

Mit
Beilage
"Azubi-Lexikon"



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 72. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 4|24

August
2024

Transformation: Wir brauchen einen aktiven Staat, der die Menschen mitnimmt

Titelthema

Position

Inklusive Bildung ist
ein Menschenrecht

13

Politik + Gesellschaft

Interview mit dem neuen
Landesbehindertenbeauftragten

32

Recht + Rat

5 Fragen und Antworten
zur Abmahnung

38



AUS DEM INHALT

Ausgabe 4 | 2024

TITELTHEMA

Die Menschen in den Mittelpunkt

- 5** Klimakrise und Gerechtigkeitsfragen müssen gemeinsam bearbeitet werden.
- 8** Wir brauchen jetzt dringend eine Reform der Schuldenbremse.
- 11** Grafikseite: Soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie und die Transformation.

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 24** Cannabis-Legalisierung: Das Thema Sucht am Arbeitsplatz könnte sich verschärfen.

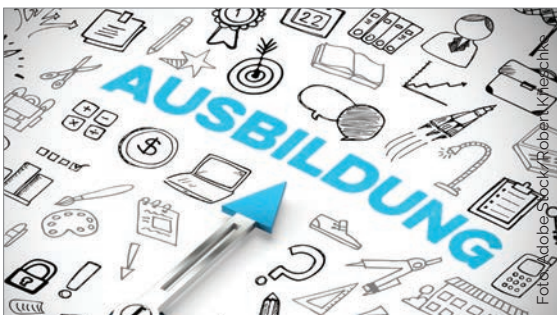
POLITIK + GESELLSCHAFT

- 28** Erster Pflegekongress der AK für junge Pflegekräfte war ein voller Erfolg.

KULTUR + MEDIEN

- 34** Neuer Spielplan des Staatstheaters bietet Unterhaltung für jeden Geschmack.

AK-SPEZIAL „AZUBI-LEXIKON“



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

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 15** Betrieb + Gewerkschaft
- 17** Arbeit in Zahlen
- 22** Veranstaltungen
- 26** Arbeitswelten
- 42** Aus der Beratung

EDITORIAL

Es kommt auf uns alle an



Von Thomas Otto

Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes

Soziale Spaltung gefährdet die Demokratie, darauf haben wir bereits mit dem Titelthema der Ausgabe 1/2023 der AK-Konkret aufmerksam gemacht. Und bereits damals gemahnt: „Im Saarland sind über 16 Prozent der Bürgerinnen und Bürger von Armut betroffen. Sowohl die tatsächliche Armut, die reale Armutsgefährdung als auch schon die Angst vor sozialem Abstieg stellen zentrale Risikofaktoren dar, da sie das Vertrauen in die Wirksamkeit staatlicher Institutionen mindern und damit den sozialen Zusammenhalt gefährden.“ Andert-halb Jahre später hat sich nichts geändert: „Soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie“ lautet eine der zentralen Botschaften unseres diesjährigen Berichts an die Landesregierung, der das Zusammenwirken von ökologischem Umbau, sozialer Ungleichheit und der Stabilität der Demokratie analysiert und dessen wichtigste Ergebnisse wir im Schwerpunkt der vorliegenden Ausgabe darstellen.

Es ist fünf vor zwölf! Wollen wir unsere Demokratie bewahren – und unseren Planeten – dann muss die Politik endlich handeln! Wie, das können Sie in unserem Jahresbericht und in dieser Ausgabe lesen. Aber wir fordern als AK nicht nur und schlagen Lösungen vor. Wir sind selbst Teil der Lösung, indem wir unter anderem Beschäftigte in Seminaren in unserem Bildungszentrum Kirkel sensibilisieren und Projekte für junge Menschen gegen rechts ins Leben gerufen haben. Aber es kommt auf uns alle an: Staat, Verbände, Institutionen, Gewerkschaften und jeden einzelnen von uns – nur gemeinsam können wir die Transformation gestalten. Und ich gebe die Hoffnung nicht auf, denn die Solidarität im Saarland ist einzigartig und Strukturwandel können wir.



Die Solidarität im Saarland ist einzigartig und Strukturwandel können wir.

ZU TITELBILD/CARTOON

Das Foto auf der Titelseite (Foto: Adobe Stock/adrian_ilie825) steht symbolisch für den großen Umbau hin zur Klimaneutralität, den die Transformation bedeutet. Den Weg dorthin hat unser Cartoonist TOM mit dem für ihn typischen Humor auf den Punkt gebracht.

AK-Beiträge 1/2024 erschienen

TOPTHEMA STREIKRECHT

Band 1/2024 des AK-Wissenschaftsmagazins AK-Beiträge ist erschienen. Es hat den Schwerpunkt Streikrecht. Dabei geht es darum, warum über eine Ausweitung des deutschen Streikrechts diskutiert werden



sollte, statt lediglich Angriffe gegen die jüngsten Angriffe auf das Streikrecht zu führen. Ein zweiter Text befasst sich mit den Einstellungen von Beschäftigten zum Thema Streik. Die weiteren Texte erläutern Aufbau und Methodik der AK-Beschäftigtenbefragung und fragen nach der Wirksamkeit von Bürgergeld und geplanter Kindergrundsicherung. Zudem enthält das Magazin eine Analyse ausgewählter Einstellungen von Grenzpendlern in das Saarland, die danach fragt, wie sie sich von saarländischen Beschäftigten oder Einpendlern aus anderen Bundesländern unterscheiden.

red

Die AK-Beiträge 1/2024 können in gedruckter Form über den Broschürenshop der Arbeitskammer bestellt oder auf www.arbeitskammer.de/sonderpublikationen heruntergeladen werden.

„Bürgergeld“ neu aufgelegt

RATGEBER

Die AK hat die Broschüre „Bürgergeld“ überarbeitet und neu aufgelegt. Sie liefert kurze und verständliche Informationen zu Fragestellungen, die Menschen zu existenzsichernden Leistungen häufig haben. Die AK-Broschüren sind für AK-Mitglieder kostenlos und können hier gelesen und heruntergeladen werden: www.arbeitskammer.de/online-broschueren, www.arbeitskammer.de/publikationen

red



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Der AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (v.l.), Ministerpräsidentin Anke Rehlinger, der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar und Sozialminister Magnus Jung bei der Übergabe des AK-Jahresberichts im Juni in der Staatskanzlei in Saarbrücken.

Soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie

AK-JAHRESBERICHT Staat muss Vertrauen schaffen

„Mehr als ein Drittel der wahlberechtigten Bevölkerung ist der Ansicht, dass das demokratische System in Deutschland nicht gut funktioniert, und fast die Hälfte sieht die Politik als nicht in der Lage, die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen. Das ist ein Vertrauensstiefstand in das demokratische System in Deutschland. Und das spiegelt sich auch in den Wahlergebnissen“, sagte der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar, bei der Pressekonferenz zur Vorstellung des AK-Berichts 2024 an die Regierung des Saarlandes. Als Kernproblem identifiziert die AK in ihrem Bericht die soziale Ungleichheit, die die Demokratie massiv gefährdet. Damit das Vertrauen in Staat und Demokratie wieder gestärkt wird, brauche es ein Maßnahmenpaket, das alle gesellschaftlichen Bereiche im Blick hat, so Caspar. Welche das sind, hat die AK bei der Pressekonferenz erläu-

tert: Wir brauchen ein stabiles soziales Sicherungssystem, wirksame Armutsbekämpfung und einen aktiven Staat, der auch in Infrastruktur investiert. Damit wir uns das leisten können, braucht es unter anderem eine Reform der Schuldenbremse.

Die digitale und ökologische Transformation stellt einen großen gesellschaftlichen Umbruch dar, der entsprechend gut gestaltet werden muss. Es bedarf einer Klimaschutzpolitik, die auch die sozialen und ökonomischen Auswirkungen mitbegleitet, einer Digitalisierungsstrategie, die alle Menschen erreicht, eines Bildungssystems, das gleiche Chancen eröffnet, und politische Kommunikation, die Brücken baut.

red

www.arbeitskammer.de/jahresbericht2024; Mit dem Jahresbericht beschäftigt sich auch das Titelthema dieser Ausgabe.

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

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



Foto: Adobe Stock/Nuthawut

Die Menschen beteiligen

DENKANSTOSS Klimakrise, Klimaschutz und Gerechtigkeitsfragen gemeinsam bearbeiten

Die politische Teilhabe hat in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen. Wir können heute von einem „Vertrauensstiefstand“ in das demokratische System in Deutschland sprechen. Auch im Saarland ist die Unzufriedenheit groß: In der AK-Beschäftigtenbefragung hat etwa die Hälfte der saarländischen Beschäftigten angegeben, unzufrieden mit der Demokratie in Deutschland zu sein. Ein Hauptgrund dafür ist, dass ein wachsender Anteil von Menschen finanziell bereits jetzt überfordert ist und ein noch größerer Anteil Angst vor Arbeitsplatzverlust vor allem in der Industrie sowie zukünftigen Belastungen hat, die aus einem nicht sozial gestalteten Klimaschutz resultieren (Mobilitätswende, Wärmewende, CO₂-Bepreisung etc.). Die neoliberal geprägte Politik der letzten Jahrzehnte hat zu einer massiven Vermögenskonzentration bei wenigen Superreichen und gleichzeitig wachsenden Anteilen von armutsgefährdeten Personen und sinkenden Realeinkommen geführt. Vor einem solchen Hintergrund ist es schwierig, große Veränderungsbereitschaft zu wecken. Gleichzeitig stehen wir vor der riesigen Herausforderung, die globale Erderwärmung aufzuhalten und mit den jetzt schon eintretenden Folgen der Klimakrise umzugehen. Die Menschen dürfen

bei der Bewältigung der Klimafolgen – und beim Klimaschutz – nicht allein gelassen werden. Denn Klimakrise, Klimaschutz und Gerechtigkeitsfragen sind aufs Engste miteinander verknüpft. Die Beschäftigten erwarten, dass der Strukturwandel staatlich gestaltet wird – und zwar in erster Linie sozialverträglich, mit Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und die finanzielle Handlungsfähigkeit der Menschen. Die Unterstützung der Bevölkerung auf dem Weg zur Klimaneutralität hängt daher davon ab, inwieweit die Menschen an der Gestaltung beteiligt und die Bewältigung der Klimakrise und soziale Gerechtigkeit als untrennbar miteinander verbundene Herausforderungen betrachtet und bearbeitet werden.

Die Beschäftigten erwarten, dass der Strukturwandel staatlich gestaltet wird.



Carina Webel
leitet die Abteilung
Wirtschafts- und
Umweltpolitik.



Wir brauchen dringend einen politischen Kurswechsel

TRANSFORMATION Soziale Gerechtigkeit und Gute Arbeit in den Mittelpunkt stellen

Die Klimakrise erfordert jetzt ein rasches und konsequentes Handeln. Damit die ökologische Transformation gelingen kann, müssen jedoch große Herausforderungen überwunden werden. Wesentlich dafür ist vor allem ein politischer Kurswechsel, der das Wohl der Menschen in den Mittelpunkt stellt. Auch die saarländische Landesregierung verfügt diesbezüglich über Handlungsspielraum – unter anderem bei der Armutsbekämpfung, der Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt der Bildung.

Von Carina Webel

Der Juni 2024 war bereits der 13. Monat in Folge mit der höchsten Temperatur seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Die Klimaveränderungen gefährden die Energie- und Ernährungssicherheit, die Ökosysteme, die Infrastruktur, die Wasserressourcen und die Gesundheit der Menschen auch in Europa – wie auch im Saarland erst kürzlich durch das Pfingsthochwasser schmerzlich spürbar wurde. Nur rasches und konsequentes Handeln kann die Klimakrise abmildern.

Dies stellt Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Insbesondere im industriell geprägten Saarland sind die Voraussetzungen für die ökologi-

sche Modernisierung nicht einfach. Viele Industrieunternehmen müssen ihre Produktionsprozesse tiefgreifend umbauen (zum Beispiel die Stahlindustrie), andere (insbesondere in der Automobilindustrie) müssen neue Produkte entwickeln, die mit neuen Anforderungen für Beschäftigte und mit möglicherweise für das Saarland problematischen Standortentscheidungen einhergehen. Denn die Konzernzentralen der hier ansässigen Werke liegen häufig nicht im Saarland. Zwischen 2008 und 2023 wurden im Produzierenden Gewerbe fast 12.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut (-9,2 %). Gleichzeitig nahm die Be-

Ambivalente Haltung zum Umwelt- und Klimaschutz

schäftigung im Dienstleistungsbereich um 22,3 Prozent zu und in vielen Bereichen wird über Fachkräftemangel geklagt. Diesen Klagen stehen allerdings eine hohe (und wachsende) Zahl von Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuchenden sowie im Bundesvergleich hohe Anteile prekär Beschäftigter gegenüber, das heißt es gibt Potenziale, die von den Unternehmen bisher unzureichend genutzt werden.

In der Bevölkerung ist die Haltung zur ökologischen Moderni-

sierung ambivalent. Einerseits besteht ein starkes Bewusstsein für die Unausweichlichkeit von Umwelt- und Klimaschutz für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und die Ermöglichung eines guten Lebens auch für die kommenden Generationen. Andererseits ruft der erhebliche Veränderungsdruck, der in Fragen des Arbeitsplatzes, der Mobilität, der Wärme- und Energieversorgung, der Ernährung oder des Wohnens tief in den Alltag der Menschen hineinreicht, Unsicherheiten, Ängste und damit auch Widerstände hervor. Für die saarländischen Beschäftigten hat die Arbeitskammer in ihrer repräsentativen Beschäftigtenbefragung auch Einstellungen zum Klimaschutz abgefragt. Dabei zeigt sich: Die Unterstützung der Bevölkerung auf dem Weg zur Klimaneutralität hängt davon ab, inwieweit die Bedürfnisse der Menschen sowohl im Hinblick auf ihre Arbeitsplätze und finanziellen Möglichkeiten als auch auf ihre Anforderungen an die Gestaltung des Alltags ernst genommen und einbezogen werden.

Die Politik der letzten Jahrzehnte, in der sich vor allem die Interessen der reichen Bevölkerungsgruppen durchgesetzt haben, gefährdet immer mehr den sozialen Zusammenhalt und die Leistungsfähigkeit des Staates, da die besonders reichen Personen kaum noch an der Staatsfinanzierung beteiligt werden. Der Anteil der von Armut betroffenen Menschen hat den bisherigen Höchststand erreicht, Wohn-, Lebensmittel- und Energiekosten belasten große Teile der Bevölkerung. Das Vertrauen in die Demokratie ist auf einem Tiefstand angelangt.

Erforderlich für eine gelingende ökologische Transformation ist daher, dass ein inhaltlicher politischer Kurswechsel erfolgt. Soziale Gerechtigkeit und Gute Arbeit müssen in den Mittelpunkt von politischen Entscheidungen sowie deren Kommunikation gerückt werden. Auch wenn viele

Die Klimakrise zwingt uns zu raschem Handeln.



Foto: Adobe Stock/silvata

Weichen dazu auf Bundesebene gestellt werden müssen, hat die Landesregierung auch eigenen Handlungsspielraum, den sie ausschöpfen muss.

Dazu gehören zunächst eine wirksame Armutsbekämpfung (vgl. Artikel auf S.9) und eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Eine effektive und chancenorientierte Arbeitsmarktintegration führt zur gesellschaftlichen Teilhabe und minimiert die Armutsgefahr. Dazu gehört auch, das Thema Qualifizierung viel stärker in den Blick zu nehmen, um von Arbeitsplatzverlust bedrohten Beschäftigten frühzeitig neue Perspektiven aufzeigen zu können. Ein stabiler Sozialstaat muss aber auch diejenigen wirksam auffangen, die aus unterschiedlichen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen (können). Das Schüren von Neiddebatten unter den Schwächsten ist dabei vollkommen unangebracht und demokratiegefährdend.

Der Alltag muss gestaltbar bleiben

Insgesamt muss der Alltag der Menschen gestaltbar bleiben. Im Bereich des Wohnens muss der soziale Wohnungsbau wiederbelebt und auch mehr bezahlbares Wohnen für Menschen mit mittleren Einkommen ermöglicht werden. Mit Blick auf die Herausforderungen der steigenden Energiepreise, der Energiewende und der damit verbundenen Anforderungen an die Gebäudeheizung sind geeignete Instrumente einzuführen, die die Menschen finanziell in die Lage versetzen, einen Heizungstausch vorzunehmen, um auf diese Weise Ängste zu nehmen und gleichzeitig die Energiewende voranzubringen. Zur Verhinderung von Energiesperren muss die Landesregierung das Konzept der Energiesicherungsstelle weiterentwickeln und die Arbeit der Meldestelle bei der Verbraucherzentrale Saarland dauerhaft finanziell absichern.

Der Verkehrssektor gehört zu denjenigen Bereichen des alltäglichen Lebens, in denen eine gleichberechtigte Teilhabe für alle häufig nicht sichergestellt ist. Nachhaltige Mobilitätsgestaltung muss verstärkt in den Fokus. Die



Landesregierung muss den öffentlichen Nahverkehr stärken und raumordnerische Rahmenbedingungen schaffen, die verkehrsberuhigend wirken und insbesondere die vermeintlich schwächeren Verkehrsteilnehmenden, die auf Fuß- und Radverkehr angewiesen sind, stärken. Transparenz und Beteiligung sind auch bei der Mobilität ein wichtiger Teil des gemeinschaftlichen Wandels. Durch Beteiligung an Entscheidungsprozessen wird Akzeptanz für die Mobilitätswende geschaffen. Zudem trägt sie dazu bei, dass sich neue Mobilitätsangebote an den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer orientieren.

Die tiefgreifenden Veränderungen unter dem Eindruck zusätzlicher akuter Krisen (Pandemie,

Krieg) lassen sich nicht allein durch Marktmechanismen erreichen. Vielmehr bedarf es einer aktiven Rolle eines leistungsfähigen Staates, der wichtige Rahmensetzungen vorgibt, Anreize setzt und Möglichkeiten schafft, die Transformation nachhaltig im Sinne der Menschen zu gestalten. Staatliche Investitionen sind gerade bei der Bereitstellung von Infrastrukturen in den Bereichen Energie, Verkehr, Wohnen, aber zwingend auch in Bildung, Gesundheit und Soziales dringend erforderlich.

Die Landesregierung muss alle Handlungsspielräume ausnutzen, um sowohl Infrastrukturinvestitionen als auch Maßnahmen im Bereich Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit und Sozialpolitik zu finanzieren (vgl. Artikel auf S.8).

Zur Bewältigung der ökologischen Transformation braucht es einen aktiven Staat, der Möglichkeiten schafft, sie nachhaltig im Sinne der Menschen zu gestalten.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Leitlinien für eine nachhaltige Transformationsstrategie

- ▶ Der Staat muss aktiv die Transformation gestalten. Voraussetzung dafür ist eine Reform der Schuldenbremse, die notwendige Infrastruktur- und Zukunftsinvestitionen ermöglicht.
- ▶ Gerade in Phasen großer Veränderungen und damit verbundenen Unsicherheiten müssen die Menschen wissen, dass sie auch im Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit gut abgesichert sind. Kinder dürfen nicht in Armut aufwachsen. Im Alter brauchen Menschen eine Rente, die zum Leben reicht und den Lebensstandard weitgehend erhält. Dafür muss der Sozialstaat gestärkt werden. Rufe nach Kürzungen verschärfen die Ängste und gefährden den sozialen Zusammenhalt.
- ▶ Um Veränderungen mittragen zu können, müssen Menschen die Möglichkeit haben, ihre Perspektiven, Sorgen und Ideen in politische Entscheidungsprozesse einbringen zu können. Vor dem Hintergrund des aktuell geringen Vertrauens in die Demokratie sind ergänzende, neue Beteiligungsformate erforderlich. Zudem muss die Politik die Mitbestimmung und Gute Arbeit in Betrieben fördern, denn Mitbestimmung am Arbeitsplatz und eine demokratischere Gestaltung der Wirtschaft tragen zur Stärkung der Demokratie insgesamt bei.

Die Schuldenbremse muss dringend reformiert werden

INVESTITIONSSTAU Goldene Regel erlaubt Kreditaufnahme für Investitionen

Zum Thema Schuldenbremse gibt es auch eine AK-Analyse mit dem Titel: „Transformationsrisiko Schuldenbremse – Plädoyer für eine problem-lösende Finanzpolitik. Interessierte können sie hier lesen und herunterladen: www.arbeitskammer.de/ak-analyse-schuldenbremse

Der Investitionsstau des Staates ist enorm und behindert eine wirksame Gestaltung der Transformation. Die benötigten Summen für Investitionen der öffentlichen Hand in strategische Sektoren können nicht durch Einsparungen und Umschichtungen, sondern nur durch die Reform der Schuldenbremse hin zur Goldenen Regel und eine wirksame Reform des Steuerwesens bereitgestellt werden.

Von [Patricia Bauer](#)

Die Entwicklung der deutschen Wirtschaft ist im vierten Jahr stagnierend. Dennoch hat die Bundesregierung vor dem Hintergrund des Bundesverfassungsgerichtsurteils zur Schuldenbremse ein Sparpaket für den Haushalt 2024 geschnürt, das ökonomisch kontraproduktiv ist. Da auch keine Notsituation für 2024 erklärt wurde, hat sich die Bundesregierung damit wesentlicher Mittel zur Gestaltung der Transformation beraubt. Angesichts der schlechten wirtschaftlichen Prognosen und der strukturellen Probleme der deutschen Wirtschaft kann dies nur als wirtschaftspolitisch unbesonnen eingeordnet werden. Denn das Un-

terlassen von staatlichen Investitionen in öffentlichen Verkehr, Infrastruktur und Daseinsvorsorge, Bildung und Forschung sowie die restriktive Handhabung von Subventionen und die praktizierte Steuerpolitik drohen die langfristige Entwicklung und den Pfadwechsel hin zu einer transformierten Wirtschaft zu gefährden.

