

4 Gute Arbeit und Arbeitspolitik

4.1 Regulierung der Arbeitsmärkte: Rahmenbedingungen *Guter Arbeit* als Herausforderungen

Im Koalitionsvertrag der Landesregierung wurden die Bekämpfung prekärer Arbeit und die Förderung Guter Arbeit vereinbart. Von daher sind die Vorhaben der Bundespolitik zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems zu begrüßen. Allerdings lassen sich wirkungsvolle Maßnahmen zur Bekämpfung atypischer Beschäftigung nicht erkennen, obwohl Re-Regulierungsmöglichkeiten bestehen. Die Landesregierung ist daher gut beraten, den vereinbarten Weg auf Bundes- und Landesebene fortzusetzen und im Saarland auch auf neue Herausforderungen (u. a. Mindestlohn, Werkvertragsarbeit) innovativ zu reagieren.

Gute Arbeit und Bekämpfung prekärer Beschäftigung als neue Ziele der Landesregierung

Das Leitbild *Gute Arbeit* wird von der Arbeitskammer des Saarlandes seit Jahren proklamiert und hat erfreulicher Weise Einzug in die Programmatik der Landesregierung gehalten: In deren Koalitionsvertrag wurden die „Eindämmung atypischer Formen der Beschäftigung“ (u. a. Leiharbeit) und verschiedene Maßnahmen zur Erreichung *Guter Arbeit* (u. a. betriebliches Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitszeitflexibilität) vereinbart. Zudem wurde die Notwendigkeit der „Festlegung von Lohnuntergrenzen“ anerkannt und über die Unterstützung eines gesetzlichen flächendeckenden Mindestlohnes und die Ausgestaltung eines neuen Saarländischen Tariftreuegesetzes (für öffentliche Aufträge) konkretisiert.¹

Ausgehend von der Erkenntnis, dass sich gute Arbeitsbedingungen, eine hohe Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit und eine sozial verantwortliche Unternehmensführung positiv beeinflussen, wird auch von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen *Gute Arbeit* als Gemeinschaftsaufgabe zunehmend anerkannt. So wurden im Jahr 2013 von den unterschiedlichen Mitgliedern des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ vielfältige Maßnahmen entwickelt und über das Konzept *Gute Arbeit* – als neuem strategischen Schwerpunkt der Fachkräftesicherungsstrategie – ausgerichtet.²

Obgleich im Saarland *Gute Arbeit* und die Bekämpfung prekärer Beschäftigung übergreifende politische Ziele sind, gibt es oftmals unterschiedliche

Interpretationen, was unter *Guter Arbeit*, „prekärer Arbeit“ und unter der „Prekarisierung von Arbeit“ zu verstehen ist. Ohne eine Verständigung lassen sich keine kongruenten Regulierungsstrategien pro *Gute Arbeit* und kontra prekäre Beschäftigung spezifizieren.

***Gute Arbeit* als Alternative zur Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft**

Während aus Sicht der Arbeitgeber *Gute Arbeit* letztlich dann gegeben ist, wenn mit den Arbeitsprodukten Geld verdient werden kann, zeichnet sich das ursprüngliche gewerkschaftliche Konzept und Leitbild *Gute Arbeit* aus Sicht der Beschäftigten (laut Erwerbstätigenbefragungen) vor allem durch folgende Merkmale aus:

- ein festes und faires Einkommen
- eine reguläre, unbefristete Stelle
- berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- der Erhalt von körperlicher und psychischer Gesundheit
- die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz
- eine sinnvolle Tätigkeit
- humane Arbeitszeiten.

Das Gegenbild dazu ist „prekäre Arbeit“. Diese wird in Anlehnung an eine Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über folgende Dimensionen konkretisiert:

- (Bruttostunden-)Entlohnung unterhalb eigenständiger Existenzsicherung (Hartz-IV-Niveau),
- eingeschränkte soziale Rechte und Partizipationsmöglichkeiten (z. B. bei tarif-, arbeits-, mitbestimmungsrechtlichen Schutzwirkungen, Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen),
- marginalisierte soziale Integration am Arbeitsplatz,
- (Planungs-)Unsicherheit in Beruf und Familie.

Unter Arbeitssoziologen und Armutsforschern ist es mittlerweile Konsens, dass sich prekäre Arbeit nicht nur auf atypische Beschäftigungsformen begrenzen lässt. Auch meine die „Prekarisierung von Arbeit“ nicht nur, dass am unteren Ende der Gesellschaft prekäre Arbeitsverhältnisse als gesellschaftliches Randgruppenphänomen um sich greifen, sondern vielmehr, dass Merkmale prekärer Arbeit bis in vormals gesicherte Mittelschichtskreise vordringen, zu neuen Unsicherheiten führen, die Solidaritätsbereitschaft der Beschäftigten und Gesellschaft bedrohen und zur Disziplinierung und damit letztlich auch zur Entdemokratisierung der Gesellschaft beitragen.³

Nachgelassene Tarifbindung und Deregulierungen als Beschleuniger der Prekarisierung

Laut BA-Statistik arbeiteten Ende 2012 im Saarland 22 % der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) oder knapp 47.900 Personen zu Niedriglöhnen (bezogen auf die Niedriglohnschwelle in Westdeutschland von 2.051 Euro monatliches Bruttoarbeitsentgelt). Empirisch belegt ist, dass sich der Anstieg des Niedriglohnsektors bereits seit Ende 1990er Jahre, also vor den Deregulierungen des Arbeitsmarktes im Zuge der sogenannten „Hartz-Reformen“ vollzog, allerdings dann durch diese forciert wurde: Ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko hatten laut dem Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) bundesweit im Jahre 2012 insbesondere Minijobber (79 %), unter 25-Jährige (57 %), befristet Beschäftigte (43 %) und Beschäftigte ohne Berufsausbildung (47 %). Frauen hatten einen Anteil von 63 % an den Niedriglohnbeschäftigten. Zugleich zeigt sich eine starke Streuung nach unten wegen fehlender Lohnuntergrenzen.⁴ Auch die These der Prekarisierung der Mittelschicht ist empirisch belegbar. So ist der Niedriglohnsektor nicht als isoliertes Arbeitsmarktsegment zu verstehen, da er laut Befunden des DIW Lohndruck auf darüber liegende Lohngruppen ausübt.⁵

