat. Bei den neuen Ländern gilt es zu beachten, dass die überdurchschnittlichen Werte auch das Resultat verringerter Immatrikulationszahlen bei deutschen Studierenden sind. Gleichwohl bemühen sich diese gerade zur Abfederung des demografischen Wandels in besonderem Maße um die internationalen Studierenden und konnten hier auch teils beachtliche Zuwächse realisieren.

Gemäß den bundesweiten Daten⁸ strebt die weit überwiegende Mehrheit der internationalen Studierenden (94 %) im Wintersemester 2021/22 einen Abschluss an den Hochschulen in Deutschland an, wobei 37 % einen Bachelor- und 43 % einen Masterabschluss erwerben wollen. Bei den Fächergruppen dominieren die Ingenieurwissenschaften (42 %) sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (25 %).

Frankreich, Syrien und Indien als wichtigste Herkunftsländer

An saarländischen Hochschulen stammen die meisten internationalen Studierenden (ohne Promotionen) im Wintersemester 2021/22 aus Frankreich (17,7 %), Syrien (8,8 %), Indien (6,7 %), China (6,2 %) und Luxemburg (5,3 %).⁹ Gegenüber dem Vorjahreswert haben sich somit die Anteile der Herkunftsländer Frankreich, Syrien und Indien weiter erhöht und die aus China und Luxemburg verringert. Während bundesweit die Bedeutung Chinas als derzeit noch wichtigstes Herkunftsland internationaler Studierender abnimmt, hat sich insbesondere Indien in den letzten Jahren zum zweitwichtigsten Land für die internationale Mobilität entwickelt, nirgendwo sonst zeigt sich derzeit eine solche Wachstumsdynamik.¹⁰ Diese Verschiebungen in den Herkunftsländern der internationalen Studierenden werden sich ebenso auf das Studieninteresse

und die Fächerwahl sowie auf die jeweilige Nachfrage nach Studienprogrammen oder den Bedarf an begleitenden Unterstützungsangeboten auswirken.

Fazit und Ausblick

Die Daten der Hochschulstatistik signalisieren nach den Pandemiesemestern eine weitgehende Normalisierung. Zwar bleibt an der Saar die Zahl der deutschen wie ausländischen Erstimmatrikulationen unter dem Vor-Corona-Niveau, steigt aber gemäß den vorläufigen Ergebnissen aktuell wieder merklich an. Rückläufig ist dagegen die Gesamtstudierendenzahl – ein Minus, das allein der demografiebedingt sinkenden inländischen Nachfrage geschuldet ist, im Saarland stärker noch als im Bundesdurchschnitt. Positive Ausnahme an der Saar ist die Universität, die gegen den bundesweiten Trend ihre Studierendenzahlen gegenüber 2019 sogar etwas steigern konnte.

Durchgängige Zuwächse gab es bei den internationalen Studierenden, deren Zahl trotz weltweiter Mobilitätsbeschränkungen während der Pandemie nicht eingebrochen ist. Im Gegenteil: Am aktuellen Rand weisen die saarländischen wie auch die deutschen Hochschulen einen neuen Höchststand auf. Gegenüber dem Vor-Corona-Level fiel allerdings das Plus auf Bundesebene doppelt so hoch aus wie an der Saar. Die Konkurrenz um diese Zielgruppe ist groß, und zwar nicht nur zur Abfederung des demografischen Wandels: Die internationale Ausrichtung als Teil der strategischen Hochschulentwicklung ist ein wesentliches Element der Qualität von Forschung und Lehre, die zur Stärkung des Wissenschafts- und Studienstandorts beiträgt. Trotz des traditionell hohen Anteils internationaler Studierender an der Saar bleibt hier Luft nach oben; aktuell fällt die Wachstumsdynamik merklich schwächer aus als in anderen Bundesländern. Deutschlandweit die Nr. 1 ist das Saarland dagegen beim internationalen Wissenschaftspersonal.¹¹ Diese Spitzenposition gilt es zu nutzen, um die Internationalisierung weiter voranzutreiben und die Anziehungskraft der saarländischen Hochschul- und Wissenschaftslandschaft für junge Menschen und qualifizierte Fachkräfte weiter zu stärken. Davon würde auch der außerakademische Arbeitsmarkt profitieren: Gemäß einer aktuellen (retrospektiven) Analyse des Statistischen Bundesamtes bleibt von drei jungen Menschen, die aus Nicht-EU-Staaten zum Studium nach Deutschland kommen, mindestens einer langfristig – meist zu Erwerbszwecken.¹² Diese Potenziale für Wirtschaft und Arbeitsmarkt sind noch ausbaufähig, wie eine aktuelle Studie auf Basis einer bundesweiten Studierendenbefragung¹³ unterstreicht: Danach planen knapp zwei Drittel der internationalen Studierenden, nach ihrem Abschluss in Deutschland zu bleiben. Positiv beeinflusst wird die Bleibeabsicht insbesondere durch gute berufliche Perspektiven, die Dauer und Zufriedenheit mit dem aktuellen Aufenthalt, soziale Bindungen und ein vom Arbeitsmarkt nachgefragtes Studium.

-
- ¹ Vgl. Pressemitteilung Nr. 097 des Statistischen Bundesamtes vom 10.03.23.
- ² Im Bundesdurchschnitt der Universitäten sank nach den vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes im Wintersemester 2022/23 die Zahl der Studierenden gegenüber dem Vorjahr um 1,2 %.
- ³ Vgl. Falk, Susanne; Kercher, Jan; Zimmermann, Julia: Internationale Studierende in Deutschland: Ein Überblick zur Studiensituation, spezifischen Problemlagen und Studienerfolg, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 44. Jahrgang, 2-3/2022, S. 14.
- ⁴ Internationale Studierende (oder „Bildungsausländer“) verfügen über eine ausländische Staatsbürgerschaft und haben ihre Hochschulzugangsberechtigung (HZB) im Ausland erworben oder ihre im Ausland erworbene schulische Qualifikation durch das erfolgreiche Absolvieren eines deutschen Studienkollegs ergänzt. In Abgrenzung dazu haben Bildungsinländer zwar einen ausländischen Pass, aber eine in Deutschland erworbene HZB.
- ⁵ Eigene Berechnungen, Quelle Basisdaten: Statistisches Bundesamt sowie DAAD / DZHW: Wissenschaft weltoffen, verschiedene Jahrgänge (aktuellste Ausgabe: Wissenschaft weltoffen kompakt 2023, Bielefeld, März 2023).
- ⁶ Vgl. Wissenschaft weltoffen 2022, S. 60.
- ⁷ Vgl. DAAD: Auswertung der DAAD-Schnellabfrage zu Einschreibezahlen der internationalen Studierenden im Wintersemester 2022/2023, Stand: 22.12.2022 (https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/auswertung_daad-schnellumfrage_wise_2022_23.pdf, zuletzt abgerufen am 12.04.23).
- ⁸ Vgl. Wissenschaft weltoffen kompakt 2023, S. 2.
- ⁹ Zahlen aus: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980-2021 (Tab. 7.2).
- ¹⁰ Vgl. Heublein, Ulrich: Indische Studierende auf der Überholspur. Wissenschaft weltoffen extra vom 07. März 2023 (<https://www.wissenschaft-weltoffen.de/de/2023/03/07/indische-studierende-auf-der-ueberholspur/>, zuletzt abgerufen am 12.04.2023).
- ¹¹ Vgl. Wissenschaft weltoffen 2022, S. 78.
- ¹² Vgl. Statistisches Bundesamt: Ein Drittel der internationalen Studierenden bleibt langfristig in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 435 vom 12.10.22.
- ¹³ Vgl. Petzold, Knut: Gekommen, um zu bleiben? Verbleibsintentionen internationaler Studierender in Deutschland, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Ausgabe 2-3/2022, S. 202-233.

5.4 Weiterbildungsoffensive konsequent weiterentwickeln und umsetzen!

Tiefgreifende Umbrüche der Wirtschaft durch Transformationsprozesse stellen die Beschäftigten vor große Herausforderungen. Veränderte Tätigkeitsprofile erfordern immer öfter komplexere Qualifikationsprofile. Damit die Beschäftigten von heute fit für die Arbeit von morgen gemacht werden, sind Weiterbildungsmaßnahmen unerlässlich. Um die aktuelle Weiterbildungsoffensive von Bund und Land erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer stärkeren Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten. Die Weiterbildungsbereitschaft in Deutschland ist im letzten Jahr gestiegen. Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als ihre männlichen Kollegen.

Nationale Weiterbildungsstrategie, Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Qualifizierungsoffensive für alle saarländischen Beschäftigten. Das sind nur einige wenige Beispiele der politischen Akteure, die alle das Ziel vereint, Weiterbildung populärer zu machen. Die saarländische Landesregierung will mit den richtigen Aus- und Weiterbildungsangeboten die Menschen im Land zu den Gewinnern des Strukturwandels machen. Die tiefgreifenden Veränderungen in unserer Arbeits- und Berufswelt sind nur durch Weiterbildung zu bewältigen. Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung eine Schlüsselfunktion zu. So können die Herausforderungen durch die transformationsbedingten Innovationen von und mit den Beschäftigten gemeistert werden.

Lebenslanges Lernen gewinnt immer mehr an Bedeutung. „Weiterbildung“ ist, so die nach wie vor gültige Definition des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahr 1970, „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgehenden ersten Bildungsphase.“¹ Der vor über 50 Jahren von der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates erarbeitete Strukturplan enthält bis heute gültige Erkenntnisse gerade auch im Hinblick auf die sich weiter zügig ändernde Ausgangslage für Bildung und Weiterbildung. „Schule und berufliche Ausbildung werden künftig für immer mehr Menschen nur die erste Phase im Bildungsgang sein (...). Sie müssen durch organisiertes Weiterlernen neue Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erwerben können, um den wachsenden und wechselnden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden“, so die Kommission.²

Weiterbildungsbedarfe der Zukunft

Neue Antriebstechniken, der CO₂-neutrale Umbau der Wirtschaft und die immer weiter fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung führen zu Veränderungen an den Arbeitsplätzen. Der rasante Umbau der Wirtschaft durch klimapolitische Ziele auf EU-Ebene und durch nationalstaatliche Maßnahmen, wie beispielsweise die Nationale Wasserstoffstrategie, erfordern ein rasches Handeln. Es ist davon auszugehen, so die Experteneinschätzung, dass sich herkömmliche Berufsbilder wandeln und neue Anforderungsprofile entstehen. Auch außerhalb der

Arbeitswelt beeinflussen neue Formen der Interaktion und Wissensproduktion den Alltag und verändern nahezu alle Lebensbereiche. Weiterbildung gewinnt somit in allen Lebensbereichen an Bedeutung.

Die saarländische Wirtschaft ist vom Strukturwandel besonders stark betroffen. Die Veränderungen im Automotivbereich und in der Stahlindustrie betreffen viele Beschäftigte. Der Wandel der Arbeitswelt kann, unterstützt von Bund und Land, nur gemeinsam von Betrieben, Beschäftigten und Sozialpartnern bewältigt werden. Vor diesem Hintergrund kommt der allgemeinen, beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung eine Schlüsselfunktion zu. Können doch deren Angebote dabei helfen, den Wandel in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt aktiv und im Sinne der Beschäftigten zu bewältigen, die Beschäftigung zu sichern sowie die Innovationsbereitschaft und -fähigkeit zu fördern. Nicht zuletzt helfen sie aber auch, gesellschaftliche Veränderungen zu verstehen und mitzugestalten, politische wie soziale Verantwortung zu übernehmen und die Integrationskraft des Bildungsbereichs bei unterschiedlichen Ausgangs- und Interessenlagen zu stärken.

Die Weiterbildungsbedarfe sind stark branchenabhängig. In den Netzwerkpartnertreffen des Weiterbildungsverbundes (WBV) Saarland besteht die Möglichkeit zum regelmäßigen Austausch über Weiterbildungsbedarfe und -angebote. Hierbei kristallisiert sich folgendes Bild heraus: In den Dienstleistungsbranchen, in denen immer mehr digitalisierte Prozesse zum Einsatz kommen, besteht ein sehr konkreter Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich des Einsatzes digitaler Technologien. Das Angebot ist breit gefächert, hier sind allerdings oft passgenaue, auf den individuellen Bedarf der Unternehmen abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen notwendig. In den vom Strukturwandel besonders betroffenen Industriesektoren Automotive und Stahl ist der Weiterbildungsbedarf noch unklarer. Erstes konkretes Ergebnis des Austausches im Weiterbildungsverbund ist der IHK-Zertifikatslehrgang „Fachexperte für Wasserstoffanwendungen“, ein von den Netzwerkpartnern IHK Saarland, TÜV Nord Bildung und Saarstahl AG gemeinsam identifizierter Weiterbildungsbedarf, der im 1. Quartal 2023 erstmals erfolgreich durchgeführt wurde. In den Handwerksbereichen ist der Bedarf je nach Innung und Gewerk sehr unterschiedlich. Hier geht der Trend weiterhin in Richtung mehr Digitalisierung und Automatisierung. Hinzu kommen aber auch neue Bedarfe zum Beispiel beim Umgang mit Hochvolt-Batterien im Kfz-Bereich.

Die konkrete Weiterbildungsbedarfsermittlung der Unternehmen und Beschäftigten ist oft noch sehr vage. Insbesondere mit Blick auf die ausstehenden Neuansiedlungen im Saarland kann in vielen Fällen noch kein konkreter Weiterbildungsbedarf unternehmensseitig genannt werden.

Steigende Weiterbildungsquote – insbesondere bei Frauen

Die statistischen Daten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weisen bundesweit im Betrachtungszeitraum von 2012 bis 2020 im Jahr 2020 die höchste gemessene Weiterbildungsbeteiligung aus, insbesondere bei Frauen. Erstmals haben im Jahr 2020 mehr Frauen

(62 %) als Männer (59 %) an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Auch bei der individuellen, berufsbezogenen Weiterbildung nahmen 2020 mehr Frauen (19 %) als Männer (13 %) teil. Am stärksten ausgeprägt sind die geschlechterbezogenen Unterschiede im Bereich der Weiterbildungen ohne (unmittelbaren) Berufsbezug. Hier nahmen 2020 jede fünfte erwerbstätige Frau, aber nur jeder achte Mann an allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen teil.³

Ähnliche Beobachtungen weist der DGB-Index Gute Arbeit 2022 aus. 40 % der befragten Frauen sind in hohem Maße zufrieden mit den Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb. Bei den Männern hingegen sind es 34 %.

Eine Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft ist auch im Saarland zu erkennen. Im Jahr 2021 haben insgesamt 14.919 Personen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Saarländischen Weiterbildungs- und Freistellungsgesetz teilgenommen. Das entspricht einer Steigerung von 4 % gegenüber dem Jahr 2020.⁴

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2020 52 % der Beschäftigten, die in Unternehmen tätig sind, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, daran teilgenommen. Das ist im Vergleich zur letzten Erhebung vor fünf Jahren ein Plus von 8 %.⁵ Ein Indiz dafür, dass ein unternehmensseitiges Angebot die Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, bei den Beschäftigten steigert.

Weiterbildung – ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

Damit die Arbeitskräfte von heute noch die Arbeit von morgen machen können, müssen sie durch berufliche Bildung vorbereitet und durch stetige Weiterbildung dazu befähigt werden, den Wandel zu meistern. Deswegen muss ein vorausschauendes und systematisches Weiterbildungsangebot zukünftig zentraler Bestandteil jeder Unternehmensstrategie sein. Basis hierfür ist eine umfassende und solide ausgerichtete Berufsausbildung. Sie gewährleistet die Anschlussfähigkeit an die notwendige lebensbegleitende Fort- und Weiterbildung, ohne die die Transformation nicht bewältigt werden kann.

Weiterbildung und Qualifizierung gehören somit neben einem starken Ausbildungsengagement zu den wesentlichen Unternehmensstrategien, welche der Sicherung des so dringend benötigten Fachkräftebedarfs dienen. Durch die Anpassung der Kompetenzen von Beschäftigten an die sich ändernden Arbeitsbedingungen sichern sich Unternehmen nicht nur ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, sondern sie haben damit auch die Möglichkeit, den nicht über den externen Arbeitsmarkt zu deckenden Fachkräftebedarf betriebsintern durch Weiterqualifizierung zu decken. Für die Beschäftigten hingegen bedeutet Weiterbildung neben beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten vor allem die Sicherung ihres Arbeitsplatzes sowie Einkommenserhalt bzw. -verbesserung. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hierbei besonders darauf zu achten, dass Weiterbildungsmaßnahmen während der Kernarbeitszeit stattfinden und mit Teilzeitarbeitszeitmodellen vereinbar sind.

Sensibilisierung beim Thema Weiterbildung dringend notwendig

Auf Grund der vorliegenden Erkenntnisse gilt es zunächst einmal, sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten angesichts der Herausforderungen für Weiterbildung zu sensibilisieren und sie im Weiteren bei ihren Weiterbildungsbemühungen zu beraten und zu unterstützen. Der Strukturwandel im Saarland ist mehr als nur eine Veränderung der Arbeitswelt. Die Identitäten ganzer Generationen, die mit bestimmten Branchen und Unternehmen aufgewachsen sind, werden in Frage gestellt. Es entstehen Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, aber auch vor Veränderungen der Tätigkeit. Betriebliche Bildungsangebote werden oft nicht als Chance, sondern im Gegenteil als Belastung und Druck wahrgenommen. Die Ängste der Beschäftigten müssen ernst genommen und in Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen begleitet werden. Hier bedarf es einer Sensibilisierungsoffensive gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen. Die Arbeitskammer bietet hierzu im Rahmen des Weiterbildungsverbundes an, Beschäftigte zu Transformationsmentoren ausbilden zu lassen. Ziel ist es hierbei, dass Beschäftigte in die Lage versetzt werden, gemeinsam mit ihren Kollegen ihre individuellen Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren. Außerdem werden Fördermöglichkeiten und Beratungsstrukturen aufgezeigt, um die Weiterbildungsmaßnahmen in die Wege leiten zu können.

Unverzichtbar sind in diesem Zusammenhang aber auch Information und Beteiligung. Eine Aufgabe, bei der die betrieblichen Interessenvertretungen besonders gefordert sind. Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft stellen wichtige Stellhebel dar, um gute, lernförderliche Arbeitsbedingungen und zeitgemäße Qualifizierungsangebote zu organisieren. In vielen Betrieben bleibt jedoch das Agieren der Interessenvertretungen oftmals hinter den gesetzlich eingeräumten Beteiligungsmöglichkeiten zurück. Die Gewerkschaften haben dies erkannt und selbst einige Programme zur Sensibilisierung für und Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung auf den Weg gebracht. Ungeachtet dieser Feststellung bedarf es aber nach Auffassung der Arbeitskammer einer Stärkung des Mitbestimmungsrechts. So sollten Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht erhalten, um selbst Vorschläge für Weiterbildungsmaßnahmen und -programme machen zu können. Hierzu müsste das bisherige Mitbestimmungs- und Initiativrecht der Betriebsräte zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht der Betriebsräte bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden. Zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspolitik müssen aber auch Qualifizierungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen vermehrt als Instrumentarien vereinbart werden.

Ebenso sollten kleine und mittlere Unternehmen stärker sensibilisiert und unterstützt werden. Bei allen mangelt es aus unterschiedlichen Gründen vielfach am Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung.

Vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen fehlt zum Teil noch die Einsicht hinsichtlich der Notwendigkeit von Weiterbildung, oft fehlen aber auch einfach die Zeit sowie Ressourcen und Strukturen. Damit betriebliche Weiterbildung zu einem festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung wird und sich letztlich eine Weiterbildungskultur entwickelt, benötigen die Betriebe jedoch Hilfe und Unterstützung. Der Weiterbildungsverbund Saarland dient hierbei als Netzwerkstelle.

Weiterbildungsoffensive zur Bewältigung des rasanten Strukturwandels

Bund und Land fördern mittlerweile in unterschiedlichen Settings Netzwerke und Verbände. So fördert der Bund seit 2022 neben den Projekten „Weiterbildungsverbund Saarland (WBV)“ und „Regionales Zukunftszentrum für Künstliche Intelligenz (RZzKI)“ noch das bei der Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) angesiedelte Transformationsnetzwerk „TraSaar“, welches auf dem Förderaufruf „Transformationsnetzwerke“ basiert. Das Projekt wird von der GeTS gemeinsam mit den Partnern IG Metall, Arbeitskammer, Industrie- und Handelskammer (IHK), Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik (ZeMA) und autoregion e.V. realisiert. Das Land fördert Weiterbildung bereits seit Jahren mit den Programmen „Weiterbildungsberatung für KMU“, „Weiterbildung in großen Unternehmen“ sowie dem aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierten Programm „Kompetenz durch Weiterbildung (KdW)“. Komplettiert werden all diese Bemühungen zur Verbesserung der Weiterbildung durch das Kooperationsprojekt „Weiterbildungsportal Saarland“. Darüber hinaus hat das Land das Zukunftsbündnis Saar ins Leben gerufen, das die Arbeit der Strukturwandelinitiative, der Saargeinschaftsinitiative, des Zukunftsbündnisses Fachkräfte und der Innovationsstrategie bündeln und in Arbeitskreisen vertiefen soll. Mit dem Ziel, alle Kräfte zu bündeln, um den Strukturwandel erfolgreich zu gestalten. Dem gleichen Ziel haben sich auch das von der IG Metall getragene Projekt der Transformationswerkstatt Saar sowie die Lebensbegleitende Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit mit ihrem vielfältigen Dienstleistungsangebot verpflichtet. Im Rahmen des Sondervermögens Zukunftsinitiative sind 1,5 Mio. Euro für ein Landesprogramm zur Förderung von Weiterbildung veranschlagt.

Das Saarland braucht eine Weiterbildungsstrategie

Um die Weiterbildungssituation im Saarland zu verbessern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der saarländischen Wirtschaft sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu sichern, bedarf es einer abgestimmten saarländischen Weiterbildungsstrategie. Die Strategie sollte die zwischenzeitlich sehr zahlreichen Projekte, Angebote und Weiterbildungsakteure vernetzen, eine bessere Abstimmung ermöglichen und Parallelstrukturen vermeiden. Neben der Koordination und Vernetzung muss die Strategie vor allem die Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für Weiterbildung im Blick haben. Die komplexe Weiterbildungs- und Förderlandschaft muss transparenter dargestellt werden. Bereits geschaffene und erfolgreiche Strukturen, wie beispielsweise den „Weiterbildungsverbund Saarland“, gilt es im Rahmen der Strategie dauerhaft zu institutionalisieren. Im Rahmen des Weiterbildungsverbundes wird die optimale Grundlage geschaffen, erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen auf den Weg zu bringen. Das Weiterbildungsportal bietet eine gute Grundlage für eine Visualisierung der saarländischen Weiterbildungslandschaft.

Obwohl es im Saarland mittlerweile zahlreiche Projekte, Fördermaßnahmen sowie Programme der Beratung und Unterstützung gibt, liegen Erkenntnisse vor, dass diese bislang bei vielen Unternehmen, aber auch Beschäftigten wenig bekannt sind. Dies zu ändern und damit die Inanspruchnahme zu verbessern, dürfte ebenfalls zu den Aufgaben einer Weiterbildungsstrategie gehören.

Weiteren Handlungsbedarf beim Thema Weiterbildung sieht die Arbeitskammer darüber hinaus

- beim Ausbau und der Weiterentwicklung der bestehenden Landesprogramme zur Förderung von Weiterbildung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU);
- bei der Novellierung des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) als einem niedrigschwelligen Angebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- bei der Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung durch ein Bundesgesetz. Darin muss neben dem Lebensunterhalt während der Weiterbildung auch die Freistellung dafür geregelt werden. In diesem Zusammenhang muss über die Form der Weiterbildungsförderung nachgedacht werden, wie beispielsweise eines Erwachsenen-BAföGs, das schulische oder berufliche Abschlüsse im Erwachsenenalter fördert;
- bei der Einrichtung von Weiterbildungsfonds, mit der die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung auf eine breitere Basis gestellt und damit die Weiterbildungsbereitschaft erhöht werden kann. Hierzu schlägt Gerhard Bosch in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung⁶ vor, Weiterbildungsfonds beispielsweise auf zentraler oder auf Branchen- und regionaler Ebene zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zu etablieren;
- in einer Stärkung des Mitbestimmungsrechts, bei dem Betriebs- und Personalräten ein Initiativrecht eingeräumt und das Informationsrecht deutlich ausgeweitet wird.
- bei Bildungs(teil)zeit: Nach österreichischem Vorbild ist für Beschäftigte eine finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit geplant. Ermöglicht werden damit etwa das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufliche Neuorientierung. Dieses Vorhaben muss in der Legislaturperiode umgesetzt werden.

