



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 72. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 2|24

April
2024



AK-Kreisreports: Bestandsaufnahme zur Kommunalwahl

Titelthema



Europawahl

Wer wählen geht,
stärkt die Demokratie

12-15

Politik + Gesellschaft

Neue FES-Mitte-Studie: Starker
Anstieg rechtstextremer Einstellungen

31

Aus der Beratung

Das Wichtigste zum
Urlaubsantrag

43



AUS DEM INHALT

Ausgabe 2 | 2024

TITELTHEMA

Wie es um die Kreise im Saarland steht

- 6 Bei den Themen Wirtschaft, Finanzen und Arbeitsmarktpolitik gibt es viel zu tun
- 8 Die saarländischen Kreise müssen den Kita-Ausbau weiter massiv vorantreiben
- 9 Beim öffentlichen Personennahverkehr ist mehr Kooperation unter den Kreisen nötig

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26 Workaholics: Wie Menschen geholfen werden kann, die süchtig nach Arbeit sind

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30 Die erste Strukturwandelkonferenz hat gezeigt: Es gibt noch viel zu tun

KULTUR + MEDIEN

- 35 Die Musikfestspiele Saar überraschen mit ungewöhnlichen Spielorten und Künstlern

AK-SPEZIAL „FÜR JUNGE LEUTE“



In unserem AK-Spezial „Für junge Leute“ dreht sich alles um Ausbildung, Studium und das Engagement junger Menschen.

RUBRIKEN

- 4 Aktuelles + Impressum
- 20 Betrieb + Gewerkschaft
- 23 Veranstaltungen
- 25 Arbeit + Gesundheit
- 28 Arbeitswelten
- 38 Recht + Rat

EDITORIAL

Stärken Sie die Demokratie!



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Demokratie lebt vom Mitmachen. Freie, gleiche, geheime und unmittelbare Wahlen sind ihre Basis. Bei den saarländischen Kommunalwahlen am 9. Juni kandidieren viele engagierte Kommunalpolitikerinnen und -politiker für demokratische Parteien. Ihnen möchte ich an dieser Stelle danken. Ohne ihr Engagement wäre eine funktionierende Demokratie in unserem Land nicht möglich. Eine kommunalpolitische Tätigkeit bringt allerdings auch eine hohe Verantwortung mit sich. Etwa, wenn es um die ausreichende Ausweisung von Flächen für die Industrie geht. Sie ist die Voraussetzung für Ansiedlungen, die Industriearbeitsplätze schaffen und bei der Bewältigung der Transformation unverzichtbar sind. Mitmachen bedeutet aber auch, wählen zu gehen. Eine möglichst hohe Wahlbeteiligung stärkt die Demokratie und das ist derzeit wichtiger denn je. Das gilt nicht nur für die Kommunalwahlen, sondern auch für die ebenfalls am 9. Juni stattfindende Wahl des EU-Parlaments. Die Vision einer solidarischen Staatengemeinschaft, die über den Weg wirtschaftlicher Verflechtungen und gemeinsamer Werte zu dauerhaftem Frieden gelangt, wurde nach den Schrecken des 2. Weltkrieges geboren. Bei aller Kritik und bei allem Verbesserungspotenzial ist die EU der richtige Schritt. Wir brauchen eine Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion. Neben der großen Errungenschaft, sich frei über europäische Ländergrenzen bewegen zu können, hat die EU viel für Beschäftigte erreicht. Ohne die EU gäbe es zum Beispiel kein Teilzeit- und Befristungsgesetz in Deutschland.

Ich bitte alle wahlberechtigten Saarländerinnen und Saarländer: Wählen Sie eine der Parteien, die für unsere demokratische Grundordnung stehen, und nutzen Sie die Möglichkeit, die Zukunft mitzugestalten!



Bei aller Kritik und allem Verbesserungspotenzial ist die EU dennoch der richtige Schritt.

ZU TITELBILD/CARTOON

Die Fotos (jede Reihe v. l.): Adobe Stock/Noir013n, Pasquale D'Angiolillo, Adobe Stock/Marcus Retkowitz, Adobe Stock/Calvin Benedict, Adobe Stock/hajo100, Adobe Stock/Petair) zeigen „Highlights“ aus den Kreisen und stehen für den Wiedererkennungswert jedes Kreises. Cartoonist TOM eröffnet schmunzelnd thematisch neue Perspektiven.

Gemeinsam gegen rechtsextreme Einstellungen

AK-VERTRETERVERSAMMLUNG

Angesichts immer deutlicher zutage tretender rechtsextremistischer Einstellungen erwartet die AK-Vertreterversammlung von allen Demokratinnen und Demokraten, Haltung zu zeigen. „Wir müssen uns einmischen, gegenhalten und uns kraftvoll für demokratische Werte und eine gerechte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzen. Das klare Bekenntnis zu unserer Verfassung, zu einer offenen, freien, sozialen und demokratischen Gesellschaft und für mehr Menschlichkeit darf nicht in Frage gestellt werden“, sagt der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar.

Gerade vor dem Hintergrund des im Januar bekannt gewordenen Geheimgesprächs von führenden AFD-Vertretern mit bekannten Rechtsextremen müssten der Staat und auch jeder Einzelne Flagge zeigen gegenüber rechtsextremen, rassistischen und antidemokratischen Tendenzen. So heißt es in einer im Februar verabschiedeten Resolution des AK-Parlaments.

Weiter wird betont, der Strukturwandel im Saarland mache „unsere Gesellschaft anfällig für Spaltung und Entsolidarisierung durch Kräfte, die vermeintlich einfache Lösungen versprechen und am Ende eben gerade nicht das Wohl von uns allen im Sinn haben. Für uns als Demokratinnen und Demokraten ist klar: Menschen, die die Freiheit, die Gerechtigkeit und die Solidarität nicht achten, sind Gegner unserer Demokratie und unserer Verfassung. Gleichzeitig ist es aber auch unsere Pflicht, mit den Teilen unserer Gesellschaft, die anfällig für diese fadenscheinigen Argumente sind, die realen Grundlagen ihrer Ängste offen und ehrlich zu thematisieren und dafür tragfähige Lösungen zu finden.“ Die politischen Akteure im Land, im Bund und in den Kommunen müssten eine Politik vorantreiben, die soziale und wirtschaftliche Sicherheit für alle Generationen gewährleistet. **red**

www.arbeitskammer.de/ak-resolution-gegen-rechts

Demokratie stärken – und Frauen wählen

WELTFRAUENTAG Aufruf, demokratisch zu wählen



AK-Referatsleiterin Gertrud Schmidt (v.l.), AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger, Ministerpräsidentin Anke Rehlinger, Simone Bubel vom DGB, Staatssekretärin Bettina Altesleben, Minister Magnus Jung, Eva Groterath und Lisa Weber vom Frauenrat beim Frauenfrühstück in der AK.

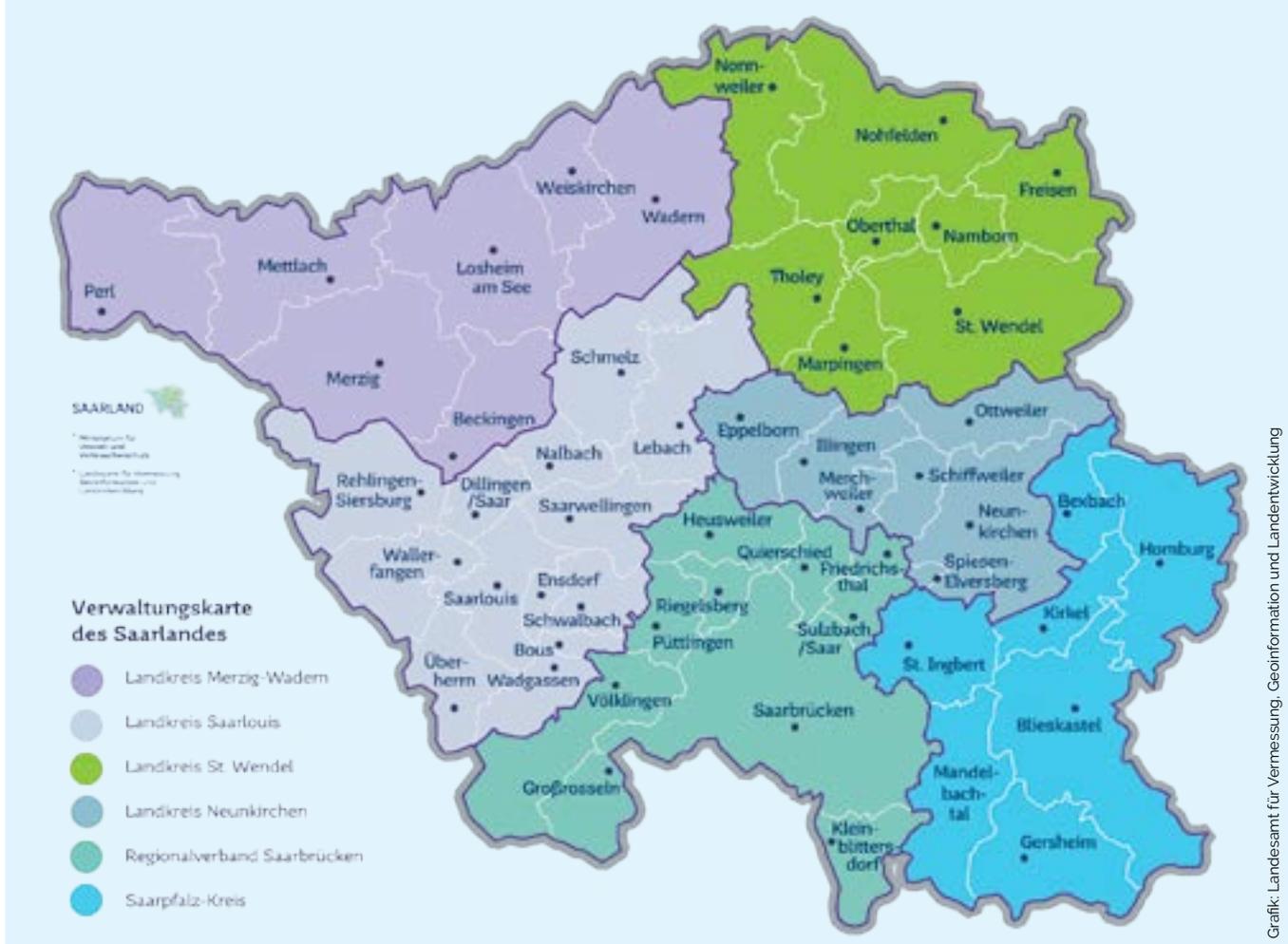
Die AK, der DGB Rheinlandpfalz-Saarland und der Frauenrat Saarland haben am Internationalen Frauentag zum frauenpolitischen Frühstück in den Großen Saal der AK eingeladen. Dabei riefen sie die Wahlberechtigten auf, bei den anstehenden Kommunal- und Europawahlen mit ihrer Stimme die demokratischen Kräfte zu stärken. „Die Demokratie in Deutschland steht unter Druck! Im Saarland wird es bei der Kommunalwahl insgesamt 22 Direktwahlen geben. Und auch das Europaparlament wird neu gewählt. Jetzt müssen wir ein starkes Zeichen setzen!“, sagte Simone Bubel, Geschäftsführerin der DGB-Region Saar-Trier. AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger betonte: „Nichtwählen ist keine Alternative! Wählen Sie, wenn möglich, Frauen. Denn noch immer sind Frauen in den Parlamenten stark unterrepräsentiert,

was auch dazu führt, dass Lebenswelten und Interessenslagen von Frauen in der Politik zu wenig Beachtung finden.“ „Die Frauen machen die Hälfte der Bevölkerung aus. Dass sie in der Politik so unterrepräsentiert sind, ist ein klares Demokratiedefizit. Auch wir haben es mit unserem Wahlverhalten in der Hand, daran etwas zu ändern“, so Eva Groterath, Vorsitzende des Frauenrats. Ministerpräsidentin Anke Rehlinger sagte unter anderem: „Lohnunterschiede seien ein offensichtliches Beispiel für die anhaltende Benachteiligung von Frauen. Und: „Wir brauchen ein politisches und gesellschaftliches System, das sich fortschrittlich, nicht rückwärtsgewandt orientiert. Letztlich profitiert die gesamte Gesellschaft von Gleichstellung, weil wir die Herausforderungen unserer Zeit am besten gemeinsam meistern.“ **red**

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks), Benjamin Rannenber (br); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

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



Demokratie muss lebendig sein

DENKANSTOSS Die vielen engagierten Menschen vor Ort sind das Entscheidende

Das Saarland ist vielfältig und lebenswert. Unser Blick in die Kreise des Landes zeigt dies eindrücklich. Wir schauen alle fünf Jahre vor den Kommunalwahlen mit unseren Kreisreports genauer auf die Entwicklungen vor Ort. Wie schaut es aus in Wirtschaft, Arbeit, Finanzen, Kita-Versorgung, Gesundheit und Mobilität? Dabei entdecken wir in den Kreisen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen – mal auf Industrie, den Dienstleistungssektor, Tourismus, Kultur oder die Natur. In Summe gibt es im Land zahlreiche Freizeitmöglichkeiten und eine hohe Lebensqualität. Also alles gut? Leider nein! Das Saarland ist auch Haushaltsnotlageland und vieles läuft nicht so wie in den Boom-Regionen. Erneut steht das Land vor einem immensen Strukturwandel mit all seinen auch negativen Wirkungen. Dies spüren auch die Kommunen, die finanziell deutlich besser ausgestattet werden müssen, sollen sie ihren weiter steigenden Aufgaben gerecht werden. Der Kita-Ausbau bleibt eine zentrale, herausfordernde Aufgabe. Das Gesundheitswesen steht vor Umbrüchen und bei einem „ÖPNV aus einem Guss“ gibt es noch viel zu tun.

Vieles muss auf Bundesebene auf den Weg gebracht und von dort auch finanziell unterstützt werden. Auch die Landesregierung ist gefordert, sie muss im Saarland die richtigen Weichen stellen. Es kommt aber vor allem auf die vielen engagierten Menschen in den Kommunen an. Politik wird vor Ort gestaltet, mit Engagement kann etwas bewirkt werden. Nicht „die da oben“ gestalten unsere Zukunft. Das sind wir selbst, und zwar zunächst mit einer Stimme am 9. Juni bei den Kommunal- und Europawahlen. Und wir können auch etwas ganz konkret tun. Indem wir uns einmischen und gestalten – in Vereinen, in Gewerkschaften und auch in Parteien. Demokratie muss lebendig sein, machen Sie mit!

Wir können ganz konkret etwas tun. Indem wir uns einmischen und gestalten – in Vereinen, in Gewerkschaften und auch in Parteien.



Thomas Otto ist der Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes

Fundierte Bestandsaufnahme für alle sechs Kreise im Land

ÜBERBLICK Zur Lage in Sachen Wirtschaft, Finanzen und Arbeitsmarktpolitik

Was läuft gut im Landkreis, was sind die größten Herausforderungen und an welchen Projekten wird gerade gearbeitet? Diese Fragen beantworten die Verwaltungschefin und die Verwaltungschefs der Landkreise zum Einstieg in die AK-Kreisreports 2024. Ihre Antworten zeigen knapp zusammengefasst: Es gibt viel zu tun, aber alle sind zuversichtlich, „ihren“ Kreis/Regionalverband zukunftsfest aufstellen zu können – und betonen gerne auch die lebens- und lebenswerten Seiten ihrer jeweiligen Gebietskörperschaft. Wir fassen im folgenden Text zusammen, was sich in Sachen Wirtschaft und Wirtschaftsförderung, Finanzen und Arbeitsmarktpolitik tut.

Von Simone Hien

■ Mit den AK-Kreisreports 2024 legt die AK eine aktuelle Bestandsaufnahme für alle sechs Landkreise/den Regionalverband vor und bietet damit allen Bürgerinnen und Bürgern im Saarland fundierte Informationen zu wesentlichen Themen wie Wirtschaft, Finanzen, Arbeitsmarktpolitik, ÖPNV, frühkindliche Bildung sowie Pflege und Gesundheit. So finden Leserinnen und Leser im Anschluss an diesen Überblick auch weitere Texte zu verschiedenen Themen.

Der **Landkreis Merzig-Wadern** ist stark vom Dienstleistungssektor geprägt. Der Tourismus steuert im Jahr 2023 nach Angaben der Saarschleifenland-Tourismus GmbH mit einem Plus von neun Prozent zu 2022 auf ein Rekordjahr zu. Die Nachfrage nach Gewerbegebieten kann nicht vollständig befriedigt werden. Das

Gelände der V&B Fliesen in Merzig soll einer Folgenutzung zugeführt werden. Die Finanzen können als im Kern gesund bezeichnet werden, was eine gute Basis für eine regionalwirtschaftliche Weiterentwicklung darstellt. Problematisch allerdings sind die geringen Steuereinnahmen und die nachteilige demografische Entwicklung. Der Kreis hat die zweitniedrigste Arbeitslosenquote im Saarland. Um Herausforderungen zu meistern, setzt das Jobcenter unter anderem auf aufsuchende Arbeit und berücksichtigt dabei auch die individuellen Lebensumstände. Zudem arbeitet es eng mit den regionalen Akteuren zusammen.

Im **Landkreis Neunkirchen** steht die Suche nach Impulsen für die wirtschaftliche Weiterentwicklung der Region bei gleichzeitigem Erhalt einer wettbewerbsfähigen Industrie im Mittelpunkt. Insgesamt gibt es mehrere gezielte Projekte

der lokalen Akteure, um die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Die wirtschaftsstrukturellen Schwächen des Landkreises ziehen inzwischen auch ernsthafte finanzielle Probleme nach sich, sodass es keine Zukunftsinvestitionen gab. Der Landkreis hat die zweithöchste Arbeitslosenquote im Saarland. Schwerpunkte des Jobcenters sind die Integration von Geflüchteten, insbesondere aus der Ukraine, in den Arbeitsmarkt sowie die Verbesserung der beruflichen und sozialen Teilhabe von Langzeitarbeitslosen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt kaum eine Chance haben.

Wichtiger Zukunftsmarkt im **Regionalverband Saarbrücken** ist der IT-Bereich, besondere Bedeutung hat aber auch das Produzierende Gewerbe. Insgesamt ist die Region auf einem guten Weg, das zeigt sich auch am zunehmenden Tourismus. Eine große Herausforderung bedeutet aus Sicht der Wirtschaftsförderung der eklatante Mangel an Gewerbeflächen. Als großenteils städtischer Raum hat der Regionalverband im saarländischen Vergleich überdurchschnittliche Steuereinnahmen, allerdings gibt es einige Gemeinden, die infolge des Strukturwandels schwache Steuereinnahmen generieren. Im Regionalverband gibt es die höchste Arbeitslosenquote im Land. Das Jobcenter Saarbrücken betreut knapp 40.000 Menschen und setzt auf verschiedene Maßnahmen, um die Zielgruppen zu erreichen. Die Jugendberufsagentur hält auch niedrigschwellige Beratungsangebote vor und es wurden ergänzende neue Einrichtungen geschaffen.

Die Schlüsselindustrien des **Landkreises Saarlouis**, Stahl und Automotive, stecken mitten in der Transformation. Im Produzierenden Gewerbe ist die Anzahl der Beschäftigten von 2018 bis 2023 um 13 Prozent gesunken. Nach

Das Titelthema dieser Ausgabe zeigt eine Zusammenfassung der Kreisreports. Diese werden ausführlich bei einzelnen Terminen in den jeweiligen Landkreisen bzw. dem Regionalverband präsentiert.

Die AK-Kreisreports werden jeweils nach der Vorstellung im Landkreis freigeschaltet und sind im April/Mai unter www.arbeitskammer/kreisreports2024 zu finden.



Die Bürgerinnen und Bürger im Saarland sind am 9. Juni zu den Kommunalwahlen aufgerufen.



Die Titelseiten der AK-Kreisreports sollen die vielfältigen Facetten der einzelnen Landkreise widerspiegeln.

den dramatischen Entwicklungen bei Ford Saarlouis gelten die geplante Chipfabrik von Wolfspeed sowie die Ansiedlung des Batterieherstellers SVOLT als Hoffnungsträger, von denen man sich auch weitere Ansiedlungen im Umfeld verspricht. Wegen der besonderen industriepolitischen Bedingungen ist die finanzielle Zukunft des Kreises und seiner Gemeinden im Wesentlichen von der erfolgreichen Bewältigung der Transformation abhängig. Zwar ist im Kreis in den vergangenen fünf Jahren die Arbeitslosigkeit stark gestiegen, jedoch kann der Landkreis große Erfolge bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit verbuchen: Diese liegt mit 1,9 Prozent weit unter dem saarländischen Durchschnitt (5 %).

Auch der **Saarpfalz-Kreis** ist stark von der Transformation betroffen: Von 2018 bis 2023 ist die Industriebeschäftigung, die mit einem Anteil von 37,9 Prozent die höchste unter den saarländischen Landkreisen ist, um 5,5 Prozent gesunken. Zunehmend wichtig wird die IT-Branche. Insgesamt ist die Region auf einem guten Weg und zeichnet sich durch eine hohe Gründungsintensität und vielfältige Wirtschaftsstruktur aus. Die Wirtschaftsförderung unterstützt unter anderem mit

Standortmarketing kleinere und mittlere Unternehmen, deren zentrales Thema die Fachkräftegewinnung ist. Der Kreis hat eine solide finanzielle Basis und mit durchschnittlich 1.321 Euro je Einwohner die höchste Steuereinnahmekraft im Land. Zudem ist im Saarpfalz-Kreis als einzigem Kreis im Saarland in den vergangenen fünf Jahren die Arbeitslosigkeit gesunken.

Im ländlich geprägten **Landkreis St. Wendel** ist der Tourismus ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Insgesamt hat der Kreis eine sehr ausgewogene Wirtschaftsstruktur. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft greift Zukunfts-

themen wie die Digitalisierung und Klimaschutz auf und arbeitet gemeinsam mit den Menschen vor Ort an Lösungen – unter anderem mit dem innovativen Projekt „Smart Wendeler Land“. Die wirtschaftliche und finanzielle Lage ist relativ gut, es gibt einige Gemeinden, die für das Saarland weit überdurchschnittliche Steuereinnahmen generieren. Andererseits liegen im Kreis aber auch extrem einkommensschwache Kommunen. Um den Landkreis insgesamt zu stärken, muss man auch hier künftig Wohlstandsgewinne erzielen. Mit 4,1 Prozent hat der Landkreis St. Wendel die niedrigste Arbeitslosenquote im Saarland.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Was sich in den Landkreisen bewegen muss

- ▶ Um in die Zukunft investieren zu können, müssen die Kommunen finanziell deutlich besser ausgestattet werden.
- ▶ Die Jobcenter brauchen eine stärkere Unterstützung durch Bund und Land.
- ▶ Der Kita-Ausbau im Saarland muss massiv forciert werden.
- ▶ Für einen Nahverkehr aus einem Guss: Mehr Kooperation wagen.
- ▶ Im Bereich Gesundheit und Pflege bedarf es für eine zeitgemäßere Infrastruktur dringend mehr Personal.

