



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 67. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 5|19

Oktober
2019



Titelthema

Zusammen in die Zukunft: Das Saarland braucht mehr betriebliche Mitbestimmung!

Position

AK-Zukunftsforum Pflege:
Bessere Bedingungen gefordert

14-15

Weiterbildung

AK-Konkret Spezial mit dem
Bildungskurier kompakt 2020

I-XII

Politik + Wirtschaft

Im Saarland droht eine
neue Industriekrise

28-29



SEMINARE

**Konstruktives Konfliktmanagement
in der Betriebs- und
Personalratsarbeit**
6. – 7. November 2019
AK-Bildungszentrum Kirkel

**für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen**

**Gute Arbeit 4.0:
Präventive Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung**
19. – 20. November 2019
AK-Bildungszentrum Kirkel

Langzeitkonten
4. – 5. Dezember 2019
AK-Bildungszentrum Kirkel



Beratungsstelle
für sozialverträgliche
Technologiegestaltung
(BEST) e.V.

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

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

AUS DEM INHALT

Ausgabe 5 | 2019

TITELTHEMA

Mitbestimmung sorgt für Gute Arbeit

- 6** In unserem Bundesland gibt es noch viel Verbesserungspotenzial
- 10** Interessenvertretungen präsentieren auf der Mitbestimmungsmesse ihre Arbeit
- 11** Grafiken: Zahlen und Daten zur Mitbestimmungspraxis im Saarland

ARBEITS- + GESUNDHEITSSCHUTZ

- 24** Warum Staub so gefährlich ist und wie Beschäftigte sich schützen können

POLITIK + GESELLSCHAFT

- 31** Gleichwertige Lebensverhältnisse: Das Saarland droht abgehängt zu werden

KUNST + KULTUR

- 35** Denkmal oder Ballast? Die Zukunft des Pingusson-Baus ist ungewiss

AK-SPEZIAL „WEITERBILDUNG“



Das neue AK-Konkret Spezial bietet umfassende Informationen rund um die Weiterbildung. In den zwölf Seiten enthalten ist der farblich abgesetzte **AK-Bildungskurier kompakt 2020** mit einem Überblick über die Angebote des BZK.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 16** Betrieb + Gewerkschaft
- 18** Veranstaltungen
- 21** Ausbildung + Beruf
- 41** Aus der Beratung
- 42** Forum

EDITORIAL

Mitbestimmung ist wichtiger denn je



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Bei uns im Saarland setzen sich hunderte Betriebs- und Personalräte jeden Tag neben ihrem Job für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein. Die wenigsten Betriebs- und Personalräte sind für diese Tätigkeit freigestellt. In vielen Betrieben und Verwaltungen gibt es sogar gar keine Interessenvertreter. Wenn Beschäftigte Betriebs- oder Personalräte wählen wollen, versuchen Arbeitgeber oft, dies mit allen Mitteln zu verhindern. Was die Betriebs- und Personalräte durchsetzen und erstreiten – im Großen wie im Kleinen – präsentiert eine Auswahl von 36 Gremien aus saarländischen Betrieben und Verwaltungen der unterschiedlichen Branchen bei unserer 1. Mitbestimmungsmesse Saar am 6. November. Mit der Mitbestimmungsmesse wollen wir gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften und unserer Technologieberatungsstelle BEST dokumentieren, was Betriebs- und Personalräte tagtäglich leisten und mit dem Mitbestimmungspreis ihre Arbeit gesondert würdigen. Wir wollen zeigen, dass Mitbestimmung kein stumpfes Schwert ist, sondern wirkt! Denn Mitbestimmung ist nicht nur unser Recht, sondern auch unsere Pflicht. Mitbestimmung ist gelebte Demokratie! Im Titelthema geht es ebenfalls mit Blick auf die bevorstehende Messe um Mitbestimmung. Denn auch wenn wir 2020 den 100. Geburtstag der Betriebsverfassung feiern, gibt es noch viel Nachholbedarf.

Das Saarland befindet sich erneut in einem grundlegenden Strukturwandel. Die Krise in der Stahl- und Automobilindustrie zeigt, wie ernst die Lage ist (siehe dazu die Berichte auf den Seiten 28/29). Das Saarland benötigt jetzt rasch spürbare Strukturhilfen von Bundeseite, um die anstehenden Veränderungen zu bewältigen und die zu befürchtenden Arbeitsplatzverluste sozial verträglich und nachhaltig zu kompensieren. Zudem ist aktive Mitbestimmung zum Schutz der Belegschaften wichtiger denn je.



Mitbestimmung
ist gelebte
Demokratie!

ZU TITELFOTOS/CARTOON

Das Foto auf der Titelseite (Landesarchiv Saar, Fotograf: Erich Oettinger) ist aus dem Jahr 1955 und wurde bei der Kundgebung am 1. Mai auf dem St. Johanner Markt in Saarbrücken aufgenommen. Cartoonist TOM bringt das Thema Mitbestimmung auf Seite 43 mit seinem lakonischen Humor auf den Punkt.



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (rechts) mit Neu-FSJ-ler Max Kessler.

Bei der AK hinter die Kulissen schauen

MAX KESSLER MACHT FSJ

Die Arbeitskammer hat für ein Jahr ein neues Gesicht in ihren Reihen: Bis zum 31. August 2020 absolviert Max Kessler ein „Freiwilliges Soziales Jahr Politik/Demokratie“ in der Arbeitskammer. „Wir wollen Max Kessler hier bei uns die Möglichkeit bieten, Einblick in die Abläufe einer Arbeitnehmerorganisation zu erhalten. Wir wollen ihm zeigen, wie bei der Arbeitskammer Politikberatung für Arbeitnehmerinteressen organisiert wird“, so AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto.

Der 19-jährige Abiturient schaut der Geschäftsführung über die Schulter, durchläuft die AK-Fachabteilungen Wirtschafts-, Gesellschafts- und Bildungspolitik. Eine weitere Station ist das AK-Bildungszentrum Kirkel. Mit seinem FSJ möchte sich Kessler, der aus Schiffweiler stammt, vor einem möglichen Studium der Politikwissenschaft „ein wenig orientieren und Erfahrungen sammeln.“ pj

Kreativer Filmbeitrag über Demokratie

ESTHER-BEJARANO-PREIS Sieger aus St. Wendel

Die AK hat erstmals den Esther-Bejarano-Filmpreis verliehen. Gewonnen hat eine Schülergruppe des Gymnasiums Wendalinum (St. Wendel) mit einem kreativen Filmbeitrag über die Sicht von Jugendlichen auf die demokratischen Grundsätze unserer Gesellschaft. Die Schüler bekommen ein Preisgeld von 1.500 Euro. Außerdem wird ihr Beitrag als Vorfilm während der nächsten AK-Filmtage im Juni 2020 gezeigt.

Die AK und ihre Projektpartner hatten Jugendliche dazu aufgefordert, sich mit Erinnerungsarbeit, Rechtsextremismus und Gefährdung unserer Demokratie in kurzen Filmclips auseinanderzusetzen. Insgesamt bewarben sich 16 Gruppen. Eine Jury um den Vorsitzenden, den saarländischen Filmemacher Tarek Ehlail, wählte dann vier herausragende Filme

aus, die im Kino achteinhalb prämiert wurden.

Den zweiten Platz (Preisgeld 1.000 Euro) belegte eine Schülergruppe des Johannes-Kepler-Gymnasiums aus Lebach mit einer Reportage über einen Zwangsarbeiterhofraum in ihrem Schulkeller. Wegen gleicher Punktzahl gab es zwei dritte Plätze (je 500 Euro): die Alex-Deutsch-Schule (Wellesweiler) mit einer modernen Version der Weißen Rose und das Robert-Schuman-Gymnasium (Saarlouis) mit einem Beitrag über Esther Bejarano.

Der Filmpreis ist nach der in Saarlouis geborenen Holocaustüberlebenden Esther Bejarano benannt, die sich seit vielen Jahren auch im Saarland für eine offene Gesellschaft und ein verantwortungsvolles Gedenken an die Nazi-Zeit einsetzt. red/pj



Jury-Vorsitzender Tarek Ehlail mit den Gewinnern des Esther-Bejarano-Preises 2019 vom Gymnasium Wendalinum (St. Wendel).

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto; **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Dörte Grabbert (dg), Simone Hien (sh), Wulf Wein (ww); **Redaktionsassistentz:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (sb), Katja Sponholz, Sebastian Zenner, Karsten Ries (Hintergrund-Text Seite 25/kr); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Anita Wagner, Telefon 0681 4005-284; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de; **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namens Kürzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Bezugspreis für sechs Ausgaben jährlich: 7,50 Euro inklusive Zustellung; Einzelheft: 1,50 Euro. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



Von Interessenvertretungen ausgehandelte Betriebs- und Dienstvereinbarungen tragen zu besseren Arbeitsbedingungen bei.

Zukunft braucht mehr Mitbestimmung

DENKANSTOSS Warum für **Thomas Otto** die betriebliche Mitbestimmung unerlässlich ist

Die saarländische Wirtschaft steht vor enormen Herausforderungen. Wir werden Lösungen finden müssen, um den Strukturwandel zu bewältigen. Es geht um nicht weniger als die Zukunft des Landes, um die Arbeitsplätze in dieser Region und darum, das Saarland für kommende Generationen als lebenswert und attraktiv zu erhalten und weiter zu gestalten. Transformation ist der Begriff der Stunde. Damit ist ein massiver Wandel unserer Arbeitswelt sowie der Wirtschaftsstrukturen beschrieben. Digitalisierung, Energiewende und Klimakrise sind wesentliche Treiber. Transformation ist aber kein alternativloses und nicht veränderbares Faktum. Wir alle können diese Veränderung aktiv mitgestalten.

„Das Saarland kann Strukturwandel“ – das haben wir in den letzten Jahrzehnten mit der Gestaltung unserer Region nach den Krisen in der Stahlindustrie und dem Ende des Bergbaus belegt. Wesentlich für diesen Erfolg war die starke Mitbestimmung der Beschäftigten. Die betriebliche Mitbestimmung, täglich gelebt von vielen engagierten Betriebs- und Personalräten gemeinsam mit ihren Gewerkschaften, sicherte Arbeitsplätze und half, neue Beschäftigung zu schaffen. Mitbestimmung war und ist aber auch ein Garant für Gute Arbeit. Sie macht den Arbeitsalltag sicherer

und leichter. Gut verhandelte Betriebs- und Dienstvereinbarungen, zum Beispiel zu Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch zur Digitalisierung, tragen wesentlich zu guten Arbeitsbedingungen im Sinne Guter Arbeit bei – auch, wenn dies oft nicht im Fokus öffentlicher Debatten stattfindet. Ein Beispiel: Früher waren Sicherheitschuhe Privatsache. Heute sind sie in den Betrieben selbstverständlicher Teil der Schutzkleidung. Ein Erfolg, den damalige Betriebsräte in den Betrieben erstritten haben. Heute geht es um die mobile Erreichbarkeit, digitales Arbeiten und die Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit.

Für uns ist deshalb klar, dass wir eine starke betriebliche Mitbestimmung brauchen. Bleiben wir dran, bewahren wir unsere Errungenschaften und gestalten wir die Zukunft erfolgreich im Sinne Guter Arbeit.

Mitbestimmung war und ist ein Garant für Gute Arbeit.



Thomas Otto
ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer.

Interessenvertretungen müssen stärker eingebunden werden

MITBESTIMMUNG IM SAARLAND Es gibt noch jede Menge Nachholbedarf

Das Saarland befindet sich mitten in einem Transformationsprozess. Damit Interessenvertretungen diese Herausforderung aktiv mitgestalten können, ist betriebliche Mitbestimmung wichtiger denn je. Allerdings gibt es in unserem Bundesland noch viel Verbesserungspotenzial.

Von Ralf Becker und
Matthias Hoffmann

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Transformationsprozesses sowie die konkreten Herausforderungen innerhalb der einzelnen Branchen wurden bereits in der Ausgabe 3/2019 von „AK-Konkret“ beschrieben. Eine der zentralen Forderungen lautete hier, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen umfassend an den Transformationsprozessen in ihren Unternehmen zu beteiligen. Dabei geht es nicht nur darum, die Unternehmen ökonomisch nachhaltig, sprich wettbewerbsfähig aufzustellen, sondern dies auch in sozial verantwortlicher Weise zu bewerkstelligen.

Der positive Einfluss der Mitbestimmung auf die Leistungs-

fähigkeit von Unternehmen hinsichtlich ihrer Produktivität und ihres Innovationspotenzials ist hinlänglich dokumentiert. Bezüglich der Verbreitung von Mitbestimmung geben die Zahlen allerdings wenig Anlass zu Optimismus: So sank der Anteil der Beschäftigten in Westdeutschland, die von einem Betriebsrat vertreten werden, von 51 Prozent Mitte der 1990er Jahre auf (leicht verbesserte) 42 Prozent im vergangenen Jahr. Im Saarland lag der Anteil 2018 nur noch bei 32 Prozent (2014: 41 Prozent). Deutliche Gefälle zeigen sich in Bezug auf die Betriebsgröße und auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit. Zur rückläufigen Reichweite gesellt sich die Frage nach der Qualität der Mitbestimmung.

Dem AK-Betriebsbarometer 2019 zufolge stellt sich die Arbeitssituation der Betriebs- und Personalräte differenziert dar:

- 66 Prozent der Interessenvertretungen werten die Beachtung ihrer Beteiligungsrechte als gut/sehr gut, immerhin ein Drittel sieht diesen Aspekt aber auch sehr kritisch.
- Deutlich besser bewertet wird die Einhaltung von Betriebs-

oder Dienstvereinbarungen (gut/sehr gut 79 Prozent).

- Nur knapp mehr als die Hälfte sehen sich in wirtschaftlichen Fragen gut durch den Arbeitgeber informiert, 44 Prozent stellen hier schlechte Noten aus.
- Zwei Drittel bezeichnen die „Einbindung des Gremiums in die strategische und langfristige Ausrichtung des Unternehmens beziehungsweise der Dienststelle“ als schlecht bis sehr schlecht, im Mittelstand ist die Einbindung noch schwächer.

Die Befragungsergebnisse lassen nur begrenzt Rückschlüsse auf die Situation im einzelnen Unternehmen zu. Der Knackpunkt scheint jedoch bei der Behandlung wirtschaftlicher Fragestellungen zu liegen, was sich mit den Beratungserfahrungen gerade in kleineren Unternehmen deckt. Trotz fehlender wirtschaftlicher Mitbestimmung sind einerseits regelmäßige Informationen zur aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung für die Interessenvertretung unverzichtbar. Um beispielsweise zu erkennen, wo konkrete Mitbestimmungsrechte existieren; aber auch, um eine finanzielle Schieflage des Unternehmens früh zu identifizieren. Angesichts einer sich abkühlenden Konjunktur könnte diese Thematik in 2020 wieder aktueller werden. Bei knappen Kassen ist die Neuausrichtung eines Unternehmens besonders anspruchsvoll. Denn oft ist die strategische Ausrichtung mangelhaft.

Das betrifft im Kern das, was unter dem Begriff der Transformation an grundsätzlichen Veränderungen unter anderem der Wertschöpfungsprozesse und der Geschäftsmodelle diskutiert wird. Der Wert der Mitbestimmung wäre daher stark verkürzt, wenn man sie nur auf das Funktionieren im Krisenmodus reduzieren würde. Um einen solchen Transformationsprozess aktiv mitgestalten zu können, ist es für die Interessenvertretungen un-

Das AK-Betriebsbarometer steht unter www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2019 zum Download bereit.



32 Prozent der Beschäftigten im Saarland wurden 2018 von einem Betriebsrat vertreten.

erlässlich, in die langfristige Unternehmensstrategie – und vor allem in die hoffentlich vorhandene Personalstrategie – frühzeitig mit eingebunden zu werden, damit der Wandel nicht auf dem Rücken der Beschäftigten geschieht. Gerade hier zeigt sich noch Nachholbedarf.

Dem demografischen Wandel begegnen

Ebenso zeigt sich im aktuellen AK-Betriebsbarometer, dass die Arbeitssituation in den saarländischen Betrieben und Unternehmen noch nicht hinreichend an den demografischen Wandel angepasst ist. Das verwundert zum einen grundsätzlich deswegen, weil die Problematik des demografischen Wandels nun nicht erst seit gestern aktuell ist. Ganz im Gegenteil: Die Entwicklung war seit Jahren klar abzusehen. Zum anderen aber verwundert es aus zwei weiteren Gründen. Denn es gibt wenigstens zwei Wege, auf denen man dem demografischen Wandel begegnen kann, und am besten wäre es natürlich, ihm auf beiden Wegen zu begegnen.

Gerade im Zeitalter der Digitalisierung nämlich hätte man viele technische Hilfsmittel zur Verfügung, um die Arbeitsplätze altersgerecht auszustatten. Von ergonomischer Büroausstattung über digitale Lesehilfen für Bildschirmarbeit bis zu Hebe- und Tragehilfen in der Pflege und der Industrie gibt es ein reiches technisches Arsenal. Genutzt wird es offenbar nicht so viel. Eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze etwa mit technischen Hilfen hat in rund 70 Prozent der Betriebe und Dienststellen nur eine weniger große (42 Prozent) oder keine Bedeutung (29 Prozent). Eine positive Ausnahme stellt hier die öffentliche Verwaltung dar: Fast die Hälfte der befragten Personalräte sagt, dass die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze in ihren Dienststellen eine große Bedeutung hat. Wahrscheinlich liegt der Grund darin, dass die altersgerechte Ausstattung von Büroarbeitsplätzen einfacher und kostengünstiger zu machen ist, als in der Industrie oder in der Pflege. Der zweite Weg, auf den demo-



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

grafischen Wandel zu antworten, wäre, ihn zu nutzen. Wenn sich in zwei Drittel der im AK-Betriebsbarometer befragten Betriebe eine „Überalterung“ der Belegschaft nach Angabe der Arbeitnehmervertretungen stark (44 Prozent) oder sogar sehr stark (21 Prozent) auswirkt, dann sollten Arbeitgeber auf altersgemischte Teams setzen. Es ist allgemein bekannt, dass sich eine altersgemischte Zusammenstellung der Beschäftigten positiv auswirkt. Dass man also bei bestehendem Fachkräftemangel und einer bestehenden „Überalterung“ der Belegschaften dennoch nicht auf eine gemischte Altersstruktur achtet und dazu die Einstellung älterer Arbeitnehmer nur eine weniger große (in 51 Prozent der Betriebe) oder keine Bedeutung (43 Prozent) hat, ist nicht nachvollziehbar. Dabei kann in vielen Fällen nicht davon die Rede sein, dass man um die Situation in den

jeweiligen Betrieben nicht wüsste. In knapp über einem Drittel der Betriebe und Dienststellen wird offenbar Wert auf eine Altersstrukturanalyse gelegt. Aber wieso werden daraus nicht die gerade beschriebenen Schlüsse gezogen? Noch dazu, wo diese ja ohne große Schwierigkeiten umgesetzt werden könnten?

So wie die Dinge liegen, sind die Arbeitnehmervertretungen oft die einsamen Rufer in der Wüste. Aber wenn es sie nicht gäbe, gäbe es gar keinen betrieblichen Akteur, der unbeirrbar und hartnäckig den Finger in die demografische Wunde legt.

Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft. Dr. Matthias Hoffmann ist Referent für betriebliche Sozialpolitik und Arbeitspolitik.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist die rechtliche Grundlage für die Arbeit eines Betriebsrats. Die Arbeit von Personalräten regeln die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Das Saarland braucht eine starke Mitbestimmung

- ▶ Mitbestimmung muss erweitert werden. Vor allem brauchen wir eine stärkere Einbindung der Interessenvertretungen in langfristige Unternehmensstrategien.
- ▶ Betriebs- und Personalräte sowie die Mitarbeitervertretungen müssen in wirtschaftlichen Fragen im Unternehmen unterstützt und gestärkt werden.
- ▶ Arbeitsplätze müssen altersgerecht ausgestattet werden. Gerade in Zeiten der Digitalisierung stehen dafür viele technische Hilfsmittel zur Verfügung.
- ▶ Angesichts dünner Personaldecken und Fachkräftemangel muss der Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie dem Einsatz altersgemischter Teams eine größere Bedeutung zukommen.

„Man kann etwas bewegen“

AUS DER PRAXIS I Der Betriebsrat der Hörmann KG in Freisen

Welche Erfahrungen betriebliche Interessenvertretungen bei der Umsetzung von Tarifverträgen und Vereinbarungen machen und wie groß die Bedeutung der Mitbestimmung für Gute Arbeit ist, soll auf der Mitbestimmungsmesse anhand von Beispielen aus der Praxis deutlich werden. Wir stellen auf dieser und der nächsten Seite schon einmal zwei der Interessenvertretungen vor, die mit einem jeweils eigenen Motto an der „Mitbestimmung Saar 2019“ teilnehmen.

