

Mit
Beilage
"Azubi-Lexikon"



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 71. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 4|23

August
2023

Titelthema

Mit gleicher Teilhabe am Erwerbsleben die Zukunft sichern!



Position

Beschäftigten-Befragung
der AK zeigt Probleme auf

16

Politik + Gesellschaft

Studie zu Lebensumständen
Studierender im Saarland

31

Aus der Beratung

Welche Rechte
gelten für Minijobber?

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 4 | 2023

TITELTHEMA

Wie mehr Gleichstellung gelingen kann

- 6** Warum die Transformation der Wirtschaft nur mit Gleichstellung zu bewältigen ist
- 9** Für Sorgearbeit sind bessere gesetzliche Rahmenbedingungen unverzichtbar
- 12** Drei Betriebsrätinnen berichten, wie sie die Tätigkeit in ihrem Gremium erleben

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Warum Stress uns richtig krank machen kann und wie man mit ihm umgehen sollte

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** Schüler engagieren sich im Projekt „Radeln und Erinnern“

KULTUR + MEDIEN

- 29** Die Landeskunstaussstellung SaarArt präsentiert Werke von über 60 Künstlern

AK-SPEZIAL „AZUBI-LEXIKON“



Das „Azubi-Lexikon“ erklärt von A bis Z die wichtigsten Begriffe, die Berufsanfänger kennen müssen. Außerdem bietet die Beilage viele hilfreiche Tipps rund um das Thema Ausbildung

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 18** Betrieb + Gewerkschaft
- 23** Veranstaltungen
- 24** Arbeit in Zahlen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Gleichstellung bietet viele Chancen



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Unser Jahresbericht hat es einmal mehr verdeutlicht: Die Bewältigung des Strukturwandels und die damit verbundene Frage nach der Arbeitswelt der Zukunft sind eine facettenreiche politische Mammutaufgabe. Der ökologische Umbau, die Digitalisierung, der demographische Wandel und eine sich verändernde Gesellschaft erfordern weitreichende Maßnahmen, deren Leitlinie „Gute Arbeit“ bleiben muss. Dazu sind Mitbestimmung in den Betrieben, eine echte Weiterbildungskultur und eine Stärkung der Tarifbindung unverzichtbar, genauso wie genügend Zeit für politische Weiterbildung. Eine essenzielle Frage der künftigen Arbeitswelt ist aber auch jene nach der Gleichstellung der Geschlechter. Sie ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Gleichstellung leistet einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften. Die Erwerbsquote von Frauen liegt weiter hinter jener von Männern. Das betrifft insbesondere alleinerziehende Mütter und Migrantinnen. Hier muss dringend umgesteuert werden. Doch bei Gleichstellung geht es längst nicht mehr ausschließlich um die Unterstützung von Frauen. Sie bietet auch Männern, von den sich gerade Jüngere immer öfter die Möglichkeit einer besseren Aufgabenverteilung wünschen, Chancen. Um mehr Gleichheit zu erreichen, brauchen wir jedoch dringend eine deutlich bessere Infrastruktur bei der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, eine Aufwertung von Sorgeberufen sowie die Abschaffung von Fehlreizen. Minijobs sind der falsche Weg, sie stellen insbesondere für Frauen nach wie vor eine große Armutsfalle dar.



Gleichstellung leistet einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften.

ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelbild zeigt zwei Aspekte, bei denen es bei der Gleichstellung nach wie vor hapert: Sorgearbeit wird noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet und Männer beziehen noch immer höhere Gehälter. Auf Seite 2 setzt sich Cartoonist TOM mit gewohnt bissigem Blick mit Fragen der Arbeitswelt der Zukunft auseinander.

Broschüre Elternzeit neu herausgegeben

HILFE FÜR RATSUCHENDE

Die AK hat die Broschüre „Elternzeit und Elterngeld“ neu herausgegeben. Das Elterngeld ist eine wichtige Familienleistung. Eltern erhalten finanzielle Unterstützung, wenn sie sich um ihr Kind kümmern. Die Elternzeit ermöglicht es Müttern und Vätern, eine Zeitlang aus dem Arbeitsleben auszuscheiden oder im Beruf kürzer zu treten. Mit der Broschüre will die AK werdende Eltern über ihre Rechte und Pflichten informieren, damit sie die gesetzlichen Hilfen für sich und auch zum Wohle des Kindes in Anspruch nehmen können. **red**



Die Broschüren gibt es online unter www.arbeitskammer.de/online-broschueren und in gedruckter Version unter www.arbeitskammer.de/publikationen.

Neue Sprechstunde in Merzig

GEFLÜCHTETE UND MIGRANTEN

Die AK-Beratungsstellen Faire Integration und Wanderarbeit bieten jetzt auch eine offene Sprechstunde für Geflüchtete sowie Migranten aus der EU und aus Drittstaaten in Merzig an. Beantwortet werden Fragen zum deutschen Arbeitsrecht. Die Beraterinnen und Berater sprechen Deutsch, Russisch, Arabisch, Serbokroatisch, Englisch, Polnisch, Rumänisch und Kroatisch. Die Beratungen sind kostenlos und finden am 27. September und 29. November (13 bis 15 Uhr) in der Stadtbibliothek statt. **red**

Infos: www.arbeitskammer.de/sprechstunde

AK-JAHRESBERICHT ÜBERGEBEN



AK-Vorstandsvorsitzender Jörg Caspar (v. l.), Ministerpräsidentin Anke Rehlinger, Arbeitsminister Magnus Jung und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto bei der Übergabe des AK-Jahresberichtes an die Landesregierung. Der Bericht hat den Schwerpunkt „Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt“. Dabei geht es um moderne Gleichstellungspolitik, die den Blick auf beide Geschlechter weitet und dafür sorgt, dass die Chancen und Zuständigkeiten gerechter verteilt werden. Mehr dazu gibt es im Titelthema dieser AK-Konkret-Ausgabe.

Task Force Grenzgänger: EuGH bestätigt Analyse

CORONA-REGELUNGEN EU-Recht nicht eingehalten

Grenzgänger mussten während der Corona-Pandemie enorme Nachteile in Kauf nehmen. Dass die damaligen nationalen Corona-Schutz-Verordnungen gegen EU-Recht verstoßen, hat die Task Force Grenzgänger (TFG) bereits vor drei Jahren angemahnt. Geschehen ist nichts. Jetzt hat der Europäische Gerichtshof die TFG-Analyse bestätigt. Einige Formulierungen im deutschen Infektionsschutzgesetz hatten zur Folge, dass in der ersten Coronawelle die Unternehmen Grenzgängern aus Frankreich zwar den Lohn bei einer Quarantäne weitergezahlt haben, später das Geld vom Land aber nicht erstattet be-

kamen. Mit dem Verweis, im Infektionsschutzgesetz stehe, die Quarantäne müsse von einer zuständigen deutschen Behörde angeordnet werden. In der zweiten Welle haben viele Firmen Grenzgängern in Quarantäne in der Folge keinen Lohn weitergezahlt. Grenzgänger haben also im Falle einer Quarantäne, die von einer französischen Stelle angeordnet worden ist, weder in Frankreich noch in Deutschland Anspruch auf eine Entschädigung für ihre Einkommensverluste. Die TFG hatte 2022 ein Rechtsgutachten erstellt (<https://lmy.de/CWxywHSV>). Die Situation ist nun dank des EuGH-Urteils vom 15. Juni künftig geklärt. **red**

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 (ks), Benjamin Rannenber (br); **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, Sabine Hennig Telefon 0681 4005-375; **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 Namenskürzel 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.



Foto: Adobe Stock/ Carbonero Stock

Der weite Weg zur Gleichstellung

DENKANSTOSS Für AK-Referentin **Gertrud Schmidt** ist das Erreichte noch lange nicht genug

Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon!" Dieses Zitat der norwegischen Journalistin Grethe Nestor bringt es auf den Punkt. Wie sehr der Gedanke, die Gleichstellung sei schon erreicht, ein Mythos ist, macht der aktuelle AK-Jahresbericht an die Landesregierung klar. Natürlich hat sich in jüngster Vergangenheit vieles im Sinne einer besseren Gleichstellung verändert. War es vor 25 Jahren hierzulande noch undenkbar, Kleinkinder problemlos in Betreuung zu geben und einer Arbeit nachzugehen, so gehört dies heute zu den selbstverständlichen Rahmenbedingungen einer funktionierenden Erwerbsgesellschaft dazu. Gleichzeitig wird deutlich, dass all das, was bisher erreicht wurde, aber noch lange nicht ausreicht, wenn man es ernst meint mit der Gleichstellung! Wie sehr man dieses Ziel auch in Krisenzeiten ernst nehmen muss, das arbeitet die Arbeitskammer in ihrem Bericht an die Landesregierung ganz deutlich heraus.

Gleichstellung als Wert an sich ist grundgesetzlich garantiert, der Staat ist verpflichtet, sie aktiv voranzubringen. Hinzu kommt: Mit

besseren Bedingungen für Frauen und Männer im Arbeitsleben werden Fragen des Fachkräftemangels besser beherrschbar – auch wenn es zugegeben technokratisch klingt, vom Potenzial an Erwerbspersonen zu sprechen, wenn es um Individuen geht. Solange aber sämtliche Sozialversicherungen und vor allem die Rente an das Ausmaß der Erwerbstätigkeit geknüpft sind, so lange muss eine gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben erstes Ziel sein. Dass dies möglicherweise mit kürzeren Arbeitszeiten von Männern verbunden ist, kann in der Gesamtbetrachtung eigentlich nur von Vorteil sein!

Mit besseren Bedingungen für Frauen und Männer im Arbeitsleben werden Fragen des Fachkräftemangels besser beherrschbar.



Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Nur mit Gleichstellung ist die Transformation zu bewältigen

MODERNE ARBEITSWELT Zukunftsfragen mit Chancengleichheit beantworten

Den vollständigen Jahresbericht 2023 finden Interessierte unter www.arbeitskammer.de/jahresbericht

Ministerpräsidentin Anke Rehlinger hat zu Jahresbeginn eine interministerielle Arbeitsgruppe für eine saarländische Gleichstellungsstrategie berufen. Die Arbeitskammer fordert in ihrem aktuellen Jahresbericht, Gleichstellung müsse eine zentrale Strategie im Strukturwandel- und Transformationsprozess sein, um Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt zu beantworten. Warum dies und gibt es nicht wichtigere Themen?

Von Torsten Brandt

Gleichstellungspolitik zielt auf die Umsetzung gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen. Es geht dabei nicht nur darum Frauen zu unterstützen, sondern den Blick auf beide Geschlechter zu weiten und dafür zu sorgen, dass Chancen und Zuständigkeiten besser und gerechter verteilt werden. Gleichstellung ist also ein Wert an sich. Zugleich stehen alle zentralen Herausforderungen des Saarlandes, nämlich die Gestaltung der Digitalisierung, des ökologischen Umbaus, des demografischen Wandels sowie veränderte Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und an das Verhältnis von Arbeit und Leben, ganz wesentlich mit Gleichstellungspolitik in Zusammenhang.

Vor allem Frauen arbeiten in sozialen Dienstleistungsberufen, die häufig unterbezahlt und mit schlechten Arbeitsbedingungen verbunden sind.

Wenn wir zunächst von den veränderten Rahmenbedingungen des Umbaus zu einer ökologischeren Wirtschaft und der Digitalisierung ausgehen, so ergibt sich eine radikale Veränderung von Berufsbildern durch veränderte Rationalisierungspotenziale sowie Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen. Dabei gilt es zum einen, industrielle Arbeitsplätze, die oft mit guter Arbeit verbunden sind, weiterzuentwickeln und zu erhalten. Zugleich gewinnen auch wegen der Alterung der Gesellschaft oftmals „frauenspezifische“ Branchen und Berufsfelder im Dienstleistungssektor ihrem Beschäftigungsumfang nach an Bedeutung (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und

Dienstleistungsberufe angemessen entlohnen

Sozialwesen 2008-2022: plus 36,6 Prozent Verarbeitendes Gewerbe: minus 10,2 Prozent). Leider sind gerade soziale Dienstleistungsberufe häufig unterbezahlt und mit schlechten Arbeitsbedingungen verbunden, obwohl gerade hier der Fachkräftemangel stark zunimmt. Notwendig ist also eine deutliche Aufwertung von Frauenbranchen und -berufen, was nicht nur ein Beitrag zur Reduktion der Lohnungleichheit von Männern und Frauen mit Folge-

problemen wie Altersarmut ist, sondern auch ein Beitrag für eine robustere Diversifizierung der Wirtschaft bei abnehmendem, exportorientiertem Industriesektor. Das bedeutet zum Beispiel überall dort, wo die öffentliche Hand Arbeitgeber ist, Dienstleistungsberufe angemessen zu entlohnen. Oder zum Beispiel mit dem Instrument der Wirtschaftsförderung gerade in privaten Dienstleistungsbranchen gute Arbeitsbedingungen zu honorieren. So sollten Kriterien wie das Vorhandensein von Tarifverträgen, betriebliche Mitbestimmung, Frauenförderpläne oder familienfreundliche Arbeitszeitmodelle besonders gefördert werden.

Der demografische Wandel führt nicht nur dazu, dass der Anteil der Erwerbsbevölkerung abnimmt und Jüngere in Gleichklang mit dem weiter steigenden Fachkräftemangel zunehmend umworben werden. Oftmals noch unterbelichtet ist, dass die Zahl der Pflegebedürftigen stark ansteigt. Diese werden bisher mehrheitlich zu Hause von ihren oftmals berufstätigen Angehörigen – zumeist von Frauen – betreut. Da zukünftig eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen erwünscht ist, stellt sich die Frage, wie, von wem und unter welchen Bedingungen dies zukünftig gestemmt werden soll.

Ein erster Schritt wäre es, Versorgungsprobleme in der häuslichen und ambulanten Pflege systematisch zu evaluieren, Standards etwa für Personalschlüssel zu definieren. Und das wäre ein wichtiger Beitrag, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Im Rahmen einer „strategischen Dienstleistungspolitik“ müssen unbezahlte Sorgetätigkeiten (wie Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen) durch verbesserte Rahmenbedingungen institutionell aufgewertet werden. Im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge müssen Angebote und Qualität von Kinderbetreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen so gestaltet wer-



Foto: fAdobe Stock/TimeaPeter

den, dass unzureichende Angebote nicht dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen ausgebremst wird.

Langfristig gilt es das gesamte Erwerbspersonenpotential auszuschöpfen, also eben auch das erhebliche Beschäftigungspotential bei den Frauen, die meist gut gebildet und qualifiziert in das Erwerbsleben starten. Das Gleichstellungsziel einer besseren Arbeitsmarktintegration von Frauen ist insofern ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Die Analyse aber zeigt, dass es in bestimmten Gruppen noch starken Aufholbedarf gibt (zum Beispiel Mütter und Migrantinnen). Daher sind verstärkt die spezifischen Ausgangslagen und Fördermöglichkeiten von Müttern, Alleinerziehenden und Migrantinnen ins Visier zu nehmen und auszubauen. Auch ist es für Migrantinnen häufig besonders schwer, einen Kita-Platz zu erhalten, womit die berufliche Integration für diese Mütter und später für ihre Kinder erschwert

Mädchen gehen auf dem Weg nach oben verloren

wird. Hinzu kommt, dass allzu oft Frauen nach einer Kinderbetreuungsphase nicht wieder in Vollzeitarbeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sondern (nur) in Teilzeit, und damit unter ihren Möglichkeiten bleiben. Mädchen wurden zwar zu Bildungsgewinnerinnen, gehen aber mit ihren Qualifikationen auf dem Weg nach oben verloren.

Notwendig ist daher der Ausbau von Arbeitszeitmodellen, die mehr Arbeitszeitsouveränität ermöglichen, und von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, die Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereoptionen für Frauen vereinfachen, was als Beitrag zur Fachkräftebindung und -findung im Standortwettbewerb wichtig ist. Auch müssen vermehrt Minijobs und Teilzeitarbeitsplätze in reguläre Arbeitsplätze mit höherem Stundenvolumen überführt werden. Fast ein Drittel aller vollzeitbeschäftigten Frauen im Saarland erhält nur Niedriglöhne, auch dies bremst ihre Erwerbsneigung, wenn zugleich sozialpolitische Fehlanreize wie das Ehegattensplittung bestehen. Zudem ist eine grundlegende Arbeitszeitdiskus-

sion für die Gleichstellung zentral. Arbeitszeit ist schlicht ungleich verteilt und entspricht oft nicht den Wünschen der Beschäftigten. Eine gelingende Gleichstellung führt zwangsläufig zu einer Umverteilung von Sorge-Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern. Dabei zeichnet sich ab, dass es arbeitszeitpolitisch nicht die eine Lösung für alle geben sollte (zum Beispiel eine Vier-Tage Woche für alle), sondern in Abhängigkeit von der Lebensphase Wahlarbeitszeiten zu ermöglichen sind.

Insgesamt ist Gleichstellung sowohl zentrale Strategie wie auch Bestandteil des Transformationsprozesses – letzteres weil ein verstärkter Bedeutungsgewinn und vermehrter Gestaltungsbedarf von Dienstleistungsarbeit bei gleichzeitigem Fortbestehen des industriellen Kerns absehbar ist. Gleichstellung ist als Chance im Transfor-

mationsprozess wie als Strategie gegen den Fachkräftemangel zu begreifen, ist aber gleichzeitig ein Wert an sich. Politisch wichtig ist, dass die Landesregierung ihren eingeschlagenen Weg hin zu einer Landesgleichstellungsstrategie systematisch und unterstützt durch einen breiten Beteiligungsprozess voranbringt. Mit einer solchen Strategie, wie es sie im Bund und verschiedenen Ländern schon gibt, wird Gleichstellung in allen Handlungsfeldern definierbar, mess- und überprüfbar und erlangt im Laufe der Zeit einen noch höheren Stellenwert. Nur so können gezielte Gleichstellungsstrategien auf allen Ebenen kluge und innovative Antworten auf viele Herausforderungen des Strukturwandels liefern.

Dr. Torsten Brandt leitet die Abteilung Gesellschaftspolitik.

Für die Gleichstellung ist eine grundlegende Arbeitszeitdiskussion zentral.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Maßnahmen, um mehr Gleichstellung zu erreichen

- ▶ Landesgleichstellungsstrategie mit klaren, auspersonalisierten Zuständigkeiten und konkreten Zielen in einem breiten Beteiligungsprozess mit überprüfbaren Maßnahmen und Fristen entwickeln
- ▶ Ausschöpfung des Erwerbs- und Qualifikationspotentials, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, Müttern und Migrantinnen
- ▶ Aufwertung von Sorgeberufen in Rahmen einer aktiven Dienstleistungspolitik
- ▶ Verbesserung der Infrastruktur bei Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen
- ▶ Ausbau von Wahlarbeitszeiten
- ▶ Abbau von Fehlanreizen wie Ehegattensplittung und Minijobs
- ▶ Sensibilisierungsmaßnahmen entlang der Bildungskette für ein ausgewogeneres Verhältnis bei der Berufs- und Studienwahl
- ▶ Abbau von prekärer und Niedriglohnbeschäftigung als Hemmschuh der Erwerbstätigkeit von Frauen

„Die Landesregierung muss jetzt mutig vorgehen“

INTERVIEW AK und Frauenrat fordern eine Gleichstellungsstrategie für das Saarland



Eva

Groterath

ist langjährige Vorsitzende des Frauenrates Saarland e. V. Der Frauenrat Saarland ist ein Dachverband von zurzeit 41 saarländischen Frauenverbänden und -organisationen und vertritt damit über 100.000 Frauen im Saarland.

Das Saarland braucht eine Gleichstellungsstrategie. Der Frauenrat Saarland hat bereits gemeinsam mit der AK mögliche Ziele herausgearbeitet. Welche das sind und wie diese erreicht werden können, erläutert Sanitätsrätin Eva Groterath. Die Fragen stellten Gertrud Schmidt und Simone Hien.

Frau Groterath, was ist eine Gleichstellungsstrategie?

Eine Gleichstellungsstrategie (des Landes) legt in einem Katalog fest, was genau in welchen Ressorts der Regierung und welchen Fachbereichen getan werden muss, um in allen Themenfeldern zu mehr Gleichstellung zu kommen. Früher konnten wir dieses Vorgehen unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“. Das ist aber in seiner Wirksamkeit nie weit über theoretische Debatten hinausgekommen. Die EU ging daher mit einer neu aufgelegten, systematischen Strategie (für die Jahre 2020 bis 2025) voraus, Deutschland folgte 2020 mit einem nationalen Ansatz. Dort ist unter anderem auch die Verankerung in den einzelnen Bundesländern vorgesehen – in einigen Ländern ist man schon dabei, wie zum Beispiel in Hamburg oder Bremen, andere sind noch auf dem Weg.

Warum braucht das Saarland eine Gleichstellungsstrategie?

Das Thema Gleichstellung ist eine sogenannte Querschnittsaufgabe, die zurzeit von den politischen Handelnden mal mehr, mal weniger mitgedacht wird. Dies hängt allzu oft von den Entscheidern und Entscheiderinnen und deren Motivation ab, die Themen wirklich aufzugreifen. Nach unserer Beobachtung passiert unter dem Ansatz „das Thema mitdenken“ alleine nicht allzu viel. Die tatsächlichen Verhältnisse rund um die Gleichstellung im Saarland müssen in Zahlen, Daten und Fakten sicht-



Foto: Adobe Stock/Wolfliser

Mögliche Ziele einer Gleichstellungsstrategie sind unter anderem gendergerechte Bildung und die Gleichstellung im Erwerbsleben.

bar, Veränderungen müssen erkennbar und bewertbar sein. Deshalb fordern wir, das Thema in allen Bereichen strukturell mit konkreten Zielen zu verankern. Damit bekommen wir mehr Rechtssicherheit und Transparenz bezüglich der Zielsetzungen und Maßnahmen in diesem Bereich. Nur so können die Menschen im Saarland beurteilen, wie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen aussehen und wo noch Nachholbedarf besteht.

Wie kann die Gleichstellungsstrategie im Saarland erarbeitet werden und was müssen ihre wesentlichen Ziele sein?

Notwendig ist ein mutiges Vorgehen der Landesregierung. Sie muss in möglichst gesellschaftlich breit aufgestellten Diskussions- und Debattenrunden Eckpunkte herausarbeiten, an denen anzusetzen ist. Ein erster Schritt ist es, in den eigenen Fachministerien ein Bewusstsein für die anstehenden Fragen zu schaffen. Geeignet dafür sind im ersten Schritt interministerielle Arbeitsgruppen, die für das Thema sensibilisiert werden und die sich im Laufe des Prozesses auf Eckpunkte verständigen. Damit wurde im Saarland bereits begonnen. Mögliche Ziele der Strategie haben wir als Frauenrat zusammen mit der Arbeitskammer exemplarisch bereits einige herausgearbeitet. Dazu gehören zum Beispiel

quantitativ ausreichende und gut bezahlte, qualitative Kinderbetreuung, gendergerechte und gendersensible Bildung, Gleichstellung im Erwerbsleben (Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Bekämpfung des Gender Pay Gaps, Bewertung von sozialer Arbeit, Frauen in Führung), um hier nur einige zu nennen. Übergreifende Punkte sind eine höhere Repräsentanz von Frauen in politischen Gremien und ein Gleichstellungsscheck für alle politischen Entscheidungen.

