

Mit  
Beilage  
„Weiterbildung“



beraten.  
bilden.  
forschen.

# Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 71. Jahrgang  
arbeitskammer.de Ausgabe 5|23

Oktober  
2023

## Mit mehr Mitbestimmung die Zukunft sichern!

Titelthema



### Position

Kindergrundsicherung: Ein  
enttäuschender Kompromiss

16

### Politik + Gesellschaft

Stadtteilverein „MaGS“ hat  
schon einige Erfolge errungen

31

### Aus der Beratung

Wissenswertes zum  
Thema Weihnachtsgeld

42



# AUS DEM INHALT

Ausgabe 5 | 2023

## TITELTHEMA

Warum mehr Mitbestimmung nötig ist

- 6** Die Transformation kann nur mit starker Mitbestimmung bewältigt werden
- 8** ver.di Bezirksgeschäftsführer Thomas Müller fordert mehr echte Mitbestimmung
- 14** Grafiken: Die wichtigsten Zahlen und Fakten zur Mitbestimmung auf einen Blick

## ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Das Mutterschutzgesetz schützt schwangere und stillende Beschäftigte

## POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** Der Kinderschutzbund Saarbrücken ist seit 40 Jahren aktiv für die Rechte von Kindern

## KULTUR + MEDIEN

- 35** Das neue Keramik Kunst Museum in Neunkirchen zeigt Unikate aus aller Welt

## AK-SPEZIAL „WEITERBILDUNG“



Das AK-Konkret-Spezial bietet jede Menge Informationen rund um das Thema Weiterbildung und enthält den **AK-Bildungskurier kompakt 2024**.

## RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 17** Betrieb + Gewerkschaft
- 20** Ausbildung + Weiterbildung
- 23** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

## EDITORIAL

# Mitbestimmung jetzt modernisieren!



**Von Jörg Caspar**

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Unsere 3. Mitbestimmungsmesse war nicht nur aufgrund des großen Interesses ein voller Erfolg – sie hat wieder einmal deutlich gezeigt, wie unverzichtbar Mitbestimmung ist. Sie steht für Gute Arbeit und ist für alle Beschäftigten ein Gewinn. Tag für Tag setzen sich Betriebs- und Personalräte unter anderem für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne oder mehr Weiterbildung ein. Mehr noch: Aktive Betriebs- und Personalräte tragen dazu bei, die Produktivität und Innovationsfähigkeit ihrer Unternehmen zu erhöhen beziehungsweise zu sichern und damit deren Wettbewerbsfähigkeit. Eine Tatsache, die gerade in der sozial-ökologischen Transformation unentbehrlich ist. Denn ohne Mitbestimmung ist die Zukunft nicht gestaltbar. Das Betriebsverfassungsgesetz muss endlich fit für die Zukunft gemacht werden. Nachdem der Deutsche Gewerkschaftsbund bereits im vergangenen Jahr einen Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt hat, ist jetzt die Politik am Zug. Wir fordern endlich eine Modernisierung der Mitbestimmung! Um dem Wandel wirkungsvoll begegnen zu können, müssen die Rechte der Interessenvertretungen an die Herausforderungen der Transformation angepasst werden. Mitbestimmung ist aber längst nicht nur Bundesangelegenheit: Auch das saarländische Personalvertretungsgesetz muss endlich novelliert werden. Und: Zusätzlich zur Reform der betrieblichen Mitbestimmung gilt es unbedingt, die Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsräten auszubauen!

**Gut zu wissen:** In Betrieben, in denen es noch keinen Betriebsrat gibt, können Belegschaften jederzeit einen wählen. Die Gewerkschaften helfen gerne dabei.

## ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelfoto (Foto: Adobe Stock/Andrii Yalanskyi) steht symbolisch für die Schlüsselfunktion, die die Mitbestimmung in der Transformation einnimmt, denn diese ist nur mit Beteiligung zu bewältigen. Unser Cartoonist TOM hat das Thema wie immer mit einer Prise seines Humors gewürzt und anschaulich dargestellt.

## „Bürgergeld“ ersetzt jetzt die Hartz-IV-Broschüre

### RATGEBER

Die Arbeitskammer hat die Broschüre „Bürgergeld“ neu herausgegeben. Die Broschüre ersetzt die bisherige Broschüre „Arbeitslosengeld II – Merkblätter zu Hartz IV“. Das Bürgergeld ist zum 1. Januar dieses Jahres in Kraft getreten und hat schrittweise das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) zu den Stichtagen 1. Januar und 1. Juli ersetzt.



Die 136 Seiten umfassende Broschüre „Bürgergeld“ soll dazu beitragen, Betroffenen, Ehrenamtlichen und Profis der sozialen Arbeit Unterstützung

im Kampf gegen die (verdeckte) Armut zu geben sowie soziale Rechte zu (er)kennen und durchzusetzen. Sie liefert kurze, verständliche und handlungsweisende Informationen zu Fragestellungen, die Menschen zu existenzsichernden Leistungen häufig haben. Die Broschüre ist in Merkblätter (Kapitel) unterteilt. Jedes einzelne Merkblatt bietet zu einem bestimmten Thema wie etwa „Ihre Rechte“, „Elternbeiträge/Freizeiten/Schulbücher“, „Anrechnung von Einkommen“, „Schwangerschaft und Geburt“ sowie „Wohn-geld“ abgeschlossene Informationen.

In die 1. Auflage der Broschüre „Bürgergeld“ (ehemals vier Auflagen „Arbeitslosengeld II“, davor „Merkblätter zu Hartz IV“, Auflage 1 bis 24), wurden die Änderungen im Rahmen des Bürgergeld-Gesetzes, die Anpassung der Regelbedarfsstufen ab 1. Januar 2023 sowie die aktuell gültigen Angemessenheitsgrenzen der Kosten der Unterkunft aufgenommen. **red**

*Die Broschüren der AK sind für AK-Mitglieder kostenlos. Es gibt sie online unter [www.arbeitskammer.de/online-broschueren](http://www.arbeitskammer.de/online-broschueren). Die gedruckte Version können Interessierte unter [www.arbeitskammer.de/publikationen](http://www.arbeitskammer.de/publikationen) bestellen.*

# Akuter Mangel an Lehrern steht bevor

**AK** Gutachten des Bildungsforschers Klaus Klemm

Die Arbeitskammer rechnet mit einem akuten Lehrkräftemangel im Saarland bis 2035 und stützt sich dabei auf ein von ihr in Auftrag gegebenes Gutachten des renommierten Bildungsforschers Klaus Klemm, das Ende September veröffentlicht wurde. Das Gutachten kommt zu einem Anstieg von 2021/22 erst 119.801 auf 2035/36 dann 131.455 Schülerinnen. Pro Jahr müssten 297 neue Lehrkräfte eingestellt werden, nur um den Status quo zu halten. Gemeinsam mit der GEW Saarland hat die AK unter anderem folgende Forderungen aufgestellt:

Die Anzahl der Studienplätze muss erhöht sowie eine bessere Studienbegleitung zur Reduzierung der hohen Abbruchquoten etabliert werden. Wir brauchen mehr Planstellen, um jungen Lehrkräften eine Perspektive von Anfang an zu bieten, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, attraktive Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten für alle Lehrämter sowie einen konsequenten Ausbau der multiprofessionellen Teams.

Das Gutachten finden Interessierte unter [www.arbeitskammer.de/gutachten-klaus-klemm](http://www.arbeitskammer.de/gutachten-klaus-klemm) **red**

## FREIWILLIGES SOZIALES JAHR BEI DER AK



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (rechts) und AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger haben Anfang September Fynn Christian Korpys begrüßt, der bis August 2024 ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im Bereich Politik/Demokratie bei der AK absolviert.

## 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](http://arbeitskammer.de/AK-Konkret); **E-Mail:** [redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de); **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namenskurzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Bezugspreis für sechs Ausgaben jährlich: 7,50 Euro inklusive Zustellung; Einzelheft: 1,50 Euro. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



# Mitbestimmung ist unverzichtbar

**DENKANSTOSS** Für **Thomas Otto** gelingt die Transformation nur mit den Menschen

**D**ie Mitbestimmung ist mal wieder in aller Munde. In den Gründungsjahren unseres Landes schon früh verlässlicher Teil der sozialen Marktwirtschaft, dann in Zeiten des Shareholder Values mit seinen neoliberalen Ansätzen oft in die Defensive gedrängt, ist sie heute nicht wegzudenken, wenn wir von Transformation reden. Dies ist allen voran ein Verdienst der Gewerkschaftsbewegung. Der tiefgreifende Strukturwandel verändert Arbeit und Gesellschaft. Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie stehen synonym für gewaltige Veränderung und machen vielen Menschen Angst. Von überall ist zu hören, dass die Menschen jetzt mitgenommen werden müssen. Aber wer nimmt die Menschen mit, wer nimmt ihre Anliegen ernst und vor allem, wer kann etwas tun? Für gut organisierte Belegschaften ist diese Frage sehr schnell beantwortet. Es sind die zahlreichen Betriebsräte (BR) und Personalräte (PR), aber auch die Mitarbeitervertretungen (MAV), die sich als gewählte Interessenvertretungen täglich für das Wohl ihrer Mitglieder einsetzen. Wie dies im Alltag funktioniert, haben zahlreiche dieser Gremien am 11. Oktober bei der 3. Mitbestimmungsmesse Saar gezeigt. Die Messe hat eindrücklich belegt: BR, PR und MAV sind nicht allein, tausende Gleichge-

sinnte sind aktiv und oft auch gut untereinander vernetzt, bekommen von ihren Gewerkschaften Rückendeckung und können mit ihren Themen und Fragen auf versierte Beratungseinrichtungen zurückgreifen. Mitbestimmung, sei es als BR in den Betrieben der Privatwirtschaft, als PR in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes oder als MAV in kirchlichen Einrichtungen, ist im Strukturwandel unverzichtbar. Die Transformation wird nur mit den Menschen gelingen, die Basis ist im stark mitbestimmten Saarland gut aufgestellt. Bei Euch noch nicht? Dann gilt, „hast du keinen Betriebsrat, wähl Dir einen!“. Eine alte gewerkschaftliche Weisheit, aktueller denn je.

Die Basis ist im stark mitbestimmten Saarland gut aufgestellt.



**Thomas Otto** ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer.



# Die Transformation braucht eine stärkere Mitbestimmung

**ZUKUNFT DER ARBEIT** Beschäftigte müssen Wandlungsprozesse mitgestalten

In den vergangenen beiden Jahrzehnten hat sich bei unvorhersehbaren Ereignissen wie der Pandemie oder dem Zusammenbruch der Finanzmärkte durch die Bankenkrise gezeigt, dass die deutsche Volkswirtschaft anpassungsfähig ist und schneller oft auch unbeschadeter als die anderer Staaten Krisen bewältigt. Wesentlicher Faktor ist der Grundgedanke einer gemeinsamen Stärke, die durch die betriebliche Mitbestimmung entsteht und sich als Standort- und Wettbewerbsvorteil bewährt. Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell für gelebte Demokratie am Arbeitsplatz und in der Wirtschaft. Aber es ist zu kurz gegriffen, Mitbestimmung als kurzfristiges Krisenmanagement zu verstehen.

Von Jessica Reckler, Oliver Müller, Tobias Szygula und Thomas Hau

Mitbestimmung, also die konkrete Mitgestaltung der Belegschaften – bei ihrer täglichen Arbeit stets von den Gewerkschaften unterstützt – bei betrieblichen Veränderungen, ist ein wirksames Instrument, um gerade mittel- und langfristige Wandlungsprozesse wie die Transformation erfolgreich zu vollziehen. Aber nur, wenn auch sie den Herausforderungen angepasst wird. Die gesetzlichen Grundlagen der Mitbestimmung fußen im Speziellen auf dem Betriebsverfassungsgesetz, den Personalvertretungsgesetzen auf Bundes- und Länderebene sowie den Mitarbeitervertretungsordnungen. Die Anfänge reichen bis in 19. Jahrhundert zurück. Doch erst in der Nachkriegszeit wurde sie zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur, insbesondere durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, das den eigentlichen Grundstein für die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland legte. Seit der Entste-

hung dieser Mitbestimmungs-gesetze hat sich die Arbeitswelt jedoch immer wieder verändert.

Nun stehen wir im Zeitalter von Digitalisierung mit Begriffen wie künstliche Intelligenz (KI) oder Homeoffice. Zwar hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz einige der neuen Aspekte aufgenommen, allerdings

## Große Herausforderung ist das Tempo des Wandels

fehlen den Betriebsräten weitere Rechte, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können. Noch weiter hinken die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder sowie die Mitarbeitervertretungsordnungen hinterher. Auch hier besteht dringender Handlungsbedarf, damit auch in Zukunft die Interessen von Beschäftigten in Zeiten von fortschreitender Digitalisierung und zunehmender Internationalisierung der Wirtschaft angemessen vertreten werden können. Gerade das Tempo, mit der die Verände-

rungen in der Arbeitswelt erfolgen, stellt eine große Herausforderung für die Modernisierung der Mitbestimmung dar.

Mit Beginn der Corona-Pandemie Anfang 2020 hat die digitale Transformation enorm an Fahrt aufgenommen. Wo es machbar war, haben die Betriebe und Dienststellen ihre Beschäftigten nach Hause geschickt und ihnen dort das Arbeiten – meistens unbürokratisch – ermöglicht. Häufig wurden zeitlich befristete Pandemievereinbarungen zum Mobilien Arbeiten geschlossen. Um das ortsunabhängige digitale Zusammenarbeiten zu ermöglichen, wurden über Nacht in vielen Bereichen Kollaborationstools wie Microsoft 365 oder Zoom eingeführt. Video-konferenzen waren plötzlich an der Tagesordnung. Learning by Doing lautete vielerorts die Devise. Schulungen und Regelungen gab es häufig erst im Nachhinein.

Mittlerweile hat sich die Lage wieder etwas beruhigt. Im Sinne einer für alle Beteiligten nutzbringenden Digitalisierung der Arbeitswelt hat man sich bemüht, die als positiv erachteten Errungenschaften aus der Pandemiezeit beizubehalten. So wurden aus vielen „Pandemievereinbarungen“ zum Thema Teleheimarbeit im Nachgang vollwertige und sorgfältig geprüfte Kollektivvereinbarungen. Viele On Premise-Systeme (IT-Systeme, die vor Ort in den eigenen Räumlichkeiten installiert sind) wurden durch Software as a Service (cloudbasierte Bereitstellung von Software durch externe Dienstleister) abgelöst. Der Schritt in Richtung Cloudcomputing (Bereitstellung von IT-Systemen über das Internet) ist vollzogen. Zudem haben eine kontinuierlich zunehmende Rechenleistung der Computer sowie mittlerweile vorhandene immense Datenmengen dazu beigetragen, dass Zukunftstechnologien wie Künstliche Intelligenz (KI) im beruflichen Alltag längst angekommen und nicht mehr wegzudenken sind. Einhergehend mit den genannten neuen

Mitbestimmen ist für die Interessenvertretungen auch mit viel Arbeit verbunden.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Bereitstellungsmodellen für IT-Systeme haben sich auch neue Formen der Arbeit wie etwa hybrides Arbeiten (eine Kombination aus agilem und linearem Arbeiten) oder Desk Sharing (ein Modell zum Teilen von Arbeitsplätzen innerhalb einer Organisationseinheit) herauskristallisiert und prägen zunehmend die aktuelle Arbeitslandschaft. In Zeiten einer zunehmenden (globalen) Digitalisierung werden die aktuellen Änderungen in der Arbeitswelt auch unter dem Begriff New Work zusammengefasst. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz stellt hier bestenfalls einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar. Für viele Effekte, die das Arbeiten in neuen, digitalisierten und hybriden Arbeitswelten mit sich bringt, haben die aktuellen Regelungen keine Antwort. Gerade in sozialen und ökonomischen Fragen wird Deutschland seinen Standortvorteil verlieren, wenn die Mitbestimmung diese zentralen Fragen nicht aufgreift.

### Mitbestimmung muss vorausschauend sein

Basis der Mitbestimmung ist die gesetzlich legitimierte verpflichtende Zusammenarbeit der Unternehmen und Behörden mit den Interessenvertretungen bei „althergebrachten“ kollektivrechtlichen Themen wie Arbeitszeitregelungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überwachung beim IT-Einsatz. Doch das wird für die Gremienarbeit der Zukunft nicht ausreichen. Unternehmerische Entscheidungen sind oftmals kapitalorientiert, sicherheitsbedürftig und auf kurzfristige ökonomische Effekte angelegt. Daher brauchen Interessenvertretungen mehr Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, um die Transformationsprozesse gerecht und nachhaltig gestalten zu können.

Alle betrieblich und behördlich Beteiligten sollten sich bereits im Stadium einer strategischen Krise auf den Weg begeben, Veränderungen vorzubereiten, und nicht an alten Mustern festhalten, obwohl diese für den Moment doch noch sehr gut zu funktionieren scheinen. Der krisenbedingte Digitalisierungsschub förderte bereits neue geänderte Arbeitsstrukturen, die



etwa von Work-Life-Blending, Kollaboration und Remote Work geprägt sind. Diese New Work-Phänomene sind, solange sich unsere Arbeit in Arbeitszeit ausgestaltet, unbestritten mitzubestimmen. Derzeit befinden sich vielerorts Mitbestimmungsorgane aber eher in der Defensive und in der Nachregelung gelebter Praxis.

Eine übliche reine Information über anstehende transformierende Änderungen, einseitige Anordnung von neuen Arbeitsstrukturen und unredigierte Arbeitsanweisungen schüren bei allen Beteiligten Angst. Solange die alleinige Entscheidungsbefugnis bei wenigen Akteuren liegt, deren Fluktuation üblicherweise deutlich höher ist als beim Rest der Belegschaft, führen Wandlungsprozesse nicht zwangsläufig zu Optimismus und Zuversicht. Interessenvertretungen könnten – ausgestattet mit den entsprechenden Mitbestimmungsrechten – dies kompensieren, zum Erfolgsfaktor werden und dazu beitragen, den Arbeitsmarkt zu stabilisieren. Mitbestimmung muss und sollte nicht reaktiv sein, sondern vorausschauend. Die

neue Ausrichtung der Mitbestimmung muss lauten: Alle betrieblichen und behördlichen Akteure verbindlich und auf Augenhöhe einzubeziehen, Kompetenzen zusammenzuführen und vorausschauend den Wandel zu gestalten. Eine Beteiligung der Beschäftigten beziehungsweise ihrer Interessenvertretungen auf Augenhöhe schafft Akzeptanz für Veränderung in der Transformation, nimmt Angst vor disruptiven Maßnahmen, verringert Fluktuation und fördert Innovation, die sich so zum nachhaltigen Wirtschaftsfaktor erweisen kann. Mitbestimmung wird nicht nur von der Transformation tangiert, sie muss sie initiieren, gestalten und vor allem vorantreiben.

*Dr. Oliver Müller ist Projektleiter RZzKI, Berater Bereich Zukunftstechnologien, Tobias Szygula ist Projektleiter BMGAS, Berater Bereich Transformation, Thomas Hau ist Berater Bereiche Digitalisierung, IT-Systeme, Jessica Reckler ist Beraterin Bereiche Qualifizierung, Arbeitszeit und moderne Arbeitsmethoden*

Um die Transformation bewältigen zu können, brauchen wir dringend eine Reform der Mitbestimmung.

## AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

### Die Transformation durch Mitbestimmung gestalten

- ▶ Mitbestimmung muss die zentralen Fragen der neuen Arbeitswelten aufgreifen und den Interessenvertretungen ermöglichen, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Sie muss ermöglichen, Kompetenzen zusammenzuführen und vorausschauend den Wandel zu gestalten.
- ▶ Bei den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie die Mitarbeitervertretungsordnungen besteht dringender Handlungsbedarf, damit auch in Zukunft die Rechte von Beschäftigten gewahrt werden können.
- ▶ Interessenvertretungen müssen mehr in wirtschaftliche und strategische Fragen eingebunden werden.

Vier Gremien freuten sich bei der Verleihung des 3. Mitbestimmungspreises über die Anerkennung ihres Engagements.



Fotos: Pasquale Angiolillo

# Interessenvertretungen geben Einblick in ihre tägliche Arbeit

## 3. MITBESTIMMUNGSMESSE Mehr als 600 Besucher in der Congresshalle

Der Betriebsrat der Firma Brück GmbH ist Gewinner des 3. Saarländischen Mitbestimmungspreises. Die AK, der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und die Technologieberatungsstelle BEST e.V. haben den Preis Mitte Oktober bei der 3. Mitbestimmungsmesse Saar in der Congresshalle Saarbrücken verliehen. Über 600 Besucher haben sich informiert, wie betriebliches Mitbestimmen gelingen kann.

Von Simone Hien und Alexander Stallmann

„Das Gute Morgen ist ohne Mitbestimmung nicht denkbar. Die sozial-ökologische Transformation gelingt nur mitbestimmt. Das sind die Botschaften, die von unserer Messe ausgehen sollen“, sagte Thomas Otto, der Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer, zur Eröffnung der 3. Mitbestimmungsmesse von AK, BEST und DGB. 26 Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen aus dem gesamten Saarland zeigten bei der Messe, „wie sie ihre tägliche Mitbestimmung gestalten“, wie Otto sagte, für welche Themen sie sich stark machen und was sie für ihre Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Dienststellen erkämpft haben. Wer im Saarland aktiv für die Mitbestimmung ist, sei nicht alleine, sondern habe starke Partner, nämlich den DGB und seine Einzelgewerkschaften, an

seiner Seite, sagte Otto. Und er betonte: „Die Mitbestimmung ist unter Druck. Wir müssen die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben davon überzeugen, dass mehr Betriebsräte gegründet werden.“ Auch Timo Ahr, der stellvertretende Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, forderte: „Wir brauchen mehr Mitbestimmung, wir brauchen mehr Tarifbindung.“ Er sei ebenfalls fest davon überzeugt, „dass das Gute Morgen nur gelingen kann, wenn wir dafür sorgen, dass die Men-

die Arbeit der Zukunft gemacht werden muss.

Neben weiteren Vorträgen, Diskussionsrunden und Workshops hielt auch der saarländische Arbeitsminister Magnus Jung eine Rede. Er betonte die Wichtigkeit von Mitbestimmung, erklärte aber ebenfalls, dass ihre Weiterentwicklung dringend notwendig sei: „Will man die Transformationsprozesse nachhaltig ausgestalten, bedarf es einer grundlegenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“, so Jung. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen mit einer starken Stimme und innovativen Ansätzen seien ein klarer Standortvorteil.

