

Mit
Beilage
„Leben + Freizeit“

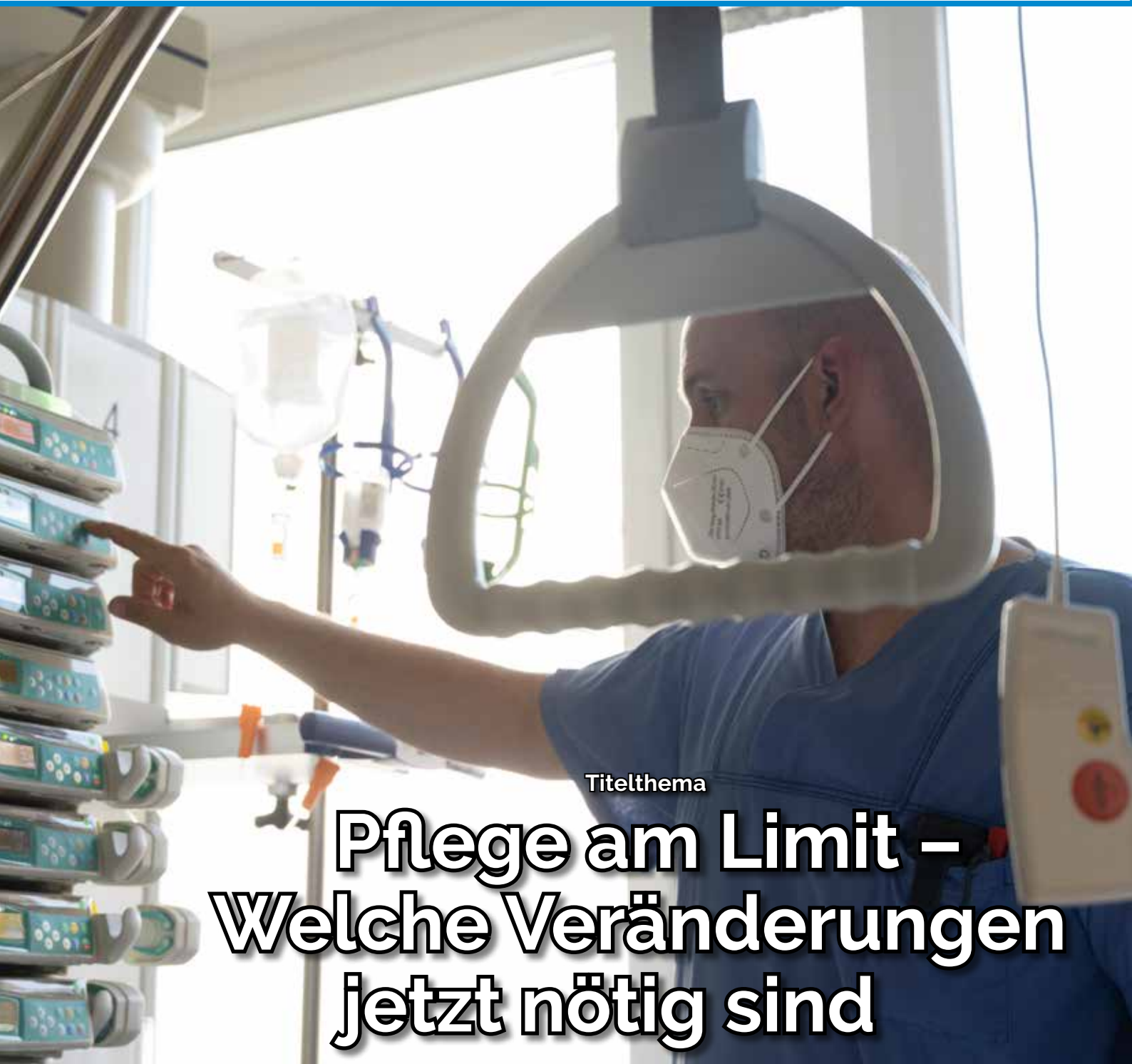


beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 73. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 3|25

Juni
2025



Titelthema

Pflege am Limit – Welche Veränderungen jetzt nötig sind

Position

Das Saarland muss die
Verkehrswende vorantreiben

16

Politik + Gesellschaft

Die TelefonSeelsorge Saar ist seit
50 Jahren für Menschen in Krisen da

31

Aus der Beratung

Das Wichtigste zum
Thema Krankengeld

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 3 | 2025

TITELTHEMA

Pflege am Limit

- 6** Pflege im Saarland: Zwischen Krisenalltag und Hoffnungsschimmer
- 8** Ausbildungslotsen bieten jungen Menschen breite Unterstützung
- 12** Ausländische Pflegekräfte entlasten saarländische Kliniken

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Was Betriebsärzte machen sollen und wo ihre Grenzen sind

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** Wie sich die Kreisstadt Merzig gegen den Klimawandel wappnet

KULTUR + MEDIEN

- 34** Das Jazz-Festival Fill In bringt internationale Stars nach Saarbrücken

AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



Für unsere Beilage „Leben + Freizeit“ haben wir die Campingplätze im Saarland besucht. Außerdem gibt es wieder kurzweiligen Lesestoff und einige Ausflugstipps.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 21** Betrieb + Gewerkschaft
- 23** Veranstaltungen
- 24** Arbeit in Zahlen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Die Investitionen schnell umsetzen



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die neue Bundesregierung hat ihre Arbeit aufgenommen. Dabei steht sie vor gewaltigen Herausforderungen: Sie muss das Vertrauen in den Staat und seine Institutionen stärken und den ökologischen Wandel unserer Wirtschaft sozial gerecht vorantreiben. Das gelingt nur mit massiven Investitionen. Die im Koalitionsvertrag geplante Reform der Schuldenbremse ist deshalb ein wichtiger, wenn auch längst überfälliger Schritt. Nun müssen die dadurch möglich gemachten Investitionen allerdings auch schnellstmöglich getätigt werden und für gute und sichere Arbeitsplätze sorgen. Auch beim Mindestlohn und der Bildung sendet die Koalition richtige Signale. Kritisch zu sehen sind hingegen die Pläne zur Arbeitszeitgestaltung. Das Prinzip des 8-Stunden-Tages ist eine zentrale Errungenschaft der Arbeitnehmerbewegung. Auch jetzt sind laut Arbeitszeitgesetz bereits Ausnahmen möglich, nach denen Beschäftigte bis zu zehn Stunden täglich arbeiten können. Die nun geplante Flexibilisierung mit einer wöchentlichen Obergrenze führt gerade in Verbindung mit der Steuerbefreiung von Überstunden zu einer Verschärfung der Teilzeitfälle für Frauen. In diesem Heft haben wir die wichtigsten Punkte des Koalitionsvertrages eingeordnet. Auch die Bekämpfung der dauerhaft angespannten Situation in der Pflege bleibt eine der wichtigsten Aufgaben der Politik. Im Saarland hat sich die Zahl der Pflegebedürftigen in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Die Zahl der Pflegekräfte kann mit dieser Entwicklung in keinsten Schritt halten. Um die Probleme weiter wirkungsvoll zu bekämpfen, sind eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine qualitative Absicherung der Ausbildung und eine Stärkung der Mitbestimmung unerlässlich.



Die Reform der Schuldenbremse ist ein wichtiger und längst überfälliger Schritt.

ZU TITELBILD/CARTOON

Die Pflege steckt nach wie vor in einer tiefen Krise. Fachkräftemangel und schwierige Arbeitsbedingungen bedingen sich dabei gegenseitig. Das Titelbild (Foto: Pasquale D'Angiolillo) dieser Ausgabe zeigt eine Szene aus dem Alltag einer Pflegekraft. Mit gewohnt bissigem Humor blickt unser Cartoonist TOM auf die Problematik.

Spannende Gäste, wichtige Themen, gute Gespräche

PODCASTS VON AK UND BEST

Die vorerst fünf Ausgaben des Arbeitskammer-Podcasts „Morgenröte“ sind mittlerweile alle online. Die beiden AK-Referenten Fred Moser und Jonas Boos schauen darin kritisch hinter die Kulissen des gegenwärtigen Wirtschaftssystems und werfen einen Blick über den Tellerrand der klassischen Ökonomie. Anhand von konkreten Beispielen aus Theorie und Praxis sowie Diskussionsrunden mit engagierten Menschen aus der Region werden Möglichkeiten eines anderen Wirtschaftens erschlossen und Ansätze wie beispielsweise die Arbeitszeitverkürzung oder die Genossenschaftsidee hinsichtlich ihres transformativen Potenzials untersucht. Der Podcast „Morgenröte“ ist auf allen gängigen Plattformen und der Arbeitskammer-Homepage zu finden.

Auch BEST e.V. bietet mit dem Podcast mitBESTimm ein informatives Format. Im Zentrum stehen hier die Themen Digitalisierung und KI – mit Blick auf Gute Arbeit. Der Podcast soll dabei als niedrigschwelliger Einstieg zu dieser komplexen Thematik dienen. Die bislang zwölf Folgen sind bei Spotify und iTunes verfügbar. **red**



Die fünf Folgen des Podcasts „Morgenröte“ mit den AK-Referenten Jonas Boos (links) und Fred Moser sind nun online und auf allen gängigen Plattformen verfügbar.

Bildungsfreistellung: Viele Chancen bleiben ungenutzt

WEITERBILDUNG Es braucht einen Kulturwandel

Seit gut einem Jahr haben Beschäftigte im Saarland wieder das Recht auf fünf Tage Bildungsfreistellung pro Jahr – ein wichtiger Schritt zur Stärkung von individueller Entwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe. Doch eine Beschäftigtenbefragung der AK zeigt: Die Potenziale der Bildungsfreistellung werden längst nicht ausgeschöpft. Nur zwei von fünf Beschäftigten im Saarland haben in den vergangenen zwei Jahren an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Die Gründe sind vielfältig: fehlende betriebliche Unterstützung, hohe Arbeitsbelastung oder Unsicherheit über die

gesetzliche Lage. Besonders in Unternehmen mit akutem Fachkräftemangel sei der Weiterbildungsdruck groß, die Teilnahme aber oft schwierig, sagt Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der AK. Es brauche mehr Unterstützung durch Vorgesetzte und einen Kulturwandel. Zugleich zeigt die Befragung die hohe Eigenmotivation der Weiterbildungsteilnehmer: 58 Prozent sehen Weiterbildung als nötig, um ihren Job gut auszuüben, ein Drittel verweist auf stark veränderte Tätigkeiten. 23 Prozent wünschen sich einen beruflichen Aufstieg, 14 Prozent eine berufliche Veränderung. **red**

UMHÜLLTER RECHTSSCHUTZSAAL



Bei dem ein oder anderen mag es Assoziationen zu den Gebäudeumhüllungen des Künstlerpaars Christo und Jeanne-Claude wecken: Der Rechtsschutzsaal in Bildstock wird derzeit aufwendig modernisiert. In der nächsten Ausgabe der AK Konkret (erscheint Mitte August) werden wir über den Umbau umfassend informieren.

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); **Redaktionsassistentz:** 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; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namens Kürzel 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 / nmann77

Pflegenotstand weiter bekämpfen!

