

Konkret

Dezember 2024

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 72. Jahrgang **arbeitskammer.de** Ausgabe 6|24



Position

Klimaschutzkonzept: Soziale Aspekte mehr berücksichtigen Politik + Wirtschaft

Den Arbeitsmarkt der Großregion als Chance begreifen

31

Recht + Rat

Wenn die Kinderbetreuung mit der Arbeitszeit kollidiert

38



AUS DEM INHALT

Ausgabe 6 | 2024

TITELTHEMA

Die Saar-Wirtschaft am Scheideweg

- Krise der Saar-Wirtschaft: Wir brauchen gezielte Investitionen in die Industrie.
- Bei den Einkommen besteht noch immer erheblicher Nachholbedarf.
- Wir brauchen eine Strompreisgarantie für Wirtschaft und Privathaushalte.

ARBEIT + GESUNDHEIT

Gesund bis zur Rente: Warum eine alter(n)sgerechte Berufswelt so wichtig ist.

POLITIK + WIRTSCHAFT

TraSaar-Diskussion: Wie das Saarland ein attraktiver Wirtschaftsstandort bleiben kann.

KULTUR + MEDIEN

Porträt: MOP-Chefin Svenja Böttger will mit dem Festival auch den Austausch fördern.

AK-SPEZIAL "LEBEN + FREIZEIT"



In der Beilage "Leben + Freizeit" gibt es diesmal einen Erfahrungsbericht aus einem Escape Room. Außerdem gibt es auch wieder etliche Tipps zur Freizeitgestaltung.

RUBRIKEN

- 4 Aktuelles + Impressum
- 17 Betrieb + Gewerkschaft
- 21 Veranstaltungen
- 22 Land + Leute
- 28 Arbeitswelten
- 42 Aus der Beratung

EDITORIAL

Der Staat muss investieren



Von Jörg Caspar Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

it dem Auflegen eines Transformations fonds hatte die SPD-Landesregierung die Zeichen der Zeit erkannt und damit ein adäquates Mittel geschaffen, um den wirtschaftlichen Umbruch im Land mitzugestalten. Durch die Unterstützung der größten Oppositionspartei CDU wurde jetzt ein wichtiger Konsens in schwierigen Zeiten geschaffen. Auch wenn, wie in den letzten Wochen bekannt wurde, bestimmte Groß-Projekte von privaten Investoren wieder in Frage gestellt wurden oder nicht mehr kommen sollten, ist das kein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken. Weiterhin sind Industrie und Mittelstand gemeinsam zu betrachten.

Wir brauchen beides, genauso wie massive Investitionen, insbesondere in die saarländische Infrastruktur. Dazu bedarf es gemeinsamer Anstrengungen aller Beteiligten. In diesem Zusammenhang ist die Schuldenbremse in Frage zu stellen, wirkt sie doch als Investitionsbremse. In unsicheren bundespolitischen Zeiten kann ich den Ruf nach besseren Rahmenbedingungen nur wiederholen: Um unseren Standort zu sichern, benötigen wir international wettbewerbsfähige Energiepreise. Die Unternehmen müssen sich aber eben auch zu unserem Standort Saarland bekennen. Und schließlich haben die Beschäftigten eine anständige Bezahlung verdient. So stärken wir die Binnennachfrage.

77

Damit wir den Standort Saarland sichern können, benötigen wir wettbewerbsfähige Energiepreise!

ZU TITELBILD/CARTOON

Die saarländische Wirtschaft steckt in einer tiefen Krise, das macht der Rückund Ausblick in dieser Ausgabe deutlich und das soll auch das Titelfoto (Foto: Adobe Stock/studio v-zwoelf) auf Seite 1 symbolisch zum Ausdruck bringen. Unser Cartoonist Tom bringt die wesentlichen Probleme wieder zeichnerisch – und wie gewohnt lakonisch – auf den Punkt.

Analyse der Branchenstrukturen veröffentlicht

NEUE AK-PUBLIKATION

Die Arbeitskammer hat die neue "Analyse der Branchenstrukturen im Saarland" als



AK-Texte veröffentlicht. Dabei geht es unter anderem um folgende Fragestellungen: Wo liegen die Schwerpunkte der saarländischen Wirtschaft?" Welche Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken sind damit verbunden? Wie ha-

ben sich Wirtschaftsleistung, Beschäftigung und Einkommen in den verschiedenen Branchen entwickelt und warum? red

www.arbeitskammer.de/ branchenanalyse2024

Ausführlicher Blick auf die wirtschaftliche Lage

AK-FAKTEN 2024

Die AK hat die AK-Fakten Finanzen 2024 veröffentlicht. Daraus geht hervor, dass die wirtschaftliche Situation im Saarland für die Zukunft Anlass zur Besorgnis gibt. Zwar sind 2023 die Steuereinnahmen gestiegen. Allerdings liegt das Bruttoinlandsprodukt des Saarlandes seit vier Jahren nur bei 85 Prozent des Bundesdurchschnitts. Und die finanzielle Situation der Kommunen bleibt prekär, und das bei stetig wachsenden Aufgaben der Daseinsvorsorge.

www.arbeitskammer.de/ak-fakten2024

Öffentlicher Dienst attraktiver für Fachkräfte

POSITIV AK begrüßt neues Personalvertretungsgesetz

Die Arbeitskammer begrüßt die am 13. November vom saarländischen Landtag verabschiedete Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG). Generell wurden die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Personalrates durch die sogenannte Allzuständigkeit erheblich erweitert. Besonders hervorzuheben ist, dass der Gesetzgeber der Digitalisierung im SPersVG vielfach Rechnung getragen hat. "Eine starke Mitbestimmung sorgt dafür, dass sich Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten erheblich verbessern. Und gute Arbeitsbedingungen werden immer wichtiger, um als Arbeitgeber attraktiv für Fachkräfte zu sein. In Zeiten des Arbeitskräftebedarfs enormen auch im öffentlichen Dienst wurde es deshalb höchste Zeit, das SPersVG zu modernisieren und somit die Leistungsfähigkeit im öffentlichen Dienst zu erhalten. Jetzt können das Land, seine Dienststellen und Behörden als guter Arbeitgeber mit starker Mitbestimmung weiter erfolgreich agieren", sagte der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar,

KOWA FEIERT 30-JÄHRIGES BESTEHEN



Die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) hat Anfang Dezember ihr 30-jähriges Bestehen gefeiert. Das Foto zeigt Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland (v.l.), Prof. Dr. Ludger Santen, Präsident der Saar-Uni, Jörg Caspar, AK-Vorstandsvorsitzender, Dr. Luitpold Rampeltshammer, Leiter der KoWA, Prof. Dr. Thomas Bousonville, Vizepräsident für Studium, Internationales und Nachhaltigkeit der htw saar, Thomas Otto, AK-Hauptgeschäftsführer, Wissenschaftsminister Jakob von Weizäcker und die AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger bei der Festveranstaltung.

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

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







Blick nach vorne, statt zurück

DENKANSTOSS AK-Referent Jonas Boos befürchtet einen (industrie-)politischen Backlash

eit einigen Jahren scheinen sich die Krise des Weltklimas und die Krise der industriellen Produktion mit hunderttausenden Arbeitsplätzen unversöhnlich gegenüberzustehen und eine explosive Mischung zu bilden. Aktuell besteht das Risiko eines Backlash, der die Klimakrise zusätzlich verschärft, enorme Mengen an Steuergeldern vergeudet und weitere Arbeitsplätze gefährdet. Der scheinbar schon sicher geglaubte Abschied vom Verbrennungsmotor wird von antiökologischen Kräften inzwischen wieder in Frage gestellt. Mobilitätswende und Klimaschutz werden dadurch blockiert.

Klar ist, dass der Großteil der Menschen – vor allem auch im Saarland – mangels eines guten öffentlichen Verkehrs weiterhin auf das Auto angewiesen ist. Daher braucht es zum einen kleinere, bezahlbare und abgasfreie Autos, und zum anderen viel Arbeitskraft für den Ausbau des öffentlichen Verkehrs. Statt dass die enorm hohen Subventionen, die in die Autoindustrie fließen, zur Produktion von beispielsweise übergroßen, überteuerten und ökologisch schädli-cher SUVs genutzt werden (und somit einer Umverteilung von unten nach oben gleichkom-men), sollte das Geld in eine notwendige Konversion der Autoindustrie investiert

werden. Dabei heißt die reaktionäre Perspektive, Panzer zu bauen, die emanzipatorische Perspektive lautet, zukunftsfähige Produkte herzustellen, die tatsächlich gesellschaftlich gebraucht werden. Dazu gehören unter anderem Straßenbahnen, Züge und Busse wie auch Windkraftanlagen, Solarmodule oder Pipelines für den Transport von Wasserstoff. Berücksichtigt man den zusätzlichen Arbeitskräftebedarf, der aus dem erforderlichen Ausbau des Care-, Gesundheits- und Bildungssektors resultiert, zeichnen sich durchaus Zukunftsbranchen ab. Wenn diese dann eine notwendige Aufwertung im Sinne Guter Arbeit erfahren, eröffnen sich auch positive Perspektiven für die saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Aktuell besteht das Risiko eines Backlash, der die Klimakrise zusätzlich verschärft und weitere Arbeitsplätze gefährdet.



Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

Die saarländische Wirtschaft ist endgültig am Scheideweg

PRODUKTIONSUMSTELLUNG Transformationsprozesse konsequent vorantreiben

Die saarländische Wirtschaft steckt in einer tiefen Krise. Warum ist die Automobil- und Zulieferindustrie davon besonders betroffen? Welche Umstellungsprozesse sind notwendig um die industrielle Basis zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen? Erforderlich sind gezielte Investitionen in eine zukunftsfähige Industrie.

Von Jonas Boos

Seit Jahren verzeichnet die saarländische Wirtschaft kaum Wachstumsphasen - das Bruttoinlandsprodukt liegt preisbereinigt knapp unter dem Niveau aus dem Jahr 2005 (!). Im letzten Jahr ging das BIP um 0,6 Prozent zurück, auch in diesem Jahr sieht es nicht wesentlich besser aus. Die Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig) ist 2024 um ca. 0,5 Prozent (-2.000 Arbeitsplätze; Bund: +0,4%) gesunken, die Arbeitslosigkeit ist im Jahresverlauf um 4.3 Prozent (ca. +1.500 Personen) angestiegen, sodass sich die Arbeitslosenquote von 6,8 auf 7,1 Prozent erhöht (Bund: 6,0 %). Auch wenn die führenden Wirtschaftsinstitute zumindest für Deutschland im kommenden Jahr (noch) von geringen Wachstumsraten ausgehen, ist das Risiko eines weiteren Abschwungs angesichts eines rückläufigen Exports sowie fehlenden Investitionen infolge einer

restriktiven Finanz- und Geldpolitik und zusätzlich hoher (wirtschafts-) politischer Unsicherheit greifbar.

Auch schwächelte der private Konsum in den vergangenen Jahren aufgrund der sinkenden Reallöhne infolge von Energiepreisschocks und Inflation. Inzwischen sind die Teuerungsraten zwar gesunken, doch die privaten Haushalte sind verunsichert und sparen überdurchschnittlich viel. dürften auch die zunehmenden Berichte über Arbeitsplatzabbau Werksschließungen Rolle spielen (siehe Seite 13). Dabei darf nicht vergessen werden, dass das deutsche Wirtschaftsmodell (Stichwort "Exportweltmeister")

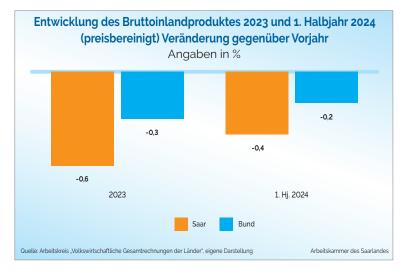
Strikte Exportausrichtung ist eine Sackgasse

lange Zeit unter anderem darauf beruhte, eine geringe Binnennachfrage in Kauf zu nehmen: Lohnerhöhungen und Unternehmenssteuern wurden versucht, möglichst niedrig zu halten, damit die Industrie wettbewerbsfähig bleibt. Durch den resultierenden starken Export konnte die deutsche Wirtschaft größere Konjunkturflauten meist vermeiden bzw. auslagern.

Die Strategie einer strikten Exportausrichtung scheint allerdings in einer Sackgasse zu enden: Die Nachfrage nach Investitionsgütern, auf die die deutsche Wirt-

schaft spezialisiert ist, leidet unter anderem unter den protektionistischen Tendenzen der USA, welche durch den auf Reindustrialisierung abzielenden Wirtschaftsnationalismus Trumps verstärkt werden. Zudem fällt China als zuletzt wichtigster Absatzmarkt aus - zum einen lässt die Wachstumsdynamik dort nach (Immobilienkrise, hohe Arbeitslosigkeit), zum anderen stellt China immer mehr industrielle Produkte selbst her, die früher aus Deutschland kamen. Am deutlichsten ist diese Entwickluna in der Automobilindustrie zu beobachten (siehe unten). Laut Umfragen der EU-Kommission ist die Kapazitätsauslastung in der Industrie mit 77,4 Prozent fast so niedrig wie auf dem Höhepunkt der Corona-Pandemie. Die Stütze der Konjunktur in Deutschland ist derzeit der Staatskonsum. Hier legen insbesondere die Ausgaben im Bereich Gesundheit und Pflege zu. Entsprechend ist dort mit einem weiteren Beschäftigungsaufbau zu rechnen. Zudem wirken von staatlicher Seite aus die Rüstungsinvestitionen im Rahmen des Sondervermögens Bundeswehr wachstumsfördernd.

Die oben aufgeführten Schwierigkeiten wirken besonders stark auf die Automobil- und Zulieferindustrie, die im Saarland einen im bundesweiten (und erst recht internationalen) Vergleich hohen Beitrag zur Wertschöpfung leistet. Bei der aktuellen Krise geht es um Konkurrenz und Marktanteile, um den Aufbau und auch wieder die Zerstörung von Kapazitäten in geschrumpften Teilmärkten. Auf dem international größer werdenden Teilmarkt Elektromobilität scheint die chinesische Konkurrenz uneinholbar in Führung. Die Industriepolitik Chinas fördert die elektrische Antriebswende durch Subventionen und baut eigene Konzerne und Industriezweige auf. Die Produktivitätsvorsprünge deutschen Automobilkonzerne gegenüber ihrer Konkurrenz bezogen sich vor allem auf den Verbrennungsmotor. Ihre Strategie



Die Saar-Wirtschaft wächst schon seit Jahren nicht mehr. basierte offenbar darauf, in China vor allem teure und schwere Autos anzubieten, die dort nun immer weniger gefragt sind. Zusätzlich fördert die chinesische Zulassungspolitik den Trend Richtung E-Autos. Die Folge ist eine immer größere Nachfrage nach günstigen Modellen mit Elektroantrieb. Da die deutschen Automobilkonzerne die Mobilitätswende verschlafen haben, sind ihre E-Autos nicht besser als die chinesischen, aber oft deutlich teurer. China fällt damit als zuletzt größter Absatzmarkt für deutsche (und saarländische) Erzeugnisse zunehmend aus. Zeitgleich geht die Nachfrage nach Autos in Deutschland und Europa zurück. Die Folge: Überkapazitäten. So klagte der Finanzchef von Volkswagen (VW) im September: "Es fehlen uns die Verkäufe von rund 500.000 Autos, die Verkäufe für rund zwei Werke. Der Markt ist schlicht nicht mehr da." Vor zwei Jahren noch wollte VW

Die Krise ist vor allem eine Krise der Arbeitsplätze

eine "Gigafactory" für neue Luxusfahrzeuge in Wolfsburg bauen heute geht es um Massenentlassungen und Werksschließungen. Ähnliches ist hierzulande bei ZF zu beobachten: Obwohl im Saarbrücker Werk Kapazitäten bezüglich E-Mobilität aufgebaut sind, bleiben diese ungenutzt, sodass nun ein enormer Stellenabbau angekündigt wurde. Verringern große Industrieunternehmen wie VW oder ZF ihre Produktion, hat das aber nicht nur Folgen für die Zulieferbetriebe in der Region, sondern auch für geplante Investitionsproiekte wie Batterie- und Chipfabriken: Galt ZF im Saarland als ein wichtiger Investitionspartner für den Chiphersteller Wolfspeed, der in Ensdorf bis zu 1.000 Arbeitsplätze versprach, liegt dieses Vorhaben nun auf unbestimmte Zeit auf Eis. Auch der Batteriehersteller SVolt, der im Saarland ein Werk mit bis zu 2.000 Stellen aufbauen wollte, hat seine Pläne inzwischen endgültig begraben.

Die Krise ist aus Arbeitskammersicht in erster Linie eine Krise der Arbeitsplätze. Der Beschäftigungsabbau in der saarländischen Industrie kann kurzfristig kaum von anderen Wirtschaftszweigen aufgefangen werden. Dabei sind die



Beschäftigten der Industrie die materielle Basis für den notwendigen Umbau (Konversion). Die erforderlichen Produktionsumstellungen sind keine Überraschung - und doch haben Konzerne wie auch politische Entscheidungsträger zu wenig unternommen, um Transformationsprozesse wie konsequent voranzutreiben und gleichzeitig den Blick auf die gesellschaftlichen Bedarfe zu richten: beispielsweise hin zu abgasfreien und bezahlbaren Autos sowie zur Produktion für die Ausweitung des öffentlichen Verkehrs. Dabei prognostizieren schungsergebnisse ein enormes Potenzial für die Schaffung guter Arbeitsplätze bei einer konsequenten Mobilitätswende. Im Schienenfahrzeugbau und in den Betrieben des ÖPNV könnten hunderttausende Arbeitsplätze neu entstehen, wenn diese Planungssicherheit und Investitionsmittel erhalten. Industrielle Wachstumsimpulse eröffnen sich auch aus dem Ausbau der Windkraftindustrie, wenn denn das erforderliche Maß an Energie für beispielsweise

"Grünen Stahl" aus erneuerbaren Quellen kommen soll. Und auch Solarmodule, Lastenräder oder Wärmepumpen brauchen letztlich Industriearbeit.

Klar ist, dass eine Konversion der Autoindustrie, welche einerseits die Dekarbonisierung voranbringen, und andererseits den industriellen Kern der deutschen bzw. saarländischen Wirtschaft erhalten soll, private und staatliche Investitionen in erheblichen Umfang erfordern. Dabei ist es essenziell. dass staatliche Fördermittelvergaben an Kriterien Guter Arbeit geknüpft und industrielle Zukunftsbranchen gewerkschaftlich erschlossen werden. Nur so können die Umstellungsprozesse im Sinne der Arbeitnehmenden stattfinden. Den langfristigen Unternehmenserfolg haben häufig vor allem die Mitbestimmungsgremien im Blick, welche auch eigene Initiativen für zukunftsfähige Produkte einbringen. Die Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen ist den gestiegenen Anforderungen entsprechend deutlich zu erweitern.

Forschungsergebnisse
prognostizieren ein
enormes
Potenzial für
die Schaffung
guter Arbeitsplätze bei
einer
konsequenten
Mobilitätswende.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Die Industrie muss zukunftsfähig gemacht werden

- ▶ Die Transformationsprozesse und die damit verbundenen Produktionsumstellungen müssen endlich zügig vorangetrieben werden. Dabei sind enorme private und staatliche Investitionen nötig.
- Staatliche Fördermittelvergaben müssen an die Kriterien Guter Arbeit geknüpft werden.
- Die betriebliche Mitbestimmung ist deutlich zu erweitern.

Einkommen: Noch immer besteht erheblicher Nachholbedarf

LÖHNE Jeder Zweite muss sich bei den Lebenshaltungskosten einschränken



Einen Lohnund Gehaltscheck können Interessierte machen unter: W/W/W. arbeitskammer. de/gutearbeit-praxiswerkzeuge Dort aibt es auch weitere Links zu kostenlosen Internettools und betrieblichen Handlungshilfen, die zur Erreichung von Guter Arbeit einsetzbar sind.

Die Realeinkommen der Beschäftigten sind nach drei Jahren 2024 erstmals wieder gestiegen. Die Verluste sind aber noch nicht ausgeglichen. Die finanzielle Situation bleibt vielfach angespannt.