Von Simone Hien

„Mitbestimmung ist, Zusatzentgelt und freie Tage im Interesse der Beschäftigten zu gestalten“, ist das Motto, unter dem sich Vertreter des Betriebsrats der Hörmann KG Freisen an der Mitbestimmungsmesse beteiligen. „Uns hat das Konzept überzeugt, der Öffentlichkeit und der Politik deutlich zu machen, was ein Betriebsrat eigentlich macht, um was es bei Mitbestimmung geht. Uns ist es wichtig zu zeigen, dass der Abschluss eines Tarifvertrags in manchen Fällen noch mit viel Nacharbeit für den Betriebsrat verbunden ist“, sagt die freigestellte Betriebsratsvorsitzende Anja Gelzleichter, die den Leitsatz gemeinsam mit ihrem Stellvertreter Andreas Euler erläutert. Hintergrund des Mottos ist eine Betriebsvereinbarung zur Umset-

zung des Tarifvertrages Zusatzentgelt. (T-ZUG), den die IG Metall im Bezirk Mitte und die Arbeitgeberverbände der Mittelgruppe im Februar 2018 für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland vereinbart haben. Dieser beinhaltet unter anderem, dass es ab diesem Jahr ein jährliches Zusatzentgelt in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsgehaltes gibt. Beschäftigte, die Kinder haben oder Angehörige pflegen, können ebenso wie Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten, statt dieses tariflichen Zusatzentgelts acht zusätzliche Freischichten wählen.

Rahmenbedingungen individuell regeln

Genau darauf liegt bei der Messe der Fokus. Gelzleichter: „Die IG Metall hat mit dem Tarifvertrag den Rahmen vorgegeben, wir hatten als Betriebsrat die Aufgabe, diese Rahmenbedingungen im Betrieb individuell zu regeln.“ So habe man etwa die Frage lösen müssen, wie das Personalloch, das entstehen wird, aufgefangen werden kann. Denn wenn Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen acht zusätzliche Tage frei nehmen könnten, dann müsse auch gewährleistet sein, dass genug Personal da ist, das die Arbeit macht. Zuerst aber wurden in Gesprächen mit der Werksleitung auf

Basis der Rahmenbedingungen die genauen Anspruchsvoraussetzungen für die Schichtarbeiter geregelt. „Wir haben eine prozentuale Hürde festgelegt. Das heißt, wir haben einen gewissen Prozentsatz festgelegt, wie viel Schichtarbeit jemand bereits in der Vergangenheit erfüllt hat“, erläutert die Betriebsratsvorsitzende.

Antragsfrist, die zusätzlichen freien Tage für 2019 in Anspruch zu nehmen, sei der 31. Oktober 2018 gewesen. 80 der insgesamt rund 600 Mitarbeiter von Hörmann wollten 2018 statt des Zusatzentgelts die freien Tage nehmen. „Die Werksleitung lehnt ab oder bewilligt nach den ausgehandelten Bedingungen. Die Anträge wegen Kind und Pflege wurden alle bewilligt, bei Kollegen, die Schicht arbeiten, wurden etwa zehn abgelehnt“, berichtet Gelzleichter. Euler ergänzt: „Wir haben aber jedem erklärt, warum sein Antrag nicht bewilligt wurde und sind überall auf Verständnis gestoßen.“ In diesem Jahr werde die Zahl der Anträge steigen, schon Anfang September seien mehr abgegeben worden als 2018. Um das anfallende Arbeitsvolumen auszugleichen, hat der Betriebsrat folgende Lösung erarbeitet: Es werden Arbeitszeitkonten genutzt. Diese müssen am Ende des Jahres nicht auf Null stehen, sondern dürfen um einen bestimmten Stundenbetrag höher liegen. Dieser Stundenbetrag „X“ sei die Kompensation, weil Mitarbeiter so Zeiten aufbauen können. Das höre sich zwar in der Theorie so an, als leisteten die übrigen Beschäftigten mehr Arbeit, gleiche sich in der Praxis aber aus, sagt Euler.

Auf der Mitbestimmungsmesse werden die beiden, denen die Arbeit im Betriebsrat „Spaß macht, weil man wirklich etwas bewegen kann“, von drei weiteren Betriebsratsmitgliedern unterstützt. Sie informieren im persönlichen Gespräch und mit Präsentationen über ihre Arbeit und erklären die einzelnen Schritte zur Gestaltung der Mitbestimmung in ihrem Unternehmen.



Elf Mitglieder hat der Betriebsrat von Hörmann, ein Kollege war am Tag des Fototermins im Urlaub. Unser Foto zeigt Andreas Euler, Anja Gelzleichter, Tobias Ohle, Michael Heidenmann, Ralf Barrois, Thomas Fries, Ralf Becker, Detlef Krapp, Timo Küntzer und Thomas Töttel (von links). Es fehlt Franco Ruf.

„Wir sind stolz auf das Erreichte“

AUS DER PRAXIS II Die ver.di-Fraktion des Personalrates des UKS in Homburg

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis, das hier vorab vorgestellt wird, bringt die ver.di-Fraktion des Personalrates des Universitätsklinikums des Saarlandes (UKS) in Homburg mit auf die Mitbestimmungsmesse. Das Motto, unter dem die Fraktion ihre Arbeit vorstellt, lautet hier „Mitbestimmung ist, Entlastung für Pflegepersonal durchzusetzen“.

Von Simone Hien

Dieses Motto basiert auf der betrieblichen „Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung über die Entlastung des Pflegepersonals“, auf die sich der Vorstand der Uniklinik und die Gewerkschaft ver.di im Oktober 2018 geeinigt haben. Wie diese zustande kam, welche Inhalte konkret umgesetzt werden und auch wo es hapert, erklärt Sabine Stein. Die Gesundheits- und Krankenpflegerin, Fachkraft für Onkologie, Palliativ- und Schmerzmedizin, ist Mitglied im 23-köpfigen Personalrat der Klinik, der die insgesamt rund 5.500 Beschäftigten vertritt. Sie sagt: „Wir haben in der Nacht vor einem eigentlich schon geplanten Streik 20 Stunden verhandelt und sind stolz auf das, was wir erreicht haben. Es ist ein ganz tolles Gefühl, dass wir so solidarisch zusammengestanden haben.“ Folgende Maßnahmen zur Entlastung wurden unter anderem in der Vereinbarung festgeschrieben: 145 neue Vollzeit-Stellen sollen geschaffen werden, davon 130 im pflegerischen und 15 im nicht-pflegerischen Bereich wie beispielsweise Küche und Wäscherei. Personalbedarfsermittlungsverfahren sollen flächendeckend eingeführt werden und für alle Stationen soll es Sollzahlen für die Regelbesetzung geben. Zudem soll ein Belastungsausgleich und ein betriebliches Konsequenzen-Management eingeführt werden, das die Einhaltung von Vorgaben garantiert.

Um die Vereinbarung zwischen ver.di und dem UKS umzusetzen, seien im Personalrat verschiedene Arbeitsgruppen gebildet



Das Foto zeigt die ver.di-Fraktion des Personalrates des UKS.

worden, berichtet Sabine Stein, die in der „AG Entlastung“, mitarbeitet. Diese Arbeitsgruppen sind unter anderem damit beschäftigt, verschiedene Auslegungsfragen, aber auch konkrete Probleme auf den einzelnen Stationen zu klären und treffen sich deshalb einmal im Monat. „Der Weg zur Vereinbarung zur Entlastung war kein langer Weg, sondern sie am Leben zu erhalten und umzusetzen ist zeit- und arbeitsintensiv“, sagt Stein und betont: „Mitbestimmung bedeutet für mich, solidarisch zu denken, das heißt, nicht nur meine Prinzipien in den Vordergrund zu stellen, sondern andere Beschäftigte mitzunehmen.“

In Deutschland in dieser Form einzigartig

Das Beste an der Vereinbarung seien die Belastungstage. „Die sind in dieser Form einzigartig in Deutschland“, sagt sie. Der Belastungsausgleich funktioniert folgendermaßen: Nach zwölf Schichten in Belastung muss im nächsten Schichtplan eine bezahlte Freischicht stehen. Eine Belastungsschicht hat eine Pflegekraft, wenn auf einer bettenführenden Station oder in Funktionsbereichen wie etwa dem OP unter der Sollbesetzung gearbeitet werden muss. Sabine Stein erklärt: „Wenn beispielsweise vier Pflegekräfte auf der Station sein müssten, aber es sind nur drei da,

dann ist es eine Belastungsschicht.“ Zwar entstünden durch viele Belastungsschichten genommene Freischichten wiederum Personalengpässe und somit auch neue Belastungsschichten. Aber das habe vielleicht auch zur Konsequenz, dass der Arbeitgeber reagieren und die Belastung reduzieren muss, sagt Stein.

Insgesamt zieht sie nach fast einem Jahr eine gemischte Zwischenbilanz zur Entlastungsvereinbarung: Probleme gebe es etwa noch beim den Belastungstagen vorgeschalteten Konsequenz-Management, das eigentlich durch die Einhaltung der geltenden Soll- und Regelbesetzungen Gefährdungssituationen im Pflegedienst vermeiden soll. Das liege auch daran, dass die in der Entlastungsvereinbarung ausgehandelten 145 zusätzlichen Vollzeitstellen noch nicht vollständig besetzt seien und auch der sogenannte Pflegepool, ein Springer-Pool, der Unterbesetzungen auffangen soll, noch nicht aufgebaut sei.

Steins Fazit: „Es ist sehr positiv und ganz wichtig, dass die Belastungstage laufen.“ Deshalb liege auch der Fokus der ver.di-Fraktion des Personalrats der UKS für die Mitbestimmungsmesse auf dieser Regelung. Über ihre Arbeit berichtet Sabine Stein auf der „Mitbestimmung Saar 2019“ voraussichtlich zusammen mit ihren beiden Kollegen Frank Klein und Kerstin Busch-Geertsema.

Austauschbörse für Betriebs- und Personalräte sowie MAVen

1. MITBESTIMMUNGSMESSE Präsentation in der Saarbrücker Congresshalle

Am 6. November findet in Saarbrücken zum ersten Mal im Saarland eine Mitbestimmungsmesse für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen statt. Veranstalter sind die Arbeitskammer, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Beratungsstelle BEST.

Von Rainer Tobae

Mit der Mitbestimmungsmesse Saar in der Congresshalle Saarbrücken wird das Thema betriebliche Mitbestimmung mehr in den Blickpunkt der öffentlichen Debatte gerückt. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen präsentieren an 36 Ständen Beispiele gelebter Mitbestimmung. Es konnten unterschiedlichsten Branchen für eine Teilnahme gewonnen werden. Sie präsentieren die gesamte Palette der Themen betrieblicher Mitbestimmung. Es geht dort auch um die großen Themen unserer Zeit: Wie zum Beispiel können im Digitalisierungs- und Modernisierungsprozess im öffentlichen Dienst Arbeitsplätze gesichert und vor Entwertung geschützt werden? Dazu werden die Personalräte des Regionalverbandes und der Landeshaupt-

stadt Saarbrücken entsprechende Dienstvereinbarungen vorstellen. Wie die Beschäftigten in der Metallindustrie an der Gestaltung der Veränderungen im Rahmen von „Industrie 4.0“ beteiligt werden, stellt unter anderem der Betriebsrat der Firma Voith Automotive vor. Eine weitere Frage ist, wie Mitarbeiterdaten im Digitalisierungsprozess geschützt werden können und sich Rahmenbedingungen für den Einsatz neuer Technologien fixieren lassen. Dazu präsentieren die Betriebsräte der VSE-Gruppe und von Villeroy & Boch interessante Betriebsvereinbarungen.

Gremien aus der Pflege sind ebenfalls vertreten

Die schwierige Situation in der Pflege ist in aller Munde. Die Interessenvertretungen verschiedener Krankenhäuser werden betriebliche Vereinbarungen vorstellen, die sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten treffen konnten und die somit auch den Patienten unmittelbar zugute kommen.

Tarifverträge bedürfen oft konkreter Regelungen, wie sie auf der betrieblichen Ebene umgesetzt werden. Wie er das im Falle des Tarifvertrages Zusatzentgelt

(T-ZUG) angepackt hat, stellt der Betriebsrat der Firma Hörmann Freisen vor. Deren Kollegen aus Eckelhausen präsentieren, wie sie die betriebliche Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nutzen. Überhaupt spielt die Mitarbeitergesundheit eine große Rolle. Wie läuft eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen ab und was kann man damit erreichen? Was kann man im Betrieb tun, um Prävention vor Suchtkrankheiten zu leisten, wie kann ein gut organisierter Gesundheitstag aussehen, was kann zur Verhinderung von Mobbing vereinbart werden? Darüber kann man an den Ständen von Personalräten, Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen aus unterschiedlichen Branchen mehr erfahren.

Neu gegründete Interessenvertretungen haben es oft schwer, Akzeptanz bei den Unternehmensleitungen zu finden und sich durchzusetzen. Wie ihnen das gelingt und wie sie zu ersten Erfolgen über Betriebs- und Dienstvereinbarungen kommen, gehört ebenfalls zu den Themen an den Ständen. Ganz andere Facetten bringen die Stände der Schwerbehindertenvertretungen der Vereinigten Volksbanken und des Landkreises Neunkirchen sowie des Werkstattrats der Lebenshilfe in Spiesen ein. So präsentiert sich die Messe als interessante Austauschbörse für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen.

„Wir wollen auch das Interesse der Politik wecken“, so AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. Denn die handelnden Politiker sollten wissen, „mit welchen Fragestellungen sich die Interessenvertreter auseinandersetzen“. Die Messe umrahmt ein Begleitprogramm mit Vorträgen und Diskussionen. Ministerin Anke Rehlinger nimmt an der Verleihung des Mitbestimmungspreises teil.

Rainer Tobae ist Projektmitarbeiter für die Mitbestimmungsmesse.

! Anmeldungen und Programm unter www.mitbestimmung-saar.de



MIT BESTIMMUNG SAAR 2019

WIR MACHEN GUTE ARBEIT
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.



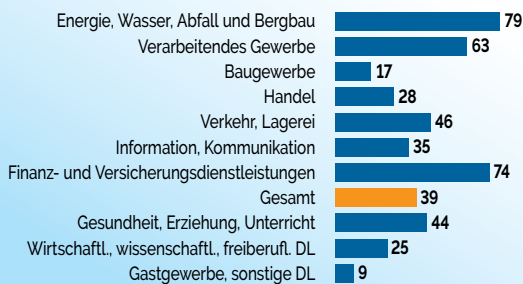


Interessenvertretungen bewegen viel, stoßen aber auch an ihre Grenzen

WER VON MITBESTIMMUNG WO UND WIE PROFITIERT

Verbreitung von Betriebsräten ¹

Beschäftigte mit Betriebsrat in Prozent der Beschäftigten nach Branchen in Deutschland 2017 (in %)



Anmerkungen: Alle Angaben beziehen sich auf privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte. Ausgenommen sind die Landwirtschaft sowie Organisationen ohne Erwerbszweck.

Effektive Mitbestimmung ²

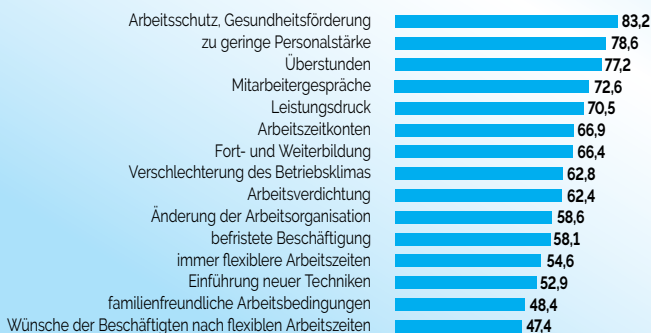
Empirischen Studien zufolge hat betriebliche Mitbestimmung positive Effekte unter anderem auf ...



WAS BETRIEBSRÄTE BEARBEITEN UND BEWIRKEN

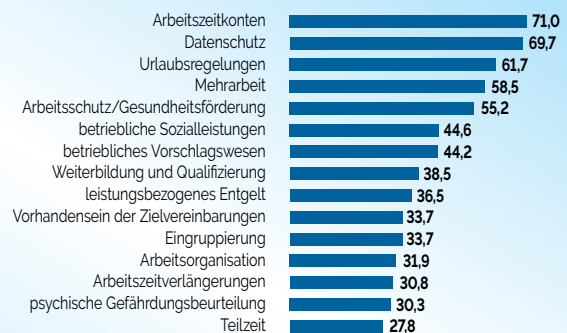
Womit sich Betriebsräte beschäftigen ³

15 häufigste Nennungen (in %)



Themen von Betriebsvereinbarungen ⁴

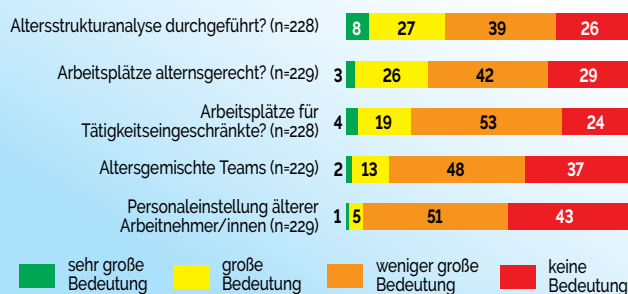
Betriebe mit Betriebsvereinbarungen 2017 zum Thema ... (in %)



WELCHE DEFIZITE IM SAARLAND BESTEHEN

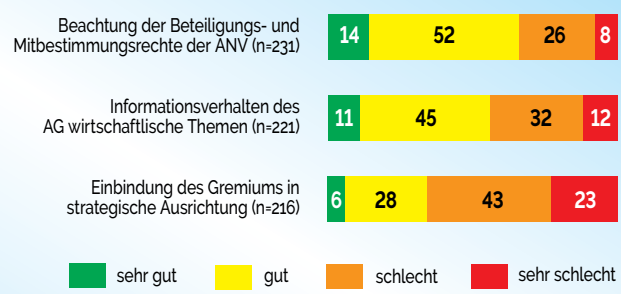
Gestaltung der Arbeitsplätze hinkt dem demografischen Wandel hinterher ⁵

(in %)



Betriebs- und Personalräte sind in strategische Fragen noch wenig eingebunden ⁶

(in %)



Quellen: ¹ WSI-Mitteilungen, verschiedene Jahrgänge. Daten: IAB-Betriebspanel, Berechnungen des IAB; ² Jirjahn, Smith 2017, Hans Böckler Stiftung; ³ WSI-Betriebsrätebefragung 2017. Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; ⁴ WSI-Betriebsrätebefragung 2017, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; ⁵ AK-Betriebsbarometer 2019; ⁶ AK-Betriebsbarometer 2019.

„Frist ist Frust“: Bessere Lehre braucht mehr Dauerstellen

STUDIUM UND LEHRE STÄRKEN Zukunftsvertrag für Entfristungen nutzen

Im „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ fließen vom Bund von 2021 bis 2023 pro Jahr 1,88 Milliarden Euro und 2,05 Milliarden Euro jährlich ab 2024. Ebenso viel Geld geben die Länder. Für „Innovation in der Hochschullehre“ gibt es nur noch 150 statt bisher 200 Millionen Euro jährlich. Mit dem „Pakt für Forschung und Innovation“ zahlen Bund und Länder von 2021 bis 2030 rund 120 Milliarden Euro für die außeruniversitäre Forschung und die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft).

Nach monatelangem Tauziehen haben sich Bund und Länder Anfang Mai auf drei Pakte geeinigt, die in der nächsten Dekade die deutsche Wissenschaftslandschaft wesentlich prägen werden. Die wichtigste Botschaft: Mit dem Hochschulpaket-Nachfolger „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ steigt der Bund dauerhaft in die Finanzierung der chronisch knappen Hochschulen ein und bringt ihnen mehr Planungssicherheit – ein notwendiger und längst überfälliger Schritt.

Von Sabine Ohnesorg
und Patrik Zeimetz

Es gab aber auch Enttäuschungen: Um Tariferhöhungen und Inflation auszugleichen, wollten die Länder die Mittel aus dem Zukunftsvertrag dynamisieren, also wie bei der Forschungsförderung über den „Pakt für Forschung und Innovation“ einen jährlichen Aufwuchs um drei Prozent. Dem erteilte der Bund jedoch eine Absage – Lehre sei nun mal Länderhoheit. Stattdessen wird es im Jahr 2024 eine einmalige Erhöhung geben, die aber die geforderte Dynamisierung nicht ganz abdecken dürfte.

Trotz der anhaltend hohen Studiennachfrage bleibt das Budget für Studium und Lehre also weiter angespannt. Die Her-

ausforderungen werden aber nicht weniger. Denn unter dem Ansturm auf die Hochschulen hat die Qualität von Studium und Lehre spürbar gelitten. Mehrfach hat sogar der Wissenschaftsrat eine Verbesserung der Betreuungsrelationen an deutschen Hochschulen angefordert. Die gibt es allerdings nicht zum Nulltarif. Bereits im Hochschulpaket 2020 hielt die Finanzierung nicht Schritt mit den tatsächlichen Kosten. Für die auch politisch gewollten Qualitätsverbesserungen hätte der Zukunftsvertrag daher finanziell besser ausgestattet werden müssen. Dazu konnte sich die Politik im föderalen Gezerre aber nicht durchringen.

Wichtige Chance wurde vertan

Gleiches gilt leider auch für die Forderungen von GEW, ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. Mit ihrer gemeinsamen Kampagne „Frist ist Frust“ wollen sie die nun unbefristet fließenden Fördermittel auch an Dauerstellen koppeln. Zwar hatte sich der Bund für diesen Parameter als Vergabekriterium stark gemacht, scheiterte aber am Widerstand der Länder. Damit wurde eine wichtige Chance vertan, den hohen Befristungsquoten von bis zu 90 Prozent einen Riegel vor-

zuschieben und wirksame Anreize für bessere Beschäftigungsbedingungen im akademischen Mittelbau zu setzen. Gute Wissenschaft braucht aber Gute Arbeit. Und Daueraufgaben wie etwa in der Lehre müssen auch mit Dauerstellen abgesichert werden – nur dann lassen sich Lehre und Studium in der breiten Fläche nachhaltig verbessern.

