

2 Gute Arbeit

2.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz – zu geringe Fortschritte

Das Arbeitsschutzgesetz und damit die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist seit 1996 die wichtigste Voraussetzung für einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz hat in den vergangenen Jahren mehr Aufmerksamkeit erlangt. Sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch im Saarland ist aber ein klares Defizit in der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu beobachten. Maßgebend für die seltenen Kontrollen ist die anhaltende Unterbesetzung der hierfür zuständigen saarländischen Behörde, dem Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz (LUA). Daher stellt die Arbeitskammer die Forderung nach mehr Aufsichtspersonen für das Saarland sowie mehr Kontrollen durch das LUA. Darüber hinaus ist der Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an der Universität des Saarlandes seit längerem unbesetzt und dem Saarland fehlt die Expertise in der Forschung, der Beratung und der Ausbildung von Betriebs- und Arbeitsmedizinerinnen. Vor allem hier gilt es, auf politischer Ebene aktiv zu werden, um die Arbeitsmedizin sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Land weiter voranzubringen.

Der Arbeitgeber steht immer in der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Er muss die vorhandenen Arbeitsbedingungen sowie alle Gegebenheiten beurteilen und diese so gestalten, dass sich keine Gefahren für die Beschäftigten ergeben. Fachkräfte für Arbeitsschutz und Arbeitsmediziner stellen nach Gesetzgebung die Fachkompetenz im Arbeitsschutz dar und müssen immer in die Gefährdungsbeurteilung miteinbezogen werden.¹ In der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung ist dann besonders die Einstellung der Führungskräfte zum Arbeitsschutz ein entscheidender Faktor. Festzustellen ist, dass nach mehr als 20 Jahren Arbeitsschutzgesetz viele Führungskräfte beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz immer noch auf derselben Stelle treten. Nicht selten stehen die Fachkräfte für Arbeitsschutz in der Umsetzung der Arbeitssicherheit allein da und müssen mit nur geringfügigen Mitteln den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten. Viele Arbeitgeber sehen im Arbeitsschutz vor allem viel Aufwand und immense Kosten, daher investieren sie zu selten in den Erhalt der Gesundheit ihrer Beschäftigten. Es hat sich aber gezeigt, dass ein gut aufgestellter Arbeits- und Gesundheitsschutz auf lange Sicht ein Unternehmen wettbewerbsfähiger macht und damit gewinnbringend für alle Beteiligten ist.

Positive Ergebnisse liefert das AK-Betriebsbarometer 2019², fast alle befragten Betriebs- und Personalräte im Saarland vermelden, dass sie über

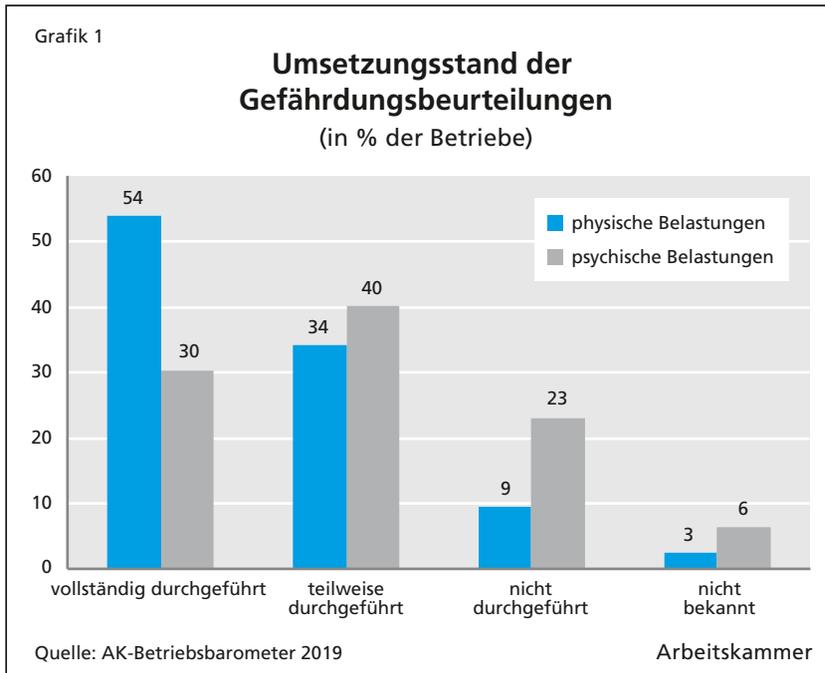
eine sicherheitstechnische Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitsschutz und einen Betriebsarzt verfügen.

Geringer Fortschritt in der Gefährdungsbeurteilung

Bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Saarland liegen weiterhin hohe Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz vor. Die Gefährdungsbeurteilung ist und bleibt das wichtigste Präventionsinstrument im betrieblichen Arbeitsschutz und bildet die Voraussetzung für sichere Arbeitsplätze und gesunde Mitarbeiter. Leider wird diese Gefährdungsbeurteilung für die **physische** Belastung nur von 54 % der befragten saarländischen Interessenvertretungen der Betriebe als vollständig durchgeführt angegeben. Dies beinhaltet die Betrachtung der Gefährdungen aller Art, die Maßnahmendefinition und Umsetzung, die Kontrolle der Wirksamkeit und die fortlaufende Dokumentation. Im Vergleich zum AK-Betriebsbarometer 2017 (Umsetzungsstand von 48 %) gab es hier nur eine geringe Steigerung um 6 Prozentpunkte. Eine „teilweise“ durchgeführte Gefährdungsbeurteilung oder eine „angefangene“ Gefährdungsbeurteilung wird von 34 % der für das AK-Betriebsbarometer 2019 befragten Interessenvertretungen der Betriebe angegeben. Die Zahl der 2019 befragten Betriebe, die keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, ist dagegen zurückgegangen.