DENKANSTOSS AK-Pflege-Referent **Andreas Dörr** fordert ein rasches Handeln

Die Pflege steht im Saarland und bundesweit an einem kritischen Wendepunkt: Der Fachkräftemangel bedroht das System, die Kosten steigen, die Finanzierung der Pflegeversicherung ist gefährdet. Trotz mehrfacher Beitragserhöhungen bleibt das Defizit bestehen – für 2025 wird ein Minus von rund 500 Millionen Euro erwartet. Hinzu kommt, dass immer mehr Menschen pflegebedürftig werden. Ohne grundlegende Reformen droht die Zahlungsunfähigkeit der Pflegeversicherung. Einer von mehreren zentralen Bausteinen, dem entgegenzuwirken, ist die Krankenhausreform, die ab 2025 stufenweise in Kraft tritt. Sie verlagert den Fokus von Fallpauschalen auf Qualitätskriterien und Vorhaltepauschalen, fördert Spezialisierung und soll die Versorgung effizienter und wohnortnah gestalten. Im Saarland wird dazu ein neuer Krankenhausplan erarbeitet, der Konzentration und Spezialisierung vorsieht, aber auch ambulante Angebote stärken muss. Für die Pflege kann dies bessere Arbeitsbedingungen bedeuten. Es birgt aber auch Risiken: Standortschließungen und längere Wege, gerade in ländlichen Regionen, könnten die Versorgung erschweren. Kritisch bleibt, dass die

Perspektive der Pflegeberufe stärker berücksichtigt werden muss. Hinzu kommt der dramatische Fachkräftemangel: Im Saarland kommen auf 100 offene Stellen nur 19 arbeitslose Fachkräfte, bis 2030 werden bundesweit rund 300.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt. Belastende Arbeitsbedingungen und eine oft nicht angemessene Entlohnung führen dazu, dass viele den Beruf verlassen. Die Arbeitskammer betont: Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe! Es braucht eine solidarische, nachhaltige Finanzierung, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Wertschätzung und Qualifizierungsoffensiven. Nur so sichern wir menschenwürdige Pflege und faire Bedingungen für Beschäftigte – im Saarland und darüber hinaus. Wir müssen weiter handeln!

Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe! Es braucht eine solidarische, nachhaltige Finanzierung.



Andreas Dörr
ist Referent für
Pflege.

Wir brauchen dringend Veränderungen im System

PFLEGE IM SAARLAND Zwischen Krisenalltag und Hoffnungsschimmer

Die bundesweite Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ finden Interessierte hier: www.arbeitskammer.de/studie-pflege. Infos zur KAP Saar gibt es unter: www.saarland.de/masfg/DE/portale/sozialesleben/leistungensoziales/pflege/kapflege

Der Bedarf an Pflegeleistungen wächst, während die Personalressourcen schrumpfen. Auch die Anforderungen in der Pflege sind gestiegen, bei allen Herausforderungen muss der Pflegeberuf deutlich attraktiver werden. Dabei geht es nicht nur um die Bezahlung, sondern auch um die gesellschaftliche Anerkennung.

Von Esther Braun

Pflegealltag im Saarland: Große Verantwortung, wenig Anerkennung

Pflege ist ein zentraler Pfeiler der sozialen Infrastruktur im Saarland. Es arbeiten rund 35.000 Menschen in Pflegeberufen – davon etwa zwei Drittel in der Altenpflege. Ihr Alltag ist geprägt von hoher physischer und psychischer Belastung, starren Schichtsystemen und einer dünnen Personaldecke. Trotz der gesellschaftlichen Bedeutung des Berufs klaffen Anerkennung und Realität auseinander.

Eine Befragung der Arbeitskammer zeigt: Viele Pflegekräfte fühlen sich erschöpft, überlastet und nicht ausreichend gehört. In Einrichtungen der stationären Pflege sind krankheitsbedingte Ausfälle häufig, Vertretungen schwer zu organisieren. Der Personalschlüssel ist knapp bemessen – mit Auswirkungen auf Pflegequalität, Teamklima und Gesundheit.

Fachkräftemangel trifft auf demografischen Wandel

Im Saarland fehlen laut der saarländischen Pflegegesellschaft aktuell rund 2.000 Pflegekräfte – Tendenz steigend. Der Grund: Immer mehr Menschen benötigen Pflege, während viele erfahrene Pflegekräfte in Rente gehen und selbst pflegebedürftig werden. Die demografische Entwicklung verschärft die Situation. Nach Zahlen des Statistischen Amtes Saarland wird der Anteil der über 65-Jährigen bis 2040 auf über 30 Prozent steigen. Damit

wächst der Bedarf an Pflegeleistungen – während die Personalressourcen schrumpfen.

Pflege muss deutlich attraktiver gezeigt werden

Auch die Anforderungen in der Pflege sind gestiegen: zunehmende Bürokratie, digitale Dokumentation, komplexe Krankheitsbilder, steigende Erwartungen von Angehörigen – alles unter hohem Zeitdruck. Zwar ist es der beliebteste Ausbildungsberuf im Saarland, aber die jungen Menschen sind oft schnell frustriert. Der Pflegeberuf muss wieder eine Tätigkeit werden, die junge Menschen begeistert und erfahrene Pflegekräfte hält. Pflegearbeit darf kein Kraftakt auf Zeit sein, sondern ein Beruf mit Zukunft. Dazu gehören faire Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten und eine Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung, Mitsprache und Teamgeist basiert.

Zur Bezahlung gab es durch den Pflegebonus und Tarifsteigerungen erste positive Signale. In privat-gewerblichen Einrichtungen liegt das Lohnniveau allerdings unter dem öffentlichen Dienst. Laut dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit verdienen Pflegekräfte im Saarland in Krankenhäusern durchschnittlich 4.276 Euro brutto im Monat – in der Altenpflege etwas weniger, nämlich 3.901 Euro. Ohne flächendeckende Tarifbindung bleibt die Schere zwischen öffentlichem und privatem Sektor bestehen.

Eine häufig unterschätzte Attraktivitätshürde: die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Starre Schichtpläne, kurzfristige Dienständerungen und Wochenendarbeit erschweren es Pflegekräften – insbesondere Frauen, die den Großteil der Pflegearbeit leisten – Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Hier braucht es flexible Arbeitszeitmodelle, verlässliche Dienstpläne und die



Im Saarland arbeiten rund 35.000 Menschen in der Pflege. Sie sind eine zentrale Stütze unserer Gesellschaft.

Möglichkeit, auch in Teilzeit Führungsaufgaben zu übernehmen.

Auch Teilhabe macht attraktiv – wenn Pflegekräfte in Entscheidungen eingebunden werden, ihre Expertise zählt und es Raum für Reflexion, Fortbildung und persönliche Weiterentwicklung gibt. Viele Beschäftigte berichten von fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, fehlender Anerkennung durch Vorgesetzte und einem Gefühl, im System „funktionieren“ zu müssen, statt gestalten zu dürfen. Auch die Zunahme psychosozialer Belastungen ist Thema. Gewalt und Übergriffe gegenüber Pflegekräften sind kein Einzelfall mehr. Laut einer Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) berichten über 60 Prozent der Pflegekräfte von aggressivem Verhalten durch Patientinnen und Patienten oder Bewohnerinnen und Bewohner. Ein wirksames Gewaltschutzkonzept, präventive Schulungen und regelmäßige Supervision sollten zur Grundausstattung jeder Pflegeeinrichtung gehören.

Es braucht eine positive berufliche Identität. Es geht um einen hochqualifizierten, komplexen Beruf, der medizinische Fachkenntnisse, soziale Kompetenz und emotionale Intelligenz vereint – und diese Professionalität des Berufs muss in der öffentlichen Wahrnehmung stärker betont werden. Eine Kampagne zur Imageförderung des Pflegeberufs, die auf Recruiting und Aufklärung setzt, könnte helfen, veraltete Stereotype aufzubrechen.

Attraktivität in der Pflege bedeutet also mehr als höhere Löhne – es geht um strukturelle Veränderungen. Die Beschäftigten brauchen ein Arbeitsumfeld, das ihre Gesundheit schützt, ihre Kompetenz anerkennt und berufliche Entwicklung ermöglicht.



Konzertierte Aktion Pflege Saar: Strukturveränderung durch Kooperation?

Mit der „Konzertierten Aktion Pflege Saar“ (KAP Saar) hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit 2022 eine Bündnis-Initiative gestartet, um die Pflege im Land strukturell zu stärken: durch mehr Personal, bessere Ausbildung, attraktivere Arbeitsbedingungen und stärkere gesellschaftliche Anerkennung. Erste Maßnahmen wurden umgesetzt: Die Zahl der Ausbildungsplätze in der generalistischen Pflegeausbildung wurde gesteigert. Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Praxiseinrichtungen wurden ausgebaut, Projekte zur Integration ausländischer Pflegekräfte gestärkt und Modellprojekte zur gesundheitsför-

derlichen Arbeitsorganisation laufen. Die KAP Saar zeigt: Veränderungen sind möglich, wenn Politik, Einrichtungen, Gewerkschaften und Pflegekräfte zusammenarbeiten. Doch es braucht mehr Tempo und Verbindlichkeit. Pflege ist kein Kostenfaktor, sondern ein menschlicher Kernbereich der Gesellschaft. Wer in gute Pflege investiert, schützt Würde im Alter, entlastet Angehörige und stärkt sozialen Zusammenhalt.

Ein Zwischenbericht der KAP Saar Ende 2023 bilanzierte: Viele Initiativen sind im Aufbau. Der Erfolg hängt davon ab, ob es gelingt, diese Maßnahmen dauerhaft zu etablieren und verbindlich zu machen.

Esther Braun leitet das Referat Pflege.

Pflege ist ein hochqualifizierter, komplexer Beruf, der medizinische Fachkenntnisse, soziale Kompetenz und emotionale Intelligenz vereint.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Was jetzt zu tun ist: Konkrete Schritte für eine bessere Pflege

- ▶ **Arbeitsbedingungen verbessern – dauerhaft und strukturell:** Bessere Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel zur Lösung des Fachkräftemangels. Dazu gehören: planbare Dienstzeiten, ausreichend Personal, Beteiligungsmöglichkeiten und angemessene Entlohnung nach Tarif.
- ▶ **Pflegebildung stärken – von der Ausbildung bis zur Akademisierung:** Die generalistische Ausbildung muss qualitativ abgesichert werden. Dazu zählen gute Praxisanleitung, moderne Lehrmittel und angemessene Ausbildungsvergütung. Gleichzeitig muss die akademische Pflegeausbildung ausgebaut werden – aktuell gibt es im Saarland nur eine begrenzte Zahl an Studienplätzen.
- ▶ **Tarifbindung fördern und politisch unterstützen:** Die Landesregierung sollte bei der Förderung von Pflegeeinrichtungen eine Tarifbindung zur Voraussetzung machen. Die Arbeitskammer könnte hier als Partner fungieren.
- ▶ **Prävention, Mitbestimmung und Supervision stärken:** Pflegekräfte benötigen regelmäßige Supervision, Zugang zu betrieblichem Gesundheitsmanagement und Räume für Beteiligung. Nur so lässt sich verhindern, dass sie im Beruf ausbrennen.