Wir brauchen dringend einen weiteren Ausbau an Kita-Plätzen

FRÜHKINDLICHE BILDUNG Im Saarland fehlen 6.700 Betreuungsplätze

Auch wenn sich die konkreten Bedarfe an Betreuungsplätzen für Kinder von Kreis zu Kreis teils stark unterscheiden, ist eines klar: Der Kita-Ausbau im Saarland muss weiter massiv vorangetrieben werden. Eine ebenfalls zentrale Aufgabe ist die qualitative Weiterentwicklung der Einrichtungen.

Von Lisa Hau und Tabea Hust

Bereits vor zehn Jahren, am 1. August 2013, wurde der Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ausgeweitet. Zuvor galt dieser Anspruch nur für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Gemeinsames Ziel des Bundes, der Länder und Kommunen war es dabei ein bedarfsgerechtes Angebot für Kinder in den ersten drei Lebensjahren zu schaffen, um Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und jedem Kind möglichst früh ein Bildungsangebot zur Verfügung zu stellen. Seitdem wurde der Ausbau an Plätzen bundesweit stetig vorangetrieben.

Auch im Saarland ist die Steigerung der Bildungsbeteiligung von Kita-Kindern innerhalb der letzten zehn Jahre forciert worden. So be-

suchten zum 1. März 2013 gerade mal 5.181 Kinder unter drei Jahren (U3) eine Kindertageseinrichtung oder eine öffentlich geförderte Kindertagespflegestelle. Dies entsprach 24,6 Prozent der Kinder dieser Altersgruppe. Zum 1. März 2022 konnte die Anzahl der Plätze bereits auf 7.961 gesteigert werden. Die Teilhabequote in dieser Altersgruppe betrug 32 Prozent (bundesweit: 36 %). Bei den Dreijährigen lag die Teilhabequote noch etwas höher, bei 89 Prozent. Im bundesweiten Durchschnitt sind es 92 Prozent.

Immer mehr Eltern wollen einen Betreuungsplatz

Laut den Ergebnissen einer repräsentativen Studie des Deutschen Jugendinstituts sind die Betreuungsbedarfe der Familien hierzulande in den vergangenen Jahren allerdings ebenfalls gestiegen. Denn tatsächlich wünschen sich 53 Prozent der Eltern für ihr Kind in der Altersgruppe unter drei Jahren eine Betreuung. Bei den ab Dreijährigen bis Schuleintritt haben 95 Prozent der Eltern Bedarf an einer Kindertagesbetreuung. Im Ergebnis fehlen im Saarland laut dem Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann Stiftung 6.700 Kita-Plätze. Die Schließung dieser Lücke ist

eine Aufgabe für die nächsten Jahre. Maßgeblich ist immer der konkrete Bedarf vor Ort, der sich von Kreis zu Kreis und selbst innerhalb einer Stadt stark unterscheiden kann. Laut den jüngsten Regionaldaten der Kinder- und Jugendhilfestatistik vom 1. März 2022 reichen die U3-Betreuungsquoten von rund 25 Prozent im Kreis Neunkirchen bis zu rund 39 Prozent im Kreis St. Wendel. Parallel zum Ausbau ist auch die Bildungsbeteiligung gestiegen. Für die Kreisreports wurden nun die aktuellsten Daten zur Versorgungssituation bei den Jugendämtern abgefragt. Da diese sich im Meldezeitpunkt und in der Berechnungsweise unterscheiden, können sie zwar hier nicht vergleichend dargestellt werden. Sie finden sich aber in den einzelnen Kreisreports. Deutlich wurde, dass sich durch steigende Geburtenraten und aufgrund hoher Zuwanderung die Planungsgrundlagen vielerorts stark verändert haben. Daraus ergeben sich nicht nur weitere Ausbaubedarfe im Krippenbereich, sondern auch im Kindergartenbereich, was insbesondere die Ballungsräume betrifft.

Auch der qualitativen Weiterentwicklung kommt eine zentrale Aufgabe zu. Die finanziellen Spielräume der Kreise, Städte und Gemeinden sowie freier Träger sind hier deutlich begrenzt. Dennoch lassen sich eine Reihe von Bemühungen identifizieren, die von Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung in den Kitas bis hin zu Angeboten für Kinder im Vorschulbereich reichen. Denn gute Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung der Strukturqualität in Kitas und Tagespflege bleiben auch bei einem ausreichenden Platzangebot die zentralen Stellschrauben, wenn die frühkindliche Bildung die gesellschaftlichen Erwartungen an sie tatsächlich erfüllen soll.

Lisa Hau leitet das Referat für Bildungs- und Kulturpolitik. Tabea Hust ist Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik.

Seit dem 1. August 2013 haben Eltern einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.



Foto: Adobe Stock/Oksa



Foto: Adobe Stock/hkama

Für eine zukunfts-fähige Mobilitäts-wende ist ein landesweiter Verkehrs-verbund nötig.

Mehr Kooperation ist an der Zeit

ÖPNV Aktuelle Herausforderungen sind nur landkreisübergreifend zu meistern

Das Saarland steht vor der Herausforderung, eine zukunfts-fähige Mobilität zu gestalten. Bisher wird der Nahverkehr von verschiedenen Aufgabenträgern organisiert, doch die bestehende Struktur ist nicht optimal auf die Herausforderungen einer echten Mobilitätswende vorbereitet. Der Schlüssel zu einem fortschrittlichen und umweltfreundlichen Verkehrssystem könnten mehr Kooperation der Aufgabenträger und Unternehmen sowie ein innovativer Verkehrsverbund sein.

Von [Christian Ott](#)

Im saarländischen Nahverkehr ist in den vergangenen Jahren einiges vorangekommen. Durch die Tarifreform und Angebote wie das Fair-Ticket, Deutschland- oder Junge-Leute-Ticket wurde einiges bewegt; das Kompetenzzentrum Digitalisierung soll dabei helfen, die Innovationskraft des ÖPNV zu erhöhen und etwa sämtliche Verkehrsträger miteinander zu vernetzen; das kürzlich vorgestellte S-Bahn-Saarland-Konzept soll künftig einen einfachen Fahrplan, verbesserte Taktung und Umstiegsmöglichkeiten sowie mehr Direktverbindungen bieten. Es soll für die Fahrgäste noch einfacher und komfortabler werden, sich im Umweltverbund fortzubewegen.

Was bei den saarlandweiten Verbindungen recht gut funktioniert, ist bei den lokalen nicht immer gegeben. Die Qualität der Verkehre variiert teils enorm. Einige Landkreise und Kommunen bieten ein hervorragendes Angebot,

in anderen Landkreisen und Ortschaften wartet man vergebens auf einen Bus.

Die Verkehre werden von verschiedenen Aufgabenträgern geplant, organisiert und finanziert. Einerseits zeigt sich das Land zuständig für den Schienennahverkehr. Andererseits sind die Landkreise, die Landeshauptstadt Saarbrücken, die Kreisstadt Neunkirchen, der Zweckverband ÖPNV auf dem Gebiet des Regionalverbandes Saarbrücken sowie die Mittelstadt Völklingen für den übrigen ÖPNV zuständig. Der Zweckverband Personennahverkehr Saarland (ZPS), in dem alle Aufgabenträger zusammengeschlossen sind, ist wiederum zuständig für die saarlandweiten Busverkehre.

Umstieg auf emissionsfreie Antriebe steht an

Diese Organisationsstruktur kann zwar lokale Begebenheiten besonders berücksichtigen, doch durchgängig geplante Linienführungen und integrierte Taktung der Verkehre werden erschwert.

Beim Blick auf die Landkreise fällt auf, dass alle ihre Pflicht der öffentlichen Daseinsvorsorge im ÖPNV erfüllen, allerdings auch mit unterschiedlichem Engagement. Das kann dazu führen, dass diese Fragmentierung zu einer Herausforderung für die Schaffung eines gut koordinierten und effizienten Verkehrssystems wird, insbesondere über Landkreisgrenzen hinweg. Starre Strukturen und begrenzte Kooperationsmöglichkeiten zwischen den Aufgabenträ-

gern behindern die Anpassungsfähigkeit des Nahverkehrs an die Bedürfnisse der Fahrgäste.

Als Rückgrat einer Verkehrswende steht bei den ÖPNV-Unternehmen im Land kurz- bis mittelfristig der Umstieg auf emissionsfreie Antriebe an. Fahrzeuge werden beschafft und Infrastrukturen müssen angepasst werden, verbunden mit einem großen finanziellen Aufwand. Zusätzlich kommt es verstärkt zu einem massiven Personalmangel im Nahverkehr, was die ohnehin schwierigen Arbeitsbedingungen verschärft und Fahrtausfälle nach sich ziehen kann.

Bei diesen großen Herausforderungen ist der Bund gefordert, den kommunalen ÖPNV besser und langfristig zu finanzieren, doch muss es auf kommunaler Ebene auch den Willen geben, verstärkt zu kooperieren, um einen verbesserten Nahverkehr anzubieten. Erste landkreisübergreifende Kooperationen, wie etwa zwischen den Landkreisen Saarlouis und Merzig-Wadern, zeigen in die richtige Richtung. Die Einführung eines landesweiten Verkehrsverbunds wäre nicht nur ein Schritt in Richtung Effizienz, sondern auch ein Beitrag zu einem umweltfreundlichen Verkehrssystem. Die Verantwortlichen sind nun gefordert, diese Chance zu nutzen und die Weichen für eine zukunftsorientierte Mobilität im Saarland zu stellen: für einen Nahverkehr aus einem Guss.

Christian Ott leitet das Referat Umwelt- und Verkehrspolitik.

Zu wenig Pflegedienste versorgen zu viele Patienten

PFLEGE Demografischer Wandel hat mehr Bedarfe in der Versorgung zur Folge

Im Rahmen der Erstellung der AK-Kreisreports sind für den Bereich Pflege mehrere Sachverhalte aufgefallen, die durch die Berechnung der Zahlen im Verlauf von 2011 bis 2021 besonders sichtbar werden.

Von Esther Braun

Der Regionalverband hat den größten Anteil an Menschen im Alter von über 75 Jahren und auch die höchste Anzahl an pflegebedürftigen Männern und Frauen saarlandweit. Insgesamt stieg die Anzahl an zu Pflegenden von 2011 bis 2021 um mehr als 140 Prozent. Der Versorgungsschlüssel der ambulanten Dienste hat sich von knapp 55 zu versorgenden Personen im Jahr 2011 um knapp 104 Prozent auf 111 zu versorgende Personen erhöht. Im gleichen Zeitraum steigerte sich die Anzahl der zu Pflegenden in den stationären Einrichtungen um 23 Prozent, die Anzahl der Einrichtungen um 36 Prozent. Insgesamt werden im Regionalverband Saarbrücken im Schnitt knapp 63 Personen pro vollstationärer Einrichtung versorgt.

Auf dem zweiten Platz bezüglich der Personen über 75 Jahre

liegt der Landkreis Saarlouis, ebenso bei der Anzahl der Pflegebedürftigen, der Anzahl der Pflegedienste und der Anzahl der Personen, die durch diese versorgt werden. Die Steigerung der Personen mit Pflegebedarf im Zeitraum von 2011 bis 2021 liegt in diesem Landkreis bei knapp 98 Prozent. Im Jahr 2021 gab es vier Pflegedienste mehr als 2021, was eine Erhöhung um rund 15 Prozent bedeutet. Parallel hat sich die Anzahl der zu versorgenden Personen um 88 Prozent erhöht. Im Landkreis Saarlouis versorgt ein ambulanter Pflegedienst im Schnitt 88 Patienten. Der Versorgungsschlüssel hat sich von 2011 mit knapp 66 Personen auf knapp 50 im Jahr 2021 reduziert.

Weniger Pflegedienste im Landkreis St. Wendel

Der Saarpfalz-Kreis liegt, was den Anteil der Personen über 75 Jahre betrifft, auf dem dritten Platz, bei der Anzahl der Pflegebedürftigen auf Platz 4, was der zweithöchsten Steigerung von 2011 bis 2021 mit knapp 118 Prozent entspricht. Die Anzahl der ambulanten Dienste hat sich um vier Anbieter erhöht, der Versorgungsschlüssel stieg um zirka 38 Prozent von 62 auf knapp 86 zu

versorgende Personen. Die Anzahl der in vollstationären Pflegeeinrichtungen zu versorgenden Patienten ist um sieben Prozent gestiegen. Allerdings hat sich auch hier der Versorgungsschlüssel der zu Pflegenden pro Einrichtung von knapp 67 auf zirka 55 Personen reduziert.

An vierter Stelle bezüglich der im Landkreis lebenden über 75-Jährigen liegt der Landkreis Neunkirchen, der zudem, was die Anzahl der pflegebedürftigen Personen betrifft, Platz 3 im saarlandweiten Vergleich belegt. Der Versorgungsschlüssel in der ambulanten Pflege stieg um 89 Prozent und im Zeitraum von 2011 bis 2021 erhöhte sich die Summe der Pflegedienste um einen einzigen. In der vollstationären Pflege hat sich der Versorgungsschlüssel deutlich von knapp 76 auf zirka 49 zu Pflegenden verbessert.

Den vorletzten Platz betreffend der Anzahl der über 75 Jahre alten Menschen belegt der Landkreis Merzig-Wadern, ebenso bei den Pflegebedürftigen. Ein ambulanter Pflegedienst versorgt hier im Schnitt 66 Patienten, was gegenüber 2011 mit knapp 60 Patienten nur eine geringe Steigerung ist. Im Bereich der stationären Versorgung ist der Schlüssel im Vergleich konstant bei 60 zu versorgenden Personen geblieben.

Im Landkreis St. Wendel leben die wenigsten Pflegebedürftigen und Personen im Alter über 75 Jahre. Nur hier wurde die Anzahl der Pflegedienste reduziert und liegt dadurch beim Versorgungsschlüssel von 105 Patienten mit einer Steigerung von knapp 52 Prozent auf dem zweitschlechtesten Platz. Im Bereich der stationären Pflege hat sich der Versorgungsschlüssel allerdings wie in Neunkirchen und Saarlouis um rund zehn zu versorgende Personen auf eine Anzahl von knapp 43 Personen verbessert.

Esther Braun leitet das Referat Pflege.

Alte Menschen wollen möglichst lange zu Hause versorgt werden.

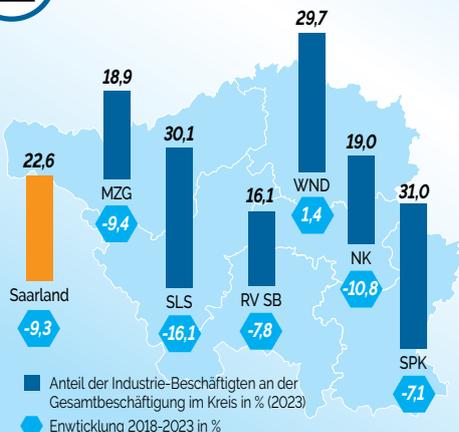


Foto: Adobe Stock/Chanelle Malambo/peopleimages.com

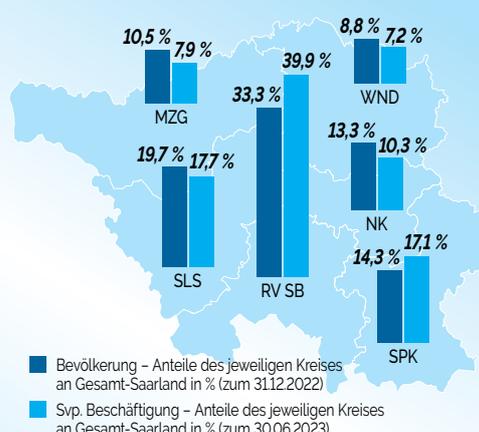
Kennzahlen aus den Landkreisen und dem Regionalverband



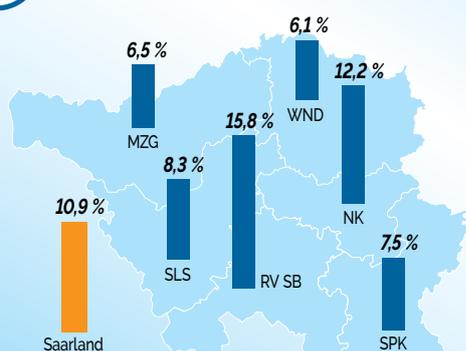
Industriebeschäftigung ¹



Bevölkerung und Beschäftigung ²



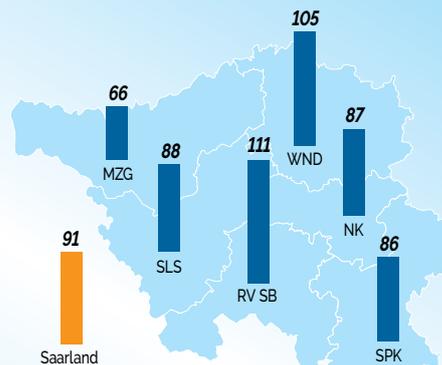
Bürgergeld: SGB-II-Quoten ³



* Anteile der SGB-II-Regelleistungsberechtigten an der Bevölkerung unter 65 Jahren (2023)



Pflegebedürftige je Pflegedienst ⁴

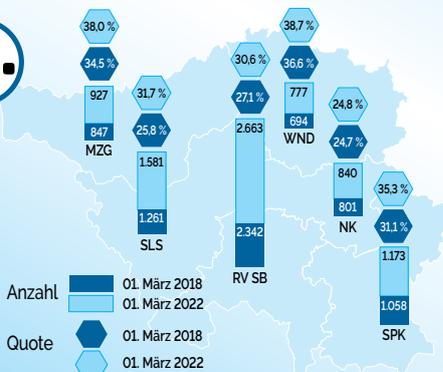


* Anzahl der Pflegebedürftigen, die ein einzelner Pflegedienst im Durchschnitt betreut (Stichtag 31.12.2021)



Kindertagesbetreuung* im Saarland ⁵

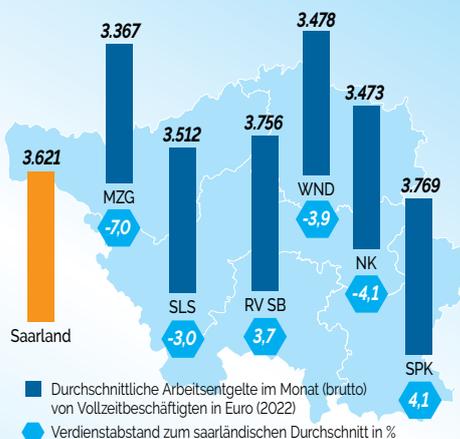
Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten von Kindern unter 3 Jahren



* Kinder in Kindertageseinrichtungen sowie Kinder in öffentlich geförderter Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Kindertageseinrichtung besuchen (= ohne Doppelzählung)



Einkommen ⁶



Quellen: ¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungsspflichtige Beschäftigung zum 30.06.; ² Statistisches Amt Saarland, Statistik der Bundesagentur für Arbeit; ³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2023, eigene Berechnung; ⁴ Pflegeinfrastrukturbericht des Saarlandes vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung, eigene Berechnung; ⁵ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesbetreuung regional, 2018-2022; ⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Median

KOMMENTAR

Wählen Sie für Europa!



Von Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitskammer

In Europa wird gewählt. Allein dies scheint zu einem Privileg im 21. Jahrhundert zu werden. Weltweit wachsen Autokratien, werden Systeme unfreier und Demokratien sind in Gefahr. Dabei ist die Europäische Union an sich schon ein Privileg. Eine demokratische Gemeinschaft, erwachsen nach einem schrecklichen Krieg mit damals unversöhnlichen Fronten. Dieses Europa steht heute unter enormem Druck. Nationalisten in vielen Ländern träumen wieder vom Erstarken des eigenen Nationalstaates, setzen auf Ausgrenzung und versprechen eine bessere Zukunft, wenn wir uns nur egoistisch um uns selbst kümmern. Dabei könnte der Brexit ein warnendes Beispiel dafür sein, wie falsch solche populistischen Versprechen sind. Wir leben in einer offenen Gesellschaft, in der wir über Grenzen hinweg viel Gutes teilen. Unser Wohlstand beruht auf dieser Gemeinschaft. Wir Saarländer können dies jeden Tag erleben. In der Großregion leben wir ohne Grenzen, hunderte-tausende Grenzpendler arbeiten täglich in dem einen und leben in dem anderen Land, wir kaufen in Frankreich ein, besuchen in Luxemburg Konzerte und sind in zwei Stunden zu Besuch in Paris. So normal wir dies heute mitnehmen, so klar sollte aber auch sein, wie schnell dies wieder verloren geht, achten wir nicht auf unsere Demokratie. Auch wenn sicher einiges reformiert werden sollte, ist die EU eine lohnende Wertegemeinschaft. Daher wählen Sie am 9. Juni – wählen Sie für Europa.

Für ein offenes und tolerantes Europa

EU-WAHL Bürger können die Demokratie stärken

Vom 6. bis zum 9. Juni finden in den Staaten der Europäischen Union die Europawahlen statt. In Deutschland ist der Wahltermin der 9. Juni. Die Bürgerinnen und Bürger wählen hierzulande 96 Abgeordnete des Europäischen Parlaments. Wer wählen geht, stärkt die Demokratie und nutzt die Möglichkeit, die Zukunft mitzugestalten.

Von Alexander Stallmann

Es geht um Verbraucherrechte, Umweltschutz, Wirtschaft, Sozialpolitik und vieles mehr: Wenn vom 6. bis zum 9. Juni viele Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger zur Wahl des EU-Parlaments aufgerufen sind, betrifft das zahlreiche Regeln und Entscheidungen, die das künftige Leben in Deutschland und den anderen EU-Staaten beeinflussen. Und nur wer zur Wahl geht, kann mitentscheiden, die Zukunft mitgestalten und somit einen der zentralen Werte der EU stärken: die Demokratie. Das Parlament der Europäischen Union ist das einzige direkt gewählte EU-Organ. Es entscheidet über den EU-Haushalt, der alle Einnahmen und Ausgaben der Europäischen Union regelt und ist zudem an vielen Entscheidungen, die unser alltägliches Leben betreffen, maßgeblich beteiligt. So zum

Beispiel an der Abschaffung der Roaming-Gebühren und der Einführung eines grundsätzlichen 14-tägigen Rückgaberechts für online gekaufte Waren. Viele EU-Entscheidungen beeinflussen auch das Arbeitsleben der Beschäftigten. So begrenzt die EU die Wochenarbeitszeit und schreibt unter anderem vor, dass die Mindestlöhne der Mitgliedsstaaten armutsfest sein müssen.