¹ Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970, S. 197.

² Vgl. ebd., S. 51.

³ Vgl. WSI – Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 2012-2020, <https://www.wsi.de/de/bildung-14616-teilnahme-an-weiterbildung-nach-art-der-weiterbildung-2012-2014-und-2016-14797.htm> (zuletzt abgerufen am 02.04.2023).

⁴ Vgl. Statistische Berichte – Weiterbildung im Saarland 2021.

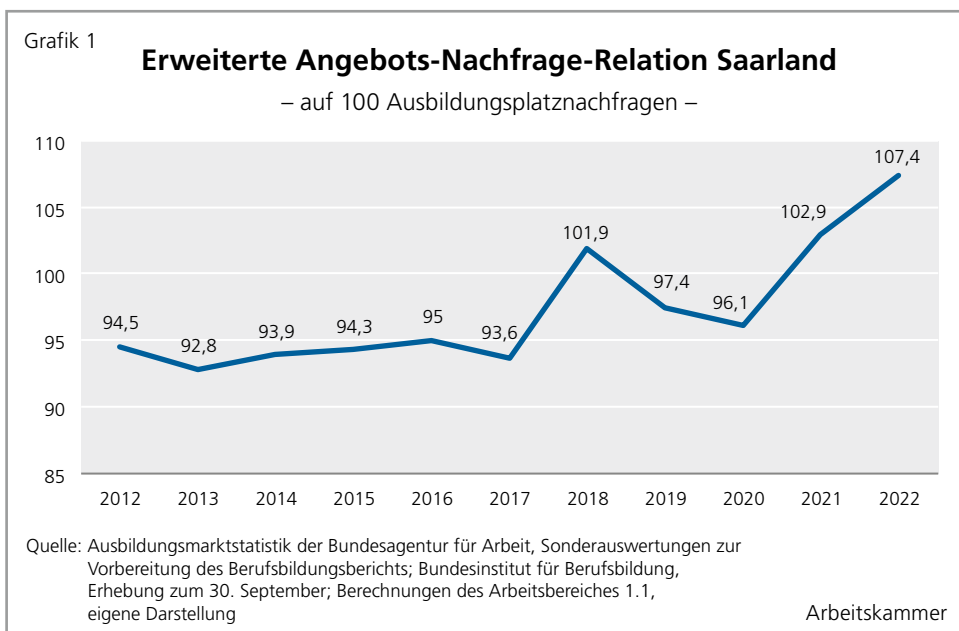
⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt – https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_505_215.html (zuletzt zugegriffen: 12.04.2023.)

⁶ Bosch, Gerhard: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel, Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung Nr. 158, Düsseldorf, Oktober 2019.

5.5 Krise am Ausbildungsmarkt verschärft sich weiter

Die Lage am saarländischen Ausbildungsmarkt ist weiterhin angespannt. Mit 5.922 neu abgeschlossenen Verträgen gab es ein erneutes Minus von 1,1 %. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sinkt im Saarland weiterhin. Auch bundesweit stagniert die Zahl und bleibt mit -9,5 % weit unter dem Niveau von 2019. Hinzu kommen vermehrte Passungsprobleme. Insbesondere das Lebensmittelhandwerk ist von Besetzungsproblemen und Medienberufe und der kaufmännische Bereich sind von Versorgungsproblemen betroffen. Auch große saarländische Industrieunternehmen steigern ihr Ausbildungsplatzangebot, stehen aber vor der Herausforderung, genügend geeignete Bewerber zu finden. Die im März 2023 auf den Weg gebrachte Ausbildungsgarantie soll nun für Verbesserungen sorgen.

Das Saarland steht vor großen Umbrüchen durch den Strukturwandel. Zur Bewältigung der Transformation und damit zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Landes und seiner Unternehmen sind ausreichend, vor allem aber gut qualifizierte Fachkräfte unabdingbar. Hierfür wird eine starke Berufsausbildung benötigt. Gut ausgebildete Fachkräfte sind für die wirtschaftliche Entwicklung und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der saarländischen Wirtschaft von zentraler Bedeutung. Doch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge geht seit Jahren zurück. Der Weg über eine berufliche Ausbildung in eine sichere berufliche Tätigkeit wird immer weniger eingeschlagen.



Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) beschreibt, wie viele Berufsausbildungsangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfragende entfallen. In der eANR enthalten sind alle von den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erfassten und noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber. Sie ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Eine Folge aus dem stetig steigenden Angebot und der sinkenden Nachfrage.¹

Bereits seit Jahren kristallisiert sich heraus: Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Berufsausbildung ist unabdingbar, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Doch die Realität sieht anders aus: So ist die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 im dramatischen Sinkflug. Wurden 2007 noch 8.919 Neuverträge gezählt, waren es 2022 nur noch 5.922 und damit rund 3.000 Verträge weniger. Diese Entwicklung muss gestoppt werden. Die Bundesregierung hat im März 2023 den Einstieg in die Ausbildungsgarantie auf den Weg gebracht, ein bislang zaghaftes Vorhaben, dessen genaue Ausgestaltung und Wirkung es nun abzuwarten gilt.²

Die berufliche Erstausbildung ist in Deutschland weiterhin sehr anerkannt. Im Saarland haben nach Angaben der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) des Statistischen Bundesamtes³ 6.845 junge Menschen eine Berufsausbildung im dualen oder schulischen System begonnen. Davon waren 3.755 männlich und 3.090 weiblich. Die Zahl der Studienanfänger liegt bei 5.928. Zum Vergleich: Im Vorjahr haben sich noch gut die Hälfte eines Abschlussjahrgangs für eine Ausbildung entschieden. Im Jahr 2022 haben sich rd. 1.700 Personen mehr für ein Studium entschieden. Die Zahl der Auszubildenden hingegen stagniert.

Für leistungsschwächere junge Menschen bleibt es weiterhin schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Noch immer hängen die Ausbildungschancen vieler Jugendlicher von ihrem Wohnort, Schulabschluss, der sozialen Herkunft, dem Geschlecht, aber auch von rassistischer Diskriminierung ab. Im Saarland sind nach Angaben der iABE 2022 3.080 junge Menschen neu in den Übergangsbereich hinzugekommen. Ein nicht tragbarer Zustand. Sehenden Auges werden junge Menschen abgehängt.

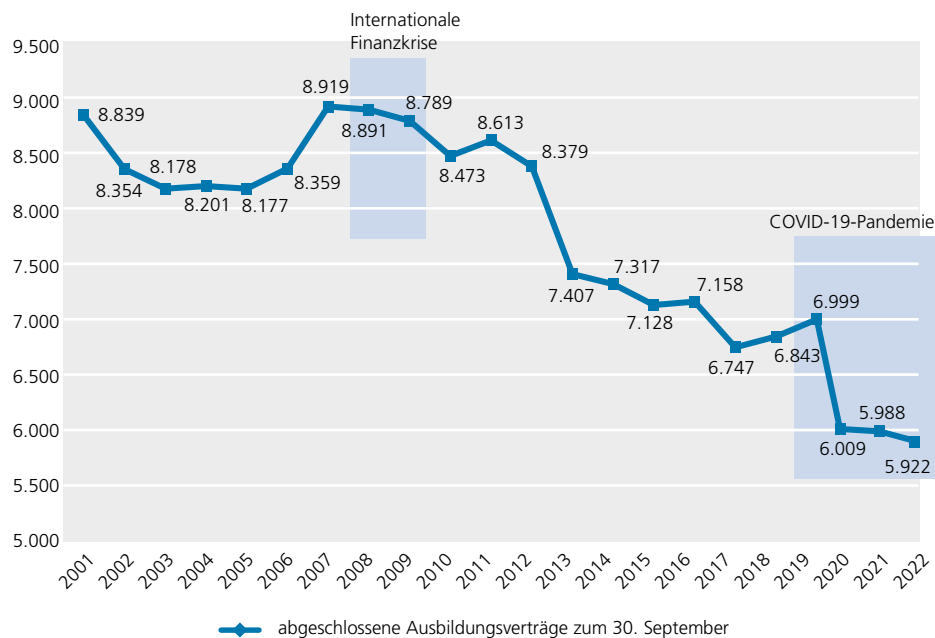
Ausbildungszahlen weiterhin rückläufig

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gab es 2021 im Saarland erneut einen Rückgang bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Mit 5.922 Ausbildungsverträgen, die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO) eingetragen wurden, gab es im Saarland mit -1,1 % (66 Verträge) erneut ein Minus. Bundesweit hingegen gab es mit 475.100 Verträgen ein geringes Plus von 0,4 % (2.100 Verträge). Es sind somit nur geringfügige Veränderungen zum Vorjahr festzustellen.⁴

Ein Blick in die einzelnen Zuständigkeitsbereiche zeigt, dass im vergangenen Jahr im Saarland lediglich der Öffentliche Dienst und die Freien Berufe ein Plus an Ausbildungsverträgen vermelden konnten, während in allen anderen Zuständigkeitsbereichen die Zahl der abgeschlossenen Verträge rückläufig war. Der Öffentliche Dienst verzeichnete erstmals wieder ein Plus von 7,7 %

Grafik 2

Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Saarland 2001–2022



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022, eigene Darstellung

Arbeitskammer

(9 Verträge) bei einer Gesamtanzahl von 141 neu abgeschlossenen Verträgen. In den Freien Berufen gab es mit 618 Verträgen sogar ein Plus von 8,6 % (12 Verträge). Die stärksten Rückgänge hingegen meldeten im vergangenen Jahr die Hauswirtschaft und erneut die Landwirtschaft. So gab es in der Hauswirtschaft mit 30 Verträgen ein deutliches Minus von 35,6 % (-15 Verträge). Im Jahr 2021 war die Hauswirtschaft der Bereich mit den meisten Neuabschlüssen (45 Verträge). Die Landwirtschaft muss mit nur noch 117 Verträgen erneut ein Minus von 8,5 % (-12 Verträge) verkraften. Die meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gibt es nach wie vor mit 56,6 % in Industrie und Handel (3.354 Verträge). Im Bereich des Handwerks begannen 2022 28,1% der jungen Menschen eine Ausbildung (1.662 Verträge).⁵

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt verschärft sich immer mehr durch Passungsprobleme. Die angebotenen Ausbildungsplätze stimmen nicht mit den Interessen der noch suchenden Bewerber überein. So stieg zwar das Ausbildungsplatzangebot nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im dualen System von 6.530 Stellen im Jahr 2021 auf 7.313 Stellen im Jahr 2022. Dennoch blieben 1.103 Stellen unbesetzt. Es suchten über den 30.9. hinaus noch 620 Jugendliche einen Ausbildungsplatz (13,6 %). Hinzu kommen noch die 3.080 junge Menschen, die neu im Übergangsbereich sind und als potenziell ausbildungsinteressiert anzusehen sind.⁶

Ausbildungsplatzindikatoren

- Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen betrug 2022 8.625 und damit 33 Interessierte mehr als noch vor einem Jahr. Die Gesamtzahl beinhaltet neben den bis zum Stichtag in eine Berufsausbildungsstelle eingemündeten Bewerbern und den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerbern auch jene Personen, die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag wieder aufgaben. 5.922 von ihnen konnten 2022 einen Ausbildungsvertrag abschließen, was einer Quote von 68,6 % entsprach (2021: 69,7 %). 2020 lag die Quote noch bei 67,1 %. Die Quote ging damit um 1,1 Prozentpunkte zurück. Damit blieben 2.703 Ausbildungsplatzinteressierte ohne den von ihnen angestrebten Ausbildungsplatz.⁷
- Im Zeitraum zwischen Oktober 2021 und September 2022 ist die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber leicht um 2,5 % (111 Bewerberinnen und Bewerber) auf 4.573 gestiegen. Die Bewerberinnen- und Bewerberzahl mit ausländischer Herkunft stieg um 6,6 % von 929 auf 990. Damit stieg ihr Anteil unter allen Bewerberinnen und Bewerbern auf jetzt 21,6 % (2021: 20,8 %).⁸
- Eine ähnliche Entwicklung ist auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes zu verzeichnen. Die Zahl der gemeldeten Stellen zwischen Oktober 2021 und September 2022 stieg um 12,0 % (783 Stellen) auf 7.313 Stellen. Die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen stiegen damit stärker als die der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber. Die noch leicht rückläufige Entwicklung bei den gemeldeten Stellen gegenüber dem Vorjahreszeitraum (-3,1 %) wurde umgekehrt.⁹
- Unbesetzt blieben bei den Agenturen bis Ende September 1.103 Stellen, was einen Anstieg von 35,5 % oder 288 Stellen bedeutet.¹⁰
- Von denjenigen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, hielten noch 620 ihren Ausbildungswunsch aufrecht und suchten weiter. Davon haben sich 533 für eine Alternative – meist mit Warteschleifencharakter – entschieden bzw. haben resigniert. 87 von ihnen blieben ohne Alternative und damit „unversorgt“.¹¹
- Im vergangenen Ausbildungsjahr stieg das Ausbildungsplatzangebot um 4,1 % auf jetzt 7.026. Im gleichen Zeitraum ging aber auch die erweiterte Ausbildungsplatznachfrage um 1,0 % auf 6.543 zurück.¹²
- Bei der Angebots-Nachfrage-Relation gemäß der erweiterten Nachfrageberechnung kamen im vergangenen Ausbildungsjahr 107,4 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber. Damit verbesserte sich die Relation gegenüber dem Vorjahreswert von 102,9 Ausbildungsplätzen etwas.¹³
- Zur Sicherstellung eines auswahlfähigen Angebotes wären im Saarland bei einem Mindestüberhang von 12,5 % sowie unter Berücksichtigung der erweiterten Ausbildungsplatznachfrage im abgelaufenen Ausbildungsjahr 7.357 Stellen erforderlich gewesen. Da aber nur

5.922 Verträge abgeschlossen wurden, fehlen somit zu einem auswahlfähigen Angebot 331 Stellen. Im Vergleich zum Vorjahr (632 Stellen) hat sich das fehlende Angebot halbiert.¹⁴

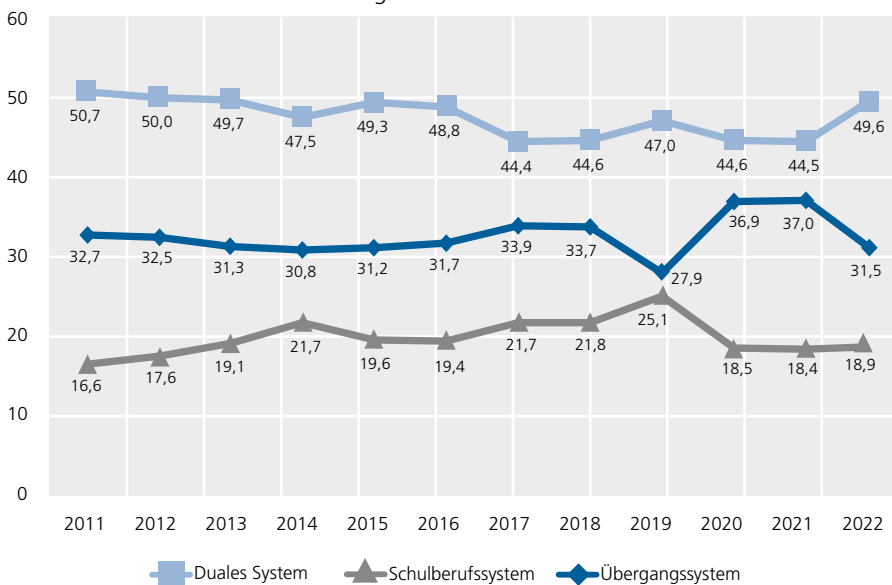
Noch immer zu viele Jugendliche im Übergangssystem

Da die BIBB-Zahlen nur einen Teil des Ausbildungsgeschehens abbilden, und zwar das sogenannte „Duale System“, ist es wichtig, zusätzlich auch die schulischen Berufsausbildungen sowie das Übergangssystem in den Blick zu nehmen. Denn viele junge Menschen entscheiden sich nicht nur für eine Ausbildung im dualen System, sondern auch für eine der schulischen Ausbildungen in den Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufen, welche in der Regel ohne eine Ausbildungsvergütung erfolgt. Für diesen, nicht unbedeutenden Teil des Ausbildungsgeschehens und der Berufsentwicklung entscheiden sich vor allem junge Frauen. Im Sektor „Übergangssystem“ finden sich schließlich diejenigen Jugendlichen wieder, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben oder ihre Pflichtschulzeit noch nicht erreicht haben.¹⁵

Grafik 3

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems (2011–2022)

– Angaben in Prozent –



Quelle: Statistisches Bundesamt, integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnungen, März 2022

Arbeitskammer

Aufschluss über die Zugänge in die Sektoren „Berufsausbildung im dualen System“, „Schulberufssystem“ und „Übergangssystem“ gibt die Integrierte Ausbildungsberichterstattung des Statistischen Bundesamtes.

Nach den vorliegenden Ergebnissen für das Jahr 2022 lag der Anteil der Neuzugänge im dualen System basierend auf den Vorjahreswerten bei 49,6 %; eine Steigerung zum Vorjahr (44,5 %). Die Neuzugänge im Schulberufssystem, wozu vor allem die Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens gehören, stiegen im Vergleich zu den Vorjahreswerten (18,4 %) mit 18,9 % leicht an. Wobei hier anzumerken ist, dass die Zahlen aus den Schulen des Gesundheitswesens aus dem Jahr 2020 stammen. Neuere Zahlen sind laut integrierter Ausbildungsberichterstattung nicht nachweisbar. Bei den Neuzugängen im Übergangssystem ist ein leichter Rückgang auf 31,5 % im Vergleich zum Vorjahr (37,0 %) zu verzeichnen. Dennoch befinden sich immer noch deutlich mehr als ein Viertel der Schulabgängerinnen und -abgänger in den verschiedenen Maßnahmen des Übergangssystems. Hier finden sich seit Jahren vor allem diejenigen wieder, die ein niedriges Bildungsniveau bzw. Förderbedarf haben und damit große Probleme hinsichtlich eines direkten Einstiegs in das Erwerbsleben. Das hat auch viel damit zu tun, dass mittlerweile jeder zweite Ausbildungsberuf mit mindestens mittlerem Berufsabschluss ausgeschrieben wird. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fordert deshalb, die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und dabei junge Menschen auch individuell besser zu fördern. Für Unternehmen, die hier Verantwortung für die Ausbildung schwächerer Jugendlicher übernehmen, stehen neben der Einstiegsqualifizierung (EQ) auch die neu konzipierte Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) als Unterstützungsinstrumente zur Verfügung. Bedauerlicherweise kennen gerade auch viele Unternehmen diese Fördermöglichkeiten nach wie vor nicht, was die intensive Bewerbung dieser Instrumente notwendig macht.¹⁶

Trotz Fachkräftemangel sinkende Ausbildungsquoten

Trotz des in den letzten Jahren geäußerten und zum Teil hohen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften sank nicht nur im Saarland die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil ausbildender Betriebe an der Gesamtheit der Betriebe) kontinuierlich. Lag die Quote 2012 noch bei 27,0 %, so sank sie auf den aktuell vorliegenden Wert aus dem Jahre 2020 auf nur noch 22,2 % (2019: 22,6 %). Mit 19,4 % ist die Quote bundesweit noch schlechter. Im Ländervergleich hat das Saarland allerdings nach Niedersachsen (22,3 %) den höchsten Anteil ausbildender Betriebe, gefolgt von Bremen (21,9 %) und Nordrhein-Westfalen (21,8 %).¹⁷ Ähnlich zeigt sich die Entwicklung bei der Ausbildungsquote, die den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Unternehmen darstellt. Sie ist angesichts des Fachkräftebedarfs eindeutig zu gering. Lag die Quote 2012 noch bei 6,1 %, ist der aktuell vorliegende Wert 2020 mit 5,2 % im Vergleich zum Vorjahr (2019) konstant geblieben.¹⁸

Nach Auffassung der Arbeitskammer kann ein Arbeitsmarkt, der zentral auf einer berufsspezifischen Ausbildung beruht, nur funktionieren, wenn genügend attraktive Ausbildungsplätze angeboten werden. Damit der Fachkräftebedarf der Zukunft gedeckt werden kann, vor allem

aber, dass Ausbildungsbetriebe entlastet werden und Betriebe, die selbst nicht ausbilden, letztlich aber von der Ausbildung profitieren, ist es geboten, eine Umlagefinanzierung, analog der Baubranche, der Schornsteinfegerinnung oder der Altenpflege, einzuführen.

Zu den Folgen dieser Entwicklung gehört, dass es noch immer zu viele Jugendliche gibt, die ohne einen Berufsabschluss in der Tasche dastehen. 2020 waren das in der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen im Saarland 15,9 % (2019: 17,6 %). Erfreulicherweise hat sich die Situation im Saarland im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Bundesweit beträgt die Quote 15,5 %.¹⁹ Diese Jugendlichen, die auf dem Arbeitsmarkt eine Hochrisikogruppe darstellen, fühlen sich von der Gesellschaft oft nicht mehr gesehen und angesprochen. Für sie bedeutet der Umstand, dass sie keinen Berufsabschluss haben, ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, prekäre Beschäftigung, niedriges Einkommen und damit eine niedrigere Lebensqualität.

- ¹ Integrierte Ausbildungsberichterstattung - <https://www.bibb.de/de/11562.php> (zuletzt zugegriffen: 13.04.2023).
- ² Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022 – www.bibb.de/ausbildungsmarkt2022 Tabelle A4 (zuletzt zugegriffen: 14.04.2023).
- ³ Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 – Anfängerinnen und Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2022 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfängerinnen und Anfänger insgesamt, Wiesbaden, März 2022. Bei den Daten handelt es sich um vorläufige Ergebnisse.
- ⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022, Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2020 und 2021 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern sowie Tabelle A2, Veränderungen der Ausbildungsmarkt-Eckwerte 2021 gegenüber 2020 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern Teil 1 und Teil 2.
- ⁵ Integrierte Ausbildungsberichterstattung - <https://www.bibb.de/de/11562.php> (zuletzt zugegriffen: 13.04.2023).
- ⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30.09.2022 – www.bibb.de/Tabelle_1_2022.
- ⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2021 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern.
- ⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt im September 2022, 3.1 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Merkmalen – Ausländische Bewerberinnen und Bewerber.
- ⁹ Ebd.
- ¹⁰ Ebd.
- ¹¹ Ebd.
- ¹² Ebd.
- ¹³ Ebd.
- ¹⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2022 in Deutschland, West- und Ostdeutschland, eigene Berechnungen sowie Bundesverfassungsgericht, Urteil des Zweiten Senats vom 10.12.1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz. Das Gericht bestätigte darin, dass ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen nur gegeben sei, wenn die Zahl der freien Lehrstellen um mindestens 12,5% größer ist als die Zahl derer, die einen Ausbildungsplatz suchen.
- ¹⁵ Integrierte Ausbildungsberichterstattung - <https://www.bibb.de/de/11562.php> (zuletzt zugegriffen: 13.04.2023).
- ¹⁶ Integrierte Ausbildungsberichterstattung - <https://www.bibb.de/de/11562.php> (zuletzt zugegriffen: 13.04.2023).
- ¹⁷ BIBB-Datenreport 2022: Tabelle A7.1-7 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote 2012, 2019 und 2020 nach Bundesländern.
- ¹⁸ BIBB-Datenreport 2022: Tabelle A7.1.8 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2019 und 2020 nach Bundesländern.
- ¹⁹ BIBB-Datenreport 2022: Tabelle A1 1.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2020 (in %).

6 Öffentliche Haushalte

Die wichtigste finanzpolitische Entwicklung des vergangenen Jahres ist die Schaffung des Transformationsfonds für das Saarland. Dieser soll zusätzliche Investitionen des Landes in Höhe von insgesamt 3 Mrd. Euro binnen des nächsten Jahrzehnts ermöglichen. Daneben wurde mit dem Haushalt für das Jahr 2023 eine Aufstockung der Landesmittel vorgenommen, die in der mittelfristigen Finanzplanung der alten Landesregierung nicht vorgesehen war. Insgesamt ordnet sich die saarländische Finanzpolitik damit in den Trend einer stärkeren staatlichen Aktivität zur Bewältigung transformativer Aufgaben ein. Die allgemeine finanzwirtschaftliche Entwicklung des Landes und seiner Kommunen kann im Bundesländervergleich als Stabilisierung auf niedrigem Niveau bezeichnet werden. Die neue Landesregierung scheint aber willens, mit zusätzlichen Mitteln den wirtschaftlichen Abwärtstrend des Landes zu stoppen.

