



beraten.  
bilden.  
forschen.

# Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 73. Jahrgang  
arbeitskammer.de Ausgabe 2|25

April  
2025



Titelthema

## Künstliche Intelligenz: Die Zukunft der Arbeit mitbestimmt gestalten

### Position

Ministerpräsidentin Rehlinger  
zu Gast beim AK-Zukunftsforum

16

### Politik + Gesellschaft

Junge Homburger engagieren  
sich in der Kommunalpolitik

31

### Aus der Beratung

3 Fragen und Antworten  
zur Nebentätigkeit

42





# AUS DEM INHALT

Ausgabe 2 | 2025

## TITELTHEMA

### KI birgt Chancen und Risiken

- 6** Die digitale Transformation muss sich an sozialer Verantwortung orientieren.
- 10** KI im Gesundheitswesen bietet Chancen und bringt Herausforderungen mit sich.
- 15** KI ist auf dem Vormarsch: Infografik fasst Zahlen, Daten und Fakten zusammen

## ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Nach dem Krebs zurück in den Beruf: Auf was Betroffene achten sollten

## POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** Regionalverbandsdirektorin Carolin Lehberger im Interview

## KULTUR + MEDIEN

- 34** Beim Programm der Musikfestspiele Saar ist für jeden etwas dabei.

## AK-SPEZIAL „FÜR JUNGE LEUTE“



Im AK-Konkret Spezial wird die BBZ-Serie fortgesetzt und es berichten ein Azubi und eine Studierende aus der Praxis.

## RUBRIKEN

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

## EDITORIAL

# Wir brauchen massive Investitionen



**Von Jörg Caspar**

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Lage in der saarländischen Industrie ist mehr als ernst. Tausende Arbeitsplätze sind in Gefahr, die Krise spitzt sich immer weiter zu. Es geht hierbei nicht um Zahlen, sondern um die Schicksale von jenen Menschen und ihren Familien, die das Land am Laufen halten. Ihr Auskommen zu sichern, muss das oberste Ziel sein. Sichere und tarifgebundene Industriearbeitsplätze sind ein Grundpfeiler unseres Sozialstaates. Das vom Bundestag beschlossene Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität ist deshalb ein wichtiger und unverzichtbarer Schritt. Nur mit massiven Investitionen können der Umbau der saarländischen Industrie gestaltet und die Transformation gestemmt werden. Doch mit der Lockerung der Schuldenbremse allein ist es nicht getan. Das öffentliche Geld, das jetzt fließt, muss auch für sichere Arbeitsplätze sorgen. Zudem bedarf es dringend besserer Rahmenbedingungen. Wir müssen schnellstmöglich runter mit den Energiepreisen, wenn wir den Standort Saarland sichern wollen. Der ökologische Wandel ist alternativlos. Die tiefgreifenden Veränderungen müssen aber sozial gerecht und im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden. Ein Thema, bei dem ebenfalls der Mensch im Mittelpunkt bleiben muss, ist die KI. Bereits heute verändert diese Technologie die Arbeitswelt grundlegend. Richtig angewendet bietet KI viele Chancen für Beschäftigte. Im Titelthema dieser Ausgabe werfen wir einen genauen Blick auf die Vorteile und Risiken der Künstlichen Intelligenz.



Wir müssen schnellstmöglich runter mit den Energiepreisen, wenn wir den Standort Saarland sichern wollen.

## ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelfoto (Foto: Adobe Stock/Banstanks) steht symbolisch für die Notwendigkeit, die digitale Transformation mitbestimmt zu gestalten. Cartoonist TOM betrachtet unser Titelthema Künstliche Intelligenz auf Seite 2 aus einer ganz anderen Perspektive und wie immer mit dem ihm eigenen Humor.

## Zwei AK-Broschüren neu herausgegeben

### NÜTZLICHE RATGEBER

Die Arbeitskammer hat die Einkommensteuer-Broschüre 2024 herausgegeben. Dort gibt es auf über 276 Seiten ausführliche Informationen zu steuerlichen Vergünstigungen, die den saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zustehen. Für das Jahr 2024 haben sich durch das Wachstumschancengesetz, das Jahressteuergesetz 2024 sowie das Gesetz zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024 Änderungen ergeben. Die Broschüre orientiert sich am Aufbau der aktuellen Einkommensteuer-Formulare, die 2024 in einigen Bereichen neugestaltet wurden.

Außerdem hat die AK die Broschüre „Bürgergeld“ überarbeitet und neu aufgelegt. Sie ist in Merkblätter (Kapitel) unterteilt. Jedes einzelne Merkblatt

bietet zu einem bestimmten Thema abgeschlossene Informationen. In der vorliegenden 3. Auflage der AK-Broschüre „Bürgergeld“ (ehemals fünf Auflagen „Arbeitslosengeld II – Merkblätter zu Hartz IV“ als Nachfolgerin der „Merkblätter zu Hartz IV, Auflage 1 bis 24) wurden inhaltliche Aktualisierungen sowie die aktuell gültigen Angemessenheitsgrenzen der Kosten der Unterkunft aufgenommen. **red**

Die AK-Broschüren sind für AK-Mitglieder kostenlos und können hier gelesen und heruntergeladen werden: [www.arbeitskammer.de/online-broschueren](http://www.arbeitskammer.de/online-broschueren), [www.arbeitskammer.de/publikationen](http://www.arbeitskammer.de/publikationen)



# Das Saarland braucht mehr Lehrkräfte

## BILDUNG Gutachten zum Lehrkräftebedarf

Ein aktuelles Gutachten zur Lehrkräfteversorgung bis 2035 von Prof. Dr. Klaus Klemm im Auftrag der AK zeigt: Das Saarland steht weiterhin vor erheblichen Herausforderungen in der Lehrkräfteversorgung. Denn der Bedarf bleibt hoch: Bis 2030 müssen jährlich durchschnittlich 358 neue Lehrkräfte eingestellt werden, bis 2035 im Jahresdurchschnitt 243 – allein um das derzeitige System aufrechtzuerhalten. Während das Gutachten im Primarbereich von leicht sinkenden Schülerzahlen ausgeht, bleiben die Bedarfe in der Sekundarstufe I und an Beruflichen Schulen im Prognosezeitraum hoch bzw. steigen. Und:

„Dringend notwendige Reformen, etwa für Inklusion oder den qualitativen Ganztagsausbau, sind darin noch nicht berücksichtigt“, erläutert Melanie Blatter, Leiterin der AK-Bildungsabteilung. Sollten in einzelnen Bereichen die Schülerzahlen tatsächlich langfristig sinken, müsse dies als Chance genutzt werden, Strukturen zu verbessern – etwa für individuelle Förderung oder Ganztagsausbau. Und in den Mangelbereichen wie den Beruflichen Schulen oder der Sekundarstufe I müsse schon jetzt nachpersonalisiert werden. **red**

[www.arbeitskammer.de/lehrkraefte](http://www.arbeitskammer.de/lehrkraefte)

## AKTIONSTAG DER IG METALL IN FRANKFURT



Knapp 4.000 Metallereinerinnen und Metallereiner aus dem Saarland sind nach Angaben der IG Metall Völklingen am 15. März nach Frankfurt a. M. gefahren, um am Aktionstag der IG Metall teilzunehmen. Ihre Forderung: Die zukünftige Regierung muss Industrie- und Sozialpolitik zum Schwerpunkt machen. Mehr zum Thema gibt es auf Seite 33.

## IMPRESSUM

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

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



Foto: Adobe Stock/putilov\_denis

# Transparenz und Nachvollziehbarkeit

**DENKANSTOSS** Wir müssen die digitale Transformation bewusst gestalten, sagt **Kathrin Hartmann**

**K**ünstliche Intelligenz (KI) ist längst keine Zukunftsvision mehr. Spätestens seit der breiten Verfügbarkeit von Systemen wie ChatGPT wird sie in vielen Bereichen des Alltags eingesetzt. Doch die Möglichkeit der Anwendungsszenarien reicht weit über Large Language Models wie ChatGPT hinaus. Maschinelles Sehen ermöglicht automatisierte Diagnosen in der Medizin, prädiktive Algorithmen optimieren Lieferketten und generative Modelle erschaffen kreative Inhalte – von Texten über Bilder bis hin zu Musik.

Mit diesen Entwicklungen wachsen jedoch auch die Herausforderungen: Wie kann der Einsatz von KI so gestaltet werden, dass er nicht nur wirtschaftliche Effizienz fördert, sondern auch soziale Verantwortung berücksichtigt und einen positiven gesellschaftlichen Beitrag leistet? Ein zentraler Punkt ist die Transparenz von KI-gestützten Entscheidungsprozessen. Wenn algorithmische Systeme an Entscheidungen beteiligt sind, etwa bei der Auswahl von Bewerbern oder der Diagnoseunterstützung in der Medizin, müssen die zugrundeliegenden Kriterien nachvollziehbar sein. Intransparente Verfahren bergen die Gefahr, dass automatisierte Entscheidungen ohne ausreichende Kontrolle getroffen werden. Dadurch können Fehler unbemerkt bleiben und bestehende Ungleichheiten verstärken. Um dem entgegenzuwirken, braucht es nachvollziehbare Entscheidungsprozesse und Mechanismen, die eine unabhängige Überprüfung und Korrektur

ermöglichen. Auch der Datenschutz muss von Anfang an in die Entwicklung und Anwendung von KI-Technologien integriert werden. Und schließlich geht es um die Mitbestimmung derjenigen, die von KI-basierten Prozessen betroffen sind. In der Arbeitswelt werden KI-Anwendungen zunehmend für Entscheidungsfindungen oder zur Automatisierung von Tätigkeiten genutzt. Doch wer entscheidet darüber, wie und wo sie eingesetzt werden? Beschäftigte sollten in die Entwicklung und Nutzung von KI-Technologien einbezogen werden, damit sie aktiv an der Gestaltung der Arbeitswelt mitwirken können.

Die digitale Transformation ist ein Prozess, der bewusst gestaltet werden muss. Indem KI nicht nur als technologische Entwicklung, sondern auch als gesellschaftliches Gestaltungsfeld betrachtet wird, lassen sich ihre Potenziale nutzen, ohne die Risiken zu ignorieren.

Es braucht nachvollziehbare Entscheidungsprozesse und Mechanismen, die eine unabhängige Überprüfung und Korrektur ermöglichen.



**Kathrin Hartmann**  
(Foto: Iris Maurer) ist Beraterin bei BEST und leitet die Projektgruppe des BEST-Teams im mit Drittmitteln geförderten Projekt RZZKI.



# Digitale Transformation an sozialer Verantwortung orientieren

**KI IN DER ARBEITSWELT** KI verändert Arbeitsprozesse und unsere Art zu arbeiten

**1**Belloc, F., Burdin, G., Cattani, L., Ellis, W., Landini, F.: Coevolution of job automation risk and workplace governance. Research Policy, Volume 51, Issue 3/2022. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104441>.

Richtig eingesetzt kann KI kollaboratives Werkzeug sein, das die Produktivität steigert, ohne menschliche Fähigkeiten überflüssig zu machen.

Der Einsatz von KI bedeutet eine tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt, die sowohl Chancen als auch Risiken für Beschäftigte birgt. Eine starke Mitbestimmung kann dabei helfen, die Automatisierung sozial verträglich zu gestalten. In jedem Fall erfordert die digitale Transformation eine soziotechnische Gestaltung, d.h. eine ganzheitliche Perspektive, die technologische, organisatorische und soziale Aspekte integriert, um die Arbeitswelt nachhaltig zu verbessern.

Von [Kathrin Hartmann](#)

## Technische und soziale Aspekte in die Gestaltung einbeziehen

Die Automatisierung von Prozessen durch Künstliche Intelligenz (KI) ist kein rein technologischer Fortschritt, sondern eine tiefgreifende Transformation der Arbeitswelt, die wirtschaftliche, soziale und institutionelle Dimensionen umfasst. Während Unternehmen Effizienzgewinne und Innovationspotenziale erschließen, entstehen für Beschäftigte sowohl Chancen als auch Risiken. Die Art und Weise, wie Automatisierung gestaltet wird, entscheidet darüber, ob sie zu einer nachhaltigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen beiträgt oder soziale Ungleichheiten verstärkt. Notwendig

ist eine soziotechnische Gestaltung, die sowohl technische als auch soziale Aspekte einbezieht. Dabei geht es darum, Technologie, Organisation und den Menschen in ihrem Zusammenspiel zu betrachten und sinnvoll aufeinander abzustimmen.

## Zwischen Effizienzsteigerung und sozialer Verantwortung

Die digitale Transformation verändert nicht nur, welche Tätigkeiten durch Maschinen ersetzt oder unterstützt werden, sondern auch, wie Arbeit organisiert ist. KI kann Prozesse optimieren und Beschäftigte von repetitiven Aufgaben entlasten, doch ohne eine strategische Gestaltung besteht die Gefahr, dass sie primär zur Kostenreduktion und Standardisierung genutzt wird. Besonders betroffen sind Tätigkeiten mit geringer kognitiver Anforderung, die sich leicht in algorithmische Abläufe überführen lassen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Automatisierung nicht zwingend zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen muss. Ob KI als Werkzeug zur Substitution oder zur Unterstützung menschlicher Arbeit eingesetzt wird, ist keine technologische Zwangsläufigkeit, sondern eine Frage der Organisations- und Gestaltungspolitik. Hier kommt der soziotechnischen Perspektive eine entscheidende Rolle zu: Eine intelligente

Automatisierungsstrategie steigert nicht nur die Effizienz von Arbeitsschritten, sondern bezieht auch soziale und arbeitsorganisatorische Faktoren ein.

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Schnittstelle zwischen Mensch und Maschine optimal zu gestalten. KI kann nicht nur als Automatisierungstool verstanden werden, sondern auch als ein kollaboratives Werkzeug, das die Produktivität steigert, ohne menschliche Fähigkeiten obsolet zu machen. Dies erfordert allerdings eine gezielte Anpassung der Arbeitsorganisation, die eine stärkere Integration von KI-Systemen in bestehende Teams sowie neue Kompetenzmodelle voraussetzt.

## Die Rolle der Mitbestimmung als Regulativ in der Automatisierung

Ein zentraler Faktor für die soziotechnische Gestaltung der Automatisierung ist die innerbetriebliche Machtverteilung. Eine Studie von Belloc et al.<sup>1</sup> zeigt, dass betriebliche Mitbestimmung maßgeblich beeinflusst, ob und in welchem Umfang Arbeitsplätze durch Automatisierung gefährdet sind. Unternehmen mit starker Arbeitnehmervertretung gestalten Arbeitsprozesse in der Regel so, dass sie weniger standardisiert und damit weniger ersetzbar sind. Sie setzen stärker auf eine diversifizierte Arbeitsorganisation, Weiterbildung und menschliche Kontrolle über KI-Systeme. Die empirischen Ergebnisse der Studie belegen eine negative Korrelation zwischen Mitbestimmung und Automatisierungsrisiko: Wo Arbeitnehmervertretungen Einfluss haben, entstehen resilientere Beschäftigungsstrukturen. Fehlt eine solche Regulierung, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen KI vorrangig zur Substitution von Arbeitskräften nutzen. In diesem Sinne fungiert die Mitbestimmung als gestaltendes Gegenwicht zur reinen Profitmaximierung durch Automatisierung und eröffnet die Möglichkeit einer menschenzentrierten digitalen Transformation. Ein weiteres zentrales Element ist



die ethische Dimension der KI-Nutzung in der Arbeitswelt. Arbeitnehmervertretungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Definition von Standards für den Einsatz von KI, insbesondere im Hinblick auf Transparenz, Fairness und Datenschutz. So können etwa Algorithmen, die Personalauswahl, Leistungsbewertungen oder Arbeitszuweisungen übernehmen, bestehende Diskriminierungen verstärken, wenn sie auf fehlerhaften oder voreingenommenen Datensätzen basieren. Eine starke Mitbestimmung kann helfen, solche Risiken frühzeitig zu erkennen und durch klare Regularien abzumildern.

### Soziotechnische Gestaltung als strategische Notwendigkeit

Die Erkenntnisse der Studie verdeutlichen, dass Automatisierung nicht als rein technologischer Prozess verstanden werden darf, sondern als gestaltbares Feld, das durch politische, betriebliche und gesellschaftliche Entscheidungen geprägt wird. Unternehmen stehen vor der Wahl: Entweder sie setzen auf kurzfristige Effizienzsteigerungen durch Arbeitskräfteabbau – oder sie implementieren KI als unterstützende Technologie, die menschliche Arbeit ergänzt und neue Qualifikationsprofile ermöglicht. Eine erfolgreiche Gestaltung der digitalen Transformation erfordert daher eine ganzheitliche soziotechnische Perspektive. Dabei müssen folgende Faktoren berücksichtigt werden:

(1) Eine partizipative Technikgestaltung, die die Einbindung von Beschäftigten und Interessenvertretungen anstrebt, um bei Entscheidungsprozessen über den Einsatz von KI eine menschenzentrierte Nutzung sicherzustellen.

(2) Die Identifizierung und Gestaltung neuer Kompetenzmodelle, die Weiterbildung und Umschulung als integralen Bestandteil der Automatisierung begreift, um Beschäftigten die Anpassung an sich wandelnde Anforderungen zu ermöglichen.

(3) Eine Entwicklung ethischer und sozialer Leitplanken, die sicherstellt, dass KI-Systeme unter Berücksichtigung sozialer Werte implementiert werden.

(4) Eine Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, die individuelle Stärken der Beschäftigten gezielt einbindet.



### Gesellschaftliche Auswirkungen: KI als Treiber sozialer Polarisierung?

Die Auswirkungen der Automatisierung durch KI betreffen den gesamten Arbeitsmarkt. Während hochqualifizierte Beschäftigte von neuen Chancen profitieren, können Menschen in standardisierten Berufen stärker unter Druck geraten. Eine unregulierte Automatisierung könnte die soziale Polarisierung verstärken, indem sie bestehende Ungleichheiten vertieft. Langfristig stellt sich die Frage, wie gesellschaftliche Institutionen mit dieser Entwicklung umgehen. Bildungspolitische Maßnahmen müssen darauf ausgerichtet sein, Menschen für die Arbeit mit KI-Technologien zu qualifizieren, anstatt lediglich auf den Arbeitsplatzabbau zu reagieren. Unternehmen, Gewerkschaften und politische Akteure sind gleichermaßen gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die KI als Werkzeug für eine gerechtere und nachhaltigere Arbeitswelt etablieren.

### Fazit: Gestaltung statt technologischem Determinismus

Die Automatisierung durch KI ist kein neutraler Prozess, sondern das Ergebnis bewusster Entscheidungen. Die Studie von Belloc et al. unterstreicht die Notwendigkeit einer institutionellen Einbettung von KI-gestützten Automatisierungsprozessen. Sie zeigt, dass Mitbestimmung ein zentrales Regulativ darstellt, um den Wandel so zu gestalten, dass er nicht auf Kosten der Beschäftigten geht.

Damit wird deutlich: Die Zukunft der Arbeit wird nicht allein durch Technologie bestimmt, sondern durch die Art und Weise, wie sie gestaltet wird. Eine soziotechnische Perspektive ist unerlässlich, um Automatisierung als Instrument zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, nicht nur als Mittel der Kostenreduktion zu etablieren. Unternehmen, die diesen Weg gehen, sichern sich langfristige Wettbewerbsfähigkeit – nicht trotz, sondern gerade wegen eines sozial nachhaltigen Technologieeinsatzes.

Der Mitbestimmung kommt bei einer menschenzentrierten Gestaltung der digitalen Transformation eine zentrale Rolle zu.

## AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

### Die digitale Transformation soziotechnisch gestalten

- ▶ Nur mit einer soziotechnischen Perspektive kann Automatisierung als Instrument zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen etabliert werden.
- ▶ Beschäftigte müssen in die Entwicklung und Nutzung von KI-Technologien einbezogen werden, damit sie aktiv an der Gestaltung der Arbeitswelt mitwirken können.
- ▶ Unternehmen, Gewerkschaften und politische Akteure sind gleichermaßen gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die KI als Werkzeug für eine gerechtere und nachhaltigere Arbeitswelt etablieren.



# „Wir leben in einer datengetriebenen Welt“

**INTERVIEW** KI und Datenschutz: Rechte der Beschäftigten und Pflichten der Betriebe



**Rechtsanwalt Stefan Hessel**

(Foto: Urban Zintel) LL.M.

ist Salary Partner bei der Kanzlei reuschlaw in Saarbrücken und Experte

für Recht beim gemeinsamen

Think Thank Algoright. Er berät Unternehmen und öffentliche

Stellen zu komplexen Fragestellungen in den

Bereichen Datenschutz, Cybersicherheit sowie

IT-Recht.

Beschäftigtendaten sind durch die Datenschutzgrundverordnung gut geschützt. Was allerdings den Gebrauch von KI im privaten Alltag angeht, sollten Verbraucherinnen und Verbraucher ein bewusstes Nutzungsverhalten an den Tag legen, sagt Stefan Hessel. Außerdem äußert sich der Datenschutz-Experte unter anderem zum Thema KI und Urheberrecht. Die Fragen stellten Kathrin Hartmann und die AK-Konkret-Redaktion.

**KI-gestützte Programme finden heute schon häufig Anwendung in vielen Bürojobs. Dabei sind die Programme in der Lage, nicht nur auf eigene Daten oder Daten aus dem Internet zuzugreifen, sondern auch auf jene der Kollegen und Kollegen. Wie können Beschäftigte sich vor Überwachung schützen? Gibt es dafür datenschutzrechtliche Richtlinien?**

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) enthält strenge Vorgaben für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten, die auch beim Einsatz von KI zu beachten sind. Werden personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet, sind Unternehmen nach der DSGVO verpflichtet, transparent darüber zu informieren und unter anderem die Zwecke und die Rechtsgrundlage offenzulegen. Darüber hinaus haben Beschäftigte das Recht, Auskunft über sie betreffende personenbezogene Daten zu verlangen. Besteht der Verdacht, dass personenbezogene Daten unrechtmäßig verarbeitet werden, können sich Beschäftigte an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder die Datenschutzaufsichtsbehörde wenden und gegebenenfalls ihre Rechte einklagen.

**Herr Hessel, Sie sind auch zertifizierter Datenschutzbeauftragter, wenn es um die praktischen Regelungen zum Einsatz von IT-Systemen gibt. Was sollte man aus Ihrer Sicht bei**



Die DSGVO sieht vor, dass Beschäftigte das Recht haben, Auskunft über sie betreffende personenbezogene Daten zu verlangen.