Die Auswahl der diesjährigen Finalisten war stark geprägt von der Transformation der saarländischen Wirtschaft mit ihren vielfältigen Auswirkungen über Branchen und Unternehmensgrößen hinweg. Sie zeigen verschiedene Problemlagen und ebenso unterschiedliche Lösungsansätze. „Man müsste eigentlich allen heute hier anwesenden Gremien einen Preis verleihen. Jeder, der sich in dieser Weise für sein Kollegium einsetzt, hat einen Preis verdient“, sagte Thomas Müller, der stellvertretende AK-Vorstandsvorsitzende bei der Preisverleihung. Einige Gremien haben die Jury jedoch in besonderem Maße beeindruckt: Der 1. Preis ging an den Betriebsrat der Brück GmbH. „Den Kolleginnen und Kollegen ist es gelungen, durch ver-

**„Das Gute Morgen ist ohne Mitbestimmung nicht denkbar. Die sozial-ökologische Transformation gelingt nur mitbestimmt.“**

**Thomas Otto**  
Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes

schen in diesem Land mit am Tisch sitzen dürfen.“

Im Anschluss an die Begrüßung von Thomas Otto und Timo Ahr gab es einen Vortrag von Prof. Dr. Wolfgang Däubler von der Universität Bremen über die Herausforderungen der Mitbestimmung, die Däubler zufolge unbedingt fit für

Weitere Infos zur Mitbestimmungsmesse 2023 gibt es hier: [www.arbeitskammer.de/mitbestimmung](http://www.arbeitskammer.de/mitbestimmung)

Die Kampagne Das Gute Morgen haben die Arbeitskammer und die Transformationswerkstatt initiiert. Die Kampagne enthält unter anderem zehn Thesen, die für eine erfolgreiche Gestaltung der Transformation notwendig sind. Mehr Infos: [www.das-gute-morgen.de](http://www.das-gute-morgen.de)



schiedene Aktionen, Informationen und Verhandlungen nach einem Austritt einen Wiedereintritt in den Arbeitgeberverband zu erwirken. Damit ist der Betrieb wieder in der Tarifbindung. Und die Tarifbindung ist die Basis für Gute Arbeit im Betrieb. Die Beharrlichkeit und Kompetenz der Betriebsräte, hier mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu verhandeln, würdigen wir mit diesem Preis“, lobte Timo Ahr.

Platz 2 belegte der Betriebsrat der SHG-Klinik Sonnenberg mit der „Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonten für die Pflege“. „Mitbestimmung heißt in diesem Fall, den Beschäftigten die freie Entscheidung über den Ab- und Aufbau ihrer geleisteten Mehrarbeit zu geben. Mit seiner Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat innovative und individuelle Lösungen zur Arbeitszeit und zur Pausenregelung geschaffen. Und durch eine transparente Kontenregelung werden die Mitarbeiterzufriedenheit gestärkt und die Motivation erhöht“, so Thomas Müller.

Platz 3 geht an zwei Betriebsräte. Zum einen an den Betriebsrat von V&B Fliesen Merzig. Mitbestimmung heißt hier, sich bei einer Betriebsschließung um eine gute Zukunft für die Kolleginnen und Kollegen zu kümmern. Der Betriebsrat hat einen sehr guten Sozialplan ausgehandelt, der unter anderem einen zwölfmonatigen Übergang in eine Transfergesellschaft vorsieht. Die Beschäftigten sollten schnellstmöglich wieder in Arbeit und finanziell gut abgesichert werden. Als zweites wurde der Betriebsrat der WireCo Germany GmbH ausgezeichnet. Hier bedeutet Mitbestimmung den ausdauernden Kampf für die Beschäftigungssicherung. Die Ausgangslage: Der Arbeitgeber hat in der Pandemie Entlassungen an- und die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung aufgekündigt. Daraufhin hat der Betriebsrat eine Kampagne zum Erhalt der Arbeitsplätze gestartet. So konnte er den Abbau von Arbeitsplätzen verhindern und mehr unbefristete Arbeitsplätze schaffen. „Bei diesen beiden Beispielen zeigt sich: Starke Betriebsräte und Gewerkschaften können auch in schwierigen Situationen viel bewirken. Ohne starke Mitbestimmung bleiben viele auf der Strecke“, betonte Thomas Otto.

„Will man die Transformationsprozesse nachhaltig ausgestalten, bedarf es einer grundlegenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.“

**Dr. Magnus Jung**  
Minister für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Gesundheit

„Ich bin fest davon überzeugt, dass das Gute Morgen nur gelingen kann, wenn wir dafür sorgen, dass die Menschen in diesem Land mit am Tisch sitzen dürfen.“

**Timo Ahr**  
stellvertretender  
Vorsitzender des  
DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

„Mitbestimmung ist ein wesentliches Stück Demokratie. Die Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen liegt häufig bei zwischen 60 und 70 Prozent. Die Menschen glauben also daran, dass in der Mitbestimmung was bewegt werden kann“

**Prof. Wolfgang Däubler**  
Professor für Deutsches und  
Europäisches Arbeitsrecht,  
Bürgerliches Recht und  
Wirtschaftsrecht,  
im Ruhestand (noch aktiv in der  
Lehre)



In der Halle mit den Ausstellern war das Interesse an der engagierten Arbeit der Interessenvertretungen groß (Foto oben); aber auch die Vorträge waren sehr gut besucht. Das Foto unten zeigt einen Eindruck vom Vortrag von Prof. Wolfgang Däubler.



Bei der Mitbestimmungsmesse wird Kommunikation groß geschrieben: An den Ständen der Interessenvertretungen konnten die Besucher sich informieren und über ihre Erfahrungen in der Gremienarbeit austauschen.



Minister Magnus Jung (3. von links) und Gesundheitsstaatssekretärin Bettina Altesleben zusammen mit Thomas Müller (2. von rechts) und Timo Ahr (rechts) bei einem Rundgang durch die Aussteller-Halle.

# Betriebliche Mitbestimmung zahlt sich deutlich aus

**INDEX GUTE ARBEIT SAAR 2022** Es gibt noch enormen Handlungsbedarf

Im Rahmen der bundesweiten Befragung für den „DGB-Index Gute Arbeit“ wird alle drei Jahre im Auftrag der AK für das Saarland eine erweiterte Befragung durchgeführt. Der „Index Gute Arbeit Saar“ liefert repräsentative Ergebnisse für das Saarland. Von Dezember 2021 bis Juni 2022 wurden 1.001 Beschäftigte befragt. Der „Index Gute Arbeit Saar“ ergibt also ein klares Bild, wie es im Saarland um „Gute Arbeit“ bestellt ist – und zeigt deutlich auf, wie wichtig betriebliche Mitbestimmung ist.

Von Matthias Hoffmann

Der positive Effekt betrieblicher Mitbestimmung zeigte sich insbesondere hinsichtlich der betrieblichen Sozialleistungen, persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Arbeitszeitsouveränität. Denn, was die betrieblichen Sozialleistungen angeht, geben rund 73 Prozent an, dass in ihrem Betrieb kein oder nur ein geringes Angebot an Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüssen existiert. Ebenfalls für rund 73 Prozent der Befragten gilt dies für betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge wie etwa Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten oder Gesundheitstage. Betriebliche Angebote zur Altersvorsorge (Betriebsrente, Beihilfen zur Altersvorsorge beziehungsweise Vermögensbildung) betreffend ist in rund 62 Prozent der Fälle, wenn überhaupt, nur ein geringes Angebot vorhanden. Für alle diese drei Bereiche zeigt sich, dass in mitbestimmten Betrieben das jeweilige Angebot besser aufgestellt ist. Dort sagen rund 45 Prozent, dass sie in hohem oder sogar sehr hohem Maße über ausreichende betriebliche Angebote zur Altersvorsorge verfügen, im Gegensatz zu nur rund 25 Prozent in nicht-mitbestimmten Betrieben. Beschäftigte mit einer Interessenvertretung können in rund 34 Prozent der Fälle in ho-



In Sachen Arbeitszeitsouveränität muss noch nachgebessert werden.

hem oder sehr hohem Maße betriebliche Angebote zur Gesundheitsfürsorge nutzen, Beschäftigte ohne Interessenvertretung nur in rund elf Prozent. 30 Prozent der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben verfügen in hohem oder sehr hohem Maße über betriebliche weitere Sozialleistungen, diejenigen aus nicht-mitbestimmten Betrieben nur zu rund 21 Prozent.

## Begrenzter Zugang zu Weiterbildung

Gerade in Zeiten der tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt und der immer weiter steigenden Schwierigkeit, mit der rasanten technischen Entwicklung Schritt zu halten, ist es alarmierend, dass rund 42 Prozent der Befragten nicht oder nur in geringem Maße von ihren Betrieben Weiterqualifizierung ermöglicht bekommen. Aber in mitbestimmten Betrieben geben rund zwei Drittel der Beschäftigten an, dass ihr Betrieb ihnen dies in hohem oder sehr hohem Maße ermöglicht, in nicht-mitbestimmten Betrieben sagt dies nur etwas mehr als ein Drittel.

Ähnlich wichtig wie die Möglichkeit spezifisch-fachlicher Weiterqualifizierung ist es, Wis-

sen und Können allgemein weiterzuentwickeln. Insgesamt 63 Prozent der Befragten können dies bei ihrer Arbeit. Auch hier wirkt sich betriebliche Mitbestimmung positiv aus: In mitbestimmten Betrieben sind es etwas mehr als 66 Prozent, hingegen sagen dies in nicht-mitbestimmten Betrieben nur rund 53 Prozent der Befragten.

Dass betriebliche Mitbestimmung zu größerer Arbeitszeitsouveränität bei den Beschäftigten führt, zeigt sich an den Themen Überstundenabbau, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und Gestaltung der Arbeitszeit. Es ist davon auszugehen, dass in mitbestimmten Betrieben über Betriebs- und Dienstvereinbarungen hierzu klare Regelungsrahmen vereinbart wurden, von denen die Beschäftigten profitieren. Auch wenn diese Zusammenhänge eindeutig dafür sprechen, dass betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten zu größerer Arbeitszeitautonomie führt, ist dennoch unstrittig, dass es hier deutlichen Nachbesserungsbedarf gibt.

*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](http://www.arbeitskammer.de/index-gute-arbeit-saar)

# Interessenvertretungen müssen stärker eingebunden werden

**BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ** Umfassende Reform ist längst überfällig

„Mehr Fortschritt wagen“, so lautete der vielversprechende Titel des Koalitionsvertrags der Bundesregierung. Die Vorhaben zur Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten wurden darin auch verbunden mit einem starken Bekenntnis Pro-Mitbestimmung. Die Umsetzung dieser Agenda lässt allerdings noch immer auf sich warten.

Von Ralf Becker

Das Betriebsverfassungsgesetz ist in die Jahre gekommen und bedarf einer grundlegenden Überarbeitung. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung enthält dazu eine überschaubare Zahl von Vorhaben, unter anderem den Ausbau der digitalen Mitbestimmung, die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat sowie eine Evaluation des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes aus 2021.<sup>1</sup> Letzteres gilt nicht als großer Wurf, auch die Vorhaben des Koalitionsvertrags bleiben trotz guter Ansätze vieles schuldig.

Aus dieser Situation heraus haben der DGB und ein hochrangiges Expertenteam im vergangenen Jahr den Entwurf für eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vorgelegt.<sup>2</sup> Aus einer Vielzahl von Änderungsvorschlägen fallen das „echte“ Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung, das generelle (und über die Einigungsstelle erzwingbare) Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ins Auge. Angesichts des Arbeitskräftebedarfs und der Qualifizierungserfordernisse in den Betrieben ist eine Verbesserung der Rechtsgrundlagen ein Muss. Laut AK-Betriebsbarometer 2022<sup>3</sup> sehen 70 Prozent der befragten Interessenvertretungen die Notwendigkeit der Erweiterung ihrer Rechte in personellen

Angelegenheiten (unter anderem Personalplanung und Berufsbildung). Ähnlich hoch bewertet wird die stärkere Einbindung in strategische Fragen, wozu auch eine längerfristige Personalstrategie zählt (notwendig: 82 Prozent). Zur wirtschaftlichen Mitbestimmung finden sich ebenso Reformvorschläge des DGB (zum Beispiel die Senkung der Schwellenwerte für die Gründung von Wirtschaftsausschüssen, die Bildung von Konzernwirtschaftsausschüssen und die Beschäftigungssicherung als Mitbestimmungsrecht).

## Mehr Berichtspflicht zur Nachhaltigkeit

Als wichtiger Impuls ist die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD)<sup>4</sup> zu werten. Die Anforderungen an das Unternehmensreporting werden sich ab 2024 gravierend verschärfen. Statt 500 Unternehmen werden dann 15.000 Unternehmen in Deutschland berichtspflichtig. Die Nachhaltigkeitsthemen Soziales und Ökologie werden dem finanziellen Bericht gleichgestellt, sind zwingend extern zu

prüfen und damit relevant für Investoren. Ein Paradigmenwechsel. Zur Säule Soziales zählen Standards wie die Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen sowie der Anteil der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten. Ein echter Fortschritt ist die zwingende Einbindung von Betriebsräten und Belegschaftsvertreterinnen in Aufsichtsräten in die Berichtserstellung. Das Thema lässt sich nur anreißen, die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland steht an. Man darf gespannt sein.

Die hier aufgeführten Vorhaben und Vorschläge sind im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der Betriebsräte, den eigentlichen Experten für Soziales, in den Transformationsprozessen von höchster Bedeutung. Der Beitrag zu einer sozial nachhaltigen Unternehmenspolitik könnte daher nicht aktueller sein. Mitbestimmung steigert auch nachweislich das politische Interesse der Beschäftigten und leistet einen wichtigen Beitrag zu mehr Demokratie.<sup>5</sup> Die Politik ist gefragt!

*Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.*

<sup>1</sup> Koalitionsvertrag 2021-2025 der Ampelkoalition: Textpassage

„Mitbestimmung“ (Z.Nr. 2341 – 2358).

<sup>2</sup> „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“ April 2022 (<http://www.dgb.de/themen/>

[++co++21a2fa9a-b4bd-11ec-9da2-001a4a160123](https://www.dgb.de/themen/++co++21a2fa9a-b4bd-11ec-9da2-001a4a160123)).

<sup>3</sup> AK-Texte: AK-Betriebsbarometer 2022 ([www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer;S.27](http://www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer;S.27))

<sup>4</sup> Richtlinie 2022/2464 des Europäischen Parlamentes und Rates vom 14. Dezember 2022.

(<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

<sup>5</sup> Betriebsräte stärken die Demokratie - Hans-Böckler-Stiftung ([boeckler.de](http://boeckler.de))



Foto: Adobe Stock/Colours-Pic

Das Betriebsverfassungsgesetz, zuletzt 2001 novelliert, bedarf einer grundlegenden Überarbeitung.

! Ralf Becker hat für die AK-Beiträge 1/2022 einen Text über die Anforderungen an eine bessere Mitbestimmung geschrieben: [www.arbeitskammer.de/publikationen/sonderpublikationen](http://www.arbeitskammer.de/publikationen/sonderpublikationen)

# In den Betrieben muss die Demokratie gestärkt werden

**TRANSFORMATION** Mehr Einfluss für Beschäftigte auf Unternehmensstrategien

Demokratie lebt von Mitsprache und Partizipation. Ein wesentlicher Bereich unseres gesellschaftlichen Lebens bleibt davon aber weitestgehend unberührt. In der Wirtschaft und Arbeitswelt findet der demokratische Anspruch auf Mitbestimmung kaum Verwirklichung. Dabei kann ein Mehr an Demokratie neue Möglichkeitsräume für die sozial-ökologische Transformation eröffnen und zur Stärkung des demokratischen Systems beitragen.

Von [Frederik Moser](#)

Es steht gerade nicht gut um unsere Demokratie. Eine aktuelle Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung offenbarte vor kurzem, dass die Mitte der Gesellschaft das Vertrauen in funktionierende Institutionen verliert und sich immer stärker von der Demokratie distanziert. Ein erheblicher Teil der Befragten weist demokratiegefährdende Einstellungen auf und vertritt verschwörungsgläubige (38 Prozent) oder völkisch-autoritär-rebellische (29 Prozent) Positionen. Aktuell gewinnt auch die vom Verfassungsschutz als rechtsextrem eingestufte AfD stark an Zuspruch. Umfragen sehen sie bundesweit schon bei über 20 Prozent (Bundestagswahl 2021: 10,3 Prozent), Tendenz steigend. Gerade bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erzielt sie Erfolge.

Die vielfachen Krisenerfahrungen der letzten Jahre, auf die die Politik nur unzureichende Antworten gefunden hat, scheinen Spuren hinterlassen zu haben. Menschen, die um ihren sozialen Status bangen, deren Arbeitsplätze in Zeiten der Transformation unsicherer werden und deren Einkommen stagnieren, neigen dazu, Zuflucht in reaktionären Ressentiments zu suchen und Vertrauen in die Demokratie zu verlieren.

Um jenes verlorengewonnene Vertrauen zurückzugewinnen, braucht es eine sozial-ökologische Transformationsstrategie, die die



Demokratie darf nicht am Werkstor enden, sondern muss vor allem in den Betrieben gelebt werden. Beschäftigte und Interessenvertretungen sollten vor allem mehr Einfluss auf Investitionsentscheidungen und Unternehmensstrategien haben.

Stärkung der demokratischen Selbsterfahrung in den Mittelpunkt stellt. Diese Erfahrung sollte dort ansetzen, wo Transformation konkret werden muss: im Betrieb. Leider sind dort die Bedingungen aber alles andere als günstig. Der Betrieb ist für die allermeisten kein Ort, wo Demokratie gelebt wird, sondern ein Ort, wo Obrigkeitsverhältnisse eingeübt werden, weil Entscheidungen von der Unternehmenszentrale über die Köpfe

## Transformationsräte etablieren

der Beschäftigten hinweg getroffen und durchgesetzt werden. Eine Stärkung der Demokratie muss hier vor allem das Was, Wie und Wofür der Produktion in den Mittelpunkt rücken, zum Beispiel durch die Einflussnahme der Belegschaft und ihrer Vertretungen auf Unternehmensstrategien und Investitionsentscheidungen.

Durch die Ausweitung der Mitbestimmung auf wirtschaftliche Angelegenheiten werden Beschäftigte in die Lage versetzt, den Pfad, den die Transformation in den Betrieben einschlägt, wirksam und in ihrem Interesse mitzugestalten. Ein Erfahrungswechsel, der die gegenwärtige Ohnmacht in neue Perspektiven und Vertrauen umwandeln kann und Be-

schäftigte vor dem übermäßigen Zugriff betrieblicher Ökonomisierungsstrategien schützt.

Die Stärkung der demokratischen Erfahrung muss aber über die betriebliche Ebene hinausweisen und einen neuen Kern wirtschaftsdemokratischer Entscheidungsstrukturen auf regionaler und überregionaler Ebene in der Strukturpolitik hervorbringen. Dazu sollten regionale Transformationsräte, die in überregionale Transformationscluster eingebunden sind, etabliert werden. Darin müssen die gesellschaftlichen Gruppen (insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), die direkt oder indirekt vom ökologischen Umbau betroffen sind, an den Entscheidungen der Zukunft in geeigneter Form beteiligt werden. Denn wenn die Transformation unregulierten kapitalistischen Märkten überlassen wird, würde das auf Arbeitslosigkeit, Einkommensverluste und enorme soziale Kosten hinauslaufen, was den sozialen Zusammenhalt gefährdet und die Geister der Vergangenheit umso stärker heraufbeschwört. Auf die gegenwärtige Schwäche der Demokratie muss die Antwort also heißen: Mehr Demokratie!

*Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.*

# „Vorhandene Ängste baut man am sichersten mit Beteiligung ab“

**INTERVIEW** Zum Gelingen der Digitalisierung ist echte Mitbestimmung nötig

Nachdem bereits andere Bundesländer ihre Personalvertretungsgesetze novelliert haben, hinkt das Saarland hinterher. Aktuell werde auf Arbeitsebene verhandelt, man sei auf einem guten Weg, sagt Thomas Müller, der Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Region Saar Trier im Gespräch mit der AK-Konkret. Die Fragen stellen Simone Hien und Ralf Becker.

**Im April 2021 hat der Bundestag die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) beschlossen. Zwar gab es Neuerungen wie etwa die Zulassung virtueller Personalratssitzungen oder das digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften in Dienststellen, insgesamt aber bewerteten der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Novellierung nicht als Fortschritt. Was kritisieren Sie konkret? Wie müsste eine Novellierung zur Stärkung der Mitbestimmung aussehen?**

Grundsätzlich müsste die Mitbestimmung analog zum Betriebsverfassungsgesetz ausgebaut werden. So müsste es die Möglichkeit geben, auch in den Verwaltungen und Dienststellen Fragen der Wirtschaftlichkeit zu erörtern. Es muss die Möglichkeit bestehen, eben auch einen Wirtschaftsausschuss bilden zu können. Das größte Problem allerdings ist der generelle Wegfall des Letztentscheidungsrechtes der Einigungsstelle. Dies bedeutet, dass im Streitfall die Mitbestimmungstatbestände relativiert werden. Was nützt eine Mitbestimmung, die am Ende durch den Chef ein-kassiert werden kann? Hierin sehe ich die Mitbestimmung deutlich geschwächt.

**Eine Reihe von Bundesländern hat in der Vergangenheit ihre Landesgesetze zum PersVG novelliert, zuletzt Rheinland-Pfalz. Die Novellierung des saarländischen PersVG steht noch aus. Vor knapp einem Jahr hat Ministerpräsidentin Anke**

**Rehlinger auf dem Betriebs- und Personalratsempfang das „beste Personalvertretungsgesetz aller Bundesländer“ angekündigt. Wie sieht es heute aus?**

Wir sind da wirklich auf einem guten Weg, ein beispielgebendes Personalvertretungsgesetz zu entwickeln. Wir stellen uns vor, dass das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle dem Grunde nach erhalten bleiben kann, wenn wir beispielhafte Mitbestimmungskataloge vereinbaren. Wir sind aktuell in Verhandlung mit dem Innenministerium und es sieht gut aus. Ich möchte zwar nicht den Tag vor dem Abend loben, allerdings gibt es positive Signale, dass wir uns am Ende einigen können.

**Stichwort Digitalisierung: Nicht zuletzt auch die Verwaltungen stehen hier vor immensen Herausforderungen. Die digitale Transformation kann aber nur mithilfe der Beschäftigten gelingen. Wie kann ein Personalrat die Digitalisierung in der Verwaltung mitgestalten? Wie muss die Mitbestimmung dafür angepasst beziehungsweise erweitert werden?**

Die Digitalisierung ist in der Tat die Mega-Aufgabe der nächsten Zeit. Hier war im SPersVG lediglich eine Mitwirkung der Personalvertretung vorgesehen. Hier haben wir Nachbesserungsbedarf angemeldet. Denn soll die Digitalisierung gelingen, müssen die Beschäftig-

ten darauf vertrauen können, dass sie mitgestalten und entscheiden können. Es muss also eine Beteiligung organisiert werden, um so die Beschäftigten mitzunehmen. Vorhandene Ängste baut man am sichersten mit Beteiligung ab. Hier muss aus der Mitwirkung eine echte Mitbestimmung vereinbart werden.

**Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Kritikpunkte bei der Novellierung des SPersVG? Was sind Ihre Erwartungen an die saarländische Landesregierung, die an der Stelle ja eine originäre Gesetzgebungskompetenz bei der Mitbestimmung hat? Gibt es einen Fahrplan für den weiteren Prozess?**

Als Gewerkschafter wünscht man sich immer einen deutlichen Ausbau der Mitbestimmung. Hier nun aber die Erwartung zu haben, weitere Anleihen aus dem Betriebsverfassungsgesetz heranzuziehen, ist zwar reizvoll, allerdings unrealistisch. Deshalb versuchen wir im Rahmen unserer juristischen Möglichkeiten den Abbau von Mitbestimmung zu verhindern. Zum Zeitplan gibt es zwischen Landesregierung und uns Einigkeit. Wir verhandeln jetzt auf der Arbeitsebene. Die Mitbestimmungskataloge werden mit Beispielen gefüllt. Wenn wir hiermit durch sind, werden wir wohl gegen Ende des Jahres das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Dann sehen wir, ob mein Optimismus gerechtfertigt war



**Thomas Müller**

ist stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer und Bezirksgeschäftsführer des ver.di-Bezirks Region Saar Trier. Der 58-Jährige ist seit 30 Jahren als Gewerkschaftssekretär tätig.



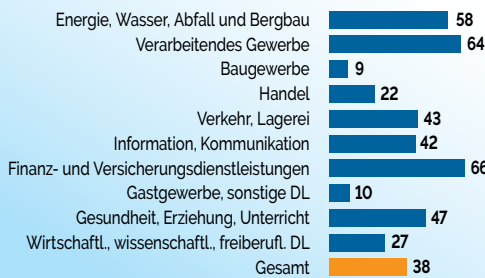
Der Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

# Beschäftigte brauchen im Wandel eine starke Mitbestimmung

## Wer von Mitbestimmung wo und wie profitiert

### Verbreitung von Betriebsräten <sup>1</sup>

Beschäftigte mit Betriebsrat in Prozent der Beschäftigten nach Branchen in Deutschland 2021\* (in %)



\* privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

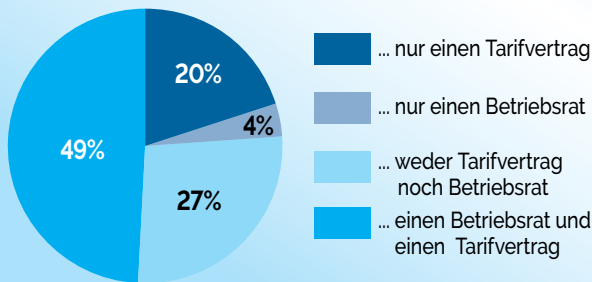
### Effektive Mitbestimmung <sup>2</sup>

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

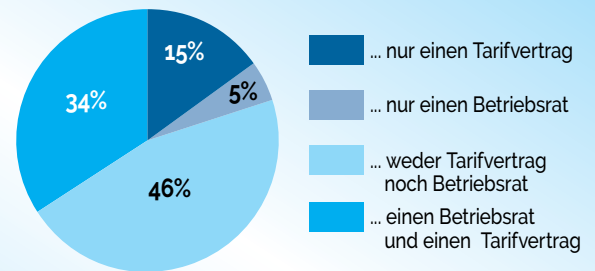


## Betriebliche Mitbestimmung ist auf dem Rückzug

Von allen Beschäftigten im Saarland hatten im Jahr 2002 ... <sup>3</sup>



Von allen Beschäftigten im Saarland hatten im Jahr 2021 ... <sup>4</sup>

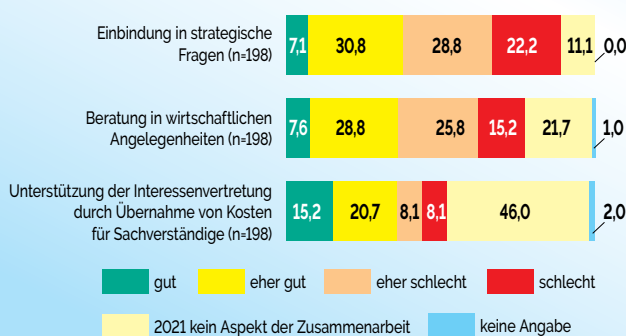


## Wo im Saarland nachgebessert werden muss

### Bei der Einbindung in strategische und wirtschaftliche Angelegenheiten muss nachgebessert werden! <sup>5</sup>

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2021?

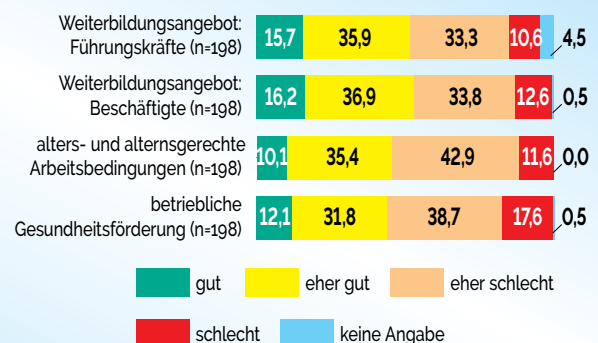
(Angaben in Prozent von n = 198 Interessensvertretungen), Rang 7-9 von 9 Aspekten



### Den Anforderungen der Transformation und des demografischen Wandels muss besser begegnet werden! <sup>6</sup>

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte? Weiterbildung und Gesundheit

(Angaben in Prozent von n = 198 Interessensvertretungen)



Quellen: <sup>1</sup> WSI-Mitteilungen 4/2022 mit Daten des IAB-Betriebspanel 2021, eigene Darstellung; <sup>2</sup> Jirjahn, Smith 2017, Hans Böckler Stiftung;

<sup>3,4</sup> WSI – Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2023 / Tarifbindung in den Bundesländern - Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, von Matthe Lübker und Thorsten Schulten; <sup>5,6</sup> AK-Betriebsbarometer 2022.

# Gastgewerbe: Gute Arbeit ist der Weg aus der Krise

**ARBEITSKRÄFTEMANGEL** Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären

Das Gastgewerbe klagt bereits seit Jahren über einen erheblichen Arbeitskräftemangel. Das Fehlen von Arbeitskräften in der Branche ist allerdings nicht wirklich überraschend, wenn man einen Blick auf die herrschenden Arbeitsbedingungen und die Beschäftigtenstruktur wirft.

Von Karsten Ries

Im Gastgewerbe arbeiten mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (56 Prozent) nur im Rahmen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs). Das heißt: Maximal 15 Stunden pro Woche bei einem gedeckelten Verdienst von 520 Euro. Bezieht man auch regulär Teilzeitbeschäftigte mit ein, dann arbeitet sogar nur noch einer von fünf Beschäftigten Vollzeit (21,7 Prozent). In der Gastronomie ist es sogar weniger als jeder Zehnte. Bei dem großen „Heer“ an un- und angelernten Aushilfen handelt es sich häufig um Studierende mit von vornherein begrenzter Bleibeperspektive in der Branche.

Anders ist es aber bei Fachkräften, also denjenigen Beschäftigten, die eine einschlägige Berufsausbildung in einem branchentypischen Beruf absolviert haben. Sie sollten von ihren Arbeitgebern Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten erwarten dürfen, die es ihnen ermöglichen, auch längerfristig in der Branche zu arbeiten und mit ihrem Verdienst ihren Lebensunterhalt auf Dauer zu sichern. In der Realität wird diese Erwartung aber oft nicht erfüllt: So liegt etwa der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Vollzeitkräften im Gastgewerbe (15,21 Euro) rund zehn Euro unter dem saarländischen Durchschnittslohn – pro Stunde. Der Stundenlohn von Teilzeitkräften (12,55 Euro) liegt sogar nur knapp über dem Mindestlohn, sodass für sie ein auskömmliches Einkommen



Zahlreiche Beschäftigte haben der Branche den Rücken gekehrt.

in weite Ferne rückt. Erschwerend kommt hinzu, dass die Arbeit in der Branche typischerweise zu sozial ungünstigen Zeiten erbracht werden muss, also dann, wenn andere frei haben. An dieser Tatsache lässt sich grundsätzlich kaum etwas ändern. Hier sind neue Ideen gefragt, wie Be- und Entlastungen

## Gemeinsam Wege in die Zukunft finden

für die benötigten Fachkräfte in der Branche unter Gesichtspunkten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besser in Einklang gebracht werden können. Hier müssen Fragen der Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie nicht zuletzt auch der Entlohnung neu gedacht und zukunftsfähig gestaltet werden. Denn nur Fachkräfte können mit ihrem Fachwissen im Gastgewerbe auf Dauer qualitativ hochwertige Angebote sicherstellen, die sich vom systemgastronomischen Einheitsbrei abheben.

Angesichts des demografischen Wandels und des

schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials wird die Frage des Arbeits- und Fachkräftebedarfs in der Branche nicht an Brisanz verlieren. Arbeitgeber dürfen nicht bei den Beschäftigten sparen und auf Verschleiß setzen. Sie müssen im Sinne Guter Arbeit umdenken und im Dialog mit ihren Beschäftigten auf Augenhöhe gemeinsam Wege in die Zukunft finden, die für beide Seiten Erfolg versprechen. Erforderlich ist dafür insbesondere, dass tarifvertragliche Regelungen als Standard allgemeinverbindlich erklärt werden, weil nur so faire Wettbewerbsbedingungen für alle Betriebe erreicht werden können.

Der Weg dorthin ist sicherlich noch weit. Eines muss dabei aber klar sein: Qualität hat ihren Preis. Letztlich zahlt sich dieser aber über ein lebenswertes gastronomisches Angebot für alle und über faire Entlohnung auch für die Beschäftigten in der Branche aus.

*Karsten Ries leitet das Referat für Konjunktur-, Arbeitsmarkt- und Verteilungspolitik.*

Weiterführende Informationen finden Interessierte in der Branchenanalyse von Karsten Ries mit einem Gastbeitrag von Tobias Wolfanger, Geschäftsführer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in der Region Saar: [www.arbeitskammer.de/ak-analyse-gastgewerbe](http://www.arbeitskammer.de/ak-analyse-gastgewerbe)

# Kindergrundsicherung: Eine vertane Chance

**KINDERARMUT** Geplante Reform wird den meisten betroffenen Familien nicht helfen

Nach monatelangem Streit hat die Bundesregierung Ende August Eckpunkte zur Kindergrundsicherung vorgestellt. Doch die Pläne sind enttäuschend: Statt der zunächst veranschlagten zwölf Milliarden Euro sind im ersten Jahr lediglich 2,4 Milliarden Euro eingeplant. Über Kinderarmut und die Folgen wurde im Verlauf der Debatte kaum gesprochen. Ab 2025 sollen zwar Leistungen für Kinder bürgerfreundlicher und leichter zugänglich gemacht werden. Doch für die meisten armen Familien bringt die Reform keine finanzielle Verbesserung.

Von Dagmar Ertl

Kinderarmut in Deutschland ist seit Jahren ein ungelöstes strukturelles Problem. Jedes vierte Kind im Saarland ist armutsgefährdet. Rund drei Millionen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren wachsen in Deutschland unterhalb der offiziellen Armutsrisikoschwelle auf.

Der Kampf gegen Kinderarmut ist eine der wichtigsten sozialpolitischen Aufgaben, denn Armut hat gravierende und langfristige Folgen für das Leben der betroffenen Kinder. Seit Jahren setzen sich Sozialverbände, Kirchen und Organisationen im „Saarland Sozialgipfel“, darunter auch der DGB und die Arbeitskammer, für eine grundlegende Reform der Kinder- und Familienförderung hin zu einer echten Kindergrundsicherung ein: Die Vielzahl der unterschiedlichen Leistungen für Kinder sollen gebündelt werden und so ausgestaltet, dass Kinder tatsächlich aus der Armut geholt werden.

Der nun gefundene Kompromiss ist allerdings enttäuschend, denn die bereitgestellten Gelder reichen nicht, um Kinderarmut wirksam zu bekämpfen. Neben dem Kindergeld – neuer Name „Garantiebetrag“ – soll es künftig einen einkommensabhängigen „Zusatzbeitrag“ – bisher Kinderzuschlag und Bürgergeld – geben. Positiv ist, dass die Beantragung der Kindergrundsicherung für Eltern deutlich einfacher werden

## Neubemessung des Existenzminimums nötig

soll und Alleinerziehende im Bürgergeld von verbesserten Anrechnungsregeln profitieren. Allerdings werden die Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket nicht pauschal ausgezahlt, sondern sollen weiterhin einzeln beantragt werden. Eine solide Neubemessung des Existenzminimums für Kinder, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, findet nicht statt. Von den eingeplanten 2,4 Milliarden Euro fließt ein gro-

ßer Teil in den Aufbau neuer Verwaltungsstrukturen. Diese Kindergrundsicherung holt nicht viele Kinder aus der Armut. Eine echte Kindergrundsicherung sieht anders aus.

Kinder, die in Armut aufwachsen, kosten den Staat und die Gesellschaft langfristig viel Geld: Über 100 Milliarden Euro Mehrkosten werden jährlich durch Kinderarmut hervorgerufen, so eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) im Auftrag der Diakonie. Investitionen zur Reduzierung von Kinderarmut seien deshalb „gut angelegtes Geld“. Für eine wirksame Kindergrundsicherung seien daher zusätzlich 20 Milliarden Euro jährlich notwendig. Ausgebremst wurde eine umfangreiche Finanzierung durch die FDP, wobei hauptsächlich zwei kritikwürdige Argumente erhalten mussten: Erstens wurde ein direkter Zusammenhang zwischen Kinderarmut und Zuwanderung behauptet. Zweitens wäre armen Kindern mit mehr Geld nicht geholfen, weil das nicht bei ihnen ankommen würde. Man solle besser in Bildung investieren. Tatsächlich ist die Zahl der ausländischen Kinder im Grundsicherungsbezug seit 2015 durch vermehrte Zuzüge von Geflüchteten angestiegen. Verschwiegen wird dabei, dass ein großer Teil der Beziehenden von Bürgergeld erwerbstätig ist und wegen niedriger Einkommen auf aufstockende Grundsicherung angewiesen ist. Gleichwohl ist es völlig unangebracht, bei der Kinderarmut nach Staatsangehörigkeit zu sortieren. Eine ausreichende materielle Absicherung ist eine Grundvoraussetzung für gute Bildung. Denn mit leerem Magen, in unzureichendem Wohnraum und mit existenziellen Sorgen lässt sich schlecht lernen. Deshalb braucht es beides: ausreichende Mittel zur Überwindung von Kinderarmut und für ein gutes Bildungssystem.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armuts politik.

Laut DIW sind für eine wirksame Kindergrundsicherung zusätzlich 20 Milliarden Euro jährlich notwendig.



Foto: Adobe Stock/M. Schuppich





Foto: Iris Maurer

Der neue AK-Vorstand (v. l.): Patrick Selzer (Beisitzer), Jörg Caspar (Vorsitzender), Heiko Metzger (2. stellvertretender Vorsitzender), Simone Blum (Beisitzerin), Peter Vollmar (Beisitzer) und Thomas Müller (1. stellvertretender Vorsitzender). Auf dem Bild fehlt: Sabine Engelhardt-Cavelius (Beisitzerin).

## Jörg Caspar weiter Vorstandsvorsitzender

### VERTRETERVERSAMMLUNG Spitze neu gewählt

Die Mitglieder der neuen AK-Vertreterversammlung (2023-2029) haben während ihrer konstituierenden Sitzung am 29. September im BZ Kirkel einen neuen Vorstand gewählt. Jörg Caspar wurde als Vorsitzender in seinem Amt bestätigt.

Damit führt Caspar bereits in der zweiten Wahlperiode die Vertreterversammlung an. 1. Stellvertreter ist Thomas Müller (ver.di), 2. Stellvertreter ist Heiko Metzger (IG BCE). Als Beisitzerinnen und Beisitzer wurden Sabine Engelhardt-Cavelius (ver.di), Peter Vollmar (IG Metall), Patrick Selzer (IG Metall) und Simone Blum (CGB) gewählt. Ehrenvorsitzender ist Albrecht Herold (IG Metall).

„Die Arbeitskammer des Saarlandes arbeitet gemeinsam mit den Gewerkschaften verstärkt daran, den Strukturwandel im Saarland im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Als Gewerkschaften arbeiten wir mit den Kolleginnen und Kollegen in vielen Themenbereichen seit vielen Jahren intensiv zusammen und kämpfen gemeinsam für Gute Arbeit in allen Branchen. Vor allem auch in der Pflege ist es uns gelungen, ge-

meinsam mit ver.di zu einer starken Stimme für die dort Beschäftigten im Saarland zu werden. Und als Vertreterversammlung – dem Parlament der Arbeitskammer – sorgen wir dafür, dass die gute Zusammenarbeit der Kammer mit den Gewerkschaften noch enger verzahnt wird. Unsere Arbeit lebt von den intensiven Debatten in den Fachausschüssen und der Vertreterversammlung. Ich bin stolz darauf, in diesem wichtigen Gremium erneut als Vorstandsvorsitzender Verantwortung übernehmen zu dürfen“, so Caspar nach seiner Wahl.

Der Vertreterversammlung der Arbeitskammer des Saarlandes gehören 42 Mitglieder an, die vom saarländischen Landtag für sechs Jahre gewählt werden. Vereinfachend dargestellt ist die AK-Vertreterversammlung eine Art Parlament, das die Richtlinien zur Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Arbeitskammer des Saarlandes bestimmt und die Durchführung der Beschlüsse überwacht.

Im Oktober konstituieren sich die beratenden Ausschüsse und wählen die jeweiligen Vorsitzenden. pj

## Lisette Hörig leitet den ver.di-Gewerkschaftsrat

### BUNDESKONGRESS

Frank Werneke ist beim 6. ver.di-Bundeskongress im Oktober in Berlin erneut zum Vorsitzenden gewählt worden. 92,5 Prozent der Delegierten hatten für ihn gestimmt. Als Stellvertreterinnen wurde Andrea Kocsis (91,3 Prozent) und Christine Behle (93,5) bestätigt. Außerdem kamen drei Vertreterinnen aus dem ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland in die oberste Reihe der höchsten beschlussfassenden Organe der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft: Neben Lisette Hörig, die als Vorsitzende des Gewerkschaftsrates gewählt wurde, wurden Silke Mayer-Seidler aus dem Bezirk Pfalz als stellvertretende Vorsitzende des Gewerkschaftsrates und Rebecca Liebig, bisher stellvertretende Landesbezirksleiterin von ver.di Rheinland-Pfalz-Saarland in den ver.di Bundesvorstand gewählt.

Die Saarländerin Lisette Hörig folgt auf Martina Rößmann-Wolf, die in der letzten Legislaturperiode dem 82-köpfigen ver.di-Gewerkschaftsrat vorsah. „Ich freue mich, die Zukunft von ver.di als ehrenamtliche Vorsitzende mitgestalten zu dürfen“, sagte Hörig. Der Kongress stand unter dem Motto: Morgen braucht uns. „Morgen braucht starke Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, starke Demokratinnen und Demokraten, gute Tarifverträge sowie Arbeits- und Lebensbedingungen“, ergänzte die 42-jährige Saarbrückerin am Rande des Kongresses. Sie ist bereits seit über 23 Jahren überzeugte Gewerkschafterin.

Die Amtszeit von Lisette Hörig beträgt vier Jahre. Sie gehört schon mehrere Legislaturperioden dem Gewerkschaftsrat von ver.di an. Hörig ist Personalrätin bei der Bundesagentur für Arbeit und als Betriebsgruppensprecherin bei der Agentur für Arbeit im Saarland aktiv. red



Frank Werneke und Lisette Hörig nach ihrer Wahl beim 6. ver.di-Bundeskongress in Berlin.



**Microsoft 365:**  
effektiv in der Kommunikation –  
und der Überwachung

**6. – 7. Februar 2024**  
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Die digitale Transformation**  
mitbestimmen

Heute die Arbeit von morgen gestalten

**20. – 21. Februar 2024**  
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Betriebliches**  
Eingliederungsmanagement und  
Suchtprävention:  
Mitbestimmen, gestalten und  
Gesprächsführung

**26. – 28. Februar 2024**  
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

# Barrieren müssen dringend auch im Kopf abgebaut werden

**SCHWERBEHINDERTE** Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote ist nötig

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Saarland muss stärker in den Fokus genommen werden und nicht zuletzt erhöht werden. Das hat die AK bereits im Jahr 2020 gefordert – aber bis heute wird die Beteiligung von Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt bereits vor einer Einstellung durch fehlende Voraussetzungen eingeschränkt. BEST berät Interessenvertretungen bei der Gestaltung Guter Arbeit für Schwerbehinderte.

Von [Nora Mazurek](#)

Die Anzahl von in Deutschland lebenden Menschen mit Schwerbehinderung zeigt, dass es sich bei der Gruppe der Schwerbehinderten keinesfalls um eine marginale Randgruppe handelt, sondern Themen wie Mobilität, barrierefreier Wohnraum, soziale Unterschiede und barrierefreie Kommunikation in die Mitte der gesellschaftlichen Diskussion gerückt werden sollten: Denn 9,4 Prozent der Bevölkerung sind schwerbehindert (Stand 2021).<sup>1</sup> Dabei werden die wenigsten Menschen mit einer Behinderung geboren. Über 90 Prozent der Behinderungen werden im Verlauf des Lebens durch eine Krankheit verursacht.<sup>2</sup> Angesichts einer alternden Bevölkerung wird die ohnehin notwendige deutlichere Gewichtung des Themas sicherlich weiterhin zunehmen.

Private und öffentliche Arbeitgebende mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Erfüllen sie die entsprechenden Pflichtquoten nicht, so haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten. Durch die Ausgleichsabgabe sollen Arbeitgebende angehalten werden, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung zu stellen (Antriebs-



Längst ist noch nicht für eine ausreichende Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gesorgt.

funktion).<sup>3</sup> Gleichzeitig soll die Ausgleichsabgabe helfen, die Belastungen auszugleichen, die Arbeitgebenden, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, im Vergleich zu Arbeitgebenden ohne schwerbehinderte Beschäftigte haben (Ausgleichsfunktion). Dass die Antriebsfunktion durch die aktuellen Sätze bundesweit weniger greift als die Ausgleichsfunktion, wird dadurch verdeutlicht, dass 2020 die Beschäftigungsquote bundesweit unter der 5-Prozent-Marke bei 4,1 Prozent lag (im Saarland bei 3,8 Prozent).<sup>4</sup>

## SBV sorgt für bessere Arbeitsbedingungen

Die potenzielle Beteiligung von schwerbehinderten Menschen wird also bereits vor einer Einstellung durch fehlende Voraussetzungen und Anreize eingeschränkt.