In der zunehmenden Digitalisierung und dem Wandel der Arbeitswelt sehen Arbeitnehmer und deren Interessenvertretungen zwei Gründe mehr, die Analyse der **psychischen** Belastung zu fordern. Der Gesetzgeber hat bereits 2007, mit der Einführung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und der Anpassung des Arbeitsschutzgesetzes, die Verpflichtung zur Analyse der psychischen Belastung festgelegt. Die Arbeitgeber stehen unter Druck, die psychische Belastung am Arbeitsplatz zu analysieren und Präventionsmaßnahmen anzubieten. Nur 30 % der befragten Interessenvertretungen in den Betrieben gaben 2019 an, eine vollständige Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung im Betrieb durchgeführt zu haben. Es ist eine positive Entwicklung im Vergleich zur Befragung 2017 festzustellen, hier lag der Umsetzungsstand bei 21 %. Die sukzessive zunehmende Entwicklung in der Gefährdungsbeurteilung ist nach Ansicht der Arbeitskammer immer noch zu gering. Die Auswertungen der GDA kommen bundesweit zu ähnlichen Ergebnissen.³

Es ist wichtig, die Gefährdungsbeurteilung ganzheitlich zu betrachten und alle Punkte des Gefährdungs- und Belastungskataloges zu erfassen. Physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz müssen parallel betrachtet werden. Sie treten in den meisten Fällen als eine Belastungskombination auf, die sich auf die Mitarbeiter auswirkt. Berufskrankheiten aufgrund



von dauerhaften Arbeitsbelastungen stehen im Zusammenhang mit der Frühverrentung von Arbeitnehmern. Das Saarland liegt nach Zahlen des DAK-Gesundheitsreports 2018 bei den Frühverrentungen über dem Bundesdurchschnitt.⁴ Schlussfolgernd kann somit eine erhöhte Arbeitsbelastung der saarländischen Arbeitnehmer angenommen werden. Die Auswertungen aus dem AK-Betriebsbarometer 2019 bestätigen das. Im AK-Betriebsbarometer 2019 wird von 28 % der befragten Interessenvertretungen der ständige Zeitdruck im Betrieb als ein „sehr hoch belastender“ Faktor bei der Arbeit angegeben und 64 % der Interessenvertretungen der Betriebe sehen diesen als „tendenziell hoch“ an. Hinzu kommen die physischen Belastungen am Arbeitsplatz, diese werden von 21 % der 2019 in den Betrieben befragten Interessenvertretungen als „immer noch sehr hoch“ eingeschätzt. Hier müssen die Arbeitgeber ganz klar tätig werden, um die zunehmende Tendenz der Belastungen zu stoppen. Erste Auswertungen der zweiten GDA-Periode kommen zu ähnlichen Ergebnissen auf der Bundesebene.⁵

Die Arbeitskammer sieht diese Entwicklungen als „nicht ausreichend“ an! Es ist zu bedenken, dass die Gesundheit des Menschen von vielen politischen Akteuren als besonders wichtig angesehen wird und die Gefährdungsbeurteilung als Instrument bereits seit mehr als 20 Jahren (!) verpflichtend ist.

Beratungen, Kontrollen, aber auch Sanktionen sind notwendig

Das deutsche Arbeitsschutzsystem ist dual aufgebaut, die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wird vom Staat und von den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern kontrolliert. Staatliche Arbeitsschutzinstitutionen und Unfallversicherungsträger sorgen gemeinsam, aber mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) wird seit vielen Jahren von der Arbeitskammer und den Gewerkschaften regelmäßig aufgefordert, mehr Kontrollen durchzuführen und die Betriebe bei auftretenden Missständen zu sanktionieren. Das LUA setzt dabei seinen Fokus eher auf Beratungen und die Prüfung von verschiedenen betrieblichen Zulassungen. Das zeigen auch die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2019: Weniger als die Hälfte der saarländischen Betriebe wurde in den letzten drei Jahren durch eine Aufsichtsbehörde kontrolliert.

Vor dem Hintergrund der bekannten personellen Unterbesetzung des LUA sind die Durchführung von betrieblichen Kontrollen und zugleich die Beratungen der Betriebe nur schwer umsetzbar. Denn entsprechend dem Richtwert der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (ILO-Konvention von 1947) und der Europäischen Union müsste für das Saarland, als Industriekernland, eine Aufsichtsperson für jeweils 10.000 Beschäftigte als Bemessungsgröße herangezogen werden.⁶ Das wären für das Saarland bei circa 486.000 Beschäftigten mindestens 48 zu besetzende Stellen im Arbeitsschutz. Tatsächlich unterschreitet das LUA diese Mindestanforderung und muss mit weniger als der Hälfte der geforderten Anzahl an Aufsichtspersonen auskommen. Umfangreiche Änderungen im Arbeitsschutzrecht haben jedoch dazu geführt, dass die staatlichen Aufgaben im Arbeitsschutz in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben, ebenso die heutigen Ansprüche an die Aufgabenerfüllung. Der zunehmend schnellere Wandel der Arbeit und die voranschreitende Digitalisierung sind bei der Berechnung der Planstellen ebenfalls zu berücksichtigen. Rückmeldungen aus den betrieblichen Beratungsfällen, Seminaren und Veranstaltungen der Arbeitskammer zeigen, dass mehr Präsenz der Aufsichtsbehörde im Betrieb erforderlich ist. Die Beratung der Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber ist ebenso wichtig und muss zusätzlich erbracht werden. Vielen Arbeitnehmern sowie Auszubildenden sind die Beratungs- und Anlaufstellen im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Saarland nicht bekannt, somit bleiben viele Beratungssuchende oft auf sich allein gestellt. Die Arbeitskammer fordert daher, dass ausreichend betriebliche Kontrollen im Saarland durchgeführt werden, so wie es die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag vorsehen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss im Land wieder einen höheren Stellenwert bekommen, um das höchste Gut, die Gesundheit der Arbeitnehmer, zu schützen.