Ausbildungslotsen stärken die Pflege im Saarland

MODELLPROJEKT Breite Unterstützung für junge Menschen, die ankommt

Zwar ist die Pflege der beliebteste Ausbildungsberuf im Saarland, allerdings ist die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu hoch. Dem soll mit dem Modellprojekt „Ausbildungslotsen“ der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) Saar entgegengewirkt werden. Ausbildungslotsen stabilisieren und begleiten Auszubildende während der gesamten Ausbildungszeit. Auch Arbeitgeber profitieren davon.

Von [Henning Fries](#)

Unterstützung von Anfang an

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist längst kein Zukunftsszenario mehr – er ist Realität. Umso wichtiger ist es, junge Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen, sie gut auszubilden und dauerhaft im Beruf zu halten. Das gelingt nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Noch immer ist in den Pflegeberufen die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu hoch. Mit dem Modellprojekt „Ausbildungslotsen“ soll dem gezielt entgegengewirkt werden. Das Modellprojekt, das Anfang 2025 gestartet ist, resultiert aus einer Arbeitsgruppe der Konzentrierten Aktion

Pflege Saar (KAP-Saar) im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit. Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, 4.000 zusätzliche Pflegekräfte bis zum Jahr 2030 zu akquirieren und somit die Personalisierung im Bereich der Gesundheitsberufe zu verbessern. Hierzu wurde die KAP Saar ins Leben gerufen. Ziel des Modellprojekts Ausbildungslotsen ist es, durch individuelle Unterstützung im Betrieb und in der Pflegeschule für den einzelnen Auszubildenden Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, Übergänge zu erleichtern und die Attraktivität der Pflegeberufe zu stärken.

Brückenbauer zwischen Anspruch und Alltag

Pflegeausbildungen sind komplex: Schulische Anforderungen, emotionale Belastungen und körperlich fordernde Arbeit in der Praxis treffen auf individuelle Herausforderungen. Nicht selten führt das zur Überforderung – bis hin zum Abbruch. Ausbildungslotsen setzen hier an: Sie stabilisieren und begleiten Auszubildende während der gesamten Ausbildungszeit. Als

Vertrauensperson, Berater, Vermittler und Motivator stehen sie regelmäßig im Austausch mit den Auszubildenden, unterstützen bei Prüfungsangst, schulischen Problemen, in der Praxis und bei persönlichen Belastungen. Sie helfen beim Zeitmanagement, moderieren bei Konflikten und weisen bei Bedarf an weitere Hilfsangebote. Entscheidend ist: Ausbildungslotsen haben Zeit für die Anliegen der Auszubildenden – und genau daran fehlt es im Pflegealltag oft. Auch Auszubildende mit Migrationshintergrund profitieren: Die Lotsen unterstützen beim Spracherwerb, erklären kulturelle Unterschiede und helfen bei bürokratischen Fragen. So fördern sie Integration und Chancengleichheit in der Pflegeausbildung.

Gleichzeitig profitieren vom Projekt Ausbildungslotsen auch die Arbeitgeber: Sie gewinnen Auszubildende, die besser begleitet und gestärkt durch die Ausbildung gehen. Gerade für Einrichtungen mit begrenzten Ressourcen eröffnet das neue Möglichkeiten, überhaupt auszubilden und Fachkräfte von morgen selbst zu gewinnen.

Ausbildungslotsen begleiten und unterstützen die Fachkräfte von morgen.

Pflege zukunftsfest machen – Wegweiser für eine starke berufliche Zukunft

Die Ausbildungslotsen allein lösen den Fachkräftemangel nicht. Doch sie sind ein praxisnahes Instrument, um Pflegeberufe im Saarland zukunftsfähig zu gestalten. Indem sie junge Menschen begleiten, Unsicherheiten abbauen und Betriebe entlasten, leisten sie einen konkreten Beitrag zur Fachkräftesicherung. Für die Pflege im Saarland sind sie damit mehr als ein Modellprojekt – sie sind ein Schritt in Richtung einer besseren und stabileren Ausbildungskultur.

Henning Fries ist Referent für Pflege.



Foto: Adobe Stock/MonkeyBusiness

Wir brauchen eine solidarische Bürgerversicherung für alle

PFLEGEVERSICHERUNG Strukturelle Reformen sind unerlässlich

Die Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung steigen stetig an. Die Gründe dafür sind vielfältig. Um eine langfristige Stabilisierung der Pflegeversicherung zu erreichen, braucht es unter anderem einen stufenweisen Umbau zu einer solidarischen Bürgerversicherung, die die gesamte Bevölkerung und alle Arten von Einkommen umfasst.

Von Frank Bandau

Die gesetzliche Pflegeversicherung steht vor einem doppelten Finanzierungsproblem. Zum einen steigen die Eigenanteile rapide an, die Pflegebedürftige für die Heimpflege aufbringen müssen. Im Saarland lag der gesamte Eigenanteil für die Heimpflege (ohne Zuschüsse) im Januar 2025 bei 3.671 Euro pro Monat - nur in Bremen muss noch mehr bezahlt werden (Bundesschnitt: 3.248 Euro, siehe Grafik Seite 13)*. Zum anderen leidet die Pflegeversicherung unter einer strukturellen Einnahmeschwäche, weil bisher nur Arbeitseinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 5.512,50 Euro monatlich zur Finanzierung herangezogen werden und viele Besserverdienende in die private Pflegeversicherung (PKV) wechseln. Das Ergebnis sind stetig steigende Pflegebeiträge, zuletzt auf 4,2 Prozent für Kinderlose und 3,35 Prozent für Versicherte mit zwei Kindern.

Das bestehende System ist zudem sozial ungerecht. Die Beitragsbemessungsgrenze bedeutet eine sozialpolitisch nicht zu rechtfertigende Entlastung der Besserverdienenden auf Kosten der anderen Beschäftigten. Außerdem sind die Lasten zwischen gesetzlicher und privater Pflegeversicherung sehr ungleich verteilt, weil die Privatversicherten - aufgrund des Selektionsprozesses beim Zugang zur PKV - im Schnitt gesünder sind als die gesetzlich Versicherten. Die Versicherungsunternehmen machen daher Ge-



Das bestehende System der Pflegeversicherung in Deutschland ist sozial ungerecht. Besserverdienende profitieren unter anderem von Entlastungen durch die Beitragsbemessungsgrenze.

winne mit den „guten Risiken“, während die soziale Pflegeversicherung die hohen Kosten der „schlechten Risiken“ schultern muss.

Die Ankündigung einer „großen Pflegereform“ im Koalitionsvertrag ließe vermuten, dass CDU/CSU und SPD die Dringlichkeit der Lage erkannt haben. Doch obwohl erst im August letzten Jahres von der alten Bundesregierung eine ausführliche Bestandsaufnahme zur Pflegeversicherung inklusive möglicher Reformoptionen vorgelegt wurde, sieht der Koalitionsvertrag statt konkreter Maßnahmen die Einsetzung einer weiteren Pflegekommission vor.

Koalitionsverhandlungen sind vertane Chance

Die im Rahmen der Koalitionsverhandlungen diskutierte Entlastung der gesetzlichen Pflegeversicherung durch stärkere Bundeszuschüsse bleibt damit vorerst aus. Diese Entlastung wäre nicht nur notwendig, sondern auch geboten, da aus der Pflegeversicherung inzwischen viele gesamtgesellschaftliche Aufgaben finanziert werden. Ein Beispiel bildet die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige, die sich jährlich auf 3,7 Milliarden Euro summieren. Insgesamt

belaufen sich die versicherungsfremden Leistungen laut Berechnungen des Sozialverbandes VdK auf jährlich 9,2 Milliarden Euro (etwa 15 Prozent der Gesamtausgaben) - eine enorme finanzielle Belastung für die Pflegekassen. Die Koalitionsverhandlungen erweisen sich damit leider als eine vertane Chance bei der kurzfristigen Stabilisierung der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Für eine langfristige Stabilisierung sind strukturelle Reformen unerlässlich. Im ersten Schritt muss ein Finanzausgleich zwischen gesetzlicher und privater Pflegeversicherung geschaffen werden. Im zweiten Schritt ist der stufenweise Umbau zu einer solidarischen Bürgerversicherung notwendig, die die gesamte Bevölkerung und alle Einkommensarten umfasst. Die Verbreiterung der Finanzierungsbasis kann genutzt werden, um die Pflegeversicherung langfristig ohne massive Beitragssteigerungen stabil zu halten und gleichzeitig die Eigenanteile für Pflegebedürftige zu begrenzen. Dadurch könnte eine gerechtere Verteilung der Lasten erreicht und die Qualität der pflegerischen Versorgung nachhaltig gesichert werden.

Dr. Frank Bandau ist Referent für Sozialpolitik.

*Die tatsächliche Eigenbeteiligung hängt von der Aufenthaltsdauer im Pflegeheim ab: Im ersten Jahr gewährt die Pflegeversicherung einen Zuschuss von 15 %. Im Saarland entspricht das aktuell 291 Euro, die Eigenbeteiligung liegt demnach bei 3.380 Euro im Monat. Nach 12 Monaten steigt der Zuschuss auf 30 %, nach 24 Monaten auf 50 % und nach 36 Monaten auf 75 %.

Die Arbeitszeitgestaltung ist ein zentraler Risikofaktor

ÜBERLASTUNG Beschäftigte in der Pflege brauchen kürzere Arbeitszeiten

Schichtarbeit, Nachtarbeit, Mehrarbeit: Beschäftigte in der Pflege sind vielfältigen Gesundheitsrisiken ausgesetzt. In ihrem zusätzlich durch hohen individuellen Einsatz und große Verantwortung geprägten Beruf kann so schnell ein Teufelskreis aus Stress und psychosomatischen Beschwerden entstehen.

Von Heike-Rebecca Nickl

Wann wie lange gearbeitet wird, hat in der Pflege erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Ist die Arbeitszeit nicht gut ausgestaltet, stellt sie einen bedeutenden Gefährdungsfaktor dar. Im Vergleich zu anderen sind Beschäftigte in der Pflege nach aktueller Forschung von folgenden Arbeitszeitkriterien häufiger betroffen:

- atypische Arbeitszeiten vor 7 Uhr und nach 19 Uhr
- Wochenendarbeit
- Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst
- verkürzte Ruhephasen
- wenig Einfluss auf die Einhaltung und Planbarkeit von Pausen
- keine Möglichkeit, ein paar Stunden freizunehmen

Außerdem zeigen die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dass Pflegekräfte häufig länger arbeiten als vertraglich vereinbart ist.

Der Pflegeberuf ist also durch ein ganzes Potpourri an Gefährdungsfaktoren gekennzeichnet. Diese treten meist gleichzeitig auf und verstärken sich gegenseitig. Um geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten, muss der Faktor Arbeitszeit daher besonders berücksichtigt werden. Schicht- und Nachtarbeit gelten als grundsätzlich gesundheitsgefährdend, denn es wird entgegen dem natürlichen Tagesrhythmus gearbeitet. Folgen sind Müdigkeit, verminderte Leistungsfähigkeit, Erschöpfungszustände, Schlafstörungen sowie eine erhöhte Fehlerfrequenz und ein steigendes Unfallrisiko.

