



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 70. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 3|22

Juni
2022



Gute Pflege braucht Gute Arbeit – Was sich jetzt ändern muss

Titelthema

Position

Interview: AK-Spitze bewertet
das Regierungsprogramm

12

Politik + Wirtschaft

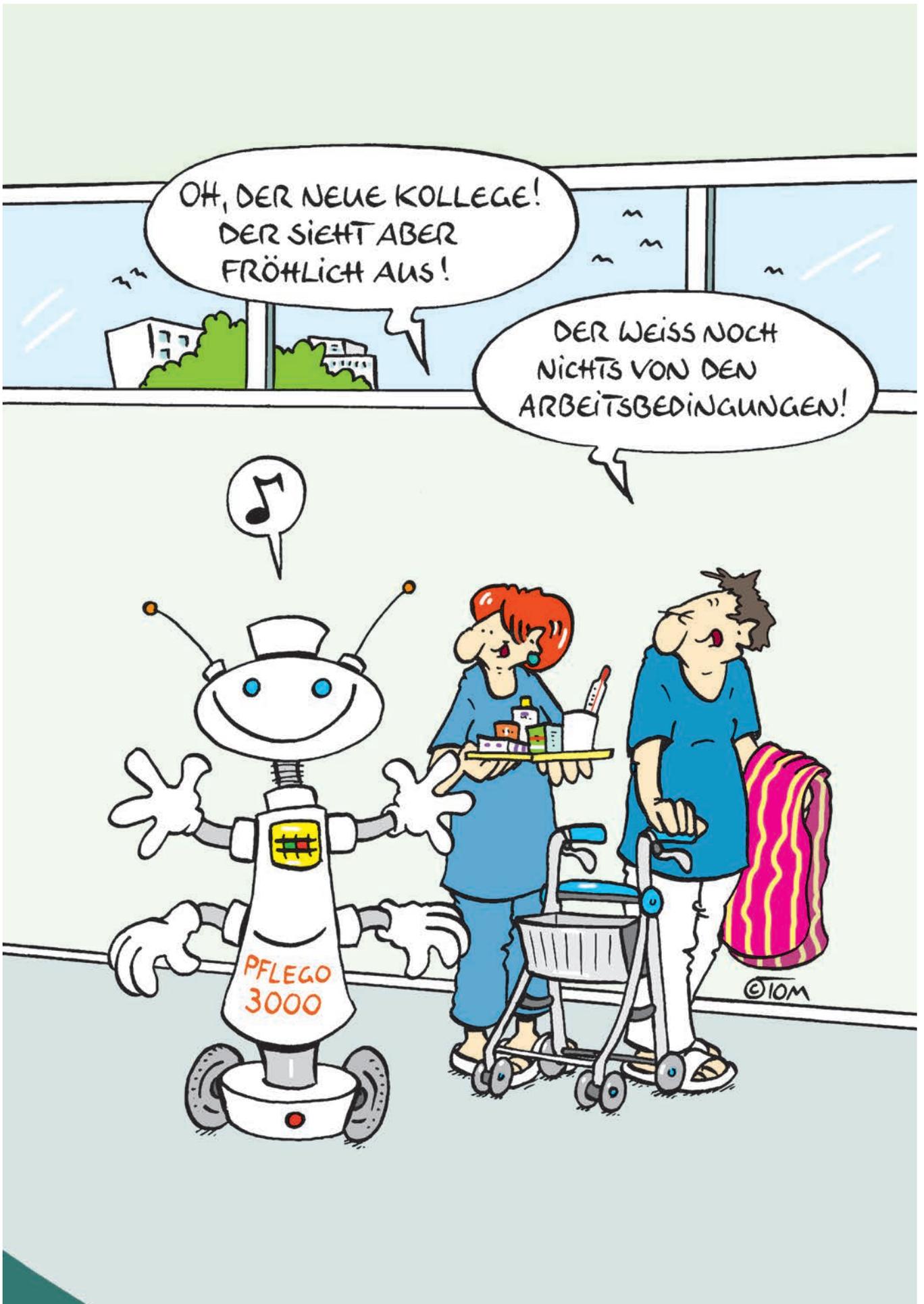
Wanderarbeiter müssen vor
Ausbeutung geschützt werden

31

Aus der Beratung

Was beinhaltet das
Weisungsrecht?

43



AUS DEM INHALT

Ausgabe 3|2022

TITELTHEMA

Was bei der Pflege jetzt zählt

- 6** Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen allumfassend verbessert werden
- 9** Potentielle Pflege-Rückkehrer fordern mehr Wertschätzung und bessere Löhne
- 10** Wie Gesundheitsminister Magnus Jung die Pflege zukunftsfähig gestalten will

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Ersthelfer leisten kompetente Hilfe bei Unfällen und Verletzungen am Arbeitsplatz

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 31** AK-Beratungsstellen für Wanderarbeiter und Geflüchtete ziehen Vier-Jahres-Bilanz

KULTUR + MEDIEN

- 35** Die Urban Art Biennale erstreckt sich in diesem Jahr auch auf die Völklinger City

AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



Foto: Iris Maurer

Für unsere Beilage haben wir den Saarbrücker Zoo besucht, der in diesem Jahr 90. Geburtstag feiert. Auch ansonsten gibt es wieder einige kurzweilige Beiträge und Tipps zur Freizeitgestaltung.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 17** Betrieb + Gewerkschaft
- 21** Veranstaltungen
- 22** Land + Leute
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Wir werden genau hinschauen



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Wir haben eine neue Landesregierung im Amt, die ihre Arbeit jetzt aufgenommen hat. Wahlanalysen haben ergeben, dass der Anteil der abgegebenen SPD-Stimmen unter gewerkschaftlich Organisierten noch einmal um 5,5 Prozentpunkte höher war als beim Wahlergebnis. Das Vertrauen in Ministerpräsidentin Anke Rehlinger und ihr Team ist groß, die Erwartungshaltung der Bevölkerung und vor allem der Beschäftigten an die alleinregierende SPD folglich sehr hoch. Der Dialog mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lande muss weiter intensiv geführt werden. Die Arbeitskammer erwartet die Einrichtung eines Wirtschafts- und Strukturrats, der mit allen handelnden Akteuren des Landes, darunter auch die Arbeitskammer und die Gewerkschaften, besetzt sein muss. Wir brauchen einen Pflegeplan für das Land, unsere Pflegepotenzialstudie hat gezeigt, wie Personal für die Krankenhäuser und Pflegeheime zurückgewonnen werden kann. Wir müssen zudem alle Kräfte in den Ministerien bündeln, um die Bildung und insbesondere die Weiterbildung zu stärken. Uns als Arbeitskammer ist klar, wir bekommen jetzt kein „Wünsch dir was...“. Die Finanzspielräume sind begrenzt. Das wissen wir, werden aber genau hinschauen, wenn es um die Belange der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Denn genau dafür sind wir da.



Die Erwartungshaltung an die neue Landesregierung ist sehr hoch!

ZU TITELBILD/CARTOON

Das Foto auf der Titelseite (Pasquale D'Angiolillo) zeigt eine Szene aus dem Pflegealltag im Saarbrücker Caritas-Klinikum St. Theresia. Der Pflegenotstand bleibt auch im Saarland ein Dauerthema. Mit der Frage, ob die Digitalisierung zur Lösung des Problems beitragen könnte, setzt sich Cartoonist TOM auf Seite 2 in satirischer Form auseinander.

Spannendes Panorama der Polizeigeschichte

NEUE AK-PUBLIKATION

Die AK hat einen Band zur Geschichte der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Saar mit dem Titel „Protest in Uniform – 70 Jahre Gewerkschaft der Polizei im Saarland“ herausgebracht. Geschrieben wurde das Buch von der Historikerin Dr. Ines Heisig im Auftrag der Arbeitskammer.

Heisig hat dazu viele Zeitzeugen befragt und unzählige Aktenordner analysiert, um ein wichtiges Stück saarländischer Geschichte erstmals umfassend darzustellen. „Entmilitarisierung der Ausbildung und Demokratisierung des Berufsbildes waren zwei Kernforderungen der GdP seit den 1970er Jahren“, sagt Heisig zu den wichtigsten historischen Leistungen der Polizeigewerkschaft. Anpassungsfähigkeit und Durchsetzungskraft habe sie dabei ausgezeichnet. Besonders seit dem Beitritt der GdP zum DGB 1978 wandelte sie sich vom reinen Berufsverband zur kämpferischen Gewerkschaft. Neben klassischen Aufgaben einer Gewerkschaft wie Tarifabschlüsse, Sicherheitsfragen und faire Arbeitszeiten kümmerte sie sich dann auch verstärkt um gesellschaftliche Fragen.



Mit dieser Publikation, die als Band 3 in der AK-Schriftenreihe zur Arbeits- und Sozialgeschichte erschienen ist, entspannt die Autorin ein faszinierendes Panorama nicht nur der Polizei- und Gewerkschaftsgeschichte, sondern der saarländischen Nachkriegsgeschichte insgesamt. **red**

Das Buch umfasst 296 Seiten und ist zum Preis von 24,90 Euro bei der Buchladen GmbH in der Försterstraße 14 in Saarbrücken erhältlich. Infos: www.arbeitskammer.de/ak-schriftenreihe-70jahre-gdp

Viel Wissenswertes zum Thema Qualifizierung

WBV Die 1. Weiterbildungsmesse war ein voller Erfolg

28 Aussteller, zahlreiche Besucherinnen und Besucher, gute Gespräche und interessante Diskussionen rund um die Zukunft der Weiterbildung im Saarland – die 1. Weiterbildungsmesse des Weiterbildungsverbundes Saarland war für die Veranstalter ein voller Erfolg. Die Messe ist eine Kooperation zwischen dem Weiterbildungsverbund Saarland und der SHS-Stahl-Holding Saar. „Weiterbildung ist der Schlüssel, um diese Transformation erfolgreich zu bewältigen. Das gilt für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Umso mehr freut es mich, dass so

viele Teilnehmer die Angebote der Weiterbildungsmesse angenommen haben“, betont AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. Mit der Weiterbildungsmesse hat sich der Weiterbildungsverbund Saarland (WBV) erstmals einer breiten Öffentlichkeit präsentiert. Der WBV ist Teil des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ des Bundesarbeitsministeriums. Die AK ist die Koordinierungsstelle des Weiterbildungsverbundes in Saarbrücken. **red**

www.weiterbildungsverbund.saarland

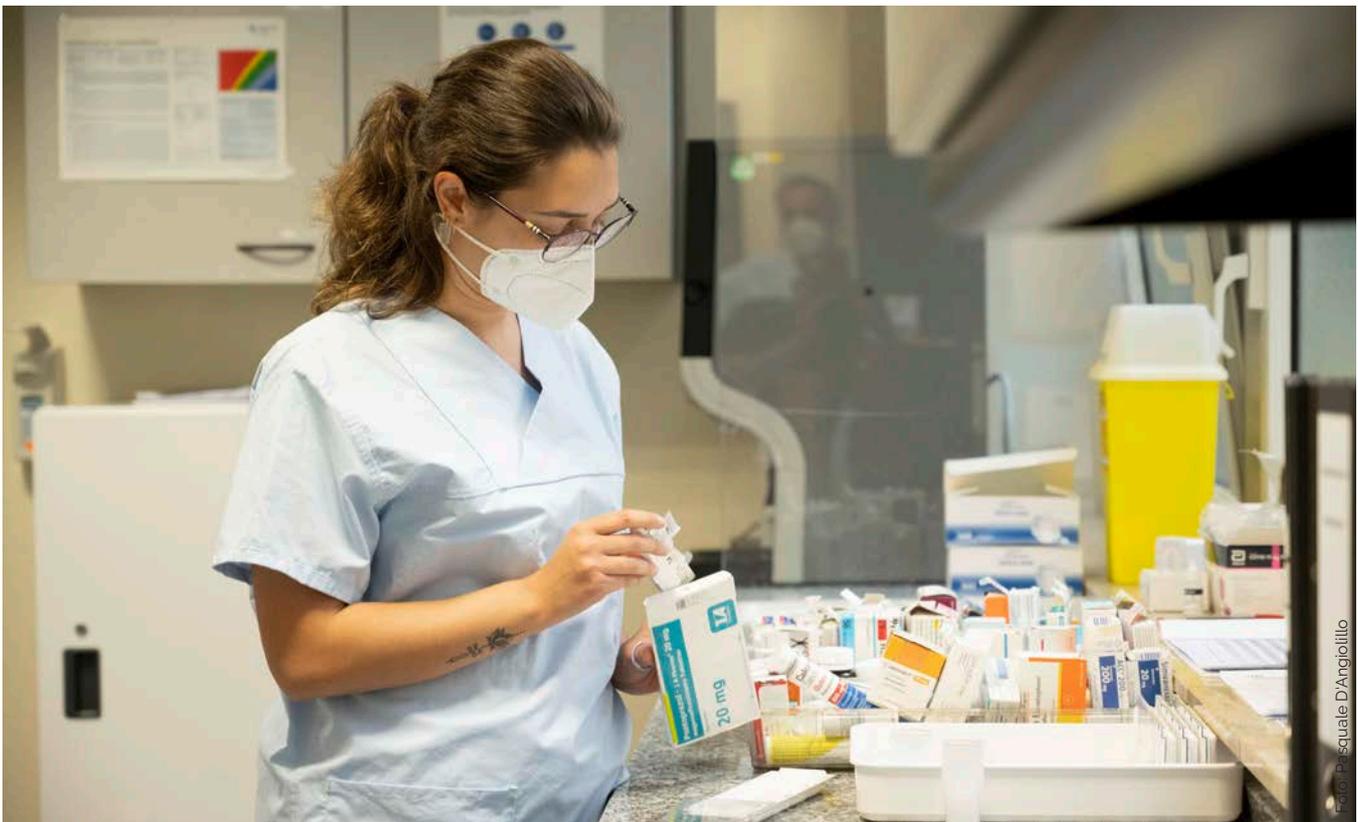


Wirtschaftsminister Jürgen Barke (Mitte) und Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot (3.v.r.) bei ihrem Besuch der 1. Weiterbildungsmesse gemeinsam mit dem AK-Vorstandsvorsitzenden Jörg Caspar (v.l.), Lee Hirschel vom Weiterbildungsverbund, Jörg Disteldorf (Arbeitsdirektor der SHS) AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto, Nadine Schmidt vom Weiterbildungsverbund, Cornelis Wendler (Leiter der Aus- und Weiterbildung bei der SHS) und Mitarbeiterin der Aus und Weiterbildung bei der SHS.

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (Saarbrücken – ks); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Anita Wagner, Telefon 0681 4005-284; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de; **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namenskurzel 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.



Mehr Personal ist unumgänglich

DENKANSTOSS AK-Geschäftsführerin **Beatrice Zeiger** zur Pflege im Saarland

Die Zahl der Pflegebedürftigen im Saarland hat sich von 1999 bis 2019 fast verdoppelt. Die Anzahl der Pflegekräfte kann mit dieser Entwicklung nicht Schritt halten. Wegen der hohen Arbeitsbelastung erkranken Pflegekräfte häufiger als im Durchschnitt anderer Berufsgruppen, reduzieren die Arbeitszeit, verlassen das Arbeitsfeld oder gehen frühzeitig in Rente. Sie fühlen sich nicht wertgeschätzt und von der Politik im Stich gelassen. Nicht zu Unrecht, denn die hohe Arbeitsbelastung resultiert insbesondere aus der Arbeitsverdichtung und dem Stellenabbau der vergangenen Jahre. Es ist daher notwendig, dass die Landesregierung mit ihrem Ziel, 4.000 neue Pflegekräfte gewinnen zu wollen, Erfolg hat. Hierzu ist es erforderlich, Pflegekräfte im Beruf zu halten, sie dazu zu bewegen, wieder zurückzukehren oder ihre Arbeitszeit zu erhöhen. So hat die Studie „Ich pflege wieder, wenn...“ gezeigt, dass Berufsaussteiger und Teilzeitbeschäftigte zurückkehren beziehungsweise ihre Stunden aufstocken würden, wenn sich die Bedingungen verbessern. An erster Stelle steht für sie die Einführung einer am tatsächlichen Pflegebedarf ausgerichteten Personalbemessung. Deshalb muss sich die künftige Landesregierung im Bund

massiv dafür einsetzen, dass mit der Einführung der Pflegepersonalregelung eine angemessene Personalbemessung im Krankenhausbereich ermöglicht wird. Entsprechendes gilt im Bereich der Altenpflege. Handlungsbedarf besteht auch bei den Fort- und Weiterbildungen. Die von Pflegekräften gewünschte Teilnahme scheidet oft daran, dass Freistellungen von den Arbeitgebern mit dem Argument des Personalmangels ausbleiben. Hier muss die Politik die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen. Zudem ist ein landesweites Weiterbildungskonzept zur Strukturierung der Angebote erforderlich. Die Arbeitskammer steht bereit, im Auftrag der Landesregierung die Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln, um abgestimmte Angebote zu koordinieren.

Es ist erforderlich, Pflegekräfte im Beruf zu halten, sie zur Rückkehr zu bewegen oder zur Erhöhung ihrer Arbeitszeit.



Beatrice Zeiger
ist AK-Geschäftsführerin.



Der Pflegenotstand muss ganzheitlich bekämpft werden

PFLEGE AM LIMIT Der Fachkräftemangel spitzt sich zu – Die Beschäftigten brauchen eine umfassende Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Probleme in der Pflege im Saarland sind vielfältig und drängend. Von der Politik ist jetzt schnelles Handeln gefordert. Unter anderem müssen die Arbeitsbedingungen für Fachkräfte verbessert werden und der Beruf für junge Menschen attraktiv gemacht werden. Zudem braucht das Saarland schnellstmöglich einen aktualisierten Landespflegeplan.

Von Simone Hien

Die Pflege nannte die frisch gewählte Ministerpräsidentin Anke Rehlinger neben Arbeitsplätzen, gerechteren Bildungschancen und dem Ausbau Erneuerbarer Energien als eines der wichtigsten Themen, die im Saarland anzugehen sind. „Zügig werden wir eine konzertierte Aktion Pflege aufs Gleis setzen. Wir brauchen 4.000 zusätzliche Pflegekräfte und wir brauchen gute Arbeitsbedingungen, damit nicht mehr so viele Pflegekräfte das Handtuch schmeißen“, sagte Rehlinger in ihrer Regierungserklärung.

Die Arbeitskammer begrüßt die Ankündigung, hofft aber zugleich, dass es nicht lediglich bei der Absichtserklärung bleibt. Denn angesichts der nicht erst seit der Co-

rona-Pandemie herausfordernden Lage der Pflege im Saarland ist entsprechendes Handeln der Politik längst überfällig. Die Baustellen sind so vielfältig wie das breit gefächerte Thema Pflege: Es geht unter anderem um die Situation der in der Pflege Beschäftigten in den Krankenhäusern, in Pflegeheimen und in ambulanten Pflegediensten, die unter dem Fachkräftemangel leiden, genauso wie um die Situation der pflegenden Angehörigen, die oftmals nicht wissen, wie sie Pflege und Beruf miteinander vereinbaren sollen. Die Landesregierung muss daher

Gute Arbeit für gute Pflege

den Pflegenotstand schnellstmöglich angehen: Das bedeutet vor allem, sowohl für umfassende Strukturveränderungen, für Entlastung nicht nur der Pflegekräfte, sondern auch von pflegenden Angehörigen und zu Pflegenden, als auch für höhere Löhne und mehr Wertschätzung in der Pflege zu sorgen.

Die AK fordert bereits seit Jahren, die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern. Doch statt Verbesserungen haben in der Pflege Beschäftigte Arbeitsver-

dichtung und Stellenabbau erleben müssen. Im Zuge der Corona-Krise haben sich die Arbeitsbedingungen noch weiter verschlechtert. Und der Fachkräftemangel wird sich weiter zuspitzen: Laut Barmer Pflegereport 2021 wird der Bedarf an Pflegekräften im Saarland in den nächsten Jahren größer ausfallen, als bisher angenommen. Bis 2030 wird der Mehrbedarf hierzulande bei rund 1.200 Pflegekräften liegen. Dies sind 400 mehr als in den bisherigen Berechnungen ermittelt. Diese Zahlen beziehen sich allein auf den Bereich des ambulanten Pflegedienstes und der stationären Langzeitpflege – für den Krankenhausbereich liegen für das Saarland keine entsprechenden Berechnungen vor. Es ist also höchste Zeit für die Politik, dagegenzusteuern, denn derzeit ist die Realität die, dass Pflegekräfte krank werden, in Teilzeit oder in Rente gehen oder gar ihren Beruf verlassen. Die im Juli 2021 veröffentlichte AK-Schlaglichtbefragung zeigt deutlich, dass sich die Pflegekräfte während der Corona-Krise von der Politik alleingelassen fühlten. In der Befragung sagen 81,7 Prozent der Befragten, dass ihre Belastungsgrenze erreicht sei. 78,1 Prozent gaben an, dass das „Rufen aus dem Frei“ zugenommen hat.

„Ich pflege wieder, wenn...“ – die bundesweit durchgeführte Pflegepotenzialstudie der Arbeitnehmerkammer Bremen, der AK und des Instituts Arbeit und Technik (IAT) Gelsenkirchen zeigt, dass eine Bereitschaft, in den Beruf zurückzukehren beziehungsweise in einer Teilzeittätigkeit Stunden aufzustocken von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen abhängig gemacht wird. Nur wenn Pflegekräfte gute Arbeitsbedingungen haben, können sie auch gute Pflege leisten – und nur diese haben pflegebedürftige Menschen verdient. Für die Befragten der Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ ist eine Rückkehr in den Beruf je-

Die AK-Schlaglichtbefragung zur Pflege ist online zu lesen unter www.arbeitskammer.de/ak-schlaglichtbefragung-pflege, der Barmer Pflegereport 2021 unter www.bifg.de/publikationen/reporte/pflegereport-2021.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Viele Pflegekräfte fühlen sich von der Politik im Stich gelassen. Sie werden häufig krank, gehen in Teilzeit oder früher in Rente.

denfalls nur eine Option, wenn die Perspektive auf ausreichend Zeit für eine gute Pflege geschaffen wird. Auch für die AK ist eine zeitnahe Einführung der bereits seit Januar 2020 vorliegenden Pflegepersonalregelung (PPR 2.0) durch den Bund dringend erforderlich. Diese ermöglicht eine angemessene Personalbemessung im Krankenhausbereich.