Der Anstieg des Niedriglohnsektors bereits vor den Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 steht zunächst in Zusammenhang mit der nachgelassenen Tarifbindung seit Mitte der neunziger Jahre. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit und damit ein erhöhtes Arbeitskräftereservoir erleichterten Austritte von Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden, um Tarifstandards zu entgehen. Bezogen auf die Beschäftigten betrug die Tarifbindung im Jahr 1998 in Westdeutschland noch 76 % und 2012 nur noch 60 % (in Ostdeutschland fiel diese von 63 % auf 48 %). Für 20 % der Beschäftigten in Deutschland bestand weder ein Tarifvertrag noch wurde ihr Entgelt „mit Orientierung an einem Tarifvertrag“ geregelt (vgl. IAB-Betriebspanel/SOEP-Basis). Auch im Saarland betrug die Tarifbindung der Vollzeitbeschäftigten laut der aktuellen Verdienststrukturerhebung 2010 lediglich 62 %.

Die Neuregelungen bei der geringfügigen Beschäftigung, der Leiharbeit und bei der befristeten Beschäftigung ermöglichten den Unternehmen entsprechende Reorganisationsprozesse zur Absenkung von Arbeitskosten. Dazu haben der verkürzte Bezug des Arbeitslosengeldes und die Senkung der Zumutbarkeitsschwelle im SGB II (Hartz IV) den Druck zur Arbeitsaufnahme auch bei Niedriglöhnen erhöht. Abgesehen von den Niedriglöhnen vereinigen atypische Beschäftigungsformen Merkmale prekärer Arbeit wie Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten, unzureichende Sozialversicherungsansprüche und teils soziale Isolation am Arbeitsplatz. Nicht ohne Grund sind etwa laut Report der

Techniker Krankenkasse die Fehltage wegen psychischer Erkrankungen bei Leiharbeitnehmern besonders hoch.

Die nationalen Deregulierungen stehen auch im Zusammenhang mit der Schaffung des EU-Binnenmarktes. Die im Jahr 2000 von den europäischen Staats- und Regierungschefs verabschiedete Lissabon-Strategie setzte sich zum Ziel, die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Gerade von Gewerkschaftsseite wird kritisiert, dass etwa im Zuge der Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen, der Durchsetzung der Dienstleistungsrichtlinie, einzelner Urteile des Europäischen Gerichtshofes und den Verhandlungen zum EU-Freihandelsabkommen, nationale Arbeitsbedingungen, das Streikrecht und Tarifstrukturen unter Druck geraten sind. Andererseits hat die EU aber auch mit der Arbeitszeitrichtlinie, der Leiharbeitsrichtlinie zu Equal Pay oder der Antidiskriminierungsrichtlinie positive Effekte ausgeübt.

Aktuelle Entwicklungen prekärer Beschäftigung im Saarland

Im Rahmen des auch politisch vorangetriebenen, gestiegenen internationalen Wettbewerbsdrucks und der Veränderungen in den industriellen Beziehungen haben auch im Saarland in den letzten Jahren prekäre Beschäftigung und atypische Beschäftigungsformen mit allen Folgeproblemen zugenommen. Die saarländische Arbeitswelt wird weiterhin von Niedriglohnbeschäftigung, Zeit- und Leistungsdruck, Arbeitszeitflexibilisierungen, gesundheitlichen und psychischen Belastungen geprägt. Zudem ist das Saarland mit der Abwanderung junger qualifizierter Fachkräfte, einem hohen Anteil an Produktionsarbeitsplätzen mit überdurchschnittlichen gesundheitlichen Belastungen und einem gestiegenen Durchschnittsalter der Belegschaften konfrontiert.

Unter den atypischen Beschäftigungsformen sind die geringfügigen Beschäftigungen quantitativ am bedeutsamsten. Im Saarland gab es im Juni 2013 68.500 ausschließlich geringfügig Beschäftigte (-0,5 % im Vergleich zum Vorjahr) und 29.700 geringfügig Beschäftigte im Nebenjob (+0,5 % im Vergleich zum Vorjahr). Ausschließlich geringfügige Beschäftigungen gelten als „Niedriglohnfalle“, sie sind zumeist nicht mit Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ausreichenden Möglichkeiten der Alterssicherung verbunden. Bundesweit lagen im Jahr 2012 laut aktuellen SOEP-Daten die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeitwünsche der weiblichen geringfügig Beschäftigten mit 11,6 Wochenstunden deutlich unter den gewünschten 17,5 Wochenstunden.⁶ Es besteht also dringender Handlungsbedarf bei Entlohnung, Qualifizierungs- und Aufstiegsperspektiven sowie Arbeitszeiten. Die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro seit Anfang 2013 dürfte die Zunahme der Minijobs befördert haben.

Die Zahl der Leiharbeiter hat sich bundesweit seit der Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung in etwa verdreifacht. Laut Auswertungen des IAB fungiert Leiharbeit auch im Saarland nur als „schmaler Steg“ in reguläre Beschäftigung.⁷ Für die Hälfte der Beschäftigten endet laut Bundesagentur für Arbeit (BA) das Beschäftigungsverhältnis bereits nach maximal drei Monaten. Aufstiegs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit sind also kaum gegeben. Im Saarland gab es laut Beschäftigtenstatistik der BA im Juni 2013 8.419 Leiharbeiter. Das waren 2,3 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und es zeigt einen deutlichen Rückgang in den letzten zwei Jahren auf: Noch im Juni 2011 gab es 11.035 Leiharbeiter, im Juni 2012 nur noch 9.777 Leiharbeiter. Daraus ergibt sich ein Rückgang von 13,9 % zwischen Juni 2011 und Juni 2012 sowie von 13,9 % zwischen Juni 2012 und Juni 2013. Demgegenüber weist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA für den gleichen Zeitraum einen nahezu konstanten Stand an Leiharbeitskräften von etwa 11.500 Beschäftigten aus. Im selben Zeitraum blieb auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland nahezu unverändert. Der Rückgang der Leiharbeit nach der Beschäftigtenstatistik wird auch mit Ausweichreaktionen der Unternehmen von der Leiharbeit zur Werkvertragsarbeit begründet. Denn die Leiharbeit wurde über den Mindestlohn für die Leiharbeit seit Anfang 2012 und tarifpolitisch in einigen Branchen über arbeitseinsatzdauerbezogene Tarifzuschläge verteuert.

