

Mit
Beilage
„Leben + Freizeit“



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 72. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 3|24

Juni
2024



Titelthema

Migration bereichert unsere Gesellschaft

Position

Bei der BAföG-Reform muss
nachgebessert werden

14

Betrieb + Gewerkschaft

Ford-Beschäftigte berichten
von ihrer Situation

18

Aus der Beratung

Fragen und Antworten
zum Betriebsausflug

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 3 | 2024

TITELTHEMA

Migration geht uns alle an

6 Wir brauchen eine nachhaltige und chancenorientierte Migrationspolitik.

9 In der Arbeitsmigration in der Pflege sind Reformen nötig.

13 Grafikseite: Migranten werden dringend gebraucht, aber häufig ausgebeutet.

ARBEIT + GESUNDHEIT

22 Was dabei hilft, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren.

POLITIK + WIRTSCHAFT

26 Der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland hat seinen Mietreport vorgestellt.

KULTUR + MEDIEN

35 Im September geht das neue Apollon-Festival an den Start.

AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



Für unsere Beilage „Leben + Freizeit“ waren wir auf Wanderwegen für Familien unterwegs. Auch ansonsten gibt es wieder einige interessante Freizeit- und Ausflugstipps für die warme Jahreszeit.

RUBRIKEN

4 Aktuelles + Impressum

21 Betrieb + Gewerkschaft

22 Ausbildung + Weiterbildung

23 Veranstaltungen

28 Arbeitswelten

38 Recht + Rat

EDITORIAL

Willkommen im Saarland!



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Seit vielen Jahrhunderten migrieren Menschen weltweit, seit Anfang des 20. Jahrhunderts ist Europa ein Zuwanderungskontinent, so auch das Saarland. Die Gründe für Zuwanderung sind verschiedenartig. Menschen wurden als Arbeitskräfte angeworben, Menschen werden in ihrem Geburtsland politisch verfolgt, fliehen vor einem Krieg oder sehen keine Perspektiven zum Überleben. Ich sehe es als unsere Pflicht an, diesen Menschen zu helfen, sich hier in unserer Gesellschaft wohlfühlen und zu integrieren. Viele von ihnen sind gut qualifizierte Fachkräfte, ihre Integration kann in den saarländischen Betrieben schnell und nachhaltig gelingen. Wieder andere benötigen eine (Nach)qualifizierung, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen müssen unsere Behörden noch schneller werden. Denn: Wir benötigen jede als Neu-Saarländerin und jeden als Neu-Saarländer. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen jetzt nach und nach in den Ruhestand, die Bevölkerung schrumpft. Wie gesagt: Wir müssen die Chance nutzen, das Fachkräftepotenzial möglichst schnell heben. Deshalb muss unsere Botschaft an die Zugewanderten und deren Kinder sein: Herzlich willkommen im Saarland!



Es ist unsere Pflicht, den Migrantinnen und Mitgranten zu helfen, sich wohlfühlen und sich schnell bei uns im Saarland zu integrieren!

ZU TITELBILD/CARTOON

Das Foto auf der Titelseite (Adobe Stock/ Jakub Krechowicz) steht für Vielfalt, die Migration auch mit sich bringt und durch die unsere Gesellschaft zweifelsohne bereichert wird. Unser Cartoonist TOM, der unter anderem auf den Fachkräftemangel anspielt, behandelt das Titelthema wie immer mit einem für ihn typischen Augenzwinkern.

Zwei AK-Broschüren neu herausgegeben

NÜTZLICHE RATGEBER

Die Einkommensteuer-Broschüre 2023 ist erschienen. Sie informiert über steuerliche Vergünstigungen sowie über die gesetzlichen Änderungen für 2023. Der Aufbau der Broschüre bezieht sich auf die aktuellen Einkommensteuer-Formulare. Außerdem hat die AK die Broschüre „Arbeitslosengeld“ (ALG) überarbeitet und neu herausgegeben. Sie erläutert unter anderem erste Schritte und Voraussetzungen für den ALG-Bezug, die Höhe des Arbeitslosengeldes. Der Aufbau der Broschüre ist so gewählt, dass Nutzer ihre Fragen inklusive Antwort finden können. **red**

www.arbeitskammer.de/online-broschueren
www.arbeitskammer.de/broschuerenshop

Neues Verfahren zur Terminvergabe!

STEUERTERMINE

Die Steuertermine werden künftig ausschließlich online vergeben. Die bisherige telefonische Terminvergabe konnte die hohe Nachfrage nicht zufriedenstellend bewältigen und führte zu technischen Problemen. Um an der Steuertermin-Vergabe teilnehmen zu können, muss man sich unter www.ak-online-beratung.de oder www.ak-online-beratung.saarland registrieren. Die Vergabe der Beratungstermine erfolgt über ein Randomisierungsverfahren (eine Zulosung nach dem Zufallsprinzip). Der aktuelle Bewerbungszeitraum ist am 10. Juni gestartet und endet am 5. Juli. Bewerben kann man sich in dieser Frist für Steuerberatungstermine, die zwischen 1. September 2024 und dem 28. Februar 2025 stattfinden. Mehr Infos: www.arbeitskammer.de/terminvergabe-steuern **red**

Die AK ist saarländisches immaterielles Kulturerbe

VERLEIHUNG Urkunde wurde im Mai übergeben

Das Bildungsministerium hat die Arbeitskammer 2022 in die Liste des saarländischen immateriellen Kulturerbes aufgenommen. Nun wurde die Urkunde verliehen. „Die Aufnahme in die Liste des immateriellen Kulturerbes bedeutet eine große Wertschätzung unseres Engagements für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland“, sagte der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar anlässlich der Aufnahme in die Liste. Der Verfassungsrang der AK als eine von vier Wirtschaftskammern im Land und die demokratische Rückkopplung durch die Selbstverwaltung der Vertreterversammlung, deren Mitglieder von den Gewerkschaften vorgeschlagen und vom Landtag gewählt sind, macht die Arbeitskammer in der Tat einzigartig.

Das ist die Voraussetzung dafür, dass die Arbeit der AK immer durch die ureigenen Interessen der Beschäftigten geleitet ist. „Unsere Kolleginnen und Kollegen der Arbeitskammer arbeiten seit über 70 Jahren im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land. Das saarländische Ministerium für Bildung und Kultur hat das erkannt und ihr Engagement, ihre Arbeit und ihre Effizienz mit der Aufnahme in die Liste des immateriellen Erbes gewürdigt“, sagte AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. Die AK erinnert mit vielen Aktivitäten an die kulturelle und soziale Vergangenheit der Saarländer. Und hilft damit, die landestypische, wesentlich durch Kohle und Stahl bedingte Arbeitnehmerkultur im Saarland zu bewahren. **red**



Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot (v.l.), AK-Pressesprecherin Dörte Grabbert und Frank Hirsch, der Leiter des AK-Dokumentationszentrums, bei der Verleihung der Urkunde zur Aufnahme in die Liste des immateriellen Kulturerbes.

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:** Benjamin Spang; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de; **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

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



Foto: Adobe Stock/Carlos Gardel

Migration geht uns alle an

DENKANSTOSS Wir müssen Vorurteile abbauen, sagt **Tarik Saidani**

Migration ist ein vielschichtiges und komplexes Thema, das wie kein anderes in den letzten Jahren den gesellschaftlichen Diskurs geprägt und polarisiert hat. Ob in der medialen Berichterstattung, in politischen Diskursen oder am Stammtisch – kein Thema scheint so sehr in aller Munde zu sein. Dabei wird dem Thema Migration in der öffentlichen Debatte oft mit bemerkenswertem Halbwissen und Unwahrheiten begegnet, was in den letzten Jahren zum Erstarken rechtsextremistischer Parteien und Bewegungen geführt hat. Diese nutzen das Thema Migration, um mit einfachen Parolen und Sündenbockrhetorik Wählerstimmen zu gewinnen. Dabei wird die komplexe Realität vereinfacht und polarisiert, was die gesellschaftliche Spaltung vertieft und eine sachliche Auseinandersetzung erschwert. Einer der Höhepunkte dieser perfiden Entwicklung waren die Correctiv-Enthüllungen Anfang des Jahres über ein Geheimtreffen von rechtsextremistischen Kräften, die Pläne für millionenfache Abschiebungen von Einwanderern und Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert haben. Die Bestrebungen einer sogenannten „Remigration“ führten zu einem gesellschaftlichen Aufschrei und mündeten in wochenlange bundesweite Demonstrationen gegen Rassismus und Rechtsextremismus,

an denen sich Millionen Menschen und unterschiedliche zivilgesellschaftliche Akteure beteiligten. Solche Geschehnisse sollten ein Weckruf sein und uns als Gesellschaft bewusst machen, dass Migration uns alle betrifft, unabhängig davon, ob wir selbst migriert sind oder nicht. In einer globalisierten Welt sind die Bewegungen von Menschen über Grenzen hinweg eine Realität, die weder ignoriert noch aufgehalten werden kann. Statt Ängste zu schüren, sollten wir uns darauf konzentrieren, wie wir Migration gestalten und zugewanderte Menschen effektiv in die Gesellschaft integrieren können. Dabei ist es wichtig, Vorurteile abzubauen und die positiven Beiträge von Migranten zu erkennen und zu fördern.

Wir sollten uns darauf konzentrieren, wie wir Migration gestalten und zugewanderte Menschen effektiv in die Gesellschaft integrieren können.



Tarik Saidani
ist Referent für
Migrationspolitik.



Die Chancen der Migration erkennen und Integration forcieren

EINWANDERUNG Wir brauchen eine chancenorientierte Migrationspolitik

Flüchtlingswelle oder Masseneinwanderung – derlei Begriffe geistern nicht selten durch den öffentlichen Diskurs und machen deutlich, dass Migration hierzulande oft als Bedrohung empfunden wird. Dabei sollten wir – nicht nur, um vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wettbewerbsfähig zu bleiben – die gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Integration annehmen und dafür sorgen, dass Menschen mit Migrationshintergrund ihre Potenziale entfalten können.

Von Tarik Saidani

Deutschland ist ein Einwanderungsland, mehr als ein Viertel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Migration spielt folglich eine immens wichtige Rolle im alltäglichen Leben. Nichtsdestotrotz kursieren immer wieder Halbwahrheiten oder gar Falschinformationen rund um das Thema, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden und gleichzeitig einen Nährboden für rechtsextremistische Akteure darstellen. Diese schüren in Zeiten multipler Krisen, gezielt

Ängste, um auf Stimmenfang zu gehen.

Auch im öffentlichen Diskurs ist der Migrationsbegriff häufig negativ konnotiert. Dies zeigt sich anhand von Begriffen wie beispielsweise Flüchtlingswelle, Masseneinwanderung, illegale Migration. Zudem werden viel zu oft unterschiedliche Begriffe vermischt und als Synonym verwendet. Solche Entwicklungen führen dazu, dass die Chancen der Migration verkannt werden und die positiven Aspekte in den Hintergrund geraten.

Wie viele andere Industrieländer steht Deutschland vor dem Problem des demographischen Wandels und eines damit verbundenen Fachkräftemangels. Durch Einwanderung von Men-

Politische Partizipation stärken

schen aus dem Ausland kann dem entgegengewirkt werden, um auch in der Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben. Hierbei müssen von der Politik Maßnahmen getroffen werden, um die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen zu beschleunigen, damit eine

schnellere Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gewährleistet werden kann. Dabei sollte das Augenmerk auf die Fähigkeiten, Ressourcen und Qualifikationen von zugewanderten Menschen gelegt werden, unabhängig davon, wo sie erworben wurden. Dadurch werden die Innovationskraft und Kreativität im beruflichen Alltag gefördert. Verhindert werden muss, dass noch mehr Menschen mit Migrationshintergrund in prekäre Arbeitsverhältnisse und in den Niedriglohnsektor abrutschen. Trotz der vielfältigen Herausforderungen des bestehenden Fachkräftemangels, die durch Migration in den Arbeitsmarkt gelöst werden können, sollten nicht allein die wirtschaftlichen Vorteile in den Vordergrund gestellt werden und Zugewanderte lediglich als Ressource gesehen werden. Der humane Aspekt sollte stets im Vordergrund stehen und eine Einteilung in „gute“ und „schlechte“ Migranten darf im gesellschaftlichen Diskurs keine Überhand nehmen.

Eine der größten Herausforderungen der Migration besteht darin, die soziale Teilhabe für zugewanderte Menschen zu gewährleisten. Diese umfasst die Möglichkeit, aktiv und gleichberechtigt am gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen. Auch die politische Partizipation spielt in diesem Kontext eine immens wichtige Rolle, damit auch die Interessen der zugewanderten Menschen auf politischer Ebene wahrgenommen werden. Für Migranten muss der Rahmen geschaffen werden, sich politisch zu engagieren, damit ihre Stimme Gehör findet. Folglich wird dadurch unsere Demokratie gestärkt und die Diversität der Gesellschaft adäquat widergespiegelt.

Ein Schlüssel zur sozialen Teilhabe ist Bildung. Hier muss das Augenmerk auf ausreichend Bil-

Die Politik muss die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit Integration gelingen kann.



Foto: Adobe Stock/gamaboyfoto

dungsangeboten sowie Sprach- und Integrationskursen liegen, damit den Migranten die gesellschaftliche Teilhabe erleichtert wird. Vorhandene Sprachbarrieren und fehlendes Wissen über soziale, kulturelle und gesellschaftliche Gegebenheiten des Aufnahmelandes erschweren deutlich den Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe.

Durch die soziale Teilhabe von Migranten profitiert auch die Aufnahmegesellschaft, die durch die neuen Perspektiven und die kulturelle Vielfalt, die durch die Migration in sie einfließen, zweifellos bereichert wird. Zudem kann der soziale und kulturelle Austausch dazu führen, dass vorhandene Vorurteile abgebaut werden. Dies führt uns zu einer der weiteren Hauptherausforderungen der Migration: Diskriminierung und Vorurteile gegenüber Migration führen zu einer Reihe von Problemen, die sowohl die betroffenen Individuen als auch die Gesellschaft als Ganzes betreffen. Dadurch

Schlechtere Bildungschancen

wird eine soziale Ausgrenzung forciert, was oft zu einer Isolation und Entfremdung vom Aufnahmeland führt. Dies kann im schlimmsten Fall zu einer Radikalisierung und kompletten Ablehnung der Aufnahmegesellschaft führen.

Eine weitere Folge besteht darin, dass durch Diskriminierung die wirtschaftliche Benachteiligung steigt. Menschen mit Migrationshintergrund haben oft schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, und üben oft Jobs aus, die deutlich unter ihren vorhandenen Qualifikationen liegen. Auch im Bildungswesen werden Kinder mit Migrationshintergrund noch viel zu oft aufgrund der Herkunft benachteiligt. Dies führt zu schlechteren Bildungschancen und hat zur Folge, dass Migranten kaum eine Chance haben, aus prekären sozialen Verhältnissen auszubrechen.

Durch solche Gegebenheiten bildet sich ein Teufelskreis, der vorhandene Stereotype und Vorurteile gegenüber Migration weiter verstärkt, dadurch, dass



Foto: Adobe Stock/Aluebeat76

die Ausgrenzung und Benachteiligung von Migranten diese Stereotype vermeintlich bestätigt und in der Gesellschaft weiter verfestigt. Folglich kann dies zu Spannungen und Konflikten führen, was zur Spaltung der Gesellschaft beiträgt. Dadurch wiederum gewinnen rechtsextremistische Kräfte weiter an Zuspund in der Gesellschaft.

Integration muss als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen werden, die nur funktionieren kann, wenn sie sowohl von der Aufnahmegesellschaft als auch von den zugewanderten Menschen gemeinsam bewältigt wird. Dieser beid-

seitige Prozess ist langwierig und geht mit einer Reihe von Herausforderungen einher. Es liegt folglich an der Politik, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Herausforderungen gemeistert werden können, um die riesigen Potenziale und Chancen der Migration richtig auszuschöpfen. Dabei sollte der Fokus auf die überwiegenden Vorteile der Migration gelegt werden, damit Deutschland ein menschenwürdiges, offenes und inklusives Einwanderungsland wird, in dem Menschen mit Migrationshintergrund ihre vorhandenen Potenziale vollkommen entfalten können.

Durch soziale Teilhabe von Migranten profitiert auch die Aufnahmegesellschaft, die zweifellos bereichert wird.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Integration ist ein beidseitiger und langfristiger Prozess

- ▶ Politik muss die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit die Herausforderungen der Migration gemeistert werden können. Sie muss für eine nachhaltige, wirksame und chancenorientierte Migrationspolitik sorgen.
- ▶ Wir brauchen eine schnellere Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen.
- ▶ Für zugewanderte Menschen muss die soziale Teilhabe gewährleistet werden, vor allem sind ausreichend Bildungsangebote sowie Sprach- und Integrationskurse nötig.
- ▶ Integration muss als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen werden.

Migration ist eine Chance gegen den Fachkräftemangel

ARBEITSMARKT Babyboomer gehen in Rente – Bedarf an Fachkräften wächst

Migranten spielen eine wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt und stützen unser Sozialsystem. Wenn nun die Babyboomer-Generation in Rente geht, wächst der Bedarf an Fachkräften. Zugewanderte Menschen sind eine wertvolle Ressource, um diese Lücke zu schließen.

Von Dagmar Ertl

In der Pflege, Gastronomie, im Handwerk, im Sozial- und Erziehungswesen, auf dem Bau oder in der IT – überall fehlt heute schon Personal. Die zahlenmäßig starken Jahrgänge der Babyboomer-Generation werden demnächst in Rente gehen und jüngere Arbeits- und Fachkräfte werden noch dringender benötigt. Aktuell sind Menschen im

Rentenalter noch eine kleine Bevölkerungsgruppe, aber in zehn bis 15 Jahren werden sie einen deutlich höheren Anteil ausmachen, während gleichzeitig weniger junge Menschen nachwachsen (siehe Grafik).

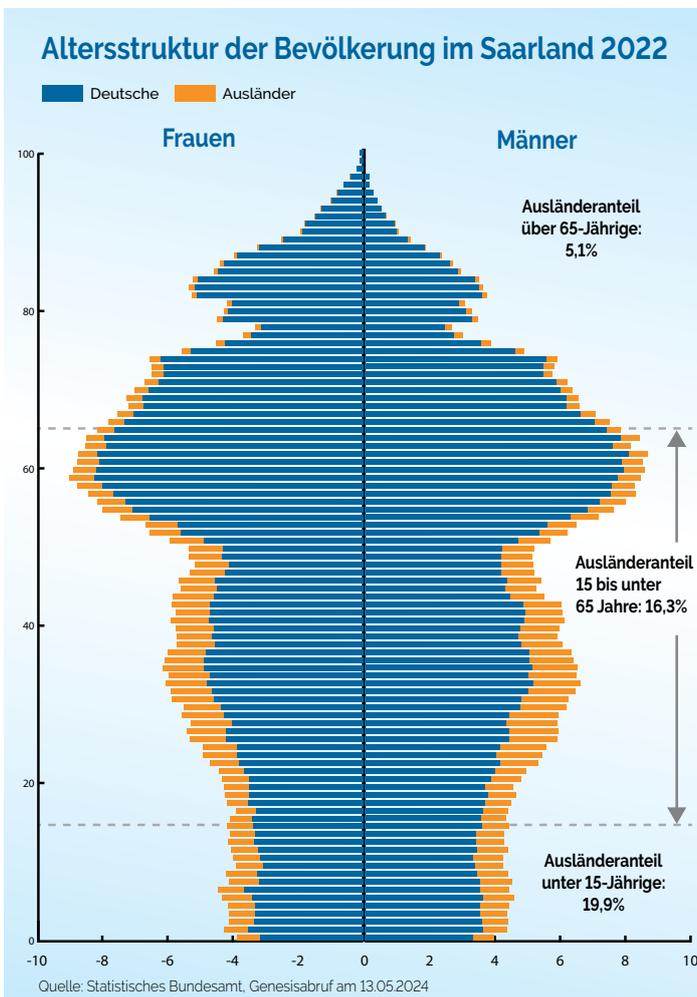
Obwohl mehr Frauen als früher arbeiten und viele Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben, reicht dies nicht aus, um die zukünftigen Arbeitsplätze zu besetzen. Im Saarland werden in den kommenden 15 Jahren nahezu 150.000 sozialversicherte Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Von ihnen haben rund 110.000 eine anerkannte Berufsausbildung, und sie hinterlassen eine gravierende Fachkräftelücke.

Es ist ein populistisches Vorurteil anzunehmen, dass Migranten in unser Sozialsystem einwandern, um es auszunutzen. Tatsächlich stützen sie unser Sozialsystem. Im Saarland stieg der Anteil ausländischer Beschäftigter von 9,5 Prozent im Jahr 2013 auf 14,8 Prozent im Jahr 2023. Sie zahlen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Insgesamt sind hier knapp 67.000 Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beschäftigt, während gleichzeitig die Zahl der deutschen Beschäftigten altersbedingt gesunken ist. Die Bevölkerungspyramide verdeutlicht, dass ohne die ausländische Bevölkerung, die deutlich jünger ist als die deutsche, das Saarland auf tönernen Füßen steht.

Deutschland wird qualifizierte Zuwanderung benötigen. Experten schätzen, dass jährlich rund 400.000 Zuwanderer erforderlich sind, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Im Saarland wären das etwa 5.000 Menschen. Die Bundesregierung hat deshalb mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Zuwanderung von Menschen aus Drittstaaten erleichtert und nun nachgebessert.

Weil es durchaus kritisch ist, Fachkräfte aus ärmeren Regionen (zum Beispiel Pflegekräfte aus Mexiko) abzuwerben, plädiert die AK dafür, die Potenziale derjenigen, die bereits im Land leben, zu stärken. Dies gilt insbesondere für geflüchtete Menschen, die in großer Zahl 2015/16 aus Syrien und 2022/23 aus der Ukraine ins Land kamen. Für Geflüchtete steht zunächst die humanitäre Hilfe im Vordergrund – von Wohnen bis hin zur medizinischen Betreuung. Erwerbsarbeit ist dann aber eine grundlegende Voraussetzung, damit sie sich hier ein neues Leben aufbauen können. Sprach- und andere Integrationsprogramme erleichtern die schrittweise Integration in den Arbeitsmarkt. Mittlerweile sind von den 2015 zugezogenen Geflüchteten rund zwei Drittel erwerbstätig. Der Job-Turbo, den das Bundesarbeitsministerium nun gestartet hat, soll dies noch besser gelingen lassen. Das Programm setzt auf einen schnellen Arbeitsmarktzugang und den Ausbau sprachlicher und fachlicher Kompetenzen. Dabei muss verhindert werden, dass geflüchtete Menschen schnell in prekäre Helferjobs gedrängt werden, die unterhalb ihrer Qualifikation liegen. Auf dem Arbeitsmarkt werden Fachkräfte gebraucht. Deshalb ist die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen zu beschleunigen und die fachliche Qualifizierung zu fördern.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.