**Einführungsprozessen berücksichtigen?**

Viele Prozesse zur Einführung neuer IT-Systeme scheitern, weil die bestehenden rechtlichen Anforderungen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Eine datenschutzfreundliche Gestaltung muss von Anfang an integriert werden. Unternehmen sollten sich daher frühzeitig um die Konformität neuer IT-Systeme bemühen und diese auch nachweisen können. Ob gegenüber dem Betriebsrat, den Beschäftigten oder dem Datenschutzbeauftragten: Wer nicht in der Lage ist, über Funktionsweise, Datenverwendung und mögliche Auswirkungen neuer IT-Systeme zu informieren, hat spätestens bei der Aufsichtsbehörde oder vor Gericht schlechte Karten.

**Was trägt eigentlich in unserem Alltag noch alles zu einer möglichen Überwachung bei und welchen Einfluss hat der Einsatz von KI darauf? Wie kann der Missbrauch von Überwachungstechnologien verhindert werden?**

Wir leben in einer datengetriebenen Welt. Smartphones, Smart Speaker, Kamerasysteme oder auch Fitnesstracker sammeln permanent Daten über Aufenthaltsorte, Gewohnheiten und Kommunikationsverhalten. KI kann diese Datenmengen sehr schnell analysieren und Muster erkennen, was ein großes Missbrauchspotenzial

birgt. Um Missbrauch zu verhindern, müssen die bestehenden gesetzlichen Regelungen, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung und die neue KI-Verordnung, konsequent umgesetzt werden. Entscheidend ist auch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für digitale Selbstverteidigung, etwa durch Verschlüsselung und bewusstes Nutzungsverhalten.

**Wie sieht es mit der Erhebung von Daten für das Training von KI aus? Sind Urheber, etwa von Texten oder Musik, dabei durch das Urheberrecht geschützt, wenn die KI anhand ihrer Werke trainiert wird?**

Die Nutzung von Daten für das Training von KI-Modellen ist ein umstrittenes Thema. Urheber von Texten, Musik oder Bildern sind grundsätzlich durch das Urheberrecht geschützt. Bislang gibt es jedoch keine klaren Regelungen, ob und inwieweit urheberrechtlich geschützte Werke ohne Zustimmung der Urheber für das KI-Training genutzt werden dürfen. In der EU gewinnt das Konzept der Text- und Data-Mining-Ausnahmen an Bedeutung, das die Nutzung von Trainingsdaten unter bestimmten Bedingungen erlaubt. Langfristig müssen rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die sowohl dem Schutz des Urheberrechts als auch der Innovationskraft von KI-Entwicklungen Rechnung tragen. Dies gilt auch für KI-generierte Inhalte.



# „Die Berufsunsicherheit hat für Beschäftigte eklatante Folgen“

**DIGITALISIERUNG** Sorge um Zukunft führt zu gesundheitlichen Problemen

Wird Künstliche Intelligenz richtig angewendet, kann sie eine große Chance für die Arbeitswelt sein. Doch viele Beschäftigte sind in Sorge darüber, was aus ihren Jobs wird. Die Arbeits- und Organisationspsychologin Lara Roll beschäftigt sich in ihrer Forschung mit der Frage, welche psychischen Auswirkungen der digitale Wandel auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat. Im Gespräch mit der AK Konkret erklärt sie, was getan werden muss, damit die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden kann.

Von Alexander Stallmann

Dass mit der Digitalisierung ein tiefgreifender Wandel unserer Arbeitswelt einhergeht, ist unstrittig. Einige Tätigkeiten werden sich grundlegend verändern, andere gänzlich wegfallen, wieder andere werden neu entstehen. Viele Beschäftigte sind dementsprechend verunsichert. Sie stehen vor der Frage, ob ihre erlernten Fähigkeiten auf absehbare Zeit überhaupt noch gebraucht werden, ob ihre Branchen überhaupt noch existieren werden oder welche Qualifizierungen und Weiterbildungen für sie nötig sind. „Beschäftigte machen sich heutzutage nicht mehr nur Sorgen darüber, dass sie ihren Job verlieren, sondern darüber, was mit ihrem gesamten Berufsfeld passiert“, sagt Lara Roll. Die Arbeits- und Organisationspsychologin ist Expertin bei der Denkfabrik Algoright, einem Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Fachrichtungen, die sich für eine gute Digitalisierung einsetzen. Sie erklärt: „Bei dem, was wir in unserer Forschung Berufsunsicherheit nennen, befürchten Betroffene nicht bloß, dass ihr Job weg ist, sondern ein ganzes Berufsfeld verschwindet oder sich so erheblich verändert, dass man

nicht weiß, was daraus wird.“ So sei der Wechsel zu einer anderen Stelle, bei der man jedoch die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausübe, keine Option.

Die Berufsunsicherheit habe für die Betroffenen eklatante Folgen: Wer darunter leide, habe ein höheres Burn-Out-Risiko, schätze seine eigene Arbeitsleistung schlechter ein, habe eine schlechtere körperliche und geistige Gesundheit und zeige auch ein geringeres Engagement. Die Zahl der Betroffenen ist hoch: Aus Lara Rolls Umfragen geht hervor, dass 35 Prozent der Menschen in Deutsch-

## Jüngere sorgen sich häufiger um ihre Berufe

land im Hinblick auf die Digitalisierung und Automatisierung in Sorge darüber sind, dass sich ihr Berufszweig erheblich verändert. Rund zehn Prozent haben Angst davor, dass ihr Berufszweig gänzlich verschwindet. „Dabei zeigen die 18- bis 49-Jährigen diese Ängste deutlich häufiger als die 50- bis 65-Jährigen. Möglicherweise gehen die Älteren davon aus, dass Veränderungen für ihr Berufsleben nicht mehr so entscheidend sind, da sie bald in Rente gehen“, sagt Roll.

Doch was muss getan werden, um den Betroffenen zu helfen? Wie kann der digitale Wandel im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden? Der Weiterbildung komme dabei eine enorm wichtige Rolle zu, erklärt Roll. „Auf der Regierungsebene brauchen wir staatlich finanzierte Programme zur Weiterqualifizierung und eine steuerliche Förderung von Unternehmen, die sich um die Weiterbildung kümmern“, so die Psychologin. Die Arbeitgeber sollten eine offene Kommunikation mit den Beschäftigten pflegen, einen klaren Plan für die Zukunft darlegen und Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten bieten. Arbeitnehmer wiederum sollten in jedem Fall die Möglichkeiten zur Weiterbildung nutzen, ein Netzwerk aufbauen und eine proaktive Kommunikation mit dem Arbeitgeber suchen, so Lara Roll. Sie ergänzt: „Wir gehen in der Tat davon aus, dass sehr viele Jobs verschwinden werden. Wir gehen aber auch davon aus, dass viel mehr entstehen werden.“ Es werde neue Möglichkeiten geben, man werde mehr Mitarbeiter brauchen, die dann aber etwas anderes machen. Mit einer guten Weiterbildungskultur biete die Digitalisierung für Beschäftigte viele Chancen.

Die Unsicherheit darüber, was aus dem eigenen Berufszweig wird, kann bei Betroffenen unter anderem zu einer höheren Burn-Out-Gefährdung führen.



Foto: Adobe Stock/peopleimages.com

# KI im Gesundheitswesen birgt viele Chancen und Risiken

**BESCHÄFTIGTE** Einsatz neuer Technologien muss menschenzentriert erfolgen

In Zeiten stetiger technologischer Innovationen rückt auch das Gesundheitswesen zunehmend in den Fokus der digitalen Transformation. KI gilt als ein vielversprechendes Instrument, um Prozesse zu optimieren, die Qualität der Patientenversorgung zu erhöhen und Beschäftigte zu entlasten. Doch während internationale Vorreiter bereits erste Erfolge vermelden, stellen sich für das Saarland und insbesondere für seine Beschäftigten die Fragen: Wie gestaltet sich der Wandel im Konkreten und welche Herausforderungen gilt es zu meistern?

Von Cedric Rocker

KI im Gesundheitswesen eröffnet viele Möglichkeiten, etwa die Erstellung maßgeschneiderter Behandlungspläne.

Der Einsatz von KI im Gesundheitswesen eröffnet vielfältige Anwendungsszenarien. Besonders ChatBots, die auf künstlicher Intelligenz basieren, finden zunehmend Anwendung, um Patientenfragen zu beantworten, erste Einschätzungen zu Symptomen zu geben und bei der Terminvereinbarung zu unterstützen. Mithilfe natürlicher

Sprachverarbeitung können diese Systeme individuelle Beratung bieten und den Patienten den Zugang zu wichtigen Informationen erleichtern. So übernehmen sie Routineaufgaben, die bislang manuell erledigt wurden und können so eine schnellere und effizientere Erstinformation ermöglichen.

Auch im administrativen Bereich gibt es KI-Anwendungen. Untersuchungen zeigen, dass medizinisches Personal oft bis zu 25 Prozent seiner Arbeitszeit mit administrativen Tätigkeiten verbringt, was zu hoher Belastung und Fehlern führt. Die automatische Erfassung und Auswertung von Patientendaten, die Generierung von Arztbriefen und die optimierte Codierung von Abrechnungen können diese nicht-wertschöpfenden Aufgaben deutlich reduzieren. Dadurch sinkt nicht nur das Fehlerisiko, sondern es werden wertvolle Freiräume geschaffen, in denen sich das Personal intensiver der direkten Patientenversorgung widmen kann. Studien belegen zudem, dass eine Verringerung administrativer

Lasten zu höherer Arbeitszufriedenheit und weniger Burnout beiträgt, was ein entscheidender Faktor für eine effizientere und qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung ist.

Bei der Anwendung von KI bildet die Einführung der elektronischen Patientenakte einen Wendepunkt. Früher erfolgte die Datenerfassung überwiegend manuell, meist auf Papier, wobei jede Station oft unterschiedliche Erfassungsstandards und -umfänge verwendete. Durch die digitale Umstellung wird die Qualität und Struktur der medizinischen Daten nun zentral und standardisiert erhoben. Diese einheitliche Datenbasis ermöglicht es KI-Systemen, präzisere Analysen durchzuführen und individuellere Therapieansätze zu entwickeln.

## Generative KI: Neue Impulse in der Therapie

Die Anwendung generativer KI bietet enormes Potenzial, da sie weit über das bloße Analysieren vorhandener Daten hinausgeht. Sie kann patientenspezifische Informationen nutzen, um neue Einsichten zu gewinnen. Dadurch eröffnen sich Möglichkeiten, individualisierte Therapieansätze zu entwickeln und innovative Daten zu generieren. Schon heute kommen KI-basierte Systeme, beispielsweise in der Onkologie, zum Einsatz, um Behandlungskonzepte passgenau zu gestalten und so die diagnostische Genauigkeit zu erhöhen. In der personalisierten Medizin nimmt generative KI eine Schlüsselrolle ein: Durch die Auswertung genetischer Informationen und die Berücksichtigung individueller Gesundheitsprofile lassen sich maßgeschneiderte Behandlungspläne erstellen, die exakt auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Patienten abgestimmt sind. Dies führt zu einer gesteigerten Wirksamkeit der Therapien und minimiert gleichzeitig das Risiko von Nebenwirkungen.



Foto: iStock/dreamdes



## Herausforderungen und Risiken: Arbeitsplätze und Weiterbildung

Die Einführung von KI-Technologien kann zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt führen. Viele Beschäftigte befürchten, dass die Einführung von KI traditionelle Arbeitsplätze gefährden könnte. Im saarländischen Gesundheitswesen, das ohnehin unter einem strukturellen Personalmangel leidet, dürfte sich mittelfristig weniger ein Arbeitsplatzabbau abzeichnen als vielmehr eine spürbare Entlastung der Mitarbeiter. Routineaufgaben könnten hier von KI-Systemen übernommen werden, sodass sich Fachkräfte verstärkt auf die direkte Patientenbetreuung und die interdisziplinäre Zusammenarbeit konzentrieren könnten. Eine Analyse der Arbeitskammer des Saarlandes im Jahr 2023, die in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di stattgefunden hat, hat den akuten Personalmangel in der Pflege hervorgehoben und betont, dass dieser sich bei steigender Nachfrage noch verschärfen wird.

In diesem Kontext könnten KI-Technologien dazu beitragen, den Arbeitsalltag zu erleichtern und die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern. Gleichzeitig stellen die neuen Technologien auch Herausforderungen hinsichtlich veränderter Kompetenzanforderungen dar. Eine frühzeitige und umfassende Weiterbildung ist daher unerlässlich, um den sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit KI zu gewährleisten. Es liegt in erster Linie an den Arbeitgebern, den Einsatz neuer Technologien menschenzentriert zu gestalten, während Interessenvertretungen ihre Überwachungs- und Schutzfunktion wahrnehmen und in die Entwicklung sozialverträglicher Übergangskonzepte einbezogen werden sollten.

Ein zentraler Punkt in der Debatte um KI im Gesundheitswesen ist die Frage der Mitbestimmung. Die Einführung neuer Technologien darf nicht als reine Managemententscheidung verstanden werden, sondern muss integrativ gestaltet sein. Nur so kann gewährleistet werden,

dass technologische Neuerungen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen, sondern deren Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden.

### Ausblick: Ein neuer Weg für das Saarland

Die Implementierung von KI im Gesundheitswesen ist kein Selbstzweck, sondern ein Baustein einer umfassenden Digitalisierungsstrategie. Durch den intelligenten Einsatz von KI kön-

**KI ist kein Allheilmittel, sondern ein Werkzeug, das bei verantwortungsbewusstem Einsatz erhebliches Potenzial birgt.**



nen nicht nur diagnostische und administrative Prozesse verbessert, sondern die Arbeitsbelastung gesenkt und die Versorgungsqualität gesteigert werden. Gleichzeitig müssen jedoch die bestehenden Herausforderungen, von Datenschutz über ethische Fragen bis hin zu den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, aktiv angegangen werden.

Dabei betrifft die Digitalisierung des Gesundheitswesens nicht nur medizinisches, Pflege- und Verwaltungspersonal, sondern die Gesellschaft. Eine effizientere und präzisere medizinische Versorgung kommt allen Menschen zugute, indem sie schnellere Diagnosen, individuellere Therapien und einen besseren Zugang zu medizinischer Betreuung ermöglicht. Für das Saarland bietet sich hier die Chance, sich als Vorreiter zu positionieren. Indem regionale Besonderheiten und die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Mittelpunkt gestellt werden, lässt sich eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung gestalten, die sowohl technologisch innovativ als auch sozial gerecht ist.

Abschließend bleibt festzuhalten: Künstliche Intelligenz ist kein Allheilmittel, sondern ein Werkzeug, das bei verantwortungsbewusstem Einsatz erhebliches Potenzial birgt. Es liegt an der Politik, der Wirtschaft und auch der Gesellschaft, diesen digitalen Wandel so zu gestalten, dass er nicht nur die Effizienz steigert, sondern auch die Lebensqualität der Menschen nachhaltig verbessert.

*Cedric Rocker ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt RZzKI.*

KI-Technologien könnten dazu beitragen, den Arbeitsalltag in der Pflege zu erleichtern.



Foto: Adobe Stock / © iStockphoto.com

# „Wir sollten uns in jedem Alter für Innovationen interessieren“

**INTERVIEW** Für **Professor Antonio Krüger** überwiegen die Vorteile von KI



**Prof. Dr. Antonio Krüger**

(Foto: DFKI/Oliver Dietze)

ist CEO und wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz (DFKI), Leiter des Forschungsbereichs „Kognitive Assistenzsysteme“ am DFKI sowie Professor für Informatik an der Universität des Saarlandes.

KI bringt tiefgreifende gesellschaftliche Auswirkungen und damit verbundene ethische Herausforderungen mit sich. Diese aber liegen in der Nutzung durch den Menschen, nicht in der Technologie selbst, sagt Professor Antonio Krüger. Die Verabschiedung des europäischen AI Acts bewertet der DFKI-CEO als wichtigen Schritt zur Regulierung von KI. Allerdings müsse das Gesetz regelmäßig an die KI-Entwicklung angepasst werden. Auch warnt er vor den Gefährdungen durch Deep Fakes und betont die Notwendigkeit von Aufklärung, um Desinformation in Schach zu halten. Bei allen Herausforderungen aber biete KI viele Chancen, die Demokratie zu stärken. Die Fragen stellte Simone Hien.

## Wie sehen Sie die Rolle von KI in unserer Gesellschaft und welche ethischen Herausforderungen bringt ihr Einsatz mit sich?

Technologische Querschnittsinnovationen haben einen tiefgreifenden Einfluss auf die Gesellschaft. Denken Sie an Mobilität und das Auto, an Tourismus oder Paare mit Fernbeziehungen, an Zersiedelung und morgendliche Staus auf dem Weg zur Arbeit. Denken Sie an die Elektrizität und die Veränderung, die alleine die Glühbirne bewirkt hat. KI hat eine ähnliche Bedeutung, und das ist eine starke These. Die Analogie mit der Elektrizität kommt nicht von mir, sondern von Google CEO Sundar Pichai beim IT-Gipfel 2016 in Saarbrücken. Die ethischen Herausforderungen sind ernst, aber wie bei Technologie generell kein technologisches Problem, sondern eines der Nutzung, des Machtmissbrauchs, der menschlichen Geltungs- und Gewinnsucht. KI er-

möglicht leistungsfähige Werkzeuge. Aber, Stichwort Dual Use, alle Werkzeuge können wünschenswert oder gefährdend angewendet werden – wie das Feuerzeug in der Hand eines Brandstifters.

## Welche Entwicklungen in der KI sind Ihrer Meinung nach besorgniserregend oder aber auch vielversprechend?

Die meisten Entwicklungen sind eben beides. Heute ist die maschinelle Objekterkennung sehr viel besser und in Echtzeit möglich. Das ist wirklich gut für optische Qualitätskontrolle und auch für alle, die wegen einer Sehbehinderung die Innenstadt meiden. Die nächste Generation smarterer Brillen könnte hier zu einer sprunghaften Erweiterung von Lebensqualität beitragen. Aber es sind nicht nur Objekte, sondern eben auch Personen identifizierbar und das kann eine sehr schlechte Nachricht sein für die Öffentlichkeit oder den öf-

fentlichen Raum und kann übergriffige Überwachung befördern. Mensch-Roboter-Kollaboration könnte in Zukunft die ergonomische Belastung in der Pflege reduzieren, aber eben auch eine neue Kriegsführung ermöglichen.

## Die EU-Staaten haben im Juni des vergangenen Jahres den AI Act, das weltweit erste Gesetz zur Regulierung von KI verabschiedet. Die Bundesregierung erklärt: Es schreibt vor, dass KI-Anwendungen nicht missbraucht werden dürfen. Ebenso muss der Schutz der Grundrechte gewährleistet sein. Gleichzeitig brauchen Wissenschaft und Wirtschaft Freiraum für Innovationen. Wie bewerten Sie das Gesetz?

Gesetze adressieren Probleme und erzeugen einen legalen Raum, innerhalb dessen die Einzelnen wissen, dass sie in Übereinstimmung mit der Gesellschaft agieren. Der AI Act wurde beschlossen, um die gemeinwohlorientierte Entwicklung von KI zu lenken und den Anwenderinnen und Anwendern Nutzungs- und Investitionssicherheit zu geben. Gesetze werden erlassen, und sie werden reformiert, wenn neue Anforderungen ersichtlich werden. Meine Position ist, dass der AI Act ein wichtiger und richtiger Schritt ist und dass aber viele Vorgaben und Abläufe in den nächsten Jahren entspannt, andere nachgeschärft, aber viele verändert werden sollten. Die KI-Entwicklung ist hochdynamisch, und in der Umsetzung der Verordnung sollten wir so flexibel und agil wie möglich vorgehen.

## Je nachdem, mit welchen Daten KI-Systeme gefüttert werden, können Sie diskriminierend sein. Wie kann man das verhindern?

Die Praxistauglichkeit der datengetriebenen Systeme ist abhängig von der Menge und der Qualität der verwendeten Trainingsdaten. Datensammlung ist relativ preiswert, Qualitätssicherung teuer.



Die EU-Staaten haben 2024 den AI Act zur Regulierung von KI verabschiedet.



Wenn wir diskriminierungsarme KI-Systeme wollen, muss man auf vorurteilsfreie Datensammlung achten. Das kostet Geld, ist aber eine gute Investition. Die Diskussion über KI-Systeme, die Vorurteile verstärken, ist im politischen und im wissenschaftlichen Diskurs angekommen. Das ist die Voraussetzung, damit die notwendigen Investitionen getätigt werden. In dieser Hinsicht sind sichere KI-Systeme, denen wir wichtige Entscheidungen anvertrauen können, eine der großen Herausforderungen in der KI-Forschung.

**Large Language Models (LLMs) wie ChatGPT erleben gerade einen ziemlichen Boom, bringen aber auch die Gefahr eines Kreativitätsverlustes oder gar der „Verdummung“ der Gesellschaft mit sich: Im Journalismus beispielsweise besteht immer mehr die Gefahr, dass von einer KI generierte Texte geschrieben werden, Schülerinnen und Schüler etwa schreiben Hausarbeiten, Studenten Seminararbeiten damit. ChatGPT kann zudem nicht zwischen Fake und Fakten unterscheiden, seine Antworten können also auch zur stärkeren Verbreitung von Fake News beitragen. Wie bewerten Sie diese Gefahren?**

Alle genannten Aspekte sind relevant. Wenn es um Presse und Ausbildung geht, ist meine Haltung, dass Werkzeuge genutzt werden können, denn sie bringen einen Effizienzgewinn. In der Bildung können sie den Weg zum Verständnis beschleunigen. Allerdings ändern die Werkzeuge nichts daran, dass Artikel, Hausaufgaben oder Seminararbeiten von den Schreibenden namentlich autorisiert werden. Die Autorin oder der Autor sind vollumfänglich für die Inhalte verantwortlich und müssen auf Nachfrage begründen können, warum sie diese Fakten verwenden und jene Zusammenhänge als relevant ansehen. Eine Antwort wie, das war ich nicht, sondern ChatGPT, entbindet einen nicht davon, zu verstehen, was man abgegeben hat. An der Universität werden sich Prüfungsformate verändern und weniger auf das Abfragen von Fakten, sondern auf das inhaltliche Verständnis und Transferleistung fokussieren. Wenn die Aussagekraft von schriftlichen



Foto: Adobe Stock/lynya

Leistungen an Gewicht verlieren, werden Präsenzklausuren und mündliche Prüfungen an Bedeutung gewinnen.