Schlechtere Work-Life-Balance

Der geringe Einfluss auf die Lage der Arbeitszeiten erschwert zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dauerhafte Müdigkeit erhöht die mentale und körperliche Beanspruchung selbst bei gleicher Belastungshöhe. So können Pflegekräfte beispielsweise weniger gut auf mentale Anforderungen beim Umgang mit schwierigen Patienten reagieren. Auf derartigen Stress folgt erneut Erschöpfung. Kommen erhöhte Aufmerksamkeitsanforderungen und Zeitdruck hinzu, befinden sich die Beschäftigten schnell in einem Teufelskreis. Ein Beispiel aus der Praxis

veranschaulicht das Problem: Setzt man die Beanspruchung bei gleichzeitiger physischer Belastung durch das Bewegen schwerer Lasten in einer Frühschicht auf 100 Prozent, so liegt die Beanspruchung bei gleich hoher Belastung in der Spätschicht bereits um 13 und in der Nachtschicht um 56 Prozentpunkte höher.

Auch die Mehrarbeit ist ein bedeutender Faktor. Sie entsteht oft durch Zeitdruck und Personalmangel. Und dies in einem Beruf, der sehr häufig ohnehin durch einen hohen individuellen Arbeitsinsatz und ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber Patienten und dem eigenen Team gekennzeichnet ist. Dies führt gepaart mit schlechten Arbeitsbedingungen und fehlenden Erholungsphasen zu körperlicher und mentaler Verausgabung. In der Folge haben Beschäftigte mit durch Mehrarbeit verkürzten Ruhezeiten nach aktuellen Studien mehr psychosomatische Beschwerden wie etwa Rückenschmerzen, Schlafstörungen oder emotionale Erschöpfung und eine schlechtere Work-Life-Balance. Letzten Endes wirken sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege auch auf die Gesunderhaltung der Beschäftigten aus. Wer erschöpft nach Hause kommt, hat kaum noch Energien für gesundheitsförderliche Aktivitäten. Forderungen, die Arbeitszeit zu verlängern, gefährden daher unmittelbar die Gesundheit der Beschäftigten. Die hohen körperlichen und mentalen Anforderungen in der Pflege legen eher eine Verkürzung der Arbeitszeiten nahe. Folgen davon wären eine bessere Arbeitszufriedenheit und eine höhere Qualität der Sorgearbeit. Zusammen mit besserer Planbarkeit der Arbeitszeiten könnten die Krankenstände verringert und die Probleme von Personal- und Fachkräftemangel entschärft werden.

Heike-Rebecca Nickl ist Referentin für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation.

Im Pflegeberuf sind atypische Arbeitszeiten, etwa nachts, unumgänglich. Die Beschäftigten müssen deshalb in besonderem Maße auf ihre Gesundheit achten.



Foto: Adobe Stock/Andrey Popov



Das Gelände rund um das Saarbrücker Schloss stand am 9. Mai ganz im Zeichen der Pflege.

„Pflege ist ein Fundament unserer Gesellschaft!“

PFLEGETAG SAAR 2025 Gelungenes Fest rund um das Saarbrücker Schloss

Die Arbeitskammer hat am 9. Mai gemeinsam mit der Konzierten Aktion Pflege Saar und in Kooperation mit dem Klinikum Saarbrücken, dem Universitätsklinikum des Saarlandes und dem mexikanischen Konsulat in Frankfurt zum großen Pflēgetag Saar rund um das Saarbrücker Schloss eingeladen. Mit mehr als 50 Ausstellern und jeder Menge Besucherinnen und Besuchern war der Tag ein voller Erfolg.

Von Simone Hien

Werbung für „diesen tollen Berufsstand“ machen, „die vielen Menschen aus anderen Ländern, die zu uns ins Saarland gekommen sind, um hier ihre Ausbildung in der Pflege zu machen und dort zuzupacken“, nochmal willkommen heißen und Wertschätzung zeigen, seien die Gründe für den Pflēgetag. „Menschen, die in der Pflege beschäftigt sind, ein herzliches Danke sagen für ihr Engagement“, sagte Gesundheitsminister Dr. Magnus Jung in seiner Eröffnungsrede. Beatrice Zeiger, die Geschäftsführerin der Arbeitskammer, sagte: „Pflege ist mehr als nur ein Beruf, sie ist

ein Fundament unserer Gesellschaft.“ Auch sie betonte, der Pflēgetag zeige, „wie vielfältig, wertvoll und zukunftsweisend Pflege ist – und dass wir gemeinsam Verantwortung tragen, sie zu stärken. Als Arbeitskammer bringen wir uns aktiv mit Informationsangeboten rund um attraktive Pflegearbeitsplätze und gelebte Vielfalt in der Pflege ein.“

Mitmachaktionen und ein buntes Bühnenprogramm

Mehr als 50 Aussteller erwarteten die bei strahlendem Sonnenschein zahlreich erschienenen Besucherinnen und Besucher mit Informationen zu Themen wie beispielsweise Aus-

Fort- und Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten in der Pflege, Recruiting und Integration von internationalen Pflegekräften, aber auch zu Unterstützungsmöglichkeiten und mentaler Gesundheit oder darüber, wie die Arbeit in der Pflege attraktiver gestaltet werden kann. Zudem gab es zahlreiche Talkrunden – unter anderem zu den Themen Akademisierung, Vielfalt in der Pflege sowie zu Zukunftsperspektiven in der Pflege – und spannende Mitmachaktionen wie etwa einen OP-Nähkurs. Foodtrucks und ein buntes Bühnenprogramm mit viel Musik und anderen kulturellen Beiträgen sowie ein Kinderprogramm rundeten das vielfältige Angebot des Pflēgetages ab.



Auch die AK war mit einem Stand beim Pflēgefesf vertreten.

„Die Patienten hatten immer viel Geduld und waren offen“

FACHKRÄFTEMANGEL Ausländische Pflegekräfte entlasten saarländische Kliniken

Seit 2020 werben das Klinikum Saarbrücken und die Uniklinik in Homburg Pflegekräfte aus dem Ausland an. Erendira Villamil ist eine von ihnen. Sie kam vor drei Jahren aus Mexiko nach Saarbrücken. Trotz vielfacher Herausforderungen wie der neuen Sprache, einer fremden Kultur und einem ungewohnten Arbeitsumfeld ist sie immer noch im Saarland - und arbeitet immer noch auf dem Winterberg. Dass viele der angeworbenen Fachkräfte längerfristig hier bleiben, liegt auch an einer aufwendig betriebenen Willkommenskultur.

Von Alexander Stallmann

Heute blickt Erendira Villamil mit einem Lachen zurück auf ihre Anfangszeit in Deutschland. „Wir sind in der Stadt immer und überall alle zusammen rumgelaufen – als Gruppe von 15 Leuten aus Mexiko mitten in Saarbrücken. Es war so furchtbar kalt. Die Deutschen hatten nur T-Shirts an und wir waren mit Pullovern und Jacken unterwegs. Und wir konnten einfach nicht verstehen, wie jemand auf die Idee kommen kann, Wasser mit Kohlensäure zu trinken“, sagt die 31-Jährige. Vor drei Jahren kam die junge Frau mit 14 weiteren Menschen aus Mexiko ins Saarland, um hier am Winterberg-Klinikum als Pflegekraft zu arbeiten. Die Stellenanzeige fand sie damals im Internet. Es folgte ein Online-Vorstellungsgespräch und ein sechsmonatiger Sprachkurs, den sie mit dem Niveau B1 abschloss.

Danach flogen Villamil und ihre Kollegen mit dem Flugzeug in eine andere Welt. „Wir haben uns wenig Sorgen gemacht und uns auf ein Abenteuer gefreut“, sagt die Pflegerin. Zunächst, so erzählt sie, seien alle in einer Art Honey-Moon-Phase gewesen. „Doch dann haben wir gemerkt, wir können die Sprache nicht so gut, es ist kalt und alles ist ganz anders als wir es kennen.“ Nach drei Jahren bereitet ihr die Sprache keinerlei Probleme mehr. Sie ist immer



Erendira Villamil (rechts) kam vor drei Jahren nach Saarbrücken. Anna Loga leitet ausländische Fachkräfte am Winterberg Klinikum an.

noch im Saarland und sie arbeitet immer noch auf dem Winterberg – genau wie alle anderen Pflegekräfte, die damals mit ihr nach Saarbrücken gekommen sind.

Das Klinikum Saarbrücken wirbt in Zusammenarbeit mit der Uniklinik in Homburg neben Fachkräften aus Mexiko mittlerweile auch Menschen aus der Ukraine und Indien an. Damit eine langfristige, erfolgreiche Zusammenarbeit ge-

Die Menschen vor Ort können entscheidend sein

lingt, versucht das Krankenhaus den ausländischen Fachkräften so gut es geht beim Ankommen in Deutschland zu helfen. „Wir sind gerade am Anfang Tag und Nacht erreichbar, falls es irgendwelche Probleme oder Fragen gibt“, sagt Anna Loga, Praxisanleiterin für ausländische Fachkräfte am Klinikum Saarbrücken. Während des ersten Jahres können die Pflegekräfte im Klinik-Wohnheim auf dem Winterberg wohnen. Die Gruppen werden mit einem großen Reisebus am Flughafen abgeholt und dort von den Klinik-Beschäftigten mit Mexiko- und Saarlandflaggen empfangen.

Der Anerkennungsprozess dauert 18 bis 20 Monate. Auch nach der Ankunft in Deutschland steht zunächst ein Intensivsprachkurs von sechs Monaten an. Diesen müssen die Pflegekräfte mit dem Niveau B2 abschließen, erklärt

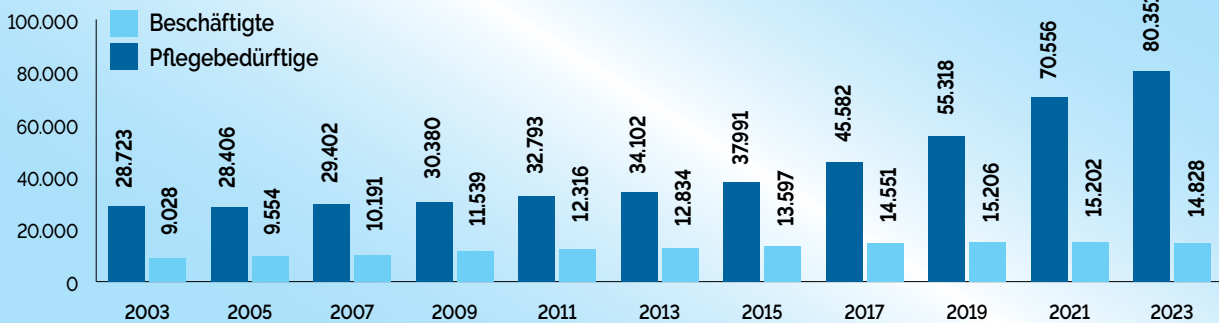
Anna Loga. Doch auch noch nach dem zweiten Intensivsprachkurs kann es zu Missverständnissen kommen. „Als der erste Patient auf Saarländisch mit mir gesprochen hat, dachte ich nur, dass ich dieses Deutsch nicht gelernt habe“, sagt Erendira Villamil.