Von Karsten Ries

Im ersten Halbjahr 2024 wurden nach den Daten des WSI-Tarifarchivs für rund 8,1 Millionen Beschäftigte Tariferhöhungen ausgehandelt - darunter für Beschäftigte des Bauhauptgewerbes und im Einzelhandel. Für weitere 11.6 Millionen traten zusätzlich Tariferhöhungen in Kraft, die bereits vorher vereinbart wurden, wie etwa im Öffentlichen Dienst oder in der Metall- und Elektroindustrie. Für die rund 3,9 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie konnte zudem im November ein neuer Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 25 Monaten vereinbart werden. Nach drei Jahren mit Reallohnverlusten erhielten die Beschäftigten bezogen auf das erste Halbjahr 2024 im Durchschnitt Tarifsteigerungen von nominal 5,6 Prozent. Das entspricht dem höchsten Zuwachs seit mehr als einem Jahrzehnt. Nach Abzug der Inflation blieb den Tarifbeschäftigten davon erstmals wieder ein reales Einkommensplus von 3,1 Prozent. In ähnlicher Größenordnung

stiegen auch die Effektivverdienste aller Beschäftigten an der Saar im zweiten Quartal 2024 gegenüber dem Vorjahresquartal (nominal: 5,6 %, real: 3,3 %). Bezogen nur auf die Vollzeitbeschäftigten lagen die Effektivverdienste (ohne Sonderzahlungen) im Saarland 2023 unverändert deutlich unter dem Niveau ihrer westdeutschen Kollegen und Kolleginnen (-8,9 %). Besonders ausgeprägt waren die Rückstände in der Privatwirtschaft, speziell bei den unternehmensnahen, wirtschaftlichen Dienstleistungen. Hier versuchen Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe über

Kaufkraftverluste verhindern

Auslagerungen den Geltungsbereich von Tarifverträgen zu unterlaufen. Am saarländischen Verdienstrückstand insgesamt ändern auch die im zweiten Quartal leicht höheren Verdienstzuwächse im Vergleich zu Westdeutschland nichts.

Die realen Einkommensgewinne 2024 bedeuten auch keineswegs, dass damit die Folgen von Inflation und gestiegenen Energiepreisen für die Beschäftigten überwunden sind. Laut Tarifarchiv konnten die Tarifsteigerungen die Kaufkraftverluste der Tariflöhne aus den Vorjahren nur etwa zur Hälfte ausgleichen. Analog gilt dies auch für

nicht tarifgebundene Beschäftigte. Entsprechend zeigen die Ergebnisse der jüngsten AK-Beschäftigtenbefragung, dass sich nach wie vor jede bzw. jeder zweite Beschäftigte wegen der gestiegenen Preise bei den Lebenshaltungskosten einschränken muss. Zudem hat jeder fünfte Beschäftigte kein finanzielles Polster, um notfalls einen Monat lang die laufenden Kosten bezahlen zu können. Die Ergebnisse verdeutlichen aber auch, dass tarifgebundene Beschäftigte deutlich zufriedener mit ihrer per-Einkommenssituation sönlichen sind als nicht tarifgebundene Beschäftigte. Tarifverträge sind daher gerade in Krisenzeiten von elementarer Bedeutung. Nichtsdestotrotz besteht bei den Einkommen unverändert erheblicher Nachholbedarf. Nur deutliche nominale Einkommenssteigerungen können weitere Kaufkraftverluste der Beschäftigten verhindern. Gerade angesichts schwacher Konjunkturaussichten sind Einkommenszuwächse zur Stabilisierung der Binnennachfrage wichtig. Stattdessen steht zu befürchten, dass die Realeinkommen der Beschäftigten 2025 nochmals nachgeben werden. Das liegt am Auslaufen der Inflationsausgleichsprämien, die nicht tabellenwirksam sind und bei zukünftigen Erhöhungen nicht berücksichtigt werden, was sich dämpfend auf die Einkommensentwicklung auswirkt.

Da in den großen Tarifbereichen wie dem Bauhauptgewerbe, dem Einzelhandel oder auch der Metallund Elektroindustrie erst kürzlich Tarifverträge mit längeren Laufzeiten abgeschlossen wurden, finden mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes (Bund und Gemeinden), der Deutschen Post AG und der Deutschen Bahn AG im nächsten Jahr überwiegend in kleineren Tarifbereichen Einkommensverhandlungen mit insgesamt rund 7,5 Millionen Beschäftigte statt.

Karsten Ries leitet das Referat Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarktund Verteilungspolitik.

Branche	Bruttomonatsverdienst 2023		2. Quartal 2024 Veränd. Vorjahresquartal		Verdienst- abstand
		West-		West-	abstand
	Saarland	deutschland	Saarland	deutschland	
	Euro		Prozent		
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	4.042	4.439	5,7	4.9	-8
Produzierendes Gewerbe und wirtschaftl. DL	3.972	4.470	4,5	4.4	-1
Produzierendes Gewerbe	4.087	4.460	4.7	4.3	-8
Verarbeitendes Gewerbe	4.179	4.646	5,2	4.5	-1
Herst. v. Nahrungs- und Futtermitteln	3.341	3.586	6,2	5,8	-
Herst. v. Gummi- und Kunststoffwaren	3.732	3.989	5,6	4.3	-
Metallerzeugung und -bearbeitung	4.403	4.607	-3,2	3,8	-
Herstellung von Metallerzeugnissen	3.680	4.019	5.9	3,6	-
Herst. v. elektrischen Ausrüstungen	4.249	4.739	2,6	4.4	-1
Maschinenbau	4.418	4.971	6,5	4.1	-:
Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4.696	5.514	8,1	4.5	-1
Dienstleistungsbereich	4.017	4.428	6,4	5,2	-
Wirtschaftliche Dienstleistungen	3.860	4.477	4.7	4.5	-1
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	4.218	4.342	8,3	6,5	-
Öffentl. Verwaltung, Verteid., Sozialversicherung	4.125	4.271	8,1	6,2	-
Gesundheits- und Sozialwesen	4.164	4.286	7,8	7.2	-

Wirtschaft und Privathaushalte brauchen eine Strompreisgarantie

ENERGIE Hohe Preise gefährden den Standort und den sozialen Zusammenhalt

Energiepreise sind ein Politikum, da die enormen Steigerungen der letzten Jahre zu Arbeitsplatzverlusten und sozialer Spaltung führen. Moderate, stabile Energiepreise erhalten Arbeitsplätze und schützen vor sozialem Abstieg.

Von Bertold Schweitzer

Im Jahr 2024 liegen die Energiepreise in Deutschland wesentlich höher als vor Beginn der Energiekrise. Auch wenn die Preise einzelner Energieträger gegenüber den Vorjahren gesunken sind, ist Haushaltsenergie insgesamt laut Statistischem Bundesamt im Oktober 2024 um knapp 50 Prozent teurer als Anfang 2022. Deutschland ist zudem im Jahr 2024 laut Eurostat mit 39,5 Cent pro Kilowattstunde (ct/kWh) der Spitzenreiter der EU bei Haushaltsstrompreisen. Für Nichthaushalte liegen die Preise mit 19,9 ct/kWh auf Platz fünf. Hauptproblem ist die globale Wettbewerbsfähigkeit: Während der EU-Durchschnitt 15,6 ct/kWh beträgt, ist Industriestrom in den USA und China schon für etwa 8 ct/kWh verfügbar.

Der Haushaltsstrompreis setzt sich derzeit zusammen aus 43 Prozent für Beschaffung und Vertrieb. 29 Prozent Steuern. Abgaben und Umlagen und 28 Prozent für Netzentgelte. Insbesondere die Netzentgelte sind bisher schon deutlich gestiegen und werden im Zuge des Netzausbaus weiter steigen. Hinzu kommt, dass sich Erdgas und Mineralölprodukte wegen steigender CO₃-Bepreisung künftig weiter verteuern werden. Der nächste gesetzlich festgelegte Anstieg der CO₂-Kosten von 45 auf 55 Euro/t Anfang 2025 entspricht bei Gas einer Preiserhöhung von 0,216 ct/kWh. Zusätzlich könnte sich Erdgas im kommenden Jahr wegen steigender Netznutzungsentgelte um rund

fünf Prozent verteuern. Viele der seit 2022 eingeleiteten Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung sind inzwischen ausgelaufen oder wurden nach dem Haushaltsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15. November 2023 aufgrund der daraus entstandenen Haushaltsengpässe gestrichen.

Mittlerweile zeigt sich deutlich, dass hohe Energiepreise in Deutschland grundsätzlich den Industriestandort wie auch den sozialen Zusammenhalt gefährden: Wegen hoher Energiepreise hat die Industrie erhebliche Produktionsrückgänge sowie Schließungen und Verlage-

Viele Menschen können nicht angemessen heizen

Anlagen rungen von und Standorten zu verzeichnen. Auch die Bevölkerung ist in elementarer Weise betroffen: 8,2 Prozent lebten laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2023 in Haushalten, die aus Kostengründen nicht angemessen heizen konnten. Daher fordern Industrie und Gewerkschaften dauerhaft niedrigere Energiepreise, insbesondere für Strom. Auch Stimmen aus der Wirtschaftswissenschaft sprechen sich für eine "Strompreisgarantie bzw. eine Strompreisbremse

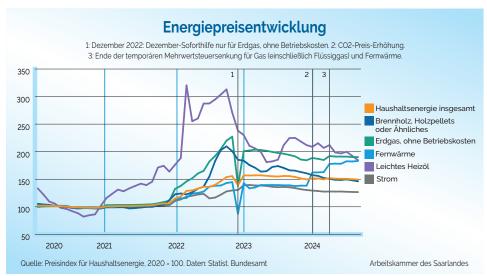
bis mindestens 2030 für alle privaten Haushalte und Unternehmen - nicht nur für die energieintensive Industrie"1, Hohe, volatile Strompreise gefährden nicht nur Arbeitsplätze, sie schwächen auch die Kaufkraft und verstärken so die Wachstumsprobleme, mit denen die deutsche Wirtschaft nunmehr im vierten Jahr kämpft. Sinnvolle kurzfristige Möglichkeiten, eine Strompreisgarantie umzusetzen, wären Reduzierung oder Streichung von Netzentgelten und von Steuern und unter Stromsteuer und Mehrwertsteuer. Steuerausfälle wären zur Herstellung von Erwartungsverlässlichkeit und Stärkung der Kaufkraft hinzunehmen.

Unter den Bedingungen des Klimaschutzes werden fossile Energieträger noch wesentlich teurer werden. Entlastung bei Energiekosten wird daher in den meisten Bereichen nur durch konsequente Elektrifizierung aller elektrifizierbaren Bereiche in Verbindung mit politischen Maßnahmen zur Erleichterung der dafür nötigen Investitionen bei gleichzeitig größtmöglicher Senkung der Strompreise gelingen.

Dr. Bertold Schweitzer ist Referent für Umweltpolitik.



¹ Krebs, Tom: Sozialdemokratische Wirtschaftspolitik in einer marktliberalen Welt, blog politische ökonomie. 30.10.2024. https://www. blog-bpoe. com/2024/ 10/30/ sozialdemokratischewirtschaftspolitik-in-einermarktliberalen-



Die Ausbildungsgarantie muss weiterentwickelt werden

AUSBILDUNGSMARKT Mehr auf Ausbildungssuche, Stellenangebote rückläufig

Um alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und den hohen Fachkräftebedarf zu sichern, müssen alle Potenziale für die Berufsausbildung genutzt werden. Dafür müssen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt besser zusammengebracht werden. Seit April gibt es in Deutschland eine Ausbildungsgarantie. Sie greift jedoch im Saarland nicht. Junge Menschen, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz im Betrieb beworben haben. brauchen ein Recht auf eine außerbetriebliche Ausbildung.

Von Dagmar Ertl

Rein rechnerisch hätte das Angebot zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres gepasst: saarländischen Betriebe meldeten der Bundesagentur für Arbeit 6.100 Ausbildungsstellen, während 5.000 junge Männer und Frauen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren. Positiv ist, dass sich acht Prozent mehr Bewerberinnen und Bewerber bei der Agentur für Arbeit gemeldet haben. Gleichzeitig ist jedoch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen 1.000 Stellen zurückgegangen. Dies ist ein Alarmsignal, denn seit Corona ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit rund 6.000 Verträgen auf einem anhaltenden Tiefstand. Mehr als ein Drittel weniger junge Menschen als vor zwanzig Jahren beginnen derzeit eine Berufsausbildung.

Betriebe und Interessierte im Saarland finden häufig nicht zueinander: Ende September waren noch 670 Ausbildungsstellen frei, während 770 Interessierte weiterhin ohne Ausbildungsplatz blieben. Ein Großteil von ihnen fand zwar eine Alternative, diese führte jedoch oft ins sogenannte Übergangssystem und endete ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Eine fehlende Ausbildung kann für junge Menschen zu einem

Aufeinander aufgebaute Angebote entwickeln

Fehlstart ins Arbeitsleben führen, mit fatalen Folgen: schlechte Jobaussichten, geringere Einkommen und nicht selten Arbeitslosigkeit.

Es schien deshalb ein großer Erfolg, dass im April bundesweit eine Ausbildungsgarantie in Kraft trat, die jedem jungen Menschen das Recht auf einen Ausbildungsplatz sichert. Wer sich erfolglos um einen betrieblichen Ausbildungsplatz beworben hat, sollte ein Recht auf eine außerbetriebliche Ausbildung erhalten. Allerdings gilt diese Regelung nur in Regionen, in denen es nicht genug Ausbildungsplätze gibt – also derzeit nicht im Saarland.

Dennoch besteht weiterhin für jeden fünften Bewerber bzw. jede fünfte Bewerberin die Gefahr, den Einstieg ins Berufsleben zu verpassen. Bereits heute haben im Saarland mehr als 33.000 20- bis 34-Jährige keinen Berufsabschluss - Tendenz stark steigend. Es ist nicht nur ein Passungsproblem. Es kommt darauf an, junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf systematisch zu unterstützen. Die Landesregierung hat nun beschlossen, flächendeckend in den achten und neunten Klassen Förderkonferenzen mit Beteiligung der Jugendlichen, der Jobcenter, der Agentur für Arbeit und der Jugendhilfe einzuführen. Es ist wichtig, rechtzeitig gemeinsam abgestimmte und aufeinander aufbauende Angebote für die Jugendlichen zu entwickeln. Jetzt kommt es darauf an, dass im Saarland alle Akteure daran mitwirken, dass mehr Jugendliche erfolgreich eine berufliche Ausbildung abschließen können.

Damit tatsächlich alle jungen Menschen ein Recht auf eine berufliche Ausbildung erhalten, muss die Ausbildungsgarantie weiterentwickelt werden. Österreich hat es vorgemacht: Eine staatliche Ausbildungsgarantie stellt sicher, dass alle Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb finden, eine überbetriebliche Ausbildung absolvieren können. Dieses System ist keine Konkurrenz, sondern mittlerweile eine wichtige Ergänzung des Ausbildungssystems.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.

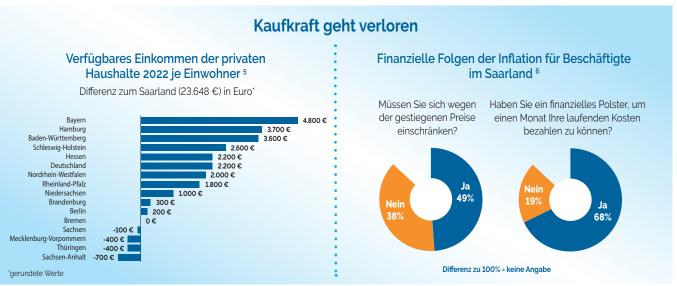
Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ist um 1.000 Stellen zurückgegangen.



Krise der Saarwirtschaft wird auf mehreren Ebenen deutlich







Quellen: ¹Statistik der BA und Prognose des IAB plus eigene Ergänzungen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung), ² Bundesagentur für Arbeit; ³Bundesagentur für Arbeit; brokswirtschaftliche Gesamtrechnungen, eigene Berechnung; ⁶AK-Beschäftigtenbefragung

Die mentale Gesundheit von Beschäftigten ist zu fördern

ARBEITSSCHUTZ Die Gefährdungsbeurteilung ist unerlässlich

Arbeitgeber müssen die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten unterstützen. Um diese zu schützen, ist die Gefährdungsbeurteilung das wesentliche Instrument.

Von Klaudia Dewes-Schwarz

Die Krisen und gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre hinterlassen auch bei Beschäftigten deutliche Spuren. Vor allem politische Unruhen, die COVID-19-Pandemie und die Klimakrise scheinen die mentale Verfassung der Menschen stark zu belasten. So verdeutlichen die Auswertungen der Krankenkassen, dass die Zahl der Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.

Aber auch der Arbeitsplatz kann sowohl Auslöser als auch Verstärker von mentalen Problemen sein. Termindruck, die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz können zu einer Belastung der Beschäftigten führen. Grundsätzlich aber ist Arbeit ein relevanter Lebensbereich. Es ist entscheidend, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz und die verfügbaren Ressourcen der Beschäftigten im Gleichgewicht sind, um die mentale Gesundheit zu schützen. Ein dauerhaftes Ungleichgewicht kann zu Stress, Erschöpfung und anderen gesundheitlichen Problemen führen.

Die Arbeit beinhaltet auch Aspekte, die die mentale Gesundheit stärken können – unabhängig von Alter, Geschlecht und Branche. Es gibt viele Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern., zum Beispiel durch Entscheidungsspielraum, mitarbeiterorientierte Führung oder Alltagsstrukturierung.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Qualifizierung der Beschäftigten, die im Bereich Human Resources (HR) arbeiten, sowie die

Gesundheit im Job ist kein Selbstläufer

beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) Verantwortlichen. Gut geschulte HR-Mitarbeitende und BEM-Verantwortliche können durch gezielte Schulungen frühzeitig Anzeichen von Stress und Überlastung erkennen. Sie können Mitarbeitende über vorhandene Unterstützungsangebote informieren und sie ermutigen, diese in Anspruch zu nehmen. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) können sie den Wiedereingliederungsprozess nach längeren Krankheitsphasen professionell begleiten und unterstützen. Des

Weiteren sollten Führungskräfte transparent und ehrlich kommunizieren sowie ein Umfeld schaffen. in dem Fehler als Lernchancen gesehen werden. Anerkennung und Lob für gute Arbeit und Engagement sind wichtig, sie vermitteln Wertschätzung. Dies kann durch Anerkennungsproformelle gramme oder einfach durch regelmäßiges positives Feedback geschehen. Oft wird übersehen, dass die Menschen trotz aller Gemeinsamkeiten sehr individuelle Persönlichkeiten sind und ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird, trägt zur psychologischen Sicherheit bei, da sich alle Mitarbeitenden respektiert und akzeptiert fühlen.

Um gesundheitsschädliche Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zur Risikominderung abzuleiten und umzusetzen, ist die Gefährdungsbeurteilung das entsprechende Instrument. Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz, unter Einbeziehung psychischer Belastungsfaktoren in der jeweiligen Beurteilung, ist unerlässlich. Für den Erfolg einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung sind Partizipation und Transparenz wichtig. Mit den Beschäftigten gemeinsam Lösungen von innen heraus zu erarbeiten, erhöht das Annehmen der Maßnahmen, schafft Vertrauen in die Leitung und fördert den Teamgeist. Es ist wichtig, die Mitarbeitenden zeitnah und kontinuierlich zu informieren. Das schließt Informationen über Hintergrund und Zweck der Gefährdungsbeurteilung mit ein sowie den Prozess und die beabsichtigten Ergebnisse. Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutzes und tragen dazu bei, die mentale Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Klaudia Dewes-Schwarz ist Referentin für Betriebliche Gesundheitspolitik.



Damit eine Gefährdungsbelastung erfolgreich ist, braucht es Transparenz und Partizipation.

Der Kampf um Arbeitsplätze und hohe Löhne ist zwingend nötig

INDUSTRIE Verlust von Arbeitsplätzen hat gravierende Folgen für die Saar-Wirtschaft

In den vergangenen zehn
Jahren sind über 11.000 Industriearbeitsplätze im Saarland
vernichtet worden. Dennoch
stellt der industrielle Kern
weiterhin die tragende Säule
der saarländischen Wirtschaft
dar, von der auch viele Arbeitsplätze in anderen Wirtschaftsbereichen abhängig sind und
die für den gesellschaftlichen
Wohlstand des gesamten
Saarlandes essenziell ist.

Von Jonas Boos

Die Herausforderungen, mit denen vor allem die Schlüsselindustrien an der Saar (Kfz-Zulieferer, Maschinenbau und Stahl) zu kämpfen haben, sind seit Jahren bekannt und benannt: Kostendruck durch ausländische Standorte und Überkapazitäten auf dem Weltmarkt, geopolitische Unsicherheiten und Abhängigkeiten durch Just-in-Time-Produktion sowie von Rohstofflieferungen, Digitalisierung und Automatisierung, neue Wettbewerber und veränderte Kompetenzanforderungen, fehlende Unternehmenszentralen und häufig Eindimensionalität statt breiter Produktpalette sowie Dekarbonisierung und notwendige klimapolitische Umstellungen. Wiederkehrende Krisenphasen und die Konkurrenz des Marktes sind zentrale Merkmale der vorherrschenden Produktionsweise. welche derzeit die deutsche Automobilbranche treffen und damit auch und vor allem die untergeordneten Zulieferer unter enormen Druck setzen. Das Resultat: Ob bei ZF, Ford, Saarstahl, Halberg Guss, Bosch, Eberspächer, Schäffler, thyssenkrupp oder Michelin - im Saarland sind in den vergangenen zehn Jahren knapp 11.000 Arbeitsplätze in der Industrie verloren gegangen (-11 %, Bund: +2 %), sodass dort inzwischen nur noch etwa 87.500 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Ein Teil des Arbeitsplatzabbaus in der Industrie kann auch durch eine geringere Wertschöpfungs-



Damit die Kaufkraft vor Ort erhalten bleibt, müssen die relativ hohen Löhne der Industrie-Arbeitsplätze gestärkt werden.

tiefe erklärt werden: Neben dem Einsatz von Leiharbeitern werden immer mehr produktionsbegleitende Dienste fremdvergeben, welche ursprünglich im eigenen Konzern erbracht wurden – wie zum Beispiel die Wartung oder Reinigung von Maschinen. Häufig geht es dabei vor allem darum, das relativ hohe Schutzniveau der Tarifverträge in der Industrie zu umgehen.