Wer bei der EU-Wahl demokratisch wählt, stimmt aber auch für weitere Werte der Europäischen Union, etwa Freiheit, Gleichstellung und Menschenrechte. Und für die grundsätzliche Idee einer solidarischen Staatengemeinschaft. Diese ist angesichts nur global zu bewältigender Herausforderungen wie dem Klimawandel aktueller denn je. Aufgrund eines wachsenden Rechtspopulismus und nationalistischer Tendenzen allerdings auch stark gefährdet. Wer Vertreter von Parteien wählt, die für Toleranz und gleiche Rechte für alle stehen, gibt seine Stimme für ein künftiges Leben in einer offenen Gesellschaft ab. Darüber mitbestimmen dürfen in diesem Jahr erstmals auch junge Wählerinnen und Wähler im Alter von 16 Jahren, da die Bundesregierung das Wahlalter für die Europawahl von 18 auf 16 Jahre gesenkt hat.



Vom 6. bis 9. Juni wird das EU-Parlament gewählt.

Auf dem Weg zu einer Wasserstoffmodellregion

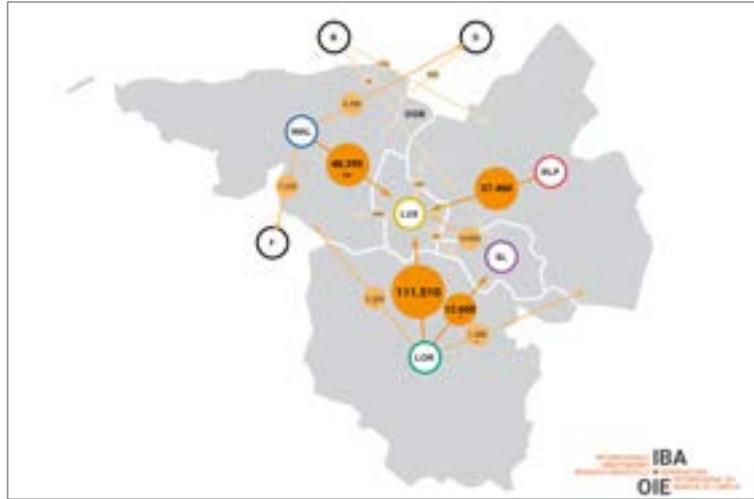
GASTBEITRAG Die Großregion ist ein Erfolgsmodell innerhalb Europas

Die Verbundenheit in der Großregion ist groß, das zeigt sich unter anderem in der höchsten Zahl an Pendlern innerhalb der EU, aber auch darin, dass vor allem Lothringer und Saarländer gemeinsam Antworten auf den Strukturwandel suchen.

Von Marie Feunteun-Schmidt

„Hier kann ich mich frei über die Grenzen hinwegbewegen, um einzukaufen, zum Friseur zu gehen oder zur Arbeit zu fahren“. In der Großregion bemerkt man die Grenzen fast nicht mehr. Manch einer wird sich dessen nur bewusst, wenn er beispielsweise eine SMS mit den Worten „Willkommen in Frankreich“ erhält. Sich in der Großregion frei bewegen zu können, ist zu etwas Selbstverständlichem geworden. Man erinnert sich nicht unbedingt daran, dass es in einer nicht allzu fernen Vergangenheit anders war, und die jüngeren Generationen haben im Übrigen nichts anderes kennengelernt. Lediglich die Coronapandemie weckte vereinzelt diese Erinnerungen, besonders als Deutschland die Entscheidung traf, seine Grenzen zu schließen, wobei das Land gleichzeitig auch viele französische Patienten aufnahm.

In der Großregion, die das Saarland und Rheinland-Pfalz, die ehemalige französische Region Lothringen, Luxemburg und die Wallonie umfasst, wurde in der Tat nicht auf das Schengener Abkommen gewartet, um die Grenze zu überqueren und täglichen Aktivitäten nachzugehen. Nichtsdestotrotz hat dieses Abkommen den Alltag der Grenzgänger besonders erleichtert. Die Großregion, die manchmal auch als „Klein-Europa“ bezeichnet wird, kann sich eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes mit der höchsten Anzahl an Pendlern innerhalb der Europäischen Union (267.000 im Jahr 2022) rühmen – lediglich die Schweiz hat eine höhere Zahl an



Die Karte zeigt die Grenzgängerströme in der Grenzregion.

Einpendlern in Europa. Dank der Großregion ist das Saarland direkt mit den luxemburgischen und französischen Arbeitsmärkten verbunden. 2022 pendelten 10.820 Grenzgänger aus dem Saarland nach Luxemburg und aus Lothringen kamen 12.600 Arbeitnehmer ins Saarland.

Die Montanindustrie war der erste Wirtschaftszweig, der die Schicksale der lothringischen und saarländischen Gebiete besiegelte. Heute arbeitet die große

Den Strukturwandel gemeinsam bewältigen

Mehrheit der Grenzgänger aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und in der Gesundheitsbranche. Im Jahr 2001 überquerten 22.700 Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich täglich oder mindestens einmal pro Woche die Grenze, um im Saarland zu arbeiten. Zwanzig Jahre später waren es noch knapp 14.000. Auch wenn der Rückgang der Stahlindustrie in unserer Region auf beiden Seiten der Grenze spürbar ist, so schauen Franzosen und Deutsche, insbesondere Lothringer und Saarländer, doch gemeinsam in die Zukunft. In dem Bewusstsein, durch gegenseitige Unterstützung die Herausforderungen der Zukunft leichter meistern zu können, nutzen beide Sei-

ten die jeweiligen Vorteile der Region und suchen auch im Hinblick auf den Strukturwandel gemeinsame Antworten. Dies lässt sich zum Beispiel aus dem mosaHyc-Projekt ableiten: Dieses Projekt hat zum Ziel, zwei bestehende Gasleitungen für den Transport von Wasserstoff umzurüsten und so Dillingen, Völklingen, Perl (Saarland), Bouzonville und Carling (Moselle) miteinander zu verbinden. Damit ist das Gebiet auf dem Weg zu einer grenzüberschreitenden Wasserstoffmodellregion. Auch im Bereich der Mobilität werden die Herausforderungen durch den Klimawandel gemeinsam angegangen. So werden dreißig neue Züge namens RégioLis, die sowohl mit Verbrennungsmotoren als auch mit Elektroantrieb fahren, die Verbindung im Gebiet der Großregion zwischen der Region Grand Est und dem Saarland sowie Rheinland-Pfalz verstärken, um den Pendlern einen wesentlich besseren Service zu bieten.

Insgesamt bleibt die Großregion ein Erfolgsmodell für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Europa, was die Sichtbarkeit aller Teilregionen auf europäischer Ebene besonders erhöht.

Marie Feunteun-Schmidt ist Koordinatorin bei der Interregionalen Arbeitsmarkt Beobachtungsstelle.

Infos über die Interregionale Arbeitsmarkt-Beobachtungsstelle gibt es unter: www.iba-oie.eu

Die Uni der Großregion ermöglicht Studieren über Grenzen hinweg

STUDIUM Studierende der Großregion profitieren von der Grenzlage

Wer an der Universität des Saarlandes studiert, soll auch an den Hochschulen in Luxemburg, Lüttich, Kaiserslautern, Metz, Nancy oder Trier Seminare besuchen können. Oder warum nicht gleich einen grenzüberschreitenden binationalen Studiengang absolvieren. Oder einen europäischen Dokortitel erwerben? Das alles und noch viel mehr will die Universität der Großregion ermöglichen.

Von Silvia Buss

Vor nunmehr 16 Jahren wurde die Universität der Großregion (UniGR) als Verbund von Hochschulen der Großregion Saar-Lor-Lux, Rheinland-Pfalz und der Wallonie gegründet. Ziel des durch ein Interreg-Programm angeschobenen Projekts war es, das Studien- und Forschungsangebot grenzübergreifend besser zu vernetzen und für die rund 152.500 Studierenden sowie 14.000 Lehrenden und Forschenden der Großregion als gemeinsames Angebot besser zugänglich zu machen.

In einigen Bereichen kann sich dieses gemeinsame Angebot schon sehen lassen. So gibt es inzwischen etwa 30 sogenannte „integrierte Studiengänge“, bei denen man sein Studium verpflichtend abwechselnd an zwei oder gar drei der Partnerhochschulen absolviert. Dabei studiert man in verschiedenen Seminar-sprachen, auf Deutsch, Französisch und Englisch, und hat am Ende zum Beispiel einen deutsch-französischen Bachelor-Abschluss oder einen trinationalen Master in der Tasche. Manche dieser grenzüberschreitenden Studiengänge entstanden schon vor Gründung der UniGr. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Saar (htw saar) etwa, die erst 2020 als assoziiertes Partner in den Verbund aufgenommen wurde, pflegte bereits seit 1978 eine deutsch-französische Hochschulkooperation mit



Foto: Université de Lorraine

Studierende in der Großregion können gemeinsame Angebote von sieben Hochschulen in vier Ländern nutzen.

der Lothringer Uni und gemeinsamen Studiengängen. Nur der kleinste Teil der bi- oder trinationalen Studiengänge umfasst übrigens die Kunst- oder Geisteswissenschaften, die meisten findet man im Bereich Ingenieurwesen, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Leuchtturm unter diesen Studiengängen ist nach wie vor der 2017 eingeführte trinationale Master in Border Studies (Grenzraumstudien). Denn er wird nicht nur von vier Partnerunis der UniGr gemeinsam veranstaltet und ist interdisziplinär ausgerichtet, er wäre ohne die Grenzlage der

Einzelne Seminare an den Partnerunis besuchen

Unis und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit auch inhaltlich gar nicht denkbar. Diese Border Studies gebe es so nirgends anders, daher brächten sie auch Bewerberinnen und Bewerber aus ganz Deutschland in die Region, sagt Isabel Schmidt von der Geschäftsstelle der UniGr, die in der Saarbrücker Villa Europa ihren Sitz hat. Zu den Border Studies gehört auch ein eigenes Kompetenzzentrum, ein zweites transdisziplinäres Kompetenzzentrum kommt jetzt hinzu. Unter dem Namen „Cirkla“ befasst es sich unter anderem aus der Perspektive der Material- und Wirt-

schaftswissenschaften mit der in Zukunft immer wichtiger werdenden Kreislaufwirtschaft.

Doch es muss ja nicht gleich ein ganzer Studiengang sein, man kann mit kleinen Einheiten anfangen, um die Vorteile des UniGR-Verbunds kennenzulernen. So können etwa Studierende der Saar-Uni oder htw saar ohne viel Papierkram auch einzelne Seminare an den übrigen Partnerunis von Metz bis Kaiserslautern belegen. Noch ziemlich frisch ist das „EurIdentity Certificate“, das die Partnerunis gemeinsam entwickelt haben. Bei dieser studienbegleitenden, zweistufigen Zusatzqualifikation kann man in einem Semester über Online-Videokurse Grundlagenwissen über Europa erwerben und sollte im nächsten ein Auslandssemester an einer EU-Uni seiner Wahl einlegen, um interkulturelle und Fremdsprachenkompetenzen zu gewinnen. Für den AStA-Vorsitzenden der Saar-Uni Danny Marlon Meyer hat der UniGR-Verbund Vorbildcharakter: „Diese regionalen Zusammenschlüsse und Partnerschaften haben einfach den Grundstein gelegt für die heute so virulenten europäischen Uni-Allianzen, ein klassischer Fall von Großes entsteht im Kleinen“.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Mit hoher Expertise im Einsatz für Grenzgänger der Großregion

TASK FORCE GRENZGÄNGER Hilfe für Hunderttausende Pendler in der Region

Wer in einem Land wohnt und in einem anderen arbeitet, steht häufig vor rechtlichen Hürden. Die Steuerrechte von Wohn- und Arbeitsland unterscheiden sich in aller Regel, was für Grenzgänger Nachteile haben kann. Die bei der Arbeitskammer des Saarlandes ansässige Task Force Grenzgänger deckt solche Benachteiligungen auf und geht dagegen vor.

Von Alexander Stallmann

Fünf Regionen, vier Länder, drei Sprachen: Die Großregion, bestehend aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz, der Wallonie und der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Luxemburg und der Region Grand Est ist ein in Europa einmaliger Grenzbereich. Über elf Millionen Menschen leben hier. 267.300 von ihnen wachen morgens in einem Staat auf und fahren zum Arbeiten in einen anderen. Für jene Grenzgänger bedeuten die unterschiedlichen Staaten jedoch nicht nur unterschiedliche Sprachen und kulturelle Besonderheiten. Sie haben auch unterschiedliche Gesetze. Und das führt bei den Grenzgängern immer wieder zu Konstellationen, die sie benachteiligen. Grundsätzlich gilt, dass die Pendler in dem Land ihre Einkommensteuer zahlen, in dem sie arbeiten. Doch da die Steuerregeln von Deutschland, Frankreich, Belgien und Luxemburg nicht übereinstimmen und es zudem gesonderte bilaterale Abkommen gibt, kann es beispielsweise zu Doppelbesteuerungen oder anderen Benachteiligungen kommen. Das verstößt allerdings gegen EU-Recht, worin für Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union eine Arbeitnehmerfreizügigkeit festgeschrieben ist. Solche rechtlichen Grenzgänger-Hemmnisse aufzudecken und Lösungsvorschläge zu erarbeiten, das ist die Aufgabe der Task Force Grenzgänger, die seit 2011 existiert

und seit 2021 bei der Arbeitskammer des Saarlandes angesiedelt ist.

„Wir sind nicht für Beratungen von Grenzgängern zuständig, sondern blicken auf die Struktur. Häufig leiten sich aus einzelnen Fällen grundsätzliche Probleme für Grenzgänger ab“, sagt Egbert Ulrich, Leiter der Task Force Grenzgänger. So sei in der Pandemie beispielsweise ein Problem vieler in Deutschland arbeitender Franzosen aufgeschlagen. Aufgrund eines bilateralen Abkommens der beiden Länder

Mahnende Stimme für Gesetzgebende

werden französische Grenzgänger, die in Deutschland arbeiten, nicht im Arbeitsland, sondern in ihrem Wohnland Frankreich besteuert. Beim deutschen Kurzarbeitergeld, das in der Pandemie viele Beschäftigte erhielten, ist die Steuer bereits berücksichtigt. Die Grenzgänger aus Frankreich mussten diese Einkünfte aber nochmal versteuern. Das habe nicht nur für Kurzarbeitergeld, sondern generell für Entgeltersatzleistungen gegolten, also auch Insolvenzgeld, Krankengeld und weiteres. Die Task

Force Grenzgänger befasste sich ausgiebig mit der Thematik und verfasste eine umfassende Argumentation, der das Bundessozialgericht folgte. Die Grenzgänger sind nun von einer doppelten Besteuerung befreit.

Neben Egbert Ulrich sind bei der Task Force drei Juristinnen und eine Sachbearbeiterin tätig. Finanziert wird ihre Arbeit von den fünf Partnern der Großregion. Doch die Juristinnen kümmern sich nicht nur um bereits bestehende Hemmnisse für Pendler. Häufig gehe es auch um eine Gesetzesfolgenabschätzung, erklärt Ulrich. Die Juristinnen der Task Force beschäftigten sich dann eingehend mit geplanten Gesetzen, die Auswirkungen auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger haben können. „In manchen Fällen kommen wir zu dem Ergebnis: Wenn ihr dieses oder jenes Gesetz so beschließt, dann hat das negative Folgen für Grenzgänger und verstößt damit gegen EU-Recht“, sagt Ulrich. Für Gesetzgebende in Berlin, Brüssel und Paris sei die Grenzregion manchmal weit weg. Deshalb sei es wichtig, dass es mahnende Stimmen gibt, die auf mögliche Probleme von Grenzgängern hinweisen.

Das Team der Task Force Grenzgänger: (von links) Alfonsine Camiolo, Beatrice Zeiger (AK-Geschäftsführerin), Egbert Ulrich, Céline Laforsch, Eva Ulrich, Christiana Ijezie.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

„Das ist ein breit angelegter Beteiligungsprozess“

AK-ZUKUNFTSFORUM Das Saarland braucht eine Gleichstellungsstrategie

Auf der Grundlage ihres Jahresberichts 2023 hat die Arbeitskammer zusammen mit dem Frauenrat Saarland Mitte Februar zum AK-Zukunftsforum „Gleichstellungsstrategie - Zentrales Instrument des Landes im Transformationsprozess“ in den Großen Saal der AK in Saarbrücken eingeladen. Dabei ging es unter anderem darum, auf welchem Stand die Planungen im Saarland sind.

Von [Simone Hien](#)

Noch immer bleibt der Großteil der Sorgearbeit an den Frauen hängen, 18 Prozent betrug der Gender Pay Gap, die geschlechterspezifische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, 2022 in Deutschland und im Saarland. Letzteres liegt im Wesentlichen daran, dass Frauen oft in Teilzeit oder Minijobs arbeiten und viele in schlechter bezahlten Berufen beschäftigt sind. Gleichzeitig steckt das Saarland mitten in der Transformation. In diesem Zusammenhang ist die Gleichstellung der Geschlechter eines der zentralen Themen, die für eine moderne Arbeitswelt relevant und zudem ein Instrument gegen den Fachkräftemangel sind. Wie können die Chancen und Zuständigkeiten in der Arbeits- und Lebenswelt für beide Geschlechter gerechter verteilt werden? Mit diesem Thema hat sich der AK-Jahresbericht 2023 auseinandergesetzt.

„Wir sagen, dass Gleichstellung von Männern und Frauen ein notwendiger Bestandteil der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation ist“, sagte AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger in ihrer Begrüßung. Gemeinsam mit dem Frauenrat fordere die AK eine Gleichstellungsstrategie, die ein zentrales Instrument der Politik sei, um die Themenfelder systematisch zu bearbeiten. In einigen Bundesländern gibt es bereits Gleichstellungsstrategien, vor rund einem Jahr hat die saarländische Landesregierung angekün-



Moderatorin Dörte Grabbert (v.l.), Staatssekretärin Bettina Altesleben, Annette Peteranderl vom Frauenrat Saarland, Dr. Marion Salot und online zugeschaltet Dr. Irene Pimminger sprachen beim AK-Zukunftsforum über die Notwendigkeit von Gleichstellungsstrategien.

digt, eine Gleichstellungsstrategie einführen zu wollen. Beim AK-Zukunftsforum sollte es daher unter anderem um einen Erfahrungsaustausch gehen und um Fragen wie: Welche gesellschaftlichen Gruppen werden in den Prozess eingebunden und wie wird dieser organisiert? Diesbezüglich ist es aus Sicht der AK und des Frauenrates vor allem wichtig, eine gesondert personalisierte und ausfinanzierte Stabstelle zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie einzurichten.

Wissenschaftliche Begleitung ist wichtig

Nachdem Dr. Torsten Brandt, Leiter der AK-Abteilung Gesellschaftspolitik, und Gertrud Schmidt, Leiterin des AK-Referats Frauen- und Gleichstellungspolitik, die Ergebnisse des Jahresberichts vorgestellt hatten, berichtete Dr. Marion Salot, Referentin der Geschäftsführung der Arbeitnehmerkammer Bremen, über die Erfahrungen beim Einführen einer Gleichstellungsstrategie im Stadtstaat Bremen. Dr. Irene Pimminger, Sozialwissenschaftlerin und Leiterin von defacto, erläuterte in ihrem Online-Vortrag die wissenschaftlichen Aspekte, die es bei der Einführung einer Gleichstellungsstrategie zu beachten gilt. Den Stand der Dinge bezüglich einer Gleichstellungsstrategie im Saarland erläuterte Frauenstaatssekretärin Bettina Altesleben bei der Podi-

umsdiskussion, an der auch Annette Peteranderl vom Vorstand des Frauenrats Saarland teilnahm.

Bisher habe man eine interministerielle Arbeitsgruppe gegründet. Zudem habe man bereits unter anderem mit den Frauenbeauftragten, dem Frauenrat und Gewerkschaften erste Sitzungen gehabt. Im nächsten Schritt wolle man auf die Arbeitgeberverbände zugehen, so Altesleben. Insgesamt sei die Einführung einer Gleichstellungsstrategie ein breit angelegter Beteiligungsprozess. Innerhalb der Landesregierung habe man bereits geschaut, welche Maßnahmen es schon gebe, die man weiterentwickeln könne. Die Schwerpunkte sind laut Altesleben das Thema Erwerbstätigkeit von Frauen, die Stärkung der Repräsentanz von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen und das „große Thema Gewalt gegen Frauen“. Das nächste Zwischenziel sei es, noch in diesem Jahr den Ministerrat damit zu befassen, um auch dort zu verankern, dass das Thema bei Entscheidungen mitgedacht wird.

Aus Sicht der Arbeitskammer gilt es bei der Einführung einer Gleichstellungsstrategie im Saarland insbesondere darauf zu achten, dass eine in der Politik ranghohe Person den Hut auf hat, um mit Nachdruck nachsteuern zu können. Außerdem sollte unbedingt eine wissenschaftliche Begleitung zur Evaluierung und Umsetzung beauftragt werden.

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

Bildungsträger und Betriebe stellen sich vor

KARRIEREMESSE „job & weiterbildung“ in Saarbrücken

Am Donnerstag, 16. Mai, findet von 10 bis 18 Uhr die Jobmesse „job & weiterbildung – Die interregionale Karrieremesse“ in der Saarländhalle in Saarbrücken statt. Arbeitssuchende und Weiterbildungsinteressierte aus der Großregion können sich über etwa 80 Betriebe und ihre Stellenangebote und über gut 40 Bildungsträger und ihre Weiterbildungsangebote informieren. Zudem gibt es ein Rahmenprogramm mit Experten in der Messelounge. Viele weitere Themen können die Besucher mit Vertreterinnen und Vertretern unter anderem der Agentur für Arbeit Saarland, der grenzüberschreitenden Beratungsstellen von EURES, des Weiterbildungsverbundes Saarland (WBV) und

der Arbeitskammer, der IHK Saarland und der HWK Saarland sowie der Landesregierungen besprechen. Der Eintritt ist frei. Es wird ein Shuttle-Service von der Congresshalle Saarbrücken über den Hauptbahnhof zur Saarländhalle und zurück angeboten. „job & weiterbildung“ ist eine Gemeinschaftsinitiative des EURES-T-Netzwerkes bestehend aus der Agentur für Arbeit Saarland und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, den Landesregierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern sowie dem Karrierecenter der Bundeswehr (BFD) und dem WBV. **red**

www.jobundweiterbildung.de

Auf Warnsignale im Bewerbungsprozess achten

NEUER ARBEITGEBER

Hält ein Unternehmen, was es bei der Personalsuche verspricht? Das ist für Bewerberinnen und Bewerber nicht immer leicht herauszufinden. Denn nicht alle Unternehmen seien so gut, wie sie sich auf den ersten Blick verkaufen, schreibt der Coach Henryk Lüderitz in einem Blog-Beitrag auf Xing. Hellhörig werden sollte man, wenn beim Vorstellungsgespräch die gute Präsentation des Unternehmens im Vordergrund steht. Das gegenseitige Kennenlernen mit individuellen Fragen an die Bewerberinnen werde hingegen vergessen. Widersprechen sich die Gesprächspartner im Vorstellungsgespräch, ist das ebenfalls kein gutes Zeichen. Es könne darauf hindeuten, dass Abläufe intern nicht ausreichend abgestimmt werden, so Lüderitz. Er warnt: Ist die Präsentation eines Unternehmens bereits im Recruitingprozess lückenhaft und unprofessionell, sollte man sich gut überlegen, ob man dessen Jobangebot annehmen wolle. **tmn**

Anzeige

w e i t e r b i l d u n g s p o r t a l . s a a r l a n d

**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.





SEMINARE

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Gefährdungsbeurteilung
psychische Belastungen**

21. – 22. Mai 2024

AK-Bildungszentrum Kirkel

**für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen**

Beschäftigtendatenschutz

25. – 26. Juni 2024

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Automatisiertes
Personalmanagement**

10. – 11. September 2024

AK-Bildungszentrum Kirkel



Beratungsstelle
für sozialverträgliche
Technologiegestaltung
(BEST) e.V.