Auch die tägliche Arbeit in der Klinik unterscheidet sich von der Arbeit in ihrem Heimatland. In Mexiko führt der Weg zum Pflegeberuf über ein Studium. Die Pflegekräfte übernehmen teilweise Tätigkeiten, die in Deutschland Ärzten vorbehalten sind. Zudem gibt es manche andere Geräte. Dass die ausländischen Pflegekräfte sich in der neuen Umgebung gut einfinden konnten, lag vor allem an den Menschen vor Ort. „Die Patienten hatten immer viel Geduld und waren offen. Auch die Leute am Klinikum haben sich sehr viel Zeit genommen. Wir waren für sie nicht bloß Pflegekräfte“, sagt Villamil. Insgesamt hat die Klinik bereits 125 Pflegekräfte aus dem Ausland rekrutiert. Rund 110 davon arbeiten noch immer am Winterberg. „Ohne die ausländischen Pflegekräfte hätten wir hier eine große Lücke“, sagt Anna Loga. Bei den meisten Mexikanerinnen und Mexikanern sind die Familien mittlerweile ins Saarland nachgezogen. Erendira Villamil hat ihren Partner hingegen in Saarbrücken kennengelernt. „Er fliegt in diesem Jahr zum ersten Mal mit mir nach Mexiko“, sagt die 31-Jährige.

Das Saarland muss bei der Pflege immense Probleme bewältigen

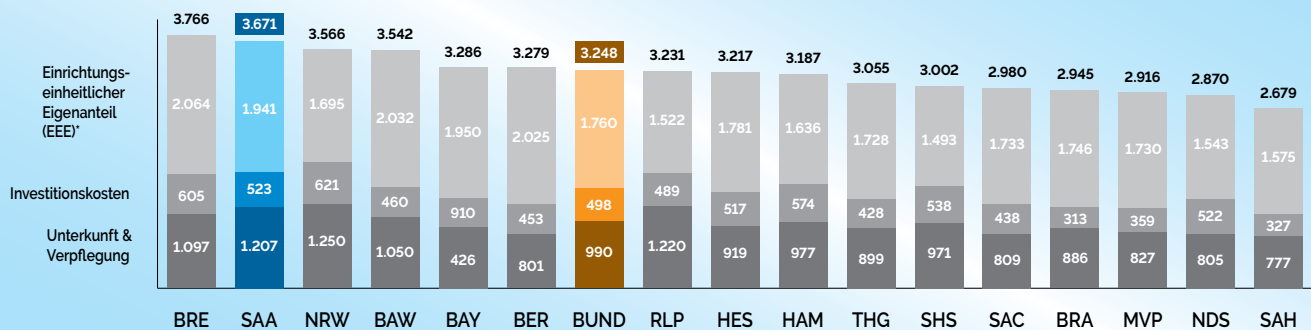
Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt weiterhin massiv ¹

Entwicklung von Pflegebedürftigen und Beschäftigten in der Pflege im Saarland von 2003 bis 2023



Die finanzielle Belastung von Pflegebedürftigen in der stationären Pflege ist im Saarland besonders hoch ²

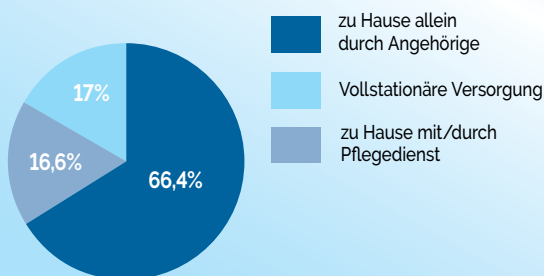
Finanzielle Belastung in EUR je Monat, ohne Zuschuss zum EEE*, 1. Januar 2025, Bundesländer und Bundesdurchschnitt



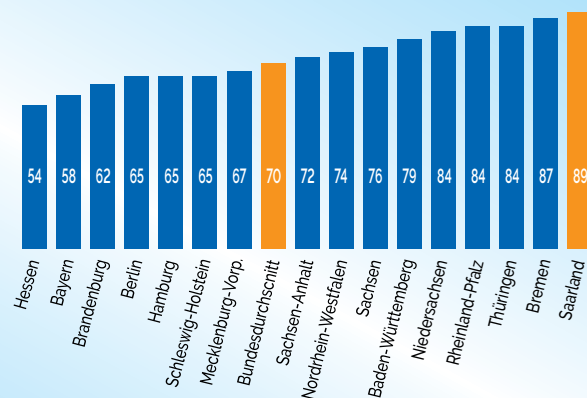
*EEE = Einrichtungseinheitlicher Eigenanteil (ohne Ausbildungsumlage bzw. individuelle Ausbildungskosten). Gilt einheitlich für alle Bewohner einer Pflegeeinrichtung, variiert jedoch zwischen den Einrichtungen. Die Erhöhung der durch die Pflegekassen gezahlten Leistungszuschläge auf den EEE (Höhe abh. von Aufenthaltsdauer) ab 1.1.2025 wirkt sich anstiegsreduzierend auf Eigenanteile aus.

Die Versorgung gerät im Saarland an ihre Grenzen ³

Versorgungssituation im Saarland von Pflegebedürftigen ab Pflegegrad 2



Pflegebedürftige pro Pflegedienst



Quellen: ¹ Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025 | Stand: 15.04.2025; ² vdek; ³ destatis 15.12.2023

Im Februar wurde der neue Bundestag gewählt. Mittlerweile hat er seine Arbeit aufgenommen.



Viel Potenzial für Beschäftigte, aber auch noch viel Luft nach oben

KOALITIONSVERTRAG Die AK gibt eine Einschätzung zu den wichtigsten Themen

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung enthält einige zentrale und überfällige Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten – bleibt in der ersten Bewertung in zentralen arbeits- und sozialpolitischen Fragen jedoch hinter den Erwartungen zurück. Die politischen Referentinnen und Referenten der AK bewerten die Vorhaben bei den wichtigsten Themen.

Mindestlohn und Tarifbindung – richtige Richtung, aber noch zu vage und nicht weitreichend genug

Die geplante Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 15 Euro bis 2026 ist ein positives Signal. Die Orientierung der Mindestlohnkommission an 60 Prozent des Bruttomedianlohns – wie es die EU-Mindestlohnrichtlinie vorsieht – bleibt aber unverbindlich, solange sie nicht im Mindestlohngesetz verankert wird. Das ist laut Koalitionsvertrag nicht vorgesehen. Positiv ist auch, wenn über das angekündigte Bundestariftreuegesetz bei der Vergabe öffentlicher Aufträge durch den Bund der Grundsatz „öffentliches Geld nur für gute Arbeit“ verfolgt wird. Allerdings sollte dieser Grundsatz auch für die Wirtschaftsförderung Verbreitung finden. Außerdem ist zur Stärkung der Tarifbindung auch eine Re-

form der Allgemeinverbindlichkeitserklärung notwendig, damit in Branchen mit wenigen Tarifverträgen Arbeitsstandards aus bestehenden Tarifverträgen für alle Beschäftigten gelten, um so einen potentiellen Lohnunterbietungswettbewerb einzuschränken.

Rolle rückwärts beim Bürgergeld

Die Rückabwicklung des Bürgergeldes macht Verbesserungen für Arbeitssuchende rückgängig. CDU, CSU und SPD verabschieden sich von der Reform, die berufliche Aus- und Weiterbildung stärken sollte. Der Vermittlungsvorrang wird wieder eingeführt, Sanktionen verschärft und die Karenzzeit beim Vermögen gestrichen. Die Inflationsanpassung erfolgt verspätet. Das ist weder gerecht noch wirtschaftlich sinnvoll.

Arbeitszeit – Gefahr für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Sorgearbeit/Gleichstellung

Kritisch sieht die Arbeitskammer auch die Pläne zur Arbeitszeit. Das Prinzip des 8-Stunden-Tages – eine zentrale Errungenschaft der Arbeitnehmerbewegung – soll durch eine wöchentliche Obergrenze ersetzt werden. Diese Flexibilisierung soll vorgeblich auch den Beschäftigten nutzen. Gerade in Verbindung mit der Steuerbefreiung von Überstunden droht dagegen eine Verschärfung un-

gleicher Rollenmuster und eine zusätzliche Belastung für Menschen mit Sorgeverpflichtungen. Zudem widersprechen die Pläne zur Vertrauensarbeitszeit der EU-Vorgabe zur Arbeitszeiterfassung.

Mitbestimmung stärken – bleibt hinter Vorhaben der Ampel-Koalition

Positiv bewertet die Arbeitskammer die Stärkung der Mitbestimmung durch digitale Betriebsratsformate und steuerliche Anreize für Gewerkschaftsmitgliedschaft. In Zeiten von Digitalisierung und internationaler Vernetzung sind standortübergreifende Mitbestimmungsrechte unerlässlich. Die fehlen leider. Damit bleibt der Koalitionsvertrag weit hinter den ursprünglichen Vorhaben der Ampel-Koalition mit FDP-Beteiligung zurück (unter anderem Stärkung der Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat, Missbrauch durch Wahl der Rechtsform SE, Kirchenrecht).

Bildung – gute Impulse, aber der große Wurf fehlt

In der Bildungspolitik setzt die Koalition einige richtige Akzente: Das erweiterte Startchancen-Programm, mehr Sprachförderung, Investitionen in Schulbau und eine BAföG-Reform sind zu begrüßen. Doch das Kernproblem – der dramatische Fachkräftemangel – bleibt ungelöst. Ohne bes-

sere Arbeitsbedingungen in Kitas und Schulen ist echte Bildungsgerechtigkeit nicht erreichbar.

Pflege und Gesundheit – Entlastung ja, strukturelle Verbesserungen fehlen

Der geplante Transformationsfonds für Krankenhäuser, der nicht aus Kassenbeiträgen, sondern aus Infrastrukturmitteln gespeist wird, ist ein wichtiges Signal. Auch in der Pflege werden Reformen angestoßen – doch zentrale Forderungen wie Tarifbindung, verlässliche Personalstandards und mehr Mitbestimmung bleiben vage. Es dominiert der Blick auf Effizienz, nicht auf konkrete Entlastung im Arbeitsalltag.

Rente – Stabilisierung gut, aber unzureichend

Die Festschreibung des Rentenniveaus bei 48 Prozent bis 2031 ist ein wichtiger Schritt – ohne die Trickereien vergangener Pläne. Doch das Ziel einer langfristigen Sicherung bis 2039, wie es die vorherige Regierung vorgesehen hatte, wurde aufgegeben. Positiv: Der abschlagfreie Renteneintritt nach 45 Jahren bleibt erhalten, die ausgeweitete Mütterrente wird steuerfinanziert.

Investitionen – Kommunen drohen unterfinanziert zu bleiben

Nur 20 Prozent des 500-Milliarden-Investitionsfonds sind für Landes- und Kommunalinvestitionen vorgesehen – dabei erfolgen dort über 50 Prozent der öffentlichen Investitionen. Für das Saarland würden von den 100 Milliarden Euro nur gut 83 Millionen pro Jahr für die Laufzeit von zwölf Jahren übrigbleiben. Das wären – wenn alles Geld an die Kommunen verteilt würde – 1,6 Millionen Euro pro Jahr für die saarländischen Kommunen. Das ist deutlich zu wenig. Hier braucht es eine deutliche Aufstockung. Die geplante Altschuldenregelung für Kommunen ist unzureichend: Allein saarländische Kommunen tragen 2,8 Milliarden Euro Schulden. Die bundesweite Entlastung von 250 Millionen Euro ist ein Placebo. Kommunen brauchen dauerhafte Unterstützung vom Bund – nicht nur bei Investitionen, sondern auch bei der Finanzierung laufender Aufgaben.