Der Kampf um eine „Entfristungsoffensive“ geht also weiter – nun auf Ebene der Länder und Hochschulen. Bis Mitte Januar 2020 muss jedes Land in Verpflichtungserklärungen seine Schwerpunkte für den Einsatz der Zukunftsmittel benennen und mit Indikatoren unterlegen. Verbindliche Zielquoten zur Entfristung und eine transparente Kontrolle der Zielerreichung gehören hier aus Beschäftigtensicht zwingend dazu. Das gilt auch für das Saarland. Sind die Hochschulen durch das harte Spardiktat der Landesregierung ohnehin schon nicht auf Rosen gebettet, ist derzeit aber noch absolut unklar, wie viele Bundesgelder vor Ort ankommen und dann auch in gleicher Höhe vom Land kofinanziert werden müssen. Diese Unsicherheiten dürfen im Zweifel nicht den Hochschulen aufgebürdet werden.

Die harten Sparzwänge der letzten Jahre haben den Hochschulen und ihren Beschäftigten wie Studierenden einiges abverlangt. Im von der Saar-Koalition angekündigten „Jahrzehnt der Investitionen“ ist es nun auch an den hiesigen Hochschulen Zeit für substanzielle Verbesserungen und planbare Perspektiven – konkret, verbindlich und transparent.

Sabine Ohnesorg leitet das Referat Wissenschaft und Hochschulen der Arbeitskammer. Patrik Zeimetz ist Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes der GEW Saarland.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Auch an der Universität des Saarlandes gibt es hohe Befristungsquoten für wissenschaftliche Mitarbeiter, die einen Großteil der Lehre stemmen.



Mehr als 20 Prozent der über 65-jährigen Frauen im Saarland sind armutsgefährdet.

Die Grundrente reicht nicht aus

ALTERSARMUT Bertelsmann-Stiftung warnt vor alarmierender Entwicklung

Jeder fünfte Mensch im Rentenalter könnte im Jahr 2039 von Altersarmut betroffen sein, davon geht die Bertelsmann-Stiftung in einer Modellrechnung vom September aus. Derzeit ist es jeder sechste. Im Saarland ist ein Leben unterhalb der Armutsgrenze für viele ältere Menschen bereits heute Realität.

Von Dagmar Ertl

Auch bei positiver Konjunktur wird die Altersarmut in Deutschland in den nächsten Jahren erheblich wachsen. Als armutsgefährdet gilt nach Daten des Statistischen Bundesamtes, wer monatlich als Alleinstehender ein Nettoeinkommen unter 1.035 Euro hat. Das trifft aktuell auf mehr als 20 Prozent der Frauen über 65 Jahren im Saarland zu. Mit dem Entwurf einer Grundrente hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil einen wichtigen Vorschlag zur Bekämpfung der Altersarmut und zur Anerkennung der Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet haben, gemacht. Diese Menschen müssen sich darauf verlassen können, eine Rente zu bekommen, die über der Grundsicherung liegt – auch bei niedrigem Einkommen. Die Arbeitskammer fordert deshalb, dass dieses Gesetz ohne Bedürftigkeitsprüfung schnellstmöglich umgesetzt wird.

Für die steigende Altersarmut gibt es zahlreiche Gründe: So haben der Abbau sozialer Leistungen und die tiefen Einschnitte in

das Sozialsystem im Rahmen der Agenda 2010 dazu geführt, dass das Rentenniveau kontinuierlich abgesenkt und die ausgezahlten Renten mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden. Niedrige Renten sind zudem auch das Resultat von schlecht bezahlten und prekären Jobs, Arbeitslosigkeit, Kindererziehungs- oder Pflegezeiten. Armut im Alter ist meist dauerhaft, weil Menschen im Rentenalter der Armut kaum noch entkommen können. Das Armutsrisiko ist für alleinstehende Frauen, Langzeitarbeitslose und Menschen ohne Berufsausbildung besonders hoch.

Rentenniveau muss stabilisiert werden

Im Saarland beziehen 3,8 Prozent der Menschen im Rentenalter Grundsicherung. Doch viele ältere Menschen scheuen aus Scham oder wegen geringer Ansprüche den Gang zum Sozialamt. Aussagekräftiger für die Einschätzung von Altersarmut ist deshalb die Armutsgefährdungsquote. Knapp 18 Prozent der Rentnerinnen und Rentner sowie der Pensionärinnen und Pensionäre an der Saar leben in Haushalten mit einem Einkommen von weniger als 60 Prozent des mittleren Haushaltseinkommens und sind demnach von Armut bedroht. 2005 waren es noch zwölf Prozent.

Ein Blick auf das aktuelle Rentenniveau und die tatsächlichen Rentenzahlungen verdeutlichen die besorgniserregende Entwick-

lung. Die Standardrente nach 45 Versicherungsjahren liegt aktuell bei 1.487 Euro brutto. Die durchschnittliche eigene Rente betrug im Saarland Ende 2018 1.284 Euro für Männer und 558 Euro für Frauen. Da ist es nicht überraschend, dass 79 Prozent der Beschäftigten an der Saar erwarten, dass ihre künftige Rente nicht oder gerade so ausreichen wird. Deshalb reicht die Einführung einer Grundrente nicht aus, um die weitere Zunahme von Altersarmut zu verhindern.

Damit die Renten nicht noch weiter abrutschen, muss das Rentenniveau stabilisiert und auf mindestens 50 Prozent angehoben werden. Abschläge für Erwerbsgeminderte müssen gestrichen werden. Um Menschen in Teilzeit und im Niedriglohn besser abzusichern, ist die Wiedereinführung einer „Rente nach Mindestentgeltpunkten“ erforderlich. Notwendig ist zudem eine stärkere Anerkennung von Pflege- und Zeiten der Aus- und Weiterbildung sowie von Arbeitslosigkeit. Für armutsfeste und lebensstandardsichernde Renten muss zudem im Erwerbssystem Gute Arbeit umgesetzt werden. Es ist notwendig, den Mindestlohn armutsfest auf mindestens zwölf Euro zu erhöhen, Niedriglohn und prekäre Beschäftigung zurückzudrängen und die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen herzustellen.

Dagmar Ertl ist stellvertretende Leiterin der AK-Abteilung Gesellschaftspolitik.

Interessierte können die Studie lesen unter docs.dpaq.de/15318-bertelsmann-stiftung-studie-anstieg-der-altersarmut-in-deutschland-2019.pdf.



AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger fasste bei ihrer Begrüßung die 22 Forderungen zur Pflege aus dem AK-Jahresbericht 2019 zusammen.



Christian von Kuegelen (links), daneben Ursula Hubertus, Monika Bachmann (2. von rechts) und Michael Quetting setzten sich in der Diskussion – moderiert von der stellvertretenden AK-Pressesprecherin Dörte Grabbert – mit Fragen und drängenden Problemen sowie Lösungsvorschlägen des Publikums auseinander.



„Wir haben zu wenig Pflegekräfte. Und die, die da sind, sind kaputt geschafft und verdienen zu wenig“ und „Wir müssen diesem Beruf wieder Wertschätzung geben“, fasste Ministerin Monika Bachmann die Problematik zusammen.

Jürgen Bender berichtete von seinen Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Landespflegebeauftragter. Aus Sicht der Angehörigen ginge es meist um ambulante Pflege und Pflegeheime, sagte er und stellte fest: „Ich erlebe immer wieder erstaunliche Mängel in der Führung eines Hauses. Dort gilt es zu schulen.“



Ein Blick in die drei Workshops (von oben links) „Betriebliche Forderungen erarbeiten und umsetzen“, „Berufliche Perspektiven von Studierenden des Gesundheitsmanagements: Rahmenbedingungen verbessern“ und „Tarifbindung und gewerkschaftliche Organisation in der Pflege – u. a. mit Blick auf den privaten Gesundheitsmarkt“. Die Teilnehmer beschäftigten sich mit komplexen Fragestellungen wie „Was ist der Mehrwert des Studiums?“, „Welche betrieblichen Forderungen haben in der Pflege Beschäftigte“ oder „Kann es eine saarländische Lösung bezüglich des fehlenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Pflege geben?“.

Frank Werneke folgt auf Frank Bsirske

NEUER VER.DI-CHEF

Frank Werneke (52) ist auf dem ver.di-Bundeskongress in Leipzig mit 92,7 Prozent zum neuen ver.di-Vorsitzenden gewählt worden. Er folgt auf den bisherigen Vorsitzenden Frank Bsirske, der nicht mehr angetreten war. Wie die Gewerkschaft weiter mitteilt, gehört Werneke dem Bundesvorstand seit 2001 an. Er war bislang für den Fachbereich Medien, Kunst und Industrie sowie die Bereiche Selbstständige, Mitgliederentwicklung, Finanzen, Finanzorganisation, Vermögens- und Beteiligungsverwaltung und die ver.di-Vermögensverwaltungsgesellschaft zuständig.

Zu seinen Stellvertreterinnen wurden Andrea Kocsis mit 91,5 Prozent und Christine Behle mit 91,1 Prozent gewählt. Kocsis ist bereits seit 2007 stellvertretende ver.di-Vorsitzende und übernimmt erneut die Verantwortung für den Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik. Behle ist seit 2011 Bundesvorstandsmitglied, nun ist sie erstmals stellvertretende Vorsitzende. Sie ist für die Fachbereiche Sozialversicherungen, Bund/Länder und Gemeinden, Verkehr und besondere Dienstleistungen zuständig. **red**

Zu wenig digitale Technologien

DGB-JUGEND UNZUFRIEDEN

Viele Auszubildende sehen sich durch ihre Berufsausbildung nur unzureichend auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet. Das belegen Zahlen des Ausbildungsreports der DGB-Jugend. Zwar geben rund 80 Prozent der Befragten an, dass Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung wichtig oder sehr wichtig sind. Doch nur 54 Prozent der Jugendlichen sehen sich während ihrer Ausbildung gezielt darauf vorbereitet, digitale Technologien auch zu nutzen. Mit der Dauer der Ausbildung sinken diese Werte sogar noch. Während im ersten Lehrjahr noch 75,3 Prozent der Auszubildenden optimistisch sind, was ihre Vorbereitung auf die digitale Arbeitswelt angeht, sind es kurz vor der Abschlussprüfung nur noch 60,4 Prozent. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hanneck sagte: „Diese Zahlen machen uns Sorge. Berufsschulen und Betriebe müssen gleichermaßen besser werden. Die Mittel aus dem Digital-Pakt von Bund und Ländern müssen auch an den beruflichen Schulen ankommen.“ **red**

Weiterbildung kommt im Saarland viel zu kurz

BETRIEBSBAROMETER Systematische Strategie fehlt

Betriebliche Weiterbildung kommt im Saarland viel zu kurz. Das ist das Ergebnis des AK-Betriebsbarometers 2019. „Die saarländischen Betriebe und Dienststellen sind von einer vorausschauenden und systematischen Weiterbildungsstrategie noch weit entfernt“, betont AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. Problematisch ist unter anderem, dass in rund einem Drittel der Betriebe und Dienststellen ungleiche Teilnahmekancen für Weiterbildung herrschen. In fast der Hälfte der Betriebe wird das Weiterbildungsangebot als nicht ausreichend angesehen. Vor allem für An- und Ungelernte ist die Situation kritisch. In 73 Prozent der befragten Betriebe gibt es für diese Gruppe selten oder so gut wie nie Weiterbildung. Außerdem gibt es nur in etwas über der Hälfte der Betriebe überhaupt ein Weiterbildungsbudget. Positiv ist, dass in 80 Prozent der Betriebe die Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung bezahlt wird und nur in einem Drittel der Betriebe für die Weiterbildung neben bezahlter auch unbezahlte Zeit genommen werden muss.

Die AK hat im Betriebsbarometer 2019 auch die Berufe in der Pflegebranche gesondert aus-

gewertet. Hier stellt sich die Situation nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen dramatisch dar. In keiner anderen Branche sind die Belastungen durch Zeitnot, Stress, emotionale Beanspruchungen und körperliche Belastungen so hoch wie in der Pflege. Ebenfalls branchenweit am höchsten sind der Krankenstand und die Schwierigkeit, offene Stellen mit Fachkräften zu besetzen. Was die allgemeine Situation in den Betrieben und Dienststellen angeht, ist die Lage nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen durch einen hohen Preis- und Kostendruck, eine dünne Personaldecke und einen steigenden Qualifizierungsbedarf gekennzeichnet. Die Situation in der betrieblichen Mitbestimmung wird durchaus nicht schlecht, aber dennoch mit klarem Verbesserungspotenzial eingeschätzt: Wenn Betriebs- und Dienstvereinbarungen abgeschlossen sind, werden sie von Arbeitgeberseite auch weitgehend gut eingehalten. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte müssen aber von Arbeitgeberseite stärker aktiv beachtet werden.

>> Interessierte finden das AK-Betriebsbarometer sowie den Jahresbericht 2019 unter www.arbeitskammer.de. **red**



Das Echo der saarländischen Medienlandschaft auf die Vorstellung des AK-Betriebsbarometer 2019 war groß.

Der Fokus liegt auf Guter Arbeit

30 JAHRE BEST Beratung und Qualifizierung von Interessenvertretungen

BEST blickt in diesem Jahr auf 30 Jahre Arbeit zurück. Seitdem hat die Beratungsstelle allein im Saarland mehrere tausend Betriebs- und Personalräte qualifiziert. Unter anderem gibt sie guten Rat zu Themen wie Arbeitszeit, betriebliches Gesundheitsmanagement und Digitalisierung.

Von Thomas Hau

Bernhard Scheid, seit den Gründungstagen von BEST, der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung der Arbeitskammer und des DGB, dabei, erinnert sich an die Anfänge der Beratungstätigkeit: „In der Präsentation des Arbeitgebers haben wir gesehen, wie die Maschinen digital vernetzt werden und wie sich die gesamte Produktion verändern wird. Es war offensichtlich, dass sich Arbeitsabläufe ändern werden. Über allem hing die Gefahr, dass der Einsatz der Digitaltechnik Arbeitsplätze kosten wird. Letztlich ist es jedoch nicht so weit gekommen, das kann ich heute, fast dreißig Jahre später, zum Glück feststellen.“ Der Technologieberater berichtet jüngeren Kollegen und Betriebsräten von den Erfahrungen mit der ersten Welle der Digitalisierung Ende der 1980er Jahre. Damals sprach man nicht von Digitalisierung, sondern von Computer Integrated Manufacturing. Damit hielt der Computer Einzug in die Betriebe und es wurde innerbetrieblich vernetzt. Das, was heute den digitalen Wandel ausmacht, baut darauf auf. Es ist, vereinfacht ausgedrückt, die weltweite Vernetzung und hochkomplexe und intelligente Steuerung dieser Elemente, die zu neuen Formen des Arbeitens führt. An einem hat sich jedoch nichts geändert: Wer als Interessenvertretung mit solchen Veränderungen konfrontiert wird, braucht guten Rat.

Die Gewerkschaften und die Arbeitskammer des Saarlandes haben dies frühzeitig erkannt und sogenannte Technologieberatungsstellen geschaffen. Diese haben die Aufgabe, Betriebsrä-



BEST hat seit seinem Bestehen gemeinsam mit den beratenen Interessenvertretungen rund 1.500 Betriebs- und Dienstvereinbarungen auf den Weg gebracht.

ten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen eine sachkundige Unterstützung zu bieten, um auch in schwierigen und schwer verständlichen Situationen mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe verhandeln zu können.

In 30 Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen und damit auch die Herausforderungen für Interessenvertretungen deutlich geändert. Aus der einstigen „Technologie“-Beratungsstelle BEST ist inzwischen eine Einrichtung geworden, deren Beratungsspektrum von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zielvereinbarungen reicht. Maßgeblich hat Ronald Westheide als BEST-Berater diese thematische Erweiterung vorangetrieben. „Technische Veränderungen bedingen oft auch organisatorische Änderungen. Deshalb ist es wichtig, das Ganze im Auge zu behalten“, betont er.

Unterstützung bei Veränderungsprozessen

Dazu gehört auch das Thema psychische Belastungen, die oft mit Veränderungsprozessen und Leistungsdruck einhergehen. Derzeit verzeichnen die gesetzlichen Krankenkassen ein neues Allzeit-Hoch bei den psychischen Erkrankungen. Deshalb ist es außerordentlich wichtig, die Gestaltung Guter Arbeit zu fokussieren und ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. „Hier kann eine

Interessenvertretung wichtige Akzente setzen“, weiß Kerstin Blass, die die Gesundheits-Themen bei BEST bearbeitet und weiterentwickelt.

Leistungs- und Überwachungsdruck resultieren oft genug aus den allgegenwärtigen digitalen Systemen, mit denen die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind. Und damit schließt sich der Kreis: Eine menschengerechte Technologiegestaltung ist heute mehr denn je gefragt, denn dauerhafte Überwachung macht krank. Das zu vermeiden, ist eine große Herausforderung, bei der BEST die Interessenvertretungen bei der digitalen Transformation unterstützt. Hierzu gilt es, Interessenvertretungen zu beraten, zu qualifizieren und bei der Gestaltung Guter Arbeit durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu unterstützen. In den Jahren seit ihrem Bestehen hat BEST gemeinsam mit Personal- und Betriebsräten etwa 1.500 Betriebs- und Dienstvereinbarungen auf den Weg gebracht. AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto: „BEST ist für die Arbeitskammer eine kleine Erfolgsgeschichte. Und wir werden dafür sorgen, dass die Interessenvertretungen unserer Mitglieder auch künftig in BEST eine gute Unterstützung finden, um Gute Arbeit zu gestalten. Herzlichen Glückwunsch.“

Thomas Hau ist Technologieberater bei BEST.



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

AK-Thema zur Armutgefährdung von Migranten

AM 7. NOVEMBER IN DER AK

Am Donnerstag, 7. November, von 19 bis 21 Uhr findet im Interkulturellen Kompetenzzentrum der Arbeitskammer in Völklingen ein AK-Thema unter dem Titel „Armutgefährdung und ökonomische Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten“ statt.

Trotz zum Teil beachtlicher Erfolge bei der Integration – etwa im Bereich der höheren Schulbildung – bleibt festzuhalten, dass Migrantinnen und Migranten nach wie vor im Schnitt über ein deutlich geringeres Einkommen verfügen und etwa doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im Schlepptau von niedrigen Löhnen und Arbeitslosigkeit manifestiert sich aus weiteren Dimensionen wie Wohnregion/-situation, Bildung, Gesundheit und gesellschaftlicher Ausgrenzung ein Armutsgeflecht, aus dem ein Entkommen nur schwerlich gelingt.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos. >> Infos und Anmeldung: www.arbeitskammer.de/armutsgefaehrdung **red**



Auch wenn bei der Integration Erfolge verzeichnet werden können, sind Migrantinnen und Migranten etwa doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen.

Eltern diskutieren über Inklusion

AK-THEMA

Die Arbeitskammer des Saarlandes und die Miteinander Leben Lernen (MLL) GmbH laden für Mittwoch, 23. Oktober, 16 bis 19 Uhr, zum „Elternforum Inklusion“ in den Großen Saal der Arbeitskammer in Saarbrücken ein. Wie gelingt die gemeinsame Bildung aller Kinder? Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es? Diese und weitere Fragen werden beim Elternforum diskutiert. >> Anmeldung bis 13. Oktober unter Tel.: 0681 687970 oder per E-Mail an info@mll-saar.de **red**

TERMINE IM

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

**AK-Thema „Elternforum Inklusion“
gemeinsam mit der Miteinander Leben Lernen (MLL) GmbH**
Großer Saal der AK, Saarbrücken
Mittwoch, 23. Oktober, 16-19 Uhr

Messe „Mitbestimmung Saar 2019 – Wir machen Gute Arbeit“
Veranstalter sind die Arbeitskammer, der DGB und BEST
Congresshalle, Saarbrücken
Mittwoch, 6. November, 9-17 Uhr

**AK-Thema „Armutgefährdung und ökonomische Ausgrenzung
von Migrantinnen und Migranten“**
Interkulturelles Kompetenzzentrum der AK, Völklingen
Donnerstag, 7. November, 19-21 Uhr

**AK-Präsenz bei der Arbeitsschutzkonferenz des Bündnisses für
Arbeits- und Gesundheitsschutz im Saarland (BAGS)**
Industrie- und Handelskammer, Saarbrücken
Montag, 11. November, 14-18 Uhr

**AK-Forum „Und dann hat sie das Kind einfach am Klo vergessen
– Über die Realität in saarländischen Kindertageseinrichtungen
und was jetzt passieren muss“**
Großer Saal der AK, Saarbrücken
Montag, 18. November, 17,30-20 Uhr

AK-Pflegeforum
Diakonie-Klinikum, Neunkirchen
Mittwoch, 20. November, ganztägig

*Aus organisatorischen Gründen wird zu den AK-Veranstaltungen um
Anmeldung gebeten. Informationen dazu sind im Internet unter
arbeitskammer.de/aktuelles zu finden.*

EMPFEHLUNGEN

„Spielstark“ zeigt
Theater für Kinder

Theatervergnügen schon für die Kleinsten zeigt das Festival Spielstark. Die 18. Ausgabe des Kinder-, Jugend- und Familientheaterfestivals in Ottweiler und Saarlouis findet vom 18. Oktober bis 2. November statt. Zu sehen sind etwa „Hans im Glück“ für Kinder ab vier Jahren oder „Mädchen wie die“ für Jugendliche ab 13 Jahren. >> Infos: www.ueberzwerg.de/festival-spielstark **red**

Blues und Weltmusik
im Kulturzentrum

Am Freitag und Samstag, 8. und 9. November, findet im Kulturzentrum Breite 63 das 3. Saarbrücker Blues- & Rootsfestival statt. Blues gibt es von Le Clou & Band sowie Sydney Ellis & Her Midnight Preachers. Am Weltmusiktag spielen IALMA Musik aus Galicien und Violons Barbares ein Crossover aus Balkan-Volksmusik, Mongolen-Rock und Jazz-Impro. >> Infos: www.breite63.de **red**

ÜBERBLICK

Für Betriebs- und Personalräte

Gute Arbeit 4.0:

Präventive Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Dienstag, 19. November, bis Mittwoch, 20. November, ganztägig

Langzeitkonten

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Mittwoch, 4. Dezember, bis Donnerstag, 5. Dezember, ganztägig

Infos/Anmeldung bei BEST e.V. (Beratungsstelle für Betriebs- und Personalräte), Tel.: 0681 4005-249 oder unter best-saarland.de; für das AK-Thema unter arbeitskammer.de/datenschutz

Für Kunst- und Kultur-Liebhaber

Volkwin Müller: Born to run

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Dienstag, 22. Oktober, 19 Uhr

Theater Odos: „Was ihr wählt – Die tragikomische Wirklichkeit des AfD-Programms“

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Dienstag, 30. Oktober, 19 Uhr

Cuppatea: Heimat – Fremde – Welt

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Dienstag, 26. November, 19 Uhr

Der Eintritt zu den Veranstaltungen ist frei. Aus organisatorischen Gründen muss jedoch eine Anmeldung unter Tel.: 06849 909-0 oder unter bildungszentrum-kirkel/kultur-im-bzk erfolgen.