**Im jüngsten Bundestagswahlkampf gab es Videos zur Diskreditierung von Politikern, die aller Wahrscheinlichkeit mit KI hergestellt worden waren und unter anderem von russischer Seite verbreitet wurden. Auch nichtdemokratische Parteien nutzen KI, um mit Fake News die Demokratie zu unterwandern. Wie können wir uns dagegen wehren?**

Falschmeldungen und Fotomontagen wurden auch vor 100 Jahren für Desinformation eingesetzt. Heute geht das schneller, und weil KI leistungsfähige Werkzeuge ermöglicht, die jeder nutzen kann, nimmt das Problem zu. Weil die Qualität der Ergebnisse hoch ist, ist die Deep Fake\*-Erkennung nicht verlässlich. Was können wir tun? Über die neuen Gefährdungen informieren und aufrufen, auch bei aller Aufgeregtheit eine Nachricht erst dann ernst zu nehmen, wenn sie von unabhängigen Quellen bestätigt wird. Der Mensch ist manchmal die größte Gefahr, aber meistens selbst die beste Lösung. KI-Informiertheit ist wichtig, um den Einfluss von Desinformation auf die politische Meinungsbildung zurückzudrängen. Technologische Vorkehrungen, wie zum Beispiel Wasserzeichen bei Bildern, sind notwendig aber nicht ausreichend, um die Demokratie vor Einflussnahme zu schützen.

**Sehen Sie auch eine Möglichkeit, KI einzusetzen, um die Demokratie zu stärken?**

KI hat reichhaltige Chancen, um Demokratie zu stärken. Wenn KI

eingesetzt wird, um Bürgerinnen und Bürger von bürokratischen Belastungen zu entlasten. Wenn KI hilft, durch bessere Simulation zu einer besseren Stadtplanung oder zu besserem ÖPNV beizutragen. Wenn KI Unternehmen unterstützt, die Dokumentationspflichten für die Einhaltung des Lieferkettengesetzes zu trivialisieren, weil die Produkte automatisch über ihre Herstellung informieren. In all diesen Fällen, die technisch möglich sind, könnte KI aus Politikverdrossenheit gelebte Staatszufriedenheit machen und die Demokratie stärken. Bei allen Rufen nach Bürokratieabbau sollte man aber unbedingt darauf achten, Cybersicherheit aktiv zu gewährleisten – auch wenn das manchmal dazu führt, dass Authentifizierungsverfahren für Online-Dienste mit einem gewissen Aufwand verbunden sind.

**Wie kann ein verantwortungsvoller Umgang mit KI schon in den Schulen gelehrt werden?**

Der Umgang mit KI sollte in der Schule zum Beispiel im Rahmen einer intensiven Projektwoche unterrichtet werden. Dabei geht es natürlich nicht nur um KI, sondern um den Umgang mit Information und Nachrichten. Um die Motivation, genau hinzusehen, nichts einfach zu glauben, aber auch darum, mögliche Nutzungängste bei Lehrern, Lehrerinnen, Schülern, Schülerinnen und bei den Eltern zu adressieren und praktisch zu informieren. Da ist keine Magie in der Maschine, und wir werden nicht von Technologie dominiert, aber wir sollten eben auch in keinem Lebensalter aufhören, uns für Innovation zu interessieren. Jeder kann jederzeit anfangen, neue Technologien auszuprobieren.

Die Deep Fake-Erkennung wird aufgrund der Leistungsfähigkeit von KI-Technologien immer schwieriger. Deshalb werden Aufklärung und die Verifizierung von Nachrichten durch unabhängige Quellen immer wichtiger.

! ■  
\* Deep Fakes sind täuschend echt wirkende, jedoch künstlich erstellte oder veränderte Foto-, Video- oder Sprachaufzeichnungen. Quelle: [www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/was-sind-deep-fakes-2230226](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/was-sind-deep-fakes-2230226)

# Spekulation auf die Zukunft und Gefahr für die Gegenwart

**LONGTERMISMUS** Unter seiner Fahne könnte KI ein autoritäres Instrument werden

KI ist aktuell eines der großen Schlagworte in Politik, Medien und Wirtschaft. Vor allem die rasanten Fortschritte bei generativen Modellen wie ChatGPT sorgen für Aufsehen: Für manche ist das ein Sprung in eine neue Ära, möglicherweise vergleichbar mit der industriellen Revolution. Doch hinter dem Hype verbirgt sich auch eine wenig beachtete ideologische Dimension.

Von Frederik Moser

Mit dem rasanten Aufstieg des digitalen Kapitalismus und der wachsenden Bedeutung Künstlicher Intelligenz gewinnt eine Ideologie zunehmend an Einfluss, die besonders in den Führungsetagen des Silicon Valley Verbreitung findet: der Longtermismus. Diese Denkrichtung richtet den Fokus auf eine sehr weit entfernte und spekulative Zukunft. Die Grundannahme dabei ist, dass die Anzahl zukünftiger Menschen theoretisch unendlich sein könnte – etwa durch die Besiedelung des Welt-raums. Da unter dieser Annahme die Anzahl zukünftiger Menschenleben also sehr viel größer als heute wäre, wird aus einer kruden utilitaristischen Perspektive die moralische Pflicht hergeleitet, im Hier und Jetzt alle notwendigen Maßnahmen zum Wohle dieser hypothetischen Zukunftsgesell-

schaft zu treffen. Technologischen Entwicklungen kommt dabei ein besonderer Stellenwert zu, allen voran KI. Sie gilt als Schlüssel zur „Singularität“, die ein künftiges, nahezu göttliches Superintelligenz-System hervorbringen soll. Diese Superintelligenz – so die Idee – würde nicht nur alle menschlichen Probleme lösen, sondern auch ein digitales Paradies erschaffen, in dem Menschen durch „Mind-Uploading“ als Software in unendlicher Zahl weiterleben könnten.

Dass longtermistisches Ideengut vermehrt aus seiner Nische hervorkriecht, mag kein Zufall sein. Wenn die gegenwärtige Ordnung

## Neue Stütze für den Kapitalismus in der Krise

nicht mehr dadurch gerechtfertigt werden kann, dass die materiellen Bedürfnisse der real existierenden Bevölkerung befriedigt werden und soziale und ökologische Krisen immer mehr das Geschehen dominieren, so springt der Longtermismus in diese Lücke und erfindet eben eine neue fiktive Bevölkerung. In Zeiten, in denen die Versprechen des Neoliberalismus blass geworden sind, dient eine solche Ideologie als bequeme Rechtfertigung – eine neue Stütze für den Kapitalismus in der Krise. Was als „Fortschritt“ verkauft wird, soll vor allem eigene Macht- und

Profitpositionen sichern. Während die strahlende Vision eines digitalen Utopias zum moralischen Imperativ wird und den Kapitalfluss sichert, werden die harten Probleme der Gegenwartsgesellschaft, ob Ungleichheit, Armut oder Klimaschäden, vor dem Hintergrund dieses Erlösversprechens ins Abseits gedrängt und einem angeblich höheren Ziel geopfert: die möglichst schnelle Entwicklung gottgleicher KI.

Noch beunruhigender wird es, wenn sich vor diesem Hintergrund neoreaktionäre und faschistische Strömungen wie zum Beispiel „Dark-Enlightment“ formieren. Solche Gruppierungen lehnen jegliche Demokratie als hinderlich für ihre Mission ab und streben den Aufbau eines technologischen Feudalstaats an. So bizarr solche Visionen auch anmuten, mit der Trump-Administration finden derlei Ideologien Einzug in politisches Handeln. Zum Beispiel J. D. Vance, Vizepräsident der USA, pflegt enge Kontakte in solche Milieus.

Für Beschäftigte und die Gesellschaft insgesamt stellt sich deshalb die Frage: Wer soll eigentlich über die Ziele, Anwendungen und Besitzverhältnisse von KI entscheiden? Unter der Fahne von Ideologien wie dem Longtermismus droht KI zu einem autoritären Instrument zu werden, das die kapitalistische Logik von Profitmaximierung und Zentralisierung auf die Spitze treibt und alle Gegenwartsprobleme als unwichtig abtut. Zwar ist der europäische Ansatz zur Regulierung von KI zweifellos ein wichtiger und richtiger Schritt, doch er allein reicht nicht aus. Damit KI zu einem Werkzeug für die Allgemeinheit und nicht nur für einige Wenige wird, muss die Gesellschaft in die Lage versetzt werden, demokratisch über diese Technologie zu entscheiden – beginnend bereits bei ihrer Entwicklung.

*Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.*

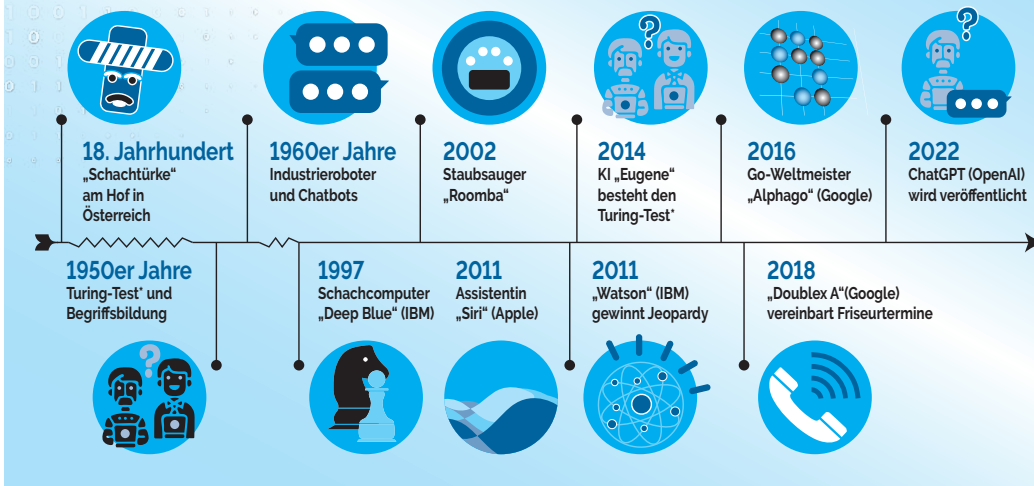
Damit KI ein Werkzeug für die Allgemeinheit wird, muss die Gesellschaft in die Lage versetzt werden, demokratisch über diese Technologie zu entscheiden.





# Zahlen, Daten und Fakten zu Künstlicher Intelligenz (KI)

## Entwicklung und Ausformungen von KI <sup>1</sup>



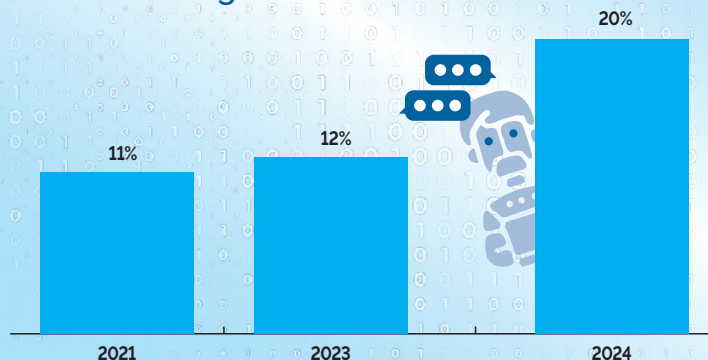
**Breite Begriffsdefinition:** KI ist die Eigenschaft eines IT-Systems, „mensenähnliche“, intelligente Verhaltensweisen zu zeigen.<sup>2</sup>

**Spezifische Begriffsdefinition:** KI beschreibt Informatik-Anwendungen, deren Ziel es ist, intelligentes Verhalten zu zeigen. (...) Heutigen „echten“ KI-Systemen ist gemein, dass sie in der Verarbeitungskomponente auch trainiert werden und damit lernen können und so bessere Ergebnisse erzielen als herkömmliche Verfahren, die nur auf starren, klar definierten und fest programmierten Regelwerken basieren.<sup>3</sup>

\*Mit diesem Test formulierte Alan Turing im Jahr 1950 eine Idee, wie man feststellen könnte, ob ein Computer, also eine Maschine, ein dem Menschen gleichwertiges Denkvermögen hätte. Dieser Test war zunächst nur eine theoretische Skizze.

## KI auf dem Vormarsch <sup>4</sup>

### Künstliche Intelligenz nutzen von den Unternehmen ...



2024 nutzten 48 % der Großunternehmen ab 250 Beschäftigte KI, 28 % der mittleren (50 bis 249 Beschäftigte) und 17 % der kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte). Am häufigsten werden Technologien zur Analyse von Schriftsprache beziehungsweise Text Mining (48 %), zur Spracherkennung (47 %) sowie zur Erzeugung natürlicher Sprache (34 %) genutzt. Diese Technologien werden vorrangig für Marketing oder Vertrieb (33 %), für Produktions- oder Dienstleistungsprozesse (25 %), zur Organisation von Unternehmensverwaltungsprozessen oder das Management (24 %) sowie für Buchführung, Controlling oder Finanzverwaltung (24 %) eingesetzt.

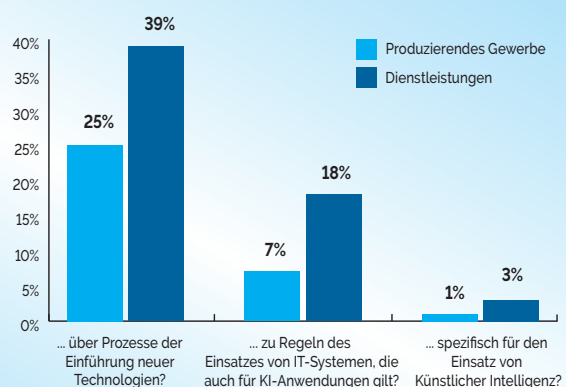
## Große Herausforderungen für Betriebsräte

### Betriebsräte brauchen mehr Unterstützung <sup>5</sup>



### Bei Betriebsvereinbarungen ist noch Luft nach oben <sup>6</sup>

#### Gibt es in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung ...



Quellen: <sup>1</sup> Bildungszentrum Berlin der IG Metall, eigene Ergänzung; <sup>2</sup> Deutsches Forschungszentrum KI, Definition 1; <sup>3</sup> Deutsches Forschungszentrum KI, Definition 2; <sup>4</sup> Statistisches Bundesamt, November 2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24\\_444\\_52911.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24_444_52911.html), Grafik auf Grundlage einer Infografik im Böckler-Impuls 20/2024; <sup>5,6</sup> Weizenbaum Discussion Paper, Martin Krzywdzinski, Zwei Welten der KI in der Arbeitswelt. Wie Management und Betriebsräte die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen gestalten, Juni 2024, <https://www.weizenbaum-library.de/server/api/core/bitstreams/dd69fed-98ce-4b64-a996-d44521919ba3/content>.

Ministerpräsidentin Anke Rehlinger war Hauptgast beim AK-Zukunftsforum. Carina Webel (links), Abteilungsleiterin der Abteilung Wirtschaftspolitik bei der AK, moderierte die Veranstaltung.



## „Wir müssen uns was trauen, uns vertrauen und uns was zutrauen“

**AK-ZUKUNFTSFORUM** Ministerpräsidentin Anke Rehlinger zur Transformation

Wie steht es um die saarländische Wirtschaft? Wie kann der Strukturwandel sozial gerecht gestaltet werden? Kann Klimaschutz zum Standortvorteil werden? Wie bekommen wir mehr junge Menschen in Jobs? Beim AK-Zukunftsforum in der Saarbrücker Congresshalle diskutierte Ministerpräsidentin Anke Rehlinger mit AK-Fachreferenten und externen Experten über drängende gesellschaftliche und politische Fragen.

Von Alexander Stallmann

Geht es um die saarländische Wirtschaft, gibt es derzeit selten gute Nachrichten. Das wurde in einem Impulsvortrag von AK-Referent Jonas Boos beim Zukunftsforum der Arbeitskammer in der Saarbrücker Congresshalle abermals deutlich. Wichtige Unternehmen bauen Arbeitsplätze ab, die Transformation bleibt eine politische Mammutaufgabe. „Man kann sagen, es herrscht seit 20 Jahren Stagnation“, brachte es Jonas Boos auf den Punkt. Wie die Transformation erfolgreich und dabei sozial gerecht bewältigt werden kann, war die zentrale Frage, die Ministerpräsidentin Anke Rehlinger beim AK-Zukunftsforum mit Fachreferenten der Arbeitskammer und externen Experten diskutierte. In einem Punkt waren sich dabei alle einig:

Es braucht eine aktive Rolle eines starken Staates.

Bereits in seiner eröffnenden Rede erklärte der AK-Vorstandsvorsitzende, Jörg Caspar: „Der Staat muss seiner gestaltenden Verantwortung gerecht werden.“ Die Ministerpräsidentin nahm das auf und bekräftigte: „Wir nehmen die Herausforderung an. Wir wollen so viele Arbeitsplätze erhalten wie möglich. An anderer Stelle sollen neue entstehen“. Man müsse sich um den Klimaschutz und die Arbeitsplätze gleichermaßen bemühen. Dabei könne

### Klimaschutz als Standortvorteil

der Klimaschutz aber auch ein Standortvorteil sein. „Am Ende entscheiden Windräder, die im Saarland stehen, darüber, ob ein Unternehmen in Saarlouis bleiben kann“, sagte Rehlinger. Es sei allerdings auch klar, dass der Strukturwandel nicht in drei oder vier Jahren vorbei ist. Zudem seien die Möglichkeiten der Politik vor Ort in manchen Punkten auch begrenzt. Etwa wenn es um die für die Industrieunternehmen elementar wichtigen Energiepreise geht. Dabei, so Rehlinger, bedürfe es dringend einer europäisch abgestimmten Politik. Gegen Ende der Veranstaltung brachte die Ministerpräsidentin es auf die griffige Formel: „Wir müs-

sen uns was trauen, uns vertrauen und uns etwas zutrauen. Dann kann die Transformation gelingen.“

Doch nicht nur die Industrie befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die ökologische Wende, unter anderem im Verkehr und bei der Gebäudesanierung, betrifft nahezu alle Menschen im Saarland unmittelbar in ihrem alltäglichen Leben. Ob es da nicht sinnvoll sei, das Thema Nachhaltigkeit zur Cheffinnsache zu machen und eine zentrale Anlaufstelle in Form einer Landes-Klimaschutz- und Energieagentur zu schaffen, fragte Christian Ott, Leiter des Referats Umwelt- und Verkehrspolitik bei der Arbeitskammer. Schließlich müsse der Klimaschutz sozial gerecht sein und von allen mitgetragen werden. Ein einfacher Zugang zu bestehenden Angeboten und Beratungen sei daher essenziell. „Ich denke nicht, dass wir unbedingt neue Anlaufstellen schaffen müssen. Man zieht ja sonst irgendwo Kompetenz ab“, entgegnete Anke Rehlinger, ergänzte aber auch selbstkritisch, dass man die Wege zu bestehenden Angeboten, etwa auf den Webseiten der Landesregierung, möglicherweise deutlicher machen müsse. Der Öffentliche Personennahverkehr im Saarland sei unterdessen besser als er war und vor allem besser als sein Ruf. „Die Abos im



Saarland haben sich verdoppelt. Das ist für dieses Land keine Kleinigkeit", sagte Rehlinger.

Dass es auch bei der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik einen starken, handlungsfähigen Staat braucht, erläuterte Rehlinger mit einem Satz der ehemaligen nordrhein-westfälischen Ministerpräsidentin Hannelore Kraft: „Niemand darf durchs Netz fallen“. In der Diskussion mit Anne Fennel, Geschäftsführerin der Diakonie Saar, und Dagmar Ertl, AK-Referentin für Arbeitsmarkt und Armutspolitik, ging es unter anderem darum, wie junge Menschen möglichst gut den Weg ins Arbeitsleben finden. Rehlinger erklärte: „Die Jugendberufsagenturen, die es im Saarland gibt, sind im Grunde die praktische Umsetzung dieses Satzes von Hannelore Kraft.“ Habe ein junger Mensch nach Ende der Schulpflicht noch keinen direkten Anschluss gefunden, dann kümmerere sich die Jugendberufsagentur um ihn.

Christian Umlauf, Bezirksgeschäftsführer von ver.di, brachte das Thema Bürokratieabbau in die Diskussion ein. Er sagte: „Wenn ich keinen handlungsfähigen Staat mehr habe, können Unternehmen machen, was sie wollen.“ In der öffentlichen Debatte gehe es immer wieder darum, im öffentlichen Dienst Gelder einzusparen. Es gebe hier allerdings derzeit etwa 500 offene Stellen im öffentlichen Dienst. Da frage man sich, wo genau da gespart werden soll. Rehlinger erklärte dazu: „Bürokratieabbau ist kein Sozialabbau.“ Man wolle aber tief in das Thema einschneiden und sich unter anderem anschauen, was beim Vergaberecht, beim Hochbau und beim Tiefbau hinsichtlich Bürokratieabbau getan werden kann.

Dass die Transformation nur unter Beteiligung der Menschen im Saarland gestemmt werden kann – auch darüber waren sich alle einig. Und die Saarländer glauben, dass es zu schaffen ist. Eine groß angelegte Befragung zur Transformation in der saarländischen Bevölkerung habe ergeben: „Die Hoffnung, dass es für uns gut ausgeht, ist im Saarland größer als in anderen Strukturwandelregionen“, so die Ministerpräsidentin.

**„Wir wollen so viele Arbeitsplätze erhalten wie möglich. An anderer Stelle sollen neue entstehen.“**

Anke Rehlinger  
Ministerpräsidentin  
des Saarlandes



**Der Staat muss seiner gestaltenden Verantwortung gerecht werden.**

Jörg Caspar  
Vorstandsvorsitzender der  
Arbeitskammer des Saarlandes



**Wenn ich keinen handlungsfähigen Staat mehr habe, können Unternehmen machen, was sie wollen.**

Christian Umlauf  
Bezirksgeschäftsführer des  
ver.di-Bezirks Region Saar Trier



Ursprünglich im Großen Saal der AK geplant, musste die Veranstaltung wegen der hohen Anmeldezahlen in die Congresshalle verlegt werden.



Anne Fennel (links), Geschäftsführerin der Diakonie Saar, und AK-Referentin Dagmar Ertl diskutierten mit Anke Rehlinger über Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.



Der Vorstandsvorsitzende der Arbeitskammer, Jörg Caspar, eröffnete mit seiner Rede das AK-Zukunftsforum.



Jonas Boos (links), Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik bei der AK, und Salvatore Vicari, z. Bevollmächtigter der IG Metall Homburg-Saarpfalz.



Christian Ott (links), Leiter des Referats Umwelt- und Verkehrspolitik bei der Arbeitskammer, und Christian Umlauf, Bezirksgeschäftsführer von ver.di.