Die Kaufkraft muss erhalten bleiben

Die enorme Bedeutung beziehungsweise die Abhängigkeit von der Industrie zeigt sich auch anhand des relativ hohen Lohnniveaus: Die Bruttojahresverdienste vollzeitbeschäftigter Industriearbeiter liegen ca. 7,5 Prozent (bzw. 4.065 Euro) über dem saarländischen Durchschnitt. Die Beschäftigten der Industrie haben also ein enormes Kaufkraftpotenzial. Fällt dieses weg, wird sich das in der gesamten saarländischen Wirtschaft, also auch in vielen Dienstleistungsbereichen dem Handwerk, bemerkbar machen. Vor dem Hintergrund des nach wie vor hohen Preisniveaus für Lebenshaltungs- und Energiekosten und den daraus resultierenden Belastungen für Arbeitnehmende in Form von Reallohnsenkungen und schwindender

Kaufkraft ist es essenziell, dass die Löhne und Gehälter gesichert beziehungsweise gestärkt werden, indem die industrielle Beschäftigung an der Saar möglichst erhalten bleibt und kräftige Lohnsteigerungen erkämpft werden.

Diese stehen den Beschäftigten auch zu: Die Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde der Erwerbstätigen) in der saarländischen Industrie ist seit dem Jahr 2000 um 95,8 Prozent gewachsen, zeitgleich sind die Bruttolöhne und -gehälter (je Arbeitsstunde der Arbeitnehmenden) allerdings lediglich um 67,7 Prozent gestiegen. Die Produktivitätsgewinne, welche die Beschäftigten erzeugten, kamen also nur zu einem geringen Teil bei ihnen an. Sie werden von der Kapitalseite angeeignet und zum Profit der Industriekonzerne. Der Verteilungskonflikt zwischen Arbeitnehmenden und Kapitalbesitzenden wird hier deutlich. Um diesen im Sinne der Beschäftigten zu beantworten, also höhere Löhne durchzusetzen, braucht es eine starke Verhandlungsmacht. Ausgeprägte Mitbestimmung und schlagkräftige Gewerkschaften sind die Voraussetzungen, um den ökonomischen Kampf für die Arbeitnehmenden erfolgreich führen zu können und deren Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.



Die AK-Analyse "Entwicklung und Herausforderungen in der saarländischen Industrie" kann auf den Seiten der Arbeitskammer heruntergeladen werden: www.arbeitskammer.de/ ak-analyse-industrie



Klimaschutz erstreckt sich auf viele Lebensbereiche. Das neue saarländische Klimaschutzkonzept enthält 45 Maßnahmenbündel für die Bereiche Energie, Industrie, Gebäude, Mobilität und Landwirtschaft.

Ein Meilenstein, der klarere Zielvorstellungen braucht

KLIMASCHUTZKONZEPT Soziale Faktoren müssen stärker berücksichtigt werden

Das Saarland setzt sich ehrgeizige Ziele beim Klimaschutz. Mit dem neuen Klimaschutzgesetz und einem umfassenden Klimaschutzkonzept demonstriert die Landesregierung ihren Willen, den Ausstoß von Treibhausgasen massiv zu reduzieren und die Anpassung an Klimafolgen voranzutreiben. Diese Maßnahmen sind ohne Zweifel ambitioniert und ein positiver Schritt, denn es braucht Anstrengungen auf allen Ebenen, um der Klimakrise zu begegnen. Für nachhaltigen Erfolg braucht es jedoch neben Klimazielen eine stabile Finanzierung, langfristige Strukturen und eine stärkere Einbeziehung sozialer und wirtschaftlicher Aspekte.

Von Christian Ott

Das neue Ziel des saarländischen Klimaschutzgesetzes, die Emissionen bis 2030 um 65 Prozent zu reduzieren (vormals 55 Prozent), ist ein anspruchsvolles Vorhaben, das die Landesziele mit den bundesweiten Vorgaben in Einklang bringt. Das Klimaschutzkonzept wiederum beinhaltet die Herleitung der wesentlichen Klimaschutzstrategien und -maßnahmen zur Er-

reichung der im Gesetz festgelegten Ziele. Darin enthalten sind 45 Maßnahmenbündel in Klimaschutzbereichen wie Energie, Industrie, Gebäude, Mobilität oder Landwirtschaft und 17 Maßnahmenbündel zur Anpassung an den Klimawandel.

Es ist bemerkenswert, dass das Saarland nicht nur die Fachwelt, sondern auch die breite Öffentlichkeit in die Entwicklung des Klimaschutzkonzepts eingebunden hat. Diese Bürgernähe hat dem Entwurf viele konstruktive Ideen eingebracht,

Wir brauchen eine Landesklimaschutzagentur

die sich am Ende jedoch nur in Teilen im Klimaschutzkonzept wiederfinden.

Es wäre ein Fehler, die Herausforderungen allein technisch oder ökologisch zu betrachten; die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Maßnahmen müssen ebenso berücksichtigt werden. Insbesondere in der Erstfassung des Klimaschutzkonzeptes kommen diese Aspekte jedoch zu kurz. Dabei ist die soziale Verträglichkeit eine absolute Notwendigkeit. Klimaschutzmaßnahmen sollten neben den reduzierten

Emissionsmengen, den finanziellen Aufwendungen und Realisierbarkeit auf ihre Verteilungswirkungen hin untersucht werden. Nur so lässt sich die nötige Akzeptanz in der Bevölkerung erreichen, um einen langfristig tragfähigen Wandel zu ermöglichen. Ein noch nicht ausreichend berücksichtigter Aspekt im saarländischen Klimaschutzkonzept ist die Bewertung der Maßnahmen hinsichtlich ihrer sozialen Verträglichkeit.

Die Arbeitskammer kritisiert, dass verbindliche Prüfungen zu den sozialen Auswirkungen bislang fehlen (eine ausführliche Stellungnahme dazu findet sich online, der Link dazu steht auf dieser Seite am linken Rand). Belastungen müssen gerecht verteilt sein, damit Klimaschutz nicht zu sozialen Spannungen führt, sondern als gemeinsames, zukunftsorientiertes Projekt begriffen wird.

Hilfreich kann hierbei eine Landesklimaschutz- und Energieagentur sein. In vielen anderen Bundesländern unterstützt eine solche Agentur Bürgerinnen und Bürger, Kommunen und Unternehmen dabei, Klimaschutz und Energiewende voranzubringen. Als zentrale Anlaufstelle könnte eine solche

Eine ausführliche Stellungnahme zum neuen Klimaschutzgesetz und Klimaschutzkonzept des Saarlandes finden Interessierte unter: www.arbeitskammer. de/stellungnahme-klimaschutz

Agentur koordinierend tätig sein, Fördermittelhilfe leisten und technische Beratung zur Gebäudesanierung oder Energieeffizienz bieten. Eine unabhängige Informations-, Kommunikationsund Beratungsstelle würde Vertrauen in die Umsetzung verschiedenster Klimaschutzmaßnahmen schaffen und deren Akzeptanz erhöhen.

Wichtig ist, dass auch die öffentliche Hand ihrer Vorbildfunktion nachkommt. Mit der Einführung des Umweltmanagementsystems EMAS oder durch energetische und bauliche Sanierungsmaßnahmen an Landesliegenschaften kann dies auch in Teilen gelingen. Doch ein erheblicher Hebel liegt in der öffentlichen Beschaffung, die etwa 13 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ausmacht. Hier fehlt es allerdings häufig an Handlungswissen, wie Ausschreibungen sozialökologisch gestaltet werden können. Eine Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung könnte diese Lücke schlie-Ben und sowohl das Land als auch Kommunen dabei unterstützen, nachhaltig zu beschaffen und so einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Es ist ein großer Fortschritt, dass das Saarland seine Energie- und Treibhausgasbilanzen überprüft und veröffentlicht hat, da darauf das festgelegte Ziel fußt. Energie- und CO₂-Bilanzen wurden in der Vergangenheit im Land, trotz mehrfacher Kritik Seiten auch von der Arbeitskammer, jahrelang nicht erstellt oder waren fehlerhaft. Umso wichtiger, dass nun die Basis stimmt, Doch hier darf man nicht nachlassen: Eine jährliche und zeitnahe Aktualisierung der Daten wäre entscheidend, um Umsetzungserfolge und Schwachstellen der Maßnahmen besser bewerten zu können. Besonders im Bereich der Stahlindustrie und fossilen Kraftwerke braucht es detaillierte und von anderen Emittentengruppen getrennte Bilanzen, um spezifische Effekte zu ermitteln und Anpassungen vornehmen zu können.

Neben dem reinen Minderungsziel ist ein aktiv kommuniziertes Zielbild für alle Klimaschutzbereiche nötig, das mit

Bundes- und EU-Zielen im Einklang steht und auf regionale Gegebenheiten eingeht. Der Mobilitätsbereich hat hier Vorbildcharakter: Klare Zielmarken für 2030 wie die Verdoppelung der Fahrgastzahlen im ÖPNV oder die Erhöhung des Rad- und Fußverkehrsanteils sind formuliert. Ein solches Zielbild wäre auch für den Gebäudebereich wünschenswert, wo neben der energetischen Sanierung auch die Dekarbonisierung von Heizsystemen, insbesondere durch Wärmepumpen, deutliche Ein-

Klimafolgenanpassung zum Schutz der Daseinsvorsorge

sparungen bringen könnte. Informationskampagnen könnten Eigentümer und Mieter über die Möglichkeiten emissionsfreier Heiztechnik aufklären und zum Umstieg motivieren.

Ein klarer Plan in den weiteren Klimaschutzbereichen könnte Unsicherheiten reduzieren, Investitionen beschleunigen und die Schaffung von Wertschöpfungs- und Beschäftigungsfördern. möglichkeiten Arbeitskammer plädiert dementsprechend für ein kohärentes Zielbild, das alle Sektoren integriert und konkrete Handlungsanleitungen bietet. Nicht nur der Klimaschutz selbst, sondern auch die Anpassung an die Folgen des Klimawandels muss frühzeitig angegangen werden.

Die Gestaltung einer klimaresilienten Infrastruktur könnte langfristig erhebliche Kosten sparen und das Saarland auf zahlreiche künftige Herausforderungen vorbereiten. Die Klimaanpassung ist nicht nur ökologisch sinnvoll, sondern kann auch die wirtschaftliche und soziale Stabilität langfristig absichern. Frühzeitige Maßnahmen im Bereich Klimaanpassung, die die Sicherung der Daseinsvorsorge-Infrastruktur umfassen, sind unerlässlich.

saarländische Das Klimaschutzkonzept ist ohne Zweifel ein Meilenstein - doch es braucht mehr Verbindlichkeit, klare Zielvorstellungen und die Berücksichtigung sozialer Faktoren, um nachhaltig wirksam zu sein. Geplant ist die Fortschreibung des Konzepts spätestens nach vier Jahren - so lange sollte man nicht warten. Denn die Schaffung einer Landesklimaschutz- und Energieagentur sowie die Etablierung eines klaren Zielbildes in allen Bereichen wären entscheidende Schritte, um den Klimaschutz im Saarland erfolgreich und bürgernah zu gestalten. So kann das Saarland nicht nur seine Klimaziele erreichen, sondern sich auch als positives Beispiel für erfolgreichen, sozialverträglichen Klimaschutz positionieren.

Christian Ott leitet das Referat Umwelt- und Verkehrspolitik. Die Dekarbonisierung von Heizsystemen, insbesondere durch Wärmepumpen, könnte erhebliche Einsparungen an Treibhausgasen bringen.





Microsoft 365

22. – 23. Januar 2025 AK-Bildungszentrum Kirkel

Mobiles Arbeiten – Homeoffice – Telearbeit

11. Februar 2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

BGM Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen

12. – 13. Februar 2025 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

BEM sichert die Arbeitsfähigkeit

KLARER PROZESS Beschäftigte erhalten Hilfe durch Vielfalt von Maßnahmen

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein gutes Instrument, um Beschäftigte, die lange krank sind, wieder in den Betrieb zu integrieren. Allerdings kommt es darauf an, wie Arbeitgeber und Interessenvertretungen dieses Instrument, das auch negativ gesehen wird, nutzen.

Von Martin Zimmer

Frau A, bereits seit 25 Jahren im Unternehmen tätig, ist seit mehreren Wochen arbeitsunfähig und bekommt per Post eine Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Bisher hatte sie mit BEM noch keine Berührungspunkte. Das Schreiben allerdings ist in juristischer Fachsprache verfasst, enthält komplette Gesetzespassagen und den Hinweis, dass das BEM-Verfahren freiwillig ist, eine Nichtteilnahme jedoch zur Kündigung führen kann. Im Anhang des Schreibens befindet sich ein mehrseitiger Datenschutzhinweis, eine auszufüllende Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht und ein Rückmeldebogen zur Teilnahme an einem BEM-Gespräch für kommende Woche. Da freut sich Frau A. bestimmt, oder? Schließlich will man ihr helfen.

Seit nunmehr 20 Jahren sind Arbeitgeber durch das Neunte Sozialgesetzbuch verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Leider ist dieses Thema vielerorts negativ behaftet und wird als Vorstufe zur Kündigung betrachtet. Grund dafür ist aber nicht die gesetzliche Bestimmung selbst, sondern deren oft missbräuchliche oder nicht durchdachte Umsetzung, wie im Beispiel von Frau A. Dabei ist der Grundgedanke von BEM wichtig und wertvoll für Beschäftigte und Arbeitgeber. Um Kündigungen zu vermeiden, will man mit § 167 SGBIX Arbeitgeber zur Klärung auffordern und dabei helfen, Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, vorbeugen



In den Prozess des BEM müssen auf jeden Fall auch die Interessenvertretungen einbezogen werden.

und Arbeitsplätze langfristig zu erhalten. Wird BEM von allen internen und externen Beteiligten ordnungsgemäß, mitbestimmt beteiligungsorientiert durchgeführt, wird eine Kündigung nicht das Ergebnis sein, unabhängig davon welche Krankheit/Einschränkung vorliegt. Den Beschäftigten wird durch die Vielfalt möglicher Maßnahmen geholfen und ihre Arbeitsfähigkeit gesichert, die Akzeptanz steigt in der Belegschaft und der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird insgesamt gefördert.

Darauf kommt es beim BEM-Prozess an:

- 1. Transparenz über Zweck und Prozess in der Belegschaft herstellen, noch bevor Beschäftigte länger arbeitsunfähig werden, zum Beispiel regelmäßig auf Versammlungen der Interessenvertretung.
- 2. Ordentliche und einfühlsame Aufklärung der BEM-Berechtigten zu Beginn des Prozesses, zum Beispiel in Form eines Informationsgesprächs mit einer Person des Vertrauens.
- 3. Ausführliche Analyse von Einschränkungen in Bezug auf Arbeitsplatz/Arbeitsumgebung, zum Beispiel durch eine Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung oder eine Arbeitsplatzbegehung.

Hinweis: Für ein erfolgreiches BEM braucht es keine Offenbarung von gesundheitlichen Diagnosen des Beschäftigten.

- 4. Gemeinsame Maßnahmenentwicklung. Der betroffene Beschäftigte ist dabei die Hauptperson und die Maßnahmen sind grundsätzlich nach dem TOP-Prinzip zu priorisieren: Technisch, organisatorisch und erst zuletzt persönlich.
- 5. Zusammenarbeit mit externen Beteiligten (etwa Rentenversicherung, Krankenversicherung, Inklusionsamt). Diese können den Prozess mit Ideen und auch durch Kostenübernahme für Maßnahmen unterstützen.

Hinweis: Beschäftigte können zum BEM-Prozess eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen (etwa ein Familienmitglied oder einen Gewerkschaftssekretär).

6. Einbeziehung der durch die Beschäftigten gewählten betrieblichen Interessenvertretung: Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen bestimmen mit beim Verfahren und bei den Maßnahmen des BEM-Prozesses und können und sollen hierzu entsprechende triebs-/Dienstvereinbarungen abschließen. BEM-Prozesse sind erfolgreicher, wenn die Interessenvertretung eingebunden ist. Auch die Schwerbehindertenvertretung soll grundsätzlich beteiligt sein, unabhängig davon, ob bereits eine Behinderung bekannt ist.

Martin Zimmer ist BEST-Berater.



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

"Es geht nur gemeinsam"

INTERVIEW Für Mario Kläs ist ein massiver Personalabbau bei ZF nicht hinnehmbar



Mario Kläs (Foto: privat) hat 1980 eine Lehre bei ZF als Dreher begonnen Seit 1990 ist er im Betriebsrat, seit 2019 Vorsitzender des Gremiums. Mario Kläs ist zudem stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender sowie Mitglied im Aufsichtsrat der ZF Friedrichshafen AG

Der Zulieferer ZF Friedrichshafen hat Mitte Oktober seine Pläne zum Stellenabbau bekannt gegeben. Im Saarbrücker Werk sollen bis Ende 2025 rund 1.800 Jobs wegfallen, 1.200 davon seien befristete Stellen. Im Saarbrücker Werk arbeiten rund 10.000 Beschäftigte. Bei weiterhin schlechter Auftragslage könnten bis Ende 2028 bis zu 4.500 Arbeitsplätze abgebaut werden. Wie der Betriebsrat die Situation einschätzt, erläutert Mario Kläs. Die Fragen stellten Simone Hien und Jonas Boos.

Wie ist die Stimmung unter den Beschäftigten im Werk?

Die Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert, verärgert und enttäuscht. Das Werk Saarbrücken hat über viele Jahre gute Gewinne erzielt und unsere Beschäftigten haben, auch mit Mehrarbeit an Wochenenden und Feiertagen, maßgeblich dazu beigetragen. Dass ein Stellenabbau geplant ist, davon haben wir als Betriebsräte und IG Metall bereits vor einiger Zeit berichtet. Das Unternehmen leugnete aber immer wieder, dass es solche Pläne gebe. Das ist unehrlich, so geht man nicht mit seinen Beschäftigten um. Was soll man denn jetzt noch glauben?

Was ist der Grund für den Stellenabbau? Was muss passieren, damit sich die Auftragslage bessert?

Das Unternehmen begründet den Stellenabbau mit der hinkenden Nachfrage bei der E-Mobilität, der Transformation und der schlechten Konjunktur. Die Argumente treffen aber nur teilweise zu. Das Werk in Saarbrücken hat nur sehr geringe Anteile an Wertschöpfung bzw. Beschäftigung bei der E-Mobilität. Unsere Getriebeabrufe sind um ca. zehn Prozent zurückgegangen und die Planungen für die nächsten beiden Jahre zeigen nach heutigem Stand keinen solch signifikanten Einbruch, der einen Personalabbau in dieser Größenordnung rechtfertigen könnte. Von den Managementfehlern, die das Werk in eine unprofitable Situation gebracht haben, redet man natürlich nicht. Es ist aber generell zu beob-



Auch bei ZF in Saarbrücken fand ein Warnstreik im Rahmen der Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindutrie statt.

achten, dass es insbesondere in der Industrie einen Trend gibt, den Standort Deutschland zu verlassen, um eine Verlagerung nach zum Beispiel Ost-Europa voranzutreiben. Hier ist auch die Politik in der Verantwortung, diesen Trend aufzuhalten und verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

2022 hat der Betriebsrat eine Zukunftsvereinbarung mit ZF verhandelt. Ein Element ist ein Zukunftsfonds, in den die Beschäftigten einzahlen. Sie ver zichten damit auf Teile ihrer Entgelterhöhung, um den Standort zu sichern – zweckgebunden für Investitionen in neue Technologien. Die Vereinbarung gebe eine Perspektive für die Zukunft, sagten Sie damals. Wie blicken Sie heute auf diese Vereinbarung? Der Zukunftsfonds war die absolut richtige Entscheidung und wir würden diese Vereinbarung auch heute nochmals abschließen. Wir konnten durch Zuschüsse aus unserem Fonds bereits mehrere Produkte nach Saarbrücken holen. Ohne den Fonds wäre es uns nicht gelungen, die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Niedriglohnländern darzustellen. Hierbei geht es um die Montage von E-Achsen und die Verzahnungsbauteile. Wir können damit zwar "nur" ein paar hundert Arbeitsplätze absichern, wir haben aber erst mal Zukunftsprodukte, die nach der Getriebe-Ära benötigt werden. Damit haben wir auch die Möglichkeit, unseren Kunden zu zeigen, dass wir nicht nur die besten Getriebe der Welt bauen können, sondern in Zukunft auch die besten E-Produkte der Welt fertigen werden. Natürlich brauchen wir weitere solcher Zukunftsprodukte. Deshalb sind wir froh, dass wir unseren Zukunftsfonds haben, um damit den kommenden Getrieberückgang durch Neuprodukte zu kompensieren.