6.1 Weltwirtschaftliche Herausforderungen für eine moderne Wirtschaftspolitik

Die saarländische Haushaltspolitik findet nicht im luftleeren Raum statt. Grundsätzliche Veränderungen globaler Wirtschaftspolitik verändern die Rahmenbedingungen für das ökonomische Agieren der EU, Deutschlands und damit auch des Saarlandes. Mit dem „Inflation Reduction Act“ legten die USA weniger ein Programm zur Dämpfung der Inflation als ein umfangreiches Wirtschaftsförderungspaket mit einer Laufzeit von zehn Jahren und einem Umfang von 422 Mrd. Dollar auf. Schwerpunktziel ist die Ertüchtigung der US-Wirtschaft zur Erfüllung der globalen Klimaziele. Die Anreize setzen klare Signale für die US-amerikanischen Produzenten, moderne und klimafreundliche Produktion in den USA zu belassen oder dorthin zu verlagern. Damit drohen auch Nachteile für die innovativen und klimaschonenden Branchen der EU-Wirtschaft, denn die US-Subventionen für US-Produktion drohen, den weltwirtschaftlichen Wettbewerb zu verzerren. Die massive staatliche Subventionierung durch enorme Staatsdefizite in für China als strategisch wichtig definierten Sektoren und die Preissetzungspolitik chinesischer Unternehmen hatten der europäischen Konkurrenz schon seit Jahren zu schaffen gemacht. Beides zusammen fordert nun eine rasche handels- und wirtschaftspolitische Antwort der EU, denn sowohl die aggressive chinesische Preispolitik wie die „Buy-American“-Politik der USA fordern das Freihandelsmodell der EU heraus.

Mit der „Mitteilung der Kommission: Befristeter Krisenrahmen für staatliche Beihilfen zur Stützung der Wirtschaft infolge der Aggression Russlands gegen die Ukraine“ vom 9. November 2022¹ hat die EU wesentliche Konzessionen in ihrem Wettbewerbsrecht gemacht, um die Überlebensfähigkeit der europäischen Wirtschaft und insbesondere der Industrie zu erhalten. Im Kern schreibt die Mitteilung den staatlichen Subventionen eine zentrale Rolle für die Wende zur Klimafreundlichkeit in der EU-Industrie zu, indem sie Alternativen zu Gas und Kohle als Energieträger beihilferechtliche Ausnahmen gewährt. Mit diesem Schritt kehrt die EU einem zentralen Bestandteil des Binnenmarktes den Rücken, der aufgrund der globalen Herausforderungen der

zeit als zentrale Schwäche des EU-Wirtschaftsraumes angesehen werden kann. Hinzu kommen die Ambitionen der EU, mit dem „Green Deal“ die Klimawende aktiv zu gestalten. Auch hier werden staatliche Subventionen und Investitionen eine erhebliche Bedeutung haben und damit das Beihilferecht in seiner bisherigen Form in Frage stellen.

Im Kern ist der EU-Binnenmarkt ein wirtschaftsliberales Projekt, dessen Grenzen durch das stärker intervenierende und protezierende Verhalten seiner Hauptkonkurrenten herausgefordert wird. Reaktionen der EU darauf werden die Frage nach der Rolle staatlicher Investitionen beantworten müssen. Ohne diese Investitionen rücken das Gelingen der Klimawende und des Strukturwandels der Wirtschaft in weite Ferne. Denn längst geht es global nicht mehr darum, ob ein staatlicher Eingriff notwendig ist, sondern vielmehr, welche Kombination von öffentlichen und privaten Investitionen zu einer zukunftsfähigen und klimaneutralen Wertschöpfung führt. Projekte wie die Erreichung einer klimaneutralen und sozial gerechteren Wirtschaftsweise sind gesellschaftlich gewollte und politisch definierte Projekte. Deshalb müssen Märkte auch im Einklang mit den politischen Zielen durch öffentliche Akteure so ausgerichtet werden, dass die gewünschte Form von Wertschöpfung entsteht. Wertschöpfung ist deshalb als Resultat der Interaktion zwischen staatlichen und privaten Akteuren zu verstehen. Diese Wertschöpfung beruht also nicht nur auf der Initiative des „Entrepreneurs“, sondern genauso auf der Intervention und Investition des Staates.² Staatliche Investitionen sind gerade bei der Bereitstellung von Infrastrukturen und bei der Förderung neuer Technologien und Unternehmensideen entscheidend. Bei den Infrastrukturen geht es für das Saarland darum, den Landesanteil bei Bundes- und EU-mitfinanzierten Programmen und Projekten zu tragen, um wichtige und umfangreiche Investitionen in die Klimaneutralität im Saarland voranzubringen. Bei der Förderung neuer Technologien ist empirisch nachgewiesen, dass die staatliche Technologieförderung in der Vergangenheit immer wieder eine zentrale Rolle gespielt hat.³

Mehr als in vielen anderen Teilen der Bundesrepublik geht es im Saarland auch darum, unter den Vorzeichen der Klimawende ein hohes Wirtschaftswachstum durch zukunftsfähige und klimaschonende Sektoren zu realisieren, um nicht noch weiter als bisher hinter den Bundesdurchschnitt zurückzufallen. Das Konzept der Entkoppelung (Decoupling) von Wirtschaftswachstum und Klimaschädlichkeit⁴ ist deshalb gerade in einem von den energieintensiven Industrien geprägten Land wie dem Saarland von entscheidender Bedeutung. Ein Richtungswechsel in der Wirtschaftsweise bedeutet aber, dass sich Rahmenbedingungen und Kosten des Wirtschaftens verändern. Herkömmliche private betriebswirtschaftliche Kalkulationen werden wegen drohender Zusatzkosten kaum zu einem Pfadwechsel führen. Vielmehr werden finanzielle Unterstützungen für Haushalte und Unternehmen notwendig sein, die der Staat trägt. Darüber hinaus werden Innovationsinvestitionen mit weit in der Zukunft liegenden Renditen von Privaten unterlassen, obwohl sie für die Klimaneutralität von zentraler Bedeutung sein können. In all diesen Fällen sind das staatliche Agieren und staatliche Investitionen also notwendig, wenn ein Pfadwechsel hin zur Klimaneutralität erfolgen soll.

Konkret ist dies im Saarland mit den Anforderungen an die Klimaneutralität der Stahlindustrie der Fall. Hier sind mit den grenzüberschreitenden Important Projects of Common European Interest (IPCEIs) im Pipelinebau für Wasserstoff zur grenzüberschreitenden Versorgung der

Stahlindustrie bereits Projekte geplant, die große Summen von staatlicher Seite erfordern (siehe Kapitel II.2 in diesem Bericht). In Anbetracht der schwierigen Lage des Landeshaushalts – hier blickt das Saarland auf eine zehnjährige Sparkur der Haushaltssanierung zurück – tut sich damit ein Zielkonflikt auf: staatliche Ausgaben für klimaneutrale Transformation und Wachstum oder Einhaltung der Schuldenbremse? Dieses Dilemma hat das Saarland angesichts sich weiter abzeichnender Haushaltsengpässe noch 2022, unter der Ausnahmeregelung der Schuldenbremse, früh entschieden. Und zwar für ein großes Investitionspaket, den Transformationsfonds.

6.2 Der Transformationsfonds für das Saarland

Schwierige Transformation

Mit dem 3 Mrd. Euro starken Transformationsfonds des Saarlandes wird die Forderung der Arbeitskammer nach einer signifikanten Investitionsoffensive erfüllt. Die Arbeitskammer hatte errechnet, dass auf das Land für die Behebung des Investitionsstaus und die Ausgestaltung der Klimaneutralität in den nächsten 10 Jahren Investitionskosten in Höhe von etwa 7 Mrd. Euro zukommen.⁵ Mit dem nun geplanten Transformationsfonds in Höhe von 3 Mrd. Euro tut das Land einen wesentlichen Schritt, die unbestritten großen Probleme in der saarländischen Wirtschaft zu bearbeiten. Das Saarland verzeichnet einen stetigen Abwärtstrend in seinem Bruttoinlandsprodukt (BIP). Im Vergleich zum Durchschnitt aller Bundesländer sinkt das saarländische BIP seit einem Jahrzehnt stetig ab, die Lücke zwischen Bundesdurchschnitt und dem Saarland wird immer größer (siehe Grafiken 1 und 2).

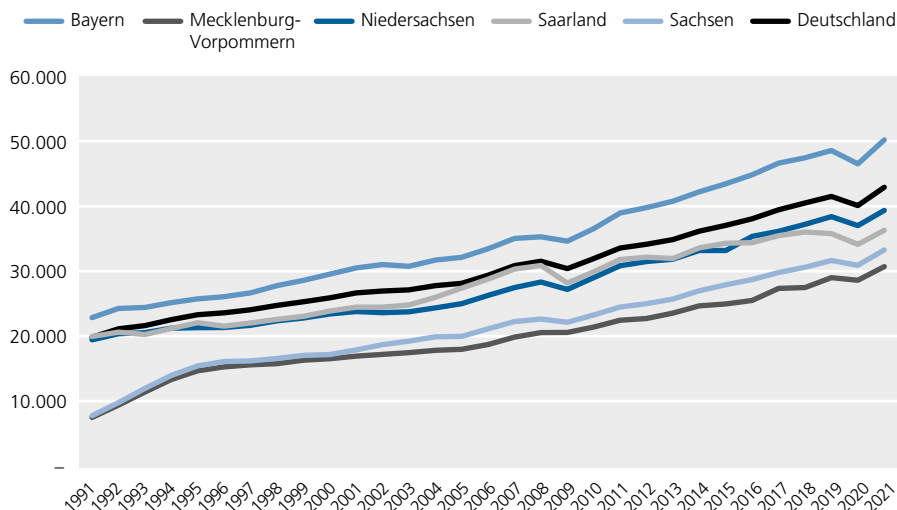
Die Krise der konventionellen Automobilindustrie und die Anforderungen an die klimaneutrale Erzeugung von Stahl schlagen sich in der stark auf diese Bereiche konzentrierten saarländischen Wirtschaft seit einigen Jahren deutlich nieder. Hinzu kommt der Energiepreisschock im Zuge des Ukrainekrieges, der die besonders energieabhängige saarländische Wirtschaft durch dauerhaft teurere Energiegüter empfindlicher trifft als andere Wirtschaftssektoren und andere Regionen in Deutschland. Deshalb wird die Transformation zur Klimaneutralität in den energieintensiven saarländischen Branchen noch dringlicher. Die Landesregierung begründet den Umfang von 3 Mrd. Euro, die kreditfinanziert bereitgestellt werden sollen, mit den außergewöhnlichen Investitionsbedarfen, die für den Umbau der Wirtschaft des Landes notwendig sein werden, um die dreifache Herausforderung von Strukturkrise, Umbau zur Klimaneutralität und Energiepreisschock erfolgreich zu bewältigen. Die Sequenzierung der Ausgaben über 10 Jahre ist der Mammutaufgabe der Neuausrichtung der saarländischen Industrie, des Aufbaus besserer Infrastrukturen, einer funktionstüchtigen Wasserstoffwirtschaft sowie des Aufbaus einer wirtschaftlich wirksamen Innovationslandschaft angemessen.

Wenn auch der Anteil der Industrie an der saarländischen Wirtschaft in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist, ist das Land auf die relativ gut organisierte, stark tarifgebundene und damit in der Regel gut entlohnte Industrie angewiesen. Nicht zuletzt, weil von ihr auch viele Arbeitsplätze in anderen Wirtschaftsbereichen abhängig sind. „Die Industrie ist im Allgemeinen

Grafik 1

BIP ausgewählter Bundesländer und Deutschlands im Verlauf

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen

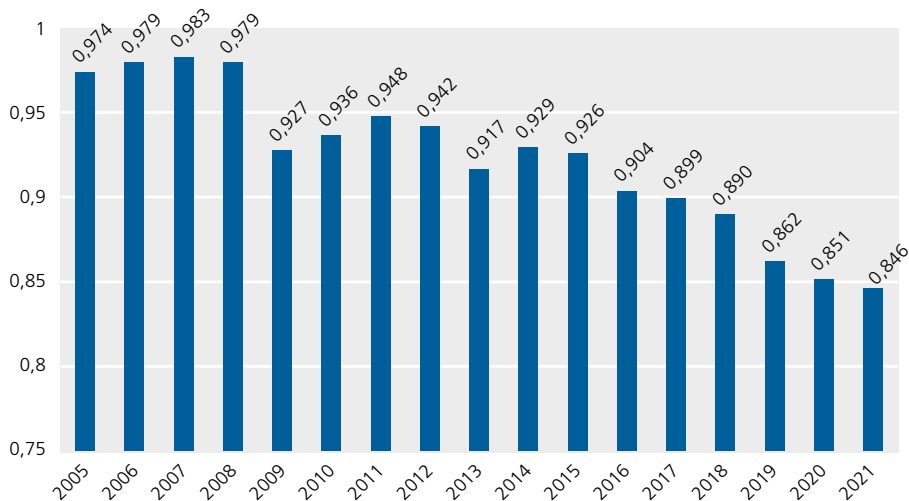


Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 2

Prozentualer Anteil des saarländischen BIP je Einwohner am Bundesdurchschnitt seit 2005



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

exportorientierter als der Tertiärsektor und somit stärker von globalen Konjunkturschwankungen beeinflusst – dies zeigt sich sowohl anhand der Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise mit dem Tiefpunkt im Jahr 2009 als auch anhand der Effekte der Covid-19-Pandemie: In beiden Fällen brach die Wirtschaftsleistung an der Saar deutlich stärker ein als im Bundesdurchschnitt. Entsprechend ist zu erwarten, dass das Saarland mit den befürchteten negativen Folgen der technologischen und ökologischen Wandlungsprozesse heftiger zu kämpfen haben wird als viele andere Regionen.“⁶

Im Jahr 2022 änderten sich die Rahmenbedingungen im saarländischen Industriesektor wesentlich: Ford gab die Schließung seines Standortes in Saarlouis ab 2025 bekannt und mit dem Krieg in der Ukraine stiegen die Energiekosten für Gas erheblich an, was vor allem die saarländische Stahlindustrie empfindlich trifft. Neben den 4.800 Beschäftigungsverhältnissen bei Ford und zusätzlichen in dessen Zulieferer-Cluster stehen damit 7.400 Arbeitsplätze in der Stahlindustrie auf dem Spiel. Da ein dauerhaft erhöhter Gaspreis dazu führt, dass sich die Herstellung von Stahl erheblich verteuert, müssen alternative Erzeugungsformen unter Erschließung ausreichender Wasserstoffquellen schneller als bisher gedacht umgesetzt werden. Der Ausbau von Elektrolysekapazitäten zur Erzeugung der hohen Mengen an grünem Wasserstoff zur Stahlerzeugung und der Bau der notwendigen Pipelines müssen erheblich beschleunigt werden. Dabei wird die Finanzierung des Landesanteils eine zentrale Rolle spielen.

Die Konturen eines Mobilitätssektors jenseits des herkömmlichen Verbrennungsmotors sind nach der Entscheidung zum Weggang von Ford noch vage. Mit der Ankündigung der Ansiedlung des eng mit ZF zusammenarbeitenden Halbleiterherstellers Wolfspeed im Januar 2023 ist ein wichtiger Schritt zum Erhalt des Mobilitätsclusters an der Saar gelungen.⁷ Hier werden voraussichtlich bei ZF aufgrund der Umstellung auf Elektromobilitätstechnologien wegfallende Arbeitsplätze substituiert werden können. Gleichzeitig entwickelt sich die Option einer SVolt-Batteriefabrik eher vage und wird immer wieder in die Zukunft verschoben. Weitere Ansiedlungsprojekte, unter anderem zur Nachnutzung des Ford-Geländes, sind bisher nicht bekannt geworden.

Auflegung des Transformationsfonds

In dieser schwierigen wirtschaftspolitischen Gemengelage hat sich die neue Landesregierung zur Auflage des Transformationsfonds entschlossen. Kern der Argumentation der Landesregierung sind die durch die Sanktionen im Rahmen des Ukrainekrieges verschärften struktur- und klimapolitischen Herausforderungen, die mit der so verteuerten Transformation der saarländischen Wirtschaft eine Notsituation konstituierten. Gegensteuernde Maßnahmen durch Investitionen des Landes in den Bereichen Industriepolitik, bei der Bereitstellung von Infrastrukturen und bei der Förderung neuer Technologien und Unternehmensideen seien deshalb notwendig. Sie stellten die Vorleistungen dar, um einerseits die Kofinanzierung für Fördermittel von EU und Bund zu erhalten und andererseits neue private Investitionen zu ermöglichen.⁸

Der Transformationsfonds für das Saarland wurde als Nachtragshaushalt für das Jahr 2022 noch im Dezember 2022 vom Landtag verabschiedet. Finanztechnisch wird er als Sondervermögen

des Landes gehandhabt, also aus dem Kernhaushalt des Landes herausgezogen. Der Fonds soll Investitionsmaßnahmen, die nicht bereits im Kernhaushalt oder in der Finanzplanung vorgesehen sind, finanzieren. Eine Verstärkung von Maßnahmen des Kernhaushalts ist jedoch zulässig. Für das Sondervermögen wird ein jährlicher Wirtschaftsplan aufgestellt, der dem Landeshaushalt beizufügen ist. Neben der halbjährlichen Berichterstattung des Ministeriums der Finanzen an den Haushaltsausschuss des Landtages ist vorgesehen, dass Ausgaben, die die bestehenden Ansätze um 500.000 Euro überschreiten, der Zustimmung des Landtages bedürfen. Abweichungen bis zu 500.000 Euro bedürfen der Zustimmung des Finanzausschusses des Landtages. Mittel aus dem Fonds können bis einschließlich 2032 bewilligt werden. Finanziert wird der Fonds aus Zuführungen aus dem Landeshaushalt, er besitzt keine eigene Kreditermächtigung. Dabei erhöht sich die Ausgabenermächtigung um Finanzierungsanteile von Bund und EU für vom Fonds finanzierte Maßnahmen. Die Tilgung der Schulden soll spätestens 2035 beginnen und über 35 Jahre bis zum Jahr 2070 laufen. Verwaltet wird der Transformationsfonds im Ministerium der Finanzen. Die Steuerungsgruppe für den Fonds besteht aus einem Vertreter des saarländischen Finanzministeriums, der auch den Vorsitz führt, einem Vertreter des Wirtschaftsministeriums und einem Vertreter der Staatskanzlei. Diese Steuerungsgruppe entscheidet über die Finanzierung von Maßnahmen. Ein neunköpfiger Beirat berät die Steuerungsgruppe.⁹ Diesem gehören neben fünf ökonomischen Expertinnen und Experten Vertreter der Industrie- und Handelskammer, der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände, der Arbeitskammer und der Bundesagentur für Arbeit an.

Ausrichtung des Transformationsfonds

Der mit dem Nachtrag präsentierte Wirtschaftsplan des Sondervermögens ist bisher recht global formuliert und bedarf noch erheblicher Detaillierung. Im Haushaltsbegleitgesetz werden explizit die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen in Großprojekten, die Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die Schaffung von Infrastrukturen für grünen Wasserstoff, innovative Ausgründungen aus der Universität sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Stärkung der forschungsbezogenen Innovationslandschaft sowie die energetische Gebäudesanierung bei Landesliegenschaften genannt. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Gewichtung der Mittel in den verschiedenen Bereichen. Während die Ansätze in den Bereichen Industrie und Infrastruktur recht global ausfallen, sind diese in den verschiedenen Bereichen der Innovationsmaßnahmen relativ detailliert. Dies spricht dafür, dass die Landesregierung industriepolitische Großprojekte bisher nicht absieht oder extrem vertraulich behandelt.

Im Bereich Infrastruktur ist absehbar, dass Zuschüsse zum Pipelinebau für grünen Wasserstoff eine wichtige Rolle spielen werden. Saarstahl hat beschlossen, die komplette Stahlproduktion auf Direktreduktion umzustellen. Der Beginn der Produktion von Stahl aus der Direktreduktion soll 2028 beginnen und bis 2045 abgeschlossen und damit klimaneutral sein. Der dafür notwendige Wasserstoff soll in Kooperation mit dem grenznahen französischen Standort Carling erzeugt werden. Dazu bedarf es der Ertüchtigung alter Gasleitungen und des teilweisen Pipelinebaus. Mittelfristig soll diese „Pipelineinsel“ an den geplanten European Hydrogen Backbone angeschlossen werden, wozu weitere Verbindungen in Richtung Rheinland-Pfalz und Frankreich

erstellt werden müssen. Klar ist mit der Genehmigung des vorläufigen Maßnahmenbeginns für das IPCEI „RHATL“ (Regional Hubs And Their Links),¹⁰ dass für den Pipelinebau und die Pipelineumrüstung ca. 45 Mio. Euro von den für Infrastruktur, Wasserstoffwirtschaft und grünen Stahl veranschlagten 500 Mio. Euro verplant sind.¹¹ Damit ist zunächst die regionale Lösung gesichert, der Anschluss an den European Hydrogen Backbone dürfte noch erheblich größere Summen beanspruchen. Die angesetzten 500 Mio. Euro könnten so recht zügig aufgezehrt werden.

Während an der größten Einzelsumme von 800 Mio. Euro bezüglich der Industriean siedlung noch viele Fragezeichen anzubringen sind, ist die energetische Sanierung öffentlicher Gebäude

Tabelle 1

Wirtschaftsplan des „Sondervermögens Transformationsfonds für den Strukturwandel im Saarland“

Maßnahme	Gesamtvolumen in Mio. Euro	Ansatz 2023 in Mio. Euro
I. Industrieprojekte, davon:	1.000	70
Neue Ansiedlungsprojekte, neue Flächenerschließungen, Ford-SLS Nachnutzung	800	50
KMU-Förderung/Sonstige Projekte	200	20
II. Infrastruktur, davon:	1.200	50
Infrastruktur, Wasserstoffwirtschaft und Stahl	500	20
Infrastruktur und energetische Maßnahmen an öffentlichen Gebäuden, davon:	700	30
Sanierungsmaßnahmen	500	
Neubaumaßnahmen	200	
III. Innovation	600	15
III. a) Innovation/Start-ups/Technologieförderung	250	10
Technologietransfer	50	5
Start-ups/Gründungsförderung im Tech-Bereich	200	5
III. b) Innovationsinfrastruktur an Hochschulen, davon:	350	5
Erschließungsmaßnahmen Forschungsgebäude	75	
Kofinanzierung potentieller mit dem Bund finanzierter Forschungseinrichtungen	100	
Sonstige Innovationsinfrastruktur an Hochschulen	175	5
IV. Sonstiges	200	0,54
Zinsausgaben	196	0,3
Verwaltungsausgaben für den Fonds	4	0,24
V. Globale Mehrausgaben für Zwecke des Transformationsfonds		25
Ausgaben	3.000	160,54
Ausgabenplafond	3.000	170

Quelle: Haushaltsplan des Saarlandes für das Rechnungsjahr 2023

Arbeitskammer

bzw. deren energetisch hochwertige Ausstattung bei Neubau eine Maßnahme, die den Sanierungsstau in diesem Bereich beseitigen könnte. Umgehend hatten die notorisch finanzschwachen saarländischen Kommunen bereits Partizipationswünsche für die kommunale Infrastruktur angemeldet. Der Finanzminister stellte diesen Zuschüsse für die energetische Sanierung von Veranstaltungsräumen, Sportstätten oder Schulgebäuden in Aussicht¹² und nennt einen Betrag von 100 Mio. Euro für die Kommunen.¹³ Bei allen Maßnahmen sollte die Landesregierung sicherstellen, dass die entsprechenden Mittel auch rasch abfließen. Immerhin hatte es 2021 im Kernhaushalt Haushaltsreste bei den Investitionen von 164 Mio. Euro gegeben, weil die geplanten Mittel nicht verausgabt wurden. Für die durchschnittlich 70 Mio. Euro jährlich für die energetische Ausrüstung der Landesliegenschaften müssen entsprechend die Genehmigungsverfahren beschleunigt und die personelle Ausstattung für Planung und Durchführung von Bauvorhaben deutlich verbessert werden, um den Mittelabfluss zu gewährleisten. Zur finanziellen Förderung der Kommunen müssten entsprechende Informations- und Beratungsangebote des Landes geschaffen werden, um den zielgerichteten und zügigen Mitteleinsatz auf kommunaler Ebenen zu gewährleisten. Bei der energetischen Sanierung und Ausrüstung sollte die Landesregierung auch alternative Wege, wie die Nutzung von Geothermie, in Erwägung ziehen, da nicht in allen Fällen eine energetische Dämmung ein möglicher oder der kostengünstigste Weg der Sanierung ist.