# Ist doch nur Arbeit ... Eben NICHT!

**Wir von BEST unterstützen Betriebsräte, Personalräte und  
Mitarbeitervertretungen bei der Gestaltung besserer  
Arbeitsbedingungen!**

**Besucht unsere aktuellen Seminare:**

Betriebliches Gesundheits-  
management - Arbeitsschutz  
und Mitbestimmung

**26.05. - 28.05.2025**

AK-Bildungszentrum Kirkel

Beschäftigtendatenschutz  
- Grundlagen

**05.06. - 06.06.2025**

AK-Bildungszentrum Kirkel

Gesunde Arbeitszeit? -  
Fit für die Arbeit von  
morgen

**10.06. - 12.06.2025**

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Jetzt buchen!**



BEST ist eine gemeinsame  
Einrichtung der Arbeitskammer  
des Saarlandes und des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes.

# BEST

[best-saarland.de](https://best-saarland.de)



# JAVen sollten Social Media nutzen

**ÖFFENTLICHKEITSARBEIT** Soziale Netzwerke bieten für Gremien viele Möglichkeiten

Soziale Netzwerke sind für viele Menschen ein wichtiger Bestandteil des Alltags. Für manchen ersetzen sie mittlerweile als Informationsquelle sogar die klassischen Nachrichten. Auch für Interessenvertretungen, insbesondere für JAVen, können die Plattformen eine gute Art der Kommunikation sein. Dabei gilt vor allem: Wichtig ist der Spaß am Ausprobieren.

Von Kevin Höhn

„Dubai-Schokolade“ – kaum jemand in Deutschland ist diesen Winter um dieses Phänomen herumgekommen. Ein Trend, der in kürzester Zeit sprichwörtlich in aller Munde war und die Menschen dazu brachte, für eine Tafel Schokolade in der Kälte Schlange zu stehen. Freiwilling! Die wenigsten dürften wissen, dass der Hype um die Dubai-Schokolade auf der Kurzvideo-Plattform TikTok seinen Anfang nahm und von dort die Welt eroberte.

Soziale Medien wie TikTok, Facebook, Instagram und X, das ehemalige Twitter, sind für viele Menschen inzwischen zu einem festen Teil des Alltags geworden. Sie dienen der Unterhaltung, der Entspannung und zur Informationsbeschaffung. Sie ersetzen oft die klassischen Nachrichten aus Rundfunk und Fernsehen, wovon Parteien am rechten Rand profitieren, die diese Kanäle intensiv und aktiv nutzen. Selbst Menschen, die nicht auf Social Media aktiv sind, können sich der digitalen Einflussnahme auf das Mediengeschehen und die öffentliche Meinung kaum mehr entziehen.

Mit Social Media kann man auf einfachstem Weg Menschen erreichen: Viele, schnell und intensiv. Warum soll man Social Media also dem rechten Rand und Schoko-Trends überlassen? TikTok, Instagram & Co. sind ideal für Interessenvertretungen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV), um Menschen im eigenen Betrieb und auch darüber hinaus zu erreichen. Tue



Egal ob Youtube, Instagram, Facebook oder andere Plattformen: Richtig genutzt, kann Social Media die Arbeit von Interessenvertretungen stärken.

Gutes und poste es! Paradox, dass eine Information erstmal um den Globus geschickt werden muss, um im Büro nebenan wahrgenommen zu werden. Aber so funktioniert es nunmal.

Dabei ist Social Media mehr als ein Ersatz für das schwarze Brett. Wer auf den Plattformen erfolgreich agiert, nutzt gewisse Werkzeuge und Tricks, um digitale Inhalte besonders attraktiv zu machen. Diese Inhalte müssen nicht nur unterhaltsam gestaltet, sondern auch inhaltlich stark verdichtet werden. Wem das gelingt, der kann seine Themen und Botschaften selbstbewusst in die digitale Welt tragen.

Für Interessenvertretungen, insbesondere für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, stellt Social Media eine besonders passende Form der Kommunikation dar. Junge Menschen sind auf sozialen Plattformen mehr zu Hause als jede Generation vor ihnen. Und es sind gerade die witzigen, unterhaltsamen oder spannenden Beiträge, die das Interesse wecken. Als JAV auf Social Media gilt es also, genau solche Inhalte selbst zu erstellen.

Die Social-Media-Werkzeuge stehen jedem als Apps zur Verfügung und bieten viele kreative Möglichkeiten, um Aufmerksamkeit im Internet zu erzeugen. Am besten stellt man sich als JAV selbst vor die Kamera und spricht das Publikum direkt an. Wichtig ist der Spaß am Ausprobieren.

Nicht jeder Post wird ein großer Hit werden, doch jeder Post bietet die Möglichkeit, etwas Neues zu lernen und kreative Ideen umzusetzen. Wer Freude an Videodrehen oder an Fotografie findet und gleichzeitig noch etwas zu sagen hat, ist in der Welt der sozialen Medien gut aufgehoben. Für die JAV bedeutet das, ein offenes Ohr zu haben für die Ideen, Sorgen und Bedürfnisse der jungen Menschen im Betrieb und diese Themen für das Publikum im Internet aufzubereiten.

Das hat gleich mehrere Vorteile: Die Auszubildenden im Unternehmen fühlen sich gesehen und werden direkt angesprochen. Gleichzeitig sind soziale Netzwerke offene Plattformen für jedermann. Man kann also auch andere in anderen Betrieben erreichen, die sich unter Umständen mit ähnlichen Problemen herumschlagen. Diese öffentliche Kommunikation macht Dinge bekannt und schafft ein Bewusstsein, das zum Handeln animiert. Geschickt eingesetzt, stärken die sozialen Netzwerke damit direkt die Mitbestimmung im Unternehmen. Denn eines ist klar: Die Kommunikation über die Plattformen ist die demokratischste Form der Öffentlichkeitsarbeit. Nirgendwo sonst hat man die Möglichkeit, die eigenen Anliegen so klar und deutlich nach außen zu tragen wie auf Social Media.

Kevin Höhn ist Mitarbeiter bei BEST.



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

# Thema Wertschöpfungsketten birgt viele Herausforderungen

**GASTBEITRAG** Veranstaltung des TraSaar Teilprojekts Mitbestimmung

Um für die Resilienz von Wertschöpfungsketten zu sensibilisieren und Herausforderungen sowie Chancen für Betriebsräte zu besprechen, hat das TraSaar Teilprojekt „Mitbestimmung und Beschäftigung“ vor kurzem zu einer Veranstaltung in Saarbrücken eingeladen. Knapp 50 Akteure der betrieblichen Mitbestimmung nahmen teil.

Von Christian Klein

Covid-19, der Ukraine-Krieg, aber auch der wirtschaftliche Wettrennenkampf auf globaler Ebene zeigen, wie globale Krisen und geopolitische Konflikte negativen Einfluss auf Märkte, Lieferketten und Wirtschaftsräume haben können. Die Automobil- und Zuliefererindustrie ist von diesen multiphilen Krisensituationen stark betroffen und muss ihre Wertschöpfungsketten auf Krisensicherung, Resilienz und Nachhaltigkeit ausrichten.

Um für die Resilienz von Wertschöpfungsketten zu sensibilisieren, Herausforderungen sowie Chancen für Betriebsräte zu besprechen und die gegenwärtige Lage im Saarland zu diskutieren, hat das TraSaar Teilprojekt (TP) 1 „Mitbestimmung und Beschäftigung“ in Kooperation mit der IG Metall Transformationswerkstatt Saar vor kurzem eine Vortrags- und Diskussionsveranstaltung in Saarbrücken veranstaltet, an der knapp 50 Akteure der betrieblichen Mitbestimmung teilnahmen. Ausgangsbasis war die Präsentation einer vom TP1 beauftragten Ausarbeitung des Saarbrücker Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso-Institut) zur Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses von Wertschöpfungsketten und den Handlungsspielräumen, die die betriebliche Mitbestimmung in diesem Bereich hat. Das iso-Institut betonte in seinem Vortrag, wie kleinteilig Wertschöpfungsketten im Sektor der Automobil- und Zuliefererindustrie mittlerweile aufgebaut sind. So



Bei der Veranstaltung wurde über Chancen und Herausforderungen von Wertschöpfungsketten für Betriebsräte diskutiert.

stellten sie für das Saarland dar, wie Komponenten-Zulieferer wie Saarstahl und die Syntec AG wiederum Module- oder System-Zulieferern wie ZF, Bosch und Michelin zuarbeiten, während diese ihre Produkte wie Getriebe, Hydrauliksysteme oder Reifen an Automobilhersteller verkaufen. Das iso-Institut betonte, dass der strukturelle Wandel der Automobil- und Zuliefererindustrie entlang der Elektrifizierung des Antriebsstrangs und der Digitalisierung/Automatisierung viele Chancen für eine Vertiefung der Wertschöpfung bereithält, aber auch aufgrund sich stetig wandelnder politischer Vorgaben, einer rigiden Reduktion von

## Chancen und Risiken

Bauteilen, neuen globalen Wettbewerbern und Autoherstellern, die ihre Wertschöpfung etwa in Form von Kreislaufwirtschaft in ihren eigenen Werken konzentrieren, einiges an Risiken für vom Verbrenner abhängige Zulieferer birgt.

Betriebsratsgremien haben neben strategischen Vereinbarungen mit den Unternehmensleitungen sowie der Mitgestaltung von Qualifikations- und Kompetenzentwicklungskonzepten auch die Möglichkeit, über ihren Betrieb hinaus mit anderen an ihrer Wertschöpfungskette beteiligten Betriebsräten zusammenzuarbeiten, um Resilienz und gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Darüber hinaus bietet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das bei Unternehmen mit mehr als

1.000 Beschäftigten greift, zahlreiche Möglichkeiten für den (Gesamt-) Betriebsrat, aber auch den Wirtschaftsausschuss, um von Informationsrechten Gebrauch zu machen, Maßnahmen vorzuschlagen oder Verstöße im Sinne des Arbeitsschutzes an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zu melden.

In der an die Präsentation anschließenden Podiumsdiskussion, an der Stephan Ahr, der Betriebsratsvorsitzende von Saarstahl, Oliver Simon, der Betriebsratsvorsitzende von Bosch Homburg, Carina Webel, die Leiterin der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik der AK, und Professor Volker Hiescher, der Leiter des iso-Instituts, teilnahmen, wurde nochmals deutlich, dass auch die Politik unter Zugzwang ist. Dies umfasse vor allem die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Wertschöpfungsketten der hiesigen Industrie entlang innovativer Technologien, aber auch nachhaltigen Energieträgern wie grünem Wasserstoff, sicher durch die Transformation bringen. Die Veranstaltung zeigte, dass das Thema Wertschöpfungsketten im Zusammenhang mit den Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsräten im betrieblichen wie im politischen und wissenschaftlichen Bereich Vertiefungspotenziale für die erfolgreiche Transformationsgestaltung im Sinne der Beschäftigten bietet.

*Christian Klein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im TraSaar Teilprojekt Mitbestimmung.*

Infos zu TraSaar: <https://trasaar.saarland/>

Teilprojekt 1 – Mitbestimmung und Beschäftigung: [www.igmetall-bezirk-mitte.de](http://www.igmetall-bezirk-mitte.de)

Die AK hat die Federführung im Teilprojekt „Qualifizierung“: [www.arbeitskammer.de/trasaar](http://www.arbeitskammer.de/trasaar)



# Anspruchsvolle Weiterqualifikation

**BERUFSBEGLEITEND** Studium an VWA und AfAS

Ein berufsbegleitendes Studium kann ein idealer Weg sein, um sich fachlich weiterzuentwickeln oder eine verantwortungsvollere Position anzustreben. Wer auf der Suche nach einer anspruchsvollen sowie finanzierbaren Weiterbildung ist, dem bieten die Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Saarland (VWA) und die Akademie für Arbeit und Sozialwesen (AfAS) ein bundesweit anerkanntes Studium auf Hochschulniveau an. Die Studienabschlüsse sind nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) in Stufe 6 eingeordnet. Berufsbegleitend können an der VWA in sechs Semestern die Abschlüsse „Betriebswirt/in (VWA)“ und „Verwaltungsbetriebswirt/in (VWA)“

studiert werden. An der AfAS kann der VWA-Abschluss „Betriebswirt/in Personal- und Sozialwesen (VWA)“ erworben werden. Zum Studium zugelassen werden kann, wer eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung hat und je nach schulischer Vorbildung entsprechende Zeiten der Berufstätigkeit nachweisen kann. Sonderzulassungen sind ebenfalls möglich (z. B. für Quereinsteiger).

Studienbeginn ist am 13. Oktober. Ein Beratungstermin ist telefonisch oder online möglich. Kontakt: Tel.: 0681 4005-458 oder -357, E-Mail: [sabrina.marx@arbeitskammer.de](mailto:sabrina.marx@arbeitskammer.de). Infos: [www.afas-saarland.de](http://www.afas-saarland.de), [www.vwa-saarland.de](http://www.vwa-saarland.de). **red**

## Kein Schaden für den Lebenslauf

### TEILZEIT

Ob Elternzeit, die Pflege Angehöriger oder einfach eine Vier-Tage-Woche: Viele Beschäftigte haben Abschnitte im Job, wo sie nicht Vollzeit arbeiten. Will man sich woanders bewerben, muss dann im Lebenslauf stehen, was Teil- und was Vollzeit war? Zuerst einmal ist Teilzeit nicht minderwertig: „Unsere Berufserfahrung ist mehr als die Anzahl vertraglich vereinbarter Stunden“, schreibt der Kölner Karriereberater Bernd Slaghuis in einem Blogbeitrag auf dem Portal Xing. Der Wert von Berufserfahrung sei nicht die Zeit, die wir in einem Job verbringen, sondern was wir dort erfahren, gelernt und geleistet haben. So gesehen könne manches Fach- und Erfahrungswissen eines Teilzeitbewerbers umfangreicher sein als das eines Vollzeitmitbewerbers. Am Ende punkte Fachwissen und sei die Persönlichkeit entscheidend. Teilzeit also angeben oder nicht? „Du musst eine Teilzeitbeschäftigung oder Teilzeitphasen innerhalb einer Position nicht als solche im Lebenslauf kenntlich machen“, sein Fazit. **tmn**

Anzeige

### Mitbestimmung Saar 2025

*„Mitbestimmung Saar 2025 – Wir machen Gute Arbeit“, die Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland findet am Mittwoch, 8. Oktober 2025, zum inzwischen vierten Mal statt – diesmal im Saarbrücker E-Werk. Veranstalter sind die Arbeitskammer des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund und BEST, die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung. Wesentliches Ziel der Messe ist, die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung anhand von zahlreichen praktischen Beispielen zu zeigen. Die Messe bietet eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung untereinander. Außerdem soll der Kontakt zur Politik und zur Öffentlichkeit hergestellt werden.*



**MIT BESTIMMUNG SAAR 2025**  
WIR MACHEN GUTE ARBEIT  
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.



**8.10.2025**  
**ab 9 Uhr**  
**E-Werk**  
**Saarbrücken**

# Verdienstgrenze angehoben

## BAFÖG-FREIBETRAG

Wer als Schüler oder Student Bafög bekommt, darf seit Jahresbeginn mehr Geld in einem Nebenjob dazuverdienen ohne, dass die staatliche Förderung gekürzt wird. Darauf macht die Minijob-Zentrale aufmerksam. Hintergrund: Seit dem Schuljahr und Wintersemester 2024/25 gibt es neue Freigrenzen für Bafög-Bezieherinnen und Bezieher. Zuvor war der Freibetrag nicht an den Mindestlohn angepasst. Dadurch konnten Bafög-Bezieher die Verdienstgrenze für Minijobs nicht voll ausnutzen, ohne eine Kürzung der Unterstützung fürchten zu müssen. Inzwischen hat sich das geändert. Der Freibetrag wurde auf die Verdienstgrenze von Minijobs erhöht. Seit dem 1. Januar können Studenten und Schüler laut Minijob-Zentrale bis zu 556 Euro im Monat dazuverdienen, das Bafög bleibt ungekürzt. Mit Jahresbeginn ist der Mindestlohn auf 12,82 Euro pro Stunde gestiegen, die monatliche Minijob-Verdienstgrenze also auf 556 Euro. **tmn**

# Antworten auf die Frage nach den Schwächen

## BEWERBUNGSGESPRÄCH Standardphrasen vermeiden

Die Frage nach den eigenen Schwächen mag unangenehm sein, bleibt aber eine Standardfrage in Vorstellungsgesprächen. Doch was sollte man auf keinen Fall antworten und mit welcher Antwort kann man punkten? Eines ist laut Selma Kuyas, Coach für Bewerbung und Karriere, klar: Bei der Frage nichts zu antworten, stellt einen in kein gutes Licht. Kuyas gibt in einem Blogbeitrag auf der Plattform Xing Tipps, wie man auf die Frage am besten reagieren sollte. Zusätzlich zum Schweigen gebe es einige Fallstricke, die man vermeiden sollte. Dazu gehöre, Schwächen als Stärken zu tarnen. Dieser Ansatz wirke unoriginell, da er häufig verwendet wird. Das Gleiche gelte für abgedroschene Standardphrasen wie die Nennung von

Perfektionismus oder Ungeduld als Schwachstelle. Bewerber sollten laut Kuyas keine Schwächen nennen, die die Erfüllung der Anforderungen der Position beeinträchtigen könnten, wie zum Beispiel mangelnde Teamfähigkeit bei einer Position, die intensive Zusammenarbeit erfordert. Wenn einem ad-hoc keine Schwäche einfallt, helfe ein kleiner Rückblick in die berufliche Laufbahn: Welche Hindernisse gab es in den letzten Jahren? Gibt es ein Muster für diese Probleme? Dann könne man beschreiben, welche Maßnahmen man zur Verbesserung ergriffen habe. Die genannte Schwäche müsse vor allem authentisch wirken, denn künstliche oder unehrliche Antworten hinterlassen einen schlechten Eindruck. **tmn**

Anzeige

## weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS  
PORTAL SAARLAND**



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

### Für Privatpersonen

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

### Für Unternehmen

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

### Für Bildungsanbieter

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



Ministerium für  
Bildung und Kultur  
**SAARLAND**



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



Arbeitskammer des Saarlandes  
beraten, bilden, forschen.



**SAARLAND**

# TERMINE IM ÜBERBLICK

## Für gesellschaftspolitisch Interessierte

### 1. Mai 2025 – Mach dich stark mit uns

AK-Präsenz bei der DGB-Veranstaltung zum Tag der Arbeit, Demonstration und Kundgebung  
Vom Tbilisser Platz zum Schlossplatz  
Montag, 1. Mai, ab 11 Uhr, Kundgebung um 12 Uhr

### AK-Präsenz beim Pflageitag Saar 2025 – Starke Pflege kennt keine Grenzen

Schloss Saarbrücken  
Freitag, 9. Mai, ganztägig

### Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Treffpunkt: Kleiner Marktplatz Bildstock um 10.15 Uhr  
Samstag, 17. Mai,  
Anmeldung unter [info@rechtsschutzsaal.de](mailto:info@rechtsschutzsaal.de) (siehe auch S. 37)

### AK-Transformationstalk zum Thema „Arbeitswelt und Demokratie“

mit Dr. Johannes Kies, Universität Leipzig  
Online-Veranstaltung über Teams  
Dienstag, 3. Juni, 12 bis 13 Uhr  
Anmeldung: [www.arbeitskammer.de/transformationstalk](http://www.arbeitskammer.de/transformationstalk)

### Aktionstage zur Grenzgängerberatung

Großer Saal der Arbeitskammer des Saarlandes  
Mittwoch, 25. Juni, ab 9.30 bis 15 Uhr

### AK-Filmtage

kino achteinhalb Saarbrücken  
Freitag, 20. Juni, bis Mittwoch, 2. Juli

### 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](http://arbeitskammer.de/aktuelles) zu finden. Infos und Anmeldungen zu den AK-Seminaren im AK-Bildungszentrum Kirkel unter: [www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk](http://www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk)*

## Für Betriebs- und Personalräte

### Betriebliches Gesundheitsmanagement – Arbeitsschutz und Mitbestimmung

Montag, 26. Mai, bis Mittwoch, 28. Mai  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

### Beschäftigtendatenschutz – Grundlagen

Donnerstag, 5. Juni, bis Freitag, 6. Juni  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

### Gesunde Arbeitszeit? – Fit für die Arbeit von morgen

Montag, 10. Juni, bis Mittwoch, 12. Juni  
AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



Das Foto zeigt einen Eindruck vom Demonstrationzug im vergangenen Jahr.

## „Mach dich stark mit uns“

### TAG DER ARBEIT

Am Tag der Arbeit, am 1. Mai, rufen DGB und Gewerkschaften traditionell zu bundesweiten Kundgebungen auf. In diesem Jahr heißt das Motto „Mach dich stark mit uns.“ In Saarbrücken beginnt der Tag alljährlich um 11 Uhr mit dem Start der Demo am Staatstheater. Von dort geht es zum Saarbrücker Schloss, wo ab 12 Uhr die Kundgebung stattfindet. Anschließend wird ein buntes Kinder- und Familienprogramm angeboten. Außerdem gibt es diverse Infostände, auch die Arbeitskammer ist mit einem Stand auf dem Schlossplatz vertreten. **red**

## „Mit kritischem Blick“

### AK-FILMTAGE

Was erwarten junge Menschen vom Leben? Wie kommen Sie in der Gesellschaft zurecht? Wie steht es um den Zusammenhalt? Wie anfällig sind wir für Manipulationen? Welche Rolle nehmen Medien dabei ein? Was unterscheidet hier offene von geschlossenen Gesellschaften? Bei den 17. AK-Filmtagen vom 20. Juni bis 2. Juli im Saarbrücker „Kino achteinhalb“ geht es um gesamtgesellschaftliche Fragen, die den wichtigen Rahmen für das Leben jeder und jedes Einzelnen bilden. Es geht um Ideologien, um Manipulation, um Leben in Autokratien oder einfach um völlig unterschiedliche Lebensentwürfe junger Menschen. Wir wollen zur Diskussion und Reflexion im Anschluss an die Filme anregen. Es ist geplant, Regisseure oder Schauspielerinnen sowie Fachleute einzuladen, die mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen diskutieren. **red**

[www.arbeitskammer.de/filmtage2025](http://www.arbeitskammer.de/filmtage2025)



# 59,2 %

der erwerbstätigen oder

arbeitsuchenden Eltern, die einen Betreuungsplatz für ihr Kind haben, waren im vergangenen Herbst mit Kürzungen der Betreuungszeiten bzw. kurzfristigen zeitweiligen Schließungen konfrontiert. Zu einem erheblichen Teil mussten die Betroffenen, vor allem Mütter, die Erwerbsarbeitszeit reduzieren, um die Betreuungslücke zu schließen. Das ist ein Ergebnis der neuen Welle der repräsentativen Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, für die im Dezember 2024 mehr als 7.500 Erwerbstätige und Arbeitsuchende online befragt wurden, darunter rund 1.000 Eltern von Kindern in Betreuungseinrichtungen. **red**

# 13 %

der Rentnerinnen und Rentner

in Deutschland gingen in den ersten sechs Monaten nach dem erstmaligen Bezug einer Altersrente weiter ihrer Arbeit nach. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach Ergebnissen einer Zusatzerhebung der EU-Arbeitskräfteerhebung 2023 weiter mitteilt, lag der Anteil damit im EU-Durchschnitt. Während 6 % ihre Arbeit unverändert fortsetzten, arbeiteten 7 % nach Renteneintritt mit Veränderungen (reduzierter Stundenumfang oder Jobwechsel) weiter. **red**

# 83 %

der Tarifbeschäftigten

in Deutschland haben im Zeitraum Oktober 2022 bis Dezember 2024 eine Inflationsausgleichsprämie erhalten. Wie das Statistische Bundesamt nach Ergebnissen der Statistik der Tarifverdienste mitteilt, lag der durchschnittliche Auszahlungsbetrag pro Person bei 2.680 Euro. **red**

## Gender Pay Gap lag 2024 bei 16 Prozent

**LOHNLÜCKE** Rückgang um zwei Prozentpunkte



Frauen haben im Jahr 2024 in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 16 Prozent weniger verdient als Männer. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, erhielten Frauen mit 22,24 Euro einen um 4,10 Euro geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst als Männer (26,34 Euro). Im Vergleich zum Vorjahr sank der unbereinigte Gender Pay Gap um 2 Prozentpunkte. Das war der stärkste Rückgang seit Beginn der Berechnungen im Jahr 2006. Dabei ging der unbereinigte Gender Pay Gap in den westlichen und östlichen Bundesländern gleichermaßen um 2 Prozentpunkte zurück. Damit blieb der unbereinigte Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern im Osten weiterhin deutlich kleiner als im Westen: Im

Osten lag er im Jahr 2024 bei 5 Prozent und im Westen bei 17 Prozent.