Arbeitsmigration in der Pflege braucht Reflexion und Reformen

AUSBEUTUNG Etabliert sich in der Pflege eine neue Form des Kolonialismus?

Arbeitsmigration in der Pflege hat in den letzten Jahren eine immense Bedeutung gewonnen. Durch den demografischen Wandel und den wachsenden Pflegebedarf in vielen westlichen Ländern ist der Zustrom ausländischer Pflegekräfte zu einem zentralen Bestandteil des Gesundheitssystems geworden. Diese Entwicklung bringt jedoch erhebliche Herausforderungen mit sich und wirft auch laut ICN (International Council of Nurses) Fragen auf, die an historische Formen des Kolonialismus erinnern.

Von Esther Braun

Die alternde Bevölkerung in vielen westlichen Ländern führt zu einem stark steigenden Pflegebedarf, den die eigenen Arbeitskräfte allein nicht decken können. In Deutschland wird laut Deutschem Krankenhaus Institut (DKI) bis 2030 eine Verdoppelung des Bedarfs an Pflegekräften erwartet. Die Folge ist, dass immer mehr ausländische Fachkräfte als Lückenfüller rekrutiert werden müssen, und die meisten dieser Personen stammen aus osteuropäischen Ländern, Asien und Afrika.

Sprachbarrieren sind oft nur die erste von vielen Herausforderungen, gefolgt von kulturellen Unterschieden und unterschiedlichen Pflegeverständnissen. Viele erleben Diskriminierung und mangelnde Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation und die Arbeitsbedingungen sind häufig schlechter als für einheimische Pflegekräfte. Berichtet wird von Überlastung, mangelnder Unterstützung und unzureichender Bezahlung. Ein anderes Problem ist die strukturelle Benachteiligung, denn oft sind die Arbeitsverträge befristet, und die Aufenthaltsgenehmigung ist an den Arbeitsplatz gebunden. Dies schafft ein Abhängigkeitsverhältnis und macht es schwerer, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren. Fälle von



Foto: Adobe Stock/Prazis Images

Migration darf nicht als einseitige Ausbeutung, sondern muss als gegenseitiger Gewinn betrachtet werden.

Ausbeutung sind keine Seltenheit, und viele sehen sich gezwungen, weit über das vereinbarte Maß hinaus zu arbeiten, um den Lebensunterhalt zu sichern und die Familie im Heimatland zu unterstützen.

Diese Umstände werfen den Verdacht auf, dass Arbeitsmigration in der Pflege eine neue Form des Kolonialismus darstellt. Historisch betrachtet ist Kolonialismus die Ausbeutung von Arbeits-

Arbeitsmigration muss für beide Seiten vorteilhaft sein

kraft und Ressourcen kolonialisierter Länder durch die Kolonialmächte. So könnte auch der aktuelle Weg gedeutet werden: Finanzstarke Länder rekrutieren Pflegekräfte aus ärmeren Regionen, um die eigenen Bedürfnisse zu decken, während die sozialen und ökonomischen Kosten die Herkunftsländer belasten. Diese verlieren oft wertvolle Fachkräfte, die auch in ihrer Heimat dringend benötigt werden. Diese „Brain Drain“ genannte Abwanderung von qualifiziertem Personal kann die Entwicklung und den Aufbau effektiver Gesundheitssysteme in diesen Ländern erheblich behindern. Außerdem profitieren die aufnehmenden Länder wirtschaftlich von der migrantischen Arbeitskraft, während die gesamtgesellschaftlichen Bedingungen, die zur Migration führen, kaum thematisiert oder verbesser-

sert werden. Zur Bewältigung dieser Problemstellung und der Entkräftung des Verdachts des Neokolonialismus, sind umfassende Reformen notwendig. Es bedarf fairer Arbeitsbedingungen, einer angemessenen Bezahlung und die Anerkennung der Qualifikationen. Zudem muss Arbeitsmigration so gestaltet werden, dass sie für beide Seiten – die Herkunfts- und die Aufnahmeländer – vorteilhaft sind. Internationale Kooperationen können helfen, die Arbeitsmigration der Pflege gerechter zu machen. Programme, die Ausbildung und Austausch fördern, können sowohl den Pflegebedarf in den aufnehmenden Ländern decken als auch zur Entwicklung der Gesundheitssysteme in den Herkunftsländern beitragen. Migration darf nicht als einseitige Ausbeutung, sondern muss als gegenseitiger Gewinn betrachtet werden.

Die aktuellen Praktiken erinnern in einigen Aspekten an koloniale Ausbeutungsmechanismen und brauchen eine kritische Reflexion und Reform. Nur durch gerechte, nachhaltige und inklusive Ansätze kann gewährleistet werden, dass die Pflegebedürftigen die notwendige Unterstützung erhalten, ohne dass dabei die Rechte und das Wohlergehen der Pflegekräfte geopfert werden.

Esther Braun leitet das Referat Pflege.

Ist ein mündlicher
Arbeitsvertrag
eigentlich gültig?



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Sie fragen. Wir beraten. Gezielt.

Als moderner Dienstleister vertreten wir die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Beratung ist für unsere Mitglieder* kostenlos. Fragen Sie uns!

*Mitglieder der Arbeitskammer sind alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung | Trierer Straße 22 | 66111 Saarbrücken
Broschürentelefon: 0681 4005-444
beratung@arbeitskammer.de | www.arbeitskammer.de

„Wir helfen den Menschen, ihre Ansprüche geltend zu machen“

AUSBEUTUNG Großer Zulauf bei der Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler

Die Beratungsstelle für Menschen mit Fluchthintergrund und Drittstaatler „Faire Integration“ im Förderprogramm IQ berät individuell, in Gruppen und präventiv. Seit ihrer Gründung 2018 kommen immer mehr Rat- und Hilfesuchende auf die Berater zu. Unter anderem wissen die Betroffenen nicht, ob sie korrekt bezahlt werden oder bekommen erst gar keinen Lohn.

Von Simone Hien

Ausbeutung, schlechte Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigung sind in der Kurier-, Express-, und Paketbranche (KEP-Branche) keine Seltenheit. Arbeitgeber zahlen beispielsweise nicht mal den Mindestlohn und missachten das Arbeitszeitgesetz, Beschäftigte müssen viel zu schwere Pakete schleppen, ohne dass auf Arbeitsschutz geachtet wird. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diese Zustände hinnehmen müssen, sind „besonders geknechtet, weil sie kaum noch aus der Situation rauskommen. Sie sind auf diesen Job, den man ohne Qualifikation und Sprachkenntnisse machen kann, angewiesen“, sagt Egbert Ulrich, der Leiter der bei der AK angesiedelten Beratungsstelle für Menschen mit Fluchthintergrund und Drittstaatler „Faire Integration“ im Förderprogramm IQ.

Seit Juli 2018 gibt es die Beratungsstelle, an die sich Geflüchtete und Menschen aus dem nichteuropäischen Ausland mit arbeitsrechtlichen Problemen wenden können. Seitdem gab es hier mehr als 2.700 individuelle Beratungen sowie Gruppenberatungen mit mehr als 200 Teilnehmern. Die Ratsuchenden kamen zu Beginn aus dem Arabisch sprechendem Raum, vor allem aus Syrien, berichtet Saleh Muzayek der von Anfang an als Berater dabei ist. Er spricht Arabisch, Serbokroatisch und Deutsch, die Menschen, die zu ihm kommen, sind aus der „ganzen Arabisch sprechenden



In der Paketbranche wird viel mit Subunternehmen gearbeitet, die ausländische Arbeitskräfte oft ausbeuten.

Welt, im Wesentlichen aus Syrien, Marokko, Tunesien, Algerien und vom Balkan“, sagt er. Seine Kollegin Elina Schilo-Stumpf berät auf Russisch und Deutsch. Sie fing 2021 mit einer halben Stelle bei der Beratungsstelle an, schnell wurde aufgrund des großen Beratungsbedarfs eine 75-Prozent und dann eine Vollzeitstelle daraus. „Elina war ein Glücksfall. Nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine hatten wir mit Elina jemanden, der mit den Leuten kommunizieren konnte. Wir sind eine der wenigen Beratungsstellen im

Präventive Aufklärung vor Ort

Saarland, die keinen Dolmetscher braucht“, berichtet Ulrich. Schilo-Stumpf ergänzt: „Ukrainer kamen am Anfang viel mit sozialrechtlichen Fragen, seit sie aus den Sprachkursen zunehmend in Arbeit vermittelt werden, vermehrt auch mit arbeitsrechtlichen Fragen.“ Außerdem berät sie „Menschen aus Kasachstan, Usbekistan, Armenien, Georgien, viele Russland-Deutsche, die nach dem Vertriebenen-Gesetz hierher kamen“.

Die Ratsuchenden arbeiten unter anderem in der Gebäudereinigung, in der Fleischindustrie, in der KEP- und der Baubranche, sind Leiharbeiter oder fahren Lkw. „Wir helfen den Leuten, ihre Ansprüche geltend zu machen“, sagt

Muzayek und Ulrich erklärt: „Zum Beispiel helfen wir den Menschen bei der Erstellung von Zahlungsforderungen bis hin zu Klagen, die sie in ihrem Namen verschicken müssen. Wenn das nicht hilft, begleiten wir sie auch vor das Arbeitsgericht. Gegen Kündigungen vorgehen, Lohn einfordern oder Urlaubsansprüche geltend machen, das ist das, was wir hier tagtäglich tun.“ Die Beratungen werden Ulrich zufolge immer komplexer und vor allem immer mehr. Die Hilfesuchenden kommen unter anderem über Mundpropaganda – oder nach erfolgreicher Beratung mit einem weiteren Problem.

Neben der individuellen Beratung in Saarbrücken sowie jeweils vier Mal im Jahr auch in Völklingen (in Zusammenarbeit mit dem Interkulturellen Zentrum der AK und der Stadt Völklingen) und in Merzig (in Zusammenarbeit mit der Stadt Merzig) gibt es auch die Gruppenberatung, beispielsweise in Sprachkursen. Außerdem wird viel präventiv gearbeitet, um die ausländischen Arbeitskräfte über ihre Rechte aufzuklären. D. h. das Team fährt beispielsweise zu Rastplätzen, um Lkw-Fahrer zu erreichen, oder stellt sich mit Info-Flyern vor Betriebe. Gerade stellen sie auch viel Ausbeutung im Bereich der Glasfaser-Verlegung fest. „Aber das nehmen wir jetzt auch mit Aktionen in Angriff“, sagt Egbert Ulrich.

Die Beratungsstelle Faire Integration ist erreichbar unter 0681 4005 364, 4005 363 und 4005 367 sowie per Mail an faire-integration@arbeitskammer.de
Infos: www.arbeitskammer.de/faire-integration
Um Geflüchtete besser und schneller zu integrieren und vor möglicher Ausbeutung zu schützen, wurde im Rahmen des Programmes „IQ Faire Integration“ in allen Bundesländern ein breites Netzwerk an Unterstützer-Einrichtungen aufgebaut. Finanziert werden diese Landesnetzwerke über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Bildungsungleichheit muss endlich überwunden werden

HERKUNFT Migrationshintergrund wirkt sich nachteilig auf Bildungserfolg aus

Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe werden bereits vor der Schule zu Ungunsten von Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Familien sowie mit Migrationshintergrund entschieden. Zentrale Auftrag einer chancengerechten Bildungspolitik ist, dies endlich zu ändern.

Von Tabea Hust

Die politische Weltlage hat in den vergangenen Jahren zwei große Fluchtbewegungen bedingt: Seit 2015 migrierten rund 128.000 Menschen aus Syrien in die Bundesrepublik. Infolge des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine im Jahr 2022 sind sogar knapp eine Million Menschen nach Deutschland geflüchtet, darunter größtenteils Frauen mit ihren Kindern. Diesen jungen Menschen gilt es, in unserem Bildungssystem eine echte Perspektive zu bieten. Kitas und Schulen stehen vor großen Herausforderungen, denn auch unabhängig von Zuwanderungsbewegungen haben sich bundesweit die Bedingungen in Bildungseinrichtungen verschärft.

So fehlt es im frühkindlichen Bereich trotz des Rechtsanspruchs ab dem vollendeten ersten Lebensjahr und des massiven Platzausbaus der vergangenen Jahre noch immer an Plät-

zen. Den wachsenden Bedarfen kann nur unzureichend begegnet werden. Steigende fachliche wie administrative Anforderungen an das Personal, daraus resultierende Überarbeitung und hohe Krankenstände erschweren die Gewährleistung kindgerechter Bildungs- und Betreuungsangebote.

Im Saarland besuchen rund zehn Prozent aller Kinder bis zur Schulpflicht nie eine Kindertageseinrichtung. Besonders auffällig: Kinder mit Migrationshintergrund aus sozioökonomisch schlechter gestellten Familien erhalten statistisch gesehen deutlich später und in geringerem Umfang Zugang zur Kita als Kinder aus privilegierten Verhält-

Wir brauchen eine frühe Sprachförderung

nissen. Zwar bieten einige Landkreise Brückenangebote, die sich an Kinder ohne Kitaplatz richten, doch werden damit längst nicht alle Familien erreicht. Gerade Kinder aus Familien, in denen Deutsch nicht die Muttersprache ist, würden von einer frühen, systematischen Sprachförderung profitieren. Eine solche existiert im Saarland bislang nicht. Als Vorbild könnte das Hamburger Sprachförderkonzept dienen. Es sieht eine verbindliche Sprach-

standserhebung alle Viereinhalbjährigen vor, sodass bei Bedarf eine gezielte und auf Wirksamkeit geprüfte Förderung erfolgen kann.

Dass im Startchancenprogramm des Bundes frühkindliche Bildung nicht bedacht wird, ist aus AK-Sicht hoch problematisch. Diese könnte erwiesenermaßen einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Bildungsungleichheit leisten. Denn Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe werden bereits vor der Schule zu Ungunsten von Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Familien sowie mit Migrationshintergrund entschieden. Solche frühen, sozial selektiven Benachteiligungen drohen, sich im weiteren Lebensverlauf zu verfestigen. Auch der Schulerfolg wird maßgeblich durch die genannten Faktoren beeinflusst. Aktuelle Erhebungen, wie der IQB-Bildungstrend und die IGLU-Studie, offenbaren gravierende Defizite bis hin zum Nicht-Erreichen der Mindeststandards bei Viertklässlern in den Schulfächern Deutsch und Mathematik sowie in puncto Lesekompetenzen. Gleichzeitig steigt die Zahl derer, die am Ende ihrer Schulzeit ganz ohne Abschluss dastehen. In besonderem Maße gilt dies für Schülerinnen und Schüler aus sozioökonomisch schlechter gestellten und nicht-deutschsprachigen Familien. Seit dem „PISA-Schock“ im Jahr 2001 haben sich all diese Missstände nicht signifikant verbessert. Unabhängig von der Herkunft Bildungsteilhabe zu ermöglichen, bleibt der zentrale Auftrag einer chancengerechten Bildungspolitik. Deshalb gilt es, Bildungseinrichtungen, die überwiegend von Kindern und Jugendlichen aus potenziell benachteiligten Milieus besucht werden, vorrangig mit adäquaten Ressourcen auszustatten.

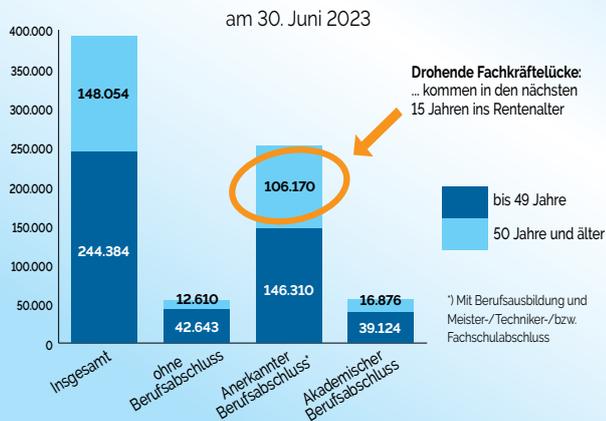


Aktuelle Studien offenbaren bei Viertklässlern gravierende Defizite in Deutsch und Mathematik.

Tabea Hust ist Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik.

Migranten: Dringend gebraucht und häufig prekär beschäftigt

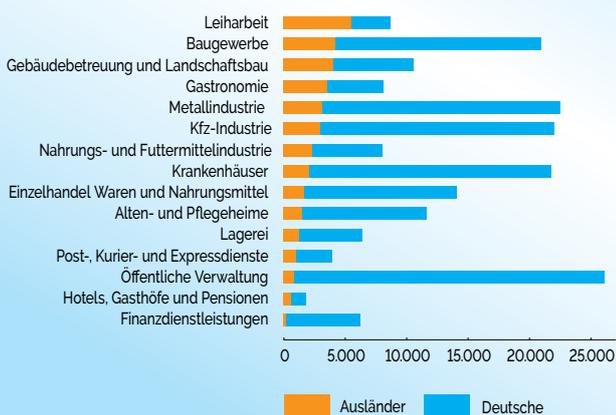
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Saarland nach Altersgruppen und Berufsabschluss ¹



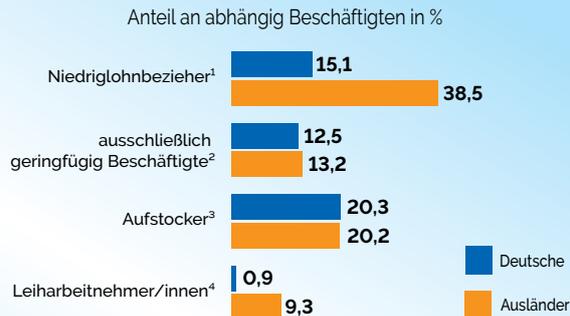
Beschäftigte im Saarland mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Juni des jeweiligen Jahres) ²



Beschäftigte im Saarland nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Staatsangehörigkeit 2023 ³



Beschäftigte in prekären Beschäftigungsformen im Saarland ⁴



¹) Anteil sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte (Kerngruppe), 31.12.2022 ²) Anteil an allen abhängig Beschäftigten, Juni 2023 ³) Anteil erwerbstätige ELB an allen ELB, Dezember 2023 ⁴) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ANÜ nach WZ 2008, Anteil an allen svB, Juni 2023

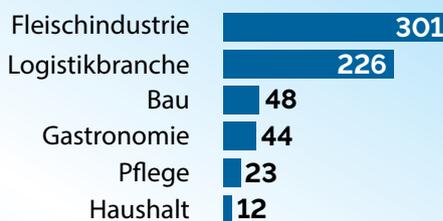
Hoher Schutz und Beratungsbedarf bei Migranten und Geflüchteten im Saarland ⁵

- Mehr als **2.700 Geflüchtete** wurden seit 2018 von der Beratungsstelle für Geflüchtete und Drittstaatler arbeitsrechtlich beraten.
- Mehr als **2.100 Personen** wurden von der Beratungsstelle für Wanderarbeitnehmer beraten.

Hauptgründe:

- Lohn wurde nicht gezahlt
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Arbeitsunfähigkeit ohne Lohnfortzahlung
- Kündigung wegen Krankheit

Anzahl der polizeilich erfassten Opfer im Bereich Arbeitsausbeutung in Deutschland nach Beschäftigungsbereich im Jahr 2022 ⁶



Info: Betrachtete Strafformen: Menschenhandel, Zwangsarbeit, Ausbeutung der Arbeitskraft. Beim Tatbestand der Ausbeutung der Arbeitskraft nach § 233 StGB kommt es nicht darauf an, ob die Täterin oder der Täter das Opfer zur Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit „gebracht“, also dessen Willensentscheidung beeinflusst hat. Es genügt, dass die Täterin oder der Täter die schlechte wirtschaftliche Situation des Opfers kennt und diese für sich ausnutzt, indem er das Opfer unter ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt. Hierzu zählen z. B. schlechte Bezahlung, überlange Arbeitszeiten, überhöhte Vermittlungsgebühren und Mietzahlungen, gefährliche Arbeitsbedingungen und das Vorenthalten des Lohns.

Quellen: ¹ Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung vom 28.02.2024, eigene Darstellung; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit; ³ Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.; ⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit; ⁵ Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigung bei der Arbeitskammer;

⁶ Bundeskriminalamt - Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2022



Foto: Adobe Stock/NickArt

Damit Studierende von der BAföG-Reform profitieren, sollte noch nachgebessert werden. Bis zur Sommerpause im Juli muss das Gesetz beschlossen werden, damit die Reform zum Wintersemester in Kraft treten kann.

BAföG-Reform: Bitte nachbessern

BAFÖG Geplante Änderungen weder bedarfsdeckend noch existenzsichernd

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur BAföG-Änderung bleibt weit hinter dem zurück, was im Koalitionsvertrag versprochen wurde. Selbst der Bundesrat hält die Reformpläne für unzureichend. Nun ist das Parlament aufgefordert, deutlich nachzubessern und ein bedarfsgerechtes BAföG auf den Weg zu bringen.

Von Sabine Ohnesorg

Vor mehr als 50 Jahren eingeführt, um unabhängig von der sozialen Herkunft Bildungschancen zu verbessern und soziale Mobilität zu ermöglichen, kann das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) sein Aufstiegsversprechen immer weniger einlösen. Vor allem die untere Mittelschicht wird kaum mehr erreicht. Die Zahl der BAföG-Empfänger ist stetig gesunken, die Fördersätze bilden die tatsächlichen Lebens- und Ausbildungskosten längst nicht mehr ab. Um diesen Trend umzukehren, versprach die Ampelregierung in ihrem Koalitionsvertrag ein „grundlegend reformiertes BAföG“. Mit der nunmehr dritten Novellierung in der laufenden Legislaturperiode wird dieses Ziel aber erneut verfehlt. Zwar enthält der Gesetzentwurf einige positive Punkte: So ist etwa für bedürftige Studierende eine Starthilfe von 1.000 Euro als Zuschuss für die Erstausrüstung mit Laptop, Lernmaterialien oder

für die Mietkaution geplant. Außerdem sollen die Freibeträge um weitere fünf Prozent steigen. Und: Künftig soll es einfacher werden, das Studium um ein „Flexibilitätssemester“ zu verlängern oder das Studienfach zu wechseln.