Eine Hommage an die Rocklegende Bruce Springsteen

LESUNG MIT KONZERT IM BZK

Volkwin Müller präsentiert am Dienstag, 22. Oktober, um 19 Uhr im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel sein Programm „Born to run“. Die Lesung mit Konzert ist eine Hommage an eine Rocklegende: Bruce Springsteen, von vielen auch ehrfürchtig „The Boss“ genannt, hat gerade seinen 70. Geburtstag gefeiert. „Born to run“ ist nicht nur das Album, mit dem Bruce Springsteen im Jahr 1975 der Durchbruch gelang, sondern auch der Titel seiner kürzlich erschienenen Autobiografie.

Volkwin Müller hat aus diesem Anlass ein ganz besonderes Springsteen-Programm entwickelt. Dabei liest er aus der Autobiografie, präsentiert Originaleinspielungen von Springsteen und interpretiert seine Songs rein akustisch neu. Der Künstler verleiht dabei den legendären Springsteen-Stücken einen neuen Anstrich. Er spielt die Songs im Rahmen seiner Lesung mit akustischer Gitarre und bezaubert die Zuhörer mit seiner ausdrucksstarken, warmen Stimme.

Der in Detmold lebende Sänger, Songwriter und Gitarrist Volkwin Müller zeichnet sich durch sein dynamisches Gitarrenspiel und seine bewegenden Lieder mit feinsinnigen Texten aus. Durch seine intime Instrumentierung und seine besondere Stimme erfahren die Songs eine enorme Intensität. **red**

Satire über das AfD-Programm

POLITISCHES THEATER IM BZK

Das Theater Odos aus Münster zeigt am Dienstag, 30. Oktober, um 19 Uhr im Bildungszentrum Kirkel „Was ihr wählt – Die tragikomische Wirklichkeit des AfD-Programms“. „Wir wollen uns nicht einfach nur über das Parteiprogramm lustig machen. Wir wollen auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für den Erfolg der AfD und die Auswirkungen der AfD-Politik thematisieren“, sagt Autor und Regisseur



Heiko Ostendorf über das Stück **red**

„JazzZeit“ geht ins zweite Halbjahr

„JazzZeit“, die Anfang des Jahres in Saarbrücken gestartete neue Konzertreihe, wird im Herbst mit drei Konzerten fortgesetzt. Los geht es am Freitag, 25. Oktober, 19.30 Uhr, im Kulturzentrum Breite 63 mit Ro Gebhardts „Intercontinental“ feat. Max Hughes & Javier Reyes. Die Konzerte sind kostenlos. >> Mehr Infos: www.saarbruecken.de/kultur/festivals/jazzzeit **red**

Schau zeigt jüdische Lebenswelten

Im jüdischen Museum SchPIRA der Stadt Speyer ist noch bis 1. Dezember die Wanderausstellung „Jüdische Lebenswelten in Deutschland heute“ zu sehen. Die 2015 vor allem für Jugendliche konzipierte Schau zeige anhand von Biografien die Vielfalt des jüdischen Lebens und des Judentums in Deutschland im 21. Jahrhundert auf, teilte das Speyerer Stadtarchiv mit. **epd/red**

DER REDAKTION

Das iso-Institut forscht über das Arbeitsleben

WIR ÜBER UNS Interdisziplinär und mit vielen Ideen – Seit 50 Jahren am Markt

Was machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitskammer oder ihr nahestehender Einrichtungen eigentlich genau? Wer kümmert sich um was? In „Wir über uns“ stellen wir das iso-Institut vor.

Von Peter Jacob

Das Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. Saarbrücken ist keine Einrichtung der Arbeitskammer. Aber doch wenigstens ein kleines bisschen: Das iso-Institut, so die Abkürzung, ist aus der Sozialforschungsstelle der Arbeitskammer hervorgegangen. Und das vor genau 50 Jahren, mit dem kürzlich verstorbenen Dr. Rudi Peter als erstem Geschäftsführer an der Spitze. „Die AK durfte sich aufgrund ihrer Verfasstheit als Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht an Forschungsausschreibungen beteiligen“, erinnert Prof. Dr. Daniel Bieber, der heutige Geschäftsführer, an die Gründungszeit. Nach einer anfänglichen Anschubfinanzierung durch die AK musste sich die Forschungseinrichtung mit ihren inzwischen

zehn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Fachrichtungen, vier Verwaltungskräften und fünf bis sechs wissenschaftlichen Hilfskräften immer aus eigener Kraft finanzieren.

Mit erfahrenen, kreativen Köpfen im Hause hat sich die Mannschaft um Daniel Bieber immer wieder behauptet, Ausschreibungen von Bundes- oder Landesministerien gewonnen und Forschungsaufträge erhalten. „Das ist immer wieder eine extreme Herausforderung“, sagt Dr. Volker Hielscher, der stellvertretende iso-Geschäftsführer. Auch von der Arbeitskammer gab es immer wieder kleinere Aufträge, zuletzt für den AK-Jahresbericht zur Pflege.

Harter Wettbewerb in der Forschungslandschaft

Das Forschungsinstitut ist schwerpunktmäßig in vier Arbeitsfeldern tätig: „Gesunde Arbeitswelten“, „Innovative technikgestützte Dienstleistungen“, „Versorgungsinnovationen in Gesundheit und Pflege“ und „Zukunftsfähige Beschäfti-

gungspolitik und Fachkräftesicherung“.

Auf die Frage, was die Forschung der iso-Wissenschaftler den saarländischen Beschäftigten bringe, muss Hielscher nicht lange überlegen und berichtet von der jüngsten Studie zur Gestaltung „guter“ Schichtarbeit, in der die Probleme in unterschiedlichen Branchen analysiert wurden. In einem Modellprojekt wurden hierzu präventive Ansätze entwickelt.

Auch das Projekt „Weiterbildungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen im Saarland“, so Bieber, das vom saarländischen Wirtschaftsministerium und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, koordiniert das iso-Institut. „Wir organisieren eine Weiterbildungsberatung für kleine und mittelständische Unternehmen. Dafür haben wir einen Beraterpool aufgebaut, der je nach Bedarf die Betriebe berät“, erklärt Bieber. Das Projekt wurde erstmals 2009 gefördert, bis heute konnten schon rund 900 kleine und mittlere Unternehmen im Saarland die Förderung in Anspruch nehmen. Und auch mit dem Demografie-Netzwerk-Saar ist das iso-Institut an einem wichtigen Projekt im Saarland beteiligt.

Die meisten Forschungsgelder und damit Aufträge erhalte das iso-Institut von außerhalb des Saarlandes. Wobei das Know How von Bieber, Hielscher und ihren Kolleginnen und Kollegen stets in Anträgen formuliert werden müsse, sagt Bieber. Dann beginne die Zeit des Wartens. Es vergehen viele Monate, ehe ein Bescheid kommt, ob die Saarbrücker, meist zusammen mit anderen Partnern, mit im Forschungsboot sitzen. Ein bekanntes Projekt im Saarland heißt „mobisaar“, mit dem die Mobilität von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen auch auf dem Land sichergestellt wird. Ein Erfolg des iso-Instituts.

Viele Infos zum Saarbrücker Forschungsinstitut gibt es unter www.iso-institut.de



Geschäftsführer Prof. Dr. Daniel Bieber (5. von links) und sein Stellvertreter Dr. Volker Hielscher (2. von rechts) mit einem Teil des Teams. Das iso-Institut hat seinen Sitz im Saarbrücker Trillerweg.



Die BAföG-Reform bringt mehr Geld für Schüler und Studierende.

Mehr Geld für Geförderte

BAFÖG-REFORM IN KRAFT GETRETEN

Zum 1. August ist die BAföG-Reform in Kraft getreten. Sie bringt unter anderem mehr Geld für Schülerinnen, Schüler und Studierende sowie höhere Elternfreibeträge. Die BAföG-(Eltern)Einkommensfreibeträge steigen in drei Stufen: zum Herbst 2019 um sieben Prozent, 2020 um drei Prozent und 2021 nochmals um sechs Prozent. Geförderte selbst haben mit der Reform künftig mehr Geld in der Tasche: Die Bedarfssätze wurden zum 1. August um fünf Prozent erhöht und werden 2020 nochmals um zwei Prozent angehoben. Damit ist der Höchstsatz der BAföG-Förderung

von 735 Euro auf aktuell 853 Euro gestiegen. Zum Wintersemester 2020/2021 wird der Höchstsatz bei 861 Euro liegen. Die maximale Fördersumme bei einer schulischen Ausbildung liegt jetzt bei 825 Euro statt der bisherigen 708 Euro und steigt auf 832 Euro im Jahr 2020.

Weiterhin wurden der Wohnzuschlag, der Kinderbetreuungszuschlag sowie der Kranken- und Pflegeversicherungszuschlag erhöht. Außerdem wurde mit der Reform die Rückzahlungspflicht auf 77 Monate begrenzt. >> Alle Änderungen stehen auf www.bafög.de. **red**

Nur nach vorheriger Absprache

HUND IM BÜRO

Ein Hund im Büro kann für gutes Arbeitsklima sorgen. Wer sein Haustier mitnehmen möchte, sollte aber immer zuerst klären, ob der Chef sowie die Kollegen einverstanden sind. Darauf weist die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) auf ihrem Blog „Gibmirnull“ hin. Klären sollte man etwa, ob es Mitarbeiter gibt, die Allergien oder Angst vor Hunden haben. Die Tierbesitzer sollten sich zudem im Klaren darüber sein, ob ihr Schützling wirklich bürotauglich ist. Kann das Tier für längere Zeit still sitzen oder liegen? Am besten hat der Hund auch im Büro einen eigenen Rückzugsort. **tmn**

Souverän bleiben

UMGANG MIT KRITIK

Wer im Job Feedback bekommt, sollte nicht beginnen, sich zu verteidigen, rät Führungskräftecoach Jennifer Porter in der Zeitschrift „Harvard Business Manager“ (Ausgabe August 2019). Diskussionen anzufangen oder Kollegen herauszufordern, wirke defensiv – und so als sei man nicht empfänglich für Kritik. Damit verringern Beschäftigte ihre Chancen, auch künftig Feedback von Kollegen oder Vorgesetzten zu bekommen. Im besten Fall unterdrücken Beschäftigte den Impuls, schon beim Zuhören jede Aussage danach zu beurteilen, ob sie zutrifft. **tmn**

Anzeige



WENN ALLE STRICKE
REISSEN FANGEN WIR
GERADE ERST AN



Repa Druck GmbH
Zum Gerlen 6
66131 Saarbrücken

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de

44,1 %

hat der Anteil der befristeten

Verträge an allen Neueinstellungen im Jahr 2018 betragen, teilt die Hans-Böckler-Stiftung mit. Demnach sagen 51 Prozent der Arbeitgeber, sie stellen Beschäftigte befristet ein, um deren Eignung zu testen, 33,4 Prozent stellen sie als Vertretung ein, 25 Prozent wegen unsicherer wirtschaftlicher Perspektive, 23,7 Prozent für Auftragsspitzen, 14,1 Prozent mangels dauerhafter Finanzierung der Stelle – und 11,4 Prozent stellen Beschäftigte befristet ein, weil diese höher motiviert seien. **red**

7,7 %

hat im März 2019 im Euroraum

(ER19) die saisonbereinigte Arbeitslosenquote betragen. Wie Eurostat, das statistische Amt der EU, weiter mitteilt, verzeichnete sie damit einen Rückgang gegenüber 7,8 Prozent im Februar 2019 sowie gegenüber 8,5 Prozent im März 2018. Das ist die niedrigste Quote, die seit September 2008 im Euroraum – den EU-Staaten, die den Euro als Währung haben – verzeichnet wurde. **red**

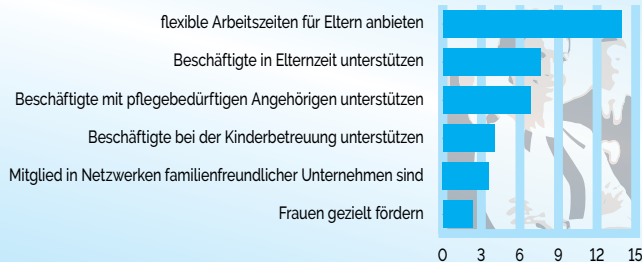
2,8 %

mehr Frauen

als im Jahr 2017 haben 2018 in einem Normalarbeitsverhältnis gearbeitet (plus 300.000). Gleichzeitig ist die Zahl der Frauen in atypischer Beschäftigung um 160.000 (minus 3,1 Prozent) gesunken. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes war diese Veränderung bei den Männern nicht so stark ausgeprägt. 2018 stieg die Zahl der normalbeschäftigten Männer um 150.000 (plus 1,0 Prozent) gegenüber dem Vorjahr. Demgegenüber waren 45.000 (minus 1,9 Prozent) weniger Männer atypisch beschäftigt. **red**

Mehr Vereinbarkeit und Frauenförderung dank Betriebsrat

Betriebliche Mitbestimmung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ...



unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen
Quelle: Jirjahn, Mohrenweiser 2019, Böckler-Impuls 12/2019
Grafik: Arbeitskammer

Mitbestimmung kann die beruflichen Chancen von Frauen verbessern.

Mitbestimmung hilft Frauen und Familien

BETRIEBSRÄTE Firmen werden frauenfreundlicher

Ob betriebliche Mitbestimmung dabei helfen kann, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern, das haben die Ökonomen Uwe Jirjahn von der Universität Trier und Jens Mohrenweiser von der Bournemouth University untersucht. Ihren Ergebnissen zufolge tragen Betriebsräte in der Tat dazu bei, dass Firmen frauenfreundlicher werden. So erhöht sich demnach beispielsweise die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe für Beschäftigte mit Betreuungspflichten flexible Arbeitszeitarrangements wie Gleitzeit oder Homeoffice anbieten, um 13,9 Prozentpunkte, wenn es einen Betriebsrat gibt. Faktoren wie die Qualifikationsstruktur der Beleg-

schaft, der Frauenanteil, die Betriebsgröße oder die Branche sind dabei herausgerechnet. Dass Beschäftigte in Elternzeit durch Information oder Weiterbildung unterstützt werden, wird um 7,6 Prozentpunkte wahrscheinlicher. Wenn es um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geht, also beispielsweise um Mentoring-Programme, spezielle Weiterbildung oder Frauenförderpläne, beträgt der Effekt 2,3 Prozentpunkte. >> Hinweis: Den vollständigen Beitrag zur Untersuchung der beiden Ökonomen können Interessierte online auf www.boeckler.de/120873_120886.htm lesen. **red**

1.079.000

Menschen ab 18 Jahren haben im Dezember 2018

in Deutschland Grundsicherung im Alter oder wegen Erwerbsminderung bezogen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, waren das 1,9 Prozent mehr Personen als im Dezember 2017. 51,9 Prozent der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung erhielten im Dezember 2018 Grundsicherung im Alter. 48,1 Prozent der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung waren im Alter von 18 Jahren bis unter die Altersgrenze. Sie erhielten die Leistung aufgrund einer dauerhaft vollen Erwerbsminderung. **red**

Vorsicht bei schwerem Heben und Tragen

GESUNDER RÜCKEN Auf die richtige Haltung achten

Ob beim Einräumen des Lagers oder beim Auffüllen der Supermarktregale: Wer im Job viel trägt oder hebt, sollte dabei auf eine rüchenschonende Haltung achten. Darauf weist die Berufsgenossenschaft Handel- und Warenlogistik (BGHW) hin.

Denn falsche Bewegungen, wie etwa das Tragen und Heben mit gekrümmtem Rücken, schaden dem Körper und führen im schlimmsten Fall zu einem Bandscheibenvorfall. Das erklärt Ralf Schick, Leiter des Referats Physische Belastungen bei der BGHW. Der Experte gibt Tipps, wie man am besten vorbeugen kann: So sollten Beschäftigte immer frontal und so nah wie

möglich an die Last herantreten. Beim Anheben sollte man stabil mit beiden Füßen auf dem Boden stehen. Außerdem sollten Berufstätige den Rücken immer gerade halten. Zum Anheben eines Gegenstands vom Boden geht man daher am besten in die Knie. Die Kraft kommt dann aus den Beinen sowie der Gesäß-, Bauch- und Rückenmuskulatur. Wer Gegenstände möglichst nah am Oberkörper trägt, kann die Belastung zusätzlich reduzieren. Nicht zuletzt sollten Berufstätige bei schweren oder sperrigen Gegenständen Kollegen um Hilfe bitten. Sackkarren oder Transportwagen können ebenfalls unterstützen. **tmn**

Regelmäßig fortbilden

ERSTHELFER Ansprechpartner in Notsituationen

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, je nach Betriebsgröße eine bestimmte Anzahl von Ersthelfern ausbilden und regelmäßig fortbilden zu lassen. Darauf weist Horst Reuchlein von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft hin. Die Kosten dafür tragen die Unfallversicherungsträger. Ersthelfer benötigen alle zwei Jahre eine Fortbildung. Arbeitgeber müssen Mitarbeiter außerdem mindestens einmal jährlich zum Thema Sicherheit

im Betrieb unterweisen, wie die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung erläutert. Dabei sollten sie auch die Erste Hilfe ansprechen. So sollten Mitarbeiter erfahren, wer die Ersthelfer im Betrieb sind, wo Verbandkästen sind und wie sie am schnellsten einen Notruf absetzen können. Idealerweise wird ihnen auch vorgeführt, wie sie sich bei einem Unfall richtig verhalten und – falls vorhanden – etwa einen Defibrillator einsetzen. **tmn**



Ersthelfer im Betrieb benötigen alle zwei Jahre eine Fortbildung.

Techniken zur Entspannung helfen

PSYCHISCHE FITNESS STÄRKEN

Fehlende Anerkennung, Überlastung oder das Gefühl, nicht selbstständig handeln zu können – das sind Stressfaktoren, die die psychische Gesundheit von Berufstätigen negativ beeinflussen. Auch Beschäftigte selbst können etwas für ihre psychische Fitness tun. Darauf weist die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) hin. Die Experten raten zum Beispiel, Entspannungsverfahren wie progressive Muskelentspannung oder Meditationsübungen zu erlernen. Zudem sollten Angestellte ihre Einstellungen regelmäßig überdenken und – wenn nötig – verändern. Das kann helfen, Perfektionismus oder überzogene Ansprüche an sich selbst abzulegen. Wer das aus eigener Kraft nicht schafft, kann sich professionelle Beratung suchen. Auch die Unternehmenskultur ist entscheidend, damit Beschäftigte am Arbeitsplatz gesund bleiben. So sind Respekt, ein fairer Umgang und der Austausch untereinander wichtige Faktoren für ein gesundes Arbeitsklima. **tmn**

Auf Warnsignale achten

ZU HOHE ARBEITSBELASTUNG

Wer bei der Arbeit regelmäßig über seine Belastungsgrenzen geht, gefährdet seine Gesundheit. Beschäftigte sollten daher auf Warnsignale achten, die ihnen verraten, wann sie im Job einen Gang zurückschalten sollten. Das erklärt die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG in ihrer Zeitschrift „Certo“ (Ausgabe 2/2019). Gefährdet ist demnach, wer ein ungewöhnlich hohes Arbeitstempo vorlegt und auf Pausen verzichtet. Auch wer bemerkt, dass er Abstriche bei der Qualität seiner Arbeit macht, sollte sein Verhalten überdenken. Und darauf achten, dass Ziele in der vorgegebenen Zeit bei guter Qualität zu erreichen sind. Genauso gefährden sich Beschäftigte, die krank zur Arbeit gehen. Wer regelmäßig Alkohol, Medikamente oder Aufputzmittel braucht, um besser durchhalten oder abschalten zu können, sollte das ebenfalls als Warnsignal verstehen. Auch Berufstätige, die merken, dass sie Leistungsfähigkeit vortäuschen, obwohl sie mehr als ausgelastet sind, müssen vorsichtig sein. Etwa, wenn sie beginnen, den Status des eigenen Projekts zu beschönigen, um die eigene Überforderung zu verstecken. **tmn**



Zeichnung: Kurt Heilmann

Die Belastung durch Staub am Arbeitsplatz wird oft unterschätzt

KAUM SICHTBARE GEFAHR Staubpartikel schweben mehrere Stunden in der Luft

Von Andrej Kessler

Wenn's auf der Baustelle laut, dreckig und staubig wird, dann freuen wir uns – endlich wird hier wieder gearbeitet. Der anfallende Dreck und Staub gehört dazu und wird höchstens als störend oder unangenehm empfunden. Schnell drüber gekehrt und schon ist es wieder sauber. Doch hier lauert die Gefahr. Der aufgewirbelte Staub, vor allem der Feinstaub, bleibt lange in der Luft und stellt eine Gefahr dar. Auf dem Bau, in der Metall- und Holzverarbeitung oder auch beim Heimwerken entsteht Staub. Besonders die feinen Staubpartikel sind oft mit dem bloßen Auge nicht zu erkennen und können bis zu sieben Stunden in der Luft schweben. Man unterscheidet hier zwischen der

einatembaren (E-Staub) und der alveolengängigen (A-Staub) Fraktion. Vor allem der A-Staub kann bis tief in die Lunge vordringen und bleibende Schäden anrichten. Atmet man häufig und über einen längeren Zeitraum Staub ein, so kann das die Atmungssysteme schädigen und im schlimmsten Fall zu Lungenkrebs führen.