Der Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gaps ist vor allem auf die stärkere Entwicklung der Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) von Frauen zurückzuführen. Im Jahr 2024 stiegen die Bruttomonatsverdienste der Frauen gegenüber 2023 um rund 8 Prozent von durchschnittlich 2.633 Euro auf 2.851 Euro. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Männern stieg schwächer um rund 5 Prozent von 3.873 Euro auf 4.078 Euro. **red**

Die vollständige Pressemitteilung finden Interessierte unter [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25\\_056\\_621.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html)

# 522.800

Personen waren 2024 in der saarländischen

Wirtschaft jahresdurchschnittlich erwerbstätig. Damit hat sich die Zahl der Arbeitskräfte gegenüber dem vorjährigen Niveau um 0,7 Prozent verringert, so das Statistische Landesamt Saarland. Nach ersten Berechnungen des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ stieg die Zahl der Erwerbstätigen deutschlandweit um 0,2 Prozent auf 46,1 Millionen an. **red**

# Präsentismus hat negative Konsequenzen

**ARBEITSUNFÄHIG** Wer krank ist, sollte nicht zur Arbeit

Schnell in der Praxis angerufen und schon liegt das Attest für den Arbeitgeber vor: Lädt die telefonische Krankschreibung zum Blau machen ein? Eine Mehrheit der Beschäftigten würde diese Aussage unterschreiben, zeigt eine aktuelle Umfrage, die das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) im Auftrag der Betriebskrankenkasse BKK ZF & Partner durchgeführt hat. 66 Prozent der gut 1.000 Befragten glauben demnach, dass die telefonische Krankschreibung ausgenutzt wird. Gleichzeitig gibt ein Großteil der Befragten (68 Prozent) an, schon einmal krank gearbeitet zu haben, weil ihnen der Gang zum Arzt zu lästig war. Die Frage, wann wir zu krank für die Arbeit sind und wann wir eine Krankschreibung brauchen, scheint also gar nicht so einfach zu beantworten zu sein.

Das liegt auch daran, dass das Thema Arbeitsunfähigkeit sehr individuell ist. „Manche können mit Kopfschmerzen gar nicht arbeiten, andere haben häufig leichte Kopfschmerzen, ohne dass es sie weiter beeinträchtigt“, sagt Ralf Hirmke, Vorstand der BKK ZF & Partner. Es gebe Menschen, die mit einer Erkältung im Bett liegen müssen – und andere, die stolz darauf sind, in ihrer Dienstzeit auf kaum Fehltag zu kommen. Hirmke mahnt: „Letzteres wiederum ist klassischer Präsentismus. Wenn Beschäftigte wirklich krank

zur Arbeit in den Betrieb kommen, hat das in erster Linie negative Konsequenzen.“

Wie also kommen Beschäftigte zu einer guten Entscheidung, die für den Moment die richtige Lösung ist? Krankschreiben lassen oder doch in den Betrieb kommen? „Das Wichtigste ist, dass man sich vor Augen führt, wie man sich selbst, Kolleginnen und Kollegen und dem Arbeitgeber den größten Gefallen tut“, sagt Utz Niklas Walter, Leiter des IFBG. Dazu sei es notwendig, sich gegenüber allen ein Stück weit verantwortlich zu fühlen. Er rät, sich selbst drei Fragen zu stellen: Stecke ich jemanden an? Ist es wahrscheinlich, dass ich bei der Arbeit Fehler mache? Verschleppe ich Krankheiten? Auf Basis der Antworten, die man sich selbst ehrlich gibt, gelte es eine Entscheidung zu treffen – und dann auch selbstbewusst zu dieser Entscheidung zu stehen.

Und wie geht man mit Kolleginnen oder Kollegen um, die eindeutig nicht bei der Arbeit sein sollten, weil sie offensichtlich krank sind? „Falls ein guter Zugang zur betroffenen Person besteht, sollte man das Gespräch suchen“, empfiehlt Hirmke. Fragen nach Symptomen und dem subjektiven Befinden können helfen, gemeinsam eine Entscheidung zu treffen. Ist das Verhältnis weniger vertrauensvoll, darf man die Person aber auch ermutigen, mit der Führungskraft zu sprechen. **tmn**



Wer krank ist, sollte zuhause bleiben – um zu genesen, und um die Kolleginnen und Kollegen nicht anzustecken.

# Darf man im Büro „vapen“?

**ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG**

Seit einer Änderung der Arbeitsstättenverordnung im April 2024 ist das Vapen am Arbeitsplatz nicht mehr gestattet. Die Arbeitsstättenverordnung verpflichtet Arbeitgeber dazu, Maßnahmen zu treffen, um Nichtraucher am Arbeitsplatz vor Gesundheitsgefahren durch Rauch und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie E-Zigaretten zu schützen. Das erklärt Kathrin Schulze Zumkley, Fachwältin für Arbeitsrecht. Der Gesetzgeber reagierte damit auf die Tatsache, dass E-Zigaretten keinen Tabak verbrennen und somit zuvor nicht unter den Schutzbereich dieser Verordnung fielen.

Aktuell wird laut Schulze Zumkley aber noch diskutiert, ob der Dampf von E-Zigaretten – wenn diese nur mit Liquid gefüllt ist und kein Nikotin enthält – tatsächlich Gesundheitsgefahren verursacht. Falls das nicht der Fall wäre, gäbe es nach der Arbeitsstättenverordnung auch keine Pflicht, Mitarbeiter davor zu schützen. „Ich meine jedoch, dass man den gesetzgeberischen Willen, der in der Änderung zum Ausdruck kommt, wohl darin sehen muss, dass alle Mitarbeiter ein Recht auf einen rauch- und dampffreien Arbeitsplatz haben sollen“, so Schulze Zumkley. In der Praxis werde diese Diskussion vermutlich darauf hinauslaufen, dass auch das Rauchen oder Vapen von E-Zigaretten ohne Nikotin von Arbeitgebern verboten wird. Der Grund: Arbeitgeber können oft nicht kontrollieren, ob eine E-Zigarette Nikotin enthält. Außerdem könnten unterschiedliche Regelungen sowohl bei Rauchern als auch bei Nichtrauchern das Gefühl von Benachteiligung hervorrufen. **tmn**

# Über Stressoren austauschen

**RESILIENZ ÜBEN**

Auch, wenn man es gerne so hätte: Im Arbeitsleben lassen sich nicht immer alle anderen Themen ausblenden. „Wir haben gerade eine Pandemie hinter uns und jeden Tag bekommen wir in den Nachrichten Meldungen von Kriegen und vom Klimawandel“, sagt Tatjana Utz, Resilienztrainerin aus München. Grundsätzlich sei es gut, sich mit Freunden oder Kollegen über Stressoren auszutauschen. Gleichzeitig sei es wichtig, sich nicht zu überfordern. Oft habe man das Gefühl, von Gedanken und Gefühlen überrollt zu werden. Entscheidend sei, immer wieder in Momente der Zufriedenheit zu kommen. **tmn**





# Nach Krebs zurück in den Beruf: Der Wunsch nach Normalität

**KREBSERKRANKUNG** Betroffene stehen vor vielfältigen Herausforderungen

Eine Krebsdiagnose ist ein tiefgreifender Einschnitt ins Leben der Betroffenen. Neben den gesundheitlichen Folgen stellt sich für viele oft die Frage, ob und wie es nach einer Therapie nun beruflich weitergehen kann. Expertinnen des Universitätsklinikums des Saarlandes (UKS) erklären, auf was man achten sollte.

Von Katja Sponholz

Wer mehrere Wochen bei der Arbeit gefehlt hat, wer vielleicht sogar einige Zeit im Krankenhaus war, der weiß, dass es eine Umstellung bedeutet, wieder arbeiten zu gehen. Und für diejenigen, die eine Krebserkrankung überstanden haben, ist die Rückkehr noch einmal ungleich schwerer. Denn zu körperlichen Auswirkungen kommt auch der psychische Aspekt belastend hinzu. „Gerade die psychische

Belastung macht einen großen Unterschied zu beispielsweise einer Blinddarmentfernung“, sagt die Psychoonkologin Vera Sommer. Dies sei „etwas eklatant anderes“, weil eine Krebsdiagnose meist nicht nur eine längere Behandlungszeit bedeutet, sondern oft auch eine Konfrontation mit der eigenen Sterblichkeit.

Die Leiterin der psychoonkologischen Sprechstunde am UKS hält es jedoch für viele Betroffene für sehr wichtig, wieder zurück in den Beruf gehen zu können, weil dies eine große Ressource sei. „Zahlreiche Menschen berichten mir, dass sie froh seien, endlich wieder arbeiten und einen Alltag und Normalität erleben zu können.“ Denn die Berufstätigkeit strukturiere den Tag – was für die Psyche immens wichtig sei. Nicht zuletzt spiele auch die finanzielle Situation eine Rolle. „Denn

wenn ich zusätzlich zu einer ernsthaften Erkrankung auch noch unter wirtschaftlichen Nöten und Ängsten leide, kann dies zu einer Verschlimmerung der Situation führen.“

Bei der Frage der Berufsrückkehr spiele neben der Art der Erkrankung und Therapie natürlich auch die Art des Jobs eine Rolle und ob man körperlich oder geistig gearbeitet hat. Grundsätzlich aber gilt: „Ob und wann man wieder arbeitet, sollte jeder für sich handhaben können und dürfen: So, wie es für ihn gut passt und guttut.“

Eines sollten die Betroffenen nach Ansicht von Christine Klein, Leiterin des Klinischen Sozialdienstes, jedoch beachten: „Wichtig ist, dass man mit sich geduldig ist und nicht zu früh startet.“ Oft seien die Betroffenen für sich selbst das größte Problem, so die Diplom-Sozialpädagogin. „Viele muten sich zu viel



zu, sie wollen zu schnell wieder Normalität und Struktur." Und nicht zuletzt hätten einige auch finanziellen Druck oder seien alleinerziehend. „Dann wird es doppelt so schlimm.“

Die beiden Expertinnen wissen, dass viele Menschen nach einer Krebstherapie unter Müdigkeit und Konzentrationsproblemen leiden. Aber niemand muss gleich die volle Leistung bringen. Um sich wieder langsam an die Belastung gewöhnen zu können, gibt es verschiedene Unterstützungsangebote. Krebspatienten haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anerkennung einer Schwerbehinderung, was in der Regel mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 Prozent verbunden ist. „Wir raten, dies anerkennen zu lassen“, sagt Christine Klein. Denn damit verbunden seien neben einem besonderen Kündigungsschutz auch steuerliche Erleichterungen und fünf zusätzliche Urlaubstage. Voraussetzung ist eine sechsmonatige Betriebszugehörigkeit und ein Ende der Probezeit.

Doch auch, wer sich offiziell keine Schwerbehinderung anerkennen lassen will, hat Anspruch auf eine Reihe von Hilfsmöglichkeiten. Denn für alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres wegen einer Diagnose länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, gibt es ein gesetzlich verpflichtendes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM). „Mit dem Arbeitgeber vereinbart man dann zusammen einen Stufenplan, in welcher Form man wieder arbeiten möchte“, sagt

Klein. Die meisten beginnen mit zwei Stunden am Tag und steigern dies dann weiter auf vier oder sechs Stunden. Normalerweise sei diese Phase auf sechs Monate begrenzt, „aber dann schaut man, ob das schon passt oder nicht.“ Ziel des BEM ist es, eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

Eine ideale Möglichkeit, um sich wieder in das Berufsleben hineinzutasten, sei die stufenweise Wiedereingliederung (STWE): Der Beschäftigte bleibt bei diesem „Hamburger Modell“ offiziell arbeitsunfähig und erhält Krankengeld von der Krankenkasse oder Übergangsgeld von der Rentenversicherung.

Sollten alle Formalien für den beruflichen Wiedereinstieg geklärt sein, bleibt jedoch noch die Rückkehr ins Team, die oft mit Emotionen und Unsicherheiten verbunden ist – auf beiden Seiten. „Wir raten den Betroffenen, relativ offen mit der Situation umzugehen, weil es sonst wahnsinnig anstrengend sein kann, wenn versucht wird, eine Fassade aufrechtzuerhalten“, sagt Vera Sommer. Und es gibt etwas, womit auch die Kollegen den Betroffenen die Rückkehr erleichtern können: „Viele berichten, dass sie Mitleidsblicke nicht gut ertragen können“, so die Expertin. Das Beste wäre, sich zu bemühen, die Mitarbeiter zwischenmenschlich so zu behandeln, wie vor deren Erkrankung: „Denn die meisten wollen einfach nur die Normalität zurück.“

*Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.*

## Tipps von Psychologen und dem Sozialdienst

### FACHZENTRUM AM UKS

**1** Am Universitätsklinikum des Saarlandes gibt es das Universitätsmedizinische Zentrum für Tumorerkrankungen des Saarlandes. Zu einer bestmöglichen Versorgung der onkologischen Patientinnen und Patienten gehören unter anderem Angebote wie die Psychoonkologie oder die Beratung durch den Klinischen Sozialdienst. Auch Patientinnen und Patienten, die nicht am UKS in Behandlung sind, erhalten hier Unterstützung. Darüber hinaus findet an jedem zweiten Donnerstag im Monat von 18 bis 19 Uhr ein spezieller Info-Abend statt. Die Teilnahme am Info-Abend ist in Präsenz oder online möglich. Kontakt: [www.uks.eu/uts](http://www.uks.eu/uts) **ks**

## Viele Varianten für Betroffene

### UMSCHULUNG UND QUALIFIZIERUNG

**2** Wer nach einer Krebserkrankung nicht in der Lage ist, wie bisher in seinem alten Beruf zu arbeiten, sollte sich bei der Agentur für Arbeit oder Rentenversicherung beraten lassen. „Dann gibt es die Möglichkeit zu einer Umschulung oder Anpassungsqualifizierung“, sagt Christine Klein, Leiterin des Klinischen Sozialdienstes am UKS. Wer nur noch in Teilzeit arbeiten will, kann eine Erwerbsminderungsrente beantragen. Die Höhe richtet sich danach, wie lange Betroffene in die Rentenversicherung eingezahlt haben. Wer in finanzielle Notlagen gerät, kann sich an den Härtefonds der Deutschen Krebshilfe für einen einmaligen Zuschuss wenden ([www.krebshilfe.de](http://www.krebshilfe.de)). **ks**

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



Bei einer Krebsdiagnose spielt auch die psychische Belastung eine große Rolle. Denn die Betroffenen sind häufig mit der eigenen Sterblichkeit konfrontiert.



Carolin Kessler hat erst mit Ende 30 ihren Traumberuf gelernt.

# Es riecht gut und man sieht, was man geschafft hat

**PORTRÄT** Carolin Kessler ist Bäcker-Gesellin

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

Das Lied „Backe backe Kuchen“ hat für Carolin Kessler vermutlich eine besondere Bedeutung. „Schon als Kind habe ich gerne gebacken. Und ich hatte immer schon ein ganz besonderes Interesse an den Rohstoffen“, sagt die 42-Jährige. Doch bis sie aus ihrer Vorliebe einen Beruf machen und sich damit zugleich einen Traum erfüllen konnte, vergingen nicht nur Jahre, sondern Jahrzehnte. Denn zunächst arbeitete sie als Sozialversicherungsfachangestellte bei der Berufsgenossenschaft. Erst als ihre vier Kinder „aus dem Größten raus“ gewesen seien, zog sie die Konsequenzen daraus, dass sie in ihrem Beruf „todunglücklich“ war: Erst schnupperte sie für einen Monat in den Bäckerei-Betrieb „Brot und Sinne“, dann startete sie hier kurzerhand ihre Ausbildung zur Bäckerin. Im Sommer 2024 wurde sie nach einer verkürzten Ausbildung übernommen – und ist seitdem vor allem eines: glücklich.

**Ich empfehle jedem, in der Berufslebens-Mitte zu schauen, ob es mir eigentlich noch gut geht mit dem, was ich mache.**

„Unter Umständen mache ich dann zehn Mal eine andere Erfahrung und lerne dadurch wieder dazu.“ Und Entwicklung und eigene Kreativität sei bei „Brot und Sinne“ absolut erwünscht: „Unser Chef ist sehr innovativ. Hier ist immer Raum für Vorschläge, und wir dürfen uns alle einbringen.“

Den Besuch einer Meisterschule plant sie nicht, weiterbilden will sie sich jedoch auf jeden Fall – „betriebswirtschaftlich oder was Personal angeht“. Schon jetzt engagiert sie sich über den normalen Job hinaus: Als Ausbildungsbotschafterin für das Bäckerhandwerk und im eigenen Betrieb als Hygienebeauftragte. Gerade in diesem Bereich kommt ihr da ihre Verwaltungserfahrung zugute. „Es ist nicht so, dass meine berufliche Vergangenheit nicht von irgendeinem Vorteil war“, sagt sie. Viele Arbeiten könne sie dadurch schneller erledigen.

Und das liegt nicht nur an der Wertschätzung, die sie in diesem Betrieb erfährt oder der tollen Team-Arbeit, sondern auch an ihrer Arbeit selbst: „Es ist die ganze Umgebung, die diesen Beruf für meine Sinne so attraktiv macht“, sagt Kessler. „Es ist warm, es riecht gut, und am Ende eines Tages sieht man, was man geschafft hat. Dann geht man ohne Last nach Hause!“ Und was ist mit den Arbeitszeiten, die den Beruf doch eigentlich so unattraktiv machen? „Bei uns ist das anders“, sagt Kessler. Denn bei „Brot und Sinne“ von Thilo Nast werde viel Wert auf familienfreundliche Arbeitszeiten und flexible Lösungen gelegt. So beginnt der normale Schichtbetrieb zwischen 5 und 8 Uhr, samstags um 4 Uhr. „Aber man ist ja nicht jeden Samstag an der Reihe“, sagt die Gesellin. Sie selbst arbeitet zwischen 25 und 30 Stunden in der Woche jeweils von 8 bis 14 Uhr, um ihre Arbeit mit ihren vier Kindern vereinbaren zu können.

Herausfordernd sei vor allem die Ofenarbeit, insbesondere im Sommer, weil man dann einer massiven Hitze ausgesetzt sei. Und auch die körperliche Anstrengung hatte sie so nicht erwartet: Denn wenn sich im Kessel 120 Kilogramm Teig befinden, müssen diese per Hand auf den Tisch geholt werden. „Wenn man das viermal am Tag gemacht hat, dann braucht man kein Training mehr“, sagt sie lachend. Und natürlich kann auch in einem Profi-Betrieb, in dem vieles auf Zuruf und unter Zeitdruck passiert, etwas schiefgehen. „Aber auch, wenn bei uns auf größte Sorgfalt und Qualität geachtet wird, bekommt man nicht den Kopf abgerissen, wenn man mal die Hefe vergessen hat.“ Langweilig ist ihr ihre Tätigkeit noch nie geworden – auch dann nicht, wenn sie zehn Mal am Tag ein Ciabata oder Baguette backt.



Und noch etwas hat sie dabei gelernt und gibt sie Älteren mit auf den Weg: „Ich empfehle jedem, in der Berufslebens-Mitte zu schauen, ob es mir eigentlich noch gut mit dem geht, was ich mache. Und dass man sich das einfach wert ist und etwas Neues ausprobieren.“ Bereut hat die Bäckerin ihren beruflichen Neuanfang keinen Moment, auch, wenn sie weniger Geld als in ihrem alten Beruf verdient: „Wenn für mich Arbeit nur eine unangenehme Unterbrechung der Freizeit ist, an der ich mich jeden Tag quälen würde, dann nutzen mir 3- oder 400 Euro mehr auch nichts.“

## HINTERGRUND

- ▶ Für die dreijährige duale Ausbildung zum Bäcker/zur Bäckerin benötigt man mindestens einen Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss.
- ▶ Hygiene und Arbeitsschutz werden in der Backstube großgeschrieben. Bäcker müssen sich daher auch aufs regelmäßige Saubermachen einstellen.
- ▶ Im ersten Ausbildungsjahr erhält man laut azubi.de 930 Euro brutto im Monat, im zweiten 1.015 Euro und im dritten 1.155 Euro Gehalt im Monat. Das Einstiegsgehalt nach der abgeschlossenen Ausbildung liegt dem Portal zufolge bei rund 2.500 Euro. **ks**



# „Der Regionalverband vereint viele Chancen und Herausforderungen“

**INTERVIEW** Für **CAROLIN LEHBERGER** ist der Fokus auf Sozialpolitik essenziell

**Dr. Carolin Lehberger** ist seit Beginn des Jahres Regionalverbandsdirektorin des Saarbrückens, in dem rund 340.000 Saarländerinnen und Saarländer leben. Im Interview mit der AK-Konkret spricht sie über wichtige Projekte und große Herausforderungen. Die Fragen stellte Alexander Stallmann.