Im vergangenen September gab es Proteste gegen den befürchteten Stellenabbau. Damals kündigte Patrick Selzer, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken an: "Werden wir der Zukunft der Beschäftigten beraubt, werden wir in den Widerstand gehen." Welche Möglichkeiten gibt es, um für die Arbeitsplätze zu kämpfen und mit welcher Erfolgsaussicht?

Wir hatten am 10. September einen bundesweiten Aktionstag aller deutschen ZF-Standorte, bei dem wir unserem Unmut gegenüber den Abbauplänen des Vorstandes Luft gemacht haben. Weitere Reaktionen aus den Belegschaften, wie etwa Ablehnungen von freiwilliger Mehrarbeit, waren notwendig, um den Vorstand an den Verhandlungstisch zu bringen. Wir wollen nun gemeinsam Rahmenbedingungen definieren, wo die Reise an den deutschen Standorten hingehen kann. Die Pläne des Vorstandes, ZF nur mit einem massiven Personalabbau wieder profitabel zu machen, wollen wir jedenfalls so nicht hinnehmen. Es ist richtig, dass die Transformation Arbeitsplätze kosten wird und wir uns in einer schlechten konjunkturellen Lage befinden. Nach jeder Rezession folgt aber wieder ein Aufschwung. Dann werden wir Leute brauchen, die die Getriebe und Neuprodukte bauen. Wir brauchen gute Entwickler, um die Produkte der Zukunft zu entwickeln. Wenn wir jetzt einen solch massiven Stellenabbau in Deutschland hinnehmen, war's das mit dem Technologieführer ZF. Mit einer demotivierten Belegschaft wird es dem Vorstand nicht gelingen, den Karren aus dem Dreck zu ziehen. Ich meine damit Sondermaßnahmen wie Flexibilität und Mehrarbeit, die nötig sind, auf der einen, und Zukunftsaussichten auf der anderen Seite. All das geht nur gemeinsam: Unternehmensführung, schaft, Betriebsrat und IG Metall.

Pflege: Bafög kann verlängert werden

PFLEGENDE STUDIERENDE Unterstützung suchen

Übernehmen Studierende neben der Uni Pflegeaufgaben, kümmern sich etwa um kranke Eltern. Partner oder Großeltern. sollten sie sich möglichst rasch um Unterstützung bemühen -"auch wenn es Überwindung kostet". Dazu rät Claudia Batisweiler vom Familienservice der Universität Oldenburg. Laut der Mitautorin eines Ratgebers des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) für pflegende Studierende funktioniere die Kombination aus Studium und Pflege zwar manchmal eine Zeit lang ganz gut. "Aber irgendwann

Mögliche Hilfe hängt vom Einzelfall ab

wird es zu viel." Dann bekommt man etwa Probleme mit dem Zeitmanagement, es zeigen sich womöglich Stresssymptome wie beispielsweise Schlafstörungen.

Geeignete Ansprechpartner für pflegende Studierende sind an den Hochschulen beispielsweise die Studien- und die Familienservice-Beratungsstellen. Welche Hilfe möglich ist, hängt vom Einzelfall ab, von den Bedingungen des Studiengangs und von den Vorgaben der jeweiligen Universität. Das Spektrum reicht von bevorzugten Anmeldungen für Vorlesungen oder Seminare über die Befrei-

ung von Anwesenheitspflichten bis hin zu einem individuell mit der Hochschule vereinbarten Studienplan, heißt es im CHE-Ratgeber.

Geht es konkret um Fristen für Studienarbeiten, die man persönlich regeln kann, kann man sich auch direkt an die jeweiligen Dozentinnen und Dozenten, an Studienkoordinatorinnen oder Modulbeauftragte wenden.

Übrigens: Auch die Förderungshöchstdauer fürs Bafög können sich pflegende Studierende verlängern lassen. Dafür gibt es allerdings einige Voraussetzungen. So muss es sich bei der Person, die man pflegt, um einen nahen Angehörigen handeln, also beispielsweise um Großeltern, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister.

Zudem muss die zu pflegende Person mindestens den Pflegegrad 3 haben. Der Pflegegrad definiert die Schwere der Beeinträchtigung. Einen solchen Pflegegrad können auch Angehörige beantragen. Es ist aber in der Regel notwendig, dass die Person, um die es geht, einverstanden ist.

Den Ratgeber des Centrums für Hochschulentwicklung finden Interessierte hier: www.che.de/download/pflegende-studierende/?wpdmdl=24612&refresh=66fbbc6c0a5911727773804



Unter bestimmten Voraussetzungen können sich pflegende Studierende auch die Förderungshöchstdauer fürs Bafög verlängern lassen.

So startet man gekonnt ins Anschreiben

BEWERBUNG

Der Einstieg in ein Anschreiben kann eine echte Herausforderung sein. Wie weckt man das Interesse des potenziellen Arbeitgebers, ohne in Phrasen zu verfallen? Viele ringen mit dem ersten Satz. Wie überzeugt er am besten? Leider gibt es nicht den einen perfekten Satz. Dennoch gibt es einige Punkte, die bei einem guten Einstieg helfen können. So sollte er eines direkt verdeutlichen, sagt Ben Dehn vom Bewerbungsservice "Die Bewerbungsschreiber": "Warum die Bewerbung in diesem Moment auf dem Tisch liegt, und dass das Ganze seine Berechtigung hat." Dazu greifen Bewerberinnen am besten ein zentrales Auswahlkriterium aus der Stellenanzeige auf, etwa Berufserfahrung oder einen relevanten Bildungsabschluss. Ein konkreter Bezug zum Unternehmen oder zur Stelle zeigt zudem, dass das Anschreiben nicht beliebig an verschiedene Arbeitgeber gesendet wurde. Wer passende Erfahrung mitbringt könne bereits in der Einleitung auf den potenziellen Mehrwert einer Einstellung hinweisen. Hilfreich ist es, das vorhandene Know-how anzureißen, um es im Hauptteil des Anschreibens weiter auszuführen. Wer nicht genug Erfahrung vorweisen kann, sollte in der Einleitung die eigene Motivation stärker in den Fokus rücken. Und: Floskeln vermeiden, die Stellenanzeige im Blick behalten und sich gründlich mit den Kerninhalten der Position und dem Charakter des Unternehmens auseinandersetzen. "Nur, indem ich recherchiere, finde ich auch Informationen, die mich persönlich im Bewerbungsprozess weiterbringen werden."

Für eine Position entscheiden

EIN BETRIEB, ZWEI STELLEN

Sie möchten sich bei einem Unternehmen bewerben und entdecken plötzlich eine zweite Stelle, die ebenfalls interessant ist. Ist es sinnvoll, sich auf beide Positionen zu bewerben? "Hiervon rate ich eher ab, da man sich als Bewerber als passend für ein Stellenprofil darstellen sollte und somit hier nicht authentisch wäre", so Claudia Sorg-Barth, Business Coach, Karriereberaterin und Vorstand bei der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung. Eine Doppelbewerbung kann den Eindruck erwecken, dass man sich seiner eigenen Kernkompetenzen und der passenden Rolle und Stelle nicht sicher ist.

Eine Privathaftpflicht für Azubis ist wichtig

VERSICHERUNGSSCHUTZ

Egal ob Studierende oder Azubis: Der Versicherungsschutz sollte bei allen Lernenden passen. Dabei kommt es vor allem auf eine gute Privathaftpflichtversicherung an, teilt die Verbraucherorganisation Geld und Verbraucher (GVI) mit. Die Privathaftpflichtversicherung springt dann ein, wenn Dritte durch eigenes Fehlverhalten oder Unachtsamkeit geschädigt werden. Haben Eltern eine solche Versicherung abgeschlossen, sind Kinder während ihrer ersten Ausbildung oft mitversichert. Laut Stiftung Warentest auch dann, wenn sie in einer eigenen Wohnung leben sie dürfen jedoch nicht verheiratet sein. Eltern und Kinder sollten im Zweifel also in den Versicherungsunterlagen nachlesen oder beim Versicherer nachfragen, ob und in welchem Umfang die Police schützt. Im Zweifel sollte man nachbessern. Weil die Schadenssummen im Privathaftpflichtbereich mitunter enorm sein können, sollte die Police Sach- und Personenschäden pauschal mindestens im Umfang von zehn Millionen Euro absichern. tmn

Schwächen auf keinen Fall als Stärken tarnen

BEWERBUNGSGESPRÄCH Authentisch bleiben

Die Frage nach den eigenen Schwächen ist eine Standardfrage in Vorstellungsgesprächen, weshalb man sich darauf vorbereiten sollte. Was darf man auf keinen Fall antworten und mit welcher Antwort kann man punkten? Selma Kuyas, Coach für Bewerbung & Karriere, gibt in einem Blogbeitrag auf Xing Tipps, wie man auf die Frage am besten reagieren sollte. Sie rät selbstreflektiert und ehrlich zu sein. No-Go's: Schwächen als Stärken zu tarnen. Dieser Ansatz wirkt oftmals unoriginell, da er von vielen Bewerbern verwendet wird. Das Gleiche gilt für bekannte Standardphrasen: "Der absolute Klassiker, die Nennung von Perfektionismus oder Ungeduld als Schwachstelle, ist genauso abgelutscht wie die Frage selbst.", so Kuyas. Sie vermitteln den Eindruck, dass man nach Antworten im Internet gesucht hat, anstatt sich wirklich selbst zu reflektieren. Und: Ein bis zwei ehrliche Schwächen, um Ehrlichkeit und Selbstreflexion zu beweisen, könne man offenlegen. Wenn einem ad-hoc keine Schwächen einfallen, hilft laut Kuyas ein kleiner Rückblick in die berufliche Laufbahn: Welche Hindernisse gab es in den letzten Jahren? Gibt es ein Muster für diese Probleme? Warum wurden diese Ziele nicht erreicht? Nachdem man diese Schwäche identifiziert hat, könne man eine Facette davon präsentieren und dann beschreiben, welche Maßnahmen man zur Verbesserung ergriffen hat. tmn

Anzeige

Weiterbildungsportal.saarland WEITERBILDUNGS PORTAL SAARLAND

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

Für Privatpersonen

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

Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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











TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK- Seminar "Schwarz-Weiß-Denken ist uns nicht bunt genug"

Umgang mit Geschlechtervielfalt, Queerness und Diversität in Gesellschaft und Arbeitswelt AK-Bildungszentrum, Kirkel Mittwoch, 5. März, bis Freitag, 7. März

AK-Seminar "Arbeiterfotografie und Industriekultur im Saarland" - Teil 1

AK-Bildungszentrum, Kirkel Mittwoch, 5. März, bis Freitag, 7. März

AK- Seminar ""Erinnere dich" – Das Konzentrationslager Natzweiler-Struthof"

Gedenkstättenseminar (inklusive Tagesfahrt) zum ehemaligen KZ Natzweiler-Struthof AK-Bildungszentrum, Kirkel Montag, 24. März, bis Mittwoch, 26. März

SAVE THE DATE: Mitbestimmungsmesse 2025

E-Werk Saarbrücken Mittwoch, 8. Oktober, ab 9 Uhr



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

Für Betriebs- und Personalräte

Microsoft 365

Mittwoch, 22. Januar, bis Donnerstag, 23. Januar AK-Bildungszentrum, Kirkel

Mobiles Arbeiten - Homeoffice - Telearbeit

Dienstag, 11. Februar AK-Bildungszentrum, Kirkel

BGM - Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen

Mittwoch, 12. Februar, bis Donnerstag, 13. Februar 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



Für einen besseren Umgang mit Vielfalt

AK-SEMINAR IM BZK

In der Arbeitswelt spielt Diversität auf den ersten Blick häufig keine (große) Rolle. In dem AK-Seminar Schwarz-Weiß-Denken ist uns nicht bunt genug. Umgang mit Geschlechtervielfalt. Queerness und Diversität in Gesellschaft und Arbeitswelt im AK-Bildungszentrum (BZK) in Kirkel (5. bis 7. März) werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie sich Unternehmen/Verwaltungen, betriebliche Interessenvertretungen und Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte mit der Thematik auseinandersetzen können. Das Seminar will ein Bewusstsein schaffen für die Relevanz von Vielfalt und Queerness.

Mehr Infos und Anmeldung: www.bildungszentrum-kirkel.de/semiare-im-bzk

Experte für Weiterbildung

TRANSFORMATIONSMENTOR

Der Weiterbildungsverbund (WBV) Saarland und das Transformationsnetzwerk Saarland bieten von März bis Mai nächsten Jahres im AK-Bildungszentrum Kirkel ein kostenloses 3-Tagesseminar Qualifizierung zum Transformationsmentor an. Die Termine sind am Donnerstag, 13. März, Donnerstag, 10. April, und Donnerstag, 8. Mai, Beginn ist jeweils um 15 Uhr. Transformationsmentoren sind als Experten für Weiterbildung und Transformation in ihren Betrieben tätig. Sie motivieren für das Thema Weiterbildung und sind vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen für Kollegen, die sich gerne weiterqualifizieren möchten, aber Hilfestellung bei den ersten Schritten benötigen.

Infos: https://weiterbildungsportal.saarland/themen/weiterbildungsverbund-wbvsaarland/qualifizierung-zur-transformationsmentorin/zum-transformationsmentor

BILDER-GESCHICHTEN

AUS DER REGION



Absolventen lassen an der Uni die Hüte fliegen

Die Absolventen des Masterstudiengangs "Europäisches und internationales Recht" am Europa-Institut und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Saar-Uni freuen sich über ihre Abschlüsse. Während einer Feier in der Aula der Uni warfen die Absolventen ihre Hüte in die Luft.

Foto: Iris Maurer

Kunst aus Fasern und Fäden

Die Diplom-Designerin und Künstlerin Anna Maria Sannà entwickelt in ihrem Atelier auf dem Scheidterberg Werkideen, die sie verfeinert oder auch wieder verwirft. Techniken werden ausprobiert und in Werkserien umgesetzt. Das aktuelle Werk "Verwicklungen Dresscode 2024" zeigt Objekte, Gewebemanipulationen und Installationen. Foto: Iris Maurer



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



Projekt zur religiösen Verständigung

Beim Auftakt des Pilotprojektes "Growing4Respect" zeigen Benjamin Chait (Lehrer für jüdische Religion, rechts) und Religionslehrer und Lehrbeauftragter Akin Aslan (Lehrer für Islam) in der Marie-Curie-Schule in Völklingen Grundzüge und Gemeinsamkeiten ihrer Religionen auf. Foto: Iris Maurer

Video-Dokumentation über die Vielfalt in Saarbrücker Wohnbezirk

Für das Projekt "Bunkhouse – Block Party" arbeiten Philipp Majer, Martha Bayer, Lukas Ratius und Muriel Serf (v.l) im Atelier von MM, M in der Großherzog-Friedrich-Straße in Saarbrücken zusammen. Das Projekt "Block Party" von Lukas Ratius und Philipp Majer zeigt in einer Videodoku die Vielfalt der Anwohnerinnen und Anwohner rund um die Großherzog-Friedrich-Straße auf.

Foto: Iris Maurer



4,6 Mio.

Beschäftigte

haben im Jahr 2023 in Deutschland mehr gearbeitet, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart. Das entsprach einem Anteil von 12 % der insgesamt 39,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Dabei leisteten Männer mit einem Anteil von 13 % etwas häufiger Mehrarbeit als Frauen (10 %). Von den Personen, die 2023 mehr gearbeitet hatten als vertraglich vereinbart, leistete jede oder jeder Fünfte (20 %) unbezahlte Überstunden.

80%

betrug im Jahr 2023

der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit auch im Homeoffice erfassen. Das teilte die Hans-Böckler-Stiftung im Böckler-Impuls mit. 2021 lag der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitszeit auch im Homeoffice erfassen bei 73 %, im Jahr 2019 bei 65 %. Die Ergebnisse stammen aus der Studie Arbeitszeiterfassung, Entgrenzung und Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023.

46,8%

aller Tarifbeschäftigten

in Deutschland erhalten 2024 Urlaubsgeld. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, bekommen sie durchschnittlich 1.644 Euro brutto für die Urlaubskasse. Das sind 2,6 % oder 42 Euro mehr als im Vorjahr (1.602 Euro). Im Vergleich dazu erhöhten sich die Preise für Pauschalreisen von Mai 2023 bis Mai 2024 um 5,6 %.

2023 gab es mehr Streiks als im Vorjahr

ARBEITSKAMPF Deutlicher Anstieg zu verzeichnen



Im internationalen Vergleich liegt Deutschland im unteren Mittelfeld.

Bei den Arbeitskämpfen und den durch Streiks ausgefallenen Arbeitstagen war 2023 gegenüber 2022 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Zahl der Teilnehmenden sowie die Summe der ausgefallenen Arbeitstage lagen allerdings unter dem Höchststand von 2015. Das zeigt die WSI-Arbeitskampfbilanz 2023. Auch 2024 dürfte "eher ein arbeitskampfintensives Jahr werden", schreiben die WSI-Fachleute Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten, Marlena-Sophie Luth und Thilo Janssen. Ob dabei die Werte von 2023 übertroffen werden, sei aber noch offen. Viel werde vom Verlauf der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie im Herbst abhängen. Im internationalen Vergleich bewege sich Deutschland immer noch im unteren Mittelfeld. Für 2023 wurden 312 Arbeitskämpfe ermittelt und damit 87 mehr als 2022. Rechnerisch fielen dadurch 1,53 Millionen Arbeitstage aus - mehr als doppelt so viele wie 2022. Etwas anders sah hingegen die Entwicklung bei der Streikbeteiligung aus: Die Zahl der Teilnehmenden ist 2023 gegenüber dem Vorjahr von 930.000 auf 857.000 gesunken.

In der internationalen Streikstatistik liegt Deutschland weiterhin im unteren Mittelfeld, so die Schätzung des WSI. Hierzulande fielen zwischen 2013 und 2022 aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt pro 1.000 Beschäftigte rund 18 Arbeitstage aus. Den höchsten Wert weist Belgien mit im Schnitt 103 Ausfalltagen auf, es folgen Frankreich mit 92 Tagen, Finnland mit 90 Tagen und Kanada mit 83 Tagen.

www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mehr-streiks-61683.htm

190.100

Personen haben 2023 in Deutschland

Förderleistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Aufstiegs-BAföG) erhalten. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, sank die Zahl der Geförderten damit um 2.300 oder 1,2 % gegenüber dem Vorjahr. Mit dem Aufstiegs-BAföG werden Teilnehmende an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Bildungsmaßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt.

Gesundheitsangebote werden selten genutzt

UMFRAGE Warum jeder Fünfte verzichtet

"Die Betriebsärztin ist im Haus": E-Mails mit diesem oder einem ähnlichen Betreff kennen viele Erwerbstätige aus ihrem Arbeitsalltag. 77 Prozent der Befragten gaben in einer YouGov-Befragung im Auftrag der SBK Siemens-Betriebskrankenkasse an, dass es an ihrem Arbeitsplatz Gesundheitsangebote gibt. Die Angebote sind vielfältig. Das häufigste Gesundheitsangebot, von dem Beschäftigte berichten, sind dabei Impfungen. 49 Prozent der Befragten gaben an, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz etwa gegen Grippe oder Corona immunisieren lassen können. 27 Prozent der Befragten haben dieses Angebot auch schon genutzt. 44 Prozent der Befragten können Sehtests und Augenuntersuchungen machen lassen. Auf Platz drei liegen Bewegungsangebote: 43 Prozent berichten, dass sie bewegte Pausen, After-Work-Sport oder auch vergünstigte Mitgliedschaften im Fitnessstudio nutzen können. Verbreitet sind unter anderem auch Hilfen zur Stärkung der mentalen Gesundheit wie etwa Achtsamkeitstrainings (40 Prozent), Rückentrainings (39 Prozent) oder medizinische Vorsorgeuntersuchungen wie Herz-Checks (34 Prozent). Rund ein Viertel (27 Prozent) hat die Möglichkeit, am Arbeitsplatz Termine zur Krebsvorsorge wie etwa das Hautkrebsscreening wahrzunehmen.

Doch 19 Prozent der Erwerbstätigen, die Zugang zu mindestens einem solchen Angebot haben, verzichten darauf, es wahrzunehmen. Sie wurden gefragt, was es bräuchte, damit sich das ändert. 37 Prozent gaben an, dass sie die Gesundheitsangebote nutzen würden, wenn es mehr zeitliche Flexibilität gäbe. 32 Prozent wünschen sich vom Arbeitgeber eine klare Ansage, dass Sehtests und Co. während der Arbeitszeit erledigt werden dürfen. Und 29 Prozent sind mit den Angeboten an sich nicht zufrieden.