Die Investitionsrückstände in diesen strategischen Sektoren sind immens. Die Arbeitskammer hat diese für Deutschland und das Saarland auf Grundlage mehrerer Studien berechnet (siehe Tabelle). Für das Saarland ergibt sich

Steuer-Reform generiert zusätzliche Einkünfte

daraus – unter Einrechnung aller Ausgaben des Transformationsfonds – eine Investitionslücke von 5,6 Milliarden Euro. Würde man diese Ausgaben, die 200 Millionen Euro höher als der saarländische Landeshaushalt 2023 sind, über zehn Jahre verteilen, müssten die Investitionen des Landes und der Kommunen ohne Bundeszuschüsse jährlich um rund 560 Millionen Euro aufgestockt werden. Diese Summen sind nur unter einer reformierten Schuldenbremse mit der „Goldenen

Regel“, die Kreditaufnahme für Investitionen erlaubt, mobilisierbar.

Neben der Aufnahme von Krediten könnten zusätzliche Mittel durch grundlegende Reformen in der Steuerpolitik generiert werden. Während sich der Anteil der Lohnsteuer am Gesamtsteueraufkommen zwischen 1950 und 2023 verdreifacht hat und heute gut 26 Prozent ausmacht, hat sich der Anteil der Vermögensteuer im gleichen Zeitraum von gut zehn Prozent auf weniger als ein Prozent reduziert. Hinzu kommt eine extreme und wachsende Ungleichverteilung der Vermögen. Die OECD schätzt, dass das vermögendste Prozent (etwa 700.000 Erwachsene) in Deutschland 18,58 Prozent des Nettovermögens besitzen. Die Bundesbank schätzt den Anteil sogar auf 27,8 Prozent und das Sozio-oekonomische Panel (SOEP des DIW) ermittelte sogar einen Wert von 35,3 Prozent des gesamten Nettovermögens.

Diese Ungleichheit verschärft sich, weil die Besteuerung von Vermögenseinkünften (Unternehmensgewinne und Dividenden) und Erbschaften wesentlich mehr Schlupflöcher und Steuervermeidungsmöglichkeiten bietet als die von Arbeitseinkommen. Eine Wiedereinführung der Vermögensteuer und eine konsistenzorientierte Reform der Erbschaftsteuer könnten wichtige zusätzliche Einnahmen für Bund und Länder generieren. Diese Schritte können nicht nur mehr Steuergerechtigkeit zwischen Reich und Arm herstellen; durch die Heranziehung von Vermögen zur Finanzierung von Transformationserfordernissen würde die Aufnahme von Krediten für transformative Investitionen niedriger ausfallen. Schließlich würden große Vermögen dann endlich den ihnen angemessenen gesellschaftlichen Beitrag zu unserem Gemeinwesen leisten.

Dr. Patricia Bauer ist Referentin für Wirtschafts- und Finanzpolitik.

Die Investitionsrückstände in Deutschland und im Saarland sind immens.

Investitionsbedarfe Deutschland und Saarland 2024 bis 2033			
	Investitionsstau	Klima-investitionen	Zusammen
	In Mio. Euro		
Bundesweite Investitionsrückstände	595.700,00	305.000,00	900.700,00
Anteil des Saarlandes (nach Bevölkerung)	7.177,11	3.674,70	10.851,81
Anteil Saarland ohne Bundeszahlungen	4.736,89	2.425,30	7.162,19
Investitionslücke Saarland 2014-2023	1.475,12	n.a.	1.475,12
Erforderliche Landes- und Kommunalmittel Saarland	6.212,01	2.425,30	8.637,31
Über 10 Jahre jährliche Zusatzinvestitionen Saarland	621,20	242,53	863,73
mit Einrechnung aller geplanten Ausgaben des Transformationsfonds			5637,31
dann noch jährlich über 10 Jahre			563,73

Quellen: Dullien et al. 2024, Krebs/Steitz 2021, Bauer 2021, eigene Berechnungen

Maßnahmen gegen Armut müssen endlich forciert werden

VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT Wachsende Armut gefährdet die Demokratie

Verteilungsgerechtigkeit: Die Schere zwischen Arm und Reich wird immer größer. Warum das die Demokratie gefährdet und was zur Armutsbekämpfung getan werden muss, das ist einer der Schwerpunkte, die die Arbeitskammer in ihrem aktuellen Bericht an die Landesregierung untersucht hat.

Von Dagmar Ertl

Die Einkommensarmut hat deutlich zugenommen: So lebten 2023 im Saarland 19,7 Prozent der Bevölkerung in Armut. Betroffen waren knapp 196.000 Menschen. Seit 2010 ist die Armutsquote spürbar angestiegen. Damals hat sie noch bei 14,3 Prozent gelegen. Besonders alarmierend ist der Anstieg der Kinderarmut. Mehr als jedes vierte Kind im Saarland ist von Armut betroffen, ein trauriger Rekordwert. Die Inflation hat die Lebensbedingungen armer Menschen weiter verschärft, weil sie einen Großteil ihres Einkommens für Grundbedürfnisse wie Energie und Lebensmittel sowie für steigende Mieten aufwenden müssen.

Während auch bundesweit die Armut zugenommen hat, ist gleichzeitig der Anteil der Superreichen in Deutschland besonders hoch. So besitzen die vier reichsten Familien so viel Vermögen wie die ärmere Hälfte der Bevölkerung insgesamt. Der größte Teil dieses Vermögens stammt nicht aus eigener Arbeit, sondern wurde vererbt oder verschenkt. Es ist höchste Zeit, dass die Politik den Widerspruch zwischen Defiziten bei der Daseinsvorsorge und der enormen Vermögenskonzentration angeht. Denn die wachsende Kluft zwischen Arm und Reich hat auch Folgen für das politische System und die Demokratie: Viele ärmere Menschen haben wenig Vertrauen in Politik, Polizei und Rechtsstaat. Auch eine Befragung der Arbeitskam-



Die Schere zwischen Arm und Reich wird immer größer. Das gefährdet unsere Demokratie.

mer zeigt, dass sich viele Beschäftigte große Sorgen um den sozialen Zusammenhalt und die wachsende Schere zwischen Arm und Reich machen. Diese Befunde verdeutlichen den dringenden Handlungsbedarf dahingehend, den Strukturwandel sozial gerecht zu gestalten und die Gesellschaft zusammenzuhalten.

Mindestlohn armutsfest anheben

Zentrale Weichen einer wirksamen Armutsbekämpfung werden auf Bundesebene gestellt. Um die finanzielle Lage von Haushalten mit niedrigem Einkommen zu stärken und die Gesellschaft widerstandsfähiger gegenüber Krisen zu gestalten, fordert die Arbeitskammer folgende Maßnahmen: eine armutsfeste Anhebung des Mindestlohns, die zügige Einführung einer wirksamen Kindergrundsicherung, eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung mit Mindestrente, ein höheres Rentenniveau und den Umbau zu einer Bürgerversicherung, eine Pflegevollversicherung und eine konsequente Mietpreisdämpfungspolitik.

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Armut im

Land bis 2027 erheblich zu verringern. Aktuell befindet sich der Dritte Aktionsplan zur Armutsbekämpfung im Saarland in der Endabstimmung. Er beinhaltet eine übergreifende Strategie mit Maßnahmen auf den Feldern Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Wohnungs-, Bildungs-, Wirtschafts- und Gesundheitspolitik. Auch die Arbeitskammer hat hierbei Forderungen entwickelt und ihre Expertise eingebracht. Neu ist auch die quartiersbezogene Armutsbekämpfung, ein neuer ressortübergreifender Ansatz mit dem Ziel, innerhalb von zehn Jahren in den drei städtischen Quartieren Saarbrücken-Burbach, nördliche Innenstadt Völklingen und Innenstadt Neunkirchen eine positive Entwicklung zu fördern und verfestigte Armut zu reduzieren. Die Arbeitskammer begrüßt diesen Weg. Entscheidend für den Erfolg wird aber sein, ob für diese Strategie ausreichend Finanzmittel zur Verfügung stehen und die kommunale Seite miteingebunden werden kann. Es ist Zeit, die Umsetzung der Maßnahmen gegen Armut jetzt zu forcieren und dafür auch Geld in die Hand zu nehmen.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.

„Wir wollen diese Transformation“

UMBAU Wie der Betriebsrat der SHS für den Erhalt der Stahlindustrie kämpft

Die SHS ist der viertgrößte Stahlhersteller in Deutschland und der größte Arbeitgeber im Saarland. Der Konzern hat 13.000 Beschäftigte, macht einen Umsatz von fünf Milliarden Euro im Jahr und produziert fünf Millionen Tonnen Stahl pro Jahr.

Die Animation zeigt, wie das Gelände von Saarstahl in Völklingen, wie es voraussichtlich 2027 aussehen soll. Die grünen Gebäude links sind dann der Bereich zur Erzeugung von grünem Stahl.

Mitbestimmung ist ein zentraler Aspekt, um zum Gelingen der Transformation beizutragen. Mitbestimmte Unternehmen wirtschaften nachhaltiger und die Transformation kann nur umgesetzt werden, wenn die Beschäftigten mitgenommen werden. Stephan Ahr, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Saarstahl AG sowie des Konzernbetriebsrats der SHS – Stahl-Holding-Saar, berichtet, wie die Belegschaft von der Notwendigkeit der Transformation der saarländischen Stahlproduktion hin zu CO₂-neutralen Produktionsprozessen überzeugt wurde und warum sie heute noch überzeugt werden muss.

Von Simone Hien

Es ist ein Resümée von Superlativen, das Betriebsrat Stephan Ahr zieht: Schon beim ersten Stahlaktionstag 2016 habe der 27-köpfige Betriebsrat von Saarstahl gemeinsam mit der IG Metall erfolgreich mobil gemacht und „rund 8.000 bis 9.000 Menschen auf die Straße gebracht. Wir konnten die gesamte Bevölkerung, auch den Friseur, die Bäckerin und den Elektriker mitnehmen, weil jeder verstanden hat, wenn die Stahlindustrie aus dem Saarland verschwindet, dann ist das ein schwerer Schlag. Wenn nicht sogar der Schlag, der das Saarland zum Kippen bringt“, sagt Ahr. Und: „Die Kampagne Stahl ist Zukunft und das Herz aus Stahl haben wir hier beim Betriebsrat von Saarstahl entwickelt und dann unerbittlich an diesem Rad gedreht.“ So fand ebenfalls 2016 die Nacht der 1.000 Feuer statt, 2020 ging der Betriebsrat beim „Walk of Steel“ in elf Etappen 350 Kilometer von Völklingen nach Brüssel, um an dem Ort auf die Gefahr für die Stahlindustrie aufmerksam zu machen, an dem die Entscheidungen gefällt werden. 2021 folgte der nächste Stahlaktionstag, „bei dem über 10.000 Menschen nur in Völklingen

gen auf die Straße gingen“ und beim Stahlaktionstag 2023 waren es 5.000 Menschen in Dillingen und rund 10.000 in Völklingen, die sich für das Überleben der saarländischen Stahlindustrie einsetzten.

Flyer zu verteilen, die Kolleginnen und Kollegen im persönlichen Gespräch und auf Betriebsversammlungen zu informieren sei wichtig. Aber fast noch wichtiger sei es, die Belegschaft auf die Straße zu bringen und Druck auf die Politik zu machen, weil sich sonst nichts bewege. Außerdem müsse die Bevölkerung sensibilisiert und mitgenommen werden.

„Ich bin Überzeugungstäter“

„Wir haben immer wieder die Verbindung geschaffen zwischen Belegschaft, Unternehmen und Zukunft“ betont Ahr. Er sei „überzeugt, dass die Lösung, die wir jetzt haben, diese riesen Investitionen, auch durch diese Aktionen entstanden ist. Das hat nicht nur die Geschäftsführung beschlossen.“ Er sei nach wie vor der Meinung, dass die Belegschaft mit ihrer wehrhaften Mitbestimmung und der Unterstützung der IG Metall viel dazu beigetragen habe.

Die Lösung, das heißt, die SHS – Stahl-Holding-Saar mit ihren

Töchtern Saarstahl und Dillinger starten den Umbau hin zur grünen Stahlproduktion. Bis 2030 sollen 55 Prozent CO₂ eingespart werden, bis 2045 will der Konzern klimaneutral sein und so 4,9 Millionen Tonnen Stahl jährlich herstellen. 2028 soll die Produktion von CO₂-reduziertem Stahl in Dillingen und Völklingen beginnen, in der ersten Phase sind bis zu 3,5 Millionen Tonnen Rohstahl pro Jahr geplant. Im ersten Schritt soll neben der bestehenden Hochofen-Route an den Standorten Völklingen und Dillingen jeweils ein Elektro-Lichtbogenofen sowie zusätzlich eine Direkt-Reduktionsanlage zur Herstellung von Eisenschwamm auf dem Werksgelände von Dillinger entstehen. Das Investitionsvolumen beträgt über 3,5 Milliarden Euro. Im vergangenen Dezember kam der Förderbescheid in Höhe von 2,6 Milliarden (rund 780 Millionen Euro aus Landesmitteln, rund 1,6 Milliarden vom Bund).

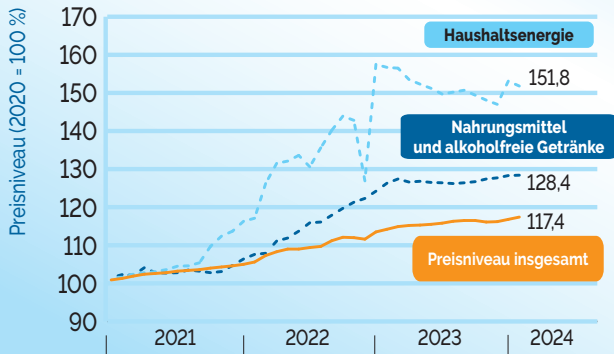
Nach langem Warten auf das grüne Licht von der EU und den entsprechenden Förderbescheid war es ein Moment großer Freude – inzwischen jedoch geht bei der Belegschaft die Angst um, ob dieses ambitionierte Vorzeigeprojekt auch wirklich gelingt. Denn damit es gelingen kann, muss zwingend grüner Wasserstoff zu wettbewerbsfähigen Preisen zur Verfügung stehen, erklärt Ahr. Wie aber eine regionale Wasserstoffversorgung aussehen sollte, stehe noch in den Sternen. „Da entstehen Zweifel, ob das alles überhaupt funktioniert. Es geht um Arbeitsplätze, da kann man auch nichts schönreden, man muss die Leute mitnehmen“, sagt Ahr. Aber letztlich sei er „Überzeugungstäter“ und so werde er wie bisher gemeinsam mit dem Betriebsrats-Team Mut machen, Vertrauen stärken und weiterkämpfen. Ahr: „Wir haben alle ein gemeinsames Ziel: Wir wollen diese Transformation. Ich bin überzeugt: Wenn wir diesen Weg trotz aller Schwierigkeiten nicht mitgehen, haben wir aus meiner Sicht keine Chance zu überleben. Wenn es etwas gibt, was wir können, dann ist es, mit Krisen umzugehen.“



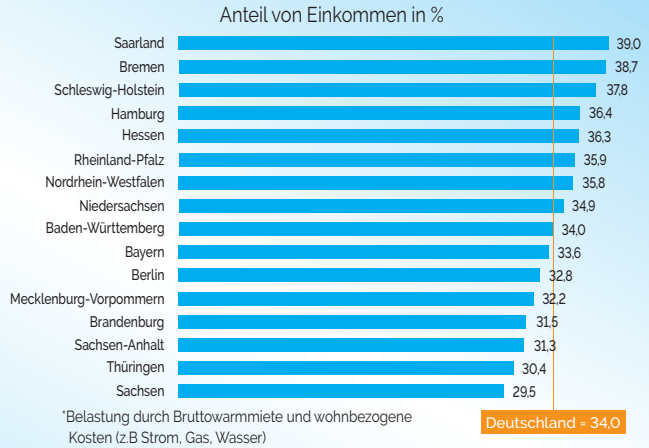
Soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie und die Transformation

Hohe Lebenshaltungskosten belasten die Beschäftigten

Gestiegenes Preisniveau bleibt dauerhaft, auch wenn die Inflation abnimmt ¹



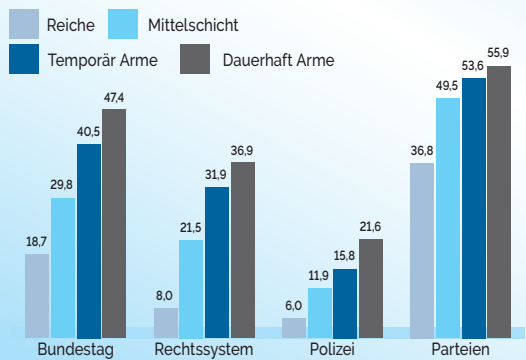
Wohnkostenbelastung* von Mieterhaushalten 2022 ²



Armut verstärkt Demokratieverdrossenheit, Mitbestimmung stärkt die Demokratie

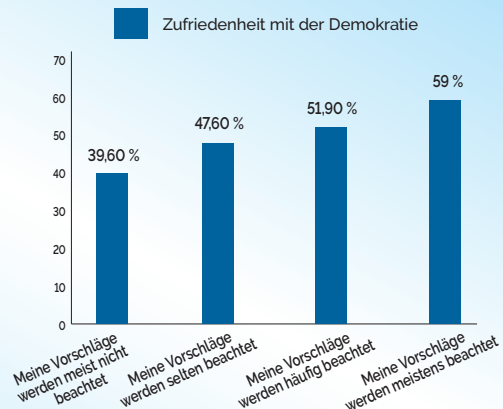
Aus Armut entsteht Misstrauen ³

Geringes Vertrauen hatten 2021 in ... (Angaben in %)



Dauerhafte Armut: seit 2017 durchgängig weniger als 60 % des Medianeinkommens, temporäre Armut 2021 unter 60 %, mittleres Einkommen: 60 bis 200 %, Reichtum: über 200 %

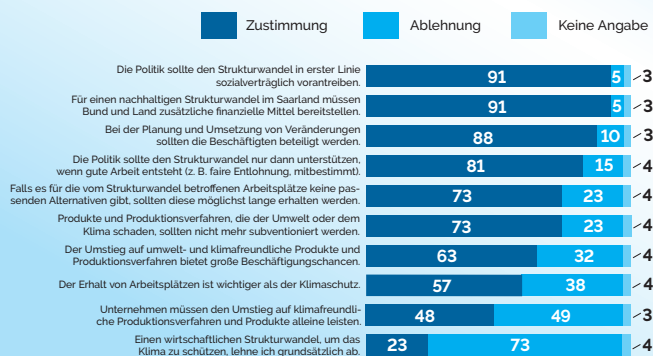
Je mehr Vorschläge bei der Arbeit beachtet werden, um so zufriedener sind Beschäftigte mit der Demokratie ⁴



Mit Klimaschutz und Transformation werden Verteilungskonflikte verbunden

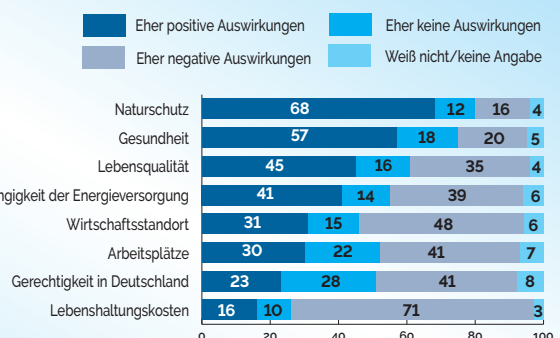
Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Strukturwandel? ⁵

Angaben in %



Glauben Sie, dass mehr Klimaschutz in den folgenden Bereichen eher positive, eher negative oder eher keine Auswirkungen haben wird? ⁶

Angaben in %



Quellen: ¹ Statistisches Amt Saarland; ² Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2022; ³ Hans Böckler Stiftung; Brülle, Spannagel 2023; ⁴ Arbeitskammer Beschäftigtenbefragung; ⁵ Arbeitskammer Beschäftigtenbefragung; ⁶ Friedrich-Ebert-Stiftung

Keine Demokratie ohne umfassendes Streikrecht

AUSWEITUNG Einsatz gegen Rechtsextremismus rechtfertigt politischen Streik

AK und DGB haben im Mai gemeinsam eine dreiteilige Themenreihe „Das Streikrecht im Mittelpunkt“ gestartet. Der letzte Termin, das AK-Forum „Bedeutung und Akzeptanz von Streiks mit Blick auf die öffentliche Daseinsvorsorge“, findet im Oktober statt. Infos gibt es im September auf www.arbeitskammer.de.

Ein Streik der Arbeiterbewegung kann ein demokratisches und kraftvolles Machtmittel sein, um über Druck aus der Gesellschaft Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse zu nehmen. Allerdings gilt das Mittel des Streiks zum Erreichen politischer Ziele in Deutschland als eingeschränkt bzw. der politische Streik als verboten. Zeit dies zu ändern?

Von [Jonas Boos](#)

Viele Menschen scheinen frustriert ein Defizit in der Demokratie wahrzunehmen und sich von politischen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen zu fühlen. Eine Erweiterung der Demokratie auf gesellschaftlicher Ebene scheint daher notwendig. Aus Arbeitnehmerperspektive ist ein Streik der Arbeiterbewegung ein kraftvolles Machtmittel, um kollektiv gesellschaftliche Interessen gegen die vorherrschende Ordnung durchzusetzen: Das Verbot der Kinderarbeit in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, die bismarcksche Sozialgesetzgebung, die Festsetzung des 8-Stunden-Tages 1918 oder die Durchsetzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in den 50er Jahren – all dies sind Errungenschaften, die im heutigen „Sozialstaat“ als selbstverständlich gelten, die aber auf Arbeitskämpfe und Streiks einer starken Arbeiterbewegung zurückzuführen sind. Allerdings gilt das Mittel des Streiks zum Erreichen politischer Ziele seit den

50er-Jahren in Deutschland als eingeschränkt bzw. der politische Streik als verboten. Diese Grundlinie wurde 1955 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) festgeschrieben.