Diese grundsätzlich begrüßenswerten Ansätze sind aber nicht ausreichend, um die prekäre Situation vieler Studierender auszugleichen. Am stärksten fällt ins Gewicht, dass die Bundesregierung trotz stark gestiegener Lebenshaltungskosten die Regelsätze nicht erhöhen

Grundbedarf muss angehoben werden

will. Auch der vielfach geforderte automatische Inflationsausgleich bleibt bislang aus. Zuletzt stieg der BAföG-Höchstsatz (nach vier Nullrunden seit 2015) im Herbst 2022 um 5,75 Prozent, seitdem liegt er bei 452 Euro monatlich für den Grundbedarf plus 360 Euro Wohnkostenpauschale (bei eigener Unterkunft). Schon jetzt erhalten damit Studierende weniger als Bürgergeldempfänger, denen seit Anfang des Jahres als soziokulturelles Existenzminimum 563 Euro an Grundbedarf zustehen.

Der BAföG-Grundbedarf muss daher mindestens auf Bürgergeld-Niveau angehoben, die Pauschale für Wohnkosten erhöht und die Fördersätze und Freibeträge dynamisiert, also in-

flationsfest werden. Wie im Koalitionsvertrag versprochen gilt es außerdem, die Darlehensbelastung zu senken, statt die Schuldenobergrenze über höhere monatliche Rückzahlungsraten sogar noch auszuweiten. Gerade bei jungen Menschen aus einkommensschwachen Familien, die ohnehin Angst vor Verschuldung haben, kann dies zusätzlich abschreckend wirken und Vertrauen verspielen. Auch die Förderungshöchstdauer sollte (wie vom Wissenschaftsrat empfohlen) pauschal um zwei Semester verlängert werden. Und schließlich sollte die geplante Studienstarthilfe allen BAföG-Berechtigten zugutekommen – ohne weitere Nachweise, denn mit dem BAföG-Anspruch wird die Bedürftigkeit bereits dokumentiert.

Mit der BAföG-Novelle befasst sich nun der Bundestag. Der Bundesrat hat bereits zahlreiche Nachbesserungen am (nicht zustimmungspflichtigen) Gesetzentwurf gefordert. Auch die Ampel-Fraktionen SPD und Grüne sehen noch Verhandlungsbedarf. Finanzieller Spielraum wäre vorhanden: Denn die vom Haushaltsausschuss für die Reform in diesem Jahr bereitgestellten 150 Millionen Euro werden mit den im Gesetzentwurf veranschlagten 62 Millionen Euro längst nicht ausgeschöpft.

Sabine Ohnesorg leitet das Referat Wissenschaft und Hochschulen.

Weitere Infos
www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/2401-bafoeg.htm

Streikrecht: Eine Erweiterung sollte diskutiert werden

DEBATTE Streikrecht in der kritischen Infrastruktur darf nicht reglementiert werden

Streik ist in Deutschland ein Arbeitskämpfungsinstrument, um in Tarifverträgen regelbare Interessen der Beschäftigten durchsetzen zu können. Restriktionen des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur könnten zu einem Einfallstor für Einschränkungen in der Privatwirtschaft werden.

Von Torsten Brandt

Wer hat das nicht auch schon erlebt: Die Bahn fährt nicht, die Kita ist zu, weil gestreikt wird. Jetzt sich neu zu organisieren ist eine Herausforderung. Zugleich hat man zumeist auch irgendwie Verständnis, will solidarisch sein, vielleicht hat man sogar selbst mal gestreikt oder davon profitiert. Dann hört man Stimmen, die Streiks in der öffentlichen Daseinsvorsorge, insbesondere die Streiks der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), seien nicht mehr zumutbar und der volkswirtschaftliche Schaden viel zu hoch. Konkret wurde zuletzt im Frühjahr 2024 vor allem von Arbeitgeberverbänden, aber teils auch aus politischen Parteien gefordert, das Streikrecht speziell in den sogenannten „sensiblen Bereichen der kritischen Infrastruktur“ neu zu reglementieren. Arbeitsrechtler wurden auch in den saarländischen Medien nach Möglichkeiten befragt, zum Beispiel eine gesetzliche Streikschilichtung vorzugeben oder längere Ankündigungsfristen vorzuschreiben. Was ist davon zu halten?

Streiks sind in Deutschland angesichts des Machtungleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zunächst das letzte Mittel, um zu versuchen, in Tarifverträgen regelbare Interessen der Beschäftigten durchzusetzen: Gäbe es keine Streikmöglichkeiten, wären Tarifverhandlungen nichts anderes als kollektives Betteln. Dass ein Streik für das bestreikte Unternehmen mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist, liegt in der Natur der Sache. Auch ist ein Streik in der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht ohne Einschränkun-

gen der Nutzer durchführbar. Da auch hier die Beschäftigten ein Recht auf Streik haben, ist eine gute Kommunikation über die Streikziele mit den Nutzern zentral.

Würde in „kritischen Infrastrukturbereichen“ das Streikrecht eingeschränkt, etwa durch eine gesetzliche vorgeschriebene und nicht mehr nur freiwillige Streikschilichtung, würde mit dem Wegfall der Streikdrohung dem Arbeitskämpfungsinstrument Streik seine Durchsetzungsmacht genommen. Diese Macht ist ohnehin nur relativ,

Streiks sind die Ausnahme

denn die Angemessenheit eines Streiks findet bei den Streikenden selbst da ihre Grenzen, wo der eigene Betrieb existenziell gefährdet wird. Zudem gelten etwa in „sensiblen Bereichen“ wie Krankenhäuser ohnehin rechtliche Vorgaben über Notdienstpflichten. Ferner ist zu befürchten, dass Restriktionen des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur zu einem Einfallstor für weitere Einschränkungen in der Privatwirtschaft werden könnten.

Dass es in einer Tarifaueinandersetzung zum Streik kommt, ist eher eine Ausnahme. Deutschland liegt im internationalen Vergleich bei den arbeitskampfbedingten Ausfalltagen im unteren Mittelfeld. Nach Schätzung des WSI fielen zwischen 2012 und 2021 im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro

1.000 Beschäftigte gut 18 Arbeitstage aus. Zudem ist das Streikrecht in Deutschland vergleichsweise restriktiv, da nur für Ziele gestreikt werden darf, die sich in Tarifverträgen regeln lassen. Löhne und Arbeitszeiten können tariflich geregelt werden, nicht aber die Personalausstattung, die zentral für die Arbeitsbedingungen und auch für die Qualität der Dienstleistungen aus Nutzersicht ist. Hier ist zu diskutieren, ob das Streikrecht nicht erweitert werden sollte, denn warum sollten nicht etwa Busfahrer oder Kitabeschäftigte gemeinsam mit den Nutzern und Bürgern für eine bessere Personalausstattung streiken und protestieren dürfen? Um hier voran zu kommen, ist in der öffentlichen Daseinsvorsorge ein verstärktes Bewusstsein über gemeinsame Interessenlagen von Streikenden und Nutzern nötig (diese wurden zum Beispiel im ÖPNV in Saarbrücken beim Klimastreik 2024 von ver.di und Klimaaktivisten sichtbar). Zugleich gilt aber: Relevanter als die Ausgestaltung des Streikrechts und neue Solidaritätserfahrungen ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, denn in Bereichen, in denen diese nicht ausreichend ist, gibt es auch keine Tarifverträge und mithin keine Streikmöglichkeit.

Dr. Torsten Brandt leitet die Abteilung Gesellschaftspolitik.

AK und DGB haben im Mai gemeinsam eine dreiteilige Themenreihe

„Das Streikrecht im Mittelpunkt“ gestartet. Die nächsten beiden Termine:

12. September, 16 bis 19 Uhr im

Großen Saal der

AK: „Gewerk-

schaftlicher

Erfahrungsaus-

tausch: Streik am

Beispiel der

öffentlichen

Daseinsvorsorge“.

Infos und

Anmeldung unter

www.arbeitskammer.de/

[themenreihe-](#)

[streikrecht;](#)

[Oktober:](#)

[AK-Forum](#)

„Bedeutung und

Akzeptanz von

Streiks mit

Blick auf die

öffentliche

Daseins-

vorsorge“

In Deutschland darf nur für Dinge gestreikt werden, die sich in Tarifverträgen regeln lassen.



Foto: Adobe Stock/kristina rütter

„Wir müssen Industrieland bleiben“

TRANSFORMATION Kongress von AK, IG Metall und BEST in der Congresshalle

Die Wirtschaft im Saarland ist auf die Industrie und ihre guten Arbeitsplätze angewiesen. Wie aber steht es um die Zukunft der beiden größten Industriezweige Stahl- und Automobilbranche, die mitten in der Transformation stecken? Beim Kongress „Transformation – die Zukunft des Industriestandortes Saarland“ diskutierten regionale Arbeitnehmerververtretungen mit Wissenschaft und Politik, wie die Transformation im Land langfristig und erfolgreich erfolgen kann.

Von Simone Hien

„Knapp 90.000 Menschen arbeiten in der Industrie im Saarland, der Großteil davon im Fahrzeug- und Maschinenbau oder der Stahlherstellung und Metallverarbeitung. Die industriellen Kernbereiche sind das Rückgrat der saarländischen Wirtschaft. Diese Arbeitsplätze sind mehrheitlich tarifgebunden, mitbestimmt durch Betriebsräte und in Teilen durch Aufsichtsräte“, sagte der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar in seiner Eröffnung des Transformationskongresses, einer Veranstaltung der vier IG Metall Geschäftsstellen im Saarland, BEST und der AK. Weiter betonte er, diese Arbeitsplätze seien unter anderem gekennzeichnet durch gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne. Auch viele Arbeitsplätze in anderen Wirtschaftsbereichen, im Handwerk und dem Dienstleistungsbereich seien von der Industrie abhängig. „Deshalb ist klar: Wir müssen und wir wollen Industrieland bleiben“, so Caspar. Das Saarland stehe allerdings vor einer zweifachen Transformation: Neben Digitalisierung und Automatisierung übten vor allem die Dekarbonisierung und die klimapolitischen Umstellungen in der Produktion enormen Druck aus. Fest stehe aber: Die Transformation könne nur durch eine umfassende

Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bewältigt werden.

„Im internationalen und europäischen Wettbewerb konkurrenzfähige Energiepreise und hier insbesondere vernünftige Strompreise und das Dogma der Schuldenbremse endlich zu kippen“, wie Caspar betonte, forderten in ihren Vorträgen auch der saarländische Wirtschaftsminister Jürgen Barke und Christiane Benner, die Erste Vorsitzende der IG Metall. Für ein Ende der Schuldenbremse machte sich auch Dr. Katja Rietzler, Leiterin des Referats Steuer- und Finanz-

Deutschland muss investieren

politik beim Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung, in ihrem Vortrag mit dem Titel „Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts: Können wir uns die Transformation noch leisten?“ stark. Ihr Fazit: Deutschland hat seit Jahren nicht genug investiert. Konservativ geschätzt, beträgt der Investitionsbedarf (ohne Verteidigungsausgaben) 600 Milliarden Euro über zehn Jahre. Ohne eine Reform der Schuldenbremse ist der Bedarf nicht zu decken.

Im Anschluss folgten jeweils eine Podiumsdiskussion zur „Zu-

kunft der saarländischen Stahlindustrie“ sowie zur „Zukunft der saarländischen Automobilindustrie“. Beide befassten sich in der Diskussion von Arbeitgeberseite, Politik und Gewerkschafts- und Betriebsratsvertretern noch einmal damit, wie die Herausforderungen in den saarländischen Schlüsselindustrien gemeistert werden können. Dabei sei vor allem wichtig, betonte Carina Webel, Leiterin der Abteilung Wirtschaft und Umwelt bei der AK, bei der ersten Gesprächsrunde, „dass gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit und Mitbestimmung in den Mittelpunkt einer Transformationsstrategie gestellt werden, dass transparent kommuniziert wird und die Menschen so in dem ganzen Prozess mitgenommen werden.“ In der saarländischen Stahlindustrie hat die Umstellung auf grünen Stahl mithilfe von Wasserstoff begonnen. Dieser Prozess sei ein Beispiel dafür, wie man im Saarland eine gute Transformationsstrategie gestalten sollte, sagte Webel. Denn „hier sehen wir eine gemeinsame Strategieentwicklung von Betriebsräten mit den Gewerkschaften, mit der Arbeitgeberseite und auch der saarländischen Politik. Man hat sich gemeinsam überlegt, wo wollen wir hin mit der Stahlindustrie und sich über einen Weg verständigt.“

Während in der Stahlsutrie erste Weichen gestellt wurden, wurde in der zweiten Diskussion deutlich, dass gerade die Kfz-Zulieferer unter massivem Druck stehen. Nicht nur durch die Umstellung des Antriebssystems. Auch die Digitalisierung sorgt für Umbrüche. Vor allem brauchen die Beschäftigten neue Kompetenzen, was entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen nötig macht. So betonte auch AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto: „Wir sind gemeinsam mit den Gewerkschaften überzeugt, dass der Schlüssel für die Transformation die Weiterbildung ist. Wir sollten darauf hinweisen, dass Weiterbildung unerlässlich ist. Dafür stehen wir als AK und dafür engagieren wir uns im Transformationsnetzwerk Saarland oder dem Weiterbildungsverbund Saarland.“

„Wir wollen und wir müssen Industrieland bleiben“, betonte AK-Vorstandsvorsitzender Jörg Caspar bei der Eröffnung des Transformationskongresses.



Fotos: Iris Maurer



Die Arbeitskammer hat Ende Mai gemeinsam mit den IG Metall-Geschäftsstellen Saarbrücken, Völklingen, Neunkirchen und Homburg-Saarpfalz und der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) zum Transformationskongress in die Saarbrücker Congresshalle eingeladen.



Redner beim Kongress waren (v.l.) die IG Metall-Chefin Christiane Benner, Wirtschaftsminister Jürgen Barke und Katja Rietzler vom IMK.



Auf dem Podium zur Zukunft der Stahlindustrie saßen (v.l.): Stephan Ahr, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats sowie des Betriebsrats Werk Völklingen der Saarstahl AG, Stefan Rauber, Vorsitzender der Geschäftsführung der SHS-Stahl-Holding-Saar, Thomas Neifer, Vorsitzender Gruppe Energie ver.di Rheinland Pfalz-Saarland, Carina Webel und Jürgen Barke. Moderatorin war die Wirtschaftsjournalistin Sarah Sassou.

Über die Zukunft der Automobilindustrie diskutierten (v.l.): Ralf Bickel, Senior Director/Plant Manager Business Unit Europe Purerem GmbH, Christiane Benner, Patrik Buchholz, Erster stellvertretender Betriebsratsvorsitzender ZF Friedrichshafen AG, Christian Rübel, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Robert Bosch GmbH Homburg, Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, und Thomas Otto.

„Ford hat uns immer die Mohrrübe hingehalten“

FORD SAARLOUIS Beschäftigte berichten von ihrem persönlichen Erleben

16. September 1966: Grundsteinlegung für das Ford-Werk Saarlouis
16. Januar 1970: der erste Ford, ein weißer Escort, läuft vom Band
1998: Start der Produktion des Focus
Juni 2019: Abschaffung der Nachtschicht; Produktion des Ford C-Max wird eingestellt.
2020: Innerhalb des Jahres sollen rund 5.400 Stellen in Deutschland abgebaut werden. Im Oktober übernimmt Jim Farley die Konzernspitze und kündigt einen „tiefgreifenden Wandel“ an. Bei Ford in Saarlouis arbeiten noch 5.000 Menschen.
27. Januar 2022: Die Werke Saarlouis und Valencia reichen ihre Bewerbungen ein, bis 30. Juni will das Management entscheiden, wo es E-Autos bauen lassen will.
22. Juni: Modelle für neue E-Autos sollen künftig in Valencia gebaut werden. Damit gilt der Standort in Saarlouis mit seinen 4.600 Mitarbeitern nur bis 2025 gesichert - dann läuft die Herstellung des Ford Focus aus. Zudem gelten rund 2.000 Arbeitsplätze bei Zulieferern als gefährdet. Mehr

Am 30. November des kommenden Jahres wird im Ford-Werk Saarlouis der letzte Ford Focus vom Band laufen. Von den ehemals über 7.000 Beschäftigten werden dann noch 1.000 übrig bleiben, die allerdings kein Auto mehr produzieren. Für das Saarland bedeutet diese Entwicklung den Verlust tausender gut bezahlter Industriearbeitsplätze und somit weniger Kaufkraft in der Region. Wir haben mit vier Ford-Beschäftigten darüber gesprochen, was es für sie persönlich bedeutet.

Von Simone Hien

Holger Michel (Foto: IG Metall) zögert, schaut aus dem Fenster, nimmt einen tiefen Atemzug und antwortet: „Wie der emotionale Zustand ist? Über dem Werk schweben hunderte Fragezeichen.“ Die gelten allerdings nicht mehr der Zukunft von Ford Saarlouis, sondern stehen dafür, dass jeder und jede Einzelne Mitte April noch vor der Entscheidung steht, die Abfindung zu nehmen oder sich für einen der 1.000 Arbeitsplätze zu bewerben, die bis 2032 erhalten bleiben sollen, erklärt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von Ford Saarlouis.

2020, vor vier Jahren erst, feierte das Ford-Werk in Saarlouis „50 Jahre automobile Wertarbeit“. Es war ein großes Fest auf dem Werksgelände geplant, das wegen Corona ausfiel, die Pressemitteilung (<https://media.ford.com/content/fordmedia/feu/de/de/news/2020/01/16/ford-werk-in-saarlouis--50-jahre-automobile-wertarbeit.html>) berichtet von einer beeindruckenden Erfolgsgeschichte des Werks, das Henry Ford II., der Enkel des Firmengrün-

ders, bei der offiziellen Einweihung am 11. Juni 1970 „als eines der schönsten Ford-Werke der ganzen Welt“ bezeichnete. Heute – nach dem unternehmensinternen Bieterwettbewerb 2022, der ergab, dass das Werk im spanischen Valencia neben dem deutschen Stammsitz in Köln zweiter Standort in Europa für die Fertigung eines Elektroautos werden

Arbeitsplatzabbau mit fatalen Folgen

soll, und der anschließenden erfolglosen Suche nach einem Investor für das Gelände in Saarlouis – steht das Werk vor der Abwicklung.

Aus der einstigen Erfolgsgeschichte ist eine Geschichte des Niedergangs geworden. „Das ist traurig, die Firma war wie ein Dorf, man hat jeden gekannt, jetzt geht die ganze große Familie auseinander“, sagt Thomas Fischer, der vor Holger Michel stellvertretender Betriebsratsvorsitzender war, bis er vor zwei Jahren krankheitsbedingt in Rente ging. Der heute 57-Jährige hat bei Ford eine Lehre zum Werkzeugmacher gemacht und 38 Jahre dort gearbeitet. Er habe den Abbau der dritten Schicht 2019 noch mitgestalten müssen, das sei schon für die, die all die Jahre dort gearbeitet haben, unvorstellbar gewesen. „Denn es hat ja bis dahin immer nur Fortschritt gegeben. Das war der erste Rückschritt. Zu der Zeit hat sich aber noch keiner vorstellen können, dass es bis zur Schließung des Werks kommt“, erzählt Fischer. Ford habe die Elektroauto-Entwicklung verschlafen, für das Saarland habe der Arbeitsplatzabbau im Werk fatale Folgen:

„Ford und der Zuliefererpark haben eine Lohnsumme von über 500 Millionen Euro pro Jahr ins Saarland geschwemmt. Diese Kaufkraft steht dem Saarland jetzt nicht mehr zur Verfügung. Das wird mit SVolt und Wolfspeed nur zum Teil aufgefangen. Zwar gibt es für die Ford-Beschäftigten jetzt gute Abfindungen, aber in zehn Jahren, wenn es keine entsprechenden Ersatzarbeitsplätze gibt, werden wir das in der Region merken.“

Den Niedergang der Industrie im Saarland befürchtet auch Stephan Hahn. „Die nächsten Jahre werden im Saarland noch viele Arbeitgeber den Bach runter gehen, nicht nur in der Industrie, auch im Handwerk“, sagt er. Der IG-Metall-Vertrauensmann ist gelernter Schreiner und kam 2002 zu Ford. „Ich war sofort begeistert von dem Zusammenhalt, habe direkt neue Freunde gefunden“, erzählt er. Er ringe mit sich, ob er sich für „Ford 1000“ bewerben oder für die Abfindung entscheiden soll. Mit Letzterer sei man zwar erst einmal gut abgefedert, aber wie soll es dann weitergehen? Einen so gut bezahlten Arbeitsplatz bekomme er wohl nicht mehr. Aber eigentlich ginge es auch gar nicht vorrangig ums Geld, er sei einfach zutiefst enttäuscht, sagt Hahn. „Ich war immer stolz darauf, bei der Firma Ford zu arbeiten. Man hat sich ein Auto gekauft und damit wohlgeföhlt, weil man es



„Die Firma war wie ein Dorf. Man hat jeden gekannt. Jetzt geht die ganze große Familie auseinander.“

Thomas Fischer



„Ich war immer stolz darauf, bei Ford zu arbeiten. Man hat sich ein Auto gekauft und damit wohlgeföhlt, weil man es selbst hergestellt hat.“

Stephan Hahn

selbst hergestellt hat. Das ganze Umfeld war einfach klasse", sagt der 41-jährige Familienvater. Als der Bieterwettbewerb anstand, sei er wegen der qualitativ hochwertigen Arbeit im Werk überzeugt gewesen: „Wir bekommen das Elektromodell“. Die Absage sei ein Tiefschlag gewesen, aber selbst da habe er noch gedacht, „man kann das Ruder noch rumreißen, wenn wir auf die Straße gehen“. Hahn hat gehofft, bis endlich klar war, dass der Investor abgesprungen ist. Auch jetzt noch falle es ihm schwer, seinen Arbeitsplatz aufzugeben. Spürbar ringt er damit, eine Entscheidung zu treffen. Tränen stehen ihm in den Augen, als er sagt: „Ich habe 20 Jahre hier gearbeitet.“

Nüchterner sieht Chantal Hermes die Situation. Sie hat 2001 bei Ford mit der Ausbildung zur Energieanlagenelektronikerin angefangen, im Anschluss kamen viele Stationen am Standort, unter anderem war sie im Controlling tätig und hat „nebenberuflich noch den Wirtschafts- und Betriebswirt gemacht“. Heute ist die 44-Jährige Chefssekretärin des Betriebsratsvorsitzenden. Sie sagt: „Um mich mache ich mir keine Sorgen.“ Sie sei qualifiziert und werde dadurch auch woanders ein Job finden. Trotz allem empfinde sie Wehmut nach so vielen Jahren – wie auch viele Kolleginnen und Kollegen. Ihr Mann arbeite auch bei Ford und sei näher an der Produktion: „Da bricht für viele eine Welt zusammen“. Und auch wenn viele Leute inzwischen sagten, sie fahren nie mehr Ford, habe sie „tatsächlich gerade noch einen neuen Ford gekauft. Die Autos, die wir hier in Saarlouis bauen, sind einfach gute und schöne Autos. Wir



„Die Autos die wir hier bauen, sind einfach gute und schöne Autos. Wir haben hier ein unglaublich gutes Produkt.“

Chantal Hermes



Fotos: Simone Hien

Das auf dem Werks-Parkplatz stehende Schild mit dem Ford-Schriftzug haben Ford-Mitarbeiter 2022 überhängt.

haben hier ein unglaublich gutes Produkt. Noch ist es da.“

„Wir sind eines der effizientesten Werke auf der Welt, und sind aktuell das qualitativ beste Werk in Europa“, sagt Holger Michel. Im Alter von 15 Jahren hat der heute 38-Jährige mit der Ausbildung als Werkzeugmacher im Werk auf dem Röderberg angefangen, nach der Meisterschule diverse Weiterbildungen gemacht. „Im Schnitt arbeiten die Leute hier 17 Jahre, viele sind sogar schon 30

Niemand hat sich etwas vorzuwerfen

oder 40 Jahre hier und haben gedacht, sie würden hier in Rente gehen“, sagt der dreifache Vater und fügt hinzu: Wir hatten vor fünf Jahren 7500 Mitarbeiter, jetzt sind es knapp fünf Jahre später 3.500. Knapp die Hälfte. Das macht deutlich, was hier passiert ist. Erste Zukunftsgespräche haben wir 2020/2021 geführt, immer in dem Glauben, wir haben hier eine Zukunft, wenn wir die Transformation mitgestalten.“ Die Belegschaft habe alles ihr Mögliche getan, niemand habe sich etwas vorzuwerfen. „Ford hat uns immer die Mohrrübe hingehalten, gesagt, wenn ihr das macht, dann habt ihr eine Zukunft, aber am Ende, ...“ Michel zögert wieder, die Enttäuschung steht ihm ins Gesicht geschrieben. Er beendet den Satz nicht.