Die promovierte Pädagogin war zuvor als Direktorin der VHS des Regionalverbandes und als Leiterin der Abteilung Bildungs- und Wissensschaftspolitik der Arbeitskammer tätig.

Carolin Lehberger möchte den Regionalverband als Wirtschaftsstandort weiterentwickeln.

Dr. Carolin Lehberger hat in diesem Jahr ihr Amt als Regionalverbandsdirektorin aufgenommen. Sie steht damit an der Verwaltungsspitze des Regionalverbandes Saarbrücken, in dem rund 340.000 Saarländerinnen und Saarländer leben. Im Interview mit der AK-Konkret spricht sie über wichtige Projekte und große Herausforderungen. Die Fragen stellte Alexander Stallmann.

**Im Regionalverband Saarbrücken lebt etwa ein Drittel der saarländischen Bevölkerung. Einerseits ist er das wirtschaftliche und kulturelle Zentrum des Landes. Andererseits konzentrieren sich hier auch soziale Probleme. Welche spezifischen Herausforderungen liegen darin für Sie als Regionalverbandsdirektorin?**

Der Regionalverband Saarbrücken vereint viele Chancen, aber auch besondere Herausforderungen. Einerseits sind wir wirtschaftlich stark aufgestellt, haben eine vielfältige Kulturlandschaft und eine gut ausgebaute Infrastruktur. Andererseits gehen mit einer hohen Bevölkerungsdichte auch soziale Spannungen, Bildungsungleichheiten und Integrationsaufgaben einher. Unsere zentrale Herausforderung ist es, Wachstum und soziale Maßnahmen in Einklang zu

bringen. Das bedeutet, in Bildung und Chancengleichheit zu investieren, den Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Familien voranzutreiben und ein starkes Netzwerk für Integration und Teilhabe zu schaffen. Nur so können wir die Zukunft des Regionalverbands nachhaltig gestalten.

**Was sind die wichtigsten Projekte, an denen Sie gerade arbeiten?**

Ein Schwerpunkt liegt auf der Bildungs- und Sozialpolitik. Wir investieren in den Ausbau und die Modernisierung unserer Schulen, um bestmögliche Lernbedingungen zu schaffen. Gleichzeitig treiben wir Maßnahmen zur Fachkräftesicherung voran, indem wir junge Menschen gezielt auf ihrem Bildungs- und Berufsweg unterstützen. Weitere wichtige Projekte sind die interkommunale Zusammenarbeit und die Digitalisierung der Verwaltung. So werden die Behördengänge für die Bürgerinnen und Bürger erleichtert und es wird ihnen ein noch effizienterer, modernerer Service geboten. Auch das Saarbrücker Schloss selbst möchte ich als Kulturort noch sicht- und erfahrbarer machen.

**Die Arbeitskammer und der Regionalverband finanzieren**

**gemeinsam das Projekt BARIŞ mit Sitz im Interkulturellen Kompetenzzentrum (IK) in Völklingen. Es bietet unter anderem Hilfe bei der Berufsorientierung für junge Menschen und ist Anlaufstelle für migrationspezifische Fragen. Ist die Arbeit von Stellen wie BARIŞ und dem IK gerade heute in Zeiten von steigender Demokratiefeindlichkeit und Rechtspopulismus wichtiger denn je?**

In Zeiten gesellschaftlicher Polarisierung und wachsender populistischer Strömungen ist es entscheidend, Integration aktiv zu fördern und jungen Menschen Perspektiven zu eröffnen. Gerade in einer demokratischen Gesellschaft ist es wichtig, Vielfalt als Chance zu begreifen und Strukturen zu schaffen, die jedem unabhängig von Herkunft oder sozialem Hintergrund die gleichen Möglichkeiten bieten. Diese wertvolle Arbeit wird nicht nur in Völklingen geleistet, sondern auch an vielen anderen Orten im Regionalverband.

**Sie sind in Saarbrücken geboren und leben in Riegelsberg. Was bedeutet es für Sie persönlich, die Position der Regionalverbandsdirektorin bekleiden zu können?**

Für mich ist es eine große Ehre und eine ebenso große Verantwortung, diese Position innehaben zu dürfen. Ich bin tief mit der Region verwurzelt und kenne die Stärken und Herausforderungen unserer Städte und Gemeinden aus erster Hand. Die Möglichkeit, die Zukunft des Regionalverbands aktiv mitzugestalten und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern, ist für mich eine Herzensangelegenheit. Mein Ziel ist es, den Regionalverband weiterzuentwickeln – als attraktiven Wirtschaftsstandort, als Bildungsregion und als lebenswerte Heimat für alle Generationen. Diese Aufgabe erfüllt mich mit großer Motivation und Tatkraft.



Foto: Oliver Dietze/Regionalverband

# Jugendbeirat setzt sich für die Ideen junger Homburger ein

**MITBESTIMMUNG** Gremium ist Sprachrohr zwischen Jugendlichen und Stadtrat

Der Landtag des Saarlandes hat im Oktober 2024 das Saarländische Junge-Menschen-Beteiligungsgesetz beschlossen. Damit sollen unter anderem die Rechte junger Menschen zur Mitbestimmung über Entscheidungen in den Städten und Gemeinden gestärkt werden. Ein Beispiel, das die Ziele im noch jungen Gesetz vorwegnimmt, ist der seit 2022 bestehende Homburger Jugendbeirat.

Von Benjamin Rannenberg

Wenn Politikerinnen und Politiker Entscheidungen treffen, lassen sie dabei allzu oft die Belange junger Menschen außer Acht. Doch dieser Umstand soll zumindest im Saarland der Vergangenheit angehören. Dafür sorgen will das Saarländische Junge-Menschen-Beteiligungsgesetz, kurz SJMBG. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 26 Jahre sollen sich demnach in ihrer Gemeinde und Stadt dauerhaft beteiligen können. Über diese Möglichkeit des Einbringens hinaus wird alle zwei Jahre ein Landesjugendforum veranstaltet, bei dem landesweit junge Menschen mitmachen können. Außerdem sollen per Verfahren künftig alle Landesgesetze auf Jugendrelevanz geprüft werden. Während es auf Landesebene ein festes Beteiligungsformat gibt, können die 52 saarländischen Kommunen frei entscheiden, wie sie das Gesetz genau umsetzen, heißt es auf Anfrage aus dem saarländischen Sozialministerium.

Ein interessantes Beispiel, das gewissermaßen die Ziele im SJMBG vorwegnimmt, ist der seit 2022 bestehende Jugendbeirat der Stadt Homburg. Dem Gremium gehören zurzeit 20 junge Menschen zwischen 13 und 25 Jahren an. Er soll den Stimmen junger Menschen aus Homburg Gehör verschaffen und als Sprachrohr zwischen Kindern und Jugendlichen und dem Stadtrat mit seinen Ausschüssen fungieren. Im Stadtrat kann er sich zu jugendre-



Foto: Benjamin Rannenberg

levanten Themen und Anträgen äußern. Anders als die Ratsfraktionen hat der Jugendbeirat selbst kein Recht, Anträge zu stellen. „Man merkt mit der Zeit, welche Fraktionen im Rat offener sind für unsere Ideen und Vorstellungen und mit wem eine Zusammenarbeit besser gelingen kann und mit wem weniger“, sagt Jakob Kruthoff, stellvertretender Vorsitzender des Jugendbeirats. Ein erster Er-

## Erste Erfolge und Herausforderungen

folg des Jugendbeirats: Die zweite Stelle der Stadtjugendpflegerin sollte nach Auslaufen eingespart werden, doch das Gremium setzte sich für eine Neuausschreibung der Stelle ein. Ein weiteres wichtiges Projekt ist der Hip-Hop-Contest, der bereits zweimal veranstaltet wurde. „Auf einer Bühne in der Innenstadt können sich lokale Hip-Hop-Künstler präsentieren. Zugleich haben wir damit eine Veranstaltung für junge Menschen geschaffen“, sagt Jakob Kruthoff.

Von den bisherigen Erfolgen abgesehen ist es für die jungen politisch Engagierten schwierig, sich im Verwaltungsapparat einer Kommune zurechtzufinden. So dauerte es eine Zeit lang, bis die Mitglieder alle Zuständigkeiten in der Stadtverwaltung kannten und auch klärten, welche Aufgaben der Jugendbeirat überhaupt hat.

Eine andere Herausforderung ist, junge Menschen fernab von Printmedien und Rundfunk zu erreichen. „Man muss auf soziale Medien und Internet setzen. Da sehe ich für uns noch Luft nach oben“, meint der 18-Jährige. Präsenz zeigt der Homburger Jugendbeirat schon auf Instagram. Seit seinem Bestehen sind die Mitglieder des Beirats jedes Jahr beim Familien- und Kinderfest im Stadtpark mit einem Stand dabei. „Das ist für uns immer ein wichtiger Termin“, sagt Jakob Kruthoff.

Und die verstärkte Werbung für den Jugendbeirat zahlt sich offenbar aus. Zuletzt legten sich die Mitglieder ins Zeug, als sie zur Neuwahl des Gremiums große Plakate mit QR-Codes im gesamten Stadtgebiet aufhängten. „Den QR-Code konnten die interessierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem Handy scannen und wurden dann weitergeleitet zum Bewerbungsformular“, erzählt der Vize-Vorsitzende. Klar ist: Das Gesetz sei als Fortschritt zu werten, so Kruthoff. Die Kommunen und Verwaltungsspitzen seien angehalten, junge Menschen flächendeckend einzubinden – und denkbar seien auch projektbezogene Formate, um die Ideen und Projekte von jungen Homburgern voranzutreiben.

*Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.*

Sozialarbeiterin Tanja Trenkler (v.l.), Stadtjugendpflegerin Sandra Schatzmann und Jakob Kruthoff, der stellvertretende Vorsitzende des Homburger Jugendbeirats.

# Gemeinsam gegen Ausbeutung

**AUSTAUSCH** AK-Beratungsstellen im Gespräch mit dem Zoll

Hauptziel der saarländischen Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte ist es, die Situation von Wanderarbeitskräften und mobilen Beschäftigten, die im Saarland arbeiten oder arbeiten wollen, zu verbessern. Mehr Infos: [www.arbeitskammer.de/wanderarbeit](http://www.arbeitskammer.de/wanderarbeit)

Die Beratungsstelle für Menschen mit Fluchthintergrund und Drittstaatler „Faire Integration“ im Förderprogramm IQ berät bei Fragen und Problemen wie beispielsweise „Wie lese ich meinen Lohnzettel?“ oder „Wie funktioniert der Mindestlohn?“. Mehr Infos: [www.arbeitskammer.de/faire-integration](http://www.arbeitskammer.de/faire-integration)

Ausbeutung von ausländischen Beschäftigten verhindern, dieses Ziel verfolgen sowohl die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zoll als auch die saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte sowie die Beratungsstelle für Menschen mit Fluchthintergrund und Drittstaatler „Faire Integration“, beide bei der AK angesiedelt. Um sich kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen, fand Mitte März ein Gespräch von Egbert Ulrich, dem Leiter der beiden Beratungsstellen, und seinen Mitarbeitenden mit Birgit Müller, der Opferschutzkoordinatorin des Hauptzollamts Saarbrücken statt.

Von Simone Hien

Birgit Müller, seit 2004 als Sachbearbeiterin beim Zoll im Bereich der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit tätig, erläuterte die Struktur beim Hauptzollamt (HZA) Saarbrücken und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS): Das Hauptzollamt ist zuständig für das Saarland sowie die West- und Vorderpfalz. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist eins von sechs Sachgebieten des HZA Saarbrücken und hat die Standorte Saarbrücken, Kaiserslautern und Landau mit über 180 Mitarbeitenden. In Saarbrücken sind es zirka 90 Beschäftigte, die für das Saarland tätig sind. Der gesetzliche Auftrag ist unter anderem, „uns um Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft zu kümmern“, so Müller.

Als Opferschutzkoordinatorin sei sie Ansprechpartnerin für die Arbeitnehmer, die sogenannten Opferzeugen, und für die entsprechenden Stellen, die im Rahmen Opferschutz tätig sind. Die FKS ist Müller zufolge Prüf- und

Ermittlungsbehörde zugleich. D. h. als Prüfbehörde dürfen die Beamtinnen und Beamten zum Beispiel zu den üblichen Betriebszeiten den Betrieb betreten und Arbeitnehmer und -geber sind verpflichtet, Auskunft zu geben. Dabei werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber befragt, um zu überprüfen: Stimmt das mit der

## Ermittlungs- und Prüfbehörde zugleich

Arbeitszeiterfassung, bekommen die Leute tatsächlich den Lohn, den sie angegeben haben, haben sie den entsprechenden Aufenthaltstitel? Sobald es aber einen Anfangsverdacht einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat gebe, „sind wir nicht mehr im Prüfverfahren, sondern im Ermittlungsverfahren und es gelten die Vorschriften des Strafgesetzbuches sowie der Strafprozessordnung. Die Grenzen sind dabei oft sehr fließend“, sagt Müller. Hier kommt auch die AK mit ihren beiden Beratungsstellen ins Spiel, denn die FKS prüft zwar risikoorientiert regelmäßig be-

stimmte Branchen, ist aber auch auf Hinweise angewiesen. Müller: „Wenn jemand bei ihnen vorspricht, und sagt, ich bekomme nicht den Mindestlohn oder den Tariflohn nach dem Arbeitnehmerentendengesetz oder ich bin nicht zur Sozialversicherung angemeldet, dann können wir die Person unter anderem als Zeuge vernehmen, dann sind wir direkt im Ermittlungsverfahren.“

Was diese Hinweise angehe, machte Egbert Ulrich auf ein generelles Problem aufmerksam. Es gebe keine Rückmeldung vom Zoll, „die Ratsuchenden aber fragen, was ist denn da jetzt mit dem Zoll. Wir kriegen keine Rückmeldung, das macht es uns schwer, die Leute zu motivieren. Wir könnten euch viel mehr Fälle zuführen, wenn wir einen Stand der Dinge bekämen.“ Das liege daran, dass die Arbeitskammer mit ihren Fachberatungsstellen keine Zusammenarbeitsbehörde im Sinne des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sei, erklärte Müller. „Wir bekommen von den Fachberatungsstellen Informationen, dürfen aber aufgrund des Datenschutzes umgekehrt nichts weitergeben. Sie dürfen aber sicher sein, wenn von Ihnen ein Hinweis kommt, wird dem nachgegangen“, betonte sie.

„Für uns war es wichtig, sich gegenseitig kennenzulernen, damit beide Seiten einen Ansprechpartner haben, den sie visuell kennen. Dabei ging es uns auch darum, dass wir keine unbekannte Institution sind, wenn wir Fälle melden, sondern man beim Zoll weiß: Das sind die Berater von der AK, an dem Hinweis ist was dran. Insofern war das ein gelungenes Gespräch, darauf kann man aufbauen“, bilanziert Egbert Ulrich den Austausch. Und: „Jetzt muss man schauen, wie man die Zusammenarbeit strukturell verbessern kann“, denn wünschenswert vonseiten der beiden Beratungsstellen der Arbeitskammer sei es, wenn man den Betroffenen auch Rückmeldung geben könne, inwieweit ihrer Aussage tatsächlich nachgegangen wurde.



Vor allem in der Glasfaser-Branche gibt es viel illegale Beschäftigung und Ausbeutung.





Foto: IG Metall

12.000 Beschäftigte forderten beim IG-Metall-Aktionstag in Frankfurt eine zukunfts-trächtige Industrie-politik.

# „Das Unternehmen sind wir – die Beschäftigten und ihre Familien“

**IG-METALL-AKTIONSTAG** 12.000 Beschäftigte demonstrieren in Frankfurt

Insgesamt 81.000 Beschäftigte gingen in mehreren deutschen Städten anlässlich des IG-Metall-Aktionstages im März auf die Straßen. Aus dem Saarland machten sich rund 4.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Stahl-, Metall- und Elektroindustrie auf den Weg nach Frankfurt.

Von Nils Pape und Alexander Stallmann

Spätestens, als am Bahnhof in Homburg hunderte Beschäftigte mit ihren roten IG-Metall-Westen, Flaggen und großen Pauken in den Sonderzug Richtung Frankfurt einstiegen, war klar: Das wird heute eine laute Angelegenheit. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stahl-, Metall- und Elektroindustrie haben dabei allen Grund laut zu sein. Sie wollen auf ihre Situation aufmerksam machen, ihre Sorgen und Ängste kundtun und für ihre Arbeitsplätze kämpfen. Dazu machten sie sich Mitte März mit 4.000 Menschen allein aus dem Saarland auf zum IG-Metall-Aktionstag nach Frankfurt.

In der saarländischen Industrie jagt derzeit eine Schreckensnachricht die nächste. Stellenabbau, Einsparungen und Standort-schließungen sorgen bei den Belegschaften für große Unsicherheit. Tarifgebundene Arbeitsplätze, die Jahrzehnte als sicher

galten, stehen nun zur Debatte, die Zukunft ist völlig ungewiss. Nach Ford, ZF und weiteren großen Arbeitgebern wurde nun auch bekannt, dass die Lage bei Saarstahl in hohem Maße angespannt ist. Die Beschäftigten sollen laut übereinstimmenden Medienberichten in den kommenden drei Jahren auf 90 Millionen Euro verzichten. Trotz des Verzichts seien betriebsbedingte Kündigungen und Standort-

## Verteilungsgerechtigkeit ist unverzichtbar

schließungen nicht ausgeschlossen. Für Stephan Ahr, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates, werden damit rote Linien überschritten. Man dürfe das Unternehmen nicht ausschließlich über Finanzkennzahlen definieren. „Das Unternehmen sind wir

– die Beschäftigten und ihre Familien“, sagte Ahr vor insgesamt 12.000 Leuten am Untermainkai in Frankfurt.

Hans-Jürgen Urban, Hauptredner des Aktionstages und geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, forderte: „Schluss mit dem Arbeitsplatzklau! Der ökologische Umbau muss mit sozialer Gerechtigkeit Hand in Hand gehen. Wir brauchen Verteilungsgerechtigkeit und müssen das Geld dort holen, wo es im Übermaß vorhanden ist.“ Man könne sich den ökologischen Umbau leisten, was man sich allerdings nicht leisten könne, sei die Bevorzugung von Superreichen. Die kommende Bundesregierung werde daran gemessen, ob sie es schafft, den Wandel der Industrie so zu gestalten, dass für sichere Arbeitsplätze gesorgt ist.



Foto: Alexander Stallmann

Vom Frankfurter Hauptbahnhof aus ging es zur Versammlung am Untermainkai.

# Von Klassik und Chansons bis Ballet und Percussion-Beats

**MUSIKFESTSPIELE SAAR** Das Programm bietet eine enorme Vielfalt

**Infos**  
<https://musikfestspiele-saar.de/>

**Karten**  
 online: [www.proticket.de/mf-saar](http://www.proticket.de/mf-saar),  
 telefonisch: Proticket, Tel. (02 31) 917 22 90,  
 Direktkauf: Büro der Musikfestspiele, Bismarckstraße 10, Saarbrücken, gegenüber dem Saarlandmuseum: Dienstag, Donnerstag, Samstag (10-13 Uhr, nur Barzahlung)

Mit weltbekannten Orchestern, kleinen Ensembles und Eins-zu-Eins-Minikonzerten feiern die Musikfestspiele Saar 2025 Europa – und zeigen, wie Vielfalt und Einheit gut zusammengehen.

Von Silvia Buss

Es gibt 2025 im Saarland viel Großes zu feiern: Der Europatag, der an den Plan Robert Schumanns zu einer Montanunion erinnert, jährt sich am 9. Mai zum 75. Male. Außerdem hat das Saarland den Vorsitz im Bundesrat und richtet am 3. Oktober zentral den Tag der Deutschen Einheit aus. Vom 7. Mai bis 29. Juni und mit einem Nachschlag am 3./4. Oktober wollen die Musikfestspiele Saar vormachen, wie das offizielle Europa-Motto „In Vielfalt geeint“ in der Musik schon seit jeher prima funktioniert. Schließlich klingen in Orchestern sehr viele Klangfarben harmonisch zusammen.

Mit enormer Vielfalt punkten die beiden Festivalmacher Bernhard Leonardy und Eva Behr auch in ihrem Programmangebot. Da ist nicht nur für ausgesprochene Klassikliebhaber etwas dabei, sondern auch für Fans von unterhaltsamen Percussion-Beats, Chansons, elegantem Ballett, märchenhaftem Puppen-

spiel, Virtual Reality und sogar Kirchenorgel liebende Radfahrer, sprich: für Alt und Jung und die ganze Familie. Auch preislich achten die Festspiele darauf, dass jeder und jede die Chance hat, Musikevents zu genießen. Neben Konzerten mit freiem Eintritt gibt es laut Eva Behr auch wieder Ermäßigungen, bei Sozialkarte-Inhabern sogar 70 Prozent.

Richtig los gehen die Festspiele am 8. Mai, dem Tag der Befreiung, mit dem Dresdner Kammerchor. In der St. Arnualer Stiftskirche gestaltet er die offizi-

## Puppentheater zeigt Virtual-Reality-Inszenierung

elle Eröffnung unter der Leitung der renommierten jungen Dirigentin Inga Diestel. Die Festspiele sind dieses Jahr auch wieder viel unterwegs: Schon am 7. Mai stellen sie sich mit einem Weimarer-Dreiecks-Konzert in der Hauptstadt vor, am 9. Mai (Europatag) laden sie zu drei grenzüberschreitenden „Wandelkonzerten“ an einem Abend mit dem Dresdner Kammerchor plus Umtrunk nach Perl, Sierckles-Bains und Schengen ein. Auch ins grenznahe Forbach geht es diesmal, nämlich mit dem innovativen Carion Quintett

(25. Mai). Eine fünftägige Busreise führt zu Kulturorten in Zwickau, Chemnitz, Eisenach und Freiberg, im Gegenzug holt man Ensembles aus dem deutschen Osten zu Auftritten hierher.