Vorsitzender des BAG zu diesem Zeitpunkt war der ehemalige NSDAP-Arbeitsrechtler Hans Carl Nipperdey. Dieser warnte bereits in den 1930ern davor, dass Streiks zu wirtschaftlichen Schäden am deutschen Volk führen würden. Diese Argumentation ignoriert den Interessenkonflikt der ökonomischen Klassen. Der wirtschaftliche Schaden der Unternehmer zwingt diese erst zu Zugeständnissen an die Beschäftigten. Was für die Unternehmen also wirtschaftlicher Schaden ist, ist für die abhängig Beschäftigten ein wirt-

Generalstreik 1920 rettete die Demokratie

schaftlicher Nutzen. Wenn Nipperdey den Schaden der Unternehmen als Schaden der Volkswirtschaft oder -gemeinschaft darstellt und diese Auffassung das heutige restriktive Streikrecht in Deutschland begründet, steht dies auch für die Kontinuität des Einflusses des Faschismus, die bis heute nachwirkt.

Demgegenüber steht ein DGB-Rechtsgutachten des Juristen und ehemaligen Widerstandskämpfers Wolfgang Abendroth aus den 50er-Jahren. Seine Kernaussage: Keine demokratische Gesellschaft ohne umfassendes Streikrecht. Begründen lässt sich

dies auch historisch: Als die Weimarer Republik bereits 1920 durch den faschistischen Kapp-Putsch wieder gestürzt werden sollte, riefen SPD, KPD und die Gewerkschaften den Generalstreik aus: Zwölf Millionen Arbeiter und Arbeiterinnen legten ihre Arbeit nieder, sodass die Versorgung mit Wasser, Strom und Licht unterbrochen wurde und die Putschisten dazu gezwungen wurden, aufzugeben. Dieser neuntägige Generalstreik zeigt, dass die Macht der Arbeitnehmenden auch politisch eingesetzt werden kann, um die Demokratie zu verteidigen.

Es kann also Fälle geben, in denen die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen zweitrangig erscheint. Aus demokratischer und antifaschistischer Sichtweise ist es zentral, inwieweit die Beschäftigten auch für überbetriebliche und gesellschaftspolitische Anliegen eintreten. Dazu zählt etwa das Engagement gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus, da durch ein verstärktes Aufkommen solcher Tendenzen auch die Spaltung der Beschäftigten aller Couleur vorangetrieben wird. Gerade in Zeiten der zunehmenden rechtspopulistischen bzw. -extremistischen Entwicklung, wie sie momentan in Gesellschaft und Politik zu beobachten ist, ist die gewerkschaftliche Selbstorganisation einer der Wege, um demokratisch sozialisiert zu werden. Das Instrument des Streiks als Mittel zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten weiterzuentwickeln, könnte die demokratischen Rechte im Sinne der Arbeitnehmenden deutlich ausweiten. Um diesem Ziel näher zu kommen, ist eine kontinuierliche Arbeit in den Betrieben und Gewerkschaften nötig – denn ohne die Organisation an der Basis ist eine Ausweitung des Streikrechts nicht umsetzbar.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

In Deutschland ist der politische Streik verboten. Das sollte geändert werden.



Foto: Adobe Stock/kristina rütten

Inklusive Bildung ist ein grundlegendes Menschenrecht

VEREIN MLL Seit 40 Jahren Engagement für uneingeschränkte Teilhabe

Am 26. Juni hat der Verein Miteinander Leben Lernen (MLL) sein 40-jähriges Jubiläum im Saarbrücker Schloss gefeiert. Seit 40 Jahren setzt er sich für die uneingeschränkte Teilhabe aller Menschen in allen Bereichen der Gesellschaft ein. Kurz nach seiner Gründung hat der Verein maßgeblich zur Einführung integrativer Schulmodelle im Saarland beigetragen und durch Öffentlichkeitsarbeit ein Bewusstsein für die Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen geschaffen. „Miteinander“ anstatt „Aussonderung“ – so lautet das handlungsleitende Ziel.

Von Matthias Kremp

Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die Deutschland 2009 ratifiziert hat, fordert, dass alle Menschen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger Bildung haben. Dies bedeutet den Abbau segregierender Strukturen zugunsten inklusiver Bildungsangebote. Vor zehn Jahren wurde das Inklusionsgesetz im saarländischen Landtag verabschiedet. Dennoch gibt es heute mehr Förderschulen im Saarland als vor dem Inklusionsgesetz, weitere sind in Planung, und die Exklusionsquote ist mit über vier Prozent auf dem Stand wie vor der UN-BRK-Ratifizierung.

Der UN-Ausschuss hat im Rahmen des 2./3. Staatenprüfberichts 2023 Deutschland wegen mangelnder Fortschritte scharf kritisiert. Die Sorge, dass ein Leben außerhalb spezialisierter Einrichtungen für viele Menschen nicht vorgesehen ist, bringt er klar zum Ausdruck. Die gesonderte Beschulung in Förderschulen wird als Teil einer Exklusionskette betrachtet, die die Chancengleichheit und beruflichen Perspektiven der betroffenen Schüler gefährdet. Der Erhalt der Förderschulen wird oft mit dem Elternwahlrecht gerechtfertigt,



Damit inklusive Bildung endlich umgesetzt werden kann, brauchen wir umfassende Reformen.

das aber aufgrund einer zumeist unzureichenden inklusiven Ausstattung der Regelschulen faktisch eingeschränkt ist.

Um die soziale Trennung zu überwinden und inklusive Bildung effektiv umzusetzen, sind umfassende Reformen notwendig. Förderschulen indes einfach aufzulösen und die jungen Menschen ohne angemessene Vorkehrungen in Regelschulen zu schicken, ist auch keine Inklusion,

Alle Pädagogen angemessen weiterbilden

wenn wegen unzureichender Unterstützung ihre schulische und soziale Integration erschwert wird. Die Monitoring-Stelle UN-BRK empfiehlt daher die Entwicklung einer gesamtstaatlichen Bildungsstrategie. Diese sollte auf Basis eines Rechtsanspruchs auf inklusive Beschulung und angemessene Vorkehrungen die Umschichtung personeller und finanzieller Ressourcen von Förderschulen zu inklusiven Schulen in klaren Schritten vorsehen.

Zudem sind Inklusionspädagogische und -didaktische Aus- und Fortbildungsangebote für Lehrkräfte erforderlich, um sicherzustellen, dass alle Pädagogen die notwendigen Kompeten-

zen für inklusiven Unterricht erwerben. Weiterhin müssen systematisch Daten zur Barrierefreiheit von Schulen erhoben werden, um gezielte Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren zu entwickeln.

Das Engagement für inklusive Lösungen ist dank Akteuren wie dem MLL nicht versiegt. Mit der Entwicklung des Achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII) zu einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe ist eine der größten Sozialrechtsreformen in Deutschland bis 2028 eingeleitet worden. Die „inklusive Lösung“ sieht vor, dass alle jungen Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, individuelle und lebensweltorientierte Unterstützung für eine gleichberechtigte Bildung und soziale Teilhabe aus einer Hand erhalten. Das 40-jährige MLL-Jubiläum bietet Anlass, die bisherigen Erfolge zu würdigen und zugleich die bestehenden Herausforderungen zu beachten.

Inklusive Bildung ist mehr als nur ein pädagogisches Konzept; sie ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein wesentlicher Baustein einer starken demokratischen Gesellschaft. Der politische Auftrag ist klar.

Matthias Kremp ist Referent für Bildungspolitik.

■
■
Weiterführende Links:
Miteinander Leben Lernen - MLL: www.mll-saar.de
Monitoring-Stelle UN-BRK: www.institut-fuer-menschenrechte.de
„Gemeinsam zum Ziel – Wir gestalten die Inklusive Kinder- und Jugendhilfe!": <https://gemeinsam-zum-ziel.org>



SEMINARE

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

Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

8. – 9. Oktober 2024
AK-Bildungszentrum Kirkel

Künstliche Intelligenz und digitale Technologien gestalten und mitbestimmen

15. – 16. Oktober 2024
AK-Bildungszentrum Kirkel

für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen



Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e.V.

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

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

BASaar bietet Beratung zu Sicherheit und Gesundheit

GUTE ARBEIT Beratungsinitiative Arbeitsschutz wird weiter gefördert

Die Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland (BASaar) ist ein Beratungsprojekt von BEST für Beschäftigte, Interessenvertretungen und Arbeitgeber – im Auftrag der Landesregierung. Das Projekt ging 2021 an den Start – seit Anfang des Jahres steht fest, dass es weiter gefördert wird.

Von Adrian Fortuin

Rasante Entwicklungen in der Arbeitswelt verbunden mit einer längeren Lebensarbeitszeit und ansteigenden Erwartungen an die Beschäftigten stellen die betriebliche Sicherheit und den Gesundheitsschutz in den Betrieben und Dienststellen immer wieder vor neue Herausforderungen. Unter dem Aspekt „Gute Arbeit“ gilt es die Arbeitsplätze fortlaufend so zu gestalten, dass die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bis zum Renteneintrittsalter gewährleistet wird. Vor allem hier bedarf es einer gezielten Beratung aller betrieblichen Akteure durch Aufklärung und Information zur betrieblichen Sicherheit sowie Prävention.

Das bisherige Ziel, die betriebliche Sicherheit und den Gesundheitsschutz in den saarländischen Betrieben und Dienststellen zu stärken, wird auch weiter durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit (MASFG) gefördert, das heißt das Projekt BASaar, die Beratungsinitiative Arbeitsschutz im Saarland, läuft weiter. Mit der Weiterführung des Projektes, das seit 2021 erfolgreich arbeitet, soll weiterhin eine präventive und praxisbezogene Beratung im Bereich betriebliche Sicherheit und Gesundheit angeboten werden.

Bei der Einhaltung der geforderten arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften fühlen sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) häufig überfordert. Die Anzahl der Vorschriften und technischen Regeln



BASaar bietet umfassende Beratung unter anderem zu den Themen Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement und Berufskrankheiten.



ist enorm. Rechts-texte sind oft nur unter Zuhilfenahme von Kommentierungen verständlich. Vorstände von Vereinen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind sich oftmals nicht bewusst, dass auch sie für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten verantwortlich sind. Somit müssen auch dort erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen werden, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit nicht zu gefährden. Wie alle anderen Arbeitgeber sind auch sie verpflichtet, den Arbeitsschutz zu organisieren. Aber was muss organisiert werden und welche Maßnahmen sind erforderlich? Hier setzt BASaar an. Beratung wird von zwei Ansprechpartnern in den folgenden Themenkomplexen angeboten:

- Rechtsbereich Arbeitsschutz, insbesondere Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- betriebliche Arbeitsschutzorganisation
- betriebliches Gesundheitsmanagementsystem

- Berufskrankheiten, zu denen zudem Dr. med Michael Heiger berät.

Dank der Förderung durch das Arbeitsministerium kann eine bis zu dreitägige unbürokratische und kostenfreie Beratung für Arbeitnehmervertretungen, Beschäftigte, betriebliche Arbeitsschutzakteure, bei Bedarf auch für Arbeitgeber und Personalverantwortliche von KMU, Vereine mit Beschäftigten sowie für Unternehmer ohne Beschäftigte angeboten werden.

Adrian Fortuin ist Mitarbeiter im BASaar-Projekt.

WAS BEST BIETET

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit.



Informationen unter best-saarland.de oder telefonisch unter 0681 4005-249

Geschäftsstelle der GdP ist neu aufgestellt

GEWERKSCHAFTSSEKRETÄRIN

Die Landesgeschäftsstelle der Gewerkschaft der Polizei (GdP) im Saarland ist umgezogen und hat eine neue Gewerkschaftssekretärin. Die 48 Jahre alte Maïke Quint (Foto: privat) ist die Nachfolgerin von Lothar Schmidt.



Lothar Schmidt hat nach 23 Jahren als Gewerkschaftssekretär seinen wohlverdienten Ruhestand angetreten,

er bleibt jedoch der GdP-Familie weiterhin treu und ist ab sofort in seiner Senioren-Kreisgruppe aktiv.

Die Saarbrückerin Maïke Quint kommt aus der Druckindustrie und der Medienbranche. An der Stellenausschreibung der GdP haben sie „Schlüsselwörter wie Kommunikation, Organisation und Sozialkompetenz direkt angesprochen“, erzählt sie. Den beruflichen Neuanfang habe sie unter anderem „wegen der Aussicht, etwas aktiv bewirken zu können, sich für andere einzusetzen und somit die Zukunft positiv zu gestalten“ gewagt. Sie freut sich auf ihre neuen Aufgaben.

Die Landesgeschäftsstelle der GdP ist jetzt zu finden im Neugrabenweg 5-7 in Saarbrücken. Kontakt: Tel. 0681 8412410, E-Mail an gdp-saarland@gdp.de. **red**

Mehr Geld im Einzelhandel

TARIFVERTRAG

Die rund 40.000 Beschäftigten im saarländischen Einzelhandel haben einen neuen Tarifvertrag und bekommen knapp 14 Prozent mehr Gehalt. Darauf haben sich die Gewerkschaft ver.di und die Arbeitgeber geeinigt. Wie der Saarländische Rundfunk weiter mitteilte, erhalten sie rückwirkend zum 1. September vergangenen Jahres 5,3 Prozent mehr Geld, zum 1. April 2024 weitere 4,7 Prozent. Im dritten Tarifjahr gibt es demnach einen Festbetrag von 40 Euro und später noch 1,8 Prozent mehr Gehalt. Hinzu komme eine Inflationsausgleichsprämie von 1.000 Euro. Der Vertrag laufe über drei Jahre. Nach ver.di-Angaben werde der Tarifabschluss aus Hamburg im Saarland übernommen. Der Tarifkonflikt hatte sich mehr als ein Jahr hingezogen. **red**

Recht auf Räume mit Sicht- und Schallschutz

BETRIEBSRAT Geschützte Räume sind Pflicht

Ein Betriebsrat muss nicht für alle Ewigkeit dieselben Räumlichkeiten im Unternehmen haben. Eine neue Unterbringung ist erlaubt. Der Arbeitgeber muss aber sicherstellen, dass die neue Bleibe optisch und akustisch abgeschirmt ist. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt hervor, auf das die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hinweist.

In dem konkreten Fall hatte ein Textilhändler seinem Betriebsrat neue Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Dieser bestand aus einem offenen und einem hinteren, geschlossenen Raum. Der geschlossene Raum war durch ein Fenster einsehbar. Der Arbeitgeber sagte eine Jalousie zu, brachte diese aber nicht an. Der Betriebs-

rat weigerte sich, die alten Räumlichkeiten zu verlassen. Der Arbeitgeber reagierte mit einer Räumungsklage. Gegen die wehrte sich der Betriebsrat mit der Begründung, dass die neuen Räumlichkeiten keinen Sicht- und Schallschutz böten. Das LAG gab dem Betriebsrat Recht. Zwar sei der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, dem Betriebsrat neue Räume zur Verfügung zu stellen. Diese müssten aber funktionsgerecht eingerichtet, betriebsüblich und optisch und akustisch abgeschirmt sein. So werde sichergestellt, dass sie von außen nicht von zufälligen Zeugen eingesehen und Gespräche nicht mitgehört werden können. **tmn**

Aktenzeichen 16 TaBV 151/22

Strafe bei Kündigung ohne Betriebsrat

URTEIL Arbeitgeber muss Ordnungsgeld zahlen

Ein Arbeitgeber, der ohne den Betriebsrat anzuhören wiederholt Kündigungen ausspricht, muss mit einer empfindlichen Geldstrafe rechnen. Ein Ordnungsgeld von 10.000 Euro hatte das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) einem Arbeitgeber in einem entsprechenden Fall angedroht. Auf den

Beschluss (16 TaBV191/21) weist der Bund-Verlag hin. In dem konkreten Fall hatte ein Arbeitgeber 2019 und 2020 mehreren Mitarbeitern, teils krankheitsbedingt, gekündigt, ohne die Arbeitnehmervertretung jeweils in die Entscheidung einzubeziehen. Daraufhin beantragte der Betriebsrat beim zuständigen Arbeitsgericht, dem Arbeitgeber aufzuerlegen, keine weiteren Kündigungen auszusprechen, ohne ihn anzuhören. Ansonsten müsse ein Ordnungsgeld angedroht werden. Nachdem das Arbeitsgericht den Antrag zunächst abgewiesen hatte, entschied das LAG im Sinne des Betriebsrates: Mit seinem Verhalten habe der Arbeitgeber grob gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 23 Abs. 3 BetrVG) verstoßen. Für jeden Fall der künftigen Zuwiderhandlung drohte das Gericht ein Ordnungsgeld zum Höchstmaß von 10.000 Euro an. **tmn**



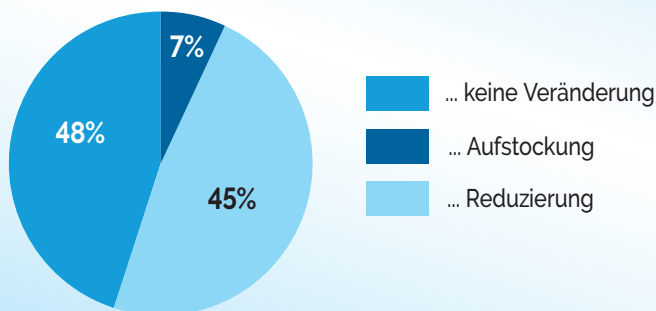
Eine Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsrats kann teuer werden.

Flucht in Teilzeit

KITAS Nur wenige Beschäftigte wollen aufstocken

Aufstockung kann Personalprobleme nicht lösen

In Hinblick auf ihre Arbeitszeiten wünschen sich Kita-Beschäftigte ...



Quelle: Weimann-Sandig, Kalicki 2024/Böckler-Impuls 10/2024

Grafik: Arbeitskammer

Die Personalknappheit, die den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz schon jetzt vielerorts unterminiert, dürfte in den kommenden Jahren weiter zunehmen, so Nina Weimann-Sandig und Bernhard Kalicki von der Evangelischen Hochschule Dresden. Die Soziologie-Professorin und der Professor für frühkindliche Bildung haben in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie untersucht, inwieweit die Aufstockung von Teilzeit zur Problemlösung beitragen könnte. Die Ergebnisse sind ernüchternd: Das Potenzial sei bei den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen gering, vielmehr könne sich der Trend zur Teilzeit noch verstärken.

Weimann-Sandig und Kalicki haben mehr als 1.200 Kita-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Sachsen online befragt. Teilzeit ist unter ihnen weit verbreitet, nennenswerte Beschäftigungspotenziale durch Ausweitung der Arbeitszeit seien nicht auszumachen: Bei 48 Prozent der Befragten entspricht die Arbeitszeit exakt den Wünschen, 45 Prozent wünschen, sich eine Reduzierung, nur sieben Prozent eine Aufstockung. 30 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würden Teilzeit bevorzugen, Wesentliche Gründe, die für Teilzeit sprechen, sind aus Sicht der Beschäftigten unter anderem die hohe Arbeitsbelastung und familiäre Betreuungspflichten.

red

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008869

18.633

Euro brutto im Jahr an Alterseinkünften

beziehen Frauen ab 65 Jahren, Männer rund 25.600 Euro. Zu den Alterseinkünften zählen Alters- und Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, lag damit das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch Gender Pension Gap genannt, bei 27,1 Prozent. red

21,21€

hat im Schnitt im April der

Bruttostundenlohn in Sachsen betragen. Damit verdienen Menschen aus dem Saarland und Schleswig-Holstein im Monat im Schnitt weniger als die Menschen in Sachsen. Das geht aus Daten des Statistischen Bundesamtes hervor, meldete der Saarländische Rundfunk Anfang Juni. Demnach lag in Sachsen das monatliche Einkommen bei etwas mehr gearbeiteten Stunden durchschnittlich bei 2.925 Euro. In Schleswig-Holstein fiel der Stundenlohn zwar etwas höher aus mit 22,67 Euro. Allerdings lag das monatliche Einkommen durchschnittlich bei nur 2.890 Euro. red

5,7

Fehltage im Beruf

hatten Beschäftigte im Saarland im vergangenen Jahr. (2022: 5,1 Tage, Bund: 4,5 Tage). Das zeigt eine repräsentative Auswertung der Krankenkasse Barmer unter 51.000 bei ihr versicherten Erwerbspersonen. Die häufigste Erkrankung war demnach eine Depression. Die Zahl der beruflichen Fehltage infolge psychischer Erkrankungen sei im Saarland in den vergangenen zehn Jahren um 54 Prozent gestiegen. red

53 %

der Frauen haben 2023 im

Saarland in Teilzeit gearbeitet und 12 Prozent der Männer. Wie das Statistische Landesamt weiter mitteilt, stieg die Teilzeitquote insgesamt leicht auf 32 Prozent. Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung seien unterschiedlich. Für 27 Prozent der Frauen sei es die Kinderbetreuung, für 24 Prozent der Männer die Schulausbildung, eine Aus- oder Fortbildung bzw. ein Studium. red

„Es gibt immer neues Wissen, das man für die Karriere nutzen kann“

INTERVIEW Das Gasthörerstudium hat viele Vorteile, findet **Gesa Heinbach**



Gesa Heinbach

(Foto: Franz Heinbach) leitet seit 2022 das „Zentrum für Lehren und Lernen“ an der Universität des Saarlandes. Sie hat Kulturwissenschaften, Politologie und Philosophie an der Goethe-Universität Frankfurt studiert.

Die Universität des Saarlandes bietet im Rahmen des Zentrums für Lehren und Lernen (ZeLL) ein Gasthörerstudium an. Interessierte können hier an den unterschiedlichsten Lehrveranstaltungen aller Fakultäten teilnehmen und sich ein individuelles Programm für ihren Besuch von Vorlesungen und Seminaren zusammenstellen. Zell-Leiterin Gesa Heinbach erläutert das Prozedere. Die Fragen stellte Simone Hien.

Wer kann sich als Gasthörer einschreiben? Muss ich dazu Abitur haben?

Alle dürfen sich einschreiben, man muss kein Abitur haben. Wenn es um Sprachkenntnisse geht, können sich Interessierte gern beim ZeLL melden. Wir beraten dann.

Wie sieht ein Gasthörerstudium aus? Muss ich Prüfungen ablegen?