Arbeitsmedizin im Saarland liegt brach

Der Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an der Universität des Saarlandes ist seit mehr als fünf Jahren unbesetzt, eine Neubesetzung ist längst überfällig. Es fehlt dem Land nicht nur die rein wissenschaftliche Expertise, sondern auch die Unterstützung des Arbeitsschutzes in der fachmedizinischen Beratung. Insbesondere aber verliert das Saarland die Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung von Arbeits- und Betriebsmedizinern. Durch den demografischen Wandel und somit dem Ausscheiden der Betriebs- und Arbeitsmediziner wird die Anzahl der Betriebsärzte im Saarland und im gesamten Bundesgebiet sinken.⁷ Um hier gegensteuern zu können, muss nach Auffassung der Arbeitskammer der Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an den Homburger Unikliniken unverzüglich wiederbesetzt werden.

Digitalisierung und Automatisierung

Die fortschreitende Digitalisierung stellt bereits jetzt den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen und zwingt alle Akteure, gemeinsam zu arbeiten. Es geht darum, den technologischen Wandel nicht nur sicher, sondern auch human und sozialverträglich zu gestalten. Der „Kollege“ Roboter arbeitet in den Betrieben vermehrt kollaborierend mit dem Menschen zusammen. Der Mensch und der Roboter teilen sich hierbei einen Arbeitsraum, was wiederum neue Anforderungen an die Sicherheit stellt. Der Arbeitgeber wird hier einmal mehr in der Pflicht stehen, eine ganzheitliche Beurteilung aller Gefährdungen und Arbeitsbedingungen sowie deren Wechselwirkungen zu betrachten. Vor allem die Mitbestimmung der Interessenvertretungen wird gefragt sein, um eine sozialverträgliche und menschengerechte Digitalisierung im Unternehmen zu erreichen.

Die Betrachtung von neuen Arbeitsformen gewinnt ebenfalls mehr an Bedeutung. Bei Telearbeitsplätzen, mobiler Arbeit oder virtueller Teamarbeit muss der Arbeitsschutz für alle Beschäftigten sichergestellt werden. Das Zusammenwachsen der Lebensbereiche Arbeit und Privates macht es zunehmend schwerer, klare Grenzen zu ziehen. Hier gilt es, eine gesunde Work-Life-Balance zu finden.

Leiharbeiter haben viel häufiger Arbeitsunfälle

Selten können Leiharbeiter fachliche Qualifikationen und somit Verständnis für verschiedene Arbeitsvorgänge oder zunehmend ausreichende Sprachkenntnisse vorweisen, was die Kommunikation der vielen Gesetzgebungen und Normen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erschwert. Die Unterwei-

sung ist hier der Dreh- und Angelpunkt, diese muss in einfacher Form und nach Möglichkeit in unterschiedlichen Sprachen angefertigt werden. Danach sollte jeder Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme und wiederkehrend in der für ihn verständlichen Sprache unterwiesen werden, um das Unfallrisiko zu verringern. Leiharbeiter sind hier nach Auswertungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin besonders stark gefährdet.⁸ Mit der Unterweisung im Unternehmen ist es aber noch lange nicht getan. Seit 2017 fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) von den Leiharbeitsfirmen, aber auch von den entleihenden Unternehmen, nicht nur tarifvertragliche Absicherungen, sondern ein besseres betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen, um den Erhalt der Gesundheit der Leiharbeiter zu gewährleisten.⁹

Das Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz Saar

Die Bündnisarbeit befindet sich weiterhin auf einem guten Weg, neue Akzente im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu setzen. Die Unternehmen sowie die Beschäftigten dabei zu unterstützen, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern, ist immer noch das primäre Ziel des Bündnisses für Arbeits- und Gesundheitsschutz Saar (BAGS). Mit der vierten Arbeitsschutzkonferenz 2018, die turnusgemäß wieder als Großveranstaltung in der Saarbrücker Congresshalle stattfand, wurde unter der Federführung der Arbeitskammer ein großer Schwerpunkt auf die betriebliche Gesundheit gelegt; mit Blick auf die demografische Entwicklung sowie den technologischen und digitalen Wandel im Land. Beispiele aus der Praxis zeigten auf, dass die gesetzlichen Vorgaben umsetzbar sind und keine kostspielige Angelegenheit für funktionierende klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) darstellen.

Mit dem Eintritt der dritten Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie in diesem Jahr steht das Bündnis wieder in der Verantwortung, die Umsetzung der vorgegebenen Ziele voranzutreiben und das Saarland im Arbeitsschutz in der Spur zu halten.¹⁰ Die Ziele der GDA, gute Arbeitsgestaltung für Muskel-Skelett-Belastungen, gute Arbeitsgestaltung für die psychische Belastung und sicherer Umgang mit krebserregenden Stoffen, bleiben immer noch bestehen und werden verstärkt unter dem gemeinsamen Motto „Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung“ vorgetragen.