Arbeiten auf einer Dienststelle oder im Betrieb mehr als fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend, besteht das Recht, eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu wählen. Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Betrieb und fördert darüber hinaus die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb. Es handelt sich um ein Ehrenamt, das für vier Jahre von einer Person ausgeführt wird. Die SBV stellt eine eigenständige

Institution dar und ist dem Betriebs- oder Personalrat nicht untergeordnet.<sup>5</sup>

Menschen mit Schwerbehinderung bewerten ihre Arbeitsbedingungen nachweislich als wesentlich besser, wenn es eine SBV gibt. So zeigen die im DGB-Index Gute Arbeit von 2022 erfassten Daten deutlich, dass die Zufriedenheit bei Themen wie Einkommen, Arbeitszeitgestaltung, Altersvorsorge und Weiterbildungsangeboten wesentlich höher ist.<sup>6</sup> Die Studie zeigt außerdem, dass dort, wo Mitbestimmung verstärkt vorkommt (Betriebs- oder Personalrat vorhanden), auch die Mitbestimmung von schwerbehinderten Beschäftigten besonders hoch ist.<sup>7</sup> So verdeutlicht sich auch in diesem Kontext, wie wichtig die Mitbestimmung generell ist. Auf das Thema Schwerbehinderung bezogen, zeigt sich: Barrieren müssen abgebaut werden. Rudimentär betrachtet meint dies leider immer noch Treppen und Bordsteine, aber eben auch Barrieren im Kopf.

Eine (kostenlose) Unterstützung bei der Gestaltung Guter Arbeit für Menschen mit Handicap können Interessensvertretungen bei BEST abrufen, zum Beispiel über die Projekte „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ oder „BASaar“, die Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland.

*Nora Mazurek ist Sachbearbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit im Projekt RZzKI.*

<sup>1</sup> vgl. [www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/gesundheit/330105/schwerbehinderung/](http://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/gesundheit/330105/schwerbehinderung/)

<sup>2</sup> vgl. Jahresbericht 2021 des LVR-Inklusionsamtes, S. 24

<sup>3</sup> vgl. [www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/empfehlungen/](http://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/empfehlungen/), S. 15

<sup>4</sup> vgl. [www.arbeitskammer.de/aktuelles/presse-dienste/presse-dienste-2-halb-jahr-2020/](http://www.arbeitskammer.de/aktuelles/presse-dienste/presse-dienste-2-halb-jahr-2020/)

[beschaeftigungsquote-schwerbehinderter-menschen-im-saarland-unterm-bundesdurchschnitt-teilhabe-an-arbeit-muss-staerker-in-den-fokus](http://www.arbeitskammer.de/aktuelles/presse-dienste/presse-dienste-2-halb-jahr-2020/beschaeftigungsquote-schwerbehinderter-menschen-im-saarland-unterm-bundesdurchschnitt-teilhabe-an-arbeit-muss-staerker-in-den-fokus)

<sup>5</sup> vgl. BIH (Hrsg.): Die Schwerbehindertenvertretung, S. 8

<sup>6</sup> vgl. DGB-Index – Gute Arbeit Kompakt 03/2022: Besser mit Schwerbehindertenvertretung – Arbeitsbedingungen in Betrieben mit und ohne SBV, S. 2

<sup>7</sup> vgl. ebd., S. 5



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](http://www.best-saarland.de), Tel.: 0681 4005-249.



# Probezeit: Ein Monat ist das Minimum

**PROBEZEIT** Das müssen Auszubildende wissen

Sie soll Azubis und Ausbildungsbetrieben die Möglichkeit geben, herauszufinden, ob es wirklich passt: die Probezeit. Während ihr können beide Seiten fristlos und ohne Begründung kündigen. Doch wie lange dauert die Probezeit für Azubis eigentlich? Während die Probezeit bei regulären Arbeitsverhältnissen maximal sechs Monate dauern darf, sieht das bei Ausbildungsverhältnissen anders aus. „In der Ausbildung muss die Probezeit mindestens einen Monat dauern“, sagt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredeck. Höchstens darf sie vier Monate dauern. „Die zeitlichen Grenzen sind durch Paragraph 20 des Berufsbildungsgesetzes verbindlich festgeschrieben.“ Nur wenn die Ausbildung während der Probezeit länger unterbrochen wurde, lässt das Bundesarbeitsgericht in Ausnahmefällen eine Verlängerung um die Zeit der Unterbrechung zu, erklärt Bredeck. Das könnte etwa dann der Fall sein, wenn Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung sehr lange krank sind.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur noch

aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, etwa, wenn eine schwerwiegende Pflichtverletzung vorliegt. Eine ordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildungsbetrieb ist nicht möglich. Azubis können allerdings mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn sie die Ausbildung abbrechen wollen oder sich für eine andere Berufstätigkeit entscheiden. Wer allerdings denselben Beruf in einem anderen Betrieb weiterlernen möchte, braucht das Einverständnis des Ausbildungsbetriebs. Hier kommt ein Aufhebungsvertrag in Frage. **tmn**



Die Probezeit in der Ausbildung ist gesetzlich festgelegt.

# Vor allem Informatiker brauchen Englisch

**JOBANGEBOTE** Englischkenntnisse oft gefordert

In jedem fünften Stellenangebot werden Englischkenntnisse gefordert. Bei einem Drittel davon sogar „verhandlungssicheres Englisch“. Das zeigt eine Auswertung des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister (BAP). Untersucht wurden im März über 1,9 Millionen Stellenangebote. Am wichtigsten sind Sprachkenntnisse demnach bei Informatikern. In über der Hälfte aller ausgeschriebenen IT-Jobs (54,1 Prozent) wurden Englischkenntnisse verlangt. Im Bereich Forschung und Entwicklung (50,8 Prozent) geht

ebenfalls wenig ohne Englisch. Fachkräfte im Einkauf (47,2 Prozent), Marketing (46,5 Prozent) und Consulting (46,2 Prozent) sollten ebenfalls Sprachkenntnisse vorweisen können. Erstaunlich: Im Hotel- und Gastgewerbe wurden nur in 21,4 Prozent der Anzeigen Sprachkenntnisse gefordert. Erstaunlich: Kaum eine Rolle spielen Englischkenntnisse im Bereich Transport und Logistik (11,3 Prozent), für Beschäftigte im Bau und Handwerk (5,3 Prozent) sowie für Gesundheits- und Pflegekräfte (3,4 Prozent). **tmn**

# Weiterbildung: Ältere sehen sich oft benachteiligt

**50PLUS**

Mehr als jeder dritte Beschäftigte (40,3 Prozent) zwischen 50 und 65 Jahren kann sich in den nächsten zwei Jahren einen Jobwechsel vorstellen. Das ist das Ergebnis einer Umfrage, die das Marktforschungsunternehmen Bilendi im Auftrag der Königsteiner Gruppe unter 2.974 Beschäftigten im entsprechenden Alter durchgeführt hat. Die überwiegende Mehrheit der Wechselwilligen (86 Prozent) findet demnach Unternehmen attraktiv, die eine gezielte Personalentwicklung für Mitarbeiter über 50 anbieten. Über die Hälfte (49 Prozent) hat das Gefühl, dass ihr derzeitiger Arbeitgeber jüngere Beschäftigte mehr fördert als ältere. Ebenso viele sind der Auffassung, dass die Weiterbildungsangebote ihrer Arbeitgeber eher auf jüngere Kollegen zugeschnitten sind. Nachholbedarf sehen über 50-Jährige mit Wechselwunsch vor allem bei spezifischen IT-Kenntnissen. Über die Hälfte (54 Prozent) gab an, sich hier im Vergleich zu 25- bis 35-Jährigen verbessern zu müssen. 39 Prozent gehen von geringeren Kenntnissen bei Fremdsprachen aus. Keinen Nachholbedarf sieht die überwiegende Mehrheit (94 Prozent) hingegen bei den fachlichen Kompetenzen der über 50-Jährigen. **tmn**

# Ausbildung modernisiert

**MEDIENGESTALTER**

Seit 1. August gilt eine neue Ausbildungsordnung für künftige Mediengestalter Digital und Print. Darauf weist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hin. Grund für die Modernisierung der dreijährigen Berufsausbildung ist demnach der stetige Wandel in der Medienwelt durch den technologischen Fortschritt. Fachkräfte entwickelten immer mehr digitale Produkte, etwa Nachrichtenwebseiten, Infos für Displays im Verkehr und viele Apps.

In den ersten beiden Jahren der Ausbildung werden sowohl Kompetenzen zur Erstellung von Digital- als auch Printmedien vermittelt. Auch Kommunikation und Kooperation sowie die Organisation von Arbeitsprozessen haben einen großen Stellenwert in der aktualisierten Ausbildung. Die drei bisherigen Fachrichtungen werden von vier neuen Fachrichtungen abgelöst: Designkonzeption, Digitalmedien, Printmedien und Projektmanagement. Die Differenzierung erfolgt im dritten Ausbildungsjahr. **tmn**

# Infoportal für die hochschulische Weiterbildung

## ANGEBOT DER HRK

Seminare, Kurse, Studiengänge: Viele Hochschulen bieten berufsbegleitende Weiterbildungen an. Das neue Informationsportal der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „hoch & weit“ soll Interessierten ab sofort dabei helfen, sich einen Überblick über passende Angebote zu verschaffen. Wie die HRK mitteilt, veröffentlichen staatliche und staatlich anerkannte deutsche Hochschulen tagesaktuelle Informationen über ihre Weiterbildungsangebote. Die Webseite richtet sich an Weiterbildungsinteressierte, Unternehmen und Personalverantwortliche. Sie finden neben Informationen rund um hochschulische Weiterbildung in verschiedenen Fachbereichen auch einen kostenlosen Weiterbildungsinteressentest sowie eine Übersicht, an welcher Hochschule, in welcher Form und zu welchem Preis die Kurse stattfinden. Oft stehen die Kurse laut HRK auch Teilnehmerinnen ohne akademische Vorbildung offen.

tmn

# Oft ist zu wenig Zeit für eine Weiterbildung

## UMFRAGE Fast jeder Zweite will sich mehr weiterbilden

Sich mehr weiterbilden als bisher: Das will laut einer Umfrage des Marktforschungsinstituts Appinio im Auftrag des Job-Netzwerks Xing fast jeder Zweite (48 Prozent) zwischen 18 und 65 Jahren. Ein Viertel der insgesamt 1.000 Befragten, darunter Berufstätige in Voll- und Teilzeit, Personen in Umschulung sowie Arbeitssuchende, investieren bislang gar keine Zeit in die eigene Weiterbildung, 41 Prozent wöchentlich weniger als eine Stunde. Nur jeder Zehnte (10 Prozent) nimmt sich wöchentlich mehr als zwei Stunden Zeit dafür. Rund 42 Prozent der weiterbildungswilligen Befragten nannten finanzielle Gründe als Hindernis. Etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent) gab an, dass es im Rahmen der beruflichen

Tätigkeit keine Zeit für Weiterbildung gebe, 32 Prozent fehlt auch nach Feierabend die Zeit dafür. Nur etwa jeder Zweite (56 Prozent) stimmte der Aussage zu, dass der aktuelle Arbeitgeber Weiterbildung fördert.

Bildungsurlaub hat jeder Vierte (26 Prozent) mindestens schon einmal in Anspruch genommen. Bei den Weiterbildungsmöglichkeiten, die die Befragten bereits genutzt haben, spielen neben dem Austausch mit Kollegen (52 Prozent) vor allem Konferenzen und Seminare (41 Prozent) sowie Publikationen (43 Prozent) und digitale Lernangebote (42 Prozent) eine Rolle. Ein Coaching hat jeder Vierte schon einmal in Anspruch genommen. Die Umfrage ist laut Xing repräsentativ.

tmn

Anzeige

## weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS  
PORTAL SAARLAND**



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

### Für Privatpersonen

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

### Für Unternehmen

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

### Für Bildungsanbieter

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



Ministerium für  
Bildung und Kultur  
**SAARLAND**



Ministerium für  
Wirtschaft, Innovation,  
Digitales und Energie  
**SAARLAND**



# TERMINE IM ÜBERBLICK

## Für gesellschaftspolitisch Interessierte

### 6. feministisches Barcamp Frauen\* Saar unter dem Motto „nachhaltig – solidarisch - zukunftsstark“

Saarrondo, Saarbrücken  
Samstag, 4. November, 10 bis 16 Uhr

### AK-Pflegeforum „Gewalt in der Pflege – Signale, Umgang und Prävention“

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken  
Mittwoch, 22. November, 15 bis 18 Uhr (ab 14.30 Uhr Get together)

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

Stadtbibliothek Merzig  
Mittwoch, 29. November, 13 bis 15 Uhr

### AK-Seminar Agil zum Ziel Chancen und Risiken der agilen Zusammenarbeit

AK-Bildungszentrum, Kirkel  
Donnerstag, 7. Dezember, bis Freitag, 8. Dezember

### Alles hängt von allem ab! Volkswirtschaftliche Zusammenhänge in der globalisierten Welt

AK-Bildungszentrum, Kirkel  
Montag, 11. Dezember, bis Mittwoch, 13. Dezember

### AK-Zukunftsforum „Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt – Gleichstellungsstrategie: Zentrales Instrument des Landes“

in Kooperation mit dem Frauenrat Saarland  
Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken  
Mittwoch, 13. Dezember, 16 bis 18.30 Uhr

*Aus organisatorischen Gründen wird zu den AK-Veranstaltungen um Anmeldung gebeten. Informationen dazu sind im Internet unter [arbeitskammer.de/aktuelles](http://arbeitskammer.de/aktuelles) zu finden. Infos und Anmeldungen zu den AK-Seminaren im AK-Bildungszentrum Kirkel unter: [www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk](http://www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk)*

## Für Betriebs- und Personalräte

### Fachtag „Gegen Rechts im Betrieb! Wie wir betriebliche Demokratie stärken und die reaktionäre Rechte sowie Verschwörungstheorien wirksam bekämpfen können“

Fachtag im Rahmen des Projektes „CHIB – Couragiert Handeln im Betrieb“ in Kooperation mit der AK, BEST e. V., der DGB-Jugend Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland und der IG Metall Saarbrücken  
AK-Bildungszentrum Kirkel  
Mittwoch, 15. November, 10 bis 17.30 Uhr  
Anmeldung mit Name, Funktion/Betrieb und Essenswünschen an [bueror@ndc-saa.org](mailto:bueror@ndc-saa.org), Infos: [www.netzwerk-courage.de/projekt/chib-couragiert-handeln-im-betrieb](http://www.netzwerk-courage.de/projekt/chib-couragiert-handeln-im-betrieb)

### Microsoft 365: effektiv in der Kommunikation – und in der Überwachung

Dienstag, 6. Februar, bis Mittwoch, 7. Februar  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



## Gemeinsam für ein gerechteres Miteinander

### 6. BARCAMP FRAUEN\* SAAR

Am Samstag, 4. November, von 10 bis 16 Uhr findet im Saarrondo in Saarbrücken das 6. feministische Barcamp Frauen\* Saar statt, eine Kooperationsveranstaltung von Friedrich-Ebert-Stiftung, Regionalbüro Rheinland-Pfalz/Saarland, Arbeitskammer, DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Frauenbüro Saarbrücken, FrauenGenderBibliothek Saar, Gleichstellungsbüro der Saar-Uni, MiNET Saar, NES – Netzwerk Entwicklungspolitik im Saarland e.V. Ein Barcamp ist ein Debattenforum, bei dem die Teilnehmenden im Mittelpunkt stehen und das Tagungsprogramm selbst erstellen. Unter dem Motto „nachhaltig-solidarisch-zukunftsstark“ ist das Barcamp Frauen\* Saar ein Aktionstag, bei dem Menschen unterschiedlichster Kulturen, Geschlechter, Altersgruppen und Meinungen zusammenkommen, um gemeinsam für ein gleichberechtigtes gesellschaftliches Miteinander zu wirken. Infos und Anmeldung: [www.fes.de/barcamp-frauen-saar-2023#c118686](http://www.fes.de/barcamp-frauen-saar-2023#c118686) **red**

## Neue AK-Talkreihe zur Transformation

### GESPRÄCHE MIT EXPERTEN

Die AK hat eine neue Reihe ins Leben gerufen: Die AK-Transformationstalks sind fachliche Dialoge über die Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation. Im Mittelpunkt stehen konkrete Gestaltungsansätze einer aktiven Transformationspolitik im Sinne der Beschäftigten im Saarland. Unterschiedlichste Themen werden in monatlich stattfindenden einstündigen Terminen mit entsprechenden Expertinnen und Experten diskutiert – von sozialverträglicher Mobilitätswende über Kommunalfinzen bis hin zu Kreislaufwirtschaft oder wirtschaftliche Mitbestimmung. Informationen zum jeweiligen Termin: [www.arbeitskammer.de/transformationstalk](http://www.arbeitskammer.de/transformationstalk) **red**

2%

mehr Habilitationen von Frauen

gab es 2022 im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt 1.535 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben 2022 ihre Habilitation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, nahm die Gesamtzahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozent ab. Während die Zahl der Habilitationen von Männern sogar um 9 Prozent auf 974 zurückging, stieg die Zahl der Habilitationen von Frauen um 2 Prozent auf 561. **red**

8,3%

der 30 Millionen

Vollzeiterwerbstätigen haben 2022 mehr als 48 Stunden pro Woche gearbeitet. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, war dies der niedrigste Anteil seit 1991. Im Durchschnitt arbeiteten Vollzeiterwerbstätige 2022 insgesamt 40,4 Stunden in der Woche. Ein Grund für den Tiefststand der überlangen Arbeitszeiten ist die Entwicklung bei den Selbstständigen: Mehr als ein Drittel von ihnen war zwar 2022 von überlangen Arbeitszeiten betroffen. Der Anteil ist jedoch auf den tiefsten Stand seit 1991 gesunken **red**

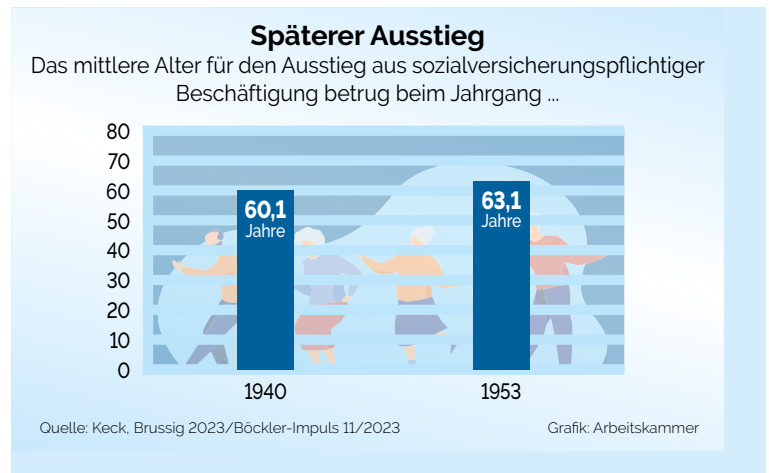
5,2 Millionen

Menschen in Deutschland

waren 2022 im öffentlichen Dienst beschäftigt (Stichtag 30. Juni 2022). Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, waren das 106.100 Beschäftigte oder 2,1 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Damit arbeiteten 2022 etwa 11 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland im Staatsdienst. Hohe Zuwächse gab es vor allem bei den Schulen und Kitas **red**

# Viele schaffen es nicht bis zur Rente

## REGELALTERSGRENZE Anhebung nicht sinnvoll



Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen hat in Deutschland in den letzten 20 Jahren stark zugenommen: 2002 waren 38,4 Prozent der über 55-Jährigen erwerbstätig, zuletzt waren es 73,3 Prozent. Gleichzeitig gelingt es der Mehrheit nach wie vor nicht, bis zur Regelaltersgrenze im Job durchzuhalten. Das zeigt der neue Altersübergangsreport von Max Keck und Martin Brussig vom Institut Arbeit und Qualifikation, den die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat.

Dass Ältere häufiger erwerbstätig sind, hat verschiedene Ursachen: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich insgesamt günstig entwickelt. So ist die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2005 und 2022 von 39,6 Millionen auf 45,5 Millionen gestiegen. Die Zahl der älteren Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren hat sich in diesem Zeitraum von 4,4 Millionen auf 9,4 Millionen mehr als verdoppelt. Die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften traf und trifft auf ein knappes Angebot. Unternehmen haben daher einen größeren Anreiz, ältere Mitarbeiter zu halten oder einzustellen. Die höhere Erwerbsbeteiligung der Älteren ist aber auch zurückzuführen auf die Einschränkung der Frühverrentung. Insbesondere die Abschaffung der Altersrente für Frauen, die letztmalig bis zum Jahrgang 1951 offenstand, hat sich deutlich ausgewirkt. Gleiches gilt für die Anhebung der Regelalters-

grenze. Bis 2031 wird sie schrittweise nach hinten verschoben. Für die Geburtsjahrgänge ab 1964 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Unter anderem diese Faktoren haben dazu geführt, dass die Menschen deutlich später aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aussteigen: Lag das mittlere Austrittsalter für den Geburtsjahrgang 1940 noch bei 60,1 Jahren, so betrug es für den Geburtsjahrgang 1953 bereits 63,1 Jahre. Damit lagen die 1953 Geborenen im Mittel aber immer noch unter der für sie geltenden Regelaltersgrenze von 65 Jahren und sieben Monaten. Die Mehrheit erreichte die Regelaltersgrenze nicht aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus, sondern zum Beispiel aus einem Minijob oder aus Arbeitslosigkeit. „Arbeiten bis zur Rente bleibt für viele nicht möglich“, schreiben Keck und Brussig. Gründe dafür seien unzureichende Arbeitsbedingungen, vorzeitiger Verschleiß des Arbeitsvermögens und letztlich mangelnde gesundheitliche Leistungsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund sei eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze nicht sinnvoll. Zunächst müssten die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass ältere Erwerbstätige überhaupt länger arbeiten können. **red**

Den gesamten Beitrag gibt es hier: [www.boeckler.de/data/impuls\\_2023\\_11\\_S6.pdf](http://www.boeckler.de/data/impuls_2023_11_S6.pdf)



# Konzentrationsprobleme: Tipps für mehr Fokus

**MEHR KONZENTRATION** Kleine Pausen helfen

Springen Sie schon wieder von einer Aufgabe zur anderen und lassen sich ständig ablenken? Damit sind Sie wahrscheinlich nicht alleine. Erkenntnissen des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) in Konstanz zufolge sind Konzentrationsprobleme am Arbeitsplatz weit verbreitet. Ursache sei häufig ein komplexer Mix aus Anforderungen – etwa aus Arbeitsmenge, Zeitdruck, Verantwortung, Perfektionismus und privaten Herausforderungen. Fabian Krapf, Leiter des IFBG, macht aber Mut. Nicht nur Organisationen, auch Beschäftigte selbst, könnten etwas für mehr Fokus am Arbeitsplatz tun. Ein einfacher Ansatz kann die sogenannte Zwei-Minuten-Regel sein, d. h. man erledigt alle Aufgaben, die maximal zwei Minuten dauern, sofort. Das halte

die To-do-Liste übersichtlich. Alle Aufgaben, die zu erledigen sind, lassen sich so besser im Kopf behalten. Fokuszeiten, die man sich selbst im Kalender blockt, tragen außerdem dazu bei, möglichst konzentriert an Aufgaben zu arbeiten. Den ganzen Tag fokussiert durchpowern, das wird aber kaum jemand durchhalten. Wie das IFBG schreibt, können wir maximal 70 Minuten am Stück Leistung erbringen. Regelmäßige Mikropausen von rund fünf Minuten wirken wie ein Produktivitätsbooster und können dem Leistungsrückgang entgegenwirken. Nicht zuletzt lohnt es sich, etwas „Digital Detox“ zu betreiben. Smartphones fesseln nämlich eine Menge Aufmerksamkeit, wenn sie auf dem Tisch liegen und regelmäßig Benachrichtigungen aufblitzen. **tmn**

# Wie man nachhaltig Kraft tanken kann

**URLAUB** Richtig erholen mit guter Vorbereitung

Endlich Kraft tanken, darauf freuen sich viele in ihrem Urlaub. Doch wie geht das eigentlich? Und wie vermeide ich, dass das Urlaubsgefühl am ersten Tag Arbeit wieder passé ist. Wer seinen Urlaub gut vorbereitet, hat länger was von seiner Erholung. Vor der Abwesenheit sollte man klären: Wer übernimmt meine Aufgaben? Wer ist Ansprechpartner bei Problemen? Wann ist es in Ordnung, dass man mich auch im Urlaub anruft?, so Coach Ben Baak in einem Beitrag auf dem Wirtschafts-Portal „Impulse.de“. Wichtig: Langsam in den Erholungsmodus reinkommen, sich in den ersten Tagen nicht zu viel vorzunehmen. Und: „Üppiges Essen und Alkohol, feiern bis spät nachts, das stört die Regeneration“, sagt Baak. Auch wenn das natürlich mal erlaubt ist, rät er, in der gewonnenen Freizeit Dinge zu tun, die wirklich guttun: Zeit an

der frischen Luft verbringen, ein gutes Buch lesen oder Musik hören. Und wer die Erholung besonders nachhaltig gestalten möchte, kann die freie Zeit nutzen, um Gewohnheiten zu überdenken. Baak empfiehlt, bewusst nachzudenken: Was fordert einen im Alltag? Was stresst? Was tut im Urlaub gut, womit man sich leistungsfähiger fühlt? Wie lässt sich das übertragen? **tmn**



Im Urlaub sollte man viel Zeit an der frischen Luft verbringen.