Die Idee des Gasthörerstudium ist es, Zugang zur Uni zu bekommen und sich weiterbilden zu können, auch ohne ein Studium zu absolvieren. Formale Abschlüsse bietet das Gasthörerstudium nicht an: Hier ist man Gast, ein – wie ich betonen möchte – gern gesehener Gast. Das heißt, man lernt und bildet sich weiter, ohne geprüft zu werden, ohne Noten. Teilnahmenachweise stellen wir aber aus. Für ihre Gasthörer bietet die Universität des Saarlandes (UdS) im Prinzip zwei Dinge an: Einerseits die Teilnahme an regulären Veranstaltungen. Man schreibt sich also im „Zentrum für Lehren und Lernen“ der Uni als Gasthörer und -hörerin ein und besucht dann eine Vorlesung der Ingenieure oder Juristen, ein Seminar bei den Sprachwissenschaften oder eine Ringvorlesung mehrerer Fächer – was auch immer von Interesse ist. Man lernt gemeinsam mit den „normalen“ Studierenden. Alternativ oder auch ergänzend, können Sie an den Gasthörerkursen teilnehmen. Das sind Angebote,



Alle Fakultäten der Uni bieten Veranstaltungen an, die für ein Gasthörerstudium geeignet sind. Das Foto zeigt einen Blick in einen Seminarraum

die speziell auf die Interessen und Bedürfnisse der Gasthörerinnen und Gasthörer abgestimmt sind und nur für diese Gruppe angeboten werden.

Welche Weiterbildungsangebote gibt es noch an der UdS?

Neben dem Gasthörerstudium werden über das Continuing Education Center (CEC Saar) von Uni und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw Saar) auch Weiterbildungsstudiengänge angeboten und weiterbildende Zertifikate. Dafür gibt es allerdings formale Voraussetzungen, weil sie zu einem Hochschulabschluss führen.

Zurück zum Gasthörerstudium: Was kostet dieses Angebot?

Das hängt von der Stundenzahl ab. Wer maximal sechs Semesterwochenstunden nutzt (also etwa zwei oder drei Veranstaltungen), der bezahlt rund 111 Euro pro Semester. Wer mehr Kurse besuchen möchte, zahlt 156 Euro.

Für welche Themengebiete kann ich mich als Gasthörer oder Gasthörerin einschreiben?

Praktisch für alle. Wir bekommen aus allen Fakultäten der Uni für jedes Semester eine lange Liste von Veranstaltungen, die für die Gasthörerschaft geeignet und zugänglich sind. Diese Liste veröffentlichen wir im „Studienführer Weiterbildung“, den man schon

jetzt gern in unserem Geschäftszimmer vorbestellen kann bzw. demnächst auf unserer Website findet. Dann ist man zu Semesterbeginn im Oktober direkt informiert. Welches Thema auch immer Sie interessiert: Sofern es an der Uni gelehrt wird, finden wir vermutlich einen Kurs, der Sie weiterbringt.

Was bringt mir ein Gasthörerstudium beruflich?

Es eignet sich vor allem für Leute, die keine Abschlüsse brauchen und nicht die Zeit haben, ein ganzes Studium zu absolvieren. Sie suchen sich gezielt eine oder mehrere Veranstaltungen aus, die Sie für Ihren beruflichen Kontext gerade brauchen. Und nur dort gehen Sie hin. Es ist also eine Weiterbildung, die sich leicht ins Leben integrieren lässt. Wenn jemand beispielsweise mittwochnachmittags Zeit hat, weil dort keine beruflichen Termine liegen und die Kinder im Sportverein sind, dann kann er oder sie sich in genau diesem Zeitfenster eine Veranstaltung aussuchen. Ich denke, dass auch diejenigen, die studiert haben, heute viele spannende Themen an der Uni finden können, um ihr Wissen aufzufrischen und über den beruflichen Alltag hinauszuschauen. Die Forschung schläft nicht und es gibt immer neues Wissen, das man aufnehmen und für die Karriere nutzbar machen kann.

Ab 111 Euro pro Semester können Interessierte am Gasthörerstudium teilnehmen. Es stehen viele hundert Veranstaltungen aus allen Fakultäten zur Auswahl. Infos: www.uni-saarland.de/einrichtung/zell.html

Wertvolle Erfahrungen im Ausland sammeln

AUSBILDUNG Auslandspraktika werden gefördert

Auslandssemester im Studium sind nichts Ungewöhnliches. Doch auch während einer Ausbildung kann man Erfahrungen fernab von zu Hause sammeln und Förderung dafür bekommen.

Während einer Berufsausbildung kann man in die Ferne schweifen und Erfahrungen abseits des heimischen Ausbildungsbetriebs sammeln. „Wir stellen fest, dass das noch längst nicht allen bekannt ist“, sagt Theresa Mayerhöffer von der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB). Dabei können Azubis laut Berufsbildungsgesetz bis zu einem Viertel der Ausbildung im Ausland verbringen.

Eine Zeitspanne, die allerdings nur die wenigsten ausreizen, wie Jakob Schmachtel weiß, Ausbildungsberater bei der Industrie- und Handelskammer Berlin: „Der übliche Auslandsaufenthalt liegt zwischen vier und acht Wochen.“ Eine Möglichkeit dafür: Die Ausbildung im Rahmen eines Praktikums anderswo fortführen. „Der Lernort der Ausbildung wird dann für eine Zeit ins Ausland verlagert. Die Ausbildung wird damit nicht unterbrochen“, sagt Theresa Mayerhöffer, die im Beratungsservice für Auslandsaufenthalte tätig ist. Darüber hinaus gibt es die Option, Auslandserfahrungen im Rahmen von Zusatzqualifikationen zu erwerben. So oder so: Der Betrieb muss zustimmen. Zudem braucht es einen Betrieb im Ausland, der die Fortführung der Berufsausbildung

übernimmt. Suchen kann man unter anderem über entsprechende Organisationen. Davon gibt es viele verschiedene, je nach Zielland oder Berufsbranche. Ähnlich individuell wie die Suche nach einem Betrieb im Ausland, gestaltet sich die Suche nach einer Unterkunft. Ob in Betriebswohnungen, Wohngemeinschaften oder Gastfamilien, eines dürfte Azubis oft vor kleinere oder größere Herausforderungen stellen: die Sprache. Manchmal sind Besuche von Sprachschulen in die jeweiligen Auslandspraktika integriert.

Wissen sollten Azubis in jedem Fall: Auch wenn das Ausbildungsgehalt weiter gezahlt wird, kann ein Auslandsaufenthalt teuer werden. Rechnen muss man neben Kosten für die Unterkunft auch mit Reise- und Organisationskosten. Hinzu kommen eventuell noch Ausgaben für einen Sprachkurs.

Aber: „Es gibt verschiedene Förderprogramme, die bestimmte Berufsgruppen, Zielländer oder auch den Zeitpunkt – während oder nach der Ausbildung – im Fokus haben“, sagt Mayerhöffer. Das größte von ihnen ist Erasmus+, das über Gelder der Europäischen Union finanziert wird. Das Bundesbildungsministerium bietet das Förderprogramm Ausbildung Weltweit (www.ausbildung-weltweit.de) an. Informationen über Fördermöglichkeiten, Tipps für die Suche eines Praktikumsbetriebs und Antworten zu häufigen Fragen rund ums Visum gibt es auf mein-auslandspraktikum.de. **tmn**



Azubis dürfen laut Berufsbildungsgesetz bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland verbringen.

Job-Trends in EU-Ländern auf einen Blick

ONLINE-TOOL

Welche Berufe sind in welchen europäischen Ländern besonders nachgefragt und was muss ich dafür können? Antworten auf diese Fragen liefert ein neues Tool des EU-Jobportals „Europass“. Dieses nennt sich „Skills Intelligence“ und listet auf einer interaktiven Europakarte die Top Ten der nachgefragtesten Berufe in den einzelnen EU-Ländern auf und zeigt die zehn wichtigsten Kompetenzen für die jeweiligen Jobs. Dadurch sollen Nutzerinnen und Nutzer laut der zuständigen Nationalen Agentur beim Bundesministerium für Berufsbildung (NA beim BIBB) leicht herausfinden können, wo bestimmte Berufe besonders gesucht sind – und welche spezifischen Fähigkeiten am dringendsten benötigt werden. Die Suche kann dabei nicht nur geografisch, sondern auch gefiltert nach Berufen erfolgen. Zusätzlich gibt es Informationen zur aktuellen Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Ländern. **tmn**

<https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/skills-intelligence?lang=de>

Berufsbegriffe schnell erklärt

ONLINE-PORTAL

Achslast, Tablar, Wechselrichter: Wer eine Ausbildung beginnt, sich für einen Job in einem ganz neuen Bereich bewirbt oder ein Praktikum beginnt, wird nicht selten mit neuen Begriffen konfrontiert. In der Regel sollten diese dann vor Ort erklärt werden. Wer sich vorab schlau machen will, kann das aber auch mithilfe des kostenlosen Online-Tools 100Fachbegriffe auf dem Portal planet-beruf.de der Bundesagentur für Arbeit tun. Hier werden jeweils hundert Fachbegriffe aus zehn verschiedenen Berufsberreichen kurz erklärt, etwa rund um Bau und Holz, Kosmetik und Friseurhandwerk oder Lager, Logistik und Verkehr. Die Fachbegriffe umfassen Arbeitsgegenstände, Werkzeuge und berufstypische Bezeichnungen für Tätigkeiten und Materialeigenschaften und können in elf Fremdsprachen übersetzt werden. Fachbegriffe, die man gehört hat, aber nicht zuordnen kann, lassen sich über das Tool suchen. **tmn**

<https://100fachbegriffe.planet-beruf.de/>

BILDER-GESCHICHTEN

AUS DER REGION



Pflegenachwuchs im DRK Sozialzentrum in Dudweiler

Die DRK Trägergesellschaft für soziale Einrichtungen hat Pflegekräfte aus Madagaskar ins Saarland geholt. Hildegardt Rothfuchs im DRK Sozialzentrum Dudweiler freut sich über den Pflegenachwuchs Marie-Colette Rasomihanta (v.L.), Geo-Michou Rateloso und Tsiro Razafimanantsoa (v.L.).

Foto: Iris Maurer



Koch mit Leib und Seele

Der Autist Maurice Lagaly arbeitet als Koch im AK-Bildungszentrum in Kirkel. Hier bereitet er den Nachtisch mit besonderem Augenmerk zu. Maurice Lagaly ist Koch mit Leib und Seele.

Foto: Iris Maurer

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



Vielfältiger, spannender Arbeitsplatz

Dr. Marie-Claire Detemple (40) ist Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin, Neonatologin & Intensivmedizinerin. Seit 1. April ist sie Chefarztin der Kinder- und Jugendklinik auf dem Winterberg. Ihr Arbeitsplatz ist vielfältig, ihr Arbeitstag oft nicht vorhersehbar. Hier schaut sie gerade nach einem frühgeborenen Kind, das auf der Kinderintensivstation überwacht wird. **Foto: Iris Maurer**

Sechs Freunde tourten im Blauen Klaus von EM-Spiel zu EM-Spiel

Sechs Freunde aus der Hobbyfußballmannschaft „HFF Egal“ aus Lebach waren diesen Sommer voll im EM-Fieber. Mit einem alten Linienbus sind sie von EM-Spiel zu EM-Spiel getourt. Den Bus haben sie selbst ausgebaut. Gekostet hat das Fahrzeug 8.000 Euro weitere 5.000 Euro wurden für den Ausbau investiert. Der Bus hat auch einen Namen: „Blauer Klaus“. Er wird sie in Zukunft auch auf andere Reisen begleiten.

Foto: Pasquale D'Angiolillo





Unternehmerinnen stellen sich vor

GUT VORBEREITET GRÜNDEN

Die bei der AK angesiedelte Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) lädt für Dienstag, 17. September, 9.30 bis 12 Uhr, zur Veranstaltung „Gut vorbereitet gründen“ in die Kulturhalle in Völklingen-Wehrden ein. Die Veranstaltung richtet sich an Frauen, die wissen möchten, ob Selbstständigkeit der richtige Weg für sie ist. Erfolgreiche Gründerinnen aus vier Ländern stellen sich und ihre Unternehmen vor, geben einen Einblick in ihren Alltag und Tipps. Außerdem können die Teilnehmerinnen sich mit anderen Frauen austauschen sowie Ansprechpartnerinnen für Gründung und Berufsorientierung im Saarland kennenlernen. In vier Erzähl-Cafés können sie mit Unternehmerinnen, die Fragen auf Deutsch und in verschiedenen Welt Sprachen beantworten, ins Gespräch kommen. **red**

Infos und weitere Veranstaltungen zum Thema Frauen und Gründen: www.arbeitskammer.de/aktuelles/veranstaltungen

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 Ansprechpartnerinnen für Kollegen, die sich weiterqualifizieren möchten, aber Hilfestellung bei den ersten Schritten benötigen. **red**

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

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

FiB-Veranstaltung „Gut vorbereitet gründen“

Kulturhalle Völklingen-Wehrden, Völklingen
Dienstag, 17. September, 9.30 bis 12 Uhr

Aktionstage zur Grenzgängerberatung

Salle Baltus de Lorrain, Creutzwald
Dienstag, 24. September, 9 bis 16.30 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de

TraSaar-Veranstaltung: „Gemeinsam Transformation gestalten: Das Saarland als zukunftsster Wirtschaftsstandort!“

Theater am Ring, Saarlouis
Mittwoch, 25. September, ab 13 Uhr
Infos: info@trasaar.saarland.de

Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Rechtsschutzsaal Bildstock
Samstag, 28. September, 10 Uhr (Treffen um 9.45 Uhr)
Infos: www.arbeitskammer.de, Anmeldung: info@rechtsschutzsaal.de

Qualifizierung zur Transformationsmentorin/ zum Transformationsmentor

Bildungszentrum Kirkel der Arbeitskammer
Termine: Donnerstag, 21. September, Donnerstag, 5. Oktober, und Donnerstag, 9. November, 15 bis 19 Uhr

AK-Präsenz bei der Arbeitsschutzkonferenz des Bündnisses für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Saarland

IHK des Saarlandes, Saarbrücken
Dienstag, 12. November, ab 15 Uhr
Infos gibt es ab Anfang September auch auf www.arbeitskammer.de

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

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

Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

Dienstag, 8. Oktober, bis Mittwoch, 9. Oktober
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

Wie man Stürze auf Treppen vermeiden kann

UNFALLRISIKO Mehr als 30.000 Treppenstürze jährlich

Es gibt sie nahezu überall: Treppen. Doch Stürze auf ihnen können schnell gefährlich werden. Und sie ereignen sich nicht nur Zuhause, sondern auch im Unternehmen. Mehr als 30.000 meldepflichtige Treppenstürze am Arbeitsplatz gibt es der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) zufolge jährlich in Deutschland. Zu ihrer Vermeidung beitragen können sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber. Letztere etwa, indem sie im Unternehmen für eine ausreichende Beleuchtung an den Treppen sorgen. Treppen sind zudem kein Abstellplatz: Kartons und Co. haben auf ihnen nichts verloren. Beim Treppensteigen selbst sollte man zudem möglichst eine Hand freibehalten. Benutzt man mit ihr den Handlauf,

kann dies das Sturzrisiko verringern. Und auch wenn man es im Job mal eilig hat: Man sollte die Treppen nicht hinauf und hinab rennen – und keine Stufen hinunter springen. Schon ein Sprung aus einem Meter Höhe belastet Gelenke und Knöchel mit einem Vielfachen des eigenen Körpergewichts, so die BG ETEM. Sinnvoll zudem: möglichst aufs passende Schuhwerk achten. Schuhe sollten demnach hinten fest am Fuß anliegen, offene Sandalen mindestens einen Fersenriemen haben. Wer im Unternehmen sieht, dass die Treppen nicht sauber sind, gibt am besten Vorgesetzten oder anderen Ansprechpartnern Bescheid. Denn auch im Betrieb gilt: Verschmutzungen auf den Stufen sollten aus Gründen der Sicherheit sofort entfernt werden. **tmn**

Arbeitgeber muss bei Bedarf Brille anbieten

ARBEITEN AM PC

Wer bei der Arbeit am PC Probleme mit dem Sehen bekommt, braucht unter Umständen eine Bildschirmarbeitsbrille. Dafür muss der Arbeitgeber regelmäßig einen Sehtest und bei Bedarf den Kauf einer Brille anbieten, informiert die Arbeitnehmerkammer Bremen. Mindestens alle 36 Monate müsse der Test angeboten werden. Beschäftigte sind aber nicht verpflichtet, das Angebot anzunehmen. Wird die Brille ärztlich verordnet, trägt in der Regel der Arbeitgeber die Kosten für die Anschaffung. Entweder der Betriebs- oder ein Augenarzt führt eine Untersuchung durch und verschreibt die Brille. Wer unsicher ist, könne sich beim Arbeitgeber über die Vorgehensweise im Betrieb informieren. Erste Anzeichen, dass womöglich eine Bildschirmbrille nötig ist, seien etwa müde oder brennende Augen und Kopfschmerzen. Im Unterschied zu einer regulären Lesebrille ist eine Bildschirmarbeitsbrille für den typischen Abstand zum Monitor von 60 Zentimetern geeignet. **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



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

Für Privatpersonen

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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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



Ministerium für
Bildung und Kultur
SAARLAND



Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
SAARLAND





Mehr Freiheiten und Angebote: Thema Sucht ist aktueller denn je

HERAUSFORDERUNGEN Homeoffice und Cannabis-Legalisierung

Das Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ ist nicht neu. Doch es gibt neue Herausforderungen: Denn das häufigere Arbeiten im Homeoffice und die Legalisierung von Cannabis könnten dafür sorgen, dass sich die Probleme verschärfen.

Von [Katja Sponholz](#)

Die Corona-Pandemie hat dem mobilen Arbeiten einen Schub gegeben. Wer früher im Großraumbüro oder in Sichtweite des Chefs saß, kann im Homeoffice nun ganz neue Freiheiten genießen. Nicht nur, was die Einteilung der eigenen Arbeitszeit angeht. Auch der Griff zur Zigarette oder zum Bier erscheint ohne soziale Kontrolle viel leichter. Allerdings: „Es ist ganz schwer, seriöse wissenschaftliche Daten zu bekommen, welche Folgen Homeoffice auf das Suchtverhalten

hat“, sagt Priv.-Doz. Dr. Ulrich Seidl, Chefarzt der Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik an den SHG-Kliniken Sonnenberg in Saarbrücken. Denn gerade bei solchen repräsentativen Befragungen sei es ein Problem, dass die Betroffenen sich häufig schwertun, sich zu outen und wahrheitsgemäße Angaben zu machen. „Was man aber als relativ gut gesichert ansehen kann, ist, dass bei denjenigen, die vorher schon einen problematischen Konsum oder ein Suchtverhalten gezeigt haben, die große Gefahr besteht, dass das Verhalten durch Homeoffice Fahrt aufnimmt und exzessiv wird.“ Vor allem deshalb, weil die Betroffenen mehr Zeit haben, weil ihnen langweilig ist, weil eine feste Tagesstruktur fehlt oder sie nicht mehr unter solch einer Beobachtung stehen wie im Betrieb.

Allerdings: Beim Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ geht es nicht nur um den Konsum in der Arbeitszeit. „Problematisch wird es auch dann, wenn ich beispielsweise Alkohol brauche, um eine bestimmte Wirkung zu erzielen.“ Etwa, wenn ich abends einen Wein oder Crémant nicht deshalb trinke, weil er mir gut schmeckt, sondern weil ich merke, dass ich dadurch leichter abschalten oder besser einschlafen kann. Ein solches Verhalten ist laut Seidl dysfunktional. Das bedeutet, „dass ich bestimmte Dinge tue, die mir kurzfristig bei der Kompensation helfen – die auf Dauer aber schädlich sind.“

Im Homeoffice kann es noch zusätzliche Stressoren geben – etwa, wenn Einsamkeit hinzukommt und der Druck steigt. Seidl: „Und wenn ich gelernt habe, dass mich Suchtmittel be-

täuben, dann liegt es auf der Hand, dass dieser Konsum bei Stress zunimmt." Bis zu einer Abhängigkeit, die sowohl körperlich ist als auch dadurch gekennzeichnet, dass man das ständige Verlangen hat und alles andere zugunsten des Konsums unterordnet.

Dementsprechend kritisch betrachtet der Experte auch die zum 1. April erfolgte Cannabis-Freigabe. Zwar sei es noch viel zu früh, um belegen zu können, dass der Gebrauch seitdem zugenommen hat, „aber es liegt auf der Hand, dass in dem Moment, wo etwas verfügbar und gesellschaftlich akzeptiert ist, der Konsum nicht sinkt, sondern steigt.“ Vor allem bei jugendlichen Konsumenten mache er sich Sorgen: „Bei denen ist wirklich noch nicht angekommen, dass das nicht wirklich harmlos ist. Die wenigsten wissen, dass die Gehirnentwicklung selbst mit Anfang 20 noch nicht abgeschlossen ist und dass man da aufpassen muss.“ Psychische Störungen, aber auch Lern- und Gedächtnisprobleme können die Folgen sein.

Auch aus betrieblicher Sicht gibt es durch den Konsum von Marihuana und Haschisch ein Problem: Denn wie Alkohol beeinflusst Cannabis die Reaktionsfähigkeit und Wahrnehmungskraft. „Nach dem Konsum ist der Betreffende – je nach Menge – nicht mehr in der Lage, seine Arbeit zu machen“, sagt Seidl. Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsor-

ganisation bei der Arbeitskammer, bestätigt: „Eine Abhängigkeit kann eine Person zu einer unvorhergesehenen, nicht einschätzbaren Handlung verleiten und somit den Betriebsablauf stören.“ Damit würden nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch Kolleginnen und Kollegen in Gefahr gebracht. Er rät, zusätzlich zu Alkohol und Cannabis auch noch die schwer zu erkennende Medikamentenabhängigkeit zu berücksichtigen und alle Suchtpotenziale in einem Betrieb in den Blick zu nehmen: „Wir als Arbeitsschützer gehen bei der Suchtprävention immer vom Erhalt der betrieblichen Sicherheit sowie der Gesundheit aus“, betont er.