Neben einer bedarfsgerechten Personalbemessung in allen Bereichen der Pflege sind die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine leistungsgerechte Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen – auch mit Blick auf den Arbeitsschutz – unabdingbare Voraussetzungen für die Verbesserung, die die Pflegekräfte brauchen.

Ebenso muss in den Bereichen Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung in der Pflege nachgeschärft werden, um den Beruf für jungen Menschen attraktiv zu gestalten und die Qualität zu sichern. Im Bereich der Ausbildung etwa fordert die AK, dass die Ausbildung vollständig in Teilzeit absolviert werden kann. Bezüglich der Fort- und Weiterbildungsangebote für den Gesundheits- und Pflegebereich brauchen wir hierzulande eine zentrale Erhebung des entsprechenden Bedarfs. Vor allem aber müssen die Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, Beschäftigte für Fort- und Weiterbildungen freizustellen.

Eine weitere Forderung der Arbeitskammer ist schon seit 2019 die dringende Aktualisierung des Landespflegeplans und dessen Erweiterung um den ambulanten Bereich. Die Länder sind per Gesetz für eine leistungsfähige, zahlenmäßig ausreichende und wirtschaftliche pflegerische Versorgungsstruktur verantwortlich. Der Landespflegeplan dient der Bestandsaufnahme und ist ein wesentliches Planungsinstrument. Ob der derzeitige, nur bis 2017 reichende, die Situation der Pflege im Saarland adäquat abbildet ist mehr als fraglich.

Entlastung für die Pflegebedürftigen kann aus Sicht der AK mit der Einführung einer Pflegevollversicherung geschaffen werden. Zwar werden besonders langjährige Bewohner eines Pflegeheims beim Eigenanteil für die Pflege ab diesem Jahr finanziell



entlastet werden: Wer länger als drei Jahre im Pflegeheim lebt, bekommt einen Zuschlag von 70 Prozent auf den zu zahlenden Eigenanteil von durchschnittlich 2.517 Euro im Saarland. Eine Pflegevollversicherung müsste außer den Kosten für Unterkunft und Verpflegung (das sind derzeit 940 Euro pro Monat), alle Leistungen übernehmen, die pflegerisch notwendig, wirtschaftlich und zweckmäßig sind.

Massiver Investitionsstau bei den Krankenhäusern

Nicht zuletzt offenbart auch der immense Investitionsstau, durch den die saarländischen Krankenhäuser belastet sind, dringenden Handlungsbedarf der Politik: Bis 2039 will das Land mit rund 840 Millionen Euro Investitionsförderung die Krankenhausstrukturen zukunftsfest machen. Das heißt: Pro Jahr werden 46 Millionen Euro

investiert. Bei einem schon bestehenden Investitionsstau von 440 Millionen Euro und einem schon 2018 von der Saarländischen Krankenhausgesellschaft erhobenen Bedarf von 80 Millionen Euro pro Jahr ist absehbar, dass die angekündigten 46 Millionen pro Jahr weiterhin eine Unterfinanzierung darstellen.

All das zeigt: Ein wesentlicher Schritt zur Bearbeitung des Pflegenotstands ist zwar die schnellstmögliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Denn nur so können die dringend notwendigen Fachkräfte gewonnen werden. Das allerdings ist bei Weitem nicht die einzige Stellschraube, an der gedreht werden muss: Die Politik ist zudem gefordert, im gesamten Pflege- und Gesundheitsbereich Handlungsbedarfe für das Saarland zu ermitteln und die Probleme in der Pflege schnellstmöglich anzugehen. Bei einzelnen Maßnahmen darf es nicht bleiben.

In allen Bereichen der Pflege herrscht Personalmangel. Mit der Einführung der Pflegepersonalregelung (PPR 2.0) könnte eine angemessene Personalabmessung im Krankenhausbereich ermöglicht werden.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Im Bereich der Pflege sind viele Maßnahmen nötig

- ▶ Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dazu sind unter anderem eine bedarfsgerechte Personalausstattung, bessere Bezahlung sowie eine wertschätzende Führungskultur nötig.
- ▶ Die konkrete Arbeitssituation in allen Bereichen der Pflege muss am Leitbild „Gute Arbeit“ ausgerichtet werden.
- ▶ Das Land braucht eine bedarfs- und qualitätsangepasste Analyse von Fort- und Weiterbildungsangeboten.
- ▶ Der Landespflegeplan bedarf dringend einer Aktualisierung und Erweiterung um den ambulanten Bereich.
- ▶ Zur Finanzierung der Versorgung der Pflegebedürftigen muss eine Pflegevollversicherung für Pflegeleistungen eingeführt werden.

Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen nachgeschärft werden

QUALITÄT IN DER PFLEGE Hochwertige Fortbildungen sind zwingend notwendig

Grundsätzlich ist das Saarland bei Angeboten der Fort- und Weiterbildung gut aufgestellt. In der Pflege ist die Situation für Beschäftigte aufgrund der dünnen Personaldecke, allerdings problematisch. Sie sind zu Fortbildungen verpflichtet, werden von ihren Arbeitgebern jedoch häufig nicht freigestellt. Aus Sicht der Arbeitskammer muss der Gesetzgeber die Arbeitgeber an dieser Stelle stärker in die Pflicht nehmen.

Von Alexander Stallmann

In ihrem Arbeitsalltag haben Beschäftigte in der Pflege häufig mit hoher Belastung und geringer Wertschätzung zu kämpfen. Doch auch die Situation in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist schwierig. Für eine Sicherung der Qualität in der Pflege ist eine hochwertige Fort- und Weiterbildung unumgänglich. Nach § 6 der Berufsordnung für Pflegekräfte im Saarland sind Pflegefachkräfte auch dazu verpflichtet, sich fortzubilden. Und die allermeisten Beschäftigten wollen das auch regelmäßig tun. Der Gesetzgeber nimmt dabei je-

doch ausschließlich die Pflegefachkräfte in die Verantwortung, nicht die Arbeitgeber. Auch werden in der Praxis die Vorgaben schon dann als erfüllt angesehen, wenn die obligatorischen Unterweisungen zum Notfallmanagement, Brandschutz sowie Hygieneschulungen absolviert sind. Hier besteht aus Sicht der Arbeitskammer dringender Nachbesserungsbedarf. Die Träger der Pflegeeinrichtungen und Kliniken müssen verpflichtet werden, sicherzustellen, dass die Beschäftigten die erforderliche persönliche und fachliche Eig-

Die Ausbildung in Teilzeit wird kaum nachgefragt

nung für die von ihnen ausgeübten Funktionen und Tätigkeiten haben. Hiermit muss die Verpflichtung einhergehen, den Beschäftigten die Gelegenheit zur Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen zu geben. Oder sie müssen die entsprechenden Fortbildungen regelmäßig in ihren Einrichtungen anbieten.

Um das Fortbildungsangebot passgenau gestalten zu können, müsste der Fortbildungsbedarf

zentral ermittelt werden. Die Bereitschaft, die notwendige Abfrage und Systematisierung des Fortbildungsbedarfs durchzuführen, hat die Arbeitskammer der Landesregierung bereits 2019 signalisiert. Das gilt auch im Bereich der Weiterbildung. Eine zügige Annahme und Umsetzung des Angebots sieht die Arbeitskammer als notwendig an.

Grundsätzlich ist das Saarland bei Angeboten für Fort- und Weiterbildungen gut aufgestellt. Das Angebot ist allerdings nicht transparent genug aufbereitet. Es erfordert Aufwand, das Passende zu finden. Zudem bieten die Träger ihre Fort- und Weiterbildungen häufig ausschließlich für ihre eigenen Einrichtungen an. Es wäre wünschenswert, wenn die Träger ihre Bildungsangebote öffnen würden, damit auch Interessierte aus anderen Einrichtungen an den Fort- oder Weiterbildungen teilnehmen könnten. Auch aus diesen Gründen hat die Arbeitskammer des Saarlandes das Weiterbildungsportal eingerichtet. Hier können sich alle Unternehmen registrieren lassen und ihre Bildungsangebote zentral einstellen.

Auch wer eine Ausbildung in der Pflege in Teilzeit absolvieren möchte, steht noch immer vor Problemen. Rechtlich ist die Ausbildung in Teilzeit möglich und die meisten Pflegeschulen bieten sie auch an. Sie wird jedoch kaum nachgefragt, da die schulische Ausbildung in Vollzeit und die praktische Ausbildung in Teilzeit absolviert werden muss, die Abschlussprüfung aber erst nach Beendigung beider Teile abgelegt werden kann. Zwischen Ende des schulischen Unterrichts und der Prüfung liegen daher ein bis zwei Jahre ohne schulischen Unterricht. Das ist eine große Prüfungshürde. Aus Sicht der AK muss deshalb die Möglichkeit geschaffen werden, die Ausbildung auch vollständig in Teilzeit absolvieren zu können.

Eine Ausbildung in der Pflege bietet gute Zukunftsperspektiven. Die Ausbildungsmöglichkeit in Teilzeit wird allerdings kaum nachgefragt.



Foto: Adobe Stock/Auremar



Die Ergebnisse der Pflegepotenzialstudie wurden bei einer Pressekonferenz in Berlin vorgestellt. Von links: AK-Pressesprecherin Dörte Grabbert, Rainer Jung, Pressesprecher der Hans Böckler Stiftung, Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer Bremen, AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger und Michaela Evans vom Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen.

Was Pflege-Aussteiger fordern

PFLEGEPOTENZIALSTUDIE Mehr Zeit für Pflege ist für Rückkehrer essentiell

Die Pflegepotenzialstudie „Ich pflege wieder wenn...“ zeigt, dass bundesweit 300.000 zusätzliche Pflegekräfte durch Wiedereinsteiger und Stundenaufstocker möglich wären. Doch dafür müssen sich die Arbeitsbedingungen grundlegend verbessern.

Von Henning Fries und
Andreas Dörr

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist unumstritten. Die Arbeitsbelastung sowohl in der Langzeit- als auch in der Krankenpflege ist dementsprechend hoch, die Beschäftigten sind mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden. Die Diskrepanz zwischen individuellem Berufsanspruch und betrieblichen Rahmenbedingungen ist der häufigste Grund für den Ausstieg aus dem Beruf. Doch was muss sich nach Ansicht der Aussteiger ändern, damit sie eine Rückkehr in den Beruf erwägen?

Im Herbst 2021 wurde von der Arbeitskammer des Saarlandes in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und dem Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen eine bundesweite Befragung von Pflegekräften durchgeführt, um Potenziale für die Rückkehr beziehungsweise für die Stundenaufstockung zu ermitteln. Befragt wurden Pflegekräfte, die den Beruf verlassen haben und Pflegekräfte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben. Die Ergebnisse der Studie, die Anfang Mai in

Berlin vorgestellt wurde, zeigen, dass sich Aussteiger eine Rückkehr und Teilzeitkräfte eine Erhöhung ihrer Arbeitsstunden grundsätzlich vorstellen können. Als wichtigste Voraussetzungen dafür nannten sie eine wertschätzende Führungskultur, mehr Zeit für die Pflege, verlässliche Arbeitszeiten, Tarifbindung sowie eine höhere Bezahlung.

Insgesamt haben sich an der Befragung bundesweit 12.684 Menschen beteiligt. Zwei Drittel arbeiteten aktuell oder zuletzt in der Krankenpflege, ein Drittel in der Langzeitpflege. Die Studie zeigt, dass bundesweit mindestens 300.000 zusätzliche Pfl-

Verlässliche Arbeitszeiten sind wichtige Bedingung

gekräfte durch Aufstockung der Arbeitszeit oder den Wiedereinstieg in den Beruf möglich wären. Über die Hälfte kann sich eine Rückkehr beziehungsweise eine Aufstockung der Stunden unter den oben genannten Bedingungen vorstellen.

Unstrittig ist, dass der Bedarf an Pflegefachkräften schon heute nicht gedeckt werden kann. Diese Situation droht sich künftig erheblich zu verschärfen. Zweifelsohne gibt es auf die Frage, wie mehr Pflegefachkräfte gewonnen werden können, keine pauschale Antwort. Bessere Arbeitsbedingungen erfordern mehr Pflegepersonal. Umgekehrt muss es eine deutliche Verbesserung der Arbeits-

bedingungen geben, um mehr Menschen in den Pflegeberuf zu bringen. Die Verringerung von Krankenständen und Eintritten in die Erwerbsminderungsrente sind notwendig. Auch das erfordert personelle Entlastung. Pflege ist nach wie vor ein durch die Erwerbstätigkeit von Frauen geprägtes Berufsfeld. Insofern geht es im Kern also immer auch um die Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen von Frauen.

In der Studie kann zwar nicht ermittelt werden, ob tatsächlich ein Wiedereinstieg oder eine Stundenerhöhung erfolgt und welche Faktoren letztlich die Entscheidung für oder gegen eine Berufsrückkehr beziehungsweise Stundenerhöhung beeinflussen. Jedoch können anhand der Ergebnisse konkrete Ausgangsbedingungen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die dazu beitragen können, die Berufsrückkehr von Pflegekräften beziehungsweise die Erhöhung der Arbeitsstunden Teilzeitbeschäftigter zu unterstützen und zu fördern. Diese Bedingungen stoßen allerdings immer wieder an Grenzen. Eine auskömmliche Finanzierung ist deshalb unabdingbar. Die vorgestellten Ergebnisse und Handlungsansätze müssen mit grundlegenden und nachhaltigen Veränderungen der Finanzierung verknüpft werden.

Henning Fries und Andreas Dörr sind Referenten für Pflege.

Mehr Infos zur Pflegepotenzialstudie gibt es unter: www.arbeitskammer.de/pressdienstpflegepotenzialstudie

„Wir werden mit allen Akteuren in einen Dialog treten“

INTERVIEW Für **Magnus Jung** ist die Pflege nur gemeinsam zukunftsfähig zu gestalten



Dr. Magnus Jung

(Foto: Jennifer Weyland) ist seit 2009 Mitglied im Landtag und seit April saarländischer Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit. Der Politikwissenschaftler war von 2004 bis 2009 freiberuflich unter anderem in den Bereichen Politikberatung und Journalismus tätig.

Die Problemlage in der Pflegepolitik ist auch im Saarland komplex. Zum Fachkräftemangel kommt unter anderem die Notwendigkeit, die saarländische Krankenhauslandschaft weiterzuentwickeln. Gesundheitsminister Magnus Jung erläutert im Interview, wie die neue Landesregierung die Herausforderungen angehen will. Die Fragen stellte AK-Referent Henning Fries.

Im Wahlprogramm der SPD steht, dass bis 2030 zusätzlich 4.000 neue Pflegekräfte eingestellt werden sollen. Wie gehen Sie dieses Vorhaben an und wie kommt Ihre Partei auf die Zahl 4.000?

Im Saarland fehlen momentan rund 1.000 Pflegekräfte, bis Ende des Jahrzehnts sind es Hochrechnungen zufolge bereits 4.000 dringend benötigte Pflegekräfte. Mit einer konzertierten Aktion Pflege möchten wir die Pflege stärken und den Pflegenotstand bekämpfen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir mit allen Akteuren wie den Trägergesellschaften, den Pflegeschulen, den Gewerkschaften und mit Pflegekräften selbst in den Dialog treten. Ich bin davon überzeugt, dass wir die Pflege im Saarland nur gemeinsam zukunftsfähig gestalten

können. Verbesserte Arbeitsbedingungen mit einer bedarfsgerechten Personaldecke, geregelten Arbeitszeiten und mehr Handlungsmöglichkeiten sind dabei von zentraler Bedeutung.

Die AOK und die Techniker Krankenkasse verlangen eine Umgestaltung der Krankenhauslandschaft, bei der Schwerpunkte neu gesetzt und spezifische Angebote neu gebündelt werden sollen. Kleinere Häuser sollten dann mehr ambulante Operationen durchführen oder auch Medizinische-Versorgungszentren (MVZ) betreiben. Wie bewerten Sie diese Forderung und haben Sie weitere Pläne zur Sicherung der Krankenhauslandschaft?

Die Krankenhauslandschaft befindet sich bundesweit im Wandel. Übergeordnetes Ziel ist es, das Saarland zu einem Standort mit modernem, bedarfsgerechtem und leistungsfähigem Gesundheitssystem weiterzuentwickeln. Dafür muss die Krankenhauslandschaft aktiv weiterentwickelt werden. Mit Blick auf den demografischen Wandel ist es auch von zentraler Bedeutung, die Gesundheitsversorgung in der Stadt und auf dem Land langfristig sicherzustellen. Dafür brauchen wir

einen neuen Ansatz in der Krankenhausplanung.

Die finanziellen Belastungen für Menschen in Pflegeeinrichtungen steigen und sind im Saarland im Bundesvergleich mit am höchsten. Wird es eine Entlastung für sie geben? Wird das Saarland hier eine Bundesratsinitiative einbringen?

Die finanziellen Belastungen für Menschen in Pflegeeinrichtungen sind weiterhin zu hoch. Gesundheit und Pflege darf nicht von finanziellen Möglichkeiten abhängig sein. Pflegebedürftigkeit muss gesellschaftlich besser abgesichert werden. Die Landesregierung möchte sich deshalb auch auf Bundesebene für ein solidarisches Pflegeversicherungswesen einsetzen. Notwendige Verbesserungen in der Pflege dürfen dabei nicht auf Kosten von den Pflegenden umgesetzt werden. Ich hoffe und erwarte, dass der Bund hier gesetzgeberisch aktiv wird.

Viele Beschäftigte in der Pflege wollen regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, werden jedoch von ihren Arbeitgebern nicht freigestellt. Wollen Sie die Arbeitgeber an dieser Stelle stärker in die Pflicht nehmen?

Der Arbeitsmarkt ist geprägt von Veränderungen und befindet sich im stetigen Wandel. Fort- und Weiterbildungen sind daher selbstverständlich und auch für das Pflegepersonal in unserem Bundesland ein zentrales Instrument zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Jede Fortbildung hat dabei auch für den Arbeitgeber zahlreiche Vorteile. Wir möchten die Angebote für Pflegebeschäftigte im Rahmen des saarländischen Weiterbildungsgesetzes künftig noch weiter ausbauen. Mit dem Weiterbildungsportal hat die Landesregierung darüber hinaus bereits zahlreiche Maßnahmen, Angebote und Informationen zum Thema zusammengeführt.



Diese Demonstranten haben bereits im Jahr 2017 in Saarbrücken auf den Pflegenotstand hingewiesen.

Das Saarland steht bei der Pflege vor enormen Herausforderungen

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt rasant ¹

Entwicklung von Pflegebedürftigen und Beschäftigten in der Pflege im Saarland von 1999 bis 2019



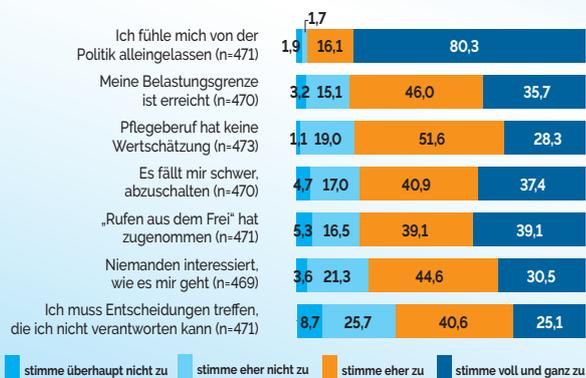
* Bezieht sich auf Pflegebedürftige, die ambulant, stationär oder durch Angehörige gepflegt werden.

* Bezieht sich ausschließlich auf Beschäftigte in der ambulanten und stationären Pflege.

Die Belastungsgrenze der Pflegekräfte ist erreicht

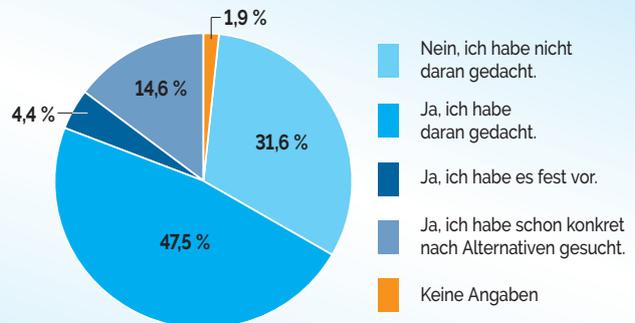
Beschäftigten fehlt die Unterstützung ²

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Angaben in gültigen %)



Corona verschärft die Probleme ³

Haben Sie seit Beginn der Covid-Pandemie daran gedacht, den Pflegeberuf aufzugeben? (n=474)



Potenzielle Wiedereinsteiger fordern mehr Personal und Wertschätzung ⁴

Die acht wichtigsten Arbeitsbedingungen für einen Wiedereinstieg oder eine Stundenerhöhung

Rang	Arbeitsbedingung
1	Mehr Zeit für eine gute Pflege durch mehr Personal
2	Höhere Bezahlung
3	Verlässliche Arbeitszeiten
4	Mehr Wertschätzung von Vorgesetzten
5	Tariffindung
6	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten
7	Erlebtes während der Arbeitszeit psychisch verarbeiten können
8	Betriebliche Interessenvertretung/Mitsprache

Quellen: ¹Saarländische Pflegegesellschaft – statistisches Bundesamt (Pflegestatistik); ^{2,3}Schlaglichtbefragung der Arbeitskammer im Jahr 2021, AK-Schlaglicht 1|2021; ⁴Eigene Berechnungen auf Grundlage der bundesweiten Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“, ausgestiegene Pflegekräfte n = 5.204.