# Ab wann eine Bildschirmbrille sinnvoll ist

**ARBEIT AM PC**

In einigen Jobs sitzt man fast den ganzen Tag vor dem Bildschirm. Das kann auf die Augen gehen und Kopfschmerzen verursachen. Daran merken Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ob eine Bildschirmbrille sinnvoll wäre. Eine solche Bildschirmbrille – auch Computer- oder Bildschirmarbeitsbrille genannt – ist eine Sehhilfe speziell für die Arbeit am PC. Denn „normale“ Sehhilfen reichen bei längerer Arbeit am Bildschirm oft nicht aus.

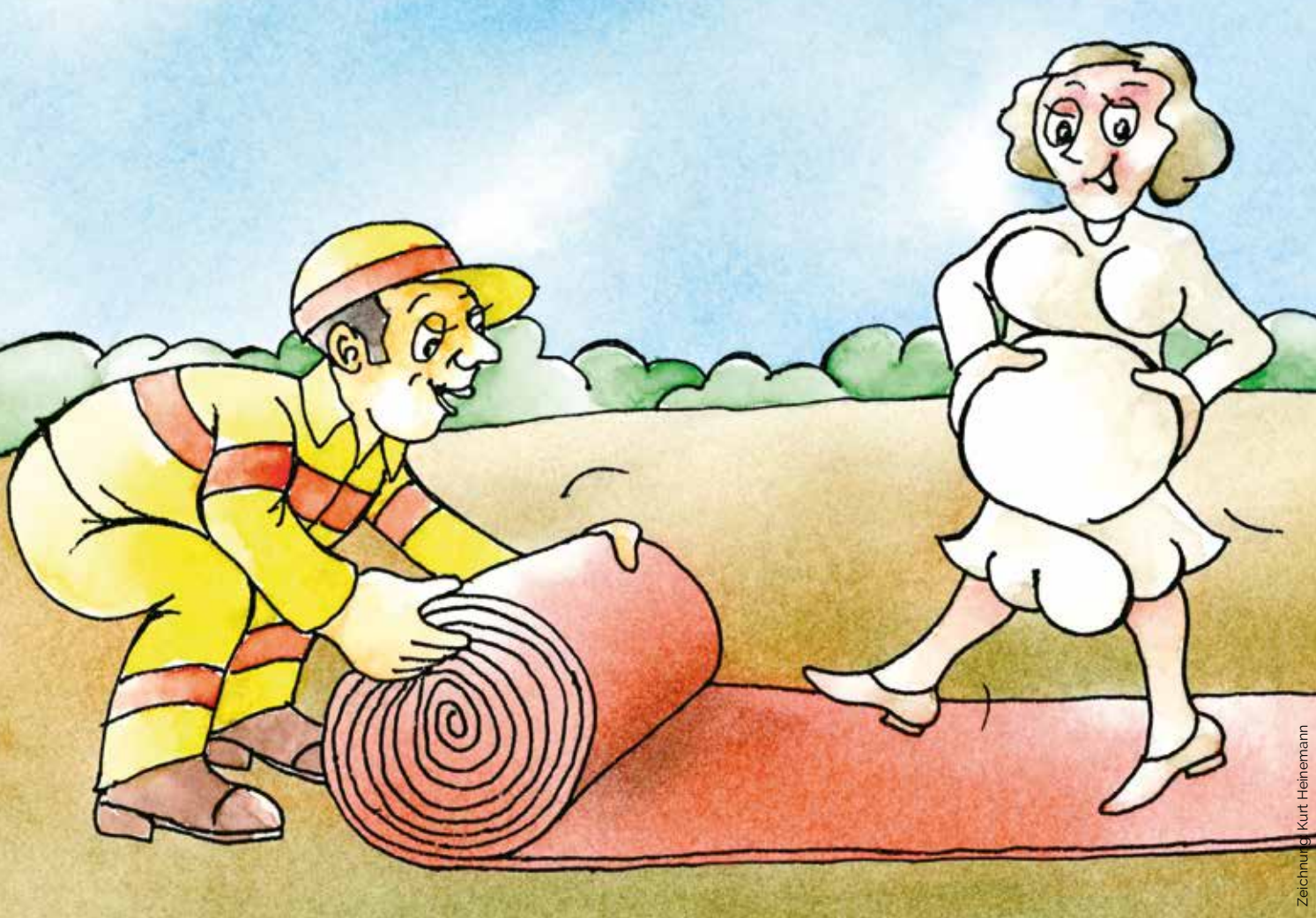
Vor allem ab einem Alter von 40 Jahren kann eine Bildschirmbrille hilfreich sein, wie es vom Kuratorium Gutes Sehen (KGS) heißt. Denn dann wird bei vielen das Sehen im Nahbereich zum Problem – Stichwort Altersweitsichtigkeit. Wenn man bei der Arbeit am Bildschirm schnell ermüdet oder lichtempfindlich wird, spricht das laut Kuratorium Gutes Sehen für eine Bildschirmbrille. Oder wenn man Kopfschmerzen, gerötete oder sogar trockene Augen bekommt. Auch wer sich bei der Arbeit häufig nach vorne beugt, um näher am Bildschirm zu sein, sollte demnach über eine solche Sehhilfe nachdenken.

Übrigens: Oft trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Computerbrille. Dazu sollten Beschäftigte vor der Anschaffung beim Arbeitgeber nachfragen und die Kostenerstattung klären. **tmn**

# Overthinking: Zu viel Grübeln lähmt

**DENKEN AUSSER KONTROLLE**

War der Tonfall in der letzten Mail vom Kollegen nicht komisch? Und ist es nicht total unhöflich, die Kundin zum dritten Mal anzurufen? Wer sich im Beruf unangemessen viele und unnötige Gedanken macht, hat womöglich einen Hang zum Overthinking, erklärt Karriereberaterin und Psychologin Ragnhild Struss in einem Blog-Beitrag im Karrierenetzwerk Xing. Struss zufolge gerät das Denken geradezu außer Kontrolle, wandelt sich zum Gegenteil von Problemlösung und erhöht den Druck. Wer überprüfen will, ob er selbst zum Overthinking neigt, kann sich selbst Fragen stellen wie: Bringen mich meine Gedanken weiter? Sind sie in irgendeiner Weise konstruktiv? Oder auch: Ist das Problem überhaupt gedanklich lösbar? **tmn**



# Für werdende Mütter gelten besondere Rechte

**MUTTERSCHUTZ** Mehr Sicherheit für Arbeitnehmerinnen

Wer schwanger ist, macht sich viele Gedanken: Nicht nur um das ungeborene Kind, sondern auch um sich selbst und die Zukunft. Beruflich ist allerdings ganz klar geregelt, was geht und was nicht.

Von Katja Sponholz

Klare Frage, klare Antwort: „Wenn ich erfahre, dass ich schwanger bin, muss ich das sofort meinem Chef oder meiner Chefin sagen?“ „Nein!“, sagt Simone Reichelt, Referatsleiterin Arbeits- und Sozialrecht bei der Arbeitskammer des Saarlandes. „Und sollte ich es frühzeitig sagen?“ „Ja!“, meint die Expertin. Denn erst, wenn der Arbeitgeber weiß, dass ich schwanger bin, kann ich schließlich auch die Schutzmaßnahmen in Anspruch nehmen, die der Gesetzgeber vorsieht – und das sind einige. Festgeschrie-

ben sind sie im Mutterschutzgesetz, das Schwangeren besondere Rechte einräumt – sowohl für befristet als auch unbefristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Angestellte. Um werdende Mütter zu stärken, ihren Arbeitsplatz zu garantieren und auch finanzielle Nachteile vor und nach der Geburt abzumildern.

„Es geht darum, Leib und Leben von Müttern und Kindern zu sichern“, sagt Reichelt. Schließlich gebe es, gerade wenn jemand das erste Mal schwanger sei, auch außerhalb des Berufes schon eine Menge zu beachten. „Gut, wenn man dann im Hinterkopf hat, dass mir auf der Arbeit im Mutterschutz in der Regel nichts passieren kann – das ist auf jeden Fall eine mentale Entlastung“, meint die Betriebswirtin für Personal- und Sozialwesen. Die wohl wichtigste Nachricht für Beschäftigte, die ein Kind er-

warten: Sie dürfen grundsätzlich nicht mehr gekündigt werden. „Es gibt zwar Ausnahmen, aber eine Kündigung an sich ist unzulässig in der Schwangerschaft. Sollte der Arbeitgeber das trotzdem tun, sollte man innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung eine Kündigungsschutzklage einreichen“, rät Simone Reichelt. „Wenn ich das verbummle, ganz gleich, ob die Kündigung zulässig war, ist sie nach drei Wochen rechtskräftig!“ Falls man den Chef noch gar nicht darüber informiert hatte, dass man schwanger ist, sollte man dies innerhalb von zwei Wochen nachholen – auch, damit er die Kündigung zurückziehen könne.

Und auch bei der täglichen Arbeit müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Umgang mit der Beschäftigten, die ein Kind erwartet, nun einiges be-

achten: „Der Arbeitsplatz muss so umgestaltet werden, dass eine Schwangere dort arbeiten kann. Es darf auch keine Mehrarbeit anfallen, Schwangere dürfen nicht nachts arbeiten – und bis 22 Uhr nur dann, wenn die Zustimmung der Frau vorliegt. Ebenfalls muss für diesen Zeitraum die Genehmigung der zuständigen Behörde vorliegen.“ Zudem sollte es für sie die Möglichkeit geben, sich in einem eigenen Raum hinzulegen und etwas auszuruhen. Auch für Arztbesuche im Rahmen der Schwangerschaft müssen die Frauen freigestellt werden.

Auch habe das Mutterschutzgesetz seit der Reform im Jahr 2018 konkretisiert, mit welchen Gefahrstoffen schwangere Beschäftigte nicht mehr in Kontakt kommen und welche Tätigkeiten sie nicht mehr ausüben dürfen. Auch Akkordarbeit ist verboten und Arbeiten, die viel mit Erschütterung, Vibrationen, Hitze, Kälte und Lärm verbunden sind. „Der Arbeitgeber muss auf seinen Arbeitsplätzen grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, auch wenn dort noch keine schwangere Frau tätig ist. Dann müsste man klären, ob der Arbeitsplatz entsprechend umgestaltet werden könnte. Wenn das nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Umsetzung der Schwangeren erfolgen kann. Ist auch dies nicht möglich, muss er ein Beschäftigungsverbot aussprechen“, erläutert Simone Reichelt. Dann dürfe die Frau zuhause bleiben und erhalte

Mutterschutzlohn, so Reichelt weiter.

In größeren Betrieben wie etwa Krankenhäusern sei es auch üblich, dass schwangere Pflegekräfte vom Dienst auf der Station befreit und ins Büro versetzt werden. „Das muss man abwägen, ob das gut oder schlecht ist“, meint die Arbeitsrechtsexpertin der Arbeitskammer. Die Frage sei, ob man die Frau damit überfordere, weil sie vielleicht keine Erfahrung in diesem Bereich habe und dies bei ihr dann zusätzlichen Stress verursache. „Grundsätzlich finde ich, dass schwanger nicht gleich krank ist. Insofern wäre ein Einsatz woanders wohl möglich“, sagt Reichelt.

Das gilt jedoch nicht, wenn der Arzt ein Beschäftigungsverbot ausspricht: Etwa, weil er die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sieht oder eine Risikoschwangerschaft besteht. Der Aspekt „sicherer Arbeitsplatz“ gilt dabei nicht nur für die Zeit der Schwangerschaft, sondern auch darüber hinaus – ganz gleich, ob die Frau schon nach zwei Monaten Mutterschutz oder erst nach einer dreijährigen Elternzeit in den Job zurückkehren möchte. „Die Frau hat danach einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz bei ihrem Arbeitgeber“, betont die Referatsleiterin. „Zwar nicht unbedingt auf den identischen, aber auf einen vergleichbaren mit gleicher Qualität und Vergütung.“

*Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

## Kein Alkohol und Nikotin

### AUCH PASSIVRAUCHEN SCHADET

**1** Für viele gehört der Kaffee im Büro zum Alltag. Was aber, wenn ich schwanger bin? Schadet das Koffein meinem Baby? „Es ist nicht notwendig, während der Schwangerschaft vollständig auf Kaffee und andere koffeinhaltige Getränke zu verzichten“, rät das Netzwerk „Gesund ins Leben“ vom Bundeszentrum für Ernährung. „Etwa zwei Tassen werden als unbedenklich angesehen.“ Die Initiative weist jedoch auf die Gefahr durch Alkohol und Nikotin hin. Auch Passivrauchen sei schädlich. „Sorgen Sie freundlich und bestimmt dafür, dass niemand in Ihrem Beisein raucht und auch nicht in Räumen, in denen Sie sich aufhalten“, so die Experten. Denn selbst nach dem Lüften halte die Belastung durch die Schadstoffe aus dem Tabakrauch an.

## Mütter haben ein Recht auf Stillzeit

### BEDINGUNGEN MÜSSEN STIMMEN

**2** Die diesjährige Weltstillwoche Anfang Oktober stand unter dem Motto „Stillen im Beruf – kenne deine Rechte“. Viele Stillende und Schwangere halten Stillen und Berufstätigkeit für nicht vereinbar und stillen vor dem Wiedereintritt in Job, Ausbildung oder Studium ab. „Dabei ist das deutsche Mutterschutzgesetz auf ihrer Seite“, betont das Netzwerk „Gesund ins Leben“ ([www.gesund-ins-leben.de/netzwerk-gesund-ins-leben/](http://www.gesund-ins-leben.de/netzwerk-gesund-ins-leben/)). Die Fachleute weisen darauf hin, dass die Mütter bis zum ersten Geburtstag des Kindes das Recht auf bezahlte Stillzeiten haben. Arbeitgebende müssen geeignete Bedingungen für das Stillen oder Abpumpen schaffen.

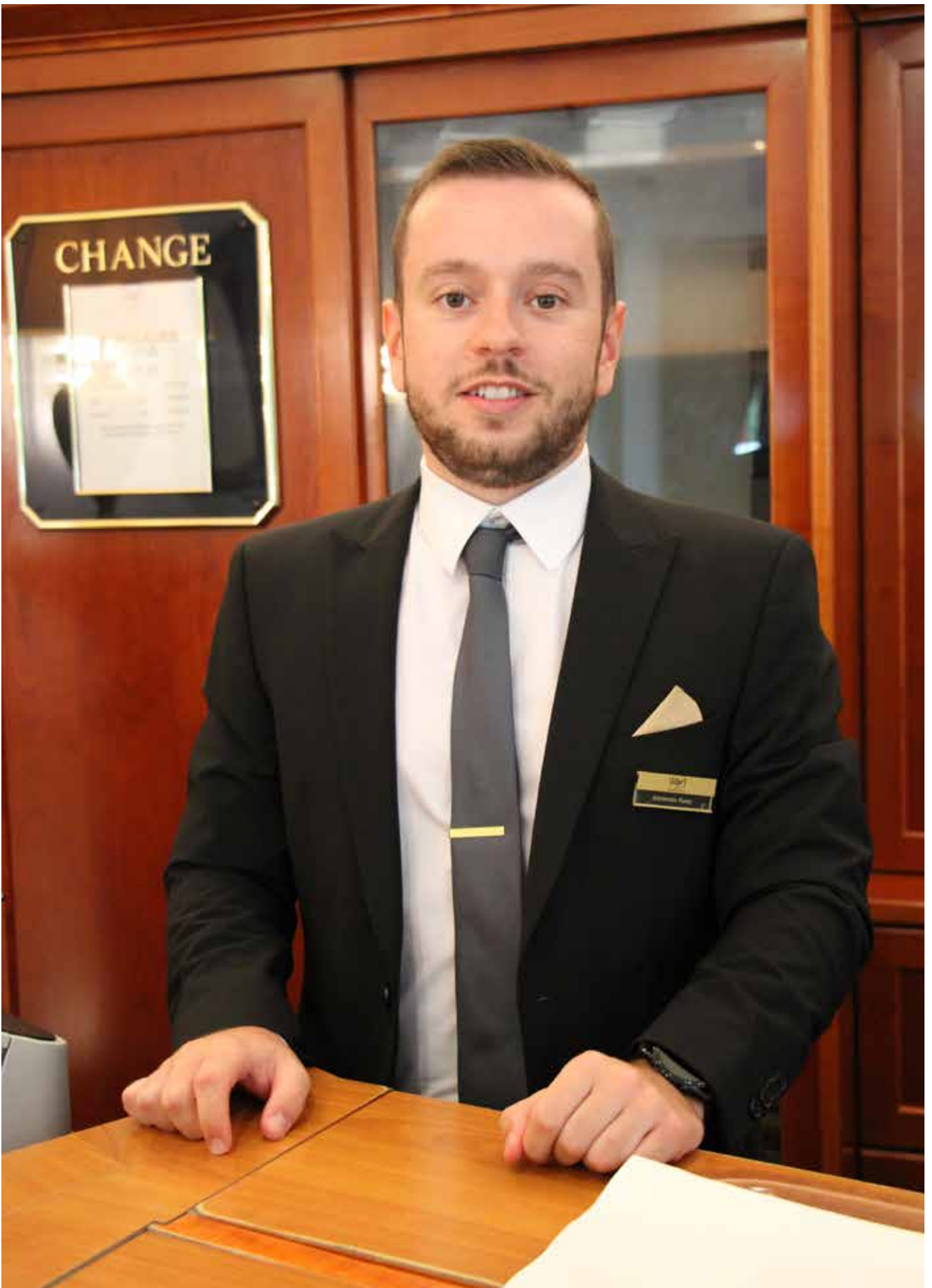
### ANSPRECHPARTNER

**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](mailto: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](http://www.best-saarland.de), Tel.: 0681 4005-249



Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.



Johannes Kunz sorgt gerne für einen angenehmen Aufenthalt „seiner“ Gäste. Das Foto entstand aus terminlichen Gründen im Victor's Residenz Hotel am Deutsch-Französischen Garten in Saarbrücken.

# „Einfach toll, in solch einem Umfeld arbeiten zu dürfen“

**PORTRÄT** Johannes Kunz ist Hotelfachmann

Von Katja Sponholz (Text und Foto)

„Leben, wo andere Urlaub machen“ lautet der Werbespruch aus so mancher Ferienregion. Johannes Kunz könnte dieses Motto für sich ein bisschen abwandeln in: „Arbeiten, wo andere Urlaub machen!“ Denn der 28-Jährige ist Hotelfachmann und seit knapp fünf Jahren im Victor's Residenz-Hotel Schloss Berg und sagt: „Es ist einfach toll, in solch einem besonderen Umfeld tätig zu sein!“

Dass er auch an Wochenenden und Feiertagen manchmal früh aufstehen muss oder Stress hat, während andere hier relaxen, nervt ihn nicht. Ganz im Gegenteil. Auch als Schüler habe er schon gerne seine Mutter, eine Hotelfachfrau, in die Betriebe in Trier begleitet. „Und der erste Eindruck war immer: Dort arbeiten zu können, wo die Leute zum Urlaub machen hinkommen, ist schon ein gutes Gefühl!“

Und dabei war sein Weg gar nicht unbedingt vorgezeichnet: Denn nach dem Schulabschluss mit mittlerer Reife sei er zunächst noch etwas „planlos gestartet“, habe aber dann durch seine familiäre „Vorbereitung“ doch eine Ausbildung in einem Hotel in Trier begonnen. Mit Erfolg bewarb er sich anschließend auf eine Stelle in Perl-Nennig – und machte von hier aus Karriere. Denn vom normalen Mitarbeiter am Empfang ist er seit März bis zum Leiter aufgestiegen. Und auch, wenn er seitdem mehr im Hintergrund mit Planung, Organisation und Dienstplan-Gestaltung zu tun hat, ist er immer wieder auch an der Rezeption zu finden. Speziell dann, wenn es mal Probleme oder schwierigere Situationen zu lösen gibt.

Vor allem der Kontakt mit immer unterschiedlichen Menschen und auch unterschiedlichen Wünschen macht Johannes Kunz dabei besondere Freude: „Die Rezeption ist ein bisschen der Dreh- und Angelpunkt des Hotels“, so der 28-Jährige. „Und es ist besonders schön, wenn man den Gästen dann durch das eigene Zutun den Aufenthalt zu etwas Besonderem machen kann.“ Traditionell gehört dazu, „Urlaubsberater“ zu sein, Tipps für Ausflüge und Veranstaltungen zu geben oder auch mal Shuttle- und Limousinen-Fahrten zu organisieren. „Was wir umsetzen können, machen wir natürlich“, sagt Johannes Kunz. „Zwar gibt es immer mal wieder außergewöhnliche Dinge, bei denen man stutzt, aber prinzipiell gibt es eigentlich nichts, wo man im Vorfeld direkt Nein sagen würde.“ Selbst, wenn ein Gast abends um 22 Uhr noch ein großes Blumenbouquet bestellt, weil er den Geburtstag seiner Frau vergessen hat.