- ¹ DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), 2013.
- ² AK-Betriebsbarometer 2019. Im Betriebsbarometer befragt die Arbeitskammer regelmäßig Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen über die Situation in den Betrieben und Einrichtungen, in denen sie tätig sind.
- ³ GDA – Wirkungsprojekt:: Ergebnisbericht, Berlin, 2018.
- ⁴ DAK-Gesundheitsreport für das Saarland, DAK-Gesundheit (Hrsg.), 2018.
- ⁵ 1. Zwischenbericht – Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Berlin, 2018.
- ⁶ Kohte, Wolfhard: Aufsicht im Arbeitsschutz – internationale Anforderungen und Impulse, WSI-Mitteilungen 3/2015, S. 170-177.
- ⁷ Ärztestatistik zum 31.12.2017 – Bundesgebiet gesamt, Bundesärztekammer (BÄK).
- ⁸ Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten (2018), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund, 2018.
- ⁹ Siehe www.dgb.de, Pressemitteilung 031.
- ¹⁰ Arbeitsschutz im Dialog – 12. Arbeitsschutzforum, Hamburg 2017. Siehe auch www.gda-portal.de

2.2 Prekäre Beschäftigung und Gute Arbeit als Herausforderungen

Prekäre Beschäftigungsformen sind im Saarland weiter verbreitet als in Westdeutschland. Insbesondere Niedrigeinkommen spielen hierzulande eine größere Rolle. Immer mehr Menschen sind daher auf eine Zweitbeschäftigung oder zusätzlich Transferleistungen angewiesen. Daher ist es gerade im Saarland wichtig, im Rahmen der Gute-Arbeit-Politik des Landes Maßnahmen zur Begrenzung prekärer Beschäftigung und zur Verbesserung der Arbeitsqualität voranzutreiben.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist bis Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr um 4.929 Personen auf einen historischen Höchststand angestiegen. Das Beschäftigungswachstum an der Saar blieb mit +1,3 % jedoch erneut hinter der westdeutschen Entwicklung (+2,3 %) zurück. Die positive Beschäftigungsentwicklung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Beschäftigungsverhältnisse nicht den Anforderungen Guter Arbeit genügen. Laut Mikrozensus galt 2017 rund ein Viertel der abhängig Beschäftigten als atypisch beschäftigt. Darunter bilden Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 20 Arbeitsstunden pro Woche die größte Teilgruppe (68 %). 90 % von ihnen waren Frauen.

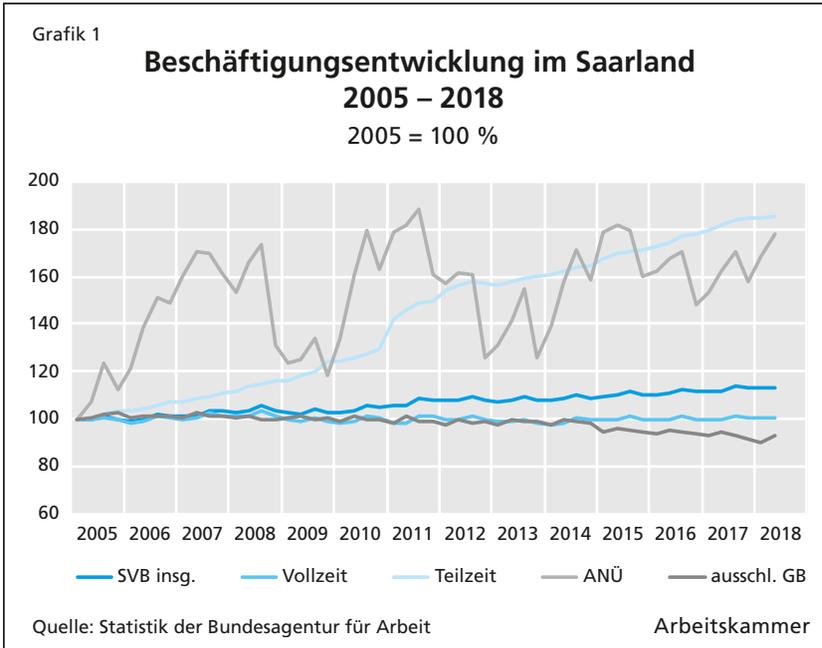
Jeweils knapp ein Drittel der atypisch Beschäftigten war befristet oder geringfügig beschäftigt und jede zehnte Person befand sich in einem Leiharbeitsverhältnis.¹

Die einzelnen Beschäftigungsformen entwickeln sich unterschiedlich und sind vor dem Hintergrund Guter Arbeit differenziert zu bewerten:

Der Trend zunehmender Teilzeitarbeit setzt sich fort

Die Veränderungsrate der Teilzeitbeschäftigten fiel mit +1,8 % höher aus als die der Vollzeitbeschäftigten (+1,1 %), auch wenn die Zahl der Vollzeitbeschäftigten absolut stärker angestiegen ist (+4.756 gegenüber +1.801 Personen). Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen neuen Beschäftigungsverhältnissen lag mit 63,5 % allerdings gut 10 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (73,2 %).

Mehr als zwei Drittel der Minijobber war ausschließlich geringfügig beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr waren das 1,7 % und gegenüber 2013 6,8 % weniger. Der gesetzliche Mindestlohn zeigt hier positive Auswirkungen. Vor allem unmittelbar nach seiner Einführung wurden zahlreiche Minijobs in reguläre (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt.² Zu



beobachtet ist dagegen eine kontinuierliche Zunahme der geringfügigen Beschäftigungen im Nebenjob auf zuletzt 30.000. Gegenüber 2017 waren das 2,6 % mehr (+10,9 % seit 2013). Prekär sind Nebentätigkeiten dann, wenn sie auf ökonomische Zwänge zurückzuführen sind.

37.436 Personen gingen 2018 saarlandweit mehr als einer Beschäftigung nach.³ Neben denjenigen Beschäftigten, die neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung noch eine geringfügige Nebentätigkeit ausüben, sind in dieser Zahl auch Personen mit mehreren sozialversicherungspflichtigen oder mehreren geringfügigen Beschäftigungen enthalten. Die Mehrfachbeschäftigungsquote steigt seit 2013 (7,4 %) kontinuierlich und lag zuletzt bei 8,2 Prozent bezogen auf alle abhängig Beschäftigten.