„Wir brauchen einen Strukturrat“

INTERVIEW Jörg Caspar und Thomas Otto bewerten das Regierungsprogramm

Seit Ende April regiert die SPD im Saarland alleine. Das gibt viel Gestaltungsfreiraum, überträgt aber auch umso mehr Verantwortung. Das Saarland steht vor großen Herausforderungen – die aus AK-Sicht im Sinne der Beschäftigten gelöst werden müssen. Die neue Landesregierung hat sich für die laufende Legislaturperiode viel auf die Agenda geschrieben. AK-Vorstandsvorsitzender Jörg Caspar und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto werfen im Gespräch mit der AK-Konkret-Redaktion einen kritischen Blick auf das Regierungsprogramm.

Die AK hat im Vorfeld der Landtagswahl von der künftigen Landesregierung gefordert, den Strukturwandel aktiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Den Willen dazu bekundet die SPD-Regierung auch in ihrem Regierungsprogramm. Welche Taten müssen Ihrer Ansicht nach jetzt vor allem im Bereich der Wirtschaftspolitik auf die Ankündigung folgen?

Jörg Caspar: Das Bekenntnis, dass die Transformation aus Sicht der Beschäftigten gedacht werden soll, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Abzuwarten bleibt allerdings aus unserer Sicht, wie die Umsetzung mit den neuen Ressortzuschnitten angegangen wird: Wirtschaft und Arbeit werden getrennt, gleichzeitig soll es ein Strukturwandelkabinett in der Staatskanzlei geben. Die Koordination könnte schwieriger werden, wenn mehrere Ministerien beteiligt sind. Weiter heißt es im Programm, dass zur Gestaltung von „Strukturwandel, Transformation und Fachkräftesicherung“ die „Strukturwandelinitiative Saar“ und das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ weiterentwickelt werden sollen. Das ist uns zu wenig. Wir bleiben bei der Forderung: Es braucht einen echten Strukturrat, in den die Arbeitnehmervertretung – das heißt AK und die Gewerkschaften – konsequent einbezogen ist, damit die Transformation gemeinsam gestaltet werden kann.

Thomas Otto: Am besten angesiedelt wäre dieser Strukturrat in der Staatskanzlei, um aus einer Hand die verschiedenen Ressorts und Akteure koordinieren zu können. Die Ankündigung, zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in Zukunftsbranchen eine Task Force Transformation einrichten zu wollen, begrüßen wir. Allerdings müssen auch hier die Arbeitnehmer-

vertretungen konsequent eingebunden werden. Zudem möchte ich in diesem Zusammenhang, der ja auch die Wirtschafts- und Gründungsförderung betrifft, darauf hinweisen: Gute Arbeit und Mitbestimmung müssen künftig als Voraussetzung für die Vergabe von Fördermitteln gelten.

Wesentlicher Treiber der Transformation ist die Klimakrise. Wie kann der ökologische Umbau der Wirtschaft gelingen?

Jörg Caspar: Wir freuen uns natürlich darüber, dass die neue Landesregierung ein Klimaschutzgesetz auf den Weg bringen will, das Voraussetzung für den erfolgreichen Umbau unserer Wirtschaft ist, und zur Bekämpfung des Klimawandels das Nachhaltigkeitsgebot in der Landesverfassung festschreiben will. Ganz klar aber

das weitgehend auf erneuerbaren Strom und Wasserstoff setzt, koordinieren und unterstützen. Das Saarland braucht nicht nur einzelne Erfolgsmeldungen oder Absichtserklärungen zu den Themen Klima, Energie und Wasserstoff, sondern eine qualitativ und quantitativ vollständige Eröffnungsbilanz für diese Gebiete und eine umfassende Strategie im Sinne von: Wo stehen wir? Wo wollen wir hin? Wie genau machen wir das? In allen diesen Punkten bietet das Regierungsprogramm noch zu wenig. Dazu sollten auch die Prioritäten klar benannt werden: Umbau des Wirtschafts- und Energiesystems zur Klimaneutralität bei gleichzeitiger Sicherstellung der Versorgung mit Energie und insbesondere der Stahlindustrie mit Wasserstoff – hierzu reicht es nicht, Wasserstoff im Land herzustellen, wir brauchen jetzt schnell konkrete Pläne zum Um- und Ausbau von Pipelines für den Wasserstoff-Import. Insgesamt wünschen wir uns mehr Dynamik und Mut bei anstehenden Projekten, insbesondere für die Stahlindustrie.

Was die Arbeitsmarktpolitik angeht, hat die SPD in ihrem Regierungsprogramm angekündigt, „mit 400.000 guten Arbeitsplätzen einen neuen Beschäftigungsrekord“ erzielen zu wollen. Reichen die im Programm angekündigten Maßnahmen dazu aus, dieses Ziel auch zu erreichen?

Thomas Otto: Positiv ist das Bekenntnis zum Ziel „Arbeit für alle“. Dazu gehört selbstredend eine aktive Arbeitsmarktpolitik. So wird zum Beispiel im Regierungsprogramm die wichtige Rolle der „Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS)“ hervorgehoben. Unter Einbindung der Tarifpartner soll die „passgenaue Vermittlung von Arbeitskräften auf neue Arbeitsplätze“ organisiert werden. Das ist ein guter Ansatz. Die Arbeit der GeTS muss jedoch nach außen transparenter werden. Außerdem müsste ein Fördermittelmonitoring und -beratung für Kommunen, Betriebsräte, Unternehmen sowie die Zivilgesell-

Mit der Kampagne „Das Gute Morgen“ will die AK gemeinsam mit den Gewerkschaften unter anderem Impulse zur Entwicklung der saarländischen Wirtschaft setzen: <https://das-gute-morgen.com>

Infos zu einzelnen Projekten der AK gibt es unter www.arbeitskammer.de/themenportale

Der AK-Jahresbericht ist ab Ende Juni hier zu finden: www.arbeitskammer.de/publikationen/jahresberichte-an-die-regierung-des-saarlandes

Der Saarlandtrend 2022 ist zu finden unter www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/saarlandtrend/saarlandtrend_003_2022/index.html

Nachhaltige und Gute Arbeit gehören untrennbar zusammen

Jörg Caspar
AK-Vorstandsvorsitzender



sagen wir auch: Nachhaltige und gute Arbeit gehören untrennbar zusammen. Investitionen in den Klimaschutz, die Energie- und die Verkehrswende müssen immer mit Blick auf die Beschäftigten geschehen.

Thomas Otto: Da kann ich nur zustimmen: Die Landesregierung muss an der Leitlinie Gute Arbeit festhalten beziehungsweise sie deutlich forcieren. Gleichzeitig muss die Landesregierung den Aufbau eines Wirtschaftssystems,

schaft aufgebaut werden. Aber auch die Bekämpfung der bestehenden (Langzeit-)Arbeitslosigkeit darf nicht aus dem Blick geraten. Dazu bedarf es der Stärkung des sozialen Arbeitsmarktes, indem unter anderem das Landesarbeitsmarktprogramm ASaar deutlich ausgeweitet und verbessert wird.

Jörg Caspar: Um mich auf die Ankündigung der 400.000 „guten“ Arbeitsplätze zu beziehen: Diesbezüglich mussten wir in den vergangenen Jahren leider feststellen, dass Gute Arbeit in den letzten Legislaturperioden an Kontur verloren hat. Jetzt besteht ein Gelegenheitsfenster, um Gute Arbeit nochmals in den Fokus zu rücken. Dazu müssen unter anderem der Arbeits- und Gesundheitsschutz – der im Regierungsprogramm übrigens deutlich zu kurz kommt – gestärkt sowie das Fairer-Lohn-Gesetz weiterentwickelt werden.

Weiterbildung ist ein entscheidender Schlüssel, um die Transformation im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Wie bewerten sie die entsprechenden Passagen, eine „Qualifizierungsoffensive“ starten und ein „Recht auf Weiterbildung für alle“ schaffen zu wollen?

Jörg Caspar: Um das Recht auf Weiterbildung auch tatsächlich voranzutreiben, brauchen Betriebs- und Personalräte in jedem Fall mehr Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Umsetzung. Leider fehlt uns auch eine konkrete inhaltliche Beschreibung der Weiterbildungsstrategie.

Thomas Otto: Ja, aktuell laufen viele Maßnahmen auf den unterschiedlichsten Ebenen. Hier muss ein Monitoring geschaffen werden, das die Wirksamkeit der vielfältigen Maßnahmen untersucht. Denn wir brauchen in unserem Land dringend eine echte Weiterbildungskultur. Die Novellierung des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) muss in dieser Legislatur ernsthaft angegangen werden. Wir erwarten hier ein modernes, wegweisendes Gesetz, das den Forderungen nach einer neuen Weiterbildungskultur auch gerecht wird. Wir begrüßen als AK allerdings, dass das Weiterbildungsportal Saarland, das wir im gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium gegründet haben, ausgebaut werden soll.



Mit dem von Ihnen erwähnten SBFG sind wir beim Thema Bildung: Wie steht die AK zum Thema G9, das bereits ab dem kommenden Schuljahr eingeführt werden soll?

Thomas Otto: Wir begrüßen den Vorschlag, sind aber der Meinung, dass er in der Umsetzung aber nicht zu Lasten der Gemeinschaftsschulen gehen darf.

Die Novellierung des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes muss jetzt angegangen werden.

Thomas Otto
AK-Hauptgeschäftsführer



Wie stehen Sie insgesamt zu den bildungspolitischen Ankündigungen?

Thomas Otto: Bildung ist in diesem Jahr das Schwerpunktthema unseres AK-Jahresberichtes, der konkrete Handlungsempfehlungen an die Landesregierung enthält. Im Regierungsprogramm ist vieles angesprochen, wir als AK erwarten jetzt die Konkretisierung, insbesondere wenn es um die Stärkung der beruflichen Bildung geht. Diese muss deutlich aufge-

wertet werden. Bezüglich der Berufsbildungszentren geht es dabei unter anderem um einen zum Teil gravierenden Mangel an Lehrkräften in den gewerblich-technischen Fächern.

„Unsere Zukunft liegt in Europa“, heißt es im Regierungsprogramm. Was muss nach Ansicht der AK passieren, damit in der Großregion grenzüberschreitendes Leben und Arbeiten attraktiv ist?

Jörg Caspar: Wie im Regierungsprogramm beschrieben sind auch wir der Meinung; Die Großregion muss sich zu einer echten europäischen Modellregion entwickeln. Neben der Frankreichstrategie soll laut Regierungsprogramm im Austausch mit den Nachbarn ein Luxemburg-Plan erstellt werden. Wir sind der Meinung; Der neue Europabeauftragte der Staatskanzlei muss jetzt aus der Frankreich- und Luxemburgstrategie ein Gesamtkonzept entwickeln, das die Großregion zu einem herausragenden Ort zum Leben und zum Arbeiten macht. Und nicht zuletzt müssen zur Unterstützung nicht nur von Grenzgängern, sondern auch Geflüchteten sowie Wanderarbeitern aus Osteuropa die bereits etablierten Maßnahmen wie Task Force 3.0, Beratungsstelle Wanderarbeiter oder das IQ Netzwerk fortgeführt werden.

AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (links) und AK-Vorstandsvorsitzender Jörg Caspar vertreten an der Spitze der AK die Interessen der Beschäftigten im Saarland.



Foto: Adobe Stock/panuwat

Automatisierung sollte nur dazu genutzt werden, Beschäftigte zu entlasten.

Automatisierungsstrategien müssen Gute Arbeit sicherstellen

ARBEITSSCHUTZ Die Digitalisierung braucht eine menschengerechte Gestaltung

Die verschiedenen Automatisierungsstrategien haben unterschiedliche – teilweise schädliche – Auswirkungen auf die Beschäftigten. Um aber das Wohlergehen der Beschäftigten nicht zu gefährden, muss Digitalisierung dafür sorgen, Arbeitsbelastungen zu reduzieren.

Von Klaudia Dewes-Schwarz

Die maximale Automatisierung bedeutet menschenleere Fabriken oder beim Autofahren fahrerloses Fahren. Doch was bedeutet dies für den Menschen? Beim Blick auf die verschiedenen Strategien sind unterschiedliche Auswirkungen auf die Fähigkeiten und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erkennen.

Bei der komplementären Funktionsteilung geht es um den Unterstützungsbedarf des Menschen. Hier werden menschliche und technische Vorgänge ansatzweise gemeinsam optimiert. Das Entscheidungskriterium ist die Nutzung und Förderung menschlicher Fähigkeiten. Tätigkeiten, die automatisierbar wären, verbleiben beim Menschen, um zum Beispiel die Kontrolle über das System zu sichern. In diesem Fall bleiben Einsicht in die technologischen Prozesse und Fachwissen erhalten.

Die komparative Automatisierung vergleicht, wer etwas besser kann, der Mensch oder die Maschine. Automatisiert werden

Funktionen, die eine Maschine besser bewältigen kann als ein Mensch. Aufgrund dieser Aufgabenverteilung ergeben sich deutliche Nachteile für den Menschen. Dabei gehen Eingriffswissen, Erfahrung und Training verloren. Durch unvollständige Tätigkeiten kommt es zu einer psychischen oder physischen Unterforderung des Menschen.

Um ein Kosten-Nutzen-Kalkül geht es bei der ökonomischen Automatisierung. Sinnvolle und abwechslungsreiche Aufgaben werden aufgeteilt, da Teile davon billiger von Maschinen oder auch durch die Kunden selbst durchge-

Digitalisierung muss ein Werkzeug bleiben

führt werden können. Ehemals sinnvolle, ganzheitliche Tätigkeiten werden in Konsequenz zu sinnentleerten Tätigkeiten, die zu einer Fehlbeanspruchung führen. Beispiele hierfür sind die administrative Aufgabe der Dateneingabe in die Verwaltungs- und Controlling-Software, Digitalisierung des Bankensektors oder Supermärkte ohne Personal.

Bei der maximalen Automatisierung eines Arbeitsprozesses verbleiben beim Menschen nur noch Restfunktionen. Es besteht die Gefahr einer Fehlbeanspruchung. Eingeschränkte Gefahrenwahrnehmung und größere Fehlerwahrscheinlichkeit können die

Folge sein. In Wechselwirkung mit Programmierfehlern besteht zudem eine erhöhte Unfallgefahr.

Sylvia Rothmeier-Kubinecz, Arbeits- und Organisationspsychologin von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt AUVA Österreichs, beschreibt am Beispiel des autonomen Fahrens, welche Konsequenzen die gängigen Automatisierungsstrategien für die Beschäftigten haben können.¹

Für einen „menschengerechten“ Arbeitsprozess ist es erforderlich nicht-menschengerechte Arbeitsanforderungen zu automatisieren sowie verbleibende Arbeitstätigkeiten menschengerecht (ausführbar, schädigungslos, beeinträchtigungsfrei, lern- sowie gesundheitsförderlich) zu entwickeln und durch Digitalisierung sowie künstliche Intelligenz zu unterstützen. Ein vorrangiges Ziel aller Gestaltungsanstrengungen sollte sein, Automatisierungsstrategien und letztendlich auch künstliche Intelligenz als Assistenzsystem mit dem Ziel zu nutzen, Arbeitsbelastungen zu reduzieren und Gute Arbeit sicherzustellen. Es ist wichtig, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht im Weg. Die Digitalisierung muss ein Werkzeug für den Menschen bleiben, damit der Mensch nicht ein Werkzeug der Digitalisierung wird.

Klaudia Dewes-Schwarz ist Referentin für Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz

¹ Sichere Arbeit, internationale Zeitschrift, Ausgabe 4-2019

Im Rahmen der EU-Strategien zum „Green Deal“ und zur Digitalisierung wird die Europäische Agentur für Sicherheit und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) eine neue Kampagne (2023-2025) für gesunde Arbeitsplätze zum Thema Digitalisierung mit Blick auf psychosoziale und ergonomische Risiken einleiten.

„Genossenschaften tragen zur Energiewende von unten bei“

INTERVIEW Für **Soenke Zehle** lebt die Wirtschaft von der Vielfalt an Organisationsformen

Das Genossenschaftsprinzip hat viele Potenziale, um die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen. Diese Ansicht der AK teilt auch Dr. Soenke Zehle, Dozent an der Hochschule der Bildenden Künste Saar. Im Interview erklärt er unter anderem, was Genossenschaften zur Transformation beitragen können und was im Saarland zur Förderung des Genossenschaftswesens passieren muss. Die Fragen stellte Frederik Moser, Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.

Herr Zehle, Sie sind Mitglied der Kreativgenossenschaft s:coop. Warum haben Sie sich für das Genossenschaftsmodell entschieden?

Wir sind eine Kunsthochschule – auf jede Individualistin und jeden Individualisten kommt da mindestens ein Kollektiv. Warum nicht auch gemeinsam gründen? Aktuell ist die s:coop dabei, Kreative zusammenzubringen, eine gemeinschaftlich nutzbare Infrastruktur aufzubauen, mit dem co:hub66 einen Ort mitzugestalten für soziale, technische und wirtschaftliche Experimente. Dazu kommt: Einhörner dominieren unser Bild des (sic) Gründers, wir wollten ein Zebra. Wirtschaft lebt von der Vielfalt an Organisationsformen, so entstehen Spielräume für Perspektivwechsel und Zukunftsszenarien.

Was können Genossenschaften zur sozial-ökologischen Transformation im Saarland beitragen?

Eine Energiewende von unten. Die erfolgreichen Energiegenossenschaften der Region unterstützen Interessierte beim Umgang mit den komplexen Anforderungen an Solar- oder Windkraftanlagen, egal, ob es um private oder öffentliche Gebäude geht. Und warum sollte nicht auch eine regionale Pro-

duktion von Energiewendetechnik möglich sein? Vielleicht übernehmen dafür Beschäftigte ihr Unternehmen, oder Unternehmen kommen in einer Dachgenossenschaft zusammen, um gemeinsam neue Geschäftsmodelle zu entwickeln – in anderen Regionen Europas gibt es das alles schon.

Wie passen Digitalisierung und Genossenschaften Ihrer Ansicht nach zusammen?

Die Initiative #GenoDigitalJetzt fordert eine überfällige Prozess- und Verwaltungsdigitalisierung im Genossenschaftswesen ein. Interessanter finde ich das Kooperative als Gestaltungsprinzip. Maschinen geht es da wie uns – autonom können sie nur gemeinsam sein, eine Blockchain lässt sich auch als eine Art Maschinengenossenschaft verstehen. Je nach Entscheidungsmodell (im Tech-Sprech: Konsensalgorithmus) kommt dann eine ökologisch fragwürdige Lösung wie Bitcoin heraus oder eine Variante wie fetch.ai. Letztere spielt eine Rolle in dem, was Bosch „Ökonomie der Dinge“ nennt. Also zum Beispiel von vernetzten Objekten organisierte Daten-

marktplätze, die vielleicht die Mobilitätsindustrien verändern können. Das Genossenschaftsprinzip hilft so, Strukturwandel greifbar zu machen.

Welche Hürden gilt es zu überwinden, um das Genossenschaftswesen im Saarland zu fördern und welche Rolle sollte die neue Landesregierung dabei spielen?

Zur Förderung des Genossenschaftswesens gibt es bereits Artikel 54 der Landesverfassung. Es wäre schön, wenn das Thema kooperative Wertschöpfungsmodelle jetzt auch in einer der Abteilungen mit Innovationsbezug auftaucht – zumal es im Zentrum europäischer Datenstrategievorhaben wie Gaia-X steht. Denn technologisch souveräne Lösungen kann keiner allein schaffen. Strukturwandel lebt vom Zusammenspiel technologischer und gesellschaftlicher Innovation. Es geht nicht darum, dass in den Garagen des Saarlandes jetzt auch Sozialunternehmen gegründet werden. Sondern daran zu erinnern, wieviel Gesellschaft immer schon in der Technik steckt. Das macht Mut und Lust auf Zukunft.



Dr. Soenke Zehle

(Foto: Kompetenzzentrum Kreativwirtschaft) ist Dozent für Medientheorie an der Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBK) und Ko-Geschäftsführer der Transformationsgesellschaft K8. Forschungsschwerpunkte sind Antizipation, Datenraum-Design und Kollektivintelligenzen.

Im März ist eine AK-Analyse erschienen, die die Potenziale der Rechtsform Genossenschaften für eine sozial-ökologische Transformation im Saarland in den Blick nimmt und feststellt, dass die Genossenschaftsidee im Saarland zum Vorbild werden muss. Die AK-Analyse steht als PDF online: www.arbeitskammer.de/genossenschaften



Solidarität und Kooperation sind Merkmale von Genossenschaften. Durch diese Rechtsform können unter anderem lokale Wertschöpfungsprozesse ausgebaut werden.

Digitalisierung muss zur Entlastung eingesetzt werden

GUTE ARBEIT Schwere körperliche Arbeit darf nicht aus dem Fokus verschwinden

Der Index Gute Arbeit Saar 2019 kann hier gelesen werden: www.arbeitskammer.de/ak-texte-index-gute-arbeit
Das DGB-Konzeptpapier „Gute Arbeit by design“ steht zum Download unter www.dgb.de/+co+c6aec8d8-8473-11ea-9ada-52540088cada

Viele Beschäftigte arbeiten in ungünstiger Körperhaltung.

Das Leitbild Gute Arbeit dient dazu, die Qualität der Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten zu bewerten – und anzupassen. Mit der Digitalisierung hat sich der Fokus in Bezug auf Gute Arbeit vielfach dahin verschoben, deren Folgen im Kontext der KI-Nutzung im Blick zu behalten. Dabei darf aber nicht in Vergessenheit geraten, dass schwere körperliche Arbeit durch die Digitalisierung nicht verschwindet und noch immer für Gute Arbeit für diejenigen gesorgt werden muss, die sie verrichten.

Von Matthias Hoffmann

Das Leitbild „Gute Arbeit“ ist ein Raster, das man bei jeder Betrachtung der Arbeitswelt anlegen sollte. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung hat sich die Verwendung dieses Rasters schon einigermaßen eingebürgert: Das vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelte Schema „Gute Arbeit by Design“ wird – jedenfalls von Arbeitnehmerseite – immer in die Diskussion gebracht, um die Interessen, Nöte und Beschwerden der Beschäftigten von Anfang an bei der Implementie-

rung neuer Digitalisierungstechnik zu berücksichtigen.