Der Bieterwettbewerb sei nur dazu da gewesen, die Beschäftigten in Valencia zu massiven Zugeständnissen zu bewegen. „Das werde ich nie vergessen. Wir haben fast ein Jahr lang in Köln gelebt, alles Mögliche gemacht, um das Auto hier nach Saarlouis zu holen, um am Ende zu merken, das war alles nur ein Schauspiel. Es war der Vergleich mit Valencia, weswegen die Leute bis heute tief

enttäuscht vom europäischen Management sind.“ Aus Betriebsrats-sicht sei auch die Investorensuche anstrengend gewesen. „Wir haben teilweise rund um die Uhr Gespräche geführt, haben alles versucht umzusetzen. Aus unserer Sicht will ich niemandem einen Vorwurf machen, man kann ja keinen Investor dazu zwingen, sich hier anzusiedeln“, sagt er. Auch die Landesregierung habe alles ihr Mögliche getan, allerdings kritisiere er die Kommunikation gegenüber der Belegschaft. Was den Sozialtarifvertrag angehe, „haben wir für die Kolleginnen und Kollegen vereinbart, was möglich war“, betont Holger Michel. Niemand falle ins Bodenlose, aber klar sei auch, dass es einen Arbeitsplatz mit den Rahmenbedingungen, wie sie hier gegeben sind, nicht mehr gebe.

Seit 2006 ist Michel im Betriebsrat. In den letzten Jahren habe er sich sehr weiterentwickelt, „aber auch verändert, denn das macht etwas mit einem. Ich hätte mir nie vorstellen können, Gespräche über einen Sozialplan und die Einstellung der Fahrzeugfertigung führen zu müssen. und dass man der Belegschaft so etwas mitteilen muss.“ Er sagt auch: „Die persönliche Betroffenheit ist extrem. Ich treffe im privaten Umfeld unzählige Mitarbeiter von hier, es gibt für alle die unterschiedlichsten Voraussetzungen. Wir haben Mitarbeiter, die sind hochqualifiziert, die können jederzeit woanders anfangen, und andere sind weniger qualifiziert, haben weniger große Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Wieder andere haben die finanzielle Situation anders geplant. Das sind natürlich alles Dinge, die einen beschäftigen.“



„Ich hätte mir nie vorstellen können, Gespräche über einen Sozialplan und die Einstellung der Fahrzeugfertigung führen zu müssen.“

Holger Michel

als 3.500 Menschen beteiligen sich spontan an der Protestkundgebung der IG Metall.
29. Juni 2022: Aktion „Beerdigung der Werte von Ford“
Im Oktober 2023 wird bekannt gegeben, dass der mögliche Investor abgesprungen ist. Im Februar 2024 arbeiten noch 3.750 Menschen bei Ford in Saarlouis.
29. Februar 2024: Der Sozialtarifvertrag tritt in Kraft. Am 30. November 2025 soll der letzte Focus in Saarlouis vom Band laufen. 1.000 Arbeitsplätze bleiben auch danach erhalten. Für sie bleiben bis Ende 2032 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Die Mitarbeiter können das Werk verlassen oder sich für einen der 1.000 Arbeitsplätze melden. Wer sich weder für das eine noch das andere entscheidet, kann ab 31. Mai 2025 betriebsbedingt gekündigt werden. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, gibt es dann die Möglichkeit, in eine Transfergesellschaft zu wechseln, um sich dort auf eine neue Beschäftigung vorzubereiten. **Ines Heisig**



SEMINARE

**Automatisiertes
Personalmanagement**
10. – 11. September 2024
AK-Bildungszentrum Kirkel

**für Betriebsräte, Personalräte
und Mitarbeitervertretungen**

**Organisation der Arbeit von
Betriebsrat, Personalrat und
Mitarbeitervertretung**
17. – 18. September 2024
AK-Bildungszentrum Kirkel

**Gesunde Arbeitszeit? –
aktuelle Trends und
aktive Mitbestimmung**
24. – 25. 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

Fragen Sie mich etwas ...

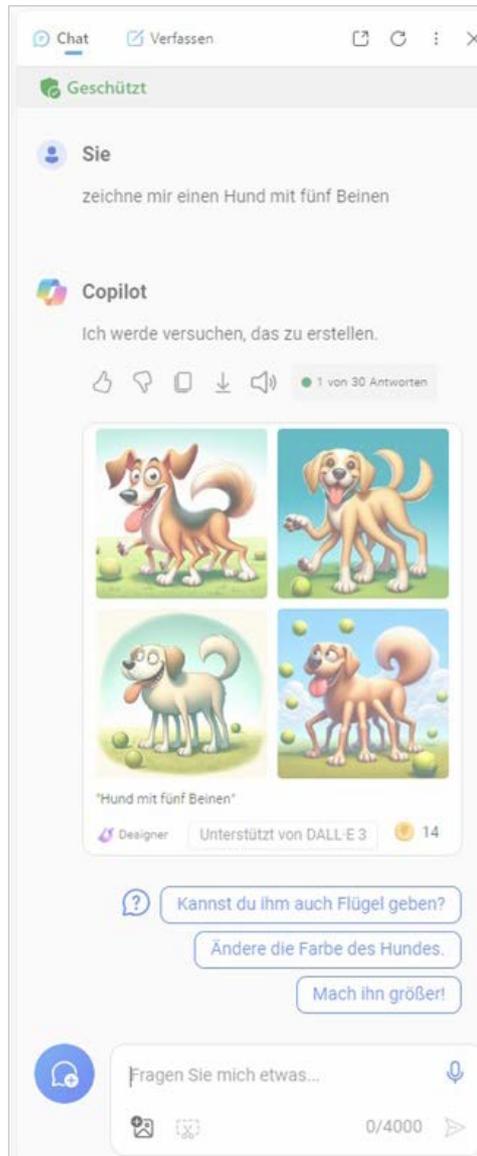
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ Microsofts Copilot ist nun ein Alltagsbegleiter

Man hat das Gefühl, sie ist bereits überall integriert und allgegenwärtig: Künstliche Intelligenz (KI). Und so ganz daneben liegt man mit diesem Gefühl auch nicht. Viele Produkte sind gar nicht so neu, beinhalten aber jetzt KI, auch die gesamte Windows-Welt. Wer auf seinem PC oder Notebook alle Updates gemacht hat, hat jetzt auch die Möglichkeit, mit Microsofts KI „Copilot“ zu schnacken und sich assistieren zu lassen. Dazu hat Microsoft rechts oben in seinem Browser „Edge“ ein blaues Schleifchen spendiert. Klickt man drauf, meldet sich Copilot.

Von Thomas Hau

Auf den ersten Blick ist es imposant, was die KI zu leisten vermag: Beantworten von Fragen, Zusammenfassungen von Webseiteninhalten, aber auch das Erstellen von Grafiken. Es lohnt sich allerdings durchaus, die Ergebnisse einem zweiten Blick zu unterziehen. Im Beispiel wurde Copilot aufgefordert, einen Hund mit fünf Beinen zu zeichnen. Das Ergebnis wird prompt geliefert. Bei näherer Betrachtung stellt man jedoch fest, dass die von der KI erstellten Hunde acht oder elf Beine haben. Und das macht das eigentliche Problem von Copilot und anderer ähnlicher KI offensichtlich: Die Ergebnisse sind auf den ersten Blick imposant, gerade auch die Zusammenfassungen von Wissen. Aber stimmt es wirklich? Microsoft sagt selbst, dass man sich auf die Ergebnisse nicht blind verlassen, sondern sie selbst überprüfen soll. Man tut gut daran. Das soll das Leistungsvermögen der KI nicht schmälern, sondern relativieren. Denn was eine KI liefert, hängt nicht zuletzt auch von der Person ab, die sie bedient. Und das sollte immer klug und verantwortungsvoll sein.

Copilot ist nicht gleich Copilot. Das Beispiel mit dem fünfbeinigen Hund wurde mit der kostenlosen Version erstellt, die in den Browser integriert ist. Dieser Copilot greift zur Beantwortung der Fragen ausschließlich auf das Internet zu. Will man auf die eige-



Das Foto ist ein Bildschirmfoto, das das Ergebnis einer Microsofts KI Copilot gestellten Aufgabe zeigt. Dabei wird deutlich, dass man so manches Ergebnis von Copilot kontrollieren sollte.

nen Daten zugreifen und sich zum Beispiel E-Mail-Verläufe zusammenfassen lassen, benötigt man eine Version, die mit einem eigenen Microsoft-Konto verbunden ist. Will man auf betriebliche Daten zugreifen und sich zum Beispiel Dokumente an einem bestimmten Speicherort zusammenfassen lassen, dann benötigt man wiederum andere Copilot Lizenzen für Microsoft 365. Diese sind allerdings nicht gratis, sondern kosten aktuell 28,10 Euro pro Monat. Das ist in etwa so viel,

wie die eigentliche Microsoft 365 Lizenz, die man natürlich grundsätzlich benötigt.

Beim betrieblichen Einsatz von Copilot ist im Hinblick auf die Ergebnisse natürlich dieselbe Vorsicht angebracht wie bei der kostenlosen Version. Allerdings gibt es noch einen weiteren Fokus, auf den man sein Augenmerk richten muss. In den Testversionen (wir berichteten in AK-Konkret 6/23) hat Copilot sämtliche Zugriffsbeschränkungen ignoriert und auch auf geschützte vertrauliche Dokumente zugegriffen. Das wurde abgestellt. Microsoft hat beim Datenschutz deutlich nachgelegt. Jetzt berücksichtigt Copilot nur noch Informationen, auf die man als Nutzer ohnehin zugreifen kann und darf.

Copilot offenbart hierbei allerdings sämtliche Schwächen, die bei Zugriffsberechtigungen in der Vergangenheit gemacht wurden. Wer also nicht bereits im Vorfeld sauber zwischen Mitarbeiterstatus und Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Aufsichtsrat oder ähnlichen Sonderfunktionen getrennt hat, wird mit Copilot Überraschungen erleben. Wer anderen Zugriffsrechte eingeräumt hat, gemeinsam mit anderen in Teams arbeitet, E-Mails austauscht, gemeinsame Datenspeicher und Sharepoints benutzt, gibt sie automatisch auch für Copilot Anfragen von anderen frei. Es lohnt sich also durchaus, Copilot nicht beiläufig, sondern mit einem wachen Auge im Betrieb einzuführen.

Thomas Hau ist BEST-Berater.



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.

Promovieren an einer Fachhochschule

VIER VERSCHIEDENE MODELLE

Streben Absolventen einer Fachhochschule eine Promotion an, müssen sie sich über ihre Möglichkeiten informieren. Denn in Deutschland gibt es vier verschiedene Modelle, informiert das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Erstens: Nach ihrem Masterabschluss können Studierende, die an einer Hochschulen für Angewandte Wissenschaften studieren (HAW), an eine Universität wechseln und dort promovieren. Beim zweiten Modell (auch deutschlandweit) promovieren Absolventen in Kooperation mit einer Universität. Beim dritten Modell können HAW-Absolventen das Recht für ein landesweites Promotionskolleg erwerben. Das ist bislang nur vereinzelt möglich, etwa in Baden-Württemberg, NRW sowie in Schleswig-Holstein. Das vierte Modell sieht ein eigenständiges Promotionsrecht für die HAW vor. Rechtlich ist dies seit Kurzem in wenigen Bundesländern möglich. Die konkrete Realisierung steht zum Teil aber noch aus.

tmn

Das richtige Outfit am ersten Ausbildungstag

DRESSCODE Nach den Erwartungen im Betrieb fragen

Steht der erste Ausbildungstag an, stellt sich für Azubis oft die Frage: Was soll ich nur anziehen? Schließlich gibt es in vielen Unternehmen keinen festen Dresscode – und nicht überall Berufsbekleidung. Die Stilberaterin Dunja Heß rät angehenden Azubis deshalb, am besten schon frühzeitig, etwa beim Bewerbungsgespräch, nach den jeweiligen Erwartungen im Betrieb zu fragen. Und beispielsweise bei der Vertragsunterzeichnung oder anderen Vorab-Besuchen im künftigen Ausbildungsbetrieb die Augen offen zu halten: „Was ist hier so gang und gäbe?“ Ihr Tipp für den Start: „Am ersten Tag und in der ersten Woche ein bisschen schicker machen, als es vielleicht üblich

ist.“ Gut geeignet für Büros ohne formalen Dresscode seien etwa Stoffhosen wie Chinos, die man zum Hemd oder zur Bluse tragen kann. Zu Hause bleiben sollten für einen guten ersten Eindruck hingegen – unabhängig von der Branche bauchfreie Oberteile oder Shirts mit vermeintlich witzigen Botschaften.

Und auch bei hohen Temperaturen gilt Heß zufolge für den Ausbildungsstart: auf kurze Hosen lieber verzichten. Röcke oder Kleider sollten knielang sein. Und Sandalen lässt man zum Ausbildungsbeginn besser erst mal noch im Schuhschrank. „Nach der ersten Woche sieht man dann, ob das im Betrieb geht oder nicht geht“, sagt die Stilberaterin.

tmn

Anzeige

weiterbildungportal.saarland

WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND



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

Für Privatpersonen

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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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



Ministerium für
Bildung und Kultur
SAARLAND



Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
SAARLAND



TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

Aktionstage zur Grenzgängerberatung

Großer Saal der Arbeitskammer, Saarbrücken
Mittwoch, 26. Juni, 9 bis 15 Uhr

Festakt „Demokratie braucht Inklusion“

Eine Veranstaltung im Rahmen der Jubiläumsreihe 40 Jahre „Miteinander Leben Lernen“ im Saarland – Demokratie braucht Inklusion, bei der die AK-Kooperationspartner ist
Festsaal des Saarbrücker Schlosses
Mittwoch, 26. Juni, 14.30 Uhr
Infos: www.mll-saar.de; Anmeldung: info@mll-saar.de, 0681 68797-0

AK-Filmtage

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

Eröffnung der AK-Filmtage 2024 _ Mit kritischem Blick!

Kino Achteinhalb, Saarbrücken
Montag, 1. Juli, ab 17 Uhr

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe in der inklusiven Kommune

Eine Veranstaltung im Rahmen der Jubiläumsreihe 40 Jahre „Miteinander Leben Lernen“ im Saarland – Demokratie braucht Inklusion
Bildungszentrum Kirkel der Arbeitskammer
Dienstag, 9. Juli, 9 Uhr
Infos: www.mll-saar.de; Anmeldung: info@mll-saar.de, 0681 68797-0

Qualifizierung zur Transformationsmentorin/ zum Transformationsmentor

Bildungszentrum Kirkel der Arbeitskammer
Die drei Termine finden im Zeitraum von September bis November 2024 statt, jeweils von 15 bis 19 Uhr

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

Automatisiertes Personalmanagement

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

Organisation der Arbeit von Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung

Dienstag, 17. September, bis Mittwoch, 18. September
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Gesunde Arbeitszeit? – aktuelle Trends und aktive Mitbestimmung

Dienstag, 24. September, bis Mittwoch, 25. 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



Anregung zur Diskussion

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, 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

Experte für Weiterbildung

TRANSFORMATIONSMENTOR

Der Weiterbildungsverbund (WBV) Saarland bietet von September bis November im AK-Bildungszentrum Kirkel ein kostenloses 3-Tagesseminar Qualifizierung zum Transformationsmentor an. Die Termine sind am Donnerstag, 21. September, Donnerstag, 5. Oktober und Donnerstag, 9. November, Beginn ist jeweils um 15 Uhr. Transformationsmentoren sind als Experten für Weiterbildung und Transformation in ihren Betrieben tätig. Sie motivieren für das Thema Weiterbildung und sind vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen für Kollegen, die sich gerne weiterqualifizieren möchten, aber Hilfestellung bei den ersten Schritten benötigen. **red**

Infos: <https://weiterbildungsportal.saarland/themen/weiterbildungsverbund-wbv-saarland/qualifizierung-zur-transformationsmentorin/zum-transformationsmentor>

77,9%

der Tarifbeschäftigten in

Deutschland haben seit Oktober 2022 eine Inflationsausgleichsprämie erhalten oder werden eine solche Prämie gemäß Tarifvertrag noch bis Ende 2024 bekommen. Wie das Statistische Bundesamt nach Ergebnissen der Statistik der Tarifverdienste mitteilt, liegt der durchschnittliche Auszahlungsbetrag pro Person bei 2.761 Euro. Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich um eine steuerfreie Sonderzahlung von bis zu 3.000 Euro, die je nach Tarifvereinbarung als Gesamtbetrag oder gestaffelt in Teilbeträgen an die Beschäftigten ausbezahlt werden kann. **red**

60%

der 15- bis 64-jährigen

Beschäftigten in Reinigungsberufen hatten 2022 eine Einwanderungsgeschichte. Wie das Statistische Bundesamt auf Basis von Ergebnissen des Mikrozensus für 2022 mitteilt, sind Personen mit Einwanderungsgeschichte außerdem in Gastronomieberufen überdurchschnittlich stark vertreten. Hier hatten 46 Prozent der Beschäftigten eine Einwanderungsgeschichte. **red**

62%

der Beschäftigten

stimmen nach Angaben des DGB dafür, dass der Staat sich stärker für eine höhere Tarifbindung einsetzen soll, auch durch entsprechende Gesetze. Das zeigt eine repräsentative Umfrage des Forsa-Instituts im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 64 Prozent bewerten es demnach als schlecht, dass die Tarifbindung derzeit abnimmt, es also immer weniger Tarifverträge in deutschen Unternehmen gibt. **red**

Frauen pendeln kürzer als Männer

ARBEITSWEG Frauen arbeiten eher in der Nähe



Berufstätige Frauen pendeln im Schnitt kürzer als Männer.

Vollzeitbeschäftigte Frauen wenden weniger Zeit auf als Männer, um von ihrem Wohnort zum Arbeitsort zu pendeln. Im Mittel pendelten Frauen 2017 11,6 Minuten und Männer 13,4 Minuten. Dabei spielt unter anderem die Berufswahl eine wesentliche Rolle. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Die Pendelzeiten sind in Berufen mit einem hohen Frauenanteil kürzer. Frauen üben demnach eher Berufe aus, die geringere Pendelzeiten erfordern. So weisen beispielsweise medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe mit einem Frauenanteil von 73 Prozent eine unterdurchschnittliche Pendelzeit von Frauen wie von Männern mit 10,6 beziehungsweise 12,4 Minuten auf. „Erwarten Frauen

schon bei der Berufswahl, später vorrangig Familienverpflichtungen zu übernehmen, ist es aufgrund der damit einhergehenden stärkeren räumlichen Gebundenheit rational, Berufe zu wählen, die in nahezu allen Regionen vorhanden sind“, erklärt IAB-Forscherin Antje Weyh. Das Pendelverhalten von Frauen unterscheidet sich auch in weiterer Hinsicht von dem der Männer: Während die Pendelzeit bei den vollzeitbeschäftigten Frauen mit dem Alter sinkt, steigt sie bei den Männern an. Frauen arbeiten zudem öfter in Kleinbetrieben, bei deren Beschäftigten die Pendelzeit allgemein kürzer ist als für diejenigen in größeren Betrieben. **red**

<https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-04.pdf>

3.714

Euro brutto haben Vollzeitbeschäftigte mit

anerkannter Berufsausbildung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im April 2023 durchschnittlich verdient. In einigen Engpassberufen, in denen die Bundesagentur für Arbeit einen besonderen Fachkräftemangel ausmacht, wurden deutlich höhere Verdienste erzielt. So erhielten vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in der Altenpflege durchschnittlich 3.920 Euro, in der Krankenpflege 4.067 Euro. Doch nicht alle Ausbildungsberufe, in denen Fachkräftemangel herrscht, wurden überdurchschnittlich entlohnt. Fachkräfte für Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik verdienten etwa rund 300 Euro unter Durchschnitt (3.412 Euro) **red**

Stress abbauen und zu mehr Gelassenheit im Job finden

5 TIPPS Was Beschäftigte ändern können, um wieder zur Ruhe zu kommen

Morgens unter der Dusche schon über den Arbeitstag nachdenken und ihn abends mit ins Bett nehmen: Belastende Phasen des Dauerstresses gibt es in vielen Jobs. Das kann den Schlaf und die eigene Gesundheit negativ beeinflussen. Beschäftigte können aber selbst Änderungen anstoßen, um wieder zu mehr Gelassenheit zu finden. Wie das geht? Der dpa-Themendienst hat fünf Tipps für Gestresste zusammengetragen



Ein Spaziergang kann dabei helfen, Stress abzubauen.