Mehr Leiharbeit, Befristungen und Niedriglohnbeschäftigung im Saarland

Die obige Grafik zeigt deutlich, dass saarländische Unternehmen konjunkturelle Schwankungen häufig mit dem Einsatz von Leiharbeitskräften ausgleichen. 2018 verzeichnete ihre Zahl deutliche Aufwüchse und der Anteil der Leiharbeit war hierzulande erneut höher als in Westdeutschland. Leiharbeitnehmer zählen innerbetrieblich zur Randbelegschaft mit niedrigeren Löhnen und einem höheren Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Sie sind damit einer permanenten sozialen Unsicherheit ausgesetzt. In jüngster Zeit

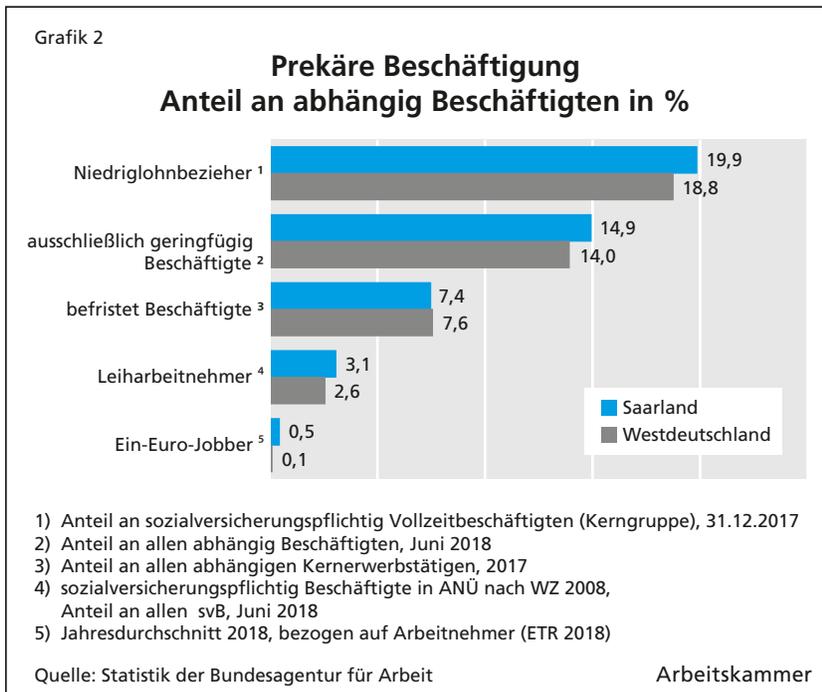
haben mehrere saarländische Betriebe angekündigt, die Verträge ihrer Zeitarbeiter aus ökonomischen Gründen nicht zu verlängern.

Im Jahr 2017 waren laut Mikrozensus 7,4 % der abhängigen saarländischen Kernerwerbstätigen befristet beschäftigt. Den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge hat sich die Zahl der befristeten Arbeitsverträge hierzulande seit 2002 auf 38.200 Beschäftigte verdoppelt und war 2017 damit so hoch wie noch nie zuvor. Rund die Hälfte der Befristungen erfolgte sachgrundlos.

Niedrige Einkommen sowie eine fehlende oder reduzierte soziale Absicherung stellen die gravierendsten Prekarisierungsrisiken dar. Im Vergleich zu Westdeutschland sind im Saarland gerade die Anteile der Niedriglohnbeschäftigung, der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung sowie der Leiharbeit überdurchschnittlich ausgeprägt.

■ Rund 50.500 Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) beziehungsweise ein Fünftel (19,9 %) aller Vollzeitbeschäftigten bezogen 2017 ein Einkommen unterhalb der westdeutschen Niedriglohnschwelle von 2.226 Euro.⁴

■ 8.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter knapp 1.900 Vollzeitbeschäftigte, waren im Juni 2018 daher zusätzlich auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen („working poor“).



Attraktive Arbeits- und faire Entlohnungsbedingungen sind gerade in Zeiten knapper Arbeitskräfteressourcen entscheidend zur Fachkräftesicherung in saarländischen Betrieben. In den jüngeren Tarifabschlüssen wurde daher insbesondere auf die unteren Lohnsegmente ein besonderes Augenmerk gerichtet. Auch der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2019 auf Empfehlung der Mindestlohnkommission auf 9,19 Euro angehoben und steigt Anfang 2020 weiter auf dann 9,35 Euro. Aber auch dann wird er nicht ausreichen, um nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine existenzsichernde Altersversorgung aufzubauen.

Neue prekäre Beschäftigungsformen durch Wandel der Arbeitswelt

Atypische und prekäre Beschäftigung wird in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, Vollzeit, existenzsicherndes Einkommen) definiert. Durch den Wandel der Arbeitswelt im Zuge zunehmender Digitalisierung sind eine Reihe neuer Beschäftigungsformen (Gig-Work, Crowd-Work, Microtasking) entstanden, die zunehmend weniger mit einem klassischen Normalarbeitsverhältnis in Einklang zu bringen sind und neue Formen der Prekarisierung mit sich bringen. Insbesondere die Plattform-Ökonomie bricht mit dem hergebrachten Verständnis von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation und stellt die sozialen Sicherungssysteme vor erhebliche Herausforderungen.⁵ Erschwerend kommt hinzu, dass diese neuen Beschäftigungsformen auch für Gewerkschaften nur schwer zugänglich sind. Tarifbindung, Mitbestimmung oder gemeinsames solidarisches Vorgehen, etwa für bessere Arbeitsbedingungen, sind hier noch kaum verbreitet und werden sogar aktiv verhindert und bekämpft. Damit wird den Beschäftigten die Chance auf Gute Arbeit vorenthalten.