Wie können diese Ziele erreicht werden?

Nach der Analyse werden Maßnahmen festgelegt und einzelne Zielvorgaben gesetzt – wie zum Beispiel Quoten in bestimmten Bereichen – mit denen ein systematisches Monitoring möglich wird. Gleichstellung muss außerdem in allen anderen Programmen und Strategien des Landes (zum Beispiel Innovationsstrategien, Digitale Agenda etc.) verankert werden, damit sie nicht weiterhin als Querschnittsthema „verloren geht“ und sie muss finanziell entsprechend ausgestattet werden. Im Grunde geht es um eine Neubewertung des Regierungshandelns vor dem Hintergrund der Gleichstellung, nicht zuletzt, damit der allgegenwärtige Transformationsprozess im Saarland mit allen und für alle bewältigt werden kann.

Das Papier mit den frauenpolitischen Forderungen gibt es hier: www.frauenrat-saarland.de/fileadmin/user_upload/News-Dateien/Gleichstellungsstrategie/Frauenpolitische-Forderungen-20220504.pdf

Warum Sorgearbeit dringend ein neues Leitbild braucht

GLEICHSTELLUNG Bessere gesetzliche Rahmenbedingungen sind unabdingbar

Die sogenannte Sorge- (oder Care-) arbeit ist eine notwendige Basis des Wirtschaftssystems, wird aber als solche nicht anerkannt. Nur wenn eigene Grundbedürfnisse befriedigt, Kinder und ältere hilfe- und pflegebedürftige Menschen versorgt sind, und ein gewisses Maß an Selbstfürsorge gewährleistet ist, kann Erwerbsarbeit dauerhaft ausgeübt werden. Bisher ist diese Arbeit vor allem zu Lasten der Frauen verteilt.

Von Gertrud Schmidt

Wie sehr bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit grundlegend für das Beschäftigungssystem ist, wurde nicht zuletzt während der Corona-Pandemie deutlich. Damals kam der Begriff der Systemrelevanz ins Spiel – ob bei Fragen der Kinderbetreuung zu Hause oder in Kitas beziehungsweise in Kliniken und Pflegeeinrichtungen. Die öffentlichen Sorgesysteme funktionierten nicht mehr ausreichend und schnell wurde klar, wie selbstverständlich sie für den normalen Ablauf der Arbeitswelt sind. Waren zuvor Vereinbarkeitsthemen im betrieblichen Alltag eher am Rande Thema, so wurden sie plötzlich überall diskutiert. Einen Augenblick lang glaubte man, diese Bedeutung würde über den Moment hinaus wirksam – doch aktuell ist der Personalmangel überall so ausgeprägt, dass man oft nur noch das Nötigste tun kann, um die Bedarfe zu decken. Längerfristige Verbesserungen, etwa in den Kitas oder in den Pflegeeinrichtungen, müssen dabei erneut zu Lasten der Qualität auf die lange Bank geschoben werden.

Auffallend ist: Sowohl im Privatleben als auch in der bezahlten Sorgearbeit liegt die Zuständigkeit überwiegend bei den Frauen. Care-Arbeit wird als Teil des Privatlebens gesehen, der quasi naturrechtlich in die Hauptzuständigkeit der Frau im Haushalt zugewiesen wurde. Damit ist gemeint,

dass Frauen kraft ihrer „natürlichen Fähigkeiten“ besonders für diese Arbeiten geeignet seien. Nicht zuletzt ist dies mit ein Grund dafür, dass Sorgearbeit im Erwerbszusammenhang bis heute deutlich unterbewertet ist. Entsprechend dieser Zuweisung war der „Familienernährer“ jahrelang ein tief verankertes Bild mit all seinen Auswirkungen. Langsam veränderte sich das Leitbild hin in Richtung „Zuverdienst“ durch die Frauen, nicht zuletzt aufgrund ihres steigenden Bildungsniveaus. In der Weiterentwicklung wurde eine Vollzeitberufstätigkeit für alle als Leitbild formuliert. Bei diesem Modell ist es politisch gewollt und im Sinne der Gleichstellung

Sorgearbeit ist zu Lasten der Frauen verteilt

sinnvoll, den Anspruch von Frauen auf eine existenzsichernde, unabhängige Erwerbsarbeit zu manifestieren. Wird es jedoch konsequent in der Praxis verfolgt, so ignoriert dieses Modell, dass Menschen sich trotzdem um Care-Arbeit kümmern müssen.

Ein möglicher Ausweg ist das Delegieren der Sorgearbeit an Dritte. Diese Lösung liegt nahe, sie bewegt sich erfahrungsgemäß jedoch oft im Graubereich. Idealerweise wäre auch (bezahlte) Care-

Arbeit gleich Gute Arbeit im Sinne des DGB-Leitbildes Gute Arbeit. Die Realität sieht mit niedrigen Löhnen, fehlender sozialer Absicherung und wenig ausgeprägtem Schutz jedoch meist anders aus. Insbesondere im Bereich der Altenpflege werden häufig Migrantinnen ins Land geholt, die dann ihrerseits ihren eigenen Familien nicht mehr gerecht werden können.

Der Zweite Bundesgleichstellungsbericht thematisierte 2017 die Verteilung der Sorgearbeit und forderte ein neues Leitbild. Dieses als Basis würde im Idealfall Sorgearbeit für alle Geschlechter ohne Nachteile möglich machen. Die Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sollten nicht allein im Privaten von den Einzelnen bewältigt werden müssen. Gesetzliche Rahmenbedingungen müssen so ausgestaltet werden, dass eine Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit möglich wird ohne Überforderung und ohne Benachteiligung der Beteiligten. Praktisch hätte Sorgearbeit dann keine negativen Auswirkungen auf Aufstiegschancen, auf Einkommen oder auf die Rente. Bisher wurden entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen häufig jedoch nur halbherzig umgesetzt – wie etwa beim Entgelttransparenzgesetz.

Ob Betreuung von Kindern oder Pflege von älteren Menschen, ob bezahlt oder unbezahlt: Sorgearbeit wird noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet.



Foto: Adobe Stock/Pololia

Die materielle Gleichstellung ist noch längst nicht erreicht

BENACHTEILIGUNG Die Sorgearbeit muss gleichmäßiger verteilt werden

Vor rund 65 Jahren, am 1. Juli 1958, trat das sogenannte Gleichberechtigungsgesetz in Deutschland in Kraft. Damit wurde die Gleichstellung der Frau mit dem Mann rein rechtlich erreicht. Längst gibt es Frauenbeauftragte, -förderung und -quoten. In Deutschland gibt es kaum noch Stimmen, die Frauen nicht selbstverständlich als vollwertige und selbstbestimmte Mitglieder der Gesellschaft ansehen. Rechtlich und moralisch scheint der Wille zur Gleichstellung da zu sein, die ökonomische und soziale Gleichstellung ist jedoch noch längst nicht erfolgt.

Von Jonas Boos

Die ökonomische und soziale Benachteiligung von Frauen zeigt sich eindrücklich anhand von Statistiken des Arbeitsmarktes:

- Zwar hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Saarland in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen (von rund 35 Prozent im Jahr 1980 auf 73 Prozent im Jahr 2021), sie bleibt aber weiter hinter der der Männer zurück (82,1 Prozent).
- Über 88.000 der weiblichen Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig) im Saarland arbeiten in Teilzeit, was einer Teilzeitquote von 48,6

Prozent entspricht. Von den männlichen Beschäftigten sind lediglich 10,5 Prozent in Teilzeit tätig.

- Über 34.200 Frauen arbeiten ausschließlich als Minijobberinnen – damit werden rund 60 Prozent aller Minijobs im Saarland von Frauen ausgeführt.
- Der Anteil von Frauen, die im Saarland zu Niedriglöhnen arbeiten, ist mit 27,6 Prozent erheblich größer als bei Männern (16 Prozent).
- Der sogenannte Gender Pay Gap – also der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn von Frauen und Männern – liegt im Saarland bei 18 Prozent.

Frauen arbeiten deutlich öfter in Teilzeit

Frauen unterbrechen ihr Erwerbsleben häufiger – meist aus familiären Gründen –, arbeiten nach dem Wiedereinstieg oft in Teilzeit oder Minijobs und haben auch daher geringere Chancen auf einen innerbetrieblichen Aufstieg oder Führungspositionen. Auch die Berufswahl unterscheidet sich von der der Männer: Über die Hälfte der Frauen arbeitet in den fünf Branchen: Gesundheitswesen, Einzelhandel, Öffentliche Verwaltung, Sozialwesen/Heime so-

wie Erziehung/Unterricht (knapp 99.400 Personen). Da die Anteilswerte von Frauen innerhalb dieser Bereiche teilweise bei über 70 Prozent liegen (siehe Grafik), wird häufig von frauenspezifischen Branchen gesprochen. Die Beschäftigungsschwerpunkte von Männern liegen in den saarländischen Schlüsselindustrien sowie im Baugewerbe (ca. 69.000 Personen). Die industriellen Branchen zeichnen sich durch hohe Tarifbindung, starke Mitbestimmung und einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus. Entsprechend sind die Löhne vergleichsweise hoch: Die Bruttostundenverdienste liegen in der saarländischen Kfz-Industrie bei 32,23 Euro. In Pflege- und Altenheimen wird hingegen mit 20,25 Euro um knapp zwölf Euro weniger entlohnt (-37,2 Prozent).

Infolge der Kombination aus dem voranschreitenden Strukturwandel in der saarländischen Industrie und konjunkturellen Krisensituationen ist die Industriebeschäftigung an der Saar seit 2008 um über zehn Prozent beziehungsweise knapp 10.100 Arbeitsplätze zurückgegangen. Parallel dazu fand ein enormer Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungsbereich statt. Treiber sind hierbei insbesondere die sozialen Dienste, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Die geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche und -rollen können unter anderem auf ökonomische sowie soziale, kulturelle und historische Faktoren zurückgeführt werden. Aus ökonomischer Perspektive gehen aus der vorherrschenden Art und Weise der gesellschaftlichen (Re-) Produktion spezifische Anforderungen an die Menschen einher. Zum einen braucht es Personengruppen im produzierenden Bereich, die möglichst effizient und rational handeln und dadurch besonders geeignet sind, im Konkurrenzkampf erfolgreich zu sein und Profite zu erarbeiten. Um solchen Anforderungen gerecht zu werden, müssen eigene Bedürfnisse und

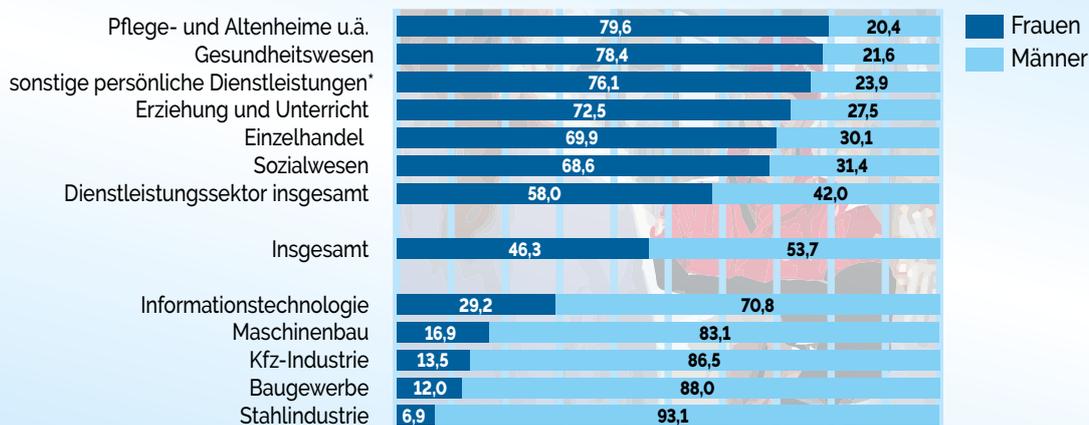
Im Bereich persönlicher Dienstleistungen wie Wäschereien, Saunen und Friseursalons arbeiten zu über 76 Prozent Frauen.



Foto: Adobe Stock/quintica.com

Anteile von Frauen und Männern an der Beschäftigung in ausgewählten Branchen im Saarland 2022 in %

Titelthema



*Anm: sonstige persönliche Dienstleistungen: u.a.: Wäschereien, Bestattung, Frisör- und Kosmetikstudios, Sauna und Bäder etc.
 Quellen: BA (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.).

Grafik: Arbeitskammer

Emotionen möglichst zurückgedrängt werden. Zum anderen braucht es Personengruppen, die sich um die reproduktiven Aufgaben (unter anderem Kindererziehung und Essenszubereitung) kümmern. Aufgrund von biologischen Faktoren wie der Gebärfähigkeit, aber auch aufgrund von historisch und kulturell geprägten Erwartungen und Vorurteilen werden beide Bereiche anhand der Geschlechter verteilt: Männlichkeit wird als effizient und rational, Weiblichkeit als emotional und fürsorglich definiert. Entsprechend erfolgt die Aufteilung der Tätigkeiten. Auch viele Kampagnen und die moderne Gesellschaft, die Frauen gerade dann als emanzipiert und stark ansehen, wenn sie möglichst beides – Sorgearbeit und berufliche Karriere – unter einen Hut bringen, bedienen diese stereotype Arbeitsteilung. So entsteht für Frauen eine Doppelbelastung oder sie geraten in ein Abhängigkeitsverhältnis zum Partner.

Wenn Unternehmen die Personalauswahl, Bezahlung und Karrierewege ihrer Arbeitskräfte nach dem Geschlecht differenzieren, beziehen sie sich darauf und nutzen die Rollenzuschreibungen aus. Um zu einer tatsächlichen Gleichstellung zu gelangen, bedarf es also nicht nur des moralischen Willens zum Bruch mit der Anwendung veralteter Rollenbilder, sondern auch eines Bruchs mit der systemischen Logik, die diese weiterhin für sich auszunutzen weiß und dadurch ständig reproduziert. Ökonomisch liegt die besondere Herausforderung der sogenannten frauenspezifischen Berufe darin, dass sie zwar gesellschaftlich unverzichtbar sind, aber

keine wesentlichen Beiträge zum Wirtschaftswachstum leisten. Diese Tätigkeiten und damit einhergehend auch das „Weibliche“ werden entsprechend abgewertet, was sich in systemisch unterbezahlten sowie schlecht ausgestatteten Arbeitsplätzen äußert. Wenn soziale Dienstleistungen tatsächlich attraktive Beschäftigungsfelder darstellen oder ein Wechsel in diese Berufe nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein sollen, bedarf es einer (finanziellen wie auch gesellschaftlichen) Anerkennung und Wertschätzung, insbesondere der Sorge- und Versorgungsarbeit.

Dazu gehört auch, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt werden muss. Frauen leisten durch-

Arbeitszeitverkürzung könnte sich positiv auswirken

schnittlich das 1,6-fache an Hausarbeit und das 2,4-fache an Fürsorgearbeit. Eine Kernfrage, die sich im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung stellt, ist die einer gerechten – also gleichmäßigeren – Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten zwischen Männern und Frauen. Arbeitszeit ist der entscheidende Faktor, mit dem das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen der Beschäftigten geprägt wird. Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit entsprechendem Lohnausgleich könnte sich deutlich positiv auf das materielle Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern auswirken, da weiblich geprägte Teilzeit zu einer kurzen Vollzeit aufgewertet würde. Die mit einer Teilzeittätigkeit negativ

verbundenen Auswirkungen wie Altersarmut oder schlechtere Karrierechancen könnten genauso wie die ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihrem Lebenspartner verringert werden. Zum anderen würde es Männern mit bisher überlangen Arbeitszeiten leichter gemacht, sich in die häusliche Sorgearbeit einzubringen. Die Herausforderung einer gerechteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die sich auch in veränderten Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeigen, wurde in den letzten Jahren auch in der gewerkschaftlichen Arbeit aufgegriffen und Zeitpolitik wieder verstärkt zum Thema in tariflichen Auseinandersetzungen.

Die Arbeitskammer begrüßt die Debatte über Arbeitszeitverkürzung sowie die Diskussion über die Einführung von individuellen Wahlarbeitszeitmodellen für die Beschäftigten als ersten wichtigen Schritt. Aktuell hat die IG Metall mit der Ankündigung, sich für eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich in der nächsten Tarifrunde der Stahlindustrie einzusetzen, die Frage wieder prominent in die Öffentlichkeit gebracht. Arbeitszeitverkürzung ist keine Frage der ökonomischen Machbarkeit – es ist vielmehr eine Frage des politischen Willens und der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse. Als traditionelle Forderung der Arbeiterbewegung kann eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung ein Anknüpfungspunkt sein für eine neue progressive Allianz aus gewerkschaftlichen und feministischen Kämpfen.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

„Frauen und ihre Stimme müssen wahrgenommen werden“

INTERVIEW Wie Betriebsrätinnen ihr Engagement im Gremium erleben

In den Mitbestimmungsgremien im Betrieb sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Stichprobenartige Abfragen bei verschiedenen Gewerkschaften im Saarland nach den ihnen bekannten Betriebsräten und deren Besetzung seit 2022 bestätigten ungefähr den aus bundesweiten Befragungen bekannten Anteil von rund 30 Prozent, bei deutlich höherem Anteil in den Dienstleistungsbranchen. Männer dominieren nach wie vor den Vorsitz über das Mitbestimmungsgremium. Die Ursachen dafür, dass es für Frauen so schwierig ist, die „gläserne Decke“ nach oben zu durchbrechen liegt unter anderem darin, dass noch immer Frauen in erster Linie für Sorge-Arbeiten zuständig sind. Daher bewerben sie sich generell seltener für Positionen, die (sehr) zeitaufwendig sind. Zudem machen es homosoziale Schließungsprozesse Frauen schwer, in Top-Positionen zu kommen. Vorangetrieben werden kann die Gleichstellung in betrieblichen Interessenvertretungen unter anderem dadurch, dass die Gremienarbeit vereinbarkeitsfreundlich organisiert wird, Frauen in Interessenvertretungen Netzwerke bilden und es mehr weibliche Vorbilder für Frauen gibt. Simone Hien hat Betriebsrätinnen* zu ihrem Engagement im Betriebsrat und ihrem persönlichen Erleben befragt.

Warum engagieren sich Ihrer Meinung nach weniger Frauen als Männer in Interessenvertretungen?

Betriebsrätin 1: Weil meiner Meinung nach Männer noch immer eher „wahrgenommen“ werden als Frauen in solchen Funktionen. Viele Frauen sind zudem teilzeitbeschäftigt, da an ihnen auch heute noch überwiegend die Erziehung der Kinder, Pflege von Angehörigen ect. hängen bleibt. Da ist dann nicht unbedingt noch Zeit, sich um Gremienarbeit zu kümmern.

Betriebsrätin 2: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist noch immer eine Herausforderung. Ich selbst zum Beispiel versuche die Balance zwischen 35 Stunden Arbeit in der Woche, Betriebsratsarbeit, Gewerkschaftsarbeit, und dann bin ich ja auch noch Mutter und Mensch, zu halten. Um das alles unter einen Hut zu bekommen, bedarf es sehr viel Ruhe und Geduld. Es gibt Tage, an denen ist es sehr turbulent und ich habe das Gefühl, dass alles sehr chaotisch ist. Und an manchen Tagen denke ich abends im Bett: „Das war jetzt richtig gut heute.“ Außerdem braucht man ein „dickes Fell“, weil es oft auch um das Ego geht. Männer haben eine andere Art zu diskutieren und Sachverhalte zu bearbeiten als Frauen. Es gibt ältere Kollegen im Gremium, die diskutieren nicht auf der Sach-

ebene, sondern der emotionalen Ebene und bringen somit persönliche Dinge ein. Sie können auch mal laut werden und dies als Mittel zur eigenen Interessendurchsetzung benutzen.

Betriebsrätin 3:

Ein ehrenamtliches Engagement egal welcher Art setzt immer voraus, dass zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Frauen sind je nach Lebensphase sehr oft diejenigen in der Familie, die in Teilzeitmodellen arbeiten. Und dies meist aus dem Grund, dass sie vieles, was es in der Familie zu organisieren gilt, managen. Ist die Frau schon in einer anderen Lebensphase, die Kinder größer, kommt häufig die Sorgearbeit an den eigenen oder den Schwiegereltern. Kinder, Küche und Kalender – oder

auch neudeutsch „Mental Load“ – benötigen Zeit. In dieses System dann noch ein Amt in einer Interessensvertretung einbauen, welches selbst im Status einer Freistellung ein gewisses Engagement zusätzlich in der Freizeit bedeutet? Auch wenn man es sich fachlich und persönlich durchaus zutraut, ist diese Hürde oft hoch.

Warum engagieren Sie sich im Betriebsrat? Fühlen Sie sich als Frau benachteiligt?

Betriebsrätin 1: Genau aus diesem Grund! Damit Frauen und ihre Stimme „wahrgenommen“ werden, damit auch ihnen die gebührende Beachtung und Respekt geboten werden. Ich persönlich fühle mich nicht benachteiligt. Meine Stimme war immer schon präsent, da ich mir schon immer Respekt eingefordert habe – aber das war/ist Männern gegenüber schwieriger als Frauen gegenüber.

Betriebsrätin 2: Ich habe mich schon immer dafür interessiert, mich für andere Menschen einzusetzen, anderen Menschen zu helfen. Ich wurde gemobbt, weil ich während der Elternzeit in Teilzeit ging und habe dann Unterstützung durch eine Kollegin, die auch Betriebsrätin ist, erfahren. Unter anderem wegen meiner Erfahrungen habe ich mir auf die Fahne geschrieben, dass ich gerne eine bessere Zukunft, einen besseren Arbeits-



Da überwiegend Frauen Sorge-Arbeiten übernehmen, bewerben sie sich seltener für Positionen, die zeitaufwendig sind.