1. Inseln der Ruhe finden

Wenn sich der Berg an Aufgaben immer weiter auftürmt und die Zeit niemals ausreicht, ist es wichtig, wenigstens kleine Pausen zu machen, sagt Tatjana Utz, Trainerin für Resilienz, Kreativität und mentale Gesundheit. „Das hört sich banal an, aber für eine oder vielleicht sogar für fünf Minuten eine Insel der Ruhe einzubauen, hilft schon viel.“ Jessica Lang ist Professorin für Betriebliche Gesundheitspsychologie am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der RWTH Aachen. Sie rät, sich gedanklich zu lösen. Schon beim bloßen Gedanken an stressige Themen schüttele der Körper Stresshormone aus. Wichtig ist dann, zwischendurch Möglichkeiten der Regeneration zu schaffen. Aufstehen, einen Apfel essen, einfach nur aus dem Fenster gucken und das Grübeln unterbrechen, könne bereits helfen, Energie zurückzugewinnen.

2. Atemübungen und Bewegung

„Ursprünglich diente die Ausschüttung von Stresshormonen dazu, uns zu mobilisieren, beispielsweise einer drohenden Flucht- oder Kampfreaktion standzuhalten“, sagt Jessica Lang. Heute allerdings müssen wir gerade in stressigen Situation oft das Gegenteil machen: am Schreibtisch sitzenbleiben und konzentriert weiterarbeiten. Es sei förderlich, den Hormoncocktail durch Bewegung abzubauen, etwa mit einem Spaziergang. Auch am Arbeitsplatz lassen sich Bewegungs-

oder Atemübungen einbauen. Man kann etwa versuchen, länger aus- als einzusatmen. So nehmen wir Einfluss auf das vegetative Nervensystem. Bei Stress wird die Atmung schneller und flacher, wir spannen die Muskulatur an. Nackenschmerzen sind eine mögliche Folge. Durch Atemübungen wirken wir dem entgegen.

3. Stresssymptome ernst nehmen

Ganz grundsätzlich ist Stress nichts Negatives, sagt Tatjana Utz. „Es motiviert uns, wenn wir ein Stück weit wohltuend gefordert sind.“ Allerdings sollten wir nicht so gestresst sein, dass wir Angst haben, zu versagen. Ob Unruhe, Nervosität, Schlafstörungen, Verspannungen, Erschöpfung oder ständig kreisende Gedanken: „Der Körper meldet sich schon früh, wenn etwas nicht stimmt. Häufig hören wir aber nicht auf ihn“, sagt Utz. Mögliche Warnzeichen: Wenn man nach der Arbeit sehr schlecht abschalten kann oder sich auch in der Freizeit ständig mit unerledigten Aufgaben und ungelösten Problemen beschäftigt. Einige Menschen sind unter Stress leicht reizbar oder verlieren die eigenen Bedürfnisse aus den Augen. Spätestens, wenn sich Anzeichen einer depressiven Verstimmung zeigen, sollte man sich Hilfe suchen, sagt Utz.

4. Arbeitsabläufe verändern

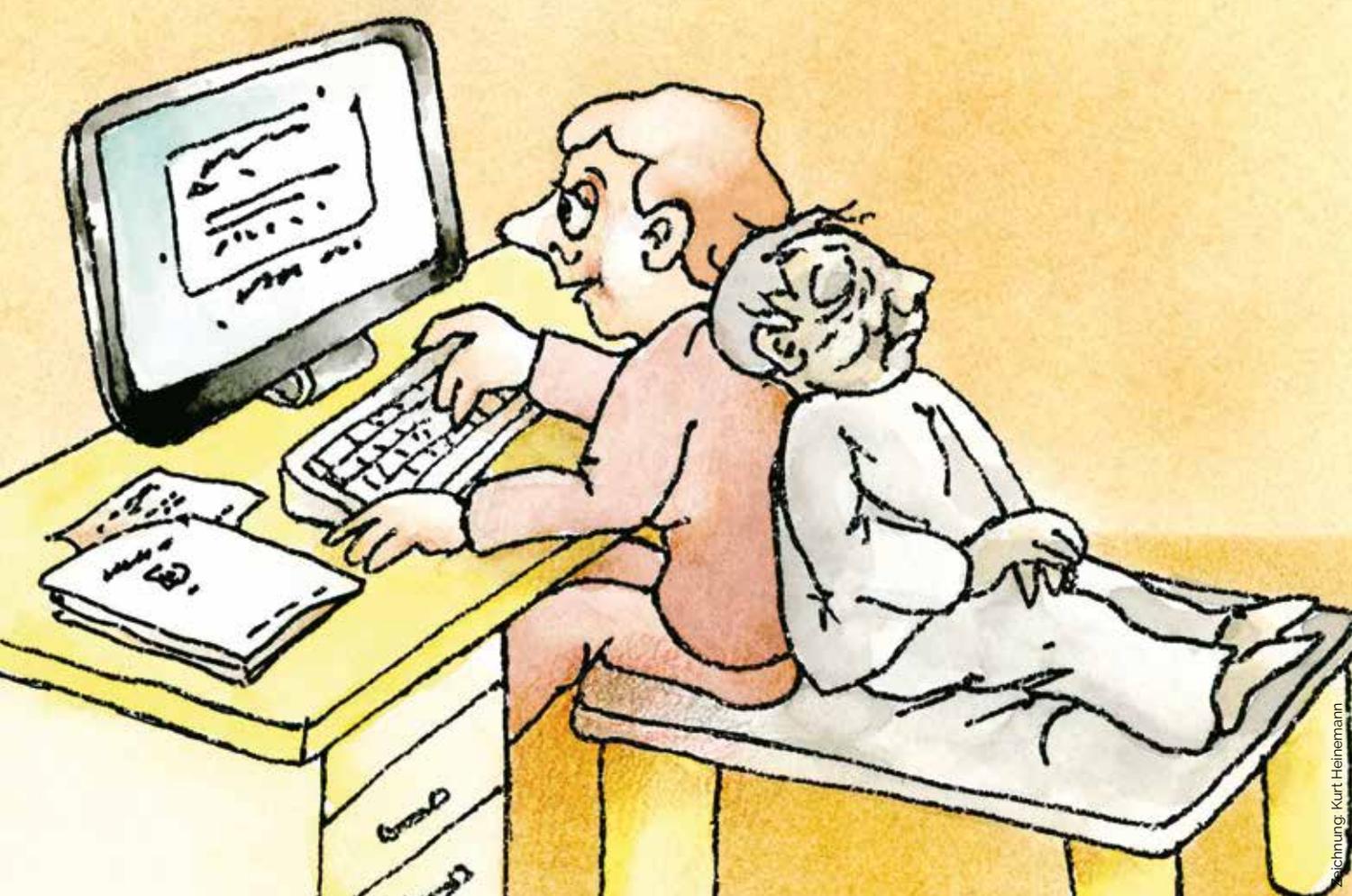
Wer die eigene Arbeitssituation als belastend empfindet, sollte das nicht einfach hinnehmen. Wichtig ist, nach den Ursachen für den

Stress zu suchen, sagt Jessica Lang. Oft finden sich Möglichkeiten, Arbeitsabläufe oder die Arbeitsorganisation in Absprache mit dem Team zu verbessern. Arbeitgeber haben grundsätzlich die Aufgabe, eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen. Wo das nicht gegeben ist, sollten Beschäftigte das Gespräch mit Führungskräften suchen, rät Lang. „Es gibt Mittel und Wege, sich in Betrieben Unterstützung zu suchen, beispielsweise bei Betriebsärzten und den Beschäftigtenvertretungen.“

5. Rituale für den Feierabend entwickeln

Feierabend heißt Feierabend: Ein klarer Schnitt nach der Arbeit sei wichtig, auch wenn das gerade im Homeoffice schwerfalle, sagt Tatjana Utz. Sie rät dazu, bestimmte Rituale zu etablieren. «Also zum Beispiel zu sagen: Ich fahre jetzt alles runter, räume die Sachen weg und ziehe mir etwas Bequemes an.» Sich bewusst zu machen, was man alles erledigt hat, sei hilfreicher als sich daran aufzuhängen, was noch ansteht. Verschiedene Methoden können helfen, abends im Bett abzuschalten und Schlafstörungen entgegenzuwirken, etwa autogenes Training. Um schlechte Gedanken loszuwerden, rät Utz, sich jeden Abend drei gute Dinge des Tages aufzuzählen: „Die Idee ist, dass man nicht mit den Stressoren des Tages, sondern mit dem Gedanken an etwas Positives einschläft.“

! Hier finden Interessierte die Broschüre „Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Beschäftigte: www.inqa.de/DE/media-thek/publikationen/psyga-ksmds-handlungshilfe-beschaeftigte.html



Pflege und Beruf sind schwer unter einen Hut zu kriegen

HILFSANGEBOTE Pflegelotsen, Gesetze und Aus-Zeiten können helfen

Die Kita ist geschlossen, die Mutter ins Krankenhaus eingeliefert worden und der Mann auf Dienstreise. Und eigentlich wartet im Büro eine wichtige Teambesprechung. Manchmal kommt alles zusammen. Was aktuell hilft, um Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren, und wie man langfristig die Herausforderung stemmen kann.

Von Katja Sponholz

„Care-Arbeit ist weiblich.“ Für die Soziologin Gertrud Schmidt, Leiterin des Referats Frauen und Gleichstellungspolitik bei der Arbeitskammer des Saarlandes, ist dieser Spruch nicht nur das Ergebnis von Statistiken. Er spiegelt auch die Erfahrungen wider, die sie in der Berufswelt gesammelt hat. Denn Pflege und Fürsorge bleiben vor allem an den Frauen hängen – auch dann,

wenn sie selbst voll im Job eingespannt sind. „Meistens sind sie es, die in diesen Spagat geraten. Wenn es ganz dumm läuft, dann sogar noch zur gleichen Zeit, weil sie spät Kinder bekommen haben und gleichzeitig auch noch für die hilfsbedürftigen Eltern zuständig sind“, sagt Schmidt. Das sei etwa der Fall, wenn Mutter oder Vater oder jemand der Schwiegereltern plötzlich einen Schlaganfall bekommen hat. Oder aber so dement geworden ist, dass er oder sie nicht mehr allein zuhause sein kann.

Was man in solch einer Situation tun kann? „Viele Beschäftigte wissen gar nicht, welche gesetzlichen Möglichkeiten sich bieten“, sagt Esther Braun, Leiterin des Referats Pflege bei der Arbeitskammer. Gut, wenn es dann Betriebe gibt, die so genannte Pflegelotsen bei sich haben: Also Mitarbeiter, die ihre Kolleginnen und Kollegen ge-

zielt beraten, weil sie genau wissen, was nun zu beachten ist und an wen man sich wenden kann. Und die helfen, wenn es um Anträge, Freistellungen, Betreuungsmöglichkeiten oder Hilfsangebote vor Ort geht (mehr Infos: <https://ak-pflege-blog.de/pflegelotsen-innerbetrieblicheberatung-fuer-arbeitnehmer/>).

Denn Unterstützung und mehr zeitliche Flexibilität sind bei vielen Betroffenen dringend erforderlich: Nach Angaben des Bundesfamilienministeriums sind in Deutschland derzeit rund fünf Millionen Menschen pflegebedürftig. Davon werden rund 84 Prozent zu Hause versorgt. Die Mehrheit der pflegenden Angehörigen und Nahestehenden ist gleichzeitig erwerbstätig – eine große Herausforderung. „Das ist eine extreme Belastung“, weiß Esther Braun. Zum einen leide die eigene Arbeit, zum anderen Sorge die Doppelbelastung für

eigene gesundheitliche Probleme: „Die Ruhephasen die man normalerweise hat, wenn man nach der Arbeit heimkommt, gibt es für pflegende Angehörige ja gar nicht“, sagt die Diplom-Pflegewirtin und appelliert daher an die Betroffenen, Entlastungsangebote wie etwa Tageseinrichtungen oder ambulante Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen und sich auch eigene Auszeiten zu gönnen.

„Der moralische Druck ist in solch einer Situation unheimlich hoch“, sagt Gertrud Schmidt. Sie ergänzt: „Einen goldenen Weg gibt es oft nicht, die gesamte Melange macht es einfach schwierig, besonders für Frauen.“ Und obwohl viele das Problem kennen – sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber – werde es in Betrieben oft gar nicht angesprochen. „Erst, wenn jemand zusammenbricht, heißt es dann: Kein Wunder, sie hat zuhause ja auch noch die Eltern, die sie pflegt“, sagt Schmidt.

Damit es so weit nicht kommt, hat auch der Gesetzgeber Vorsorge getroffen: „Es gibt die Möglichkeit, sich per Gesetz eine Auszeit zu nehmen“, betont Esther Braun. Und die Möglichkeiten sind vielfältig: Sie reichen von einer zehntägigen Auszeit im Akutfall mit Lohnersatzleistung bis zu einer teilweise oder vollständigen Freistellung. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, das 2015 in Kraft getreten ist, wurden die bestehenden Regelungen im Pflegezeit- und im Familienpflegezeitgesetz miteinander verzahnt und wei-

terentwickelt. „Sie unterstützen wirklich“, meint die Diplom-Pflegewirtin. „Allerdings sind sie noch nicht zu Ende gedacht“, ergänzt Braun. Denn natürlich können sich Pflegende bis zu zwei Jahren freistellen lassen und ein zinsloses Darlehen in Anspruch nehmen: „Wie aber soll ich das zurückzahlen, wenn ich monatelang vorher nichts oder deutlich weniger verdient habe?“, gibt sie zu bedenken.

Um einen Weg aus dem grundsätzlichen Dilemma zu finden, Beruf und Pflege miteinander zu verbinden, müssten nach Ansicht von Gertrud Schmidt neue Modelle fürs Wohnen im Alter entwickelt und vor allem die Institutionen in diesem Bereich gestärkt werden. Zudem sollten Betriebe die Möglichkeit nutzen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der IHK zu Pflegelotsen ausbilden zu lassen. „Alles bekommt man damit zwar nicht abgefangen, aber wenn das Wissen für die Betroffenen kommuniziert würde, hätte man schon etwas gewonnen“, erklärt Schmidt.

Auch Esther Braun hofft, dass es künftig mehr Pflegelotsen in den Unternehmen gibt. Und das würde sich nicht nur für die Betroffenen lohnen, die wichtige Hilfe erhalten, sondern auch der Arbeitgeber stände damit gut da: „Solch eine Position hat auch etwas mit Wertschätzung der Mitarbeitenden zu tun – und das ist nicht zuletzt heute der größte Personalbindungsfaktor.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Sechs Monate freigestellt

PFLEGEZEITGESETZ

1 Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung, wenn sie eine pflegebedürftige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Dies gilt auch für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase. Einen Anspruch auf Pflegezeit haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten. Außerdem gibt es einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab.

Freistellung mit einer Mindestarbeitszeit

FAMILIENPFLEGEZEITGESETZ

2 Wer sich über einen längeren Zeitraum um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung kümmern muss, kann eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Beschäftigte sind für die Dauer von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden hierfür teilweise freizustellen. Diese Regelung gilt für Betroffene, die bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten tätig sind. Die Pflegezeit und die Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden, müssen aber unmittelbar aneinander anschließen. Die Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate. www.wege-zur-pflege.de

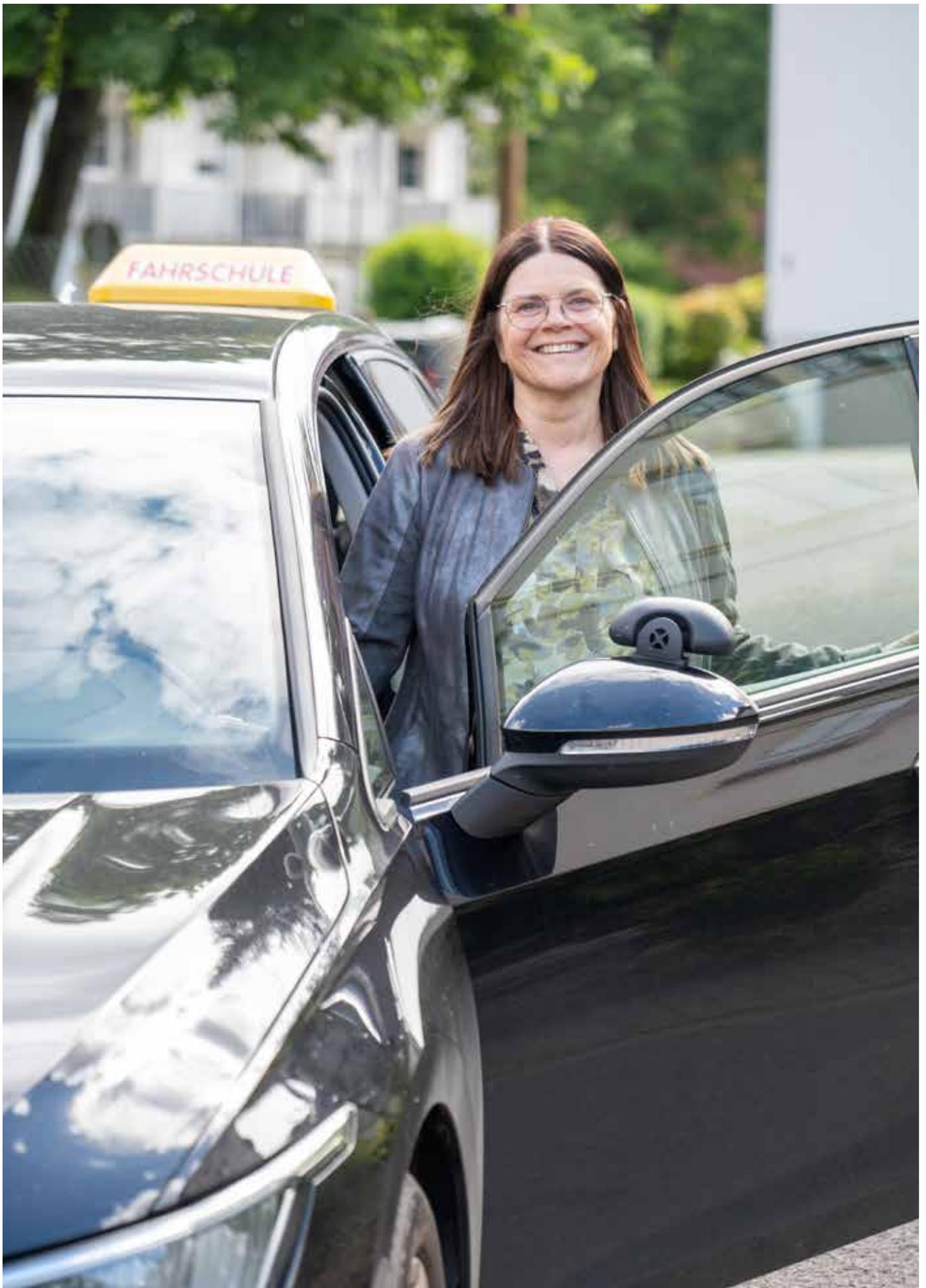
ANSPRECHPARTNER

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



Wer neben dem Beruf noch Angehörige pflegt, findet meist kaum Erholungspausen. Betroffene sollten Hilfsangebote annehmen.



Auch nach über 30 Jahren ist Fahrlehrerin Veronika Braun noch Feuer und Flamme für ihren Beruf.

„Verantwortungsbewußtsein ist das Wichtigste“

PORTRÄT Veronika Braun ist Fahrlehrerin

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

„Frau am Steuer - Ungeheuer!“ Über diesen Spruch kann Veronika Braun aus Saarlouis wohl nur lächeln. Schließlich kennt sie seit vielen Jahren das Klischee, dass Frauen angeblich kein Auto fahren können. Und in ihrem Fall erntet sie sogar noch mehr skeptische Blicke: dann nämlich, wenn sie auf dem Beifahrersitz Platz genommen hat – in einem Fahrschulwagen! „Da wird man immer noch komisch beäugt, nach dem Motto: Kann eine Frau überhaupt anderen das Fahren beibringen!“ schildert die 57-Jährige lächelnd. Dass sie das kann, beweist sie als Fahrlehrerin seit über 30 Jahren. Dass sie sich überhaupt nach ihrer Ausbildung zur Tischlerin und der Arbeit in einem Küchenstudio und im Baumarkt entschloss, ihren Beruf zu wechseln, ging auf die Anregung ihres damaligen Mannes zurück, der eine Fahrschule betrieb. Rund neun Monate dauerte seinerzeit ihre Fahrlehrer-Ausbildung und umfasste damals auch noch, dass sie selbst einen Lkw- und einen Motorrad-Führerschein machen musste.

Ich kann mich nicht ins Auto setzen und spazieren fahren, sondern ich möchte, dass der Schüler, der aussteigt, auch was gelernt hat.



Seit acht Jahren arbeitet sie in der Fahrschule Mühlast mit Prüfungsgebiet Dillingen und schult mit der Fahrlehrerlaubnis der Klasse BE (Pkw und Pkw mit Anhänger) vor allem junge Menschen. Was eine besondere Freude, aber auch eine besondere Herausforderung darstellt. Denn einerseits bleibe sie durch ihre Kontakte „in“, auf der anderen Seite sei die Arbeit schwieriger geworden: „Früher waren die Schüler selbstbewusster. Man musste sie nicht lange an die Hand nehmen und konnte sie früher eigenständig fahren lassen. Heute muss man reden, reden, reden – bis in die Prüfung rein.“ Die Generation, die heute ihren Führerschein mache, sei viel unsicherer, zweifle an sich und brauche viel Bestätigung. Doch die 57-Jährige hat Verständnis für die jungen Leute: „Sie sind oft großem Druck ausgesetzt, durch die Schule oder die Arbeit. Dann wollen sie auch ihre Eltern nicht enttäuschen und alles möglichst gut machen.“ Oft ist Veronika Braun nach einigen Stunden nicht nur Fahrlehrerin, sondern auch Vertrauensperson. „Da rollen dann auch mal Tränen“, gibt sie zu.