Das Puppentheater Zwickau bietet Theater mit herrlich grotesk-gruseligen Figuren als 360°-Virtual-Reality-Inszenierung mit VR-Brillen (15./16. Mai), damit will man auch die junge Generation und Schulklassen (extra Termine) ansprechen. Der Jugend gehört oftmals auch die Bühne: So schickt das weltberühmte Ballett der Pariser Oper seine neu gegründete junge Kompanie zu ihrer Weltpremiere mit Choreografien von Nurejew, Balanchine und Martinez nicht etwa nach Versailles, sondern nach Neunkirchen in die Gebläsehalle (6. Juni). Mit Musik von Sibelius bis Bernstein und Copland kommt das 135-köpfige brasilianische Jugendorchester Neojibá aus Bahia ins Staatstheater (26. Mai). Und zum große Finale der Musikfestspiele geben sechs bis acht virtuose Nachwuchstalente der weltweit tätigen Lang-Lang-Foundation im Audimax der Uni ihr Bestes. Der Uni-Campus öffnet sich am 29. Juni den ganzen Tag für ein „Kulturfest für die ganze Familie“, es gibt Live-Musik drinnen und draußen, ein Bürgerorchester, Jazz und Swing, Mitspielaktionen, Kulinarisches und einen Flohmarkt von 11 bis 18 Uhr.

Hochrangige Klangerlebnisse versprechen das weltberühmte City of Birmingham Symphony Orchestra (10. Mai, Saarlouis), das Freiburger Barockorchester (26. Juni), die Streicher des Diotima Quartetts (14. Juni), Mary Elizabeth Bowden mit Festivalchef Leonardy im Duo an Trompete und Orgel (29. Mai), Bariton Benjamin Appel beim Liederabend (22. Mai) und die Deutsche Radiophilharmonie (23. Mai, 1. Juni).

*Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.*



Foto: Julien Benhamou

Das Junior Ballet der Pariser Oper kommt am 6. Juni nach Neunkirchen.





Foto: Silvia Buss

Das Foto zeigt die Maskenfigur „Toboggan Frau“ von Lavinia Schulz und Walter Holdt.

# Schau mit nachhaltiger Wirkung

**MODERNE GALERIE** „RADIKAL“ stellt Künstlerinnen der Moderne in den

Die Ausstellung „RADIKAL“ in der Modernen Galerie zeigt 150 Werke von über 60 Künstlerinnen aus 20 Ländern. Wer sich Zeit für die in drei Themen-Kapitel gegliederte Schau nimmt, wird belohnt.

Von Silvia Buss

Frauen sind nur selten Schöpferinnen von Neuerungen, weil es nicht in ihrer Natur liegt. Frauen können nicht abstrahieren, kennen sich in keiner Kunst aus und haben kein Genie. Was lang nachwirkende Philosophen der Aufklärung wie Jean-Jacques Rousseau und selbst Kunsthistoriker des beginnenden 20. Jahrhunderts an fiesen Sprüchen über Frauen klopften, das haut uns die Ausstellung „Radikal! Künstlerinnen“ und Moderne 1910 - 1950“ in der Modernen Galerie gleich zu Anfang um die Ohren. Und macht deutlich, wie Frauen systematisch klein gemacht und aus der Kunstwelt ausgeschlossen wurden: Erst 1919 etwa waren sie in Deutschland zu den staatlichen Kunstakademien zugelassen.

Dass all die Fachmänner irren, zeigt jetzt die „RADIKAL“-Schau, die das Saarlandmuseum gemeinsam mit dem Niederländischen Museum Arnheim und dem Wiener Museum Belvedere in einem wahren „Kraftakt“, so die Saarbrücker Kuratorin Kathrin Elvers-Svamberk, stemmte. Aus ihren Sammlungen, ergänzt um etliche kostbare Leihgaben, stellten die drei Häuser rund 150 Werke

von über 60 Künstlerinnen aus 20 Ländern zusammen. Gegliedert in drei Themen-Kapitel beleuchtet die Schau, wie die Frauen künstlerisch oft sogar voran gingen, eigene Wege einschlugen. Etwa in der Abstraktion, wo nicht nur die konstruktivistische Plastik aus Messing-Stäben von Anton (vormals Anna) Prinner von 1935 bis heute kühn wirkt. Vertreten ist auch die englische Konstruktivistin Marlow Moss, die als erste jene schwarze Doppellinien malte, die später Piet Mondrian zugeschrieben wurden. Im Bauhaus, wo Frauen gern in die Weberei-Klasse gedrängt wurden, und in der russischen Avantgarde war es nicht zu-

## Vielfältige, starke Positionen

letzt die Leistung von Künstlerinnen, dass das neue Formvokabular auf Tapeten, Teppichen, Taschen, Schmuck in die Alltagswelt einzog und dadurch auch Akzeptanz für die freie Kunst schuf.

Geometrische Muster entdeckt man auch auf dem Stoff der „Toboggan Frau“, jener bunten Maskenfigur, die wie eine stolze Kriegerin da steht. Der zentrale Hingucker der Schau stammt von Lavinia Schulz und Partner Walter Holdt, die in den 1920ern mit ihren Ganzkörpermasken und expressionistischem Ausdruckstanz das Publikum schockierten. Gegen Schulz' (ehemals ein Dutzend) Maskenfiguren sieht Oskar Schlemmers vielbewundertes Triadisches Ballett geradezu blass aus.

Auch Kapitel zwei „Kunst als Akt des Protests“ beeindruckt durch vielfältige, starke Positionen. Neben bekannteren Namen wie Hannah Höch, Käthe Kollwitz oder Jeanne Mammen gibt es etliche eher nur sehr Kunstaffinen geläufige Künstlerinnen zu entdecken. Etwa die Amerikanerin Alice Neel („Nazis murder Jews“) oder die US-Amerikanerin Elizabeth Catlett, die schon 1946 in Linolschnitten die diskriminierende Rassentrennung im Bus („colored only“) oder die Abhängigkeit von Öl („Petrole“) anprangerte. Nicht zu vergessen die Tschechin Toyen, die das Thema Krieg 1945 als Bienenkopf-Vogelscheuche surrealistisch umsetzte.

Aufregend sind auch die feministisch, patriarchatskritischen Zeichnungen aus dem Frühwerk bis 1933 der Heidelberger Veristin Hanna Nagel, die noch immer aktuell wirken. Sie weisen schon auf das dritte Kapitel der Schau hin, in dem es um Identität und Selbstinszenierung geht. Obwohl ihnen das Aktstudium noch lange verwehrt bleibt, nutzten die Künstlerinnen der Moderne den Akt, um mit ihren Arbeiten einen neuen, nicht sexualisierten Blick auf den weiblichen Körper zu werfen. Das nutzten sie auch zur Vergewisserung der eigenen, der weiblichen Identität und um sie neu zu bestimmen und zu erweitern.

Die Schau „RADIKAL“ überwältigt ihr Publikum vielleicht nicht auf den ersten Blick durch lauter Meisterinnenwerke, lohnt jedoch und wirkt nachhaltig, wenn man sich dafür Zeit nimmt.

[www.moderne-galerie.org/de/de](http://www.moderne-galerie.org/de/de)



## REINGESCHAUT

# Von Lidl bis Saudi Arabien



Der Wirtschaftspodcast „Was kostet die Welt“ ist hier zu sehen: <https://play.funk.net/channel/was-kostet-die-welt-12317>

Von Silvia Buss

„Was kostet die Welt?“, der Video-Podcast von funk, ein Gemeinschaftsprojekt von ARD und ZDF, will Wirtschaftsthemen für jeden verständlich erklären. Abrufen kann man die Folgen seit 2022 auf Youtube und seit 2024 auch auf dem besonders von jungen Leuten genutzten Kanal TikTok. Dort muss man die Zuschauer schnell fesseln, damit sie nicht gleich weiter scrollen. Das gelingt. Die Folgen, die sich in nur 15 bis 20 Minuten jeweils einem Thema oder auch einer Unternehmens-Story widmen, beginnen spannend wie ein Krimi. „Egal ob Cybersicherheit, Cloud Computing, Künstliche Intelligenz – überall hat das Unternehmen seine Finger im Spiel. Die Rede ist von ... Lidl“. So startet etwa die Folge „Wie sich Lidl gerade für immer verändert“, die in sechs Monaten schon 1,6 Millionen mal aufgerufen wurde. Ein junger Host führt uns mit Worten, Fotos und schnell erfassbaren Grafiken durch das komplizierte Firmengeflecht des Konzerns mit dem pressenscheuen Gründer und Chef, erklärt uns Kennzahlen und Strategien. Am Ende fühlt man sich sehr viel schlauer und will gleich die nächste Folge gucken. Zum Beispiel, warum die Birkenstock-Latschen zur Luxusmarke werden, was Saudi-Arabien mit seinen gigantomani-schen Projekten bezweckt und woher es das Geld dafür bekommt. Eine Folge wartet aber noch auf ihre Realisierung: Warum lassen sich ARD und ZDF ihren Wirtschaftspodcast von FAZ-Redakteuren produzieren? Auch diese Folge könnte spannend werden.

# Ludwigskirche feiert 250-jähriges Bestehen

**JUBILÄUM** Breites Programm mit viel Musik

Die Ludwigskirche bereichert seit 250 Jahren das Erscheinungsbild Saarbrückens. Die Evangelische Kirchengemeinde Saarbrücken-Mitte, die Stiftung Ludwigskirche und die Freunde der Ludwigskirche laden aus diesem Anlass zu einem vielfältigen Jubiläumsprogramm ein.

Im Krieg nahezu total zerstört und dann wieder aufgebaut, ist die Ludwigskirche heute das bekannteste Bauwerk Saarbrückens. Nicht zuletzt dank ihrer Abbildung auf der 2-Euro-Münze, die sich europaweit verbreitet. In diesem Jahr feiert die prachtvolle Barockkirche ihr 250-jähriges Bestehen. 1775 wurde die von Baumeister Friedrich Stengel entworfene Kirche nach 13 Jahren Bauzeit vollendet. Das nehmen die Evangelische Kirchengemeinde Saarbrücken-Mitte, die Stiftung und der Verein der Freunde der Ludwigskirche zum Anlass, das Gotteshaus und Baudenkmal mit zahlreichen Veranstaltungen bis Ende August groß zu feiern. An den 80. Todestag des Theologen und Widerstandskämpfers Dietrich Bonhoeffer erinnert man mit dem musikalischen Schauspiel „Bonhoeffer – Tragik einer Liebe“, das jedoch im Dietrich-Bonhoeffer-Haus (9. Mai) auf dem Saarbrücker Rodenhof gastiert.

Der Schwerpunkt des Jubiläumsprogramms liegt auf geistlicher und weltlicher Musik. Neben namhaften regionalen Chören und Ensembles hat die Gemeinde etwa das European Mandolin and Guitar Orchestra (18. Mai) eingeladen. Das Freiburger Barockorchester ist, in Kooperation mit den Musikfestspielen, am 26. Mai zu Gast. Mit dem Landes-Jugend-Symphonie-Orchester Saar (7. Juni) kommt auch der Nachwuchs zum Zuge. Am 22. Juni stellt sich die Großregion beim Saar-Lor-Lux-Chorfestival musikalisch vor. Im Frühsommer wird die neue Dauerausstellung zur Geschichte der Ludwigskirche auf der Fürstenempore eingeweiht. Am 14. August feiert das Straßentheater-Festival „Encore!“ auf dem Ludwigsplatz seine Eröffnung. Höhepunkt der Feierlichkeiten zum 250-jährigen Bestehen der Ludwigskirche wird das Festwochenende 23./24. August sein. Es beginnt mit einem Festakt am Samstagabend, ihm folgt ein Festgottesdienst am Sonntagmorgen und ein Fest am Ludwigsplatz. Für die Teilnahme am Festakt ist eine Voranmeldung nötig. Tickets werden zudem ab dem 16. August kostenlos in der Ludwigskirche verteilt. **sb**

[www.ludwigskirche.de](http://www.ludwigskirche.de)



Die Ludwigskirche wurde am 25. August 1775 eingeweiht. Sie gilt heute als einer der bedeutendsten evangelischen Barockkirchenbauten Deutschlands.



Armin Rohr, Ohne Titel (Spur), 2024, Acryl, Öl auf Leinwand, 140 x 200 cm, Foto: Armin Rohr.

## Tatorte, Verfremdung und Unheimliches

**NEUNKIRCHEN** Werke Rohrs in der Städtischen Galerie

Die Städtische Galerie Neunkirchen zeigt noch bis 18. Mai eine Einzelausstellung mit neuen Werken Armin Rohrs. Die Schau will Einblicke in sein zeichnerisches und malerisches Werk seit 2019 geben.

Mit viel Buntheit lockt Armin Rohr den Betrachter in seine Bilder, um ihn dann zu irritieren. Welche Persönlichkeit mag sich hinter dem Porträt mit den verwischten Gesichtszügen verstecken, fragt man sich. Oder: Welches Verbrechen wurde wohl in dem mit Flatterband abgesperrten Waldstück begangen, das die Teams in weißen Schutzanzügen gerade untersuchen? „Über Anomalien, Zufälle und Wahrscheinlichkeiten“ heißt die große Einzelausstellung, die die Städtische Galerie Neunkirchen zurzeit dem Saarbrücker Künstler Armin Rohr widmet, im Untertitel. Der Obertitel verrät, was Rohr unter anderem auszeichnet: „Aller Vergeblichkeit zum Trotz singe ich weiter mein Lied.“ Trotz alledem und unverdrossen malte und zeichnete er auch in der Corona-Zeit weiter, eröffnete sich neue Sujets.

Im Zentrum seines malerischen und zeichnerischen Werks – zu sehen sind rund 70 Arbeiten – steht weiterhin die menschliche Figur. Oft nutzt Rohr banale Urlaubs- und Familienfotos, auf

denen Menschen vor Landschaften oder Bücherwänden posieren, als Vorlage, um gerade deren „Herzstück“, die Posierenden zu verunklaren, zu verwischen oder bloß grob zu skizzieren. Ebenso ernst wie humorvoll hinterfragt der Künstler damit die heutige Selfie-Manie. Auf seinen malerischen Porträts im Brustbildausschnitt legt er neben farblicher Verfremdung in Schichten immer grobere Züge über die Gesichter. „Erfasst ein Foto als bloße Momentaufnahme einen Menschen wirklich?“ scheint Rohr hier zu fragen, „oder kann Malerei nicht etwas verdichten und ausdrücken, was über die realistische Abbildung hinausgeht?“

In der Werkgruppe „Wald-Orte“ führt uns Rohr nur vordergründig an „Tatorte“, wie wir sie aus Fernsehkrimis kennen, und lässt uns über begangene Verbrechen spekulieren. Seine Wald- und auch Wiesen-Orte rufen durch die verfremdete, „unnatürliche“ Farbgebung und die ratlos wirkenden Schutz-„Geister“ letztlich ein Gefühl des Unheimlichen hervor, mit der uns der Künstler über den Zustand der Welt ins Nachdenken bringen will. **sb**

[www.staedtische-galerie-neunkirchen.de/](http://www.staedtische-galerie-neunkirchen.de/)

## AK und Filmbüro zeigen „Kohle und Stahl forever“



### RECHTSSCHUTZSAAL

Dem gemeinsamen Erbe der Saar-Lor-Lux-Region widmet sich die Filmreihe „Kohle und Stahl forever“, die die Stiftung Rechtsschutzsaal gemeinsam mit der Arbeitskammer und dem Saarländischen Filmbüro im Kino Achteinhalb zeigt. Am 8. Mai geht sie ins Finale mit einem quasi grenzüberschreitenden Kurzfilmabend. Zu sehen gibt es an diesem Abend ab 19 Uhr etwa „Zwei Tage Grau“, einen Kurzspielfilm aus dem Jahre 1996. Er erzählt von fünf Bergleuten und einer jungen Rumänin, denen der Verlust ihrer Stamm-Imbissbude droht. Ein Fastfood-Konzern streckt seine Fühler danach aus. Die französische Dokumentation „-1250“ von 2001 verfolgt die Schließung der Gruben im Lothringer Kohlebecken im Jahr 2000. Er zeigt letzte Bilder von der Arbeit unter Tage, während das Leben über der Erde weitergeht. Die Doku „Feierabend“ (1988) von Francis Brabant widmet sich der Grube von Petite-Rosselle und ihrer Bedeutung. Er lässt auf Französisch und Lothringer Platt auch ehemalige Bergleute zu Wort kommen. Der Luxemburger Dokumentarfilm „Carreaux de Mine“ (1997) in deutscher Sprache von Anne Schroeder unternimmt zum Abschluss eine Reise durch die Minettegegend, von Luxemburg bis Lothringen.

Am 17. Mai können Interessierte dann selbst auf Wanderung durch die Bergbauregion rund um Bildstock gehen. Der Historiker Frank Hirsch von der Arbeitskammer wird auf dieser beliebten Eckstein-Wanderung wieder vorbei an Absinkweiher, Bergehalde und Bergwerk Reden wieder Interessantes über die Geschichte dieser Orte und Themen wie Solidarität und Mitbestimmung erzählen. Auch ein Bergmannsfrühstück gehört dazu. Treffen zur Acht-Kilometer-Tour ist um 10.15 Uhr am Rechtsschutzsaal. Eine Anmeldung an [info@rechtsschutzsaal.de](mailto:info@rechtsschutzsaal.de) ist erforderlich.

Der Rechtsschutzsaal selbst wird derzeit renoviert, deshalb geht das Kulturprogramm 2025 „auf Tour“. **sb**



Die erste Eckstein-Wanderung für dieses Jahr findet am 17. Mai statt.



# Ausschlussfristen dürfen nicht unangemessen benachteiligen

**ARBEITSRECHT** Verfallsfristen finden sich oft in Arbeits- oder Tarifverträgen

Im Arbeitsverhältnis spielen Ausschlussfristen (auch: Verfallsfristen) eine bedeutende Rolle, wenn es darum geht, Ansprüche rechtzeitig geltend zu machen. Aber was verbirgt sich hinter dem Begriff? Wie unterscheiden sich diese Fristen von der gesetzlichen Verjährungsfrist und gelten sie auch für Arbeitgeber? Der Beitrag von AK-Jurist Uli Meisinger gibt einen kurzen Überblick.

## Was sind Ausschlussfristen?

Ausschlussfristen sind vertraglich vereinbarte Zeiträume, innerhalb derer Ansprüche im Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden müssen. Werden diese Fristen versäumt, verfällt der Anspruch – auch wenn dieser grundsätzlich bestehen würde. Ausschlussfristen finden sich häufig in Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen. Beispielsweise können Arbeitnehmer einen berechtigten Lohnanspruch nur dann durchsetzen, wenn sie diesen innerhalb der vereinbarten Frist geltend machen, da er sonst in aller Regel erlischt. Manche Ansprüche dürfen jedoch nicht von Ausschlussfristen erfasst werden, wie etwa der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

## Mehrstufige Ausschlussfristen

Oft sind Ausschlussfristen zweistufig gestaltet: Zunächst müssen Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem Arbeitgeber gel-

tend machen. Wenn dieser den Anspruch ablehnt oder nicht reagiert, muss man in der zweiten Stufe den Anspruch innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich geltend machen. Zur rechtzeitigen Geltendmachung müssen unbedingt beide Stufen innerhalb der Frist gewahrt werden.

## Abgrenzung zur gesetzlichen regelmäßigen Verjährungsfrist

Die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beträgt gemäß § 195 BGB drei Jahre. Diese Frist beginnt am Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Arbeitnehmer von den relevanten Umständen Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen. Das bedeutet: Auch ohne eine vertragliche Vereinbarung von Ausschlussfristen können Ansprüche nach drei Jahren verjähren. Ausschlussfristen sind jedoch meist deutlich kürzer als diese gesetzliche Verjährungsfrist. So finden sich in Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen häufig Fristen von drei bis sechs Monaten. Diese Fristen können je nach Vertrag stark variieren, sind aber in der Regel viel kürzer als die gesetzliche Frist.

## Wirksamkeit von Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

Arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen sind zulässig, müssen jedoch prinzipiell den Vorgaben des AGB-Rechts gemäß §§

305 ff. BGB entsprechen. Erfüllen sie die Anforderungen des AGB-Rechts nicht, etwa weil sie Beschäftigte unangemessen benachteiligen, sind sie unwirksam. In diesem Fall tritt an ihre Stelle die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren. In der Rechtsprechung ist ein Zeitraum von mindestens drei Monaten als angemessene und wirksame Ausschlussfrist anerkannt. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen von weniger als drei Monaten sind unwirksam. Darüber hinaus gibt es aber viele weitere Aspekte, die nach der Rechtsprechung zu einer Unwirksamkeit führen können. Es empfiehlt sich daher immer eine Prüfung der Formulierungen durch fachkundige Berater.

## Ausschlussfristen in Tarifverträgen: Keine AGB-Kontrolle

Im Gegensatz zu den Regelungen in Arbeitsverträgen unterliegen Tarifverträge nicht den Vorschriften des AGB-Rechts. Ausschlussfristen können daher im Einzelfall kürzer ausfallen als in Arbeitsverträgen. Die Tarifvertragsparteien haben somit eine höhere Flexibilität und mehr Spielraum bei der Gestaltung von Ausschlussfristen.

## Warum Ausschlussfristen unbedingt beachtet werden sollten

Ausschlussfristen sind für Beschäftigte häufig von Bedeutung, wenn es etwa um die Geltendmachung von Lohn- oder auch Zeugnisanprüchen geht. Sie sollten daher stets im Blick haben, innerhalb welcher Fristen sie ihre Ansprüche geltend machen müssen und welche weiteren Voraussetzungen für die Geltendmachung zu beachten sind. Wer die Fristen versäumt, dem droht der Verlust seiner Ansprüche, auch wenn er grundsätzlich im Recht ist. Da Ausschlussfristen auch für Arbeitgeber gelten, sollten Arbeitnehmer ebenfalls genau darauf achten, wenn sie mit einer arbeitgeberseitigen Forderung konfrontiert sind: Sie mag berechtigt sein, aber möglicherweise ist auch sie bereits hinfällig.

Ausschlussfristen spielen oft eine Rolle, wenn es um die Geltendmachung von Lohn- oder Zeugnisanprüchen geht. Beschäftigte sollten unbedingt auf die Fristen achten.



Foto: Adobe Stock/MQ-Illustrations



# Arbeitgeber darf keinen Drogentest anordnen

**CANNABIS** Bekifft zur Arbeit kommen hat Konsequenzen

Nach der Teil-Legalisierung von Cannabis kann es vorkommen, dass man unter der Woche kifft und das Cannabis dann in der Arbeitszeit noch nachweisbar ist. Bekifft zur Arbeit zu erscheinen und dadurch die Aufgaben nicht erledigen zu können, geht natürlich nicht. Doch darf der Arbeitgeber einfach so Drogentests anordnen? Die klare Antwort laut Fachanwältin für Arbeitsrecht Kathrin Schulze Zumkley: nein. Jeder Test, ob auf Alkohol, Cannabis oder andere Substanzen, greift in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ein.