*Die Betriebsrätinnen sind aus den Bereichen Industrie und Finanzwesen. Die Redaktion hat die Interviewpartnerinnen anonymisiert.

platz schaffen würde. Mir geht es gegen den Strich, dass in der Industrie oder generell in der Gesellschaft dieses Mutterthema und das Berufstätig-Sein als Frau immer zu riesen Diskussionen führt und noch immer sehr häufig das eine das andere ausschließt. Ich möchte als Beispiel vorgehen und zeigen, dass keines für das andere ein Hemmschuhsein muss. Das ist mir wichtig, weil ich mir auch für meine Tochter wünsche, dass sie in anderen Verhältnissen lebt und arbeitet, wenn sie erwachsen ist. Ich stehe meine Frau und lasse mich nicht von meinem Weg und Ziel abbringen.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Betriebsrätin 3: Mein Engagement im Betriebsrat rührt daher, dass ich während der Ausbildungszeit wahrgenommen habe, dass es Mitbestimmung gibt und erfahren durfte, was Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräte für die Menschen erreichen können. Ich wollte mich ebenfalls beteiligen und die Meinung meiner Kolleginnen und Kollegen gehört wissen. Eigene Ansichten einzubringen statt nur tatenlos alles hinnehmen zu müssen, war und ist mir wichtig. Mitgestaltung und Solidarität sind hier gute Stichwörter. Außerdem ist es natürlich ein schönes Gefühl, wenn man sein Gegenüber bei Problemen unterstützen kann. Als Frau fühle ich mich nicht „aktiv“ benachteiligt. Es sind mehr die gewachsenen Umstände, die Herausforderungen darstellen, wie das teilweise Unverständnis für Bedürfnisse außerhalb der Erwerbsarbeit.

Warum ist es für Sie wichtig, dass Frauen in Interessenvertretungen sind? Was muss getan werden, damit sich der Frauenanteil in Interessenvertretungen erhöht?

Betriebsrätin 1: Frauen sind oftmals zielstrebig und organisierter. Sie gehen mit Themen sensibler um – sie haben mehr Verständnis. Ich bin auch Schwerbehindertenvertretung und in diesem Gremium sieht man eher Frauen vertreten –

das ist eher eine Frauensache. Männer würden sich in diesem Gremium eher aufstellen lassen, wenn sie mehr „Lorbeeren verdienen“ und Beachtung finden würden. SBV'ler stehen nicht so im Rampenlicht wie Betriebs- und Personalräte. Das geben die Medien ja schon vor. Oder haben Sie einmal ein Interview gesehen, bei dem eine Schwerbehindertenvertretung befragt wurde? Man hört und sieht immer nur die Betriebs- und Personalräte in Interviews, siehe Ford, ZF, etc.

Betriebsrätin 2: Es ist schön, in der Mitbestimmung sein zu können, einfach zu sehen, was so alles hinter „den verschlossenen Türen“ läuft. Und es ist auch schön, daran beteiligt zu sein, dass die Arbeitsbedingungen besser werden. Aber frauenspezifische Themen, zum Beispiel, dass wir noch immer weniger Lohn bekommen, müssen einfach deutlicher angesprochen werden. Da gibt es noch einige dicke Bretter zu bohren. Ich ermutige jüngere Kolleginnen auch, sich zu engagieren, aber die sind von der Gewerkschaftsarbeit oft abgeschreckt und einfach nicht daran interessiert. Da muss man dann Gespräche führen, immer wieder Ermunterungen aussprechen, auch dahingehend, dass sie ihren Weg gehen, vielleicht Weiterbildungen machen oder die Abendschule besuchen. Vor allem aber muss man Vorbild

sein: Wenn ich etwas predige, was ich selbst nicht lebe, dann bin ich nicht authentisch. Bildung ist hier ein großes Thema. Nicht nur die schulische, auch die politische Bildung außerhalb des Schulsystems. Außerdem auch die vielseitigen beruflichen Möglichkeiten und die Wege zu den verschiedenen Berufen. Es muss nicht immer nur der klassische Weg sein, Abitur, Ausbildung, oder Studium, Beruf.

Betriebsrätin 3: Bei aller Gleichberechtigung wird doch in vielen Bereichen noch so gehandelt, als wäre man in der Industrie im Jahre 1960. Wenige Frauen, keine „soften“ Themen. Allerdings will ich gewisse Aufgabenstellungen nicht davon abhängig sehen, ob Männer sie für uns mitdenken oder nicht. Solange manche Themen leider noch „Frauenthemen“ sind, müssen wir Frauen dafür sorgen, dass sie gehört werden. Als Gesellschaft und als Unternehmen täte es uns daher gut, vom „Mutter sein“ zum „Familie sein“ umzudenken. Um den Frauenanteil zu erhöhen, müssen wir Frauen persönlich ansprechen. Unterstützend wirken bei einer Entscheidung Vorbilder, Mentoring-Programme bieten Orientierung. Möglicherweise ist der Anstoß von außen – Mut machen und zeigen, dass sie geeignet ist – der fehlende Schritt zu einer Kandidatur der Kollegin.

Noch immer gibt es in Mitbestimmungsgremien in der Regel weniger Frauen als Männer.

Migrantinnen brauchen gezielte Maßnahmen zur Unterstützung

ARBEITSMARKT Migrantinnen als heterogene Gruppe stärker in den Fokus rücken

Nach wie vor sind Migrantinnen auf dem saarländischen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Die Gründe dafür reichen von Vorurteilen und Diskriminierung bis hin zu einer schlechten Infrastruktur bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen.

Von Tarik Saidani und Dagmar Ertl

Menschen mit Migrationshintergrund spielen eine immer wichtigere Rolle für den saarländischen Arbeitsmarkt. Über 20.000 Frauen und knapp 35.000 Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit gingen 2022 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Die Zahl der beschäftigten Migrantinnen ist seit 2012 um 80 Prozent und die der Migranten um 60 Prozent gestiegen. Allerdings sind Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt immer noch unterrepräsentiert. So lag der Frauenanteil an den ausländischen Beschäftigten bei 37 Prozent und der Anteil der Männer bei 63 Prozent. Bei der Suche nach einer fair bezahlten und qualifikationsgerechten Stelle stoßen Migrantinnen oft auf Schwierigkeiten. Sie erfahren eine doppelte Benachteiligung, nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch wegen ihrer Herkunft.

Frauen mit Migrationshintergrund spielen auf dem saarländischen Arbeitsmarkt bereits eine wichtige Rolle. Ihr Potenzial könnte aber noch besser ausgeschöpft werden.

Rund 67.500 Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit leben im Saarland. Dabei gibt es die typische migrantische Frau nicht. Migrantinnen sind eine heterogene Gruppe. Darunter sind Geflüchtete ebenso wie Zugewanderte aus EU-Ländern. Sie sind Akademikerinnen, Analphabetinnen, Geschäftsführerinnen und Mütter. Der Anteil der Ausländerinnen mit akademischem Abschluss an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist dabei mit 15,4 Prozent höher als bei ausländischen Männern (10,5 Prozent) und übersteigt auch den Anteil deutscher

Migrantinnen haben schlechtere Chancen

Frauen (13,6 Prozent). Dennoch haben Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Migranten und Menschen ohne Migrationshintergrund schlechtere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dies wird durch eine Vielzahl von Hindernissen bedingt.

Der im Interkulturellen Kompetenzzentrum in Völklingen ansässige Verein BARIŞ – Leben und Lernen kooperiert eng mit der Arbeitskammer. Dadurch entstanden verschiedene Angebote, die vor allem darauf abzielen, Frauen mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Ein Schwerpunkt dieser

Förderung liegt in der beruflichen Integration der Frauen. Sie werden dazu ermutigt, ihre Fähigkeiten und Ressourcen weiterzuentwickeln und auf eine breite Palette entsprechender Berufe zuzugreifen. Im gesellschaftlichen Diskurs wird Migration oft als rein männliches Phänomen dargestellt. Das Fehlen von weiblichen Perspektiven verstärkt die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. Die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gewichtiges Hindernis, besonders im ländlichen Raum. Ein weiterer Aspekt ist das Fehlen von kultur- und religionssensiblen Pflegeeinrichtungen. Dieser Umstand führt dazu, dass viele Frauen keinen beruflichen Werdegang in Erwägung ziehen, um Familienangehörige zu pflegen. Oft führt die schwache sozioökonomische Lage der Migrantinnen zu einem deutlich erschwerten Zugang zu Bildung und adäquaten Berufen. Auch Vorurteile und diskriminierende Strukturen in der Aufnahmegesellschaft stellen ein Hindernis dar. Besonders Frauen, die aus Ländern mit mehrheitlich muslimischer Bevölkerung stammen, müssen bekanntlich mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Die AK fordert, Migrantinnen als eigenständige heterogene Zielgruppe stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure zu rücken. Sie müssen mit ihren individuellen Kompetenzen und Qualifikationen durch konkrete Maßnahmen unterstützt werden. Dazu zählen niedrigschwellige Deutschkurs-Angebote und die Verstärkung der kultursensiblen und ressourcenorientierten Beratung zu Berufstätigkeit. Auch ausreichende Kinderbetreuungsangebote sowie kultur- und religionssensible ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sind nötig.

*Tarik Saidani ist Referent für Migrationspolitik.
Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.*



Foto: Adobe Stock/Krumanoj

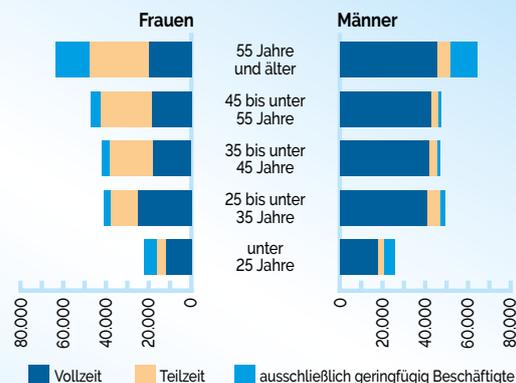
Gleichstellung ist noch lange nicht erreicht

Zahlen zu Beschäftigungsformen im Überblick

Entwicklung der svp. Beschäftigung in ausgewählten Branchen nach Geschlecht 2008–2022 ¹



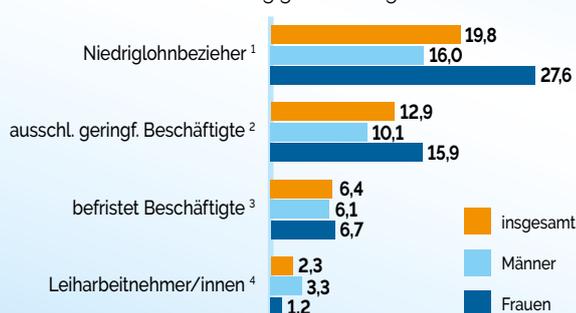
Arbeitsmarktteilhabe nach Beschäftigungsform und Alter ²



Prekäre Beschäftigung hat Altersarmut zur Folge

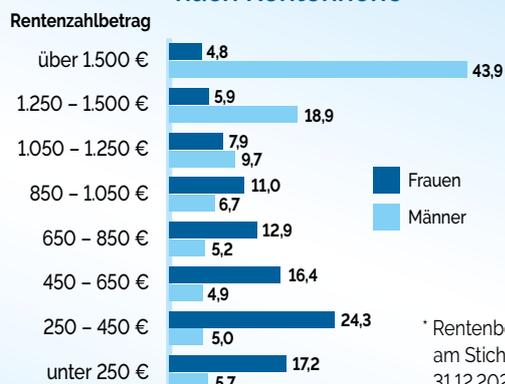
Prekäre Beschäftigung im Saarland ³

Anteil an abhängig Beschäftigten in %



1) Anteil sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (Kerngruppe), 31.12.2021
 2) Anteil an allen abhängig Beschäftigten, Juni 2022
 3) Anteil an allen abhängigen Kernwerbstätigen, 2021
 4) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ANU nach WZ 2008, Anteil an allen svB, Juni 2022

Verteilung der Altersrenten* im Saarland 2021 nach Rentenhöhe ⁴

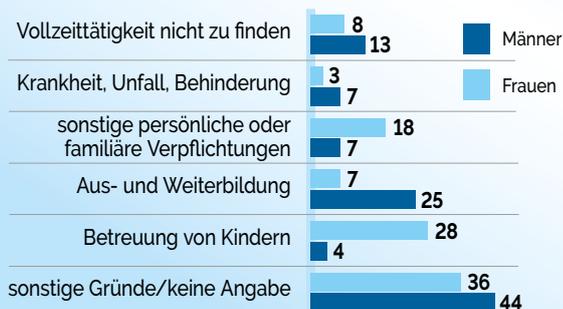


* Rentenbestand am Stichtag 31.12.2021

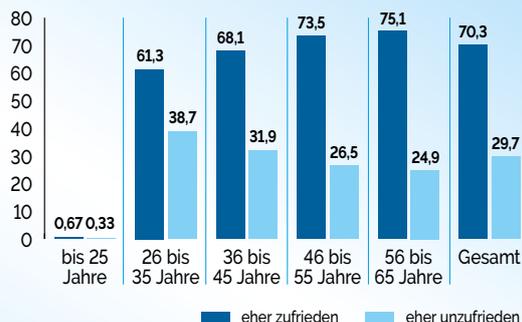
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss verbessert werden

Gründe für Teilzeitarbeit (2019) ⁵

Angaben in %



Zufriedenheit mit Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in % ⁶



Quellen: ¹ Bundesagentur für Arbeit (Stichtagsdaten zum 30.06.); ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; ³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Landesamt Saarland; eigene Berechnung; ⁴ Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung; ⁵ Angelika Kümmerling, Vanessa Schmieja, Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2019; ⁶ Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer 2023, vorläufige Ergebnisse.

Umfangreiche AK-Befragung zeigt Probleme von Beschäftigten auf

INDEX GUTE ARBEIT SAAR 1.001 saarländische Beschäftigte gaben Auskunft

Ungünstige Körperhaltungen, Unterbrechungen, Lärm und Arbeitshetze beeinträchtigen das Arbeitsleben vieler Beschäftigter im Saarland. Die Arbeitskammer macht mit ihrem „Index Gute Arbeit Saar“ zahlreiche Verbesserungsbedarfe deutlich.

Von Matthias Hoffmann

„Gute Arbeit“ soll gewährleisten, dass Beschäftigte während ihrer Erwerbstätigkeit ihre Arbeit gut leisten und von ihr leben können. Außerdem, dass sie ihr Rentenalter gesund und mit einer Rente erreichen, mit der sie angemessen leben können. Es geht um die Gestaltung der konkreten Tätigkeiten als solche und um die Gestaltung der Rahmenbedingungen. Die Arbeitskammer des Saarlandes setzt sich für eine „gute Gestaltung“ von Arbeitsplätzen ein und zeigt Verbesserungsbedarfe auf. Ein wichtiges Instrument dafür ist der „Index Gute Arbeit Saar“. Alle drei Jahre werden damit abhängig Beschäftigte im Saarland konkret zu vielen Aspekten ihrer Arbeitssituation befragt. Nun stellt die Arbeitskammer die Ergebnisse der letzten Befragung von 2022 vor, bei der 1.001 saarländische abhängig Beschäftigte befragt wurden.

Mehr als die Hälfte der Befragten muss sehr häufig Arbeit in ungünstiger Körperhaltung verrichten und mehr als die Hälfte der Befragten wird bei ihrer Arbeit ständig unterbrochen. Die Hälfte der Befragten muss sehr häufig unter Lärm arbeiten und für die Hälfte der Befragten ist der Arbeitstag von Arbeitshetze geprägt. Diese Formen von Beanspruchung kommen häufig vor und belasten die Beschäftigten auch stark. Unbezahlte Arbeit und respektlose Behandlung kommen im Vergleich dazu zwar seltener vor, werden von den Betroffenen aber noch öfter als



Die Hälfte der beim „Index Gute Arbeit Saar“ befragten Beschäftigten gab an, dass ihr Alltag von Arbeitshetze geprägt ist.

sehr belastend empfunden. So ist zwar „nur“ jeder Zehnte sehr häufig oder oft respektloser Behandlung durch Kunden, Klienten oder Vorgesetzte ausgesetzt, aber drei Viertel der davon Betroffenen empfanden dies als sehr belastend.

40 Prozent glauben nicht, dass ihre Rente reicht

Der Ausbau von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, die Einhaltung der geltenden Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ihre wirksame Kontrolle durch Landesbehörden sowie die vollständige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu psychischer Belastung sind für die Herstellung von „Guter Arbeit“ hier dringend notwendig. Eine weitere Säule für „Gute Arbeit“ ist die betriebliche Mitbestimmung. Auch hier besteht Verbesserungsbedarf. So haben zum Beispiel für rund ein Drittel der Befragten die Überwachung und Arbeitskontrolle durch die Digitalisierung, die in der Corona Pandemie eine starke Zunahme erfahren hat, zugenommen. Aber für fast die Hälfte der davon Betroffenen

besteht in ihren Betrieben keine Regelungen zu ihrer Unterbindung.

Zu „Guter Arbeit“ gehören auch Zukunftsperspektiven für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie beispielsweise betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, um mit dem rasanten Strukturwandel Schritt halten zu können. Aber für mehr als ein Drittel der Befragten sind diese Möglichkeiten nicht ausreichend gegeben. Zentral für „Gute Arbeit“ ist auch ein Einkommen, das eine würdige Rente ermöglicht: 40 Prozent der Befragten gehen jedoch davon aus, dass die Rente, die sie aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, nicht ausreichen wird. Fazit: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterqualifizierung, ein angemessenes Einkommen und eine menschenwürdige Rente sind die Mindestbedingungen für „Gute Arbeit“. Nur mit guten Arbeitsbedingungen können die Herausforderungen der Zeit und die Transformation der Arbeitswelt gemeistert werden.

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

Die Ergebnisse des „Index Gute Arbeit Saar 2022“ stehen zum Download bereit unter: www.arbeitskammer.de/index-gute-arbeit-saar

Viele Wissenschaftler leiden unter prekären Arbeitsbedingungen

HOCHSCHULEN Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss reformiert werden

Eklatant viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind befristet beschäftigt. Ursache der Misere ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Um die prekären Arbeitsbedingungen der Forscher zu verbessern, muss das Gesetz umfassend reformiert werden.

Von Sabine Ohnesorg

Zeitverträge, kurze Vertragslaufzeiten und unsichere Perspektiven prägen das Normalarbeitsverhältnis in der Wissenschaft. Bundesweit sind im akademischen Mittelbau mehr als 90 Prozent des hauptberuflichen Personals unter 45 Jahren nur befristet beschäftigt – bei insgesamt begrenzten Karriereaussichten: Die Chancen auf eine der wenigen Lebenszeitprofessuren sind gering, unbefristete Vollzeitstellen im Mittelbau Mangelware. Unter solchen Bedingungen leidet nicht nur die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre. Auch die Karriere- und Familienplanung wird erheblich erschwert. Seit Jahren schon sorgen diese prekären Arbeitsbedingungen für Proteste.

Wesentlicher Grund für die Misere ist ein Sonderbefristungsrecht, für das im Jahr 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geschaffen wurde. Verbunden mit ökonomischem Druck und dem Wunsch der akademischen Arbeitgeber nach maximaler Flexibilität kam es in der Folge zu einem System der Massenbefristungen von Promovierenden wie Postdocs mit immer kürzer getakteten Arbeitsverhältnissen.

Diese Problematik ist seit langem bekannt – schon die Novelle aus dem Jahr 2016 sollte lange Befristungsphasen und den hohen Anteil kurzzeitiger Verträge eindämmen. Doch wie die offizielle Evaluation aus dem vergangenen Jahr zeigt, wurde dieses Ziel klar verfehlt. Das will

die Politik nun ändern: Bereits in ihrem Koalitionsvertrag hatte die Bundesregierung zugesagt, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern und das WissZeitVG zu reformieren. Dafür will sie Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase deutlich erhöhen, frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen und darauf hinwirken, dass Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden.

Der nun Anfang Juni vom FDPgeführten Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegte Referententwurf bleibt aber leider weit hinter den Erwartungen zurück;

Die Familienplanung wird erheblich erschwert

selbst die Koalitionspartner SPD und Grüne verweigern im Kern ihre Zustimmung. Auch Forderungen von Gewerkschaften sowie Beschäftigten- und Studierendenvertretungen werden kaum berücksichtigt. So bleibt etwa der Qualifizierungsbegriff weiterhin unbestimmt, womit auch künftig sachgrundlose Befristungen nach der Promotion ermöglicht werden. Gerade für Postdocs sollte aber eine unbe-

fristete Beschäftigung die Regel sein, zumindest muss ein planbarer Weg zur Dauerstelle eröffnet und klar definiert werden.

Zwar enthält der BMBF-Vorschlag nun das Instrument der Anschlusszusage, allerdings in Form der außerhalb des Arbeitgeberlagers weithin abgelehnten „4+2-Regelung“. Als Kompromiss käme stattdessen das „2+4-Modell“ in Frage: Einer kurzen Orientierungsphase mit einer Befristung von maximal zwei Jahren folgt eine vierjährige Entwicklungsphase mit Entfristungszusage bei Erreichung zuvor vereinbarter Ziele. Leider wollte das BMBF dieses von vielen Akteuren unterstützte Modell nicht mittragen. Auch in puncto Tariföffnung gab es allenfalls halbherzige Lockerungen, die bei weitem nicht ausreichen. Die Tarifsperre muss vielmehr vollständig wegfallen, damit Gewerkschaften und Beschäftigte über Tarifverträge bessere Arbeitsbedingungen erstreiten können. Nun sind Bundesregierung und Bundestag gefragt, den BMBF-Entwurf deutlich nachzubessern – für eine echte Reform des WissZeitVG.

Sabine Ohnesorg leitet das Referat Wissenschaft und Hochschulen.

Unbefristete Vollzeitstellen sind im akademischen Mittelbau Mangelware.



Foto: Adobe Stock / Nejron Photo

Betriebs-, Personalräte und MAVen präsentieren ihre Arbeit

SAVE THE DATE 3. Mitbestimmungsmesse Saar in der Congresshalle

Am Mittwoch, 11. Oktober, ab 9 Uhr, findet in Saarbrücken die dritte Ausgabe der Mitbestimmungsmesse für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen statt. Veranstalter sind die Arbeitskammer, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Beratungsstelle für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen (BEST).

Von Jessica Reckler

Mit der Mitbestimmungsmesse Saar in der Congresshalle Saarbrücken wollen die Veranstalter Mitbestimmungsaktivitäten mehr in den Blickpunkt der öffentlichen Debatte rücken. Interessenvertretungen aus Betrieben, Behörden und Einrichtungen zeigen an 32 Ständen ihre Beispiele gelebter Mitbestimmung. Sie präsentieren die gesamte Palette der Themen betrieblicher, aber auch der behördlichen Mitbestimmung. Im Mittelpunkt steht dieses Jahr die aktive Zukunftsgestaltung der Interessenvertretungen für „Das Gute Morgen“. Die Transformations-Kampagne beschäftigt sich mit den großen Themen und Herausforderungen unserer Zeit.