Werkvertragspraxis im Saarland und Gestaltungsansätze

Auch angesichts von Presseberichten über Skandale in der Werkvertragsarbeit hat die Arbeitskammer des Saarlandes im Jahr 2013 das ISO-Institut Saarbrücken mit einer wissenschaftlichen Evaluierung der Werkvertragspraxis in den saarländischen Fleisch-, Metall-, Bau- und Einzelhandelsbranchen beauftragt.⁸ Deren Ergebnisse stellen sich wie folgt dar: Branchenübergreifend lässt sich in der Praxis zwischen legalen Werkverträgen und illegalen Schein-Werkverträgen kaum unterscheiden. Hinzu kommt, dass auch legale Werkvertragsarbeit häufig problematisch ist: Aus Arbeitnehmersicht werden Tarifstandards ausgehebelt, Stammbeschaften ausgedünnt und es kommt zu „Drei-Klassen-Belegschaften“ (Stammbeschäftigte, Leiharbeits- und Werkvertragskräfte). Aus betriebswirtschaftlicher Sicht verursacht die Organisierung der vermeintlich billigeren Werkvertragsarbeit Mehrarbeit und Zusatzkosten, die über niedrigere Arbeitskosten wieder hereingeholt werden müssen. Wird sie dauerhaft in höher qualifizierten Bereichen eingesetzt, kann sie auf den Verlust betrieblichen Know-hows hinauslaufen.

Metallindustrie: Betriebsräte verlangen Mitbestimmung

In der saarländischen Metallindustrie wurde Werkvertragsarbeit traditionell zum Zukauf von Expertenwissen genutzt. Mit der Verteuerung der Leiharbeit über Mindestlöhne und Tarifzuschläge wird diese auf allen Qualifikationsstufen durch Werkvertragsarbeit ersetzt. Sie wird von großen Industriedienstleistungsfirmen zumeist in legaler Form organisiert: Teils nur räumlich abgetrennt von der sonstigen Produktion und von unmittelbaren Arbeitsanweisungen der Stammbeschäftigten werden „Kerngeschäfte“ auf dem Werksgelände (z. B. Montagetätigkeiten) übernommen. Betriebsräte klagen hier, dass sie keine Mitbestimmungsrechte, sondern nur Informationsrechte über den Einsatz von Werkvertragsarbeit besitzen: Sie können lediglich versuchen, Schein-Werkverträge aufzudecken, etwa wenn Werkvertragsbeschäftigte regulär in den Betriebsablauf integriert sind und es sich tatsächlich um illegale Arbeitnehmerüberlassung oder Schein-Selbstständigkeit handelt. Auch können sie versuchen, den Umfang der Werkvertragsarbeit über Betriebsvereinbarungen zu regulieren oder die ökonomische Nachhaltigkeit thematisieren. Gewerkschaften fordern daher, die Mitbestimmungsrechte auf alle Beschäftigte auf dem Betriebsgelände auszuweiten und Betriebsräte mit Vetorechten auszustatten, wenn Stammbeschäftigte verdrängt werden könnten.

Einzelhandel: Ausgliederte Bereiche tarifpolitisch zurückholen

In der schlechter entlohnten saarländischen Einzelhandelsbranche ist die Auslagerung von Warenverräumungstätigkeiten in Werkvertragsarbeiten weit verbreitet. Das gilt insbesondere für große Unternehmen. In Supermärkten, die teils auch Leiharbeitskräfte an den Kassen einsetzen, werden beispielsweise „night stocking crews“ aus Aufstockern und Studierenden mit sehr niedrigen Stundenlöhnen eingesetzt. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di versucht tarifpolitisch mit einem neuen Tarifvertrag gegenzusteuern: Ausgliederte Bereiche sollen über eine niedrigere Vergütung zurückgeführt werden. Auch wird auf das Vorhaben der Bundesregierung gesetzt, Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages abzusenken, damit ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten der saarländischen Einzelhandelsbranche verbindlich werden kann.

Fleischwirtschaft: Mindestlohn als erster Regulierungsschritt

In der saarländischen Fleischwirtschaft gibt es Unternehmen, die einen Unterbietungswettbewerb auch auf Basis skandalöser Werkvertragsarbeit mit osteuropäischen Wanderarbeitern betreiben. Im Rahmen der EU-Dienstleis-

tungsfreiheit werden Werkverträge (z. B. für das Zerlegen von Schweinen) an Unternehmer in Osteuropa weitergereicht. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten setzt nun darauf, dass 2014 erstmalig ein spezieller Mindestlohn für die Fleischbranche über das Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wird. Dann müsste für alle Beschäftigten der deutsche Branchenmindestlohn gezahlt werden. Auch sollten Generalunternehmer für missbräuchliches Verhalten ihrer Subunternehmer und Folgeunternehmen haften. Notwendig bleibt eine effektive Kontrolle, ob Mindestlöhne gezahlt werden oder ob Schein-Selbständigkeit vorliegt.

Bauwirtschaft: Lange Subunternehmerketten und Scheinselbständigkeit verbreitet

In der Bauwirtschaft existieren relativ lange Subunternehmerketten, die die Umgehung von Mindeststandards über Schein-Werkverträge ermöglichen. Im Saarland ist es vor allem problematisch, dass ausländische Wanderarbeiter, speziell für einzelne Werkverträge, über einen Gesellschaftervertrag zu einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) zusammengeschlossen wurden. Aus den Wanderarbeitern, die oftmals nicht wissen, was sie unterschreiben und in Sammelunterkünften untergebracht werden, werden formal Selbständige. Danach wird beim lokalen Gewerbeamt für die GbR ein Gewerbe (ohne Meisterzwang) angemeldet und die GbR übernimmt den Werkvertrag. Die Wanderarbeiter werden auf einer Baustelle eingesetzt, unterliegen Arbeitsanweisungen, werden damit zu illegalen Schein-Selbständigen, deren Bezahlung und Arbeitsbedingungen keiner Kontrolle unterliegen. Arbeitgeberverband Bau Saar und IG Bau fordern hier, dass die Praxis der Gewerbeanmeldung neu geregelt wird. Ein weiterer Ansatz ist, das Tariftreuegesetz mit dem Ziel, wirksame Kontrollverfahren zu etablieren.