Für die Umfrage hat das Institut YouGov insgesamt 1.055 Erwerbstätige im Zeitraum vom 28. Juni bis zum 1. Juli 2024 befragt. **tmn**

Dynamisch sitzen

BÜROSTUHL Experte gibt Haltungstipps

Um Beschwerden vorzubeugen, sollten Beschäftigte alles an Freiheitsgraden nutzen, was ein Bürostuhl bietet. Das empfiehlt Andreas Stephan, Präventionsexperte bei Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). Das heißt etwa: die Rückenlehne nicht feststellen, sondern die Pendelbewegung freischalten und auf die Körpergewichtssituation anpassen. Und auch dynamisches Sitzen ist erlaubt, man sollte also nicht zu lange in einer Position bleiben und so viele Positionswechsel wie möglich einbauen. Im Interview mit dem Magazin "Certo" erläutert Stephan auch die Mindestanforderungen an einen Bürostuhl: Die Sitzfläche sollte in der Höhe verstellbar sein, auch die Rückenlehne sollte sich einstellen lassen sowie die Vorwärtskrümmung im Bereich der Lendenwirbelsäule gut unterstützen. Armlehnen seien ebenfalls wichtig. Wer sie auf einer Linie mit der Tischkante einstellt, könne die Oberarme darauf abstützen und so die Haltearbeit in den Schultern verringern. tmn



Ein Bürostuhl sollte auch Armlehnen haben.

Gesündere Ernährung im Job

DREI GUTE STRATEGIEN

Zeitdruck oder völlig vertieft in eine Aufgabe: Dass gesunde Ernährung besonders am Arbeitsplatz häufig zu kurz kommt, hat verschiedene Ursachen. "Hinzu kommt, dass viele Betriebskantinen inzwischen zwar gesünderes Essen anbieten, aber auch hier besteht noch Handlungsbedarf", sagt Ralf Hirmke, Vorstand der Betriebskrankenkasse BKK ZF & Partner. Die Betriebskrankenkasse hat beim Institut für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) eine Umfrage zu den neuen Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) in Auftrag gegeben. Das Ergebnis: Von rund 1.000 Befragten hält es nur etwa die Hälfte für realistisch, sich nach den kürzlich angepassten Richtlinien zu ernähren. Dazu gehört etwa, nur 300 Gramm Fleisch und Wurst und ein Ei pro Woche zu essen. Stattdessen sollten Verbraucher vor allem auf Gemüse, Hülsenfrüchte, Vollkorngetreide sowie Obst und Nüsse setzen. Am Arbeitsplatz fällt es der Befragung zufolge vielen besonders schwer, auf ausgewogene Mahlzeiten zu achten. Nur rund ein Viertel der Erwerbstätigen (25,8 Prozent) gibt an, sich im Job gesünder zu ernähren als in der Freizeit. Schon mit simplen Strategien können Berufstätige aber Schritte in Richtung gesunder Ernährung gehen. Was empfiehlt Fabian Krapf, Geschäftsführer und Ernährungsberater beim IFBG?

1. Meal Prepping

Der englische Begriff Meal Prepping meint das Vorkochen von Mahlzeiten. Im Berufsalltag heißt das: Vorbereiten von gesunden Speisen für den Arbeitstag. "Am besten startet man mit einfachen Snacks wie Gemüse-Streifen oder einem Mix an Nüssen und weitet es dann auf ganze Gerichte aus", sagt Krapf.

2. Reizkontrolle

Aus den Augen, aus dem Sinn: Die Reizkontrolle spielt am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. "Ein Schokoriegel in Sichtweite ist natürlich nicht empfehlenswert, eine Banane schon eher", so Krapf. Der Ernährungsberater weist auf sogenannte Smart Bottles hin. Die machen sich bemerkbar, wenn man länger nicht getrunken hat. "Und dies kann auch eine gute Erinnerung sein für einen gesunden Snack, sofern man Hunger verspürt oder Energie benötigt."

3. Gesundheits-Tandem mit Teammitgliedern

Kolleginnen und Kollegen können bei einer gesunden Ernährung am Arbeitsplatz helfen. Etwa in Form eines Gesundheits-Tandems. "Finden Sie eine Person im Team und verabreden Sie sich zum gesunden Mittagessen oder Salat-Zubereiten in der Mittagspause", so Krapfs Tipp: "Und loben Sie einander für erreichte Ziele."



Alter(n)s gerechte Berufswelt: Gesund arbeiten bis zur Rente

VORAUSSETZUNGEN Viele Arbeitgeber müssen umdenken

Die Erkenntnis, dass die Menschen heute immer älter werden, ist nicht neu. Doch im Arbeitsalltag scheint das noch nicht wirklich angekommen zu sein. Denn Jobs und Dienstpläne sind oft nur auf die jungen und ganz fitten Beschäftigten ausgelegt.

Von Katja Sponholz

Spätestens seit das verlängerte Renteneintrittsalter mit 67 gilt, müsste es eigentlich jedem klar sein: Wer als Jugendlicher seine Ausbildung im Handwerk oder der Industrie begonnen hat, kann dort mehr als 40 Jahre später nicht mehr dieselben körperlichen Voraussetzungen erfüllen. Und wer nach dem Studium einen akademischen Beruf ergriffen hat, steht mit Ü60 manchmal vielleicht vor kognitiven Herausforderungen, über die junge Menschen nur müde lächeln. Das heißt: Unternehmen müssen ihre Arbeitsbedingungen an ein verlängertes Erwerbsleben anpassen. Stichwort "alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung". Das Ziel: "Sie soll ältere Beschäftigte auffangen und gesunde Arbeitsbedingungen bis zum Renteneintritt schaffen", so der Vorstandsvorsitzende der Arbeitskammer, Jörg Caspar, bei einer Netzwerkveranstaltung der AK zu genau diesem Thema.

Wobei das kleine "n" einen großen Unterschied macht: "Altersgerecht bedeutet im Prinzip, dass man sich die Älteren vor Augen hält und ihre Arbeit so gestaltet, dass sie diese bis zum Ruhestand gut erledigen können", erklärt Prof. Dr. med. Elke Ochsmann, Leiterin des Instituts für Arbeitsmedizin und Public Health am Universitätsklinikum des Saarlandes. Hingegen versteht man unter "alternsgerecht", dass man praktisch schon mit dem Eintritt der Nachwuchs-

kräfte in den Job beginnt, sich Gedanken zu machen, in welchen Lebensphasen Menschen Unterstützung brauchen, wo sich Arbeit verändern kann, wo es hilfreich wäre, andere Arbeitszeitmodelle umzusetzen. "Dann denkt man sozusagen den gesamten Lebensprozess bei der Arbeitsplatzgestaltung mit", so Ochsmann. Und es gibt einen weiteren Aspekt: Denn auch jüngere Arbeitnehmer sind nicht alle gleichmäßig leistungsfähig. Etwa dann, wenn in "heißen" Lebensphasen zusätzliche private Belastungen durch Kinder oder auch pflegebedürftige Angehörige kommen.

Gerade, weil vor allem der Anteil der 55- bis 64-jährigen Arbeitskräfte in den letzten Jahren stark zugenommen hat und es heute immer schwieriger ist, jüngeres Fachpersonal zu finden, versuchen vor allem große Betriebe, die Job-Bedingungen

entsprechend zu gestalten. "Kleine und mittelständische Unternehmen beschäftigen sich noch nicht so sehr damit", bedauert die Expertin. "Vielleicht weil sie gar nicht die Kapazitäten haben, sich so intensiv damit auseinanderzusetzen, da bei ihnen ihr Tagesgeschäft im Vordergrund steht."

Doch es gibt auch positive Beispiele. Selbst bei solchen Berufen, wo man sich auf den ersten Blick vielleicht nur schwer vorstellen kann, wie die Beschäftigten in einem höheren Lebensalter eingesetzt werden können. Dachdecker etwa. "Es gibt Chancen, man muss nur kreativ sein", meint Elke Ochsmann. Sie wisse von Betrieben, wo leistungsgewandelte Mitarbeiter, die nicht mehr klettern können, eingesetzt werden, um eine Drohne zu bedienen, die bei der Dachausmessung unterstützt. Grundsätzlich brauche es bei allen Beteiligten ein entsprechendes Bewusstsein und Entgegenkommen: "Wenn auf beiden Seiten ein gewisses Verständnis vorhanden ist, dass der Ältere weiter beschäftigt werden möchte und er einen wertvollen Beitrag zum Unternehmen leistet, findet man in den meisten Fällen Möglichkeiten", ist sie überzeugt. Klar sei aber auch: Wenn eine ganze Kohorte sagen würde, dass sie beispielsweise keine Schichtarbeit mehr machen wolle, seien auch dem Unternehmen irgendwo Grenzen gesetzt.

Um die Anforderungen an ein alter(n)sgerechtes Arbeiten erfüllen zu können, wünscht sich die Arbeitsmedizinerin, dass Betriebe die schon jetzt vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen ernst nehmen und entsprechend gestalten – etwa so, wie es bei größeren Unternehmen in der Automobilbranche der Fall sei. "Die können quasi auf Knopfdruck sagen, welche Tätigkeiten bei welcher Leistungseinschränkung – wenn jemand etwa nicht mehr so schwer heben oder tragen kann – dann noch in Frage kommen."

Zum Vorbild könne man sich auch Regelungen beim Mutterschutz und der Gefährdungsbeurteilung nehmen: "Ganz gleich, welchen Arbeitsplatz man bewertet, denkt man dann immer gleich für eine schwangere Beschäftigte mit." Ideal wäre es, wenn künftig auch der Altersprozess gleich in solche Überlegungen einbezogen würde: "Das ist gesetzlich nicht gefordert, wäre aber auf jeden Fall etwas, worüber man nachdenken könnte", sagt die Wissenschaftlerin.

Gerade eine solche systematische Regelung hätte noch einen weiteren Vorteil gegenüber individuellen Absprachen: Weil es dann nicht um den "Nasenfaktor" gehe, ob also jemand entsprechend vernetzt sei und gut mit dem Personalchef klarkomme, sondern weil man dann ohne Ausnahme eine gute Lösung für alle Beteiligten finden müsse. "Das wäre ein Traum", sagt Ochsmann. "Aber die Praxis sieht leider noch anders aus."

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.



Der Anteil der 55- bis 64-jährigen Arbeitskräfte hat in den letzten Jahren stark zugenommen.

Moralische Verpflichtung

IG METALL: DEMOKRATIE IN GEFAHR

Gewerkschafter kritisieren die Forderung, das Renteneintrittsalter noch weiter nach hinten zu verlegen. "Wer die Lebensarbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlängern will, wer frühere Renteneintritte mit Abschlägen bestrafen will, der hat die moralische Verpflichtung, die Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass ein gesundes und längeres Arbeiten möglich ist", sagte Thorsten Dellmann, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken, bei der Netzwerkveranstaltung der AK. "Die ständige Diskussion über die Lebensarbeitszeit und die vermeintlichen "Luxus-Arbeitsplätze' in Deutschland sägen an den Grundfesten unserer Demokratie." Eine starke Demokratie benötige den Glauben an eine sichere Zukunft, gerade in den Fragen der Alterssicherung.

Wenn Beschäftigte an Grenzen kommen

RECHT AUF BERATUNG NUTZEN

Wer sich in seinem Job aus gesundheitlichen Gründen überfordert fühlt, sollte zum Betriebsarzt gehen. "Es gibt die sogenannte Wunschvorsorge, das wissen leider nur relativ wenige und nutzen auch relativ wenige", sagt Arbeitsmedizinerin Elke Ochsmann. Die Beschäftigten hätten ein Recht darauf, klären zu lassen, welche Möglichkeiten es dann gebe. "Der Vorteil: Der Betriebsarzt unterliegt der Schweigepflicht, kennt sich mit Gesundheit und Arbeitsplatzbedingungen aus und kann eine erste grobe Einschätzung geben, ohne dass man gleich den Arbeitgeber informieren muss."

ANSPRECHPARTNER

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

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



Denis Lozian arbeitet als Streetworker für die Landeshauptstadt Saarbrücken in der aufsuchenden Arbeit und kümmert sich um rund 20 bis 30 obdachlose Menschen. Da leider kein Fototermin mehr zustande kam, gibt es diesmal an dieser Stelle ein Symbolfoto zu sehen.

"Man braucht eine hohe Frustrationstoleranz"

PORTRÄT Denis Lozian ist Streetworker in der Landeshauptstadt

Von Katja Sponholz

Auf die Frage, ob er ein besonders sozialer Mensch sei und deshalb Sozialarbeiter geworden sei, findet Denis Lozian auf Anhieb keine Antwort. "Ich habe halt gedacht, was mache ich gut", blickt er auf die Zeit nach seinem Fachabitur zurück. Und weil er gerne einen kommunikativen Job und mit Menschen zu tun haben wollte, fiel seine Studienwahl auf soziale Arbeit. So vielfältig wie das Studium waren auch seine ersten Berufsjahre: Mit Tätigkeiten in der stationären Wohnungslosenhilfe, bei der Begleitung von unbegleite-

ten minderjährigen Flüchtlingen, in der Kita, in der Bildungsarbeit mit Erwerbslosen und bei der Unterbringung von Flüchtlingen und Obdachlosen.

Seit Beginn des Jahres hat der 34-Jährige eine besondere Herausforderung: Für die Landeshauptstadt Saarbrücken ist er als Streetworker im Einsatz und hat seinen Schwerpunkt in der aufsuchenden Arbeit. Und das im wahrsten Sinne des Wortes: Denn er sucht die Menschen, die er unterstützen möchte auf der Straße, in ihrem eigenen Lebensumfeld, auf. Meistens an ihren Schlafplätzen oder so genannten La-

gerstätten, die jedoch häufig wechseln. Seine Arbeit reicht von einfachen Tipps, wo es Unterkunftsmöglichkeiten gibt, bis zur Vermittlung an spezielle Fachkräfte oder Einrichtungen, wenn etwa Suchtprobleme vorliegen. Oder aber er bietet Alltagsunterstützung an, indem er die Betroffenen auf Wunsch bei Behördengängen begleitet oder mit ihnen Anträge ausfüllt. Vorausgesetzt, die Klienten wollen seine Hilfe und seinen Rat auch wirklich annehmen. "Das oberste Gebot ist, ihre Entscheidung zu akzeptieren, wenn sie keine Fremdgefährdung oder Eigengefährdung darstellen", erläutert der Sozialarbeiter. Denn selbst auf Verwahrlosung habe jeder Mensch das Recht.

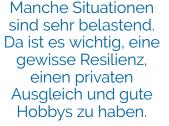
Manchmal ist er schon morgens um 6 Uhr unterwegs, um mit den Obdachlosen in Kontakt zu kommen. Zwischen 20 und 30 sind es, um die er sich kümmert und mit denen er vor allem klärt, ob sie Bedarf an einer Unterbringung haben oder ob sie in ihrer Lebenssituation bleiben wollen. Dass manche gar nicht auf seine Ansprache reagieren, dass er sogar beschimpft wird, gehört dazu. Auch wenn es selbst für ihn als Profi nicht immer leicht ist. "Man braucht eine hohe Frustrationstoleranz in diesem Job", gibt er zu. Beispielsweise dann, wenn diejenigen, für die man sich einsetzt, Termine nicht wahrnehmen. Oder wenn man ihnen eine Unterkunft organisiert hat - und nach zwei Tagen gehen sie freiwillig zurück auf die Straße, weil sie jemand in der Einrichtung "doof angeguckt" habe. "Auch wenn so etwas für mich nicht nachvollziehbar ist, muss ich das akzeptieren", weiß Denis Lozian. Ihm hilft dabei die Einstellung, dass er als Dienstleister für die Stadt unterwegs ist und er mit seiner Arbeit nicht die Welt retten kann. Deshalb habe er auch nicht den Anspruch, sich an dem Idealzustand erfreuen zu können: Etwa, dass jemand endlich weg von der Straße sei und eine eigene Wohnung gefunden habe. "Es sind die kleinen Sachen, über die ich mich freue", gibt der Streetworker zu. Wenn er ein gutes Gespräch mit einem Klienten geführt hat, wenn dieser etwas von seinem Leben

oder seinem Alltag erzählt oder man zusammen gelacht hat.

Und natürlich gibt es auch traurige Momente. Zum Beispiel dann, wenn er von Menschen erfährt, die er schon länger kannte und die gestorben sind. "Manche Situationen sind sehr belastend. Da ist es wichtig, eine gewisse Resilienz, einen privaten Ausgleich und gute Hobbys zu haben", sagt Lozian.

Trotz aller Herausforderungen möchte er seine Arbeit nicht tauschen. Auch wenn er jetzt schon weiß, dass er nicht ewig als

Streetworker unterwegs sein wird. "Schon von der körperlichen Fitness her kann ich das bis Mitte 60 sicherlich nicht mehr machen." Wo er irgendwann einmal arbeiten möchte, weiß er jetzt noch nicht. Klar sei aber: "Jeder möchte sich doch fachlich immer weiterentwickeln", glaubt Lozian. "Und die Handlungsfelder für Sozialarbeiter sind vielfältig."





HINTERGRUND

- Voraussetzung ist in der Regel ein Studium der Sozialen Arbeit. Auch ein Studium der Sozialpädagogik ermöglicht den Einstieg als Streetworker. Formal reicht ein Bachelorabschluss, um als Streetworker tätig zu sein.
- ▶ Potenzielle Arbeitgeber sind Sozialämter und Jugendämter, Wohlfahrtsorganisationen, soziale Einrichtungen und kirchliche Träger.
- ► Laut karrieresprung.de fangen Sozialarbeiter bei einem monatlichen Bruttogehalt von zirka 3.400 Euro an und erreichen in der letzten Stufe rund 4.900 Euro. ks

"Die Transformation in Richtung Wasserstoff ist unausweichlich"

TRASAAR Wie das Saarland ein attraktiver Wirtschaftsstandort bleiben kann

Die saarländische Industrie blickt mit Sorgen in die Zukunft. Doch wie muss die Transformation gestaltet werden, damit sie erfolgreich verläuft? Und welche Effekte bringt der Umbau auf eine Wasserstoff-Wirtschaft? Um diese und weitere Fragen ging es bei einer TraSaar-Veranstaltung im Saarlouiser Theater am Ring.

Von Alexander Stallmann

Wahnsinnig spannend und zugleich sehr herausfordernd - so beschrieb der saarländische Wirtschaftsminister Jürgen Barke die Situation der saarländischen Wirtschaft Ende September im Theater am Ring in Saarlouis. Barke war dort einer der Gäste der TraSaar-Veranstaltung "Gemeinsam Transformation gestalten: Das Saarland als zukunftsfester Wirtschaftsstandort". Beim Blick in die Zukunft der saarländischen Wirtschaft spielte an jenem Nachmittag das Thema Wasserstoff eine besondere Rolle. So stellten Magnus Barth, Leiter des Teilprojekts Qualifizierung bei TraSaar, und Anke Mönnig von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH aus Osnabrück Ergebnisse einer Studie zu den Potenzialen einer saarländischen Wasserstoffwirtschaft vor.

Die Vision sei dabei klar: "Der Standort Saarland könnte Vorreiter einer grünen Industrie werden", sagte Magnus Barth. Doch wie realistisch ist das? Welches Potenzial hat das Saarland beim Wasserstoff? Und welche Wertschöpfungs- und Beschäftigteneffekte kann man erhoffen und erwarten? Die Antworten auf diese Fragen hängen in erheblichem Maße davon ab. wie eine Transformation hin zur Wasserstoff-Wirtschaft gestaltet wird. Die Studien-Verfasser gingen deshalb von einer möglichst plausiblen Wasserstoff-Transformation im Saarland aus. Diese



Sarah Sassou (Mitte) moderierte die Podiumsdiskussion mit Hans-Ulrich Koch (links), Ralf Reinstädtler (Zweiter von links), Jürgen Barke (Zweiter von rechts) und Carsten Schermuly (rechts).

vorausgesetzt, so die Ergebnisse der Studie, sind durchaus positive Effekte zu erwarten. Die Wertschöpfung würde im Jahr 2045 um 702 Millionen Euro und die Zahl der Erwerbstätigen um 1.400 Personen höher liegen als in einem Szenario ohne Wasserstofftransformation. Die werbstätigeneffekte fallen dabei den Angaben zufolge in Relation zur bundesweiten Entwicklung überdurchschnittlich aus. Das Fazit von Barth und Mönnig war dementsprechend eindeutig: Die Transformation in Richtung Wasserstoffwirtschaft ist unaus-

Optimismus ist trotz der schwierigen Situation wichtig

Essenziell ist eine gute Wasserstoffinfrastruktur auch für die Produktion von grünem Stahl. In einer Diskussionsrunde mit dem geschäftsführenden IG-Metall-Vorstandsmitglied Ralf Reinstädtler, dem Wirtschaftspsychologen Professor Carsten Schermuly von der University of Applied Sciences Berlin und Hans Ulrich Koch, geschäftsführender Gesellschafter Dillinger Fabrik gelochter Bleche, unter-

strich Wirtschaftsminister Jürgen Barke: "Wir produzieren im Saarland den besten Stahl der Welt". Nun müsse man es nur noch schaffen, die guten Produkte aus der Vergangenheit umweltfreundlich und im Einklang mit unserem Planeten weiter zu produzieren. Allerdings sei es auch schon immer so gewesen, dass bestimmte Produkte zu bestimmten Zeiten vom Markt verschwunden sind.