Aber ohne Staub geht es ja nicht, er fällt einfach an und gehört doch dazu, wenn gebaut wird. Falsch! Das ist jedoch eine weitverbreitete Denkweise, die dazu führt, dass Maßnahmen zur Staubminimierung oft übergangen werden. Schon längst findet sich eine Vielzahl an praktikablen Lösungen zur Staubvermeidung. Zu selten finden diese aber eine Anwendung am Arbeitsplatz, denn oft will man ja nur mal „kurz“ bohren

oder schneiden und unterschätzt dabei die Gefahr der anfallenden Stäube. Besonders wichtig ist es, dass Schutzmaßnahmen auch bei kurzzeitigen Arbeiten eingehalten werden. Staub muss unmittelbar an seiner Entstehungsstelle abgesaugt werden. Viele Geräte besitzen zum Beispiel bereits fest integrierte Absauger direkt am Werkzeug oder können entsprechend nachgerüstet werden.

Die effektivste Maßnahme ist aber, Staub erst gar nicht entstehen zu lassen. Hier sind Nassbearbeitungsverfahren besonders wirksam. Eine zusätzliche Unterweisung über den richtigen Umgang mit Staub kann ebenfalls der Entstehung von Staub vorbeugen.

Andrej Kessler ist Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation.

Arbeitsplatzgrenzwerte für Staub finden Interessierte in der TRGS 900. Infos: www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRGS/pdf/TRGS-900.html

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

GEFAHREN FRÜHZEITIG ERKENNEN

1 Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vor Arbeitsaufnahme kann dabei helfen, stauberzeugende Arbeitsverfahren zu ermitteln und wirkungsvolle Maßnahmen bereits im Vorfeld anzuwenden. Die Auswahl von staubarmen Verfahren und der Einsatz von Materialien mit geringer Staubfreisetzung sind die effektivsten Maßnahmen gegen Staub. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen und die festgelegten Maßnahmen umzusetzen. Der Betriebs- oder Personalrat kann in der Maßnahmenausarbeitung mitwirken.

Kehren verursacht große Verwirbelungen

DER RICHTIGE UMGANG MIT STAUB

2 Staub aufkehren oder mit Luftdruck abblasen verursacht große Verwirbelungen und sollte untersagt werden. Der anfallende Staub muss aufgesaugt oder nass aufgewischt werden. Der Einsatz eines Industriestaubsaugers oder eines Entstaubers bei Bautätigkeiten ist unumgänglich. Achten Sie bei den Geräten auf die richtige Staubklasse (L, M, H), diese geben den Staubdurchlasswert an. Zum Beispiel sollte auf einer Baustelle mindestens die Staubklasse M eingesetzt werden. Geräte der Klasse L sind auf der Baustelle untersagt. Bei der Arbeit mit karzinogenen Stäuben wie Asbest oder alter Mineralwolle muss ein Gerät der Klasse H eingesetzt werden.

Zündquellen unbedingt vermeiden

STÄUBE BRENNEN UND EXPLODIEREN

3 Staub kann verschiedene Materialien aufnehmen, vermischen und durch die Luft tragen. Trifft ein Staubgemisch auf eine Zündquelle im kleinen Raum, so kann dies zu einem Brand oder einer Explosion führen. Besonders bei Kohlestaub oder Nahrungsmittelstäuben sind die Voraussetzungen einer Staubexplosion gegeben. Im Allgemeinen sind aber Staubexplosionen bei geringen Staubkonzentrationen (weniger als 20 Gramm pro Kubikmeter Luft) nicht zu befürchten. Grundsätzlich sollten Arbeitsplätze jedoch immer sauber gehalten werden.

Garantiert staubfrei

BESCHÄFTIGTE UND ARBEITGEBER PROFITIEREN

4 Staubfreies Arbeiten hat nicht nur gesundheitliche Vorteile, sondern bringt auch einen positiven wirtschaftlichen Aspekt mit sich. Eine saubere und staubfreie Arbeit kann als Aushängeschild für das eigene Unternehmen genutzt werden und findet vor allem bei vielen Bauherren eine große Nachfrage. Zudem sind die entsprechenden Geräte in der Anschaffung nicht teuer und die Unternehmen werden von den Berufsgenossenschaften (zum Beispiel von der BG Bau) mit Prämien unterstützt.

ZUR SACHE

Feinstaub entsteht überall dort, wo etwas verbrannt wird, wie zum Beispiel beim Abbrennen von Kerzen, beim Braten oder Toasten. Aber auch beim Drucken über einen Laserdrucker bildet sich Feinstaub.

Sedimentationsstaub setzt sich am Fußboden und auf Flächen ab und wird auch als Hausstaub bezeichnet. Dieser besteht beispielsweise aus Schmutz an den Schuhen, Kleidungsabrieb oder Rückständen bei Heimwerkarbeiten. Hausstaub kann auch Feinstaub enthalten.

Wissenschaftler schätzen, dass in Deutschland etwa sieben Prozent der Bevölkerung an einer ganzjährigen Hausstaubmilbenallergie leiden. Umgangssprachlich wird diese Allergie oft als Hausstauballergie bezeichnet. Mit bloßem Auge sind Hausstaubmilben kaum zu erkennen. Sie sind nur zwischen 0,1 und 0,5 Millimeter groß und eigentlich harmlos. Aber für Menschen mit Allergiebereitschaft können sie zum Problem werden. Genaugenommen sind es bestimmte Proteine (Eiweiße) im Kot der Hausstaubmilben, die allergen sind. Wenn der Kot trocknet und zerfällt, vermischen sich die Proteine mit dem Hausstaub. Durch das Einatmen des Hausstaubs können allergische Reaktionen entstehen. Zu den übrigen Komponenten, die im Hausstaub anzutreffen sind, gehören neben dem Milbenkot zum Beispiel Textilfasern, Pilzsporen, Bakterien, Nahrungsmittelreste, menschliche und gegebenenfalls tierische Hautschuppen sowie Rückstände von Chemikalien. So ist Hausstaub ein in jedem Wohnraum anders zusammengesetztes Gemisch. **Klaudia Dewes-Schwarz**

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat die Arbeitsplatzgrenzwerte für Staub in der TRGS 900 (Technische Regeln für Gefahrstoffe) zusammengefasst. >> Info-Hinweis auf der anderen Seite



Hausstaubmilben sind nur 0,1 bis 0,5 Millimeter groß und harmlos, können aber für Menschen mit Allergiebereitschaft zum Problem werden.



Burkard Schwamm leitet die Personalabteilung des St. Nikolaus-Hospitals in Wallerfangen seit 17 Jahren.

Der Umgang mit Menschen macht ihm besonders Spaß

PORTRÄT Burkard Schwamm leitet den Personalbereich des St. Nikolaus-Hospitals

Von **Sebastian Zenner** (Text) und **Iris Maurer** (Foto)

Das erste, was einem beim Betreten von Burkard Schwamms Büro ins Auge fällt, ist ein Gemälde. Das frühe Werk seiner mittlerweile 16-jährigen Tochter Paula zeigt einen Fußballspieler im Trikot des Bundesligisten 1. FSV Mainz 05. Der damit Beschenkte ist offensichtlich Fußballfan. Allerdings von einem Verein aus Rheinland-Pfalz. Das schafft Klärungsbedarf. In seinem Büro in Wallerfangen ist der 53-Jährige jedenfalls in erster Linie ein Leiter der Personalabteilung des St. Nikolaus-Hospitals.

Seit nunmehr 17 Jahren schon ist Burkard Schwamm für die Beschäftigten zuständig. Derzeit sind es etwa 370. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem Gehaltsabrechnungen und Steuer-Angelegenheiten. Als Schnittstelle zwischen Klinikleitung und Belegschaft ist er aber vor allem im zwischenmenschlichen Bereich gefordert. Das Überbringen schlechter Nachrichten bis hin zu Kündigungen kann nicht jeder. „Kommunikation ist ein relativ großer Teil meiner Arbeit und ich mache es gerne. Die Kolleginnen und Kollegen wissen, dass mir Krisengespräche, sollten sie einmal nötig sein, absolut keinen Spaß machen“, sagt er und ergänzt: „Es gehört aber zur Jobbeschreibung. Glücklicherweise kommen solche Fälle bei uns eher selten vor.“ Privat sei er ganz und gar keiner, „der sich in den Vordergrund spielt und der immer die erste Geige spielen muss“. Im Job mache es ihm hingegen nichts aus.

Zusätzlich ist Burkard Schwamm zusammen mit Kolleginnen und Kollegen für das betriebliche Gesundheitsmanagement verantwortlich. Mit Erfolg: Dank einer gezielten Initiative schafften es Schwamm und sein Team, die Zahl der Gripeschutzimpfungen in der Belegschaft um 200 Prozent auf etwa 60 zu erhöhen. Wie wichtig die Impfungen für ein Krankenhaus mit angeschlossenem Altenpflegeheim sind, zeigte nicht zuletzt die schwere, bundesweite Grippewelle des Winters 2017/2018. Sie führte in Wallerfangen mit einem Krankenstand von bis zu 30 Prozent fast zur Schließung einzelner Abteilungen. Der Trick hinter dem enormen Anstieg ist ein kreativer: Wer sich nachweislich hat impfen lassen, bekommt vom Arbeitgeber einen 100-Euro-Gutschein für die Saarland-Therme. Das wirkt.

Personalchef wurde Burkard Schwamm zwar über Umwege, aber nicht ganz überraschend. „Für mich war immer schon klar, dass ich irgendetwas im Umgang mit Menschen machen wollte“, verrät der gläubige Katholik und schiebt nach: „Aber auch etwas mit BWL.“ Nicht immer passt das zusammen. Wohl aber im BWL-Studium mit dem Schwerpunkt Personal- und Krankenhauswesen, das Schwamm an der Fachhochschule in Mainz absolvierte, seiner Heimatstadt. Der Ursprung seiner Affinität zu den „05ern“ ist somit geklärt.

Zuvor ließ sich Burkard Schwamm nach dem Grundwehrdienst bei der Hoechst AG zum Industriekaufmann ausbilden. „Um was in der Hand zu haben“, wie er sagt, falls aus dem Studium nichts werden sollte. Doch es wurde was daraus, nämlich ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, später einer der ersten Assistenten, die am neu gegründeten Standort Zweibrücken der FH Kaiserslautern wirkten. Dort baute er nicht nur zusammen mit einer Kollegin die Bibliothek auf, sondern legte mit der Bekanntschaft seiner späteren Ehefrau Stefanie den Grundstein für seine kleine Familie.

Nach einer so kurzen wie lehrreichen Anstellung als Personalleiter eines großen Frankfurter Krankenhauses zog es Schwamm mitsamt seiner Frau für ein halbes Jahr nach Glasgow, wo er für IBM Deutschland arbeitete. Vor etwa 20 Jahren kam er ins Saarland. Nach drei Jahren als Personalreferent des Dillinger Kunststoffproduzenten KBE bewarb er sich erfolgreich um die Personalleitung im St. Nikolaus-Hospital. „Wir fühlen uns hier pudelwohl, aber das gilt auch noch für das Rhein-Main-Gebiet, wo immer noch meine Familie und viele Freunde wohnen“, sagt Schwamm und ergänzt mit Blick auf seinen Job: „Natürlich handelt es sich dabei um ein sehr umfangreiches Gebiet, aber dadurch bleibt es auch abwechslungsreich.“ Es scheint, als habe der Fußball-Fan mit seinem Arbeitsplatz im Saarland einen echten Volltreffer gelandet.

Ich kommuniziere gerne. Das ist ein wesentlicher Teil meiner Arbeit.



HINTERGRUND

- ▶ Personalleitungen tragen unterschiedliche Bezeichnungen und sind zuständig für die Verwaltung und Entwicklung/Weiterbildung der Belegschaft. In der Regel wird die Befähigung für die vielfältigen und hochkomplexen Tätigkeiten über einen Studienabschluss (meist BWL, Jura oder Psychologie) oder über fachspezifische Weiterbildungen wie Aufbaustudiengänge erworben.
- ▶ Personalleitungen verdienen im Durchschnitt 5.800 Euro, wobei das Einkommen je nach Branche, Betriebsgröße und Berufserfahrung erheblich variieren kann.
- ▶ Saarlandweit gibt es rund 1.250 Führungskräfte im Personalwesen. **kr**

Wandel ist gestaltbar, wenn der Staat mehr Geld ausgibt

TRANSFORMATION Öffentliche Investitionen müssen massiv ausgeweitet werden

Deutschland befindet sich aktuell in einer konjunkturell schwierigen Phase. Während die wirtschaftliche Entwicklung im Bund im letzten Jahr noch leicht positiv verlief und aktuell stagniert, befindet sich das Saarland bereits seit Längerem in einer Rezession. Auch auf dem Arbeitsmarkt sind die Auswirkungen mittlerweile spürbar, die negativen Schlagzeilen in den Medien häufen sich.

Von Carina Webel

Dabei handelt es sich keineswegs nur um konjunkturelle Probleme. Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich aktuell in tiefgreifenden Strukturwandelprozessen, die vor allem getrieben sind durch die Dekarbonisierung und die Digitalisierung. Im Saarland konzentrieren sich diese transformativen Prozesse aufgrund der besonderen Betroffenheit der beiden Schlüsselbranchen Automobil- und Stahlindustrie. Die Probleme wurden bereits in früheren Ausgaben ausführlich beschrieben (siehe Info).

Es wird nichts bringen, sich gegen die Veränderungen zu stellen, denn diese sind in vollem Gange und von vielen Faktoren abhängig, die sich schwer aus dem Saarland heraus beeinflussen lassen. Das

darf aber keinesfalls bedeuten, dass Prozesse lediglich laufen gelassen werden. Der Standort Saarland bietet viele Chancen, die genutzt werden müssen. Politisches Handeln ist nun gefragt, um die Transformationsprozesse aktiv zu gestalten, sodass die ökologische und digitale Transformation sozialverträglich im Einklang mit den Interessen der saarländischen Beschäftigten gestaltet wird. Was ist zu tun?

Vier zentrale Forderungen

- **1.** Die Landesregierung muss eine klare Strategie entwickeln. Sie muss definieren, in welchen Feldern Handlungsbedarf besteht und in welcher Höhe Mittel benötigt werden. Aus dieser Strategie muss ein Aktionsprogramm abgeleitet werden, aus dem konkrete Maßnahmen und deren Finanzierung hervorgehen.
- **2.** Das Saarland wird den Strukturwandel nicht alleine erfolgreich gestalten können. Bund und EU müssen präventiv unterstützen. Alle saarländischen Akteure müssen dafür an einem Strang ziehen und im Bund mehr Mittel einfordern. Die Landesregierung muss sich geschlossen für finanzielle Hilfen bei der Bundesregierung einsetzen. Die politisch Ver-

antwortlichen im Bund müssen entsprechend handeln.

- **3.** Ansatzpunkte gibt es viele: Das Saarland braucht Strukturförderung zum Erhalt des industriellen Kerns der Saar-Wirtschaft. Das Saarland muss deshalb unter anderem zur Modellregion bei der von Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier verantworteten Wasserstoffstrategie werden. In das Saarland müssen Mittel zur Forschungsförderung und für die Weiterbildung fließen. Die Arbeitsmarktpolitik muss nachhaltig gestaltet werden. Befristungen von Passiv-Aktiv-Transfer und Teilhabechancengesetz müssen aufgehoben werden. Auch zur Gestaltung der Mobilitätswende braucht das Land Mittel.

- **4.** Zentral ist und bleibt dabei ein Grundsatzthema: Der Staat muss endlich wieder Handlungsfähigkeit beweisen. Essentiell dafür ist die Abkehr von der „schwarzen Null“ als Hauptzielgröße staatlichen Handelns. Durch das Festhalten an dieser volkswirtschaftlich sinnlosen Politik wird eine Verteilungsdebatte eröffnet, die den Anschein von „Klimaschutz ODER Arbeitsplätze“ erweckt. Wenn es durch die Transformationsprozesse immer mehr Verlierer gibt, weil der Wandel nicht sozial gestaltet wird, wird populistischen Parteien, die scheinbar einfache Lösungen bieten, immer weiter Tür und Tor geöffnet.

Aber: Der Wandel ist gestaltbar! Durch die Abkehr von der schwarzen Null und die Stärkung der staatlichen Einnahmehasis wird dies möglich. Erforderlich ist eine massive Ausweitung der öffentlichen Investitionen. Eine moderne Verkehrsinfrastruktur, aber auch eine ausgebaute digitale Infrastruktur sowie gute Bildung und innovative Forschung sind wichtige Grundlagen für eine erfolgreiche Wirtschaft und den Erhalt guter Arbeitsplätze.

Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

In „AK-Konkret“ 3/2019 wurde im Titelthema „Große Transformation“ erläutert, dass das Saarland vor einem neuerlichen einschneidenden Strukturwandel steht.



Bedrohliche Entwicklung: In der saarländischen Stahlindustrie sollen 1.500 Stellen abgebaut werden; und auch im Automobilsektor drohen erhebliche Jobverluste.



Protest vor dem Landtag in Saarbrücken: Die Politik soll wachgerüttelt werden, damit sie die Stahlindustrie absichert.

Krisensignale in der Saarindustrie: Stahlwerker kämpfen um ihre Jobs

PROTEST GEGEN STELLENABBAU Mehr Unterstützung durch Politik gefordert

„Nicht mit uns!“ Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der saarländischen Stahlindustrie begehren gegen einen personalen Kahlschlag auf. Sie kämpfen für den Erhalt der Arbeitsplätze in ihrer Branche und fordern, dass sich die Politik in Land und Bund stärker für ihre berechtigten Interessen engagiert.

Von Wulf Wein

Mehrere tausend Industriearbeitsplätze im Saarland – manche sprechen gar von bis zu 11.000 – sind akut oder latent gefährdet. Da ist es verständlich, wenn tausende von Beschäftigten aus aktuell schon betroffenen oder mittelfristig bedrohten Unternehmen Alarm schlagen und öffentlich den Erhalt ihrer Jobs einfordern. Die Stahlwerker aus Dillingen und Völklingen erfuhren Mitte September über die Medien, dass die Unternehmensführung bei der Dillinger Hütte und bei Saarstahl Völklingen einen deutlichen Stellenabbau plant. Daraufhin mobilisierten die Beschäftigten mit Unterstützung der IG Metall bei örtlichen Kundgebungen rund 9.500 Menschen, um zu zeigen, dass sie nicht zulassen wollen, dass man ihnen „die Zukunft klaut“.

Am 2. Oktober gab es dann eine ebenfalls von der IG Metall

organisierte Protestaktion unter dem Motto „Stahl ist Zukunft! Dafür kämpfen wir!“ vor dem Landtag in Saarbrücken, zu der Stahlwerker aus Dillingen und Völklingen anreisten, aber auch viele Unterstützerinnen und Unterstützer aus anderen Betrieben, Gewerkschaften und Gesellschaft kamen. Die knapp 2.000 Teilnehmer forderten vor dem Parlamentsgebäude lautstark deutlich mehr Unterstützung von den Politikern in Land, Bund und auf EU-Ebene als bislang, um die Stahlproduktion an der Saar zukunftsicher zu machen und die Arbeitsplätze zu erhalten.

Eine akute Bedrohung sieht Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, in dem angekündigten Einsparpaket: „Das werden wir uns nicht einfach so gefallen lassen.“ Er hielt dem Vorstand der Stahlholding Saar vor, eine „Kahlschlagpolitik ohne Konzept“ zu betreiben und rief unter starkem Beifall der versammelten Stahlwerker aus: „Wir sagen Nein zu einem Stellenabbau ohne Plan und Verstand.“

Von den saarländischen Politikern in Berlin verlangte Desgranges endlich Taten statt Worte. Erforderlich seien ein Konjunkturprogramm für die Stahl- und auch für die Automobilindustrie sowie eine industriepolitische

Strategie, die den Erhalt von Arbeitsplätzen und Umweltschutz gleichermaßen beinhalte.