Und manchmal wird das Team auch schon im Vorfeld aktiv und erfüllt unausgesprochene Wünsche. „Wenn etwa bei langjährigen Stammgästen bestimmte Präferenzen,

zum Beispiel bei der Bestückung der Minibar oder kulinarische Vorlieben, bekannt sind, werden diese bei jedem zukünftigen Aufenthalt ungefragt umgesetzt. So entsteht bei den Gästen ein vertrautes Gefühl des „Nachhausekommens“, berichtet Kunz.

Es gibt allerdings auch Situationen, in denen er freundlich, aber bestimmt Nein sagen muss: Etwa dann, wenn Gäste meinen, noch kurzfristig für denselben Abend einen Tisch im Drei-Sterne-Restaurant „Victor's Fine Dining by Christian Bau“ oder ein kostenloses Upgrade für eine Suite zu bekommen, weil diese doch ohnehin leer sei. Da braucht es dann manchmal auch ein gutes Nervenkostüm – zusätzlich zu dem Organisationstalent und der Fähigkeit, sich selbst eine Arbeitsstruktur erarbeiten zu können.

Die Arbeitszeiten findet Johannes Kunz dabei gar nicht so schlimm: „Das weiß man ja, bevor man sich für diesen Beruf entscheidet“, meint er. Und sie hätten sogar seine guten Seiten: Denn mit Freunden, von denen viele ebenfalls aus dem Hotelgewerbe kommen, könne man sich ganz entspannt statt am Wochenende eben mittwochs oder donnerstags zum Essen treffen. Der 28-Jährige weiß jedoch auch, dass die Bereitschaft, zu „klassisch schwierigen Zeiten zu arbeiten“, sinkt. Deshalb hat er vor allem einen Wunsch für seine Branche: „Dass die jungen Leute, die nachkommen, eine ähnliche Herangehensweise entwickeln und diesen Beruf einfach so gerne machen, wie ich.“

Es ist besonders schön, wenn man den Gästen den Aufenthalt durch das eigene Zutun zu etwas Besonderem machen kann.



## HINTERGRUND

- ▶ Rechtlich ist laut Bundesagentur für Arbeit für diese Ausbildung keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben. In der Praxis stellen Betriebe überwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss oder Hochschulreife ein.
- ▶ Im ersten Lehrjahr gibt es 800 bis 1.100 Euro, im zweiten 875 bis 1.200 Euro und im dritten 950 bis 1.300 Euro. Das Einstiegsgehalt beträgt laut Azubi.de durchschnittlich 2.281 Euro.
- ▶ Im Anschluss kann man sich zum/zur geprüften Hotelmeister/in oder zum Fachwirt im Gastgewerbe weiterbilden. Mit einer Hochschulzugangsberechtigung könnte man im Anschluss auch studieren – etwa Tourismus. **ks**

# Seit 40 Jahren im Einsatz für das Wohlergehen der Kinder

**KINDERSCHUTZBUND SAARBRÜCKEN** Viele Angebote durch Spenden finanziert

Die Nummer gegen Kummer, Betreuung für Kinder ohne Kita-Platz, Familienberatungen oder eine offene Sprechstunde an Grundschulen: Das Angebot des Kinderschutzbundes Saarbrücken (DKSB) ist so vielfältig wie die Bedürfnisse sind.

Von Katja Sponholz

„Gemeinsam für die Zukunft aller Kinder“: Das ist seit 40 Jahren das Motto des Kinderschutzbundes im Ortsverband Saarbrücken e.V.: Am 7. November feiert der DKSB seinen Geburtstag mit einer großen Benefiz-Gala. Sämtliche Erlöse und Spenden sind für den Aufbau des Kinderhauses „Blauer Elefant“ auf dem Eschberg bestimmt, einem Herzprojekt der Vorsitzenden Gerda Scheel. Ihr Traum: eine Kindertagesstätte mit drei Gruppen für Kinder im Krippen- und im Kindergartenalter. Und zugleich eine offene, unbürokratische und kostenfreie Anlaufstelle für Eltern, die vielleicht gerade zusätzliche Beratung benötigen und hier aufgefangen werden. „Eher höre ich nicht auf“, sagte die 67-Jährige lächelnd. „Ich möchte alles integrieren, was wir an unerlässlichen Angeboten haben mit Intervention, Prävention und unseren Beratungen und Betreuungen.“

Seit 22 Jahren ist die frühere Lehrerin an der Gemeinschaftsschule in Bexbach bereits beim DKSB aktiv: Ihr Engagement begann, als sie an der Ausbildung für das Beratungsprojekt „Nummer gegen Kummer“ teilnahm, wenig später wechselte sie bereits in den Vorstand, wurde schließlich stellvertretende und vor zwölf Jahren dann erste Vorsitzende. Warum sie sich seitdem so vehement für Kinder und den DKSB einsetzt? „Es wird an der falschen Stelle gespart, nämlich bei den Kleinsten. Es geht um die, die unsere Zukunft sind, aber die sich nicht wehren



Foto: Katja Sponholz

Gerda Scheel ist seit 22 Jahren im Kinderschutzbund Saarbrücken aktiv und seit 12 Jahren die Vorsitzende des Vereins.

können“, sagt sie. Und darum, dass eine Chancengleichheit unter ihnen nach wie vor nicht gegeben sei. Im Gegenteil: Im Saarland liegt die Kinderarmutsquote über dem Bundesdurchschnitt (siehe auch den Artikel auf S. 16). Laut Bertelsmann Stiftung ist hier mittlerweile gut jedes fünfte Kind von Armut betroffen. „Vor Jahren gab es schon Kinder in der Schule, die gesagt haben, sie haben Hunger. Oder die nur verschimmeltes Brot bekamen. Das ist Fakt“, sagt Scheel. „Aber nur wenige haben hingeguckt und hingehört oder gehandelt.“

## Ein großes, „wunderbares“ Team

Nicht nur reden, sondern aktiv werden: Auch das hat sich die Vorsitzende auf die Fahnen geschrieben – und mit ihr ein großes, „wunderbares“ Team, ohne das es nicht funktionieren würde, meint sie. Mittlerweile zählen dazu 15 qualifizierte, festangestellte Fachkräfte, drei Honorarkräfte, einige Werkstudenten, Praktikanten und FSJler und 150 Ehrenamtliche.

Sie alle engagieren sich auf vielfältige Weise für das Wohlergehen, die Entwicklung und die Rechte von Kindern und Jugendlichen und auch ihrer Eltern. Auch, damit die Schere in der

Gesellschaft nicht noch weiter auseinandergeht.

Doch mehr denn je muss Gerda Scheel auch um jeden Euro dafür kämpfen: „Nur ein einziges unserer 20 Projekte ist voll finanziert“, sagt sie. Die Zuschüsse von Stadt, Regionalverband und Land reichen längst nicht aus – möglich werden all die Beratungs- und Betreuungsangebote nur durch zusätzliche Spendengelder. Doch in Corona-Zeiten sind die um 40 Prozent eingebrochen. „Das erste Mal müssen wir wirklich schauen, wie wir das Jahr überhaupt bewältigen“, gibt Scheel zu. Denn die Meinung, der Kinderschutzbund leiste seine Arbeit ja ehrenamtlich, stimme eben nur teilweise: „Natürlich sind alle im Vorstand und alle Ehrenamtlichen ohne Honorar tätig – aber die hauptamtlichen Fachkräfte müssen doch bezahlt werden.“ Und natürlich auch Materialien, Ausstattung, Verpflegung für die Kinder und Mieten.

Zu der Überlegung, ob nicht viele Angebote, die der DKSB übernimmt, eigentlich Aufgabe des Staates sei, schweigt sie nachdenklich. Aber sie antwortet ohne Zögern auf die Frage, was wäre, wenn es den Kinderschutzbund in dieser Gesellschaft nicht geben würde: „Ein ganz großes dunkles Loch.“

Der Ticketpreis für die Benefiz-Gala am Dienstag, 7. November, um 18 Uhr im Alexander Kunz Theater beträgt 140 Euro. Anmeldungen unter [info@ksb-sb.de](mailto:info@ksb-sb.de) oder telefonisch unter 0681 32533.

# Mit eigenen Projekten das Leben im Stadtteil bereichert

**AKTIVER VEREIN** „Malstatt - gemeinsam stark“ hat in zehn Jahren viel erreicht

Gemeinsam kann man einiges erreichen, das zeigt der Stadtteilverein „Malstatt gemeinsam stark“. Der Verein besteht in diesem Herbst seit zehn Jahren und kann auf einige Erfolge zurückblicken, die seine Mitglieder für den Stadtteil errungen haben.

Von Silvia Buss

Bürgerinitiativen sind bei manchen ein wenig in Verruf geraten: als reine Abwehr-Gruppen, die unter dem Vorwand des Umweltschutzes alles Neue verhindern wollen, was ihnen zu nahe kommt – seien es Windräder, Nachbarn, Wohnhäuser, Arbeitsplätze oder Kinderspielplätze.

„Malstatt – gemeinsam stark“, kurz MaGS e.V., ist da anders. Der Saarbrücker Stadtteilverein, der diesen Herbst zehnjähriges Bestehen feiert, hat sich von Anfang an konstruktiv für bestimmte Dinge eingesetzt. Schon 2009, noch vor der Gründung des Vereins, hatten die Einwohner des großen Saarbrücker Arbeiter- und Zuwanderungs-Stadtteils eine Art Urerfahrung gemacht, was man gemeinsam alles erreichen kann: In dem Jahr hatten einige Bürger begonnen, für den Erhalt einer wichtigen Fußgängerbrücke zu kämpfen. Die Initiatoren brachten mit ihrer Beharrlichkeit am Ende fast den ganzen Stadtteil samt Geschäftsleute und Politiker hinter sich. Eine neue Brücke wurde gebaut. Unter dem Namen MaGS e.V. setzte sich danach eine Gruppe von 30 Bürgern dafür ein, dass Malstatt ins Städtebauförderungsprogramm des Bundes für benachteiligte Stadtteile, die „Soziale Stadt“, aufgenommen wird. „Wie die MaGS-Leute durch alle Fraktionen getingelt sind, um für ihre Sache zu werben, das hat mir imponiert“, erinnert sich der MaGS-Vorsitzende Guido Vogel-Latz, der damals noch Stadtverordneter war. „Das Förderprogramm hat Malstatt elf Millionen Euro für

Investitionen eingebracht“, erklärt Anne-Marie Marx. Heute ist sie ehrenamtlich bei MaGS aktiv, früher war sie Mitarbeiterin des Stadtteilbüros, das die Bürger bei den Projekten Wilhelm-Meyerbrücke und Soziale Stadt professionell unterstützte. Mit dem Fördergeld konnte etwa der Hambacher Platz zu einem grünen Quartiersplatz mit Spielgeräten, Sitzcken, Raum für Märkte und Urban Gardening gestaltet werden.

## Neues Mobilitätsprojekt „Radeln ohne Alter“

Der Verein ging auch zunehmend eigene Projekte an: Er knöpfte sich den Geschäftsleerstand in der Lebacher Straße vor und sorgte für die Bespielung eines Ladens mit Kunstaktionen, um einen Impuls zu setzen. Er wies auf das Rattenproblem eines ungenutzten Grundstücks hin, das der Verein inzwischen unter der Mithilfe der Diakonie als Nachbarschaftsgarten betreibt und verleiht gemeinsam mit dem Fahrradclub ADFC Saar kostenlos ein Elektro-Lastenrad („Molschder Muli“). „Unser Muli

war die ersten beiden Jahre ständig ausgebucht, es hat uns 25 neue Mitglieder gebracht und hat mindestens vier Familien dazu gebracht, sich selbst Lastenräder zu kaufen“, erzählt Vogel-Latz lächelnd.

Das neueste Mobilitätsprojekt von MaGS heißt „Radeln ohne Alter“. Es bringt Freiwillige dazu, Senioren mit einer Rikscha spazieren zu fahren und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Nicht alle guten Ideen sind so leicht umzusetzen. Auch können die rund 130 MaGS-Leute nicht immer sofort eine fertige Lösung anbieten. Etwa beim Problem der vielen 40-Tonner-Lkw, die täglich durch die Lebacher Straße fahren und die MaGS „ganz raus“ haben möchte. Und anders als die neue Bürgerinitiative „Im Knappenroth“ sei MaGS nicht grundsätzlich gegen ein geplantes Neubaugebiet, sagt Guido Vogel-Latz. „Es muss ja nicht zwangsläufig zu mehr Autoverkehr führen, sofern man erprobte Beispiele für autoarme oder autofreie Quartiere aus anderen Städten übernimmt.“

*Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

MaGS ist im März 2023 für sein Engagement mit der Saarbrücker Bürgermedaille ausgezeichnet worden, hat 2022 den AOK-Förderpreis Gesunde Nachbarschaft der AOK Saarland/Rheinland-Pfalz bekommen und ist gerade zum zweiten Mal für den Deutschen Nachbarschaftspreis der Stiftung nebenan.de nominiert worden.



Foto: Silvia Buss

Die MaGS-Mitglieder Manuel Hüther (v.l.), Guido Vogel-Latz, Thomas Fläschner auf dem „Molschder Muli“, ein Lastenrad, das man sich kostenlos ausleihen kann.

# Insgesamt gab es 9.296 Einsätze

## FEUERWEHRSTATISTIK 2022

Die kommunalen Feuerwehren im Saarland waren 2022 insgesamt 9.296 Mal im Einsatz. Wie das Innenministerium weiter mitteilte, war dabei rund jeder dritte Einsatz ein Brandeinsatz, was im Zehn-Jahres-Vergleich ein Rekord sei. Grund für den Anstieg waren demnach vor allem Vegetationsbrände. Die meisten Einsätze aber waren nach Angaben des Innenministeriums mit 55 Prozent technische Hilfeleistungen, etwa bei Verkehrsunfällen, Chemikalienaustritten und Unwetterschäden. Aktiv in der Feuerwehr tätig waren 2022 insgesamt 11.501 Menschen. Dabei liegt der Frauenanteil inzwischen bei elf Prozent, ebenfalls ein Zehnjahresrekord, heißt es weiter. Auch in Sachen Nachwuchsarbeit sei die Feuerwehr gut aufgestellt: Die Zahl der Angehörigen der Jugendfeuerwehren sei trotz Pandemie um 262 Kinder und Jugendliche auf 4.721 gestiegen. Der Mädchenanteil liege bei 27,6 Prozent. **red**

# Verwaltung soll moderner werden

## SAARLAND

Die saarländische Landesregierung plant, die Verwaltung zu modernisieren. Wie Finanzminister Jakob von Weizsäcker bei seinem Sommergespräch im August sagte, wird es im kommenden Sommer eine Klausur geben, bei der „alle Ressorts vorschlagen, wie sie sich eine Modernisierung der Staatsfähigkeit vorstellen.“ Dabei soll es unter anderem um Möglichkeiten der Digitalisierung und Fragen der Bürgerfreundlichkeit gehen. Vor allem soll eine Modernisierung dabei helfen, den auch in den Verwaltungen vorherrschenden Fachkräftemangel zu kompensieren. **sh**

# In der Beratung

## LANDESENTWICKLUNGSPLAN

Der Entwurf für den Landesentwicklungsplan (LEP) 2030 hat das Kabinett passiert und wird den kommunalen Spitzenverbänden, weiteren betroffenen Verbänden sowie Privatpersonen und den angrenzenden Ländern zur Stellungnahme vorgelegt. Das teilte das Innenministerium mit. Der LEP ist im Internet einzusehen: <https://beteiligung-regionalplan.de/saarland3/> **red**



Wie es mit dem Fordwerk in Saarlouis weitergeht, ist nach wie vor unklar.

# Beschäftigte von Ford weiter im Ungewissen

## INVESTOR Betriebsrat hofft auf eine Einigung

Die Beschäftigten bei Ford Saarlouis müssen weiterhin bangen. Wie bei einer Betriebsversammlung im Oktober bekannt wurde, hat sich die erhoffte Übernahme durch einen Investor zunächst zerschlagen. Sowohl der Betriebsrat als auch die Landesregierung haben die Hoffnung auf eine Einigung jedoch noch nicht aufgegeben.

Von Alexander Stallmann

Für die 4.500 Beschäftigten im Fordwerk Saarlouis und weitere 1.500 Beschäftigte im Zuliefererpark war es ein weiterer großer Schock: Auf einer Betriebsversammlung Anfang Oktober musste Markus Thal, Betriebsratschef von Ford Saarlouis, mitteilen, dass es nach wie vor keine Einigung für eine Übernahme mit einem Investor gibt. Die Zukunft der Beschäftigten ist somit weiter ungewiss.

Wirtschaftsminister Jürgen Barke (SPD) erklärte gegenüber mehreren Medien, dass er eine Einigung dennoch weiterhin für möglich hält. Es liege ein Schreiben des potenziellen Investors vor, in dem dieser erklärt, für weitere Gespräche bereit zu sein. Für eine erfolgreiche Übernahme sieht Barke ganz klar Ford in der Pflicht. Der Investor erwarte ein deutlich verbessertes Angebot von Ford. Auch Markus Thal erklärte gegenüber der Saarbrücker Zeitung, dass der Betriebsrat noch immer auf eine Einigung hoffe. Die Strategie

sei wie bisher Arbeitsplätze statt Abfindung. Man wolle jede Investorenlösung unterstützen, die nun greife. Die vorläufige Absage habe den Betriebsrat völlig überraschend getroffen.

Die IG Metall zeigte sich ebenfalls enttäuscht. Jörg Köhlinger, Bezirksleiter der IG Metall Mitte, erklärte gegenüber dem SR, dass es für Ford teuer werden wird, falls keine Einigung mit einem Investor erzielt werden kann. Mit Blick auf die laufenden Sozialtarifverhandlungen erklärte er, dass man ein Zeichen setzen werde, das andere Unternehmen davor zurückschrecken lässt, Standorte platt zu machen.

Der US-amerikanische Autokonzern Ford hatte sich im Juni des vergangenen Jahres nach einem zähen Bieterverfahren zwischen den Werken in Saarlouis und Valencia entschieden, seine E-Auto-Modelle künftig in Valencia zu bauen. Demnach werden nach 2025 keine Ford-Modelle mehr in Saarlouis gefertigt. Die Zukunft der Ford-Beschäftigten ist seitdem offen. Bereits vor Monaten unterzeichnete ein Investor erste Absichtserklärungen, was bei vielen Beschäftigten Hoffnungen schürte. Diese wurden nach der jüngsten Betriebsversammlung erneut gedämpft. Die Verhandlungen zwischen dem Investor, Ford und der Landesregierung waren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses allerdings noch im Gange.



# IG Metall: Gemeinsam ein Zeichen setzen

**INDUSTRIESTROMPREIS** Aktionswoche an der Saar

Die IG Metall Völklingen hat Ende September zu einer Aktionswoche „Brückenstrompreis jetzt“ mit Schwerpunkten in Dillingen und Völklingen aufgerufen, um gemeinsam mit den saarländischen Stahlarbeitern die zeitnahe Einführung eines Industriestrompreises zu fordern.

Höhepunkt der Woche war eine Fahrt auf der Saar mit abschließender Kundgebung am Donnerstag, 28. September. Wie die IG Metall Völklingen mitteilte, sind Hunderte Stahlarbeiter mit Schiffen auf der Saar von Dillingen

und Saarbrücken nach Völklingen-Wehrden gefahren, um symbolisch eine Brücke zwischen den Hüttenstandorten zu schlagen, die in dieser Problematik zusammenstehen. „Sowohl in Dillingen als auch in Völklingen wurde ein riesiges Banner ausgebreitet, das die Forderungen an die Politik deutlich machte: die Einführung eines Industriestrompreises ab dem 1. Januar 2024, der auf fünf Cent pro Kilowattstunde gedeckelt ist“, heißt es in der Pressemitteilung der IG Metall Völklingen weiter. **red**



Hunderte Stahlarbeiter kamen zur Abschlusskundgebung der IG Metall-Aktionswoche „Brückenstrompreis jetzt“.

# WinterAktion verlängert

**SOZIALMINISTERIUM** Hilfe für Einkommensschwache

Der Ministerrat hat die Verlängerung der WinterAktion Saarland genehmigt. Damit können auch im kommenden Winter zahlreiche Wintercafés, Beratung oder Lebensmittelausgaben finanziert werden, teilte das Sozialministerium mit. „Die erste Ausgabe der WinterAktion Saarland war ein großer armutspolitischer Beitrag – das bestätigt auch die wissenschaftliche Evaluation. Ich freue mich daher sehr, dass wir auch im kommenden Winter gemeinsam mit

den zahlreichen Wohlfahrts- und Sozialorganisationen ein Hilfsangebot vorhalten können. Unser Fokus liegt auf der Verhinderung der größten sozialen Härten“, sagte Sozialminister Magnus Jung. Die Evaluation der Aktion bestätigte, dass die Besucher gerade das Konzept des Wintercafés positiv bewerten, da vor Ort soziale Teilhabe und materielle Entlastung Hand in Hand gehen. Die zweite Winteraktion soll im November 2023 beginnen und im März 2024 enden. **red**

# ÖPNV im Saarland verbessern

**VERKEHRSWENDE-BÜNDNIS**

Das Bündnis sozialverträgliche Verkehrswende im Saarland begrüßt die Ankündigung von Verkehrsministerin Petra Berg, eine Strukturreform im ÖPNV angehen zu wollen sowie die geplanten Radverkehrs-Maßnahmen. Das teilte das Bündnis, an dem die AK, der Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND), der Verkehrsclub Deutschland (VCD) und die Gewerkschaft ver.di beteiligt sind, mit. Berg hatte beim Sommergespräch Anfang August gesagt, ihr Ziel sei es, „einen einheitlichen ÖPNV zu implementieren, der aufeinander abgestimmt ist und ein einheitliches Tarifsystem hat.“ Dafür müssten die verkehrspolnerischen Tätigkeiten der Kommunen aufeinander abgestimmt werden. Einen Zeitplan nannte sie nicht. Außerdem soll das Radweggesetz ausgebaut werden. Dazu solle es in der zweiten Jahreshälfte einen Radverkehrsplan geben. Es gehe vor allem um die Schaffung neuer Radwege, die dem Alltagsradverkehr dienen. Zudem sollen die Kommunen bei der Erstellung von Radverkehrskonzepten unterstützt werden. Das seien zwar die richtigen Inhalte, teilt das Bündnis mit, allerdings wünsche man sich eine klare Ansage, bis wann verbesserte Strukturen zur Organisation des ÖPNV greifen werden. Klare Ziele seien im Saarland angesichts des Handlungsdrucks bei der Mobilität besonders wichtig. Der Fachkräftemangel führe bereits zum Ausfall von Bussen und Bahnen. Rasches Handeln sei angesagt, um die übergeordneten Ziele von Verkehrswende und Treibhausgasmissionen nicht zu gefährden. **sh**

Mehr über das bundesweite Bündnis: [www.nabu.de/umwelt-und-ressourcen/verkehr/29448.html](http://www.nabu.de/umwelt-und-ressourcen/verkehr/29448.html)

# Newsletter mit acht Interviews

**WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE**

Die Peter Imandt Gesellschaft/Rosa Luxemburg Stiftung Saarland hat in Kooperation mit dem Projekt Wirtschaftsdemokratie die Ausgabe 14 – 09/2023 des Newsletters Wirtschaftsdemokratie herausgegeben ([www.rosalux.de](http://www.rosalux.de)). In der aktuellen Ausgabe geht es um „Transformation und Beteiligung: Saarländische Praktiker berichten“. Im Mittelpunkt stehen Interviews mit Personen, die sich im Saarland maßgeblich für mehr Mitarbeiterbeteiligung, Belegschaftsbetriebe und Genossenschaften eingesetzt haben. **red**

Der  
Frauenchor  
Cantilena  
besteht schon  
seit über 40  
Jahren.