Die Komplexität der Transformation erläuterte Barke bildlich: "Wir sitzen alle in einem Zug und haben das gemeinsame Ziel vor Augen. Aber 50 Prozent der Gleise sind noch nicht gebaut", so der Wirtschaftsminister. Alle Vorschläge seien gemacht. Jetzt müsse der Bund nur noch verstehen, dass wir ein Sondervermögen brauchen. Trotz der äu-Berst herausfordernden Situation sei es wichtig, nicht alles zu zerreden. Man müsse vielmehr zum Optimismus zurückkehren. Dem pflichtete Carsten Schermuly bei: Wer in einen Jammerzirkel gerate, finde keine Zeit mehr für Lösungsansätze. Deshalb müsse man raus aus den Jammerzirkeln und rein in die Lösungsexplorationen.

Das Transformationsnetzwerk Saar (TraSaar) ist ein Zusammenschluss von Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen mit dem Ziel, die Transformation der regionalen Wirtschaft zu unterstützen und Beschäftigung zu sichern. Das TraSaar-Teilprojekt Qualifizierung ist bei der Arbeitskammer des Saarlandes angesiedelt. Weitere Infos: www.trasaar. saarland

Den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt als Chance begreifen

WSAGR Das Saarland und die Großregion gemeinsam mit den Sozialpartnern stärken

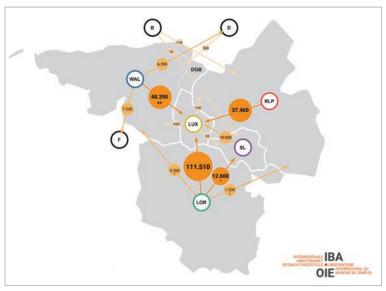
Mit dem Ende des Jahres 2024 geht auch die aktuelle Legislaturperiode des Wirtschaftsund Sozialausschusses (WSAGR) unter der Präsidentschaft von Rheinland-Pfalz zu Ende. In dieser Legislaturperiode war die Arbeitskammer durch ihren Hauptgeschäftsführer Thomas Otto erstmals mit der Leitung der Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt" betraut und hat sich vor allem mit den Themen Fachkräftebedarf und Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels in der Großregion beschäftigt.

Von Isabel Winzer

In der Großregion leben Menschen verschiedener Nationen zusammen, die unterschiedliche Sprachen sprechen. Was sie verbindet, ist ein gemeinsamer Wirtschaftsraum, der kulturelle Austausch über die Grenzen hinweg sowie die gemeinsame Lebensregion. Um den Menschen gerecht zu werden und sie politisch optimal zu vertreten, vereint der Gipfel der Großregion seit 1995 die Vertreter der amtierenden Exekutiven aller Partnerregionen: Saarland, Rheinland-Pfalz, Belgien, Frankreich (Elsass, Lothringen) und Luxemburg.

Der Gipfel nimmt die führende Rolle in der institutionellen Zusammenarbeit der Großregion ein und gibt die Gesamtstrategie vor. Alle zwei Jahre übernimmt eine andere Partnerregion den Vorsitz des Gipfels derzeit Rheinland-Pfalz, kommenden Jahr wird dieser Vorsitz an die Wallonie übergehen. Der Gipfel wird dabei vom Interregionalen Parlamentarierrat (IPR), dem vom Wirtschaftsund Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) sowie dem Interregionalen Gewerkschaftsrat (IGR) beraten.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion setzt sich aus Vertretern der Arbeit-



Die Karte zeigt die Grenzgängerströme in der Großregion. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist das Herzstück der Großregion. Mit über 250.000 Grenzpendlern hat die Großregion EU-weit den größten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

geber- und der Arbeitnehmerseite zusammen. Wie beim Gipfel wechselt auch im WSAGR der Vorsitz alle zwei Jahre. Besonders ist, dass die Präsidentschaft im WSAGR zwischen den beiden Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – rotiert.

Die Arbeit im WSAGR erfolgt in verschiedenen Arbeitsgrup-

Aus- und Weiterbildung stärker fördern

pen. Die Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt", die unter der Leitung von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto in den vergangenen zwei Jahren tätig war, hat sich in dieser Legislatur intensiv mit den Themen Fachkräftebedarf und Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels in der Großregion beschäftigt. Dabei wurde unter anderem Folgendes deutlich: Angesichts der aktuellen Herausforderungen muss die europäische Modellregion "Großregion" den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vor allem als Chance begreifen. Dafür ist es entscheidend, ein gemeinsames Verständnis für die Zusammenarbeit zu entwickeln. Konkret bedeutet dies, gezielt Gruppen anzusprechen, die bislang weniger stark in den Arbeitsmarkt integriert sind, und ihre Teilhabe zu fördern. Ausund Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens als Teil der Arbeitskultur muss politisch stärker gefördert werden. Der erfolgreichste Weg dahin führt über eine enge Zusammenarbeit in der Großregion. Um das Zusammenleben darüber hinaus für die Menschen in der Großregion weiter zu verbessern, benötigen wir unter anderem die Schaffung von klaren Regelungen für Homeoffice und Telearbeit, einen weiteren Abbau von Mobilitätsbarrieren sowie eine konsequente Förderung der Sprachkompetenz.

Es bleibt noch viel zu tun. Wenn wir unsere Kräfte als Europäerinnen und Europäer in der Großregion bündeln, können wir gemeinsam mehr erreichen und als Modellregion weit über unsere Grenzen hinaus strahlen.

Isabel Winzer ist Beauftragte der Geschäftsführung für grenzüberschreitende und überregionale Aufgaben.

"Alle Menschen haben ein Recht auf ein würdiges Leben"

GASTBEITRAG Katja Göbel fordert eine menschenwürdige Migrationspolitik



Katja Göbel (Foto: Michael Stephan) ist als Leiterin des Katholischen Büros Saarland die Vertreterin (Bevollmächtigte) der Bischöfe von Spever und Trier im Saarland gegenüber der Politik, der Landesregierung, den Behörden und der Gesellschaft.

"Migration geht uns alle an und wir sollten uns darauf konzentrieren, wie wir zugewanderte Menschen effektiv in die Gesellschaft integrieren können". Das waren zentrale Aussagen des Titelthemas "Migration" der AK-Konkret im Juni. Seitdem werden immer schärfere Maßnahmen in der Migrationspolitik gefordert. In diesem Gastbeitrag äußert sich Katja Göbel aus christlicher Sicht und fordert eine menschenwürdige Migrationspolitik - eine Perspektive, die auch aus Sicht der AK wieder deutlich in den Vordergrund gestellt werden muss.

Von Katja Göbel

Wir leben in einer herausfordernden Zeit: Terror und Kriege wüten und wir müssen mit ansehen, wie sie Menschen auf der ganzen Welt unsägliches Leid zufügen. Unendlich viele Menschen werden getötet, verletzt oder schwer traumatisiert. Sie werden ihrer Heimat beraubt. Vielen bleibt keine andere Wahl, als aus ihrer Heimat zu flüchten, Freunde und Familie zurückzulassen und sich auf den gefährlichen Weg in eine ungewisse Zukunft zu machen. Wir leben auch in Zeiten, in denen die Themen Flucht und Migration stark polarisieren. Gerade in den letzten Wochen ist das wieder sehr deutlich geworden. Insbesondere nach dem tragischen Attentat in Solingen, bei dem ein geflüchteter Syrer, der hätte abgeschoben werden sollen, Menschen ermordet und schwer verletzt hat. Solche Ereignisse erschüttern uns und werfen Fragen auf: Wie gehen wir als Gesellschaft mit diesen Herausforderungen um? Wie finden wir den richtigen Weg zwischen dem Schutz der Bevölkerung und unseren humanitären Verpflichtungen?

Die Ergebnisse der Wahlen in Sachsen und Thüringen haben uns deutlich das Erstarken der AfD vor Augen geführt. Auch das zeigt, wie sehr die Themen Flucht und Sicherheit die Menschen bewegen. Doch in dieser Situation ist es wichtig, dass wir uns nicht von Angst und Misstrauen leiten las-

Aufeinander zugehen und den Dialog suchen

sen, sondern uns auf das besinnen, was uns als Christen ausmacht. Unser christlicher Glaube lehrt uns: "Liebet einander, wie ich euch geliebt habe." Diese Worte Jesu sind ein Aufruf zur Nächstenliebe und zur Verantwortung füreinander. Sie erinnern uns daran, dass jeder Mensch, unabhängig von seiner Herkunft, seiner Religion oder seinem sozialen Status, eine unveräußerliche Würde besitzt. Diese ist nicht nur ein Prinzip unserer Verfassung, sondern auch

tief in unseren christlichen Wurzeln verankert. Wenn wir also über Flucht und Migration sprechen, müssen wir uns daran erinnern, dass es um Menschen geht, die ein Recht auf ein würdiges Leben haben. Ein Recht auf Asyl. In der Praxis allerdings zeigt man Geflüchteten mit der Art und Weise, wie man sie behandelt, dass man ihnen weniger Wert beimisst. Es ist daher dringend notwendig, sich immer wieder daran zu erinnern: "Jeder Migrant ist eine menschliche Person, die als solche unveräußerliche Grundrechte besitzt. die von allen und in jeder Situation respektiert werden müssen."

Natürlich dürfen die Ängste und Sorgen der einheimischen Bevölkerung nicht ignoriert werden. Sicherheit ist ein legitimes Anliegen und die Geschehnisse in Solingen zeigen, dass wir als Gesellschaft genau hinschauen und handeln müssen, wenn Menschen in Gefahr sind. Aber wir müssen uns fragen: Wie können wir Sicherheit gewährleisten, ohne unsere Menschlichkeit zu verlieren? Wie können wir gerecht handeln, ohne unsere Herzen zu verschließen? Die Antwort liegt vielleicht darin, aufeinander zuzugehen, den Dialog zu suchen und nicht in Stereotypen oder Vorurteilen zu denken.

Wir müssen Strukturen schaffen. die sowohl den Geflüchteten als auch der einheimischen Bevölkerung gerecht werden. Dazu gehört auch, dass wir Integrationsangebote ausbauen und Unterstützung bieten, aber auch klare Erwartungen formulieren. Lassen wir uns nicht von Angst und Misstrauen leiten, sondern von der Liebe, die Jesus uns vorgelebt hat, und der unantastbaren Würde eines jeden Menschen. So können wir eine Gesellschaft schaffen, die sicher und zugleich barmherzig ist. Eine Gesellschaft, in der jeder Mensch, unabhängig von Herkunft oder Status, mit Würde behandelt wird. Wir haben eine Verantwortung dazu. Und um es mit den Worten Willi Grafs zu sagen: Jeder Einzelne trägt die ganze Verantwortung.



Nur im gegenseitigen Austausch können wir eine Gesellschaft schaffen, in der jeder Mensch mit der ihm zustehenden Würde behandelt wird.



Eine Machbarkeitsstdie hat ergeben, dass im Saarland alte, stillegelegte Bahnstrecken reaktiviert werden könnten.

Wegbereiter für die Mobilitätswende

AK Nutzung alter Bahnstrecken ist zu begrüßen

Verkehrsministerin Petra Berg hat im November die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie zur Reaktivierung von fünf Bahnstrecken im Saarland vorgestellt. Wie das Ministerium weiter mitteilte, fördert der Bund im Rahmen des Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetzes (GVFG) Reaktivierungsmaßnahmen mit bis zu 90 Prozent der Investitionskosten. Sowohl für die Primstalbahn als auch für die Strecke Merzig - Losheim und die Rossel- und Bisttalbahn wurde bei mindestens einer betrachteten Strecken-Variante ein positives Nutzen-Kosten-Verhältnis ermittelt, sodass die Förderfähigkeit einer Reaktivierung durch den Bund gegeben wäre.

Aus Sicht der AK würde eine Reaktivierung dieser Strecken zur nachhaltigen Mobilitätswende im Saarland beitragen. "Die Reaktivierung der Strecken schafft Anbindungen, die neue Arbeits- und Lebensräume öffnen, eine umweltfreundliche Mobilität ermöglichen und einen wesentlichen Baustein der öffentlichen Daseinsvorsorge darstellen. Das ist eine wichtige Investition in die Zukunftsfähigkeit des Saarlands", sagte AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. red

Zur Studie: www.saarland.de/mukmav/DE/portale/mobilitaet/informationen/oepnv/vep_oepnv/reaktivierung/machbarkeitsstudie_ node

Fabienne Wolfanger neue DGB-Geschäftsführerin

WAHL Neue Personalie in der Region Saar-Trier

Die Region Saar-Trier des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland hat eine neue Geschäftsführerin. Die 27-jährige Fabienne Wolfanger leitet ab dem kommenden Jahr die DGB-Büros in Saarbrücken und Trier. Der DGB-Bezirksvorstand hat Wolfanger in seiner Sitzung am 15. November ins Amt gewählt. Wolfanger, die damit auf Simone Bubel folgt, wird für insgesamt elf ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände im Saarland, der Stadt Trier, und

den Landkreisen Bernkastel-Wittlich, Eifelkreis Bitburg-Prüm, Trier-Saarburg und Vulkaneifel zuständig sein.

Fabienne Wolfanger wurde 1997 in Neunkirchen geboren und ist seit 2016 ver.di-Mitglied sowie seit 2018 bei der IG Metall. Nach ihrer Ausbildung zur Industriekauffrau in Homburg arbeitete sie ab 2020 für ver.di in Saarbrücken, zuletzt als Landesjugendsekretärin für Rheinland-Pfalz-Saarland.

Projekt zum Thema Ernährungsarmut und -kompetenz

VERBAUCHERZENTRALE

Die Verbraucherzentrale (VZ) Saarland hat im Oktober ein gemeinsam mit den VZ und der Europa-Universität Flensburg durchgeführtes Verbundprojekt vorgestellt. "Gesund und nachhaltig essen mit kleinem Budget - gemeinsam Ernährungsarmut begegnen" will Menschen mit geringem Einkommen dabei zu unterstützen, gesund und nachhaltig zu essen. Außerdem soll ihre Ernährungskompetenz langfristig gestärkt werden. Als Ernährungsarmut wird eine qualitativ und quantitativ unzureichende Ernährung bezeichnet, die oft bedingt ist durch einen ungenügenden Zugang zu gesunden und nachhaltigen Lebensmitteln sowie eine mangelnde Ernährungskompetenz. Laut Bundeszentrum für Ernährung wird das Problem zunehmend gravierender. Steigende Lebensmittelpreise treffen einkommensschwache Haushalte besonders stark. Laut Statistischem Bundesamt gaben im Jahr 2022 Haushalte mit einem Nettoeinkommen unter 1.250 Euro bis zu 70 Prozent ihres Budgets für Lebensmittel, Wohnen und Energie aus, was sie besonders gefährdet.

Im Rahmen des Projekts werden in den nächsten drei Jahren Informationsangebote und Workshops insbesondere für Familien mit geringem Einkommen, Alleinerziehende, Studierende, Senioren, Menschen mit Migrationshintergrund und Personen mit Behinderungen ntwickelt. Angeboten werden sollen kostenlose Informationsveranstaltungen, Einkaufstrainings und Kochkurse sowie Schulungen für Multiplikatoren in sozialen Einrichtungen. Mehr Infos unter: www.vz-saar.de/ernaehrungsarmut

Detaillierter Blick auf das Saarland

AK-DATENINFOS

Die AK hat das Faltblatt Daten-Info aktualisiert. Die Zusammenstellung zu den Themen Bevölkerung und Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung, Bildung und Ausbildung, Wirtschaft und Finanzen, Umwelt und Gesundheit sowie Einkommen und Mitbestimmung erfolgt einmal im Jahr. Dabei wird ein Blick auf die zeitliche Entwicklung der letzten zehn Jahre geworfen sowie ein Vergleich zur Situation im Bundesgebiet gezogen. red

www.arbeitskammer.de/publikationen/ ak-fakten-ak-dateninfos

Ein Glücksfall für Saarbrücken

PORTRÄT Svenja Böttger leitet das Max Ophüls Filmfestival seit über acht Jahren

Seit über acht Jahren leitet die gebürtige Berlinerin Svenja Böttger das Festival Max Ophüls Preis. Seitdem hat sie das Festival konsequent weiterentwickelt.

Von Silvia Buss

Das Max Ophüls Festival findet vom 20. bis 26. Januar statt. Infos: https:// ffmop.de

Im Herbst, erzählt Svenja Böttger, sei sie bei einem Festival in Tschechien gewesen, auf dem sich die wichtigen Filmfestivalmacher Europas träfen. Jedesmal, wenn sie sich vorstellte, hieß es dann: "Max Ophüls Preis, I know, also die kennen uns." Und die Schweden dort hätten gemeint: Immer, wenn sie deutschsprachige Filmschaffende nach dem interessantesten Festival gefragt hätten, wäre der Name Ophüls und Saarbrücken gefallen. Dass das Filmfestival Max Ophüls Preis in der europäischen Festivallandschaft einen Namen hat, kommt nicht von ungefähr. Darauf hat Böttger mit ihrem Team die letzten Jahre konsequent hingearbeitet. "Dass wir eine Plattform sind, für Austausch, für Vernetzung, dass wir Türen aufmachen, uns darum kümmern, dass Talente wirklich auch in die Branche reinkommen. ins Arbeiten kommen", fasst sie zusammen, wo man heute steht.

Als Svenja Böttger die erste Festivalausgabe vorbereitete, führte sie neben zwei neuen Filmreihen als erstes "MOP-Industry" ein, ein Branchenprogramm. Das ist für die Filmbranche ein großer, zusätzlicher Anreiz, zum Festival zu kommen. In-

zwischen gehört etwa eine zweitägige Veranstaltung fest zum Programm, bei der sich Nachwuchsproduzentinnen und -produzenten aus ganz Europa treffen. Damit will Böttger fördern, dass es mehr europäische Koproduktionen gibt. Es gibt Masterclasses mit Ehrengästen, Workshops und mehr. Böttger lädt auch immer zwei gestandene Produzentinnen ein, damit diese aus dem Nähkästchen plaudern, womit sie mal gescheitert sind und was sie daraus gelernt haben. Das sei ihr "ein Herzensanliegen" gewesen und habe sich als Volltreffer herausgestellt.

Viele neue Formate eingeführt

Dabei gab sich so mancher in Saarbrücken skeptisch, als Svenja Böttger 2016 als neue Leiterin Filmfestivals vorgestellt wurde. Man fragte sich, ob sie nicht zu jung sei, um so eine wichtige Position zu übernehmen. Schließlich war sie erst 28, hatte gerade erst ihren Master an der Filmuniversität Babelsberg abgeschlossen. Aber sie hatte da auch schon das studentische Filmfestival an ihrer Uni geleitet und den Empfang der Filmhochschulen auf der Berlinale. Schon bald verstummten die Skeptiker. Böttgers Nähe zum Nachwuchs erwies sich als Vorteil, sie wurde zum Glücksfall für Saarbrücken. Das zeigte sich gerade in der Pandemie. Anstatt wie manche anderen das Festival 2021 ausfallen zu lassen, stellte Böttger mit ihrem Team eine Online-Ausgabe auf die Beine, 2022 dann eine "dezentral-hybride" Version, bei der die Premiere im Cinestar gefeiert und live in sieben Kinos übertragen wurde. Dafür hatte es keine Vorlage gegeben, kein Drehbuch. Das war nicht nur technisch und organisatorisch, sondern auch, was Berechnung der Kosten betraf, eine Herausforderung. Tatkräftig entwickelten Böttger und ihr Team in Kooperation mit dem SR ganz neue Talk-Formate: Gespräche mit den Filmemachern, die man selbst Monate später als Video oder Audio-Podcast in der ARD-Mediathek abrufen kann.

Auch das eigentliche Festivalprogramm hat Böttger ständig weiterentwickelt, Neuerungen eingeführt wie das Format "Diskurze", das "das Reden über Film, das Miteinander-ins-Gesprächkommen" stärken will. Auch das Angebot an Filmen für Kinder und Jugendliche im Festival will Böttger ausweiten, hat einen neuen Fokus auf Serien gelegt. Man soll nur nicht meinen, dass eine Festivalleiterin nur saisonweise viel zu tun hat, vor und nach dem Festival. Böttger, die in Berlin, wo sie geboren ist, "noch einen Koffer" und ihre Eltern hat und in Saarbrücken gerade eine neue Wohnung sucht, ist das ganze Jahr viel unterwegs. Nicht nur auf anderen Festivals, in Jurys. Sie engagiert sich auf bundespolitischer Ebene, hat einen Bundesverband der Filmfestivals mit ins Leben gerufen und ein Talentforum für den Filmnachwuchs. Warum selbst kurz vor der heißen MOP-Festivalphase noch nicht so gestresst aussieht? Vielleicht ja auch, weil sie so viel Sport macht. Im Sommer Feierabend-Segeln auf dem Wannsee oder Schwimmen im Schwarzenbergbad, im Winter im Kombi-Hallenbad Fechingen und gern auch eine Runde Tischtennis. Am liebsten auf dem Schulhof der Max-Ophüls-Schule.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.