Zusätzlich muss der Technologietransfer von Universität und Forschung derart gelingen, dass ein spürbarer Zuwachs an innovativen Unternehmen zunehmend die saarländische Wirtschaftslandschaft prägt. Neben dem IT-Sektor sind dabei an die Bereiche neue Materialien, Pharmazie und Kreislaufwirtschaft zu denken. Zusätzlicher Schwung in Neugründungen muss sich auch in zusätzlichen Arbeitsplätzen und der Bindung von Universitätsabsolventen im Saarland bemerkbar machen. Mit einer Förderung über insgesamt 600 Mio. Euro könnten innovative Unternehmen im Saarland tatsächlich eine Chance haben.

Bisher ist die Landesregierung eine genauere Ausarbeitung der industriepolitischen Strategie wie auch der Weiterentwicklung der Ideen zur Wasserstoffwirtschaft schuldig geblieben. Der Wirtschaftsplan des Sondervermögens für das Jahr 2023 zeigt diese wirtschaftspolitischen Nachholbedarfe. Lediglich rund 160 Mio. Euro sollen 2023 verausgabt werden. Das sind nur gut 5 % des Volumens; bei einer Gleichverteilung müssten aber 10 %, also 300 Mio. Euro, verausgabt werden. Das bedeutet, dass in den nächsten Jahren erhebliche Zuwächse bei den Ausgaben erfolgen müssen, die auch zielgerichtet wirken. Eine Debatte über die Zielrichtung der industriellen Transformation wird deshalb unabdingbar werden. Hier bieten sich bereits etablierte Beratungsstrukturen an, die die vielfältigen Interessen innerhalb des Saarlandes widerspiegeln können. In diesem Zusammenhang sollte unbedingt eine Vorstellung darüber entwickelt werden, welche Investitionen aus welchen Gründen als nachhaltig und förderungswürdig angesehen werden können (zum Beispiel: Geschäftsmodelle für zukunftsfähige Industrie, Kreislaufwirtschaft, Energiewende, Orientierung an Guter Arbeit, diversifizierte Struktur).

6.3 Der Landeshaushalt 2023

Der Landeshaushaltsentwurf 2023 sieht Ausgaben in Höhe von 5.400.806.600 Euro vor. Gegenüber der Mittelfristigen Finanzplanung aus dem Jahr 2021, die für 2023 ein Haushaltsvolumen von 4.896.900.000 Euro vorsah, ist dies eine Ausweitung um 10,3 %. Verglichen mit dem Haushalt 2022 im Umfang von 5.095.700.000 Euro bedeutet der Haushaltsentwurf immerhin noch eine Steigerung um fast 6 %. In einer Zeit hoher Inflation signalisiert der Entwurf also einen „Inflationsausgleich“ und keine – wie noch in der Mittelfristigen Finanzplanung (MFP) 2021 vorgesehen – Reduzierung der Landesausgaben.

Die gut 300 Mio. Euro zusätzlichen Ausgaben können zu großen Teilen aus den Mehreinnahmen des Einzelplans (EP) 21 finanziert werden. Steigende Steuereinnahmen (Basis Steuerschätzung Mai 2022) und Bundesergänzungszuweisungen (immerhin zusätzlich rund 25 Mio. Euro) führen zu rund 262 Mio. Euro zusätzlichen Einnahmen, die im EP 21 abgebildet werden. Der Großteil der Mehrausgaben wird also durch Mehreinnahmen bei Steuern und Ergänzungszuweisungen gedeckt.

Die Ausweitung des Haushalts erstreckt sich auf alle Ressorts, allerdings in sehr unterschiedlichem Maße, was teilweise auf politische Entscheidungen der Schwerpunktlegung zurückgeht. Die starke Ausweitung des EP 05 (Arbeit etc.) etwa geht jedoch vor allem auf die Ausweitung

Tabelle 2

Vergleich Umfang Landeshaushalt 2023 gegenüber 2022

Einzelplan (EP)	2023	2022	Differenz	Veränderung in %
01 Landtag	24.508,0	25.280,1	-772,1	-3,05
02 Ministerpräsidentin und Staatskanzlei	15.334,3	16.972,0	-1.637,7	-9,65
03 Min Inneres	421.887,1	378.174,2	43.712,9	11,56
04 Min Fin Wiss	474.208,2	466.281,1	7.927,1	1,70
05 Min Arbeit	676.695,9	625.178,3	51.517,6	8,24
06 Min Bildung	1.261.334,6	1.224.740,1	36.594,5	2,99
08 Min Wirtschaft	183.190,7	149.666,2	33.524,5	22,40
09 Min Umwelt	361.169,2	330.092,0	31.077,2	9,41
10 Min Justiz	233.972,8	231.102,7	2.870,1	1,24
16 Datenverarbeitung / Digitalisierung	80.413,1	71.396,9	9.016,2	12,63
17 Zentrale Dienstleistungen	50.404,0	46.940,4	3.463,6	7,38
18 Verfassungsgerichtshof	40,0	25,5	14,5	56,86
19 Rechnungshof	4.098,8	3.802,6	296,2	7,79
20 Baumaßnahmen	101.576,2	103.122,6	-1.546,4	-1,50
21 allgemeine Finanzverwaltung	1.511.973,7	1.422.903,8	89.069,9	6,26
Summe	5.400.806,6	5.095.678,5	305.128,1	5,99

alle Beträge in TSD Euro

Arbeitskammer

der Ausgaben des Landesamtes für Soziales zurück. Hingegen wird ein besonderes Gewicht auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht deutlich. Im Rahmen der Auflage des Transformationsfonds wurde darauf hingewiesen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zunächst von der Bundesagentur für Arbeit zu tragen seien. Offensichtlich haben Erwägungen, auch von Landesseite die Fortbildung von Arbeitskräften zu ergänzen, keine Rolle bei der Haushaltsaufstellung für das Jahr 2023 gespielt. Nur mit entsprechend aus- und fortgebildeten Arbeitskräften kann aber die durch Investitionen des Landes begonnene Transformation der Saar-Wirtschaft auch gelingen. Insbesondere sollten mehr Mittel für niedrigschwellige Qualifizierungsangebote vorgesehen werden, um auch am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen mehr Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt zu bieten.

Im Haushaltsentwurf 2023 wird eine Investitionssumme von 492,1 Mio. Euro (inklusive Baumaßnahmen) ausgewiesen. Damit wird ein deutlicher Aufwuchs der Investitionen von fast 12 % im Kernhaushalt des Landes gegenüber dem für 2022 geplanten Betrag von 439,4 Mio. Euro angestrebt. Schon 2021 waren Investitionen in Höhe von 424 Mio. Euro geplant gewesen, umgesetzt wurde lediglich ein Volumen von 260 Mio. Euro, was auf Probleme im Mittelabfluss hindeutet. Hier ist zu prüfen, was die Ursachen für die geringeren Ausgaben sind und ob die Mittelabflüsse für 2022 und 2023 erreicht werden und nun mehr Schwung in die Investitionstätigkeit des Landes kommt. Angesichts der Zuspitzung des Transformationsfonds auf Industriepolitik, Infrastrukturen und Innovationswirtschaft ist die Mitführung angemessen breiter Wirtschaftsförderung und die Aufstockung von Weiterbildungsmaßnahmen angeraten.

Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang das Sondervermögen Zukunftsinitiative, das als Investitionspaket für das „Jahrzehnt der Investitionen“ gedacht war. Zum 1. Januar 2022 wies das Sondervermögen noch einen Stand von rund 742 Mio. Euro auf. Das sind 245 Mio. Euro mehr, als in älteren Planungen verzeichnet. Diese ergeben sich aus der Verbuchung von Haushaltsresten und Resten des Sondervermögens zur Bewältigung der Covid-Pandemie in das Sondervermögen Zukunftsinitiative. Unter Einbezug des Substanzverbrauchs und aller planmäßigen und außerplanmäßigen Ausgaben im Jahr 2022 sind im Sondervermögen Zukunftsinitiative am 1. Januar 2023 noch rund 634 Mio. Euro verfügbar. Zusätzliche Einnahmen und Ausgaben sollen im Jahr 2023 zu einem Substanzverbrauch von 11,7 Mio. Euro führen.

Von besonderem Interesse für die Transformationsanstrengungen des Saarlandes sind hier ein neues Landesprogramm zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Umfang von 1,5 Mio. Euro, die Aufstockung des Verkehrsinfrastrukturmaßnahmen-Pakets um 2,67 Mio. Euro und der Fonds zur Verwaltungsdigitalisierung im Umfang von 5 Mio. Euro. Dabei sollen die 1,5 Mio. Euro für die Weiterbildung das bereits 2017 in Kraft getretene Programm zur „Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in großen Unternehmen im Saarland“ verstärken, das bis 2024 laufen soll. Damit wird eine Weiterbildungsmaßnahme im Industriesektor des Saarlandes verstärkt. Grundsätzlich besitzen diese Mittel das Potenzial, in den betreffenden Bereichen die Transformation zu beschleunigen und zusätzliche Effekte für die Saar-Wirtschaft zu erzeugen.

6.4 Entwicklung und Stand der Landesfinanzen

Die Landeshaushaltslage ist gekennzeichnet von einer schwachen Einnahmesituation, die entsprechend enge Handlungsspielräume bei den Landesausgaben und im Speziellen bei den Investitionen bedingt. Gleichzeitig besteht ein relativ hoher Schuldenstand des Landes, der durch den Transformationsfonds weiter erhöht wird. Dennoch konstatierte der Stabilitätsrat in seiner Sitzung im Dezember 2022 keine drohende Haushaltsnotlage. Das Saarland bedient weiterhin die Anforderungen des Stabilitätsrates nach Schuldentilgung in Höhe von 80 Mio. Euro pro Jahr und hat für den 3 Mrd. Euro starken kreditfinanzierten Transformationsfonds bereits einen Tilgungszeitraum (2035 bis 2070) festgelegt. Die Investitionen aus dem Transformationsfonds sollen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes stärken und damit mittel- bis langfristig zu einer besseren Einnahmesituation des Landes führen. Auch im Sinne der Wahrung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse sind große Investitionen des Landes geboten. Dringend erforderlich ist, neben den Ausgaben des Transformationsfonds die investiven Ausgaben des Kernhaushaltes hochzuhalten, um die Verkehrs- und Digitalinfrastruktur zu modernisieren. Zu vermeiden ist eine Situation wie im Jahr 2021, in dem 424 Mio. Euro investive Maßnahmen angesetzt waren, aber nur 260 Mio. Euro tatsächlich verausgabt wurden. Die rasche und effektive Verausgabung bereitgestellter Mittel ist eine entscheidende Rahmenbedingung für das Gelingen der Transformation im Saarland.

Während das Saarland im Pandemiejahr 2020 weniger Steuerausfälle als wirtschaftsstärkere Bundesländer zu verzeichnen hatte, fallen die Steuereinnahmen des Landes 2021 im Ländervergleich wieder erheblich zurück. Das Saarland liegt auf Platz 13 der Bundesländer. 2019 hatte es noch auf Platz 11 gelegen, im Pandemiejahr 2020 sogar auf Platz 5.

Insgesamt liegen aber alle Steuereinnahmen der Flächenländer je Einwohner in einem recht engen Intervall von 500 Euro zwischen 4.066 und 3.573 Euro, sodass leichte Veränderungen der Wirtschaftslandschaft sich auch schnell in einem Rangwechsel niederschlagen können. Das Saarland hat zwar schwache Einnahmen, aber die Ansiedlung neuer Unternehmen mit den entsprechenden Beschäftigungs- und Einkommensteuereffekten kann auch schnell zu einer Einnahmensteigerung führen. Wichtig ist dabei, dass neue Arbeitsplätze im Sinne Guter Arbeit ausgestaltet werden, um entsprechende Steuerumsätze bei der Lohnsteuer zu erzielen. Prekäre und Minijobs sind für die Generierung eines erhöhten Steuereinkommens ungeeignet.

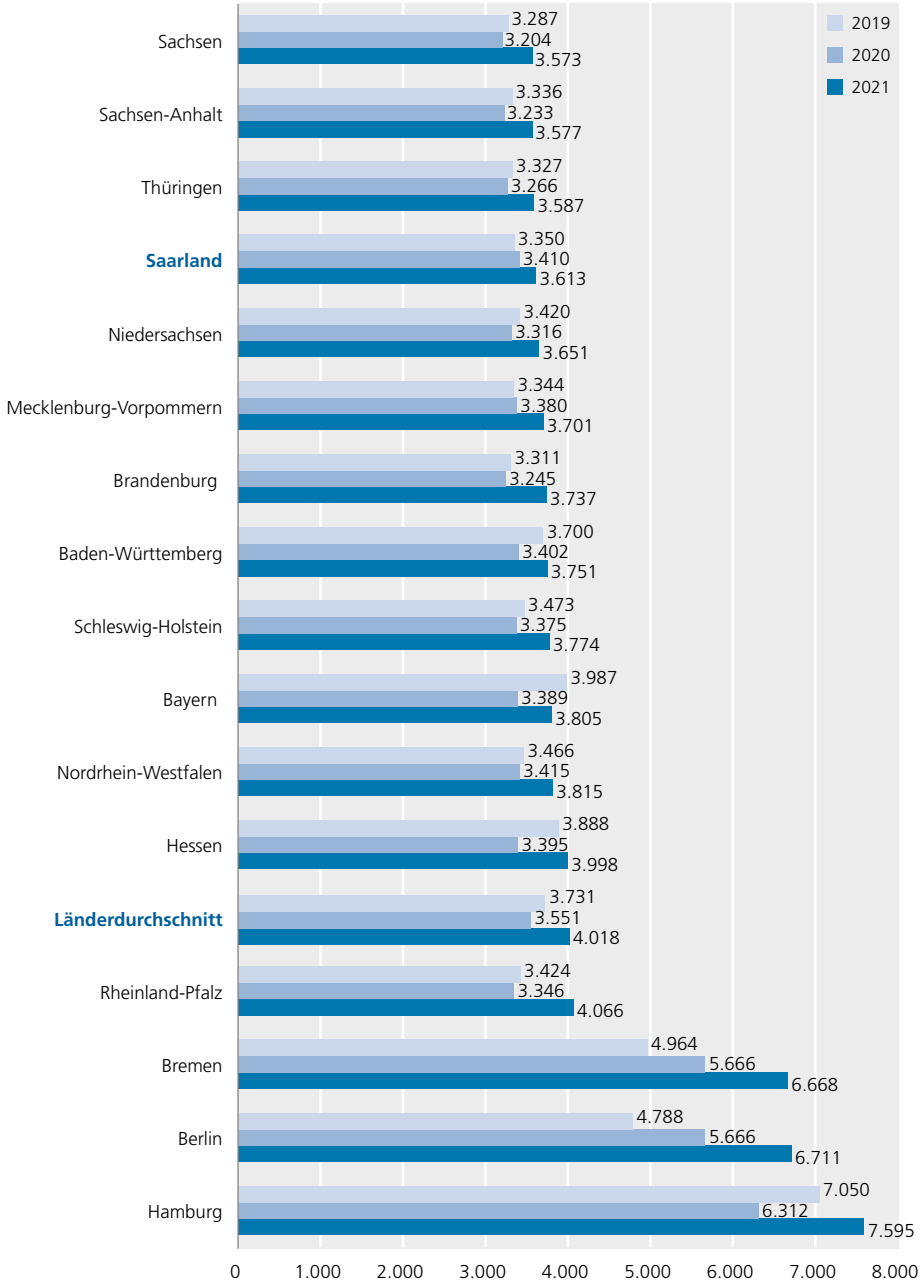
Die Schulden des Saarlandes haben – wie in den meisten Bundesländern – trotz Pandemie kaum zugenommen. Sie betragen aber mit 14.811 Euro je Einwohner im Jahr 2021 fast doppelt so viel wie der Länderdurchschnitt von 7.680 Euro je Einwohner. Der saarländische Schuldenstand setzt sich klar von allen Flächenländern nach oben ab und liegt zwischen Flächenländern und Stadtstaaten.

Um Anschluss an die finanzschwachen Flächenländer wie Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt zu bekommen, müsste das Saarland seinen Schuldenstand um 25 % auf rund 11.000 Euro je Einwohner reduzieren. Die Entschuldungspolitik im Rahmen des Stabilitätsrates zielt einen regelmäßigen allmählichen Schuldenabbau an, der auf mehrere Jahrzehnte angelegt ist. Allerdings erhöht die Aufnahme von 3 Mrd. Euro zur Errichtung des Transformationsfonds die Landesschulden um 3.000 Euro auf rund 18.000 Euro je Einwohner.

Grafik 3

Steuereinnahmen der deutschen Länder 2019, 2020 und 2021 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



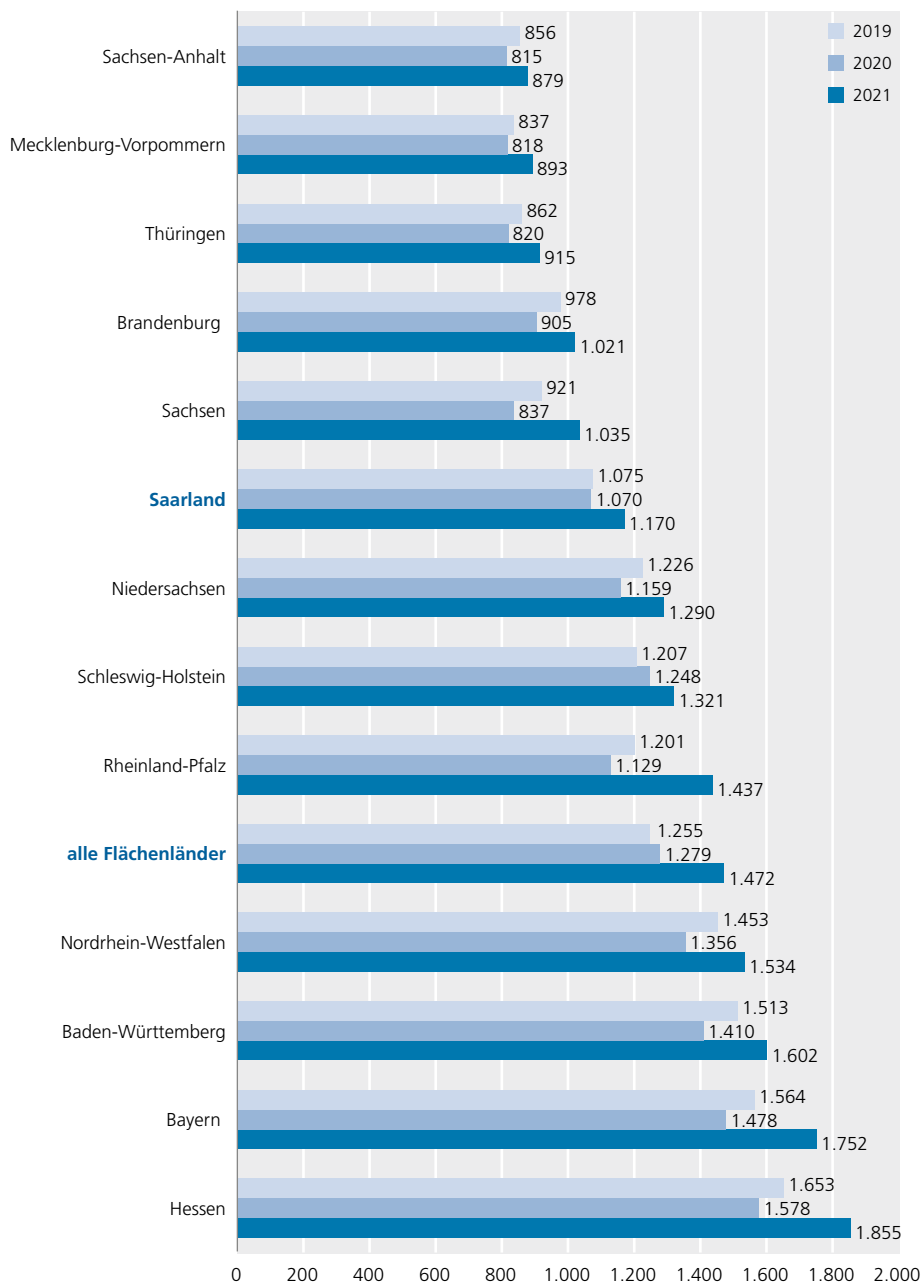
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 4

Kommunale Steuereinnahmen 2019, 2020 und 2021 im Vergleich

nur Flächenländer – in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Wie seit einigen Jahren immer wieder von der Arbeitskammer berichtet, bestehen – auch aufgrund der Jahre der Haushaltskonsolidierung – erhebliche Investitionslücken auf Landes- und kommunaler Ebene im Saarland. Denn verglichen mit dem bundesweiten Durchschnitt der Investitionen der Länder wie der Kommunen wurde im Saarland auf beiden Ebenen deutlich weniger investiert. Bedeutsam ist dies, weil damit eine Gefährdung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse durch Mängel in der Daseinsvorsorge, veraltete oder unzureichende Infrastrukturen und schlechte Voraussetzungen für Unternehmensansiedlungen und die damit verbundene Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einhergeht.

Nach einem deutlichen Sprung in den Investitionen des Landes im Jahr 2020 wurden diese 2021 wieder erheblich zurückgefahren, während sich die Investitionen im Länderdurchschnitt weiter leicht erhöhten. Für die großen Investitionen im Rahmen der Transformation des Saarlandes ist dies ein ungeeignetes Signal.

Nach den hohen Investitionen des Landes im Jahr 2020 kehrt das Saarland zu eher geringen Investitionen zurück. Warum das Saarland seine im Haushaltsplan 2021/2022 niedergelegte Investitionsplanung nicht umsetzen konnte, wurde vom Finanzministerium und der Regierung bisher nicht veröffentlicht. In absoluten Zahlen sollten laut Haushaltsplan 2021 rund 424 Mio. Euro ausgegeben werden. Tatsächlich verzeichnet das Statistische Bundesamt lediglich Investitionen des Landes in Höhe von rund 260 Mio. Euro. Die geplante Annäherung an die durchschnittlichen Investitionen aller Bundesländer in Höhe von 462 Euro je Einwohner wird damit nicht realisiert.

Die immense Differenz zwischen Haushaltsplanung und tatsächlichem Investitionsvolumen des Landes deutet auf ein Problem im Mittelabfluss hin. Offensichtlich konnten nicht alle geplanten Investitionen tatsächlich umgesetzt werden. Im Hinblick auf die anstehenden transformativen Aufgaben mit hohem Investitionsbedarf des Landes sollten die auf Verwaltungsseite bestehenden Hemmnisse der Umsetzung des Haushaltes dringend beseitigt werden.

6.5 Entwicklung und Stand der saarländischen Kommunal финанzen

Die kommunalen Steuereinnahmen im Saarland haben sich nach der Pandemie zwar erholt, aber in allen westdeutschen Ländern fällt die Erholung stärker aus. Nur die Kommunen in den ostdeutschen Bundesländern haben schwächere Steuereinnahmen je Einwohner.

Die saarländischen Kommunen erzielen nur rund 80 % des Durchschnitts aller Flächenländer an Steuereinnahmen. Zwar setzen sich die saarländischen Kommunen klar von den steuerschwachen ostdeutschen Kommunen ab; doch liegen sie auch im Vergleich mit finanzschwachen westdeutschen Bundesländern wie Schleswig-Holstein oder Niedersachsen deutlich hinten. Mit rund 80 % der Einnahmen, die im Bundesdurchschnitt erzielt werden, haben die saarländischen Kommunen ein strukturelles Problem, das sich in der Infrastrukturerneuerung und der Daseinsvorsorge niederschlägt. Die dauerhafte Finanzierung gemeindlicher Ausgaben über Kassenkre-

dite ist zwar mit dem Saarlandpakt eingedämmt und behoben worden. Die schwache Finanzausstattung der Gemeinden bleibt aber ein Dauerproblem der saarländischen Finanzpolitik.

Die kommunalen Schulden im Saarland sind zwischen 2019 und 2021 um 20 % gesunken. Diese deutliche Abnahme ist vor allem der Übernahme der Kassenkredite durch das Land im Rahmen des Saarlandpaktes zu verdanken. Dennoch sind die Schulden der saarländischen Kommunen mit 2.918 Euro je Einwohner um 67 % höher als der Schuldenstand im Flächenländerdurchschnitt. Der positive Trend des Schuldenabbaus wird sich in den nächsten Jahren kaum fortsetzen lassen. Einerseits ist die Schuldenübernahme im Rahmen des Saarlandpaktes abgeschlossen, andererseits werden im Rahmen der ökologischen Transformation und Modernisierung der Infrastrukturen neue Investitionen notwendig, die über das bisherige kommunale Investitionsniveau deutlich hinausgehen.