Kessler appelliert an Betriebe, ein Alkohol- beziehungsweise Suchtmittelverbot bei Tätigkeiten mit besonders hohem Gefährdungspotenzial auszusprechen: Etwa beim Führen von Fahrzeugen oder Steuern von Arbeitsmaschinen, bei Arbeiten mit Absturzgefahr – zum Beispiel auf Bühnen, Gerüsten, Leitern, bei Elektroarbeiten oder bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen. „Suchtprävention im Betrieb geht alle etwas an“, unterstreicht er. Diese könne jedoch nur erfolgreich gelingen, wenn alle Beteiligten im Unternehmen gemeinsam daran arbeiten und sie nach außen tragen. „Nur so wird sie angenommen und nicht als Tabu-Thema angesehen.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

So erkennt man Betroffene

VERHALTENSÄNDERUNGEN

1 Die Sucht hat viele Gesichter. „Alarmzeichen sind immer, wenn eine Änderung des Verhaltens festgestellt wird und sich jemand anders zeigt, als er vorher war“, sagt Chefarzt Seidl. Die Betroffenen haben plötzlich Konzentrationsprobleme oder wirken gar apathisch. Wenn sie unter Alkohol stehen, äußert sich dies auch durch eine Fahne, lallende Sprache, Gleichgewichtsstörungen oder ein gerötetes Gesicht und zitternde Hände. Bei Cannabis-Konsumenten sind vor allem gerötete Augen auffällig.

Führungskräfte haben Schlüsselrolle

PRÄVENTION

1 Nach Ansicht von Arbeitsschützer Andrej Kessler von der Arbeitskammer gibt es viele Einflussmöglichkeiten, dem Thema Sucht am Arbeitsplatz effektiv zu begegnen und sich als Betrieb sicherheits- und gesundheitsförderlich zu positionieren. „Arbeitgeber sowie Führungskräfte nehmen hier in erster Linie eine Schlüsselrolle in der Suchtprävention ein“, sagt er. Bei Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (wie sinkende Leistung, Nichteinhaltung von Terminen, Fehlern, aggressives Verhalten) sollten erste Bedenken geäußert werden. „Wichtig ist hierbei, ein Gespräch anzubieten, aber dabei keine Diagnose zu stellen.“ Besser wäre es, zunächst eine subjektive Einschätzung über das Arbeitsverhalten anzusprechen. Betroffene sollten zu einem Gespräch mit dem Betriebsarzt oder einem Suchtberater im Betrieb ermutigt werden.

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 zur Belastungssituationen, Arbeitszeit und betrieblichem Gesundheitsmanagement an. Kontakt: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249



Betroffene sollten zu einem Gespräch mit dem Betriebsarzt oder einem Suchtberater im Betrieb ermutigt werden.



Sven G. ist seit 18 Jahren bei der Bundeswehr und mag sich als Angehöriger des Landeskommandos Saarland in Saarlouis keinen anderen Job vorstellen.

Viel Abwechslung, Verantwortung und Beitrag zum Heimatschutz

PORTRÄT Sven G. ist Berufssoldat beim Landeskommando in Saarlouis

Von Katja Sponholz (Text und Foto)

Auf den ersten Blick erscheint seine Berufslaufbahn ungewöhnlich. Denn nach seiner Ausbildung zum Forstwirt entschied sich Sven G. (Name auf Wunsch abgekürzt) „etwas mit Tieren“ zu machen oder zum Militär zu gehen. Den Zuschlag bekam die Bundeswehr: Mit 19 Jahren verpflichtete sich der heute 37-Jährige aus Wadern für zunächst zwölf Jahre. Doch so abwegig war dieser Schritt gar nicht, meint Sven: „Ich wollte weiter Geländearbeit machen und draußen sein und war schon immer abenteuerlustig! Und bei der Bundeswehr stellt man sich vor, dass man das genau so dort findet.“ Und so war es auch. Zwar habe er sich in den ersten zwei Jahren nicht vorstellen können, tatsächlich einmal Berufssoldat werden zu wollen, mittlerweile hält er der Truppe jedoch schon seit 18 Jahren die Treue. Als Angehöriger des Landeskommandos Saarland in Saarlouis mag er sich mittlerweile keinen anderen Job mehr vorstellen.

Wir profitieren in diesem Land von Werten, die in vielen Ländern auf der Welt ihresgleichen suchen. Und wir sind der Meinung, dass man das verteidigen muss.



fang ein mulmiges Gefühl“, meint er. Aber auf der anderen Seite werde man in den drei Jahren der Ausbildung in allen Lehrgängen darauf vorbereitet, dass man später genau mit solchen Situationen auch umgehen könne. Gleichwohl genießt es der 37-Jährige heute seinen festen Platz im Saarland und neue Aufgaben gefunden zu haben. Etwa die Hälfte davon bedeutet Büroarbeit. So bereitet er etwa Übungen vor, fordert Plätze an, berechnet Munition, organisiert Fahrzeuge oder schreibt Beurteilungen. Auch seine Abenteuerlust kommt durch die regelmäßigen Übungen unter freiem Himmel mit Ausbildung zum Schießen oder Wald-, Orts- und Häuserkampf nicht zu kurz. Und es ist noch mehr, was ihn antreibt: „Wir profitieren in diesem Land von Werten, die in vielen Ländern auf der Welt ihresgleichen suchen.“

Und wir sind der Meinung, dass man das mit allen verfügbaren Mitteln verteidigen muss.“ Weitere Karriereschritte sind aktuell eher zweitrangig für ihn: „Ich denke nicht in Zahlen oder Gehaltsstufen. Mir geht es hauptsächlich darum, dass ich den Heimatschutz weiter begleiten kann.“

Das Thema „Bäume und Holz“ hat ihn trotzdem nie verlassen, gibt er lächelnd zu. Wohl auch deshalb zieren mehrere Bonsai-Bäume sein Büro. Was ihn daran fasziniert: „Dass man lebenslange Begleiter hat und dass man sie durch Aufmerksamkeit und Pflege in ein gewisses Stadium bringen kann.“

Dabei war der Beginn für ihn gar nicht mal so leicht. Vor allem die immer neuen Orte im Bundesgebiet und der ständige Wechsel der Kameraden bei den Lehrgängen hätten ihm „nicht so gelegen“. Doch nach seiner Ausbildung zum Infanteristen und Einzelkämpfer und nicht zuletzt mit seinem Feldwebeldienstgrad wurde das anders: „Da hat es dann irgendwann Klick gemacht“, blickt er zurück. „Und heute ist es in Stein gemeißelt.“ Von Lehrgang zu Lehrgang und je mehr Führungsverantwortung er übernehmen konnte, habe er gemerkt, dass ihm das Organisieren und Führen wirklich liegt. Diesen Weg ging er dann kontinuierlich und erfolgreich weiter: Seit fünf Jahren ist Sven G. Ausbildungsoffizier im Landeskommando Saarland und Kompaniechef der Heimatschutzkompanie. Vor allem die Zusammenarbeit mit den 140 Reservisten ist etwas Besonderes für ihn: „Sie hängen mittwochs den Hammer an den Nagel in ihrem originären Beruf, dann kommen sie zu uns bis sonntags und gehen dann montags wieder zurück in ihren normalen Job. Das heißt, sie wollen etwas für ihr Vaterland tun. Das ist eine ganz ganz große Erfüllung, mit ihnen zusammenzuarbeiten.“

Dass es vor allem für Zeit- und Berufssoldaten ein besonderer Beruf ist, der auch ein besonderes Engagement erfordert und sogar lebensgefährliche Situationen beinhalten kann, wurde dem Saarländer nicht zuletzt bei seinen zwei Auslandseinsätzen in Afghanistan im Rahmen der NATO-Einsätze „ISAF“ und „Resolute Support“ deutlich. Jeweils sechs Monate war er in Masar-e Scharif: 2013 als Gruppenführer in einer Infanteriekompanie und 2019 bei der Ausbildung von Afghanen. Dass die Weisheit „Zurück kommt ein anderer“ stimmt, kann Sven G. bestätigen. Und auch, dass es wohl für alle Soldaten auch mal Situationen gibt, in denen man Angst empfindet. „Jeder hat am An-

HINTERGRUND

- ▶ Um als Anwärter für die Laufbahnen der Unteroffiziere, Feldwebel oder Offiziere eingestellt zu werden, muss man mindestens 17 Jahre alt sein. Je nach angestrebter Laufbahn wird mindestens ein Hauptschulabschluss oder ein Realschulabschluss verlangt, für einige Positionen auch das Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. Infos: <https://bewerbung.bundeswehrkarriere.de>
- ▶ Das Gehalt von Soldaten und Beamten der Bundeswehr ergibt sich aus den Besoldungsgruppen A und B und wird durch das Bundesbesoldungsgesetz geregelt. Es ist abhängig vom jeweiligen Dienstgrad bzw. dem jeweiligen Amt und dem Familienstand. In der Besoldungsgruppe A reicht die Spannweite von 2.700 bis 8.700 Euro.

ks

„Man weiß einfach, dass man gebraucht wird“

YOUNG HELP AND CARE Erster Pflegekongress der AK für junge Pflegekräfte

Der erste Kongress „Young help and care“ der Arbeitskammer in Kooperation mit der Stabsstelle Pflege des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit stieß auf großes Interesse: 120 junge Pflegekräfte kamen Anfang Juni ins AK-Bildungszentrum in Kirkel, um an Workshops teilzunehmen und sich auszutauschen.

Von Katja Sponholz

Als Sozialminister Magnus Jung das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel betritt und sich umschaut, strahlt er: „Da geht einem wirklich das Herz auf“, gibt er zu. „So viele junge Menschen, die in der Pflege tätig sind im Saarland: Da kann man schon mal ein gutes Gefühl bekommen für die Zukunft in unserem Land und für die Zukunft in der Pflege!“

Für die Zuversicht sorgen an diesem Tag die 120 Teilnehmenden bei der Veranstaltung „Young help and care“: dem ersten Kongress für junge Beschäftigte im Gesundheitsbereich, zu dem die Arbeitskammer in Kooperation mit der Stabsstelle Pflege der Landesregierung eingeladen hat. Und das Interesse ist groß: In kürzester Zeit war der Tag ausgebucht, berichtet Isabel Winzer, Teil des Organisations-

teams und Beauftragte der Geschäftsführung der AK für Pflegepolitik. Sie freut sich über diese „überwältigende Resonanz“ und bewertet es als „ganz wichtiges Zeichen und ermutigend, dass sich so viele junge Pflegekräfte und junge Beschäftigte aus anderen Gesundheitsberufen beteiligen und mit ihren eigenen Ideen und Forderungen einbringen.“

Menschen wie Sarah SICKEL, Hannah Philipps und Maya KIEFER: Drei Azubis aus dem Universitätsklinikum in Homburg, die seit dem ersten Tag ihrer Ausbildung zur Pflegefachfrau vor knapp drei Jahren ihren beruflichen Weg gemeinsam gehen. Und die sich von diesem Kon-

Zahl der Pflegebedürftigen wird deutlich steigen

gress auch wertvolle Erkenntnisse für die eigene Resilienz erhofften: Unter den sechs Workshops haben sie sich für „Gesund bleiben in der Pflege“ entschieden. „Gerade, wenn man im Schichtdienst arbeitet, hat man oft nicht mehr die Luft und die Kapazität, irgendwie noch richtig auf sich zu achten“, sagt die 23-jährige Sarah SICKEL. Deshalb seien Tipps wichtig, wie es gelingen kann, eine gesunde Ernährung und das eigene

Wohlergehen nicht zu vergessen. Gerade jetzt, wo man noch am Beginn des Berufslebens stehe: „Man hat ja noch alles vor sich, und je später man anfängt, umso schwieriger wird das. Deshalb sollte man so etwas von Anfang an integrieren, um es als Routine umzusetzen.“

Auch Maya KIEFER (27) findet es „extrem wichtig“, dass man in diesem anstrengenden Beruf nicht selbst auf der Strecke bleibt: „Oft ist es so, dass Menschen, die in der Pflege arbeiten, den Fokus auf sich selbst verlieren und immer nur das Beste für den Patienten wollen. Aber nachher dann selbst gar nicht mehr können.“

Doch auch, wenn die drei jungen Frauen in den ersten drei Jahren ihrer Ausbildung bereits viel Stress und hohe Belastungen erfahren haben, hat keine von ihnen die Entscheidung bislang bereut. „Man weiß, wofür man es macht“, sagt Hannah Philipps (21). „Man sieht direkt Ergebnisse und man weiß einfach, dass man gebraucht wird. Das ist etwas, was überwiegt – auch wenn der Fachkräftemangel groß ist.“

Um den zu beheben, hat sich die Landesregierung zum Ziel gesetzt, in den nächsten Jahren 4.000 Menschen zusätzlich für diesen Gesundheitsbereich zu

Hannah Philipps (v.l.), Sarah SICKEL und Maya KIEFER erhofften sich vom Kongress Tipps zur Stärkung der Resilienz. In einem der Workshops ging es um „intelligente Dienstplangestaltung“.



Fotos: Katja Sponholz



gewinnen. „Weil wir heute schon zu wenig in der Pflege haben und weil wir die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern wollen. Das heißt, dass mehr Personal auf den Stationen unterwegs sein soll“, sagt Jung. Und auch, weil die Zahl derer, die gepflegt werden müssen, in den nächsten 15 Jahren noch einmal deutlich ansteigen wird. „Damit das alles gelingen kann, brauchen wir große Kraftanstrengungen“, weiß der Minister. Wichtig sei es dabei zudem, dass diejenigen, die sich für diesen Beruf interessieren, auch dabei bleiben: „Dass sie die Ausbildung als positive Zeit erleben, dass sie nicht in den ersten drei Jahren von der Pflege verbrannt werden und sich enttäuscht abwenden.“

Auch deshalb haben Arbeitskammer und Ministerium den Kongress „Young help and care“ veranstaltet: Damit junge Menschen eine Plattform finden, auf der sie sich über ihre Anlie-

Bedarfe mit Online-Abfrage ermittelt

gen austauschen und dauerhaft ihre Berufszufriedenheit erhöhen können. Um gezielt die Bedarfe der jungen Beschäftigten zu ermitteln, hatte die Arbeitskammer im Vorfeld eine Online-Abfrage durchgeführt und eine Veranstaltung konzipiert, die genau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. So reichte das Themenspektrum der Workshops von „Gesund bleiben in der Pflege“ über „Intelligente Dienstplangestaltung“ und „Kollegiales Miteinander und Achtsamkeit“ bis zu der Frage: „Wie vertrete ich meine Interessen?“ Zudem wurden Weiterbildungsmöglichkeiten und verschiedene Berufe mit Aufgabenprofilen präsentiert.

Laut Arbeitskammer-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger wolle man den Nachwuchs in Gesundheitsberufen dabei zu Selbsthilfe und Selbstbestimmtheit ermutigen. Beides können die jungen Pflegekräfte garantiert gebrauchen – das wird bei den Erfahrungsaustauschen in den Workshops und auch bei Gesprächen am Rande des Kongresses immer wieder deutlich:



Beim Workshop „Gesund bleiben in der Pflege“ gab es auch einen praktischen Teil.

angefangen von dem Wissen, welche eigenen rechtlichen Möglichkeiten man hat, bis zur psychischen und ganz praktischen Unterstützung. Nicht immer ist Personalmangel das größte Problem für Berufsanfänger, meint Maya: „Einerseits wären mehr Leute natürlich besser, aber gut wäre auch etwas, was die Motivation der Mitarbeiter fördert“, sagt sie. Zwar kämen viele neue Kräfte nach, aber gerade die „Älter-Eingesessenen, die sind schon so im Film drin, dass sie es einem schwer machen, einzusteigen.“ Auch vor dem Hintergrund, dass die neue Pflegeausbildung bei ihnen noch gar nicht so anerkannt sei.

Dennoch lassen sich die drei Freundinnen nicht entmutigen. Im Gegenteil: „Es pusht einen, wenn man Erfolge sieht“, meint Sarah. Der Gesundheitsbranche will sie nach ihrem Examen im Oktober auf jeden Fall treu bleiben: entweder in ihrer neuen Stelle auf der Intensivstation an der Uniklinik oder bei einem Medizinstudium. Langfristig könne sie auch dort auf jeden Fall von ihren Erfahrungen als Pflegefachfrau profitieren. Deshalb ist sie froh, dass sie diese Ausbildung absolviert hat: „Das sieht man leider auch auf den Stationen: Es ist ein enormer Unterschied, ob ein Arzt oder eine Ärztin direkt studiert hat oder vorher auch schon im Pflegeberuf tätig war. Weil man hier einen ganz anderen Blick für die Patienten und die Umgebung und die Hilfsbereitschaft hat.“

Auch Hannah Philipps, die noch ein duales Studium zur Hebamme anhängen will, fühlt sich im Gesundheitsbereich am richtigen Ort: „Das Praktische liegt mir einfach und dass man hier etwas machen kann, was mit Menschen zu tun hat.“

Maya Kiefer weiß drei Monate vor dem Ende ihrer Ausbildung ebenfalls, dass sie sich für den richtigen Beruf entschieden hat, nachdem sie zuvor als tiermedizinische Fachkraft gearbeitet hat. Zum 1. Oktober wird sie eine Stelle in der Nephrologie (Nierenheilkunde) antreten. „Die Uniklinik und das ganze Setting gefallen mir hier sehr gut“, sagt sie. „Es gibt hier viele Ressourcen und Möglichkeiten, den Patienten zu helfen.“

Seit dem Kongress ist ihr umso mehr bewusst, wie wichtig es künftig für sie sein wird, dabei auf sich selbst zu achten. Denn das sei schon jetzt das Schwierigste in dem Job: „Einfach mal ‚Nein‘ sagen und dafür einstehen, dass man sagt: Ich bin am Limit, ich kann nicht mehr.“

Und auch dazu war diese Veranstaltung gedacht: Dass die Teilnehmenden die Chance erhalten, die eigene innere berufliche Haltung zu reflektieren, neues Wissen zu erarbeiten, sich zu vernetzen und miteinander zu diskutieren. „Denn je mehr wir gemeinsam bewirken können“, bilanziert Beatrice Zeiger, „desto attraktiver können die Rahmenbedingungen für Beschäftigte in der Pflege gestaltet werden.“

Beratung und Begleitung beim Übergang von Schule zum Beruf

JUGENDBERUFSAGENTUR Einrichtung im Regionalverband gibt es seit zehn Jahren

Junge Menschen fühlen sich nicht selten überfordert, wenn sie am Übergang von der Schule ins Berufsleben stehen. Sie fragen sich beispielsweise, wie ihre berufliche Zukunft aussieht und was in die Bewerbungsmappe gehört. Aber auch, wie sie ihren Schulabschluss nachholen können, gilt es für manche herauszufinden. Und es ist nicht immer klar, wer für welche Frage zuständig ist. Im Regionalverband Saarbrücken hilft die Jugendberufsagentur die in diesem Jahr ihr zehnjähriges Bestehen feiert.

Von Benjamin Rannenberg

In der saarländischen Landeshauptstadt ist die Jugendberufsagentur (JBA) in der Bleichstraße 21-23 die zentrale Anlaufstelle, bei der sich Jugendliche und junge Erwachsene beim Übergang von der Schule in den Beruf beraten und unterstützen lassen können. Überdies bietet sie an allen Schulen Berufsberatung und -orientierung, Wohnclearing (für junge Leute bis 21 Jahre, denen etwa Obdachlosigkeit droht) und Beratungstage in den Berufsbildungszentren. Vor zehn Jahren haben sich die Agentur für Arbeit Saarland, das Jobcenter sowie das Jugendamt im Regionalverband Saarbrücken zusammengetan, um ihre Dienstleistungen aus einer Hand anzubieten.

Das zehnjährige Bestehen der JBA nahmen jetzt Vertreter der beteiligten Kooperationspartner zum Anlass, um Zwischenbilanz zu ziehen. „Unser Ziel ist, eine bedarfsorientierte und passgenaue Beratung, Begleitung und Unterstützung anzubieten“, erklärt die JBA-Koordinatorin Emanuela Becker. Die Jugendberufsagentur sei wie „eine Verantwortungsgemeinschaft“, die sich um die Anliegen von jungen Menschen kümmere. Wenn mindestens zwei der drei Rechtskreise involviert seien, würde man es



JBA-Arbeitsvermittlerin Leidy Dahiana Arteaga-Ceballos berät junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf.

mit komplexeren Problemlagen zu tun haben, sagte Madeleine Seidel, Vorsitzende der Agentur für Arbeit Saarland. Man stehe vor der Herausforderung, die Jugendlichen überhaupt zu erreichen, vor allem Schulabbrecher und jene, die „ein Stück weit durchs Raster fallen“. In den letzten Jahren habe der Anteil derer, die Probleme mit Schulden, Drogen- und Handysucht und Stress

Bisher mehr als 5.000 junge Menschen unterstützt

im Elternhaus haben, stark zugenommen, so Becker. Eine weitere Schwierigkeit sei der gestiegene Anteil der Ratsuchenden, die der deutschen Sprache nicht mächtig seien. Der Anteil von Jugendlichen aus Migrantenfamilien habe sich von 49 Prozent (2014) auf 62 Prozent (2022) erhöht. Dabei sei im Lauf der Zeit das Alter der Ratsuchenden gesunken. Wurden 2014 noch 42 Prozent junger Erwachsene über 18 Jahren beraten, ging 2022 der Anteil auf rund 32 Prozent zurück. „Das zeigt uns, dass die Beratung der Jugendberufsagentur viel früher ansetzt, als sie eigentlich originär gedacht war“, so Becker.

Bisher wurden in der Jugendberatung mehr als 5.000 junge Menschen beraten und unter-

stützt. „Erfolgreich waren dabei 90 Prozent, wo zumindest eine Anschlussperspektive mit den Jugendlichen entwickelt werden konnte“, berichtete Regionalverbandsdirektor Peter Gillo. Er könne allerdings keine Auskunft geben, ob auch die gesetzten Ziele umgesetzt wurden. Die Jugendberufsagentur möchte in Zukunft „diejenigen mehr ins Boot zu nehmen, die uns unterstützen können“, sagte Becker. Zwar arbeite man bereits gut mit Schulden- und Suchtberatungsstellen zusammen, doch suche man auch verstärkt den Austausch mit Drogenhilfeszentrum, Wohngruppen und Jugendgerichtshilfe. Aktuell wird – neben den regulären Angeboten der JBA – im Jugendzentrum Försterstraße in Saarbrücken eine Jugendberatung erprobt. „Wenn das gut läuft, ist es natürlich denkbar, dass wir zu anderen Jugendzentren des Regionalverbandes gehen“, sagte Gillo.