Auch als die Corona-Pandemie die Arbeitswelt in einem nie gekannten Ausmaß von heute auf morgen veränderte, indem ein großer Teil der Beschäftigten auf unabsehbare Zeit ins Homeoffice geschickt wurde, war bei aller Pragmatik und Toleranz im Umgang mit der Situation dennoch klar, dass auch Homeoffice auf Dauer gemäß des Leitbildes „Gute Arbeit“ gestaltet werden muss.

Oft wird aber übersehen, dass es auch viele hoch-digitalisierte Tätigkeiten gibt, die dennoch körperlich stark belastend sind. Ein Paradebeispiel sind die Paketfahrer. Wobei das „Fahren“

Gute Arbeit muss Leitbild bleiben

des Pakets nicht das Problem ist. Jedenfalls nicht das körperlich belastende Problem. Das Fahren gehört zu den psychischen Belastungen: Ein Algorithmus plant die kosteneffizienteste Route, damit der Kunde auch genau weiß, wann sein Paket ankommt, ist der Standort per GPS Tracking jederzeit bekannt ebenso wie der jeweilige Stand des Ab-

arbeitens von Aufgaben, der sogenannte „Workflow“. Der Paketfahrer ist vollständig überwacht und wegen der Perfektionierung der Route auch von einer Verdichtung der Arbeit betroffen. Die schwere körperliche Belastung hingegen besteht im Transport der Pakete vom Auto an die Haustür: ohne Transport- und Hebehilfe. Und gerade in der Corona-Krise haben die Menschen vom Grill bis zu Fitnessgeräten so ziemlich alles bei Lieferdiensten bestellt.

Die Digitalisierung hat zwar mittlerweile in fast allen Bereichen der Arbeitswelt Einzug gehalten, aber eine Analyse des DGB Instituts Gute Arbeit hat grundsätzlich gezeigt, „dass trotz voranschreitender Digitalisierung der Anteil der Beschäftigten mit schwerer körperlicher Arbeit in den letzten Jahren stabil geblieben ist. Auch das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen ist nicht seltener geworden.“ Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen des Index Gute Arbeit Saar: Von rund 1.000 saarländischen Beschäftigten gaben 57,5 Prozent an, sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten zu müssen.

Sicherlich könnte bei vielen dieser beschwerlichen Haltungen und Tätigkeiten der unterstützende Einsatz von digitaler Technik und Robotern eine große körperliche Entlastung bringen. Beim Megathema „Digitalisierung“ dürfen diejenigen nicht vergessen werden, die körperlich schwer arbeiten. Wo es möglich ist, muss die Digitalisierung zu ihrer Entlastung eingesetzt werden. Und wo dies trotz allem nicht möglich ist, müssen die Arbeitsplätze gesundheits-erhaltend gestaltet werden. In beiden Fällen ist das Leitbild Gute Arbeit hierfür das richtige Raster.

Dr. Matthias Hoffmann ist Referent für Arbeitspolitik und betriebliche Sozialpolitik.





Foto: Pasquale D'Angiolillo

Der 1.-Mai-Demozug startete auf dem Tbilisser Platz vorm Staatstheater und lief von dort aus zum Saarbrücker Schloss.

Gewerkschaften fordern Solidarität und Frieden

1. MAI Grüner Stahl zur Rettung der Saar-Industrie

Nach zwei Jahren coronabedingter Pause war es in diesem Jahr wieder so weit: Der Deutsche Gewerkschaftsbund hatte auch in Saarbrücken zu seiner traditionellen 1.-Mai-Demonstration mit anschließender Kundgebung eingeladen. Dort ging es um den Krieg in der Ukraine, um die saarländischen Industrie-Jobs und die Situation der Erzieherinnen und Erzieher.

Von Alexander Stallmann

Plötzlich wird es richtig eng und wuselig auf der Bühne vor dem Saarbrücker Schloss. Nach dem Beitrag des Hauptredners Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall, sorgt die DGB-Jugend am 1. Mai für ordentlich Wirbel. Landesjugendsekretärin Hannah Meuler und ihre Mitstreiter fordern „mehr gute Ausbildungsplätze“ und eine „unbefristete Übernahme für alle“. Auf großen Schildern der Jugendlichen steht zudem „Nazis raus“ und „für einen guten und bezahlbaren ÖPNV“.

Nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause versammelten sich am 1. Mai in diesem Jahr laut Polizei rund 2.000 Menschen auf dem Saarbrücker Schlossplatz. Sie liefen zuvor mit dem Demozug vom Staatstheater über die

Wilhelm-Heinrich-Brücke zum Schloss. Auch die 1.-Mai-Kundgebung stand in diesem Jahr im Zeichen des Krieges in der Ukraine. Zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer trugen Banner mit Friedensbekundungen. Auch Hauptredner Jürgen Kerner kritisierte den Krieg in der Ukraine als verbrecherisch. In seiner Rede forderte er zudem einen schnellen Umstieg auf grünen Stahl, um die Stahlindustrie im Saarland zu sichern. Dafür seien Investitionen und ein schneller Ausbau von Wasserstoff dringend nötig. Die Konzepte lägen bereits vor, es könne sofort losgehen. Doch dafür müsse der Staat kräftig investieren.

Bevor die Band The Horse zum Ausklang der Veranstaltung auf die Bühne trat, sprach Stefan Schorr von der Gewerkschaft ver.di über die schwierige Situation von Erzieherinnen und Erziehern. Er erklärte, dass die Streiks vom Personal der Kindertagesstätten unverzichtbar seien. Auch wenn sie für die Bürgerinnen und Bürger viele Probleme bedeuteten. Es fehle den Erzieherinnen an gesellschaftlicher Anerkennung. Bei Sozialarbeitern seien häufig schlechte Bezahlung und befristete Anstellungen die vorwiegenden Probleme.

Yasmin Fahimi nun an der Spitze des DGB

NEUE VORSITZENDE

Yasmin Fahimi (Foto: SPD-Parteivorstand) ist neue Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Sie wurde auf dem 22. Bundeskongress des DGB in Berlin mit 93,23 Prozent der Stimmen gewählt. Fahimi ist damit die erste Frau an der Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes.



Die 54-Jährige war von 2000 bis 2013 Gewerkschaftssekretärin bei der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) in Hannover – zunächst beim Vorstand, später als Abteilungsleiterin. 2014 wurde sie zur General-

sekretärin der SPD gewählt. Zwei Jahre später wechselte Fahimi als Staatssekretärin ins Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im Oktober 2017 zog sie zum ersten Mal als direkt gewählte Abgeordnete in den Bundestag ein. Im September 2021 wurde sie erneut direkt ins Parlament gewählt.

Außerdem wurde Elke Hannack auf dem 22. Bundeskongress als Stellvertretende Bundesvorsitzende wiedergewählt. Auch Anja Piel und Stefan Körzell wurden als Mitglieder im geschäftsführenden Bundesvorstand bestätigt. **red**

Max Hewer neuer GEW-Vorsitzender

LANDESVERBAND

Der Gemeinschaftsschullehrer Max Hewer (Foto: GEW) ist neuer Vorsitzender des saarländischen Landesverbandes der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Er wurde mit 93,5 Prozent der Stimmen auf dem Gewerkschaftstag der GEW gewählt, wie die Organisation mitteilte. Damit tritt der bisherige stellvertretende Vorsitzende die Nachfolge von Birgit Jenni an, die sich nicht mehr zur



Wahl stellte.

Stellvertretende Landesvorsitzende sind nach Angaben der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft die Berufsschullehrerin Claudia Kilian und die Sozialpädagogin Liliane Rosar-Ickler. **epd**



**Gute Arbeit im Homeoffice
und beim mobilen Arbeiten**

20. – 21. September 2022
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Gute digitale Arbeit gestalten –
IT-Systeme effektiv mitbestimmen**

27. – 28. September 2022
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Die digitale Transformation
mitbestimmen**

11. – 12. Oktober 2022
AK-Bildungszentrum Kirkel

***für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen***



Beratungsstelle
für sozialverträgliche
Technologiegestaltung
(BEST) e.V.

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

Wenn der Kollege ein Roboter ist

DIGITALE TRANSFORMATION Rückblick auf vier Jahre Arbeit im Projekt COTEMACO

„Wehe, wenn sie losgelassen ...“
– Mensch und Roboter sollen ohne schützenden Sicherheitskäfig eng zusammenarbeiten. Wie das gut funktionieren kann, damit haben sich vier EU-Partnerländer im Verbundprojekt COTEMACO beschäftigt.

Von Oliver Müller

Die digitale Transformation ist mittlerweile in vollem Gange. Um saarländische Betriebe dabei bestmöglich unterstützen zu können, nimmt BEST bereits seit März 2018 im Auftrag der Arbeitskammer am EU-Projekt COTEMACO teil. Das Projekt wird von Interreg (Teil der Struktur- und Investitionspolitik der EU) und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr gefördert. Es hat zum Ziel, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Einführung von Mensch-Roboter-Systemen in der Automobil-, Lebensmittel- und flexiblen Fertigungsindustrie zu unterstützen. Insgesamt sind acht Projektpartner aus vier Ländern beteiligt. Neben Belgien, den Niederlanden und England ist Deutschland mit dem Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik gGmbH (ZeMA) und BEST vertreten.

Die Unterstützung der KMU erfolgt in einem ganzheitlichen Ansatz: Während sich beispielsweise das ZeMA um die technische Beratung kümmert, nimmt BEST die Beschäftigtenperspektive ein und berät die teilnehmenden KMU in Hinblick auf die sozialverträgliche Einführung der neuen Roboter-Technologie. Die Beratung findet dabei schon vor der Fertigstellung des Systems statt, sodass Änderungen hinsichtlich der Sozialverträglichkeit schon in der Planungsphase möglich sind (Gute Arbeit by Design). Der somit gebotene Gestaltungsspielraum ist maximal. Das Projekt endet im Juli 2022 – Grund genug, hier die wichtigsten Erkenntnisse kurz zusammenzufassen.



Foto: Adobe Stock/loopba

Eine enge Zusammenarbeit von Mensch und Roboter wird in vielen Betrieben künftig üblich sein.

Von den insgesamt 65 KMU, die das Projekt erfolgreich durchlaufen haben, kommen 13 aus Deutschland. Dort konnten beispielsweise im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die vorgeschlagenen Optimierungen (beispielsweise der Verbesserung der Arbeitsplatzergonomie, Anpassung des Arbeitstakts an die Beschäftigten) wichtige Beiträge zur Reduktion von physischen und psychischen Belastungen der Be-

Grundsätze Guter Arbeit standen im Fokus

schäftigten geleistet werden. Beim Thema Beschäftigtendatenschutz ging es insbesondere darum, unerlaubte Leistungs- und Verhaltenskontrollen (etwa beim Einsatz von Kamerasystemen oder beim Einloggen ins System) auszuschließen. Weitere Themenbereiche waren (Um-)Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen (Angst vor Rationalisierung) sowie das Einbeziehen der Beschäftigten im Einführungsprozess (Expertinnen und Experten in eigener Sache).

Bei allen Betrachtungen standen die Grundsätze Guter Arbeit im Fokus. Auffällig (und leider nicht überraschend) dabei war, dass neun der 13 KMU keinen Betriebsrat hatten. So bestand die Aufgabe von BEST größtenteils darin, die teilnehmenden

KMU für die mitbestimmungsrelevanten Themenbereiche zu sensibilisieren und – sofern gewünscht – den Kontakt zur jeweiligen Gewerkschaft zu vermitteln.

COTEMACO ist das erste EU-Projekt, bei dem BEST als Projektpartnerin vertreten war. Dies erlaubte nicht nur einen Einblick in die technischen Möglichkeiten der Arbeitswelt von morgen – die gewonnenen Erkenntnisse lassen auch Rückschlüsse darauf zu, wie moderne Technologien im Sinne der Beschäftigten gestaltet und geregelt werden können. Die Arbeitsergebnisse wurden in Form eines Leitfadens zusammengetragen, der Betrieben, die die Einführung einer neuen Technologie planen, eine Praxishilfe sein kann. Er soll nach Projektende publiziert und saarländischen Betrieben zugänglich gemacht werden. Zudem finden die Erkenntnisse aus dem Projekt Einzug in die BEST-Seminare, damit sich die Gremien auch in Bereichen wie Robotik und künstliche Intelligenz fit machen können. Dabei sollen sie auch in die Lage versetzt werden ein Gespür für moderne Technologien zu entwickeln, um so mögliche Entwicklungen im Betrieb besser einordnen und angehen zu können.

Dr. Oliver Müller ist Technologieberater und Projektmitarbeiter 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. Kontakt: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249.

Berufliche Bildung berechtigt zum Studium

STUDIERN OHNE ABITUR

Auch wer kein (Fach-)Abitur hat, kann studieren. Grundsätzlich sind auch Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Berufserfahrung unter bestimmten Bedingungen zum Studium berechtigt, erklärt das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Je nach Bundesland gibt es aber unterschiedliche Voraussetzungen. Wer mehr wissen will, findet auf dem Portal „studieren-ohne-abitur.de“ grundlegende Informationen. Welche Bedingungen Interessierte mit beruflicher Qualifizierung genau erfüllen müssen, hat das CHE zudem in zwei Übersichtstabellen zusammengefasst: So wird zwischen dem fachgebundenen Hochschulzugang und dem allgemeinen Hochschulzugang ohne Abitur unterschieden. Fachgebunden heißt, dass Bewerber für Studiengänge zugelassen werden können, die zu ihrem erlernten Beruf passen. Wer einen Meistertitel oder eine vergleichbare Qualifizierung wie einen Fachwirt hat, kann meist unter allen Studiengängen wählen, die für Bewerberinnen ohne (Fach-)Abitur geöffnet sind. Allerdings sollten sich Interessierte laut CHE immer individuell zu den konkreten Zugangsbedingungen sowie Unterstützungs- und Betreuungsangeboten der jeweiligen Wunschhochschule informieren. **red**

Unterstützung gibt es auch für Azubis

BERUFAUSBILDUNGSBEIHHILFE

Viele Azubis wohnen während der Ausbildung weiter bei ihren Eltern. Müssen Jugendliche aber umziehen, weil die Wege zum Betrieb vom Elternhaus aus zu weit wären, kann es unter Umständen finanzielle Unterstützung von der Arbeitsagentur geben, darauf macht die Agentur für Arbeit in Suhl aufmerksam. Mit der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) unterstützt die Agentur für Arbeit duale Auszubildende, die in einer eigenen Wohnung leben. Wer bestimmte Voraussetzungen erfüllt, kann Zuschüsse für Miete, für Fahrten zur Arbeit oder nach Hause zur Familie bekommen. BAB werde frühestens ab dem Monat der Antragstellung gewährt, so die Arbeitsagentur Suhl. Detaillierte Infos gibt es auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit. Mithilfe des BAB-Rechners können Interessierte prüfen, ob sie voraussichtlich berechtigt sind, Berufsausbildungsbeihilfe zu erhalten. **tmn**



Interessierte können auf dem Jobportal „Europass“ der EU nach Stellen und Weiterbildungen in Europa suchen.

Europaweit Stellen suchen und bewerben

JOBPORTAL Angebot der EU-Kommission

Wird meine Ausbildung im Ausland anerkannt? Wie muss mein Lebenslauf aussehen, damit er auch in anderen Ländern verstanden wird? Antworten auf diese Fragen soll das Jobportal „Europass“ der Europäischen Kommission bieten. Das kostenlose Angebot richtet sich nach Angaben der zuständigen Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) an alle, die auf Jobsuche in der EU sind. Der Europass soll etwa Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden, Studierenden und anderen Bewerbern dabei helfen, europaweit verständlich und vergleichbar darzustellen, was sie können. Dazu können sie ein E-Portfolio

erstellen, in dem sie zum Beispiel Angaben zu ihrer Ausbildung und Berufserfahrung sowie Sprachkenntnissen und weiteren Kompetenzen hinterlegen. Gleichzeitig können Interessierte auf europass.eu Stellen oder Weiterbildungen in Europa recherchieren, ihr Profil zeitweise mit potenziellen Arbeitgebern teilen und sich mit ihrem hinterlegten Profil direkt über die Funktionen des Portals bewerben.

Gültig ist der Europass den Angaben zufolge in allen 27 EU-Mitgliedsländern und darüber hinaus in den EWR-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein sowie in Mazedonien, der Schweiz und der Türkei. Die Plattform ist in 29 Sprachen verfügbar. **tmn**

Ausbilder geben Wissen und Erfahrung weiter

NACHWEIS Persönliche und fachliche Eignung nötig

In die Rolle eines Ausbilders kommt man, indem ein Unternehmen aus dem Kreis der Fachkräfte eine verantwortliche Person bei der zuständigen Kammer benennt, erklärt Jessica Furnell, Ausbildungsberaterin bei der Handelskammer Hamburg. Grundsätzlich müssen diese Fachkräfte persönlich und fachlich geeignet sein und das auch nachweisen, so die Expertin im Magazin „Faktor A“ der Bundesagentur für Arbeit. Zur persönlichen Eignung zählt etwa

pädagogisches Geschick. Fachliche Eignung hat man etwa mit dem Abschluss in dem Beruf, den man ausbilden möchte. Ausbilder müssen diese Voraussetzungen in der Ausbildereignungsprüfung an der Handels- oder Handwerkskammer nachweisen. Das Wissen für die Prüfung werde in Vorbereitungskursen der Kammern oder privater Anbieter vermittelt. Die Teilnahme ist freiwillig. Man kann sich auch selbstständig auf die Prüfung vorbereiten. **tmn**

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

Transformation der saarländischen Wirtschaft zu einer Wasserstoffwirtschaft. Wie Wissenschaft für Beschäftigte wirkt.

Gemeinsames Symposium der AK und der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA)

Dienstag, 28. Juni, ab 17 Uhr

Saarondo GmbH, Saarbrücken

Infos: www.arbeitskammer.de; Anmeldung bis 21. Juni per E-Mail an: geschaeftsfuehrung@arbeitskammer.de

Infos zur Wahl der Schwerbehindertenvertretungen 2022

Eine Veranstaltung der Arbeitskammer des Saarlandes

Dienstag, 5. Juli, 14.30 bis 17 Uhr

Großer Saal der AK, Saarbrücken

Infos: www.arbeitskammer.de

14. AK-Filmtage: Mit kritischem Blick

Montag, 11. Juli, bis Freitag, 15. Juli (siehe Text rechts)

Kino achteinhalf, Saarbrücken

AK-Aktionstag zur Grenzgängerberatung

Mittwoch, 13. Juli, 9 bis 15 Uhr

Großer Saal der AK, Saarbrücken

Infos: www.arbeitskammer.de

14. AK-Filmtage zu den Schrecken des Krieges

KINO ACHEINHALB

Russland hat am 24. Februar die Ukraine angegriffen. Ein Angriffskrieg mit einer Großmacht als Treiber war bis dahin in Europa unvorstellbar! Kriege und Konflikte haben verschiedene, meist mehrere Ursachen. Es geht um Macht, wirtschaftliche Eroberung, um unterschiedliche Religionen und Kulturen, um Zugehörigkeiten zu Ethnien. Die Ursachen sind vielfältig. Die Auswirkungen ebenso. Was macht Krieg mit den Menschen? Was bedeutet Krieg für die Zivilbevölkerung und die Soldaten?

Anhand verschiedener Kriege und Konflikte in unterschiedlichen Regionen wollen sich die 14. AK-Filmtage diesen Themen widmen und zur Diskussion im Anschluss an die Filme anregen. Zu allen Filmen steht Informations- und Unterrichtsmaterial zum Download zur Verfügung. **red**

Infos und Anmeldung: www.arbeitskammer.de/filmtage2022

Anzeige



Mein Konto kann das.

Mit den zahlreichen Zusatzleistungen des Sparkassen-Girokontos organisieren Sie Ihre Finanzen noch einfacher. sparkasse.de/meinkonto

Weil's um mehr als Geld geht.

 Finanzgruppe

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen

BILDER-GESCHICHTEN

AUS DER REGION



Leckereien aus dem saarländischen Wald

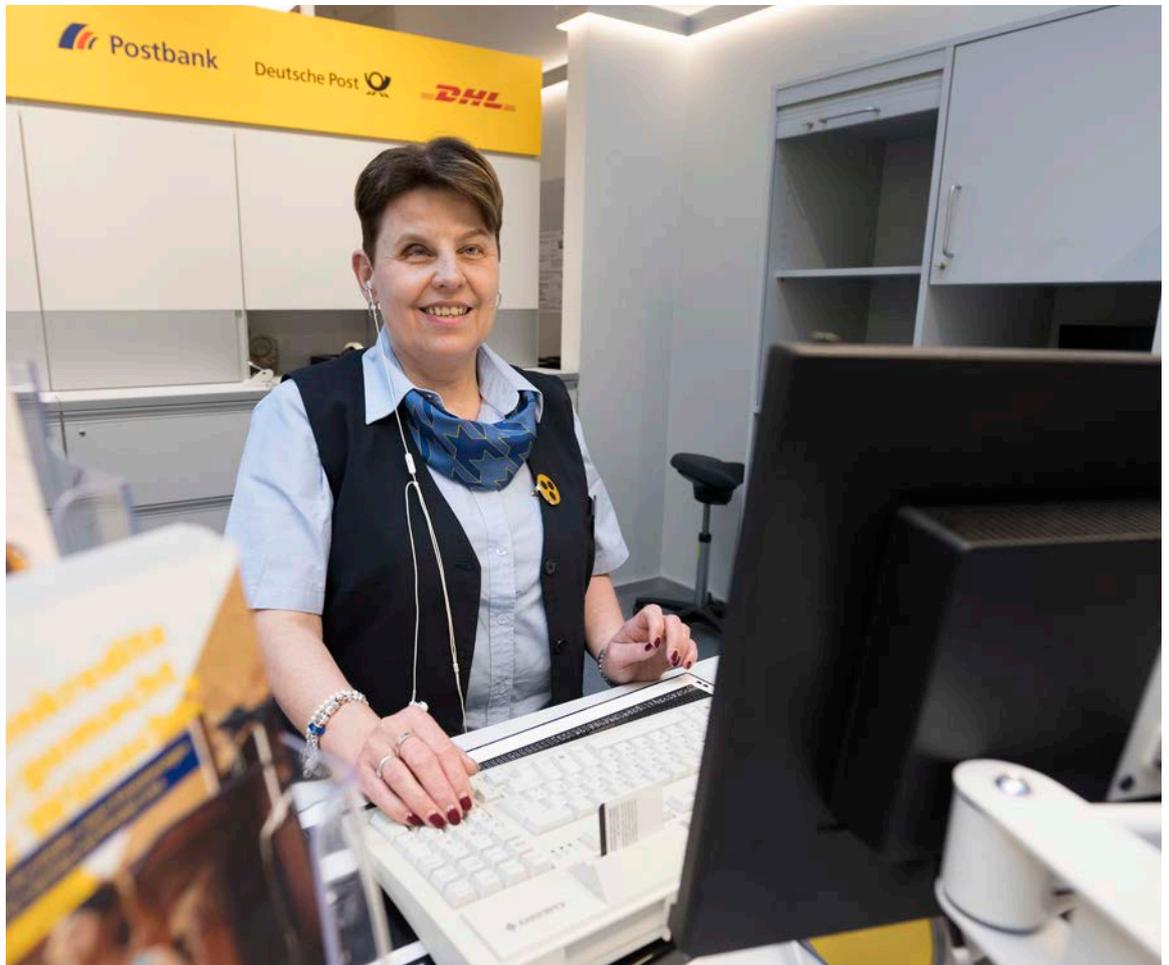
Im April ist Bärlauch-Saison. Auch im Fischbachtal, hier zwischen den Netzbachweihern und der Rußhütte, wuchs die Pflanze im Frühjahr in üppigen Mengen. Die Saison ist sehr kurz, im Mai ist sie schon wieder vorbei. Wer wie die drei Sammler auf dem Foto rechtzeitig dran ist, kann den Bärlauch unter anderem zu Butter, Pesto oder Suppe verarbeiten.