Da auch die Steuereinnahmen der saarländischen Kommunen weit unterdurchschnittlich sind, werden aufgrund dieser neuen Investitionsanstrengungen die finanziellen Spielräume schnell wieder enger werden. Hier wird es darauf ankommen, wie die Einigung zum kommunalen Finanzausgleich mit dem Land ausfällt und ob die Kommunen in der Lage sind, im Rahmen des gesamtdeutschen Fördersystems und der europäischen Regionalförderung zusätzliche Mittel zu mobilisieren.

Die kommunalen Kassenkredite der saarländischen Kommunen lagen zwischen 2015 und 2019 beim vier- bzw. fünffachen Wert verglichen mit dem Durchschnitt der Flächenländer. Mit dem Saarlandpakt hat das Land die Hälfte der kommunalen Kassenkredite übernommen, was sich an der Halbierung des Wertes zwischen 2020 und 2021 zeigt.

Dennoch betragen die kommunalen Kassenkredite immer noch das Dreifache des Bundesdurchschnitts. Das Saarland liegt in der Spitzengruppe mit Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Während bei den Gesamtschulden der Kommunen (siehe Grafik 6) eine gleichmäßige Verteilung der Verschuldung unter den Bundesländern zu erkennen ist, stellen die Kassenkredite in den drei genannten Ländern ein spezifisches Problem der Kommunen dar.

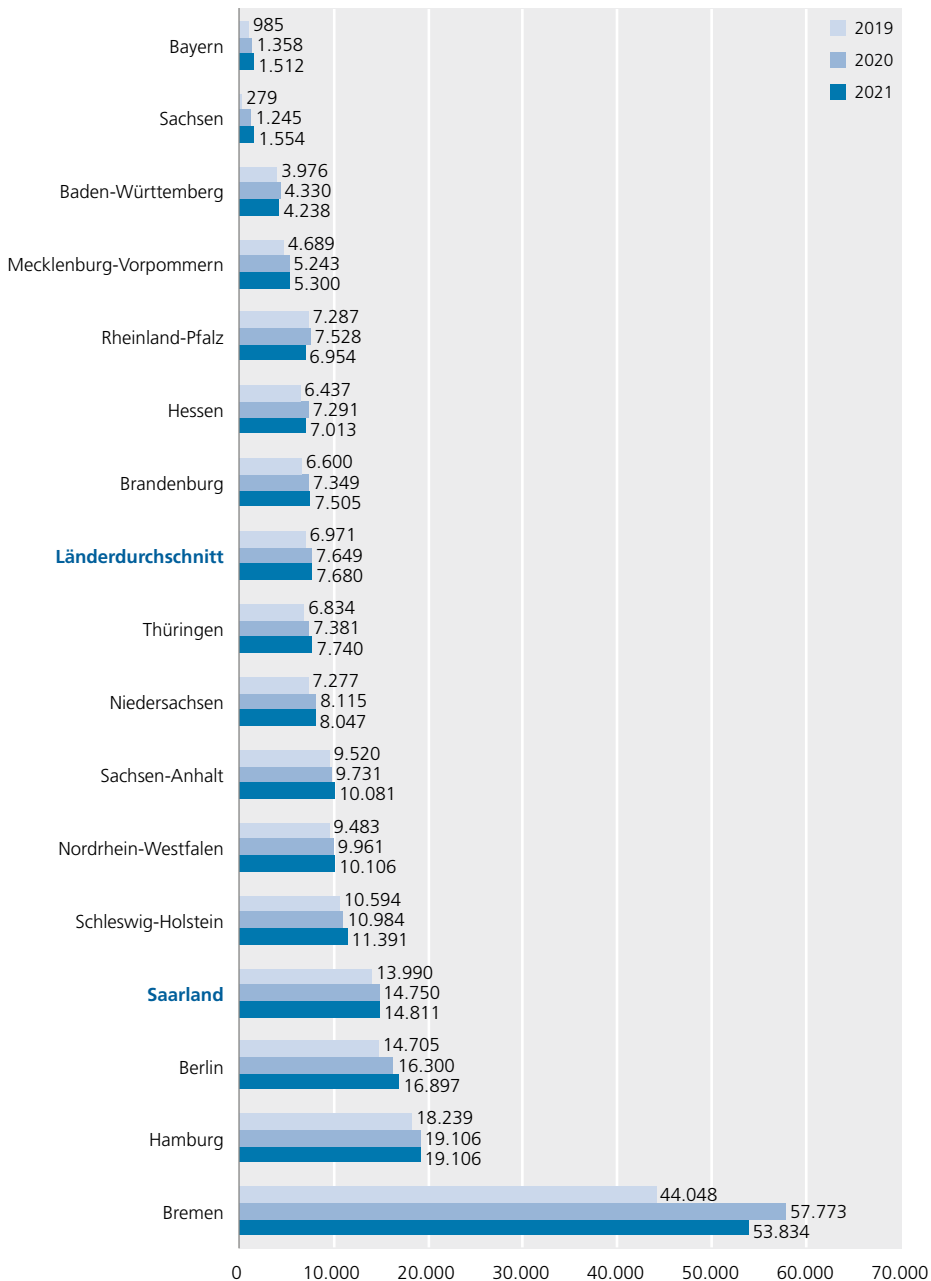
Die kommunalen Investitionen im Saarland haben sich dagegen deutlich erhöht. Dieses positive Signal sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Kommunen in anderen Bundesländern weiterhin deutlich mehr je Einwohner investieren und der Abstand der saarländischen Kommunen zum Durchschnitt der Flächenländer bestehen bleibt. Damit können die seit 2009 bestehenden Investitionslücken nicht geschlossen werden, und das Saarland kann im Prozess von Modernisierung und Transformation nicht die entsprechenden Voraussetzungen schaffen. Hier wären deutliche Mehrinvestitionen in ökologische und wirtschaftliche Modernisierung und Nachhaltigkeitsfähigkeit erforderlich.

Die kommunalen Investitionen des Saarlandes sind im Jahr 2021 im Vergleich zu 2019 und 2020 um rund 18,5 % gestiegen, liegen aber immer noch weit unter dem Durchschnitt der Flächenländer. Da in den meisten anderen Flächenländern die Kommunen ihre Investitionen ebenfalls gesteigert haben, bleibt das Saarland auf dem letzten Platz bei den kommunalen Investitionen im Flächenländervergleich. Auch der Abstand der saarländischen Kommunen zum Bundestrend

Grafik 5

Schulden der deutschen Länder 2019, 2020 und 2021 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



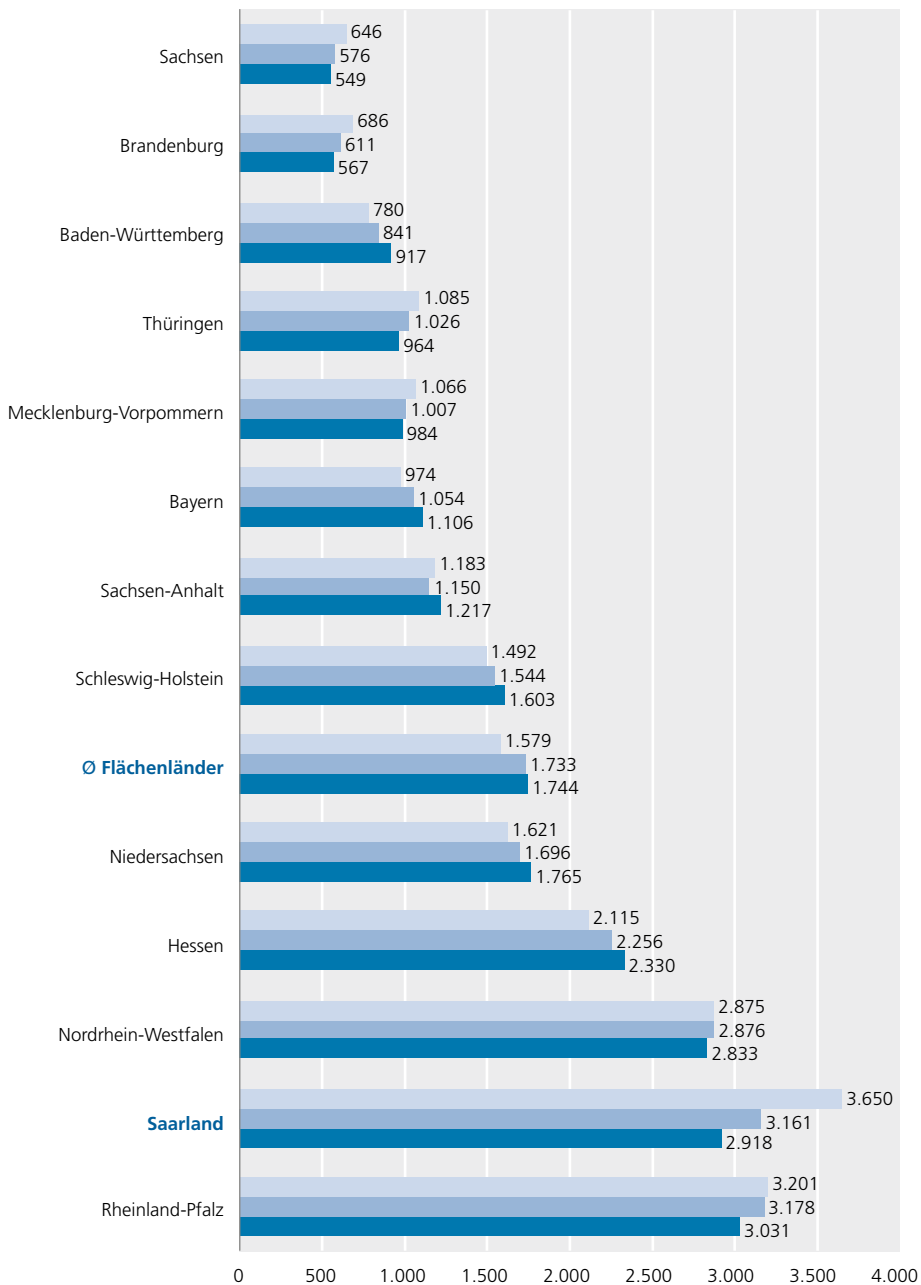
Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitskammer

Grafik 6

Kommunale Schulden 2019, 2020 und 2021 im Vergleich

alle Flächenländer – in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitskammer

bleibt weiterhin sehr hoch: die saarländischen Kommunen investieren weiterhin über 40 % weniger als der Durchschnitt der Kommunen in den Flächenländern.

Die für eine signifikante Verbesserung der Lebensverhältnisse, die Modernisierung der Infrastruktur und die Umsetzung der für die Nachhaltigkeitswende notwendigen Investitionssprünge zur Sicherung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse können so nicht realisiert werden.

6.6 Die jüngste Reform der Gemeinschaftsaufgabe regionale Wirtschaftsstruktur (GRW)

Mit der Neuausrichtung der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ Ende 2022 wurde eine grundsätzliche Reform von Zielsetzungen und Förderkriterien vorgenommen. Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen, auf die der bisherige Koordinierungsrahmen zentral abstellte, werden die Ziele des Ausgleichs von Standortnachteilen und der Beschleunigung der Transformationsprozesse hin zu einer klimaneutralen und nachhaltigen Wirtschaft als gleichberechtigt in den Koordinierungsrahmen ab 2023 aufgenommen.¹⁴ Bereits ab 2022 war die Fördergebietskulisse, also die geographische Verteilung der förderfähigen Regionen, reformiert worden. Der Bericht der Arbeitskammer an die Landesregierung 2022 hatte die Umorientierung von den neuen Bundesländern hin zu einer gezielteren Förderung auch westdeutscher strukturschwacher oder in Transformation befindlicher Gebiete bereits dargestellt.¹⁵

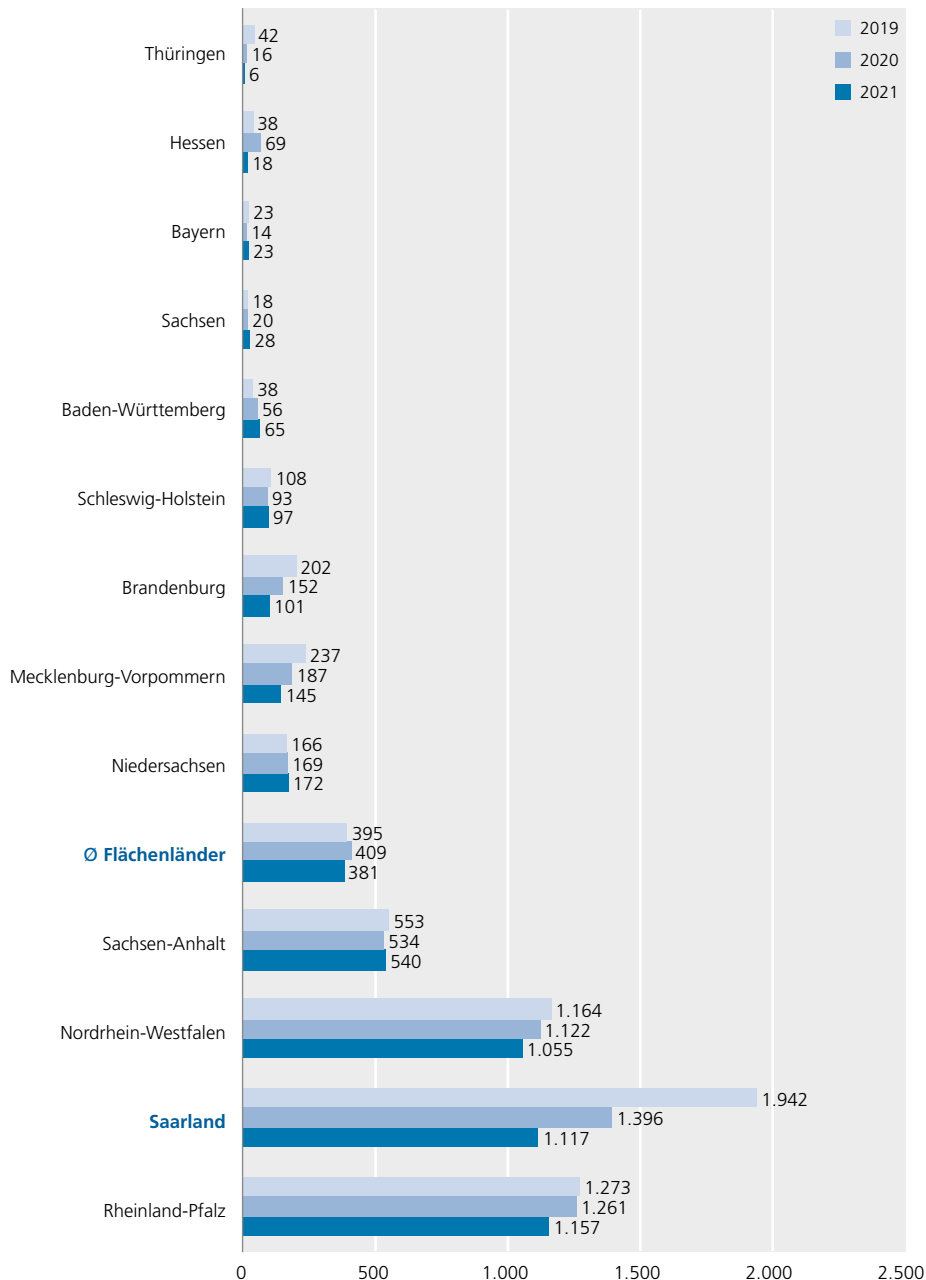
Neben der Erweiterung der Ziele besteht eine wesentliche Änderung im neuen Koordinierungsrahmen in der stärkeren Betonung der Bedeutung der regionalen Wirtschaft. Waren bisher vor allem Unternehmen förderfähig, die über die Region hinaus Absatz generierten, so sollen nun auch stärker regionalwirtschaftlich bedeutsame Unternehmen Förderung erhalten können. Damit sollen die Potenziale regionaler Wertschöpfungsketten besser gefördert und wirksam werden. Dabei spielen neben der Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region auch die Forschungs- und Innovationsstärke eines Unternehmens¹⁶ oder dessen Investitionen in die CO₂-Reduktion oder Energieeffizienz¹⁷ eine zentrale Rolle.

Als Modellprojekt ist zudem für die Laufzeit von vier Jahren die Förderung der kommunalen wirtschaftsnahen Infrastruktur in den neuen Koordinierungsrahmen aufgenommen worden. Dabei sollen solche Infrastrukturmaßnahmen von Gemeinden gefördert werden, die selbst aus der Erstellung eines regionalen Entwicklungskonzepts bestehen oder mit einem bestehenden regionalen Entwicklungskonzept im Einklang stehen.¹⁸ Hier eröffnet sich für die saarländischen Kommunen eine vielversprechende Geldquelle für die Kofinanzierung von Projekten der Daseinsvorsorge im wirtschaftsnahen Bereich. Problematisch ist allerdings, dass ein Entwicklungsplan vorausgesetzt wird. Der Landesentwicklungsplan des Saarlandes stammt jedoch aus dem Jahr 2006 und enthält keine Anhaltspunkte für transformative Infrastrukturmaßnahmen. Lediglich der Saarpfalz-Kreis und der Kreis St. Wendel verfügen über ein ganzheitliches Entwicklungskonzept, das Fragen der Energie, der alternden Gesellschaft, der Innovation und der Wirtschaftsförderung miteinander verknüpft. Hier sollten die Kommunen und Landkreise des

Grafik 7

Kommunale Kassenkredite 2019, 2020 und 2021 im Vergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



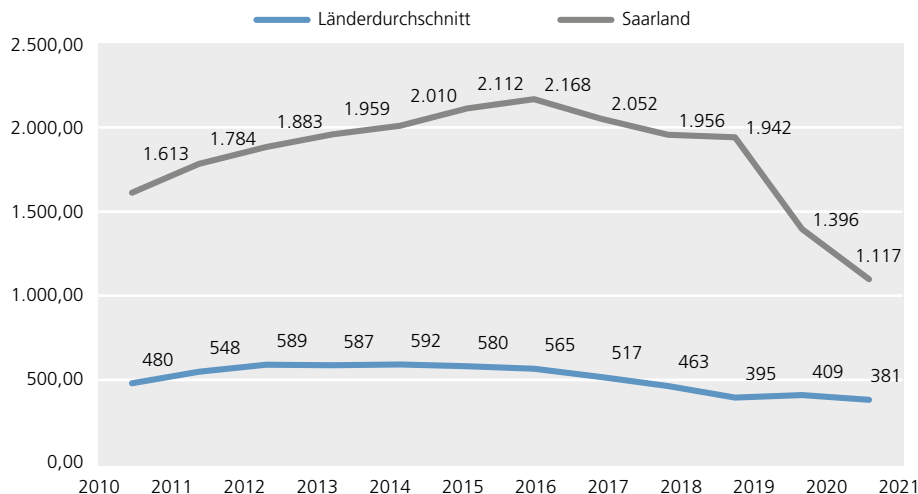
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 8

Kommunale Kassenkredite: Saarland und Flächenländerdurchschnitt

Verlauf in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



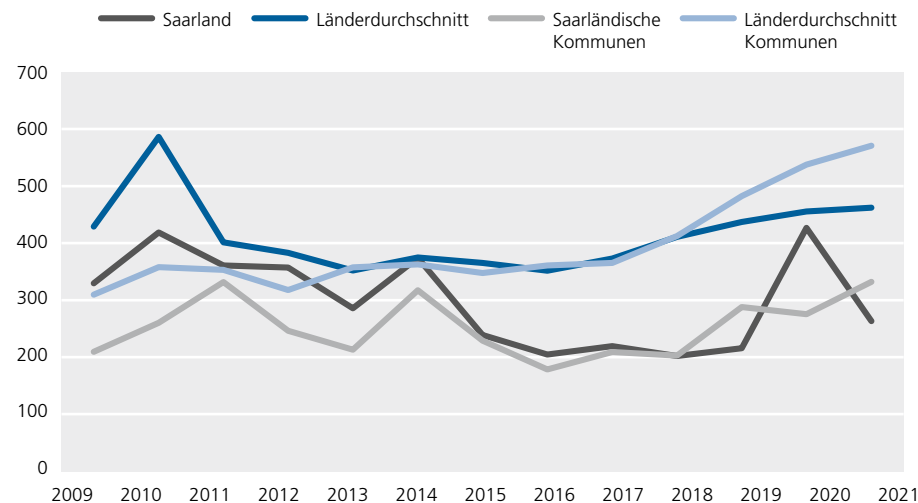
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 9

Investitionen Saarland und seine Kommunen im Ländervergleich

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



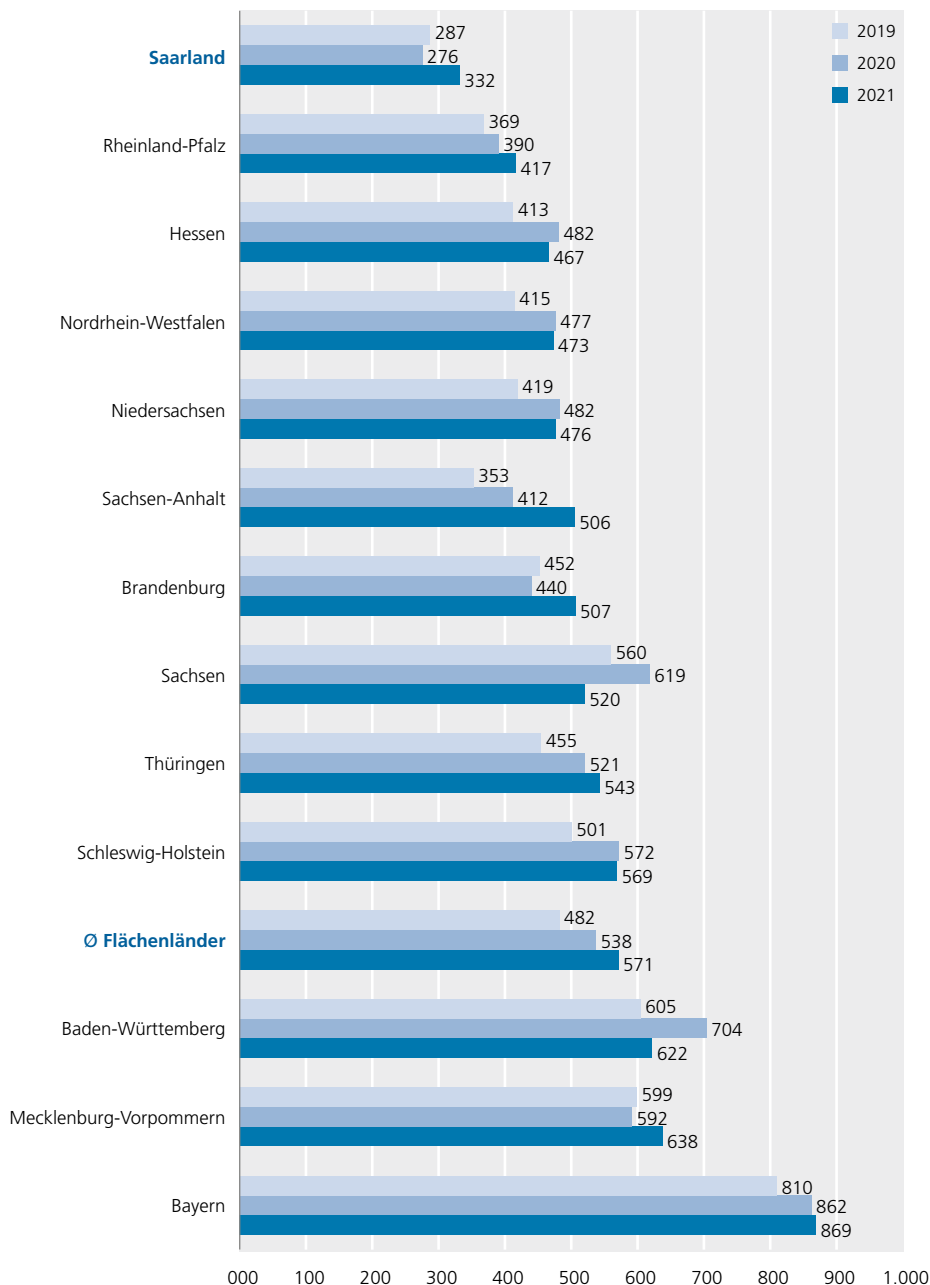
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Grafik 10

Kommunale Investitionen 2019, 2020 und 2021 in den Flächenländern

in Euro je Einwohner zu laufenden Preisen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Arbeitskammer

Saarlandes den veränderten Koordinierungsrahmen zum Anlass nehmen, den Grundsatz „Planung vor Investition“ durch entsprechende Entwicklungskonzepte umzusetzen.