Demokratie im Betrieb ist die Grundlage für gelebte Mitbestimmung. Daher stellen sich diverse Betriebsratsgremien vor, die Beteiligung erfolgreich etabliert haben: Die Betriebsräte der Schmiedetechnik Plettenberg, des SHG Klinikum Vöcklingen als auch die Eppers Gewürzmühle haben es oft schwer, Akzeptanz zu finden und sich durchzusetzen. Wie ihnen das gelingt und wie sie zu ersten Erfolgen kommen, erläutern sie an ihren Ständen. Wie innovativ sich die Gremienarbeit an die Veränderungsprozesse anpassen kann, stellen unter anderem der Betriebsrat der Festo SE und der Personalrat des Saarländischen Rundfunks vor.

Die innerbetriebliche Umsetzung und die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen bedürfen guter Tarifverträge



im Hintergrund. John Deere aber auch die cts-service mbH stellen an ihren Ständen aus, warum es so relevant ist tarifgebunden zu sein.

Fragen der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere wie man Schichtsysteme nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und sozialverträglich gestalten kann, zeigt uns der Betriebsrat der Nestlé Wagner GmbH. Die htw Saar zeigt einen Weg der modernen und höchst flexibel gestaltbaren Arbeitszeitregelung auf. Das

Mitbestimmung ist europäisch

Beispiel der Hager Electro demonstriert, wie nachhaltige Öffentlichkeits- und Gremienarbeit sowie Produktions- und Wertschöpfungsprozesse ökologisch gestaltet werden können und den gesetzlichen Rahmenbedingungen entsprechen.

Durch gezielte Projektarbeit kann erreicht werden, das Miteinander der betrieblichen Akteure sozial zu gestalten. Wie das funktioniert, zeigen unter anderem die Kolleginnen und Kollegen der UKS-Servicegesellschaft aus Homburg. Der Pflegenotstand und der einrichtungsbezogene Umgang mit dem Personalmangel sind Hauptthemen in der Mitbestimmung verschiedener Krankenhäuser. Die Gremien stellen

ihre betrieblichen Vereinbarungen vor, die die Arbeitsbedingungen merklich verbessern konnten und allen Beteiligten (besonders den Patientinnen und Patienten) gerecht werden können. Ohne die Anpassung von Ausbildungsberufen an Trends in der Transformation wird es schwer, diesen Prozess zu durchlaufen. Das machen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) vorausschauend und berufsbildend an ihrem Stand deutlich.

Neben den Mitbestimmerinnen und Mitbestimmern stellt sich zudem eine Vielzahl an teils geförderten überbetrieblichen Projekten vor, die saarländische Gremien qualifizierend bei der Gestaltung, Analyse und Initiative beratend unterstützen. Mehr als nur gleichgestellt bringen sich auch die Schwerbehindertenvertretungen mit einem eigenen Stand ein. Mitbestimmung findet nach der Pandemie nicht mehr eingeschränkt statt, sie ist auch europäisch. Das zeigen die vielfältigen Vereinbarungen unterschiedlicher Betriebe zum Thema Mobile Arbeit und Homeoffice. Umrahmt wird die Mitbestimmungsmesse Saar von einem Begleitprogramm mit Vorträgen und Workshops sowie einer Ausstellung praxisorientierter Projekte.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

Weitere Infos gibt es unter www.arbeitskammer.de/themenportale/mitbestimmung-saar. Wer an der Messe teilnehmen möchte, kann sich hier auch anmelden. Die Teilnahme ist kostenlos. Mehr Infos zur Kampagne „Das Gute Morgen“ finden Interessierte unter www.das-gute-morgen.de.

Beschäftigte im Zulieferer-Park hoffen auf eine Perspektive

ZULIEFERER-PARK IG Metall führt nun Sozialtarifverhandlungen

Ein bislang namentlich nicht bekannter Investor hat erste Vereinbarungen zu einer Werkübernahme von Ford Saarlouis unterzeichnet. Diese sind rechtlich jedoch nicht bindend. Und nach wie vor ist völlig unklar, was aus den Beschäftigten im Zulieferer-Park wird.

Von Benjamin Rannenberg

Ein lautstarker Chor erhebt sich gegen Ende der Aktivenkonferenz im Gemeindesaal Differten. Etwa 70 Teilnehmer aus dem Ford-Werk und Supplier-Park in Saarlouis rufen kampfbereit: „Zukunft oder Widerstand“. Ralf Cavellius, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, stimmt die Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertreter auf den Kampf auf ein. Die Industriegewerkschaft betreut auf dem Ford-Gelände elf Zuliefererbetriebe, darunter sieben, die ausschließlich Ford beliefern. Während zumindest an einen Teil der Ford-Mitarbeiter Abfindungen gezahlt werden sollen und jenen, die zum Standort nach Köln wechseln, Prämien in Aussicht gestellt werden, fehlt den aktuell rund 1.100 Beschäftigten im Zulieferer-Park immer noch eine klare Perspektive.

Um den Druck auf Ford zu erhöhen, stellte die IG Metall vor Journalisten mögliche Lösungen für den Standort Saarlouis vor. Die IG Metall habe die Landesregierung dazu aufgefordert, „neue Geschäftsmodelle, neue Investoren anzusiedeln“, sagte Cavellius. Das Ziel dabei sei, neue Arbeitsplätze zu schaffen und langfristig zu sichern. Die Arbeitnehmervertreter aus dem Zulieferer-Park hatten Mitte Mai in einem Brief an das Wirtschaftsministerium auf die prekäre Lage der Beschäftigten aufmerksam gemacht. Für den Fall, dass keine Investoren nach Saarlouis kommen sollten, fordert man einen Sozialtarifvertrag, in dem Abfindungen für die

Beschäftigten, ein Bonus für IG Metall-Mitglieder, eine abschlagsfreie Rente ab 63 und eine drei Jahre laufende Transfergesellschaft für Ford und Zulieferer-Park vorgesehen sind. Im Falle von Abfindungen sollten zwischen 1,9 und 2,8 Bruttomonatsentgelte pro Betriebsjahr gezahlt werden. Bei AIS, einem Ford-Tochterunternehmen, sollte der Faktor vier Monatsentgelte betragen. Außerdem sollten alle

Die Entscheidung wird nicht im Saarland gefällt

IG Metall-Mitglieder einen Bonus zwischen 3.000 und 5.000 Euro erhalten. Für besondere Belastungen wie Schwerbehinderung, Alter und Kinder sollte es Zuschläge geben. „Wir bauen mit unseren Forderungen Brücken zu neuen Investoren und Geschäftsmodellen“, sagte Cavellius.

Mittlerweile sind die Sozialtarifverhandlungen für die Unternehmen im Zuliefererpark gestartet. Kürzlich hatte ein nicht namentlicher Investor erste Vereinbarungen zu einer möglichen Werkübernahme von Ford unterzeichnet. Diese sind rechtlich allerdings nicht bindend. An Ford habe die IG Metall die be-

kannten Forderungen zum Sozialtarifvertrag weitergegeben, hieß es. „Ford wäre bescheuert, wenn sie nicht nur eine Lösung für Ford versuchen würden, sondern auch für den Supplier-Park“, betonte Uwe Zabel von der Bezirksleitung der IG Metall Mitte. Wenn es allerdings zur Schließung des Werks kommen sollte, müsse Ford alles bezahlen. „Das wäre die teuerste Werksschließung des Unternehmens in Europa“, sagte Zabel.

Wie der Konzern die Mitarbeiter der Zulieferer schon über Monate hinhält, beschwichtigt und vertröstet, schilderte Roman Bartlau, Betriebsratsvorsitzender bei Tenneco Automotive Deutschland. Auf die Frage, ob Ford nicht in der Lage sei, Produktionsbereiche ins Saarland auszulagern, erhielt man die Antwort, dass diese Entscheidung nicht im Saarland oder im Stamm-Werk in Edenkoben gefällt werde, sondern in der Konzernzentrale in den USA. „Daran sehen wir: Die sind nicht an einer Lösung interessiert, am Standort weiterzumachen. Die wollen abwickeln“, sagte Robert Bartlau.

Benjamin Rannenberg arbeitet als freier Journalist in Saarbrücken.

Das Ford-Gelände in Saarlouis aus der Vogelperspektive.



Foto: Pasquale D'Angiolillo



**Die digitale Transformation
mitbestimmen**

6. – 7. November 2023
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Der neue
Beschäftigtendatenschutz**

8. – 9. November 2023
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Datenschutz und Datensicherheit
im Büro der Interessenvertretung**

14. – 15. November 2023
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

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

Die 4-Tage-Arbeitswoche ist Fluch und Segen zugleich

ARBEITSZEITMODELL Verkürzung der Arbeitszeit reduziert den Krankenstand

Wie sieht das Arbeitszeitmodell der Zukunft aus? Wird über eine 4-Tage-Arbeitswoche diskutiert, so muss zwischen zwei möglichen Varianten unterschieden werden. Eine reine Verdichtung der Arbeitszeit auf weniger Tage könnte dabei zum Bumerang für Beschäftigte mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten werden.

Von Jessica Reckler

Das Arbeitszeitmodell „4-Tage Woche“ ist aktuell als das Arbeitszeitmodell der Zukunft in aller Munde. Doch was heißt das eigentlich für meine Arbeit? Laut Arbeitszeitgesetz ist eine Verteilung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich auf bis zu zehn Stunden täglich ausschließlich der Pausen möglich. Dies gilt aber nur, sofern innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt werktäglich acht Stunden höchstens erreicht werden (§ 3 ArbZG). Tarifverträge, Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen haben in der Regel kürzere, speziellere und deutlich bessere Verteilungskriterien der jeweiligen Arbeitszeit vereinbart (beispielsweise 35 Stunden pro Woche in der Metall- und Elektroindustrie/IG Metall oder 38,5 Stunden pro Woche beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder Saar/ver.di). Die tatsächlich geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Vollzeit beträgt derzeit 43,9 Stunden pro Woche.

Das von Handwerks- und Arbeitgeberverbänden favorisierte Modell einer möglichen Arbeitszeitverkürzung folgt dem Gedanken der Arbeitsverdichtung, zum Beispiel die wöchentliche Arbeitszeit an vier statt an fünf Tagen zu erbringen. Mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten (53 Prozent) wünscht sich kürzere Arbeitszeiten. Daher fordern Interessenvertretungen ein Modell mit genereller Arbeitszeitverkürzung pro Woche ohne einen Lohnverzicht. Beide Modelle widerspre-



Foto: Adobe Stock/Magele Picture

Eine 4-Tage-Woche im Sinne einer Arbeitszeitverkürzung würde zu einer besseren Work-Life-Balance der Beschäftigten führen.

chen grundsätzlich nicht dem schützenden Rahmen des Arbeitszeitgesetzes. Das verdichtende Modell wird jedoch möglicherweise zum Bumerang für Beschäftigte mit körperlich anspruchsvollen Arbeiten, besonders in der industriellen Produktion oder in versorgungsrelevanten Bereichen. Ohne besondere Erholungsphasen oder nicht wertschöpfende Zeiten innerhalb der Arbeitszeit, wie beispielweise be-

Arbeitszeitmodelle liegen voll im Bereich der Mitbestimmung

zahlte Pausen oder Fahrtzeiten, können Beschäftigte ihre Leistung nicht dauerhaft mit gleicher Intensität erbringen. Eine reine Verdichtung der Arbeitszeit auf weniger Wochentage ist nach arbeitsmedizinischen und -wissenschaftlichen Erkenntnissen, egal in welcher Branche, nicht empfehlenswert. Von daher ist sie nach Aspekten des Gesundheitsschutzes und mit Blick auf Verbesserung der Arbeitsbedingungen hin genau zu prüfen.

Die Veränderung der Arbeitsorganisation im Sinne von Arbeitszeitverkürzungen oder Verschlan- kung der Arbeitsinhalte könnte die 4-Tage-Woche allerdings auch zum Segen machen. Eine bessere Work-Life-Balance bei vollem Entgeltausgleich erhöht die tägliche Produktivität, steigert die Motivation und reduziert den

Krankenstand erheblich. Nicht nur Kolleginnen und Kollegen profitieren von diesem erfolgversprechenden Modell, auch neues Personal kann damit gewonnen werden. Zudem kann es die betrieblichen oder behördlichen nötigen Veränderungsprozesse in der Transformation der Gesellschaft fördern.

Arbeitszeitmodelle liegen wie auch Schichtpläne, Dienstpläne oder die Schaffung von Wahlmöglichkeiten für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung voll im Bereich der Mitbestimmung. Sie gehören zum Alltagsgeschäft von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen. Mit BEST stehen Interessenvertretungen im Saarland Expertinnen und Experten zur Verfügung, um alte und neue Modelle zur Arbeitszeit erfolgreich, zukunftsfähig und gesund zu gestalten.

Neben der Beratung, der Qualifizierung und der Informationstätigkeit als Sachverständige arbeitet BEST unter anderem auch in geförderten Projekten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Projekt BASaar) und zur Künstlichen Intelligenz (Projekt RZzKI). Durch Initiativberatungen, Analysen, Gestaltungsvorschläge und Handlungshilfen (Projekt BMGAS 2) achtet BEST darauf, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, die Arbeitszeiten sozialverträglich bleiben und gemeinsam die Gute Arbeit von Morgen gestaltet wird.



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.

Kompetente Unterstützung von Interessenvertretungen

ERSTBERATUNGSHECK AK und INFO-Institut helfen, Arbeitsplätze zu sichern

INFO-Institut und Arbeitskammer beraten Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen in wirtschaftlichen Fragen. Kontakt EBS: AK, Ralf Becker, Tel. 0681 4005-239, ralf.becker@arbeitskammer.de; Info-Institut Beratungs GmbH, Michael Hoffmann, Tel. 0681 95413-0, michael.hoffmann@info-institut.de.

Seit zehn Jahren besteht inzwischen das Angebot des AK-(Erst-)Beratungsschecks Wirtschaft für Interessenvertretungen, kurz EBS genannt. Und das bisherige Fazit lautet: Der EBS hat sich eindeutig bewährt und etabliert.

Von Michael Hoffmann und Ralf Becker

Der EBS ist eine Art Gutschein für drei Beratungstage, finanziert jeweils zur Hälfte von Arbeitskammer und INFO-Institut e.V., den operativen Part übernehmen Beraterinnen und Berater der INFO-Institut Beratungs GmbH. Saarländische Interessenvertretungen können sich damit bei betriebswirtschaftlichen Problemstellungen durch externen Sachverstand unterstützen lassen. Zielgruppen des EBS sind in erster Linie die Betriebsräte kleinerer Standorte, die sich schwer damit tun, vom Unternehmen eine Kostenübernahme für eine externe Beratung zu erhalten. Oft kumulieren hier auch Ressourcenprobleme mit den komplexen Anforderungen des Strukturwandels.

Sowohl die Branchen als auch die Themen sind breit gestreut. Neben der stark vertretenen Industrie gab es bisher auch Fälle

aus der Nahverkehrs- und Mobilitätsbranche, Handel- und Logistik sowie der medizinischen Versorgung. Neben einer Analyse der wirtschaftlichen Situation zählt auch die Unterstützung bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zum Portfolio, etwa zu Entgelt-, Schicht- und Arbeitszeitsystemen, ebenso wie die Schulung zu betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Grundlagen.

Anhand des Beispiels „Restrukturierung und Personalabbau“ lässt sich der Beratungsablauf skizzieren: Am Anfang steht ein interner Kick-off-Workshop zwischen Betriebsrat (BR) und INFO, um Sach- und Problemla-

Ein Zukunftsbild des Standorts entwickeln

gen transparent zu machen und eine zielgerichtete Vorgehensweise festzulegen. Im Folgenden wird ein Fragen- und Datenanforderungskatalog entwickelt und dem Arbeitgeber zur Beantwortung und Vorlage entsprechender schriftlicher Unterlagen übergeben. Auf dieser Informationsbasis ist es möglich, das geplante unternehmerische Konzept zu verstehen und zu bewerten. Diese können in weiteren Workshops mit Vertretern

des Arbeitgebers, Interviews mit betrieblichen Fachexperten und BR-internen Workshops weiter vertieft, bearbeitet und fortentwickelt werden. Hierfür können wirtschaftliche Analysen durch den Sachverständigen durchgeführt und zum besseren Verständnis für den Betriebsrat aufbereitet werden. Damit können Stärken und Schwächen sowie entsprechende Risiken im unternehmerischen Konzept sowie die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen erkannt und in Verhandlungen zu einer entsprechenden (Betriebs-) Vereinbarung, zum Beispiel Interessenausgleich und Sozialplan, durch den Betriebsrat adressiert werden.

Der Druck durch die Transformation hält weiter an, man denke nur an den Automotivebereich. Mit Hilfe eines eigenen Tools des INFO-Instituts zur Transformationsanalyse lassen sich der Grad der Betroffenheit von der Transformation und die Auswirkungen auf die Belegschaft antizipieren. Das Ziel ist letztlich, ein Zukunftsbild des Standorts mitzuentwickeln, bei dem die Interessen der Belegschaft nicht auf der Strecke bleiben. Der EBS mit seinen drei Beratertagen kann als Einstieg in den Prozess und als „Türöffner“ dienen. Eine Folgeberatung mit Einverständnis des Arbeitgebers ist möglich und kann eine bestmögliche und nachhaltige Unterstützung des BR gewährleisten. Bei Interesse an einem EBS sollten sich Interessenvertretungen an ihre Gewerkschaft wenden. Antrag und Bewilligung erfolgen dann in Abstimmung zwischen der zuständigen Gewerkschaft und den EBS-Anlaufstellen der AK und des INFO-Instituts.

Michael Hoffmann ist Berater der INFO-Institut Beratungs GmbH. Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.



Gerade im Saarland ist die Transformation in vollem Gange. Der EBS dient auch als Einstieg in eine umfangreiche Transformationsanalyse eines Betriebes.

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

2. Weiterbildungsmesse des Weiterbildungsverbundes Saar

Agentur für Arbeit Saarland, Saarbrücken
Mittwoch, 13. September, 12.30 bis 18.30 Uhr

3-Tages-Seminar „Qualifizierung zum/zur Transformationsmentor/-mentorin“

AK-Bildungszentrum Kirkel,
Donnerstag, 21. September, Donnerstag, 5. Oktober und
Donnerstag, 9. November, ab 15 Uhr

Offene Sprechstunden für Geflüchtete sowie Migrantinnen und Migranten aus der EU und aus Drittstaaten

Stadtbibliothek Merzig
Mittwoch, 27. September, 13 bis 15 Uhr

Gut vorbereitet als Gründerin starten!

Interkulturelles Kompetenzzentrum der Arbeitskammer, Völklingen
Mittwoch, 27. September, 10 bis 12 Uhr

Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Treffpunkt: Rechtsschutzsaal Bildstock
Samstag, 30. September, ab 9.45 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de/aktuelles/veranstaltungen
Anmeldung unter info@rechtsschutzsaal.de

Mitbestimmungsmesse 2023

„Mitbestimmung Saar – Wir machen Gute Arbeit“ ist die Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland
Congresshalle Saarbrücken
Mittwoch, 11. Oktober, 9 bis 16 Uhr

Aus organisatorischen Gründen wird zu den AK-Veranstaltungen um Anmeldung gebeten. Infos: arbeitskammer.de/aktuelles. Infos und Anmeldungen zu den AK-Seminaren im AK-Bildungszentrum Kirkel unter: www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk

Für Betriebs- und Personalräte

Die digitale Transformation mitbestimmen

Montag, 6. November, bis Dienstag, 7. November
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Der neue Beschäftigtendatenschutz – Grundlagen

Die EU-Datenschutzgrundverordnung und die Mitbestimmung
Mittwoch, 8. November, bis Donnerstag, 9. November
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Datenschutz und Datensicherheit im Büro der Interessenvertretung

Wie MAVen, Betriebs- und Personalräte Datenpannen vermeiden
Dienstag, 14. November, bis Mittwoch, 15. November
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Infos und Anmeldung bei BEST e.V. (Beratungsstelle für Betriebs- und Personalräte), Tel. 0681 4005-249, best-saarland.de und unter www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk



Wissenswertes rund um die Zukunft der Weiterbildung

2. WEITERBILDUNGSMESSE

Am Mittwoch, 13. September, findet von 12:30 bis 18:30 Uhr die zweite Weiterbildungsmesse des Weiterbildungsverbunds (WBV) Saarland in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Saarland statt. Veranstaltungsort ist die Agentur für Arbeit Saarland in der Hafenstraße 18 in Saarbrücken. Der Eintritt ist kostenlos.

Die Messe richtet sich an Privatpersonen, die sich für eine passende Weiterbildung oder Umschulung, für Weiterbildungsberatung und Fördermöglichkeiten interessieren, an Unternehmen, die nach Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter suchen oder eine Weiterbildungs-, Digitalisierungs- oder Fördermittelberatung benötigen, sowie an Bildungsträger, die sich gerne mit anderen Akteuren der Weiterbildungslandschaft vernetzen möchten.

37 Aussteller aus unterschiedlichen Branchen präsentieren sich, darunter Bildungsanbieter aus dem Handwerk, der Pflege, technisch-gewerbliche und kaufmännische Anbieter, Anbieter aus der IT- und digitalen Branche, Bildungsanbieter im Bereich der Schlüsselkompetenzen (zum Beispiel Projektmanagement, Changemanagement, Selbst- und Teammanagement) und berufsbegleitenden Studiengängen. Die Besucher können sich darüber hinaus zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten in den Bereichen Digitalisierung, Qualifizierung und Fördermöglichkeiten für Weiterbildungsvorhaben informieren. Das Begleitprogramm bietet spannende Vorträge von Experten und Livemusik von Lennart Barkowski. Im Networking-Bereich kann man Kontakte zu anderen Besuchern, Ausstellern und Experten knüpfen. Die Möglichkeit, ein kostenloses Business-Foto zu erhalten, rundet das Angebot der Messe ab. Und nicht zuletzt ist auch für Speisen und Getränke gesorgt.

Nadine Schmidt

Das Begleitheft zur Weiterbildungsmesse gibt es ab Mitte September online unter www.arbeitskammer.de. Infos zum WBV finden sich hier: <https://weiterbildungsportal.saarland/weiterbildungsverbund>

49 %

der Beschäftigten in Deutschland

waren 2022 in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt weiter mitteilt, bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Die höchste Tarifbindung gab es im Wirtschaftsabschnitt öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit 100 Prozent. Es folgten Energieversorgung (85 %), Erziehung und Unterricht (82 %) und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (75 %). Die geringste Tarifbindung gab es in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (11 %), Gastgewerbe (20 %), Kunst, Unterhaltung und Erholung (21 %) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (22 %).

red

49,7 %

der Mütter mit mindestens

einem Kind unter drei Jahren waren 2022 erwerbstätig, wie das Statistische Bundesamt mitteilt. Der Anteil ist binnen 14 Jahren um neun Prozentpunkte gestiegen, 2008 zu Beginn der Zeitreihe lag er bei 30,8 Prozent. Demgegenüber waren 2022 89,6 Prozent der Väter mit einem Kind unter drei Jahren erwerbstätig, 2008 waren es 88,9 Prozent.

red

2,7 %

höher sind die Tarifverdienste

in Deutschland im 1. Quartal 2023 im Durchschnitt als im Vorjahresquartal gewesen. Dies geht aus dem Index der tariflichen Monatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen hervor. Die Tarifverdienste ohne Sonderzahlungen sind im Vergleich zum Vorjahresquartal um 2,5 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum stiegen die Verbraucherpreise um 8,3 Prozent.