Schuldenbremse – Reform überfällig

Die zusätzlichen Kreditspielräume könnten dem Saarland jährlich 150 Millionen Euro bringen – ein wichtiger Schritt. Die angekündigte Reform der Schuldenbremse bis 2025 bleibt aber dringend nötig. Die Wiedereinführung der „Goldenen Regel“, also Investitionen per Kredit zu ermöglichen, wäre der richtige Schritt.

Migration – Widerstreitende Ziele und Maßnahmen

Der migrationsfeindliche Ton des Wahlkampfes hat sich auch im Koalitionsvertrag niedergeschlagen. Die Rahmung von Migration als sicherheitspolitisches Problem, die geplanten Verschärfungen im Asylrecht und die Abschaffung legaler Migrationskanäle konterkarieren die Bekenntnisse zur Einwanderungsgesellschaft und zum Grundrecht auf Asyl. Im Hinblick auf die Förderung von Integration müssen die geplanten Investitionen in Integrationskurse, Sprachförderung und Kitas sowie die Weiterführung des Chancenaufenthaltsrechts positiv bewertet werden. Darüber hinaus bedarf es jedoch einer grundsätzlichen strategischen Ausrichtung, die Migration insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels als wichtige Ressource für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft begreift.

Klimaschutz – Unterstützung von Armutsbetroffenen fehlt

Zwar bekennen sich sowohl die Union als auch SPD zu den Klima-

schutzziele. Die klimapolitische Ausrichtung ändert sich allerdings. Die Koalition setzt auf technologieoffene Steuerung, wirtschaftliche Anreize und administrative Vereinfachung. Dabei schafft die Abschaffung des Heizungsgesetzes Verunsicherung und eine reine Marktlösung macht das Heizen vermutlich deutlich teurer. Die Strompreissenkung ist positiv, allerdings fehlt eine gezielte Unterstützung von Armutsbetroffenen (beispielsweise über das Klimageld). Die Fortsetzung des Deutschlandtickets ist wichtig. Massive Investitionen in den Ausbau und Betrieb des ÖPNV sind dringend erforderlich.

Steuerpolitik – Pläne für die Entlastung unterer und mittlerer Einkommen bleiben vage

Überreiche zahlen im Verhältnis zu ihren Einkommen deutlich weniger Steuern als die arbeitende Mitte. Gleichzeitig verursachen sie durch ihr extrem klimaschädliches Verhalten enorme Kosten für die Allgemeinheit. Dennoch sind weder eine Vermögensteuer noch eine Reform der Erbschaftsteuer geplant. Dies wäre aus Sicht der Arbeitskammer dringend erforderlich, um eine faire Finanzierung des Sozialstaats und der ökologischen Modernisierung sicherzustellen. Zwar sind Entlastungen in unteren und mittleren Einkommensbereichen vorgesehen – die Pläne bleiben aber vage und stehen unter Finanzierungsvorbehalt. Der Investitionsbooster kann wichtige Impulse setzen.



Die Arbeitskammer sieht die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Pläne zur Arbeitszeit äußerst kritisch.

Der Schienenverkehr ist ein zentrales Element einer klimafreundlichen und gerechten Mobilitätswende.



Foto: Paquette D'Angiolillo

Wir brauchen im Saarland ein gut ausgebautes Schienennetz

MOBILITÄT Bei der Verkehrswende ist der ÖPNV ein entscheidender Faktor

Wenn von der Mobilitätswende gesprochen wird, darf das kein leeres Schlagwort bleiben – sie muss konkret, mutig und umfassend gestaltet werden. Eine echte Wende gelingt nur mit einem leistungsfähigen, flächendeckenden öffentlichen Nah- und Fernverkehr, der für alle zugänglich, bezahlbar und klimafreundlich ist. Das Saarland steht dabei an einem kritischen Punkt: Entweder wir verpassen erneut den Anschluss – oder wir nutzen die Chance, unsere Region zukunftsfest zu machen.

Von Christian Ott

Die Arbeitskammer begrüßt ausdrücklich die entschlossenen Bemühungen der saarländischen Landesregierung, endlich notwendige Investitionen in die Schieneninfrastruktur voranzutreiben. Der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar betont: „Die Deutsche Bahn steht in der Verantwortung, das Saarland besser an das nationale und europäische Schienennetz anzubinden – sowohl im Nahals auch im Fernverkehr.“

Es geht um weit mehr als bessere Takte und komfortablere Bahnhöfe. Es geht um Teilhabe, um Lebensqualität, um wirtschaftliche Entwicklung und um den Klimaschutz. Personen mit niedrigerem Einkommen wohnen häufiger an vielbefahrenen und belasteten Straßen. Ungleichheiten gibt es auch in Bezug auf verkehrsbe-

dingte Gesundheitsrisiken: Seniorinnen, Senioren und Kinder sind in stärkerem Maße betroffen. Diese Beispiele machen deutlich, wie dringend es einen Paradigmenwechsel in der Infrastrukturpolitik braucht. Neben dem Schutz vulnerabler Haushalte braucht es bei der Mobilitätsgestaltung Kostenwahrheit, was bedeutet, dass soziale und ökologische Folgekosten miteingerechnet werden müssen. Zudem ist der Ausbau von Infrastrukturen und Angeboten nötig.

Die geplante Reaktivierung stillgelegter Strecken wie der Primsstalbahn, der Rossel- oder Bisttalbahn kann entscheidend dazu

Kurzfristiges Denken verkennt die Chancen

beitragen, ländliche Räume besser anzubinden. Dass der Merziger Stadtrat nun gegen die Reaktivierung der Strecke nach Losheim gestimmt hat, ist ein Rückschlag – nicht nur für die Region, sondern für das große Ganze. Natürlich müssen Sorgen der Anwohner gehört und wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt werden. Doch langfristige Mobilitätsentscheidungen dürfen nicht an kurzfristiger Kostenbetrachtung scheitern. Eine solche Haltung verkennt die Chancen: Attraktivere Ortskerne, neue Entwicklungsperspektiven für ländliche Räume, mehr Mobilitätsgerechtigkeit – all das sind reale Potenziale einer guten Bahnanbindung. Die Landesregierung hat

konkrete Vorschläge vorgelegt, untermauert durch Bedarfsanalysen und Kostenaufstellungen. Nun liegt es am Bund, an der Deutschen Bahn und an den Kommunen, diese Agenda ernst zu nehmen und umzusetzen. Es darf nicht sein, dass ICE-Verbindungen künftig an Saarbrücken vorbeifahren und gleichzeitig Schienenverbindungen nicht in die Umsetzung kommen. Ein gutes ÖPNV-Angebot Voraussetzung für wirtschaftliche Attraktivität und soziale Gerechtigkeit.

Dabei dürfen wir nicht die Menschen vergessen, die all dies möglich machen: Planerinnen, Techniker, Lokführerinnen – sie alle braucht es, um die Mobilitätswende auf die Schiene zu bringen. Dafür müssen faire Arbeitsbedingungen und ausreichend Mittel zur Verfügung stehen. Nur so kann eine nachhaltige Infrastruktur auch personell getragen werden. Die Mobilitätswende darf nicht länger aufgeschoben werden. Wir brauchen jetzt Investitionen, Planungssicherheit und einen gemeinsamen politischen Willen auf allen Ebenen. Der ÖPNV ist das Rückgrat der zukünftigen Mobilität – und damit das Fundament für ein klimafreundliches, gerechtes und wirtschaftlich starkes Saarland. Jetzt handeln. Für eine Region, die nicht länger abgehängt bleibt – sondern vorangeht.

Christian Ott leitet das Referat Umwelt- und Verkehrspolitik.

Der gelungene Rahmenplan muss weiter ausgebaut werden

GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE Ausführung sollte Aufgabe aller Ressorts sein

Die saarländische Gleichstellungsstrategie bietet erstmals einen Fahrplan für eine umfassende Gleichstellungspolitik im Land. Damit der vielversprechende Rahmen nun auch in der Praxis gut umgesetzt wird, ist eine klare Steuerung und Koordination der ressortübergreifenden Zusammenarbeit nötig.

Von Gertrud Schmidt

Das Saarland hat sich seit Beginn der aktuellen Legislaturperiode auf den Weg gemacht, eine Landesgleichstellungsstrategie zu entwickeln. Erfolgreich wird eine solche Strategie, wenn neben den eigenen Gremien und Zuständigkeitsbereichen der Landesregierung externe Akteure miteinbezogen werden, um mittelfristige Ziele und konkrete Maßnahmen für verschiedene Bereiche zu definieren. Diesem Gedanken folgend hat das zuständige Ministerium im vergangenen Jahr verschiedene Formate zur Beteiligung der Bevölkerung und von Fachleuten initiiert. So gab es beispielsweise 2024 eine öffentliche Onlinebefragung zur Bedeutung von Gleichstellung. Es folgte ein digitaler Expertinnentag zu Themen wie Erwerbsarbeit, Gendermedizin und Kultur. Eine ganztägige Bürgerinnenwerkstatt sammelte schließlich konkrete Verbesserungsansätze und Ideen. Parallel wurde ein Monitoring-Prozess gestartet, um den Ist-Stand bezüglich der Gleichstellung statistisch festzuhalten und künftige Fortschritte messbar zu machen. Dabei einigte sich ein Facharbeitskreis auf zentrale Indikatoren und stellte zahlreiche statistische Kennzahlen zur Gleichstellung im Saarland gesondert zusammen, die künftig regelmäßig aktualisiert werden sollen.

Im März präsentierte die Landesregierung unter dem Titel „Gleichstellung ganz groß“ nun den ersten Entwurf der Strategie, die acht Handlungsfelder um-



Foto: Adobe Stock/Fotomek

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nach wie vor eine der zentralen Herausforderungen unserer Gesellschaft.

fasst. Dazu gehören die Chancengleichheit von Anfang an und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ebenso wie der Gedanke, dass Sorgearbeit in Zukunft noch fairer verteilt werden sollte. Unter diesen Überschriften sind eine ganze Reihe von verschiedenen Maßnahmen versammelt, die im Laufe der Zeit abgearbeitet werden sollen (unter anderem Fortbildung für Lehrkräfte, Bekämpfung der Lohnungleichheit, Ausbau der Kinderbetreuung).

Eine unterstützenswerte und mutige Programmatik

Zentral ist auch das Thema Leben ohne Gewalt mit der Umsetzung der dazu gehörenden Istanbul-Konvention. Außerdem die stärkere Teilhabe von Frauen in öffentlichen Bereichen und die Thematik der gendersensiblen Medizin. Nicht zuletzt geht es um gleichwertige Lebensverhältnisse und die Frage, wie ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben im Alter erleichtert werden kann. Die geplanten Maßnahmen bieten erstmals einen Fahrplan für eine umfassende Gleichstellungspolitik im Land. Dies ist gerade jetzt eine sehr mutige und unterstützenswerte Programmatik, da Themen wie Gender und Diversity in der aktuellen Tagespolitik

drohen, mehr und mehr unter die Räder zu geraten.