Aus Arbeitnehmersicht besonders hervorzuheben ist der Tatbestand, dass die Tarifbindung oder die Steigerung der Lohnsumme um 3,5 % über fünf Jahre nun als Kriterien für die Förderfähigkeit eines Betriebes aufgenommen wurden.¹⁹ Damit sind zumindest im Ansatz Kriterien Guter Arbeit erstmals in den GRW-Förderkriterien verankert worden.

Grundsätzlich stellt der neue Koordinierungsrahmen eine deutliche Modernisierung im Zusammenhang mit den Herausforderungen der Transformation dar, indem regionalwirtschaftliche, innovative und klimafreundliche Investitionen neben die Förderung von Arbeitsplätzen gestellt werden. Die Verankerung der Tarifbindung von Betrieben stellt in den Augen der Arbeitskammer ein zentrales Kriterium für die Entscheidung über den Erhalt staatlicher Gelder dar. Deshalb ist ihre Verankerung im Koordinierungsrahmen – auch wenn es dabei noch erheblichen Verbesserungsbedarf, zum Beispiel bei der Ausweitung auf alle Branchen, gibt – nachdrücklich als wichtiges Signal zu begrüßen. Die Ausweitung des Kriterienkataloges für Gute Arbeit in der GRW ist weiter einzufordern. In ihrem Regierungsprogramm hat die saarländische Landesregierung angekündigt, neben der öffentlichen Beschaffung auch die Wirtschaftsförderung im Sinne Guter Arbeit und Tarifbindung weiterzuentwickeln. Die Ernsthaftigkeit dieser Ankündigung muss die Landesregierung bei der Aufstellung der ergänzenden Landesrichtlinien zur GRW nun unter Beweis stellen und dort entsprechende Kriterien Guter Arbeit verankern.

6.7 Forderungen der Arbeitskammer

1. Die Mittel des Transformationsfonds sollten eingebettet in eine wirtschafts- und industriepolitische Strategie des Saarlandes verausgabt werden, um maximales klimafreundliches Wachstum der Saar-Wirtschaft zu generieren.
2. Die Entscheidungen zu Investitionen des Transformationsfonds sollten transparent gestaltet und unter Einbezug aller relevanten Interessen getroffen werden.
3. Die Investitionsmittel des Transformationsfonds wie des Kernhaushalts müssen im Einklang mit einer wirtschaftspolitischen Strategie zeitnah abfließen und große Haushaltsreste vermieden werden.
4. Das Weiterbildungsbudget der Bundesagentur für Arbeit muss für die saarländischen Betriebe nutzbar gemacht werden. Aber auch im Kernhaushalt und im Sondervermögen Zukunftsinitiative muss die Bedeutung des Themas Weiterbildung deutlich werden und die Mittel müssen im Sinne transformativer Tätigkeitserfordernisse verstärkt werden.

5. Eine Detaillierung des neuen durch das Sondervermögen Zukunftsinitiative finanzierten Landesprogramms Weiterbildung ist baldmöglichst der Öffentlichkeit vorzulegen.
6. Die Reform des GRW-Koordinierungsrahmens bietet Möglichkeiten der Verstärkung kommunaler Mittel für wirtschaftsnahe Investitionen. Die Kommunen sollten vom Land ertüchtigt werden, diese und andere GRW-Mittel in Anspruch zu nehmen. Haushaltsreste (wie in den letzten Jahren) in diesem Bereich bedeuten entgangene kommunale Investitionen.

- ¹ Europäische Kommission: Befristeter Krisenrahmen für staatliche Beihilfen zur Stützung der Wirtschaft infolge der Aggression Russlands gegen die Ukraine, in: Amtsblatt der Europäischen Union (09.11.2022). Online: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1109\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1109(01)&from=EN)>, Stand: 09.03.2023.
- ² Mazzucato, Mariana; Ryan-Collins, Josh: Putting value creation back into „public value“: from market-fixing to market-shaping, in: Journal of Economic Policy Reform 25 (4) (02.10.2022), S. 345-360. Online: <<https://doi.org/10.1080/17487870.2022.2053537>>.
- ³ Mazzucato, Mariana: The entrepreneurial state: Debunking public vs private sector myths, London 2013.
- ⁴ Prieue, Jan: Growth in the ecological transition: green, zero or de-growth?, in: European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention 19 (1) (2022), S. 19-40. Online: <<https://doi.org/10/grqrcx>>.
- ⁵ Siehe dazu ausführlich: Bauer, Patricia: Investitionen in Transformation statt Schuldenbremse: Finanzpolitischer Pfadwechsel für eine innovative Wirtschaftspolitik, AK-Texte, Saarbrücken 2021. Online: <<https://www.arbeitskammer.de/publikationen/veroeffentlichungen-der-arbeitskammer-aus-der-reihe-ak-aktuell-ak-analyse-ak-beitraege-ak-kreisreports-ak-hintergrund-ak-texte-ak-schriftenreihe/ak-texte-sammelordner/ak-texte-investitionen-in-transformation-statt-schuldenbremse/>>, Stand: 25.10.2021.
- ⁶ Boos, Jonas: Branchenstrukturanalyse 2022, Saarbrücken 2022, S. 4. Online: <https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Sonderpublikationen/AK_Texte/Branchenstrukturanalyse_2022.pdf>, Stand: 03.03.2023.
- ⁷ Buchenau, Martin-W.; Hofer, Joachim: Wolfsspeed und ZF planen Chipfabrik im Saarland für mehr als zwei Milliarden Euro, in: Handelsblatt (20.01.2023); Herbst, Peter Stefan; Kirch, Daniel: Experten sehen große Chancen für das Saarland: In Emsdorf soll weltweit größtes Werk für Halbleiter aus Siliziumkarbid entstehen, in: Saarbrücker Zeitung (22.01.2023). Online: <https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saar-wirtschaft/saarland-wolfsspeed-plant-weltweit-groestes-werk-fuer-halbleiter-aus-siliziumkarbid_aid-83450993>.
- ⁸ Rehlinger, Anke; Weiszäcker, Jakob von: Finanzpolitik: Warum das Saarland einen Transformationsfonds braucht, in: FAZ (12.09.2022). Online: <<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/warum-das-saarland-einen-transformationsfonds-braucht-18311180.html>>, Stand: 07.11.2022.
- ⁹ Saarland: Haushaltsbegleitgesetz 2022, 2022. Online: <https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mfw/Haushaltsplan_2023/Nachtragshaushalt2022/Haushaltsbegleitgesetz2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1>, Stand: 20.10.2022.
- ¹⁰ Saarland, MWIDE: IPCEI: Startschuss für grenzüberschreitendes Wasserstoffprojekt gefallen, Saarland, Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie, 17.10.2022, <https://www.saarland.de/mwide/DE/aktuelles/aktuelle-meldungen/medieninfos/pm_2022_10_17_startschuss_ipcei.html>, Stand: 17.10.2022.
- ¹¹ Basis: Schätzungen von CREOS für Aufwendungen für den Pipelinebau und Pipeline-Instandsetzung; eigene Berechnung des Landesanteils an 160 Mio. Euro Gesamtkosten für Pipelines.
- ¹² Kirch, Daniel: Das ist der Wirtschaftsplan: Wofür die Saar-Regierung die Milliarden aus dem Transformationsfonds ausgeben will, in: Saarbrücker Zeitung (05.10.2022). Online: <https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/landespolitik/saarland-dafuer-werden-milliarden-aus-dem-transformationsfonds-ausgegeben_aid-77808257>.
- ¹³ Arbeitskammer des Saarlandes (Reg.): AK-FORUM „Transformation gestalten - Investitionen ermöglichen“, 1:49:54, 07.02.2023. Online: <<https://www.youtube.com/watch?v=QRQ9hNleMuQ>>, Stand: 09.03.2023.
- ¹⁴ BMWK: Neuausrichtung der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW), Berlin 2022, S. 2 f. Online: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/G/grw-informationen.pdf?__blob=publicationFile&v=6>.
- ¹⁵ Siehe dazu ausführlich: Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2022, Saarbrücken 2022, S. 449-452.
- ¹⁶ Koordinierungsausschuss der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW): Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ab 1. Januar 2023, 2023, S. 32 f. Online: <<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/J-L/koordinierungsrahmen-gemeinschaftsaufgabe-verbesserung-regionale-wirtschaftsstruktur.html>>.
- ¹⁷ Ebd. S. 12 f..
- ¹⁸ Ebd. S. 39.
- ¹⁹ Ebd. S. 10.

7 Das Saarland im Herzen Europas

Im Saarland wird Europa hautnah erlebt. In unserer Großregion werden die Vorteile Europas schneller erfahrbar als in anderen Landesteilen: beim Bezahlen mit dem Euro in unterschiedlichen Ländern, beim Arbeiten diesseits und jenseits der Grenzen, beim Grenzübertritt ohne Kontrollen und beim Einkaufen in den Nachbarländern.

Der Arbeitsmarkt in der Großregion wächst immer mehr zusammen. In unserer Region ist das Arbeiten im Nachbarstaat keine Seltenheit. Über 267.000 Menschen leben in dem einen Land und arbeiten in einem anderen. Nicht immer passen alle Arbeits-, Sozial- und Steuergesetze übereinander. Mit bilateralen Abkommen wird versucht, Regelungen zu finden. Doch trotz vieler europäischer Verordnungen und Richtlinien fallen Grenzgängerinnen und Grenzgänger immer wieder mal durch die Raster der unterschiedlichen nationalen Regelungen.

Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit kommen auch immer mehr Menschen aus Ost- und Mitteleuropa ins Saarland, um hier Arbeit und Einkommen zu finden. Wegen mangelnder Sprachkenntnisse werden diese Menschen oft bei der Arbeitsvertragsgestaltung über den Tisch gezogen. Mindestlohnverstöße, rechtsungültige Kündigungen, Vorenthaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vieles mehr sind keine Seltenheit. Und eine dritte Gruppe, Menschen aus afrikanischen und arabischen Ländern, die als Geflüchtete zu uns kamen, fassen zunehmend Fuß auf dem saarländischen Arbeitsmarkt. Auch sie sind oft solchen illegalen Praktiken ohne Unterstützung ausgeliefert.

Bedingt durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine kommen ukrainische Frauen mit ihren Kindern ins Saarland. Sie suchen einen Arbeitsplatz und benötigen Beratung.

7.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit und ihre Bedeutung im Saarland

Geregelt ist die Freizügigkeit für alle EU-Bürger in der „Richtlinie 2004/38/EG des EUROPÄISCHEN PARLAMENTS und des RATES vom 29.04.2004“. Diese besagt, dass alle Bürgerinnen und Bürger aller Mitgliedstaaten in der EU das Recht haben, in einen anderen Mitgliedstaat einzureisen. Sie können sich als Unionsbürgerinnen und -bürger in der EU frei bewegen. Dieses Recht gilt maximal drei Monate. Länger in einem Mitgliedsland bleiben können: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, Selbstständige, Auszubildende und Studenten (sofern diese über ausreichende Mittel und Krankenversicherungsschutz verfügen), sowie deren Angehörige.

- Im Saarland waren 9.365 Rumänen, 5.590 Bulgaren, 2.125 Ungarn und 5.780 Polen zum Stichtag 31.12.2021 gemeldet.¹

■ Für eine quantitative Abschätzung sind auch die Zu- und Abwanderungszahlen beeindruckend: Allein im Jahr 2021 sind aus Rumänien fast 40.000 Menschen mehr nach Deutschland zugewandert als abgewandert. Ähnliches gilt für Bulgaren, deren Wanderungsgewinn beträgt fast 20.000. Die Gruppe der Polen hat einen Zuwachs von 5.000 Menschen, selbst die Gruppe der Ungarn weist einen Wanderungsgewinn von 1.150 Menschen aus. Aus Syrien kamen 48.400 Menschen mehr ins Land als es verließen und aus Afghanistan ist der Wanderungsgewinn fast 45.000 Menschen.

Die Bedeutung der Zuwanderung aus Osteuropa auch für den saarländischen Arbeitsmarkt wird noch größer, wenn die Arbeitsbedingungen und ihre Effekte berücksichtigt werden. Das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Logistikbranche, Gebäudereinigung, das Fleisch- und das Baugewerbe und die Landwirtschaft sind Beispiele für Branchen, die heute kaum noch ohne Arbeitskräfte aus anderen europäischen Regionen auskommen. Keineswegs handelt es sich um ein „Level Playing field“, allein schon, weil für saarländische Arbeitnehmer und entsendete Beschäftigte nicht die gleichen Arbeits- und damit eben nicht die gleichen Wettbewerbsregelungen gelten: Im Land der Erwerbstätigkeit greifen auf Grundlage der EU-Entsenderichtlinie von 1996 zunächst nur Mindestarbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Mindestlöhne, die aber häufig über Werkverträge und Scheinselbstständigkeit ausgehebelt werden. Angesichts der Gesamtsituation von mehr oder weniger legaler Arbeit und (Sammel-) Unterkunft gegen Lohninbehaltung, fehlenden Sprach- und Rechtskenntnissen sowie mangelhafter Interessenvertretung, muss häufig von „moderner Sklaverei“ gesprochen werden. Dabei sitzen in- und ausländische Beschäftigte in einem Boot: Die niedrigen Arbeitsstandards des Wanderarbeiters führen dazu, dass Druck auf vergleichsweise bessere Arbeitsbedingungen ausgelöst wird. Betriebe, die ordentliche soziale Standards vorhalten und gute Arbeit und Löhne organisieren, geraten in einen Wettbewerbsnachteil, weil andere Produkte und Dienstleistungen günstiger anbieten, eben weil sie ihre Lohnkosten auf dem Rücken der Beschäftigten niedrig halten.

Ein zunehmendes Problem – insbesondere in der Baubranche – ist laut Berichten des Zolls/FKS und der Deutschen Rentenversicherung die Zunahme der international organisierten Schwarzarbeit, die auch im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) immer wieder problematisiert wird. Dazu passt, dass zum Beispiel laut IG BAU Saar seit 2012 tendenziell die Anzahl der Minijobs im saarländischen Baugewerbe steigend ist (die Verbindung von geringfügiger Beschäftigung und vollzeitiger Schwarzarbeit liegt nahe – ein Modell, das auch in der Gastronomie verbreitet ist). Betroffen seien vor allem Rumänen, Bulgaren und Ungarn.

Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigte, dass Beschäftigte aus Osteuropa nicht wissen, wohin sie sich wenden sollen und mehrheitlich nicht deutsch sprechen. Der Zoll als primäre Vollstreckungsbehörde ist hier für die Beschäftigten selbst nicht hilfreich oder zuständig. Gewerkschaften sind allein schon wegen der Sprachbarrieren überfordert und die Betroffenen sind in den seltensten Fällen Mitglied einer Gewerkschaft. Zudem gibt es kein niederschwelliges Angebot, das gar eine aufsuchende Beratungsarbeit ermöglicht.

Die Lösung bestand in der Einrichtung der „Saarländischen Beratungsstelle Wanderarbeit/mobile Beschäftigte“ und deren finanzieller Förderung durch das Land. Da es im Saarland kein derartiges Angebot gab, forderten Einzelgewerkschaften, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Arbeitskammer seit 2015 mit Nachdruck, im Saarland eine dauerhaft gesicherte Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Kooperation mit der Arbeitskammer einzurichten und zu finanzieren. Diese Forderung hat auch Eingang in die Parteiprogramme zur Landtagswahl im Saarland 2017 gefunden. Im Koalitionsvertrag für die 16. Legislaturperiode des Landtages des Saarlandes (2017 bis 2022) wurde schließlich festgeschrieben, eine „saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte“ mit finanzieller Förderung durch das Land einzurichten.² Diese Zusage wurde im Regierungsprogramm 2022 ergänzt: „Die erfolgreich eingeführte Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte bei der Arbeitskammer des Saarlandes werden wir fortführen.“³

Offiziell startete die Beratungsstelle im April 2018. Bei der Arbeitskammer wurden in der „Stabsstelle grenzüberschreitende Projekte“ die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen. Zwei Beraterinnen, eine Bulgarin und eine Rumänin, nahmen die Beratungstätigkeit auf. Die Beratungsstelle ist eingebettet in das Netzwerk „Faire Mobilität“ des DGB und das Netzwerk aller Beratungsstellen im Bundesgebiet. Im Februar 2019 ergänzte die Arbeitskammer die Beratungsstelle mit einem Kollegen mit Sachkenntnis aus dem Bau- und Transportbereich und seit Januar 2023 finanziert das Land eine dritte Beraterin in Vollzeit mit dem Sprachschwerpunkt Polnisch.

Seit ihres Beginns im April 2018 hat die Beratungsstelle bis April 2023 oft in mehreren Beratungssitzungen fast 2.000 Beratungen durchgeführt, davon hielten sich die Beratungen von Frauen und Männern die Waage.⁴

Häufigste Probleme der Kunden in der Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte waren:

1. Lohn wurde nicht gezahlt,
2. Kündigung durch den Arbeitgeber,
3. Arbeitsunfähigkeit ohne Lohnfortzahlung und
4. Kündigung während Krankheit.

In vielen Fällen konnten die Beraterinnen und Berater mit den Betroffenen berechnete Leistungen einfordern.

Ein Großteil der Ratsuchenden kamen aus der Baubranche und aus den Bereichen Hotel und Gaststätten, Reinigungsgewerbe, Transport und Logistik.

Im Juli 2018 wurde ebenfalls in der Stabsstelle eine „arbeitsrechtliche Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler“ im Rahmen des Netzwerkes IQ Faire Integration eingerichtet. Der dortige Berater spricht Arabisch, Serbokroatisch und Deutsch und die Sachbearbeiterin ebenfalls Arabisch, Englisch und Deutsch. Seit Januar 2021 wurde das Programm ergänzt um eine 50 %-Stelle für eine Beraterin mit dem Sprachschwerpunkt Russisch, ab Herbst 2021 wurde die Stelle auf 75 % aufgestockt, nach dem Beginn des russischen Angriffskriegs wurde die Stelle

nochmal auf dann 100 % aufgestockt. Ziel ist es, Menschen aus nicht EU-Staaten, die mit den unterschiedlichsten Aufenthaltstiteln zu uns kommen, zu beraten und über ihre Rechte im Arbeits- und Sozialrecht aufzuklären, um so Ausbeutung einen Riegel vorzuschieben. Da die meisten der ukrainischen Flüchtlinge Russisch sprechen und verstehen, ist die russischsprachige Beraterin derzeit erste Ansprechpartnerin in Fragen des Arbeitsrechts für geflüchtete Ukrainerinnen.

Seit Beginn im Juli 2018 wurden in der Beratungsstelle über 1.400 individuelle Beratungen sowie Gruppenberatungen mit über 470 Teilnehmern durchgeführt. Der Großteil der Ratsuchenden kam aus Syrien und der Ukraine sowie aus dem arabisch- und russischsprachigen Raum.⁵ Die Ratsuchenden kommen zumeist aus der Gastronomie, dem Bereich Logistik/DHL/Zeitungen, der Leiharbeit und dem Baugewerbe, ein weiterer großer Block der Ratsuchenden war erwerbslos. Überwiegend wurde in Arabisch und Russisch beraten, aber auch in Serbokroatisch und Türkisch bzw. in Deutsch.

Die Anliegen der Ratsuchenden beider Beratungsstellen waren ganz unterschiedlich und unterschiedlich prioritär. Von allgemeinen Informationen zum Arbeitsrecht/Arbeitsverhältnis bis zur Einforderung von nicht ausgezahlter Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, nicht ausgezahlte oder zu geringe Auszahlungen von Löhnen, nicht ausgezahlte Überstunden, über ordentliche Kündigung bis zur fristlosen Kündigung per Zuruf. Außerdem spielten ALG-I- und ALG-II-Ansprüche eine Rolle.

Zu den individuellen Beratungen wurden durch die beiden Beratungsstellen noch Werktor-Aktionen mit und ohne Gewerkschaften durchgeführt, dabei kamen über 1.100 Kontakte zustande.

In der Regel sprechen die Ratsuchenden persönlich vor oder werden bei Telefonkontakten in die Beratungsstelle eingeladen, um alle erforderlichen Unterlagen zu sichten und daran anknüpfend den Ratsuchenden zu beraten. Beide Beratungsstellen haben auf der Internetseite der Arbeitskammer jeweils eine Vorstellung in Bulgarisch, Rumänisch, Arabisch, Ukrainisch und Russisch. Ebenso werden die Informationsmaterialien in den Sprachen der Ratsuchenden vorgehalten.

7.2 Politik für und mit Grenzgängern

Die Europäische Kommission (EK) beschreibt die Notwendigkeit einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in ihrer „Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament“ vom 20.09.2017: „Maßnahmen müssen über eine europäische Förderung hinausgehen – Finanzmittel und Investitionen allein können diese anhaltenden Schwierigkeiten (Lavieren zwischen verschiedenen Verwaltungs- und Rechtssystemen in Grenzregionen) nicht lösen.“

Das Verständnis der Menschen für Europa entscheidet sich an der Erkenntnis eines echten Mehrwertes von Europa. Rechtsungleichbehandlungen z. B. von Grenzgängern entfernen die Menschen von der europäischen Idee. Darum kommt die EK zum Schluss: „Die territoriale und

dabei insbesondere die grenzüberschreitende Zusammenarbeit gelten anerkanntermaßen als Garanten für einen echten Mehrwert für die Menschen in Europa.“

Die Task Force Grenzgänger wurde als Interreg-IV-A-Projekt mit einer Laufzeit von zunächst vier Jahren im Januar 2011 gegründet und dann bis zum 30. Juni 2015 verlängert. Um das Projekt effizienter und sichtbarer zu machen, haben sich die ehemaligen Partner darauf geeinigt, die Partnerstruktur erheblich zu erweitern. Statt lediglich einem operativen Partner hatte die Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 (TFG 2.0) ab 2015 sieben operative Partner. Daneben verfügte die TFG 2.0 über vier strategische Partner.

Im Jahr 2020 wurde das Projekt budgetneutral bis zum 30.06.2021 verlängert. Der Gipfel der Großregion hat in seiner Sitzung im Januar 2021 unter saarländischer Präsidentschaft folgenden Beschluss gefasst: „Wir stellen fest, dass sich die Arbeit der Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 bewährt hat, gerade auch während der Corona-Pandemie. Wir verstehen die Herausforderungen im Zusammenhang mit einer Verstetigung der Task Force Grenzgänger und rufen die Partner dieses Projekts auf, seine Fortführung mit Abschluss des laufenden Interreg-Projekts, auf der Grundlage des gemeinsam erarbeiteten Konzepts, bei der Arbeitskammer des Saarlandes umzusetzen und zu finanzieren. Die Arbeit der Task Force Grenzgänger der Großregion soll Gegenstand regelmäßiger Evaluationen sein.“⁶

Die erfolgreiche Überführung der TFG 2.0 in die TFG 3.0 der Partner der Großregion seit Juli 2021 ist auch ein politischer Erfolg der saarländischen Gipfelpräsidentschaft aus den Jahren 2019 und 2020. Seit Juli 2021 wird die Task Force Grenzgänger 3.0 unter der Leitung der Arbeitskammer in der Stabsstelle grenzüberschreitende Projekte als Kooperationsprojekt der Partner der Großregion fortgeführt. Das Projekt arbeitet zurzeit mit zwei französischen und einer deutschen Juristin und einer zweisprachigen Sachbearbeiterin. Die Leitung obliegt dem Leiter der Stabsstelle.

Das Projekt hat weiterhin drei Schwerpunktaufgaben:

1. Identifizierung von Mobilitätshemmnissen in der Großregion,
2. Einwirkung auf regionale, nationale und europäische Gesetzgebung durch die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen und
3. präventive Gesetzesfolgenabschätzung in laufenden Gesetzgebungsverfahren.