Außer im Regionalverband Saarbrücken wird auch in den Kreisen Neunkirchen, Merzig-Wadern und St. Wendel sowie im Saarpfalz-Kreis eine Jugendberufsagentur betrieben. Im Kreis Saarlouis verfolgt das Projekt „Startbahn 25“ ähnliche Ziele.

Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.

Infos: www.regionalverband-saarbruecken.de/jugend/jugendberufshilfe/jugendberufsagentur

Geschichtsunterricht vor Ort in der Gedenkstätte Neue Bremm

ERINNERUNGSARBEIT Netzwerk für Demokratie und Courage bietet Führungen an

Das Netzwerk für Demokratie und Courage Saar e.V. bietet neben Projekttagen neuerdings auch zweistündige Führungen für Schüler in der Gedenkstätte Neue Bremm an.

Von Katja Sponholz

Es ist kalt, es regnet, und die Gruppe der Teilnehmer ist sehr klein. Doch dem Engagement der Veranstalter tut das keinen Abbruch. Denn mit ihrer Führung durch die Gedenkstätte Neue Bremm wollen Emilie Iliza-Burg und Nicolas Kaas vom Netzwerk für Demokratie und Courage Saar e.V. (NDC) Erinnerungsarbeit leisten – im wahrsten Sinne des Wortes. Die ersten Teilnehmer eines neuen zweistündigen Schüler-Angebots sind an diesem Morgen vier Elftklässler des Albert-Schweitzer-Gymnasiums Dillingen. Der Besuch in Saarbrücken ist ein Programmpunkt ihrer Gruppe „Geschichte vor Ort erleben“ der diesjährigen Projekttag. Er geht zurück auf die Initiative des Geschichtslehrers Christian Egelhaaf und seiner Kollegin Marlene Loch, die schon vor zwei Jahren die Gedenkstätte für das ehemalige Gestapo-Lager besucht haben. Damals hatte noch Horst Bernard, ein Pionier der saarländischen Erinnerungsarbeit, die Führung geleitet. „Das war ganz großartig“, blickt Egelhaaf zurück. Den Besuch in Saarbrücken bot er auch deshalb erneut an, weil er gerade die jüngere deutsche Geschichte und die Erinnerung daran für wichtig halte. Und weil er damit die Hoffnung verknüpfe, „dass das, was man hier erfahren, erleben und hören kann, vielleicht etwas nachhaltiger hängenbleibt, als der Geschichtsunterricht, den wir mehr oder weniger gekonnt gestalten.“

Die zwei Mädchen und zwei Jungen zwischen 16 und 19 Jahren sind zum ersten Mal an dieser Gedenkstätte, von der sie gar

nicht wussten, dass es sie im Saarland gibt. „Es wird auf jeden Fall einen Unterschied machen, ob ich vor Ort bin oder nur darüber lese“, ist Collin vor dem zweistündigen Rundgang überzeugt. „Sonst könnte ich mir nicht so ein genaues Bild machen, was hier passiert ist.“

Und es ist tatsächlich ein besonderer „Geschichts-Unterricht“, den die beiden Referierenden Emilie und Nicolas vom NDC Saar den Schülern bieten. Denn zu den reinen Fakten, zur Einordnung des Lagers in den politischen und gesellschaftli-

Netzwerk kämpft für Bildungspavillon

chen Zusammenhang, zu Zahlen und Daten, kommen immer auch wieder emotionale Momente hinzu: vor allem dann, wenn sie schildern, welchen Erniedrigungen und Folterungen die Insassen zwischen Anfang 1943 und Ende 1944 ausgesetzt waren.

Oft werden die Schüler bei der Führung über das Gelände einbezogen. Gleich zu Beginn ordnen sie Dokumente und Bilder zu einem Zeitstrahl der NS-Zeit, später lesen sie selbst die Schil-

derungen von Zeitzeugen und Überlebenden vor.

„Dass solch ein Lager hier so mitten in der Stadt war und die Menschen vorbeigegangen sind, aber nichts dagegen getan haben, das erschreckt natürlich“, bilanziert Nia. „Aber es ist auch interessant, es mal so zu erfahren.“ Das geht auch Michael so. Wobei dies nicht nur für die Gesehnsnisse der Nazi-Zeit gelte, sondern ebenso für die Bemühungen, diesen Ort – trotz Hotelneubau auf der Fläche des ehemaligen Frauenlagers – als Gedenkstätte zu bewahren.

Dafür kämpft auch das Netzwerk für Demokratie und Courage Saar e.V.. Emilie Iliza-Burg hofft, dass es der Initiative Neue Bremm gelingt, hier bald einen Bildungspavillon zu bauen und der Ort „ein bisschen mehr Museumscharakter“ erhält. Gerade weil es immer weniger Zeitzeugen gebe, sei es wichtig, die Erinnerung an die Grausamkeiten, die hier stattgefunden haben, festzuhalten. „Damit Narben entstehen und der Ort nicht in Vergessenheit gerät. Und damit Angehörige einen Platz haben, wo sie hingehen können, um den Menschen nahe zu sein, die hier gestorben sind.“

Die Tarnbezeichnung „Erweitertes Polizeigefängnis“ verschleierte den wahren Charakter dieser Terror- und Todesstätte der Geheimen Staatspolizei. In dem Lager waren durchschnittlich 400 bis 500 Männer und 200 bis 400 Frauen aus Europa (überwiegend aus Frankreich und der Sowjetunion) untergebracht: Mindestens 82 von ihnen starben durch systematischen Nahrungsentzug, brutale Misshandlungen oder wurden erschossen. Die in Kooperation der Landeszentrale für politische Bildung des Saarlandes mit dem NDC Saar e.V. angebotenen Führungen sind kostenlos. Das Angebot richtet sich an Jugendliche und Erwachsene. Führungen können in Zeitformaten von 60, 90 und 120 Minuten gebucht werden. Info und Kontakt: Tel.: 06897 7908-193 oder s.graf@lpb.saarland.de oder info@lpb.saarland.de



Nicolas Kaas (v.l.) und Emilie Iliza-Burg mit Schülerinnen und Schülern des Albert-Schweitzer-Gymnasiums in Dillingen und ihrem Lehrer Christian Egelhaaf bei der Führung in der Gedenkstätte.



Michael Schmaus war zuletzt Geschäftsführer der Landesarbeitsgemeinschaft der saarländischen Werkstätten. Er ist seit vielen Jahren Mitglied im Landesbeirat sowie in vielen anderen Gremien zum Thema Inklusion.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist seit 2009 in Deutschland in Kraft. Seither hat sich einiges bewegt. Mehr als früher wird erkannt, dass Menschen nicht behindert sind, sondern behindert werden durch gesellschaftliche Barrieren. Die Ergebnisse des 2. Staatenberichtes zur Umsetzung der UN-BRK zeigen, dass ein echter Paradigmenwechsel in Politik und Gesellschaft hin zu Inklusion noch immer nicht festzustellen ist. Bund, Länder und Kommunen in Deutschland stehen stärker auf der Bremse als andere Länder. Der UN-Ausschuss hob in den Ergebnissen zur 2. Staatenprüfung hervor, dass alle Lebensbereiche für alle Menschen uneingeschränkt geöffnet werden müssen.

„Dicke Bretter sind zu bohren“

INTERVIEW Für **Michael Schmaus** sind die größten Barrieren in unseren Köpfen

Das Saarland hat einen neuen Landesbehindertenbeauftragten. Michael Schmaus vertritt seit dem 1. März die Belange von weit mehr als 100.000 Menschen mit Behinderung. Aus AK-Sicht muss die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung hierzulande deutlich verbessert werden. In diesem Sinne fragte Elke Backes, Referentin für Behindertenpolitik, Altenpolitik und Rehabilitation, Michael Schmaus unter anderem nach den Herausforderungen im Land.

Andere Länder sind uns in Sachen Inklusion voraus. Woran liegt das und wo sehen Sie als Landesbehindertenbeauftragter den größten Handlungsbedarf?

Dass es bei der Inklusion langsam geht, liegt sicher auch daran, dass Inklusion nicht als gesellschaftliche Aufgabe begriffen wird. Inklusion und damit verbunden Themen wie Barrierefreiheit haben immer noch den Duft der Sozialszene. Inklusion wird leider überwiegend als eine Aufgabe der Sozialministerien oder der Behindertenbeauftragten begriffen. Die Gesellschaft selbst muss auf allen Ebenen Inklusion leben. Dafür braucht es die passende politische Flankierung, etwa durch Kampagnen oder durch Gesetze. Dafür will ich arbeiten.

Eine von vielen Baustellen der Inklusion sind die Behindertenwerkstätten. Sorgen sie tatsächlich für Chancengleichheit oder

beuten sie Menschen mit Behinderung nur aus?

Die Werkstätten für behinderte Menschen sehe ich als einen wichtigen und derzeit nicht verzichtbaren Teil des Arbeitsmarktes. Die überwiegende Mehrheit der dort beschäftigten Menschen sieht das auch so. Die Menschen fühlen sich dort überwiegend wohl, auch weil die Werkstätten mehr bieten als nur Arbeit. Zur Wahrheit gehört auch, dass es mutmaßlich Werkstätten gibt, die nicht ihr Möglichstes tun, um die Beschäftigten umfangreich zu qualifizieren und ihnen damit mehr Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Allen Werkstattbeschäftigten, die das wollen, sollte eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Die Studie des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (SG) in Köln hat ergeben, dass die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die meisten Beschäftigten nicht der zentrale Wunsch ist. Allerdings will eine hohe Zahl der Beschäftigten endlich eine gerechte Entlohnung. Die Entlohnung in den Werkstätten ist eine Farce, für die der Bundesgesetzgeber die Verantwortung trägt. Die Beschäftigten müssen den Mindestlohn verdienen und am besten auch Arbeitnehmer werden, dafür sollten wir gemeinsam kämpfen.

Wie kann der Umsetzungsprozess der UN-BRK und damit die Umsetzung der Grund- und

Menschenrechte angesichts knapper finanzieller Ressourcen weiter vorangebracht werden?

Meine Handlungsmaxime ist das Grundgesetz. Die wunderschönen Sätze, „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ und „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“, sind meine Favoriten. Diese Sätze sind in einfacher Sprache verfasst, sie sind verständlich und unumstritten. Die finanziellen Ressourcen zur Umsetzung von Ansprüchen aus Grundrechten und einfachen Gesetzen hat der Staat bereitzustellen. Ich bin Realist und daher denke ich, dass die Umsetzung aller Forderungen eine sehr langwierige Angelegenheit werden wird.

Wo sehen Sie als Landesbeauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderung sowohl die größten Herausforderungen als auch mögliche Lösungsansätze auf dem Weg zu umfassender Barrierefreiheit?

Die größten Barrieren sind diejenigen in den Köpfen. Schon bin ich wieder bei der gesellschaftlichen Dimension. Ich denke es ist meine größte Aufgabe, hier Veränderung zu befördern. Argumente hierfür gibt es viele. Jeder, der überlegt wird wissen: Wir leben in einer alternden Gesellschaft, der Rollator und der Rollstuhl gehören immer mehr zum Alltag, leichte oder einfache Sprache erleichtern viele Dinge des Lebens. Behördliche Schreiben in einfacher Sprache würden mehr Menschen verstehen. Auch größere Schriftzeichen, sei es nur auf den Visitenkarten oder auf den Karten der Restaurants gehören dazu. Die umfangreiche Barrierefreiheit im Land muss umgesetzt werden. Hier gibt es eklatante Defizite, die sich kaum rechtfertigen lassen. Die Politik muss über Entschädigungsmöglichkeiten für Betroffene bei nicht umgesetzter Barrierefreiheit – etwa im Bahnverkehr – nachdenken. Wenn es wehtut, wird leichter kooperiert! Leider habe ich kein Allheilmittel. Es ist wie immer im politischen und gesellschaftlichen Raum. Dicke Bretter sind zu bohren und ich werde daran mitwirken.



Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hin zu echter Inklusion ist in Deutschland ein sehr langwieriger Prozess.



Nach Ansicht der AK muss der Mindestlohn auf 15 Euro steigen.

Der Mindestlohn muss endlich steigen

ARBEITSKAMMER Niedriglohnsektor eindämmen

Die Arbeitskammer fordert einen höheren Mindestlohn, denn nur so kann der Niedriglohnsektor eingedämmt werden, der für die Beschäftigten eine Sackgasse und darüber hinaus schädlich im Standortwettbewerb ist.

„Der Mindestlohn in Deutschland von derzeit 12,41 Euro ist viel zu gering. Wenn Deutschland die europäische Mindestlohnrichtlinie verbindlich anwenden würde, dann lägen wir 2024 schon bei 14 Euro. Davon würde allein im Saarland fast jedes vierte Beschäftigungsverhältnis profitieren. Die Vorgabe der europäischen Mindestlohnrichtlinie zur Festsetzung des Mindestlohns muss deshalb auch in Deutschland komplett angewendet werden“, fordert der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar. Europaweit bilde die deutsche Mindestlohnpolitik eine unrühmliche Ausnahme.

Für die Festsetzung des Mindestlohns ist in Deutschland die Mindestlohnkommission zuständig. Sie soll zu einem angemessenen Mindestschutz der Beschäftigten beitragen. „Doch das funktioniert nicht. So hat die Arbeitgeberseite beim letzten Beschluss der Mindestlohnkommission keinerlei Rücksicht auf die Interessen der Beschäftigten genommen. Mit der Stimme der Vorsitzenden wurde die geringe Erhöhung auf lediglich 12,82 Euro ab Januar 2025 gegen das Veto der Arbeitnehmervertreter einseitig durchgedrückt. Solch ein Vorgehen entspricht nicht unserem Verständnis

von Sozialpartnerschaft“, warnt Caspar. „Müsste sich die Mindestlohnkommission an die Vorgabe der europäischen Mindestlohnkommission halten, dann läge der Mindestlohn bei 60 Prozent des mittleren Einkommens. Damit wären die Beschäftigten im Land eindeutig bessergestellt – vor allem die Beschäftigten im Niedriglohnsektor.“ Arbeit müsse ordentlich bezahlt sein, damit sie sich lohne. „Deshalb brauchen wir neben der Stärkung der Tarifbindung nicht nur einen armutsfesten Mindestlohn, sondern einen Mindestlohn, der so ausgestaltet ist, dass über das Einkommen der geforderte Lohnabstand zum Bürgergeld hergestellt wird“, fordert Caspar. Die AK vertritt im Hinblick auf Niedriglohnbeschäftigung eine klare Position: „Gute Arbeit zeichnet sich durch faire Bezahlung und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aus. Daher betonen wir besonders die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung, denn nur qualifizierte Arbeit steigert die Innovationsfähigkeit und kann so zu mehr Produktivität und Wirtschaftswachstum beitragen. Niedriglohnbeschäftigung ist dagegen eine Sackgasse für die Beschäftigten und im Standortwettbewerb schädlich. Der Wettbewerb über das Einkommen geht immer zu Lasten der Beschäftigten und ist damit auch im Hinblick auf den Strukturwandel wenig nachhaltig“, so Caspar abschließend. **red**

www.arbeitskammer/aktuelles/pressdienste

Virtuelle Arbeit im Mittelstand

HANDBUCH ERSCHIENEN

Wie kann virtuelle Arbeit in kleinen und mittelständischen Betrieben aus Industrie und Handwerk gut gestaltet werden? Worauf kommt es an, wenn Projekte zur „Remote-Arbeit“ in Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden sollen? Wie können erfolgreiche Praxisbeispiele aus Unternehmen zum Ideen- und Impulsgeber für die Region werden? Das sind Fragestellungen, denen das Projekt VI-SAAR über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren nachgegangen ist. Sechs mittelständische saarländische Unternehmen und vier Forschungspartner haben dabei neue Wege erprobt, virtuelle Arbeitsformen zu realisieren. Die Ergebnisse liegen nun als Buchveröffentlichung vor. Das Handbuch „Virtuelle Arbeit im Mittelstand gestalten“ präsentiert die wichtigsten Ergebnisse und Erfahrungen des Forschungsverbands, der vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) in Saarbrücken geleitet wurde. Es enthält Fallstudien und Praxisbeispiele, Strategien für Change Management und digitale Transformation, technologische Lösungen und Best Practices und ein Vorgehensmodell zur Einführung virtueller Arbeitsprozesse.

Das Buch richtet sich an Praktikerinnen und Praktiker in Betrieben, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Auch Akteure in Kammern und Verbänden sowie aus der Wissenschaft, die sich mit Themen der virtuellen Arbeitsgestaltung und mit digitalen Arbeitsprozessen beschäftigen, sind angesprochen. **red**

Das Handbuch kann unter kontakt@iso-institut.de bestellt oder unter <https://visaar.de/news/heruntergeladen> werden.

Beratung ausgeweitet

FRAUENNOTRUF SAARLAND

Seit mehr als 30 Jahren berät der Frauennotruf Saarland von sexualisierter Gewalt betroffene Frauen sowie deren privates Umfeld und Fachkräfte. Die Beratung erfolgt telefonisch, online und persönlich. Seit Juli wird zu festen Terminen auch in den Landkreisen beraten. Die Beratung ist kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym. Das Angebot richtet sich auch an Frauen, die eine Beratung an einem anderen Ort als ihren Wohnort bevorzugen. Terminvereinbarung: Tel. 0681 36767, www.onlineberatung-frauennotruf-saarland.de/ **red**

Unterstützung für Kulturvereine und selbständige Künstler

ARBEIT UND KULTUR Die Beratungsstelle leistet wertvolle Arbeit in der Kulturszene

Seit fast 35 Jahren unterstützt die Arbeit und Kultur Saarland gGmbH Kulturvereine und Kulturschaffende im Saarland. Getragen und finanziert wird die gemeinnützige Gesellschaft von der Arbeitskammer und vom Land. Doch was macht sie genau? Wir haben nachgefragt.

Von Silvia Buss

„Kultur ist schön, macht aber viel Arbeit“ – mit einem Zitat von Karl Valentin ist ein kleines Buch über „Arbeit und Kultur Saarland“ betitelt, das anlässlich des zehnjährigen Bestehens erschien. 1988/89, als Arbeitskammer und Landesregierung die gemeinsame gemeinnützige Gesellschaft gründeten, war es noch erklärungsbedürftig, dass Kultur nicht bloß eine schöne, erbauliche Freizeitbeschäftigung ist, sondern auch professionell betrieben werden muss. „Die Grundidee war anfangs, Geisteswissenschaftler in Arbeit zu bringen“, erklärt Dessi Faseva, Projektberaterin und seit 2023 auch Büroleiterin von und Beraterin bei Arbeit und Kultur. In den 80er/90er-Jahren, als die Boomer-Jahrgänge mit Studium und Ausbildung fertig wurden, war die Arbeitslosigkeit unter Geisteswissenschaftlern, Schauspielern, Designern und Künstlern sehr hoch. Und zugleich konnte das „Arbeitsamt“, wie es damals noch hieß, Arbeit von öffentlichem

Interesse mit sogenannten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) fördern und so Arbeitslose für bis zu drei Jahre in Jobs bringen. „Arbeit und Kultur“ half den meist kleinen Vereinen nicht nur, hauptamtliche Aufgaben zu definieren und ABM- und sonstige Projekt-Anträge erfolgreich zu stellen, sie half auch bei bürokratischen Einstiegshürden, bei nötiger Vorfinanzierung und allen weiteren Schritten. Sie übernahm mit ihren Fachkräften etwa für kleine Vereine mit in der Regel einem bis maximal acht Angestellten die gesamte Lohn-, Gehalts-

Eigene Veranstaltungsformate entwickelt

und Personalverwaltung als kostenlosen Service. „Das machen wir heute immer noch“, sagt Vera Pitz, seit den Anfängen zuständig für Personalverwaltung. „Viele Vereine würden das sonst gar nicht schaffen“.

Heute gibt es zwar keine ABM mehr, dafür heißen die Förderinstrumente für Arbeitslose 16i oder 16e. „Der Arbeitsmarkt hat sich verändert“, sagt Beraterin Faseva. „Es ist inzwischen genau umgekehrt, es gibt Stellen für Hauptamtliche, aber immer weniger geeignete Kandidaten und Kandidatinnen“. 55 Kultur- und Kinderkultur-Vereine im ganzen Saarland und 167 Personen betreut Arbeit und Kultur auf diese Weise heute.

Das Spektrum reicht von der Freien Kunstschule über die 2. Chance, das Saarbrücker Theater im Viertel, die Kinowerkstatt St. Ingbert, den Bund deutscher Zupfmusik bis hin zur KulturLandschaftsinitiative Sankt Wendeler Land. Wonach diese in der Beratung fragen? Am meisten nach Fördermöglichkeiten, von Stadt, Land, Bund bis hin zu europäischen Programmen wie Interreg.

Mit Beginn der Covid-Pandemie rückte eine weitere Zielgruppe in den Blick von „Arbeit und Kultur“. Seit 2022 berät die Gesellschaft auch solo-selbstständige Künstlerinnen und Künstler und hat dafür mit Franziska Weber auch eine eigene Kraft einstellen können, die selbst Künstlerin ist. Diese Erweiterung der Kernkompetenzen wurde bis Ende 2023 durch das saarländische Kulturministerium und wird seit Beginn des Jahres für ein weiteres Jahr durch die AK gefördert. Die „Solisten“ und „Solistinnen“ brauchen mehr noch als die Vereine Unterstützung, hat sich gezeigt. Deshalb fördert „Arbeit und Kultur“ sie auch finanziell mit Stipendien oder auch Honorarverträgen, damit sie künstlerische Projekte realisieren können – oder initiiert selbst Projekte. So entstanden etwa ein Buch mit Texten und Fotos über „Kulturelles Arbeiten in der Pandemie“, die „Lauschrausch“-Parkbänke, an denen man Texte von Autoren als Audio-datei lauschen konnte, oder auch eine Reihe von Videoporträts junger Künstler. In der Veranstaltungsreihe „Start up“, die im Januar und Juni stattfindet und sich jeweils einer bestimmten Kunst-disziplin widmet, geben Künstlerinnen und Künstler auf dem Podium Anfängern hilfreiche Tipps und Erfahrungen aus erster Hand für die Selbstständigkeit. Die Arbeit für die Kultur – sie geht auch dem kleinen fünfköpfigen Team von Arbeit und Kultur nicht aus.