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

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

Qualifizierung aktiv mitbestimmen

QUALIFIZIERUNGSSCHANCENGESETZ Wie BR, PR und MAVen sich einbringen

Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung sind in Zeiten der Transformation aktueller denn je. Das bereits 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz bildet dabei einen Meilenstein der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Mitbestimmungsgremien sollten dessen Anwendung nicht bloß überwachen, sondern sich bei der Umsetzung aktiv einbringen.

Von Jessica Reckler

Auf der im April von BEST mitveranstalteten Arbeitsmarktkonferenz stand einmal mehr die Qualifizierung als bedeutender Schlüssel bei der Bewältigung der Transformation im Mittelpunkt. Eines ist klar: In einer Zeit, in der sich unsere Arbeitswelt so schnell verändert wie nie zuvor, müssen die Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten zu einem zentralen Thema für wirtschaftliche Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen werden.

Eine bedeutende Rolle bei der Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung spielt das bereits 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz. Dieses stützt sich laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Wesentlichen auf drei Maßnahmen: Weiterbildungsförderung für alle, verbesserter Schutz in der Arbeitslosenversicherung und Entlastung der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler in der Arbeitslosenversicherung. Für Mitbestimmungsgremien ist besonders die erste Maßnahme von Interesse. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen können zwar darauf warten, dass das Thema Fort- und Weiterbildung in ihr Alltagsgeschäft wie ein Ball eingeworfen wird. Alternativ können sie aber vorausschauend durch ein effektives Mannschaftsspiel zwischen Arbeitgebenden, Beschäftigten und externen Fördermittelquellen trainieren. Strategische Routinen sind immer ein Erfolgsgeheimnis von guten Trainerinnen und Trainern. Das Qualifizierungschancengesetz funktioniert hierbei wie ein Doping, um das Spiel



Die Arbeitswelt der Zukunft wird deutlich digitaler sein. Um den neuen Herausforderungen begegnen zu können, brauchen Beschäftigte auch eine Stärkung der kommunikativen Kompetenzen.

„Gute Arbeit in der Transformation gestalten“ gewinnen zu können.

Durch die Transformation entstehen neue Berufsbilder. Engpassberufe benötigen gut ausgebildetes Fachpersonal. Sie fordert von den Beschäftigten nicht nur die Qualifizierung von technischen Fähigkeiten, sondern auch die Stärkung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen, um den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. Gleichmaßen fordert sie von Unternehmen, den Forderungen der Beschäftigten nach flexibleren und zeitgemäßen Arbeitsmodellen nachzukommen. Beispielsweise durch eine Weiterbildung ohne große Entgelteinbußen während der Arbeitszeit.

Ein Meilenstein der deutschen Arbeitsmarktpolitik

Das Qualifizierungschancengesetz stellt einen Meilenstein in der deutschen Arbeitsmarktpolitik dar, denn über die Bundesagentur für Arbeit werden Unternehmen finanzielle Förderungen oder Entlastungen verschafft, wenn sie in die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Beschäftigten investieren. Die Förderungen werden Beschäftigten zielgerichtet gewährt – unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Lebensalter oder der Größe des Betriebs.

Eine zentrale Rolle der Gremien im Mitbestimmungs-Spiel ist also nicht nur die grundlegende Überwachung der Anwendung des

Qualifizierungschancengesetzes. Auch die gerechte Einführung und kontinuierliche Umsetzung ist eine wichtige Aufgabe. BEST empfiehlt daher als Strategie einen konstruktiven Dialog mit allen Beteiligten. Wenn möglich sogar das enge Ballabspiel, also eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Interessenvertretungen und der Bundesagentur für Arbeit. Beispielsweise durch einen paritätisch besetzten Bildungsausschuss, fachmännische Qualifizierungsgespräche oder eine transparente Qualifizierungsplanung. Eckpunkte dieser Spielgemeinschaften sollten in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgehalten werden. Auch konkrete Maßnahmen, wie Verteilungskriterien und Fördermöglichkeiten, um die Beschäftigten fit für die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu machen, können für alle nachvollziehbar in einer betrieblichen oder behördlichen Vereinbarung festgeschrieben werden.

Mit BEST stehen Interessenvertretungen im Saarland gute ausgebildete Trainerinnen und Trainer zur Verfügung, um die Qualifizierung und die Transformationsprozesse in Betrieb, Behörde oder Einrichtung sozialverträglich, fundiert und zukunftsfähig zu gestalten. Das Team achtet darauf, dass der Mensch im Trainingsplan im Mittelpunkt steht und gemeinsam die Gute Arbeit von Morgen gestaltet wird.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.



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

Mit guter Tarifpolitik und gegen rechts

IG METALL HOMBURG-SAARPFALZ Peter Vollmar und Salvatore Vicari im Amt bestätigt

Die Delegiertenversammlung der IG Metall Saarpfalz hat Peter Vollmar als Ersten Bevollmächtigten und Kassierer mit einer großen Mehrheit von 99 Prozent im Amt bestätigt. Auch Salvatore Vicari wurde für die kommende Legislatur wiedergewählt. Er erhielt 95 Prozent der Stimmen. Die Delegiertenversammlung wählte zudem den Ortsvorstand und die Mitglieder verschiedener Tarifkommissionen.

Auch in den kommenden Jahren will die Geschäftsstelle ihren Fokus auf die Bewältigung der Transformation legen, erklärt die IG Metall Saarpfalz. Die Förderung von aktiver Jugendarbeit sei dabei ein essenzieller Bestandteil für die Zukunft der Gewerkschaft. Die positive Mitgliederentwicklung schaffe Zuversicht und eröffne die Möglichkeit einer starken Tarifpolitik zur effektiven Vertretung der Mitglie-



Foto: Roman Schmitt/IG Metall

derinteressen. Neben diesen Schwerpunkten setzte die Delegiertenversammlung ein klares Zeichen gegen rechts. Die IG Metall Homburg-Saarpfalz bekenne sich zu den Werten der Solidarität, Gerechtigkeit und

Vielfalt, sowohl in den Betrieben als auch in der Gesellschaft. Man sehe es als Pflicht an, aktiv gegen rechte Tendenzen vorzugehen und sich für eine offene und demokratische Arbeitswelt einzusetzen.

red

Führungsduo im Amt bestätigt

IG METALL VÖLKLINGEN Gewerkschaft sieht sich für die Zukunft gut aufgestellt

Bei der konstituierenden Delegiertenversammlung der IG Metall Völklingen sind Lars Desgranges und Jörg Cavelius mit großer Mehrheit als Erster und Zweiter Bevollmächtigter im Amt bestätigt worden. Lars Desgranges erhielt 96,3 Prozent der Stimmen, Ralf Cavelius wurde mit 88,7 Prozent der Stimmen für weitere vier Jahre gewählt.

Ergänzend zum schriftlich vorgelegten Geschäftsbericht ging Desgranges bei der Delegiertenversammlung auf die Erfolge für die Beschäftigten der Stahlindustrie ein. Nach den großen Protesten am 19. Oktober 2023, an dem sich am Stahlaktionstag der IG Metall mehr als 16.000 Menschen in Dillingen und Völklingen beteiligt hatten, kam es am 11. Dezember 2023 zu der lang erwarteten Zusage durch Wirtschaftsminister Robert Habeck. Dieser Erfolg hat viele Helfer, aber nur einen An-



Foto: Andreas Engler/IG Metall

fang und dieser sei der Start der Kampagne „Stahl ist Zukunft“ gewesen. Diese Kampagne wurde auf der konstituierenden Delegiertenversammlung der IG Metall Völklingen im Februar 2016 gestartet. „Damit ist dieser Erfolg unser Erfolg“, so Desgranges. Trotz der gewaltigen Umstrukturi-

erungen sei die IG Metall Völklingen sehr stabil aufgestellt. Dies sei von besonderer Bedeutung, damit man bei den anstehenden Herausforderungen in der Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik bestehen kann. Die IG Metall Völklingen hat rund 25.000 Mitglieder.

red

Die Weichen für die Zukunft gestellt

IG METALL SAARBRÜCKEN Patrick Selzer und Thorsten Dellmann wiedergewählt

„Eine klimaneutrale Industrie funktioniert nicht ohne Investitionen in die Zukunft“, sagte Patrick Selzer, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken auf der Delegiertenversammlung seiner Organisation. Thorsten Dellmann, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken, ergänzte wenige Minuten später: Dass es einen Förderbescheid für grünen Stahl gibt, ist der IG Metall zu verdanken.“ Sie habe den Stahl 2016 mit dem ersten Stahlaktionstag aus der schmutzigen Ecke herausgeholt und somit den Weg für die Zukunft geebnet, so Dellmann.

Die Delegierten haben Selzer und Dellmann bei ihrer Versammlung im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel mit großer Mehrheit im Amt bestätigt. Selzer erhielt 94,87 Prozent der Stimmen und bleibt somit



Foto: IG Metall

Patrick Selzer (Erster Bevollmächtigter und Kassierer; links) und Thorsten Dellmann (Zweiter Bevollmächtigter) wurden von den Delegierten der IG Metall Saarbrücken im Amt bestätigt.

eine weitere Legislatur Erster Bevollmächtigter und Kassierer. Thorsten Dellmann wurde mit 98,7 Prozent der Stimmen als Zweiter Bevollmächtigter bestätigt. Mit Blick auf den Geschäftsbericht der vergangenen Jahre,

zeigte sich Selzer besonders erfreut über den Zuwachs an Mitgliedern und sagt zu der positiven Entwicklung: „Wir flankieren das. Aber es ist die Leistung von euch und eurer Arbeit in den Betrieben.“ **as**

Bewährtes Führungsduo macht weiter

IG METALL NEUNKIRCHEN Jörg Caspar und Simon Geib im Amt bestätigt

Jörg Caspar als Erster und Simon Geib als Zweiter Bevollmächtigter führen auch in den kommenden vier Jahren die IG Metall-Geschäftsstelle Neunkirchen, die mehr als 6.200 IG Metall-Mitglieder in den Landkreisen Neunkirchen und St. Wendel betreut. Caspar und Geib sind bei der konstituierenden Delegiertenversammlung Mitte März im Katholischen Pfarrheim in Neunkirchen-Wellesweiler mit jeweils 100 Prozent der Stimmen in ihren Ämtern bestätigt worden. Neben weiteren Wahlen – dabei wurde unter anderem der Ortsvorstand neu besetzt – bildeten Rückblicke auf die zurückliegende Amtszeit mit ihren zentralen tarif- und betriebspolitischen Aspekten sowie Ausblicke auf die Herausforderungen und angestrebten Ziele für die nächsten Jahre die Schwerpunkte der Veranstaltung. Caspar wertete in seiner Begrüßung die milliarden-



Foto: Roman Schmidt / IG Metall

Jörg Caspar (links) und Simon Geib wurden als Erster und Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Neunkirchen im Amt bestätigt.

schwere Förderung durch die Bundesregierung beim Umstieg auf eine grüne Stahlproduktion als Meilenstein für den Standort Saarland. Der Transformationsfonds der Landesregierung sei in Höhe und Ausrichtung die richtige wirtschaftspolitische Weichenstel-

lung. Deutliche Kritik übte Caspar an der Schuldenbremse. Sie verhindere in allen Bereichen Investitionen in die Zukunft, ob nun in Bildung, Wirtschaft, Umwelt, Infrastruktur oder bei Gesundheitsfürsorge und bei der Sicherung des Sozialstaates. **red**

Inflationsausgleich bei Saarstahl später

TARIFABSCHLUSS

Der im Februar erzielte Tarifabschluss für die Beschäftigten der Stahlindustrie im Saarland wird bei Saarstahl nachträglich geändert. Der Tarifabschluss sieht unter anderem vor, dass die Beschäftigten der saarländischen Stahlindustrie eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro erhalten. Auszubildende erhalten insgesamt 1.800 Euro. Die Auszahlung soll ab April 2024 in Raten erfolgen. Ab April 2025 steigen die Entgelte und Auszubildendenvergütung um 5,5 Prozent. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2025. Während Dillinger den Tarifabschluss wie vereinbart übernimmt, haben sich die Geschäftsführung von Saarstahl und die IG Metall auf einige nachträgliche Veränderungen geeinigt, da der Konzern im vergangenen Jahr im Gegensatz zu Dillinger ein schlechtes Geschäftsergebnis erzielt hat. Laut Saarländischem Rundfunk soll unter anderem der vereinbarte Inflationsausgleich rückwirkend ein Jahr später an die Mitarbeiter ausgezahlt werden. Die Lohnerhöhung von 5,5 Prozent 2025 bleibe davon unberührt. **red**

Klare Kante gegen rechte Populisten

DGB Frühjahrsempfang im Saarbrücker Saarrondo

Der Deutsche Gewerkschaftsbundes (DGB) hat Mitte März zum Frühjahrsempfang ins Saarrondo nahe des Saarbrücker Hauptbahnhofs eingeladen. Nach DGB-Regionsgeschäftsführerin Simone Bubel und Ministerpräsidentin Anke Rehlinger sprach Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, zu den mehr als 200 Gästen. „Die Entscheidung von Ford tut weh, und bei allen Aktivitäten der Landesregierung muss man am Ende jetzt festhalten, gibt es durch die IG Metall und auch vor allem durch den Betriebsrat, die zweitbeste Lösung; einen Sozialtarifvertrag, wahrscheinlich den teuersten in der Geschichte des Landes,“ sagte Ahr. In Bezug auf die sozial-ökologische Transformation betonte er, Menschen

dürften nicht das Gefühl haben, nicht mitgenommen zu werden. Es gehe schließlich um die Zukunft des Landes.

Ahr mahnte: „Politik muss die Sorgen der Menschen ernst nehmen, denn die Populisten in diesem Land nutzen genau das aus. Sie nutzen die Unsicherheit der Menschen, um sie für ihre Sache zu gewinnen, ohne aber auch nur irgendeine Antwort auf ihre Probleme zu haben.“ Für Ahr steht deswegen fest: „Wir werden an unserer Solidarität keine AfD vorbeilassen.“ Und er wies darauf hin, dass der DGB nicht nur das Aktionsbündnis „Bunt statt Braun“ reaktiviert, sondern auch eine Erklärung gegen rechts gemeinsam mit der VSU (Vereinigung Saarländischer Unternehmensverbände) unterzeichnet hat. **red**

Anzeige



Für dich am Start.

Die neue Sparkassen-Card (Debitkarte). Eine für alles – egal, was du vorhast.

Mehr auf sparkasse.de/mehr-als-geld

Weil's um mehr als Geld geht.

 **Finanzgruppe**

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK-Präsenz bei der DGB-Veranstaltung zum Tag der Arbeit

Saarbrücken, vom Tbilisser Platz zum Schlossplatz
Mittwoch, 1. Mai, ab 11 Uhr, 12 Uhr Kundgebung

Kongress zur Transformation

Congresshalle, Saarbrücken
Mittwoch, 28. Mai, 16 Uhr

Messe „job & weiterbildung“

Saarlandhalle, Saarbrücken
Donnerstag, 16. Mai, 10 bis 18 Uhr

AK-Thema „Berufskrankheit – wenn Arbeit krank macht“

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken
Dienstag, 21. Mai, 16 bis 18 Uhr

Karrierefürhstück mit Vortrag „No Risk, No Luck“

Das Frauenbüro des Saarpfalz-Kreises lädt aus Anlass des 20-jährigen Geburtstags der Koordinierungsstelle Frau & Beruf ein AK-Bildungszentrum, Kirkel
Sonntag, 21. April, ab 10 Uhr
Infos: Tel. 06841 104-7138, E-Mail an frauenbuero@saarpfalz-kreis.de

AK-Thema zu Krisen des globalen Kapitalismus

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken
Dienstag, 23. April, 18.30 Uhr bis 20.30 Uhr

AK-Filmtage

Kino Achteinhalb, Saarbrücken
Montag, 1. Juli, bis Freitag, 5. Juli, ganztägig

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

Für Betriebs- und Personalräte

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung
Dienstag, 21. Mai, bis Mittwoch, 22. Mai
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Beschäftigtendatenschutz

Dienstag, 25. Juni, bis Mittwoch, 26. Juni
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Automatisiertes Personalmanagement

Dienstag, 10. September, bis Mittwoch, 11. September
AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



Mehr Lohn, Freizeit, Sicherheit, Demokratie

1. MAI IM SAARLAND

Am Tag der Arbeit, am 1. Mai, rufen DGB und Gewerkschaften traditionell zu bundesweiten Kundgebungen auf. In diesem Jahr heißt das Motto „Mehr Lohn, Freizeit, Sicherheit, Demokratie.“ In Saarbrücken beginnt der Tag um 11 Uhr mit dem Start der Demo am Staatstheater. Von dort geht es zum Saarbrücker Schloss, wo ab 12 Uhr die Kundgebung stattfindet. Anschließend wird ein buntes Kinder- und Familienprogramm angeboten. Außerdem gibt es diverse Infostände, auch die AK ist vor Ort. red

Wie Ausgrenzung überwunden wird

AK-FILMTAGE

Was bedeutet es, als junger Jude in Deutschland zu leben? Wie fühlt es sich an, als Teenager ohne Aufenthaltsstatus zwischen jugendlichem Alltag und permanenter Angst vor Abschiebung gefangen zu sein? Und wie gelingt es, Barrieren in unseren Köpfen zu sprengen? Bei den 16. AK-Filmtagen vom 1. bis zum 5. Juli geht es um Ausgrenzung und darum, Grenzen zu überwinden – ganz physisch und in unseren Herzen. Die ausgewählten Filme handeln von Antisemitismus, von der Freundschaft zwischen einem alten Juden und einem jungen Muslim, vom Leben in der Illegalität in Deutschland, vom Überwinden der deutsch-deutschen Grenze und vom aktuellen Leid der Flüchtenden an der polnisch-weißrussischen Grenze. Die 16. AK-Filmtage sollen zur Diskussion und Reflexion im Anschluss an die Filme anregen. red

www.arbeitskammer.de/filmtage2024

24 %

der Teilzeitbeschäftigten

arbeiten in reduziertem Umfang, weil sie Angehörige betreuen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, üben Frauen deshalb deutlich häufiger eine Teilzeitbeschäftigung aus als Männer. 29 Prozent der Frauen in Teilzeit gaben die Betreuung von Angehörigen als Grund für ihre reduzierte Arbeitszeit an. Bei den Männern waren es gerade einmal sieben Prozent. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) derer, die aufgrund der Betreuung von Angehörigen in Teilzeit arbeiteten, wollten diese Betreuung den Angaben zufolge selbst übernehmen. **red**

88 %

der Erwerbstätigen

in Deutschland haben oft oder immer das Gefühl, sinnhafte Arbeit zu leisten. Wie aus Angaben des Statistischen Bundesamtes hervorgeht, bewerten jüngere Menschen ihre Tätigkeit weniger oft als sinnvoll als ältere Erwerbstätige. Bei den 25- bis 34-Jährigen erkennen 81 Prozent der Befragten einen Sinn in ihrer Tätigkeit. Bei den über 55-Jährigen sind es 94 Prozent der Befragten. **red**

30

Stunden

pro Woche wenden Frauen im Durchschnitt für unbezahlte Tätigkeiten wie etwa die Kinderbetreuung, Arbeiten im Haushalt oder die Pflege von Angehörigen auf. Wie die Hans-Böckler-Stiftung mit Verweis auf Daten des Statistischen Bundesamtes mitteilt, sind das im Schnitt neun Stunden mehr als Männer, die im Monat 21 Stunden für unbezahlte Care-Arbeit aufbringen. **red**



Weiterhin wenige Frauen in der obersten Führung

GLEICHSTELLUNG Nur geringfügige Verbesserung

Frauen haben 28 Prozent der obersten Führungspositionen inne. Das berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Damit sind Frauen in der obersten Führungsebene weiter unterrepräsentiert. Im Vergleich zu 2004 habe sich dieser Wert nur um drei Prozentpunkte verbessert. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen den Angaben zufolge mit 41 Prozent deutlich häufiger vertreten. Seit 2016 habe sich dieser Anteil jedoch nicht mehr erhöht. In Ostdeutschland sei der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf beiden Führungsebenen höher als in Westdeutschland. Auf der zweiten Führungsebene sei in Ostdeutschland seit zehn Jah-

ren sogar eine leichte Überrepräsentation von Frauen zu beobachten.

Mit sehr geringen Frauenanteilen an den Beschäftigten und den Führungskräften seien Frauen im Baugewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei dennoch überdurchschnittlich oft auf der ersten Führungsebene repräsentiert. Im Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen dagegen seien über die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Ihr Anteil auf der ersten Führungsebene mit 16 Prozent und 32 Prozent auf der zweiten Führungsebene liege über alle Branchen hinweg aber deutlich unter dem Durchschnitt. **red**

442.900

Beschäftigte arbeiteten im Jahr 2021

im ambulanten Pflegedienst. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ambulanten Pflegediensten damit seit dem Jahr 2001 mehr als verdoppelt. Damals waren 189.000 Menschen in dem Bereich tätig. Auch die Anzahl der Beschäftigten in Pflegeheimen habe in den vergangenen 20 Jahren stark zugenommen. Den Angaben zufolge waren im Jahr 2001 noch 475.400 Beschäftigte in Pflegeheimen tätig. Im Jahr 2021 waren es 814.000. Auch die Zahl der Pflegebedürftigen sei in dem Zeitraum signifikant gestiegen. **red**

Assistenzhund-Mitnahme auf jeden Fall abklären

RECHTSLAGE Rücksprache mit Chef wichtig

Den Hund mit zum Arbeitsplatz zu bringen ist bei vielen Beschäftigten beliebt, aber nicht in allen Unternehmen erlaubt. Menschen mit Behinderung, die auf einen Assistenzhund angewiesen sind, haben allerdings grundsätzlich ein Recht darauf, ihren Assistenzhund mit zur Arbeit zu nehmen. Das ergibt sich aus Paragraf 12e des Behindertengleichstellungsgesetzes. Doch den Vierbeiner ohne vorherige Rücksprache mit dem Arbeitgeber mitzubringen, ist nicht zulässig. Darauf weist Silke Gottschalk vom Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA) hin.