Regulierungsansätze im EU-Ausland

Auffällig ist, dass sich in Deutschland eine im OECD-Vergleich niedrige Arbeitslosenrate – bei allerdings deutlich höherer Unterbeschäftigungsquote – zeigt, aber überdurchschnittlich viele atypische Beschäftigungen, eine niedrige Tarifbindung und ein überdurchschnittlicher Einkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern („Gender Pay Gap“). Vergleichsweise niedrig ist dagegen die Jugendarbeitslosigkeit, ein Effekt des deutschen dualen Ausbildungssystems. Welche positiven Regulierungsansätze gibt es in unseren Nachbarländern?

Während 20 von 27 Ländern einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn vorweisen, war dies bisher in Deutschland nicht der Fall. Die auch vor Nied-

riglöhnen schützende Tarifbindung ist in vielen Nachbarländern wesentlich höher, da dort die jeweiligen Arbeitsmarktordnungen das Tarifsystem durch praktikable Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung unterstützen. Der Gender Pay Gap ist im EU-Ausland einerseits wegen der Mindestlöhne geringer, aber auch durch das bessere Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung und Quoten für die Besetzung von Führungspositionen. In Frankreich und Großbritannien werden zudem Beschäftigungsverhältnisse nur subventioniert, wenn sie eine Mindestanzahl an Wochenstunden oder ein Mindesteinkommen bieten. Auch gibt es einen anderen Umgang mit der Leiharbeit: In Frankreich wird Flexibilität in der Leiharbeit vom ersten Tag an über Zuschläge verteuert und mit Qualifizierungsfonds verknüpft. Dahinter steht der Gedanke, dass Flexibilität teurer sein muss als stabile Beschäftigung.⁹

Regulierungsänderungen der neuen Bundesregierung

Angesichts der Erfahrungen im EU-Ausland ist es im Sinne notwendiger Rahmenbedingungen *Guter Arbeit* erfreulich, dass bereits im Koalitionsvertrag der Bundesregierung eine breite Spannweite von Regelungsinstrumenten der Lohnfindung in den Blick genommen wurde, die nach einer Reform prinzipiell geeignet wären, zur Stützung des Tarifvertragssystems beizutragen.

Die beabsichtigten Maßnahmen zur Re-Regulierung atypischer Beschäftigung bleiben dagegen im Koalitionsvertrag hinter der von Gewerkschaften anvisierten „Neuen Ordnung der Arbeit“ zurück. Das betrifft insbesondere die Equal Pay-Regelung (nicht vom ersten Tag an) bei der Leiharbeit und die Maßnahmen zur Werkvertragsarbeit. Bei der Werkvertragsarbeit reichen Abgrenzungskriterien zwischen Scheinwerkverträgen und legalen Werkverträgen sowie deren Kontrolle nicht aus. Notwendig wäre eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes mit dem Ziel, Betriebsräten ähnlich wie bei der Leiharbeit ein Zustimmungsverweigerungsrecht einzuräumen (siehe Urteil des BAG vom 10. Juli 2013), wenn Werkvertragsarbeit Stammbeschäftigte nicht nur vorübergehend ersetzen könnte (vgl. auch den Gesetzentwurf des Bundesrates vom September 2013). Zudem ist eine Zurückführung der geringfügigen Beschäftigung ausgeblieben. Zu erinnern ist hier an das Gleitzone Modell des DGB, das über eine erweiterte Gleitzone die Integration von Arbeitnehmern in die Sozialversicherungen garantieren sollte. Auch der SPD-Vorschlag, Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrages zu verbieten, konnte nicht durchgesetzt werden. Zudem ist es aus Arbeitnehmersicht problematisch, dass der Kündigungsschutz und die betriebliche wie Unternehmensmitbestimmung nicht ausgebaut wurden.

Im vom Bundeskabinett gebilligten Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)“ vom 2. April 2014 wird erstmalig ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn über zunächst brutto 8,50 Euro je Zeitstunde ab 2015 eingeführt. Problematisch sind u. a. die definierten Ausnahmeregelungen für junge Menschen und Langzeitarbeitslose, da sie auch rechtlich umstritten sind.¹⁰ Positiv sind die im Gesetzentwurf definierten Kontrollregelungen durch staatliche Behörden und zivilrechtliche Haftungsregeln, die eine Generalunternehmerhaftung für nicht gezahlte Mindestlöhne über die gesamte Subunternehmerkette bedeuten. Auch wurden Änderungen des Tarifvertragsgesetzes bestimmt: Das 50-%-Quorum für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages soll entfallen. An seine Stelle tritt ein konkretisiertes öffentliches Interesse. Zudem soll das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, über die bestehenden Branchen mit tariflich bestimmten Branchenmindestlöhnen hinaus, für alle Branchen geöffnet werden.

Konsequenzen für die saarländische Arbeitspolitik

Für die Landesregierung folgt daraus, weiterhin für faire Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen einzutreten und einen Qualitätswettbewerb zu fördern. Das bedeutet z. B. die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes zu unterstützen und die laut saarländischem Koalitionsvertrag anvisierte Ausgestaltung der Kontrolle des Saarländischen Tariftreuegesetzes und des Arbeitsschutzes (auch bezüglich psychischer Belastungen) voranzutreiben. Die bezüglich der Voraussetzungen zur Wirtschaftsförderung vereinbarten maximalen Leiharbeitsquoten zu fördernder Betriebe sollten auch auf Werk- und Dienstverträge ausgedehnt werden.

Um prekäre Beschäftigung zu bekämpfen, bietet sich die Initialisierung und Unterstützung von Bundesratsinitiativen an (z. B. bezüglich Mitbestimmungsrechten bei der Werkvertragsarbeit, Equal Pay bei der Leiharbeit vom ersten Tag an, Ersatz geringfügiger Beschäftigung durch das Gleitzonenmodell usw.).