Für Saar-Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger steht fest: „Wir brauchen Stahl, damit wir eine Zukunft haben.“ Die deutsche Stahlindustrie kaputtzumachen, helfe nicht dem Klima, sondern allenfalls China. Sie forderte eine Industriepolitik, die einerseits die Sicherung der Arbeitsplätze garantiere und andererseits den Klimaschutz gewährleiste. In Berlin werde sich die gesamte Landesregierung für finanzielle Unterstützung vom Bund starkmachen, versprach Rehlinger: „Wir müssen auf allen Ebenen kämpfen und wachrütteln.“ Notfalls, so kündigte die Ministerin an, „fahren wir auch wieder nach Berlin und Brüssel“ – wie schon im Jahr 2016 bei den damaligen Stahlprotesten.

Wir sagen Nein zur Kahlschlagpolitik. Wir sagen Nein zum Stellenabbau ohne Plan und Verstand.

IG-Metall-Redner
Lars Desgranges

Unsere Stahlindustrie kaputtzumachen, das hilft nicht dem Klima, sondern allenfalls China.

Wirtschaftsministerin
Anke Rehlinger



Vom (alten) neuen Antisemitismus

WECKRUF Zivilgesellschaft muss Aktionen gegen Juden in Wort und Tat stoppen

Der Antisemitismus war aus Deutschland nie ganz verschwunden. Aber heutzutage ist er wieder deutlich präsenter als noch vor einigen Jahren. Auch im Saarland steigen die Zahlen antisemitischer Vorfälle. Was ist dagegen zu tun? Darum ging es bei einer Veranstaltung der Arbeitskammer und des SPD-Kulturforums.

Von Wulf Wein

Wer nur kurz in die Texte des Dossiers der Bundeszentrale für politische Bildung zum Antisemitismus reinschaut (siehe Info), dem wird sofort klar, dass das Thema eine hohe Relevanz hat. So belegen empirische Langzeitstudien zur Sprache der aktuellen Judenfeindschaft, dass in den letzten Jahren die Tabuisierungsschwelle für Verbal-Antisemitismen gesunken ist. Vor allem im Internet wird kontinuierlich judenfeindliches Gedankengut verbreitet – und zwar oft in alltäglichen und nicht extremistischen Diskursräumen. Im Alltag äußert sich ein neuer Antisemitismus, oft verpackt als „Antizionismus“ oder als Wunsch, „mit der Vergangenheit abzuschließen“. Und: Der Antisemitismus ist gewandert – von rechts nach links, von christlich nach islamistisch, wobei das breite Spektrum antisemitischer Vorurteile nach Ansicht von Experten jedoch oft nicht erkannt wird – oder werden soll. So werden antisemitische Äußerungen als israelkritisch verharmlost, obwohl durch Dämonisierung der Juden (Isra-

elis), durch Delegitimierung des Staates Israels und das Anlegen doppelter Standards an das Handeln der israelischen Regierung offen antisemitische Tendenzen zutage treten.

Aus gegebenem Anlass organisierten Arbeitskammer und SPD-Kulturforum im Rahmen der Kampagne „Arbeitnehmer gegen Rechtsextremismus“ eine Diskussionsrunde mit Prof. Dr. Samuel Salzborn (Antisemitismusforscher an der TU Berlin), Dr. Roland Rixecker (Beauftragter für jüdisches Leben im Saarland und gegen Antisemitismus) und Ulrich Commerçon (Saar-Bildungsminister), die die stellvertretende AK-Pressesprecherin Dörte Grabbert moderierte.

„Kein wirkliches Tabu, sich antisemitisch zu äußern“

Wie äußert sich der zunehmende Antisemitismus und wie muss dagegen vorgegangen werden? Dazu sagte Salzborn, ein wirkliches Tabu, sich antisemitisch zu äußern, habe es in der Bundesrepublik auch nach dem Zweiten Weltkrieg nicht gegeben. Leider sei inzwischen bis hin zu prominenten Persönlichkeiten eine „gigantische Zustimmung zum Antisemitismus“ festzustellen. Um dies zu ändern, müssten die Lehrerfortbildungen zum Thema reformiert und Schulbücher geändert werden.

Rixecker erklärte, Polizei und Staatsanwaltschaften verzeichneten seit vergangenem Jahr deutschlandweit einen Anstieg

der erfassten antisemitischen Straftaten. Im Jahr 2018 seien im Saarland 29 antisemitische Vorfälle registriert worden, 2017 habe es 13 gegeben. Das zahlenmäßig weit größere Problem seien aber die niederschweligen Verletzungen jüdischer Mitbürger wie allgemeine Beleidigung oder Sachbeschädigung. Eine Untersuchung der Europäischen Grundrechteagentur habe ergeben, dass drei von vier jüdischen Mitbürgern antisemitische Verletzungen nicht anzeigen, weil sie mangelndes Vertrauen in staatliche Instanzen haben.

Commerçon wies darauf hin, dass an den Saar-Schulen kein Anstieg bei antisemitischen Zwischenfällen zu verzeichnen sei. Es sei jedoch „schon schlimm genug“, wenn Schüler, die am jüdischen Religionsunterricht teilnehmen, darum bäten, das nicht öffentlich zu machen. Hingegen beklagte der Vorsitzende des SPD-Kulturforums, Burkhard Jellonek, dass antisemitische Töne sehr oft im Alltag, auf Straßen und auf Schulhöfen zu hören seien. AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto machte insbesondere rechtsextreme Parteien sowie wachsende Internet-Hetze in den sozialen Netzwerken für wachsendes nationalistisches Gedankengut und pauschale Judenfeindlichkeit verantwortlich.

Und was folgt daraus? Was ist zu tun? Da fand Rixecker die passenden Worte: „Wir alle müssen uns auf die Seite der diskriminierten Menschen stellen – und wir müssen immer wieder mit Argumenten gegenhalten.“

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat unter www.bpb.de/politik/extremismus/antisemitismus/ ein umfangreiches Dossier zum Thema zusammengestellt. Zahlen über antisemitische Straftaten sind in den Jahresberichten der Verfassungsschutzämter von Bund und Ländern zu finden.



Was tun gegen Antisemitismus? Darüber diskutierten Ulrich Commerçon, Roland Rixecker und Samuel Salzborn mit Dörte Grabbert (von links). Das andere Bild zeigt Schutzpoller vor der Synagoge in München.





Foto: Pasquale D'Angiolillo

Vieles bei den Investitionen im Saarland mutet wie Flickschusterei an. Das ist auch bei so mancher Straßenreparatur der Fall.

Fürs Saarland sind gleichwertige Lebensverhältnisse nicht in Sicht

ANALYSE Rückstand in Deutschland wächst ohne substanzielle Hilfen weiter

Wenn es um gleiche Lebensverhältnisse geht, droht das Saarland weiter in Rückstand zum Rest Deutschlands zu geraten. Zwar besteht immer noch ein Gefälle zwischen Ost und West, zunehmend treten jedoch auch Brüche zwischen den Regionen der traditionellen Industrien (Saarland, Nordrhein-Westfalen) und den IT- und dienstleistungsorientierten Regionen und Metropolen (Süddeutschland, Frankfurt, Hamburg) zutage. Aus eigener Kraft kann das Saarland kaum aufholen.

Von Patricia Bauer

Wenn das Saarland im nächsten Jahr erstmals einen Landeshaushalt ohne strukturelles Defizit erreicht, liegen neun Jahre restriktiver Sparpolitik hinter ihm. Einerseits wurde damit ein wichtiges Etappenziel für den Erhalt von zusätzlichen Bundesmitteln im Rahmen der Neuordnung der Bundesländer-Finanzbeziehungen erreicht. Andererseits werden die wirtschaftspolitischen Versäumnisse aufgrund der Sparpolitik immer greifbarer: Unterschiedliche Studien (*siehe Quellen – 1*) belegen: Das Saarland zählt zu den strukturschwächsten Regionen in Deutschland. Insbesondere der Vergleich mit den anderen alten Bundesländern verdeutlicht, dass das Saarland droht, abgehängt zu werden.

Noch im Jahr 1991 hatte das Saarland ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Einwohner von 19.795 Euro, was ziemlich genau dem Bundesdurchschnitt (19.754 Euro) entsprach. Diese Zeiten sind längst vorbei. Waren 1991 die Unter-

schiede zwischen den alten Flächenländern kaum deutlich, treten heute augenfällige Disparitäten hervor. Während Länder wie Bayern und Baden-Württemberg ihr BIP zwischen 1991 und 2018 verdoppelten (Bayern: 22.760 auf 47.946 Euro; BW: 24.413 auf 46.279 Euro), liegt das Saarland mit einem BIP von 36.243 Euro pro Einwohner inzwischen weit unter dem Bundesdurchschnitt von 40.851 Euro.

Fast unlösbare Probleme

Ein Blick auf die Einnahmenseite der öffentlichen Haushalte zeigt, dass das Saarland sich nicht aus eigener Kraft aus dieser Lage befreien kann. Die Steuereinnahmen des Landes lagen im Jahr 2018 mit 3.320 Euro pro Einwohner bei rund 90 Prozent des Länderdurchschnitts von 3.640 Euro. Das gleiche Bild ergibt sich für die Saar-Kommunen. Im langfristigen Trend öffnet sich die Schere zwischen dem Bundesdurchschnitt und den saarländischen Steuereinnahmen.

Dies hat direkte Auswirkungen auf die Investitionsfähigkeit: Im Saarland wurden 2018 von den Kommunen nur 203 Euro pro Einwohner investiert, während es im Bundesdurchschnitt 413 Euro waren, also mehr als doppelt so viel. Die Steuerschätzung von Mai 2019 prognostiziert zudem eine Schwächung der Einnahmen: für 2019 rund zehn Millionen Euro weniger, für 2020 sogar ein Minus von 50 Millionen Euro (*siehe Quellen – 2*).

Die Probleme des Saarlandes vom Strukturwandel in den traditionellen Industrien über konjunk-

turelle Abschwächung der deutschen Wirtschaft und Wirkungen des Brexit auf den Außenhandel bis hin zum schlechten Zustand der Verkehrs- und Breitband-Infrastruktur sind unter diesen finanziellen Bedingungen kaum eigenständig zu bewältigen. Politisch ist das Thema durch die Bund-Länder-Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ aufgegriffen worden, die zwischen Juli 2018 und Juli 2019 regelmäßig tagte. Eingeschränkte finanzielle Leistungsfähigkeit der Gebietskörperschaften, Wirtschaftsstrukturprobleme, Arbeitslosigkeit, Unterversorgung mit Breitbandkommunikation, Schulen und Ärzten sowie unterentwickelte ÖPNV- und Verkehrsinfrastrukturen sollen nun mit einer umgestalteten Förderstruktur auf Bundesebene bewältigt werden (*siehe Quellen – 3*).

Diese Chance muss das Saarland nutzen. Die im Vergleich zum Gesamtfördervolumen spärlichen Zusagen im Rahmen des „Strukturstärkungsgesetzes Kohlereionen“ (*siehe Quellen – 4*) für den Regionalverband Saarbrücken und den Landkreis Saarlouis sind zu begrüßen. Entscheidend wird aber sein, ob das Saarland substanzielle Hilfen im Rahmen der „Gemeinschaftsaufgabe Regionale Wirtschaftsstruktur“ (Art. 91a, Abs. 1, Nr.1 GG) für die Transformation der saarländischen Wirtschaft sichern kann. Ein aktiver Staat für eine nationale Kohäsionspolitik ist jetzt gefragt.

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

Quellen:

- 1) Bertelsmann-Stiftung 2019; Kommunalen Finanzreport 2019; BMI, BMEL, BMFSFJ, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Thünen-Institut 2019; Deutschlandatlas; FES 2019; Ungleiches Deutschland – Sozio-ökonomischer Disparitätsbericht; Institut der deutschen Wirtschaft 2019; Die Zukunft der Regionen in Deutschland – Zwischen Vielfalt und Gleichwertigkeit.
- 2) Pressemitteilung Saar-MFE, 10. Mai 2019; Regionale Daten der Maisteuerschätzung.
- 3) BMI, BMEL, BMFSFJ 2019; Unser Plan für Deutschland – Gleichwertige Lebensverhältnisse überall.
- 4) BMWF 2019; Referentenentwurf des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie – Entwurf eines Strukturstärkungsgesetzes Kohlereionen.

Ilse Blug ist tot: Sie war Vorkämpferin für echte Inklusion

NACHRUF

Die langjährige Geschäftsführerin des Vereins Miteinander leben lernen, Ilse Blug (Foto: m'MLL), ist am 24. Juli nach langer schwerer Krankheit verstorben. Ilse Blug trug maßgeblich zum Aufbau von inklusiven Strukturen im Saarland bei. Zu ihren großen Verdiensten zählt, dass Kinder mit Behinderung eine wohnortnahe Kindertagesstätte und anschließend eine wohnortnahe Regelschule besuchen können. Mit dem MLL entwickelte sie Freizeit- und Ferienangebote für Kinder mit und ohne Behinderung und schuf inklusive Wohnangebote für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf. Für die Arbeitskammer war Ilse Blug eine wichtige und vehemente Mitstreiterin für das gemeinsame Leben von Menschen mit und ohne Behinderung. In unzähligen Kooperationen trug sie dazu bei, Inklusion weiter voranzutreiben und immer wieder in die Öffentlichkeit zu bringen. Wir werden Ilse als Vordenkerin und Vorgeherin für eine inklusive Gesellschaft schmerzlich vermissen und weiterhin in ihrem Sinne für das gleichberechtigte Miteinander kämpfen.



Lisa Hau

Mehr Gelder für den sozialen Wohnungsbau

NEUE PROGRAMME

Für Saar-Innenminister Klaus Bouillon steht fest: „Es gibt keine größere Priorität, als Wohnraum zu schaffen.“ Das sagte er bei der Vorstellung laufender und geplanter Programme zur Förderung des sozialen Wohnungsbaus. Das erste Bauprogramm auf Anregung der Stadt Saarbrücken erbrachte bereits 108 Wohneinheiten, 150 bis 200 können noch dazukommen. Insgesamt stehen dafür 30 Millionen Euro zur Verfügung. Für fünf weitere Programme gibt es nach Angaben des Ministers noch einmal insgesamt 30 Millionen Euro. Sehr wichtig nennt Bouillon das Programm „Ein Zuhause für junge Familien“. Dabei geht es darum, den Kreis der Familien zu erweitern, die soziale Wohnungsmittel als Bargeldzuschuss erhielten. Für eine Familie mit vier Kindern, die bis zu 60.000 Euro netto verdient, sind bis zu 35.000 Euro als Tilgungszuschuss möglich.

epd

Lernen und Erleben im Gleichschritt

SPRACHFÖRDERUNG Projekt des Vereins BARIŞ

Eine fremde Sprache lernen macht Spaß: Darüber waren sich neun Kinder mit Migrationshintergrund einig, die an einer Sprachfördermaßnahme des Vereins BARIŞ – Leben und Lernen teilgenommen haben.

Dass Lernen in der unterrichtsfreien Zeit nicht gerade ganz oben steht auf der Prioritätenliste von Grundschulern, dürfte allgemein bekannt sein. Trotzdem ist es dem Verein BARIŞ – Leben und Lernen e. V. gelungen, im laufenden Jahr eine jeweils in den Schulferien stattfindende Sprachfördermaßnahme zu konzipieren, die von den Kindern mit Begeisterung angenommen wurde. Das insgesamt vierwöchige Projekt fand im Interkulturellen Kompetenzzentrum der Arbeitskammer in Völklingen statt. Dort kooperieren der Verein BARIŞ – Leben und Lernen und die Arbeitskammer bereits seit über 30 Jahren miteinander, um die Bildung und Qualifizierung von benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu fördern und um das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu verbessern.

Das von der Aktion MENSCH vollfinanzierte Projekt, an dem insgesamt neun Kinder türkischer, italienischer, syrischer und bulgarischer Herkunft teilnahmen, wurde von einem Konzept getragen, das auf der Erkenntnis beruht, dass die sprachliche und motorische Entwicklung eng mit-

einander verbunden sind. So entstand ein abwechslungsreicher Mix aus spielerischen, sportlichen und kognitiven Elementen.

Die Projektstage waren einerseits geprägt durch strukturelle Grundelemente wie Ankommen im Stuhlkreis, grammatikalische Übungen, bedeutungsmäßige Erforschung von Wortfeldern und kleine Quizspiele, andererseits durch das flexible Einstreuen von Beweglichkeits- und Geschicklichkeitsspielen, Entspannungsübungen sowie Erkundungen der unmittelbaren Umgebung.

Zudem wurde für jedes Kind eine Mappe mit Lernmaterialien erstellt. Die Eltern wurden angeleitet, die Kinder beim Einsatz der Mappe zu unterstützen. Der offensichtliche Umstand, dass auch die Eltern etwas lernen mussten, stieß bei den Grundschulern auf breite Zustimmung.

Abschluss der Maßnahme war ein gemeinsamer Besuch des Dynamikums in Pirmasens. Das auf dem Prinzip des Mitmachens beruhende Technikmuseum, war der geeignete Ort, an dem die Kinder ihre dazugewonnenen Fähigkeiten aktiv einsetzen konnten.

Der Gleichschritt von Lernen und Erleben, der die Maßnahme prägte, war wohl der Schlüssel für die anhaltend hohe Motivation der Teilnehmer. Das kam auch in der Bemerkung eines Schülers zum Ausdruck, der sagte: „Ich war jeden Morgen gespannt, was heute wieder passiert.“

Ekhard Rothhaar



Foto: Doris Bechtel

Die Grundschüler waren bei der Sprachfördermaßnahme jedes Mal mit viel Begeisterung bei der Sache.



Seit 1994 wurden im Saarland 14 Bahnstrecken stillgelegt.

„Wir müssen weiter laut fordern“

FEHLENDE INFRASTRUKTUR Der Schienenverkehr hat ein massives Kapazitätsproblem, sagt der Betriebsratsvorsitzende **THOMAS-ALBERT BOCK**

Thomas-Albert Bock (Foto: Unfallversicherung Bund und Bahn) ist Betriebsratsvorsitzender der DB Netze AG, Wahlbetrieb Saarbrücken, und Betriebsgruppenvorsitzender sowie Landesvorstandsmitglied der Eisenbahnergewerkschaft EVG. Er sagt von sich selbst, dass er für seinen Beruf brennt, dass er mit Leidenschaft für die Gewerkschaft und ihre Ziele kämpft. Im Interview mit Katja Sponholz war das zu spüren.

Herr Bock, wie ist es denn um die Infrastruktur auf der Schiene im Saarland bestellt? Der Chef der EVG Saar, Ralf Damde, hat deutlich mehr Investitionen in die Schiene gefordert und gesagt, der Deutschen Bahn drohe ein Chaos...

Das ist auch so! Das, was die Politik von uns fordert – nämlich mehr Verkehr auf die Schiene zu bringen – ist ein echtes Kapazitätsproblem. Wir würden ja gerne mehr Verkehr auf der Schiene fahren lassen, aber dafür ist die Infrastruktur gar nicht so vorhanden, wie wir sie bräuchten.

Woran liegt das?

Züge fahren nun mal nicht übereinander und nur selten nebeneinander, weil wir einen gewissen Sicherheitsabstand brauchen. Aber seit Beginn der Bahnreform 1994 wurden Gleise und Weichen massiv zurückgebaut, die fehlen uns jetzt. Und genauso lange werden wir aus meiner Sicht brauchen, um die Bahn wieder zu ertüchtigen.

Wieviel Infrastruktur ist seitdem

denn im Saarland verloren gegangen?

Bundesweit wurden laut Eisenbahnbundesamt seit der Bahnreform 5.147,6 Kilometer Streckenleise stillgelegt, davon allein im Saarland 132 Kilometer mit insgesamt 14 stillgelegten Strecken. Unter anderem Homburg-Bierbach-Bundesgrenze oder auch Ottweiler-Schwarzerden. Das Problem ist: Ich muss den Menschen auf dem Land eine brauchbare Alternative bieten, damit sie jederzeit ohne Auto zur Arbeit kommen können. Aber auch bei mir ist das nicht möglich.

Und was hat die schlechte Infrastruktur für Folgen für die Wirtschaft?

Da ist es noch haariger. Dort kommt erschwerend hinzu, dass man den Rangierbahnhof von einer modernen Anlage umgebaut hat zum Einzelwagenverkehr. Jetzt dauert alles noch länger, der Zeitplan wird ungenauer – und das in Bereichen, wo man auf just-in-time-Lieferungen angewiesen ist. Das kann ich einfach nicht verstehen, dass man Unternehmen wie unserem Premiumkunden Saarstahl solche großen Nachteile aufbürdet. Das ist wirklich eine Zumutung.

Was brauchen wir, um mehr Güter über die Schienen fahren lassen zu können?

Mehr Gleise, mehr Weichen, mehr Überhol- und Abstellgleise. Und mehr Menschen, die am Zug arbeiten. Das Problem ist ja, dass Züge auflaufen. In Richtung

Mannheim zum Beispiel. Das ist ein Flaschenhals, ein Nadelöhr, da kommen wir nicht mehr rein. Und wenn wir diese Bahnhöfe und Knotenpunkte nicht entlasten, dann führt das immer mehr zu dem Chaos, das wir jetzt schon spüren.