Doch auch Veronika Braun steht unter Druck: „Ich kann mich nicht ins Auto setzen und spazierenfahren, sondern ich möchte, dass der Schüler, der aussteigt, etwas gelernt hat.“ Die Zahl der benötigten Unterrichtsstunden ist im Laufe der Jahre jedoch deutlich gestiegen: „Da können schon mal Kosten im Durchschnitt von 4.500 Euro entstehen.“

Dass ein großer Teil des theoretischen und praktischen Unterrichts nachmittags und abends stattfindet, stört sie dabei nicht. Dies sei ihr sogar lieb, weil sie sich ihre Zeit dadurch frei einteilen könne.

det, stört sie dabei nicht. Dies sei ihr sogar lieb, weil sie sich ihre Zeit dadurch frei einteilen könne.

Bleibt nur die Frage, was es denn eigentlich braucht, um ein guter Fahrlehrer oder eine gute Fahrlehrerin zu sein. „An erster Stelle Verantwortungsbewusstsein“, sagt Veronika Braun. „Weil ich die Fahrschüler immer wieder heil nach Hause bringen muss.“ Auch Empathie stehe bei den Voraussetzungen für diesen Beruf ganz weit oben – und Kreativität. „Weil jeder meiner Fahrschüler einmalig ist und ich mich individuell darauf einstellen muss, wie ich etwas überbringe.“ Und nicht zuletzt sei auch wertschätzendes Verhalten wichtig. „Ich kann die Schüler nicht herablassend behandeln, ich muss sie als Persönlichkeit nehmen.“

Angst hat sie übrigens nie – auch dann nicht, wenn die Schüler zum ersten Mal hinter dem Lenkrad Platz nehmen. „Zur Not habe ich ja auch noch Kupplung, Gas und Bremse“, sagt sie lächelnd. Nur in den Prüfungen gerät sie manchmal ins Schwitzen: „Wenn die Schüler so dicht an anderen Autos vorbeifahren, dann geht mein Puls hoch und ich leide mit“, gibt sie zu. Manchmal erkennt sie ihre Schützlinge auch Jahre nach der Prüfung noch im Straßenverkehr. Ob sie dann automatisch kontrolliert, ob derjenige an den richtigen Schulterblick gemacht hat? „Darauf achte ich nicht“, sagt die Lehrerin. „Aber ich freue mich, wenn ich sie sehe. Immer!“

HINTERGRUND

Fahrlehrer ist eine kostenpflichtige, berufliche Weiterbildung. Dafür gibt es jedoch verschiedene Fördermöglichkeiten. Die Weiterbildung dauert mindestens ein Jahr und besteht aus einem theoretischen Unterricht und einem praktischen Teil in einem Fahrausbildungsbetrieb. **Voraussetzung** für die Ausbildung zum Fahrlehrer ist unter anderem neben einer Fahrerlaubnis für die entsprechende Fahrzeugklasse eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Laut azubiyo.de erhalten Fahrlehrer meistens **kein festes Monatsgehalt**, sondern die Bezahlung richtet sich nach der Anzahl der gegebenen Fahrstunden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegt der mittlere Verdienst bei etwa 3.106 Euro brutto im Monat **ks**

100 Jahre AWO: Mehr als „nur“ ein Wohlfahrtsverband

ENGAGEMENT Wo der Solidarität ein Gesicht gegeben wird

Im Dezember 1919 wurde die AWO als „Hauptausschuss für Arbeiterwohlfahrt in der SPD“ von Marie Juchacz ins Leben gerufen. Fünf Jahre später folgte die Gründung durch Angela und Max Braun auch an der Saar. Die besondere Situation des Saarlandes, das von 1920 bis 1935 Mandatsgebiet des Völkerbunds war, hatte für die Verzögerung gesorgt.

Von Katja Sponholz

Es war die soziale Not im Land, die engagierte Menschen dazu veranlasste, die Arbeiterwohlfahrt am 13. Februar 1924 im Saarland zu gründen: Mit Suppenküchen für Kriegsheimkehrer, Witwen und Waisen, mit Kleiderkammern und Möglichkeiten der Betreuung. 100 Jahre später scheint die AWO nichts von ihrer Bedeutung verloren zu haben. Im Gegenteil: „Diese Angebote finden wieder statt. Und sie haben wieder starken Zulauf“, sagt Landesgeschäftsführer Jürgen Nieser. Eine Entwicklung, die ihn nachdenklich stimmt. Er hofft, dass man aus der Weimarer Republik die Lehren ziehe: „Damit soziale Verwerfungen nicht dazu führen, dass Ausgrenzung und demokratiefeindliche Bewegungen hier Resonanzboden finden“, sagt der 62-Jährige. Anders formuliert: „Die beste Prävention für Demokratie ist eine gute Sozialarbeit.“

Genau die hat sich die AWO seit nunmehr einem Jahrhundert auf die Fahnen geschrieben. Und ihre Bilanz kann sich sehen lassen: Heute gibt es im Saarland über 100 Ortsvereine in sieben Kreisverbänden und rund 11.600 Mitglieder, die das ehrenamtliche Fundament bilden. Mehr als 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten täglich kompetente und fürsorgliche soziale Arbeit vor Ort in 310 Einrichtungen. Dazu zählen neben der Schule für Pflegekräfte auch Krippen und Kitas, Familienhilfe-



Foto: Katja Sponholz

Für Landesgeschäftsführer Jürgen Nieser wäre die Gesellschaft ohne die AWO bedeutend ärmer.

einrichtungen, die Freiwillige Ganztagsbetreuung an Schulen, Seniorenzentren und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Hinzu kommen ambulante Pflegeangebote, Sozialstationen, Quartiersprojekte oder die Beratung von Geflüchteten.

Und doch ist die AWO mehr als nur ein „gewöhnlicher Wohlfahrtsverband“, meint Nieser: Denn wer für sie arbeite, identifiziere sich auf besondere Weise mit ihren Werten und ihrem Einsatz für Demokratie, Freiheit, Ge-

Verantwortung übernehmen und etwas bewegen

rechtigkeit, Toleranz und Vielfalt. Und nicht zuletzt auch einem besonderen Menschenbild. So, wie es der frühere Ministerpräsident Reinhard Klimmt formuliert habe: „Die AWO erfüllt den Grundwert Solidarität mit Leben, gibt ihm ein Gesicht, formuliert ihn nicht nur, sondern realisiert ihn als brüderliche und schwesterliche Pflicht. Nicht von oben herab, nicht als gönnerische Mildtätigkeit, nicht als Publicity heischende Charity, sondern mit Respekt und auf Augenhöhe mit den Hilfsbedürftigen.“

Eine, die sich hier seit nunmehr 55 Jahren engagiert, ist die 81-jährige Waltraud Trauthwein. Bis März hatte sie den Vorsitz der AWO Sulzbach inne – genau

32 Jahre lang. Was sie an der AWO besonders schätzt? „Das Menschliche, das Soziale – ich fühle mich da einfach wohl.“ Als eines von vier Kindern habe sie von klein auf Zusammenhalt gekannt. „Den habe ich immer gesucht, und in der AWO gefunden.“ Auch Carmen Krampe (52), seit 2020 Kreisvorsitzende in St. Wendel, muss nicht lange überlegen, warum sie sich bei der AWO engagiert: „Durch sie habe ich ganz viel nette, liebenswerte Menschen kennengelernt. Und hier kann ich Verantwortung übernehmen und etwas bewegen.“

Doch auch, wenn eine Mitgliedschaft in der AWO in vielen Familien über Generationen weitergegeben wird, kämpft auch dieser Verband wie viele andere um Nachwuchs. Um junge Menschen anzusprechen, trete man heute ganz bewusst politischer auf, sagt Jürgen Nieser. Etwa durch eine klare Positionierung gegen Rechtsextreme oder die Sparpläne der Bundesregierung. Dass es sich aus vielen Gründen lohnt, Teil der großen AWO-Familie zu sein und sich für ihre Werte zu engagieren, steht für den Landesgeschäftsführer außer Zweifel. Deshalb braucht er nur zwei Worte, um zu beantworten, was das Leben, was die Gesellschaft ohne die AWO wäre: „Bedeutend ärmer.“

DGB fordert deutlich mehr Sozialwohnungen fürs Saarland

MIETREPORT Saarländer zahlen besonders großen Teil ihres Gehalts für die Miete

Der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland hat einen umfassenden Mietreport erstellt und nun die Ergebnisse für das Saarland präsentiert. Das ernüchternde Resultat: Es gibt hierzulande viel zu wenige Sozialwohnungen. Außerdem zahlen die Saarländerinnen und Saarländer einen größeren Teil ihres Gehalts für die Mieten als der Bundesdurchschnitt.

Von Katja Sponholz

Auf den ersten Blick erscheint das ungewöhnlich: Denn der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland war es, der jetzt seinen ersten Mietreport für das Saarland vorstellte. „Man könnte annehmen, der DGB kümmert sich rein um das Thema Arbeit in den Betrieben“, räumte auch der stellvertretende Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Timo Ahr, ein. Doch darüber hinaus habe man als Dachverband natürlich auch eine sozialpolitische Verantwortung und einen Auftrag: „Und dazu gehört eben auch die Frage, wie funktioniert das mit sozialem Wohnraum, und können die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben noch gut im Saarland oder auch Rheinland-Pfalz leben“, so Ahr.

Gerade im Saarland wird das den Menschen jedoch besonders schwer gemacht. Denn hier müssen sie einen besonders großen Anteil ihres Geldes für Miete aufbringen. Mit einer Mietbelastungsquote von 30,1 Prozent befinde man sich laut Myriam Lauzi, Leiterin der Abteilung Soziales und Gesundheit des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, hinter Bremen und Schleswig-Holstein auf dem dritten Platz. Bundesweit betrage der Anteil 27,8 Prozent.

Hinzu kommt laut DGB, dass die Mietpreise weiter auf Rekordhöhe kletterten. So habe die durchschnittliche Nettokaltmiete bei Angebotsmieten 2022 bei 7,38 Euro pro Quadratmeter gelegen – und damit 6,5 Prozent höher als

2021. Und die Miethöhen variierten beträchtlich. Am größten sei der Unterschied zwischen Neunkirchen mit 6,15 Euro pro Quadratmeter und der Landeshauptstadt Saarbrücken mit 7,78 Euro.

Verantwortlich für teure Mieten seien unter anderem Fehleinschätzungen und falsche Weichenstellungen aus der Vergangenheit. „In den 90er und 2000er Jahren galt der Wohnungsmarkt als gesättigt und entspannt. Der Staat zog sich zurück und überließ das Feld der freien Marktwirtschaft. Ein fataler Fehler, dessen Auswirkungen der Staat nun zu spüren bekommt“, erklärt Timo Ahr.

Es fehlen mehr als 13.000 Sozialwohnungen

Die Zahl der Sozialwohnungen im Saarland sei dabei drastisch gesunken: Während es 2005 noch 5.000 Sozialwohnungen gegeben habe, verringerte sich diese Anzahl auf 835 im Jahr 2017 bis hin zu nur noch 637 Sozialwohnungen im Jahr 2021. Aktuell gebe es 745 Sozialwohnungen im Land. Nach Untersuchungen des Pestel-Instituts seien nur sechs Prozent des Bedarfs gedeckt, es fehlten mehr als 13.000 Sozialwohnungen. „Das sitzt erstmal“, so Myriam Lauzi. Deshalb wolle man die Politik ermutigen, den eingeschlagenen Weg beim Woh-

nungsbau weiter zu gehen und den Aufschwung noch schneller zu schaffen. Große Hoffnungen setzt Timo Ahr dabei in das neue Wohnraumförderungsgesetz, mit dem sich Ende April erstmals der Landtag befasste. Dies sei „ein wichtiger Baustein, der der Politik die Gelegenheit gibt, bei dem Thema etwas nachzusteuern“, sagt Ahr. Die Gewerkschafter erwarten vor allem Änderungen bei der Länge der Sozialbindungen. „Wir wollen weg von den zehn Jahren im Saarland, das muss auf jeden Fall erhöht werden“, so Ahr. Mit 20 bis 30 Jahren, je nach Förderprogramm, gebe Rheinland-Pfalz den Richtwert vor.

Darüber hinaus fordere der DGB laut Lauzi, in Neubaugebieten eine verbindliche Quote von mindestens 30 Prozent als geförderte Wohnungen auszuweisen. Auch müssten die kommunalen Wohnungsbaugesellschaften finanziell gestärkt werden, um mehr Marktmacht zu erhalten. „Das wäre ein starker Hebel, um den Mietwohnungsmarkt insgesamt wieder auf ein normales Niveau herunterzufahren“, so Lauzi. Timo Ahr betonte, dass auch gute Löhne und eine Tarifbindung in den Betrieben in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen: „Wenn wir ordentliche Löhne bezahlen würden, könnten wir uns viele Dinge, die wir heute bemängeln, sparen.“



Gemessen an ihren Gehältern zahlen die Menschen im Saarland hohe Mieten. Nur in Bremen und Schleswig-Holstein ist die Mietbelastungsquote noch höher.

Einsamkeit ist der Hauptgrund

TELEFONSEELSORGE

Die evangelisch-katholischen Telefonseelsorge Saar hat ihren Jahresbericht 2023 vorgestellt. Demnach gab es im vergangenen Jahr 11.826 Anrufe, Gespräche wurden tatsächlich 9.556 geführt. Bei einem Drittel (30,1 Prozent) der Fälle war Einsamkeit der Anlass für einen Anruf. Eine Anruferin oder ein Anrufer benötigte heute deutlich mehr Versuche, um bei der Telefonseelsorge durchzukommen, als in früheren Jahren. Das hänge auch mit der Länge der Telefonate zusammen, teilt die Telefonseelsorge Saar weiter mit. Ungefähr 19 Minuten dauere durchschnittlich ein Gespräch. Wird die Leitung freigegeben, komme unmittelbar der nächste Anruf rein, Tag und Nacht. Die Chat-Beratung könne derzeit aufgrund fehlender Ressourcen gar nicht angeboten werden. Die meisten Dienste am Telefon übernehmen Ehrenamtliche. 67 Menschen sind laut Telefonseelsorge Saar derzeit im Team aktiv. Sieben weitere seien noch in der Ausbildung. **red**

*Die Telefonseelsorge ist bundesweit, 24 Stunden, gebührenfrei und anonym unter 0800 111 0 111 erreichbar.
Infos: www.telefonseelsorge-saar.de*

Bauhauptgewerbe unter Druck

RÜCKLÄUFIGER UMSATZ

Im saarländischen Bauhauptgewerbe ist der Umsatz im ersten Quartal dieses Jahres um fünf Prozent auf 165 Millionen Euro gesunken. Wie das Statistische Landesamt weiter mitteilte, waren das 10,1 Prozent weniger als im Vorjahr. Während sich der Umsatz im Tiefbau um 4,1 Prozent auf 99 Millionen Euro verbessert habe, seien dagegen im Hochbau die Erlöse um 25,2 Prozent auf 66 Millionen Euro eingebrochen. Der gewerbliche Bau erwirtschaftete den Angaben zufolge in den ersten drei Monaten 52 Millionen Euro, was einem Minus von 25,9 Prozent entspricht. Hier seien sowohl der gewerbliche Tiefbau (- 10,0 %) als auch der gewerbliche Hochbau (- 35,7 %) deutlich unter den Vergleichswerten geblieben. Der Wohnungsbau habe zu Jahresbeginn 27 Millionen Euro umgesetzt. Gegenüber dem Vorjahresquartal entsprechen dies Umsatzausfällen von 18,4 Prozent. Im öffentlichen Straßenbau habe es dagegen ein Plus von 7,1 Prozent auf 86 Millionen Euro gegeben. **red**

Zahl der Straftaten im Saarland leicht gestiegen

DELIKTE Kriminalitätsstatistik 2023 vorgestellt

Innenminister Jost hat im April die Polizeiliche Kriminalstatistik für 2023 vorgestellt. Daraus geht hervor, dass Fallzahlen der Kriminalitätsstatistik steigen und sich dem Niveau vor der Corona-Pandemie annähern.

Insgesamt 72.155 registrierte Straftaten (2022: 68.139 Straftaten) gab es 2023, das entspricht im Vergleich zum Vorjahr einem leichten Anstieg von 5,9 Prozent (4.016 Fälle). Wie das Innenministerium weiter mitteilte, habe die Kriminalitätsentwicklung sich dennoch unter dem Vor-Corona-Niveau bewegt. Die Aufklärungsquote (AQ) habe sich erneut um 0,6 Prozentpunkte auf 60,4 Prozent auf ein Zehnjahreshoch (2022: 59,8 %) erhöht.

Gestiegen sind die Fallzahlen demnach bei den Straftaten gegen das Leben um 32,3 Prozent auf 41 Delikte, im Bereich der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung um 20,1 Prozent auf insgesamt 1.676 Delikte und bei den den Rohheitsdelikten und den Straftaten gegen die persönliche Freiheit um fünf Prozent auf 13.340 Delikte, hier vornehmlich im Bereich der Körperverletzung von 7.860 auf

8.395 Fälle. Steigende Fallzahlen auf 22.184 Straftaten (+10,5 %; 2022: 20.080 Delikte) zeigten sich laut Innenministerium auch bei den Diebstählen. Insbesondere der Ladendiebstahl verzeichne hier mit 5.285 Delikten, analog der bundesweiten Entwicklung, einen großen Fallzahlzuwachs (+1.358 Delikte/+34,6 %). Im Bereich der Häuslichen Gewalt sei die Anzahl der bei der Polizei gemeldeten Fälle auf 3.077 Delikte angestiegen (+40 Delikte/+1,3 %). Bei den Straftaten im Bereich Häuslicher Gewalt sei von einem hohen Dunkelfeld auszugehen. Noch immer werden ca. 85 Prozent der Straftaten in diesem Bereich nicht oder aber auch erst Monate oder Jahre später nach dem eigentlichen Vorfall angezeigt. Ebenfalls angestiegen sind die Jugendkriminalität und der Bereich der Politisch Motivierten Straftaten (PMK).

Bei den Wohnungseinbrüchen könne hingegen eine rückläufige Fallzahlenentwicklung von -4,2 Prozent auf 964 Delikte registriert werden (2022: 1.006 Delikte). Der Versuchsanteil sei gegenüber dem Vorjahr geringfügig um 0,3 Prozentpunkte auf 46,5 Prozent (516 vollendete und 448 versuchte Delikte) gesunken. Ebenfalls gesunken sind demnach die Fälle von Wirtschaftskriminalität, nämlich minus 30,3 Prozent auf 285 Delikte.

Weniger Straftaten als im Jahr zuvor gab es auch im „Phänomenbereich der Straftaten zum Nachteil älterer Menschen (SÄM)“. Hier zählte das Landespolizeipräsidium den Angaben zufolge insgesamt 2.952 Fälle (2022: 3.835 Fälle). Davon seien auf die Bereiche Enkeltrick/Schockanruf 1.333 Fälle (2022: 3.597 Fälle) und Gewinnbenachrichtigung 150 Fälle (2022: 209 Fälle) gefallen. Im Bereich Enkeltrick blieben immer mehr Fälle im Versuchsstadium, was eventuell auf die Aufklärungskampagne des Ministeriums zurückgeführt werden könne. **red**



Foto: Adobe Stock/135pixels

2023 gab es im Saarland 964 Wohnungseinbrüche, 42 Fälle weniger als im Jahr zuvor.



Tausende waren am 1. Mai in Saarbrücken wieder auf der Straße, um sich am Tag der Arbeit solidarisch zu zeigen

Gewerkschaften machen sich stark fürs Streikrecht

KUNDGEBUNG Der 1. Mai am Saarbrücker Schloss

Von Alexander Stallmann

„Das Streikrecht ist ein Grundrecht und wir werden es verteidigen!“, sagte Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, bei der traditionellen Kundgebung am 1. Mai vorm Saarbrücker Schloss. Unter dem Motto „Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit, mehr Demokratie“ versammelten sich rund 3.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Viele von ihnen waren bei strahlendem Sonnenschein bereits dem Demozug vom Tbilisser Platz bis zum Schloss gefolgt.

Neben der Forderung nach mehr Tarifbindung und der Verteidigung des Streikrechts ging Ahr auch auf die Situation in der Krankenversorgung und Pflege ein: „Krankenversorgung können wir nicht dem freien Markt überlassen. Gesundheit ist keine Ware und ein Krankenhaus ist keine Fabrik“, erklärte Ahr. Zudem unterstrich er die Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit. Dass der grüne Stahl im Saarland Zukunft wird, sei der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaften zu verdanken. „13.000 Beschäftigte in der Stahlindustrie werden damit eine Zukunft haben, weil es Gewerkschaften gibt“, so Ahr. Klare Worte fand der stellvertre-

tende DGB-Vorsitzende auch beim Thema Rechtspopulismus. Die AfD, so Ahr, sei eine Partei, die Arbeitnehmerrechte abschafft, die unter anderem gegen eine Erhöhung des Mindestlohns und gegen Rentenerhöhung sei, im Gegenzug aber Steuergeschenke an Reiche verteilen wolle.

Die im Zuge des GDL-Streiks aufgekommene Debatte zur Einschränkung des Streikrechts griff auch Ralf Reinstädler, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Hauptredner bei der Saarbrücker Kundgebung, auf: „Ohne Streikrecht verkommt die Gewerkschaftsbewegung zu einer Bettelbewegung. Wir werden keine Bettler, also Hände weg vom Streikrecht!“, rief Reinstädler unter Applaus der Anwesenden. Und auch er forderte mehr Tarifverträge und Tarifbindung: „Tarif macht attraktiv“, sagte Reinstädler. Mit mehr Tarifverträgen könne man dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenwirken. Zudem seien Tarifverträge Anker in unsicheren Zeiten. Diese Zeiten des Wandels und der Transformation könnten allerdings nur mit einem Investitions-Booster bewältigt werden. Die Schuldenbremse müsse weg, es brauche eine aktive, gestaltende Wirtschaftspolitik.