Vera Pitz (links) und Dessi Faseva beraten bei Arbeit und Kultur Vereine und solselbstständige Künstler.

Arbeit und Kultur ist zu finden im Haus der Beratung der AK in Saarbrücken in der Trierer Straße 22. Tel. 0681 4170311. Weitere Infos: www.arbeit-undkultur.de

Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.

Opern für breites Publikum, elf Uraufführungen und Raritäten

SAARLÄNDISCHES STAATSTHEATER Die Spielzeit 2024/25 startet im September

Das Saarländische Staatstheater startet Anfang September in die neue Spielzeit. In der Sparte Schauspiel und Ballett können Theaterfreunde sich auf Uraufführungen freuen, im Musiktheater unter anderem auf die Klassiker „Aida“, „Turandot“ und „Die Zauberflöte“.

Von Silvia Buss

Für Bodo Busse wird die Spielzeit 2024/25 die letzte in Saarbrücken sein. Wird sie ein „Triumphmarsch“? So heißt jedenfalls jener Opern-Hit aus Verdis „Aida“, mit der der nach Hannover wechselnde Generalintendant des Saarländischen Staatstheaters (SST) die Saison in der Sparte Musiktheater (8. September.) eröffnen will. Dass ausgerechnet der Opener in der für Busse wichtigsten Sparte eine Wiederaufnahme ist, mag bedeuten, dass man am Theater auch aufs Geld gucken muss, macht aber in diesem Fall gar nichts. Denn diese „Aida“ begeisterte Publikum wie Kritik gleichermaßen: Regisseur Manuel Schmitts zeige sie frei von „Pyramidenkitsch“ als Kampf ums Wasser zwischen zwei Staaten und damit höchst aktuell, lobte etwa die Saarbrücker Zeitung. Mit der Wiederaufnahme von „Turandot“ und einer neuen „Zauberflöte“ sind noch zwei Opern für breites Publikum im Programm.

Man sei mit Stolz ein großes klassisches Repertoire-Theater, kümmere sich aber genauso um Erst- und Uraufführungen, betont Busse und weist auf spartenübergreifend immerhin elf Uraufführungen für 2024/25 hin. Im Musiktheater darf, wer Neues liebt, besonders gespannt sein auf „Sita“. Die Oper, die – nach indischem Mythos – von der „Tochter der Erde“ und ihrem Helden im Kampf gegen „den Bösen“ erzählt, stammt zwar von 1906, wird aber nun, als eine veritable „Ausgrabung“, zum 150. Geburtstag des Komponisten und Libret-



Foto: Martin Kaufhold

„Die Bettwurst – Das Musical!“ von Rosa von Praunheim wird nun schon im dritten Jahr in der Sparte 4 des SST gezeigt.

tisten Gustav Holst zum ersten Mal überhaupt aufgeführt. Dem Briten Holst widmet sich das SST noch mehrfach, auch in Einaktern, genauso wie Jacques Offenbach, von dem zudem „Hoffmanns Erzählungen“ in radikal neuer und laut schwedischer Kritik „eisiger Sicht“ des Regisseurs Krystian Lada im Bühnenbild der kooperierenden Oper Göteborg ins Haus stehen. Für alte und neue Wagner-Fans wird sicherlich der „Siegfried“, der dritte Ring-Teil, des bisher überzeugenden Regieteams Szemerédy/ Parditka der schon ungeduldig erwartete Saison-Höhepunkt.

Anspruchsvolles Programm im Ballett

Nicht nur Musicalsfans freuen sich auf die Uraufführung von „Comedian Harmonists“ und auf den mörderischen Barbier „Sweeney Todd“. Nicht meckern kann man über das Programm im Tanz: „Romeo und Julia“, garantiert anspruchsvoll choreografiert von Stijn Celis, ein hochkarätiger Dreierabend mit Celis, Hans van Manem und Johan Inger und ein Tanzstück der weltweit gefragten Britin Carolin Finn.

Im Schauspiel macht Christoph Mehler diesmal zwei große Klassiker zur Chefsache: Klaus Manns

immer aktuellen „Mephisto“ und den „Tod eines Handlungsreisenden“ von Arthur Miller. Schon zum Saisonstart am 7. September aber trumpft er mit einem Gastregisseur der Oberliga auf: Star-Regisseur Armin Petras will der heutzutage oft etwas dröge wirkenden „Antigone“ des alten Griechen Sophokles zu neuer Vitalität verhelfen – und ruft dafür die Saarländer zum Mitmachen in einem Sprecherchor auf.

SST-Ensemblemitglied Sébastien Jakobi wagt nach seiner unvergesslichen „Gabriel“-Inszenierung nach George Sand erneut eine Uraufführung: Mit Victor Hugos „Der Mann, der lacht“, einst mit Conrad Veidt verfilmt und Vorbild für den „Joker“ bei Batman, weckt er hohe Erwartungen. Ebenso wie die neue „Mythengroteske“ über Weihnachtsurlaub in Thailand „Mehr Lametta am Meer“ von Dramatikerin Rebekka Kricheldorf. Mit „Lethe“, einem Auftragsstück für Anna Frick über Demenz, greift das Theater mutig ein Thema auf, das viele Menschen lieber ausblenden. In der Sparte 4, die unter anderem den von Praunheim-Knaller „Die Bettwurst“ wiederaufnimmt und Kim de l'Horizons „Blutbuch“ mit Partizipation verarbeitet, gehören Mut und Experiment ja sowieso zur DNA.

Der Kartenvorverkauf öffnet wieder am 26. August. www.staatstheater.saarland

REINGEHÖRT

Guter Mix,
der überzeugt


Hören kann man den Sender auch unter www.swr.de/swrkultur.

Von Benjamin Rannenberg

Wer Qualitätsjournalismus im öffentlich-rechtlichen Hörfunk zu schätzen weiß, kommt an SWR Kultur nicht vorbei. Hinter SWR Kultur, ehemals SWR2, verbirgt sich das Kulturprogramm des Südwestrundfunks. Täglich erreicht SWR Kultur bundesweit 319.000 Hörerinnen und Hörer. Der sorgfältig abgewogene Mix aus Nachrichten, Genre-Schwerpunkten, Kulturtipps und moderierten Diskussionen zu relevanten Themen unserer Zeit überzeugt voll und ganz. Mit einem aufgeräumteren Sendeschema werden neuerdings den Hörerinnen und Hörern von Montag bis Freitag neben verschiedenen Formaten zu und mit klassischer Musik, Komponisten, Chansons und globaler Jazzmusik („Musikstunde“, „Treffpunkt Klassik“, „Mittagskonzert“) auch interessant aufbereitete Informationen geboten. In der Sendung „Das Wissen“ werden aktuelle Themen beleuchtet, wie etwa zum Insektensterben, Übergewicht bei Kindern und Hitzeaktionspläne, die Vorbild für andere Städte sein könnten. Ebenfalls spannend und anspruchsvoll gleichermaßen ist das Format „hr 2 Hörbar“, wo montags bis donnerstags von 15 bis 16 Uhr Musik gespielt wird, in der Genre-Grenzen überwunden werden. Während der Sender an den Wochentagen auf tiefgründige, vielseitige Informationen und ausgewählte Musikbeiträge setzt, stehen am Wochenende überwiegend Konzerte, Hörspiele und Oper auf dem Programm.

Leuchtende Teppiche, Aquarelle und Ölbilder

EPELBOORN Den Künstler Jean Lurçat entdecken

Wer bisher keinen Grund sah, nach Eppelborn zu fahren, hat jetzt einen. In einem unscheinbaren einstigen Schulhaus kann man dort das Werk des erstaunlichen Künstlers Jean Lurçat entdecken.

Im Paris der 1920er Jahre gehörte er zur künstlerischen Avantgarde: Der Maler Jean Lurçat (1892 - 1966) war eng befreundet mit Rilke, verkehrte und stellte mit Picasso, Max Ernst und Hans Arp aus. So richtig zu internationalem Ruhm kam der aus der Nähe von Gérardmer stammende Franzose, der als Pazifist in den Schützengraben von Verdun musste und im zweiten Weltkrieg in der Résistance kämpfte, aber durch seine ganz eigenen – meist monumentalen – Bildteppiche.

Die konnten schon mal bis zu 14 Meter lang sein und hingen und hängen teils bis heute in Gebäuden wie dem New Yorker UNO-Hauptquartier, Schweizer Firmen, dem Mannheimer Nationaltheater, dem Saarländischen Rundfunk – und seit 2002 auch in Eppelborn. Dorthin gelangten sie dank der beiden saarländischen Pfarrer Paul Ludwig (gestorben 1998) und Matthias Marx, die in Angers an der Loire Lurçats faszinierendes Meisterwerk „Le Chant du Monde“ (1957-67) entdeckt hatten. Seitdem ließ sie Lurçats Kunst nicht mehr los.

Ludwigs Erbe wurde in Form einer Stiftung zum Grundstock einer Kunstsammlung, die im Jean Lurçat-Museum mündete. Mit bisher 430 Werken kann es in wechselnden Ausstellungen die ganze Vielfalt von Lurçats Schaffen zeigen. Das Spektrum reicht von Aquarellen und Zeichnungen über Lithographien und Ölbilder bis hin zu Keramiken und den Wandteppichen, die nach seinen Entwürfen in den traditionsreichen Tapissier-Manufakturen von Aubusson und Gobelins gewebt wurden. Was macht nun das Besondere aus? Lurçat wurde zu Recht als „Erneuerer des Bildteppichs“ gepriesen. Durch eine reduzierte Farbpalette und einen meist schwarzen Hintergrund brachte er die Teppiche dazu, wie aus sich selbst heraus zu leuchten. Zu seinen bevorzugten Motiven zählen Tiere, Pflanzen und die vier Elemente. Ausgehend von mittelalterlicher Symbolik bringt er sie durch seine kubistischen und surrealistischen Tendenzen in eine moderne, unverkennbare Bildsprache, die heute zugleich archaisch und zeitlos wirkt. Lurçat, der Krieg und die ersten Atombombenabwürfe erlebte, feiert dabei alles Lebende, zeigt, dass alles zusammenhängt und mahnt, dass der Mensch das Schicksal des Planeten in der Hand hat. Das macht ihn so aktuell. **sb**

<https://www.jean-lurcat.de>



Jean Lurçats Wandteppiche haben eine unverkennbare Bildsprache, die zugleich archaisch und zeitlos wirkt.



Foto: Uwe Belthäuser

Das Foto zeigt eine Szene aus dem Stück „Krabat“.

Das Thema „Mut“ kommt groß raus

THEATER ÜBERZWERG Spielzeit beginnt Ende August

Das Theater Überzwerg bringt in der nächsten Spielzeit vier neue Produktionen zum Thema „Mut“ auf die Bühne. „Das Heimatkleid“ von Kirsten Fuchs für Jugendliche ab 15 Jahren handelt von einer jungen, unbedarften Modebloggerin, die in den Dunstkreis rechtspopulistischer Akteure und Gedanken gerät. Das Stück tourt nach der Premiere am 29. September auch durch die Schulen. „Die Biene im Kopf“ (ab 2. November) von Roland Schimmelpfennig für Kinder ab acht erzählt sehr poetisch von einem Kind, das ganz allein auf sich gestellt seinen Alltag mit Mut und Fantasie meistert. Was heißt Bewegungsfreiheit und müssen

sich Männer „männlich“ bewegen? Solchen Fragen geht Gastchoreograf Leo Kees im Workshop für alle (+12) „Free your Move:men(t)“ nach (Infos: theaterpaedagogik@ueberzwerg.de.. „Plitsch“ heißt die Eigenkreation rund ums Wasser für die Kleinsten ab vier Jahren, die Überzwerg-Chefin Stephanie Rolser zusammen mit dem famosen Saarbrücker Ensemble Liquid Penguin entwickelt. Über zehn weitere Stücke bleiben weiterhin im Programm, darunter auch das beliebte „Krabat“ nach Otfried Preußler. Kartenverkauf ab 26. August. **sb**

<https://ueberzwerg.de>

Letzte Saison des Chefdirigenten

DEUTSCHE RADIO PHILHARMONIE Programm 2024/25

Sag zum Abschied leise Mahler: Dessen Lieder eines fahrenden Gesellen sowie gleich drei Bruckner-Sinfonien hat Pietri Inkinen auf das Konzertprogramm 2024/25, seiner letzten Saison als Chefdirigent der Deutschen Radio Philharmonie (DRP), gesetzt. Mit Britten, Elgar, Williams und Vaughan gibt es auch eine ganze Reihe Briten zu hören, außerdem Werke von Rachmaninow, Dvorák, Tschaikowsky, Bartok und Prokofjew. Mit Jean Sibe-

lius und Richard Wagner dürfen auch zwei Favoriten des Finnen nicht fehlen. Als Solisten kommen Pianist Rudolf Buchbinder und Bariton André Schuen. Drei hochkarätige Soirée-Konzerte in der Congresshalle sind das „Abschiedsgeschenk“ der DRP an ihren Chef. Im November kann man schon mal den Nachfolger Josep Pons erleben. Der Kartenverkauf ist schon gestartet. **sb**

www.drp-orchester.de

Chanson-Sängerin zu Gast



MUSIK UNTER KASTANIEN

Was gibt es im Sommer Schöneres, als bei einem erfrischenden Getränk der „Musik unter Kastanien“ zu lauschen? Am Sonntag, 25. August, ist in der beliebten Openair-Konzertreihe, die die Stiftung Rechtsschutzsaal zusammen mit dem Kulturforum des Regionalverbands und der Arbeitskammer veranstaltet, die Französin Lise Martin zu Gast. Die Chanson-Künstlerin, die sich in Bildstock vom Gitarristen Daniel Misrahi begleiten lässt, hat nichts dagegen, wenn man ihr Einflüsse von Joan Baez und Leonard Cohen nachsagt, von dem sie auch Songs auf Französisch singt. Die aus der Auvergne stammende und in Paris lebende Singer-Songwriterin verortet sich selbst sogar mehr in der anglo-amerikanischen Folk-Musiktradition als in der des französischen Chansons. Was die Jurys französischer Chansonwettbewerbe jedoch nicht davon abhielt, sie mit zahlreichen Auszeichnungen zu bedenken. Die in einem musikalisch interessierten Elternhaus Aufgewachsene hat schon als Kind drei Instrumente spielen gelernt, trat jedoch erst als Filmstudentin nur nebenbei mit ihrer Schwester in Pariser Bistros auf, bevor sie das Singen zum Beruf machte. Gelobt wird nicht nur die poetische Sprache ihrer Chansons, die sie bewusst als Ausdrucksmittel einsetzt, weil die Poesie es erlaube, „Dinge zu sagen, die in keiner anderen Sprachform auszudrücken sind“. Gelobt wird auch Lise Martins vibrierende, warme, berührende Stimme, die „subtile Menschlichkeit“, die ihre Lieder vermitteln. Die Künstlerin tritt auf zahlreichen Festivals in Frankreich, Belgien und der Schweiz regelmäßig auf. Und jetzt kommt sie nach Bildstock. Der Eintritt ist wie immer frei, um Anmeldung wird unbedingt gebeten: info@rechtsschutzsaal.de **sb**

www.rechtsschutzsaal.de



Foto: David Desreumaux

Die Chanson-Sängerin Lise Martin gastiert am 25. August im Rechtsschutzsaal.

Kasko-Versicherung: Lkw-Fahrer haftet nicht

VERKEHRSRECHT

Bei einem leicht fahrlässig verursachten Unfall mit einem bei ihr kaskoversicherten Firmen-Lkw kann eine Versicherung nicht den angestellten Lkw-Fahrer belangen. Das zeigt eine Entscheidung des Oberlandesgerichts Dresden, über die die Arbeitsgemeinschaft Verkehrsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) berichtet.

Im konkreten Fall war der bei einem Transportunternehmen angestellte Fahrer mit seinem Laster von der Straße abgekommen und mit zwei Bäumen kollidiert. Er hatte den Unfall direkt dem Arbeitgeber gemeldet und erst am Folgetag der Polizei. Die Versicherung regulierte zwar den Schaden, verlangte das Geld aber vom Fahrer zurück. Begründung: Dieser habe seine Pflichten aus dem Versicherungsvertrag verletzt, indem er den Schaden nicht unverzüglich angezeigt und sich nicht vollständig erklärt habe. Das Gericht wies die Klage ab. Der Fahrer könne den Vertrag gar nicht verletzt haben, schließlich sei er nicht der Vertragspartner. Und auch der Firma gegenüber habe der Mann keine Pflichten verletzt. Er habe zwar den Unfall leicht fahrlässig verursacht, doch dafür bestehe im Arbeitsverhältnis kein Anspruch auf Schadensersatz. **tmn**

Aktenzeichen 4 U 476/23

Es herrscht ärztliche Schweigepflicht

ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anbieten. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) empfiehlt, das Angebot zu nutzen, obwohl es für Arbeitnehmer freiwillig ist. Durch frühzeitige Erkennung von Gesundheitsrisiken können entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchung dürfen nur die Beschäftigten einsehen, der Arbeitgeber erhält lediglich eine Vorsorgebescheinigung, erklärt die DGUV. Der genaue gesundheitliche Zustand der Arbeitnehmer ist dieser Bescheinigung nicht zu entnehmen. Hier gilt die ärztliche Schweigepflicht. Betriebsärzte informieren die Arbeitgeber aber über notwendige Schutzmaßnahmen. **tmn**

5 FRAGEN UND ANTWORTEN ZUM THEMA ABMAHNUNG

Uli Meisinger, Jurist bei der Arbeitskammer, beleuchtet in folgendem Beitrag die häufigsten Fragen zum Thema Abmahnung aus der Beratungspraxis.

1 Was ist eine Abmahnung?

Die Abmahnung ist ein wesentliches Instrument im deutschen Arbeitsrecht, um Verstöße von Arbeitnehmern gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu rügen. Sie dient sowohl der Warnung als auch der Dokumentation für mögliche weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

2 Wie viele Abmahnungen sind vor einer Kündigung erforderlich?

Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung ist grundsätzlich die wirksame Abmahnung eines steuerbaren Fehlverhaltens. Je nach Umständen des Einzelfalls bzw. der Schwere des Fehlverhaltens kann bereits eine wirksame Abmahnung ausreichen, während bei geringfügigen Verstößen in aller Regel mehrere wirksame Abmahnungen notwendig sein können.

3 Habe ich ein Recht auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte?

Grundsätzlich haben Beschäftigte das Recht, die Entfernung einer fehlerhaften oder unbegründeten Abmahnung aus der Personalakte zu verlangen. Hierzu müssen sie entsprechend eine Begründung und Nachweise liefern, etwa mit einer schriftlichen Gegendarstellung. Kommt der Arbeitgeber der Forderung auf Entfernung nicht nach, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich vor dem zuständigen Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung klagen.

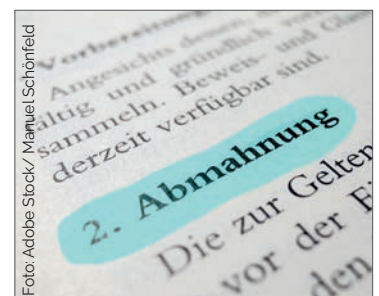
4 Ist jede Abmahnung rechtswirksam? Wie hoch kann die Vertragsstrafe ausfallen?

Nein. Eine Abmahnung muss gewisse Kriterien erfüllen, um rechtswirksam zu sein. Hierzu gehören etwa eine konkrete Beschreibung des Fehlverhaltens, der Hinweis auf die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die Aufforderung zur Verhaltensänderung sowie die Androhung von Konsequenzen, für den Fall, dass das Fehlverhalten nicht geändert wird.

5 Was kann ich tun, wenn ich eine Abmahnung erhalten habe?

Auf keinen Fall sollte aus der Emotion heraus reagiert werden. Arbeitnehmer sollten sachlich bleiben und den Inhalt der Abmahnung detailliert prüfen oder prüfen lassen. AK-Mitglieder können sich hierfür an die Abteilung Beratung wenden. Wenn die Abmahnung ungerechtfertigt erscheint, kann eine Gegendarstellung formuliert und die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gefordert werden. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, muss er die Gegendarstellung ebenfalls zur Personalakte nehmen. In manchen Fällen kann es auch taktisch sinnvoll sein, keine Gegendarstellung zu schreiben. Es kommt immer auf die Umstände an.

Die Beratung ist zu erreichen unter Tel. 681 4005-140 und per E-Mail an beratung@arbeitskammer.de.



Beschäftigte sollten eine Abmahnung detailliert prüfen.

Wie weit darf Monitoring gehen?

KONTROLLE Grundlose Überwachung nicht zulässig

Manche Chats mit Kollegen oder Suchanfragen während der Arbeitszeit möchte man lieber für sich behalten. Doch moderne Technologien bieten Arbeitgebern Möglichkeiten, die Aktivitäten und die Leistung ihrer Mitarbeitenden zu überwachen. Das dürfen sie aber nicht komplett uneingeschränkt und grundlos, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht Johannes Schipp. Ob eine Überwachung zulässig ist, hängt zunächst einmal davon ab, ob die Betriebsmittel – zum Beispiel Arbeits-PCs – auch für private Zwecke genutzt werden dürfen. Wenn ja, hat der Arbeitgeber laut Schipp deutlich weniger Rechte zur Überwachung. Er darf etwa nicht ohne Weiteres E-Mails oder Internetprotokolle durchsuchen, da er sonst in den privaten Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eindringen würde. Wenn die Nutzung der Arbeitsmittel auf dienstliche Zwecke beschränkt ist, darf der Arbeitgeber die auf den Geräten gespeicherten Daten und E-Mail-Accounts der Mitarbeiter aber einsehen. Dies muss jedoch im Arbeitsvertrag oder durch entsprechende Anweisungen klar kommuniziert werden. „Zudem muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter regelmäßig über das Verbot der privaten Nutzung und die Kontrollmöglichkeiten informieren“, so Schipp.