Maßnahmen der Landesregierung zur Begrenzung prekärer Arbeit

Angesichts der hohen Anteile von Niedriglohnbeschäftigung und atypischer Beschäftigungsformen im Saarland ist es dringend notwendig, auch im Rahmen der Landesarbeitspolitik gegenzusteuern. Zur Eindämmung von Niedriglohnbeschäftigung lässt sich zum einen auch bei den Erwerbseinkommen selbst ansetzen, zum anderen kann die Landesregierung in ihrem Einflussbereich Rahmenbedingungen setzen, die darauf zielen, prekäre Beschäftigungsformen einzugrenzen.

So ist die Kontrolle der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes und von Branchenmindestlöhnen im Wesentlichen eine Aufgabe der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS als Teil der Bundeszollbehörde), dennoch kann das Land hier unterstützend wirken: Mit dem Saarländischen Tariftreuegesetz

(STTG) sorgt es bei der Vergabe öffentlicher Aufträge innerhalb des Saarlandes dafür, dass der saarländische Vergabemindestlohn eingehalten wird und bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern diese vom ersten Tag an wie regulär Beschäftigte entlohnt werden müssen. Hier wurde eigens eine effizient arbeitende Prüfstelle eingesetzt. Der saarländische Vergabemindestlohn orientiert sich, dem Beschluss der saarländischen Tariff Kommission folgend, am bundesweit gültigen gesetzlichen Mindestlohn (9,19 Euro ab Januar 2019 und 9,35 Euro ab 2020) und bleibt damit in der Höhe hinter den Bundesländern zurück, die im Rahmen ihrer eigenständigen Festlegung einen höheren Vergabemindestlohn beschlossen haben; dies mit dem Ansinnen, über eine Orientierung am Niveau der untersten Entgeltgruppe im Öffentlichen Dienst, das Outsourcing der öffentlichen Hand auf Private zu verhindern. Andererseits ist im aktuellen Koalitionsvertrag der saarländischen Landesregierung die Absicht und Formulierung enthalten: „Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge wird die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages zur Bedingung.“ Diese Absichtserklärung geht über das Setzen von Mindestlöhnen weit hinaus und ist aus Sicht der Arbeitskammer zu begrüßen, allerdings ist eine Einschätzung, ob oder inwiefern dies europarechtskonform umgesetzt werden kann, offen.

Bereits im letzten Bericht an die Regierung 2018 hat die Arbeitskammer bemängelt, dass im Koalitionsvertrag des Landes hinsichtlich der Berücksichtigung von Qualitätskriterien Guter Arbeit im Rahmen der Wirtschaftsförderung keine Weiterentwicklung (zum Beispiel der Leiharbeitsquoten) beschlossen wurde. Dies ist weiterhin eine offene Baustelle. Zudem hat das Land auch eine besondere Verantwortung als öffentlicher (Modell-)Arbeitgeber. Dieses betrifft etwa die Einschränkung sachgrundloser Befristungen in der Landesverwaltung.

Eine weitere Möglichkeit zur Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen auch in der Privatwirtschaft ist das Vorhaben, im Rahmen von branchenspezifischen Konsultationen, gerade in schwarzarbeit anfälligen Branchen (wie etwa der Bau-, Hotel-, Gastronomiebranche), unterschiedliche Behörden im Saarland (FKS, Arbeitsschutzbehörde, Unfallkassen, Jobcenter, Prüfstelle STTG, Lohnsteuereußenamt) zusammenzubringen, um über eine optimierte Koordinierung Handlungs- und Abstimmungsbedarfe zu ermitteln. Erstmals erfolgte dies durch das Wirtschafts- und Arbeitsministerium in der saarländischen Baubranche, eine Intensivierung und Ausweitung auf weitere Branchen ist aber zu empfehlen.

In Folge zunehmender Arbeitsmigration innerhalb Europas stellt „Wanderarbeit“ eine besondere Form prekärer Beschäftigung dar. Die bei der Arbeitskammer im Frühjahr 2018 eingerichtete und über Landesmittel finanzierte „Saarländische Beratungsstelle Wanderarbeit“ wird sehr stark

nachgefragt und liefert einen wichtigen Baustein der regionalen Arbeitsmarktpolitik zur Begrenzung von Lohn- und Sozialdumping gerade im Rahmen der EU-Osterweiterung.

Gute Arbeit auch in Normalarbeitsverhältnissen voranbringen

Neben der Begrenzung von Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung geht es im Rahmen der Gute-Arbeit-Politik des Landes auch in Normalarbeitsverhältnissen um eine Verbesserung der Arbeitsqualität. Angesichts einer starken Binnenabwanderung hochqualifizierter Beschäftigter aus dem Saarland ist dies zur regionalen Fachkräftebindung essenziell. Die Landesregierung unterstützt dies über diverse Projekte und Initiativen. Aus Sicht der Arbeitskammer positiv hervorzuheben ist etwa die Fortsetzung des stark nachgefragten Beratungsprojektes „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“, welches ganz konkret mit den Arbeitgebern und den Beschäftigtenvertretern auf betrieblicher Ebene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit voranbringt. Dies kann etwa über Arbeitszeitberatungen, Digitalisierungsberatungen oder die Unterstützung zur Umsetzung von Gefährdungsanalysen psychischer Belastungen erfolgen. Wichtig, gerade zur Erhöhung der im Saarland niedrigen Erwerbstätigenquote von Frauen und zur Unterstützung von Selbstständigkeitsgründungen von Frauen, sind individuelle Unterstützungen von Frauenberatungsstellen, deren Koordinierung über die Projektstelle Frauen im Beruf (FiB) bei der Arbeitskammer erfolgt.