Um von der Strategie erfolgreich in die Praxis zu kommen, ist aus Sicht der Arbeitskammer entscheidend, dass es eine klare Steuerung und Koordination für die ressortübergreifende und beteiligungsorientierte Zusammenarbeit braucht. Dabei sind die unterschiedlichen Akteurinnen der Zivilgesellschaft ausdrücklich zum Mitmachen aufgefordert. Zudem machen Monitoring und Evaluation Fortschritte durch regelmäßige Datenerhebung messbar. Hier ist bereits ein guter Anfang gemacht. Idealerweise sollten unterschiedliche Lebensrealitäten (Migration, Behinderung) mitberücksichtigt werden, um der Vielfalt gerecht zu werden. Dieser Ansatz ist noch zu verstärken. Was den politischen Willen und die Sichtbarkeit angeht, sollte die Strategie als Führungsaufgabe aller Ressorts der Landesregierung verstanden werden. Sie muss daher in allen aktuellen anderen Landesstrategien mitverankert und durch angemessene Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht und beworben werden. Nicht zuletzt braucht es eine solide Finanzierung, um die Strategie strukturell zu verankern.

Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Saarländische Schulen brauchen dringend mehr Fachkräfte

BILDUNG Ohne qualifiziertes Personal gibt es kein zukunftsfähiges Schulsystem

¹Der AK-Jahresbericht 2025, der Ende Juni veröffentlicht wird, widmet sich im Schwerpunkt dem Thema Bildung, Kapitel I.4.3. der Lehrkräfte- und Personalversorgung im Saarland.

²Die AK-Beschäftigtenbefragung 2024 finden Interessierte hier: www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung

³Das Gutachten von Prof. Klemm kann man hier downloaden: www.arbeitskammer.de/gutachten-klaus-klemm

Im Saarland muss dringend eine zukunftsfähige Lehrkräfteversorgung sichergestellt werden, das ist das Ergebnis eines Gutachtens des Bildungsforschers Prof. Dr. Klaus Klemm. Bis 2030 sollten jährlich durchschnittlich 358 Lehrkräfte eingestellt werden, nur um den Status quo zu erhalten. Dazu sind weitere Fachkräfte für Schulen nötig, um die steigenden Anforderungen bewältigen zu können.

Von Matthias Kremp

Gute Bildung gelingt nur mit qualifiziertem Personal – doch daran mangelt es.¹ Laut AK-Beschäftigtenbefragung 2024² sehen 80 Prozent großen bis sehr großen Handlungsbedarf bei der Schulausstattung, vor allem bei der Lehrkräfteversorgung. Ein Gutachten des renommierten Bildungsforschers Prof. Dr. Klaus Klemm im Auftrag der AK³ beziffert den Einstellungsbedarf im Zeitraum 2023 bis 2030 auf rund 2.500 Lehrkräfte, durchschnittlich 358 pro Jahr. Knapp 800 dieser Stellen entfallen auf zusätzliches Personal infolge wachsender Schülerzahlen insgesamt. Trotz sinkender Schülerzahlen ab 2030 in den Grundschulen steigt der Gesamtbedarf bis 2035 auf 3.160. Zwar könnten Grundschulen und Gymnasien den Bedarf bei stabiler Angebotslage dann decken, doch in der Sekundarstufe I wird es die nächsten Jahre eng bleiben und an beruflichen Schulen droht eine Verschärfung der Personallücke.

Die Prognosen basieren dabei auf der Annahme möglichst stabiler Parameter – etwa bei Absolventen, Teilzeitquoten und Berufsverbleib. Doch es zeichnen sich bereits Veränderungen ab: Die Teilzeitquote bei Lehrkräften stieg nach Angaben des Statistischen Bundesamts 2022 bundesweit auf 42,3 Prozent (Saarland: 33,6 Prozent) und damit deutlich über den Schnitt aller Wirtschaftsbereiche (30,2 Prozent). Zugleich steigt laut einer FIBS-Studie, dem For-



Das Saarland muss bis 2030 jährlich durchschnittlich 358 neue Lehrkräfte einstellen, um das bestehende System aufrechtzuerhalten.

schungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, der Anteil der Lehrkräfte, die nicht altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden – zuletzt rund 27.000 von 37.000 Abgängen.

Dabei verliert das Saarland bereits auf dem Weg in den Beruf zu viele. Laut Stifterverband bricht etwa ein Drittel das Studium ab, ein Viertel das Referendariat. Zudem fehlen grundständige Studi-

Moderne Schulentwicklung ist multiprofessionell

engänge für Inklusions-/Sonderpädagogik oder die Fachrichtung Sozialpädagogik im beruflichen Lehramt – wer diese Wege gehen will, muss das Land verlassen. Und der Quereinstieg bleibt bislang unter seinen Möglichkeiten. Schon der Erhalt des Status quo ist also eine Herausforderung: Vielerorts fehlt Personal, Schulen sind überfordert. Im Saarland hat sich der Anteil Jugendlicher ohne Schulabschluss in zehn Jahren von 4,9 Prozent auf 10 Prozent verdoppelt – der höchste Anstieg in diesem Zeitraum bundesweit. Und die IQB-Bildungstrends des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen belegen wachsende Kompetenzdefizite, sowohl bei benachteiligten Gruppen als auch in der Breite.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Schulen: Sprachför-

derung, Ganztagsangebote, psychosoziale Unterstützung – all das lässt sich nur im Team bewältigen. Multiprofessionelle Zusammenarbeit ist Voraussetzung moderner Schulentwicklung. Zwar wurden hier Fortschritte erzielt, etwa durch die gesetzlich verankerte Schulsozialarbeit im allgemeinbildenden Bereich. Doch laut Bildungsministerium stehen im Schuljahr 2024/25 erst 338 Fachkräfte für allgemeinbildende und berufliche Schulen zur Verfügung, umgerechnet zirka 195 Vollzeitstellen. Das entspricht einer Relation von 1 : 640 – weit entfernt vom empfohlenen Fachstandard von 1 : 150. Auch in Bereichen der Schulpsychologie, des IT- und Verwaltungspersonals hinkt der Ausbau dem wachsenden Bedarf im zunehmend komplexen Schulbetrieb hinterher.

Ob das Saarland ein gerechtes, leistungsfähiges und zukunftsfestes Schulsystem gestalten kann, entscheidet sich mehr denn je an der Personalfrage. Sie ist nicht die einzige, aber eine strategisch zentrale Stellschraube und verlangt entschlossene Schritte: bessere Ausbildungswege, bedarfsgerechte Planung und Einstellungspraxis, klare Karrierewege, verlässliche Entlastung und den Ausbau multiprofessioneller Strukturen.

Matthias Kremp ist Referent für Bildungs- und Kulturpolitik.

Der soziale Ausgleich muss in den Fokus politischen Handelns

AK-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG Gute Arbeit stärkt das Vertrauen in die Demokratie

Im September 2024 – noch vor dem Bruch der Ampelkoalition und den Neuwahlen – hat die Arbeitskammer zum zweiten Mal ihre „AK-Beschäftigtenbefragung“ durchgeführt. Dabei wurden die saarländischen abhängig Beschäftigten danach befragt, wie sie aus ihrer aktuellen Lebens- und Arbeitssituation heraus die drängendsten Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Transformationsprozess und die ökologische Modernisierung der Gesellschaft einschätzen, den Zustand der öffentlichen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge beurteilen und welches Vertrauen sie in die Demokratie haben. Die Ergebnisse sind alarmierend.

Von Matthias Hoffmann
und Karsten Ries

Die Ergebnisse der AK-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigen, dass sich die Beschäftigten der Notwendigkeit der ökologischen Modernisierung bewusst sind und der Klimawandel die Gesellschaft als ernstes Problem betrifft. Mehr als zwei Drittel der Befragten gehen davon aus, dass wir alle als Gesellschaft unseren Lebensstil einschränken müssen, wenn der Klimawandel gestoppt werden soll. Gleichzeitig bestehen bei mehr als zwei Dritteln der Beschäftigten aber große Sorgen, durch die Klimamaßnahmen finanziell überfordert zu sein. Ein Grund für diese Befürchtungen liegt auch darin, dass bei den Menschen Unklarheit über die politischen Maßnahmen herrscht. Drei Viertel der Befragten waren der Meinung, dass die damalige Bundesregierung beim Klimaschutz keine klare Strategie hatte. Diese Thematik führt zu dem am meisten Besorgnis erregenden Ergebnis der Befragung: Der von den Befragten stark geäußerten Sorge um den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Mehr als drei Viertel der Befragten machten sich Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Im Vergleich zur vorherigen Befragung hat damit die Zufriedenheit mit der Demokratie deutlich abgenommen. Fast 60 Prozent der Befragten waren unzufrieden oder eher unzufrieden mit der Demokratie in Deutschland. Mit ihren Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen sind insgesamt rund 65 Prozent der Befragten unzufrieden oder

eher unzufrieden. Diese Einschätzungen korrelieren jeweils mit dem Einkommensniveau und vor allem mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Da Unzufriedenheit mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen ein Nährboden rechtspopulistischer Parteien ist, kommt der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gerade vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt besondere Brisanz zu.

Spürbares Aufbruchsignal ist dringend nötig

Bei der Ertüchtigung der öffentlichen Infrastruktur sind aus Sicht der Beschäftigten vor allem der bezahlbare Wohnraum, die Kinderbetreuung und die fachärztliche und therapeutische Versorgung vordringlich. In Bezug auf die Landesregierung sehen die Befragten vor allem in den Handlungsfeldern Bildung sowie Gesundheit und Pflege deutlichen Verbesserungsbedarf. Das Vertrauen in die Demokratie kann nur

gestärkt werden, wenn die Politik den Menschen dauerhaft sichere Lebens- und Daseinsbedingungen bietet. Dazu müssen die auf den Weg gebrachten notwendigen Maßnahmen („Transformation“) nachhaltig gelingen. Das können sie aber nur, wenn eine breite Mehrheit der Gesellschaft diese Veränderungen mitträgt. Aber genau dazu müssen die Menschen Vertrauen darin haben, dass ihre Bereitschaft von der Politik nicht enttäuscht wird.

Die noch vom alten Bundestag beschlossenen 500 Milliarden Euro für Infrastruktur und Klimaschutz müssen als Chance für ein deutliches und für die Menschen direkt spürbares Aufbruchsignal genutzt werden: Ertüchtigung der öffentlichen Infrastruktur und Entlastung der Menschen bei den unvermindert drängenden Maßnahmen zum Klimaschutz. Dieses Aufbruchsignal darf nicht durch gleichzeitiges Ankündigen von Kürzungen insbesondere in zentralen Bereichen des Sozialstaates wieder zunichte gemacht werden. Eine grundlegende Reform der Schuldenbremse und eine stärkere Orientierung politischen Handelns auf sozialen Ausgleich bleiben daher dringend erforderlich.

Dr. Matthias Hoffmann ist Referent für Arbeitspolitik und betriebliche Sozialpolitik.

Karsten Ries leitet das Referat Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt- und Verteilungspolitik.

Befragt wurden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Rund 700 Befragte haben sich beteiligt. Mehr Infos: www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/ak-beschaeftigtenbefragung/

Zufriedenheit mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen nach Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Angaben in %

(eher) unzufrieden mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen

88

12

(eher) zufrieden mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen

61

39

(eher) unzufrieden mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen

(eher) zufrieden mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen

Quelle: AK-Beschäftigtenbefragung

Grafik: Arbeitskammer



Ist doch nur Arbeit ... Eben NICHT!