Svenja Böttger hat ihren Master an der Filmuniversität Babelsberg gemacht.



Ein Blick in die Ausstellung. Im Vordergrund: Yinka Shonibare, Woman Moving Up, 2023

Wunderbar, erhellend, mitreißend

TRUE SIZE OF AFRICA Die neue Schau in der Völklinger Hütte muss man sehen

Die Ausstellung "The True Size of Africa" in der Völklinger Hütte zeigt Werke von 26 international renommierten Künstlerinnen und Künstlern afrikanischer Herkunft. Dazu macht die faszinierende Schau deutlich, wie das koloniale Ausbeutungsverhältnis bis heute existierende Vorurteile erzeugte und beförderte.

Von Silvis Buss

Was Afrika mit uns Deutschen. Saarländerinnen und Saarländern. mit der Völklinger Hütte zu tun? Nach dem Besuch dieser neuesten, faszinierenden Ausstellung im Weltkulturerbe weiß man: sehr viel! Und ahnt: Noch viel, viel mehr. "The True Size of Africa" zeigt Werke von 26 international renommierten Künstlerinnen und Künstlern afrikanischer Herkunft und dazu, gruppiert zu Themen, eine schier unüberschaubare Anzahl an historischen Dokumenten. Artefakten, Skulpturen, Fotos und Videos, die Kulturgeschichte erzählen und den Hintergrund liefern, um die Gegenwartskunst besser zu verstehen. Zusammen wollen die Exponate "Denktraditionen, Vorurteile und Stereotypen aufspüren und neue Sichtweisen ermöglichen" und das "durch stetige Perspektivenwechsel", so der Kurator und Generaldirektor des Weltkulturerbes, Ralf Beil,

Und das funktioniert. In der abgedunkelten Gebläsehalle, die die einzelnen Exponate leuchten lässt, und auch an weiteren Punkten auf dem Gelände gelingt es, uns so manchen Schleier von den

Augen zu reißen, der unseren Blick auf den afrikanischen Kontinent verzerrte. Es beginnt bei der Größe: Auf den üblichen Mercator-Weltkarten wird Afrika im Verhältnis zum Norden viel zu klein abgebildet. In den zweitgrößten Kontinent der Erde passen China, Indien, die USA, Japan, West- und Osteuropa locker hinein. "Wenn ihr brav seid, kriegt jeder etwas ab", sieht man in der Gebläsehalle auf einer historischen Karikatur Bismarck sagen. Im November vor 140 Jahren lud der Reichskanzler nach Berlin zur "Kongo-Konferenz", wo die Kolonialmächte Afrika wie einen Kuchen auf dem Reißbrett unter sich aufteilten.

Mindestens zwei Stunden Zeit mitbringen

Die Schau zeigt, wie das koloniale Ausbeutungsverhältnis bis heute existierende Stereotypen und Vorurteile gegenüber "dem" Afrikaner beförderte. Er wurde etwa verunstaltet zum dicklippigen, lachenden Gesicht mit Nasenring und warb so auf einer Tafel für das Walsheimer "Mohrenbier", das mit afrikanischem Bier, das in Flaschen in der Halle auch präsentiert wird, gar nichts zu tun hat. In ihren umwerfenden Selbstporträtfotografien spiegelt und karikiert Zanele Muholi aus Südafrika das Stereotyp der Afrikanerin als Inbegriff des Anderen, Fremden, Exotischen, in dem sie noch eins drauf setzt: Sie arrangiert sich Seile, Stromzwingen, Gummihandschuhe zu (pseudo-) archaischem Kopfputz. Ebenfalls zu sehen: Ein in der Hütte gefundener Original-Brief des Reichskolonialbunds aus dem Jahre 1936 an den damaligen Bürgermeister, der ihn auffordert, neue Straßen nach "ruhmreichen" Kolonialhelden, wie Lüderitz, Peter, Nachtigall und Lettow-Vorbeck zu benennen. In Völklingen stehen die längst als brutale Verbrecher Geltenden heute immer noch auf Straßenschildern, einen weiteren dieser Kolonialherren, Hermann Wissmann, der in Hamburg vom Sockel gestürzt wurde, sieht man daneben in einer Holzkiste.

Auch das Vorurteil, der heute aus 54 Staaten bestehende Kontinent sei "geschichtslos", ist eines der Themen, die die Künstler reflektieren. Omar Victor Diop porträtiert fotografisch historisch bedeutsame afrikanische Persönlichkeiten, in dem er in ihre Haut schlüpft, sie mit prächtigen Kostümen inszeniert und mit einem Fußball – bis heute fast die einzige Chance für Schwarze, Bekanntheit zu erlangen, so die Botschaft.

Man sollte für die Ausstellung mindestens zwei Stunden Zeit mitbringen und Geduld haben mit dem Audioguide-Gerät, das die Informationstexte und Tonspur der Videos anzeigen soll. Es funktioniert (noch) nicht immer verlässlich und ist ein flüchtiges Medium. Ein zusätzlicher handlicher Führer auf Papier wäre wünschenswert. Insgesamt aber ist Beil mit "True Size of Africa" eine wunderbare, erhellende, mitrei-Bende Ausstellung gelungen, die man sich auf keinen Fall entgehen lassen sollte.



Die Ausstellung ist bis zum 17. August zu sehen. Infos: https:// voelklingerhuette.org

REINGEHÖRT

Einblicke in andere Leben



Der SR-Podcast "Aus dem Leben" ist zu finden in der ARD-Audiothek, auf www.sr.de und anderen Podcast-Plattformen.

ie öffnet man einen

Von Silvia Buss

Leichnam? Wie riecht der Tod? Warum geht ein kleiner Junge von vier Jahren gern sonntags in Leichenhallen? Auf all diese und noch viel mehr Fragen kann Alfred Riepertinger erstaunliche, fachkundige und persönliche Antworten geben. Wer hätte geahnt, dass ein Gespräch mit einem Leichenpräparator so interessant sein kann. Im Podcast "Aus dem Leben" spricht SR3-Moderator Uwe Jäger mit vielen verschiedenen Menschen: Schriftstellern, Schauspielerinnen, Journalisten, Bäckerinnen, Zeitzeugen, Abenteuerreisenden. Gärtnerinnen. Manche sind lokale Prominente, andere von sonstwo her. Die meisten haben sich etwas Ungewöhnliches vorgenommen oder erlebt, einige darüber ein Buch geschrieben. In diesem Gesprächs-Podcast, in dem es nie nur um einen Beruf, sondern die ganze Person geht, erhalten wir so Einblicke in andere Arten zu leben. Im Glücksfall erfahren wir etwas, was wir nicht erwartet haben, womit man uns nicht nur beeindrucken will. Sondern etwas, das zum Nachdenken anregt oder auch ermutigt. Jäger drängt sich mit seiner freundlichen Art, die Gäste ins Erzählen zu bringen, nie in den Vordergrund. Als Radiosendung dauert "Aus dem Leben" mit Zwischenmusik zwei Stunden, als Podcast ohne Musik um die 50 Minuten. Das kann man sich gut abends nach der Arbeit zum Entspannen anhören, sogar den Leichenpräparator.

Ausstellung auf der Höhe der Zeit

ZEITUNGSMUSEUM Große Schau über Willi Graf

Das Deutsche Zeitungsmuseum in Wadgassen widmet dem Widerstandskämpfer Willi Graf (1918 – 1943) eine große Ausstellung. Die Ausstellung zeichnet den Lebensweg Grafs nach und erläutert den historischen Hintergrund. Mit Hilfe von KI kann man ihm sogar Fragen stellen. Die Ausstellung, die einen Besuch in jedem Fall lohnt, ist noch bis 17. August 2025 zu sehen.

Die Schau richtet sich, wie nahezu alle Ausstellungen dieses Museums, das zur Stiftung Kulturbesitz gehört, besonders an Schülerinnen und Schüler, ist aber auch für Erwachsene geeignet. Denn meint nicht jeder, den wohl berühmtesten Widerstandskämpfer des Saarlandes, der als Mitglied der Gruppe "Weiße Rose" den Nazis die Stirn bot und dafür den Tod in Kauf nahm, gut zu kennen? Hier kann man Halbwissen korrigieren, etwa dass Willi Graf kein gebürtiger Saarländer war, vielmehr als Vierjähriger mit seinen Eltern hierherzog, weil sein Vater den Johannishof in Saarbrücken übernahm, dann aber seine ganze Jugend, die prägende Zeit für seine Persönlichkeit hier verbrachte. Willi Grafs persönliche Entwicklung lässt sich in dieser Schau noch einmal detailliert nachverfolgen. Denn



Porträt Willi Graf. Nachlass Willi Graf, Hauptstaatsarchiv München, Nr. 132

eine Frage, die uns alle bis heute beschäftigt, ist doch die: Wie kommt es, dass einer oder eine das Unrecht erkennt und daraus Konsequenzen zieht, einen so starken moralischen Kompass hat, Haltung zeigt und handeln muss und andere nicht? Bei Graf, weiß man, spielte die Prägungen im katholischen Milieu, beim "Bund Neudeutschland" eine wichtige Rolle, der wie die Pfadfinder mit Zelt Gruppenfahrten ins Ausland unternahm, um die Jugend fremden Menschen und Kulturen zu öffnen. Nach dessen Verbot schloss sich Graf 1936 dem von einem Saarländer gegründeten "Grauen Orden" an, der die bündische Gemeinschaft heimlich weiterpflegte, was Graf eine erste Verhaftung einbrachte.

Die Ausstellung stellt zum einen die Lebenstationen Grafs nach, von der Kindheit und Jugend, auch die Schulzeit im Ludwigsgymnasium, über den Reichsarbeitsdienst in Dillingen, den Beginn des Medizinstudiums in Bonn, dann in München, Grafs Kriegseinsätze im Sanitätsdienst in Frankreich, Belgien, dann an der Ostfront, sein Erschrecken auch übers Warschauer Ghetto, sein Anschluss an die "Weiße Rose", die Widerstandstätigkeit, bis hin zu Verhaftung, Verurteilung und Hinrichtung. Parallel dazu wird der geschichtliche Hintergrund erzählt. Die Ausstellung ist mit 200 Exponaten, darunter Briefe, Fotoalben, sogar ein altes Klassenbuch, Ausweise, Flugblätter der Weißen Rose, ausgestattet. Dank Künstlicher Intelligenz kann man am Ende einer Willi-Graf-Simulation sogar Fragen stellen und von ihm beantworten lassen. Mit dieser Art lebendig werden lassen von Zeitzeugen, wie es auch in Form von Hologrammen Trend wird, zeigt sich das Zeitungsmuseum auf der Höhe der Zeit.

www.deutsches-zeitungsmuseum. de



Rik Henri van Ginkel (Erwin Bootz), Anton Kuzenok (Ari Leschnikoff), Jakob Kleinschrot (Erich Abraham-Collin), Samuel Türksoy (Harry Frommermann), Max Dollinger (Roman Cykowski) und Nicolas Ries (Robert Biberti) sind auch 2025 als die Comedian Harmonists zu erleben.

Vom Aufsteig und Ende der Comedian Harmonists

SST Mit "Irgendwo auf der Welt" ist ein Coup gelungen

Man muss (noch) kein "Comedian Harmonists"-Fan sein, hinterher ist man es auf jeden Fall. Mit dem Musical "Irgendwo auf der Welt", der die Geschichte vom Aufstieg bis zum Ende der ersten deutschen "Boygroup" erzählt, ist dem Staatstheater ein echter Coup geglückt.

Das Auftragswerk, geschrieben und inszeniert von Thomas Winter, musikalisch eingerichtet von Jörg Daniel Heinzmann, ist klug und mitreißend gemacht. Wie hart und lange die echten fünf Sänger – mit dem sechsten als Pianist – Ende der 20er Jahre üben mussten, um so perfekt

harmonisch zu werden, wird hier mit – auch stimmlich – formidablen Darstellern vorgeführt und lässt einen ihre Hits wie "Veronika, der Lenz ist da" oder den "Kaktus" auf einmal ganz neu schätzen.

Tolle Idee: Aus der Zeitung lesen die "Harmonists" auf der Bühne mit Wänden in Schieflage sowohl die Schlagzeilen ihrer Erfolgsmeldungen als auch Meldungen vom Aufstieg des Faschismus vor, der die Gruppe aufrieb und die drei jüdischen Mitglieder ins Exil trieb.

www.staatstheater.saarland

Faszinierende Objekte in reduzierter Ästhetik

MODERNE GALERIE Werke von Oskar Holweck

Als Kunstpädagoge an der Hochschule prägte er mit seiner strengen Grundlehre Generationen von saarländischen Grafik-Designern, als Künstler gilt er als Pionier im Umgang mit Papier und wichtiger Vertreter der Konkreten Kunst. Gleich zwei Einladungen zur Documenta sagte der bodenständige Saarländer ab. Zum 100. Geburtstag ehrt die Moderne Galerie den St. Ingberter Oskar Holweck (1924-2007) mit einer großen Ausstellung. Wie ein Forscher schabte

und riss er gewöhnliches Offsetund Transparent-Papier mit Nägeln, ganzen Nagelbrettern und sonstigem Werkzeug, um dem Material eine ungeahnte Fülle an Strukturen zu entlocken. Mit einer Systematik, die den Zufall nicht ausschloss, und in einer reduzierten Ästhetik schuf Holweck so fragile, faszinierende Objekte. Auch seine frühen Experimente mit Tusche zeigt die Schau. sb

www.modernegalerie.org

Der Rechtsschutzsaal geht auf Tour

KONZERTE, FILME, LESUNGEN

Die Stiftung Rechtsschutzsaal wird 2025 weit herum kommen. Denn sie geht in diesem neuen Jahr mit vielen Veranstaltungen auf Wanderschaft.

Von Silvia Buss

Los geht es am 30. Januar. Da lädt sie mit den Partnern Regionalverband Saarbrücken und Arbeitskammer des Saarlandes zum Neujahrskonzert in den Rathausfestsaal von Friedrichsthal ein. Der Eintritt ist frei. Es ist eine Anmeldung per E-Mail an info@rechtsschutzsaal.de erforderlich. Beginn ist um 19.30 Uhr. Das Saarbrücker Tangoquartett Oblivion spielt original argentinischen Tango. Das Quartett, das sich nach einem Titel Astor Piazolla benannt hat, wird an diesem Abend zum einen zahlreiche Werke des zeitgenössischen Tango Nuevo vortragen, als dessen Erfinder Piazolla gilt.

Der weltberühmte Musiker und Komponist Piazolla gilt als der Erfinder dieses neuen Tango, der mit seinen anspruchsvollen Kompositionen weniger für den Tanzsaal, vielmehr für den Konzertsaal gedacht ist. Daneben nehmen sich die vier Musiker aber auch Werke des klassischen Tango Argentino vor und hauchen ihnen mit überraschenden Rhythmen neues Leben ein. Dazu zählen etwa Lieder von Carlos Gardel, dem berühmtesten Tangosängers des beginnenden 20. Jahrhunderts. Das Tangoquartett besteht aus dem aus Buenos Aires stammenden Sänger Gustavo Lepré, dem Pianisten Götz Hach, dem Perkussionisten Pascal Zimmer sowie dem portugiesischen Akkordeonisten Armindo Ribeiro. Im Rathaus Friedrichsthal wird eine ganze Reihe von winterlichen Konzerten mit dem Partner Regionalverband Saarbrücken folgen.

Mit einer Filmreihe zur Industriekultur in Kooperation mit Arbeitskammer und Saarländischem Filmbüro wird die Stiftung Rechtsschutzsaal dann im März des kommenden Jahres ins Saarbrücker Kino Achteinhalt "auswandern".

Außerdem sind Lesungen, Musikabende, Vorträge und Podiumsdiskussionen an weiteren Orten wie etwa der Arbeitskammer in Saarbrücken und dem Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel in Planung.

Weitere Infos finden Interessierte unter: www.rechtsschutzsaal.de

Wenn die Kinderbetreuung mit der Arbeitszeit kollidiert

DIREKTIONSRECHT Auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers hat Grenzen

Die Betreuungszeiten von Kindern und die eigenen Arbeitszeiten prallen bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufeinander. Doch was tun, wenn die Arbeit ruft und die Kinder nicht betreut sind? AK-Jurist Uli Meisinger beleuchtet die rechtlichen Hintergründe dieser Frage und erklärt, welche Möglichkeiten Beschäftigte haben.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein ständiger und dynamischer Prozess, der alle Beteiligten regelmäßig vor unterschiedliche Herausforderungen stellt. Das Zusammentreffen von Kinderbetreuungspflichten Arbeitnehmender und die Verteilung der Arbeitszeit beziehungsweise deren Lage ist ein dabei häufig auftretender Konfliktpunkt. In diesem Zusammenhang spielt das sogenannte arbeitgeberseitige Direktionsrecht eine wesentliche Rolle. Doch welche Rechte hat der Arbeitgeber und wo liegen die Grenzen?

Das arbeitgeberseitige Direktionsrecht

Das Direktionsrecht (auch: Weisungsrecht) ist das Recht des Arbeitgebers, den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen. Es gibt ihm die Möglichkeit, innerhalb des arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Rahmens zu den vorgenannten Punkten einseitig Anweisungen zu erteilen, die für Beschäftigte bindend sind. Allerdings ist das Direktionsrecht nicht unbegrenzt: Bei seiner Ausübung muss der Arbeitgeber "billiges Ermessen" walten lassen, das heißt er muss eine umfassende Abwägung seiner Interessen, mit denen der Arbeitnehmenden durchführen, bevor er sein Direktionsrecht ausübt.

Kinderbetreuungspflichten als schutzwürdiges Interesse

Ein besonders schutzwürdiges Interesse von Arbeitnehmenden mit betreuungspflichtigen Kindern ergibt sich beispielsweise schon aus dem im Grundgesetz verankerten



Wenn sich die Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten von Kindern überschneiden, ist es nicht immer einfach, eine Lösung zu finden.

Schutz der Familie und dem Recht als auch der Pflicht der Eltern zur Pflege und Erziehung der Kinder. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über die Verteilung der Arbeitszeit auch die familiären Belange der Arbeitnehmenden angemessen berücksichtigen muss: Sollen Beschäftigte etwa sehr kurzfristig auf eine Mittagsschicht oder zu Überstunden eingeteilt werden und kollidiert dies mit den Kinderbetreuungspflichten, so muss eine umfassende Abwägung vorgenommen und ggf. eine andere Lösung gesucht werden.

Kenntnis des Arbeitgebers von Kollisionen mit der Kinderbetreuung

Allerdings setzt dies voraus, dass der Arbeitgeber Kenntnis darüber hat, ob der Ausübung seines Direktionsrechts Kinderbetreuungspflichten entgegenstehen. Arbeitnehmende müssen dem Arbeitgeber dies unverzüglich und nachweislich anzeigen und auch deutlich machen, warum sie die arbeitgeberseitige Weisung vor einen Konflikt stellt. Dabei sollten sie unter anderem darlegen, wie alt die zu betreuenden Kinder sind, warum keine anderweitige Betreuungsmöglichkeiten (etwa Kita oder Betreuung durch Ehepartner) zur Verfügung stehen und welche angemessenen Alternativen sie selbst anbieten könnten. Wird dem Arbeitgeber ein solcher Konflikt ordnungsgemäß angezeigt, so muss der er seiner Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB nachkommen und die erteilte Weisung überprüfen und ggf. ändern.

Schwierige Lösungsfindung

Was einfach klingen mag, ist in der rechtlichen Praxis nicht so einfach. Den berechtigten Interessen von Beschäftigten stehen regelmäßig auch berechtigte Interessen von Arbeitgebern gegenüber. Ein pauschaler Hinweis auf entgegenstehende Betreuungspflichten wird selten zum gewünschten Erfolg führen. Vielmehr sollten Arbeitnehmende die Situation detailliert betrachten und eine gute Begründung für ihr Anliegen darlegen.

Rechtsberatung in Anspruch nehmen

Haben Beschäftigte ihre Mittel ausgeschöpft und konnte gegebenfalls auch die Unterstützung durch einen Betriebsrat nicht zu einer Lösung des ordnungsgemäß angezeigten Konflikts beitragen, so müssen weitergehende arbeitsrechtliche Mittel geprüft werden. Betroffene sollten sich hierzu rechtlich beraten lassen, um ihre Handlungsmöglichkeiten zu kennen und deren Folgen einschätzen zu können. Mitglieder der Arbeitskammer können sich hierzu an die Abteilung Beratung wenden.