Ohne die Genehmigung des Arbeitgebers liege eine Pflichtverletzung vor, die zu einer Abmahnung führen kann - oder unter bestimmten Umständen sogar zu einer verhaltensbedingten Kündigung. Verweigert werden kann die Erlaubnis, den Hund mitzubringen, dann aber nur, wenn das „eine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellt“, so Gottschalk. Das könnte etwa aus hygienischen Gründen der Fall sein, etwa wenn der Hund Zutritt zu einer Intensivstation haben soll. Oder wenn durch die Mitnahme des Hundes die übrigen Mitarbeiter und dadurch bedingt die Betriebsabläufe unzumutbar gestört werden. Knurrt der Hund die Kolleginnen etwa an, kann der Arbeitgeber die Mitnahme verbieten, wenn das von den übrigen Mitarbeiterinnen als gefährlich empfunden wird.

Auch wenn Herrchen oder Frauchen versichern, dass das Tier nicht gefährlich sei und es das ob-

jektiv auch nicht ist. Das zeigt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Aktenzeichen: 2 Sa 490/21). Entscheidend sei demnach, dass die Arbeitsabläufe beeinträchtigt würden. Das heißt nicht, dass der Arbeitgeber die Mitnahme des Assistenzhundes einfach verweigern kann, weil sie im Einzelfall schwierig ist, zum Beispiel weil ein Kollege eine Hundeallergie oder eine Hundephobie hat. Der Arbeitgeber muss zunächst nach Alternativen suchen. „Diese können sich daraus ergeben, dass die Mitarbeiter räumlich getrennt werden oder die Arbeitszeiten so verschoben werden, dass es nicht zu Überschneidungen kommt“, so Gottschalk. „Am Ende kann auch die Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice eine Möglichkeit sein, um allen Interessen gerecht zu werden.“

Verweigert der Arbeitgeber dem Assistenzhund den Zutritt zum Arbeitsplatz, obwohl der Arbeitnehmer mit Behinderung einen Anspruch auf die Mitnahme hätte, können sich daraus Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche ergeben. Und zwar wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Unter welchen Umständen ein Hund ein Assistenzhund im Sinne des Behindertengleichstellungsgesetzes ist, wird in der Assistenzhundeverordnung beschrieben. Informationen dazu finden sich auf der Webseite des Bundesministeriums (<http://dpaq.de/NJm2U>). **tmn**



Assistenzhunde können das Büroleben bereichern.

Feierabend-Fahrplan hilft in stressigen Zeiten

ZEIT ZUM HERUNTERKOMMEN

Viel auf dem Tisch und gestresst? Dann kann es sinnvoll sein, einen Feierabend-Fahrplan zu erstellen. Denn nach der Arbeit brauche die Psyche Zeit zum Herunterkommen, betont die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Beschäftigte sollten also mit Ritualen nachhelfen, die signalisieren: Bis hierher war Arbeit, jetzt kommt Freizeit. Konkrete Rituale können das Ablegen der Arbeitskleidung sein, das Ausspülen des Kaffeepotts oder das Herunterfahren des Laptops im Homeoffice. Hat man nicht alle Aufgaben bis Feierabend erledigt, schreibt man sie am besten für den nächsten Tag auf, um sie aus dem Kopf zu bekommen. Zudem sollte man für eine kurze Zeit der Reizarmut sorgen, um die Gedanken zu ordnen, so der Rat der Initiative. Also: Drei Minuten auf TV, Radio oder Gespräche verzichten.

In stressigen Zeiten ebenfalls wichtig: Regelmäßige Pausen einlegen – und sie am besten als Kontrasterlebnis gestalten. Bedeutet: Woanders hingehen, etwas anderes tun oder sehen, etwas anderes hören, an etwas anderes denken, über etwas anderes sprechen. Das schafft Distanz. Ein Tipp daher: Die Pause besser nicht für Arbeitsessen nutzen. **tmn**

Check-Up für Versicherte ab 45

RENTENVERSICHERUNG

Mit zunehmendem Alter kann es an der ein oder anderen Stelle schon mal zwicken. Zudem können Stress und hohe Arbeitsbelastung erschöpfen. Wer die Warnzeichen zu lange ignoriert, riskiert im schlimmsten Fall seine Arbeitskraft. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) bietet Versicherten ab 45 Jahren daher einen Online-Test an, um gegebenenfalls frühzeitig gegenzusteuern. Unter www.deutsche-rentenversicherung.de/ue45onlinecheck können Interessierte anhand einfacher Fragen zur Gesundheit, zur Belastung und der eigenen Fitness prüfen, wie es um ihre Situation steht. Stellt sich dabei heraus, dass tatsächlich gesundheitliche Einschränkungen vorhanden sind, gibt die DRV eine individuelle Empfehlung zur Teilnahme an einer kostenlosen Prävention oder einer Reha. Einen möglichen Antrag können Betroffene direkt im Anschluss an den Test online ausfüllen und absenden. **tmn**



Zeichnung: Kurt Heinemann

Workaholics: Was passiert, wenn die Arbeit zur Sucht wird

HILFSANSÄTZE Klare Regeln setzen und einen privaten Ausgleich schaffen

„Workaholics“ nennt man Menschen, die süchtig nach Arbeit sind – wobei sich der Begriff zusammensetzt aus den englischen Wörtern für Arbeit (work) und Alkoholiker (alcoholic). Wir haben nachgehört, wie man dazu wird – und was man dagegen tun kann.

Von Katja Sponholz

Klar, wer pausenlos arbeitet, wer ständig erreichbar ist, wer lieber bis nachts Kundenanfragen beantwortet, statt mit den Kolleginnen und Kollegen ein Bier zu trinken, der ist bei manchen Vorgesetzten ein gern gesehener Mitarbeiter. Fragt sich nur: Ist solch ein Verhalten noch „normal“? Oder ist es schon das, was man arbeitssüchtig nennt?

Sicher ist: Der Begriff „Workaholics“ beschreibt Menschen, die viel arbeiten. Viel zu viel. Aber was ist zu viel? Wo ist die Grenze

zwischen Engagiert-Sein und Abhängig-Sein? Und ist ein solches Handeln wirklich als Sucht zu begreifen, die mir schadet?

Für den Saarbrücker Wirtschaftspsychologen Andreas Hemsing ist die Einstufung ganz klar: „Wenn du nur noch ans Arbeiten und nicht mehr an andere Dinge denkst. Wenn du das Nicht-Arbeiten mit Angst verbindest. Wenn du Schlafstörungen und Konzentrationsprobleme bekommst. Wenn du zu aggressivem Verhalten neigst“, listet der Geschäftsführer von „Hemsing personalis/Psychologie für Mensch und Arbeit“ auf. Dann sind dies deutliche Alarmsignale, dass die Arbeit zum „Suchtstoff“ geworden ist. „Alles andere daneben fällt emotional völlig ab“, sagt der Experte. Zu den kognitiven Symptomen gesellen sich schnell auch noch vegetative und muskuläre Gesundheitsprobleme: etwa Blutdruck-

anstieg, Verdauungsprobleme, Magen-Schleimhaut-Entzündungen und Magengeschwüre oder auch Rückenschmerzen und Verspannungen im Nacken. „All das sind Zeichen von überzogener Stressbelastung“, so Hemsing. Und nicht zuletzt auch dafür, dass man eine solche Abhängigkeit von der eigenen Arbeit nicht unterschätzen sollte. „Jede Suchterkrankung ist erst mal eine Gefahr für Leib und Leben der Person – definitiv.“

Vor allem in Mitteleuropa sei dieses Krankheitsbild stark verbreitet, weil die Menschen hier schon in der Kindheit stark zu Leistung erzogen werden. Betroffen von der Arbeitssucht seien oft Menschen, die frühzeitig gelernt hätten, dass sie Zuneigung und Anerkennung erzielen, wenn sie das tun, was von ihnen erwartet wird. „Irgendwann verselbstständigt sich dieses Prinzip dann in dem Be-

dürfnis, durch Leistung von anderen Leuten wahrgenommen und anerkannt zu werden", beschreibt Hemsing. Jemand, der eine gewisse Achtsamkeit mit sich selbst hat, spürt irgendwann, dass die Arbeit zu viel wird und bremst sich. Es sei denn, die Überbelastung dient ihm zu etwas. „Es macht ja auch Spaß“, gibt der Psychologe zu bedenken. Schließlich handle es sich um einen Stressfaktor, der am Ende zu einem Glücksgefühl führt und dabei im Gehirn die gleichen biochemischen Prozesse auslöst wie jede andere Sucht.

Wenn jedoch die körperlichen Symptome zunehmen, wenn sich Angehörige und Freunde beklagen, dass man zu wenig Zeit mit ihnen verbringt, dann wird es höchste Zeit, die Reißleine zu ziehen. Ganz alleine schafft man es jedoch kaum, sich aus dieser Sucht zu befreien. „Eine Selbsttherapie ist selten erfolgreich“, meint Hemsing. „Ich brauche jemanden, der mich auf die Spur bringt, der mir die richtigen Fragen stellt, damit ich meine persönlichen Ursachen für dieses Verhalten erkenne.“ Er empfiehlt stattdessen, sich in einem ersten Schritt einer Selbsthilfegruppe anzuschließen oder professionelle Hilfe in Form einer Psychotherapie zu suchen. Sie könne helfen, die verantwortlichen Treiber zu identifizieren und umzuleiten, „damit sie nicht wieder in diese Falle hineinrutschen.“

Und auch prophylaktisch kann man aktiv werden. „Klare

Arbeitsregeln sind wichtig“, sagt der Coach. Aus seiner Erfahrung als Wirtschaftspsychologin weiß er, dass für viele Menschen die subjektiv akzeptierte tägliche Arbeitszeit bei zehn oder elf Stunden liege, obwohl in ihrem Vertrag nur acht stehen. Hier gilt es anzusetzen. Natürlich lässt sich nicht unbedingt realisieren, dass man keine einzige Überstunde mehr leistet und nach acht Stunden seinen Arbeitsplatz verlässt. „Aber man sollte versuchen, sich eine Grenze zu setzen: Etwa, dass man pro Woche maximal an zwei Tagen eine Stunde mehr macht. Oder dass man die Überstunden regelmäßig reduziert und alle 14 Tage wieder bis auf Null setzt.“

Vor allem aber brauche ich etwas, was auch außerhalb des Jobs attraktiv ist, um mich von der Arbeitsstätte wegzulocken. „Etwas, was einen gewissen Lustgewinn erzeugt und mich wegzieht“, beschreibt Hemsing. Es geht darum, immer wieder einen Ausgleich zu schaffen zwischen der Leistungserbringung auf der einen Seite und den Bereichen Entwicklung, Sinnsuche (Kultur, Karitativität, Spiritualität) und sozialer Nähe auf den anderen Seiten. Auch ein Engagement im freiwilligen Bereich kann da für die nötige Entspannung sorgen. Sehr sogar, weiß Andreas Hemsing: „Ehrenämter gehören zu den glücklich machendsten Dingen im Leben – neben Gartenarbeit.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Die „perfekten“ Mitarbeiter?

ARBEITGEBER DENKEN LANGSAM UM

1 Workaholics müssen für Arbeitgeber doch eigentlich die idealen Mitarbeiter sein, oder? „Ja, von vielen wird das sogar ausgenutzt“, meint der Saarbrücker Wirtschaftspsychologe Andreas Hemsing. „Skrupellose Vorgesetzte freuen sich und schließen die Augen, wenn sie sehen, dass jemand an seine Grenzen oder darüber hinaus geht.“ Auf der anderen Seite stellt Hemsing fest, dass sich das Bewusstsein bei vielen Arbeitgebern heute ändere. „Sie denken heute auf längere Sicht und wissen, dass sie ihre Mitarbeitenden eher pflegen und dafür sorgen müssen, dass sie lange Jahre und nicht lange Tage arbeiten.“

Je jünger, umso arbeitssüchtiger

REAKTION AUF ZU „HOHES“ GEHALT?

2 Bei einer Umfrage des britischen Meinungsforschungsinstituts YouGov unter 5025 Deutschen im Juli 2023 sagten am häufigsten die 25- bis 34-Jährigen, süchtig nach Arbeit zu sein. Unter ihnen machte der Anteil der selbst ernannten Workaholics ganze 29 Prozent aus. Mit 24 Prozent bei den 35- bis 44-Jährigen, 15 Prozent bei den 45- bis 54-Jährigen und zwölf Prozent bei den über 55-Jährigen sinkt die Zahl der Arbeitssüchtigen mit zunehmendem Alter. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Jüngere, die mit einem hohen Gehalt starten, das Gefühl haben, sie hätten „noch nicht genug drauf“, um schon viel Geld zu verdienen. Dies versuchten sie dann mit umso mehr Arbeit zu kompensieren, zeigten bereits Studien im Jahr 2011.

ANSPRECHPARTNER

Arbeitskammer: Fragen rund um die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats Betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer. Kontakt: E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de, Tel.: 0681 4005-328, -322 und -336

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



Werden Verdacht hat, Workaholic zu sein, sollte sich professionelle Hilfe holen. Wer die Tendenz hat, zu viel zu arbeiten, kann mit attraktiven Freizeitaktivitäten dagegensteuern.



Eva-Nathalie Zapp hat vor sechs Jahren bei der Feuerwehr ihren Traumberuf gefunden.

„Das ist ein Beruf mit extremer Sinnhaftigkeit“

PORTRÄT Eva-Nathalie Zapp ist Brandmeisterin bei der Berufsfeuerwehr

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

Als Eva-Nathalie Zapp vor sechs Jahren die Stellenausschreibung für die Berufsfeuerwehr in Saarbrücken las, war ihr sofort klar: „OK, ihr sucht mich!“ Was sie damals so sicher machte, dass dies der richtige Beruf für sie sein könnte? „Alle Attribute, die gesucht wurden, passten perfekt auf meine Persönlichkeit.“ Angefangen von sozialer Kompetenz über außerordentliche Belastbarkeit durch Schichtdienste und Einsatzaufkommen bis zur Teamfähigkeit, die ihr schon immer besonders wichtig war. Und auch der Auftraggeber teilte offenbar ihren Eindruck: Denn unter den rund 180 Bewerbern, die einen Ausbildungsplatz suchten, wurde sie als einzige Frau genommen. Wohl auch deshalb, weil sie schon immer besonders sportlich war: Den ganztägigen Sporttest meisterte sie mühelos. Und auch ihre berufliche Vorgeschichte qualifizierte sie für diesen Job und hilft ihr auch jetzt noch im beruflichen Alltag: Denn die 36-Jährige ist ausgebildete Fachkrankenschwester für Intensiv- und Anästhesiemedizin.

Dass sie damals ihre Tätigkeit im Krankenhaus aufgab und sich nach einer neuen Herausforderung umsah, lag vor allem an den Strukturen im Gesundheitswesen – mit Personalmangel, immer mehr Belastung aber auch immer schlechteren Weiterbildungsmöglichkeiten. Und dabei legt Eva-Nathalie Zapp besonderen Wert auf Qualität und Fortbildung bei der Arbeit. Bei der Berufsfeuerwehr, wo sie sowohl im feuerwehrtechnischen als auch im Rettungsdienst im Einsatz ist, fühlt sie sich da besonders gut aufgehoben. Auch ihren eigenen Ansprüchen kann sie dort gerecht werden: Denn sie absolvierte parallel zur Ausbildung nicht nur diverse Lehrgänge und Abschlüsse wie Kettensägenschein, Lkw-Führerschein und Rettungssanitäterausbildung, sondern bildet sich auch danach immer weiter. Inzwischen ist sie nicht nur Brandmeisterin, sondern auch Notfallsanitäterin.

Dass sie unter den knapp 180 hauptberuflichen Feuerwehrleuten in Saarbrücken nur eine von fünf Frauen ist, daran hat sie sich längst gewöhnt. „Mir war es von Anfang an wichtig, keine Extrawurst gebraten zu bekommen.“ Aber sie weiß auch, dass man vor allem zu Beginn der Tätigkeit mitunter „beäugt“ wurde, ob man den hohen körperlichen und technischen Ansprüchen dieses Berufes gewachsen sei. „Natürlich musste ich gerade am Anfang mit Herausforderungen kämpfen“, gibt sie mit Blick auf den Einsatz von großen Fahrzeugen und schweren Geräten zu. Doch auch das gehört mittlerweile zur Routine. „Ich bin dafür gemacht, das war sehr schnell klar“, sagt sie. Auch mit der besonderen Belastung, dass man ständig sein Leben bei Einsätzen riskiert, kommt sie gut klar: „Man darf keine Angst haben, wenn man unter Blaulicht ausrückt und in brennende Häuser geht, aus denen andere

herauskommen.“ Auch in ihrem früheren Beruf sei es so gewesen, dass sie unter Stress ruhiger wurde und immer noch einen klaren Kopf bewahren konnte.

Den nötigen Ausgleich zur Anspannung und den 24-Stunden-Diensten, auf die immer zwei freie Tage folgen, findet sie in ihrem Garten, beim Wandern und Essen mit Freunden. Und auch beim Sport, der ihr auch im Einsatz zugute kommt und bei dem sie besonders erfolgreich ist: Bereits zweimal wurde sie Saarlandmeisterin beim Kraft- und Fitnessprogramm „Crossfit“.

Man darf keine Angst haben, wenn man in brennende Häuser geht, aus denen andere herauskommen.



Zwar sei die Arbeit bei der Berufsfeuerwehr kein Job, bei dem man reich werden könne, sagt Eva-Nathalie Zapp, ihre Befriedigung zieht sie jedoch aus ihrer Arbeit selbst: „Es tut einfach gut, dass wir Menschen in Notlagen helfen können, dass wir Tiere und die Umwelt retten. Das macht einfach diese extreme Sinnhaftigkeit unserer Arbeit aus.“ Und nicht zuletzt spiele die Kameradschaft eine besondere Bedeutung: „Wir arbeiten alle Hand in Hand. Diese Teamverbundenheit ist extrem – wir sind wie eine Familie.“ Einziger Wermutstropfen: Von Politik und Gesellschaft fehle es heute mehr denn je an der entsprechenden Anerkennung. „Ob im Krankenhaus oder bei der Feuerwehr: Hier sind Menschen tätig, die wirklich am Limit arbeiten und die man braucht. Aber irgendwie sind wir eher Randgruppen, für die es an Wertschätzung fehlt.“ Ob sie anderen Frauen oder Männern empfehlen würden, einen Job bei der Berufsfeuerwehr anzutreten? „Das kann man nicht grundsätzlich raten“, sagt sie. „Dafür muss man geboren sein.“

HINTERGRUND

- Die Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt bildet Anwärter/-innen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst sowie Notfallsanitäter/-innen aus. Einstellungs Voraussetzungen sind unter anderem mindestens ein Hauptschulabschluss, und ein Höchstalter von 37 Jahren. Mehr Infos: www.saarbruecken.de
- Der monatliche Anwärtergrundbetrag beträgt knapp 1.720 Euro, das Einstiegsgehalt im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst liegt bei rund 2.500 Euro brutto. Individuell hinzu kommen jeweils noch eine Allgemeine Stellenzulage, Feuerwehrezulagen, Schicht- und Familienzuschläge.

ks

In den Betrieben braucht es eine zusätzliche Weiterbildungskultur

STRUKTURWANDELKONFERENZ Der Fachkräftemangel stand im Fokus

Es war die erste Strukturwandelkonferenz, zu der die Landesregierung eingeladen hatte. Und alle waren sich einig: Es gibt noch viel zu tun.

Von Katja Sponholz

„Gewinnen, halten, qualifizieren“: Das ist das Motto einer neuen „3D-Strategie“ für Fachkräfte, das sich die Landesregierung auf die Fahnen geschrieben hat. Zwar seien schon früher „viele total kluge Ideen“ aufgeschrieben worden, so Ministerpräsidentin Anke Rehlinger, aber man müsse feststellen, dass dies noch nicht gereicht habe. „Wir müssen signifikant besser werden, sonst glauben es uns die Menschen nicht mehr“, sagte sie bei der ersten saarländischen Strukturwandelkonferenz, bei der das Thema Fachkräfte im Mittelpunkt stand. Rund 150 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft, von Kammern, Verbänden und Gewerkschaften nahmen daran im Januar im Saarbrücker Schloss teil.

Bei den drei entscheidenden Dimensionen handle es sich laut Rehlinger um die Ausbildung und Qualifizierung der vorhandenen Arbeitskräfte, das Heben von ungenutztem Fachkräftepersonal (wie etwa Frauen) und schließlich eine Zuwanderung mit einer „entschlosseneren Integration“. Auch die Unternehmen wolle man dabei unterstützen, damit „einem jeden ‚Willkommen‘ auch ein ‚Will bleiben‘ folgt.“ Das Land sei ebenfalls gefordert, sich weiterzuentwickeln. Denn die Verwaltung werde als nicht leistungsfähig wahrgenommen, sie müsse als Dienstleister digitaler werden und Bürokratie abbauen. Rehlinger sagte, sie sei fest davon überzeugt, dass „Industrie unser Rückgrat“ im Saarland sei. Damit der Strukturwandel gelinge, sei eine gemeinsame Kraftanstrengung erforderlich. Die Ministerpräsidentin hofft, dass die Saar-



Moderatorin Isabel Sonnabend (v.l.), Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Jörg Caspar, Thomas Kolb, Bettina Altesleben, Martin Seiler und Michael Buchna sprachen über den Strukturwandel im Saarland.

länder dabei nicht nur Zuschauer sind, sondern diejenigen, die sich beteiligen wollen: „Motzer haben wir in unserer Gesellschaft genug, ich will Mitmacher haben!“ betonte sie.

Bei einer anschließenden Podiumsdiskussion unterstrich Thomas Kolb (Geschäftsführer Dürr Assembly Producty GmbH, Püttlingen), dass es gelte, schon

Qualifizierungsbedarfe identifizieren

bei den Kleinsten die Neugier für mathematische und naturwissenschaftliche Grundkenntnisse zu wecken. Zudem müsse die Frauenquote, die im Elektrotechnik-Studiengang aktuell bei 15 Prozent liege, steigen. Um die Energiewende zu meistern, brauche es nicht zuletzt „mehr Technik, mehr Naturwissenschaft und mehr Interesse dafür“.