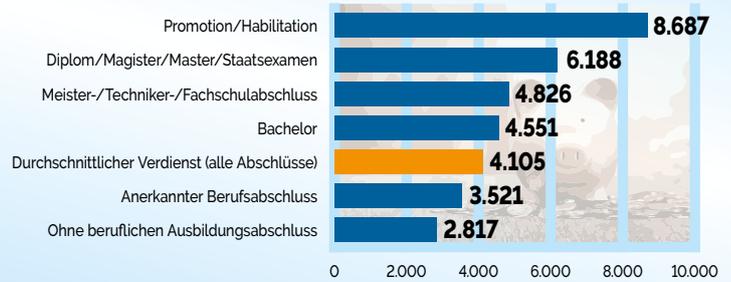
red

Akademiker verdienen in der Regel mehr

GEHALTSVERGLEICH Abschluss spielt große Rolle

Verdienste nach Ausbildungsabschluss April 2022

Bruttomonatsverdienste für Vollzeitbeschäftigte in € (ohne Sonderzahlungen)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Grafik: Arbeitskammer

Höhere Bildungsabschlüsse führen in der Regel auch zu höheren Verdiensten. Das teilt das Statistische Bundesamt mit. Demnach haben Beschäftigte in Vollzeit mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im April 2022 durchschnittlich 3.521 Euro brutto verdient. Ohne einen beruflichen Ausbildungsabschluss waren es hingegen nur 2.817 Euro und damit rund 700 Euro weniger. Wer einen Meister-, Techniker-, oder Fachschulabschluss vorweisen konnte, kam im Durchschnitt auf 4.826 Euro. Mit einem Bachelorabschluss betrug der Verdienst 4.551 Euro, rund 1.600 Euro mehr wurden mit einem Masterabschluss erzielt (6.188 Euro). Bei promovierten oder habilitierten Beschäftigten betrug der durchschnittliche Verdienst sogar 8.687 Euro. Neben dem Bildungsabschluss bestimmt

die Berufswahl maßgeblich die Höhe des künftigen Verdienstes. Auch zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen sind deutliche Verdienstunterschiede feststellbar. So erhielten vollzeitbeschäftigte Friseurinnen und Friseur im April 2022 brutto 1.778 Euro pro Monat, während Mechatronikerinnen und Mechatroniker für Kraftfahrzeuge mit durchschnittlich 3.204 Euro rund 1.400 Euro mehr erhielten.

Neben Beruf und Ausbildungsabschluss spielen auch andere Einflussfaktoren wie die Branche oder die mit dem Alter gewonnene Berufserfahrung eine Rolle. Der interaktive Gehaltsvergleich (www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Visualisiert/Gehaltsvergleich/_inhalt.html) des Statistischen Bundesamtes berücksichtigt solche Faktoren.

red

442.900

Personen

waren zum Jahresende 2021 in Deutschland in ambulanten Pflegediensten beschäftigt. Das waren 134 Prozent mehr als Ende 2001, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Damals arbeiteten 189 600 Menschen bei ambulanten Pflegediensten. Die Zahl der Pflegebedürftigen, die von solchen Diensten zu Hause versorgt werden, ist im selben Zeitraum um 141 Prozent gestiegen.

red

Wer im Freien arbeitet, muss auf Schutz achten

UV-STRAHLUNG Auch der Arbeitgeber ist gefragt

Wer sich ungeschützt der Sonne aussetzt, riskiert Hautkrebs. Menschen, die draußen arbeiten, brauchen besonders in den Sommermonaten guten UV-Schutz. Gefragt sind hier vor allem Arbeitgeber. Sie können Arbeitsbereiche mit Schirmen, Sonnensegeln oder Zelten ausstatten. Für die Pausen sind zudem Unterstellmöglichkeiten gefragt, die Schatten bieten. Darauf weist die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) in ihrem Magazin „etem“ (Ausgabe 2/2023) hin. Auch die Arbeitsplanung spielt eine Rolle: Arbeiten im Freien sollten möglichst frühmorgens oder spätnachmittags erledigt werden, bei längeren Arbeiten können Schichtwechsel sinnvoll sein. Außerdem gilt: Je dichter und dunk-

ler die Kleidung ist, desto höher ist auch der Schutz vor UV-Strahlung. Auch Hüte mit breiter Krempe (mehr als fünf Zentimeter) oder Kopfbedeckungen mit Nacken- und Ohrenschutz schützen. Für die Augen sind Sonnenschutzbrillen sinnvoll. Nicht bedeckte Körperteile wie Gesicht und Hände sollten zudem gründlich mit Sonnenschutzmitteln eingeriesen werden. Wichtig: Bei den Produkten auf einen Schutz vor UV-A- und UV-B-Strahlen achten. Der Lichtschutzfaktor (LSF) sollte mindestens bei 30 liegen. Außerdem nicht vergessen, regelmäßig nachzucremen, wenn man schwitzt und sich der Film der Sonnencreme auf der Haut verringert, heißt es in der Broschüre „Hautschutz bei Tätigkeiten im Freien“ der BG ETEM. **tmn**

Viele Beschäftigte haben Angst vor der Arbeit

REPRÄSENTATIVE STUDIE

Zu viel Verantwortung, Unsicherheiten oder Erwartungen: Viele Menschen fühlen sich bei der Arbeit unter Druck. Über die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (59 Prozent) fürchtet sich mindestens einmal wöchentlich vor der Arbeit. Fast jeder Fünfte (17 Prozent) hat sogar täglich Angst. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie, die die Plattform für psychische Gesundheit „Headspace“ durchgeführt hat. Jeder Dritte (33 Prozent) verspürt demnach eine extreme tägliche Belastung.

Was die Befragten laut Studie besonders stresst, ist vor allem die Angst, noch mehr Verantwortung übernehmen zu müssen (47 Prozent). Fast genauso viele (46 Prozent) haben Angst vor der Unberechenbarkeit, die ihr Job mit sich bringt, und den Erwartungen an sie. Etwas weniger befürchten, durch eine Technologie ersetzt (39 Prozent) oder entlassen zu werden (32 Prozent). **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



Das Weiterbildungportal 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 Weiterbildungportal Saarland Tipps zur Suche und stellt Informationen zu Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Suchen Sie im breit gefächerten regionalen Angebot!

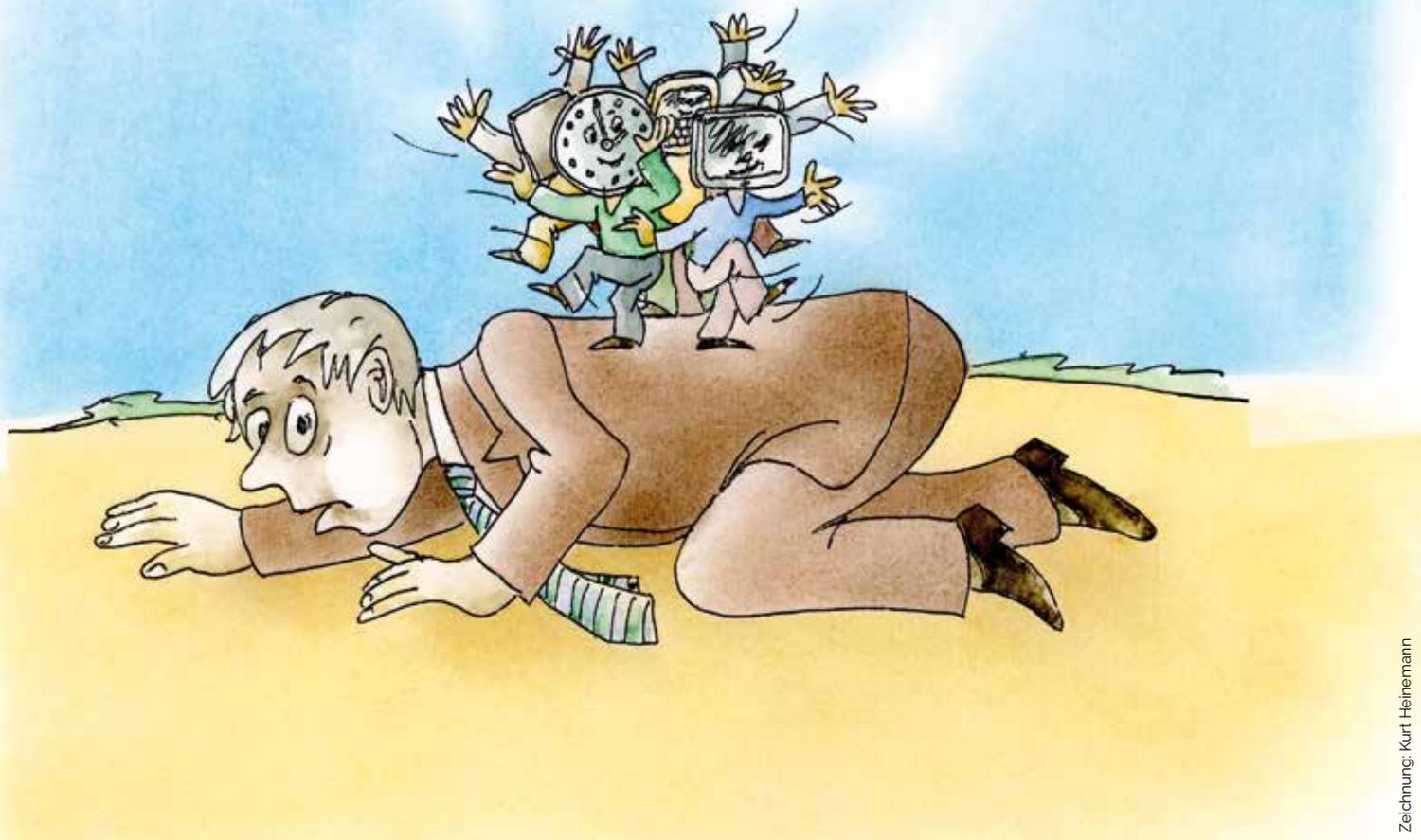
Für Unternehmen

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

Der moderne Kampf gegen Säbelzähntiger und Co.

STRESS Warum er heute oft schlechter als früher ist und wie man ihn bewältigt

Was uns Menschen einst zum Überleben verholfen hat, kann heute dazu führen, dass wir leiden: Denn die äußeren Bedingungen in der Arbeitswelt haben sich so verändert, dass Stress krank machen kann. Wie man damit umgehen lernt – und wann man die Reißleine ziehen sollte...

Von Katja Sponholz

Das kennt jeder aus der Berufswelt: Der Abgabetermin für den Projektbericht rückt näher, ständig wird man durch Telefonate gestört, immer will irgendjemand etwas von einem – und dann gibt es auch noch ungerechterweise einen Rüffel vom Chef. Stress pur!

Allerdings: Stress ist erstmal nichts Schlechtes. Im Gegenteil: Weil es eine natürliche Reaktion – körperlich und auch psychisch – auf Anforderungen von innen

und außen ist. „Stress per se ist ein evolutionärer Mechanismus, weil er überlebensnotwendig ist“, sagt Dr. Michael Käfer, Chefarzt der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie am Knappschaftsklinikum Saar. Über einen so genannten Selektionsdruck führt er dazu, dass wir uns auf sich verändernde Bedingungen in der Umwelt und im Zusammenleben anpassen können. Kurz gesagt: „Ein wichtiger Mechanismus, der auch dazu führt, dass wir uns als Lebewesen weiterentwickeln.“ Und dass wir in der Frühzeit der menschlichen Entwicklung überhaupt weiter existierten. Sprich zu jenen Zeiten, als wir noch darauf angewiesen waren, dass wir sehr vehement und effektiv darauf reagieren konnten, wenn plötzlich beispielsweise ein Säbelzähntiger hinter der Hecke hervorsprang. Denn über eine Adrenalin-Kortisol-Aus-

schüttung führte dies dazu, dass wir mehr Spannung in der Muskulatur hatten, der Herzschlag stieg, die Durchblutung besser wurde und Blut in die Muskeln gelangte. „So hatten wir eine größere Chance, zu kämpfen oder zu fliehen!“, erklärt der Facharzt für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Der „Clou“ damals war: Wenn man diese Situation erfolgreich gemeistert hatte, waren die Stresshormone abgearbeitet – und es trat wieder Entspannung ein.

Heute allerdings ist alles anders. Nicht nur, weil uns in der Regel keine gefährlichen Tiger und Löwen mehr bedrohen, sondern auch deshalb, weil über die Industrialisierung unsere Tätigkeit arbeitsteilig geworden ist. Die „Fight-or-Flight“-Taktik ist nicht mehr erforderlich – und doch gibt es neue Belastungen, die diese alte, genetisch disponierte Stressreaktion auslösen.

Das Problem: Sie entsprechen gar nicht mehr der Situation und überfordern unsere „internen Reparaturmöglichkeiten“.

Was nicht heißt, dass es nicht auch positiven Stress gibt, so genannten „Eustress“ (im Gegensatz zum „Distress“). Das bedeutet: Wir freuen uns auf Aufgaben, haben Herausforderungen, die belohnt werden, und sind – wie etwa vor Prüfungen oder Vorträgen – in einer inneren Anspannung. Vorausgesetzt, wir haben ausreichend Gelegenheit, uns darauf vorzubereiten, es sind Aufgaben, die wir bewältigen können, und unsere Lebensbedingungen stimmen. „Wenn wir dann Erfolgserlebnisse haben, wenn wir uns verwirklichen und unsere Ziele erreichen können, dann ist dieser Stress nicht schädlich, sondern förderlich“, sagt Käfer. Anders formuliert: „Im besten Fall bedeutet Stress Wachstum. Im schlechten Fall macht er uns richtig krank“, so der Facharzt und Psychoanalytiker.

Denn die Stressreaktionen, die nicht mehr adäquat für die heutige Lebenswirklichkeit auftreten, können uns auf Dauer schädigen: Weil sie sich negativ auf die psychische und physische Funktionsfähigkeit auswirken. Die Folgen können vielfältig sein: angefangen von innerer Unruhe, erhöhtem Puls, Herzrasen, vermehrtem Schwitzen und muskulären Verspannungen bis zu Ein- und Durchschlafstörungen und gesteigerten Schmerzzuständen. „Es kann Symptome geben, die von Depressionen nicht mehr

auseinandergehalten werden können“, sagt Käfer. Und tatsächlich kann ein solcher Stress, wenn er lange einwirkt, auch in eine Depression oder chronische Schmerzstörungen übergehen. Spätestens dann ist es an der Zeit, sich professionelle Hilfe zu holen.

Damit es gar nicht erst so weit kommt, sollte man sich so genannte Coping-Strategien zulegen, also Verhaltensweisen und Techniken, die helfen, mit schwierigen Lebensereignissen umzugehen. „An vorderster Stelle steht Bewegung und in die Natur zu gehen!“ rät Michael Käfer. Auch progressive Muskelrelaxation, autogenes Training, Kreativität und Musik sowie Mitmenschen als Ressource können helfen. Allerdings nicht unbegrenzt. „Sie können anfangen zu meditieren, Yoga und viele achtsamkeitsbasierte Verfahren machen. Aber wenn sich an der grundlegenden Situation nichts ändert, wenn Sie sich in beruflicher Konfliktlage oder einem falschen Arbeitsverhältnis befinden, dann gibt es keine Lösung. Dann sind all das nur Beschwichtigungs- und Reparaturversuche, die auf Dauer nicht helfen werden.“ Letztendlich sei es dann auch an der Zeit, die Konsequenzen zu ziehen und über einen anderen Arbeitsplatz nachzudenken. Gemäß dem Motto des Philosophen Adorno: „Es gibt kein richtiges Leben im falschen.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Folgen für Betriebe und Beschäftigte

NEUE HERAUSFORDERUNG

1 Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gewinnen psychische Belastungen, die zu Stress führen können, immer mehr an Bedeutung. Er könne nicht nur eine Minderung von Wohlbefinden und Lebensqualität bedeuten, sondern mittel- bis langfristig auch zu Beeinträchtigungen der psychischen und körperlichen Gesundheit führen. Die negativen Konsequenzen von Stress betreffen Beschäftigte und Betriebe und machten sich vor allem bemerkbar im Leistungsbereich, im Arbeitsausfall und im sozialen Bereich (wie Verschlechterung des Betriebsklimas). Den Unternehmen und dem Staat entstünden dadurch Verluste in Milliardenhöhe. Stress im Job stelle daher „eine Herausforderung für den modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar“.

Stress lässt sich in der Stimme messen

LAUTER, HÖHER, SCHNELLER

2 Psychologinnen und Psychologen der Universität des Saarlandes ist es bei Tests mit 111 Berufstätigen gelungen, Einflüsse von Stress in der Stimme zu messen. „Wir konnten anhand von Sprachnachrichten, die die Teilnehmer uns eine Woche lang jeden Abend nach ihrer Arbeit geschickt haben, leichte Stimmveränderungen nachweisen, wenn sie einen stressigen Tag hatten“, so Dr. Markus Langer. Sie hätten lauter, höher und schneller als üblich gesprochen. Künftig könnte dieser Ansatz, Stress über die Stimme objektiv messen zu können, ein Weg sein, um für weniger Stress im Arbeitsumfeld und damit gesündere Arbeit zu sorgen.

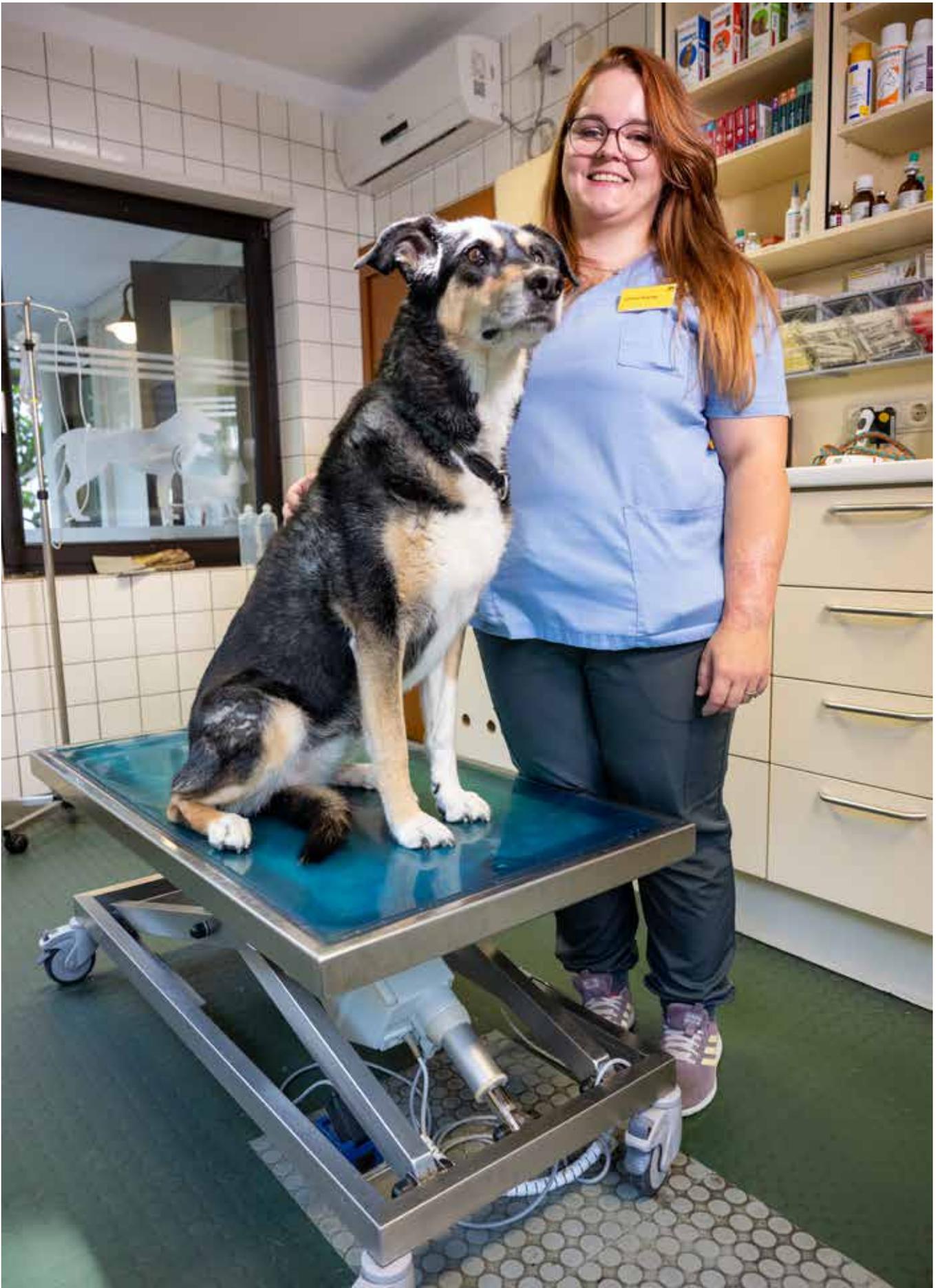
ANSPRECHPARTNER

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



Stress kann, wenn er lange einwirkt, in eine Depression oder chronischen Schmerzstörung übergehen.



Larissa Bujung an ihrer Arbeitsstelle. Ein Leben ohne Tiere kann sich die 27-jährige Tiermedizinische Fachangestellte weder im Beruf noch im Privatleben vorstellen.