Gerade die dargestellten Befunde zur Werkvertragspraxis im Saarland legen nahe, über die Einrichtung einer „Beratungsstelle Wanderarbeit“ nachzudenken, wie sie in anderen Bundesländern mit dem DGB-Projekt „Faire Mobilität“ umgesetzt wurde. Außerdem ist auch mit Blick auf die Durchsetzung eines Mindestlohnes ab 2015 über die Einrichtung einer „Koordinierungs- und Beratungsstelle Mindestlohn, Mindestarbeitsbedingungen, Werkverträge“ o. ä. nachzudenken.

Die wesentlichen Strategien zur Begegnung des demografischen Wandels und entstehender Fachkräftebedarfe sind aus Sicht der Arbeitskammer die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z. B. über die Förderung alter(n)sgerechten Arbeitens, lebenslaufbezogene Arbeitszeitmodelle, Förderung guter Personalführung, Diversity Management), die beständige Anhebung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten, wie auch insbesondere die hinsichtlich von Weiterqualifizierungsangeboten häufig vernachlässigten prekär Beschäftigten und die Nutzung der Potenziale der Stillen Reserve (unterbeschäftigte Frauen, Migranten, Arbeitslose).

Insofern sind auch die bei der Arbeitskammer angesiedelten Projekte zur Förderung *Guter Arbeit* wegweisend. Dazu gehört das „AK-Betriebsbarometer“ mit seinen regelmäßigen Betriebsrätebefragungen und das von der Landesregierung geförderte Forschungs- und Beratungsprojekt „Betriebs-Monitor *Gute Arbeit*“, das Beratungsleistungen für Betriebe zu Verfügung stellt, die Situation in den Betrieben (u. a. über Erwerbstätigenbefragungen) hinsichtlich politischer Gestaltungsbedarfe analysiert und diese über Dialogveranstaltungen und Netzwerkaktivitäten zur Diskussion stellt. Das Leitbild *Gute Arbeit* und entsprechende Maßnahmen könnten somit – positiv gewendet – auch in die Imagekampagne des Landes aufgenommen werden.¹¹

- ¹ Vgl.: CDU Saar/SPD Saarland (2012): Koalitionsvertrag für die 15. Legislaturperiode des Landtages des Saarlandes (2012–2017), S. 18 ff.
- ² Vgl.: Zukunfts Bündnis Fachkräfte Saar (2014): Zukunftsarbeit für das Saarland. Konzeptpapier Fachkräftesicherung – verabschiedet zum 1. April 2014; sowie Medieninfo des Wirtschaftsministeriums vom 4. April 2014.
- ³ Siehe etwa: Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris; Dörre, Klaus (2009): Gewerkschaften und die Zone der Prekarität – Anregungen für eine Neujustierung der Arbeitspolitik, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften*, Frankfurt am Main; Kronauer, Martin (2010): Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart, aus: Kronauer, Martin (Hrsg.): *Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart*, Bielefeld, S. 24–58.
- ⁴ Vgl. Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2014): *Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro verändern könnte*, IAQ-Report 02/2014, Duisburg.
- ⁵ Vgl. Brenke, Karl/Grabka, Markus (2011), *Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt*, DIW-Wochenbericht Nr. 45.
- ⁶ Vgl. Wanger, S./Enzo, Weber (2014): *Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012*, IAB-Aktuelle Daten und Indikatoren.
- ⁷ Vgl. IAB-Regional Rheinland-Pfalz Saarland (2012): *Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland*, Nürnberg, S. 80.
- ⁸ Vgl. Haubner, Dominik (2014): *(Schein-)Werkverträge im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Regulierung der Arbeit. Eine branchenübergreifende Bestandsaufnahme im Saarland*, herausgegeben von der Arbeitskammer des Saarlandes in der Reihe der AK-Texte, Saarbrücken; download unter www.arbeitskammer.de.
- ⁹ Vgl. Unger, Brigitte (2013): *Man schafft neue Sozialfälle, die am Arbeitsmarkt tätig sind*, aus: G.I.B. INFO Nr. 3/2013, S.76–81.
- ¹⁰ Vgl. Fischer-Lescano, Andreas (2014): *Verfassungs-, völker- und europarechtlicher Rahmen für die Gestaltung von Mindestlohn Ausnahmen, Rechtsgutachten im Auftrag des WSI und des DGB*
- ¹¹ Zu den Projekten siehe: <http://www.arbeitskammer.de/gute-arbeit>.

4.2 Betriebliche Gesundheitspolitik – Gemeinsames „Anpacken“ notwendig

Die Rahmenbedingungen für eine fortschrittliche betriebliche Gesundheitspolitik, die Belastungen ganzheitlich behandelt, sind durch die Änderungen im Arbeitsschutzgesetz und die Diskussion im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie verbessert worden. Das Land hängt in der regionalen Umsetzung, sowohl was die Steuerung als auch die Kontrolle anbetrifft, jedoch hinterher. Dies wirkt sich inzwischen auch auf die betriebliche Präventionsarbeit aus. Ein deutliches politisches Gegensteuern erscheint daher angebracht.

Die betriebliche Gesundheitspolitik hat im letzten Jahr durch die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes eine bemerkenswerte inhaltliche Aufwertung erfahren. Durch die Aufnahme der Begriffe „psychische Gesundheit“ und „psychische Belastungen“ in den Gesetzestext und damit in den von den Unternehmen zu bearbeitenden Themen- bzw. Gefährdungskatalog konnte auch eine wesentliche Forderung der Gewerkschaften aufgegriffen werden, die dies damit als einen Erfolg in ihren intensiven Bemühungen um die Umsetzung einer „Guten“ Arbeitspolitik werten können. Ein konsequenter nächster Schritt, die Einführung einer „Anti-Stressverordnung“, immerhin im Konsens von allen Arbeits- und Sozialministern der Länder verabschiedet, befindet sich derzeit noch in der Warteschleife. Die Umsetzung ist ungewiss.