Nach Ansicht des Vorstandsvorsitzenden der Arbeitskammer, Jörg Caspar, benötige man auch im Saarland „eine zusätzliche Weiterbildungskultur in den Betrieben“. Arbeitsstaatssekretärin Bettina Altesleben appellierte an die Arbeitgebervertreter, zu artikulieren, wo die Qualifizierungsbedarfe liegen, welche Ideen sie für die Zukunft haben und wie sie sich aufstellen wollen. „Wir haben wunderbare Arbeitsmarktprogramme, die es

gilt, mit Leben zu füllen“, betonte sie. Gemeinsam müsse man schauen, „was gebraucht wird, was der Instrumentenkasten zu bieten hat und was wir da noch drauflegen können.“

Vom Personalvorstand der Deutschen Bahn, Martin Seiler, gab es bei der Strukturwandelkonferenz Lob: „Was die Transformation angeht, ist das Saarland ein gutes Vorbild“, sagte er.

Aktuell gebe es in Deutschland knapp über 83 Millionen Menschen, davon sei jeder Zweite über 46 und jeder Fünfte über 66 Jahre alt. Es sei völlig klar, dass mit der Gesellschaft auch die Zahl der Erwerbstätigen schrumpfe. „Wir reden nicht nur über einen Fachkräftemangel, sondern über einen Arbeitskräftemangel“, betonte er. Um dem großen Personalbedarf decken zu können, setze die Deutsche Bahn vor allem auf den Nachwuchs: Im vergangenen Jahr habe man 5.500 Auszubildende eingestellt, dieses Jahr wolle man auf 6.000 aufstocken. Für das Saarland, in dem die Bahn 2.200 Mitarbeitende plus 104 Azubis habe, hatte Seiler in diesem Zusammenhang eine positive Nachricht mitgebracht: Mitte Mai werde man in Saarbrücken ein neues Ausbildungszentrum eröffnen und die Zahl der neuen Azubis von 60 auf 85 erhöhen.

Acht Prozent haben ein rechtsextremes Weltbild

FES-MITTE-STUDIE Antidemokratische Einstellungen auf dem Vormarsch

Die Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung geben alle zwei Jahre Auskunft über die Verbreitung, Entwicklung und Hintergründe rechtsextremer und antidemokratischer Einstellungen in Deutschland. Die Ergebnisse der neuen Mitte-Studie „Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/2023“ sind erschreckend.

Von Simone Hien

Beater Küpper, Professorin für Soziale Arbeit in Gruppen und Konfliktsituationen an der Hochschule Niederrhein und Mitherausgeberin der Mitte-Studie, begann die Vorstellung der Ergebnisse der neuen Mitte-Studie, zu der die Stiftung Demokratie Saarland Ende März gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, dem Kulturforum der Sozialdemokratie Saarland, der Stiftung Demokratie Saarland, der AK und der vhs Regionalverband Saarbrücken eingeladen hatte, mit einer positiven Botschaft: 87 Prozent der Bevölkerung sagten im letzten Jahr, in einer Demokratie sollte die Würde und Gleichheit aller an erster Stelle stehen. Dieser Meinung allerdings waren in den vergangenen Jahren mehr Menschen, nämlich 2018/19 93 Prozent und 2020/21 88 Prozent. So zeigt die Neue Mitte-Studie: Rechtsextreme Einstellungen sind stark angestiegen und weiter in die Mitte gerückt. 8,3 Prozent der Befragten haben ein geschlossenes rechtsextremes Weltbild, erheblich mehr als in den Vorjahren. 20/21 waren es 1,7 Prozent, 2018/18 2,5 Prozent. Fremdenfeindliche Ansichten vertreten 16,2 Prozent, antisemitische und sozialdarwinistische Einstellungen haben jeweils 5,7 Prozent. Beispiele für rechtsextreme Einstellungen sind Aussagen wie „Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert“. 24 Prozent sind hier im Zustimmungsbereich, 19 Prozent im Graube-

reich. Der Aussage „Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß“ stimmen 12 Prozent zu, 15 Prozent sind im Graubereich. „Es gibt wertvolles und unwertes Leben, diese Aussage hat 12 Prozent Zustimmung und 12 Prozent sagen teils, teils. „Da müssen wir uns fragen, reicht uns hier die Antwort teils teils für eine liberale, demokratische offene Gesellschaft. Das ist keine wissenschaftliche Frage, das ist eine gesellschaftliche Frage für uns alle“, betonte Küpper.

Eine Erklärung für den starken Anstieg seien die multiplen Krisen und Konflikte nach der Corona-

38 Prozent vertreten populistische Positionen

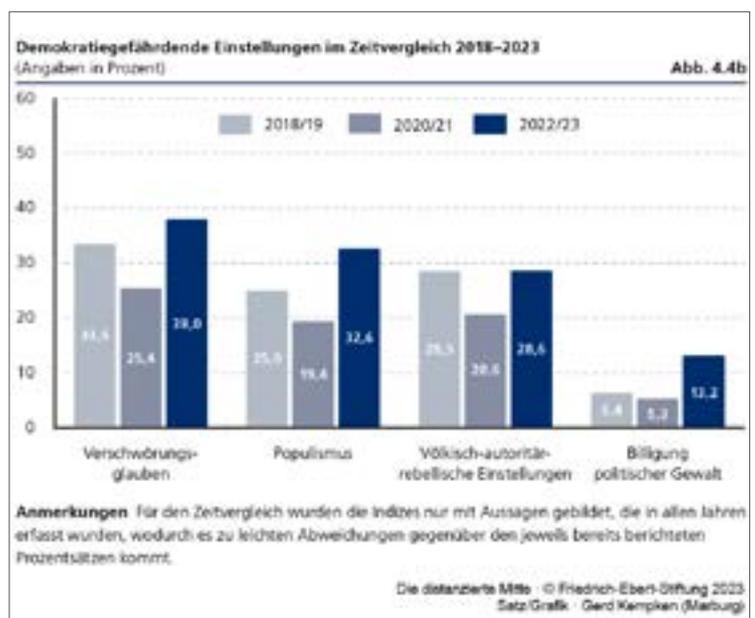
Pandemie. Vor diesem Hintergrund distanziert sich ein deutlich größerer Anteil der Mitte der Gesellschaft von demokratischen Werten als in den Befragungen der Vorjahre. Für komplexe Fragen der Zeit werden vermehrt einfache und autoritäre Lösungen gefordert. Gegen die acht Prozent mit geschlossenem rechtsextremem Weltbild müsse man sich abgrenzen, „die kriegt man so schnell nicht zurück“, sagte Küpper. Aber auf die 20 Prozent aus dem Graubereich, auf diese Menschen müsse man zugehen. Dabei sei es wichtig, nicht nur Position zu beziehen, sondern die Menschen mitzunehmen und zu erklären, „warum wir Demokratie für eine gute Idee halten“.

Weitere Ergebnisse der Studie sind unter anderem: Das Vertrauen in die Institutionen und in das Funktionieren der Demokratie sinkt auf unter 60 Pro-

zent. Ein erheblicher Teil der Befragten vertritt verschwörungsgläubige (38 Prozent), populistische (33 Prozent) und völkisch-autoritär-rebellische (29 Prozent) Positionen. Auch menschenfeindliche Einstellungen haben stark zugenommen: 34 Prozent der Befragten meinen, Geflüchtete kämen nur nach Deutschland, um das Sozialsystem auszunutzen. Deutlich wurde in der Befragung auch: Diejenigen, die sich durch die Krisen verunsichert fühlen, neigen eher zum Populismus, haben eher auch ein rechtsextremes Weltbild und billigen eher politische Gewalt. Und: Einsamkeit und soziale Ungleichheit schwächen die gesellschaftliche Teilhabe und Demokratie.

Auch nach der Einstellung zu Klimawandel und Energiewende wurde gefragt: Die Mehrheit der Bevölkerung sieht den Klimawandel als große Bedrohung und hat eine klimapolitisch progressive Haltung. Relativ wenig Menschen seien der Thematik gegenüber rein regressiv eingestellt. Küppers Fazit: „Ich glaube, wir gucken zu viel auf die, die nicht wollen, und zu wenig auf die, die wollen. Wir sind ein konservatives Land, aber wir sind progressiver als wir alle denken.“

Die Mitte-Studie ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, die im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung seit 2006 alle zwei Jahre durchgeführt wird. Seit 2014 ist dafür von wissenschaftlicher Seite das Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) an der Universität Bielefeld verantwortlich. Mehr Infos: www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechts-extremismus/mitte-studie-2023



Zoll zieht Bilanz für das Jahr 2023

15,1 MILLIONEN EURO SCHADEN

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Hauptzollamts Saarbrücken hat ihre Jahresbilanz 2023 veröffentlicht. Dabei wurden den Angaben zufolge 1.010 Arbeitgeberprüfungen durchgeführt und im Rahmen dieser Prüfungen rund 6.400 Arbeitnehmer befragt sowie deren Beschäftigungsverhältnisse überprüft. Infolgedessen seien 2023 knapp 2.160 Strafverfahren eingeleitet und circa 2.050 Strafverfahren abgeschlossen worden. Im Rahmen der Ermittlungsverfahren sei ein Gesamtschaden von rund 15,1 Millionen Euro festgestellt worden.

Bei den Prüfungen der FKS werde untersucht, ob Arbeitgeber ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet haben, ob zu Unrecht Sozialleistungen bezogen werden oder wurden, ob Ausländer die für die Aufnahme einer Beschäftigung erforderlichen Arbeitsgenehmigungen beziehungsweise Aufenthaltstitel besitzen und auch, ob die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden oder gegebenenfalls sogar ausbeuterische Arbeitsbedingungen vorliegen, teilte das Hauptzollamt weiter mit.

Zudem habe sich die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Hauptzollamts Saarbrücken 2023 regelmäßig an bundesweiten Schwerpunktprüfungen beteiligt. Diese fanden demnach unter anderem im Bauhaupt- und Nebengewerbe, in der Gastronomie, im Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie im Kurier-, Express- und Paketdienstleistungsgewerbe statt. **red**

Rund 100 Menschen sind ohne Obdach

WOHNUNGSLOSENBERICHT

Im Saarland leben zurzeit im Durchschnitt rund 100 Menschen auf der Straße. Wie der Saarländische Rundfunk im Februar weiter berichtete, geht das aus dem ersten Wohnungslosenbericht hervor, der im Sozialministerium vorgestellt wurde. Drei Viertel der Betroffenen sind demnach Männer, ein Viertel sind Frauen. Dem Bericht zufolge kamen dazu im vergangenen Jahr noch rund 2.800 untergebrachte wohnungslose Menschen. Das waren knapp 2000 Menschen mehr als noch im Jahr 2022. Der Anstieg bei den Wohnungslosenzahlen wird unter anderem mit den vielen Flüchtlingen aus der Ukraine begründet. **red**



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Bleibt das Saarland auch künftig ein Industriestandort? Wie spüren die Menschen den Strukturwandel in ihrem Alltag? Diese Fragen werden ausgewählte Saarländerinnen und Saarländer ab April mit Experten in Bürgerforen zum Thema Strukturwandel besprechen.

Bürgerforen zum Thema Transformation geplant

DIALOG Bevölkerung spricht über den Strukturwandel

Kommunikation, so sagt Frank Nägele, sei kaum zu überschätzen. Der Beauftragte der saarländischen Landesregierung für Strukturwandel möchte in vier Bürgerforen herausfinden, was die Menschen im Saarland über den Strukturwandel denken, was sie darunter verstehen und wie sie das Saarland sehen. Dass die Bewältigung des Strukturwandels eine immense Herausforderung ist, ist unstrittig. Dass diese Herausforderung viele Menschen verunsichert auch. „In der Veränderung schafft Kommunikation Vertrauen“, sagt Nägele. Die potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bürgerforen erhalten im Vorfeld eine Einladung. Die Einladungen erfolgen gestützt auf das Melderegister. Das soll ein möglichst heterogenes Bild der saarländischen Bevölkerung garantieren. In den nicht-öffentlichen Bürgerforen, die im April beginnen sollen, sprechen die jeweils 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann mit Experten. Die Teilnehmer sollen Sorgen und Nöte kundtun können und ihre Sicht auf den Strukturwandel und das Saarland schildern. Sie werden allerdings auch mit Infos der Experten versorgt, die die Gespräche auch moderieren werden. Die Ergebnisse sollen

bereits Ende des Jahres in der Strukturwandelkonferenz vorgestellt werden.

Außerdem plant Nägele eine größere, nach sozialwissenschaftlichen Vorgaben. Auch im Jahr 2025 wird es Veranstaltungen geben, zu denen dann alle Saarländerinnen und Saarländer eingeladen sind. Wichtig sei dabei eine Kommunikation in beide Richtungen, erklärt Nägele. „Bestimmte Gruppen hören wir nie. Wir wollen wissen, was in ihrem Umfeld passiert. Wie sich die Veränderungen anfühlen“, so der Strukturwandelbeauftragte. Im Gegenzug gehe es aber auch darum, den Menschen die Perspektive der Politik mitzuteilen. „Die Leute müssen wissen, dass wir wissen, was wir tun. Und dass wir alles tun, was wir können“, sagt Nägele. Die Erkenntnisse aus den Befragungen sollen auch in ein Leitbild zur Zukunft des Saarlandes einfließen, das das Zukunftsbündnis Saar erarbeitet. Das Bündnis existiert seit etwa einem Jahr. Es setzt sich aus einem breiten Spektrum aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammen. Etwa 25 Vertreterinnen und Vertreter von saarländischen Interessenvereinigungen sind eingeladen, darunter auch die Arbeitskammer und der DGB. **as**

Arbeitskammer begrüßt Rentenstabilisierung

RENTE Weitergehende Erhöhung ist notwendig

Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil geplante Stabilisierung des Mindestrentenniveaus auf wenigstens 48 Prozent. „Das ist schon einmal ein erster Schritt. Notwendiger wäre allerdings eine weitergehende Erhöhung des Rentenniveaus. Außerdem muss die Einnahmehasis der Rentenversicherung erweitert werden. Das geht nur, indem Beamte, Abgeordnete und Selbständige endlich in die gesetzliche Rente mit einbezogen werden“, fordert Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer. Auch das Beschäftigungspotential von Frauen muss stärker genutzt



Noch immer sind insbesondere Frauen häufig von Altersarmut betroffen.

werden. „Der im Referentenentwurf vorgeschlagene steuerfinanzierte Kapitalstock wird dagegen keinen relevanten Beitrag zur Verbesserung der Einnahmehasis leisten“, so Caspar. Die Arbeitskammer fordert allerdings weiterhin eine Anhebung auf deutlich über 50 Prozent.

2021 lagen die Altersrenten von 42 Prozent der Frauen im Saarland unterhalb von 450 Euro und bei einem Fünftel der Männer bei unter 850 Euro. „Gerade angesichts der teils sehr niedrigen Renten im Saarland sind eine weitere Anhebung des Rentenniveaus und weitere Reformen dringend erforderlich“, sagt Caspar. Zentral für die zukünftige Finanzierung der Rentenversicherung seien eine hohe Erwerbsbeteiligung und gute Arbeitsbedingungen, die ein gesundes Arbeiten bis zum Renteneintritt auch erlauben. Im Saarland sei es mehr noch als in anderen Bundesländern notwendig, das Beschäftigungs- und Qualifikationspotential von Frauen, die oftmals nur in Mini-jobs, Teilzeit und in unterwertiger Beschäftigung arbeiten, auch auszuschöpfen. „Nur so können wir Altersarmut von Frauen verhindern“, so Caspar. **red**

Bosch-Beschäftigte protestieren in Homburg

STELLENABBAU 2.500 Beschäftigte bei Aktionstag

Bei einem Bosch-Aktionstag in Homburg haben 2.500 Beschäftigte des Automobilzulieferers für sichere Arbeitsplätze demonstriert. Hintergrund: Der Konzern will 3.000 Stellen in Deutschland streichen. Oliver Simon, Betriebsratsvorsitzender des Bosch-Werks in Homburg, und Salvatore Vicari, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Homburg-Saarpfalz, machen sich nach eigenen Angaben große Sorgen um die Zukunft des Homburger Bosch-Werks.

Oliver Simon befürchtet, dass Zukunftsprodukte um Wasserstoff möglicherweise nicht wie geplant kommen werden. Von der Wasserstoffkomponentenfertigung, die aktuell etwa zehn Prozent der Belegschaft in Homburg beschäftigt, habe man sich in Zukunft Arbeitsplätze erhofft, so Simon. Sei die Nachfrage nicht gegeben wie erhofft, brauche das Werk ein Ersatzprodukt, das eine Brücke in die Zukunft schlagen könne. **red**

Saarland bekommt Childhood-Haus

UNIKLINIK

Das Saarland bekommt ein Childhood-Haus. Wie das Universitätsklinikum Homburg (UKS) mitteilt, sollen darin zum Wohle der von Gewalt und Misshandlungen betroffenen Kinder und Jugendlichen die bestehenden Angebote und Netzwerkstrukturen der Kindertrauma-Ambulanzen, der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie der Kinderklinik des UKS gebündelt und eine transdisziplinäre Zusammenarbeit von Medizin, Psychologie, Jugendhilfe, Polizei, Staatsanwaltschaft und Justiz unter einem gemeinsamen Dach ermöglicht werden. Die Einweihung soll bereits Ende 2024 erfolgen. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, welches das Konzept des Childhood-Hauses von Beginn an engagiert unterstützt und vorangetrieben habe, werde jährlich Personalkosten in Höhe von 100.000 Euro tragen. Das Childhood-Haus am UKS soll zukünftig über einen geräumigen und kinderfreundlichen Wartebereich verfügen und den jungen Menschen einen Raum zur Affektregulation und Stressresilienz bieten. Des Weiteren sind Büroräume, ein Untersuchungs- und ein Vernehmungszimmer mit der erforderlichen audiovisuellen Technik ebenso wie ein geräumiges Besprechungszimmer geplant. Außerdem werde es einen überdachten Außenbereich für Kinder und Jugendliche geben. Die Einrichtung des Außenbereiches und der Innenräume in Gebäude 33 auf dem UKS Campus soll im August starten. Zuvor stehen dort Sanierungsarbeiten an. Deren Kosten in Höhe von 1,2 Millionen Euro trägt die Genossenschaft Rheinland-Pfalz-Saar des Johanniterordens. **red**

Interaktive Führungen auf Gedenkstätte

GESTAPO-LAGER

Die Saarbrücker Gedenkstätte Gestapo-Lager Neue Bremm ist einer der wichtigsten Erinnerungsorte zur Geschichte des Nationalsozialismus im Saarland. Die Landeszentrale für politische Bildung des Saarlandes (LpB Saarland) und das Netzwerk für Demokratie und Courage Saar (NDC Saar) bieten deshalb ab Frühjahr 2024 für größere Gruppen und Schulklassen kostenlose Führungen auf dem Gedenkstättenengelände an. Anmeldung und weitere Infos bei der Landeszentrale für politische Bildung des Saarlandes per Mail an info@lpb.saarland.de. **red**

Musikfestspiele Saar überraschen mit ungewöhnlichem Programm

MUSIKFESTSPIELE Konzerte im Bus, im TGV, auf dem Schiff und am Flughafen

Karten gibt es im Büro der Musikfestspiele in der Bismarckstraße 10 in Saarbrücken, geöffnet: Mo, Mi, Sa 10 bis 13 Uhr. Zudem gibt es Tickets bei allen Proticket-Vorverkaufsstellen sowie online.

Die Percussionistin Adélaïde Ferrière tritt im Rahmen der Musikfestspiele in Dillingen auf.

Mit außergewöhnlichen Spielorten und Veranstaltungen locken die Musikfestspiele Saar ab dem 19. April nicht nur Musik-Kenner zu den zahlreichen Konzerten. Doch auch eingefleischte Klassik-Fans müssen sich nicht sorgen: Für sie bieten die Festspiele erneut ein hochkarätiges Programm.

Von Silvia Buss

„Aufbrüche“ – so lautet das Motto der Musikfestspiele 2024. Mit neuen Formaten, neuen Stilrichtungen und neuen Orten wollen die beiden Festivalmacher Bernhard Leonardy und Eva Behr nicht nur treue Klassik-Fans, sondern auch neue Hörergruppen für die Festivalerlebnisse gewinnen. In Zeiten wie diesen mit weltweiten Konflikten und Krisen sei gerade Musik geeignet, um Menschen zusammenzubringen und ihnen Mut zu spenden, sagen die beiden. Im ganzen Saarland verteilt, in Lothringen und sogar in Paris erwarten uns vom 19. April bis zum 7. Juni fast 30 Konzerte und mehr.

Kein Abendkleid im Schrank und keinen edlen Anzug? Das macht für die Musikfestspiele gar nichts. „Einfach Tasche packen und kommen!“, ermuntert

die künstlerische Leiterin Eva Behr. Vielleicht sogar noch Sportkleidung mitnehmen. Denn gleich viermal laden die Festspiele mittwochabends in Saarbrücken zum Tanzen ein, versierte Könner helfen dabei auf die ersten Sprünge. Am 24. April kann man auf der Dachterrasse von Möbel Martin den Swing-Tanz Lindy Hop kennenlernen. Am 8. Mai heißt es auf dem Ophüls-Platz „Fox Trott & Co.“, am 15. Mai auf dem Schlossvorplatz „Alles Walzer“ und am 29. Mai in der Lux-Eventhalle „It's Rock'n'Roll time“. Mit der be-

Besondere Spielorte als Türöffner für Einsteiger

kannten Techno-Marching-Band „Meute“ aus Hamburg kann die ganze Familie am Saarbrücker Flughafen vor Begeisterung „abheben“. Sogar das klassische, aber innovative Vokal- und Instrumental-Ensemble Solomon's Knot wird in der Basilika von St. Wendel Händels Oratorium „Esther“ aufführen. Auch das gehört für Leonardy zum Motto „Aufbrüche“: Nicht nur durch die Konzerte unterschiedlicher Genres will er die Leute mitnehmen, sondern auch durch die Wahl der Örtlichkeiten ein

Türöffner für Klassik-Einsteiger werden. Da geht es etwa in die Mensa der Universität, in die Saarbrücker Synagoge, in den Walsheimer Brauereikeller und die Wintringer Kapelle im Bliesgau. Oder auch in eine Dillinger Kirche im brutalistischen Architektur-Stil. Sogar mit verschiedenen Verkehrsmitteln bringen die Festspiele ihr Publikum in Bewegung: Mit dem Saar-Schiff fahren sie zum Wochenmarkt plus Orgelkonzert nach Saargemünd, mit einem musikalischen Elektro-Linienbus nach Völklingen, mit einer Mezzosopranistin im TGV nach Paris.