Foto: Iris Maurer

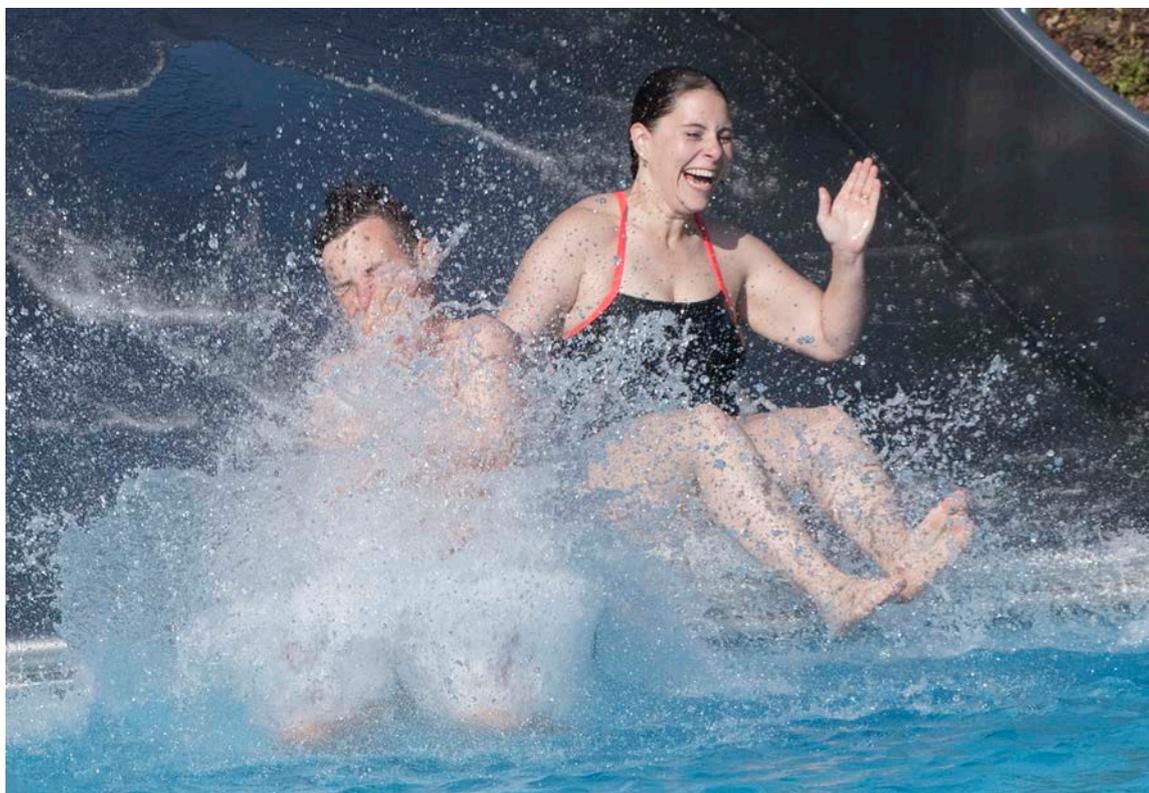
Immer im Kontakt mit Kunden

Anja Georg arbeitet in der Postbank-Filiale am Saarbrücker Hauptbahnhof. Sie ist seit ihrer Geburt blind. Eine Software, die alles vorliest, was auf dem Bildschirm steht, hilft ihr.

Foto:
Iris Maurer



Unsere Fotografen haben versucht, besondere Momente bildlich festzuhalten, in denen Menschen einfach „leben“ – ob bei der Arbeit oder in der Freizeit.



Ab geht's
ins kühle
Blau

Merlin Otto
und Carina
Essling
arbeiten im
Fechinger
Kombibad.
Am Eröff-
nungstag in
diesem Jahr
haben sie ihre
Rutsche
getestet und
dabei sichtlich
Spaß gehabt.

**Foto: Iris
Maurer**

Der wohl älteste Baum im Saarland

Die Richteiche beim Hofgut St. Gangolf bei Mettlach gilt als der älteste Baum des Saarlandes. Sie ist mindestens 650 Jahre alt. Das ist es uns wert, sie hier zu zeigen. Das Kuratorium der Deutschen Dendrologischen Gesellschaft will die 23 Meter hohe Eiche mit einem Umfang von 6,55 Metern deshalb in die Liste der Nationalerbe-Bäume aufnehmen.

Foto: Rolf Ruppenthal



31 %

der Auszubildenden,

die im Jahr 2020 einen Vertrag im Friseurhandwerk abgeschlossen haben, waren Männer. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, ist die Männerquote im Friseurhandwerk in den vergangenen Jahren somit deutlich gestiegen. Im Jahr 2010 haben lediglich 1.611 Männer eine Ausbildung zum Friseur begonnen, was einem Anteil von zwölf Prozent entspricht. Der Anteil von 31 Prozent im Jahr 2020 entspricht 2.256 neuen Auszubildenden. red

43

Millionen Arbeitstage

der Beschäftigten in Deutschland sind von Oktober 2021 bis Februar 2022 wegen der Corona-Pandemie ausgefallen. Das berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Darin enthalten sind Arbeitsausfälle wegen Infektionen mit dem Sars-Cov-2-Virus, wegen der 3G-Regel am Arbeitsplatz und wegen des gelockerten Krankenschreibungsverfahrens. Hinzu kommen den Angaben zufolge 16,7 Millionen ausgefallene Arbeitstage aufgrund staatlich angeordneter Quarantäne. red

56 %

aller Frauen,

die ein MINT-Studium absolviert haben, arbeiten in den fünf folgenden Jahren auch in einem MINT-Beruf. Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung berichtet, ist die Quote damit deutlich niedriger als bei männlichen MINT-Absolventen. Von diesen arbeiten 70 Prozent in den fünf Jahren nach ihrem Abschluss in einem MINT-Beruf. red



Frauen bekommen deutlich weniger Lohn

LOHNLÜCKE Deutschland eines der EU-Schlusslichter

Noch immer verdienen Frauen in Deutschland deutlich weniger als Männer. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, lag der Gender Pay Gap 2021 bei 18 Prozent. Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern. Bereits 2020 lag dieser Wert in Deutschland bei 18 Prozent – und damit deutlich über dem EU-Durchschnitt. Dieser liegt bei 13 Prozent. Von den 27 EU-Staaten wiesen nur Lettland (22 Prozent), Estland (21 Prozent) und Österreich (20 Prozent) einen noch höheren geschlechtsspezifischen Verdienstabstand auf als Deutschland.

Obwohl das Bewusstsein für den Gender Pay Gap und seine Folgen in den letzten Jahren stark

zugenommen hat, ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bislang in keinem EU-Staat vollständig geschlossen. Die Staaten mit den EU-weit geringsten Unterschieden im Bruttostundenverdienst waren den Angaben zufolge Luxemburg (ein Prozent), Rumänien (zwei Prozent) und Slowenien (drei Prozent). Im EU-Durchschnitt verringerte sich der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern von 2015 bis 2020 von 16 Prozent auf 13 Prozent. In Deutschland ging er zwischen 2015 und 2021 ebenfalls nur leicht von 22 Prozent auf 18 Prozent zurück. Bis zum Jahr 2030 will die Bundesregierung den Gender Pay Gap in Deutschland auf zehn Prozent senken, berichtet das Statistische Bundesamt. red

105.006

Auszubildende

waren 2021 in einer Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann. Das teilt das Statistische Bundesamt mit. Die Ausbildung in dem neuen Beruf ist in Deutschland seit zwei Jahren möglich. Im Jahr 2020 begannen 57.294 Frauen und Männer die Ausbildung, im Jahr 2021 waren es 61.458. red

Zeit auf dem Sitzball sollte begrenzt werden

GESUNDHEIT Dauereinsatz führt zu Überlastung

Es zieht und zwickt in Rücken und Nacken: Das kennen viele, die im Büro arbeiten. Mittlerweile gibt es einige Helfer, die den Arbeitsplatz rückenfreundlicher machen sollen. Sitzbälle und Balance-Boards sollten allerdings nicht im Dauereinsatz sein. „Wir alle stellen uns einen Arbeitsplatz viel dynamischer und gesünder vor, indem wir uns Gegenstände anschaffen, die uns in ständiger Bewegung halten“, so der Physiotherapeut Alexander Srokovskiy. Das stimme jedoch nicht immer. Wer lange auf einem Sitzball sitzt, überlastet auf Dauer seine Rückenmuskulatur, was zu Verspannungen führt. Deshalb sollte man den Sitzball maximal eine halbe Stunde am Stück nutzen. Auch die Zeit auf Balance-Boards gehört begrenzt. Ein sol-



Sitzbälle sollten am Schreibtisch nicht im Dauereinsatz sein.

ches Board sieht aus wie eine kleine Wippe, auf der man balanciert und so in Bewegung bleibt. „In der Praxis ist es leider so, dass man dazu neigt, das Board lange Zeit in einer Position gekippt zu lassen und somit ein Knie dauerhaft zu strecken“, so Srokovskiy. Das führe zu einer schiefen Beckenhaltung, die Schmerzen und Verspannungen begünstigen kann. Für den Dauereinsatz seien solche Boards ebenfalls nicht empfehlenswert. **tmn**

Tageslichtpausen einlegen

WENIG LICHT AM ARBEITSPLATZ

Gibt es am eigenen Arbeitsplatz kaum oder gar kein Tageslicht, sollten Beschäftigte zumindest die Pause im natürlichen Licht verbringen. Das rät Gerold Soestmeyer, Leiter des Sachgebiets Beleuchtung bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in der Zeitschrift „Arbeit & Gesundheit“ (Ausgabe 01/2022). Tageslicht stärke wegen des hohen Blauanteils die innere Uhr und mache wach. Wer direkt an einem Fenster sitzt, bekomme je nach Blickrichtung schnell 5000 bis 6000 Lux. Die Arbeitsstättenverordnung schreibe bei normalen Bürotätigkeiten dagegen nur 500 Lux vor. Da, wo künstliches Licht am Arbeitsplatz zum Einsatz kommt, gilt es laut Soestmeyer vor allem auf eine sinnvolle Kombination von indirekter und direkter Beleuchtung zu achten. So lässt sich sicherstellen, dass nicht nur der Arbeitsplatz selbst, sondern auch die Umgebung ausreichend beleuchtet sind. Unangenehme Schatten oder diffuses Licht werden vermieden. **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



Das Weiterbildungsportal Saarland ist ein Kooperationsprojekt des saarländischen Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE), des Ministeriums für Bildung und Kultur (MBK) und der Arbeitskammer des Saarlandes (AK), das auf Initiative des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar (ZFS) ins Leben gerufen wurde.

Für Privatpersonen

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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

Bildungsanbieter bekommen mit der Kursdatenbank des Weiterbildungsportals eine regional ausgerichtete Datenbank, die allen aus dem Saarland und den angrenzenden Regionen kostenlos zur Verfügung steht.





Zeichnung: Kurt Heinemann

Ersthelfer sorgen im Betrieb fürs Notfallmanagement

ARBEITSSCHUTZ Feste Ansprechpartner am Arbeitsplatz geben Sicherheit

Jemandem, der einen Unfall hatte, zu helfen, ist nicht nur selbstverständlich, sondern auch gesetzlich vorgeschrieben. Am Arbeitsplatz ist das nicht anders: Hier gibt es jedoch zusätzlich betriebliche Ersthelfer, die eine kompetente erste Versorgung von Verletzten garantieren. Dass sie in ausreichender Anzahl vor Ort sind, dafür ist das jeweilige Unternehmen verantwortlich.

Von Katja Sponholz

Auch wenn die Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz seit Jahren sinkt: Spezielle Gefährdungen und allgemeine Unfallgefahren sind für Beschäftigte nie vermeidbar. Und sie müssen auch gar nicht immer in große, spektakuläre Vorfälle münden: „Es gibt auch viele kleine Aspekte, die dazu führen, dass man sich am Arbeitsplatz mal verletzt oder jemand mit Vorerkrankung aus

irgendeinem Grund eine Krise hat“, sagte Heike-Rebecca Nickl, Referentin für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer. Das Spektrum ist jedenfalls breit: Es reicht von einer kleinen Schnittverletzung in der Küche über einen Stolperunfall wegen eines freiliegenden Kabels bis zum Herzinfarkt oder Unfällen, die beim Bedienen von Maschinen oder dem Umgang mit gefährlichen Stoffen entstehen. In den nächsten Jahren, so Nickl, könnten aufgrund der zunehmend heißen Sommertemperaturen Beschäftigte auch am Arbeitsplatz einen Hitzeschock erleiden. Gut, wenn dann schnell jemand zur Stelle ist, der keine Panik bekommt, sondern weiß, was zu tun ist. Und der die Versorgung des Verletzten übernimmt, bis medizinisches Fachpersonal da ist.

Dass es solche betrieblichen Ersthelferinnen und Ersthelfer

gibt, ist nicht dem Zufall überlassen. Dafür sorgt die Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Laut Paragraph 26 jener DGUV-Vorschrift 1 hat jeder Unternehmer dafür zu sorgen, dass für die Erste-Hilfe-Leistung Ersthelfer in einer bestimmten Anzahl zur Verfügung stehen. Die Zahl hängt maßgeblich von der Größe und Art des Betriebes ab. Eine muss es bei einem Unternehmen von 2 bis 20 versicherten Mitarbeiterinnen sein, danach sind zusätzliche Ersthelferinnen vorgeschrieben: und zwar fünf Prozent bei Verwaltungs- und Handelsbetrieben und zehn Prozent in allen anderen Betrieben. In Unternehmen, in denen größere Gefahrenquellen lauern, gibt es zusätzlich Betriebsanitäter.

Gemäß DGUV-Vorschrift darf der Unternehmer als Ersthelfer nur Personen einsetzen, die von einer zulässigen Stelle (wie DRK,

DLRG, ASB, Johanniter Unfall Hilfe oder Malteser Hilfsdienst) ausgebildet worden sind oder über eine sanitätsdienstliche/rettungsdienstliche Ausbildung verfügen. Außerdem muss er dafür sorgen, dass die Ersthelferinnen und Ersthelfer alle zwei Jahre fortgebildet werden und auch im Schichtbetrieb und während der Urlaubszeit genügend von ihnen anwesend sind.

Wer aber entscheidet, wer betrieblicher Ersthelfer wird? „Grundsätzlich obliegt dem Unternehmer die Auswahl“, heißt es bei der DGUV. Einerseits kann ich mich als Mitarbeiterin selbst ins Spiel bringen und freiwillig für diese Aufgabe melden, andererseits kann mich jedoch auch mein Chef dazu verpflichten. „Der Arbeitgeber hat das Recht, Sie anzusprechen, weil Sie etwa ganztags arbeiten und nicht im Homeoffice sind. Dann haben Sie kaum die Möglichkeit zu sagen, das mache ich nicht“, sagt Heike-Rebecca Nickl. Natürlich gebe es ein Mitspracherecht für den Personalrat, aber nach dem Arbeitsschutzgesetz müsse man den Arbeitgeber unterstützen. Und die Leiterin der Stabsstelle für Arbeitsschutz weist noch auf einen weiteren Aspekt hin: „Der zentrale Punkt der ersten Hilfe ist ja, dass dazu alle Menschen grundsätzlich eh verpflichtet sind! Wer erste Hilfe unterlässt, macht sich strafbar.“ Deswegen könne sie auch nicht nachvollziehen, wenn jemand sage, er traue sich nicht dazu. „Helfen zu müssen, ist ein Fakt, an dem ist nicht zu rütteln. Und es ist immer

einfacher, dieser Verpflichtung nachzukommen, wenn ich weiß, was ich tun kann.“

Unabhängig von der offiziellen Verpflichtung im Betrieb kann man daher auch persönlich und in seinem Privatbereich von solchen Kursen profitieren. Sie dauern in der Regel einen Tag und gelten als Arbeitszeit. Das Seminarprogramm entspricht dem, was auch Führerscheinbewerber absolvieren müssen. Unter anderem lernt man neben dem richtigen Einhalten der Rettungskette das Verbinden von Wunden, das Kontrollieren von Puls und Atmung, Gegenmaßnahmen bei Insektenstichen im Mund, Hilfe bei Knochenbrüchen oder auch Herz-Lungen-Wiederbelebung. „Eigentlich müssten uns die Leute die Bude einrennen, damit sie solch einen Kurs besuchen können und immer auf dem neuesten Stand sind“, meint Nickl. Dass dies nicht so sei, führt sie vor allem darauf zurück, dass die Mitarbeiter Angst hätten, etwas falsch zu machen. Doch die sei überflüssig: „In solch einer Situation kann man keine Fehler machen“, betont sie. Entweder man sei geschult und wisse, was zu tun sei, oder man könne zumindest die hilfsbedürftige Person nicht alleine lassen, gegebenenfalls aus einem möglichen Gefahrenbereich entfernen und Hilfe rufen. Die betrieblichen Ersthelfer gewährleisten jedoch, dass auf jeden Fall ein Notfallmanagement gesichert ist.

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Unangenehme Folgen bei Missachtung

VON GELDBUSSEN BIS ANKLAGE

1 Wenn der Unternehmer seine Erste-Hilfe-Pflichten nicht oder nicht ausreichend erfüllt, können daraus unangenehme rechtliche Konsequenzen entstehen. Ein Verwarnungsgeld oder eine Geldbuße sind da noch die geringsten Folgen“, teilt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV mit. Sollte ein Beschäftigter aufgrund mangelhafter Organisation oder fehlender Erste-Hilfe-Einrichtungen einen Gesundheitsschaden erleiden oder sogar zu Tode kommen, hätte dies auch strafrechtliche Konsequenzen – bis hin zu einer Anklage wegen Körperverletzung beziehungsweise fahrlässiger Tötung.

Ersthelfer sind versichert

BESONDERER SCHUTZ IM NOTFALL

2 Wer Erste Hilfe leistet und selbst dabei zu Schaden kommt, ist durch den Unfallversicherungsträger geschützt. Darauf weist Arbeitsschutz-Referentin Heike-Rebecca Nickl von der Arbeitskammer hin. Wenn man sich selbst bei dem Einsatz verletzt habe, aber auch, wenn Kleidung oder die Brille beschädigt worden seien, werde dies über die Versicherung des Unternehmens geregelt. „Ganz wichtig zu wissen ist auch, dass es kein Schadensersatzrecht gegenüber Ersthelfern gibt. Ganz gleich, ob sie dazu offiziell vom Betrieb ernannt wurden oder spontan geholfen haben“, betont Nickl. Einzige Ausnahme sei, wenn derjenige grob fahrlässig gehandelt habe. Das würde ihrer Ansicht nach jedoch „mit gesundem Menschenverstand niemand machen“.

ANSPRECHPARTNER

Arbeitskammer: Fragen rund um die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats Betrieblicher Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz der Arbeitskammer. Kontakt: E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de, Tel.: 0681 4005-328, -325

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



Bei einem Arbeitsunfall kümmern sich Ersthelferinnen um Verletzte, bis medizinisches Fachpersonal da ist.



Schornsteinfegermeister Pascal Weber übt seinen Beruf auch nach 20 Jahren noch mit Leidenschaft aus.

Ein Beruf mit ganz vielen Glücksmomenten

PORTRÄT Pascal Weber ist seit über 20 Jahren Schornsteinfeger und glücklich im Beruf

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

Als Pascal Weber als Jugendlicher zum ersten Mal auf diesen Beruf angesprochen wurde, war er sichtlich amüsiert. „Mein Fußballtrainer schlug mir damals vor, Schornsteinfeger zu werden, da musste ich erst mal lachen!“ sagt der 39-Jährige. Denn was solch ein Mann im schwarzen Anzug und mit Zylinder auf dem Kopf wirklich arbeitet, konnte er sich nicht vorstellen. Doch das änderte sich in kürzester Zeit, als er bei seinem Trainer – einem Schornsteinfeger – ein zweiwöchiges Praktikum absolvierte. „Das hat mich total gefesselt“, sagt er. „Es war eine ganz untypische Arbeit, weil man keinen festen Standort hatte und den ganzen Tag unterwegs war.“ Und weil der Mann, mit dem er im Einsatz war, auch noch „sehr kommunikativ“ gewesen sei, habe er diesen Job einfach nur als „cool“ empfunden.