## Einer der besten im Saarland

**CANTILENA** Der Frauenchor aus Überherrn wurde bereits mehrfach ausgezeichnet

Das Saarland ist ein Chor-Land. 7.000 Menschen singen hierzulande in über 400 weltlichen Chören. In einer Serie stellen wir eine kleine Auswahl der vielen singenden Gemeinschaften vor: diesmal der Frauenchor Cantilena aus Überherrn.

Von Silvia Buss

Sie gehören zu den besten weiblichen Stimmen des Saarlandes: Schon zehn Mal hat der Frauenchor Cantilena aus Überherrn bei Chorwettbewerben in Deutschland, Österreich und Italien erste, zweite oder dritte Plätze und Gold oder Silber eingheimst. Für den gemeinsamen Erfolg ihrer 28 Sängerinnen macht Marita Grasmück erstaunlicherweise Gefühle verantwortlich.

Marita Grasmück, geborene Fetik, die aus einer bekannten chorbegeisterten Familie stammt, gründete den Chor 1981 noch als Schülerin, mit gerade einmal 19 Jahren. „Wir hatten im Leistungskurs Musik ein Werk von Schubert für Frauenchor durchgenommen, da hab ich gesagt: Oh wie schön, das will ich auch!“, erzählt die Chorleiterin. Frauenchöre seien damals im Saarland noch etwas sehr Ungewöhnliches, Seltenes gewesen, erinnert sie sich. Es sei dieser besondere Klang von Stimmen, die nahe beieinander liegen und gut verschmelzen, der sie damals so berührt habe. Also trommelte Marita Grasmück

die 15- bis 18-jährigen Mädchen aus dem Kinderchor ihres Vaters zusammen und legte los. In der ersten Zeit waren sie zu zwölft, es sprach sich herum, neue kamen hinzu. Auch als sie zum Musik-Studium erst nach Saarbrücken, dann nach Landau musste, machte sie weiter. „Wir singen geistliche und weltliche Werke, schon die klassische Literatur für Frauenchöre, aber auch neue zeitgenössische Werke“, erklärt die Chorleiterin. Nach über 40 Jahren und kaum Fluktuation hat Cantilena ein breites Repertoire, mit dem die heute 28 Sängerinnen im Alter zwischen 25 und 80 Jahren im Landkreis vor allem in Kirchen Konzerte geben, aber auch im Kulturhaus von Überherrn.

### Neues Programm unter dem Titel „Lieblingslieder“

Zum vierten Mal vertraten die Cantilenen in diesem Jahr das Saarland als einer von drei Chören beim Deutschen Chorwettbewerb. Zum zweiten oder dritten Platz wie in früheren Jahren in Fulda, Osnabrück und Kiel hat es zwar diesmal in Hannover nicht gereicht, aber sie waren nah dran. Fünf Musikstücke mussten die Frauen für diesen Bundeswettbewerb einstudieren. Sie entschieden sich unter anderem für die „Sieben Zaubersprüche“ von Wolfram Buchenberg, die sie nicht nur singen, sondern auch szenisch darstellen. Auch die „Drei Gesänge für vierstimmigen Frauenchor“

von Max Reger sind nicht ohne, weil harmonisch ganz schön schwierig. Die wohl größte Herausforderung aber sei das Volkslied-Pflichtstück „Der Falke“ von Theodor Diener gewesen, sagt Marita Grasmück. Daran haben die Frauen richtig hart arbeiten müssen, weil der Chor gleichzeitig verschiedene Taktarten singen muss. Die Mühe aber hat sich gelohnt. „Man hat uns gesagt, wir hätten die beste Präsentation des Pflichtstücks gehabt“, kann sich Grasmück freuen. Die Teilnahme in Hannover hat Cantilena jetzt sogar eine Einladung zu einem internationalen Frauenchor-Programm in London im nächsten Jahr eingebracht.

Bleibt noch die Erklärung der Sache mit den Emotionen. „Wir verstehen uns alle gut, gehen offen miteinander um und sind in der Lage, Gefühle zu zeigen, das hört man dann auch in der Stimme, es macht unseren Klang aus“, ist sich Grasmück sicher. Der erreiche die Zuhörerinnen und Zuhörer immer: „Weil sie uns glauben, was wir singen“, sagt die hauptberufliche Grundschulleiterin, die noch einige Chöre mehr leitet.

Zum Proben treffen sich die Cantilena-Sängerinnen jeden Donnerstag um 19.30 Uhr im Pfarrheim St. Monika in Überherrn. Neue Sängerinnen sind dem Chor willkommen. Zurzeit bereitet Cantilena ein Konzert unter dem Motto „Lieblingslieder“ vor. Eine gute Gelegenheit, ihn kennenzulernen.

Infors und  
Kontakt: [www.cantilena-ueberherrn.de/](http://www.cantilena-ueberherrn.de/)

# Ein Glücksfall für Neunkirchen

**KERAMIK KUNST MUSEUM** Unikat-Keramik-Objekte aus aller Welt

In Neunkirchen hat ein neues Museum eröffnet: Das Keramik Kunst Museum zeigt Objekte aus der „Stiftung Hannelore Seiffert für internationale Unikatkeramik“. Ein Besuch lohnt sich auf jeden Fall, denn die Exponate sind tatsächlich einzigartig.

Von Silvia Buss

Wer bisher keine Beziehung zu Keramikunst hatte, der wird sie hier bekommen. Denn sobald man das Keramik Kunst Museum im Neunkircher KULT.Kulturzentrum betritt, kommt man aus dem Staunen nicht mehr heraus. Alles was man mit Töpfermärkten und selbst Kunsthandwerk-Ausstellungen verbindet, sollte man getrost vergessen.

Im KKM, wie sich das im August eröffnete Museum in Kurzform nennt, stehen Objekte, die so ausgefallen in ihrer Form, so rätselhaft und fragil sind, dass man kaum glauben mag, dass sie aus Keramik oder Porzellan sind. Manche Exponate wirken wie im Wind erstarrte Seidenbänder, andere wie Blumen aus hauchdünnem Seidenpapier. Wieder andere erinnern an Korallen, die unter Wasser in zwanzig Farben schillern. Selbst die weniger Rätsel aufgebenden Objekte wie menschliche Figuren, Büsten oder Köpfe haben die Anmutung des So-noch-nie-zuvor-Gesehenen. Kein Wunder! Es sind alles Unikate, Einzelstücke von

Künstlerinnen und Künstlern aus aller Welt, die in Neunkirchen gezeigt werden. Sie sind Teil der „Stiftung Hannelore Seiffert für internationale Unikatkeramik“. Die in Schiffweiler lebende Keramik-Expertin Seiffert hat seit Mitte der 1990er Jahre eine Sammlung von fast 1.100 zeitgenössischen Unikat-Keramik-Objekten von 400 Keramikünstlern aus 30 Ländern zusammengetragen.

Seiffert, die als einzige Deutsche in die Internationale Keramikakademie in Genf aufgenommen wurde, wird als Sammlerin international für ihren untrüglichen Sinn für Qualität und Außergewöhnliches respektiert. Einen ersten Teil

## Die Exponate stehen auf offenen Regalen

ihrer Schätze hat die bald 80-Jährige nun in Gestalt einer Stiftung ihrer Nachbarstadt Neunkirchen überlassen. Die Sammlerin möchte die Stücke in guter Obhut wissen, sie sollten aber nicht nur in einem Museums-Depot gelagert, sondern in möglichst großer Zahl dauerhaft ausgestellt werden. Dies alles konnte Neunkirchen der Stifterin zusichern. Außerdem vertraut Seiffert der Leiterin der Städtischen Galerie Nicole Nix-Hauck, die als ihre Wunschkandidatin nun auch die Leitung des Keramik Kunst Museums mit übernommen hat. Zu allem Glück fand sich zusätzlich eine weitere ältere Dame,

Ilse Scheffler, ein, die der Stadt eine Summe im sechsstelligen Bereich spendete. Dank dieser zweiten Spenderin konnten in den vergangenen Monaten Räumlichkeiten im Erdgeschoss des KULT. Kulturzentrums zu einem Keramikmuseum umgebaut werden, das sich in jeder Hinsicht sehen lassen kann. Hell, luftig, übersichtlich wird die Sammlung im 300 Quadratmeter großen Hauptraum präsentiert. Nix-Hauck und Seiffert haben für diese erste Ausstellung rund 250 Objekte sehr klug nach Farben und formalen Verwandtschaften gruppiert. Auf offenen, weißen und dezenten Regalen, die ein Architekt eigens für das KKM entworfen hat, kann man den Exponaten ganz nahe kommen. Jede Feinheit der Glasur und Bemalungen, jeder Schimmer, jede Körnung können die Besucher ohne störende Spiegelungen bewundern. Denn Nix-Hauck und Seiffert haben sich getraut, auf Glasscheiben zu verzichten.

Man muss kein Kunstkenner sein, um die Ausstellung zu genießen. Neben Führungen, unter anderem mit Hannelore Seiffert persönlich, will das Museum künftig auch Vorträge und Workshops anbieten. Experten prophezeiten schon bei der Eröffnung, dass das Keramik Kunst Museum durch seine Einzigartigkeit Besucher aus dem In- und Ausland anziehen wird. Für Neunkirchen ist es ein Glücksfall.

Der Eintritt ins Keramikmuseum ist frei. Mehr Infos: <https://keramik-kunst-museum.de>



Fotos Silvia Buss



Der reichhaltig bemalte Keramik-Kopf von Sergei Isupov trägt den Titel „Lecture in Art“. Nicole Nix-Hauck (links) und Hannelore Seiffert vor der Frauenbüste „Clarissa“ von Beater Thiesmeyer. Die „Woman in Kimono“ ist Akio Takamori.

## REINGEBLÄTTERT

Für Laien  
und Fachleute

„sichtbar“ kann man online lesen und als PDF herunterladen: [www.htwsaar.de/profil/publikationen](http://www.htwsaar.de/profil/publikationen). Die Print-Version ist unter [sichtbar@htwsaar.de](mailto:sichtbar@htwsaar.de) bestellbar.

Von Benjamin Rannenberg

Das Magazin „sichtbar“ der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) erscheint zweimal im Jahr – das nächste Heft soll in Kürze vorliegen. Die Herbst-Ausgabe erscheint als Magazin, das Frühjahrs-Heft liegt der „Saarbrücker Zeitung“ bei. Hier werden wissenschaftliche Themen für Laien wie Fachleute anschaulich und informativ aufbereitet. Im Wesentlichen verfassen die Artikel Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiter. In der Ausgabe 02/2022 finden Leserinnen und Leser unter „Aus Forschung und Wissenstransfer“ ausgewählte Forschungs- und Abschlussarbeiten. Ein Artikel widmet sich der Analyse über Bauernhöfe für Menschen mit Demenz hierzulande, ein alternativer Ansatz zu Pflegeeinrichtungen.

Lesenswert sind auch die Beiträge über einen Workshop, der dem Gelände der Alten Schmelz in St. Ingbert neue Impulse geben soll, und über das 20-jährige Bestehens des FITT. Wer wissen möchte, was über Forschung und Lehre hinaus an der htw saar passiert, erhält tiefere Einblicke in die vier Kompetenzzentren. Die Rubrik „Serie“ legt den Fokus auf Existenzgründungen und unter „Europäische Zusammenarbeit“ werden zwei spannende Interreg-Projekte vorgestellt. Kurzmeldungen und eine Übersicht, wer berufen und emeritiert wurde, runden das Angebot ab.

Auseinandersetzung mit  
der eigenen Geschichte

WELTKULTURERBE Zwei neue Dauerausstellungen

Noch vor der Eröffnung des neuen Empfangsgebäudes im Oktober hat Weltkulturerbedirektor Ralf Beil kurz hintereinander zwei neue Dauer-Ausstellungen vorgestellt: „Bewegung macht Geschichte“ und die Multimedia-Installation „WE ALL (Except the Others)“ von Rémy Markowitsch.

Mit der kleinen luftigen Schau „Bewegung macht Geschichte“ in der zweiten Etage des Wasserhochbehälters können sich Besucherinnen und Besucher künftig auf 400 Quadratmetern auf die Völklinger Eisenhütte und ihre Geschichte einstimmen, bevor sie sich auf den Rundweg machen. Zum Auftakt empfiehlt Beil, sich den auf eine Wand in der Mitte projizierten Film anzusehen, der die wichtigsten Informationen enthält. Er will veranschaulichen, welche weitreichenden, weitverzweigten Ströme an Rohstoffen, Menschen und Endprodukten der industrielle Komplex der Eisenhütte einst in Bewegung setzen musste, um zu funktionieren. Hinzu kommen im Raum verteilt verschiedenartige historische Exponate. Das beginnt beim Reisekoffer des ursprünglichen Gründers der Hütte Julius Buch, der dann pleite ging, reicht über Schaffschuhe, Erzbrocken, sogenannte Minette, bekannte Fotos wie denen von den Völklin-

ger Arbeiterinnen, genannt „Erzengel“, bis hin zu einem Radio-interview mit Herrmann Röchling. Da Erklärungstexte fehlen, muss man auf kommende Multimediaguides warten oder auf Führungen, um etwas mehr über die Objekte zu erfahren. Sehr schön aber sind die Zeitzeugenberichte in Form von weiteren kleinen Filmen, von denen es weitere auch in der zweiten neue Schau zu sehen gibt.

Diese stellt zugleich einen bisher nicht für die Allgemeinheit zugänglichen Raum vor: In der Hängewagenwerkstatt hat der Schweizer Installations-Künstler Rémy Markowitsch unter dem Titel „WE ALL (Except the Others)“ eine Art gefilmtes poetisches Theater über die Hütten-geschichte gemacht, das gerade auch die dunklen Seiten wie Zwangsarbeit und Umwelt-Kontamination nicht aussparen will. Markowitsch beschert ein immersives Rundum-Filmerlebnis mit rasanten Fahrten durch Völklingen und Haldenbesteigungen, legt den Protagonisten Dichterworte von Petrarca bis Brecht in den Mund. 90 Minuten lang gibt es im Stehen viel zu sehen und noch mehr zu hören. Rätselfreunde können hier viel entschlüsseln, andere einfach wirken lassen und genießen. **sb**

<https://voelklinger-huette.org>



Rémy Markowitsch. WE ALL (Except the Others), Filmstill © Rémy Markowitsch / Weltkulturerbe Völklinger Hütte



Blockade, 2007. Foto: Raphael Maass © VG Bild-Kunst, 2023

## Annegret Leiner in der Modernen Galerie

**AUSSTELLUNG** Gemälde, Zeichnungen und Collagen

Unter dem Titel „Lostlösung“ sind in der Modernen Galerie noch bis zum 7. Januar Arbeiten von Annegret Leiner zu sehen. Viel zu lange musste die aus Hannover stammende Grande Dame der Saar-Kunstszene auf diese Einzelausstellung warten, die ihr als Albert-Weisgerber-Preisträgerin seit 2015 zusteht. Weil das Weisgerber-Museum in St. Ingbert noch immer nicht fertig ist, sprang das Saarlandmuseum in die Bresche. Die Schau zeigt 18 Gemälde, Zeichnungen und Collagen aus 40 Jahren. Leiners gestisch-expressive Malerei darf man wohl getrost als Spiegel innerer Ause-

inandersetzungen, ja Kämpfe betrachten. Mit ihren übereinandergeschichteten krauseligen Farbflächen und den krakeligen Liniengeflechten bietet sie so viel ernsthafte Bewegtheit und Tiefe, dass einem nie langweilig wird. Ihr Werk besticht durch seine Konstanz und Wiedererkennbarkeit und zeigt doch auch Entwicklung. Nicht nur durch den Wandel des Umgangs mit Figurativem. Könnte es sein, dass Leiner mit ihren rund 80 Jahren, die man ihr nie geben würde, etwas gelassener, gelöster geworden ist? **sb**

[www.modernegalerie.org/de/](http://www.modernegalerie.org/de/)

## Urban-Art-Galerie

**NEUNKIRCHEN** Matthias Mross bemalt Hauswand

Neunkirchen entwickelt sich zunehmend zu einer offenen Urban-Art-Galerie: 2019 bat die Stadt den renommierten Künstler Hendrik Beikirch, ein Gebäude in der Bahnhofstraße mit einem seiner berühmten Arbeiterporträts zu versehen. 2020 folgte der zweite Streich. Der Italiener PEETA schuf am Jugendzentrum (JUZ) in der Süduferstraße ein wandfüllendes 3-D-Kunstwerk. Mit Matthias Mross hat das Kreativzentrum Kut-

scherhaus nun einen weiteren Künstler für Neunkirchen gewonnen. Der Münchner, der schon Gebäude in Georgien, Vietnam, Bulgarien, Frankreich und Spanien mit großen Wandgemälden künstlerisch gestaltete, hat im September eine Giebelwand in der Wilhelmstraße bearbeitet.

Jetzt sucht Kutscherhaus-Leiterin Edda Petri weitere Hausbesitzer, die ihre Wände für Kunst zur Verfügung stellen. **sb**

## Vielfältiges Festival für junge Theaterfreunde

**LOOSTIK**

LOOSTIK, das grenzüberschreitende Theaterfestival für junges Publikum, geht in diesem Jahr vom 7. bis 12. November über die Bühnen. An zehn Spielorten in Saarbrücken und Forbach erwartet die jungen, aber gern auch älteren Zuschauer bei dieser elften Festivalausgabe wieder vielfältiges Theater, Tanz, Objekttheater, Kinofilme und dieses Mal sogar neue Zauberkunst mit Goupil und Kosmao. Die meisten Gastspiele kommen laut Veranstalter ohne Worte aus, manche werden abwechselnd auf Deutsch und Französisch gezeigt. Einige Aufführungen sind bereits für Kinder ab zwei Jahren geeignet, andere werden an Vormittagen speziell für Schulklassen angeboten. Offiziell eröffnet wird das Festival im Forbacher Le Carreau mit Tanz. Mit „Kamuyot“ setzt der weltweit gefeierte Choreograf Ohad Naharin eine Ode an die Freude und die Jugend in Szene, inspiriert von Beethoven und psychedelischer Popmusik aus Japan. 14 Tänzerinnen und Tänzer des bekannten Balletts der rheinischen Staatsoper aus Straßburg (Opéra national du Rhin) wirken in diesem Stück für alle ab sechs Jahren mit. Veranstaltet wird LOOSTIK von der Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit und Le Carreau. **sb**

[www.loostik.eu](http://www.loostik.eu)

## Theater für Kinder ab vier Jahren

**THEATER ÜBERZWERG**

Das Theater Überzwerg für junges Publikum hat seine neue Spielzeit unter das Motto „Selbst? Bestimmt“ gestellt. Mit „Der Bär, der nicht da war“, erwartet die Kleinen ab vier Jahren Ende Oktober (Premiere) ein neues absurd-witziges Stück über die Suche nach der eigenen Identität und die Freude an (Selbst-) Erkenntnis. Darüber hinaus steht im Oktober wieder „Krabat“ nach Otfried Preußler (10+) auf dem Programm, im November die hochgelobte „Kirschtrogalaxie“ (7+) und das Musiktheaterstück „Das Kind der Seehundfrau“ (8+). Im Dezember beginnen die traditionellen Adventslesungen. Außerdem spielen die Überzwergler erneut „Die große Wörterfabrik“ (4+), „Kabale und Liebe“ (14+) und „Es klopft bei Wanja in der Nacht“ (4+). **sb**

<https://ueberzwerg.de/>

# 4 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA NACHWEISGESETZ

Im Rahmen einer Telefonaktion für die Saarbrücker Zeitung hat Daniela Petry, Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes, Fragen zum Thema „Arbeitsverträge/Nachweisgesetz“ beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

### 1 Was ist neu geregelt worden im Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, Arbeitnehmern ein unterzeichnetes Schreiben mit den wichtigsten Arbeitsvertragsbedingungen auszuhändigen. Der Katalog dieser Bedingungen wurde zum 1. August 2022 erheblich erweitert. Außerdem droht Arbeitgebern jetzt bei Verstoß gegen das Gesetz ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro, zum Beispiel wenn dem Arbeitnehmer bei einer Neueinstellung ab 1. August 2022 nicht unaufgefordert am ersten Tag der Arbeitsleistung ein gesetzeskonformer Nachweis ausgehändigt wird. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Auch Änderungen von wesentlichen Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer jetzt spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitzuteilen.

### 2 Ich arbeite seit mehreren Jahren in einem Unternehmen und kenne meine Kündigungsfristen nicht. Muss der Arbeitgeber mir einen Arbeitsvertrag aushändigen, in dem die Fristen stehen?

Einen Arbeitsvertrag muss Ihnen Ihr Arbeitgeber nicht aushändigen, wohl aber auf Ihre Aufforderung hin einen einseitigen und unterschriebenen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen, gesetzlich aufgelisteten Arbeitsvertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz. Darunter fällt auch der Hinweis auf die Kündigungsfristen.



Durch das Nachweisgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten ein unterzeichnetes Schreiben mit den wichtigsten Arbeitsvertragsbedingungen auszuhändigen.

### 3 Meine Arbeitsvertragsbedingungen sind nur mündlich vereinbart. Mein Arbeitgeber verlangt von mir, dass ich wegen der Änderungen im Nachweisgesetz einen Arbeitsvertrag unterschreibe. Muss ich das?

Nein. Grundsätzlich genügt ein vom Arbeitgeber erstellter schriftlicher Nachweis über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz. Es spricht aber auch nichts gegen einen beidseitigen Arbeitsvertrag, denn dieser ersetzt den einseitigen Nachweis nach dem Nachweisgesetz, soweit dort die gesetzlich geforderten Angaben enthalten sind. Wenn aber in dem Arbeitsvertrag Klauseln enthalten sind, die nicht den mündlichen Vereinbarungen entsprechen, dann sollte der Arbeitsvertrag erst unterschrieben werden, wenn er die tatsächlich getroffenen Absprachen enthält.

### 4 Meinen ausstehenden Lohn kann ich nicht mehr einfordern, weil sich mein Arbeitgeber auf eine tarifvertrag-

liche Ausschlussfrist beruft, die ich nicht kannte. Da ich weder einen Arbeitsvertrag noch einen schriftlichen Nachweis erhalten habe, wusste ich nichts von der Geltung eines Tarifvertrages. Was kann ich tun?