HfM Saar muss für Jahre umziehen

SANIERUNG

Die Hochschule für Musik (HfM) Saar befindet sich in einer Phase tiefgreifender Veränderungen: Seit April steht die Hochschule unter neuer Leitung. Neben dem neuen Rektor Professor Hans Peter Hofmann wählte der Erweiterte Senat der Hochschule Professor Matthias Handtschick zum neuen Prorektor für Studium und Forschung, Professor Frank Wörner wurde als Prorektor für künstlerische Praxis im Amt bestätigt. Dr. Christine Baus ist seit Anfang April Kanzlerin der HfM und damit die erste Frau an der Verwaltungsspitze der Hochschule. Doch nicht nur personelle Veränderungen sorgen an der HfM derzeit für Neuerungen. Die neue Hochschulleitung beginnt ihre Arbeit direkt mit einer organisatorischen Mammutaufgabe. Damit das Land dringend notwendige Sanierungsarbeiten am Hauptgebäude der Hochschule in der Bismarckstraße angehen kann, muss die HfM für die Zeit der Gutachtererstellung und der anschließenden Bauarbeiten umziehen. Das Ausweichdomizil ist in der Trierer Straße gegenüber der Europagalérie. Dort wurden nach Angaben der Hochschule großzügige Räumlichkeiten zum Unterrichten und Üben sowie für die Verwaltung geschaffen. Der Umzug ist für Ende September dieses Jahres geplant. Die neue Leitung geht davon aus, dass die HfM erst in fünf bis sechs Jahren wieder in das sanierte Hauptgebäude zurückkehren wird. **as**

Sparkasse sieht sich für Zukunft gerüstet

JAHRESBILANZ

Trotz schwieriger Zeiten und widriger Marktbedingungen sieht sich die Sparkasse Saarbrücken gut gerüstet für die Zukunft. Bei der Vorstellung der Jahresbilanz gab der Sparkassen-Vorstand bekannt, dass man aufgrund der Inflation und Unsicherheiten am Energiemarkt zwar geringere Nachfragen bei Privat- und Unternehmenskrediten habe und auch die Kundeneinlagen im Vergleich zu 2022 um 2,6 Prozent auf 6,115 Milliarden Euro gesunken seien, es allerdings auch ein stark steigendes Wertpapiergeschäft (+16,5 Prozent) gegeben habe. Die Sparkasse Saarbrücken beschäftigt 1.093 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterhält 37 mitarbeiterbesetzte Filialen. Sie betreut insgesamt 175.000 Privatgirokonten. **as**

Preisgekrönte Licht-Installationen am Saarbrücker Osthafen

APOLLON-FESTIVAL Vom 18. bis 22. September feiert das Festival Premiere

Fünf Abende lang feiert das Apollon Festival die Lichtkunst-Projektionen im Riesenformat von internationalen Künstlern. Das neue Leuchtturm-Festival steigt vom 18. bis 22. September am Sektor Heimat/Saarbrücker Osthafen umsonst und draußen.

Von Silvia Buss

Rund 1.400 Quadratmeter groß ist die Fassade des Rhenania-Gebäudes am Saarbrücker Osthafen. Sie gibt im Herbst eine gigantische Spielfläche ab für renommierte europäische Künstler. Sie kommen aus Barcelona, Palermo und Budapest, um in der Landeshauptstadt ihre eigens auf diesen Ort abgestimmten Videomappings zu projizieren. Fünf Tage lang heißt es dann staunen und feiern – wer will, bis zum Morgengrauen. Videomappings, also Bewegbild-Projektionen bei Nacht auf große Gebäude haben in Saarbrücken durch die „Rotationen“ schon eine gewisse Tradition. Dieses Jahr aber will man am Osthafen in eine höhere Liga vorstoßen. Das Unternehmen Kulturgut Ost und der Kulturverein Sektor Heimat haben

mit ihrem Festival-Konzept eine großzügige Förderung des Landes als Leuchtturmprojekt erreichen können und wollen mithilfe des Lichtgotts Apollon ein Publikum aus der gesamten Großregion SaarLorLux und darüber hinaus anziehen. Dank der Förderung und zahlkräftiger Sponsoren können die Macher die bewegte Lichtkunst auch bei freiem Eintritt zeigen. Als Top Acts präsentiert Kulturgut Ost am Mittwoch, 18. September, das Team Antaless Visual Design um Alessio Cassaro aus Palermo, am Freitag, 20. September, das Kollektiv Limelight um

Streetfood und Musik

Viktor Vicsek und István David aus Budapest und am Samstag, 21. September, den Spanier Filip Roca. Alle drei Teams haben ganz unterschiedliche Stile und schon mehrfach bei internationalen Wettbewerben Preise gewonnen. Ihre rund zwölfminütigen Lightshows – mit Musikbegleitung – starten ab 20 Uhr und bis 23 Uhr zu jeder vollen Stunde. An den beiden übrigen Tagen, 19. und 22. September, können sich junge Nachwuchsta-

lente der Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBKsaar) und des Campus für Gestaltung Trier auf der Hauptfassade mit eigenen Videomappings präsentieren und messen: Eine Jury prämiiert die besten Studierenden mit Förderpreisen und Preisgeldern in Höhe von insgesamt 1500 Euro. Damit sich die Besucher beim Betrachten der Mappings auf der hohen Rhenania-Fassade keine Genickstarre einhandeln, wird das Team um Kulturgut-Ost-Chef Janis Mudrich das etwas entferntere wilde Gelände jenseits des Hafenbeckens am Biergarten zu einer Zuschauerwiese herrichten.

Hinzu kommt ein breit gefächertes Rahmenprogramm, das dafür sorgt, dass man sich auch tagsüber vorher und nachts im Anschluss nicht langweilt. So will man rund um den Rhenia-Bau weitere Installationen von Philipp Kaminski platzieren. Eine „Lichtmeile“ am Leinpfad soll den Osthafen mit der Modernen Galerie verbinden, wo sich Besucher die aktuellen Lichtkunstausstellungen von Daniel Hausig und François Schwamborn ansehen können. Das Saarbrücker „Experimance“-Festival für experimentelle Musik, Klangkunst und Performance (12. bis 14. Juli) wird sich mit einem Überraschungsprogramm als Bonustrack ins Apollon-Festival einbringen. Schon ab 15 Uhr kann man an den Apollon-Festival-Tagen im Silogarten am Wasser chillen, ab 18 Uhr ergänzen Djs und Streetfood musikalisch und kulinarisch das Angebot. Um 23.30 Uhr können Ausdauernde im Sektor Heimat oder Silodom bei den Aftershows weiterfeiern.

Schöne Geste: Vorab, am 13. und 14. September, lädt Kulturgut Ost zusammen mit Hilfsorganisationen alle Menschen, die es nicht so dicke haben, zu einem Charity-Nachtmarkt mit Lichtkunst, Gebrauchsgütern und gemeinsamen Essen ein.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Weitere Infos
www.apollon-festival.de

Das Rhenania-Gebäude (unten) ist im September Spielfläche für Lichtkunst-Projektionen international renommierter Künstler. Das Foto oben zeigt eine Projektion des Spaniers Filip Roca.

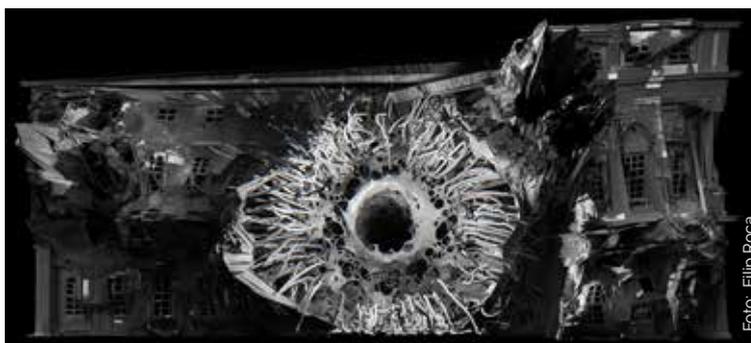


Foto: Filip Roca



Foto: Silvia Buss



Foto: Silvia Buss

Der Waggon von Moses & Taps scheint zu zerfließen.

Vielseitig und hinter sinnig

AUSSTELLUNG Urban Art Biennale im Weltkulturerbe Völklinger Hütte

Seit 2011 ist das Weltkulturerbe Völklinger Hütte alle zwei Jahre Schauplatz der Urban Art. Insgesamt können die Besucher urbane Kunst von 80 Künstlern aus 21 Ländern erleben. Viele Werke wollen zum Nachdenken anregen. Die siebte Ausgabe ist bis 10. November zu sehen.

Von Silvia Buss

Zum siebten Mal lädt das Weltkulturerbe Völklinger Hütte in diesem Jahr zur Urban Art Biennale ein. 150 Werke von 80 Künstlerinnen und Künstlern aus 21 Ländern gibt es laut Generaldirektor Ralf Beil und Kurator Frank Krämer diesmal zu sehen. Wieder einmal haben sich die beiden bemüht, neue Akzente zu setzen, neue, interessante Urban-Artisten aufzutun oder schon bekannte dazu zu bringen, sich durch die Hütte inspirieren zu lassen, vor Ort Neues zu schaffen.

Ganz groß geschrieben wird dieses Jahr die partizipative, also die Mitmach-Kunst, bei der auch sonstige passive Nur-Betrachter aktiv werden können. Beim Projekt „Ganzfeld“ etwa konnten ganze Schulklassen und einzelne Hüttenbesucher im Vorfeld unter Anleitung des niederländischen Künstlerduos Krista Burger und Kenneth Letsoin vor Ort auf Stoffbahnen kunterbunte Bilder nach eigenen Vorstellungen malen. Die 500 Meter Stoff sind nun zu einer begehbaren, motivreichen Installation in der ehemaligen Brennerbühne drapiert. Eintreten und wirken las-

sen! Auch der „Club der Stadtwanderer“ arbeitet partizipativ. Das Projekt soll nicht zuletzt Besucher animieren, nicht nur das Weltkulturerbe, sondern auch die Stadt zu erkunden. Der „Club“, die Gruppe um den Franzosen Mathieu Tremblin, bat die Völklinger um Geschichten und Legenden und hinterließ selbst künstlerische Spuren in Form von rätselhaften Fotos oder auch Malereien in der Innenstadt. Manche Bilder füllen eine ganze Hauswand, andere sind winzig. Nur zwei Zentimeter sind die Stadtwanderer-Figuren etwa auf Stromkästen. An Größe nicht zu toppen ist der Hüttenschornstein, den der britische Künstler The Wa als Riesenzigarette eingekleidet hat. Sie hat sich zum

Viele Künstler befassen sich mit dem Thema Umwelt

Lieblingssmotiv der Fotografen entwickelt, dabei stimmen ihre Proportionen nicht und der Dauerregen hat ihr zugesetzt. Origineller ist da schon die aufblasbare Ölförderpumpe des Tschechen Vladimír Turner neben dem Schrägaufzug. Sie ist an ein Solarkraftwerk angeschlossen, wenn die Sonne wegbleibt, geht dem Sinnbild der fossilen Energie die Luft aus.

Mit dem Umweltthema befassen sich diesmal viele Künstler, zum Beispiel auch Lor-K. Die Französin hat rund um Völklingen wilde Müllablagerungen aufgesucht. Sie pflockt ihnen große Schilder mit den Werbe-Logos der Hersteller oder auch

Einzelhandelsketten auf, aus denen die Müllstücke stammen, und macht davon Beweisfotos. Damit will sie deutlich machen, dass auch die Produzenten und Verkäufer für den dreieckigen Rest der Konsumgesellschaft mitverantwortlich sind. Noch minimalistischer kombinieren Baptiste Debombourg und David Marin Gegensätzliches und regen um so mehr zum Nachdenken an: Die zwei Franzosen haben eine Plastiktüte mit Blattgold versehen und präsentieren sie unter dem Titel „Marx“ wie eine Preziose unter Glas. Auch bei Benjamin Irritant macht die Kombination den Witz aus: Der Londoner klebte harte Sprüche wie „Das System ist korrupt“ und „Schmeißt Eure Führer raus“ an viele Wänden, doch diejenigen, die sie im Comic-Stile zu Markte tragen, sind Hasen im Anzug.

Die Urban Art, das zeigt auch die aktuelle Schau im Weltkulturerbe wieder einmal, ist sehr vielseitig. Mal ist sie hinter sinnig, mal geradezu intellektuell, mal nimmt sie auf die eigene Entwicklung als Kunstform Bezug. Wenn Moses & Taps etwa eine klassische graffiti-besprühte metallne Waggon-Wand „schmelzen“ lassen, indem sie sie auf einer Plastikfolie verlängern, kann man an Dalis Uhren denken oder auch an die Überführung der Urban Art in Galeriekunst. Nicht zu vergessen: Als Kunst der Straße sollte sie – darin Werbung nicht unähnlich – im Vorbeifahren schnell erfassbar sein, deshalb machte man sie gern plakativ.

Weitere Infos
<https://voelklinger-huette.org>

REINGEHÖRT

Polit-Talk für junge Leute



Zu sehen unter
www.youtube.com/@EinfachLukas.official

Von Silvia Buss

Vom Medien-Konsumenten in die Rolle des Machers zu wechseln, ist heute technisch ganz einfach. Lukas Köhler (18) hat es einfach gewagt. Der Neunkircher Azubi hat zusammen mit seiner Klassenkameradin Tina Hoffmann (17) und mit Unterstützung eines lokalen Medienproduzenten eine Polit-Talk-Show im Youtube-Format ins Leben gerufen. „TubeTalk – Die Jugend diskutiert mit!“ will der Stimme von jungen Leuten im politischen Diskurs zu mehr Gewicht verhelfen. Dazu laden sich Köhler und Hoffmann junge und ältere Experten und Politik-Vertreter ins Neunkircher Studio ein, um mit ihnen gesellschaftlich relevante Themen zu diskutieren. Die erste „TubeTalk“-Serie, bestehend aus acht Folgen von je 15 bis 18 Minuten, ist bereits gedreht und seit März/April auf dem Kanal „Einfach Lukas“ abrufbar. In dieser Auftaktserie geben Hoffmann und Köhler die Themen Klimawandel, Klimaproteste, Verbrenner-Ausstieg und ÖPNV vor. Ihre Gäste sind neben einem jungen ÖPNV-Nerd je ein saarländischer Vertreter von Verdi, der SPD und der Jusos. Sie alle bemühen sich sichtlich, ihre Positionen verständlich vorzutragen, die sind aber kaum kontrovers. Die anderen Parteien waren auch eingeladen, man hoffe, dass sie in der zweiten Staffel mitmachen, sagt Köhler. In dieser soll es um Gesundheitspolitik gehen. Ein bisschen Moderations-Coaching täte dem Team gut, einen Preis von Youtube hat es schon bekommen.

Hochkarätige Formationen zu Gast

FILL-IN-FESTIVAL Etliche Konzerte bis in den Herbst

Keinen Geringeren als Billy Cobham konnte Jazzprofessor Oliver Strauch kurzfristig anstelle der verhinderten Cookers für sein Fill-in-Festival Saar 2024 gewinnen. Cobham, der mit seinem Fusion-Stil aus Jazz, Rock und Funk berühmt wurde, ist alles andere als ein Lückenfüller. Die unverwüsthliche Schlagzeug-Legende macht, wie die FAZ schwärmte, auch mit 80 noch Powerplay mit Schweizer Präzision. Zum zweiten Mal holt das Fill-in-Festival hochkarätigen internationalen Jazz ins Saarland. Auf den gelungenen Appetizer am Eurobahnhof im Frühjahr folgt am 27. Juni der beliebte „Umsonst & Draußen“-Abend mit

diversen Jazzbands auf allen Bar-Terrassen am St. Johanner Markt. Weiter geht es vom Freitag, 28., bis Sonntag, 30. Juni, ab 18 Uhr im Deutsch-Französischen Garten (bei Regen im E-Werk) mit Billy Cobham und seinem dreiköpfigen Spectrum 50 project. Vor ihnen gehört die Bühne dem bekannten Saarländer Martin Weinert mit seinem neuen Projekt Nachtwind. Am 29. Juni beginnt die Jazz-Sängerin Zara Mc Farlane mit einer Hommage an Sarah Vaughan, bevor die kubanisch-amerikanische Alfredo Rodriguez Band auch Tanzbares aufspielt. Am 30. Juni steht mit der jungen Drummerin Roni Kasper und Band ein aufstrebender Komet am Jazz-Himmel auf dem Programm und danach das Brussels Jazz Orchestra, das mit der Sängerin Camille Bertault den Liedern von Serge Gainsbourg einen ganz neuen Sound beschert. Vom 9. bis 11. August macht das Festival mit mehreren Bands auf der Saarlouiser Vaubaninsel Station, am 18. Oktober mit Saar-Jazz in den Berliner Ministergärten. Am 9. November landet es zum Finale „fill in Hall“ mit der Jan Garbarek Group und Trilok Gurtu in der St. Ingberter Stadthalle. **sb**



Schlagzeug-Legende Billy Cobham kommt zum Fill-In.

www.fillin-festival.de

Bergbau als Raubbau

VÖKLINGER HÜTTE Schau „Man & Mining“

Es geht hier nicht nur um den Kohle-Bergbau: In der neuen Ausstellung „Man & Mining“ im Weltkulturerbe Vöklinger Hütte nehmen internationale Künstler auch den Abbau von Erz, Gold, Silber, Mangan und Seltenen Erden in aller Welt in den Blick. In beeindruckenden Fotografien, Objektkunstwerken und Installationen zeigen sie, wie Rohstoffgewinnung oft Raubbau bedeutet, nicht nur am Ökosystem,

sondern auch an den beteiligten Menschen. Dabei werden die Arbeitsbedingungen in den Herkunftsländern ebenso dargestellt wie die weitere Verarbeitung auf dem Weg in den globalen Norden. Die Ausstellung entstand in Kooperation mit dem Hamburger Museum der Arbeit und ist bis zum 2. September in der Erzhalle zu sehen. **sb**

<https://voelklinger-huette.org>



Foto: Katharina Grosse Adlegp, Paris, 2023

Die Arbeit, die auch i Metz gezeigt wird: Katharina Grosse: The horse Trotted A Couple Of Metres, Then It Stopped. Sydney 2018

Katharina Grosse, André Masson und Fotografie

CENTRE POMIDOU METZ Drei große Schauen

Drei große Ausstellungen mit namhaften Künstlern kann man in diesem Sommer im Centre Pompidou Metz besuchen. Noch bis zum 2. September zeigt das Haus in der Galerie 3 das beeindruckend vielfältige Gesamtwerk des Surrealisten André Masson (1896-1987). Der Jahrhundert-Zeitzeuge hat Todeserfahrungen als Soldat, sexuelles Begehren, alte Mythen, Exil in Amerika und vieles mehr in seiner Malerei fruchtbar gemacht und blieb bis zum Schluss innovativ. Seit Anfang Juni ist Katharina Grosse zu sehen. In Metz darf sie sich in der

20 Meter hohen Grand Nef mit einer besprühten, begehbaren Leinwand von 8.000 Quadratmetern Größe ausbreiten, die mit lothringischen Eschen-Stämmen angereichert ist und bis auf den Vorplatz geht. Ab 13. Juli beleuchtet eine große Schau in Galerie 2 die „Herausforderungen der Fotografie“. Das Spektrum der Fotografien reicht von Eadweard Muybridge über Wilhelm Röntgen, Helen Levitt, Edward Steichen, Gerhard Richter, Thomas Ruff bis hin zur Nasa.

red

www.centrepompidou-metz.fr/fr

Spanische Träume am Losheimer See

KLASSIK AM SEE Hochkarätige Gäste treten auf

„Sueños españoles – Spanische Träume“ lautet das Motto beim SR-Openair Klassik am See am 6. Juli. Die Deutsche Radiophilharmonie spielt ab 20 Uhr nicht nur spanische Komponisten. Sie hat sich auch hochkarätige spanische Gäste eingeladen. Neben Pablo Mielgo, dem Chefdirigenten des Sinfonieorchesters der Balearen, treten als Solisten der Geiger Francisco Fullana und die (deutsche) Gitarristin Laura Loo-

tens an. Außerdem kann man die faszinierende Flamenco-Sängerin Trinidad Montero bei ihrem einzigen Deutschland-Auftritt 2024 erleben. Die Moderation übernimmt SR-Musikspezialist Roland Kunz. Am 7. Juli geht es ab 11 Uhr am Losheimer See bei „Kings of Swing“ mit drei Bigbands und Solisten musikalisch weiter.

sb

www.musik-theater.de

Musik unter Kastanien im Biergarten



RECHTSSCHUTZSAAL

Was passt besser zu Sommer und Sonne als „Musik unter Kastanien“? Gleich zweimal lädt die Stiftung Rechtsschutzsaal im Juli zu Livekonzerten in ihren Biergarten. Kooperationspartner sind wie immer die Arbeitskammer und das Kulturforum des Regionalverbands Saarbrücken.

Am Sonntag, 7. Juli, um 19 Uhr darf man sich auf Blum freuen. Der Name steht für den Saarländer Sebastian Blum (Foto: Michael Kotowski), der sowohl mit seiner Band Blum als auch gelegentlich als Akustik-Duo auftritt. Aufgewachsen im beschaulichen Oppen, zog es den Sänger, Songschreiber, Gitarrist und Keyboarder zum Musikmachen zunächst nach Berlin und Leipzig, bevor er wieder an die Saar zurückkehrte. Blum macht frischen, eingängigen Indie-Pop, der wunderbar zum Sommer passt und bisweilen wie ein jüngerer, munterer Bruder von „Erdmöbel“ klingt. Auch die Texte seiner Titel wie „Bielefeld“, „Dschungelkönig“ oder

auch „Zurück ans Meer“ verdienen, dass man zuhört.

Am Sonntag, 28. Juli, um 19 Uhr, kommen dann „The Hatchetations“ unter die Kastanien. Das Trio bringt ein abwechslungsreiches Programm aus traditionellen



Songs und Instrumentalstücken der US-amerikanischen Bluegrassmusik, Rock- und Popklassikern in neuem Gewand sowie einfühlsame Eigenkompositionen auf die Bühne. Wie immer ist der Eintritt frei, Reservierungen per E-Mail an info@rechtsschutzsaal.de jedoch erforderlich. Bei schlechtem Wetter geht es in den Saal.