Was aber sind nun die absoluten Höhepunkte für die fortgeschrittenen Klassik-Fans? Angeht es all der vielen hochkarätigen Künstler und Künstlerinnen einige hervorzuheben, fällt Behr und Leonardy gar nicht leicht. Da wären allen voran die berühmten Wiener Symphoniker, die mit ihren über 100 Musikern und Dvořák und Richard Strauss im Gepäck die Musikfestspiele am 19. April auf dem Sportcampus Saar eröffnen, dann Jörg Widmann (Dirigent, Klarinette) und Sarah Maria Sun (Sopran) und ihre „Mission Mendelssohn“ mit der Deutschen Radio Philharmonie auf dem Halberg, der Wiener Soloklarinetist Daniel Ottensamer im Trio mit Musik von Schönberg bis Nino Rota in Walsheim oder die „Magierin der Percussion“ Adélaïde Ferrière mit ihrem Marimba-Rezital in Dillingen. Diese umfangreichen Festspiele stemmt das Team Behr/Leonardy mit nur drei weiteren Teilzeitkräften und finanziell dank einer Reihe sehr treuer Sponsoren. Ganz wichtig dabei sei der rund 1.000 Mitglieder starke Förderverein, so die beiden. Bei den Eintrittspreisen verfolgen sie ein solidarisches Prinzip. Wer sich selbst ein ermäßigtes Ticket oder die Sozialkarte nicht leisten kann, kann im Festivalbüro auf Nachfrage eine Freikarte erhalten.



Foto: Musikfestspiele/Kolberg



Bei dem Projekt „Your Music. Your Voice“ teilen sich junge Sängerinnen und Sänger die Bühne mit professionellen Orchestermusikern.

Begleitet von der Radio Philharmonie

JUGENDPROJEKTE Der Verein 2. Chance Saarland fördert junge Talente

Der Saarbrücker Verein 2. Chance Saarland arbeitete zu Beginn fast ausschließlich mit straffälligen Jugendlichen. Später öffnete er sich für alle und stellt mittlerweile seit Jahren eindrucksvolle Projekte aus den Bereichen Musik, Tanz und Schauspiel auf die Beine. Bei einem dieser Projekte werden junge Gesangstalente nun sogar von der Deutschen Radio Philharmonie Saarbrücken Kaiserslautern begleitet.

Von Silvia Buss

Das erste große Projekt, das Saeid M. Teimouri mit Jugendlichen auf die Beine gestellt hat, war ein Musical. „Anfangs waren beinahe alle straffällige Jugendliche, die auf Bewährung draußen waren, und vor allem, Leute, die Sozialstunden ableisten mussten“, erinnert sich der gelernte Fitnesscoach und Trainer für Urban Dance. Sein Vorbild war ein Musikprojekt mit Straffälligen in den USA, das hatte er im Fernsehen gesehen und gedacht: Das mache ich auch! Es wurde eine harte Zeit für den zähen Idealisten, der ein Team aus erfahrenen Musikern, Sängern, Schauspielern und sonstigen Experten um sich geschart hatte. Sie wollten die jungen Leute „auf nette Weise verpflichten“, zwei bis drei Mal in der Woche zu Proben zu kommen. Sie sollten merken, dass es sich lohnt, ein Ziel zu haben, eine „2. Chance“ erhalten, um zeigen zu können, was sie drauf haben. In Kooperation mit den Jugendzentren casteten sie dafür in sozialen Brennpunkten intensiv

300 Jugendliche. Von anfangs 70 Interessierten blieben nur um die 30 am Ball. Als im Jahr 2010 nach zweieinhalb Jahren „Was geht‘ab?“, ein von den Jugendlichen selbst geschriebenes Musical über deren Lebensrealität, in der Alten Feuerwache aufgeführt wurde, war der Jubel groß. Inzwischen haben Teimouri und sein Verein 2. Chance Saarland hunderten von Jugendlichen dazu verholpen, ihre künstlerischen Talente zu entfalten und Stärken und ihren Weg zu finden. Auch Teimouri selbst hat bei dem Musical-Projekt etwas gelernt: Es muss nicht unbedingt die 2. Chance sein, man kann vielleicht präventiv mehr bewirken, wenn man zur 1. Chance verhilft. Also

Projekte mit Musik, Tanz, Gesang und Schauspiel

habe man sich als Verein geöffnet und gesagt: „Egal, wer du bist, jeder kann mitmachen, auch Menschen mit Behinderung, alle, die zu uns kommen“.

Seitdem bringt die 2. Chance jedes Jahr so um die vier bis fünf größere Jugendkultur-Projekte, die mit Musik, Tanz, Gesang und auch Schauspiel zu tun haben, auf verschiedene Bühnen, vom JUZ bis zur Congress- und Saarlandhalle. Genug interessierte Jugendliche, aber auch Sponsoren dafür zu finden, fällt nicht so schwer. Denn bei jedem Auftritt kann jeder sehen, dass es nicht bloß gut gemeint, sondern auch sehr gut gemacht ist. Neben Musicals, bisher vier, haben sich vor allem zwei Formate verstetigt: Die Unplugged-Konzerte, die jedes Jahr im Okto-

ber in der Saarbrücker Garage stattfinden, und die Tanz-Veranstaltungen „Dance Explosion“. „Bei jedem Projekt haben wir mit 60 bis 70 jungen Leuten zu tun, am Tag der Aufführung sind es dann 150“, erzählt Teimouri. Bei „Dance Explosion“, wo ganze Tanzgruppen zu Battles antreten, machen sogar bis zu 600 Tänzerinnen und Tänzer mit. Die Tanzsparte hat sich so stark entwickelt, dass daraus ein eigener in Saarlouis und Dillingen aktiver Verein entstanden ist. Auch die 2. Chance hat sich immer stärker professionalisiert. In der Saarbrücker Försterstraße, über dem Jugendzentrum, agiert er auf einer ganzen Etage, verfügt dort über ein professionell ausgestattetes Musikstudio sowie ein Foto- und Videostudio, geprobt wird meist im JUZ. Doch man ist mehr als eine Musikschule. Die Jugendlichen, die in den Projekten mitmachen, können jederzeit kommen, sie werden nicht nur künstlerisch, sondern in allen Lebenslagen begleitet. Der Verein ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und er bietet Praktika, Bufdi-Plätze und bildet selbst in drei Berufen aus.

Auch künstlerisch habe man einen Sprung nach vorn getan, sagt Teimouri. Unter dem Motto „Your Music. Your Voice“ tritt man am 3. Mai im Rahmen der Musikfestspiele zum zweiten Mal mit der renommierten Deutschen Radio Philharmonie in der Congresshalle auf. Rund 30 Jugendliche singen sechs eigene Songs und werden dabei vom ganzen Orchester und der Hausband der 2. Chance begleitet. Das hat noch kein anderer Verein im Saarland geschafft.

REINGEHÖRT

Tiefe Einblicke
in die Forschung

Aktuelle und ältere Ausgaben des UKS Report gibt es unter: www.uks.eu/ueber-das-uks/newsroom/klinikzeitung-uks-report

Von Benjamin Rannenber

Der „UKS Report“, sozusagen die Patientenzeitschrift des Universitätsklinikums des Saarlandes in Homburg, möchte den interessierten Laien tiefe Einblicke in die medizinische Forschung und Versorgung des Maximalversorgers geben. Herausgegeben wird das Heft vom Uniklinikum und dem Verein Freunde des UKS. Auf gut 40 Seiten bereiten erfahrene Journalisten aus der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit komplexe medizinische Themen verständlich auf. Jede Ausgabe widmet sich einem Schwerpunktthema. Im aktuellen Heft (3/2023) liegt der Fokus auf der Internationalität am Uniklinikum. So erfährt man unter anderem in einem Artikel, wie das UKS seit einigen Jahren Pflegekräfte aus dem Ausland gewinnt. Durch ein Anwerbe-Programm konnten nicht nur 70 Pflegekräfte aus Mexiko rekrutiert werden. Auch sollen in naher Zukunft Pflegekräfte aus verschiedenen Balkanstaaten und aus Indien am UKS anfangen zu arbeiten. In der Rubrik „Aktuelles“ wird unter anderem mehr über das neu ins Leben gerufene „Centrum für geschlechtsspezifische Biologie und Medizin“ berichtet. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wollen erforschen, wie unterschiedlich Krankheiten bei Frauen und Männern wirken. Zudem gibt es viele Infos in den Rubriken Personalia und Preise, Spenden und Charity. Das kostenlose Magazin erscheint vierteljährlich, das nächste im April.

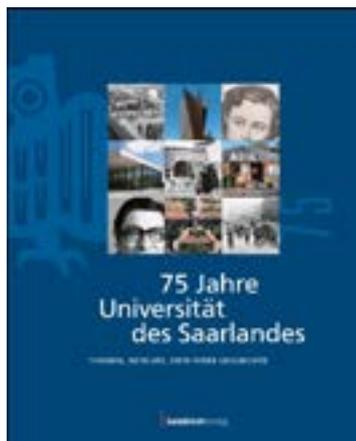
Einladung zum Blättern,
Lesen und Entdecken

BUCHTIPP 75 Jahre Universität des Saarlandes

Über zu wenig Alleinstellungsmerkmale kann sie nun wirklich nicht klagen: Sie gilt als die französischste aller deutschen Unis, ist die erste nach dem Zweiten Weltkrieg neu gegründete Universität Deutschlands und Westeuropas und die erste städtebaulich gestaltete Campus-Uni hierzulande. Der Band „75 Jahre Universität des Saarlandes“ rollt erstmals die Geschichte der Saar-Uni vom Jahr 1947 bis zur Gegenwart auf. Mitgearbeitet am 432 Seiten starken Werk haben neben Herausgeber Thilo Offergeld, Leiter der Arbeitsstelle Universitätsgeschichte an der UdS, auch eine Historikerin und drei Historiker.

Der in zehn Kapitel unterteilte Wälzer im besten Wortsinn will

den Leserinnen und Lesern anschaulich und verständlich die historische Entwicklung der Universität des Saarlandes nahebringen. Der katalogähnliche, reich bebilderte Band lädt zum Durchblättern, Entdecken und Reinlesen ein. Neun Hauptkapitel schlagen thematisch den Bogen vom ersten Hochschulinstitut „Institut d'Etudes Supérieures d'Université“ in Homburg über die Jahre der Studentenproteste 1969 /70, den Aufstieg der Informatik in den 1990ern und dem Starter-Zentrum bis zum erklärten Ziel Exzellenzuniversität. Außerdem widmen sich viele kleinere Texte zum Beispiel mitunter kuriosen Dingen (Mikrofiche-Lesegerät), Kunst (etwa der „Torque“ von Richard Serra) und Orten (wie die Mensa). Überhaupt lockern die verschiedenen Textarten den Lesefluss auf, sodass keine Langeweile aufkommt. Kurz: Das Buch ist ein Muss für alle, die sich für die Saar-Uni, ihre Geschichte, Gegenwart und Zukunft interessieren. **br**



Thilo Offergeld: 75 Jahre Universität des Saarlandes, Themen, Akteure, Orte ihrer Geschichte, Geistkirch-Verlag, Saarbrücken 2023, 432 Seiten, ISBN 978-3-949983-11-5, 32,80 Euro.

Pralles Programm

FESTIVAL Perspectives bietet 30 Veranstaltungen

Das deutsch-französische Festival Perspectives geht in diesem Jahr vom 16. bis zum 25. Mai über viele Bühnen – und das im gewohnten Umfang. Nach der Eröffnung am Donnerstag vor Pfingsten in Saarbrücken darf sich das Publikum auf rund 30 weitere Veranstaltungen an insgesamt zwölf verschiedenen Orten freuen: nicht nur in der Landeshauptstadt, auch in Saarlouis, im französischen Forbach

und Sarreguemines. Zwölf Gastproduktionen mit und ohne Worte aus den Bereichen Theater, Objekttheater, Tanz, Zirkusartistik und Performance erwarten die Zuschauerinnen und Zuschauer. Dazu gibt es Konzerte im Festivalclub Sektor Heimat am Osthafen und Kino. Der Kartenvorverkauf beginnt am Donnerstag, 18. April. **sb**

www.festival-perspectives.de

Werk stellt 200 besondere saarländische Frauen vor

PIONIERINNEN Auf Spurensuche in den Landkreisen

Erst im vorigen Jahrhundert erhielten Frauen die gleichen Rechte wie Männer. Doch schon immer gab es Frauen, die aus der Reihe tanzten, Pionierinnen waren und mutig in der Politik, im NS-Widerstand, in der Wissenschaft oder der Kunst Bemerkenswertes leisteten. Und es gab sie auch im Saarland, nicht nur in Saarbrücken, sondern überall. Die Saarbrücker Soziologin Gudrun Müller hat die Lebensgeschichten von rund 200 interessanten Frauen, die zwischen dem 1. und 21. Jahrhundert im Gebiet des heutigen Saarlands gelebt haben, zusammengetragen. „Frauen vor Ort“ heißt ihr neues Buch, das in der Schriftenreihe der AK zur Arbeits- und Sozialgeschichte im Conte Verlag erschienen ist.

Das Besondere an Müllers Konzept ist, dass sie das Buch nach Landkreisen gliedert und die sehr lebendig geschriebenen Porträts der Frauen den Orten ihrer Geburt, ihres Wirkens oder ihrer letzten Ruhestätte zuordnet. So kann frau/man den 425 Seiten umfassenden Band mit Register und weiterführenden Literaturhinweisen sehr gut als Nachschlagewerk nutzen, um mehr über bisher unbekanntere Frauen zu erfahren. Gewürdigt werden auch inzwischen bekanntere Persönlichkeiten wie Esther Bejarano, Elisabeth von Lothringen oder Mia Münster.



Doch welche Saarbrückerin hat schon mal von der St. Ingberterin Künstlerin Koelle-Karmann gehört? Oder von der Lyrikerin und Shoah-Überlebenden Elise Haas aus Tholey? Wer wusste, dass eine berühmte deutsche Höhlenforscherin namens Marie E.P. König in Güdingen ihre letzte Ruhe fand, oder dass die aus Saarbrücken stammende Maxi Ackers in den 1920ern einen Erfolgsroman über lesbische Subkultur in Berlin geschrieben hat? **sb**

Gudrun Müller: Frauen vor Ort. Auf Spurensuche in den saarländischen Landkreisen. Conte-Verlag, St. Ingbert 2024, 425 Seiten, ISBN 978-3-95602-269-2, 22 Euro.

Namhafte Autoren

STAATSTHEATER Literatur der Transformation

Die Gesprächsreihe „Literatur der Transformation“ des Saarländischen Staatstheaters stellt namhafte deutsche und – in Übersetzung – französische Autoren und Autorinnen vor, die sich mit wichtigen gesellschaftlichen Fragen befassen. Um französische Arbeiter in der Automobilkrise geht es im Doku-Roman von Arno Bertina (25. April). Aus Düsseldorf kommt Mithu

Sanyal mit dem gehaltvollen, amüsanten Roman „Identitti“ über verwirrende Identität (13. Mai). Nils Minkmar spricht mit Psychoanalytikerin Cythia Fleury (30. Mai) über „Über Ressentiments und ihre Heilung“ und mit Maylis de Kerangel über ihren Roman zum Thema Organspende (6. Juni). **sb**

www.staatstheater.saarland

Konzert, Diskussion und Wanderung



RECHTSSCHUTZSAAL

In den Frühlingsmonaten wartet der Rechtsschutzsaal in Friedrichsthal-Bildstock mit einem vielfältigen Veranstaltungsprogramm auf. Unter dem Motto „Pop meets Klassik“ tritt am 19. April ab 19 Uhr die Saarbrücker Opersängerin Elisa Wehrle (Foto: Jochen Dapp) auf. Die gefragte Sopranistin, die an der Hochschule für Musik Saar studiert hat, hat für ihren Auftritt ein abwechslungsreiches Repertoire aus besonderen Werken der Klassik sowie eigenen und neu interpretierten Pop-Songs zusammengestellt. Am 3. Mai um 18 Uhr lädt die Arbeitskammer gemeinsam mit dem Kulturforum der Sozialdemokratie Saarland zu einem deutsch-französischen Abend ein. Auf dem Podium sitzen vier im Saarland bestens bekannte Persönlichkeiten, die zum deutsch-französischen Verhältnis viel zu erzählen haben: Der aus Dudweiler stammende Publizist und Buchautor Nils Minkmar, der ehemalige saarländische Ministerpräsident Reinhard Klimmt, die französische Theaterfrau Sylvie Hamard und der Sulzbacher Liedermacher Wolfgang Winkler. Im Gepäck haben sie eigene Texte und Chansons. Ihr Gespräch moderiert Burkhard Jellonnek. Am 4. Mai



und am 15. Juni um jeweils 9,45 Uhr heißt es wieder: Auf zur Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück! Unter Leitung des Historikers Frank Hirsch von der Arbeitskam-

mer geht es auf eine sieben Kilometer lange Rundwanderung, bei der man viel Interessantes über die Geschichte des Rechtsschutzsaals sowie des Bergbaus und seiner Stätten in der Umgebung erfahren kann. Anschließend lässt die Gruppe den Morgen mit einem gemeinsamen Bergmannsfrühstück im Biergarten ausklingen. Gutes Schuhwerk ist geboten. **sb**

Die Teilnahme an allen Veranstaltungen ist kostenfrei, eine Anmeldung per E-Mail wegen begrenzter Platzkapazität an info@rechtsschutzsaal.de jedoch erforderlich. Infos: www.rechtsschutzsaal.de

Schwangerschaft darf verschwiegen werden

BEFRISTETER JOB

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags muss eine Bewerberin nicht sagen, dass sie schwanger ist. Auch wenn sie absehbar für einen Großteil der Zeit ausfällt. Das geht aus einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Gera hervor, auf das der Deutsche Anwaltverein (DAV) hinweist. Im konkreten Fall unterschrieb eine Beschäftigte einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag wenige Tage nachdem sie von der Schwangerschaft erfahren hatte. Sie sollte als Pflegeassistentin arbeiten. Die Arbeitnehmerin erschien am ersten Tag ordnungsgemäß zur Arbeit und teilte ihre Schwangerschaft mit. Der Arbeitgeber sprach daraufhin ein sofortiges generelles betriebliches Beschäftigungsverbot aufgrund von Infektionsgefahr aus. Damit fiel die Frau als Arbeitskraft aus, bevor sie angefangen hatte zu arbeiten. Der Arbeitgeber fühlte sich arglistig von der Bewerberin getäuscht und focht den Arbeitsvertrag in der Folge an. Das Arbeitsgericht Gera entschied allerdings, dass das Verschweigen der Schwangerschaft keine arglistige Täuschung darstelle. Mehr noch: Die Anfechtung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber sei unzulässige Diskriminierung. Schwangere müssten bei der Bewerbung auf eine unbefristete oder befristete Stelle keine Angaben zu ihrem Zustand machen und dürften sogar lügen. **tmn**

Aktenzeichen 3 Ca 1074/22

Protokoll ist nicht notwendig

JAHRESGESPRÄCHE

Wann müssen Vorgesetzte Jahresgespräche protokollieren und Beschäftigten zur Unterschrift vorlegen? Gesetzliche Regelungen dazu gibt es nicht. In vielen Unternehmen gibt es zur Durchführung der Jahresgespräche aber Regelungen in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Fehlen diese, muss das Jahresgespräch nicht zwingend protokolliert werden. In jedem Fall gilt aber: Unterschreiben sollten Arbeitnehmer Protokolle nur, wenn sie diese für zutreffend halten. Denn einmal unterschrieben, haben Protokolle Beweischarakter, sagt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck. Das dort Festgehaltene gilt als vereinbart. Das kann etwa eine Rolle spielen, wenn es um Bonuszahlungen oder Beförderungen geht. **tmn**

Änderungen bei einigen Formularen

STEUERERKLÄRUNG Die wichtigsten Änderungen

Obwohl sich das Grundprozedere bei der Steuererklärung nicht verändert, variieren die Formulare doch. Wer zur Abgabe verpflichtet ist und seine Steuererklärung in Eigenregie macht, hat bis zum 2. September Zeit, sich mit den Neuerungen vertraut zu machen und die Erklärung abzugeben.

Das sind die wichtigsten Änderungen bei den Vordrucken für das Veranlagungsjahr 2023:

- Anlagen Kind-/Vorsorgeaufwand/Energetische Maßnahmen: Laut Bund der Steuerzahler sind einige Formulare länger und umfangreicher geworden, insbesondere betroffen sind die drei genannten Anlagen.

- Anlage N-Doppelte Haushaltsführung: Wer aus beruflichen Gründen einen Zweithaushalt führt, hat die Aufwendungen dafür bislang in der Anlage N – für Einnahmen aus nicht selbstständiger Arbeit und deren Werbungskosten – angegeben. Jetzt gibt es dafür eine eigene Anlage, die Anlage N-Doppelte Haushaltsführung.

- Anlagen V-FeWo/V-Sonstige: In der Anlage V wurden bislang sämtliche Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung angegeben. Jetzt werden die Einkünfte von Ferienwohnungen oder Kurzzeit-Vermietungen von Wohnraum separat angegeben: in der Anlage



Für das Veranlagungsjahr 2023 gibt es einige neue Formulare.

V-FeWo. Aus Vereinfachungsgründen werden Einkünfte von bis zu 520 Euro laut Bund der Steuerzahler nicht versteuert. Allerdings ist das eine Bagatelgrenze, kein Freibetrag. Weitere Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, etwa Parkflächen oder Rechte, werden jetzt in der Anlage V-Sonstige eingetragen.

- Anlage SO: Wer mit virtuellen Währungen wie Bitcoin oder Token handelt, muss die Geschäfte in der Anlage SO bei den sonstigen Einkünften angeben. Der Bund der Steuerzahler weist darauf hin, dass der Bundesfinanzhof Kryptowährungen als sogenannte sonstige Wirtschaftsgüter eingestuft hat, deren Gewinne bei einer Haltedauer von weniger als einem Jahr steuerpflichtig sind. Liegen zwischen Kauf und Verkauf mehr als zwölf Monate, können etwaige Gewinne steuerfrei mitgenommen werden. **tmn**

Eine Auszeit ist planbar

WERTGUTHABEN Freiwilliges Angebot des Chefs

Wollen Beschäftigte sich längerfristig vom Job freistellen lassen, können sie unter bestimmten Voraussetzungen mit dem Arbeitgeber ein Wertguthaben vereinbaren. Dabei handelt es sich um ein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers. Der Sozialversicherungsschutz bleibt während der Auszeit bestehen, schreibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Arbeitgeber zahlt während der Freistellung aus dem bestehenden Wertguthaben zudem ein Ar-

beitsentgelt aus. Eine solche Vereinbarung sollte schriftlich festgehalten werden – etwa in einem Einzelvertrag. Auch ein Tarifvertrag und eine Betriebsvereinbarung können Details dazu festlegen. Der Arbeitgeber bringt seinen Sozialversicherungsanteil in das Wertguthaben ein. Während Beschäftigte grundsätzlich alle Entgeltteile einfließen lassen können. Das angesparte Guthaben können sie etwa für eine Elternzeit oder ein Sabbatical nutzen. **tmn**

Wann droht Kündigung wegen Zuspätkommens?