Sind Sie optimistisch, dass die Politik ein offenes Ohr für Ihre Belange hat?

Jein. Klar ist: Wir müssen die Politik treiben. Wir dürfen nicht aufgeben zu fordern, und zwar laut und deutlich, wir müssen eine Koalition der Vernünftigen erarbeiten. Das erwarte ich von allen meinen/unseren Bundesministern, ob sie nun Annegret Kramp-Karrenbauer, Heiko Maas oder Peter Altmaier heißen. Wir gehören zu den 19 schlechtesten Regionen. Und wenn da die Gelder nicht mal anders verteilt werden, können wir einpacken.

Aber wenn Sie die Politik treiben wollen, welches Druckmittel haben Sie dafür?

Zum einen müssen wir im Betrieb selbst den Druck aufrechterhalten. Das tun wir als Betriebsräte ja über Jahre schon. Und der Kampf gegen CO₂ hilft uns jetzt auch. Auch, dass die Jugend dafür auf die Straße geht. Ich sage: Ihr müsst diese Leute ernstnehmen! Aber wir müssen es auch im Gleichklang tun. Wir dürfen nicht die Wirtschaft gegen den Umweltschutz ausspielen.

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin im Saarland.

Ohne bessere Infrastruktur auf der Schiene droht nach Ansicht der EVG ein Chaos. Wesentlich mehr Investitionen seien erforderlich, um im Rahmen der Mobilitätswende deutlich mehr Verkehr auf die Schiene zu verlagern. Mit der jetzigen Infrastruktur funktioniere das aber nicht, so die EVG.



Thomas-Albert Bock sagt, dass es rund 25 Jahre braucht, um die Bahn wieder zu ertüchtigen und den seit 1994 erfolgten Rückbau von Gleisen und Weichen zu kompensieren.

Auf den Spuren der saarländischen Geschichte

60 SPANNENDE ORTE Neuer Saarland-Führer gibt Anregungen zu Ausflügen



Buchtipp:

Andreas Stinsky: Saarland – Entdeckungsreise zu 60 spannenden Orten der Geschichte, Nünnerich-Asmus Verlag & Media, Mainz 2019, 208 Seiten, 159 Abbildungen, ISBN 978-3-961760-60-2, 20 Euro.

Zwei von 60 spannenden Orten: der keltische Ringwall Otzenhausen und die Saarbrücker Ludwigskirche.

„60 spannende Orte der Geschichte“ stellt Andreas Stinsky in seinem neuen Saarland-Führer vor. Die meisten, etwa die Ludwigskirche, den keltischen Ringwall oder Schloss Dagstuhl, dürfte, wer sich nur etwas für saarländische Sehenswürdigkeiten interessiert, schon kennen. Stinsky schafft es, die Geschichte dieser Orte so spannend zu erzählen, dass man Lust bekommt, sie alle zu besuchen.

Von Silvia Buss

Manchmal vergisst man, wie unglaublich geschichtsträchtig die Region ist. Schon in der Eisenzeit (800 bis 25 vor Christus) siedelten hier Menschen und sorgten im Gebiet des heutigen Saarlands für eine kulturelle Blüte. Als gelernter Archäologe und Museumsleiter im Europäischen Kulturpark Reineim-Bliesbruck kennt sich Andreas Stinsky in dieser Zeit gut aus und schlägt von hier den Bogen bis in die heutige Zeit. So kompakt wie er schafft es kaum jemand, die geschichtliche Entwicklung des Saarlands im Überblick zu erklären. Nur neun Seiten braucht er dafür. Und hinterher hat man das Gefühl, man hat einiges endlich mal verstanden und erkennt Zusammenhänge. Welche heutigen Dörfer und Gemeinden zum Beispiel schon auf die Römer zurückgehen, welchen Einfluss die christliche Missionierung auf die

Gründung neuer Orte hatte, wann und warum die saarländische Bevölkerung im 17. Jahrhundert fast ausstarb und durch Immigranten aus der Schweiz und Tirol wieder „aufgefüllt“ wurde und worauf das erst vor zehn Jahren eingestellte „Kleintiroler Weiherfest“ zurückzuführen ist.

Auch von den 60 Orten, die der Autor dann vorstellt, stammen etliche schon aus der Epoche der Kelten oder Römer. „Wir haben ausschließlich Ziele ausgesucht, von denen es heute noch etwas zu sehen gibt“, erklärte Stinsky einmal in einem Interview. Auch das ist nicht unbedingt selbstverständlich und ein Plus.

Einzigartige Zeugnisse der Geschichte

Die Reihenfolge der Attraktionen orientiert sich nicht nach Zeitaltern, sondern nach geografischer Lage. So lassen sie sich nicht nur einfacher nachschlagen, sondern animieren auch dazu, sich bei einem Ausflug gleich mehrere anzuschauen. Doch jedes Ziel sollte, so Stinsky, auch einzeln einen Besuch wert sein. In erster Linie sind es Baudenkmäler, Burgen, Schlösser, Kirchen, Klöster, vollständig erhaltene wie auch Ruinen, die das Buch empfiehlt. Was sie auszeichnet als „älteste, größte oder einzige Dokumente einer Epoche, wer sie erbaute, welche Ereignisse sich da-

mit verbinden, wird jedes Mal gut auf den Punkt gebracht. Bisweilen, wie im Fall von St. Johann, Blieskastel, Kirkel, Ottweiler, Tholey, geht Stinsky sinnvollerweise auch auf die Entwicklung der Siedlungen, Städte oder Stadtteile ein. Auch die Industriegeschichte fehlt nicht. Stinsky beschäftigt sich mit der Völklinger Hütte als Weltkulturerbe, der St. Ingberter Alten Schmelz als ältestes Industriedenkmal, Luisenthal als Ort des schwersten Bergbauunglücks und Göttelborn mit dem „größten Förderturm der Welt“. Darüber hinaus beleuchtet das Buch auch einige Natur- und Kulturdenkmäler wie den Gollenstein, den Sudelfels bei Ihn, den Brennenden Berg oder den vor 220 Jahren angelegten englischen Landschaftsgarten, den ohne diesen Buchtipps wohl nicht viele wahrnehmen, wenn sie heutzutage den Niederwurzbacher Weiher aufsuchen.

Bei so viel Baudenkmälern aus alter Zeit kommen das 20. und 21. Jahrhundert vielleicht ein wenig kurz. Hier findet Stinsky offenbar nur das Neunkircher Ellenfeldstadion, das Gestapo-Lager (heute Gedenkstätte) Neue Bremm und die ehemalige französische Botschaft (Pingusson-Bau) „spannend“ genug. Doch vielleicht schließt er ja noch ein Buch an.

Silvia Buss lebt und arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.



Fotos: Pasquale D'Angiolillo



Von 1960 bis
2014 wurde
der
Pingusson-
Bau als
Kultus-
ministerium
genutzt.

Foto: Iris Maurer



Bewahren oder abreißen?

PINGUSSON-BAU Die ehemalige französische Botschaft spaltet die Gemüter

Das Saarland hat im Grunde nur ein wirkliches Alleinstellungsmerkmal und das begründet sich aus seiner Geschichte: Kein anderes Bundesland war jemals so eng mit Frankreich verbunden oder durfte abstimmen, ob es ein eigener europäischer Staat werden will. Daran erinnert heute im Wesentlichen nur der Pingusson-Bau – die französische Botschaft, die Frankreich sich Anfang der 1950er Jahre in der Landeshauptstadt baute.

Von Silvia Buss

Jetzt steht das Saarland wieder an einem Punkt, an dem es sich entscheiden kann: Wollen wir es uns leisten, das Haupt-Denkmal aus dieser Zeit zu bewahren oder sagen wir: „Schwamm drüber“ und reißen es ab? Bis 2014 hatte man für dieses vom renommierten französischen Architekten Georges-Henri Pingusson entworfene, aus Verwaltungshochhaus und repräsentativem Botschaftsteil bestehende Gebäudeensemble einen Nutzen. Es diente dem saarländischen Kultusministerium als Verwaltungssitz. Und blieb damit für die breite Öffentlichkeit weitgehend verschlossen und damit unbeachtet.

Erst 2014, als der angestaute Sanierungsbedarf nicht mehr zu übersehen war, und das Kultusministerium das Gebäude verlassen und in ein Ausweichquartier ziehen musste, geriet der Pingusson-Bau in die öffentliche Debatte. 20 bis 30 Millionen Euro

könnte die Sanierung kosten, hieß es da. Schon damals gab es in der Bevölkerung ein Murren über so hohe Kosten. Die meisten kannten das Gebäude, das „schmale Handtuch“, nur vom Vorbeifahren über die Westspange. Sicher, schon damals gab es (kleine) Kreise, die sich für den Erhalt des Pingusson-Baus einsetzten und warben. Allen voran Ulrich Commerçon, der mit seinem Kultusministerium auf jeden Fall nach einer Sanierung wieder in den „Pingu“ zurück wollte. Die Befürworter packten Annegret Kramp-Karrenbauer bei ihrer „Frankreichstrategie“. Wenn sie sie ernst nehme, gebe es nur ein Erhalten. 2016 rang sich das GroKo-Kabinetts zu einem Grundsatzbeschluss durch: „Dass eine Sanierung unter der Voraussetzung der Finanzierbarkeit angestrebt werden sollte.“ Ein uneingeschränktes Ja klingt anders.

Workshops mit Fachleuten

Fortan trommelte nicht allein das Kultusministerium, sondern auch andere Vertreter der Regierung. Man machte Workshops (siehe Info) mit Fachleuten. Architekten, Denkmalexperthen, Hochschullehrer, Studierende – auch aus Frankreich – untersuchten das Denkmal. Über künftige Möglichkeiten der Nutzung, der Unterstützung durch den Bund, die EU und Frankreich wurde nachgedacht. Auch öffnete man die einstigen Botschaftsräume und den großen, lang verschlossenen Park so oft wie mög-

lich, ließ beides von Künstlern bespielen, um auch die breite Bevölkerung erleben zu lassen, welches Potenzial der Bau hat. Allein: Wie oft sah man Spitzen der Landesregierung mitfeiern?

Und aus den für Sanierung zuständigen Ministerien blieben die Nachrichten spärlich. Bis in diesem Sommer Bauminister Klaus Bouillon eine große Rechnung aufmachte: Mindestens 41 Millionen Euro soll nun ein Komplettprogramm aus Beton- und Fassaden-sanierung inklusive Dämmung, Technik und Lüftung kosten. Weil das Ganze sich bis 2026 hinziehen würde, schätzte er die Kosten vorsorglich auf 53 Millionen Euro. Seine persönliche Meinung: zu teuer.

Seit vier Jahren steht das Gebäude inzwischen leer. Auch wurde versäumt, über eine alternative Nutzung nachzudenken. Hätte es da nicht eine Stabsstelle gebraucht, die im Auftrag der Landesregierung Kompetenzen bündelt und Konzepte erarbeitet? Anfang September forderte der Saarbrücker Stadtrat den Erhalt des Pingussons und drängte, sich endlich um Fördertöpfe von außen zu bemühen. Die Befürworter des Erhalts werden lauter und zahlreicher. Ministerpräsident Tobias Hans reagierte auf die Diskussion mit der Aussage, er habe nicht vor, das Gebäude abzureißen. Eine Sanierung um jeden Preis gebe es aber ebenfalls nicht. Fazit: Die Landesregierung müsste jetzt etwas unternehmen, um die Weichen neu zu stellen.

Wer noch mehr über den Pingusson-Bau erfahren will, dem sei die mit vielen Bildern illustrierte Textsammlung „Die ehemalige Französische Botschaft in Saarbrücken von Georges-Henri Pingusson – Ein Monument deutsch-französischer Baukultur im Saarland“ zur Lektüre empfohlen. Quelle: <http://institut-aktuelle-kunst.de/uploads/publikationen/Pingusson-2.pdf>

REINGEHÖRT

Viel Abwechslung für die Ohren



Infos zum Empfang gibt es unter www.sr.de/sr/sr2/service/frequenzen/sr2_frequenzen_seite100.html

Von Simone Hien

W^{er} fernab eingefahrener Hörgewohnheiten die musikalische Abwechslung mag und auch gerne mal – nicht nur musikalisch – über den Tellerrand blickt, ist hier richtig: Bei SR2 KulturRadio gibt es jede Menge Musik zum Zuhören sowie unterschiedliche Sendeformate, die über Politik, Gesellschaft und Kultur informieren. Was ist los im Saarland und der Welt? Den informellen Rahmen für den Tag bilden die beiden Sendungen Der Morgen und Die Bilanz am Abend, die die Hörerinnen und Hörer bezüglich des aktuellen Zeitgeschehens auf den neuesten Stand bringen. Dazu gibt es Musik aus den Genres Klassik, Pop, SingerSongwriter, Jazz, Chanson, Weltmusik und Folk, die für viel Abwechslung für die Ohren sorgt. Nicht selten lässt die Auswahl aufhorchen und überrascht mit schönen Entdeckungen. Feste Programmpunkte befassen sich mit einzelnen musikalischen Genres, Voyages etwa mit Weltmusik, am bekanntesten ist wohl die Sendung Rendezvous Chanson. Ebenfalls ein Klassiker: Fragen an den Autor. In der Sendung stehen Sachbuchautoren nicht nur den Fragen des Moderators, sondern auch der Zuhörer Rede und Antwort. Weitere Formate runden das Angebot ab: Zeitzeichen (gibt es auch als Podcast) etwa erinnert unter der Woche jeden Morgen in sehr kurzweiligen 15 Minuten an Menschen oder Ereignisse der Weltgeschichte. Kontinent beschäftigt sich mit europäischen Themen, Andruck stellt aktuelle politische Literatur vor und bei Fortsetzung folgt gibt es eine halbe Stunde lang Literatur berühmter Autoren auf die Ohren.

Neues Kinderstück für die Vorweihnachtszeit

ÜBERZWERGE „Wanja“ folgt auf „Ox & Esel“

15 Jahre lang hieß es bei den Saarbrücker Überzwerger: keine Vorweihnachtszeit ohne „Ox & Esel“. Mit dem schrägen Krippenspiel gelang dem Kinder- und Jugendtheater ein Publikumsliebbling ohnegleichen. Nach 300 Vorstellungen aber war die Zeit reif für Neues: „Es klopft bei Wanja in der Nacht“ heißt das Nachfolgestück, das am 13. Oktober im Überzwerger-Theater am Kästnerplatz Uraufführung feiert. Auch in dieser zauberhaften Geschichte, die auf Tilde Michels preisgekröntem Kinderbuchklassiker beruht, spielen Tiere die Hauptrolle. Bei

Wanja, der am Waldrand wohnt, stehen in einer eisigen Winter- nacht nacheinander ein Hase, ein Fuchs und ein Bär vor der Tür und bitten frierend um Einlass. Trotz großer Ängste voreinander teilen sich die vier über Nacht die warme Stube. Kann das gut gehen? Das Kinderstück ab vier Jahren schildert einfühlsam und mit Humor, dass in der Not ein friedliches Zusammenleben möglich ist, auch wenn man sich sehr voneinander unterscheidet. Bis zum 22. Dezember gibt es 30 Vorstellungen. >> Infos: www.ueberzwerger.de (Reservierung empfohlen) **sb**

Rodin und Naumann im visuellen Dialog

MODERNE GALERIE Schau zeigt 140 Arbeiten

Die Künstler Auguste Rodin (1840 - 1917) und Bruce Naumann (geb. 1940) trennt genau ein Jahrhundert. Die Moderne Galerie des Saarlandmuseums bringt den französischen Bildhauer und den amerikanischen Konzeptkünstler jetzt erstmals in einen großangelegten visuellen Dialog, um zu zeigen, dass die beiden vieles verbindet. So verfolgten Rodin und Naumann einen für ihre Zeit innovativen und radikalen Ansatz und haben die künstlerische Praxis wie auch das Denken über Kunst auf grundstürzende Weise verändert. Sie piffen jeweils auf die herrschenden Vorstellungen von Schönheit, Vollkommenheit und handwerklicher Perfektion. „Schöner als eine schöne Sache ist die Ruine einer schönen Sache“, fand Rodin. Und Naumann interessiert mehr die menschliche Katastrophe und „die Unterseite und Rückseite der Dinge“.

Entlang der Themen Körper, Psyche, Raum und Fragment stellt die Schau 140 ausgewählte Arbeiten der beiden Aus-

nahmekünstler vor: Skulpturen, Grafiken und Zeichnungen, Installationen, Neon- und Videoarbeiten sowie Fotografien. Darunter sind zahlreiche Hauptwerke sowie Stücke, die bisher nur selten oder noch nie zu sehen waren. **sb**

www.kulturbesitz.de



Foto: Christian Baraja

Auguste Rodin, L'homme qui marche, ca. 1899, © Musée Rodin



Bergleute aus Petite-Rosselle im Département Pas-de-Calais.

Die Evakuierung der lothringischen Bergleute

MUSÉE LES MINEURS Ausstellung „Ein inneres Exil“

Der Beginn des Zweiten Weltkriegs vor 80 Jahren hatte für unsere französischen Nachbarn in Lothringen unmittelbare Auswirkungen. Gleich in den ersten Septembertagen ließ der französische Staat 300.000 Bewohner der grenznahen Gebiete als vorbeugende Schutzmaßnahme in andere Regionen evakuieren. Innerhalb von Stunden mussten die Menschen ihre Koffer packen, Haus und Not zurücklassen und sich auf eine lange, beschwerliche Reise in Frankreichs Süden und Südwesten begeben. Ausgenommen waren die Grubenarbeiter. Sie schickte der Staat zusammen mit ihren Familien in andere Bergbauregionen, um dort zum Krieg eingezogene Arbeitskräfte zu ersetzen. Betroffen waren rund 40.000 Menschen, die in den Dé-

partements Pas-de-Calais, Loire, Saône-et-Loire oder im Tarn landeten.

Wie es ihnen dort erging, zeigt derzeit die Sonderausstellung „Ein inneres Exil“ zur Evakuierung der lothringischen Bergleute 1939/1940 im Musée les Mineurs in Petite-Rosselle anhand von Fotos, Originaldokumenten und Texten in deutscher und französischer Sprache. Als Flüchtlinge im eigenen Land wurden die Lothringer nicht unbedingt mit offenen Armen aufgenommen. Durch ihre Frömmigkeit und ihren „germanischen“ Dialekt eckten sie bei ihren Landsleuten an und erlebten ihrerseits kulturell, sprachlich und sogar kulinarisch so manchen Kulturschock. **sb**

Infos: www.musee-les-mineurs.fr

Mit dem Bus ins Theater

KOMBI-TICKET Das neue Angebot gilt saarlandweit

Besucher des Saarländischen Staatstheaters (SST) können jetzt mit ihrer Eintrittskarte kostenlos mit Bus und Bahn fahren. Möglich macht es das neue Kombi-Ticket, das das SST und der Saarländische Verkehrsverbund (saarVV) vertraglich vereinbart haben. Es gilt ab vier Stunden vom Beginn

der Aufführung bis zum Betriebschluss in allen Bussen, in der Saarbahn und allen Nahverkehrszügen (2. Klasse) im ganzen Saarland.

Bis 2018 gab es bereits ein „Kulturticket“, das jedoch nur im Saarbrücker Bereich der Saarbahn GmbH gültig war. **sb**

Überraschend vielfältige Szenarien

AUSSTELLUNG „DRUCK 3“

Wie vielfältig aktuelle druckgrafische Kunst sein kann, zeigt derzeit die Städtische Galerie Neunkirchen. Die Ausstellung „DRUCK 3“ präsentiert drei Künstlerinnen, die die Möglichkeiten der Druckgrafik „potenzieren“, indem sie diese mit Malerei, Zeichnung, Plastik, Fotografie, Video- und sogar Performance-Kunst verbinden und mit dem Raum interagieren lassen. Die 180 Arbeiten von Angelika Flaig, Sibylle Möndel und Claudia Thorban, die auf zwei Etagen zu sehen sind, greifen in „Zyklen und Zeichen“ existenzielle Themen wie Natur, Zeit, Metamorphosen und ewige Kreisläufe auf und sind allesamt Unikate. Angelika Flaig bedruckt großformatige, stehende Acrylglas-Scheiben digital, kombiniert sie mit Zeichnungen auf Papier und erschafft mit Überlagerungen von Farbfeldern und floralen Strukturen imaginäre Gärten. In Sibylle Möndels raumgreifenden Wandkompositionen aus Siebdrucken und Malerei gehören Raben zu den bevorzugten Motiven. Metamorphose als Prinzip ist das große Thema von Claudia Thorban, die ihre Arbeiten auf Basis von Steindruck kreiert und mit einer Lichtinstallation erweitert. **sb**

www.staedtische-galerie-neunkirchen.de

Theater und Tanz für junges Publikum

FESTIVAL LOOSTIK

Die Themen Traum und Fantasie bilden in diesem Jahr den roten Faden bei „Loostik“. Das deutsch-französische Festival für junges Publikum bietet vom 5. bis 10. November an zehn Spielorten in Saarbrücken und Forbach jede Menge spannende Theater-, Zirkus- und Tanzstücke, Kinofilme und Workshops. Auf dem Programm stehen neun Gastspiele aus Frankreich, Deutschland und Belgien, darunter eine Uraufführung, ein zweisprachiges Stück und zwei Produktionen, die abwechselnd in französischer und deutscher Sprache gezeigt werden, aber auch Aufführungen ganz ohne Worte. Für jede Altersgruppe hat „Loostik“ etwas im Köcher, sogar schon für Zweijährige. Auch Besuche mit der Kita-Gruppe oder Schulklassen sind möglich. Veranstaltet wird das Festival von der Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit und der Forbacher Nationalbühne Le Carreau. **sb**

Infos: www.loostik.eu

Darf der Chef sie anordnen?