Die Task Force Grenzgänger (TFG) hat im Sinne dieser oben beschriebenen Mehrwertschaffung nach der Europäischen Kommission in den zurückliegenden Jahren viele Mobilitätshemmnisse in der Großregion identifiziert und Lösungsvorschläge erarbeitet. Genauso wichtig waren aber auch die präventiven Gesetzesfolgenabschätzungen, welche die TFG bei bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat. Drei Interventionen der Task Force Grenzgänger 3.0, die teilweise auch über die Großregion hinaus ausstrahlen, sollen an dieser Stelle kurz skizziert werden. Man erkennt hier sehr gut, mit welchen Fragen Grenzgänger und Grenzregionen konfrontiert werden. Aber man erkennt auch, dass Veränderungen im großregionalen Bereich Geduld und Zeit erfordern, denn schon die Vorgängerprojekte der TFG 3.0 waren an diesen Themen beteiligt und hatten schon damals Dossiers verfasst und Lösungswege vorgeschlagen.

7.2.1 Ende einer Benachteiligung bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten

Die Berechnung des deutschen Kurzarbeitergeldes (KUG) sowie anderer Entgeltersatzleistungen für in Frankreich lebende Grenzgänger ist ein Thema, das die TFG 3.0 seit 2016 (damals noch TFG 2.0) aktiv verfolgt. Grenzgänger, die in Frankreich leben und in Deutschland arbeiten, wurden durch die Berechnung des KUG-Betrags in Deutschland und die parallele Besteuerung in Frankreich doppelt belastet, denn das deutsche System sah den Abzug eines fiktiven Steuerbetrags zur Ermittlung der Höhe des KUG vor. Das KUG wird jedoch parallel von Frankreich besteuert, das seit dem 1. Januar 2016, als die Änderung des deutsch-französischen Steuerabkommens in Kraft getreten ist, für die Besteuerung zuständig ist.

Nach nunmehr langer Zeit, in der die TFG immer wieder mit verschiedenen Akteuren aktiv geworden ist, ist sie erfreut, dass die von ihr aufgezeigten Hemmnisse und Diskriminierungen bezüglich des Kurzarbeitergeldes und auch des Arbeitslosengeldes für Grenzgänger im Sinne ihres Lösungsvorschlags beseitigt wurden.

Infolge zweier Entscheidungen des deutschen Bundessozialgerichts (03.11.2021 und 22.09.2022) und der Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens durch die Europäische Kommission (29. September 2022) hat die Bundesagentur für Arbeit am 29.11.2022 eine Weisung veröffentlicht, in welcher die Berechnungsmethode ohne Abzug einer fiktiven Einkommensteuer präzisiert ist. Das ist das Ende einer Doppelbelastung für die betroffenen Grenzgänger. Seit dem 1. Januar 2023 ist es auch gesetzlich verankert, dass bei der Berechnung der Höhe des Kurzarbeitergeldes (wie auch des Arbeitslosengeldes) keine Abzüge von Steuer und Solidaritätszuschlag vorzunehmen sind.

Die TFG 3.0 erinnert daran, dass andere Entgeltersatzleistungen auch von einer diskriminierenden Berechnungsmethode betroffen sind, und wünscht sich, dass diese Berechnungsmethode auch baldmöglichst angepasst wird (z. B. Krankengeld, Elterngeld, Insolvenzgeld).

7.2.2 Neue Bestandsaufnahme der TFG 3.0: „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“

Zur Unterstützung der politischen Entscheidungsträger erstellt die TFG 3.0 auf Anfrage seiner Kooperationspartner rechtsvergleichende Bestandsaufnahmen auf großregionaler Ebene zu zukunftsorientierten Themen. In diesem Zusammenhang wurde im September 2022 eine neue Bestandsaufnahme zum Thema „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“ angefertigt. Zweck dieser Bestandsaufnahme ist es, die für Praktika auf dem freien – grenzüberschreitenden – Markt im Raum der Großregion bestehende Rechtslage zu erörtern.

Praktika auf dem freien Markt – auch als freiwillige Praktika oder außerschulische Praktika bezeichnet – werden im Rahmen dieser Studie definiert als Zeitraum der Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer, der zwischen einem Praktikanten und einem Praktikumsanbieter ohne Involvierung einer dritten Partei vereinbart wird und eine Lern- und Ausbildungskomponente aufweist, wobei für den Praktikanten das Ziel darin besteht, vor dem Übergang in reguläre Beschäftigung berufliche Erfahrungen zu sammeln. Praktika auf dem freien Markt unterscheiden sich von vorgeschriebenen schulischen Praktika oder von Praktika, die im Rahmen eines Studiums oder einer Ausbildung vorgesehen sind und geleistet werden.

Die TFG 3.0 kommt zu dem Schluss, dass die Stellung der Praktikanten in der Großregion nicht einheitlich ist. Aufgrund dieser Diskrepanzen bei der Rechtsstellung und Einstufung ist eine Koordinierung schwierig, wenn nicht unmöglich. Die Absolvierung von grenzüberschreitenden Praktika in der Europäischen Union wird dadurch gehemmt. Ein Abkommen zwischen Belgien, Deutschland, Frankreich und Luxemburg oder die Klärung des Status von Praktikanten in der VO (EG) Nr. 883/2004 würde grenzüberschreitende Praktika durch die Schaffung eines klaren Rahmens für die anwendbaren sozialrechtlichen Vorschriften fördern.

Die Bestandsaufnahme wurde den Kooperationspartnern der TFG 3.0 im Rahmen einer Videokonferenz offiziell vorgestellt. Sie wurde sowohl auf der Internetseite der TFG 3.0 (die sich auf der AK-Webseite befindet) als auch in der Mediathek der Großregion veröffentlicht⁷. Darüber hinaus wurde sie weit verbreitet und unter anderem an die verschiedenen Organe der Großregion, an die jeweiligen für den Bereich der sozialen Sicherheit zuständigen nationalen Verbindungsstellen, aber auch an die zuständigen Dienststellen der Europäischen Kommission versandt.

Durch diese Veröffentlichung, die sich mit grenzüberschreitenden Praktika in der Großregion befasst, hat die TFG 3.0 ihre Fähigkeit erneut bewiesen, zeitlich aktuelle Fragen aufzugreifen und zu behandeln. In der Tat hat die Europäische Kommission im Januar 2023 eine Bewertung zum Thema Qualitätsrahmen für Praktika, die nicht Bestandteil eines Ausbildungsgangs sind, veröffentlicht.⁸ Im Laufe des Jahres 2023 wird sie auf der Grundlage dieser Bewertung eine aktualisierte Fassung ihres Qualitätsrahmens für Praktika aus dem Jahr 2014⁹ vorlegen. Die TFG 3.0 kann mit ihrer Bestandsaufnahme dafür durchaus eine Initialzündung gewesen sein.

Diese aktualisierte Empfehlung soll einen wichtigen Beitrag zum Europäischen Jahr der Kompetenzen 2023 und dessen Ziel leisten, dem lebenslangen Lernen neue Impulse zu verleihen und mehr Menschen, darunter auch junge Menschen, und insbesondere diejenigen, die weder arbeiten noch studieren oder eine Ausbildung absolvieren, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.¹⁰

Die TFG 3.0 begrüßt, dass die von der Europäischen Kommission veröffentlichten Bewertungen mit den in ihrer Veröffentlichung geäußerten Schlussfolgerungen übereinstimmen, wie zum Beispiel die Problematik des Mangels an Informationen über grenzüberschreitende Praktika und die Notwendigkeit, bestimmte Kriterien zu verbessern, unter anderem die soziale Absicherung von Praktikanten.

Durch ihre rechtsvergleichende Analyse trägt also die TFG 3.0 zu den Überlegungen zu diesem aktuellen Thema bei, das die Europäische Kommission erneut in den Mittelpunkt gestellt hat.

7.2.3 Telearbeit in der Grenzregion

Die Arbeitsform Telearbeit hat sich durch die Covid-19-Pandemie von einem marginalen Dasein zu einem zentralen Instrument der Arbeitswelt entwickelt. Auch wenn es vielerorts nach der Pandemie wieder zurück in die Geschäftsräume geht, ist die Telearbeit mittlerweile für viele Unternehmen und ihre Beschäftigten Alltag geworden, der vielerorts bis zu einem gewissen Umfang beibehalten wird.

Bereits im April 2020 hat die TFG 2.0 im Rahmen des zweiten Interreg-Projekts mit Auftrag ihrer Projektpartner eine Bestandsaufnahme erstellt, die einen Überblick über die geltenden nationalen Rechtsrahmen für Telearbeit in den verschiedenen Staaten der Großregion und ihren Unterschieden gab und die einschlägigen europäischen und höherrangigen Rechtsvorschriften beleuchtete.¹¹

Das Team der TFG 3.0 verfolgte weiterhin die Entwicklungen in Bezug auf Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. In diesem Rahmen entstand im Oktober 2021 eine aktualisierte Zusammenfassung¹², die die neuen Herausforderungen in den unterschiedlichen Rechtsgebieten Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht herausstellte und die derzeit aktuellen Ausnahmeregelungen im Bereich Sozial- und Steuerrecht erläuterte. Die Ausübung von Telearbeit verursacht im nationalen Kontext keine besonderen Schwierigkeiten, da sich das anwendbare nationale Recht nicht ändert. Im grenzüberschreitenden Kontext gibt es jedoch zahlreiche Herausforderungen, da die Ausübung von Telearbeit je nach Umfang und Schwellenwert Auswirkungen auf das anwendbare Arbeitsrecht, das anwendbare Sozialversicherungsrecht und das Einkommensbesteuerungsrecht haben kann.

Am Ende der Pandemie lässt sich feststellen, dass sich die geltenden Rechtsvorschriften wenig geändert haben. Während die anderen Staaten, aus denen sich die Großregion zusammensetzt, einen rechtlichen Rahmen für Telearbeit geschaffen haben, ist der Versuch, für das deutsche Recht ein Gesetz zu verabschieden, bisher gescheitert¹³. Es gibt immer noch zahlreiche Begrifflichkeiten, die vermeintlich dasselbe meinen, aber Unterschiede aufweisen, von Telearbeit¹⁴, wie er allgemein als Überbegriff verwendet wird, bis hin zu Homeoffice über Heimarbeit bis Mobile Arbeit. Die Verlängerungen der Ausnahmeregelungen, die je nach Rechtsgebiet unterschiedliche Laufzeiten hatten, wurden und werden immer noch zu kurzfristig kommuniziert, sodass Grenzgänger und ihre Arbeitgeber oft bis zum letzten Moment im Unklaren bleiben. Die bisher geltenden Schwellen im Sozialrecht und im Steuerrecht begünstigen eine Schlechterbehandlung der Grenzgänger in Zeiten, in denen Telearbeit zur neuen Normalität geworden ist. Ein zusätzlicher Unsicherheitsfaktor, der nicht neu ist, aber durch die Corona-Pandemie und die vermehrte Ausübung von Telearbeit an Bedeutung gewonnen hat, ist das Risiko der Gründung einer Betriebsstätte in einem anderen Staat, in dem das Unternehmen keinen Sitz hat. Eine zunehmende Anzahl von Unternehmen befürchten, dass durch die Telearbeit der von ihnen

beschäftigten Grenzgänger in ihrem Wohnsitzstaat eine Betriebsstätte in diesem Staat etabliert wird und dies steuerliche und sonstige rechtliche Verpflichtungen für das Unternehmen nach sich ziehen könnte.

All diese rechtlichen Unklarheiten und Herausforderungen haben dazu geführt, dass die TFG 3.0 zahlreiche Anfragen von Grenzgängern, Betriebsräten und Unternehmen erreichten, die Informationsbedarf haben und sich rechtssicher verhalten wollen.

Darüber hinaus war die TFG 3.0 für zahlreiche Veranstaltungen gefragt und trug mit ihrer Expertise zur aktuellen Debatte bei, zum Beispiel bei der Sitzung der Arbeitsgruppe 2 (AG 2) des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) „Arbeitsmarkt“, im Rahmen des Seminars „Vibrant cross-border labour markets“ der Europäischen Kommission in Brüssel sowie bei der Konferenz „Mobiles grenzüberschreitendes Arbeiten – neue Perspektiven für die Grenzregionen nach der Corona-Pandemie“, die durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat, der Association of European Border Regions (AGEG) und der Euregio Rhein-Waal organisiert wurden.

Das Thema Telearbeit bleibt hochaktuell und wird die Grenzregionen bis zur vollständigen Erfassung der Probleme weiterbeschäftigen. Bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Telearbeit in den Grenzregionen und der Beantwortung der Anfragen wird deutlich, dass es derzeit ein Entlanghängeln von Ausnahmeregelung zu Ausnahmeregelung gibt, in der Hoffnung, dass dauerhafte Regelungen für die veränderten Umstände getroffen werden. Auf verschiedenen Zuständigkeitsebenen gibt es bereits Bestrebungen, die bestehenden Rechtsrahmen anzupassen. Die Expertise und die Arbeit der TFG 3.0 zu diesem Thema werden auch in Zukunft von Bedeutung sein bei der Verfolgung des Ziels, die Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt für die Großregion zu verbessern.

Alle Dossiers der TFG und viele weitere Informationen sind unter der Rubrik der „Task Force Grenzgänger 3.0“ auf der Seite der Arbeitskammer zu finden.¹⁵

7.3 Die Großregion und ihre Grenzgänger

Die Großregion besteht aus fünf Regionen, vier Ländern, in denen drei Sprachen von 11,4 Millionen Einwohnern gesprochen werden. Flächenmäßig erstreckt sie sich über 65.401 km². Die Großregion liegt im historischen Kern Europas, weniger als 300 km von Paris, Brüssel, Rotterdam und Frankfurt und nicht einmal 600 km von London, Berlin, Prag und Mailand entfernt.

Geografisch liegt die Großregion inmitten der großen Ballungsgebiete Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel-Mülhausen und Paris. Sie setzt sich aus folgenden Teilregionen zusammen:

- Deutschland: das Saarland und Rheinland-Pfalz,
- Frankreich: Lothringen, hier: Meurthe-et-Moselle, Moselle und Meuse,

- Luxemburg: das Großherzogtum Luxemburg,
- Belgien: die Wallonie, die Fédération Wallonie-Bruxelles und die Deutschsprachige Gemeinschaft.

Im Jahr 2020 wurde ein BIP von 404 Milliarden Euro erwirtschaftet, das entspricht ungefähr 3 % des BIP der Europäischen Union.

Mehr als 267.000 Pendler überqueren täglich eine der Grenzen, um zu ihrem Arbeitsplatz zu kommen. Der Hauptstrom der Grenzgänger pendelt nach Luxemburg ein, ca. 207.000 Einreisende, von denen 110.000 aus Lothringen kommen, und ca. je 49.000 aus Deutschland und 48.000 aus Belgien. Nach Belgien pendeln ca. 7.200 Menschen aus Lothringen. Das Saarland nimmt knapp 13.000 Grenzpendler auf, die wiederum überwiegend aus Frankreich kommen, Rheinland-Pfalz nimmt aus Frankreich, Belgien und Luxemburg knapp 1.800 Grenzgänger auf.¹⁶

Diese unterschiedlichen Grenzgängerströme fördern ganz unterschiedliche Problemlagen zu Tage. Die TFG in ihren Anfängen bis zur TFG 3.0 heute haben in den letzten Jahren zu vielen Mobilitätshemmnissen Lösungsvorschläge erarbeitet und die regionalen, nationalen und europäischen Parlamente in Fragen von Gesetzen und deren Auswirkungen auf Grenzgänger beraten.

Die Arbeitskammer des Saarlandes hat den gesetzlichen Auftrag, sowohl ihre Mitglieder als auch die Politik und die Gremien der Arbeitnehmervertretungen zu beraten. In diesem Zusammenhang hat bei der Arbeitskammer die Grenzgänger-Beratung eine lange Tradition.

Grenzgänger, die im Saarland arbeiten, sind auch Mitglieder der Arbeitskammer und haben wie alle anderen das Recht, in steuer-, arbeits- und sozialrechtlichen Fragen beraten zu werden. Die Beraterinnen und Berater leisten im Jahr rund 45.000 Beratungen, davon entfallen etwa 1.300 auf die Grenzgänger-Beratung.

Grenzgänger haben in der Regel die gleichen Anfragen wie die saarländischen Kolleginnen und Kollegen (Abmahnung, Kündigung, Mutterschutz, Krankengeld etc.), aber es gibt natürlich auch Probleme bei Grenzgängern, die Einheimische nicht haben, so beim Bezug von Sozialleistungen, bei der Anerkennung der Grenzgänger-Eigenschaft, bei der Zahlung von Kindergeld bei Patchworkfamilien oder bei der oben beschriebenen Berechnung von Kurzarbeitergeld.

Bei Grenzgängern vermittelt die Arbeitskammer auch zu den zuständigen Partnern im Ausland. Die Beraterinnen und Berater haben gute Kontakte zu den deutschen Krankenkassen, der französischen und deutschen Rentenversicherung, dem Comité des Frontaliers in Saargemünd, zur MOSA in Forbach und zu den Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer in Luxemburg.

7.4 Europa gestalten

In der Großregion im Herzen Europas erwachsen für die Arbeitskammer des Saarlandes an Europa, die Kommission, den Rat und das Parlament viele Erwartungen. Gerade aber in den Grenzregionen muss den Menschen Europa und die europäische Idee fühl- und erfahrbar sein. Leider sind die Institutionen und Gremien der Großregion wenig bekannt, obwohl sie schon viele gute Ideen auf den Weg gebracht haben.

Seit 1995 vereint der Gipfel der Großregion die Vertreterinnen und Vertreter der amtierenden Exekutive der Partnerregionen. Der Gipfel steht an oberster Stelle der institutionellen Kooperation in der Großregion und steuert dessen Gesamtstrategie. Alle zwei Jahre übernimmt eine andere Partnerregion den Vorsitz des Gipfels.

Der Gipfel organisiert seine inhaltliche Arbeit in 15 Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichsten Themen und wird beraten durch den Interregionalen Parlamentarierrat (IPR) und den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR).¹⁷

Der IPR wiederum organisiert sich in sechs ständigen Kommissionen zu den Themen:

- Wirtschaftliche Fragen,
- Soziale Fragen,
- Verkehr und Kommunikation,
- Umwelt und Landwirtschaft,
- Schulwesen, Ausbildung, Forschung und
- Kultur und Innere Sicherheit, Katastrophenschutz und Rettungsdienste.

Der WSAGR setzt sich aus sechs Mitgliedern und sechs stellvertretenden Mitgliedern jeder Region zusammen, in denen sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter sind. Er erhält sein Mandat vom Gipfel und erstattet zum Ende der zweijährigen Legislatur einen Bericht an den Gipfel. Der WSAGR arbeitet in vier Arbeitsgruppen an den Themen:

- Wirtschaft, nachhaltige Entwicklung und endogene Entwicklung (AG 1),
- Arbeitsmarkt (AG 2),
- Verkehr (AG 3) und
- Gesundheit (AG 4).

In der Großregion gibt es noch viele weitere wichtige Akteure, die die Arbeiten und Diskussionen des Gipfels, des IPR und des WSAGR begleiten und unterstützen. Diese seien hier nur kurz benannt:

- IBA, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle,
- SIG, Geografisches Informationssystem der Großregion,
- Netzwerk Statistische Ämter,
- Haus der Großregion,

- Task Force Grenzgänger,
- Europazentrum Robert Schuman.

Für die Arbeitnehmerseite der saarländischen Delegation sind Timo Ahr, MdL, Thomas Otto und Isabel Winzer sowie Carina Webel, Dr. Torsten Brandt und Eugen Roth im WSAGR und seinen Arbeitsgruppen. Darüber hinaus nehmen weitere Mitarbeiter der Arbeitskammer und des DGB als benannte Experten an den Arbeitsgruppensitzungen teil.

Im Nachgang der Corona-Pandemie gaben im Januar 2022 die saarländischen Vertreter und Experten der Arbeitnehmerseite im WSAGR eine Stellungnahme zur Corona-Pandemie in der Großregion ab. Zukunftsorientiert listeten die Verfasser einen Maßnahmenkatalog auf, der helfen soll, zukünftige Krisen in der Großregion auch großregional zu steuern:

- a) Abgestimmte Vorgehensweise durch einen frühzeitig gebildeten Krisenstab der Großregion
- b) Keine nationalen Alleingänge
- c) Keine Grenzschließungen
- d) Vereinheitlichung der evtl. notwendigen Einreiseregulungen
- e) Überlegungen für eine gemeinsame Strategie für Testungen/Impfungen
- f) Gemeinsamer und gleicher Umgang bei Geltungszeiten von Genesenen und Geimpften
- g) Einrichtung eines Info-Portals der Großregion mit Sammlung und aktueller Veröffentlichung der unterschiedlichen Regelungen.
- h) Systematische Aufarbeitung von aufgetretenen Problemen und Ableitung von Handlungsempfehlungen, um für künftige Krisen besser vorbereitet zu sein (Verständigung auf ein großregionales „Krisenprotokoll“).

Konkret heißt das aus Perspektive der WSAGR-Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“:

■ **Abgestimmte Strategie in der Großregion!**

Corona hat gezeigt: Keine Teilregion kann Probleme für sich allein überwinden: Das geht nur gemeinsam als Großregion! Neue und vorhandene Instrumente, z. B. Interreg oder European Green Deal, erfordern eine gemeinsame grenzüberschreitende Strategie. Die Wirtschafts- und Sozialpartner im WSAGR mit ihren praktischen Erfahrungen aus der Arbeits- und Unternehmenswelt bieten den politischen Entscheidern gerne an, dabei verstärkt mitzuarbeiten.

■ **Lösungen für konkrete Probleme am Arbeitsmarkt gemeinsam erarbeiten!**

Lösungen sind dringlich für konkrete Probleme, wie z. B. die immer noch bestehenden Benachteiligungen beim Kurzarbeitergeld für Grenzpendler, die Regulierung der verstärkten grenzüberschreitenden Telearbeit, die praktische Umsetzung der Entsenderichtlinie in der Großregion oder ein verbessertes Informationsangebot durch ein interaktives Bürgerportal. Der WSAGR hat hierzu in seinem letzten Bericht konkrete Vorschläge vorgelegt.

■ **Gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung entwickeln!**

Neben den aktuellen Corona-Herausforderungen steht der Arbeitsmarkt der Großregion vor umfassenden Herausforderungen der Demografie und der Transformation durch Klimawandel

und Digitalisierung. Aus Sicht des WSAGR sind für den Arbeitsmarkt die Aus- und Weiterbildung zentrale Handlungsfelder. Zur Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs gehören aber auch erweiterte Erwerbsmöglichkeiten von Personen, die bislang am Arbeitsmarkt in der Großregion unterrepräsentiert sind, z. B. erwerbslose Jugendliche, Frauen, Migranten, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung.

■ **Vorhandene grenzüberschreitende Arbeitsmarkt-Institutionen stärken!**

In der Großregion besteht eine eingespielte Infrastruktur für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, die zukünftig direkter einbezogen werden sollte. Im WSAGR sind die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion vertreten. In der – auch durch Unterstützung des WSAGR – neu eingerichteten „Task Force Grenzgänger 3.0“ werden Lösungsvorschläge erarbeitet für Probleme von Grenzgängern und Unternehmen aus dem Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) begleitet mit ihrem Netzwerk der Fachinstitute die sozioökonomischen Entwicklungen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes für die Teilregionen. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Netzwerks EURES Großregion zeigen, dass weitere kontinuierliche Initiativen zur Stärkung von grenzüberschreitend mobilen Beschäftigten dringend erforderlich sind.

■ **Europäische Säule sozialer Rechte für Großregion nutzen!**

Die vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Europäischen Kommission gemeinsam proklamierte und im Mai 2021 auf dem EU-Sozialgipfel mit einem Aktionsplan konkretisierte „Europäische Säule sozialer Rechte“ sollte auch für die Großregion stärker genutzt werden. Der WSAGR bewertet schon jetzt mit seinem „Sozialpolitischen Scoreboard der Großregion“ regelmäßig die Fortschritte für die Großregion.

Für die saarländischen Arbeitnehmervertreter im WSAGR sind die großregionalen Gremien: der Gipfel und seine Ausschüsse, der WSAGR und seine Arbeitsgruppen, der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGRGR) und der Interregionale Parlamentarierrat (IPR) wichtige Protagonisten auf dem Weg in ein gemeinsames Europa, das mehr ist als nur die Summe der Mitglieder.