Offene Projektvorhaben aus dem Koalitionsvertrag sind die Einführung eines freiwilligen „Unternehmensgütesiegels Gute Arbeit“ und die Einrichtung von Digitalisierungsberatern zur Unterstützung des Mittelstandes, bei den Kammern und bei der Wirtschaftsförderung.

¹ Die Abgrenzung der Beschäftigungsformen ist nicht trennscharf. Aufgrund dieser Mehrfachzuordnung ergibt sich eine Summe von über 100 Prozent.

² Vgl. Institut für Arbeit und Beschäftigung (IAB): Arbeitsmarktspiegel, Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns, Ausgabe 7 (IAB-Forschungsbericht 10/2018), Nürnberg 2018.

³ Die Mehrfachbeschäftigungsquote setzt die Mehrfachbeschäftigten in Relation zu den abhängig Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte). Vgl. Mehrfachbeschäftigung, hg. von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2016.

⁴ Diese beträgt zwei Drittel des mittleren westdeutschen Lohns (Median).

⁵ Vgl. AK-Jahresbericht 2018.

2.3 Landesregierung unterstützt Frauen verstärkt

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Saarland steigt seit Jahren kontinuierlich an. Dennoch gibt es eine nicht unerhebliche stille Reserve, viele Frauen arbeiten noch immer in Minijobs oder unfreiwilliger Teilzeit. Die Landesregierung will mit dem Landesprogramm „Frauen in Arbeit“ gegensteuern. Die neuen Beratungsstellen, die in den einzelnen Landkreisen eingerichtet werden sollen, werden von der Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) bei der Arbeitskammer koordiniert und vernetzt.

Frauen im Saarland sind – wie in Deutschland insgesamt – immer stärker am Erwerbsleben beteiligt. Dies zeigen die Erwerbsquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen deutlich. Sowohl für die eigene Existenzsicherung, die Absicherung im Alter als auch zur Verwirklichung von Autonomie und eigener Lebensentwürfe spielt bezahlte Erwerbsarbeit eine wesentliche Rolle. Aktuell liegt die Erwerbsquote der Frauen im Saarland allerdings noch immer rund 2,1 Prozentpunkte hinter den Werten in Westdeutschland zurück (71,2 % zu 73,3 % im Jahr 2017, Männer: 80,7 %).¹ Im Bundesländervergleich der Frauenerwerbsquoten hat sich das Saarland mittlerweile vom letzten Platz auf den drittletzten Platz „vorgearbeitet“.

Beschäftigung steigt überwiegend in Teilzeit und Minijob

Die Frauenerwerbsquoten erfassen all diejenigen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Diese Frauen sind aber nicht zwangsläufig tatsächlich beschäftigt. Klarer wird das Bild außerdem, wenn die unterschiedlichen Beschäftigungsformen von Frauen herangezogen werden. Mitte 2018 lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Saarland bei rund 176.700 (Männer: 212.400). Im Vergleich zum Jahr 2000 ist dies ein Anstieg um rund 24 %.²

Die genauere Untersuchung der Daten zeigt: Der rasante Beschäftigungsanstieg der Frauen ist vor allem auf den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Diese hat sich im Saarland seit dem Jahr 2000 quasi verdoppelt, während die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen sogar lange Zeit tendenziell rückläufig war. Erst in den letzten beiden Jahren konnte sich die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen stabilisieren und stieg zuletzt leicht auf 92.000 an.

Mit in die Beschäftigungsbilanz gehören außerdem die ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen: Weibliche Minijobberinnen gab es Mitte 2018 im Saarland rund 41.800.³ Seit der statistischen Erfassung ist eine hohe Bedeutung dieser Beschäftigungsform im Saarland festzustellen.

Allerdings lag ihre Zahl hierzulande vor wenigen Jahren sogar noch deutlich höher, seit ein paar Jahren sinkt sie langsam ab. Dies ist sicherlich der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zu verdanken, der dazu führte, dass Minijobs in reguläre Beschäftigung umgewandelt wurden und werden. Dennoch ist die Zahl der Minijobberinnen immer noch sehr hoch. Dabei ist diese Beschäftigungsform angesichts all der Nachteile, die sich für Frauen mittel- bis langfristig daraus ergeben, keine anzustrebende Erwerbsvariante. Leider aber gelingt es vielen Betroffenen nicht, aus dieser als vorübergehendem Einstieg ins Erwerbsleben vorgesehenen Arbeitsform (noch einmal) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (zurück-)zukommen.

Landesprogramm „Frauen in Arbeit“ bringt Unterstützung

Im Rahmen des Fachkräftepakts auf Landesebene wurde Anfang 2016 auch festgestellt, dass Frauen bezüglich des Ausmaßes ihrer Erwerbstätigkeit im Saarland zwar aufgeholt haben, es aber noch Luft nach oben gibt. Der Rückstand hat verschiedene Ursachen (Wirtschaftsstruktur, Arbeitsplatzangebot, Tradition und Kultur), die sich nicht durch eine Maßnahme allein verändern lassen. Deutlich aber wurde in der Analyse der Arbeitsgruppe im Fachkräftepakt, dass es für Frauen auf dem Weg zur Erwerbstätigkeit oft zu Informations- und Reibungsverlusten kommt. Dies gilt vor allem, wenn die Rahmenbedingungen schwierig sind, wie für Alleinerziehende, Wiedereinsteigerinnen, Frauen mit Migrationshintergrund.