MINUSSTUNDEN

Darf der Chef Minusstunden anordnen, wenn es mal weniger Arbeit gibt? Eine eindeutige Antwort auf die Frage gibt es nicht. Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Gütersloh, ordnet ein: „Es kommt darauf an: Was haben die Parteien vereinbart?“ Stehen feste Arbeitszeiten im Vertrag, etwa täglich zwischen 8 und 17 Uhr, könne der Arbeitgeber diese nicht einfach verschieben. Minusstunden anzuordnen, ist dann nicht möglich. In vielen Firmen gebe es aber Arbeitszeitkonten, sagt Schipp, der in der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein tätig ist. Wenn der Arbeitgeber entsprechende Vereinbarungen mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen hat, können die Minusstunden dort erfasst werden, wenn weniger Arbeit anfällt. Oft ist das in Branchen der Fall, die saisonalen Schwankungen unterworfen sind. Es wird aber meist eine Grenze für Minusstunden vereinbart, sonst führt der Arbeitnehmer irgendwann eine zu große Last von Minusstunden vor sich her, die er gar nicht mehr aufholen kann. **tmn**

Anspruch auf eine gleichwertige Tätigkeit

ELTERNZEIT Neuer Arbeitsplatz muss ähnlich sein

Auch wenn die Monate mit dem Nachwuchs toll waren – nach der Elternzeit freuen sich viele Mütter und Väter wieder auf die Arbeit. Doch die Freude weicht schnell dem Ärger, wenn sie plötzlich eine ganz andere Tätigkeit machen sollen. Dagegen lässt sich angehen. Prinzipiell haben Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz, aber auf einen gleichwertigen, erklärt Jürgen Markowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein.

Gleichwertig bezieht sich auf Aufgaben, Gehalt, Arbeitszeit, notwendige Qualifikation und Ort. Es ist etwa in Ordnung, in eine andere Abteilung am selben Standort versetzt zu werden. Aber die

Tätigkeit muss ähnlich sein. Allgemein gilt: Angestellte dürfen mit der neuen Tätigkeit nicht schlechter gestellt werden. Doch das lässt sich nicht immer eindeutig klären. Strittig sei etwa, ob jemand mit Führungsverantwortung nach der Elternzeit eine Position ohne diese akzeptieren muss. Bietet der Chef eine neue Stelle an, sollten Beschäftigte sich das Angebot genau durchlesen: Nehmen sie es an, gilt das als Zustimmung zur neuen Position – und damit zu den neuen Bedingungen. Wer sich schlechter gestellt fühlt, kann die angebotene neue Tätigkeit ablehnen und eine gleichwertige Arbeit fordern. Ändert das nichts, können Betroffene vor einem Arbeitsgericht auf vertragsgemäße Beschäftigung klagen. **tmn**

Anzeige

Mitbestimmung Saar 2019

„Mitbestimmung Saar 2019 – Wir machen Gute Arbeit“ heißt die neue Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland, die am Mittwoch, 6. November 2019, in der Saarbrücker Congresshalle betriebliche Interessenvertreter ansprechen will. Veranstalter sind die Arbeitskammer des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund und BEST, die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung. Wesentliches Ziel der Messe ist, die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung anhand von zahlreichen praktischen

Beispielen zu zeigen. Die Messe bietet eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung untereinander. Außerdem soll der Kontakt zur Politik und zur Öffentlichkeit hergestellt werden.



**MIT
BESTIMMUNG
SAAR
2019**

WIR MACHEN GUTE ARBEIT
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.



6.11.2019
ab 9 Uhr
Congresshalle
Saarbrücken



Beleidigungen können eine fristlose Kündigung zur Folge haben.

Üble Nachrede rechtfertigt Entlassung

WHATSAPP Fristlose Kündigung ist möglich

Wer per WhatsApp unwahre Behauptungen über Kollegen verbreitet, kann vom Arbeitgeber fristlos gekündigt werden. Der Bund-Verlag verweist auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg, wonach die Meinungsfreiheit zurücktreten muss, wenn das Recht der persönlichen Ehre eingeschränkt wird.

Eigentlich gelten Nachrichten über WhatsApp als vertraulich. Der vorliegende Fall stellt für das Gericht aber eine Ausnahme dar: Eine Angestellte hatte erzählt bekommen, dass ein Kollege angeblich ein verurteilter Vergewaltiger sei. Von dieser Anschuldigung, die sich später als falsch herausstellte, berichtete die Frau einer Kollegin via WhatsApp. Diese thematisierte

die Vorwürfe in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer. Der Chef kündigte der ersten Angestellten daraufhin fristlos, da die üble Nachrede dem Ansehen des Kollegen und der Firma schaden würde.

Die erste Instanz hatte der Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung noch stattgegeben. Das LAG sieht die Kündigung aber als zulässig, da dem Arbeitgeber eine weitere Beschäftigung der Angestellten nicht zugemutet werden könne. Grobe Beleidigungen oder Äußerungen, die den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen, rechtfertigen in den Augen des Gerichts eine fristlose Kündigung. **red**

Aktenzeichen: 17 Sa 52/18

Fehlbelastung im Job

ARBEITSUNFALL ODER NICHT?

Beschäftigte bekommen in der Regel Geld von der Berufsgenossenschaft, wenn sie sich bei der Arbeit verletzt haben. Die Verletzung muss dabei nicht die Folge eines unvorhergesehenen Ereignisses sein – ein Arbeitsunfall kann auch dann vorliegen, wenn sich die Verletzung aus einer Fehlbelastung ergibt, hat das Sozialgericht Karlsruhe entschie-

den. Im konkreten Fall hatte bei einem Autohersteller ein Mitarbeiter an zwei Tagen doppelt so viele Autoscheiben wie sonst lösen und neu einsetzen müssen. Die Zugbelastung führte unter anderem zu einem Riss im kleinen Brustmuskel und einer Arm-Venen-Thrombose. **tmn**

Aktenzeichen: S 1 U 940/16

Keine Lohnkürzung wegen Unfallrente

SCHWERBEHINDERUNG

Arbeitgeber dürfen den Lohn eines schwerbehinderten Arbeitnehmers aufgrund einer Unfallrente nicht kürzen. Darauf weist der Rechtsschutz des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) hin. Dies ist auch der Fall, wenn das Einkommen deshalb insgesamt höher ist, als das eines nicht behinderten Kollegen. Hier bedeutet der Gleichheitsgrundsatz also keine Angleichung der Einkommen durch Anrechnung der Rente. Die Rente oder Leistung muss allerdings im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung stehen. Dies ist zum Beispiel bei einem Arbeitsunfall der Fall. **tmn**

Mitarbeiterfotos auf der Website

EINWILLIGUNG ERFORDERLICH

Darf der Chef Fotos von Mitarbeitern auf der Firmen-Website veröffentlichen? „Betrachtet man die Frage unter datenschutzrechtlichen Bestimmungen, kann man sagen: Eine Veröffentlichung ist in der Regel nicht relevant für das Arbeitsverhältnis“, erklärt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Das bedeutet wiederum: Der Arbeitgeber braucht die Einwilligung des Arbeitnehmers. Denn Paragraph 26 des Bundesdatenschutzgesetzes regelt, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten nur für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn es für das Arbeitsverhältnis relevant ist. Das können etwa Personaldaten sein für die Abrechnung oder für die Entscheidung über Beförderungen. „Für die Buchhalterin einer Versicherung gibt es aber keine Notwendigkeit, dass Fotos von ihr auf der Firmenwebseite zu finden sind“, so Meyer. Die Einwilligung des Arbeitnehmers muss dann schriftlich vorliegen. „Der Arbeitnehmer kann seine Einwilligung auch jederzeit widerrufen“, sagt Meyer.

Ausnahmen können für Arbeitnehmer gelten, für die es wegen ihrer Position erforderlich ist, auf der Firmen-Webseite mit Foto und Kontaktdaten zu erscheinen. „In solchen Fällen, zum Beispiel beim Vertriebsleiter eines Autohauses, ist eine Veröffentlichung aufgrund der Position angemessen. Dann ist auch keine Einwilligung des Arbeitnehmers nötig“, erklärt Meyer, Mitglied im geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV). **tmn**

Dem Kind den Arbeitsplatz zeigen

CHEF MUSS ZUSTIMMEN

Mal schauen, wie die Mama oder der Papa arbeitet. Kinder interessieren sich für alles – natürlich auch für den Job ihrer Eltern. Dann ist es doch kein Problem, sie mal mitzunehmen, um ihnen den Arbeitsplatz zu zeigen. Oder? Doch, das kann ein Problem sein. Auf jeden Fall sollten Beschäftigte zunächst ihren Vorgesetzten um Erlaubnis fragen und nicht einfach mit dem Nachwuchs aufschlagen, empfiehlt Jürgen Markowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein. Einen gesetzlichen Anspruch auf einen Arbeitsplatz-Rundgang mit dem Kind haben Angestellte nämlich nicht. Dafür hat der Chef rechtliche Handhabe, das zu verbieten – er bestimmt über Ordnung und Verhalten im Betrieb. Dürfen unternehmensfremde Personen das Firmengelände oder das Büro nicht betreten, gilt das auch für die Kinder von Mitarbeitern. Jedoch stellt der Fachanwalt auch klar: Gibt der Chef sein Okay, steht dem Zeigen des Arbeitsplatzes nichts im Weg. Und er fügt hinzu: „Im Einvernehmen mit dem Chef geht das auch während der Arbeitszeit.“ **tmn**

Bei Rufbereitschaft ist Erreichbarkeit ein Muss

HANDYNUMMER Herausgabe hängt von Pflichten ab

In manchen Berufen ist es wichtig, dass Arbeitnehmer auch außerhalb ihres regulären Arbeitsplatzes erreichbar sind. Das betrifft nicht nur Ärzte, sondern etwa auch IT-Fachkräfte. Nicht jeder möchte dann seine private Handynummer herausgeben, um für den Chef im Fall der Fälle erreichbar zu sein. Aber müssen Beschäftigte das? Wie sind hier die Regeln? Das ergibt sich meist aus den Pflichten, die im Arbeitsverhältnis festgeschrieben sind, erklärt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin und Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV). Ist im Arbeitsvertrag festgelegt, dass der Mitarbeiter innerhalb bestimmter Zeiten für seine Rufbereitschaft erreichbar sein muss, komme er um die Herausgabe seiner priva-

ten Handynummer meist nicht herum, so Meyer. Der Mitarbeiter müsse sicherstellen, dass er „in einer Zeit von meist wenigen Minuten“ zu erreichen ist. Das klappt oft nur unter der privaten Handynummer. „Es sei denn, der Arbeitnehmer kann belegen, dass er immer auch unter seiner Festnetznummer anzutreffen ist“, erklärt Meyer. Beschäftigte, die keine Bereitschaftsdienste schieben, müssen ihre private Handynummer dem Chef in der Regel nicht mitteilen, erklärt Meyer. Für diese Forderung müsse der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse nachweisen. Dieses bestehe zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass etwa im Falle einer Betriebsstörung ein einzelner Mitarbeiter, der über die für die Störungsbeseitigung relevanten Informationen verfügt, auch erreichbar sein muss. **tmn**

Anzeige



Unabhängig ist einfach.



[sparkasse.de](https://www.sparkasse.de)

Jetzt beraten lassen, damit Frau später finanziell abgesichert ist.



Finanzgruppe
Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

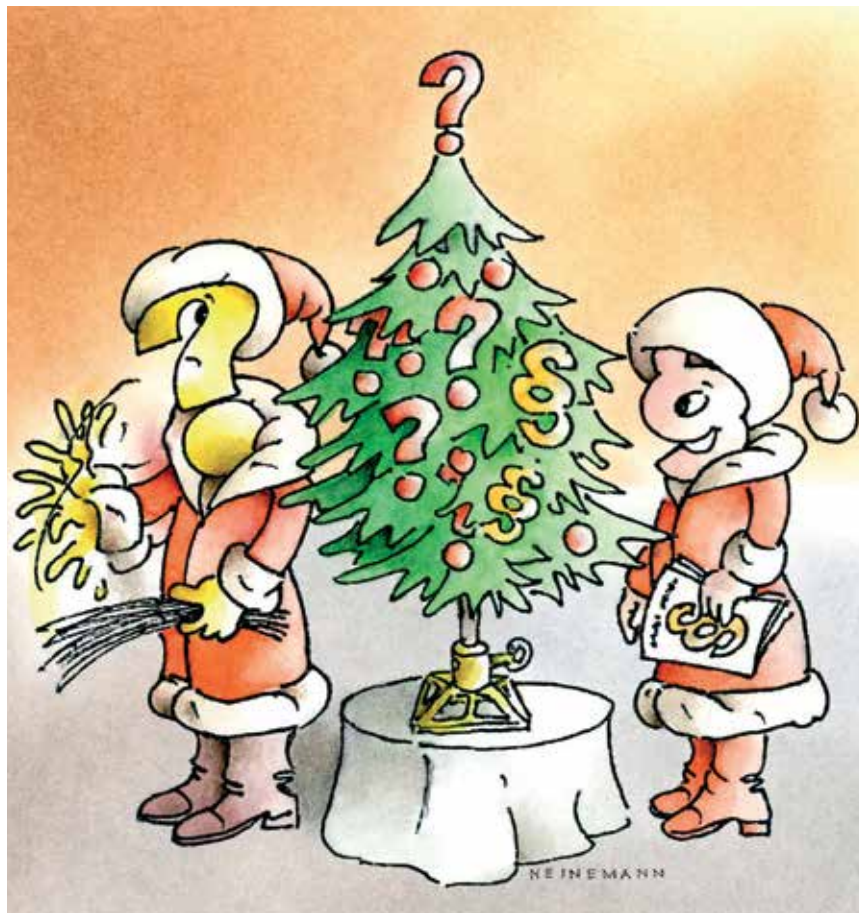
ZUM THEMA WEIHNACHTSGELD

Das Jahr neigt sich seinem Ende zu, die Weihnachtsgeschenke werden gekauft. Schön, wenn man sich jetzt über eine zusätzliche Zahlung durch den Arbeitgeber freuen kann. Doch immer wieder wirft das Thema Weihnachtsgeld Fragen auf. Arbeitsrechtlich handelt es sich beim Weihnachtsgeld meist um eine Sondervergütung mit teilweise dem Charakter, die der Arbeitgeber zusätzlich zu dem regulären Entgelt zahlt. Die drei häufigsten Fragen im Zusammenhang mit der Weihnachtsgeldzahlung werden im Folgenden beantwortet.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes



1 Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Arbeitnehmer haben nur dann Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn es hierfür eine rechtliche Grundlage gibt. So kann etwa der Arbeitsvertrag, ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung einen Zahlungsanspruch begründen. Oftmals geht das Weihnachtsgeld auch auf eine sogenannte betriebliche Übung zurück. Dazu kommt es, wenn der Arbeitgeber drei Mal in Folge Weihnachtsgeld ausbezahlt, ohne einen Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt erklärt oder vertraglich vereinbart zu haben. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ein Recht auf Weihnachtsgeld ableiten.

2 Darf der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld kürzen?

Arbeitgeber machen die Zahlung des Weihnachtsgeldes oftmals davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer bis zu einem vereinbarten Stichtag noch besteht und noch keine Kündigung ausgesprochen wurde. Ob eine solche Stichtagsregelung zulässig ist, entscheidet der Zweck der Zahlung. Will der Arbeitgeber auch geleistete Arbeit zusätzlich entlohnen, darf er die Zahlung nicht komplett versagen, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheidet. Möchte der Arbeitgeber aber ausschließlich die Betriebsstreuung belohnen, kann der Anspruch bei Ausscheiden vor dem Stichtag ausgeschlossen werden.

3 Darf der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld zurückfordern?

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Folgejahr kann das Weihnachtsgeld nur zurückgefordert werden, wenn mit der Zahlung die Betriebsstreuung belohnt werden sollte und eine Rückzahlungsvereinbarung besteht, bei der die Bindungsfrist nicht zu lange ist. Das Bundesarbeitsgericht hat folgende Grundsätze entwickelt: Bei Zahlung von Gratifikationen bis zu 100 Euro ist die Vereinbarung einer Bindungsfrist überhaupt nicht zulässig. Bei Gratifikationen über 100 Euro bis zu einem Monatsgehalt ist eine Bindungsfrist bis zum 31. März des Folgejahres möglich, bei bis zu zwei Monatsgehältern bis zum 30. Juni.

Haus der Beratung

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

Öffnungszeiten

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

Wo finden Sie was?

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

AUFRUF

Wir freuen uns über jeden guten Tipp

Sie kennen einen „saarländischen Typen“ – ob Frau oder Mann –, der es wert wäre, mal in dieser Zeitschrift vorgestellt zu werden? Eine Kollegin oder ein Kollege von Ihnen hat einen besonders interessanten oder außergewöhnlichen Job, sodass sich ein „Arbeitsleben“-Porträt geradezu aufdrängt? Wir sind für solche und andere Vorschläge für Geschichten im Heft offen und freuen uns sehr, wenn die Leserinnen und Leser in Kontakt mit uns treten, um einen „guten Tipp“ loszuwerden. Denn eine Redaktion lebt davon, dass ihre Kunden, also die Leser, sich „einmischen“ und zu Wort melden. Das beinhaltet selbstverständlich auch Lob oder Tadel für einen Beitrag oder aber einen Hinweis darauf, was im Blatt eventuell fehlt. Mancher Artikel wäre nämlich gar nicht erschienen, wenn nicht jemand gesagt hätte, das Thema könnte/sollte/müsste die Redaktion doch mal aufgreifen. Wenn Sie ein innovatives Sozialprojekt, ein besonderes bürgerschaftliches Projekt, eine vorbildliche Umwelt-Initiative, ein weithin unbekanntes Kultur-Highlight oder eine/n engagierte/n Gewerkschafter/in kennen, teilen Sie es uns doch bitte mit.

Also, nur zu! Scheuen Sie sich nicht, uns eine Nachricht zu schicken, wenn Ihnen irgend etwas ein- oder auffällt. Jede gute „Story“, die dadurch entsteht, macht das AK-Mitgliedermagazin sicher noch lesenswerter. **Die Redaktion**



Wenn Sie einen „Story“-Tipp für uns haben, schicken Sie ihn uns doch einfach zu.

Hinweis: Wenn Sie Post für uns haben, können Sie diese schicken an: Arbeitskammer des Saarlandes, Redaktion AK-Konkret, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; oder Sie senden eine E-Mail an redaktion@arbeitskammer.de.



Eindrucksvolles Wandbild

LESERFOTO – Von Iris Maurer

Die Fotografin Iris Maria Maurer ist aus beruflichen Gründen viel im Saarland unterwegs. Als sie in Neunkirchen an der Ecke Bahnhof-/Wellesweilerstraße dieses großformatige Hüttenarbeiter-Porträt an einer Hauswand sah, musste sie natürlich gleich ein Bild davon machen. Das Gesicht des ehemaligen Hüttenarbeiters Bodo Lutze nutzte der Street-Art-Künstler Hendrik Beikirch als Vorlage, um ein gut 200 Quadratmeter großes Gemälde zu pinseln und zu sprayen, das ein Beitrag zur Erinnerungskultur ist und noch dazu das Stadtbild bereichert.

NACHGEHAKT BEIM BEGRIFF BRÜCKENTAG

Das Wort „Brückentag“ taucht öfter auf, wenn eine Kollegin oder ein Kollege ein verlängertes Wochenende plant. Was ist darunter zu verstehen?

„Lass uns doch eine (arbeitsfreie) Kurzzeit-Brücke bauen...“ So denkt manche oder mancher, um sich dann ein verlängertes Wochenende zu gönnen. Als Brückentag wird im allgemeinen Sprachgebrauch ein Arbeitstag bezeichnet, der zwischen einem Feiertag und einem (zumeist) ohnehin arbeitsfreien Tag (Samstag oder Sonntag) liegt.

Brückentage haben eine wirtschaftliche und eine soziologische Bedeutung. Viele Beschäftigte nutzen sie, um sich eine kürzere oder auch etwas längere Auszeit von der Arbeit zu nehmen, wenn es sogar mehrere Brückentage in einem Monat gibt. Typische Brückentage sind die Tage zwischen Weihnachten

und Neujahr, der Freitag nach Christi Himmelfahrt oder der Freitag nach Fronleichnam. Da Brückentage wie die Feiertage lange vorher bekannt sind, werden sie nicht selten in die Unternehmensplanung einbezogen. Mancher Produktionsbetrieb stoppt die normale Fertigung und organisiert Reparatur- und Wartungsarbeiten an den Maschinen. In Verwaltungen werden zur Entlastung der gesamten Belegschaft mehrere Brückentage hintereinander auch zu „Schließtagen“. Ökonomisch wirken sich Brückentage dadurch aus, dass nicht wenige Menschen diese freien Tage nutzen, um ganz gezielt Einkäufe zu machen, wovon der Handel profitiert. **ww**





Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

5 Fakten über die Arbeitskammer



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