Psychische Gesundheit als wichtiges Thema der GDA

Gleichzeitig mit dieser inhaltlichen Präzisierung trat die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) 2013 in ihre zweite Arbeitsphase ein. Die Zahl der Arbeitsprogramme wurde gegenüber der ersten Phase deutlich reduziert – in die drei (gemeinsamen) Arbeitsschutzziele von Bund und Ländern wurde die „Bekämpfung der psychischen Belastungen“ explizit mit aufgenommen. Die Planungen der GDA sehen hierzu vor, die Umsetzung der Gesetzesvorgaben ab dem nächsten Jahr in den Unternehmen „flächendeckend“ zu überprüfen. Zuvor sollen die Aufsichtspersonen der Arbeitsschutzaufsichten und Unfallversicherungsträger hierzu geschult werden, aufbauend auf einer entsprechenden Leitlinie¹ – sicher sinnvoll, gleichzeitig aber auch ein „Eingeständnis“, dass hier in der Vergangenheit (bzw. seit 1996!) wenig gelaufen war. Den niedrigen Umsetzungsstand insbesondere der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in saarländischen Betrieben konnte man auch am AK-Betriebsbarometer 2013 ablesen.

Was nun im Land für die nahe Zukunft zu erwarten ist, ist derzeit schwer voraussagbar. Die Kompetenz und das Bemühen der Aufsichten sind vorhanden, es fehlt aber weiterhin an personellen und zeitlichen Ressourcen. Zwischen dem inhaltlichen Anspruch der GDA-Planung auf der einen und den Umsetzungsvoraussetzungen für das Saarland auf der anderen Seite klafft damit eine merkliche Lücke. Damit bestimmt, entgegen der einleitend beschriebenen und durch die GDA auf Bundesebene vorangetriebenen inhaltlichen, organisatorischen wie auch systematischen Erneuerung, immer mehr auch die Spardiskussion das (Nicht-)Handeln des Landes im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Regionale Umsetzung der GDA weiterhin mit Fragezeichen versehen

Auch in der sozialpartnerschaftlichen Diskussion scheint man teilweise in den arbeitspolitischen Dissens zurückzukehren. So wird eine Vereinbarung, die ein gemeinsames Vorgehen für die regionale Umsetzung der GDA nach außen kommunizieren soll, hinausgezögert. Das entsprechende Papier „ruht“ derzeit im zuständigen Ministerium und wartet auf eine weitere Abstimmung. Im Gegensatz zu den GDA-Aktivitäten in anderen Bundesländern, die gezielt auch regionale Schwerpunkte in ihre Themenpalette aufnehmen, ist hier von einem wirklichen Wollen insbesondere auf Arbeitgeberseite reichlich wenig zu spüren.

Zukunftsbündnis „Fachkräfte Saar“ mit strategischem Schwerpunkt *Gute Arbeit*

Man muss dem Land vielleicht zu Gute halten, dass der (neuerliche) ministerielle Zuständigkeitswechsel für Verzögerungen gesorgt hat, nachdem das Arbeitsschutzthema durch den Regierungswechsel (Große Koalition) ursprünglich an Fahrt aufzunehmen schien.² Auch die Arbeitgeber zeigten zunächst ein verstärktes Interesse, zumal die Fachkräftediskussion eng mit diesem Thema verbunden ist. Allein über die Ausrichtung und inhaltliche Schwerpunktbildung gab es weiterhin mehr oder weniger deutliche Differenzen.

Ein lange diskutiertes „Konzeptpapier Fachkräftesicherung“³ mit einem umfangreichen Maßnahmenkatalog ist am 1. April 2014 verabschiedet worden. Die *Gute Arbeit* ist dank der Gewerkschaften als „Strategischer Schwerpunkt“ in das Papier eingeflossen. Explizit enthält das Handlungsfeld „Ältere ArbeitnehmerInnen“ (Ü 55) unter der Rubrik „alters- und altersgerechte Arbeitsplätze“ fünf Einzelmaßnahmen, von denen die letzte auch auf die Umsetzung der GDA zielt. Ministerin Anke Rehlinger hat

in Ihrer Regierungserklärung zur Fachkräftestrategie die Gründung eines „Bündnisses für Arbeits- und Gesundheitsschutz Saar“ bereits angekündigt.

Trotz allem wird doch häufig der Eindruck erweckt, als ob die Fachkräftediskussion für die Unternehmensverbände ohne die Themen „gesunde Mitarbeiter“ bzw. *Gute Arbeit* geführt werden soll – zumindest solange, wie Arbeitgeber als Verantwortliche für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) gefordert werden. Bei der Schuld-Zuschreibung in Richtung Arbeitnehmer haben sie denn auch weniger große Probleme – jene müssen eben (auch privat) nur ein gesundes Verhalten an den Tag legen und Resilienz erwerben.

Beschäftigte, die dies jedoch nicht können bzw. bereits krank sind, müssen vom Sozialsystem gestützt werden oder sind schlicht für die Position nicht geeignet, so die lapidare Auskunft der Arbeitgeber. Bestenfalls verfügen Betriebe noch über ein betriebliches Eingliederungsmanagement, das die Kollegen in der Erkrankung auffangen soll. Der Kausalbezug (ungünstige Arbeitsbedingungen = Erkrankungsrisiko) wird – trotz eines gemeinsamen Papieres auf Bundesebene⁴ – in der saarländischen Diskussion jedenfalls nicht gesehen.

BetriebsMonitor „Gute Arbeit für das Saarland“ gestartet – Unterstützung der Arbeitgeber fehlt jedoch

Dieses arbeitspolitische Wegducken und Ausblenden führt inzwischen leider auch zu Schwierigkeiten in der praktischen betrieblichen Präventionsarbeit. Nimmt man das neue Landesprojekt „Gute Arbeit für das Saarland“, das die Arbeitskammer im Auftrag des saarländischen Wirtschafts- und Arbeitsministeriums seit 2013 durchführt, so sind die ersten Erfahrungen mit diesem „BetriebsMonitor“⁵, die betriebliche Analysen und Beratungen der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e.V. ergeben haben, durchweg positiv. Die Unternehmen zeigen hier starkes Interesse, insbesondere an Themen der betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsgestaltung im Zusammenhang mit psychischen Belastungen (z. B. Durchführung von Mitarbeiterbefragungen). Allerdings drückt auch hier die Arbeitgeberseite massiv auf die Bremse, obwohl die Unternehmensleitungen in die Betriebsinterviews ausdrücklich gemäß den Projektzielen mit einbezogen werden.