„Das perfekte Zusammenspiel zwischen Mensch und Tier“

PORTRÄT Larissa Bujung ist Tiermedizinische Fachangestellte

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

Ein Leben ohne Tiere kann sich die 27-jährige Larissa Bujung nicht vorstellen. Weder im Beruf, noch in ihrem Privatleben. Schon von klein auf war sie von Tieren umgeben: Erst von den Kaninchen ihres Opas, später dann von allen möglichen Exoten und Nicht-Exoten auf dem privaten Gnadenhof ihrer Eltern. Beim ersten Reh, das sie aufzog, war sie gerade mal zehn Jahre alt. Schon früh war ihr klar, dass sie nach dem Abitur Tierärztin werden wollte – und als Grundlage dafür eine Ausbildung zur Tiermedizinischen Fachangestellten absolvieren wollte. Doch nach wenigen Monaten im Kleintierzentrum Arz am Rotenbühl in Saarbrücken wusste sie, dass der Mediziner-Beruf doch nicht für sie in Frage kam: „Die Verantwortung und die Selbstständigkeit – und auf der anderen Seite der Wunsch nach Familienleben: das passte gefühlstechnisch nicht zusammen“, blickt sie zurück. Doch was ideal zusammenpasste, waren die Arbeit im Kleintierzentrum, die familiäre Atmosphäre in dem 19-köpfigen Team (darunter sieben Ärzte) und ihr Chef Guido Arz. Dafür nimmt sie sogar eine 130 Kilometer lange Anfahrt von Piesport in Kauf: „Für eine gute Arbeitsstelle mache ich das. Weil ich weiß, was ich darf, was ich kann, und was mir hier für Möglichkeiten gegeben werden.“

Schon in den ersten Wochen ihrer Ausbildung habe sie mehr erlebt, als andere in ihrem Ausbildungsjahrgang nach drei Jahren. Von Beginn an hatte sie die Chance, alle Tätigkeiten in der Praxis kennenzulernen und selbst auszuführen: Dazu zählt nicht nur die Arbeit an der Rezeption oder die Behandlungsassistenten, sondern auch die Arbeit im OP. Ein Arbeitsbereich, den sie besonders gerne mag, weil man hier die größten Erfolge sehe. „Wenn wir einen Hund operiert haben, dem die Milz gerissen war, und er tut zwei Tage später so, als wäre nichts gewesen, dann ist es das Faszinierendste, was man erleben kann.“ Ganz zu schweigen von den Momenten, wenn die Besitzer die junge Frau vor Freude weinend umarmen, weil ihrem geliebten Tier das Leben gerettet wurde. Der Beruf als Tiermedizinische Fachangestellte bedeutet für Larissa Bujung „das perfekte Zusammenspiel“ zwischen Mensch und Tier. „Wir haben sowohl die riesen Aufgabe, die Besitzer zu besänftigen und zu unterstützen, aber für uns steht natürlich auch das Wohl des Tieres im Mittelpunkt.“ Dafür brauche es neben dem Fachwissen „auch die Empathie, dass man spürt, es geht ihm nicht gut – auch wenn man es nie zuvor gesehen hat.“

Viele Hunde und Katzen begleitet Larissa Bujung jedoch schon seit vielen Jahren – und hat zu ihnen eine besondere Beziehung aufgebaut. Wie zu jener 60 Kilo schweren Bordeaux-Dogge mit Verdacht auf einen Infarkt, die nicht mehr laufen konnte und bei der die Gefahr einer le-

bensgefährlichen Magendrehung bestand. „Der Chef hat nicht verlangt, dass ich bleibe, aber für mich war das selbstverständlich“, erzählt die patente 27-Jährige. Statt nach Hause zu fahren, blieb sie in der Praxis und stellte sich den Wecker, um alle paar Stunden zu kontrollieren, wie es dem Patienten ging.

Dass der Hund den Vorfall gut überstand, ist einer der Glücksmomente in ihrem Beruf. „Aber natürlich gibt es auch viele traurige Fälle“, gibt sie zu. „Auch, wenn wir immer versuchen, ganz tapfer zu sein vor den Besitzern.“ Als kürzlich ein Hund, den sie von Beginn an kannte, eingeschläfert werden sollte, „da habe ich mitgeweint“. Und auch die Szene, als ein ganzer Wurf Katzenwelpen starb, weil er viel zu früh auf die Welt gekommen war, wird sie wohl nie vergessen. „Das geht einem wirklich nah.“ Unterm Strich überwiegen jedoch die schönen Erlebnisse: Die Erfolgsgeschichten, wenn die Tiere eine gefährliche Erkrankung oder einen Unfall überlebt haben. „Dann freut man sich, dass ihnen das Leben geschenkt wurde!“ Auch jeder Kaiserschnitt rührt sie an: „Dann geht mir das Herz auf, wenn man die Welpen ins Leben rubbelt. Das sind die Sachen, da weiß man, wofür man diesen Beruf macht.“

Und Larissa Bujung macht ihn nicht nur mit Leidenschaft und Engagement, sondern auch mit einer besonderen Kompetenz: Nicht ohne Grund wird sie von ihren Kolleginnen und Kollegen wohl als „kleine Tierärztin“ bezeichnet.

Wir haben sowohl die riesen Aufgabe, die Besitzer zu besänftigen und zu unterstützen. Aber für uns steht natürlich auch das Wohl des Tieres im Mittelpunkt.



HINTERGRUND

- ▶ Die Ausbildung zur Tiermedizinischen Fachkraft dauert drei Jahre, sie kann verkürzt werden. Es ist keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben, Betriebe stellen meist Azubis mit Hochschulreife ein. Laut Agentur für Arbeit beträgt die Vergütung im ersten Jahr 790, im zweiten 870 und im dritten 950 Euro.
- ▶ Als Anforderungen gelten unter anderem Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein, Umgang mit Gerüchen und Ausscheidungen und psychische Stabilität.
- ▶ Das Einstiegsgehalt als ausgebildete Kraft liegt laut „Ausbildung.de“ zwischen 1.900 und 2.400 Euro brutto monatlich. ks

Die Schüler
Adrian Bubel
(v.l.), Gilles
Guehl, Kilian
Drückes,
Lucas Fegel,
Mohammed
Aljened,
Omran
Mahfouz,
Bjarne
Immisch und
Jan Michel
vom Projekt
„Radeln und
Erinnern“ auf
der Freund-
schaftsbrücke.



Historisches hautnah vermittelt

GESCHICHTS-APP Schüler engagieren sich im Projekt „Radeln und Erinnern“

In der Regel erinnern gestandene Politiker in der Öffentlichkeit an die Gräueltaten der Nazis – und an das 60-jährige Bestehen der deutsch-französischen Freundschaft. Doch wenn man dieses ernste Thema in die Hände von jungen Menschen legt, kann Überraschendes herauskommen, wie das deutsch-französische Projekt „Radeln und Erinnern“ zeigt, dessen Ergebnis in einer App vorliegt.

Von Benjamin Rannenberg

Gestemmt hat das Ganze der Landesjugendring (LJR) Saar gemeinsam mit dem Technisch-Gewerblichen Berufsbildungszentrum I (TGBBZ I) und dem Allgemeinen Deutschen Fahrradclub (ADFC). Das Ziel ist, das Radfahren mit der Erinnerungsarbeit zu verknüpfen. Gemeinsam mit jungen Menschen soll das Projekt in der grenzüberschreitenden pädagogischen Arbeit – schulisch wie außerschulisch – im Saarland und in Lothringen zum Einsatz kommen.

Die jungen Macher des Projekts haben die app-gestützte Tour „Grenz-Erfahrungen“ Mitte Juni in Großblittersdorf nahe der Freundschaftsbrücke vorgestellt. Die Radtour enthält neben der Station Freundschaftsbrücke auch die zwei Erinnerungsorte Spicherer Höhen und Gedenkstätte Gestapolager „Neue Bremm“. Moham-

med Aljened präsentierte die von den Saarbrücker Fachoberschülern vor- und aufbereitete Tour. Für die Schülergruppe sei das Wichtigste gewesen, die bestehende App „Orte der Erinnerung“ zu erweitern, so der 19-Jährige. „Als Nicht-Deutscher und Nicht-Franzose war es für mich besonders interessant, die Erinnerungsorte kennenzulernen“, erzählte Aljened.

Zwei weitere Stationen geplant

Erst recherchierten die jungen Saarländer im Unterricht den geschichtlichen Hintergrund der Orte, trugen Informationen und Bilder zusammen. Danach sind sie auf eigene Faust per Rad zu den Orten gefahren, um sie anzusehen und auf sich wirken zu lassen. Dadurch hätten sie sich besser vorstellen können, wie am 6. August 1870 auf den Spicherer Höhen Deutsche und Franzosen gegeneinander kämpften und in den 1940er-Jahren im Lager „Neue Bremm“ etliche französische Widerstandskämpfer inhaftiert waren. Als Mohammed Aljened und seine Mitstreiter einmal auf Erkundungstour waren, verloren sie in einem Waldstück wegen fehlendem GPS-Signal die Orientierung. „Projektmanager“ Guido Vogel-Latz, Lehrer am TGBBZ I, erklärte ihnen per Handy den Weg.

Die App-Nutzer können sich die unter anderem von drei Schülern gesprochenen Audio-Beiträge anhören. Zum Beispiel dokumentiert ein Hör-Beitrag die Begegnung mit Didier Hilpert, der in Großblittersdorf lebt. Auf die Fragen der Schüler erzählt er vom Leben in Grenznähe, von Ressentiments gegenüber Franzosen in der Corona-Zeit und welche Vorurteile die Deutschen gegen ihre Nachbarn hegen. Zusammen mit der Partnerschule Henri Nominé in Saargemünd ist geplant, im kommenden Schuljahr zwei weitere Stationen zu erarbeiten. Diese sollen die aktuelle Tour in der App ergänzen. „Das Projekt finde ich richtig gut, weil man so mehr über die deutsche und französische Geschichte lernt“, so der 17-jährige Kilian Drückes, der die App ausdrücklich jungen Leuten empfiehlt.

Von Anfang an begleitete der LJR Saar „Radeln und Erinnern“ inhaltlich und finanzierte die technische Umsetzung der app-gestützten Tour über das Projekt „Damit kein Gras drüber wächst“, das wiederum je zur Hälfte vom Saar-Bildungs- und Sozialministerium finanziert wird. Die anfallenden Kosten für die Schuler, etwa für die Fahrräder, wurden über ein Förderprogramm des Bildungsministeriums getragen.

Benjamin Rannenberg arbeitet als freier Journalist in Saarbrücken.

Die App „Orte der Erinnerung“ ist für Android- und iOS-Smartphones verfügbar und kann kostenlos in den gängigen Appstores heruntergeladen werden.

Saarländische Studierende wollen gerne in der Heimat bleiben

KOWA-STUDIE Viele Studierende im Saarland wohnen noch bei ihren Eltern

Wie wohnen und arbeiten Studierende im Saarland? Wo kommen sie her? Und wollen sie nach dem Studium im Saarland bleiben? Diesen und vielen weiteren Fragen widmete sich eine Studie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA), bei der Studierende der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) und der Universität des Saarlandes (UdS) befragt wurden. Bei einem Symposium mit anschließender Diskussion an der UdS wurden die Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Von Alexander Stallmann

Viele Studierende der Universität des Saarlandes (28 Prozent) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft (41 Prozent) möchten nach Abschluss ihres Studiums auch gerne im Saarland arbeiten. Jeweils 40 Prozent sind noch unentschieden. Das geht aus einer neuen umfassenden Studie zu den Lebensumständen von Studierenden im Saarland hervor, initiiert von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt, gefördert und finanziert von der Arbeitskammer und den beiden Hochschulen. Was die Ergebnisse der Studie nochmals unterstreichen: Die Menschen im Saarland sind sehr heimatverbunden. Bei den Studierenden der beiden Hochschulen, die aus dem Saarland stammen, wünschen sich 48 Prozent (htw) beziehungsweise 45 Prozent (UdS) eine spätere Stelle im Saarland. Die jungen Menschen lassen sich durch gute Jobangebote im Saarland halten, wandern jedoch ab, wenn es andernorts bessere Angebote gibt.

Die Ergebnisse der Studie wurden bei einem Symposium an der UdS vorgestellt. Im Anschluss diskutierten neben dem saarländischen Minister der Finanzen und für Wissenschaft Jakob von Weizsäcker (SPD) auch Dr. Tina Hellenthal-Schorr, Vizepräsidentin

für Lehre und Studium an der UdS, Professor Dr. Andy Junker, Vizepräsident für Studium, Lehre und Internationalisierung an der htw saar, sowie Junior-Professorin Freya Gassmann, die die wissenschaftliche Leitung der Studie inne hatte. Dörte Grabbert, Pressesprecherin der Arbeitskammer, übernahm die Moderation. Jakob von Weizsäcker brachte die Abwanderungsproblematik in der Diskussion nochmal auf den Punkt: „Grundsätzlich gibt es im Saarland einen sehr großen Lokalpatriotismus. Die Leute bleiben gerne hier, un-

ter anderem, weil es ein Land der kurzen Wege ist. Doch es besteht trotz des Lokalpatriotismus und trotz der exzellenten Uni die Gefahr, dass die Leute weggehen, wenn wir die Transformation nicht schaffen. Und wer könnte es den jungen Leuten verdenken, dann woanders hinzugehen. Und genau das ist der Grund, weshalb wir den Transformationsfonds gemacht haben.“

Nur wenige Studierende beziehen BAföG

Ein weiteres Ergebnis der Studie lautet, dass 35 Prozent der Studierenden der UdS und 45 Prozent der Studierenden der htw bei ihren Familien wohnen. Das, so sagte Freya Gassmann, sei ein bundesweiter Spitzenwert. Nur sehr wenige Studierende der

UdS (neun Prozent) und der htw (zwei Prozent) leben in Wohnheimen. Wie Jakob von Weizsäcker erklärte, soll sich das in den kommenden Jahren ändern. Deshalb werde die Anzahl der Wohnheimplätze auf dem Saarbrücker Uni-Campus längerfristig von derzeit 70 auf insgesamt 500 gesteigert. Bedeutsame Unterschiede zwischen den beiden Hochschulen gibt es bei der Bildungsherkunft: Während unter den UdS-Studierenden mehr als jeder Zweite (54 Prozent) mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluss hat, sind unter den htw-Studierenden 63 Prozent keine Akademiker-Kinder. Die Anzahl der BAföG-Bezieherinnen und -bezieher der beiden Hochschulen liegt unter dem Bundeschnitt (UdS: zwölf Prozent; htw: 14 Prozent). Ein weiterer Forschungsschwerpunkt der Studie war das Interesse der Studierenden an Hochschulpolitik und Mitbestimmung. Das ernüchternde Ergebnis: Das Interesse ist eher gering. In diesem Zusammenhang erklärte Professor Dr. Andy Junker: „Ich möchte dennoch eine Lanze für die heutigen Studierenden brechen. Die Kompetenzen, die heute erwartet werden, sind weitreichender als früher, vor allem bei den digitalen Fähigkeiten.“ Zudem sei das Studium anders organisiert und für Gremienarbeit gebe es schließlich keine Leistungspunkte.



Freya Gassmann, Jakob von Weizsäcker, Tina Hellenthal-Schorr und Andy Junker (von links) diskutierten mit Moderatorin Dörte Grabbert über die Ergebnisse der KoWA-Studie.

Arbeitskammer lobt Novellierung der Bildungsfreistellung

WEITERBILDUNG

„Die Ausweitung der Bildungsfreistellung auf fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr für die saarländischen Beschäftigten ist ein großer Erfolg“, lobt Thomas Otto, Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes, die kürzlich von der saarländischen Landesregierung beschlossene Novellierung des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes. „Weiterbildung muss gestärkt werden und alle Beschäftigten sollten ein Recht darauf haben“, so Otto. Wir erwarten, dass nach der Novellierung mehr Menschen von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren. Für das Vereinsland Saarland ist das ein echter Mehrwert“, sagt Otto. Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit. Auch das wertet die Arbeitskammer positiv. Bildung, so Otto, sei die Grundlage für demokratische Strukturen und solidarisches Miteinander. **red**

Neue Ausbildung Assistent in der Heilerziehungspflege

FACHKRÄFTEMANGEL

Zum Schuljahr 2023/24 startet im Saarland ein neuer Ausbildungsgang zum Sozialassistenten Schwerpunkt Heilerziehungspflege. Das teilten das Sozial- und das Bildungsministerium mit. Die Ausbildung soll dazu beitragen, dem Fachkräftemangel in der Branche zu begegnen. Sie setzt einen Hauptschulabschluss voraus und ermöglicht einen Einstieg in die Heilerziehungspflege. Die Assistenten begleiten und unterstützen Menschen mit Behinderung und unterstützen Fachkräfte bei der pädagogischen und pflegerischen Arbeit. Die Ausbildung dauert drei Jahre und wird an der neu eingerichteten Berufsfachschule mit Standorten in Saarbrücken und Neunkirchen in einer vollschulischen und einer praxisintegrierten (PiA) Ausbildungsform angeboten. Bei der vollschulischen Form folgt auf zwei Jahre fachtheoretische Ausbildung ein berufspraktisches Jahr. Bei der PiA-Form wird das berufspraktische Jahr auf alle drei Ausbildungsjahre aufgeteilt. Damit wird an drei Tagen in der Woche Fachtheorie vermittelt und an zwei Tagen berufspraktische Erfahrung gesammelt. Beide Ausbildungsformen werden vergütet. **red**



Projektreferent Marco Rupprecht erklärt im Gespräch mit Simone Bubel, Geschäftsführerin der DGB-Region Saar-Trier, welche Aufgaben mit dem Revierwende-Büro auf ihn zukommen.

„Kick-Off“ für das saarländische Revier

DGB-PROJEKT Revierwende-Büro eröffnet

Das Projekt Revierwende ist eine Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und soll zu einer gerechten Gestaltung der Transformation in den Kohlerevieren beitragen. Ende Mai fand im Erlebnisbergwerk Velsen die Auftaktveranstaltung für das saarländische Revierwende-Büro statt.

Von Simone Hien

2012 endete im Saarland mit der Schließung des Bergwerks Saar der Kohlebergbau. Damit begann ein Strukturwandelprozess, der bis heute andauert: Stichwort Transformation. Die Aufgabe, vor allem die Stahl- und Automobilindustrie ökologisch zukunftsfähig umzubauen, bedeutet für das Land eine enorme Herausforderung. Diese zu meistern helfen, ist Aufgabe des Revierwende-Büros Saarland. Der DGB hat das Projekt zur Gestaltung des Strukturwandels in den ehemaligen Kohleregionen auf den Weg gebracht. Das Büro in Saarbrücken ist das siebte Revierwende-Büro in Deutschland.

Büroleiter ist Marco Rupprecht, der beim Kick-Off im Erlebnisbergwerk Velsen zahlreiche Vertreter aus der Politik, und den Gewerkschaften begrüßen konnte. Im Interview mit Simone Bubel, der Geschäftsführerin der DGB-Region Saar-Trier, stellte er

die Arbeit des Büros vor. „Im Saarland und bei den Gewerkschaften gibt es durch das Ende des Steinkohlebergbaus 2012 umfangreiche Erfahrungen mit den Auswirkungen von Transformationsprozessen. An die gute Praxis aus dieser Zeit möchte das Projekt Revierwende anknüpfen, um es für aktuelle Prozesse nutzbar zu machen, sagte Rupprecht. Zuerst ginge es ihm darum, sämtliche Akteure in Sachen Transformation zu vernetzen. Außerdem sei es wichtig, „dass die Mitbestimmung eine Stimme hat und gefördert wird.“ Seine Aufgabe sei es, Werbung zu machen, zu ermutigen und unter anderem zu erläutern: „Was brauche ich als Betriebsrat, um mich erfolgreich am Strukturwandel beteiligen zu können, wo kann ich mitgestalten.“

Darüber hinaus sei es aber auch eine wesentliche Aufgabe, alle Menschen im Saarland – auch diejenigen, die nichts mit Transformation zu tun haben – mitzunehmen. Das Schlagwort diesbezüglich laute „Transformation zum Anfassen“. Dabei solle es unter anderem das Angebot einer Tagesfahrt geben, bei der verschiedene Unternehmen besichtigt werden können, in denen Transformation geschieht.

<https://revierwende.de/reviere/saarlaendisches-revier>

Sozialversicherungsschutz ab dem ersten Euro

MINIJOBS DGB-Forderungen an Politik und Betriebe

„Viele vergessen, dass der Minijob ein ganz normales Arbeitsverhältnis ist. Nur der Verdienst liegt nicht über 520 Euro“, sagte Timo Ahr, der stellvertretende Bezirksvorsitzende des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz/Saarland. Doch viele Minijobber fühlten sich in einer Art rechtsfreiem Raum. Mit Fragen nach Urlaubsansprüchen, Sonderzahlungen und ähnlichem kämen sie dann auf die Gewerkschaften zu. Ahr hat zusammen mit Marc Ferder, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik beim DGB-Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland, ein DGB-Dossier zu Minijobs vorgestellt. Daraus geht hervor, dass im Saarland jeder achte Beschäftigte ein Minijobber ist. Das entspricht 56.000 Beschäftigten. „Minijobber und Minijobberinnen sind ein verlorenes Fachkräftepotenzial“,

erklärte Ferder. Über die Hälfte der geringfügig Beschäftigten im Saarland, so ist dem Dossier zu entnehmen, hat einen anerkannten Berufsabschluss. „Das sind 29.000 Fachkräfte im Saarland, die aufgrund der Einkommensgrenze nur wenige Zeit arbeiten“, sagte Ferder. Zudem seien Minijobs ein Standortnachteil für das Saarland, da sie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängen und den Niedriglohnsektor stärken.

„Minijobs sind die Armutsfalle Nummer eins und der Minijob ist weiblich“, ergänzte Timo Ahr. Für viele geringfügig beschäftigte Frauen sei die Altersarmut vorprogrammiert. Zudem seien Minijobberinnen und Minijobber gerade in Krisensituationen ungeschützt, da sie weder Krankengeld noch Kurzarbeiter oder Arbeitslosengeld erhalten. Deshalb fordere der DGB eine echte Minijobreform, die eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro beinhaltet. Damit Minijobberinnen und Minijobber dadurch jedoch nicht weniger Geld auf dem Konto haben, sollen die Sozialversicherungsbeiträge zunächst überwiegend vom Arbeitgeber bezahlt werden. Die Beiträge für die Beschäftigten sollen dann schrittweise mit dem Einkommen steigen. **as**



Hochschulen erforschen die Mobilität im Saarland

FELDTTEST Bürgerinnen und Bürger können helfen

Die htw saar und die Universität des Saarlandes erforschen im Projekt INTE:GRATE den Mobilitätsdatenraum des Saarlandes. So soll eine Datenbank zu den hiesigen Mobilitätsbedarfen erstellt werden. Diese Grundlage, so die Forscher, sei ein wichtiger Baustein zur Mobilitätswende. Kommunen, Unternehmen, Bürger und Verbände können dabei

mithelfen. Der saarlandweite Feldtest wird im September beginnen. Interessierte Bürgerinnen und Bürger müssen, sobald es so weit ist, lediglich die App herunterladen und sich einmalig mittels des Projektcodes registrieren. Der Rest funktioniert vollautomatisch. Wer mitmachen will, registriert sich unter rebrand.ly/integrate. **red**

Andreas Rinnert ist neuer GdP-Vorsitzender

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat Anfang Juli den Polizeihauptkommissar Andreas Rinnert zum neuen Landesvorsitzenden gewählt. Rinnert (Foto: GdP), bisher GdP-Landesvize, folgt auf David Maaß, der zum 1. Juli nach fünf Jahren sein Amt als GdP-Landesvorsitzender niedergelegt hatte, weil er sich in Schwalbach



um das Amt des Bürgermeisters bewirbt.