Bis heute hat sich daran nichts geändert – auch wenn seitdem über 20 Jahre vergangen sind. Mittlerweile ist Pascal Weber Schornsteinfegermeister und arbeitet bei Michael Gaertner aus Heusweiler. Sprich bei jenem Kollegen, der in seiner Ausbildung sein Geselle war und ihm prophezeit hatte: „Wenn ich mal selbstständig werde, kommst du zu mir!“

Natürlich könnte auch er sich vorstellen, sich selbstständig zu machen. „Aber mein Vorteil ist, dass ich mich sehr gut mit meinem Chef verstehe und die Freizeit mit meinen Kindern genießen darf, was für mich unbezahlbar ist!“ Hinzu kommt, dass er in seinem Bezirk in Saarbrücken, zwischen Nauwieser Viertel und Goldener Bremm, absolut selbstständig arbeiten und alle Termine selbst machen kann. Und die sind sehr unterschiedlich. „Das Schöne ist: Kein Haus ist wie das andere!“ sagt Weber. Mal freut er sich, wenn er draußen auf dem Dach unterwegs ist und „ein gewisses Kribbeln“ spüren kann, und dann wieder, wenn er bei ZF oder im Gefängnis arbeitet. „Ich komme ja an Orte, wo man sonst nicht unbedingt hineinkommt – beziehungsweise wieder herauskommt“, sagt er lachend. Und natürlich und vor allem genießt er den Kontakt mit den vielen vertrauten Menschen. „Viele Leute duzen mich. Ich sehe ihre Kinder aufwachsen und kenne ihre Familiengeschichte. Zu vielen hat sich wirklich ein sehr persönliches Verhältnis entwickelt.“ In einigen Haushalten hänge gar ein Foto von ihm mit den Kindern.

Die Arbeit hat sich im Laufe der Jahre stetig verändert. Mit dem Kehren des Schornsteins ist es längst nicht mehr getan, heute muss sich ein Schornsteinfeger mit zahlreichen Öl-, Gas- oder Pelletheizungen und ganz

unterschiedlichen Kontrollterminen auskennen. Ständig befände man sich dafür auf Schulungen. Pascal Weber plant noch einen weiteren Schritt, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden: Er will seine Fortbildung zum Energieberater abschließen.

Eines jedoch ist in all den Jahren gleich geblieben: der Glaube, dass ein Schornsteinfeger Glück bringt. „Es kommen viele zu mir, die an einem meiner Knöpfe drehen wollen oder die mir einen Kuss geben – Frauen und auch Männer!“ erzählt er lächelnd. Manchmal rufen ihn gar Kunden an und sagen: „Sie müssen noch vorbeikommen, mein Kind hat eine Prüfung!“ Klar erfülle er auch solche Wünsche. Denn neben physikalischem und chemischem Verständnis sollte man als Schornsteinfeger vor allem die Fähigkeit besitzen, kommunikativ und offen zu sein.

Die Hoffnung, dass der Mann in Schwarz Schaden abwenden kann, ist auch in Webers Familie selbstverständlich: „Meine Kinder sind ganz verrückt“, schildert Pascal Weber. Für seinen siebenjährigen Sohn sei bereits klar, dass auch er „auf jeden Fall“ diesen Beruf ergreifen werde, und seine neunjährige Tochter habe immer irgendwo einen kleinen Schornsteinfeger in der Nähe. Und auch er selbst hält an dem Glauben fest. Als sein Bruder und ein guter Freund als Bundeswehrsoldaten nach Afghanistan mussten, habe er ihnen zwei Knöpfe von sich mitgegeben. „Beide sind gesund zurückgekommen“, sagt er erleichtert. Und dann berichtet er von seinem damaligen Ausbilder, der ihm vor der Prüfung einen Knopf von seinem Anzug schenkte: Bis heute trägt er ihn in seinem Geldbeutel bei sich.

Viele Leute duzen mich. Ich sehe ihre Kinder aufwachsen und kenne ihre Familiengeschichte.



HINTERGRUND

- ▶ Im ersten Gesellenjahr verdienen Schornsteinfeger gemäß Bundestarifvertrag 14,51 Euro brutto je Stunde. Das Gehalt steigt mit den Arbeitsjahren.
- ▶ Als Meister sind zwischen 19,65 Euro und 20,35 Euro drin.
- ▶ Nach einigen Jahren Berufserfahrung kann man sich auf einen Bezirk bewerben, um bevollmächtigter Bezirksschornsteinfeger zu werden.

ks

„Von Erfahrung profitieren“

INTERVIEW Für Karin Bernhard ist das Standing der Frauen immens wichtig

25 Jahre Landesgleichstellungsgesetz – Zwischenbilanz und Ausblick hieß ein AK-Forum Anfang Mai, zu dem rund 70 Frauenbeauftragte ins AK-Bildungszentrum nach Kirkel kamen. AK-Referentin Gertrud Schmidt sprach mit Karin Bernhard, Frauenbeauftragte der Sparkasse Saarbrücken, über die zweitägige Konferenz der Frauenbeauftragten im Land.



Karin Bernhard

ist seit August 2009 Frauenbeauftragte der Sparkasse Saarbrücken. Vor ihrer Freistellung für das Wahlamt war sie zehn Jahre lang Abteilungsleiterin im Kreditgeschäft.

Frau Bernhard, Sie haben die AK-Konferenz der Frauenbeauftragten besucht. Was war für sie der Antrieb, herzukommen?

Mir hat das Programm zur Feier des 25-jährigen Bestehens des LGGs sehr zugesagt. Gespannt war ich auf die Fachvorträge zu den verschiedenen Themen. Professorin Jutta Allmendinger hat mich durch ihr Charisma beeindruckt, welches sogar durch die Online-Zuschaltung spürbar wurde. Am interessantesten dabei war für mich die These, dass Deutschland durch die Coronakrise in eine Art Retraditionalisierung der Geschlechter geraten ist. Frau Allmendinger sagt sogar, dass unser Land ihres Erachtens nach kein moderner Staat hinsichtlich der Gleichstellung ist. Das hat mich sehr beeindruckt! Die anschließende Debatte, inwieweit Frauen selbst

ihren Anteil an der familiären Arbeitsteilung haben, war sogar kontrovers und aufschlussreich, zeigte uns aber auch den Verbesserungsbedarf in den alltäglichen Strukturen (z. B. Kinderbetreuung). Die Informationen des zuständigen Ministeriums zum LGG fand ich sehr praxisorientiert. Hier war spürbar, dass das Gesetz in vielen Institutionen noch lange nicht so umgesetzt wird, wie es eigentlich die Absicht des Gesetzgebers ist. Die Worte der neuen Staatssekretärin Bettina Altesleben lassen mich und viele andere Frauenbeauftragte hoffen, dass die Unterstützung seitens des Landes intensiv gewährleistet ist.

Konnten sie die Gelegenheit nutzen, sich mit anderen Beauftragten zu vernetzen und auszutauschen? Was hat Ihnen am besten gefallen?

Das Vernetzen mit anderen Frauen war ein zentraler Grund für meine Teilnahme. Wann kann ich sonst ca. 70 Frauenbeauftragte aus Kommunen, Unternehmen, Institutionen und anderen Sparkassen treffen? Diese Einladung hat es in angenehmer Atmosphäre ermöglicht. Die sehr gelungene Organisation und Ausgestaltung des Treffens gaben uns einen passenden Rahmen, um sich gegensei-

gig kennenzulernen und fachlich auszutauschen. Mein persönliches Highlight war der bereits erwähnte Vortrag von Frau Allmendinger.

Hat Ihnen das novellierte Landesgleichstellungsgesetz im praktischen Arbeitsalltag weitergeholfen, was ist das entscheidend Neue aus Ihrer Sicht dabei?

Die Neuerungen im LGG von 2015 finde ich gelungen, insbesondere die Änderung, dass die Frauenbeauftragte in Vollzeit freigestellt wird, wenn das Unternehmen mehr als 600 Beschäftigte hat: Vorher war die Voraussetzung 600 weibliche Beschäftigte. Ansonsten bin ich der Meinung, dass das LGG generell enorm hilft, die Situation der berufstätigen Frauen in seinem Geltungsbereich zu verbessern. Ich persönlich halte Paragraph 23 mit den „Aufgaben und Rechten der Frauenbeauftragten“ für den Dreh- und Angelpunkt des Gesetzes, da er deutlich mehr beinhaltet, als man im ersten Moment so meinen könnte.

Welchen weiteren Verbesserungsbedarf sehen Sie für die Zukunft in Ihrem Bereich?

Für unsere Arbeit ist das Standing der Frauenbeauftragten im gesamten Unternehmen zentral! Ich persönlich glaube, dass Frau Berufs- und Lebenserfahrung benötigt, um diesem Amt gerecht zu werden. Generellen Verbesserungsbedarf sehe ich darin, dass auch solche Frauen öfter in diese Position wechseln sollten, die im Unternehmen für Führungspositionen geeignet sind. Dabei könnte es ein Problem sein, wenn das eben genannte Ansehen der Beauftragten im Unternehmen nicht so gut ist und das Amt dann für solche Frauen unattraktiv wird. Ich selbst bin seit über 25 Jahren in unser Aufsichtsgremium als Arbeitnehmervertreterin gewählt. Der erweiterte Blick auf und in das Unternehmen kommt mir als Frauenbeauftragte sehr zugute.



Foto: Iris Maurer

Sich austauschen, sich vernetzen. Saarländische Frauenbeauftragte im Bildungszentrum Kirkel.

Das Landesgleichstellungsgesetz mit seinen Möglichkeiten für die Frauenbeauftragten stand im Mittelpunkt des Netzwerktreffens in Kirkel.



Saleh Muzayek, Elina Schilostumpf und Madalina Dudas (von links) beraten bei der AK Beschäftigte in ihren Muttersprachen.

„Diese Menschen werden häufig Opfer von Ausbeutung“

MUTTERSPRACHLICHE HILFE AK-Beratungsstellen ziehen Vier-Jahres-Bilanz

Seit April 2018 gibt es die Beratungsstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte der Arbeitskammer. Die Beraterinnen und Berater helfen Beschäftigten bei verschiedensten Verstößen von Arbeitgebern. Anfang Mai dieses Jahres hat die Arbeitskammer bei einer Pressekonferenz eine positive Vier-Jahres-Bilanz gezogen.

Von Alexander Stallmann

Die vierköpfige Familie aus Rumänien war frustriert und mit den Nerven am Ende. Die Eltern und ihre beiden Töchter arbeiteten jeden Tag mehr als neun Stunden ohne Pause in einer saarländischen Bäckerei. Doch ihr Arbeitgeber beutete sie aus. Er zahlte ihnen dauerhaft zu wenig Gehalt und berechnete zudem eine Pause, obwohl die Beschäftigten gar keine machten. Immer wieder sprach die Familie das Problem an, immer wieder wurde sie von ihrem Chef getröstet. Die Situation schien ausweglos. Der Weg vor ein deutsches Arbeitsgericht war unter anderem wegen mangelnder Sprachkenntnisse eine unüberwindbare Hürde. Den Job zu kündigen, bedeutete ein existenzielles Risiko.

Das Schicksal jener rumänischen Familie steht stellvertretend für die Situation vieler Wanderarbeiter im Saarland. „Menschen ohne gute Sprachkenntnisse werden häufig Opfer von

Ausbeutung“, erklärt Madalina Dudas von der Beratungsstelle Wanderarbeit und mobil Beschäftigte der Arbeitskammer des Saarlandes. „Diese Menschen können sich nicht wehren. Wir helfen ihnen, ihr Recht durchzusetzen, sodass sie den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort erhalten“, sagt Dudas. Im konkreten Fall hat die rumänischsprachige Beraterin die Familie über die Rechtslage informiert, eine Zahlungsklage vorbereitet und auf Rumänisch übersetzt. Die Familie hat vor Gericht Recht bekommen und fast 7.000 Euro erhalten.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort

Der Erfolg ist kein Einzelfall, seitdem die AK-Beratungsstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte im April 2018 ihre Arbeit aufgenommen hat. Sie ist als Reaktion auf die Skandale mit osteuropäischen Arbeitskräften in der Fleischindustrie und in der Baubranche im Saarland entstanden. Durch diese Fälle wurde die saarländische Politik sensibilisiert und Gewerkschaften forderten eine Beratungsstelle mit Muttersprachlern.

Am 6. Mai hat die Arbeitskammer auf einer Pressekonferenz in Saarbrücken eine Vier-Jahres-Bilanz der Beratungsstelle vorgestellt. Seit dem Start gab es mit drei Vollzeitstellen 1.580 Beratungen, viele davon in mehreren

Beratungssitzungen. Davon waren 720 Frauen und 860 Männer. 1.037 Beratungen wurden in Rumänisch, 448 in Bulgarisch, 29 in Ungarisch, 54 in Deutsch, 7 in Englisch und 5 in Serbokroatisch durchgeführt.

Im Juli 2018 wurde zusätzlich eine „arbeitsrechtliche Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler“ im Rahmen des Netzwerkes IQ Faire Integration eingerichtet. Seit Beginn im Juli 2018 gab es hier über 800 individuelle Beratungen sowie Gruppenberatungen mit über 200 Teilnehmern. Der Großteil der Ratsuchenden kam aus Syrien und aus dem Arabisch sprechendem Raum. Seit Januar 2021 ist das Programm um eine weitere Beraterin für Russisch und Deutsch ergänzt.

Die Kolleginnen und Kollegen der Beratungsstellen sind auch bei Werkstorkaktionen direkt vor Ort im Einsatz, um Menschen in ihren Sprachen über Rechte im Arbeitsverhältnis aufzuklären. Dort zeigt sich auch, wie hart die Realität für viele Wanderarbeiter ist. „Leute, die mit uns und der Presse gesprochen haben, wurden teilweise noch am selben Tag entlassen“, sagt Egbert Ulrich, Leiter der Beratungsstelle für Wanderarbeiter. Er verweist zudem auf den gesamtgesellschaftlichen Nutzen der Arbeit in den Beratungsstellen: „Alle Gelder, die wir rausholen, sind brutto. Diese sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.“

Die Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte ist unter 0681 4005 366 oder per Mail an wanderarbeit@arbeitskammer.de zu erreichen. Die Beratungsstelle Faire Integration ist erreichbar unter 0681 4005 364 und per Mail an faire-integration@arbeitskammer.de

Einsamkeit steht an oberster Stelle

TELEFONSEELSORGE

Die Telefonseelsorge Saar hat ihren Jahresbericht für das Jahr 2021 vorgestellt. Dabei wurde deutlich, dass Einsamkeit das bestimmende Thema der Anruferinnen und Anrufer bleibt. Seien es vor 20 Jahren vor allem Beziehungsthemen wie Familien- oder Paarprobleme gewesen, so seien es in den letzten Jahren vor allem Einsamkeit, Ängste und depressive Stimmung die am häufigsten genannt werden.

Mit 13.200 Anrufen klingelte es den Angaben zufolge bei der Telefonseelsorge Saar nur geringfügig weniger als 2020. Die Gespräche und die Online-Seelsorge führten demnach vor allem die 73 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen der Telefonseelsorge Saar. 2021 seien zwölf Menschen zu ehrenamtlichen Beratern ausgebildet worden, ein neuer Ausbildungskurs werde nach den Sommerferien starten. Infos für an der ehrenamtlichen Mitarbeit Interessierte gibt es per E-Mail an Bewerbung@telefonseelsorge-saar.de und unter Tel. 0681-9 68 69 -22 (AB). **red**

Europäische Schule anerkannt

OFFEN FÜR ALLE SCHÜLER

Der Oberste Rat der Europäischen Schulen hat die Europäische Schule Saarland (EES) offiziell anerkannt. Wie das Bildungsministerium weiter mitteilte, hat die Schule zum Schuljahr 2021/2022 ihren Betrieb am Übergangsort in Saarbrücken aufgenommen. Die internationale Schule in öffentlicher Trägerschaft stehe ohne Schulgebühren saarländischen wie internationalen Schülerinnen und Schülern offen. In der Schule sollen eigenen Angaben zufolge unter anderem die interkulturelle Kompetenz sowie die Multilingualität gefördert werden. Neben der Muttersprache lernen Schülerinnen und Schüler zwei weitere Fremdsprachen. Damit findet der Unterricht unter anderem auf Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch statt. Aktuell gibt es dort 48 Schüler.

Die europäische Schule bietet den Angaben nach Unterricht im fünfjährigen Primar- und siebenjährigen Sekundarbereich an. Die Schulausbildung schließt mit dem Europäischen Abitur ab, das in allen Mitgliedsstaaten als Zulassungsqualifikation zu Universitäten und Hochschulen anerkannt wird. **epd**



Schulsozialarbeit hilft dabei, chancengleiche Zugänge zu Bildung für möglichst alle Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen.

Die Schulsozialarbeit soll gestärkt werden

MITBESTIMMUNG Gesetzesentwurf eingebracht

Die Landesregierung hat einen Gesetzesentwurf zur Neuaufstellung der Schulsozialarbeit im Saarland in den Landtag eingebracht. Schulsozialarbeiterinnen und andere multiprofessionelle Akteure sollen zukünftig feste Mitglieder in den unterschiedlichen schulischen Mitbestimmungsgremien sein und so die Schulsozialarbeit gestärkt werden. Die AK begrüßt den Gesetzesentwurf. „Das ist ein wichtiger Schritt, um Schulsozialarbeit endlich als vollwertige, mündige Profession anzuerkennen und gleichzeitig ihre Schlüsselrolle in multiprofessionellen Teams zu festigen“, sagt AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. Um Kindern

ein modernes und umfassendes Bildungsangebot bereitzustellen zu können, brauche es eine enge multiprofessionelle Kooperation zwischen Schule und Kinder- und Jugendhilfe. Die geplante Verankerung der Mitbestimmungsrechte von Schulsozialarbeit sei dabei enorm wichtig. Die Schulsozialarbeit als Teil der Kinder- und Jugendhilfe habe einen eigenständigen Bildungs- und Erziehungsauftrag, der nicht die Fächerinhalte oder Notengebung betrifft. Sie legt einen Schwerpunkt darauf, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und chancengleiche Zugänge zu Bildung für möglichst alle Kinder und Jugendlichen zu eröffnen. **red**

Schrittweise Abschaffung

KITA-GEBÜHREN Kostenlose Kitas ab 2027

Die saarländische Landesregierung will zum Ende der aktuellen Legislaturperiode im Jahr 2027 die für Familien kostenfreie Kita erreichen. Unklar sei bisher noch, ob dies bereits zum 1. Januar oder zum 1. August 2027 der Fall sei, sagte Ministerpräsidentin Anke Rehlinger Mitte Mai nach der Regierungsklausur der Landesregierung. Nach Beschlüssen der Vorgängerregierung schrumpften die Elternanteile zum 1. August 2022 auf 12,5 Prozent. Ab 1. August 2023

sollten sie nun jährlich um jeweils 2,5 Prozentpunkte sinken. Für die Finanzierung seien jährlich etwa 50 Millionen Euro nötig, betonte Rehlinger. „Das ist keine kleine Summe.“ Es sei aber eine Investition in den Standort Saarland. Zwar könne jemand etwa in München mehr Geld verdienen, sich dann aber weder die Wohnung noch die Bildung der Kinder leisten. Es gehe darum, „mit Selbstbewusstsein für dieses Land zu werben“. Bildung müsse kostenfrei sein. **epd**

Die Doppelbesteuerung muss ein Ende haben

GRENZGÄNGER Nachteile beim Kurzarbeitergeld

Die bei der AK angesiedelte Task Force Grenzgänger (TFG) 3.0 bietet einmal im Jahr für die Mitarbeiter des Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle ein Fortbildungsseminar an. Diesmal war Steffen Dick, der Präsident des Landessozialgerichts dabei, der über das wichtige Thema Kurzarbeit sprach.

Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, leiden unter einer doppelten finanziellen Belastung bei der Besteuerung der sogenannten Entgeltersatzleistungen, zu denen auch das Kurzarbeitergeld gehört. Denn das deutsche System sieht seit Inkrafttreten der Zusatzvereinbarung des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) Deutschland-Frankreich 2016 eine Berechnungsmethode zur Bestimmung der Höhe der Entgeltersatzleistung vor, die den Abzug einer fiktiven Steuer beinhaltet. Gleichzeitig wird die Entgeltersatzleistung in Frankreich besteuert, da das Land nach Artikel 13 Absatz 5 die Besteuerungshöhe für sich beansprucht. Deutschland vertrat eine andere Auffassung und hat ebenfalls die Besteuerungshöhe beansprucht. Im Rahmen der Pandemie waren insbesondere viele Grenzgänger von Kurzarbeit betroffen, so dass das Problem eine neue Dynamik bekam. Das Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle mit seinem Präsidenten Arsène Schmitt kämpft bereits seit Jahren gegen diese Ungerechtigkeit. Auch die TFG versucht schon lange eine Lösung im Sinne der Grenzgänger zu erarbeiten.

Das Bundessozialgericht hat am 3. November 2021 in einem Urteil klargestellt, dass eine Gleichbehandlung des Grenzgängers mit in Deutschland wohnenden und arbeitenden Arbeitnehmern möglicherweise eine mittelbare Diskriminierung darstellen würde, da Grenzgänger nicht der Lohnsteuerpflicht in Deutschland unterliegen und hier zu ihrem Nachteil wie in Deutschland Lohnsteuerpflicht-

tige behandelt würden. Diese Entscheidung habe grundsätzlich Auswirkungen auf alle in Deutschland arbeitenden französischen Grenzgänger, soweit sie Kurzarbeitergeld beziehen. Der Fall wird somit zur Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Leider war die Freude nur von kurzer Dauer. Die Agentur für Arbeit hat im Dezember 2021 eine Weisung zu dieser Entscheidung verfasst.

Bis eine abschließende Auswertung der Entscheidungsgründe vorliegt, sind Regelungen zum Verfahren für das Kurzarbeitergeld getroffen worden. Es verbleibt zunächst beim durchgeführten pauschalen Steuerabzug. Es werden aber derzeit keine endgültigen Bescheide erstellt. Im Januar hat die TFG 3.0 an die lokalen Entscheidungsträger appelliert, sich für eine schnelle Umsetzung der Entscheidung einzusetzen.