Die Arbeitskammer wird sich jedenfalls mit Nachdruck dafür einsetzen, das erfolgreich begonnene Projekt zum Nutzen aller saarländischen Arbeitnehmer fortzuführen, Projektstrukturen sowie betriebliche Analyse- und Beratungsprojekte gemeinsam mit den, bzw. im Interesse der Verantwort-

lichen vor Ort weiterzuentwickeln, um schlussendlich auch praxisorientierte Präventionswerkzeuge zur Umsetzung *Guter Arbeit* allen Betrieben und Verwaltungen zur Verfügung stellen zu können.

-
- ¹ Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Berlin, 2012.
 - ² Siehe u. a. auch Konstituierung eines Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz im letzten Jahr.
 - ³ Siehe auch Regierungserklärung „Fachkräftesicherung – für ein starkes und modernes Saarland“ der Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Anke Rehlinger vom 9. April 2014.
 - ⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ vom 2. September 2013.
 - ⁵ Siehe www.arbeitskammer.de/gute-arbeit.html.

4.3 Gleichstellungspolitik: Aktuelle Entwicklungen

Aktuell zeigt sich im Bereich der Gleichstellungspolitik Bewegung an mehreren Stellen gleichzeitig. Bundesweit wird die Einführung einer Quote für Frauen in Aufsichtsräten diskutiert, ebenso eine Veränderung des Elterngeldes. Auf Landesebene steht das Landesgleichstellungsgesetz vor einer Reform. Außerdem gibt es jetzt ein Gütesiegel für innovative, familienfreundliche Betriebe im Saarland, und vor Ort in den Betrieben sucht man verstärkt nach kreativen Lösungen, um vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzubringen.

Die großen Entwicklungen sind deutlich erkennbar: Die Gleichstellung der Geschlechter ist mittlerweile in der öffentlichen Diskussion allgegenwärtig. Frauen sind zunehmend qualifiziert erwerbstätig und wollen es auch nach der Familiengründung bleiben. Betriebe entdecken Frauen als zusätzliches Potenzial in Zeiten abnehmender Bevölkerungszahlen und partiell auftretender Fachkräftengpässe. Daher braucht es Initiativen, um den Familien eine bessere Vereinbarkeit der Lebensbereiche zu ermöglichen und nicht zuletzt den Frauen eine bessere Gleichstellung in Beruf und Gesellschaft zu ermöglichen.

Quote für Aufsichtsräte: Erster Schritt in die richtige Richtung

Nach den Plänen der Großen Koalition auf Bundesebene wird es demnächst eine Frauenquote in den Aufsichtsräten geben. Die Vorschrift soll für „voll mitbestimmungsorientierte, börsennotierte Unternehmen gelten, die ab 2016 neu besetzt werden“. Derzeit ist ein Gesetzesentwurf in Planung, vorläufige Leitlinien wurden schon in der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Zahl der betroffenen Unternehmen (rund 110 im Bundesgebiet) macht aber klar, dass dieses Vorhaben nur ein erster Schritt sein kann. Im Saarland wird die Regelung genau ein einziges Unternehmen betreffen.¹

Für die Vorstands- und Managementebenen sollen darüber hinaus alle börsennotierten Unternehmen ab 2015 verpflichtet werden, sich selbst verbindliche Zielgrößen für ihre Frauenanteile zu setzen. Mindestvorgaben für die Quoten, Kontrollen oder Sanktionen sind dabei nicht vorgesehen. Dieses Vorhaben erinnert an die bisherige Selbstverpflichtung der Wirtschaft aus dem Jahr 2001 zur Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, die auch auf längere Sicht kaum messbaren Erfolg gebracht hat. Es ist zu befürchten, dass auch mit der neuerlichen Regelung auf freiwilliger Basis der Durchbruch ausbleibt. Immerhin ist der Plan für die 30-%-Quote für die Aufsichtsräte mit einer Art Kontrolle versehen: Wird die Quote nicht einge-

halten, so soll das Unternehmen die entsprechenden Sitze im Aufsichtsrat unbesetzt lassen.

Auch im öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit Bundesbeteiligung lassen die Frauenanteile in den Führungsebenen sehr zu wünschen übrig. Daher sollen – so die bisherigen Pläne – zukünftig auch die Gleichstellungspläne der Behörden stärker kontrolliert und dazu (mittelfristig) das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert werden.

Elterngeld wird zu Elterngeld Plus

Ein weiteres Vorhaben auf Bundesebene ist, das bisherige Elterngeld, das als eine Erfolgsgeschichte in der Familienpolitik der letzten Jahre gilt, zu modifizieren. So soll es künftig die Möglichkeit geben, die Bezugszeit des Elterngeldes auf bis zu 28 Monate zu strecken, wenn Eltern in Teilzeit arbeiten. Vorgesehen ist dabei ein „Partnerschaftsbonus“, wenn beide Elternteile pro Woche jeweils 25 bis 30 Stunden arbeiten. Das Elterngeld Plus soll einen Konstruktionsfehler des bisherigen Elterngeldes beseitigen. Dieses bestraft Paare, bei denen beide bald nach der Geburt eines Kindes in Teilzeit zurück in den Job gehen. Durch die Reform können Eltern mit einem Teilzeitjob nun länger als bisher Elterngeld beziehen und so mehr Zeit für ihr Kind haben. Das Elterngeld Plus erleichtert auch Alleinerziehenden den Wiedereinstieg in den Beruf und verbessert insgesamt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diskutiert wird auf Bundesebene derzeit ferner, ein Rückkehrrecht für Teilzeitbeschäftigte auf ihren früheren Vollzeit Arbeitsplatz zu verankern. Dieses Recht wird seit Jahren immer wieder angemahnt, denn ursprünglich als vorübergehend geplante Teilzeit endet nur allzu oft in einer längeren, erzwungenen Teilzeit. Mit der Starrheit der Arbeitszeitsysteme hängt es unter anderem zusammen, dass die Arbeitszeiten der Frauen in Deutschland im Teilzeitbereich mit zu den niedrigsten europaweit gehören. Mittlerweile stellte auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) fest, dass die bisherige Aufteilung der Arbeitszeiten in Deutschland mittel- bis langfristig schädlich ist.²

Angedacht ist auf Bundesebene auch, die mit einer Differenz von 25 % anhaltend hohe Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen durch gesetzliche Regelungen zu bekämpfen. Hier gibt es aber noch keine konkreten Vorschläge der Bundesregierung.