Andreas Rinnert ist 40 Jahre alt, Polizeihauptkommissar und Familienvater aus dem Regionalverband Saarbrücken. Er ist seit 2004 Angehöriger der saarländischen Polizei und ebenso lange Mitglied der GdP. Seit Mai 2022 ist er freigestelltes Mitglied des Polizeihauptpersonalrates und war zuvor seit 2018 im Wach- und Streifendienst der Polizeiinspektion Saarbrücken-Stadt („Karcherstraße“) in der Dienstgruppenleitung tätig. Von 2009 - 2013 war er Landesjugendvorsitzender der JUNGEN GRUPPE der GdP Saarland. Von 2018 an war er stellvertretender Landesvorsitzender an der Seite von Maaß. Beide waren noch im September 2022 im Rahmen des turnusmäßigen Landesdelegiertentages für weitere 4 Jahre in ihren Ämtern bestätigt worden. Der neue Landesvorsitzende will sich gemeinsam mit seinem Team engagiert den großen Themen Personalaufwuchs und Attraktivitätssteigerung des Polizeiberufs im Saarland widmen und hierbei den konstruktiv-kritischen Kurs seines Vorgängers fortsetzen. Die Kolleginnen und Kollegen der saarländischen Polizei seien es leid, bei Besoldung, Zulagen und Personalsituation bundesweites Schlusslicht zu sein. Dieser Zustand stehe dem Saarland nicht gut zu Gesicht.

Durch die personellen Veränderungen innerhalb des Geschäftsführenden Landesvorstandes wurden darüber hinaus weitere Nachwahlen nötig: So wurden die bisherige Beisitzerin im Geschäftsführenden Landesvorstand, Polizeioberkommissarin Selina Krämer (30), zur neuen stellvertretenden Landesvorsitzenden und Polizeikommissar Cedric Jochum (30) zum Beisitzer gewählt. Der Beiratssitzung wohnten auch Innenminister Reinhold Jost, Innenstaatssekretär Thorsten Lang, Abteilungsleiter „Polizei“ im Innenministerium, Dr. Thorsten Weiler, DGB-Saar-Chef Timo Ahr, Landespolizeipräsident a. D. Norbert Rupp sowie der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei, Jochen Kopelke, bei. **red**

Mit neuem Eingang in eine zweite starke Jahreshälfte

VÖKLINGER HÜTTE Die Besucher erwartet ein vielversprechendes Programm

Neben hochwertigen Ausstellungen können sich die Besucher des Weltkulturerbes in Völklingen künftig auch auf einen neuen Eingang zum Hüttenareal freuen. Der historische Wasserhochbehälter wird dazu für insgesamt 6,9 Millionen Euro saniert und soll bereits beim Betreten jede Menge Industriekultur-Ambiente versprühen.

Von Silvia Buss

Neues Empfangsgebäude, neue Wege, neue Ausstellungen mit Geschichte, Kunst, Theater und Musik – auch in der zweiten Hälfte des Jubiläumsjahres zum 150-jährigen Bestehen der Völklinger Hütte gönnen Generaldirektor Ralf Beil und sein Team den Besuchern keine Atempause. Beils Programm, das mutig auf Qualität und Herausforderung statt auf Masse setzt, klingt so spannend, da möchte man eigentlich nichts verpassen.

Mit der im Juli gestarteten neuen Dauerausstellung (bis 2028) unter dem flotten Titel „Bewegung. Macht. Geschichte.“ kann man vorab schon mal in die erste Etage des Hochbehälters blicken. Die historische Schau, eine Eigenproduktion des Weltkulturerbes, hat einen interessanten Ansatz: Sie führt uns vor Augen, wie viel Mobi-

lität von Menschen, Rohstoffen und Endprodukten nötig war, um die industrielle Produktion zu einem Erfolgsgeschäft zu machen. So kamen die Erze für die Eisenproduktion nicht nur aus der Nachbarschaft Lothringen, sondern ab 1919 auch aus Schweden und Norwegen, nach 1955 sogar aus Australien. Nach den lokalen Wanderarbeitern rekrutierte man für die Hütte Migranten aus dem Ruhrgebiet, aus Polen, Zwangsarbeiter aus ganz Europa und später Gastarbeiter aus Italien und der Türkei.

Das Programm setzt auf Qualität statt Masse

Auch der Schweizer Rémy Markowitsch, der ab 27. August in der Hängewagenwerkstatt ausstellt, befasst sich mit der Geschichte der Hütte, jedoch auf künstlerische Weise. Wer Julian Rosefeldt mag, wird auch Markowitsch mögen, ist man geneigt zu prophezeien. Sein „Gesamtwerk durchzieht eine große Erzählung aus vielschichtigen Bezügen, in der sich kunsthistorische, politische oder ökonomische Verweise berühren“, so heißt es über den Schweizer, mit dem Ralf Beil schon stark beachtete Ausstellungen in Darmstadt und der Autostadt Wolfsburg realisierte. Seine neue „Totalinstallation“ für Völklingen,

die hier zwei Jahre bleibt, nennt er „We all (Except the Others)“. Nach so viel Ausstellungen bietet sich vom 1. bis 17. September jeweils an den Wochenenden Abwechslung mit performativer Kunst. Bei den „Transdisziplinären Projekttagen in situ“, ein wiederkehrendes neues Format, werden Künstler eigens für das Außengelände des Weltkulturerbes entworfene Projekte präsentieren, die Musik, Theater und Kunst zu einem Gesamterlebnis verbinden. Höhepunkt von „1200° – Musik Theater Kunst“ wird die Installation „Orakelmaschine“ des renommierten Musiktheater-Komponisten und -Machers Heiner Goebbels sein. Das aus Neustadt/Weinstraße gebürtige international bekannte Schlagwerk begann seine Karriere einst im „Linksradikalen Blasorchester“ und Avantgarde-Jazz.

Am 3. September heißt es übrigens: Letzte Chance für einen Besuch der fulminanten Julian Rosefeldt-Schau. Ab 15. Oktober gehört die Gebläsehalle nebst der Verdichterhalle dann für knapp ein Jahr der Nachfolge-Schau „Der Deutsche Film“. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Kinemathek Berlin will Beil das gesamte Panorama des deutschen Films von den Anfängen 1895 bis heute aufblättern und nicht nur mit Filmen und Objekten, auch „immersiv“, also zum Hineintauchen, erlebbar machen. Das wohl bedeutendste Erlebnis des Jahres aber wird wohl die Verwandlung des historischen Wasserhochbehälters von 1917/18 in ein modernes, allen Erfordernissen genügendes Industriekultur-Eingangsgebäude werden. Die Zeit der Notbehelfe soll dann vorbei sein. Schon auf den ersten Metern beim Eintreten ins Weltkulturerbe soll der Besucher staunen können. Wenn es gelingt, sind die 6,9 Millionen Euro Investitionskosten gut angelegt. Die offizielle Eröffnung des neuen Eingangs ist am 1. Oktober.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Der historische Wasserhochbehälter wird das neue Eingangsgebäude der Völklinger Hütte.



Foto: Ralf Beil / Weltkulturerbe Völklinger Hütte



Foto: Krystyna Dul

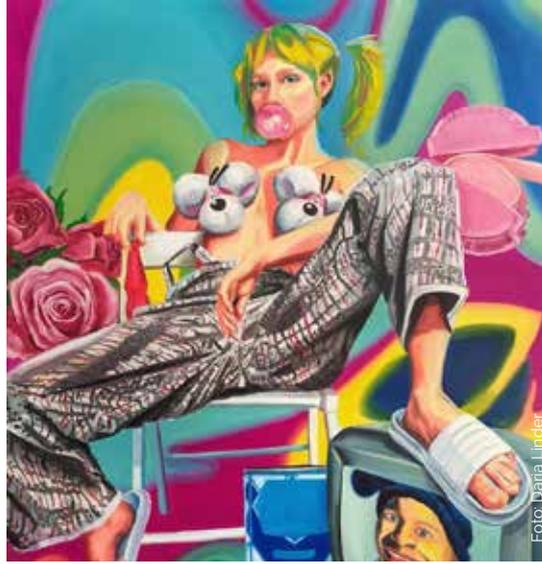


Foto: Darja Linder

Das rechte Foto zeigt ein Selbstporträt der Künstlerin Darja Linder. Links ist ein Werk von Krystyna Dul zu sehen.

Jünger, weiblicher und international

SAARART Die Landeskunstaussstellung präsentiert Werke von über 60 Künstlern

Aufgepasst! Die Landeskunstaussstellung SaarArt 2023 geht zwar noch bis zum 17. September, aber die ersten der elf Standorte bauen schon ab Ende August die Kunstwerke wieder ab. Deshalb sollte man mit einem Besuch dieser nur alle vier Jahre stattfindenden Leistungsschau der Saar-Kunstszene nicht mehr zu lange warten. Denn es lohnt sich, auch die vielen Stellen außerhalb der Landeshauptstadt zu besuchen und das schafft man kaum an einem Tag.

Von Silvia Buss

Jeder SaarArt-Kurator, und das ist jedesmal eine andere Person, möchte eigene Akzente setzen und mit einem eigenen Konzept Neues ausprobieren. So hatte Andreas Bayer bei der vorvorigen SaarArt auch Werke von historischen, längst verstorbenen Künstlern mit Bezug zum Saarland gezeigt, um Traditionslinien bewusst zu machen. Andrea Jahn, Vorständin der Stiftung Kulturbesitz, die Kuratorin der Ausgabe 2023, gab den Künstlern vier Themen – Identität, Vergänglichkeit, Isolation, Schönheit – vor und ließ sie sich bewerben. Nicht allen passte das. Die Folge: Die SaarArt ist „jünger und weiblicher“ (Jahn) geworden. Außerdem sind erstmals Künstler aus der ganzen Saar-Lor-Lux-Region zur Teilnahme eingeladen. „Au rendez-vous des amis“ heißt das SaarArt-Motto, nach dem gleichna-

migen Gemälde, das der Surrealist Max Ernst in den 20er Jahren von sich und seinen Künstlerfreunden in Paris anfertigte. Auch für diese Ausweitung wurde Jahn im Vorfeld kritisiert, die Saar-Kunstszene fürchtete zu kurz zu kommen. Dabei wurde das Kriterium des „Saarbezugs“ der zugelassenen Künstler schon immer ziemlich weit ausgedehnt.

Ungeachtet solcher Debatten: Das Ergebnis kann sich sehen lassen, langweilig wird dem Betrachter nicht. Gerade auch die Außenstellen jenseits der Landeshauptstadt in den Landkreisen, die es traditionell schwerer haben Publikum zu finden, ha-

Erstmals Künstler aus der ganzen Saar-Lor-Lux-Region

ben den Besuch verdient. Oft in kompakter Form bieten die Schauen hier Vielfalt und Abwechslung, verschiedene Arbeiten zu gleichen Themen und das oft sogar mit Ortsbezug. Nur einige können wir hier beispielhaft herausgreifen. In der Ludwig Galerie Saarlouis stellt sich etwa die Künstlerfamilie Ickrath in drei Generationen, vom Großvater bis zur Enkelin, vor und lädt zum Nachdenken über Traditionslinien und Abnabelung ein. Interessant ist auch die Installation mit Dokumentar-Videoarbeit der jungen Triererin Lisa Marie Schmitt, die schildert, wie Ikone Michael Jackson nach der Wende die gebeutelte rumänische Porzellanindustrie an-

kurbeln sollte, ihr aber den Todesstoß versetzte.

In der großen städtischen Galerie Neunkirchen befassen sich mit Darja Linder, Ida Kammerloch und Marina Smorodina gleich drei von neun Künstlerinnen mit ihrer Herkunft aus Russland: Mal knallig-frech als Kulturschock in Malerei in Szene gesetzt, mal als schockiger Video-Blick zurück in die Händler-Arbeitswelt des Großvaters und mal in Form von Doku-Filmen über die Trauer um die Großmutter oder den Versuch, Traditionen im Familienfest zu bewahren.

Im Schloss Fellenberg Merzig etwa fasziniert Stefan Zöllner mit der handwerklichen Umwandlung von Fundsachen vom Grund des Rheins in unergründliche archäologische Präziosen aus Bronze und (vermeintlich) Edelstein. Eine Umwandlung, die der Saarlouiser mit Künstlicher Intelligenz noch steigert. Im Museum St. Wendel begeistern vier Frauen mit Fotografie, Malerei und großen Installationen. Nur auf den ersten Blick wirken hier Krystyna Duls Porträt-Fotografien mit skurrilen Beauty-Plastik-Tools gegen Falten plakativ, die Hintergründigkeit muss man sich durch eigenes Denken erarbeiten.

Insgesamt präsentiert die SaarArt über 60 Künstlerinnen und Künstler mit jeweils mehreren Arbeiten, das neunköpfige Kollektiv Bremm am Rasthof Goldene Bremm hinzugezählt, landet man sogar bei über 70.

Alle Infos zu Orten, Öffnungszeiten sowie Künstlerinnen und Künstlern gibt es unter: www.saarart.eu

REINGEHÖRT

Nachrichten und Infos nonstop



Der Radiosender SWR Aktuell ist im Internet zu finden unter: <https://www.swr.de/swraktuell/index.html>

Von Silvia Buss

Genau das Richtige für Nachrichten-Junkies? SWR Aktuell sendet tagsüber alle 15 Minuten, nachts jede Stunde, Nachrichten aus dem Südwesten, Deutschland und der Welt. Dazwischen gibt es Hintergrundberichte, das geht von der Situation des WM-Frauenfußball-Teams von Haiti bis hin zu Bewertungskriterien der Schufa. Das Gute: SWR Aktuell ist ein reines Wortprogramm, ohne Überbrückungsmusik, die ja zuweilen nervig sein kann, wenn sie nicht dem eigenen Geschmack entspricht. Unter „Südwesten“ versteht der Südwestrundfunk natürlich nur Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz, übers Saarland informiert die Welle bei lokalen Nachrichten also nicht. Als Hintergrund- oder Zuhör-Radio ist der Sender nur für begrenzte Zeit geeignet, zeigt der Selbstversuch. Denn da sich die Nachrichten alle 15 Minuten wiederholen, ist man bald genervt. Doch ist SWR Aktuell ja nicht nur ein Radio, das täglich 147.000 Menschen hören. 2017 gestartet, um sich den neuen Nutzergewohnheiten anzupassen, bündelt der SWR unter diesem Namen sein gesamtes Nachrichtenangebot aus Internet, Fernsehen und Hörfunk. Man kann sich SWR Aktuell etwa als App runterladen, um sich schnell mal zwischendurch oder auch ausführlich am Abend über Neuigkeiten via Online-Artikel, Video, Podcast oder im Live-stream-Radio zu informieren. Für Info-Junkies ist SWR Aktuell jedenfalls ziemlich effektiv.

Neue Dauerausstellung im Historischen Museum

FÖRDERUNG Museum erhält 3,5 Millionen Euro

Die Geschichte des Saarlandes von der Französischen Revolution bis ins 21. Jahrhundert – das will das Historische Museum Saar in seiner neuen Dauerausstellung abbilden. Bis 2028 wird daran gearbeitet und umgebaut. Das Museum soll während der Arbeiten immer geöffnet bleiben.

Von Silvia Buss

Das Historische Museum Saar will seine Dauerausstellung bis zum Jahr 2028 schrittweise, in einzelnen Bauabschnitten, völlig überdenken und neu einrichten. Dafür erhält das bisher hauptsächlich durch den Regionalverband Saarbrücken und nur zum kleineren Teil durch das Land finanzierte Museum eine Förderung in nie gekannter Größenordnung von 3,5 Millionen Euro. Regionalverband und Land geben jeweils eine Million, mit 1,5 Millionen Euro steuert erstmals auch der Bund Geld bei.

Für die aus dem Jahr 2008 stammende jetzige Dauerausstellung hatte das Museum damals nur 400.000 Euro zur Verfügung, wie Regionalverbandsdirektor und Vorsteher des Zweckverbands für das Museum, Peter Gillo, bei der Projektvorstellung kürzlich betonte. Alle zehn bis 15 Jahre benötigten Museen eine solche Neukonzeption, um auf dem neuesten Stand der Forschung und der Vermittlung zu bleiben, und müssten dazu auf jeden Fall Fachkompetenz von außen hinzuziehen, sagte

Museumsfachmann Michael Dormann, vom Deutschen Historischen Museum Berlin.

Museumsleiter Simon Matzerath, der mit Reiner Jung, Jessica Siebeneich und der neu hinzugekommenen Projektleiterin und Architektin Susanne Zils ein nur kleines Team zur Verfügung hat, hat ein Mammutprojekt zu stemmen. Die künftige Dauerausstellung soll, wie er erklärte, die Geschichte des Saarlandes bis in die Gegenwart erzählen. Statt wie bisher mit dem Deutsch-Französischen Krieg 1870/1871 zu beginnen, soll die Schau bis zur Französischen Revolution zurückreichen. Endet die Schau jetzt noch im Jahr 1959, als das Saarland neuestes Bundesland wurde, soll sie künftig die Entwicklung bis ins 21. Jahrhundert dokumentieren. Zugleich soll das Haus dabei – eine Besonderheit für Deutschland – auch ein Museum der Grenzregion sein und die Verflechtungen mit den französischen Nachbarregionen und die europäische Einbettung nachzeichnen. Außerdem soll das Museum partizipativer, inklusiver, die Dauerausstellung übersichtlicher werden, für Welchselausstellungen soll künftig doppelt so viel Platz geschaffen werden. Das Ganze soll unabhängig davon realisiert werden, ob das Museum einen Erweiterungsbau erhält oder nicht. Während der gesamten Umbauzeit bis ins Jahr 2028 soll das Museum für Besucher geöffnet bleiben.



Das Kernteam des Historischen Museums: Reiner Jung (von links), Jessica Siebeneich, Susanne Zils, und Museumsleiter Simon Matzerath.



Foto: Ursula Kaufmann

Das beliebte Ballett-Stück „Der Nussknacker“ ist auch in dieser Spielzeit im saarländischen Staatstheater zu sehen.

Das Staatstheater lockt mit Sehnsüchten

SPIELPLAN Zehn Uraufführungen und viele Neuauflagen

Am 10. September startet das Saarländische Staatstheater in seine neue Saison. Neben brandneuen Stücken stehen auch einige moderne Klassiker auf dem Programm. Zudem kommen Musiktheaterfreunde auch in dieser Spielzeit wieder voll auf ihre Kosten.

Von Silvia Buss

Mit „Sehnsüchten“, so das Spielzeit-Motto, will uns das Saarländische Staatstheater wieder in seine vier Häuser locken. Die neue Saison beginnt schon bald. Erstmals öffnen sich die Türen wieder beim Theaterfest am 10. September, dann folgen die Premieren Schlag auf Schlag. 30 neue Produktionen, davon zehn Uraufführungen und sechs Wiederaufnahmen, haben Generalintendant Bodo Busse und seine vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ersten von Corona-Beschränkungen wieder ganz befreiten Spielzeit im Köcher.

Mit dem gebürtigen Berliner Regisseur Christoph Mehlert (Jahrgang 1974) kam nun auch ein neuer Schauspielchef ans Haus. Manchen mag wundern, dass er in seiner ersten Spielzeit vier bekannte moderne Klassiker bringt, die ältere Theatergänger zur Genüge kennen: „Endstation Sehnsucht“ (zuletzt 2011/12 am SST), „Arsen und Spitzenhäubchen“, „Draußen vor der Tür“ und „Das Bildnis des Dorian Gray“. Lassen wir uns durch einen neuen Zugriff

überraschen! Neben Mehlert selbst inszenieren hochgelobte Regie-Gäste wie Philipp Preuss und Alexander Nerlich. Daneben finden sich auch brandneue Stücke auf dem Plan, die ein Theater, das „wach, frech, mutig und neugierig auf Neues“ (Mehlert) ist, verheißen, wie man es ansonsten vor allem in der Sparte 4 erlebt.

Auch Musiktheaterfreunde dürfen wieder aus dem Vollen schöpfen: Wagners Ring Teil zwei „Die Walküre“, Tschaikowskys „Jungfrau von Orleans“, Mozarts „Entführung“, Verdis „Aida“, ein Puccini-Dreiteiler in der Oper, daneben eine breitentaugliche „Anatevka“ und ein Rockmusical stehen auf dem Plan. Auch im Ballett ist mit Bartóks „Blaubart“ und den „Hard Boiled Variations“ des in Saarbrücken lehrenden Komponisten Arnulf Herrmann vorzügliche Musike drin. Die Choreografien dazu stammen vom renommierten Choreografen Demis Volpi und Stijn Celis, dessen Vertrag bis 2026/27 verlängert wurde. Wiedersuchen macht Freude gilt für Celis' „Nussknacker“ zu Weihnachten, die Wiederaufnahme eines Stücks von Hundekotwerfer Marco Goecke zum Auftakt des Tanzfestivals Saar 2024 kommt trotz künstlerischer Qualität womöglich nicht bei allen gut an. Alle Infos, auch zu den Projekten zum Mitmachen und für Kinder und Jugendliche gibt's im Internet.

www.staatstheater.saarland

Hochkarätige Kammermusik in Saarbrücken

SECHS KONZERTE

Unter der künstlerischen Leitung von Mechthild und Mario Blaumer startet im September die Reihe SKM – Saarbrücker Kammermusik der Akademie für Alte Musik im Saarland. Weltklasse-Ensembles und gefeierte Nachwuchskünstler wird die Reihe zu sechs Konzerten zwischen Alter Musik und Jazz ins Saarland bringen. Den Auftakt macht das legendäre Vokalensemble The Tallis Scholars aus England. Es kommt am 8. September, 19 Uhr, in die Saarbrücker Stiftskirche St. Arnual mit einem Programm zum 400. Todestag von William Byrd. Das goldene Zeitalter von Oboe und Fagott stellt das Zefiro Ensemble aus Italien am 8. Oktober im Konzertsaal der Hochschule für Musik Saar vor. Streichquartette von Schubert, Dvorak und Bartok spielt das weltberühmte Belcea Quartett am 11. November, gefolgt vom Fauré Klavier-Quartett am 13. Januar 2024, beide im SR-Sendesaal. Am 5. Februar singt ebendort Tenor Julian Prégardien Schuberts Winterreise, begleitet von Daniel Heide am Hammerflügel. Den Abschluss macht am 11. April das für seine innovativen Konzertformate gefeierte Vison String Quartet mit Brahms, Jazz und Pop. **sb**

www.alte-musik-saarland.de

Neues Programm mit viel Musik

LE CARREAU

Im Forbacher Le Carreau geht es in der neuen Saison sehr musikalisch zu. Freuen darf man sich etwa auf Extravaganzen wie die jugendfreie Retro-Revue der Frivolités Parisiennes und die freche Travestie-Show Madame Arthur, die wieder sehr angesagt ist. Bizets Oper Carmen etwa bietet die Nationalbühne zum Erwandern im Freien. Unter den insgesamt 26 Gast-Produktionen findet sich viel französisches Theater, darunter etwa Stücke über Chirac, Mitterand und Angela Merkel sowie zweimal französischer Zirkus. Acht Tanzstücke locken weniger mit großen Namen als mit Neuentdeckungen wie „Silent Legacy“ mit Krumping-Star Adeline Kerry Cruz und Jan Martens' Solotanz-Hommage an eine Cembalistin. Saisonöffnung ist 30. September. **sb**

www.carreau-forbach.com

4 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA URLAUBSRECHT

Im Rahmen einer Telefon-Aktion für die Saarbrücker Zeitung hat AK-Juristin Samia Wenzl Fragen zum Thema Urlaubsrecht beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

1 Verfällt mein Urlaub, wenn ich ihn nicht bis zum Jahresende nehme?

Ein Verfall von Urlaub am Ende des Jahres droht, wenn Sie in der Lage waren, ihn im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen und Ihr Arbeitgeber Sie unter Hinweis auf einen drohenden Verfall rechtzeitig dazu aufgefordert hat. Konnten Sie den Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht wahrnehmen, wird er gemäß Bundesurlaubsgesetz bis zum 31. März des Folgejahres übertragen.