Arbeitgeber können aber auf dem Betriebsgelände den Konsum von Alkohol und Drogen untersagen. Und: Mitarbeiter dürfen sich auch nicht in ihrer Freizeit in einen Zustand versetzen oder in einem Zustand zur Arbeit kommen, in dem sie ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß erfüllen können oder womöglich andere gefährden, was zum Beispiel bei Maschinenbedienung der Fall sein kann", so Schulze Zumkley. Der Arbeitgeber kann bei Verdacht auf Drogeneinfluss außerdem Indizien sammeln, etwa Ausfallerscheinungen oder glasige Augen, den Mitarbeiter darauf ansprechen und fragen, ob man freiwillig



Foto: Adobe Stock/ Tunatura

**Wer bekifft zur Arbeit kommt, gefährdet andere und kann nach Hause geschickt werden.**

lig einem Drogen- oder Alkoholtest zustimmt. Lehnen Beschäftigte einen Test ab, muss sich der Arbeitgeber laut Schulze Zumkley entscheiden, ob er den Betroffenen nach Hause schickt, die Entgeltzahlung für diesen Zeitraum verweigert und gegebenenfalls eine Abmahnung oder Kündigung ausspricht. Arbeitnehmer können später geltend machen, nicht berauscht gewesen zu sein, den Lohn einfordern oder gegen die Abmahnung oder Kündigung vorgehen. Ein Gericht muss dann klären, ob die Maßnahmen des Arbeitgebers gerechtfertigt waren. **tmm**

# Ein Auto ist erlaubt

**BÜRGERGELD** Das Kfz muss angemessen sein

Ein Auto ist in vielen Fällen unverzichtbar, auch für Empfänger von Bürgergeld. Etwa, wenn man zu einer Arbeitsstelle nicht ohne Auto kommt oder wenn für einen möglichen Job ein Wagen nötig ist. „Daher wird ein angemessenes Kraftfahrzeug für jeden erwerbsfähigen Bürgergeld-Beziehenden nicht als Vermögen berücksichtigt“, heißt es auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Was aber bedeutet „angemessen“?

Das hängt von verschiedenen Faktoren ab: Wie viele Menschen in der sogenannten Bedarfsgemeinschaft leben, ob dort möglicherweise mehrere Autos zur Verfügung stehen, wann ein Fahrzeug gekauft wurde. Und es gibt eine klare Wertgrenze, unterhalb derer ein Auto auf jeden Fall nicht angerechnet wird: Würde ein Wagen bei einem Verkauf weniger als 15.000 Euro einbringen, gilt er laut dem Bundesministerium von vornherein als angemessen. **tmm**

# Kündigung abgeben: Was zu beachten ist

**ABWESENHEIT DES CHEFS**

Eine Kündigung kann auch in der Abwesenheit des Vorgesetzten wirksam eingereicht werden. Dennoch gibt es wichtige Punkte zu beachten, wenn die persönliche Übergabe nicht möglich ist. Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, erklärt: „Auf jeden Fall reicht es aus, wenn man die unterschriebene Kündigung im Original in den Briefkasten der Firma wirft.“ Alternativ könne man das Schreiben bei der Poststelle im Betrieb oder im Sekretariat abgeben. Falls es zu Streitigkeiten kommt – etwa, wenn der Arbeitgeber behauptet, die Kündigung nie erhalten zu haben – sind die Beschäftigten in der Beweispflicht. Das bedeutet laut Meyer: Man muss nachweisen können, wann und wo man die Kündigung abgegeben hat. Deshalb nimmt man am besten einen Zeugen mit, der sieht, wie man die Kündigung einwirft oder abgibt. Oder man gibt die Kündigung bei einer Poststelle oder im Sekretariat ab und lässt sich den Empfang schriftlich bestätigen. Übrigens: Eine Kündigung per E-Mail oder Fax ist in Deutschland nicht rechtsgültig. Die sogenannte „strenge Schriftform“ ist in jedem Fall einzuhalten: Das Original mit der Unterschrift muss beim Arbeitgeber eingehen. Zwar existiert die Möglichkeit, eine Kündigung mit einer qualifizierten elektronischen Signatur einzureichen, doch diese ist in der Praxis laut Meyer kaum verbreitet. **tmm**

# Arbeitsuchend: Fristen beachten

**AGENTUR FÜR ARBEIT**

Endet ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, müssen sich Betroffene schnell arbeitsuchend melden. Darauf macht die Agentur für Arbeit aufmerksam. Die Meldung muss der Arbeitsagentur in der Regel spätestens drei Monate vor dem Beschäftigungsende vorliegen. Spricht ein Arbeitgeber eine Kündigung kurzfristig aus, sollte man sich innerhalb von drei Tagen nach Bekanntwerden arbeitsuchend melden, etwa telefonisch unter 0800 4 555500 (gebührenfrei). Wer die Meldung verpasst oder sich verspätet meldet, muss mit einer Sperrzeit rechnen, während jener der Anspruch auf finanzielle Leistungen von der Arbeitsagentur ruht. Und: Spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit muss man sich online oder persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden. **tmm**

## Anrechnung von Einkommen zulässig

### BETRIEBSRENTE GEKÜRZT

Wer zusätzlich zur Rente ein Entgelt verdient, muss damit rechnen, dass es unter Umständen auf eine Betriebsrente angerechnet wird. Das ist zulässig, wenn der Fall in den Versorgungsbestimmungen ausdrücklich geregelt ist. Auf eine entsprechende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf verweist die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV). In dem Fall klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Zahlung einer ungekürzten Betriebsrente. Der Kläger bezog bereits eine gesetzliche Altersrente und hatte ein zusätzliches Erwerbseinkommen. Die Versorgungsordnung des Arbeitgebers sah vor, dass ein Erwerbseinkommen auf die Betriebsrente angerechnet wird, die Summe der Auszahlung also entsprechend gekürzt werden kann, wie die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht berichtet. Die Klage war also erfolglos. Die Argumentation des Gerichts: Die Anrechnung von Erwerbseinkommen verstoße weder gegen das Betriebsrentengesetz noch gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes. Entscheidend sei, dass die Anrechnung in den Versorgungsbestimmungen klar und eindeutig geregelt sei. **tmn**

Aktenzeichen 6 Sa 1198/23

## Pauschale für Verpflegung steigt

### DIENSTREISE INS AUSLAND

Seit diesem Jahr gelten neue Sätze für die Verpflegungspauschalen im Ausland. Darauf weist der Bund der Steuerzahler hin. Die Höhe der Pauschalen richtet sich nach den Lebenshaltungskosten des jeweils bereisten Landes. Die grundsätzlich geringeren Verpflegungspauschalen für das Inland bleiben für Dienstreisen in Deutschland unverändert. Bei einer mehr als achtstündigen Abwesenheit von der eigenen Wohnung oder der üblichen Tätigkeitsstätte gibt es pauschal 14 Euro. Bei ganztägigen Reisen gibt es pro Tag der Abwesenheit 28 Euro. Die Pauschalen können Arbeitgeber im Rahmen der Reisekostenabrechnung steuerfrei mit dem Gehalt auszahlen. Oder aber Arbeitnehmer sichern sich das Geld über die Steuererklärung. Dafür sind die Pauschalen für Verpflegung auf Dienstreisen als Werbungskosten in der „Anlage N“ einzutragen. **tmn**

## Besseres Zeugnis nur mit Nachweis

### URTEIL Beweise für bessere Leistung nötig

Wer ein besseres Arbeitszeugnis will, muss überdurchschnittliche Leistungen auch nachweisen, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Rostock. In dem Fall, auf den die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV) aufmerksam macht, klagte ein ehemaliger Schulbegleiter, um ein besseres Arbeitszeugnis zu erhalten. In seinem Zeugnis bescheinigte sein Arbeitgeber lediglich, dass er seine Aufgaben „stets zur Zufriedenheit“ erfüllt habe. Der Kläger verlangte die Ergänzung des Zeugnisses um das Wort „voll“, um eine bessere Beurteilung zu erhalten.

Das Gericht wies die Klage ab. Die Begründung: Das Gericht wies darauf hin, dass Formulierungen wie „zur Zufriedenheit“ oder „stets zur Zufriedenheit“ mit Schulnoten vergleichbar seien. So werde „stets zur Zufriedenheit“ als befriedigende Note gewertet. Der Kläger habe aber keine Tatsachen vortragen können, die eine bessere Bewer-



Auch bei einem kurzen Aushilfsarbeitsverhältnis besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis.

tung gerechtfertigt hätten. Wer auf Verbesserung des Arbeitszeugnisses klagt, müsse schlüssige Beweise für überdurchschnittliche Leistungen vorlegen, so die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht. Etwa, indem man erreichte Ziele oder besondere Projekte und Verantwortlichkeiten darlegt.

>> Mehr Infos zum Arbeitszeugnis und gängige Formulierungen zur Bewertung von Beschäftigten gibt es auch in einem Faltblatt der AK: [www.arbeitskammer.de/faltblatt-arbeitszeugnis](http://www.arbeitskammer.de/faltblatt-arbeitszeugnis) **tmn**

Aktenzeichen 5 Sa 108/23.

## Die Flexibilität hat auch Grenzen

### ARBEITSZEITKONTEN Ruhezeiten sind einzuhalten

Arbeitszeitkonten ermöglichen flexible Arbeitszeiten: Aber auch dann sind die Gesetze zum Schutz der Beschäftigten einzuhalten. Dies gelte vor allem für das Arbeitszeitgesetz, sagt Till Bender von der Rechtsschutz GmbH des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) in Frankfurt am Main. Danach beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit acht Stunden. Sie lasse sich auf bis zu zehn Stunden verlängern, wenn im Schnitt von sechs Monaten oder 24 Wochen die Acht-Stunden-Grenze eingehalten wird. Zwischen zwei Arbeitstagen müsse zudem eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden liegen. Wöchentlich dürften maxi-

mal 48 Stunden bei einer Sechstage-Woche gearbeitet werden.

Auch das Mindestlohngesetz spielt laut Bender eine wichtige Rolle und dürfe nicht durch das Arbeitszeitkonto unterlaufen werden. „Wenn zum Beispiel Minusstunden aufgebaut werden, darf das am Ende nicht dazu führen, dass das Gehalt unter den Mindestlohn fällt“, so Bender. Ebenfalls von Relevanz ist das Sozialrecht (SGB IV): Es ist untersagt, Arbeitszeitkonten dafür zu nutzen, um Sozialversicherungsbeiträge zu umgehen. Außerdem müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass sie langfristig angesparte Guthaben insolvenz sicher verwalten. **tmn**

# Job-Angebote via Messenger nicht seriös

**BETRUGSMASCHE** Vorsicht vor Job-Scamming

Das Europäische Verbraucherzentrum (EVZ) warnt aktuell vor einer neuen Betrugsmasche, dem Job-Scamming: Dabei erhalten Verbraucher unaufgefordert Nachrichten mit angeblichen Jobangeboten, oft per SMS, über Messenger-Dienste oder soziale Medien. Wer darauf eingeht, wird in WhatsApp- oder Telegram-Gruppen eingeladen, in denen vermeintliche Nutzer von scheinbar hohen Verdiensten schwärmen. Die Tätigkeiten klingen einfach: Likes verteilen oder Produkte testen. Interessierte werden aufgefordert, sich auf Plattformen zu registrieren, wo sie Arbeitsaufträge erhalten und ihren vermeintlich bereits erzielten Lohn einsehen können. Sobald jedoch eine Auszahlung gewünscht wird, fordern die Betrüger im Gegenzug Einzahlungen – etwa weil ein Mindestbetrag oder das nächste Vertriebs-Level erreicht werden müsse. Die Betroffenen erhalten jedoch nie Geld. Was bleibt, ist ein oft großer finanzieller Schaden.

Diese Betrugsmasche richtet sich hauptsächlich an Menschen in finanziell schwierigen Situationen wie Arbeitsuchende, Alleiner-

ziehende oder Personen mit Migrationshintergrund. Sprachbarrieren und Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt erhöhen die Gefahr, auf unseriöse Angebote hereinzufallen. Häufig geben sich die Betrüger als bekannte Marketing- oder Online-Agenturen aus oder als Zeitarbeitsfirmen mit Sitz im europäischen Ausland.

So kann man sich schützen:

- Verdächtige Jobangebote ignorieren und löschen. Telefonnummer oder E-Mail-Adresse blockieren und den Vorfall ggf. der Plattform melden, über die der Kontakt zustande kam.
- Keine persönlichen oder finanziellen Daten weitergeben und niemals Geld an unbekannte Auftraggeber überweisen.
- Vor der Annahme eines Jobangebots die Seriosität des Unternehmens prüfen.
- Verdächtige Nachrichten bei Watchlist Internet melden.
- Wer auf die Masche hereingefallen ist, sollte umgehend Anzeige bei der Polizei erstatten. **red**

Mehr Infos: [www.evz.de/einkaufen-internet/vorsicht-falle/job-scamming.html](http://www.evz.de/einkaufen-internet/vorsicht-falle/job-scamming.html)

# Abzocke bei Krediten und Geldanlagen

**VERBRAUCHERZENTRALE**

Um zu verhindern, dass vermeintlich einfache Lösungen eine finanzielle Not auslösen, klären die Verbraucherzentralen mit dem neuen Online-Angebot [www.verbraucherzentrale.de/abzockmaschinen](http://www.verbraucherzentrale.de/abzockmaschinen) über dubiose Geschäfte mit Krediten und Geldanlagen auf. Die Waschmaschine streikt? Ein Auto muss finanziert werden? Größere, ungeplante Ausgaben sind oftmals eine Herausforderung. „Angebote wie Buy Now Pay Later, Null-Prozent-Finanzierungen oder Kleinkredite versprechen die perfekte Lösung“, sagt Lukas Tafreshi, Finanzexperte der Verbraucherzentrale Saarland. Aber: „Anbieter solcher Geschäftsmodelle, egal ob legal oder betrügerisch, haben kein Interesse daran, eine Geldnot zu lindern. Das Interesse ist immer wirtschaftlicher Natur.“ Warum diese Finanzierungsmodelle problematisch sein können, erklärt das neue Online-Angebot: Alle wichtigen Abzockmaschinen werden vorgestellt und es gib Tipps, was im Notfall zu tun ist. Auch im Bereich der Geldanlage locken Betrüger oft mit hohen Renditen. Wer darauf hereinfällt, verliert häufig sein gesamtes eingesetztes Kapital. Eine Abzockmaschine ist die so genannte „Faksimile-Falle“, bei der übertriebene Bücher als vermeintliche Wertanlage verkauft werden. Auch Gold wird oft als sichere Wertanlage dargestellt. Allerdings müssen Betroffene hier oft feststellen, dass nicht sie profitieren, sondern der Anbieter Gewinn macht. **red**

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ [info@repa-druck.de](mailto:info@repa-druck.de)

🌐 [www.repa-druck.de](http://www.repa-druck.de)



**FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND**

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



# 3 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA NEBENTÄTIGKEIT

Wenn das Gehalt der Hauptbeschäftigung die monatlichen Ausgaben nicht abdecken kann oder wenn ein Hinzuverdienst, etwa zum Bilden von Rücklagen und zur Aufbesserung des Einkommens, gewünscht ist, denken viele Beschäftigte über die Aufnahme einer Nebentätigkeit nach. Hierbei sind jedoch einige rechtliche Aspekte im Hinblick auf die Hauptbeschäftigung zu berücksichtigen. Die folgenden drei Fragen und Antworten sollen Aufschluss über die häufigsten Problemstellungen geben.



**Von Anke Marx**

Juristin bei der  
Arbeitskammer des Saarlandes



### 1 Müssen Nebentätigkeiten vom Hauptarbeitgeber genehmigt werden?

Grundsätzlich bedarf es keiner Genehmigung einer Nebentätigkeit durch den Hauptarbeitgeber. Ihre Aufnahme darf wegen der im Grundgesetz geregelten Berufsfreiheit (Art. 12 GG) nicht generell ausgeschlossen werden. Allerdings muss die geplante Nebentätigkeit, wenn dies beispielsweise arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart wurde, vor ihrem gewünschten Beginn dem Arbeitgeber angezeigt und von diesem unter Beachtung von Art. 12 GG genehmigt werden. Beschäftigte sollten in nachweisbarer Form ihren Hauptarbeitgeber über die Art der Tätigkeit und des Betriebes, den Umfang sowie die Lage der Arbeitszeit informieren.

### 2 Welche Nebentätigkeiten sind nicht erlaubt?

Nebentätigkeiten, die berechnete Interessen des Hauptarbeitgebers beeinträchtigen, sind nicht erlaubt. Dies kann etwa der Fall sein, wenn durch die Nebentätigkeit eine Konkurrenzsituation entsteht oder aber auch die Leistungsfähigkeit bzw. Gesundheit unter dem Nebenjob leidet. Das Wettbewerbsverbot, das in jedem Arbeitsverhältnis beachtet werden muss, verbietet es Mitarbeitern grundsätzlich, im gleichen Geschäftsbereich des Arbeitgebers tätig zu werden. Hierbei muss nicht zwingend die gleiche Tätigkeit ausgeübt werden. Auch eine andere Tätigkeit, die einen Interessenkonflikt verursacht, kann bereits ausreichend sein.

### 3 Was gilt im Hinblick auf die Arbeitszeit?

Die Ausübung der Nebentätigkeit darf die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes nicht verletzen. Es müssen die Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und -zeiten berücksichtigt werden. Beide Arbeitsverhältnisse werden einheitlich betrachtet und die Arbeitszeiten zusammengezählt. Werden die Schutzvorschriften verletzt, kann dies in beiden Arbeitsverhältnissen zu unter Umständen bußgeldrelevanten Verstößen führen. Daher darf der Hauptarbeitgeber verlangen, dass die Nebentätigkeit im Hinblick auf Lage und Umfang der Arbeitszeit eingeschränkt bzw. angepasst wird. Eine selbständige Nebentätigkeit ist arbeitszeitrechtlich nicht relevant.

#### Haus der Beratung

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

#### Öffnungszeiten

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

#### Wo finden Sie was?

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

# Neue Seminare zum Thema Klimaschutz

**BZK** Spannende Weiterbildungen im Oktober

Im Bildungszentrum der AK in Kirkel (BZK) gibt es zwei neue, spannende Seminare zum Thema Umwelt- und Klimaschutz.

Von Ralf Haas

Umwelt- und Klimaschutz haben angesichts der globalen Entwicklungen in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Das Übereinkommen, das 2015 auf der UN-Klimakonferenz in Paris von 195 Staaten und der Europäischen Union verabschiedet wurde, sieht vor, die globale Erwärmung auf „deutlich unter“ zwei Grad Celsius gegenüber der vorindustriellen Zeit zu begrenzen und Anstrengungen für eine Begrenzung auf 1,5 Grad Celsius zu unternehmen. Um die vereinbarten Klimaziele zu erreichen, sind nicht nur weitreichende Veränderungen im Privaten, sondern auch Transformationsprozesse in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft notwendig.

Doch was bedeutet das für unsere Arbeitsplätze? Hierzu hat das BZK ein spannendes Seminar unter dem Titel „Klimaschutz versus Arbeitsplätze – ein Dilemma?“ (13. bis 17. Oktober) entwickelt, bei dem über das Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen zur erfolgreichen Bewältigung der Klimakrise einerseits und der Sicherung von Arbeitsplätzen sowie der Anpassung von Qualifikationen der Beschäftigten andererseits informiert wird. Die Teilnehmenden werden in das Seminar

aktiv einbezogen und können Lösungsansätze für Nachhaltigkeitsdilemmata erarbeiten. Ziel des Seminars ist es auch, ein integriertes Verständnis beider Problembereiche und die Erarbeitung von ökologisch notwendigen und zugleich sozialverträglichen Konzepten für das Saarland zu befördern.

Trotz gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse und bereits sichtbarer Folgen wird der menschengemachte Klimawandel immer häufiger in Zweifel gezogen, unter anderem auch in rechtspopulistischen und rechtsextremen Kreisen. Oft mit dem Ziel, Desinformation zu verbreiten und wirksamen Klimaschutz zu verhindern.

Im praxisorientierten Seminar „Schlechtes Wetter gab's schon immer“ (27. bis 29. Oktober) werden Gründe für Klimawandelskepsis herausgearbeitet und gemeinsame Argumentationsstrategien entwickelt, mit Hilfe derer man gelassen reagieren und gleichzeitig souverän diskutieren kann. Damit können die Teilnehmenden die nächsten Gespräche entspannter gestalten und leisten einen wertvollen Beitrag – für einen demokratischen Diskurs in unserer Gesellschaft und für mehr Klimaschutz!

Beide Veranstaltungen sind nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) anerkannt. Mehr Infos: [www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk](http://www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk)

*Ralf Haas ist der Leiter des BZK.*



Im Seminar „Schlechtes Wetter gab's schon immer“ werden Gründe für Klimawandelskepsis herausgearbeitet und Argumentationsstrategien entwickelt, mit deren Hilfe man diskutieren kann.

## Neuer „Erster stellvertretender Vorsitzender“ der AK

**CHRISTIAN UMLAUF**

Christian Umlauf (Foto: ver.di) ist seit 14. Februar dieses Jahres „Erster stellvertretender Vorsitzender“ des Vorstandes der



Arbeitskammer des Saarlandes. Umlauf ist zudem Bezirksgeschäftsführer bei ver.di für die „Region Saar Trier“. Der 53-Jährige tritt damit die Nachfolge von Thomas Müller an. Umlauf ist bereits seit 15 Jahren im ver.di-Bezirk Region Saar Trier und war dort zuvor

unter anderem Organisationssekretär, Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Verkehr und Stellvertretender Bezirksgeschäftsführer. **as**

## Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

**AUFRUF**

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion, weswegen wir uns an dieser Stelle mit einem Aufruf an Sie wenden: Sehen Sie auf dem Weg zur oder von der Arbeit öfter mal was Ungewöhnliches, Schönes oder Seltsames? Dann schicken Sie uns doch einfach mal ein Foto. Haben Sie eine Frage, die Ihnen eigentlich noch niemand beantwortet hat, dann stellen Sie sie uns. Haben Sie einen guten Ausflugstipp parat, dann teilen Sie ihn doch mit anderen Leserinnen und Lesern. Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen.

Haben Sie Wünsche für andere wichtige Themen, dann scheuen Sie sich nicht, sie zu benennen. Wir freuen uns in jedem Fall über jede Anregung unserer Leserinnen und Leser.

Die Redaktion

*Wir freuen uns auf Ihre „Post“!  
Schicken Sie sie bitte an  
[redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de)*

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



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

**483.000**

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



**40.000**

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



**32.000**

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 570 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 135 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.