Landesgleichstellungsgesetz: Kurz vor der Reform

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Saarlandes wird nach 15 Jahren modernisiert. Auf seiner bisherigen Grundlage konnte in der Vergangenheit im öffentlichen Dienst viel erreicht werden hin zu mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Trotzdem zeigten sich im Laufe der Zeit immer wieder etliche Lücken und „Vollzugsdefizite“. Dies belegen nicht zuletzt die kürzlich vorgelegten Berichte, die zeigen, wie dünn gesät die weiblich besetzten Führungspositionen sowohl in den Abteilungen der Ministerien als auch in den Landesbetrieben und -ämtern sind.³

Anfang des Jahres stellte das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie in einem ersten Schritt die bisher vereinbarten Eckpunkte der Öffentlichkeit vor. Diese wurden in einer breit aufgestellten Arbeitsgruppe zusammengetragen und ausgearbeitet. Die Eckpunkte bilden die Grundlage für den Gesetzesentwurf, der noch im Sommer seinen Gang durch das Parlament nehmen soll.

Kurz zusammengefasst geht es um Folgendes:

- Die Stärkung der Stellung der Frauenbeauftragten, die als „Hüterinnen des LGG“ eine zentrale Aufgabe wahrnehmen.
- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst durch eine verbindlichere, frauenfördernde Personalplanung.
- Die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

Diese geplanten Punkte sehen im ersten Moment selbstverständlich und unumstritten aus. Im Detail aber geht es um Regelungen, die teilweise durchaus an bisherigen „Grundfesten“ rütteln, wie etwa der Frage, ob Führung auch in Teilzeit möglich ist und in welcher Form man sich Zielvorgaben und Quoten in den einzelnen Ämtern auferlegen sollte.

Die Novellierung des Gesetzes trifft zeitlich sehr gut zusammen mit den Quotenplänen auf Bundesebene für Aufsichtsräte großer Unternehmen. Wenn der Gesetzgeber eine solche Quote von den Unternehmen fordert, ist es eine Frage der Glaubwürdigkeit, dass der öffentliche Dienst deutlicher als bisher mit gutem Beispiel vorangeht.

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Veränderungen kommen nur langsam in Gang**

Nach neuesten bundesweiten Berichten hält sich die Entwicklung bei der betrieblichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor in überschaubaren Grenzen.⁴ Noch immer ist es für viele Unternehmen offenbar nicht klar, dass auch sie selbst von einem familienfreundlichen Umfeld profitieren.

Dennoch gibt es aktuelle Tendenzen im Saarland, die in die richtige Richtung weisen. So ist es im Herbst des vergangenen Jahres der Koordinierungsstelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ (ALS) gelungen, ein Gütesiegel für Betriebe zu kreieren und in der ersten Runde an insgesamt 75 Betriebe zu vergeben.⁵ Dieses orientiert sich inhaltlich in etwa an dem bundesweit üblichen Familienaudit der Hertie-Stiftung.⁶ Im ersten Schritt analysiert die ALS zusammen mit den Betrieben alle bisher laufenden Prozesse und definiert auf dieser Basis anzustrebende Ziele für die Zukunft. Dabei kann es um Betreuungsfragen von Kindern gehen, aber auch um Probleme bei der Organisation von häuslicher Pflege älterer Familienangehöriger. Diese Ziele sind die Voraussetzung dafür, die Vereinbarkeitsthematik über längere Zeit hinweg mit einem sichtbaren Konzept in der Organisation zu verankern. Für die Siegelvergabe fällt dabei der Vergleich zwischen den verschiedenen Branchen durchaus nicht immer leicht, da es doch teilweise um sehr spezifische Lösungsansätze geht.

Wichtig ist, dass solche Ansätze für mehr Familienfreundlichkeit immer wieder in die Öffentlichkeit getragen werden und als gute Beispiele dienen. Zu diesen gehört mittlerweile das Winterberg Klinikum Saarbrücken, das von Beratung für werdende Eltern, über Vermittlung von Kita-Plätzen bis hin zu einer (derzeit geplanten) Großtagespflege vieles anbietet – nicht zuletzt, um die Fachkräfte an den Standort zu binden. Ein anderes aktuelles Beispiel soll mit Hilfe der städtischen Entwicklungsgesellschaft GIU demnächst im Quartier Eurobahnhof in Saarbrücken entwickelt werden. Dort signalisieren Unternehmen, dass sie Unterstützungsbedarf in puncto Kinderbetreuung in Notfällen und oder Randzeiten haben. Die Voraussetzungen für passende Infrastrukturen sind an solchen Standorten – an denen mühelos Kooperationen zwischen verschiedenen Betrieben umgesetzt werden können – ideal.

- ¹ Es gibt zwar noch weitere börsennotierte Unternehmen an der Saar, diese sind aber zu klein, um von der Vorschrift erfasst zu werden.
- ² Siehe dazu: Handelsblatt vom 05.04.2014: „DIHK will 35-Stunden-Woche für Mütter und Väter“.
- ³ Siehe dazu: Landtagsanfrage zum Thema: Einrichtungen und Beteiligungen des Landes, Drucksache 15/717(15/338) des saarländischen Landtags, 07.01.2014.
- ⁴ Siehe dazu Zeit online vom 06.04.2014: „Arbeitsmarkt: Kaum Fortschritte bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- ⁵ Siehe dazu: cms.arlesaar.de, Meldung von Dezember 2013.
- ⁶ Siehe dazu: www.ghst.de/unsere-arbeitsgebiete/beruf-und-familie/.