Dienstwagen ist ein Teil der Vergütung

FIRMENWAGEN Rückforderung nicht immer erlaubt

Man tritt eine neue Stelle in einem Unternehmen an und erhält einen Dienstwagen, der auch für private Fahrten genutzt werden darf. Nach einiger Zeit fordert der oder die Vorgesetzte unerwartet die Rückgabe des Fahrzeugs. Ist das zulässig? Ein Dienstwagen, der auch zur privaten Nutzung überlassen wurde, ist genauso ein Teil der Vergütung wie die Festvergütung oder die variable Vergütung. "Deswegen darf der Arbeitgeber diesen Dienstwagen in der Regel nicht wegnehmen", erklärt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Es gibt jedoch Ausnahmen:

Vertragliche Regelungen: Der Arbeitsvertrag oder die Dienstwagenvereinbarung legt die Voraussetzungen fest, unter denen der Arbeitgeber die Rücknahme des Wagens verlangen kann. Ein Beispiel hierfür wäre laut Fachanwalt Meyer eine über sechs Wochen andauernde Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder eine wirksame Versetzung eines Außendienstmitarbeiters auf eine Tätigkeit im Innendienst ohne Reisetätigkeiten.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Nach einer Kündigung kann der Arbeitgeber den Dienstwagen ebenfalls zurückfordern, insbesondere wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Auch hier ist jedoch eine entsprechende vertragliche Regelung notwendig, die den Arbeitgeber berechtigt, den Wagen sofort nach Ausspruch der Kündigung zu verlangen. Enthält der Arbeitsvertrag jedoch keine speziellen Regelungen zur vorzeitigen Rückgabe des Dienstwagens, dann sind Arbeitnehmerinnen berechtigt, ihren Dienstwagen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, auch während einer eventuellen Freistellungsphase, weiterhin zu nutzen.

Fordert der Arbeitgeber den Dienstwagen unberechtigt zurück und gibt ein Beschäftigter das Firmenfahrzeug vorzeitig ab, kann er laut Meyer Schadenersatz verlangen. Der Schadenersatz entspricht in der Regel dem Betrag, den der Arbeitnehmer für die private Nutzung des Wagens versteuern musste.

Sabbatical: Anspruch auf Urlaubstage?

VORAB INFORMIEREN

Wer ein Sabbatical plant, sollte berücksichtigen, dass der Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase gekürzt werden kann. Das entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem Fall, über den "Haufe.de" berichtet. Dabei ging es um eine Angestellte in der öffentlichen Verwaltung, die ihr Sabbatjahr im Teilzeitblockmodell genommen hatte. Dafür erhöhte sie in der aktiven Phase ihre Arbeitsstunden, um ein Zeitguthaben aufzubauen. In der passiven Phase war sie dann vollständig freigestellt, erhielt jedoch weiterhin ihre Teilzeitvergütung. Das Sabbatical dauerte vom 1. September 2021 bis zum 30. September 2022. In der Ansparphase arbeitete die Angestellte 30 Stunden pro Woche auf fünf Tage verteilt. 2022 teilte ihr der Arbeitgeber mit, dass ihr Urlaubsanspruch von normalerweise 30 Tagen für die Freistellungsphase um 14 Tage gekürzt werde. Die Angestellte hielt dies für unzulässig, da sie in der Ansparphase mehr gearbeitet habe und die Freistellungsphase als dienstplanmäßige Freizeit angesehen werden sollte. Das Gericht entschied jedoch zugunsten des Arbeitgebers. Während der Freistellungsphase bestehe kein Anspruch auf Erholungsurlaub. Wer ein Sabbatical plant, sollte sich vorab über die möglichen Auswirkungen, etwa auf den Urlaubsanspruch, informieren und mit den verschiedenen Modellen auseinandersetzen. Neben der Teilzeit kommen etwa auch Langzeitkonten oder unbezahlter Urlaub infrage.

Anzeige



FRAGEN UND **ANTWORTFN**

ZUM THEMA BETRIEBSÜBERGANG

Mein Arbeitgeber hat den Betrieb verkauft. Muss mich der neue Inhaber übernehmen, auch wenn er das nicht möchte? Diese und weitere Fragen zum Thema Betriebsübergang hat AK-Juristin Malin Hochscheid im Rahmen einer Telefonaktion beantwortet.

Mein Arbeitgeber hat den Betrieb verkauft. Muss mich der neue Inhaber übernehmen. auch wenn er das nicht möchte?

Ja, das sieht das Gesetz vor. Weder der alte Arbeitgeber noch der neue Inhaber darf Ihnen aufgrund des Betriebsübergangs kündigen.

Mein Betrieb geht über und ich habe keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Muss ich jetzt einen neuen Arbeitsvertrag mit dem neuen Inhaber abschließen?

Nein, das müssen Sie nicht. Es empfiehlt sich, den bisherigen Arbeitgeber darum zu bitten, die geltenden Vereinbarungen schriftlich festzuhalten, damit Sie dem neuen Arbeitgeber gegenüber nachweisen können, was vereinbart war. Sie haben laut dem Nachweisgesetz einen Anspruch auf Niederschrift der Vertragsbedinwesentlichen gungen gegenüber dem Arbeitgeber.

Zum Jahresbeginn wechselt der Inhaber meines Betriebs, Ich habe noch Urlaubsanspruch aus dem letzten Jahr. Muss der neue Inhaber diesen gewähren oder verfällt er?

Ob der Urlaub verfällt oder nicht, hat mit dem Betriebsübergang nichts zu tun. Es gelten die allge-

Wenn der Betrieb, in dem man arbeitet, verkauft wird, stellen sich Beschäftigten zahlreiche Fragen.

meinen Verfallsregeln. Ist vertraglich oder betrieblich nichts anderes geregelt, gilt nach dem Bundesurlaubsgesetz, dass der Urlaubsanspruch grundsätzlich bis zum Jahresende genommen werden muss. Eine Übertragung bis maximal zum 31. März des folgenden Jahres ist grundsätzlich nur möglich, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erfordern. Allerdings muss der Arbeitgeber grundsätzlich darauf hinwirken, dass Urlaubsansprüche noch im laufenden Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Hat er auf den drohenden Verfall am Jahresende nicht hingewiesen, kann sich auch der neue Inhaber grundsätzlich nicht auf diesen Verfall berufen und muss einer Übertragung zustimmen.

> Mein Arbeitgeber hat den Betrieb verkauft und ich bin jetzt seit einigen Monaten beim neuen Inhaber beschäftigt. Nun baut dieser Stellen ab und mein Arbeitsplatz soll wegfallen. Aber man darf mir doch nach dem Betriebsübergang ein Jahr lang nicht kündigen, oder?

Das ist leider falsch. Gesetzlich gibt es nur eine einjährige Sperre im Zusammenhang mit der Weitergeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Prinzipiell darf nicht wegen des Betriebsübergangs gekündigt werden. Aus anderen Gründen kann aber bei Erfüllung der entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen sehr wohl gekündigt werden. Wenn Ihr Arbeitsplatz tatsächlich wegfällt, ist zumindest eine Voraussetzung für die betriebsbedingte Kündigung erfüllt. Wenn Sie auch nicht an einer anderen Stelle weiterbeschäftigt werden können und die Sozialauswahl ergibt, dass Sie weniger schutzbedürftig sind als andere Ihnen vergleichbare Arbeitnehmer, ist eine betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich wirksam.

> Ich habe ein Schreiben von meinem Arbeitaeber erhalten, dass er den Betrieb veräußert. Ich möchte bei dem neuen Inhaber nicht arbeiten. Wenn ich dem Betriebsübergang widerspreche und eine Kündigung erhalte, bekomme ich eine Sperrzeit bei der Arbeitsagentur, oder?

Nein, eine Sperrzeit droht dann nicht. Allerdings ist es grundsätzlich ratsam, einen Widerspruch nur dann zu erklären, wenn man hierfür sehr triftige Gründe hat oder man nahtlos in ein neues Arbeitsverhältnis starten kann.

AK-Mitglieder - das sind alle im Saarland Beschäftigten - erhalten kostenlos Beratung bei der Arbeitskammer. Infos: www. arbeitskammer. de, Tel. 0681 4005-140.

Wichtige Regeln für den Bereitschaftsdienst

AUF ABRUF Beschäftigte haben bestimmte Rechte

Im Notfall sofort zur Stelle - dafür gibt es Bereitschaftsdienste. Beschäftigte gehen dabei nicht aktiv ihrer regulären Tätigkeit nach, halten sich aber an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf Abruf bereit. Bereitschaftszeit zählt deshalb auch als Arbeitszeit und muss grundsätzlich vergütet werden. Drei weitere wichtige Regeln, die Beschäftigte mit Bereitschaftszeiten kennen sollten.

1. Arbeitgeber dürfen Bereitschaftsdienst nicht einfach so anordnen: Arbeitgeber können Bereitschaftsdienste nur anordnen, wenn es eine vertragliche oder tarifliche Grundlage gibt. Das erklärt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied im Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA). Wichtig sei, dass der Arbeitgeber bei der Verteilung der Dienste etwa Rücksicht auf gesundheitliche Einschränkungen nimmt, insbesondere bei Nachtarbeit. Bereitschaftseinsätze sollten außerdem gleichmäßig unter den Beschäftigten, die dafür infrage kommen, aufgeteilt werden.

2. Beim Bereitschaftsdienst gelten die gesetzlichen Ruhezeiten: Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit. Entsprechend muss der Arbeitgeber die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalten, so der Fachanwalt. Selbst wenn während des Bereitschaftsdienstes keine aktive Arbeitsleistung erbracht

wurde, dürfen Ruhezeiten nicht einfach entfallen. Nach einem Bereitschaftsdienst stehe einem Arbeitnehmer grundsätzlich eine Ruhezeit von elf Stunden zu.

3. Bereitschaftsdienst ist auch ohne Ausgleich möglich: In bestimmten Bereichen, wie dem Gesundheitssektor, gebe es die sogenannte "Opt-out-Regelung", erklärt Görzel. Der Begriff beschreibt die Möglichkeit, dass Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber eine höhere Wochenarbeitszeit vereinbaren als die im Arbeitszeitgesetz prinzipiell vorgeschriebenen 48 Stunden. Nach individueller Absprache ist es somit möglich, die tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus zu verlängern - ohne direkten Ausgleich. Dies gelte vor allem für Nachtbereitschaften in Krankenhäusern oder Betreuungseinrichtungen, so Görzel.



Auch für Beschäftigte, die Bereitschaftsdienste machen, gelten die gesetzlichen Ruhezeiten

Keine Sanktionen

URLAUB Verspätete Rückkehr unbedingt abklären

Welche Rechte haben Arbeitnehmer und welche Konsequenzen drohen, wenn sie aufgrund von Streik, Flugausfällen, Unwettern oder anderen unvorhersehbaren Ereignissen nicht rechtzeitig zurück am Arbeitsplatz sind? "Für die ausgefallene Zeit besteht kein Anspruch auf Vergütung", sagt die Fachanwältin für Arbeitsrecht Nathalie Oberthür. Dennoch sollte man umgehend den Arbeitgeber

kontaktieren, um mögliche Lösungen zu besprechen. Häufig könnten Urlaubstage oder Überstunden genutzt werden, um die Fehlzeiten auszugleichen. Sorge vor weiteren Konsequenzen müsste man für gewöhnlich nicht haben. Sanktionen wie Abmahnungen oder Kündigungen seien in der Regel nicht gerechtfertigt, wenn das Beförderungsproblem unvorhersehbar war.

Auch in Notfällen immer Absprache halten

DRINGENDE REPARATUREN

Für Mieterinnen oder Hausbesitzer Stress pur: Es regnet durchs Fenster, aus dem Siphon tropft unaufhörlich Wasser oder noch schlimmer: Rohrbruch und Wasserschaden. Auch wenn solche Angelegenheiten dringend erscheinen: Beschäftigte dürfen nicht ohne Weiteres während der Arbeitszeit nach Hause gehen, um sich um die Reparatur zu kümmern. Denn grundsätzlich gilt laut dem Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck: Während der Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer arbeiten. Private Angelegenheiten, wie Reparaturen im eigenen Haus oder der Wohnung, sind auf die Freizeit zu verschieben. In seltenen Ausnahmefällen kann es aber auch anders sein. Dennoch gilt: "Auch hier hat der Arbeitnehmer alles zu unternehmen, um eine anderweitige Lösung herbeizuführen", so Bredereck. Ein Beispiel: Ruft etwa die Polizei an, weil die Wohnung wegen eines Wasserrohrbruchs aufgebrochen werden soll, könnte es erlaubt sein, kurz nach Hause zu fahren, um den Schaden zu regeln und Hab und Gut zu sichern. Allerdings sind solche Situationen rechtlich nicht klar definiert. Deshalb sollte man laut Bredereck nur in dringenden Notfällen und immer in Absprache mit dem Arbeitgeber handeln: "Andernfalls riskiert man eine Abmahnung oder Kündigung."

Restalkohol kann böse Folgen haben

VERKATERT ZUR ARBEIT

Darf man als Arbeitnehmer verkatert zur Arbeit kommen, und welche Konsequenzen drohen bei (Rest-)Alkohol im Blut? Verkatert zur Arbeit zu gehen, kann ernsthafte Probleme verursachen. In vielen Betrieben gilt absolutes Alkoholverbot, und Arbeitnehmer müssen stets fähig sein, ihre Aufgaben und Pflichten zu erfüllen, erklärt Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel. Verstöße können Abmahnungen oder sogar Kündigungen nach sich ziehen. Wenn der Chef bemerkt, dass man verkatert zur Arbeit erscheint, kann er den Arbeitnehmer unbezahlt nach Hause schicken. Außerdem können Unfälle unter Alkoholeinfluss laut Görzel schwerwiegende Folgen haben: Solche Unfälle werden möglicherweise nicht als Arbeitsunfälle anerkannt, was den Verlust des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes bedeutet.



FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA PROBEZEIT

Die Freude über den neuen Job ist groß, wäre da nicht die Probezeit, die oftmals für große Unsicherheit sorgt. Die Angst davor, diese nicht zu überstehen und den neuen Job gleich wieder zu verlieren, bestimmt häufig die Anfangszeit in einem neuen Arbeitsverhältnis. Viele Beschäftigte fühlen enormen Druck, sich während der Probezeit bei der Arbeit beweisen zu müssen. Daher sollen die drei folgenden Fragen und Antworten helfen, die Unsicherheit rund um das Thema Probezeit auszuräumen und rechtliche Aspekte zu erläutern.



Von Anke Marx

Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes



Was ist eine Probezeit?

Die ersten sechs Monate eines neuen Arbeitsverhältnisses werden häufig als Probezeit vereinbart, die dazu dienen soll, dass sich beide Parteien "erproben", das heißt schauen können, ob sie zueinander passen. Diese Probezeit gilt allerdings nicht automatisch, sondern muss ausdrücklich im Vertrag vereinbart werden. Sie dient insbesondere dazu, sich mit einer kurzen Kündigungsfrist von in der Regel zwei Wochen wieder trennen zu können. Nach Ablauf der Probezeit wird das Arbeitsverhältnis wie vereinbart fortgesetzt. Es endet nicht automatisch mit Ende der Probezeit, stellt also keine Befristung dar.



Besteht Kündigungsschutz während der Probezeit?

Die Probezeit dient lediglich der Abkürzung der Kündigungsfrist. Ihre Vereinbarung hat keine Auswirkung auf die Frage, ob Kündigungsschutz besteht. Dies regelt ausschließlich Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Kündigungsschutz besteht erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat (= Wartezeit) und weitere Voraussetzungen erfüllt sind. Erst dann muss ein Grund für die Kündigung vorliegen. Dieser Zeitraum ist zwar oft identisch mit der Dauer der vereinbarten Probezeit. Beide haben jedoch nichts miteinander zu tun. Auch ohne vereinbarte Probezeit muss erst die Wartezeit nach dem KSchG erfüllt sein.



Kann man die Probezeit verlängern?

Das Bürgerliche Gesetzbuch regelt, dass die Probezeit längstens für die Dauer von sechs Monaten vereinbart werden kann. Eine längere Dauer lässt das Gesetz grundsätzlich nicht zu. Abweichungen können gegebenenfalls in Tarifverträgen vereinbart sein. Wenn also beispielsweise aufgrund einer langen Erkrankung eine Verlängerung der Probezeit nötig wird, geht dies nur mit einer beidseitigen Vereinbarung. Nach Ablauf der sechs Monate kann aber dennoch gegebenenfalls Kündigungsschutz bestehen, sofern die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Durch die einvernehmlich verlängerte Probezeit kann lediglich die Kündigungsfrist verkürzt werden.

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.

Spurensuche an Orten der Industriegeschichte

BZK Spannendes neues Seminar startet im März

Mit einem neuen Format will das AK-Bildungszentrum Kirkel die Neugier auf die saarländische Geschichte, insbesondere Industriegeschichte, wecken: Im Seminar "Arbeiterfotografie, politische Fotografie heute und Industriekultur im Saarland" werden die Teilnehmenden zu einer fotografischen Spurensuche an historische Orte des Saarlandes eingeladen.

Von Ralf Haas

In dem neuen Seminar wird aufgezeigt, wie Industrialisierung und Deindustrialisierung das Land, die Menschen und die Arbeits- und Sozialbeziehungen verändert und geprägt haben. Neben den Inhalten, die im Seminarraum vermittelt und erarbeitet werden, sollen die Teilnehmenden zudem einen eigenen Blick auf die Relikte der Industrie erhalten. Dies soll das Interesse am Eigenstudium und an einer tiefergehenden Beschäftigung mit dem Thema fördern.

Im Anschluss an eine knappe Einführung in die Fotografie werden die Teilnehmenden in geführten Exkursionen dazu ermuntert, sich die Orte fotografisch zu erschließen und auf Spurensuche zu gehen. Unterstützt wird dies durch eine inhaltliche, historische und gesellschaftspolitische Vorbereitung im Seminarraum, ergänzende Teilnehmerunterlagen sowie durch Referentenvorträge an den Exkursionsorten. Zusätzlich wird im Seminar ein Blick auf die gesellschaftspolitische Relevanz

der Arbeiterfotografie als Teilbereich der sozialdokumentarischen Fotografie geworfen.

An das dreitägige Einführungsseminar schließt sich eine mehrmonatige Selbstlernphase an, während der eigenständig – an definierten Orten – eine historische und fotografische Auseinandersetzung mit der Industriegeschichte erfolgen soll. Hierzu erhalten die Teilnehmenden entsprechende Unterlagen, die eine Einordnung des Ortes in die Geschichte, aber auch in gesellschaftspolitische Zusammenhänge ermöglichen.

Für das Seminar sind keinerlei historische oder fotografische Vorkenntnisse erforderlich, es richtet sich an Einsteiger. Das Interesse an der Industriegeschichte des Saarlandes sowie an den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen sowie eine einfache Kamera oder ein Mobiltelefon mit Fotofunktion reichen aus.

Das Pilotseminar im Herbst hat bereits spannende fotografische Ergebnisse zutage gebracht, die im Anschluss an die Seminarreihe in einer Fotoausstellung gezeigt werden sollen. Die Teilnehmenden sind gerade dabei, im Rahmen der Selbstlernphase ihr Wissen zu vertiefen.

Das Seminar ist nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) anerkannt und findet vom 5. bis 7. März 2025 im BZK statt

www.bildungszentrum-kirkel.de/ seminare-im-bzk



Ein Blick auf das Alte Hüttenareal in Neunkirchen.

AK begrüßt zwei neue Mitarbeiter

FACHREFERENTEN

Die Arbeitskammer hat zwei neue Fachreferenten eingestellt. Dr. Frank Bandau (Foto oben: Viktoriia Muliavka) ist seit dem 1. Oktober als Referent für Sozialpolitik in der Abteilung Gesellschaftspolitik beschäftigt. Nach dem sozialwissenschaftlichen Stu-



dium an der TU Braunschweig und der Promotion im Fach Politikwissenschaft an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg arbeitete er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Dozent in Bamberg und an der

Universität Heidelberg. Zuletzt übernahm er eine Vertretungsprofessur im Fachbereich Politikwissenschaft an der RPTU Kaiserslautern/Landau.

Mathias Lang (Foto: privat) arbeitet seit 1. November als Referent für Migrationspolitik im Interkulturellen Kompetenzzent-



rum der AK in Völklingen. Er beschäftigt sich dort mit Problemund Fragestellungen, die das interkulturelle Zusammenleben und die soziale Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte betreffen. Als Sozial-

pädagoge und Erziehungswissenschaftler hat er in unterschiedlichen Kontexten zu den Themen Flucht/Migration, Demokratieförderung und interkultureller Bildung gearbeitet. Besonders wichtig ist ihm vor diesem Hintergrund der Brückenschlag zwischen sozialpädagogischer Praxis und migrationspolitischem Diskurs.

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

AUFRUF

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. 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.

Kontakt: redaktion@arbeitskammer.de

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



450.500

Mitglieder vertreten wir – alle sozialversicherungspflichtig 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.