Die Koordinierungsstelle „Frau und Beruf“, die im Saarpfalz-Kreis angesiedelt ist, wurde mit ihrem Angebot und ihrer Arbeitsweise als Modell dafür gesehen, wie man Frauen zusätzlich unterstützt. Ein erster Schritt auf Landesebene war die im Fachkräftebündnis beschlossene Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB), die seit 2017 bei der Arbeitskammer des Saarlandes angesiedelt ist. Die FiB dient in Fragen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beziehungsweise auch bei Gründungsfragen als Netzwerkorganisatorin und Ansprechpartnerin für die auf den verschiedenen Ebenen handelnden Akteure. Sie kann außerdem betroffenen Frauen Hinweise geben, wohin diese sich weiter wenden können. Dabei sind den Frauen bei Bedarf auch die Möglichkeiten aufzuzeigen, sich mit geeigneten Ideen beruflich selbstständig zu machen. Zielvorgabe war außerdem, ein landesweites Konzept zur Weiterentwicklung der beruflichen (Re-)Aktivierung von Frauen zu entwickeln.

Individuelle Beratung wird verstärkt

Die bisherigen Erfahrungen der FiB bestätigen viele der zuvor getroffenen Annahmen. In den einzelnen Landkreisen gibt es verschiedene Angebote, deren Transparenz aber häufig für Ratsuchende nicht gewährleistet ist. Auch den Akteuren untereinander fehlt es oft an Wissen darüber, was die jeweils anderen anbieten und tun. Außerdem stellte sich immer wieder heraus, dass eine unabhängige, niedrigschwellige, individuelle Beratung vor Ort sehr sinnvoll wäre, um Frauen zu unterstützen, die sich dem Thema Erwerbstätigkeit nähern, vor allem, wenn diese seit längerer Zeit nicht mehr gearbeitet haben.

Die Landesregierung griff die Empfehlungen und Hinweise der FiB, die diese in regelmäßigen Rückmeldungen und in ihren Zwischenberichten gegeben hat, im Herbst 2018 mit dem Landesprogramm „Frauen in Arbeit“ auf. Kern des Programms ist die Einrichtung von regionalen Beratungsstellen innerhalb der Landkreise des Saarlandes/des Regionalverbandes Saarbrücken. Neben der Koordinierungsstelle „Frau und Beruf“ im Saarpfalz-Kreis gibt es bereits in Neunkirchen seit 2017 eine Beratungsstelle „Frau & Beruf“, es fehlen demnach aktuell noch vier weitere Beratungsstellen. Diese können von den Landkreisen – über ESF-Mittel – bezuschusst eingerichtet werden. Der Zuschuss des Kooperationspartners Landkreis wird anschließend vom Land aus Mitteln des Landesprogramms erstattet. Die Beratungsstellen sollen Frauen individuell beraten und weiter begleiten und außerdem die kleinräumige Vernetzung vor Ort und den lokalen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten gewährleisten.

Teil des Programms ist außerdem die Möglichkeit, den ratsuchenden Frauen mittelfristig geeignete Orientierungsmaßnahmen auf ihrem weiteren Planungsweg zur Unterstützung anzubieten. Diese Maßnahmen sind von den Beratungsstellen passend zu den Bedarfen in Zusammenarbeit mit örtlichen Bildungsträgern zu konzipieren. Sie können in einem gewissen Umfang über das Landesprogramm, das dafür ein Maßnahmenbudget bereithält, finanziert werden.

Der dritte Bestandteil des Landesprogramms ist die Verlängerung der Netzwerkstelle FiB bei der Arbeitskammer. Sie wird weiterhin als zentrale Vernetzungsstelle fungieren und zwar sowohl zwischen den einzelnen Beratungsstellen als auch zwischen den beiden Teilbereichen der FiB (Förderung der abhängigen Beschäftigung und Förderung der Existenzgründung). Damit ist sie ein aktiver Bestandteil des landesweiten Konzeptes zur beruflichen (Re-)Aktivierung von Frauen.

FiB bei der AK als zentrale Kooperationsstelle

Im Rahmen der Mitwirkung bei der Umsetzung des Landesprogramms „Frauen in Arbeit“ wird die FiB zukünftig verschiedene Funktionen übernehmen:

- Koordination und Beratung der verschiedenen Partnerinnen und Partner, Beratungsstellen.
- Durchführung von Fachveranstaltungen für die Beratungsstellen wie auch für die Öffentlichkeit.
- Bereitstellung von Informationen/Öffentlichkeitsarbeit/Marketing mit dem Ziel, eine zentrale Internetseite zu entwickeln.
- Berücksichtigung bundesweiter Rahmenbedingungen/Blick über die Landesgrenzen, um Erfahrungswerte zu transportieren und weitere Ideen zu sammeln.
- FiB als Schnittstelle zu Netzwerkpartnern und Netzwerkpartnerinnen, die in der Summe recht zahlreich an dem Prozess beteiligt sind (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Landkreise/Regionalverband, Gewerkschaften, Verbände, Ministerien, Bündnisse und Gremien).
- Anzusprechen sind nicht zuletzt auch Betriebe und Unternehmen. Gerade in Branchen, in denen von Fachkräftemangel gesprochen wird (im Handwerk oder in der Pflege), sind Anregungen denkbar, wie Arbeitsplätze (für Frauen und Familien insgesamt) attraktiver gestaltet werden können (Stichwort: „Arbeitgeberattraktivität“). An dieser Stelle wird die Zusammenarbeit mit der Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ (ALS) bei der saar.is weiter fortgeführt und intensiviert.

¹ Statistisches Bundesamt, Fachserie 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt.

² Statistik über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Bundesagentur für Arbeit.

³ Ebd.