Im März war die Situation unverändert, allerdings wird auf mehreren politischen Ebenen intensiv diskutiert. Die TFG hofft auf eine baldige Lösung, auch Steffen Dick sprach in seinem Vortrag bei der TFG von einer „faktischen Doppelbesteuerung“. **Egbert Ulrich**

Mehr Informationen unter www.arbeitskammer.de/themenportale/task-force-grenzgaenger-30-der-grossregion/aufgaben-und-ziele/; www.frontaliers-moselle.com



In Frankreich lebende und in Deutschland arbeitende Grenzgänger müssen beim Kurzarbeitergeld Nachteile hinnehmen.

Toscani ist neuer Landesvorsitzender CDU SAAR

Die CDU Saar hat auf ihrem Landesparteitag Ende Mai in Eppelborn Stephan Toscani zum neuen Landesvorsitzenden gewählt. Gewählt wurde er mit 92,7 Prozent der Stimmen, wie der SR berichtet. Als neuer Landeschef will Toscani die CDU Saar nach der Wahlniederlage im März in einen grundlegenden Erneuerungsprozess führen. Zu stellvertretenden Landesvorsitzenden gewählt wurden die Bundestagsabgeordnete Nadine Schön, Daniela Schlegel-Friedrich, die Landrätin von Merzig-Wadern, der Landtagsabgeordnete Roland Theis, der Saarbrücker Oberbürgermeister Uwe Conradt sowie Silke Mahringer aus dem CDU-Kreisverband Saarlouis. Neuer Generalsekretär ist der Landtagsabgeordnete Frank Wagner. **red**

Roland Rixecker im Amt bestätigt

ANTISEMITISMUSBEAUFTRAGTER

Der Landtag des Saarlandes hat Roland Rixecker als Beauftragten für jüdisches Leben im Saarland und gegen Antisemitismus im Amt bestätigt. Alle Fraktionen stimmten für den Präsidenten des saarländischen Verfassungsgerichtshofs. Rixecker ist seit Januar 2019 im Amt. Der Landtag wählt den ehrenamtlichen Antisemitismusbeauftragten jeweils für die Dauer einer Legislaturperiode. **epd**

Beratungsangebot für Künstler

ARBEIT UND KULTUR SAARLAND

Seit diesem Jahr besteht für Künstlerinnen sowie Kunstschaaffende aus dem Saarland die Möglichkeit, sich bei der Arbeit und Kultur Saarland gGmbH kostenlos und individuell beraten zu lassen. Die hierfür eigens geschaffene Stelle wird gefördert vom Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes. Das Angebot umfasst unter anderem Förder- und Antragsberatung, Organisationsberatung, und versucht, zwischen öffentlichen Stellen und Künstlern zu vermitteln und zu vernetzen. Die Kunstschaaffenden und ihre Lebenswelt bestimmen die Beratungsinhalte. Informationen gibt es per E-Mail an franziska.weber@arbeitundkultur.de oder telefonisch unter 0681 4170311. **red**

Von Weltmusik aus Afrika bis zu Klängen der Sinti und Roma

VIELFALT Der Gemischte Saarbrücker Damenchor singt seit 30 Jahren

7.000 Menschen singen im Saarland in 400 weltlichen Chören. Es gibt eine große stilistische Vielfalt und eine Spanne von Hobby-Sängern bis hin zu Halbprofis. In einer Serie stellen wir einige saarländische Chöre vor. Diesmal: der Gemischte Saarbrücker Damenchor.

Von Silvia Buss

Keine Frau ist wie die andere und jede soll sich hier willkommen fühlen: Schon in seinem Namen will der Gemischte Saarbrücker Damenchor andeuten, dass hier vieles etwas anders ist als in traditionellen Chören. Jeden Dienstag treffen sich die Sängerinnen, insgesamt sind es 41 Aktive im Alter von 25 bis 78, im Musiksaal der Saarbrücker Wallenbauschule zum Proben. Zwei Sängerinnen, die ausgebildete Chorleiterinnen sind, übernehmen abwechselnd das Einsingen. Anschließend dirigiert Amei Scheib, die künstlerische Leiterin, die den Chor 1992 auf Betreiben von einigen Saarbrücker Schauspielerinnen auch gründete. Die Musikwissenschaftlerin hat im Saar-

land nicht nur als Leiterin mehrerer Chöre, sondern auch als Solistin mit schöner Altstimme seit Jahrzehnten einen Namen.

Schon früh haben sich die Chorfrauen damals als Verein strukturiert, um das Organisatorische auf mehrere Schultern zu verteilen. Dass möglichst viel demokratisch entschieden wird, ist auch Amei Scheib wichtig. „Klassische Chorliteratur interessiert uns eher weniger, wir arbeiten meist thematisch“, erklärt sie. Thema für ein Konzertprogramm des Gemischten Frauenchors kann dann mal „Weltmusik aus

Nicht jeder Chor nimmt einen so herzlich auf

Afrika“ sein, die Frauenbewegung in historischen Liedern („Mund auf statt Klappe zu“) oder auch der von Mikis Theodorakis vertonte Neruda-Gedichtzyklus „Canto General“ gegen Kolonialismus.

Oftmals zieht der Chor Partnerinnen und Partner wie etwa Bands, Tänzer oder andere Chöre zu seinen Auftritten hinzu. 2012 richteten die gemischten Damen mit anderen ein schwul-lesbi-

sches Chorfestival in Saarbrücken aus, bisher wohl ihr größtes Projekt.

Derzeit erarbeiten sie ein Programm mit „Musik der Roma und Sinti“. Gesungen wird unter anderem auf Romanes, Russisch, Serbisch – wie immer alles in der Originalsprache und dazu noch auswendig. „Die Musik der Sinti und Roma ist sehr reichhaltig, aber die Recherche war eine echte Herausforderung“, sagt Scheib, die die Literatur sehr oft selbst arrangieren muss, damit sie für die vier Frauen-Stimmen, 1. und 2. Sopran sowie 1. und 2. Alt, passt.

„Ich habe in vielen Chören gesungen, nicht jeder ist so offen und nimmt einen als Mitglied so herzlich auf, wie ich es hier erlebt habe“, schwärmt Gisela Heil, die seit 2015 dabei ist und inzwischen den Vereinsvorsitz im Chor übernommen hat. Sie schätzt es auch sehr, dass in den Proben „ernsthaft und konzentriert“ gearbeitet wird. Damit das geht, schafft man fürs Gesellige eigene Gelegenheiten jeweils nach den Proben, nicht nur den wöchentlichen, auch bei dem Stimmgruppentreffen und dem jährlichen Chorwochenende. Über die Jahre seien schon viele Freundschaften im Chor entstanden, sagt Christine Streck. Sie muss es wissen, sie ist dem Chor schon seit 1998 treu

Wer sich fürs Mitmachen interessiert, sollte Singerfahrung haben, Notenlesen ist aber kein Muss. Ab September sind Neuaufnahmen wieder möglich. Wer den Chor auf der Bühne kennenlernen will: Das neue Programm „So still wie dein Herz – Musik der Roma und Sinti“ führt der Gemischte Saarbrücker Damenchor mit Torino Reinhardt (Sohn von Schnuckenack Reinhardt) und seinem Ensemble am 10. Juli um 18 Uhr im Bürgerhaus Dudweiler auf.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken

Chorleiterin Amei Scheib gründete den Chor bereits im Jahr 1992.



Foto: Iris Maurer



Die Arbeiter der Stadtreinigung des Brüsseler Künstlers Jaune sind in Völklingen in vielen Variationen zu sehen.

Die Urban Art zieht in die City

VÖKLINGER HÜTTE Die sechste Ausgabe der Ausstellung ist politischer denn je

Die Urban Art Biennale probt in diesem Jahr den Brückenschlag vom Weltkulturerbe in die Völklinger City. Das bekommt ihr gut. Die sechste Ausgabe mit vielen Künstlern und Kollektiven aus aller Welt setzt noch einige weitere neue Akzente. Der Besuch lohnt sich.

Von Silvia Buss

Wie wär's mit einer Partie Tischtennis auf alten Autos? Ausprobieren kann man das jetzt in der Völklinger City in der Forbacher Passage. Doch aufgepasst! Die Platten liegen schräg über den Autodächern und Motorhauben, die Ping-Pong-Bälle sind schwer zu parieren. Was für ein spaßiges Abenteuer! Nicht das einzige, das einen bei der 6. Urban Art Biennale erwartet. In der altherwürdigen Röchling-Bank etwa liegen massenweise Schließfachschlüssel zu Dreiecken arrangiert einfach so auf dem Boden. Nun ja, die Bank-Schließfächer sind wohl längst geräumt, die Bankräume stehen schon viele Jahre leer. Urban-Art-Künstler haben sie neu erobert: mit farbenfrohen Wandbildern und Installationen, die womöglich durch Wassily Kandinsky inspiriert sind, mit Leuchtstäben, Hüttenfotos und mit von Hand geschriebenen französischen Geschichten, die ganze Wände und Fenster bedecken. Ob man mit dieser Öffnung zur Stadt hin auch Einhei-

mische, die sich als nicht so kunstaffin verstehen, zahlreicher in die Hütte locken kann? Man sollte es auf jeden Fall mit diesen und anderen Mitteln versuchen. Gleich wenn man aus dem Bahnhof kommt und nach links zum Weltkulturerbe abbiegt, haben Generaldirektor Ralf Beil und der bewährte Biennialen-Kurator Frank Krämer noch deutlicher signalisiert, dass die ehemalige Hütte für alle da sein will oder zumindest sein sollte.

Hendrik Beikirchs riesiges Porträt eines freundlich blickenden türkischen Seniors an der

Die Vielfalt macht den Reiz der Urban Art Biennale aus

Wand eines Saarstahl-Gebäudes setzt nicht nur diesem selbst, sondern allen türkischen Migranten, die einst als Gastarbeiter kamen, einen Beitrag zum Wohlstand leisteten und mit ihren Kindern heimisch wurden, ein Denkmal.

Auch hat die Biennale nach eigener Aussage mehr Künstler und Künstlerinnen als in der Vergangenheit eingeladen, nicht Fertiges zu schicken, sondern so wie Beikirch neue Werke vor Ort zu entwickeln. Auch das macht die Schau spannender, denn die Künstler haben sich nicht nur formal, sondern auch inhaltlich mit dem Weltkulturerbe auseinandergesetzt. Das Besondere der Hüttenanlage ist ihre gigantische Größe. Einige

Künstler haben die Herausforderung angenommen und darauf mit „Think big!“ reagiert. Der Quebecer Street-Artist Roadsworth beispielsweise hat hier in Riesenhieroglyphen, die an die rätselhaften Erdzeichen der Nazca-Kultur in Peru erinnern, auf das Dach der Möllerhalle den Appell (auf Englisch) „Hört auf, den Krieg zu finanzieren!“ gemalt. Lesbar ist das nur aus der Luft – oder von der Hochofenplattform.

Der Brüsseler Schablonenkünstler Jaune reagiert auf die Größe der Hütte genau umgekehrt: Seine entzückenden Stadtreinigungsarbeiter, die sich in allerlei Alltagsposen an Wänden tummeln, sind winzig klein und verlangen erhöhte Aufmerksamkeit. Natürlich entdeckt man auch 2022 wieder viele Exponate in der Möllerhalle und sonstwo auf dem Gelände. Ein Faltpfad und eine App helfen sie zu finden. Zwei Stunden sollte man schon einkalkulieren. Ob verspielt oder – dieses Jahr vermehrt – mit politischer Botschaft, ernst, dramatisch, subversiv oder ironisch bis sarkastisch, genre-orientiert oder sich mehr an der bildenden Kunst reibend und gleich in welcher Technik: Es ist wie immer die Vielfalt, die den Reiz der Völklinger Urban Art Biennale ausmacht. Sie läuft bis zum 6. November. Kinder, Schüler, Azubis und Studierende bis 27 Jahre haben freien Eintritt.

REINGEHÖRT

Jede Menge Infos und Hits



Der Saargemünder Privatsender Radio Mélodie ist im Internet zu finden unter www.radiomelodie.com

Von Silvia Buss

Wer Radio Mélodie schon lange nicht mehr gehört hat, wird sich wundern. Früher war der kleine Saargemünder Privatsender bekannt für seine deutsche Schlagermusik und Amateure am Mikro, die durchgehend Lothringer Platt schwätzten. 2017 aber war damit Schluss. Da es selbst den Lothringern zu viel war, gibt es Mundart seitdem nur noch in homöopathischen Dosen. Um wieder die gewünschte Zielgruppe der 45- bis 55-Jährigen zu erreichen, stellte der neue, dynamische Chef Sébastien Jung den Sender auch musikalisch um: auf angenehme französische und internationale Hits der 80er bis heute. Doch warum soll man als Saarländerin diesen französischen Sender, der als erster auf deutscher Seite über DAB+ empfangbar ist, überhaupt anhören? Nicht unbedingt wegen der Werbung, nicht allein wegen der Musik, viel mehr wegen der Lokalnachrichten. Gratis, ohne Bezahlschranke, erfährt man so, Französischkenntnisse vorausgesetzt, was bei den Nachbarn im Raum Saargemünd, St. Avold, Forbach und im Krümmelelsass los ist. Das Spektrum reicht von Dorffesten, Gourmet-Wanderungen und Festivals über neue Läden, Unfälle und Staus bis hin zur Vorstellung der lokalen Kandidaten bei Wahlen. Das alles gibt es nicht nur live und analog, sondern auch digital zum Nachhören und Nachlesen auf der Webseite. Im französischen Grenzgebiet erreicht Radio Mélodie durch seine Lokalinfos inzwischen Spitzenwerte in der Hörergunst.

Besondere Sprühkunst in der Modernen Galerie

AUSSTELLUNG Katharina Grosse im Saarlandmuseum

Für Kuratorin Andrea Jahn gehört Katharina Grosse, Jahrgang 1961, zu den „bahnbrechenden Künstlerinnen ihrer Generation“. Das „Bahnbrechende“ darf man bei der in Berlin und Neuseeland lebenden, international hoch gehandelten Katharina Grosse durchaus wörtlich nehmen. Mit Sprühpistolen verwandelt sie ganze Hallen, ja selbst Plätze und Büsche in überdimensionale begehbare Farbräume und sprengt so das traditionelle Format von Malerei.

„Think Big!“ heißt denn auch sehr passend der Porträtfilm, den man sich im Foyer der Modernen Galerie unbedingt ansehen sollte, bevor man den Raum mit der Grosse-Schau „Wolke in Form eines Schweretes“ betritt. Denn hier verblüfft die Künstlerin durch einen Schritt in die umgekehrte Richtung: In sieben Arbeiten aus jüngster Zeit kehrt sie zurück zur Leinwand und dem rechteckigen (Groß-)Format, das man an die Wand hängen kann. Auch in dieser Serie hat Grosse mit großzügiger Geste und der Sprühpistole Farben aufgetragen, jedoch ausschließlich in Linien. Dicht an dicht leuchten sie geheimnisvoll wie ein Schilfdschungel in Grün, Rot, Gelb und Blau. Statt in die Landschaft zu sprühen, hat sie hier Treib-

holz wie eine Skyline eingebaut und buschige, trockene Äste mit Leinwandstreifen angeknüpft, um sie danach ihrem Werk farblich einzuverleiben.

Insgesamt sind diese sieben bis zum 4. September gezeigten Arbeiten wie Grosse-Konzentrate. Eines der Werke verbleibt dank einer Stifterin übrigens in der Museumssammlung. Durch die Verdichtung sind die gezeigten Arbeiten berstend vor Energie. So ganz in den Tafelbildrahmen pressen lassen will sich die Künstlerin auch hier nicht: Die buschigen Mini-Bäume ragen in alle Richtungen hinaus, die Leinwand wird übereinander geklebt, gepinnt oder über den Rand verückt, wo sie Falten schlägt.

Neben Grosses Werken sind auch zwei weitere spannende neue Ausstellungen in der Modernen Galerie sehenswert: Um Saar-Bergbau, Kohlenstoff und den Bauplan des Menschen geht es in Helga Griffiths' „Sensing the Unseen“. Sie läuft noch bis zum 14. August. Im ersten Teil der Schau über die „Elemente“ mit Schätzen aus der eigenen Sammlung geht es um das Wasser in der Kunst. Die Ausstellung ist bis zum 21. August zu sehen. **sb**

www.modernegalerie.org



Diese Arbeit ohne Titel ist eines der sieben Werke von Katharina Grosse, die derzeit in der Modernen Galerie zu sehen sind.



Foto: Atelier Limo

François Kinard (links), Bürgermeister der belgischen Gemeinde Aubange und Serge de Cali, Bürgermeister von Mont-Saint-Martin.

Wander-Ausstellung zur Grenzregion

EUROPA Was die Bürger über Grenzen denken

Was bedeutet Europa den Menschen in der Großregion? In einer Region, in der vier EU-Länder aneinander grenzen? Im September 2021 haben sich zwei französische Dokumentarfilmer vom Berliner „Atelier Limo“ mit Wanderschuh, Rucksack und Kamera auf den Weg gemacht, um genau das herauszufinden. Vom belgischen Grenzort Aubange aus sind Simon Brunel und Nicolas Pannetier in rund 14 Tagen an der Südgrenze Luxemburgs entlang gewandert. Die Strecke mit Abstechern in französische Grenzorte und ins saarländische Perl führte sie über 200 Kilometer bis nach Schengen. Unterwegs haben sie mit unterschiedlichsten Menschen, vom Bürgermeister bis zur

Winzerin, gesprochen. Als Schwerpunkte kristallisierten sich die Themen Grenze, Europa, Arbeit, Corona und Zukunft heraus. Unter dem Titel „Grand Marche – Auf dem Wege, Europa neu zu erfinden“ präsentieren Brunel und Pannetier die Ergebnisse und die Dokumentation nun in dreierlei Formen: in einer multimedialen Wanderausstellung, einer interaktiven Web-Plattform und einem Dokumentarfilm. Vom 10. Juni bis 10. Juli ist die Ausstellung im Saarbrücker Kulturzentrum am Eurobahnhof zu Gast. Am 30. Juni findet begleitend eine Podiumsdiskussion zur grenzüberschreitenden Kulturarbeit statt. **sb**

www.kuba-sb.de

Rock und Blues auf dem Schlossplatz

BELIEBTE MUSIKREIHE

Nach zweijähriger Pause ist die beliebte Open-Air-Reihe „Sonntags ans Schloss“ in Saarbrücken wieder gestartet. Zur gewohnten Zeit um 11 Uhr spielt etwa am 19. Juni das Münchner Trio Reverend Rusty & The Case rockigen Roots-Blues. Es folgen bis zum 28. August neun weitere Bands mit Blues in allen Spielarten. Nur am 17. Juli und 7. August wird am Schloss pausiert. Die Kinderreihe mit Theater, Clowns und Zauberern beginnt immer um 15 Uhr und um 18 Uhr gibt's die Soirees mit Live-Konzerten von Rockabilly über Gypsy Swing bis hin zu Klezmer. Eintritt frei. **sb**

www.regionalverband-saarbruecken.de/

Foto-Ausstellung

STÄDTISCHE GALERIE

Unter dem Titel „Weiß war der Schnee“ zeigt die Städtische Galerie Neunkirchen bis zum 17. Juli spektakuläre Landschaftsaufnahmen des renommierten Fotografen Thomas Wrede. Seit 2017 reist dieser immer wieder in die Alpen, um den Folgen der Erderwärmung nachzuspüren. Er richtet seine Kamera auf die Oberflächen der Gletscher, deren Abschmelzen im Sommer man durch Abdecken mit Vliesen zu verhindern sucht. Und er steigt ins Innere der Eishöhle, um zu zeigen, wie das Sonnenlicht durch die dünner werdenden Eisschichten fällt. Auch frühere Fotografien, die die Schau ergänzen, bestechen. **sb**

www.staedtische-galerie-neunkirchen.de

Anzeige

Kulturtag im Rechtsschutzsaal

Im Zeichen der Solidarität –
Für eine demokratische Gesellschaft!

Mai – Oktober 2022

www.rechtsschutzsaal.de



Gefördert vom Ministerium
für Bildung und Kultur
des Saarlandes

Was bei der Vergütung von Überstunden zu beachten ist

BEZAHLUNG ZUSÄTZLICHER ARBEIT Beweislast liegt beim Arbeitnehmer

Wer Überstunden leistet, möchte in aller Regel auch dafür entlohnt werden. Doch ein Anspruch auf Bezahlung besteht nur, wenn der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder ihm die Veranlassung zuzurechnen ist – und das muss der Arbeitnehmer beweisen.

Von Uli Meisinger

Häufig stellen sich im Beratungsalltag Fragen zu nicht vergüteten Überstunden. Wenn eine Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht erfolgen kann, bleibt oft nur noch der Weg zum Arbeitsgericht. Hierbei sind jedoch einige wichtige Punkte vorab zu beachten, insbesondere, was die Darlegungs- und Beweislast betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeht.

Der Begriff Überstunden

Von Überstunden spricht man, wenn Arbeitsleistung erbracht wird, die über den vertraglich vereinbarten Umfang hinaus geht. Ein Anspruch auf Bezahlung der Überstunden besteht dann, wenn der Arbeitgeber die Leistung von

Überstunden veranlasst hat oder ihm die Veranlassung zumindest zuzurechnen ist. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber Überstunden angeordnet, sie gebilligt oder geduldet hat oder wenn die Überstunden zur Erledigung der geschuldeten Arbeit jedenfalls notwendig waren.

Anordnung, Billigung, Duldung

Wenn ein Arbeitgeber ausdrücklich Arbeitsleistung verlangt, die über den vereinbarten Umfang hinaus geht, handelt es sich regelmäßig um angeordnete Überstunden. Eine Billigung von Überstunden durch den Arbeitgeber liegt vor, wenn die abgeleisteten Überstunden durch ihn nachträglich genehmigt werden. Der Arbeitgeber duldet Überstunden, wenn er Kenntnis von deren Ableistung hat, sie hinnimmt und keine Vorkehrungen zur Verhinderung von Überstunden trifft.