Verstößt der Arbeitgeber gegen das Nachweisgesetz, können im Einzelfall Schadensersatzansprüche gegen ihn in Betracht kommen, insbesondere wenn es um Ausschlussfristen geht. Das Bundesarbeitsgericht hat sich – zuletzt in einer Entscheidung aus dem Jahr 2022 – mit dieser Frage befasst und klargestellt, dass ein Arbeitgeber, der mit der Aushändigung eines Nachweises nach dem Nachweisgesetz in Verzug gerät, den hierdurch unmittelbar verursachten Schaden ersetzen müsse, wenn der Arbeitnehmer bei Kenntnis der Ausschlussfrist von einer fristgerechten Geltendmachung seines Anspruchs nicht abgesehen hätte. Voraussetzung dabei ist, dass der Anspruch nur wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist.

# Ratgeber enthält alle wichtigen Formulare

**VORSORGE-HANDBUCH** Neue Auflage erschienen

Seit Anfang 2023 ist gesetzlich geregelt, dass Verheiratete über die Behandlung des erkrankten Ehepartners entscheiden können, wenn er oder sie krankheitsbedingt dazu nicht mehr in der Lage ist und keine Vorsorgevollmacht oder Patientenverfügung vorliegt. Dieses neue Notvertretungsrecht ist jedoch auf einen Zeitraum von sechs Monaten eingeschränkt und räumt vermögensrechtliche Entscheidungen nur teilweise ein. Vorzusorgen für den Fall, dass es ohne Hilfe nicht mehr geht, ist ein Muss für alle, die selbstbestimmt die eigenen Wünsche formulieren wollen.

Das aktualisierte „Vorsorge-Handbuch“ der Verbraucherzentrale (VZ) hilft, sich für die passenden Vollmachten und Verfügungen zu entscheiden und gibt die richtigen Formulierungen an die Hand. Das 200-seitige Buch stellt Vorsorgevollmacht, Patienten- und Betreuungsverfügung, das Testament sowie eine Muster-Vollmacht zum digitalen Nachlass



vor und zeigt, worauf es beim Verfassen ankommt. Denn automatisch dürfen etwa Kinder, Eltern, Ehe-

partner oder Lebenspartnerin nicht entscheiden, wenn zum Beispiel Rechnungen zu überweisen oder Versicherungsangelegenheiten zu regeln sind. Im Formulareil finden sich Textbausteine und Checklisten zum Heraustrennen und Abheften. Alle Formulare gibt es auch online zum Ausfüllen und Ausdrucken.

Der Ratgeber Das Vorsorge-Handbuch hat 200 Seiten, kostet 16 Euro und kann unter [www.ratgeber-verbraucherzentrale.de](http://www.ratgeber-verbraucherzentrale.de) bestellt werden. Er ist auch in den Beratungsstellen der VZ und im Buchhandel erhältlich. **red**

# Sturz ist Arbeitsunfall

**URTEIL** Stufe als betriebliches Gefährdungsmoment

Stürzt ein Arbeitnehmer im Betrieb, kann es sich auch dann um einen Arbeitsunfall handeln, wenn der Sturz durch Schwindel mitverursacht wurde. Auf diese Entscheidung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg weist das Verbraucherrechtportal „anwaltsauskunft.de“ hin. Ein Beschäftigter stürzte über eine nicht gekennzeichnete Stufe – an seinem ersten Arbeitstag in einer ihm noch unbekanntem Werkshalle auf dem Rückweg von der Mittagspause zu seinem Arbeitsplatz. Er verletzte sich dabei an der Schulter. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ebenso ab wie das in erster Instanz mit dem Fall befasste Sozialgericht Stuttgart (Az: S 10 U 1559/20). Sie nah-

men an, dass der Kläger aufgrund von Schwindel gestürzt sei, was dieser bestritt. Das LSG Baden-Württemberg hob das Urteil auf und verurteilte die Berufsgenossenschaft, den Sturz als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die nicht zweifelsfrei zu klärende Frage, ob der Sturz des Klägers wegen Schwindels erfolgte, hindere die rechtliche Bewertung als Arbeitsunfall nicht. Selbst wenn man davon ausgehe, dass der Kläger zum Unfallzeitpunkt, also bereits vor seinem Sturz, Schwindel verspürt haben sollte, hätten doch „erhebliche spezifische betriebliche Gefährdungsmomente“ mit dazu geführt, dass er die Stufe übersehen habe. **tmn**

Aktenzeichen L 9 U 1970/21

# Kein bezahlter Sonderurlaub für Handwerkertermine

**NACHARBEITEN**

Die Toilettenspülung funktioniert nicht, der Wasserhahn tropft: ein Handwerker ist gefragt. Doch oft liegen Termine, die man bekommen kann, in der eigenen Arbeitszeit. Dann stellt sich die Frage: Steht Beschäftigten dafür eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu? Die kurze Antwort: in der Regel nicht. Zwar sieht Paragraph 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) vor, dass ein Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütung nicht verliert, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Damit seien aber Fälle wie ein Todesfall in der Familie oder ein Notfall gemeint, bei dem man „zu Hause helfen muss“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Meyer. Ein Handwerkertermin ist hingegen planbar und damit „so zu gestalten, dass man ihn außerhalb der Arbeitszeiten durchführen muss, oder dass man jemanden finden muss, der den Handwerker in die Wohnung reinlässt.“ Allerdings gibt es eine Ausnahme: „Nämlich dann, wenn man morgens ins Bad kommt und da ist ein Wasserrohrbruch“, sagt Meyer. „Hier sagt die herrschende Meinung, dass man dann auch für die Zeit der Havariebeseitigung seinen Gehaltsanspruch behält.“ Allen, die von solchen Notfällen im Haushalt verschont bleiben, rät der Fachanwalt für Arbeitsrecht sich bei anstehenden Handwerkerterminen mit dem Chef zu verständigen. Womöglich könne man die verpasste Zeit nacharbeiten. **tmn**

# Kinder müssen nicht erwähnt werden

**BEWERBUNG**

Eltern sind oftmals unsicher, ob sie in Bewerbungen angeben sollen, dass sie kleine Kinder haben. Womöglich bevorzugen potenzielle neue Arbeitgeber Bewerber ohne familiäre Verpflichtungen. Rein rechtlich ist die Situation eindeutig. Laut Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin, muss man nicht angeben, dass man Kinder hat. Der Fachanwalt empfiehlt aber Ehrlichkeit. Denn: Will man wirklich bei einem Arbeitgeber arbeiten, der nur Kinderlose beschäftigt? Spätestens dann, wenn Beschäftigte ihr Kind vorzeitig aus dem Hort oder der Kita abholen müssen, können falsche Vorstellungen der Führungskraft zum Problem werden. **tmn**

# Arbeitgeber muss die Einarbeitung organisieren

## NEUER JOB

Auf welchem Laufwerk werden Arbeitsdokumente abgespeichert und wie lautet das offizielle Wording bei Kundenanfragen? Jeder Arbeitsplatz ist anders, Abläufe können sich von Betrieb zu Betrieb unterscheiden. Kein Wunder, dass die erste Zeit in einem neuen Job oft herausfordernd ist. Eine ausführliche Einarbeitung kann dann helfen. Doch hat man eigentlich ein Recht darauf? Zunächst gilt: „Die Organisation der Einarbeitung liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers“, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. „Dieser hat gemäß Paragraf 106 der Gewerbeordnung die Arbeit zu organisieren, Aufgaben zu verteilen und gegebenenfalls die Einarbeitung zu steuern.“ Seine Aufgaben muss man sich am ersten Arbeitstag also nicht selbst zusammensuchen. Doch ob neuen Mitarbeiterinnen jeder einzelne Arbeitsschritt im neuen Job detailliert erklärt wird, etwa durch Kollegen, oder ob man sich vor allem selbst einfuchen muss, etwa mit Hilfe schriftlicher Materialien, bleibt dem Arbeitgeber überlassen. „Ein subjektives Recht des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Form der Einarbeitung besteht nicht“, so Oberthür. Auch wie lange die Einarbeitung dauert und ob sie bei einem hybriden Arbeitsplatzmodell im Homeoffice oder im Büro stattfindet, ist gesetzlich nicht geregelt. Ist man unzufrieden mit der Einarbeitung oder hat viele offene Fragen, bleibt also vor allem eines: Nachfragen und den Vorgesetzten Bescheid geben, dass man noch Unterstützung braucht. **tmn**

# Kein Recht auf freie Brückentage

## BUNDESURLAUBSGESETZ

Brückentage sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht ganz normale Urlaubstage. Eine gesonderte Regelung, dass sie bevorzugt zu gewähren sind, gibt es demnach nicht. Darauf weist das Fachportal „Haufe.de“ hin. Für Brückentage gelten also die gleichen Regelungen wie für alle anderen Urlaubstage auch. Die Vorschriften hierzu finden sich im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Tarif- und Arbeitsverträge können weitere Regelungen enthalten. Grundsätzlich sollte Urlaub jedoch zusammenhängend gewährt werden. Wann und ob Urlaub möglich ist, hängt aber von Gegebenheiten im Betrieb und den Interessen der anderen Beschäftigten ab. **tmn**



Ob als Tauchlehrer an der portugiesischen Algarve oder als Maschinenführer in den USA: Ihre Rentenansprüche können Deutsche nicht nur im eigenen Land erwerben.

# Rentenansprüche auch für Zeiten im Ausland

## RENTE Auswärtige Versicherungszeiten melden

Das Europarecht sorgt dafür, dass auch Arbeitszeiten im Ausland für den Rentenanspruch relevant sein können. Diese sollten deshalb unbedingt beim zuständigen Rentenversicherungsträger angegeben werden. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) in Berlin hin. Beschäftigungszeiten, die in verschiedenen Ländern erbracht wurden, können für die Mindestversicherungszeit zusammengerechnet werden.

Eine Zusammenrechnung der Zeiten erfolgt laut DRV nach europäischem Gemeinschaftsrecht zwischen den Staaten der EU sowie Liechtenstein, Island, Norwe-

gen und der Schweiz. Mit vielen anderen Staaten habe Deutschland Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese enthalten entsprechende Regelungen zur Zusammenrechnung von Zeiten. Wer die Voraussetzungen für einen Rentenanspruch erfüllt, bekommt die Leistung grundsätzlich von demjenigen Land ausgezahlt, in dem die Beschäftigung geleistet wurde, teilt die DRV mit. Deshalb könnten Rentenzahlungen zeitgleich aus mehreren Staaten fließen.

Die Broschüre „Leben und arbeiten in Europa“ gibt es hier: <http://dpaq.de/00SUP>. **tmn**

# Anschreien ist verboten

## UMGANG Es gibt kein Recht auf einen netten Chef

Beleidigen und Anschreien verboten: Ein Chef ist getreu dem Schutz der Persönlichkeitsrechte verpflichtet, mit seinen Mitarbeitern einen beruflich-professionellen Umgang zu pflegen. Darauf weist Prof. Dr. Michael Fuhlrott vom Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA) hin. Ein Recht auf einen netten Chef gebe es aber nicht. Smalltalk, persönliches Interesse? Eher ein Kann, kein Muss. Wenn es aber etwa zu Diskriminierungen kommt, ist eine Grenze deutlich überschritten. Dann kann man auch Ansprüche auf Entschä-

digung geltend machen und den Arbeitgeber gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Einschreiten beziehungsweise der Unterlassung des Verhaltens verpflichten. Ist der Vorgesetzte im Umgang nicht tragbar, empfiehlt Fuhlrott, zunächst, wenn möglich, das offene Gespräch mit ihm selbst zu suchen. Ein weiterer Schritt sei die Einschaltung des nächsthöheren Vorgesetzten oder der Personalabteilung, so der Arbeitsrechtler. Eine gute Anlaufstelle sei außerdem der Betriebsrat. **tmn**



# Geringere Abfindungen kurz vor der Rente erlaubt

**SOZIALPLAN** Gekürzte Abfindung für Ältere zulässig

Ein Sozialplan darf niedrigere Abfindungen für rentennahe Jahrgänge vorsehen. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hervor, auf die das Fachportal Haufe.de hinweist. Im konkreten Fall verhandelte ein Betriebsrat mit einem Arbeitgeber einen Sozialplan aufgrund eines größeren Personalabbaus. Die Abfindungen der betroffenen Arbeitnehmer berechneten sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie der Höhe des Gehaltes. Für ältere Beschäftigte ab Vollendung des 62. Lebensjahres sah der Sozialplan allerdings eine gekürzte Abfindung vor.

Ein zum Zeitpunkt der Entlassung im Jahr 2021 knapp 62-jähriger Arbeitnehmer, der ab Januar 2022 eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen beanspruchen konnte, legte dagegen Klage ein. Seiner Auffassung nach stellte die Regelung im Sozialplan eine Altersdiskriminierung dar. Durch die Rentenberechtigung sei er nicht hinreichend abgesichert. Das sah das in zweiter Instanz mit dem Fall befasste LAG Nürnberg (Vorinstanz: Arbeitsgericht Bay-

reuth, Az: 5 Ca 86/21) anders: Es hielt die Abfindungsregelung im Sozialplan für zulässig. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (Paragraf 10 Satz 3 Nr. 6 2. Alternative AGG) könnten die Betriebsparteien unter anderem Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausschließen, weil diese gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtig sind. Die Kürzung von Sozialplanleistungen für rentennahe Jahrgänge beziehungsweise der Ausschluss dieser von Abfindungen ist nach Angaben des Gerichts zudem grundsätzlich geeignet, um für andere Arbeitnehmergruppen größere finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Und so dem legitimen Ziel einer bedarfsgerechten Verteilung des begrenzten Sozialplanvolumens zu dienen.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg ließ wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zu. Die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig. **tmn**

Aktenzeichen 8 Sa 164/22

# Angeordnete Bahnfahrt ist Arbeitszeit

**LEISTUNGSERBRINGUNG**

Von Chef oder Chefin verfügte Bahnreisen gilt als Arbeitszeit. So entschied das Verwaltungsgericht Lüneburg zumindest im Fall eines Speditionsunternehmens. Darüber berichtet der Bund-Verlag. Die Arbeitnehmer und -nehmerinnen dieser Firma müssen für die Überführung von Nutzfahrzeugen jeweils mit der Bahn an- und abreisen. Laut dem Speditionsunternehmen können sie diese Zeit frei gestalten, die Bahnfahrt sei somit keine Arbeitszeit, sondern nur ein „Freizeitopfer“.

Das Gericht sah das anders und berief sich dafür auf die einschlägigen europarechtlichen Grundlagen der Arbeitszeit-Richtlinie. Demnach sei die Frage: Stehen Beschäftigte dem Arbeitgeber zur Verfügung und üben sie ihre Tätigkeit aus oder nehmen Aufgaben wahr? Die Bahnfahrten zählen hier laut dem Urteil als Arbeitszeit, weil die regelmäßig mehrstündigen An- und Abreisen schon Teil der Leistungserbringung seien. Zudem beschränkten sie die Freiheit der Fahrer, über ihre Zeit selbst zu bestimmen.

Mit dieser Entscheidung geht das Gericht über die gängige Definition des Bundesarbeitsgerichts erheblich hinaus. Das Urteil ist allerdings noch nicht rechtskräftig. **tmn**

Aktenzeichen 3 A 146/22

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



# 3 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA JAHRESSONDERZAHLUNG

Weihnachten steht schon bald vor der Tür und damit auch die Frage: „Habe ich Anspruch auf Weihnachtsgeld?“. Hierbei muss unterschieden werden zwischen dem 13. Monatsgehalt als Sonderzahlung und dem Weihnachtsgeld in Form einer Gratifikation. Besteht ein Anspruch auf eine zusätzliche Zahlung, stellt sich im Anschluss häufig die Frage, was im Falle eines bevorstehenden Jobwechsels mit dem gezahlten Weihnachtsgeld passiert. Kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld wieder zurückfordern oder darf man es auch im Falle einer Kündigung behalten? Diese Fragen sollen im Folgenden beantwortet werden.



Von Anke Marx

Juristin bei der  
Arbeitskammer des Saarlandes

### 1 Was ist der Unterschied zwischen Weihnachtsgeld und 13. Monatsgehalt?

Das 13. Monatsgehalt stellt einen echten Gehaltsbestandteil für erbrachte Arbeitsleistung dar und ist Teil des Jahreseinkommens. Somit kann es grundsätzlich nicht an Bedingungen geknüpft und auch nicht zurückgefordert werden. Im Unterschied hierzu handelt es sich beim Weihnachtsgeld um eine Gratifikation, die die Betriebstreue belohnen soll. Wenn beide Merkmale miteinander verbunden sind, also Vergütung für geleistete Arbeit und Honorierung der Betriebstreue, spricht man von einer Gratifikation mit Mischcharakter. Auf die gewählte Bezeichnung im Arbeitsvertrag kommt es nicht an, sie kann jedoch ein Indiz sein, welche Art von Zahlung gewollt ist.

### 2 Wann besteht ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung?

Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung gibt es nicht. Ein Zahlungsanspruch kann sich aus Arbeits-, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder aber aufgrund betrieblicher Übung (zum Beispiel eine vorbehaltlose Zahlung in drei aufeinanderfolgenden Jahren) ergeben. Das 13. Monatsgehalt ist grundsätzlich auch dann anteilig (gezwoölfelt) zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder erst im Laufe des Jahres seine Arbeit antritt. Eine Gratifikation kann auch durch einen wirksamen Freiwilligkeits- oder Wiedereinstellungsvorbehalt ausgeschlossen werden.

### 3 Wann muss man Weihnachtsgeld zurückzahlen?

Beim Weihnachtsgeld kann eine Rückzahlungspflicht vereinbart werden, die aber die von der Rechtsprechung aufgestellten Bindungsfristen beachten muss. Gratifikationen bis 100 Euro können nicht zurückgefordert werden. Gratifikationen über 100 Euro, aber unter einem Monatsgehalt, können bei Ausscheiden des Beschäftigten bis zum Ablauf des 31. März des Folgejahres zurückgefordert werden. Bei höheren Gratifikationen darf eine Bindung nur bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin nach Ablauf des 31. März des Folgejahres und längstens bis zum 30. Juni des Folgejahres erfolgen. Ohne ausdrückliche Rückzahlungsvereinbarung, darf die Gratifikation behalten werden.

#### Haus der Beratung

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

# Über 100 Angebote zu verschiedenen Themen

**BILDUNGSKURIER** Jetzt Seminare auswählen

190 Seiten geballte Arbeitnehmerbildung: Der Bildungskurier 2024 der Arbeitskammer ist am 4. Oktober erschienen und greift auch im kommenden Jahr wieder viele Themen auf, die den saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Nägeln brennen. Über 100 Angebote aus den verschiedenen Themenbereichen können im AK-Bildungszentrum Kirkel (BZK) besucht werden.

Von Ralf Haas

Neben den bewährten Angeboten, versucht das BZK in jedem Jahr aktuelle Debatten aufzugreifen und entsprechende Bildungsformate anzubieten. Welche Auswirkungen haben Transformation und Digitalisierung auf meinen Arbeitsplatz und auf meine Branche? Welche Strukturveränderungen stehen uns im Saarland bevor? Diese und auch weitergehende Fragen werden in den Seminaren im BZK von fachkundigen Referentinnen und Referenten beantwortet. Aber mehr noch: Damit die Beschäftigten eine zentrale Rolle bei diesen Veränderungen übernehmen können, gibt es im Bildungskurier viele neue Seminare, unter anderem zu Energiepolitik, zu Wasserstoff, zur Digitalisierung und zur Zukunft der Arbeit, bei denen die Themen „Beteiligung“ und „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ im Fokus stehen.



Der Bildungskurier 2024 bietet persönliche und politische Weiterbildungen.

Der Dienstleistungsbereich und die Beschäftigten in den Pflegeberufen beklagen häufig Personalmangel, fehlende Planbarkeit von Arbeitszeiten, aber auch steigenden Arbeitsdruck und Überlastung. Auch diese Beschäftigtengruppen finden passende Seminare, um ihre Situation zu verbessern.

In der Veranstaltung „Update Arbeits- und Sozialrecht“ informieren einmal jährlich Expertinnen und Experten der Arbeitskammer, Juristen und Personen aus der betrieblichen Praxis über aktuelle arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, interessante Rechtsprechung und Gesetzesänderungen.

Aber auch die persönliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt nicht zu kurz. So findet man im Bildungskurier Seminare zu sicherem Auftreten, Verhandlungsführung, Moderation, Visualisierung oder Resilienz. Um gesund durch das Arbeitsleben zu kommen, gibt es Bildungsangebote zu gesunder Ernährung, Bewegung und Entspannung, die zusätzlich aber auch Möglichkeiten der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes im Betrieb aufzeigen.

Für die Beschäftigten im Saarland lohnt es sich also, in den neuen Bildungskurier der Arbeitskammer hineinzuschauen. Entweder in Papierform oder im Internet.

*Ralf Haas leitet das BZK*

**Hinweis:** Das AK-Spezial „Weiterbildung“, das dieser Ausgabe der AK-Konkret beigeheftet ist, enthält den Bildungskurier 2024 kompakt, der auf drei Seiten einen Überblick über alle Seminare im AK-Bildungszentrum Kirkel bietet.

Und hier können Interessierte den Bildungskurier lesen oder als PDF herunterladen: [www.bildungszentrum-kirkel.de](http://www.bildungszentrum-kirkel.de)

## Neuerungen auf der AK-Website

**LEICHTE SPRACHE UND MEHR**



Was macht die Arbeitskammer des Saarlandes? Was sind die Aufgaben der Arbeitskammer? Welche Angebote gibt es für die Mitglieder? Wer sind die Mitglieder? Diese und weitere Fragen werden auf

der Internetseite der AK jetzt auch in leichter Sprache erklärt: [www.arbeitskammer.de/leichte-sprache](http://www.arbeitskammer.de/leichte-sprache)

Außerdem ist die AK dabei, ihre Website zunehmend barrierefrei zu gestalten. Neu sind jetzt drei Videos in deutscher Gebärdensprache mit Untertiteln, die unter anderem erklären, was die AK bietet, wie man sich auf der Website der AK zurechtfindet und was die Erklärung der Arbeitskammer zur Barrierefreiheit enthält: [www.arbeitskammer.de/gebaerden-sprache](http://www.arbeitskammer.de/gebaerden-sprache).

Und für die FAQs gibt es seit Ende September die Funktion „PDF on demand“. Das bedeutet, dass Nutzer für jede veröffentlichte FAQ die Möglichkeit haben, dort die Antworten und Fragen auszuwählen, die sie besonders interessieren. Das passiert selbsterklärend über kleine Checkboxes, die unter jeder Antwort angeboten werden. Im rechten Randbereich kann man dann die ausgewählten Artikel anschauen und verwalten. Und natürlich zum PDF binden und herunterladen: [www.arbeitskammer.de/faqs](http://www.arbeitskammer.de/faqs) **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**

Schicken Sie Ihre Post bitte an [redaktion@arbeitskammer.de](mailto: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.