Die Arbeitskammer setzt sich darüber hinaus in den Gremien der Großregion, aber auch im vorparlamentarischen Raum und in der Landes- und Europapolitik dafür ein, dass:

- Grenzregionen mehr in den Fokus der nationalen Gesetzgeber kommen müssen;
- Grenzregionen Räume sein müssen, in denen gesamteuropäische Lösungen im Kleinen ausprobiert werden können, dazu brauchen Grenzregionen einen gesonderten Status;
- Institutionen wie der IPR (Interregionaler Parlamentarierrat) und WSAGR (Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion) noch stärker mit den regionalen und nationalen Parlamenten zusammenarbeiten müssen;
- dauerhaft Institutionen wie die Task Force Grenzgänger in Grenzregionen eingesetzt werden, um die schlimmsten Auswüchse im grenzüberschreitenden Arbeiten zu verhindern;

- eine Harmonisierung der Steuerpolitik erfolgen muss;
- der Umbau des bisherigen wirtschaftlichen Europas zu einem Europa, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt, vorangetrieben wird (Mindestlohn, Mindestarbeitsbedingungen, Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse);
- Bildung in der Großregion gestärkt wird;
- eine „industrieverträgliche“ Umweltpolitik in den Fokus rückt;
- eine Verbesserung der grenzüberschreitenden Mobilität/ ÖPNV in der Großregion eingeleitet wird und
- die demokratischen Strukturen/Parlamente gestärkt werden.

Europa ist gerade für uns Saarländerinnen und Saarländer seit vielen Jahren alltäglich geworden. Die Vorzüge einer einheitlichen Währung und der Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt erleben viele von uns fast jeden Tag. Darum dürfen sich Grenzschiebungen und Grenzkontrollen wie in der Corona-Krise 2020 nicht wiederholen, denn erst da wurden die Vorzüge von offenen Grenzen schmerzlich bewusst.

Das gemeinsame Haus Europa ist für uns längst selbstverständlich, dennoch wird es immer wieder von rechten Strömungen in Europa massiv torpediert. Die Arbeitskammer steht für ein solidarisches Europa. Ein Europa der offenen Grenzen und sozialen Gerechtigkeit. Die Errungenschaften der Europäischen Union sind in der Tat oft nicht greifbar. Die Debatte um krumme Gurken und mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten überschatten in der öffentlichen Wahrnehmung häufig die Vorzüge. Zähe Abstimmungsprozesse, neoliberale Kürzungspolitik und hohe bürokratische Hürden machen es nicht einfach, die Akzeptanz europäischer Politik zu steigern.

Mit ihren 17 Thesen zeigt die Arbeitskammer auf, warum Europa vor allem für die Menschen in der Großregion so wichtig ist und warum es sich lohnt, sich für ein solidarisches Europa einzusetzen:

1. Als Europäer haben wir die Freiheit, ohne Grenzen und damit auch ohne Kontrollen in andere EU-Länder zu reisen und dort zu arbeiten.
2. Die EU kümmert sich mit Transferzahlungen um strukturschwache Regionen. Es fließt Geld etwa in konkrete Infrastrukturprojekte. Von diesen Mitteln profitiert auch das Saarland, u. a. im Tourismus.
3. Der europäische Binnenmarkt ist wichtig für die exportorientierte saarländische Industrie und ihre Produkte. Er sichert Arbeitsplätze.
4. Der Euro als gemeinsames Zahlungsmittel macht uns den Alltag als Europäer einfacher.

5. Ein starkes Europa erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der EU und der Mitgliedstaaten gegenüber anderen großen Wirtschaftsblöcken wie etwa USA und China.
6. Offene Grenzen erhöhen die Chancen für viele tausend Arbeitnehmer*innen, Gute Arbeit zu finden. Die EU entwickelt soziale Mindeststandards für den riesigen Arbeitsmarkt Europa.
7. Mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt die EU eine aktive Arbeitsmarktpolitik in den Regionen. Davon profitieren wir hier im Saarland ganz konkret.
8. Die EU-Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sorgen dafür, dass Barrieren europaweit abgebaut werden.
9. Europa ist der Motor für mehr Klimaschutz – nationale Alleingänge haben im globalen Wettbewerb keine Chance.
10. Eine verbindliche europäische Umweltpolitik hilft, Natur, Umwelt und Tierwelt zu schützen.
11. Mobilität ohne Grenzen. Dank der europäischen Integration werden wichtige Lücken im Schienennetz an den Grenzen geschlossen.
12. Die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Berufsausbildung erhöhen die internationalen Berufschancen.
13. Schüleraustausche, die Möglichkeit doppelter Schulabschlüsse sowie Erasmus-Programme fördern die europäische Identität.
14. Der Zusammenschluss der Hochschulen in der Großregion bietet Studierenden die Möglichkeit, sich multinational auf die Herausforderungen des Arbeitslebens in Europa vorzubereiten.
15. Kultur verbindet. Die EU fördert nicht nur in den Mitgliedstaaten das kulturelle Leben, sondern insbesondere grenzüberschreitende, kooperative Projekte.
16. Gleichstellungspolitik: Die EU ist mit ihren Leitlinien und Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter starker Motor für die nationale Gleichstellungspolitik.
17. Friedenspolitik: Die EU trägt mit ihren Institutionen zur friedlichen Beilegung von Konflikten in Europa bei.

-
- ¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1095223/umfrage/anzahl-der-auslaender-im-saarland-nach-staatsangehoerigkeit/>
- ² https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/koalitionsvertrag_spd_cdu100.pdf, S. 29.
- ³ <https://www.spd-saar.de/wp-content/uploads/2022/02/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final-1644514914.pdf>, S. 12.
- ⁴ Beratungszeitraum: 15.04.2018 bis 31.03.2023.
- ⁵ Beratungszeitraum: 15.08.2018 bis 31.03.2023.
- ⁶ Vgl.: http://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Praesidentschaft_gemeinsame_Erklaerung, S. 12.
- ⁷ <https://www.grossregion.net/Mediathek>
- ⁸ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships (SWD(2023) 10 final).
- ⁹ EMPFEHLUNG DES RATES vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01).
- ¹⁰ https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10495&pk_source=newsletter&pk_medium=email&pk_campaign=eu_social_newsletter#navItem-relatedLinks
- ¹¹ https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzzaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Telearbeit_in_der_Grossregion_April2020.pdf.
- ¹² https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzzaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Telearbeit-Zusammenfassung_DE.pdf.
- ¹³ Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 19/13077 vom 10.09.2019.
- ¹⁴ Nicht gemeint ist die Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung.
- ¹⁵ <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/task-force-grenzzaenger-30-der-grossregion>
- ¹⁶ Vgl. : <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzzaengermobilitaet/grossregion/grenzzaengerstroeme-in-der-grossregion>
- ¹⁷ <https://www.grossregion.net/Institutionen>

Abkürzungsverzeichnis

A	a	Jahr (anno)
	a. a. O.	am angegebenen Ort
	AEMR	Allgemeine Erklärung für Menschenrechte
	AGZ	Deutsch-französischer Ausschuss für Grenzüberschreitende Zusammenarbeit
	AK	Arbeitskammer des Saarlandes
	ALG	Arbeitslosengeld
	AMR	Antimikrobielle Resistenzen
	ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung
	ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
	AsAflex	Assistierte Ausbildung flexibel
	ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
	ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
	AWO	Arbeiterwohlfahrt
B	BA	Bundesagentur für Arbeit
	B. A.	Bachelor of Arts
	BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
	BAG LJA	Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter
	BAGS	Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz
	BASaar	Beratungsinitiative für Arbeitsschutz im Saarland
	BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
	BAV	Betriebliche Altersvorsorge
	BBiG	Berufsbildungsgesetz
	BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
	BEST	Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung
	BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
	BIP	Bruttoinlandsprodukt
	BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
	BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
	BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
	B. Sc.	Bachelor of Science
	BSP	Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit
	BuWiN	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
	bzw.	beziehungsweise
C	CE	Circular Economy
	CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland
D	DAK	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
	Dehoga	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
	DFKI	Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz

DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DHfPG	Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
DKI	Deutsches Krankenhausinstitut
DSW	Deutsches Studentenwerk
DVPMG	Digitale-Versorgung-und-Pflege-Modernisierungs-Gesetz
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
E	
eANR	erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
EEG	Erneuerbare-Energien-Gesetz
EEV	Endenergieverbrauch
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EK	Europäische Kommission
ELB	Erwerbsfähiger Leistungsberechtigter
EQ	Einstiegsqualifizierung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESM	Europäischer Stabilitätsmechanismus
ETR	Erwerbstätigenrechnung
EU	Europäische Union
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EVL	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen
EWU	Europäische Währungsunion
EZB	Europäische Zentralbank
F	
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
FiB	Netzwerkstelle Frauen im Beruf
FiBS	Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
FMC	Fresenius Medical Care
FOM	Hochschule für Ökonomie und Management
FuE	Forschung und Entwicklung
G	
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GeTS	Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar
ggü	gegenüber
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
GRW	Gemeinschaftsaufgabe – Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur
GVWG	Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz

H	H ₂	Wasserstoff
	HFH	Hamburger Fern-Hochschule
	HIPS	Helmholtz-Institut für Pharmazeutische Forschung Saarland
	HRI	Handelsblatt Research Institute
	htw saar	Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
I	IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
	iAEB	integrierte Ausbildungsberichterstattung
	IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
	IAT	Institut für Arbeit und Technik
	IBMT	Fraunhofer-Institut für Biomedizinische Technik
	ICILS	International Computer and Information Literacy Study
	i. d. R.	in der Regel
	IFS	Institut für Schulentwicklungsforschung
	IG BCE	IG Bergbau, Chemie, Energie
	IHK	Industrie- und Handelskammer
	IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
	IMK	Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung
	IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
	IPR	Interregionaler Parlamentarierrat
	IT	Informationstechnologie
	IW	Institut der Deutschen Wirtschaft
	IZES	Institut für Zukunftssysteme
	IZFP	Institut für Zerstörungsfreie Prüfverfahren
K	KAP	Konzertierte Aktion Pflege
	KdW	Kompetenz durch Weiterbildung
	KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
	Kfz	Kraftfahrzeug
	KHF	Krankenhausfonds
	KI	Künstliche Intelligenz
	Kita	Kindertageseinrichtung
	KKW	Kultur- und Kreativwirtschaft
	KMK	Kultusministerkonferenz
	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
	KoWA	Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
	KUG	Kurzarbeitsgeld/Kurzarbeitergeld
L	LAGE	Landesarbeitsgemeinschaft für Erinnerungsarbeit
	LAS	Landesamt für Soziales
	LfS	Landesamt für Straßenbau
	LPM	Landesinstitut für Pädagogik und Medien
	LUA	Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz

M	MARS	Methoden für Autonomie und Resilienz in der regionalen saarländischen Industrie
	MBK	Ministerium für Bildung und Kultur
	ME Saar	Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes
	MFP	Mittelfristige Finanzplanung
	MINT	Fächer der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
	MOSA	Maison Ouverte des Service pour l'Allemagne
	MSA	Muskel-Skelett-Apparat
	MSE	Muskel-Skelett-Erkrankungen
	MW	Megawatt
	MWAEV	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
N	NGEU	Next Generation European Union
	NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
	NGO	Nichtregierungsorganisationen
	NUBBEK	Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit
	NWR	Nationaler Wasserstoffrat
	NWS	Nationale Wasserstoffstrategie
O	OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
	OP	Operationelles Programm
Ö	ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
P	PAT	Passiv-Aktiv-Tausch
	PEPP	Pandemic Emergency Purchase Programme
	PEV	Primärenergieverbrauch
	PiA	Praxisintegrierte Ausbildung
	PfIAFinV	Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung
	PfIAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
	PfIBG	Pflegeberufegesetz
	PfIBRefG	Pflegeberufereformgesetz
	PflegeZG	Pflegezeitgesetz
	PPR	Pflegepersonalregelung
	PpUGV	Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung
	PSA	Persönliche Schutzausrüstung
	PV	Photovoltaik
Q	QCG	Qualifizierungschancengesetz
R	RDS RPS	Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit
	RegG	Regionalisierungsgesetz
	RVS	Regionalverband Saarbrücken

S	saarVV	saarVerkehrsverbund
	SARS-CoV-2	Schweres-akutes-Atemwegssyndrom-Coronavirus Typ 2
	SBEBG	Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz
	SBFG	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz
	SDG	Sustainable Development Goals (Globalziele für nachhaltige Entwicklung)
	Sek. I	Sekundarstufe I
	SGB	Sozialgesetzbuch
	SHG	Saarland-Heilstätten GmbH
	SIKB	Saarländische Investitionskreditbank
	SKG	Saarländische Krankenhausgesellschaft
	SKSG	Saarländisches Klimaschutzgesetz
	SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
	sog.	sogenannte
	SSGT	Saarländischer Städte- und Gemeindetag
	STFLG	Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz
	STTG	Saarländisches Tariftreuegesetz
	SV	Sondervermögen
	svB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
	SVZI	Sondervermögen Zukunftsinitiative
T	TaAM	Teilhabe am Arbeitsmarkt
	TFG	Task Force Grenzgänger
	THCG	Teilhabechancengesetz
	THG	Treibhausgas
	TU	Technische Universität
	TWh	Terrawattstunden
U	u. a.	unter anderem
	UdS	Universität des Saarlandes
	UKE	Uniklinik Hamburg-Eppendorf
	UKS	Unfallkasse Saarland
	UN-BRK	UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
V	VBE	Verband Bildung und Erziehung
	VEP	Verkehrsentwicklungsplan
	ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
	VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
	VWA	Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie
	VZÄ	Vollzeitäquivalent
W	WA	Wirtschaftsausschuss
	WBB	Weiterbildungsberatung für KMU im Saarland

WBGU	Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen/Menschen mit Behinderungen
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WSAGR	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WZB	Waldzustandsbericht; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Z	
z. B.	zum Beispiel
ZeMA	Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik
ZFS	Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar
z. T.	zum Teil

Abbildungsverzeichnis

Art	Titel	Seite
Tabelle	Bevölkerungsentwicklung im Saarland	29
Grafik	Altersstruktur der Bevölkerung im Saarland 2021	30
Grafik	Erwerbsbevölkerung im Saarland nach Altersgruppen 1980 bis 2035	31
Grafik	Erwerbsquoten der Frauen nach Bundesländern 2021	35
Grafik	Gewünschter Erwerbsumfang nach Charakteristika der Mutter	36
Grafik	Gewünschter Erwerbsumfang nach Alter des jüngsten Kindes	37
Grafik	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht im Saarland	40
Tabelle	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen 2022	41
Grafik	Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Branchen im Saarland 2022	42
Grafik	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in ausgewählten Branchen nach Geschlecht 2008–2022	43
Grafik	Beschäftigung von Frauen und Männern in ausgewählten Berufsfeldern im Saarland 2022	45
Tabelle	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen nach ausgewählten Berufsfeldern 2022	46
Tabelle	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Männern nach ausgewählten Berufsfeldern 2022	47
Grafik	Ausgewählte Fachkräfteengpassberufe Rheinland-Pfalz / Saarland	51
Grafik	Bis heute: klassische Dreiteilung des Lebenslaufs	69
Grafik	Pflegebedürftige im Saarland in absoluten Zahlen 2021	82
Grafik	Arbeitsmarktteilhabe nach Beschäftigungsform und Alter	92
Grafik	Vorhandenes und genutztes Qualifikationsniveau von Männern und Frauen Saarland, Juni 2022	93
Tabelle	Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Merkmalen im Saarland und in Westdeutschland	94
Grafik	Prekäre Beschäftigung im Saarland	97
Grafik	Armutsrisikoquoten 2021 im Saarland nach Geschlecht	104
Tabelle	Indikatoren für die Beteiligung Alleinerziehender am Arbeitsmarkt im Saarland	105
Grafik	Armutsrisikoquoten 2021 im Saarland nach Familienform auf Basis des Bundesmedians	106
Grafik	Arbeitslosenquoten im Saarland nach Geschlecht	107
Grafik	Strukturmerkmale der Arbeitslosen im Saarland nach Geschlecht Dezember 2022	108
Grafik	Frauenanteil an Arbeitslosen, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (SGB II) und an Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Saarland im Jahresdurchschnitt 2021	109
Tabelle	Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im Saarland	110
Grafik	Verdienstunterschiede von Männern und Frauen nach Bundesländern	123

Art	Titel	Seite
Grafik	Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen	125
Grafik	Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach ausgewählten Merkmalen Saarland (2022)	127
Grafik	Verdienstabstände Vollzeit – Teilzeit im Saarland 2022	128
Tabelle	Hans-Böckler-Stiftung: für Deutschland valide Jobbewertungsmatrix	131
Tabelle	Bruttostundenverdienste und Frauenanteil nicht akademischer Krankenpflege- und Geburtshilfekräfte und gleichwertiger Berufe	132
Grafik	Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	136
Grafik	Rentenhöhe der Rentenempfänger 2021	137
Grafik	Rentenhöhe der Rentenzugänge 2021	138
Grafik	Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?	139
Grafik	Verteilung der Altersrenten im Saarland 2021 nach Rentenhöhe	140
Grafik	Armutsgefährdungsquoten Älterer im Saarland und in Westdeutschland	143
Grafik	Typisch Frau? – Typisch Mann? Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versicherungsjahre, Auswahl Einzeldiagnosen	149
Grafik	Arbeitsbedingungen für werdende Mütter	152
Grafik	Arbeitszeiten von Männern und Frauen Deutschland 2022	160
Grafik	Interessenvertretung und Arbeitszeitsouveränität	165
Grafik	Durchschnittliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Haushaltssituation	169
Grafik	Gründe für Teilzeitarbeit	170
Grafik	Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern	171
Grafik	Tagesstrecke nach Verkehrsmittel, Alter und Geschlecht	190
Tabelle	Höchster Schulabschluss von Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Deutschland (1991–2020)	209
Grafik	Leaky Pipeline: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn im Saarland 2021	214
Grafik	Frauenanteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn nach (ausgewählten) Fächergruppen an saarländischen Hochschulen 2021	216
Grafik	Ausländische Frauen im Saarland nach den zehn wichtigsten Herkunftsländern	236
Grafik	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ausländische Frauen und Männer im Saarland	237
Tabelle	Arbeitsmarktkennzahlen im Saarland nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten	238
Grafik	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Berufsabschluss und Geschlecht	239

Art	Titel	Seite
Grafik	Ausländische Teilnehmende an Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik im Saarland nach Geschlecht	240
Grafik	Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes 2015 bis 2022	250
Grafik	Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2015	252
Grafik	Anteil der Industrie an der gesamten Wirtschaftsleistung 2022	253
Grafik	Industrie-Beschäftigung 2015 bis 2022	254
Tabelle	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 (zum 30.06.)	256
Grafik	Arbeitslosenquoten im Saarland und in Westdeutschland	260
Grafik	Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung 2005–2022	261
Grafik	Arbeitslose im Saarland	262
Grafik	Entwicklung der Arbeitsnachfrage	263
Grafik	Entwicklung ausgewählter Engpassindikatoren	264
Grafik	Abgeschlossene Vakanzzeit nach Berufssegmenten	265
Grafik	Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Arbeitslose im Saarland	268
Grafik	Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), Beschäftigtenqualifizierung im Saarland	269
Grafik	Teilnehmende an Förderung beruflicher Weiterbildung im Saarland (ohne Beschäftigtenqualifizierung)	270
Tabelle	Entwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Saarland 2017 bis 2022	271
Tabelle	Tarifsteigerung 2022	279
Tabelle	Ausgewählte Tarifdaten 2022	279
Grafik	Erhöhung der Tariflöhne 2010 bis 2022	280
Grafik	Verdienst- und Verbraucherpreisentwicklung	281
Tabelle	Bruttostundenverdienste 2022 (Gesamtwirtschaft)	283
Tabelle	Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach Wirtschaftsbereichen im Jahr 2022	283
Tabelle	Einkommensabstand Saarland zu früherem Bundesgebiet (einschl. Berlin) nach Anforderungsniveau 2022	285
Grafik	Bruttoverdienste der saarländischen Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifvertragsbindung 2022	285
Grafik	Entwicklung und Zielerreichung der Treibhausgasemissionen in Deutschland	292
Grafik	CO ₂ -Emissionen aus dem Primärenergieverbrauch (Quellenbilanz)	299
Grafik	Primärenergieverbrauch Deutschland 1990 bis 2021 und Reduktionsziele	300
Grafik	Endenergienachfrage nach Energieträgern	301
Grafik	Endenergieverbrauch Saarland nach Sektoren	302

Art	Titel	Seite
Tabelle	Voraussichtlich benötigte Mengen an grünem Wasserstoff in Deutschland und im Saarland	310
Grafik	Index Gute Arbeit Saar 2022	332
Grafik	Entwicklung der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit	333
Grafik	Prekäre Beschäftigung	338
Grafik	Armutrisikoquoten 2021 im Saarland	351
Grafik	Armutgefährdungsquote von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren	352
Grafik	Angebote zur Altersvorsorge nach Tätigkeitsniveau	359
Grafik	Zustimmung zu Leistungszielen der Alterssicherung	361
Grafik	Höhere Beiträge oder später in die Rente	362
Grafik	Gesund in die Rente (nach Tätigkeitsniveau)	363
Grafik	Erwerbstätigenrentenversicherung	364
Grafik	Schwerbehinderte Menschen im Saarland	376
Grafik	„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung (SBV)?“	378
Grafik	Studienanfänger (im 1. Hochschulsesemester) an den Hochschulen des Saarlandes in den Studienjahren 2012 bis 2022	396
Grafik	Studierende am Hochschulstandort Saarland WS 2012/13 bis WS 2022/23	398
Grafik	Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation Saarland	409
Grafik	Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Saarland 2001–2022	411
Grafik	Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems (2011–2022)	413
Grafik	BIP ausgewählter Bundesländer und Deutschlands im Verlauf	420
Grafik	Prozentualer Anteil des saarländischen BIP je Einwohner am Bundesdurchschnitt seit 2005	420
Tabelle	Wirtschaftsplan des „Sondervermögens Transformationsfonds für den Strukturwandel im Saarland“	423
Tabelle	Vergleich Umfang Landeshaushalt 2023 gegenüber 2022	425
Grafik	Steuereinnahmen der deutschen Länder 2019, 2020 und 2021 im Vergleich	428
Grafik	Kommunale Steuereinnahmen 2019, 2020 und 2021 im Vergleich	429
Grafik	Schulden der deutschen Länder 2019, 2020 und 2021 im Vergleich	432
Grafik	Kommunale Schulden 2019, 2020 und 2021 im Vergleich	433
Grafik	Kommunale Kassenkredite 2019, 2020 und 2021 im Vergleich	435
Grafik	Kommunale Kassenkredite: Saarland und Flächenländerdurchschnitt	436
Grafik	Investitionen Saarland und seine Kommunen im Ländervergleich	436
Grafik	Kommunale Investitionen 2019, 2020 und 2021 in den Flächenländern	437

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Backes, Elke

Referentin für Behindertenpolitik,
Altenpolitik und Rehabilitation

Bauer, Dr. Patricia

Referentin für Wirtschafts- und Finanzpolitik

Becker, Ralf

Referatsleiter Unternehmenspolitik
und Betriebswirtschaft

Boos, Jonas

Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik

Brandt, Dr. Torsten

Abteilungsleiter Gesellschaftspolitik

Braun, Esther

Referatsleiterin Pflege

Camiolo, Alfonsine

Juristin bei der Task Force Grenzgänger 3.0

Dörr, Andreas

Referent für Pflege

Ertl, Dagmar

Referentin für Arbeitsmarkt-
und Armutspolitik

Fries, Henning

Referent für Pflege

Hau, Lisa

Referatsleiterin Bildungs- und Kulturpolitik

Hell, Claudia

Leiterin des Interkulturellen
Kompetenzzentrums der Arbeitskammer

Hoffmann, Dr. Matthias

Referent für Arbeitspolitik und
betriebliche Sozialpolitik

Hust, Tabea

Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik

Ijezie, Christiana

Juristin bei der Task Force Grenzgänger 3.0

Kessler, Andrej

Referent für Arbeitsschutz
und Arbeitsorganisation

Kremp, Matthias

Referatsleiter Bildungs- und Kulturpolitik

Laforsch, Céline

Juristin und stellvertretende Leiterin
der Task Force Grenzgänger 3.0

Moser, Fred

Referent für Unternehmenspolitik
und Betriebswirtschaft

Nickl, Heike

Referatsleiterin Betriebliche Sicherheit
und Gesundheitsschutz

Ohnesorg, Sabine

Referatsleiterin Wissenschaft
und Hochschulen

Ott, Christian

Referatsleiter Umwelt- und Verkehrspolitik

Ries, Karsten

Stellvertretender Abteilungsleiter
Wirtschafts- und Umweltpolitik

Schmidt, Gertrud

Referatsleiterin Frauen- und
Gleichstellungspolitik

Schweitzer, Dr. Bertold

Referent für Wirtschafts-
und Umweltpolitik

Ulrich, Egbert

Stabsstellenleiter
Grenzüberschreitende Projekte

Webel, Carina

Abteilungsleiterin Wirtschafts-
und Umweltpolitik