Darlegungs- und Beweislast liegt bei den Arbeitnehmern

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen darlegen und beweisen, dass die geleisteten Überstunden durch den Arbeitgeber veranlasst wurden oder

diesem zuzurechnen sind. Gleiches gilt für den Umfang der geleisteten Überstunden. Dabei reicht es regelmäßig nicht aus, wenn lediglich eine pauschale Summe von Überstunden genannt wird. Ebenso sind handschriftliche Aufzeichnungen von Anwesenheitszeiten zwar eine gute Basis, jedoch für sich allein noch nicht genügend.

Vielmehr müssen Betroffene konkret belegen, welche Umstände zur Ableistung von Überstunden geführt haben. Auch müssen sie die Art der Arbeit sowie die genauen Zeiträume darlegen. Wenn Überstunden etwa dadurch entstanden sind, dass diese zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren, ist es erforderlich, auch dies detailliert zu erläutern.

Ausschlussfristen und Verjährung

Zudem ist darauf zu achten, dass auch für Überstunden die Verjährungs- oder Verfallsfristen gelten. Neben der regelmäßigen gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß Paragraph 195 BGB können sich sogenannte Ausschlussfristen aus Tarif- oder Arbeitsverträgen ergeben, die wesentlich kürzer sind. Grundsätzlich gilt: Werden Überstundenansprüche nicht innerhalb einer solchen Frist geltend gemacht, verfallen sie.

Vertragliche Regelungen beachten

In einem Tarif- oder Arbeitsvertrag kann geregelt sein, dass Überstunden ausschließlich in Freizeit gewährt werden oder ein bestimmter Umfang von Überstunden bereits mit dem Gehalt abgegolten sein soll. Gerade in Arbeitsverträgen sind diese Regelungen jedoch nicht immer rechtswirksam, weswegen es immer auf eine Beurteilung der Umstände des Einzelfalles ankommt.

Uli Meisinger ist Sozial- und Arbeitsrechtsberater.

Viele Beschäftigte leisten hin und wieder Überstunden.



Foto: Adobe Stock/princeoflove

4 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA KÜNDIGUNG

Bei einer Telefon-Aktion für die Saarbrücker Zeitung hat die AK-Juristin Daniela Petry Fragen zum Thema Kündigung beantwortet. Hier sind die wichtigsten Fragen und Antworten.

- 1** Ich arbeite seit drei Jahren in einer Firma mit 25 Beschäftigten und bin aktuell erkrankt. Gestern hatte ich eine vom Chef unterschriebene Kündigung im Briefkasten, mit der mir ordentlich unter Einhaltung der vereinbarten Frist gekündigt wurde. Ein Grund ist nicht aufgeführt. Kann ich mich erfolgreich gegen die Kündigung wehren?

Da Ihr Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, haben Sie Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Ihr Arbeitgeber muss daher für die form- und fristgerechte Kündigung einen Grund haben, der die Kündigung sozial rechtfertigt. Ein solcher Grund kann personenbedingt, betriebsbedingt oder verhaltensbedingt sein. Der Grund muss im Kündigungsschreiben nicht explizit aufgeführt sein, er muss aber tatsächlich vorliegen. Sie sollten Ihren Arbeitgeber nach dem Grund der Kündigung fragen. Gibt es keinen Grund, der die Kündigung sozial rechtfertigt, können Sie zur Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Zugang eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen. Wenn Sie nicht fristgemäß eine Kündigungsschutzklage erheben, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam, auch wenn sie offensichtlich unwirksam ist. Die Tatsache, dass Sie momentan arbeitsunfähig sind, führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.



Wer eine Kündigung erhält, hat meist viele offene Fragen.

- 2** Ich habe rückwirkend eine unbefristete, volle Erwerbsminderungsrente zuerkannt bekommen. Endet mein Arbeitsverhältnis mit Beginn der Rente?

Nicht unbedingt. Das Arbeitsverhältnis endet nur dann automatisch mit dem Bezug einer solchen Rente, wenn in Ihrem Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung vereinbart wurde oder ein einschlägiger Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht. Ansonsten endet Ihr Arbeitsverhältnis nicht automatisch, sondern nur wenn Sie oder der Arbeitgeber kündigen oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird.

- 3** Welche Kündigungsfrist muss ich einhalten, wenn ich seit 27 Jahren im selben Betrieb arbeite? In meinem Arbeitsvertrag steht, es gelten die gesetzlichen Fristen.

Wenn in Ihrem Arbeitsvertrag lediglich steht, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten, dann haben Sie eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder Monatsende. In vielen Arbeitsverträgen finden sich jedoch davon abweichende Regelungen dergestalt, dass die verlängerten gesetzlichen Kündi-

gungsfristen, die für den Arbeitgeber gelten, auch von Arbeitnehmern einzuhalten sind. In diesem Fall würde Ihre Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit von 27 Jahren sieben Monate zum Monatsende betragen.

- 4** Habe ich Anspruch auf eine Abfindung, wenn mein Arbeitgeber mir kündigt?

Nur in bestimmten Fällen. Ein Anspruch auf Abfindung kann sich aus einem Vertrag ergeben, etwa aus einem Aufhebungsvertrag, einem Arbeits- oder Tarifvertrag oder aus einem Sozialplan. Ein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung findet sich nur in § 1a Kündigungsschutzgesetz. Dort ist geregelt, dass ein Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen kann, wenn ihm wegen dringender betrieblicher Erfordernisse gekündigt und gleichzeitig eine Abfindung unter der Bedingung angeboten wurde, dass er auf sein Recht verzichtet, innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage zu erheben. Die Abfindungshöhe beträgt in diesem Fall ein halbes Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr. Häufig ergibt sich ein Anspruch auf Abfindung auch im Rahmen von Kündigungsschutzklagen, die in vielen Fällen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung enden.

■
■ Eine kostenlose Arbeitsrechtsberatung erhalten AK-Mitglieder, also alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, über die Hotline 0681 4005-111 oder per Mail an beratung@arbeitskammer.de. Infos: www.arbeitskammer.de

Gibt es Sonderurlaub bei der Einschulung?

ERSTER SCHULTAG

Für viele Eltern ist es ein prägendes Ereignis im Leben ihrer Kinder: die Einschulung. Lange im Voraus wird geplant, was in die Schultüte kommt und wer das Kind begleiten darf. Nur steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überhaupt ein Sonderurlaub dafür zu? „Nein, es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Einschulung“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Auch auf unbezahlte Freistellung dürften Arbeitnehmer nicht hoffen, sondern müssten für den besonderen Tag entweder regulären Urlaub einreichen oder Zeitguthaben verwenden. Sonderurlaub steht nach Einschätzung der Arbeitsrechtlerin Arbeitnehmern nur in anderen persönlichen Belangen wie Hochzeit, Erkrankung des Kindes oder Tod des Partners zu.

Um den ersten Schultag des Kindes trotzdem entspannt miterleben zu können, ist es sinnvoll, den Urlaub schon lange im Voraus zu planen. Laut Oberthür dürfen Arbeitgeber dann nur in dringenden betrieblichen Fällen oder bei anderen konkurrierenden Urlaubswünschen widersprechen. Das Gleiche gilt bei der Erstellung von Dienstplänen. Arbeitgeber und die Belegschaft müssen, wenn dem betriebliche Interessen nichts im Wege steht, Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen nehmen, die an einer Einschulungsfeier oder dem ersten Schultag teilnehmen möchten. **tmn**

Eine Kündigung muss in Schriftform erfolgen

URTEIL Kündigung per Whatsapp ist nicht gültig

Wird eine Kündigung in Form eines Fotos via Whatsapp übermittelt, ist sie nicht gültig. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts München, auf das der Bund-Verlag verweist. In dem verhandelten Fall kündigte ein Arbeitgeber einem Angestellten fristlos, weil er betrunken zur Arbeit erschienen war. Der Beschäftigte erhielt die Kündigung per Whatsapp. Der Arbeitgeber hatte das unterschriebene Kündigungsschreiben fotografiert und das Foto über den Messenger an den Mann geschickt.

Der Beschäftigte klagte, da die Kündigung aus seiner Sicht nicht der erforderlichen Schriftform entsprach und machte Gehaltsansprüche geltend. Das LAG München urteilte im Sinne des Klägers: Die per Whatsapp zugestellte fristlose Kündigung ist demnach nichtig, da sie gegen das Schriftformerfordernis verstößt. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss immer der Schriftform (§126 Abs. 1 und §623 BGB) entsprechen, so der Bund-Verlag. Das soll Rechtssi-

cherheit für die Vertragsparteien garantieren. Eine elektronisch übermittelte Ablichtung des Kündigungsschreibens, etwa per Fax oder Messenger, erfüllt die Anforderung laut Urteil nicht.

Das Schriftformerfordernis ist den Infos zufolge erst dann erfüllt, wenn das Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wurde. Diese Urkunde muss dem Empfänger dann entsprechend zugehen.

Auch das Argument des Arbeitgebers, dass der Beschäftigte seine aktuelle Anschrift nicht mitgeteilt habe, so dass er die Kündigung nicht per Post zustellen konnte, ließ das Gericht nicht gelten. Der Arbeitgeber hatte weder dargelegt wann noch wie er den Beschäftigten dazu aufgefordert hatte, seine aktuelle Anschrift mitzuteilen. Eine Ausnahmesituation sei entsprechend nicht begründet worden. **tmn**

Aktenzeichen 3 Sa 362/21

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET

Hilfe beim Verfassen der Patientenverfügung

VERBRAUCHERZENTRALE Praktischer Ratgeber

„Hoffentlich trifft es mich nie“ – und dann passiert es doch. Durch einen Unfall, eine Krankheit oder altersbedingt können Menschen nicht mehr selbstbestimmt entscheiden, welche medizinische Behandlung sie wünschen. Oder nicht mehr festlegen, wie Geldangelegenheiten oder die Wohnsituation geregelt werden sollen. Dann müssen Angehörige, Ärzte oder Gerichte diese existenziellen Fragen nach eigenem Ermessen verfügen. Wer jedoch schon in gesunden Tagen mit rechtssicheren Vollmachten vorsorgt, lässt im Fall der Fälle keinen

Raum für Interpretation. Praktische Unterstützung bietet dabei der Ratgeber „Patientenverfügung“ der Verbraucherzentrale.

Nur wenn die Patientenverfügung ausreichend konkret formuliert wird, ist sie auch bindend. Unabdingbar ist es außerdem, sich bei den Festlegungen der Tragweite bestimmter medizinischer Maßnahmen bewusst zu sein. Das Buch erläutert die formellen Anforderungen, notwendige Aufbewahrungen, Möglichkeiten und Grenzen von Patienten- und Betreuungsverfügung sowie der Vorsorgevollmacht. Der Anhang bietet dazu jede Menge Textbausteine, Vordrucke und Musterbeispiele – auch zum Download, um Eintragungen online vorzunehmen. Wichtig: Patientenverfügungen müssen zwar schriftlich erstellt werden, können aber jederzeit mündlich oder durch Gesten widerrufen werden. **red**

Der Ratgeber „Patientenverfügung. Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung“ hat 168 Seiten und kostet 9,90 Euro, als E-Book 7,99 Euro. Bestellmöglichkeiten unter www.ratgeber-verbraucherzentrale.de.



Achtung beim Absetzen von Kita-Gebühren

SONDERAUSGABEN Vorsicht bei Arbeitgeber-Anteil

Aufwendungen für die Betreuung des eigenen Kindes können grundsätzlich die Steuerlast senken. Zwei Drittel der Betreuungskosten, höchstens aber 4.000 Euro pro Kind, sind als Sonderausgaben in der Steuererklärung abzugsfähig. Übernimmt allerdings der Arbeitgeber die Kita-Gebühren, gilt das nicht. Denn Arbeitgeber können ihren Beschäftigten mit dem Lohn oder Gehalt steuer- und sozialversicherungsfrei Kita-Gebühren auszahlen, teilt

der Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine mit. Zusätzliche steuerliche Absetzung dieser Kita-Kosten sind in diesem Fall mangels wirtschaftlicher Belastung nicht möglich, hat der Bundesfinanzhof entschieden.

Wer also die gesamten Kita-Gebühren vom Arbeitgeber bezahlt bekommt, darf dafür keine Sonderausgaben in der Steuererklärung angeben. **tmn**

Aktenzeichen III R 54/20

Kein gesetzlicher Anspruch auf Feiertagszuschlag

ANDERE RECHTSGRUNDLAGE

Der Einzelhandel bleibt geschlossen, Supermärkte auch: Sonn- und Feiertage sind Ruhetage. Dennoch gibt es Branchen, in denen Beschäftigte an diesen Tagen zur Arbeit kommen müssen. Ein finanzieller Ausgleich soll häufig als Entschädigung dienen. Ist der Anspruch gesetzlich geregelt? „Nein“, sagt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen dem Experten zufolge eine andere Rechtsgrundlage. „Ein solcher Anspruch kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer betrieblichen Übung ergeben.“ Eine betriebliche Übung beschreibt dabei eine Art Gewohnheitsrecht: Wiederholt der Arbeitgeber regelmäßig bestimmte Verhaltensweisen, kann die Belegschaft daraus schließen, dass die Leistung auf Dauer gewährt werden soll. Da der Feiertagszuschlag bis zu einer gewissen Höhe steuerfrei ist, empfiehlt Alexander Bredereck, den Arbeitgeber gegebenenfalls darauf anzusprechen. „Arbeitgeber sind hier regelmäßig weniger abgeneigt, als bei zu versteuernden Entgeltbestandteilen.“ **tmn**

Abschläge kann man ausgleichen

VORZEITIG IN RENTE

Versicherte, die die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen erfüllen, können vor Erreichen der regulären Altersgrenze in Rente gehen. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund hin. Für jeden Monat, den sie die Rente früher beziehen, nehmen sie dafür aber einen Abschlag von 0,3 Prozent in Kauf. Mit Sonderzahlungen können diese Abschläge aber ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Auf Wunsch erhalten Versicherte ab dem 50. Lebensjahr eine besondere Rentenauskunft zum Ausgleich der Rentenminderung von ihrem Rentenversicherungsträger. Sie informiert über die Rentenhöhe zum gewünschten vorzeitigen Rentenbeginn, die Höhe der daraus entstehenden Rentenminderung und über den Betrag, der zum Ausgleich geleistet werden kann. Wichtig: Die einmal eingezahlten freiwilligen Beiträge können nicht wieder erstattet werden. **tmn**



Zeichnung: Kurt Heinemann

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA WEISUNGSRECHT

Arbeitnehmer können ihre Tätigkeiten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht frei gestalten, sondern sind weisungsgebunden. Das Weisungsrecht – auch Direktionsrecht genannt – ermöglicht es dem Arbeitgeber, seinen Mitarbeitern Anweisungen zu erteilen, die das Arbeitsverhältnis konkretisieren. Werden rechtmäßige Weisungen nicht beachtet, kann dies zu Abmahnungen oder gar Kündigungen führen. Die folgenden drei Fragen sollen einen kurzen Überblick darüber geben, was das Weisungsrecht ausmacht, wo seine Grenzen liegen und was der Arbeitgeber vorschreiben oder verlangen darf.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Was ist das Weisungsrecht überhaupt und wie wird es geregelt?

Durch das einseitige Weisungsrecht des Arbeitgebers wird die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers konkretisiert. Es ist geregelt in § 106 Gewerbeordnung (GewO). Demnach kann der Arbeitgeber den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung „nach billigem Ermessen“ näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

2 Was fällt alles unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers?

Der Arbeitgeber kann durch eine einseitige Arbeitsanweisung die zeitliche Lage der Arbeit festlegen. Dies umfasst vor allem die Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf die einzelnen Arbeitstage, nicht aber die Dauer der Arbeitszeit an sich. Auch der Arbeitsort oder eine Versetzung an einen anderen Ort fallen unter das Weisungsrecht. Ebenso können die Art und Weise der Arbeitsleistung, ihr Gegenstand und die Reihenfolge der einzelnen Arbeitsschritte vom Arbeitgeber festgelegt werden. Beispiele hierfür sind die Einführung von Dienstkleidung oder ein Handy- oder auch Rauchverbot.

3 Welche Grenzen hat das Weisungsrecht?

§ 106 GewO verlangt, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechts „billiges Ermessen“ zu Grunde legen muss. Er muss seine Interessen mit denen der Arbeitnehmer „gerecht“ abwägen und angemessen Rücksicht nehmen, etwa auf familiäre Belange wie Kinderbetreuung oder eine Behinderung. Würden im Arbeitsvertrag Arbeitsinhalte, -ort oder -zeit konkret und abschließend festgelegt, bleibt kein Raum mehr für das Weisungsrecht. Haben beispielsweise Teilzeitkräfte im Arbeitsvertrag ihre Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage oder Tageszeiten beschränkt, so kann der Arbeitgeber hiervon nicht mehr einseitig abweichen.

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.

Politische Plakate im Bildungszentrum

BZK Ausstellung von Karl-Willi Paul wird verlängert

Der Plakatkünstler Karl-Willi Paul möchte mit seinen Werken zu aktuellen politischen Themen Stellung beziehen und den Finger in die Wunde legen. Seine Ausstellung im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel wird nun verlängert.

Von Vanessa Gindorf

Bereits seit März läuft im AK-Bildungszentrum in Kirkel die Ausstellung politischer Plakate von Karl-Willi Paul. Schon seit den 1980er Jahren ist Paul künstlerisch aktiv, hat aber erst in den letzten Jahren die Plakatkunst für sich entdeckt. In bester Tradition von Klaus Staeck, aber auch mit hohem Respekt vor dessen Schaffen, hat er seinen eigenen Stil gefunden und äußert sich zu aktuellen und politischen Themen, die ihn bewegen. „Ich habe für mich diese Art der Meinungsäußerung wieder aufgegriffen, weil ich zuspitzen und die Betrachterin, den Betrachter schnell mit meinem Standpunkt konfrontieren kann“, sagt er.

Karl-Willi Paul wurde als junger Mensch unter anderem von Willy Brandts „Mehr Demokratie wagen“ geprägt. Als er als junger Personalratsvorsitzender des Postscheckamtes in Saarbrücken sein Büro einrichtete,

hängte er Plakate des Künstlers Klaus Staeck auf, in denen dieser die Verlogenheit des Nachkriegsdeutschlands anprangerte. Damals ein Skandal. Sowohl die Inhalte als auch das Präsentieren in einem Büro. Die Plakate blieben trotzdem hängen. Paul erklärt auf seiner Homepage: „Ich lege den Finger auf Wunden, zeige das, was mir weh tut, nicht als Bessrewisser, sondern als Stichwortgeber für Diskussionen.“

Da die Ausstellung des 1951 in Homburg geborenen Künstlers in den letzten Wochen ein sehr positives Feedback erhalten hat, wird sie verlängert. Die Werke sind im AK-Bildungszentrum Kirkel nun noch bis zum 30. Juni zu sehen.

Bemerkenswert ist zudem, dass der Künstler alle 23 Plakate inklusive Bildträger zum Verkauf zur Verfügung stellt, um den Reinerlös zu spenden. Das Geld wird auf zwei Flüchtlingsinitiativen im Saarland aufgeteilt. Interessenten können die Bilder im Bildungszentrum direkt erwerben oder Kontakt zum Künstler aufnehmen.

Weitere Informationen zum Künstler sowie zu seinen Plakaten gibt es auf seiner Webseite unter: <https://einmischen-jetzt.jimdo.com/>



Alle 23 Plakate, die im BZK in Kirkel ausgestellt sind, stehen zum Verkauf. Der Reinerlös geht an zwei Flüchtlingsinitiativen.



Produziert mit
sozialer Verantwortung.
www.rehagmbh.de

AK unterstützt Menschen mit Handicap

SIEGEL VON REHA GMBH

Seit mehreren Jahrzehnten lässt die Arbeitskammer ihre Zeitschriften und Broschüren über die Reha GmbH verschicken. Dort konfektionieren Menschen mit Behinderungen die AK-Produkte und organisieren den kompletten Versand. „Für besonderes soziales Engagement und gelebte soziale Verantwortung“ wurde der AK jetzt „vertrauensvoll ein Zertifikat verliehen“. Durch die Zusammenarbeit mit starken Partnern, so die Reha, sei es möglich, „dauerhaft qualifizierte Arbeitsplätze und ein selbstbestimmtes Leben im sozialen Umfeld für Menschen mit Handicap sicherzustellen.“ Durch das Engagement der AK wird bei der Reha die Beschäftigung von drei Menschen gesichert. „Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung mit dem ‚Sozialen Siegel‘ durch unseren langjährigen Partner“, so AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. **pj**

AUFRUF

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Deshalb freuen wir uns, wenn Sie mit Anregungen, Lob und Tadel, Fotos oder Fragen auf uns zukommen. Sehen Sie auf dem Weg zur oder von der Arbeit öfter mal was Ungewöhnliches, Schönes oder Seltsames? Dann schicken Sie uns einfach ein Foto. Haben Sie einen guten Ausflugstipp parat, teilen Sie ihn doch mit anderen Leserinnen und Lesern. Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen. Die Redaktion

Wir freuen uns auf Ihre „Post“!
Schicken Sie sie bitte an
redaktion@arbeitskammer.de

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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

446.000

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



52.000

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



25.000

Teilnehmertage gibt es Jahr für Jahr im schön gelegenen und gut ausgestatteten Bildungszentrum der AK Saar in Kirkel.



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

Kompetent in drei Kernbereichen

Die Arbeitskammer des Saarlandes steht seit ihrer Gründung für Kompetenz und Zuverlässigkeit. Gemeinsam mit den Gewerkschaften steht sie den saarländischen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite. Im Gesetz heißt es, „die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, als öffentlich-rechtliche Vertretung der im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (...) die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen“. In drei Kernbereichen ist die AK Saar tätig:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **beraten, bilden und forschen** im Interesse der Bevölkerung, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird.
beraten. – Die Fachberaterinnen und -berater der AK unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Unsere Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten.
bilden. – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstaltungen, Kurse

und Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im hauseigenen Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 500 Tageskurse, 160 Mehrtagesseminare, 200 Wochenendseminare und 120 Wochenseminare.
forschen. – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.