Schon am Samstag, 15. Juni um 10 Uhr (Treff: 9.45 Uhr), startet die nächste Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück. Historiker Frank Hirsch von der AK wird die Tour über sieben Kilometer wie immer führen. Die Geschichte des Rechtsschutzsaals und der umliegenden vom Bergbau geprägten Region stehen im Mittelpunkt der Wanderung. Ausgehend vom Rechtsschutzsaal Bildstock führt sie am Absinkweiher vorbei über die Bergehalde zum Bergwerk Reden und über den nahegelegenen Wald wieder zurück zum Rechtsschutzsaal.

sb



Bereits während der Schwangerschaft müssen sich werdende Eltern darüber verständigen, wer wie viel Elternzeit nimmt. Zudem sollten sie sich gut informieren, welche Regeln dabei zu beachten sind.

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA ELTERNGELD

Vor der Geburt eines Kindes müssen viele wichtige Dinge geregelt werden. Auch Fragen zum Elterngeld und der Elternzeit kommen auf die meisten Eltern zu. Dabei gibt es vieles zu beachten. Im Rahmen einer Telefonaktion für die Saarbrücker Zeitung hat Monika Schmidt, AK-Beraterin für Elterngeld, Elternzeit und Mutterschutz, Fragen zum Thema Elterngeld und Elternzeit beantwortet. Hier sind die wichtigsten Antworten.

1 Ich habe zusätzlich zu meiner Teilzeittätigkeit noch eine selbständige Tätigkeit mit geringfügigem Verdienst. Werden diese Einnahmen auch bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt?

Ja, bei der Berechnung des Elterngeldes werden sämtliche Verdienstbestandteile mit einbezogen. Dies gilt auch für Minijobs, Einnahmen aus Gewerbebetrieb und selbständiger Tätigkeit. Zu beachten ist auch, dass sich der Bemessungszeitraum bei selbständiger Tätigkeit verschiebt. Hier werden nicht

die letzten zwölf Monate vor Geburt beziehungsweise Mutterschutz zur Berechnung herangezogen, sondern das Kalenderjahr vor der Geburt. Dies gilt für alle Einnahmen.

2 Stimmt es, dass die Eltern nicht mehr gemeinsam Elterngeld beziehen können?

So stimmt es nicht ganz. Für Geburten seit dem 1. April 2024 gibt es allerdings tatsächlich eine Änderung. Beide Elternteile dürfen in den ersten zwölf Lebensmonaten nur einen Monat gemeinsam Basiselterngeld beziehen. Der zweite Monat Basiselterngeld kann dann nur im Anschluss an die Basiselterngeld-Monate des anderen Elternteils bezogen werden. Möglich ist allerdings auch ein zweiter gemeinsamer Elternzeit-Monat, sofern der andere Elternteil Elterngeld Plus bezieht. Beide Elternteile erhalten gemeinsam 14 Monate Elterngeld. Es muss mindestens für zwei Lebensmonate des Kindes beantragt werden. Der andere Elternteil kann für maximal zwölf Lebensmonate Elterngeld beziehen.

3 Kann man während der Elternzeit erwerbstätig sein?

Während der Elternzeit ist eine Teilzeittätigkeit bis maximal 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt möglich. Die Teilzeittätigkeit muss beim Arbeitgeber mit einer Frist von sieben Wochen beantragt werden. Er muss diesem Antrag entsprechen, sofern die Voraussetzungen gegeben sind und keine dringenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Auch eine Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ist während der Elternzeit grundsätzlich möglich. Allerdings muss der Arbeitgeber, bei dem man die Elternzeit angemeldet hat, seine Zustimmung erteilen. Was man allerdings beachten muss: Sofern man noch im Elterngeld-Bezug ist, wird der Verdienst aus der Teilzeittätigkeit auf das Elterngeld angerechnet. Wenn man eine Beschäftigung aufnehmen möchte, sollte man sich der finanziellen Folgen bewusst sein. Möglich wäre auch ein Wechsel von Basiselterngeld auf Elterngeld Plus bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in den ersten zwölf Lebensmonaten.

Foto: Adobe Stock/magele-picture

Verbraucherzentrale hilft Rentnern bei der Steuer

BUCHTIPP 208 Seiten starker Ratgeber erschienen

Mehr als ein Viertel aller Rentnerinnen und Rentner muss eine Steuererklärung abgeben. Wer die vielen Möglichkeiten kennt, um die Steuerlast zu senken, kann den steuerpflichtigen Teil seiner Rente deutlich reduzieren. Allen voran bietet das neue Wachstumschancengesetz denjenigen, die im Jahr 2023 in Rente gegangen sind, hierzu weitere Chancen.

Der jetzt erschienene Ratgeber „Steuererklärung für Rentner und Pensionäre 2023/24“ der Verbraucherzentrale lotst verständlich durch Antragsformulare und zeigt Sparpotenziale. Zum Einstieg wird erläutert, welche Einkunftsarten es gibt und wie das zu versteuernde Einkommen zu berechnen ist. Anhand vieler Beispiele werden praktische Tipps gegeben, um Grundfreibetrag, Werbungskosten, außergewöhnliche Belastungen und Sonderausgaben geltend zu machen. Denn Steuerpflicht heißt nicht immer automatisch „Portemonnaie auf“. Wo Eintragungen vorzunehmen sind, wird ebenso erklärt, wie die Vorgaben, um die Ausgaben nachzuweisen. Ein eigenes Kapitel gibt Hinweise, was private Vermieter bei der Steuererklärung beachten müssen und

welche Belege hierfür wichtig sind. Wann der Fiskus die Hand aufhält, wenn mit Geld Geld verdient wird, ist ebenso zu erfahren wie beispielsweise mit der Ehrenamtspauschale die steuerfreien Einnahmen optimiert werden können. **red**

Der Ratgeber „Steuererklärung für Rentner und Pensionäre 2023/2024“ hat 208 Seiten und kostet 16 Euro. zu bestellen ist er unter www.ratgeber-verbraucherzentrale.de. Der Ratgeber ist auch in den Beratungsstellen der Verbraucherzentralen und im Buchhandel erhältlich.



Überstunden nachweisen

MEHRARBEIT Detaillierte Auszeichnungen machen

Gibt es Streit wegen Überstunden, müssen Beschäftigte ihre Mehrarbeit nachweisen können, heißt es in der Zeitschrift „Finanztest“ (Ausgabe 03/2024). Geht es etwa wegen der Bezahlung von Überstunden vor Gericht, müssen sie in der Regel mit detaillierten Aufzeichnungen beweisen, dass sie über die normale Arbeitszeit hinaus im Einsatz waren. Zudem müssen sie darlegen, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet oder wissentlich geduldet hat. Laut „Finanztest“ dürfen Beschäftigte nicht einfach so über ihre regulären Arbeitszeiten hinaus arbeiten.

Ist das Pensum während der regulären Arbeitszeiten nicht zu schaffen, sollten Arbeitnehmer ihre Vorgesetzten informieren. Die können dann festlegen, ob sie Überstunden anordnen wollen. Ob und wie viele Überstunden der Arbeitgeber verlangen kann, ist im Arbeits-, Betriebs- oder Tarifvertrag festgelegt. Ordnen Vorgesetzte Überstunden an, müssen sie diese Regelungen berücksichtigen, ebenso wie die Interessen der Beschäftigten. Gibt es keine Vorgaben, kann der Arbeitgeber Überstunden nur in Notsituationen einseitig anordnen. **tmn**

Mobbingvorwürfe konkret darlegen

KONKRETE BEWEISE

Arbeitnehmer müssen Mobbingvorwürfe detailliert darlegen. Denn Arbeitgeber müssen Mobbing unter Kollegen unterbinden, wenn sie davon wissen. Bei Mobbingvorwürfen kommt es auf konkrete Beweise sowie detaillierte Schilderungen durch Beschäftigte an. Das zeigt auch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Kiel, wie die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) berichtet. Eine Zahnarzthelferin hatte gegen ihren Arbeitgeber wegen angeblichen Mobbings durch Arbeitskolleginnen geklagt. Dabei berief sie sich auf ihren katholischen Glauben, ihre polnische Herkunft und ihre Entscheidung, sich nicht gegen COVID-19 impfen zu lassen. Sie konnte jedoch nicht konkretisieren, wann und wie sie ihren Arbeitgeber über die Vorfälle informiert hatte. Das Landesarbeitsgericht stellte fest, dass der Arbeitgeber ohne genaue Kenntnis nicht verpflichtet ist, konkrete Maßnahmen gegen Mobbing zu ergreifen. Eine Haftung für die behaupteten Mobbinghandlungen sei nicht begründet, da der Arbeitgeber nicht ausreichend über die konkreten Vorfälle informiert worden sei. Der Arbeitgeber verletze nur dann seine Fürsorge- oder Schutzpflicht, wenn er trotz positiver Kenntnis nicht eingreife. **tmn**

Aktenzeichen 6 Sa 48/23

Jobcenter muss Hund nicht zahlen

URTEIL

Die Kosten für einen Hund sind nicht Teil des Existenzminimums. Das hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg in einem Urteil entschieden auf das das Rechtsportal „Anwaltauskunft.de“ hinweist. In dem konkreten Fall beantragte ein Mann, der Arbeitslosengeld II bezog, die Übernahme der Kosten für Anschaffung und Unterhalt eines Hundes. Den Hund benötige er als soziale Unterstützung. Er helfe ihm die Folgen sozialer Isolation auszugleichen, eine Tagesstruktur zu entwickeln und soziale Kontakte zu knüpfen. Das Jobcenter lehnte ab, der Mann klagte. Das Landessozialgericht wies die Klage ab. Zwar könne das Tier ihm tatsächlich helfen, es fehle aber eine gesetzliche Grundlage für einen Mehrbedarf wegen Tierhaltung. Die Pflege sozialer Kontakte sei ihm auch ohne Hund möglich. **tmn**

Aktenzeichen L 9 AS 2274/22

Das Präventionsverfahren birgt sowohl Chancen als auch Risiken

SCHWERBEHINDERTENRECHT Arbeitgeber muss angemessene Vorkehrung treffen

Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Allerdings nicht in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsgericht Köln entschied in einem Urteil, dass der Arbeitgeber in dieser Zeit jedoch zur Durchführung eines Präventionsverfahrens verpflichtet ist. Wenn sich das Bundesarbeitsgericht dieser Argumentation anschließen würde, sollte es dazu Gelegenheit bekommen, könnte das für Beschäftigte sowohl Chancen als auch Hindernisse mit sich bringen.

Von Uli Meisinger

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes (besonderer Kündigungsschutz). Bevor das Zustimmungsverfahren bei der Behörde eingeleitet wird, ist grundsätzlich ein ordnungsgemäßes Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dieses hat zum Ziel, eingetretene Personen-, Verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, zusammen mit den Interessenvertretungen und dem Integrationsamt zu beseitigen, damit das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Kein Kündigungsschutz innerhalb der Wartezeit

In den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses, was häufig auch dem Zeitraum einer vereinbarten Probezeit entspricht, gilt aber grundsätzlich weder der oben dargestellte besondere Kündigungsschutz nach SGB IX noch der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz



Das Präventionsverfahren ist eine Schutzmaßnahme für schwerbehinderte Beschäftigte. Es soll dabei helfen, dass ein Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(KSchG). Man spricht insoweit auch von der kündigungsrechtlich geschützten Wartezeit.

Sind schwerbehinderte Menschen innerhalb dieser Wartezeit also völlig schutzlos gestellt?

Nein, so das Arbeitsgericht Köln (ArbG Köln) in seinem Urteil vom 20. Dezember 2023, in dem es sich mit folgendem Sachverhalt beschäftigte: Ein schwerbehinderter Beschäftigter war auf einem Bauhof beschäftigt. Die Behinderung resultierte aus einem frühkindlichen Hirnschaden und führte zu Konzentrations- und Lernschwierigkeiten. Innerhalb der Probezeit erlitt der Beschäftigte einen Unfall und war daraufhin arbeitsunfähig. Sein Arbeitgeber kündigte ihm noch innerhalb der ersten sechs Monate, wobei er gegenüber den beteiligten Interessenvertretungen auf den Einarbeitungsverlauf verwies. Hiergegen klagte der Beschäftigte und vertrat die Auffassung, die Kündigung sei unwirksam. Der Arbeitgeber hätte ihm vor Ausspruch der Kündigung eine leidensgerechte Beschäftigung anbieten

müssen. Zur Begründung verwies er auf europäisches Recht und die europäische Rechtsprechung, wonach Arbeitgeber, auch während einer Probezeit, „angemessene Vorkehrungen“ treffen müssen. Gemäß Artikel 5 der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78 EG) müssen Arbeitgeber grundsätzlich „angemessene Vorkehrungen“ treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Damit werden Maßnahmen bezeichnet, die Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung schützen sollen. Gemäß dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2022 (C-485/20, HR Rail) kann hierzu prinzipiell auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zählen, einen Beschäftigten mit Behinderung auch schon während einer Probezeit auf einer für ihn geeigneten Stelle einzusetzen. Die Versagung von angemessenen Vorkehrungen kann laut der UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 2009 auch in Deutschland gilt, eine Diskriminierung darstellen.

Was hat dies nun mit dem Präventionsverfahren zu tun?

Das ArbG Köln stellte die Unwirksamkeit der Kündigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot aus § 164 Abs. 2 SGB IX fest. Der Arbeitgeber sei zur Durchführung eines Präventionsverfahrens verpflichtet gewesen. Zur Begründung verwies das Gericht auf besagten Artikel 5 der europäischen RL 2000/78 EG. Das Präventionsverfahren sei eine angemessene Vorkehrung im Sinne dieser Vorschrift und könne im Fall des Unterlassens eine Benachteiligung für den behinderten Beschäftigten bedeuten. Auch unterliege das Präventionsverfahren keiner Wartezeit und könne somit auch bereits während der Probezeit relevant sein. Allerdings vertreten die Richter des Arbeitsgerichts Köln damit eine gegenteilige Auffassung zu den Richtern des Bundesarbeitsgerichts. Diese haben nämlich bereits im Jahr 2016 geurteilt, dass ein Präventionsverfahren nicht zu den angemessenen Vorkehrungen gehöre. Gleichwohl erkannte das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2013 die kündigungsschutzrechtliche Bedeutung angemessener Vorkehrungen an: Demnach sei eine Kündigung gegenüber Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern mit einer Behinderung nur dann wirksam, wenn Arbeitgeber nicht im Stande seien, die aufgetretenen behinderungsbedingten Hindernisse durch angemessene Vorkehrungen zu beseitigen.

Ist die Auffassung, die das Arbeitsgericht Köln vertritt, eher Chance oder Hindernis für die Beschäftigten?

Es bleibt abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht der begründeten Auffassung des ArbG Köln anschließt, sollte es hierzu Gelegenheit erhalten. Festigt sich die Rechtsprechung dahingehend, dass ein Präventionsverfahren auch innerhalb der kündigungsschutzrechtlichen Wartezeit durchzuführen ist, bevor eine wirksame Kündigung ausgesprochen werden kann, so mag dies unter Umständen als Hindernis zur Einstellung schwerbehinderter Menschen gesehen werden. Aus sozialgesellschaftlicher Sicht ist der Weg, den das Arbeitsgericht Köln aufzeigt, jedoch als Chance zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben zu verstehen.

Uli Meisinger ist Sozial- und Arbeitsrechtsberater

Nicht von einem Tag auf den anderen ohne Job

BETRIEBSSTILLEGUNG

Wenn ein Unternehmen dichtmachen muss, ist das für Beschäftigte häufig ein Schock. Und es entstehen Fragen wie: Welche Kündigungsfrist gilt bei einer Betriebsstilllegung? Beschäftigte müssen im Normalfall keine Angst haben, von einem Tag auf den anderen ohne Job dazustehen. „Bei einer Betriebsstilllegung gilt in der Regel nichts anderes als bei anderen Formen der betriebsbedingten Kündigung“, sagt Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Gütersloh. Der Arbeitgeber müsse die Kündigungsfrist beachten, die im Arbeitsvertrag oder (falls vorhanden) im Tarifvertrag vereinbart ist. Existierte beides nicht, richte sich die Kündigungsfrist nach dem Gesetz. Eine Ausnahme bildet allerdings eine Insolvenz. Dann kommt laut dem Arbeitsrechtler Paragraph 113 der Insolvenzordnung zur Anwendung. Dort heißt es unter anderem, dass ein Dienstverhältnis vom Insolvenzverwalter ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer gekündigt werden kann. Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall drei Monate zum Monatsende, auch wenn man eine längere Kündigungsfrist habe. Zwar ergebe sich in einem solchen Fall ein Schadenersatzanspruch. Der sei aber unter Umständen nicht besonders werthaltig, wenn der Insolvenzverwalter kündigt. **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 Heimemann

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA BETRIEBSAUSFLUG

Wenn alljährlich die Einladungen für den Betriebsausflug verschickt werden, überwiegt bei vielen Mitarbeitern die Vorfreude auf die gemeinsame Zeit mit den Kolleginnen und Kollegen, die den Zusammenhalt und Teamgeist fördern soll. Aber es gibt auch Beschäftigte, für die eine Teilnahme an der Gemeinschaftsveranstaltung nicht in Betracht kommt, beispielsweise weil sie am Betriebsausflug nicht teilnehmen möchten oder wegen privater Verpflichtungen, etwa familiärer, nicht daran teilnehmen können. Nachfolgend werden häufige Fragen rund um den Betriebsausflug beantwortet.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Muss man am Betriebsausflug teilnehmen?

Beschäftigte sind nicht verpflichtet, an einem Betriebsausflug teilzunehmen. Die Teilnahme ist freiwillig. Wer nicht teilnimmt, darf jedoch nicht benachteiligt werden. Sofern der Ausflug an einem regulären Arbeitstag stattfindet, muss der Arbeitgeber grundsätzlich ermöglichen, dass diese Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung erbringen können. Sollte eine Beschäftigung wegen des Ausflugs nicht möglich sein, besteht dennoch grundsätzlich ein Vergütungsanspruch. Mit Interessenvertretungen sind abweichende Regelungen möglich. Im Krankheitsfall muss eine Krankmeldung erfolgen – auch von denjenigen, die am Ausflug teilgenommen hätten.

2 Zählt der Betriebsausflug zur Arbeitszeit?

Sofern der Betriebsausflug an einem Tag stattfindet, an dem normalerweise gearbeitet würde, wird dem teilnehmenden Mitarbeiter seine reguläre Arbeitszeit gutgeschrieben und vergütet. Dauert der Betriebsausflug länger als die übliche Arbeitszeit, so entstehen dadurch jedoch keine Überstunden. Die über die Arbeitszeit hinausgehende Zeit wird nicht vergütet. Gleiches gilt, wenn der Betriebsausflug an einem arbeitsfreien Wochenende oder Feiertag stattfindet. Auch dann erfolgen grundsätzlich keine Zeitgutschrift und somit auch keine zusätzliche Vergütung für den Tag.

3 Ist man auf dem Betriebsausflug versichert?

Im Falle eines Unfalls während des offiziellen Teils des Betriebsausflugs, ist man in der Regel gesetzlich unfallversichert – vorausgesetzt, der Betriebsausflug stand der gesamten Belegschaft offen und wurde als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vom Arbeitgeber organisiert. Findet der Ausflug nur für einzelne Abteilungen statt, muss der Arbeitgeber zugestimmt und mit dem Abteilungsleiter einen Rahmen vereinbart sowie den Ausflug organisiert haben. Versichert sind grundsätzlich auch der Hin- und Rückweg. Für Veranstaltungen (zum Beispiel Fußballturniere), die nicht jeden Mitarbeiter ansprechen, besteht kein Versicherungsschutz.

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.

Seminare für ehrenamtliche Richter

BZK Grundlagenschulungen in Kirkel

In allen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit gibt es ehrenamtliche Richterinnen und Richter. Sie sind gleichberechtigtes Mitglied des Gerichts. Das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel bietet Grundlagenseminare hierzu an.

Von Ralf Haas

Die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit ist in besonderem Maße darauf angewiesen, dass ehrenamtliche Richterinnen und Richter ihre allgemeine Lebenserfahrung oder vielleicht sogar ihre Erfahrung als Betroffene in das gerichtliche Verfahren einbringen und auf diese Weise zu einer besseren Rechtsfindung und einem gesteigerten Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Rechtsprechung der Gerichte beitragen. Daher sind die entsprechenden Kammern mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt.

Neben einem Arbeitgebervertreter ist bei Sozialgerichten jeweils ein Versichertenvertreter, bei den Arbeitsgerichten jeweils ein Arbeitnehmervertreter als ehrenamtlicher Richter oder ehrenamtlicher Richter tätig. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter haben das gleiche Stimmrecht wie die Berufsricht-

ter. Sie sind also nicht nur beratend tätig, sondern entscheiden gleichberechtigt mit. Wer als ehrenamtlicher Richter benannt wird, nimmt daher eine wichtige Aufgabe wahr. Um diese gut erfüllen zu können und sich in der neuen Rolle zurechtzufinden, bietet das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel (BZK) hierzu jeweils eigene Grundlagenseminare an.

Das Seminar für ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Sozialgerichtsbarkeit findet vom 26. bis 27. Juni statt. Als Referentin konnte das BZK Domenica D'Ugo, Richterin am Sozialgericht des Saarlandes, gewinnen. Für dieses Seminar ist auch noch eine kurzfristige Anmeldung möglich.

Das Seminar für ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit wird vom 30. September bis 1. Oktober von Jochen Seel und Matthias Notzon geleitet, beide sind Richter am Arbeitsgericht Saarland.

Ralf Haas leitet das Bildungszentrum in Kirkel.

Online-Anmeldung und weitere Informationen zu den Seminaren gibt es auf der Webseite des Bildungszentrums der AK in Kirkel: bildungszentrum-kirkel.de



An den Arbeits- und Sozialgerichten wirken ehrenamtliche Richterinnen und Richter bei der Urteilsfindung mit.



Für besonderes soziales Engagement

SOZIALES SIEGEL

Die Arbeitskammer hat von der reha gmbh in Saarbrücken das Soziale Siegel für besonderes soziales Engagement und gelebte soziale Verantwortung verliehen bekommen. „Durch die Zusammenarbeit ist es der reha gmbh möglich, dauerhaft qualifizierte Arbeitsplätze und ein selbstbestimmtes Leben im sozialen Umfeld für Menschen mit Handicap sicherzustellen“, lautet die Begründung der reha gmbh: Die AK ermögliche mit ihrer Partnerschaft fünf Menschen mit Handicap eine beständige, sichere, fordernde und fördernde Beschäftigung bei der reha gmbh. **red**

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

AUFRUF

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Wenn Sie also Lob, Kritik oder Anregungen für uns haben, melden Sie sich gerne bei uns. Auch, wenn Sie einen Ausflugstipp parat haben, 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

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

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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

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.