URTEIL Mehrere Abmahnungen sind notwendig

Kommen Beschäftigte mehrfach zu spät zu ihrer Arbeitsstelle, riskieren sie eine Kündigung. Doch dafür müssen sie zuvor mehrere Abmahnungen erhalten haben. Erfolgen diese zeitgleich, verfehlen sie ihre Warnfunktion, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (AZ 8 Sa 465/22), auf das der Bund-Verlag verweist.

Im konkreten Fall erhielt ein Mitarbeiter in der Produktion am selben Tag drei Abmahnungen für sein Zuspätkommen an jeweils drei verschiedenen Arbeitstagen. Als der Beschäftigte mehrere Monate später erneut zu spät zur Arbeit erschien, kündigte ihm der Arbeitgeber verhaltensbedingt. Der Beschäftigte erhob Kündigungsschutzklage – und hatte damit Erfolg. Sowohl das Arbeitsgericht Aachen (1 Ca 2426/21) wie auch das in zweiter Instanz mit dem Fall befasste Landesarbeitsgericht Köln gaben dem Kläger Recht.

Zwar könne ein verspätetes Erscheinen bei der Arbeitsstelle trotz einschlägiger Abmahnungen eine Verletzung der Arbeitspflicht und damit einen Kündigungsgrund darstellen,

so das Landesarbeitsgericht Köln. Angesichts der eher geringen Schwere der Pflichtverletzung des Mitarbeiters sei eine einzige Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung allein aber nicht ausreichend. Die drei Abmahnungen, die der Beschäftigte im Vorfeld der Kündigung erhalten habe, wirkten laut Argumentation des Gerichts in ihrer Warnfunktion allerdings wie eine einzige Abmahnung, da sie alle drei am selben Tag zugestellt worden sind.

Die Kündigung verstoße damit gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Es hätte zuvor einer weiteren einschlägigen Abmahnung bedurft, um dem Kläger eine wohlmöglich letzte Gelegenheit zu geben, geeignete Vorkehrungen gegen ein erneutes Verspäten zu treffen, so das Landesarbeitsgericht. Zusätzlich, so die Erläuterung des Gerichts, sei die Kündigung unwirksam, weil der Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung des Klägers nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. **tmn**

Aktenzeichen 8 Sa 465/22

Was sich bei einer Altersvorsorge lohnt

VORSORGE Vermögenswirksame Leistungen nutzen

Beschäftigte können ihren Arbeitgeber an ihrer Altersvorsorge beteiligen. Möglich ist dies über Vermögenswirksame Leistungen (VL). Dabei bekommen sie quasi Geld von ihrem Chef geschenkt. Über die Jahre können so mehrere tausend Euro zusammenkommen. Darauf macht die Stiftung Warentest aufmerksam. Maximal gibt es 40 Euro im Monat vom Arbeitgeber, also 480 Euro im Jahr. Oft können Arbeitnehmer zusätzlich von einer

staatlichen Förderung profitieren. Die besten Renditechancen bieten laut Stiftung Warentest Fondssparpläne. Die Experten empfehlen: ETFs auf Basis weltweiter Aktienindizes. ETF steht für Exchange Traded Funds. Sie bilden die Wertentwicklung eines Börsenindex nach. Wem der Aktienmarkt mit seinem Auf und Ab zu unsicher ist, der kann alternativ die Vermögenswirksamen Leistungen in einen Bankspargplan fließen lassen. **tmn**

Arbeitgeber darf nicht über Ort der Pause bestimmen

GESTALTUNGSFREIHEIT

Friseurtermin, kurz ein Paket bei der Post abliefern oder einkaufen: Die Mittagspause ist für viele eine willkommene Gelegenheit, private Dinge in einem vollen Arbeitstag unterzukriegen. Aber dürfen Beschäftigte in der Pause überhaupt machen, was sie wollen? Oder kann der Arbeitgeber vorschreiben, wie und wo man die Zeit verbringt? „Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer frei darin, zu entscheiden, wo er die Pause verbringt“, sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Beschäftigte können also draußen spazieren gehen, ins Restaurant gehen oder Sport machen, wie ihnen beliebt. Entscheidend sei die festgelegte Länge der Pause. Nur unter bestimmten Umständen seien Fälle vorstellbar, in denen der Arbeitgeber zum Beispiel eine Pause auf dem Betriebsgelände vorschreiben kann. Denkbar sei das etwa, wenn Beschäftigte sich vor dem Verlassen des Betriebsgeländes aus Sicherheitsgründen erst noch langwierig umziehen müssen. „Ab einer bestimmten Betriebsgröße haben Arbeitgeber aber grundsätzlich auch die Verpflichtung, geeignete Pausenräume vorzuhalten“, sagt Meyer. **tmn**

Steuerfreie Abgeltung möglich

INFLATIONS AUSGLEICH

Arbeitgeber können die Inflationsausgleichsprämie nutzen, um ihren Beschäftigten die Überstunden steuer- und sozialversicherungsfrei auszuzahlen. Darauf weist der Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine (BVL) hin. Ob der Arbeitgeber von dieser Regelung Gebrauch machen möchte oder nicht, bleibt ihm überlassen. Einen Rechtsanspruch darauf haben Arbeitnehmer nicht, so der Verband. Für Beschäftigte kann es sich lohnen, Vorgesetzte zumindest auf diese Möglichkeit anzusprechen. Ist die Bezahlung der Überstunden von vornherein vertraglich vereinbart, kann die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie nicht zu diesem Zweck genutzt werden. Die Inflationsausgleichsprämie gibt Arbeitgebern bis Ende 2024 die Möglichkeit, ihren Beschäftigten bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei zusätzlich zum Entgelt zu überweisen. **tmn**

2024 gelten neue Verpflegungspauschalen

Dienstreisen

Seit Anfang des Jahres gelten für beruflich bedingte Auslandsreisen neue Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten. Das hat das Bundesfinanzministerium (BMF) in einem Schreiben klargestellt, auf das der Bund der Steuerzahler verweist. Die Pauschalen können Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuerfrei mit dem Lohn ausbezahlen, wenn diese Dienstreisen für das Unternehmen bestreiten. Welche Werte sich im Einzelnen geändert haben, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Tabelle des BMF-Schreibens entnehmen. Fettgedruckte Werte wurden angepasst. Notwendig ist das in den Ländern geworden, in denen das allgemeine Preisniveau gestiegen ist, teilt der Bund der Steuerzahler mit. Die Ermittlung des auszahlbaren Pauschbetrags ist insbesondere dann kompliziert, wenn Beschäftigte während einer ein- oder mehrtägigen Dienstreise in verschiedene Länder reisen. Auch dazu benennt die Finanzverwaltung Regelungen: Bei einer eintägigen Dienstreise in verschiedene Länder darf der Pauschbetrag des Landes angenommen werden, in dem der Arbeitnehmer zuletzt tätig gewesen ist. Mehr Infos: <http://dpaq.de/xyjxf> **tmn**

Hilfsmittel bei der Arbeit sind erlaubt

Nutzung von ChatGPT

Frei zugängliche KI-Tools wie etwa ChatGPT sind in den vergangenen Monaten populär geworden. Dürfen Beschäftigte sich von ihnen bei der Arbeit unterstützen lassen? Grundsätzlich spricht nichts dagegen. Beschäftigte dürfen für Arbeitsaufgaben alle Hilfsmittel nutzen, die ihnen im Betrieb zur Verfügung stehen, wie der Bund-Verlag auf seiner Website informiert. Als Einschränkung gilt: Die Hilfsmittel sollten aktuelle und zutreffende Ergebnisse liefern, bei der Nutzung dürfen keine vertraulichen Informationen übertragen werden. Und: Wer mithilfe von Algorithmen Arbeitsleistungen erstellt, sei für die Ergebnisse eigenständig verantwortlich, heißt es in dem Beitrag weiter. Unternehmen haben aber auch die Möglichkeit, den Zugriff auf ChatGPT zu sperren oder zu begrenzen. In einem solchen Fall müssten Beschäftigte davon ausgehen, dass die Nutzung unzulässig ist. **tmn**

Mitarbeiterfotos im Netz: Das ist erlaubt

Betriebswebsite Abgebildete müssen zustimmen

Betriebsausflüge, Messeauftritte oder ein Einblick in das Arbeitsleben in Büro oder Werkstatt: Anlässe für Fotos gibt es in Unternehmen immer wieder. Gründe, diese zu teilen, auch – etwa um potenziellen Bewerberinnen oder Kunden positive Eindrücke zu vermitteln. Doch nicht immer wollen Beschäftigte im Netz zu sehen sein. Darf der Arbeitgeber also Fotos von Mitarbeitern ohne deren Zustimmung auf Social-Media-Plattformen veröffentlichen? Die klare Antwort: nein. Sobald Beschäftigte auf den Fotos zu erkennen sind, muss der Arbeitgeber von den Abgebildeten die Einwilligung für eine Veröffentlichung der Fotos einholen, schriftlich oder per E-Mail, erklärt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Meyer. „Mündlich reicht in aller Regel nicht.“

Das gilt übrigens auch, wenn der Arbeitgeber Mitarbeiterfotos auf der Unternehmenswebsite veröffentlichen möchte, etwa zu den jeweiligen Kontaktangaben der Beschäftigten. Wollen sie hier nicht mit Foto gezeigt werden, könnten Mitarbeiter dies ablehnen. Ausnahmen seien zwar abhängig von der Position der Beschäftigten denkbar. Etwa wenn es sich um Mitarbeiter im Bereich Öffentlichkeitsarbeit oder Social Media handelt. „Dann ist nämlich ihr Job, auf Social Media sichtbar zu sein“, so



Wenn ein Unternehmen seine Mitarbeiter für Social Media fotografieren möchte, braucht es deren Zustimmung

Meyer. Und auch wenn man einmal zugestimmt hat, dass Fotos von einem verwendet werden, kann man die Einwilligung jederzeit widerrufen, so Meyer. Verlässt man das Unternehmen, hat man ebenfalls ein Recht darauf, dass das Mitarbeiterfoto von der Unternehmenshomepage entfernt wird.

Geht es allerdings darum, dass gedruckte Unternehmensbroschüren nicht mehr verwendet werden sollen, in denen man abgelichtet ist, komme es auf die Verhältnismäßigkeit an. Denn hier spielen auch die Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber nach Paragraph 241 des Bürgerlichen Gesetzbuchs eine Rolle. „Und da kann das Interesse des Arbeitnehmers an der Entfernung seines Bildes hinter dem Interesse des Arbeitgebers zurückstehen, der andernfalls für viel Geld diese Broschüre einstampfen muss.“ **tmn**

Ausfall der Waisenrente

Ausbildungslücke Broschüre informiert

Wer als Kind ein oder sogar beide Elternteile verliert, hat bis zum 18. Geburtstag Anspruch auf eine Waisenrente. Wenn nach der Schule eine Ausbildung, ein Studium oder ein Freiwilligendienst folgen, besteht der Anspruch fort, höchstens aber bis zum 27. Geburtstag. Auf eine wichtige Regelung in der Übergangszeit zwischen Schule und Studium weist die Deutsche Rentenversicherung (DRV) hin. Denn zwischen Schul-

abschluss und Ausbildungsbeginn dürfen höchstens vier Monate liegen, damit die Waisenrente weitergezahlt wird. Ist die Ausbildungslücke größer, falle die Waisenrente in dieser Zeit komplett weg und könne erst wieder mit Beginn des neuen Ausbildungsabschnitts überwiesen werden. Weitere Infos gibt es in der Broschüre „Hinterbliebenenrente“, die auf der Website der DRV zum Download bereitsteht. **tmn**

Bei Auffälligkeiten kann überprüft werden

AU-BESCHEINIGUNG Wann eine Prüfung möglich ist

Kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eigentlich überprüfen lassen, wenn Zweifel am tatsächlichen Gesundheitszustand bestehen? Ja, das ist möglich. Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber von der Krankenkasse verlangen, dass diese eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Das ist gesetzlich geregelt. Einfach so geht das aber nicht. Der Arbeitgeber muss dafür begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit haben, erklärt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Eine Überprüfung sei etwa dann möglich, wenn jemand auffallend häufig oder immer wieder für kurze Zeit arbeitsunfähig ist und die Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Montag oder Freitag fällt. Und auch aus der AU-Bescheinigung selbst könnten sich Zweifel ergeben. „Zum Beispiel wenn diese rückwirkend oder für einen sehr langen Zeitraum ausgestellt ist“, so Bredereck. Verhalten sich Beschäftigte im Zusammenhang mit ihrer Krankschreibung auffällig,

kann das ebenfalls eine Überprüfung begründen. Etwa, wenn sie die Bescheinigung direkt nach Ausspruch einer Kündigung vorlegen und eine Erkrankung exakt bis zum Ende der Kündigungsfrist dauert. Die Prüfung übernimmt der Medizinische Dienst, der das Ergebnis der Krankenkasse des Versicherten und dem behandelnden Arzt mitteilt. „Dem Arbeitgeber wird lediglich das Ergebnis mitgeteilt, soweit die Einschätzung des Medizinischen Dienstes von der des Arztes abweicht“, sagt Bredereck. Er weist zudem darauf hin, dass eine Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auch indirekt stattfinden kann. Nämlich etwa, wenn der Arbeitgeber „sich schlichtweg weigert Entgeltfortzahlung zu leisten“. Klagt ein Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt dann vor Gericht ein, prüfe dieses „bei begründeten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit“, ob sie tatsächlich vorliegt. Dabei kann es notwendig werden, dass der Beschäftigte den Arzt von der Schweigepflicht entbindet und dieser dann als sachverständiger Zeuge befragt wird. **tmn**

Was im Homeoffice als Arbeitsunfall gilt

UNFALLVERSICHERUNG

Bei Homeoffice greift die gesetzliche Unfallversicherung dann, wenn dem Unfall eine betriebliche Tätigkeit zugrunde gelegen hat, die auch am Arbeitsplatz beim Arbeitgeber versichert gewesen wäre, teilt die schleswig-holsteinische Rechtsanwaltskammer mit. Ein Sturz etwa auf dem Weg vom Bett oder dem Küchentisch an den heimischen Arbeitsplatz ist ein Arbeitsunfall. Versichert ist auch der Gang zum Drucker im Nebenraum sowie der Weg zur Toilette oder in die Küche, um ein Getränk zu holen. Der Toilettenbesuch und die Nahrungsaufnahme selbst sind laut Rechtsanwaltskammer hingegen nicht versichert. Auch Unterbrechungen der Arbeitszeit – etwa für die Annahme einer privaten Postsendung – seien vom Versicherungsschutz ausgenommen. Dafür leistet die Versicherung aber Schutz, wenn Eltern ihre Kinder in die Schule oder den Kindergarten bringen und dabei verunfallen.

Kommt es im Homeoffice oder bei der mobilen Arbeit tatsächlich zu einem Unfall, sollten Betroffene umgehend ihren Arbeitgeber informieren – am besten schriftlich, so die Rechtsanwaltskammer. Dabei sollte der Unfall beschrieben, Fotos gemacht und etwaige Zeugen benannt werden. Beim behandelnden Arzt muss zudem angegeben werden, dass es sich um einen Arbeitsunfall gehandelt hat. **tmn**

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



Zeichnung: Kurt Heilmann

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA URLAUBSANTRAG

Die Urlaubszeit naht und damit auch die Zeit der Urlaubsanträge. Häufig wird in Betrieben bereits zum Jahresende eine Urlaubsliste ausgehängt, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Urlaubswünsche eintragen können. Doch wenn es dann darum geht, dass man seinen Urlaub festlegen und auch buchen möchte, hängen Beschäftigte oftmals in der Luft, weil über ihren Urlaubsantrag noch nicht entschieden worden ist. Was in solchen Situationen gilt und was zu tun ist, darüber sollen die folgenden Fragen und Antworten Aufschluss geben.



Von Anke Marx

Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes

1 Gibt es eine gesetzliche Regelung, wie Urlaub zu beantragen ist?

Das Bundesurlaubsgesetz enthält keine Regelung dazu, wie Urlaub zu beantragen ist. Das wird daher oftmals betriebsintern geregelt. In mitbestimmten Betrieben kann gegebenenfalls eine Betriebsvereinbarung Aufschluss darüber geben, in welcher Form der Urlaub zu beantragen ist. Auch der Arbeitsvertrag kann hierzu Hinweise enthalten. Sollten keine internen Vorgaben bestehen, empfiehlt es sich immer, den Antrag so zu stellen, dass man Antragstellung und Zeitpunkt nachweisen kann. Häufig werden auch Urlaubslisten gefertigt, in die die Mitarbeiter ihre Urlaubswünsche eintragen können.

2 Innerhalb welcher Frist muss über den Urlaubswunsch entschieden werden?

Für die Urlaubsgenehmigung oder -ablehnung muss der Arbeitgeber keine Frist beachten. Äußert er sich nicht, darf jedoch grundsätzlich keine Selbstbeurlaubung erfolgen. Allerdings hat das Arbeitsgericht Chemnitz im Jahr 2018 eine Richtschnur vorgegeben für den Fall, dass im Unternehmen zu Beginn des Jahres ein Urlaubsplan aufgestellt wird: In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber demnach innerhalb einer angemessenen Frist von einem Monat dem Urlaubswunsch des Mitarbeiters widersprechen, sofern Interessen entgegenstehen. Widerspricht der Arbeitgeber nicht, so gelte der eingetragene Urlaub als wirksam genehmigt.

3 Was kann man tun, wenn der Arbeitgeber nicht über den Antrag entscheidet?

Sollte der Arbeitgeber nicht zügig und zeitnah über den Urlaubsantrag entscheiden, ist es ratsam, ihn nochmals an den offenen Antrag zu erinnern und ihn zu bitten, zeitnah zu entscheiden, damit der Urlaub richtig geplant werden kann. Sollte auch dies erfolglos bleiben, kann der Arbeitnehmer die Gewährung des Urlaubs im Rahmen des Eilrechtsschutzes gerichtlich geltend machen. Das dürfte jedoch das Arbeitsverhältnis belasten und sollte daher als allerletzte Maßnahme in Betracht gezogen werden. Sofern ein Betriebs-, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung vorhanden sind, können auch diese die Mitarbeiter unterstützen.

Haus der Beratung

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

Öffnungszeiten

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

Wo finden Sie was?

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

Auszubildende erleben hier viel Abwechslung

BZK Für 2024 werden noch Azubis gesucht

Das AK-Bildungszentrum Kirkel (BZK) hat viele Facetten: Bildungsbetrieb, Veranstaltungslocation, Hotel, Gastronomie, Fitness- und Gesundheitsbereich – alles unter einem Dach. Um jedes Jahr über 1.000 Veranstaltungen durchzuführen, benötigt das BZK qualifizierte Mitarbeiter. Am liebsten bildet es sie selbst aus und bietet jungen Menschen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach der Ausbildung.

Von Sybille Schneider und Ralf Haas

Im BZK gleicht keine Woche der anderen: Jeden Tag gibt es unterschiedliche Veranstaltungen und neue Anforderungen. Sei es in der Küche, im Restaurant oder in der Hauswirtschaft. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen ständig neue Menschen kennen und organisieren mit ihnen gemeinsam einen bestmöglichen Ablauf ihrer Tagungen oder Seminare. Damit gestalten sie den Aufenthalt für die Gäste so angenehm wie möglich. Langeweile? Kennen sie nicht! Abwechslung? Lieben sie!

Dennoch schreckt viele Schulabgänger ein Job in der Hotellerie und im Veranstaltungsbereich ab. Selbst langjährige Beschäftigte wenden sich von der Branche ab. Lange und wenig planbare Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, wenig Mitbestimmung, Zeitdruck und Stress sind nur einige Argumente, die mit dieser Entscheidung einhergehen. Auszubildende

im BZK finden wesentlich bessere Bedingungen vor: Sie profitieren von einer tariflichen Vergütung (TV-L), sie werden während ihrer Ausbildung begleitet, es werden alle Inhalte nach den Ausbildungsrahmenplänen vermittelt. Außerdem bietet das BZK gute Arbeitsbedingungen und ein Personalrat sowie eine Jugend- und Auszubildendenvertretung stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Arbeitszeiten sind planbar, Feiertage können mit der Familie verbracht werden, denn an diesen Tagen ist das Haus geschlossen. Und das Beste: Die BZK-Azubis werden nach erfolgreicher Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate übernommen.

Mitte März fand ein erster „Schnuppertag“ statt, damit Schulabgänger sich ein Bild von den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im BZK machen konnten. Bei Quizaufgaben, beim Absolvieren eines Hindernisparcours, beim Mixen alkoholfreier Cocktails und beim Verkosten einer Suppe konnten sie in die Ausbildungsberufe hineinschnuppern. Einigen Interessenten konnte das BZK sogar kurzfristige Schülerpraktika zur Berufsorientierung anbieten.

Derzeit werden für das Ausbildungsjahr 2024 noch Auszubildende in den Berufen Koch/Köchin, Hauswirtschafter/-in und Fachmann/-frau für Restaurant- und Veranstaltungsgastronomie gesucht. Infos: www.arbeitskammer.de/arbeiten-bei-ak



Foto: Tarik Saidani

Regionalverbandsdirektor Peter Gillo (links) und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (3. v. l.) gemeinsam mit Baris-Vertretern und IK-Mitarbeitern vor dem IK in Völklingen.

Verein Baris erhält Förderung für fünf Jahre

PETER GILLO ZU BESUCH

Der Verein Baris - Leben und Lernen e. V., ansässig im Interkulturellen Kompetenzzentrum der AK in Völklingen, wird für seine Arbeit für weitere fünf Jahre vom Regionalverband Saarbrücken gefördert. Regionalverbandsdirektor Peter Gillo überbrachte die gute Nachricht persönlich und hat aus diesem Anlass Anfang März das IK und den Verein besucht, um sich über die Arbeit vor Ort zu informieren. Mit dem IK widmet sich die AK dem Thema Migration. Baris bietet verschiedene Maßnahmen, die das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie die Lebenssituation benachteiligter Bevölkerungsgruppen zu verbessern suchen. Der Verein arbeitet eng mit dem IK zusammen. **red**

Infos: www.arbeitskammer.de/beratung/zumigration/das-interkulturelle-kompetenzzentrum

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

AUFRUF

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Haben Sie einen guten Ausflugstipp parat, dann teilen Sie ihn doch mit anderen Leserinnen und Lesern. Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen. Haben Sie Wünsche für andere wichtige Themen, dann scheuen Sie sich nicht, sie zu benennen. Die Redaktion

redaktion@arbeitskammer.de



Foto: BZK

Küchenchef Siegfried Weiler zeigt den interessierten Jugendlichen, welche arbeiten in der Küche anstehen.

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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

450.500

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



42.600

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



31.000

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 530 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 130 Wochenendseminare und 100 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.