Foto: Adobe-Stock/LimeSky

Videoüberwachung ist nur in Ausnahmefällen erlaubt.

Auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind relevant, insbesondere bei technischen Mitteln zur Verhaltens- und Leistungskontrolle, wie Smartphones oder PCs, so Schipp. In Unternehmen mit Betriebsrat muss der Arbeitgeber zunächst dessen Zustimmung einholen, bevor eine solche Überwachung durchgeführt werden kann.

Videoüberwachung ist dem Fachanwalt zufolge generell nur in Ausnahmefällen erlaubt. „Nur wenn ein konkreter Verdacht besteht, zum Beispiel, dass jemand eine kriminelle Handlung begeht, kann eine solche Überwachung zulässig sein.“ Eine Überwachung rund um die Uhr, wie das Tracking von Lkw-Fahrern oder die Videoüberwachung im Büro, ist ohne Anlass nicht zulässig. **tmn**

Rausgehen ist kein Tabu

KRANKENSCHHEIN Verhalten ist krankheitsbedingt

Ob der Wocheneinkauf oder ein Spaziergang – die eigenen vier Wände verlassen, wenn man krankgeschrieben ist, fühlt sich für viele falsch an. Diese Sorge ist jedoch teilweise unberechtigt. Was arbeitsunfähige Beschäftigte unternehmen, darf die Krankheit nicht verschlimmern, erklärt die Arbeitnehmerkammer Bremen in ihrem Magazin BAM (Ausgabe März/April 2024). Was während ei-

ner Krankschreibung möglich ist, hängt von der jeweiligen Krankheit ab. Wer etwa wegen eines Bandscheibenvorfalles krankgeschrieben ist, sollte keinen Marathon laufen. Bei einer Depression kann es förderlich sein, sich mit Freunden zu treffen oder spazieren zu gehen. Bei einer Grippe sollte man sich schonen. Der Gang zur Apotheke oder das Einkaufen von Lebensmitteln ist aber erlaubt. **tmn**

Eignungstests dürfen Privates nicht abfragen

BEWERBUNGSVERFAHREN

Vom Rollenspiel im Assessment-Center über Logikrätsel bis hin zu Persönlichkeitstest: Manche Arbeitgeber stellen Bewerber mithilfe diverser Eignungstests gerne auf die Probe. Ist das erlaubt? Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber Eignungstests in Bewerbungsverfahren einsetzen, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Berlin. „Die Tests müssen aber datenschutzrechtliche Anforderungen erfüllen, insbesondere geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein.“ Bewerberinnen müssen außerdem über den Zweck des Tests informiert werden und ihm zustimmen. Es ist also nicht alles erlaubt, was möglich ist. Ein Eignungstest muss sich in der Regel auf die geplante Arbeitstätigkeit und die entsprechenden Anforderungen beschränken und darf zum Beispiel keine Details zum Privatleben abfragen. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, muss der einer Personalauswahl auf Basis von Testverfahren unter Umständen zustimmen. Bewerber, die auf Basis eines unzulässigen Tests abgelehnt werden, können unter Umständen versuchen, mit einer Klage beim Arbeitsgericht Schadenersatz zu bekommen. **tmn**

Wortwahl macht den Unterschied

GEHALTSGESPRÄCH

Sie wollen ein besseres Gehalt verhandeln, wissen aber nicht, wie Sie das Thema am besten bei der Führungskraft platzieren? Am besten achten Beschäftigte schon bei der Terminvereinbarung auf die passende Wortwahl. Konkret heißt das: Man sollte nicht von Gehaltsverhandlung sprechen, sondern von Gehaltsanpassung. „Bei Verhandlung denkt jeder sofort, man müsse dagegenhalten, und es wird noch schwerer, das zu bekommen, was man will“, sagt Eva Schulte-Austum, Wirtschaftspsychologin und Business-Coach. Das Wort Anpassung hingegen impliziert, dass man als Arbeitnehmer schon in Vorleistung gegangen ist. Schließlich wollen beide Seiten gewinnen, auch die Führungskraft. Wer einen Termin vereinbaren möchte, sollte die Führungskraft aus Fairness direkt darüber informieren, dass es um die Entlohnung gehen wird, heißt es in einem Karriere-Guide von Indeed. **tmn**

Kein Schadenersatz bei bloßem Verstoß gegen die DSGVO

KONKRETER SCHADEN NÖTIG

Ein Arbeitnehmer kann wegen eines Verstoßes gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) durch den Arbeitgeber nur dann Schadenersatz verlangen, wenn ihm ein konkreter Schaden entstanden ist. Das zeigt ein Urteil des Arbeitsgerichts Suhl, auf das die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hinweist. In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nach Artikel 15 der DSGVO Auskunft über seine gespeicherten Daten verlangt. Der Arbeitgeber übersandte die Daten unverschlüsselt per E-Mail. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer auf Schadenersatz in Höhe von 10.000 Euro. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Der Arbeitgeber habe mit der unverschlüsselten Übersendung der Daten zwar gegen die DSGVO verstoßen. Ein Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers bestehe jedoch nicht, da er keinen konkreten Schaden dargelegt habe. Die Entscheidung steht laut DAV im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Der bloße Verstoß gegen die DSGVO reicht demnach nicht aus, um einen datenschutzrechtlichen Schadenersatzanspruch zu begründen (Az.: C-300/21). **tmn**

Aktenzeichen 6 Ca 704/23

Klärendes Gespräch suchen

KÜNDIGUNG IN PROBEZEIT

Gekündigt in der Probezeit, das ist erst einmal ein Schock. Nun kommt es aber darauf an, das Ganze für sich zu nutzen, rät der Kölner Karriereberater Bernd Slaghuis in einem Blogbeitrag auf dem Portal Xing. Zunächst sollte man um ein klärendes Gespräch mit der Führungskraft oder der Personalabteilung bitten. Denn Erfahrung macht klug. Und letztlich haben Gekündigte nichts zu verlieren. Danach ist es wichtig, die Situation für sich zu verarbeiten. Erst mal Luft holen und etwas tun, was Freude macht, statt kraftlos neue Bewerbungen zu schreiben, rät der Jobcoach. Wer mit sich selbst im Reinen sei, könne gezielter vorgehen. In neue Bewerbungen sollte die Kündigung mit in den Lebenslauf. Potenzielle neue Arbeitgeber werden natürlich nachfragen und darauf kann man gut vorbereitet antworten: Erklären, woran es lag und was besser laufen oder vorab geklärt werden könnte. **tmn**

Elternzeit nach der Geburt festlegen

BINDUNGSZEITRAUM Prognose für zwei Jahre wagen

Wer vor dem dritten Geburtstag seines Kindes Elternzeit nehmen möchte, muss seinem Arbeitgeber bei der Anmeldung mitteilen, für welche Zeiträume das innerhalb der nächsten beiden Jahre sein soll. Diese beiden Jahre nennt man auch Bindungszeitraum, wie das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aufklärt. Laut Cornelia Heckermann, Beraterin bei der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung in Hamburg, sei das manchen Eltern nicht klar. An einem Beispiel werden die Folgen aber schnell deutlich: „Wenn Sie als Mutter ein Jahr Elternzeit einreichen, teilen Sie dem Arbeitgeber dadurch gleichzeitig mit, dass Sie auf das zweite Elternzeitjahr verzichten werden.“

Die Elternzeit lässt sich im Bindungszeitraum nachträglich nur dann ändern, wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist, so das BMFSFJ. Einen Anspruch auf nachträgliche Änderung gibt es demnach nicht. Der Bindungszeitraum soll dem Arbeitgeber Planungssicherheit geben. So kann er Vorkehrungen für die Elternzeit treffen und sich etwa



Wer Elternzeit beantragt, sollte eine Absichtserklärung beilegen, damit man beim Wiedereinstieg flexibler bleibt.

um eine Vertretung kümmern. Cornelia Heckermann empfiehlt werdenden Eltern, dem Elternzeitantrag eine Absichtsbekundung beizulegen. „Darin bekundet man die Absicht, ab wann man plant, wieder in den Beruf einzusteigen. Das ist aber nicht verbindlich und kann bei Bedarf angepasst werden“, erläutert die Beraterin. So bleiben Eltern beim beruflichen Wiedereinstieg flexibler, etwa für den Fall, dass sie doch nicht rechtzeitig einen Krippenplatz finden oder die Eingewöhnung länger dauert als erwartet. **tmn**

Kinderbetreuung geht vor

PARTNER KRANK Kleine Kinder müssen betreut werden

Wenn keine Großeltern in der Nähe sind und es auch anderweitig an Unterstützung fehlt, haben die Eltern kleiner Kinder Dauerdienst. Was aber, wenn etwa der Elternteil mit Grippe flachliegt, der sich normalerweise um das Kind kümmert? Darf der andere Elternteil, der berufstätig ist, zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben? Prinzipiell ist das möglich. Dafür gibt es allerdings bestimmte Bedingungen. Beschäftigte können dann der Arbeit fernbleiben, „wenn es eine unvorhersehbare Situation ist, die Betreuung nicht anderweitig gesichert werden kann und es vor-

aussichtlich nur ein kurzer Zeitraum sein wird“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Die Betreuungspflicht für Kinder unter zwölf Jahren geht in einem solchen Fall der Pflicht zur Arbeitsleistung vor. Beschäftigte müssen weder eine Abmahnung noch eine Kündigung befürchten, wenn sie zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben. Eltern müssen aber zunächst immer klären, ob sich die Situation auch anders lösen lässt: Können vielleicht kurzzeitig Nachbarn einspringen oder ist Arbeit im Homeoffice möglich? **tmn**

Ab wann ist es Altersdiskriminierung?

JOBANZEIGE Diskriminierung hängt vom Kontext ab

Stellenanzeigen müssen in der Regel neutral formuliert sein, so dass keine Bewerbergruppe benachteiligt wird. Nicht jede Ausschreibung, in der von einem „jungen, dynamischen Team“ die Rede ist, ist aber als diskriminierend gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern zu werten. Das zeigt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern auf die das Fachportal „haufe.de“ aufmerksam macht.

Entscheidend sind laut Urteil immer die konkrete textliche Gestaltung sowie die Formulierungen in ihrer Gesamtheit. Das Gericht verhandelte den Fall eines 50-jährigen Bewerbers. Er hatte eine Absage auf seine Bewerbung als Verkäufer bei einem Tankstellenbetreiber erhalten. Anschließend machte er mit einer Klage unter anderem einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 1.500 Euro nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. In der entsprechenden Ausschreibung des Tankstellenbetreibers hieß es unter anderem: „Wir sind ein jun-

ges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung.“ Der Bewerber war der Auffassung, die Formulierung sei ein Hinweis auf eine Altersdiskriminierung. „Jung“ beziehe sich auf das Alter der zu suchenden Teammitglieder. Der Arbeitgeber hingegen vertrat die Ansicht, die Stellenanzeige enthalte keine Altersvorgabe. Die Formulierung beschreibe vielmehr das Team. Dieser Argumentation stimmte das Gericht zu. Es handele sich um eine „überspitzte, ironische, nicht ernsthaft gemeinte, in der Form eines Werbeslogans gehaltene Beschreibung der zu besetzenden Stelle“, so das Urteil – nicht um die Darstellung von Anforderungen an einen potenziellen Bewerber. Der Arbeitgeber habe die Stelle in seinem Betrieb somit nicht unter Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung ausgeschrieben, so das Gericht. Entsprechend stehe dem Bewerber laut Urteil keine Entschädigung wegen Diskriminierung zu. **tmn**

Aktenzeichen 2 Sa 61/23

Spesen und andere Ausgaben richtig abrechnen

STEUERERKLÄRUNG

Spesen und andere Ausgaben abrechnen – bei vielen Beschäftigten eine eher unbeliebte Aufgabe. Die gute Nachricht: Zumindest über die Steuererklärung müssen sie sich in bestimmten Fällen keine weiteren Gedanken machen. Wenn ein Arbeitgeber dienstlich veranlasste Ausgaben in tatsächlicher Höhe erstattet hat, ist diese Erstattung in der Regel steuerfrei, erklärt Steffen Gall vom Lohnsteuerhilfeverein Vereinigte Lohnsteuerhilfe (VLH). Sie muss auch nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden. „Sie kann dann aber natürlich auch nicht von der Steuer etwa als Werbungskosten abgesetzt werden.“

Hat der Arbeitgeber unabhängig von den tatsächlichen Ausgaben eine Pauschale gezahlt, ist zweierlei möglich. Liegt die Zahlung unter dem gesetzlichen Pauschbetrag, zum Beispiel für die Verpflegungs- oder Entfernungspauschale, können Beschäftigte die Differenz laut Steffen Gall in der Einkommensteuererklärung geltend machen – und zwar über die Werbungskosten. Liegt der Betrag der Erstattung allerdings über dem gesetzlichen Pauschbetrag, muss die Differenz in der Steuererklärung angegeben und so nachträglich versteuert werden. Damit das nicht untergeht, wird das sogar extra in der Lohnsteuerbescheinigung vermerkt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ende des Jahres bekommen. **tmn**

Anzeige

☎ 06893 8002-0

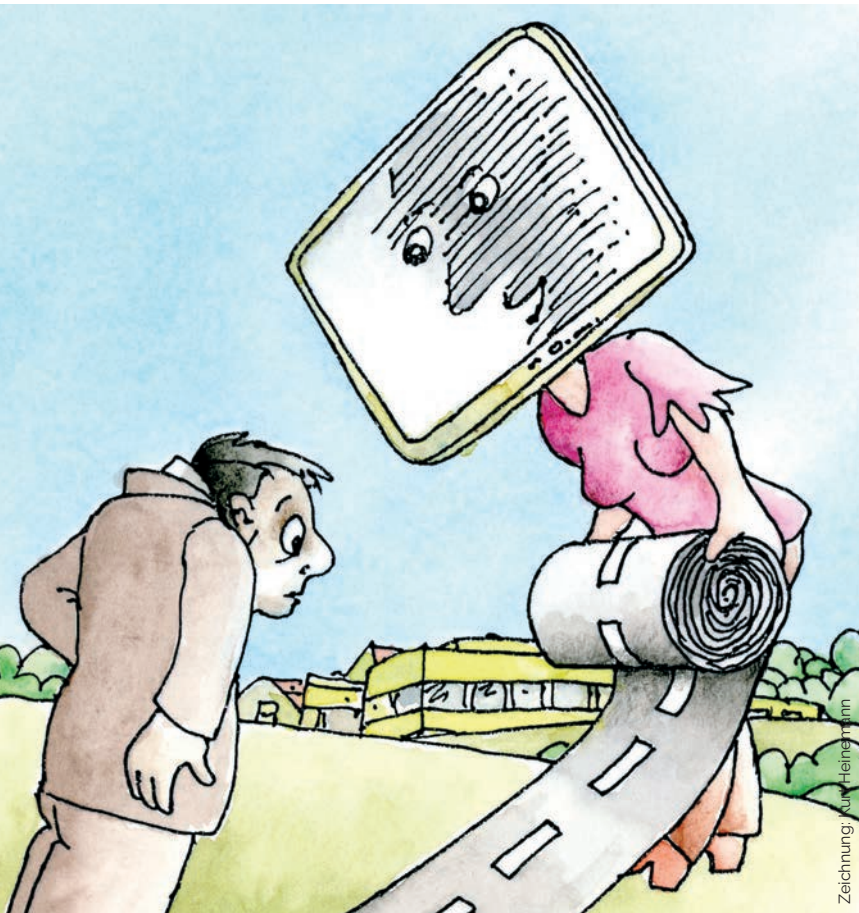
✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA

WIEDEREINGLIEDERUNG

Beschäftigte, die infolge einer Erkrankung oder eines Unfalls nach längerer Zeit wieder langsam zurück ins Arbeitsleben möchten, haben die Möglichkeit, dies im Rahmen einer sogenannten „stufenweisen Wiedereingliederung“ – bekannt als „Hamburger Modell“ – zu tun. Hierbei wird vom Arzt ein Wiedereingliederungsplan erstellt, der eine schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen soll. Dies ist eine Chance für Beschäftigte, wieder zurück ins Arbeitsleben zu kommen, aber auch ein Nutzen für den Arbeitgeber, da ihm durch die Wiedereingliederung keine Lohnkosten entstehen.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Was versteht man unter einer stufenweisen Wiedereingliederung?

§ 74 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch regelt, dass der Arzt arbeitsunfähigen Beschäftigten, die ihre bisherige Tätigkeit wieder teilweise ausüben können, einen Wiedereingliederungsplan erstellen soll. Dieser soll Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und hat zum Ziel, die betroffenen Mitarbeiter voraussichtlich wieder besser in das Erwerbsleben einzugliedern. Hierbei kann es auch hilfreich sein, einen Betriebsarzt hinzuziehen. Begonnen wird in der Regel mit einer täglichen Arbeitszeit von zwei Stunden, die nach und nach gesteigert wird. Die Wiedereingliederungszeit soll sechs Monate nicht überschreiten.

2 Muss der Arbeitgeber der Wiedereingliederung zustimmen?

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber den Wunsch nach einer stufenweisen Wiedereingliederung ablehnen. Für schwerbehinderte Beschäftigte hat das Bundesarbeitsgericht allerdings im Jahr 2019 entschieden, dass unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung bestehen kann. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt, etwa bei begründeten Zweifeln am Wiedereingliederungsplan. In einem solchen Fall kann es ratsam sein, den Sachverhalt rechtlich überprüfen zu lassen.

3 Wie erfolgt die Bezahlung während einer Wiedereingliederung?

Da während der Wiedereingliederungsphase weiterhin Arbeitsunfähigkeit besteht, erhält man für diese Zeit in der Regel kein Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber, sondern die Bezahlung erfolgt, wie in der Zeit davor, in Form von Krankengeld, Übergangsgeld bzw. Verletztengeld durch die jeweils zuständige Stelle. Die Kosten für die Fahrt zur Arbeitsstelle werden in aller Regel nicht ersetzt. Es ist jedoch möglich, mit dem Arbeitgeber eine Kostenbeteiligung zu vereinbaren. Ausnahmsweise kann bei Zuständigkeit des Rententrägers eine Kostenübernahme erfolgen, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

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.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Neues Seminar

BZK Professionellen Umgang mit dem Thema erlernen

Das Thema sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt werden seit den 1970er-Jahren weltweit durch die Frauenbewegung in den Blick genommen und auch als Problem in der Arbeitswelt identifiziert. Das Bewusstsein über die Verbreitung erhielt durch die „MeToo“-Debatte in den letzten Jahren noch höhere Brisanz und nicht zuletzt gilt auch für jeden Arbeitgeber als Pflicht, „eine Atmosphäre für gute Arbeit zu schaffen.“ Ein Seminar zum Thema wird 2025 für Führungskräfte, Vertreter von Interessenvertretungen und Frauenbeauftragte im AK-Bildungszentrum in Kirkel angeboten.

Von Yvonne Fegert

Das saarländische Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet Dienststellen dazu, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und „bei bekannt gewordener sexueller Belästigung die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen“. Dabei kommt Vorgesetzten eine besondere Bedeutung zu. Sie sind verpflichtet, sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden. In diesen Fällen ist gemäß § 20 Abs. 2 LGG die zuständige Frauenbeauftragte sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Absatz 1 nimmt alle Beschäftigten, aber ganz besonders die Vorgesetzten in die Pflicht. Fortbil-

dingsangebote für Beschäftigte mit Leitungs- und Führungsverantwortung zur Erarbeitung von Dienstvereinbarungen oder -anweisungen, die die Vorgehensweise und Sanktionen bei Eintritt des Falls regelt, sind gute Instrumente um allen – von der Dienststellenleitung bis zu den Beschäftigten – Leitlinien, klare Sanktionen und Wege im „Fall der Fälle“ aufzuweisen. Schon dies kann als vorbeugendes Instrument gesehen werden. Zur Vorbeugung gehört auch, dass schon beim Verdacht der sexuellen Belästigung die Vorgesetzten aktiv werden müssen. Wegschauen kann auch als Verfehlung geahndet werden. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass vereinzelte Vorkommnisse geduldet werden.

Alle Beschäftigten haben ein Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Hier kommt der Frauenbeauftragten, die die Aufgabe hat, die Dienststelle sowie die Bediensteten in allen Fragen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung zu beraten und zu unterstützen, eine besondere Bedeutung zu. Ist sie doch meist die erste Anlaufstelle für Betroffene und kann mit deren Einverständnis (und nur dann) aktiv in der Dienststelle das in Frage kommende Verfahren begleiten, die Dienststelle beraten und dabei aktiv die Betroffenen unterstützen. Um dies zu tun, müssen Frauenbeauftragte, Interessenvertretungen, Führungs- und Leitungsbeschäftigte nicht nur gut beraten können, sondern auch eine Haltung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz entwickeln, die sowohl im individuellen Falle als auch in der ganzen Dienststelle trägt.

Yvonne Fegert ist die stellvertretende Leiterin des BZK.

Das neue Seminar „Me Too – professioneller Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ findet von 5. bis 7. November 2025 statt. Weitere Infos gibt es ab Oktober im Bildungskurier 2025 und unter www.bildungszentrum-kirkel.de.



Vorgesetzte müssen bereits beim Verdacht auf sexuelle Belästigung aktiv werden.



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (links) und Waldemar Spallek, Leiter des Kinos achteinhalb, eröffneten die AK-Filmtage.

Schülerinnen und Schüler schauen mit kritischem Blick

AK-FILMTAGE

Im Juli fanden zum 16. Mal die AK-Filmtage „Mit kritischem Blick!“ statt. Eröffnet wurde die Filmwoche mit „Green Border“ der polnischen Star-Regisseurin Agnieszka Holland. Er zeigt, welche Menschenrechtsverletzungen die EU an ihren Außengrenzen zulässt – hier mit dem Blick zur belarussischen-polnischen Grenze. Ein Film, der aktueller nicht sein kann. Rund 1.000 Schülerinnen und Schüler kamen zur Filmwoche und haben auch in diesem Jahr wieder im Anschluss an die Vorführungen engagiert diskutiert und reflektiert. Schirmherrin war wieder Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot.

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.