In Sonderfällen wie Mutterschutz oder Elternzeit gibt es längere gesetzliche Übertragungsfristen, ebenso in einigen Tarifverträgen. Außerdem ist eine Übertragung in das gesamte Folgejahr möglich, wenn das Arbeitsverhältnis erst in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres begonnen hat.

2 Wie lange ist mein Urlaub im Falle einer Langzeiterkrankung übertragbar?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Jahr 2012 entschieden, dass der Urlaubsanspruch im Falle einer Langzeiterkrankung spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres verfällt. Mit seinen Entscheidungen vom Dezember 2022 sowie vom Januar 2023 hat das BAG seine Rechtsprechung auf die Fälle angepasst, in denen der Arbeitgeber gegenüber langzeiterkrankten Beschäftigten seiner Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen ist: Hat der Arbeitgeber es in dem Jahr, in dem der Arbeitneh-



Bei fehlendem Hinweis des Arbeitgebers auf offene Urlaubsansprüche verfällt der Urlaub aus dem betreffenden Jahr nicht.

mer erkrankte, versäumt, ihn aufzufordern, die offenen Urlaubstage zu nehmen und auf einen anderenfalls drohenden Verfall hinzuweisen, verfällt der Urlaub aus dem betreffenden Jahr nicht, auch nicht nach vielen Jahren. Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer in dem Jahr, in dem er erkrankte, zuvor gearbeitet hat. Bestand die Arbeitsunfähigkeit dagegen seit Jahresbeginn oder trat sie so früh im Urlaubsjahr ein, dass es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, zuvor seiner Hinweisobliegenheit nachzukommen, bleibt es bei der 15-monatigen Übertragungsfrist. Diese gilt ebenso für die Folgejahre, in denen der Arbeitnehmer durchgehend krank war. Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist seit Mai 2019 arbeitsunfähig, sein Arbeitgeber ist seiner Mitwirkungspflicht 2019 nicht nachgekommen. Dann bestehen aktuell (Stand: Juni 2023) noch die Urlaubsansprüche aus 2019, 2022 und 2023. Der Urlaub aus 2020 ist am 31.03.2022 und der Urlaub aus 2021 am 31.03.2023 verfallen.

Bitte beachten: Die Urteile beziehen sich auf den gesetzlichen Mindesturlaub, der vier Wochen im Jahr beträgt. Sie gelten aber auch für vereinbarten Mehrurlaub, soweit der betreffende Arbeits- oder Tarifvertrag keine

deutlichen Anhaltspunkte enthält, dass für den übergesetzlichen Teil des Urlaubs abweichende Fristen gelten sollen.

3 Kann ich mir meinen Urlaub wahlweise auszahlen lassen, anstatt ihn in Freizeit zu nehmen?

Nein, es besteht kein Wahlrecht. Eine Abgeltung von Urlaub sieht das Bundesurlaubsgesetz ausschließlich vor, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der Urlaub vorher etwa wegen Krankheit oder aus betrieblichen Gründen nicht in Freizeit genommen werden konnte.

4 Was geschieht, wenn ich im Urlaub oder während eines Freizeitausgleiches erkrankte?

Erkranken Sie während Ihres Urlaubs und hat Ihr Arzt Ihnen dies entsprechend bescheinigt, werden die Krankheitstage gemäß § 9 Bundesurlaubsgesetz nicht als Urlaubstage angerechnet. Erkranken Sie dagegen während eines Freizeitausgleichs, etwa im Überstundenfrei oder an einem Rolltag, führt eine Krankschreibung nicht dazu, dass Ihr Arbeitgeber Sie zu einem anderen Zeitpunkt erneut freistellen muss.

! ■
AK-Mitglieder, das sind alle im Saarland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhalten kostenlos arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Beratung bei der AK. Infos: www.arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-140

Entfernungs- trotz Homeofficepauschale

STEUERN Neue Regelungen für Steuerjahr 2023

Für das Steuerjahr 2023 gelten neue Regelungen für die Absetzbarkeit der Homeoffice-Pauschale. Nicht nur, dass die Pauschale von fünf auf sechs Euro pro Tag und der Jahresmaximalbetrag von 600 auf 1260 Euro erhöht worden ist. Ab diesem Jahr kann die Homeoffice-Pauschale in manchen Fällen sogar dann geltend gemacht werden, wenn für denselben Tag auch Dienstreisekosten oder eine Entfernungspauschale für den Weg zur Arbeit angesetzt werden. Darauf weist der Bundesverband Lohnsteuerhilfvereine (BVL) hin.

Dabei sind zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden. „Der Ansatz der Homeoffice-Pauschale und Reisekosten für den gleichen Tag ist möglich, wenn der Steuerpflichtige an dem Kalendertag seine berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt hat“, sagt Erich Nöll, Rechtsanwalt und Geschäftsführer beim BVL. Die überwiegende Tätigkeit im Homeoffice ist dann gegeben, wenn die Beschäftigung zu mehr als der Hälfte der täglichen Arbeitszeit in der eigenen Wohnung ausgeübt wurde.

Ist dieses Kriterium nicht erfüllt, können nur die Dienstreisekosten, nicht aber die Homeoffice-Pauschale geltend gemacht werden.

Voraussetzung für den gleichzeitigen Ansatz von Homeoffice- und Entfernungspauschale am selben Tag ist, dass dem Steuerpflichtigen beim Arbeitgeber kein dauerhafter Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Steht dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz zur Verfügung und sucht er diesen auf oder verbringt an einem Tag mehr als die Hälfte der täglichen Arbeitszeit dort, kann für diesen Tag nur die Entfernungspauschale bei den Werbungskosten geltend gemacht werden, nicht aber die Homeoffice-Pauschale.

Arbeitnehmern, bei denen solche geteilten Arbeitstage vorkommen, empfiehlt der Bundesverband Lohnsteuerhilfvereine, Buch darüber zu führen. Sie könnten sich zum Beispiel im Terminkalender Notizen dazu machen - im Idealfall auch zu den jeweiligen Uhrzeiten. „Solche Aufzeichnungen können dann auch als Belege gegenüber dem Finanzamt dienen, wenn diese angefordert werden“, sagt Nöll. **tmn**

Anspruch auf 13. Gehalt nach Jobende frühzeitig anmelden

URTEIL

Auch wenn es nicht vertraglich festgelegt ist: Wird ein 13. Monatsgehalt über mehrere Jahre regelmäßig gezahlt, kann daraus ein Anspruch entstehen. Die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) weist allerdings auf ein Urteil hin, das zeigt: Scheidet man aus dem Job aus, sollte man einen noch ausstehenden Anspruch recht bald geltend machen. So entschied das Arbeitsgericht Koblenz, dass ein Zimmermann damit Mitte Dezember zu spät dran war, nachdem er im August seine Stelle verlassen hatte. Der Mann war 20 Jahre bei seinem Arbeitgeber tätig gewesen und hatte in den letzten sechs Jahren immer ein 13. Gehalt bekommen. Das hatte er nun anteilig für die acht Monate des Jahres gefordert, in dem er ausgeschieden war. Das Gericht urteilte: Zwar habe der Anspruch bestanden, dieser hätte jedoch früher geltend gemacht werden müssen. Grundlage sei der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe: Demnach verfielen Ansprüche, die nicht innerhalb der tarifvertraglich vorgeschriebenen Frist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden seien. Nach Gerichtsauffassung hätte der Mann einen halben Monat nach Ausscheiden Anspruch auf das Geld gehabt. Ab dann lief die Zweimonatsfrist. Somit kam die Forderung des Mannes zu spät. **tmn**

Aktenzeichen 12 Ca 149/22

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

Videoaufnahmen beweisen keinen Arbeitszeitbetrug

URTEIL

Soll ein vermeintlicher Arbeitszeitbetrug vor Gericht bewiesen werden, können Arbeitgeber dazu nicht einfach Videoaufnahmen heranziehen. Eine Videoüberwachungsanlage an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes sei in der Regel zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten weder geeignet noch erforderlich, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen. In dem konkreten Fall, über den „Haufe.de“ berichtet, ging es um einen Mitarbeiter, der von seinem Arbeitgeber nach einer Verwarnung eine fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs erhielt. Ausschlaggebend für die Kündigung seien unter anderem Auswertungen von Videoaufzeichnungen vor dem Werksgelände gewesen, die falsches Einstempeln am Kartenlesegerät und früheres Gehen zeigen. Der Beschäftigte klagte gegen die Kündigung und bekam Recht. Die Kündigung sei unwirksam. Laut Urteil kann Arbeitszeitbetrug zwar grundsätzlich eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Die Videoaufzeichnungen seien aber in diesem Fall nicht als Beweis geeignet. Das LAG argumentierte unter anderem, dass der erstmalige Zugriff auf Videoaufzeichnungen, die mehr als ein Jahr zurückliegen, nicht angemessen sei, um einen behaupteten Arbeitszeitbetrug aufzudecken. Zudem hatte sich der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept dazu verpflichtet, die Daten der Videoüberwachung nur für 96 Stunden aufzubewahren. Auch eine personenbezogene Auswertung der Daten eines Kartenlesegeräts am Eingang konnte der Arbeitgeber nicht als Nachweis anbringen. Die Auswertung war in einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. **tmn**

Aktenzeichen 8 Sa 1148/20

Kündigung nur schriftlich wirksam

NICHT PER E-MAIL KÜNDIGEN

Kann man eigentlich auch per E-Mail kündigen? „Nein. Der Paragraph 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs besagt, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform“, sagt Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Gütersloh. Deshalb seien auch Kündigungen per Fax unwirksam, ebenso wie Kündigungen per SMS oder via Messengerdienst. **tmn**



Ein Dienstrad ist die umweltfreundliche Alternative zum Dienstwagen.

Wer bei Schäden am Dienstfahrrad haftet

DIENSTRAD Das sollten Beschäftigte wissen

Das Dienstfahrrad ist die umweltfreundliche Alternative zum Dienstwagen. Doch wer haftet, wenn Beschäftigte ihr Dienstfahrrad beschädigen? Das hängt davon ab, ob die Schäden während der betrieblichen oder der privaten Nutzung entstanden sind, so die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer. Nutzt man das Rad dienstlich, haften Arbeitnehmer nur eingeschränkt: bei leichter Fahrlässigkeit überhaupt nicht, bei mittlerer Fahrlässigkeit anteilig und bei grober Fahrlässigkeit in der Regel voll. „Grob fahrlässig wäre es beispielsweise, wenn Sie verbotswidrig mit dem Fahrrad auf einem Gehweg entgegen der Fahrtrichtung und mit nicht angepasster Geschwindigkeit fahren“, so Sönke

Runge, Fachanwalt für Arbeitsrecht, „und deshalb mit einem langsam aus einer Grundstücksausfahrt herausfahrenden Auto kollidieren.“ Sei man hingegen nur versehentlich und dabei sehr langsam und vorsichtig auf dem Gehweg unterwegs und stoße dann mit dem Auto zusammen, könne es sich auch um eine leichte Fahrlässigkeit handeln. Bei privater Nutzung des Rads sei man bei leichter und grober Fahrlässigkeit in voller Höhe schadenersatzpflichtig. Außer, man hat mit dem Arbeitgeber etwas anderes vereinbart. In jedem Fall gilt, dass Sie dem Arbeitgeber Schäden am Fahrrad mitteilen müssen. Reparaturarbeiten müssen von diesem zudem vorab genehmigt werden. **tmn**

Keine Verwendung ohne Zustimmung des Chefs

PRIVATER LAPTOP Ohne Erlaubnis droht Abmahnung

Nochmal schnell abends berufliche E-Mails checken am privaten Laptop oder Handy – ist das eigentlich erlaubt? Streng genommen nicht. „Arbeitnehmer dürfen ihren privaten Laptop nur verwenden, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich zustimmt“, sagt Rechtsanwältin Nathalie Oberthür aus Köln.

Auch wenn das in der Praxis selten der Fall ist: Theoretisch kann der Arbeitgeber Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter abmahnen, wenn sie unerlaubt über ihre privaten Geräte auf Arbeitsprogramme zugreifen.

Andersherum gilt aber auch: Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zwingen, ihren privaten Laptop für die Arbeit zu nutzen. Er ist verpflichtet, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. **tmn**

Bei einer Schlägerei ist man nicht versichert

ARBEITSTERMIN Verletzung aus Prügelei ist privat

Wer sich unterwegs zu einem beruflichen Termin prügelt, ist nicht unfallversichert. Entsprechende Verletzungen sind nicht als Arbeitsunfall anzugeben, entschied das Sozialgericht Berlin, wie das Rechtsportal „anwaltauskunft.de“ mitteilt. Im konkreten Fall ging es um einen Bauleiter, der in eine Schlägerei mit einem Falschparker geriet. Zum Streit kam es, weil ein Laster die Einfahrt zum Betriebsgelände des Bauleiters versperrte. Der Lkw-Fahrer beleidigte den Mann laut Gericht als „egoistisches Arschloch“. Der Beschimpfte wollte dann mit dem Fahrer diskutieren, statt wie geplant zum nächsten Arbeitstermin zu fahren. Bei dem gewaltsamen Konflikt erlitt er einen Bruch im Gesicht und musste operiert werden. Die Unfallversiche-

rung sah darin keinen Arbeitsunfall, genauso wie das Berliner Sozialgericht. Die Auseinandersetzung habe nicht auf einem versicherten betrieblichen Weg stattgefunden, so das Urteil. Zwar sei der Bauleiter auf einem Arbeitsweg gewesen, als er vom Betriebsgelände zu seinem Auto ging. Er habe diesen Betriebsweg jedoch verlassen, als er nach den Beleidigungen nicht ins Auto stieg. „Es ist anerkannt, dass insbesondere das Zurechtweisen anderer Verkehrsteilnehmer auf dem Weg zur Arbeit oder auf Betriebswegen nicht der betrieblichen Tätigkeit dient“, teilte Swen Walentowski von der Deutschen Anwaltauskunft mit. Daraus entstehende Verletzungen seien privat. **tmn**

Aktenzeichen S98 U 50/21

Altersrente: Wann endet das Arbeitsverhältnis?

ARBEITSVERTRAG

Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden nicht automatisch im Alter. Ein Arbeits- oder Tarifvertrag kann aber vorsehen, dass ein Arbeitsverhältnis spätestens endet, wenn man eine Regelaltersrente beanspruchen kann. Darauf weist Frank Bayreuther, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Passau, in der Zeitschrift „Finanztest“ (Ausgabe 07/2023) hin. Formulierungen im Arbeitsvertrag, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen, wenn langjährige Versicherte eine vorgezogene Altersrente beanspruchen können, sind hingegen nicht zulässig. „Auch der Beginn einer Altersrente für Schwerbehinderte beendet nicht das Arbeitsverhältnis“, so Bayreuther. Andernfalls wäre dies eine unzulässige Altersdiskriminierung. Beziehen Beschäftigte Gehalt und gleichzeitig eine vorgezogene Altersrente, habe das dem Arbeitsrechtler zufolge zudem keinen Einfluss auf deren Kündigungsschutz. **tmn**

Anzeige



**Verwirrende Zeiten
brauchen klare Finanzen.**

**Behalten Sie Ihre
finanziellen Ziele im
Blick. Wir unterstützen
Sie dabei.**

Mehr auf sparkasse.de/mehr-als-geld

**Weil's um mehr als
Geld geht.**

 **Finanzgruppe**

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA MINIJOB

Minijobber gehen häufig (irrig) davon aus, dass sie „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ und damit arbeitsrechtlich schlechter gestellt sind als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Und tatsächlich werden sie in vielen Bereichen in der Praxis schlechter behandelt als vergleichbare Arbeitnehmer, die ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausüben. Eine solche Ungleichbehandlung verstößt jedoch gegen arbeitsrechtliche Grundsätze. Durch die folgenden drei Fragen und Antworten soll daher Klarheit geschaffen werden, welche Rechte Minijobber im Arbeitsverhältnis haben.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Gelten für Minijobber die gleichen Rechte wie für Vollzeitbeschäftigte?

Arbeitsrechtlich gesehen handelt es sich bei Minijobbern um teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, für die grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten, die auch für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gelten. Es müssen also die gesetzlichen Bestimmungen beispielsweise zur schriftlichen Vertragsniederschrift, Regelungen bei Schwangerschaft, zum Mindestlohn etc. beachtet werden. Eine Benachteiligung auf Grund des geringeren Beschäftigungsumfangs ist nicht zulässig. Eine Ungleichbehandlung darf nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber hierfür einen sachlichen Grund, zum Beispiel Qualifikation oder Berufserfahrung, hat.

2 Was gilt im Falle von Urlaub, Krankheit oder Feiertagen?

Auch Minijobber haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Er darf nicht geringer sein als der von Vollzeitbeschäftigten. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt vier Wochen pro Kalenderjahr. Allerdings wird, bei tageweiser Beschäftigung, der Urlaub entsprechend anteilig berechnet. Auch im Krankheitsfall oder an Feiertagen haben Minijobber Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ein Anspruch auf Bezahlung besteht dann, wenn üblicherweise an diesem Wochentag gearbeitet worden wäre. Wird die ausfallende Arbeitszeit an einem anderen arbeitsfreien Tag nachgeholt, so besteht hierfür ein zusätzlicher Vergütungsanspruch.

3 Was ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten?

Auch im Minijob muss eine Kündigung immer schriftlich erfolgen. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen, von denen einzelvertraglich grundsätzlich auch nicht abgewichen werden darf. Lediglich ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen enthalten. Ebenso genießen Minijobber Kündigungsschutz, wenn sie länger als sechs Monate beschäftigt sind und der Arbeitgeber in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Zur Ermittlung der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb werden Teilzeitbeschäftigte nur anteilig berücksichtigt. Eine Ausnahme vom Kündigungsschutz gilt für Minijobber in Privathaushalten.

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.

Weiterbildung „Update Arbeits- und Sozialrecht“

BZK Tagesveranstaltung zur aktuellen Rechtsprechung

Am Donnerstag, 26. Oktober, bietet das AK-Bildungszentrum in Kirkel seine Weiterbildung zum Arbeits- und Sozialrecht an. Diese Veranstaltung informiert Beschäftigte und deren Interessenvertreter einmal im Jahr über aktuelle arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, interessante Rechtsprechung und Gesetzesänderungen. Anhand von praktischen Beispielen wird auch der Bezug zur täglichen Arbeit in Betrieb und Verwaltung hergestellt.

In diesem Jahr wird unter anderem über die Themen Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung und die geplanten Änderungen im Arbeitszeitgesetz informiert. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im September 2022 festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Beschäftigten geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019 verbindlich umzusetzen ist.

Aber auch wichtige Entscheidungen aus dem Individualarbeitsrecht und dem Sozialrecht werden besprochen und anhand konkreter Fälle aus der Beratungspraxis der Arbeitskammer

dargestellt. Folgende Themen sind geplant:

- Neues zur Arbeitszeiterfassung und Informationen zum Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (Regina Steiner, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt)
- Neuerungen rund um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Malin Hochscheid, AK-Beraterin für Arbeits- und Sozialrecht)
- Überblick über das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz (Uli Meisinger, AK-Berater für Arbeits- und Sozialrecht)
- Vorrangige Sozialleistungsansprüche am Beispiel von Kinderzuschlag und Wohngeld erkennen und durchsetzen (Martin Rittotte, AK-Berater für Arbeits- und Sozialrecht)

Die Veranstaltung richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht interessieren beziehungsweise aufgrund ihrer betrieblichen Funktion über entsprechende Kenntnisse verfügen müssen. Der Teilnahme kostet 15 Euro. Die Veranstaltung vermittelt Kenntnisse gemäß § 37,6 BetrVG, § 45,5 SPersVG, § 54,1 BPersVG, § 96,4 SGB IX, § 15,4 LGG, § 10,5 BGleG. Zusätzlich ist sie nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) unter dem Aktenzeichen E4-3.2.2-K-10-2022 anerkannt.

Anmeldung und weitere Infos: www.bildungszentrum-kirkel.de

Ralf Haas



Die Tagesveranstaltung „Update Arbeits- und Sozialrecht“ ist für Interessenvertreter und interessierte Beschäftigte geeignet.



Waldemar Spallek (v.l.) vom Kino achteinhalf, Bildungsstaatssekretärin Jessica Heide und Mohammed Eliraqui, Hauptdarsteller im Film „Ein nasser Hund“, bei der Eröffnung der AK-Filmtage.

AK-Filmtage „Mit kritischem Blick“

KINO ACHEINHALB

Die AK hat im Juli zu den 15. AK-Filmtagen im Saarbrücker Kino achteinhalf eingeladen. Eröffnet wurde die Kinowoche unter dem Motto „Mit kritischem Blick“ mit dem Film „Ein nasser Hund“. Erzählt wird die Geschichte des jüdischen Jungen Soheil, der seine jüdischen Wurzeln verleugnet, um einer muslimischen Gang in Berlin-Wedding angehören zu können. Es wurden fünf Filme gezeigt, die sich mit den Themen Identität, Ausgrenzung und Akzeptanz auseinandersetzen. Bei den 15. AK-Filmtagen ging es unter anderem um homosexuelle Nachwuchsfußballer und den Umgang der Fußball-Community damit, um Heranwachsende, die eine homosexuelle Scheinehe eingehen, um eine Abschiebung abzuwenden oder um eine Familie, deren Vater beschließt, eine Frau zu sein. **red**

AUFRUF

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und Lesern und Mitgliedern der Redaktion. Deshalb freuen wir uns, wenn Sie mit Anregungen zum Heft, Lob und/oder Kritik, 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.

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.

440.000

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



44.200

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.