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

Besucht unsere aktuellen Seminare:

**Künstliche Intelligenz - Ge-
kommen um zu bleiben.**

09.09. - 10.09.2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Datenschutz und Daten-
sicherheit im Büro der
Interessenvertretungen**

10.09.2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

**BGM - Mit resilienten Be-
schäftigten und Organisa-
tionen gut durch die Krisen?**

30.09.2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

Jetzt buchen!



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

BEST

best-saarland.de

Das schwarze Brett der Moderne

SOCIAL MEDIA Was Beschäftigte bei der Nutzung sozialer Medien beachten sollten

Social Media Plattformen bieten vielfältige Möglichkeiten, Informationen zu streuen und sich auszutauschen. Das gilt auch für Interessenvertretungen und Beschäftigte. Wer jedoch Dinge posted, die in Verbindung zum Arbeitsplatz stehen, sollte einige grundsätzliche Regeln beachten.

Von Thomas Hau

Das schwarze Brett ist am Arbeitsplatz inzwischen praktisch zu so etwas geworden, was man noch aus alten Spionagefilmen kennt: ein toter Briefkasten. Auch das Informieren über das Intranet läuft mal besser oder auch schlechter. Was aber recht gut funktioniert, ist Informationen über die Smartphones der Beschäftigten zugreifbar zu machen. Das kann über betriebliche Apps erfolgen, die man sich freiwillig installieren kann, oder ganz einfach über die üblichen Social Media Plattformen wie Instagram, Facebook, X oder TikTok.

Aber unabhängig davon, ob man jetzt als Interessenvertretung postet oder als Beschäftigter: Man kriegt ein Gefühl dafür, dass es nicht ganz dasselbe ist, etwas in einer Mitarbeiterapp zu posten, auf die nur Beschäftigte Zugriff haben, oder auf TikTok. Das mussten auch zwei Azubis feststellen, die „witzige“ Videos im Ausbildungsbetrieb von ihren Kollegen gedreht und auf TikTok gepostet haben. Die Videos zeigten gestellte Kundentelefonate und Kollegen, die bei der Arbeit einschlafen – so sah es jedenfalls aus. Den Azubis wurde gekündigt und wie das Gericht bestätigte – zurecht. Aber es sei doch alles nur Satire und Comedy gewesen argumentierten sie. Das sah das Gericht anders: Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Kollegen, Nutzung von Fotos und Videos von Personen ohne deren Erlaubnis, Drehen von Videos am Arbeitsplatz ohne Erlaubnis des Arbeitgebers und natürlich wurde auch das Verplumpen von Ausbildungszeit angebracht. Comedy ist eine Kunstform, die



Lustige Fotos und Videos aus dem Betrieb finden im Netz viel Anklang. Doch nicht mit allem, was Beschäftigte posten, sind ihre Arbeitgeber einverstanden. Das kann unangenehme Konsequenzen nach sich ziehen.

auch als solche zu erkennen sein muss und keine nachträgliche Ausrede, die als Notbremse immer funktioniert.

Dieses Gerichtsurteil ist bedeutsam. Nicht, weil es irgendwie außergewöhnlich ist, sondern einfach, weil es darstellt, dass Social Media kein rechtsfreier Raum ist, auch wenn es leider zu oft so aussieht. Die Meinungsfreiheit und auch die Freiheit, das zu posten, was man mag, hat dort seine Grenzen, wo die Rechte anderer betroffen sind. Anders ausge-

Besonnenheit und Respekt sind elementar

drückt: Wer Foto-, Bild- und Markenrechte anderer nicht beachtet, bewegt sich generell auf dünnem Eis. Und wer andere diskreditiert, auch. Wenn es sich dabei um den eigenen Arbeitgeber handelt, kann das eben auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Oft bleibt es jedoch bei einem ernstem Gespräch oder einer Abmahnung.

Dieser negative Effekt lässt sich aber relativ einfach durch Besonnenheit und Respekt vermeiden. Die Chancen, über Social Media wahrgenommen zu werden, sind so groß wie in keinem anderen Medium. Und das sollte man sich nicht selbst nehmen. Das wissen auch Arbeitgeber. Die meisten

freuen sich durchaus, wenn sich Personen in Social Media als Beschäftigte eines Unternehmens zu erkennen geben und auch noch über ein gutes Betriebsklima oder ähnliches berichten. Diese Glaubwürdigkeit kann der Arbeitgeber mit seinen eigenen Posts überhaupt nicht erreichen. Auch für Interessenvertretungen ist Social Media ein hervorragendes Medium, um beispielsweise über die anstehende Betriebsratswahl zu informieren, zur Wahl aufzurufen oder über Streiks, Tarifrunden und ähnliches zu berichten.

Aber bei allem gilt es, die Rechte anderer zu beachten: Fotos nur mit Erlaubnis der abgebildeten Personen zu nutzen, das Urheberrecht für Fotos, Markenzeichen und Sounds zu beachten und es sich zu verkneifen, Betriebsgeheimnisse zu posten oder beleidigend zu werden. Niemand, auch kein Arbeitgeber, möchte in Social Media öffentlich diskreditiert werden. Das möchte man ja auch selbst nicht. Wer das beachtet und respektvoll handelt, dem eröffnen sich mit Social Media in der betrieblichen Kommunikation – und darüber hinaus – neue und vielversprechende Chancen, wahrgenommen zu werden und etwas zu bewirken.

Thomas Hau ist BEST-Berater.



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

Zahlung der Waisenrente auch in Übergangszeiten

RENTENVERSICHERUNG

Kinder, die ein Elternteil oder sogar beide Eltern verloren haben, haben grundsätzlich bis zum 18. Lebensjahr Anspruch auf eine gesetzliche Waisenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser Anspruch verlängert sich maximal bis zum 27. Geburtstag, sofern die Waisen einer Schul- oder Berufsausbildung oder einem Freiwilligendienst nachgehen. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung Bund hin. Weiter heißt es, auch in den sogenannten Übergangszeiten, also in der Zeit zwischen einzelnen Ausbildungsstationen, könne eine Waisenrente gezahlt werden. Dafür dürfe die Übergangszeit aber höchstens vier Monate betragen. Dauere die Übergangszeit länger, falle die Waisenrente weg und könne erst mit Beginn der neuen Ausbildung oder des Freiwilligendienstes wieder beantragt werden, so die Deutsche Rentenversicherung. **tmn**

Wie man aus Absagen die richtigen Schlüsse zieht

BEWERBUNG Eigene Fähigkeiten analysieren

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten einen Job zu suchen, dauert oft länger als gewünscht. Hatte man im Vorstellungsgespräch ein gutes Gefühl, bekommt aber trotzdem eine Absage, ist der Frust in aller Regel groß. „Ein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken, ist das aber nicht“, stellt Karriereberaterin Jutta Boenig klar. Wichtig sei es hingegen, den Bewerbungsprozess, der nicht zum gewünschten Erfolg geführt hat, genau zu analysieren und sich selbst auf den Prüfstand zu stellen. Wenig Sinn macht es aus Sicht von Boenig, das Unternehmen, von dem man eine Absage bekommen hat, nach den Gründen dafür zu fragen. „In der Regel ist die Antwort oberfläch-

lich“, sagt Boenig. Viele Firmen lieferten nach Absagen nur Phrasen. Nach dem Motto: „Da hat eine Nuance nicht gepasst.“ Das bringe einen auf der Jobsuche nicht weiter.

Zielführender sei es, auszuloten, wie man selbst eigentlich auf andere wirkt. Kann ich andere überzeugen – und wenn nicht: Was genau fehlt mir an dieser Stelle? Wie komme ich bei anderen überhaupt grundsätzlich an? Was macht meine Persönlichkeit genau aus? „Man kann diese Fragen mit dem Partner oder der Partnerin durchgehen oder auch gute Freunde fragen“, erklärt Boenig. Wer nicht weiterkommt, könne sich auch professionelle Hilfe holen. **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.



WIR MACHEN GUTE ARBEIT
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.



8.10.2025

ab 9 Uhr

**E-Werk
Saarbrücken**

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK-Filmtage

Kino achteinhalb Saarbrücken

Freitag, 20. Juni, bis Mittwoch, 2. Juli

Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Rechtsschutzsaal Bildstock

Samstag, 21. Juni, 10.30 Uhr

Treffpunkt: Kleiner Marktplatz Bildstock um 10.15 Uhr

Anmeldung: info@rechtsschutzsaal.de

Aktionstage zur Grenzgängerberatung

Großer Saal der Arbeitskammer des Saarlandes

Mittwoch, 25. Juni, ab 9.30 bis 15 Uhr

AK-Transformationstalk „Ausbildungsgarantie in Österreich – ein Modell für das Saarland“

Online-Veranstaltung über Teams

Donnerstag, 26. Juni, 12 bis 13 Uhr

„Hass zerstört die Demokratie!“ – Eine Rede von Prof. Dr. Michel Friedman zur Verteidigung der Demokratie

Ausgebucht, es besteht noch die Möglichkeit, am Livestream über You-Tube teilzunehmen.

Montag, 7. Juli, 18 Uhr

Infos: www.arbeitskammer.de/aktuelles/veranstaltungen

SAVE THE DATE: Mitbestimmungsmesse 2025

E-Werk Saarbrücken

Mittwoch, 8. Oktober, ab 9 Uhr

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

Für Betriebs- und Personalräte

Künstliche Intelligenz – Gekommen, um zu bleiben: Folgen der KI am Arbeitsplatz und Grundlagen der Mitbestimmung

Dienstag, 6. September, bis Mittwoch, 7. September

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Datenschutz und Datensicherheit im Büro der Interessenvertretungen

Wie Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte

Datenpannen vermeiden

Mittwoch, 7. September

AK-Bildungszentrum, Kirkel

BGM – Mit resilienten Beschäftigten und Organisationen gut durch die Krisen?

Dienstag, 30. September

AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



Ausbildungsgarantie in Österreich

AK-TRANSFORMATIONSTALK

Am Donnerstag, 26. Juni, 12 bis 13 Uhr, findet der nächste AK-Transformationstalk statt. Diesmal geht es um das Thema „Ausbildungsgarantie in Österreich – ein Modell für das Saarland“. Dabei wird mit Prof. Dr. Marcus Eckelt von der TU Berlin diskutiert, wie die Ausbildungsgarantie in Österreich funktioniert, welche Rolle die „Überbetriebliche Ausbildung“ dabei spielt und wie das als Modell für das Saarland gestaltet werden könnte. Die AK-Transformationstalks sind fachliche Dialoge über die Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation. Im Mittelpunkt stehen konkrete Gestaltungsansätze einer aktiven Transformationspolitik im Sinne der Beschäftigten im Saarland. Unterschiedlichste Themen werden in monatlich stattfindenden einstündigen Terminen mit entsprechenden Expertinnen und Experten diskutiert – von sozialverträglicher Mobilitätswende über Kommunalfinanzen bis hin zu Kreislaufwirtschaft oder wirtschaftliche Mitbestimmung. **red**

Anmeldung: www.arbeitskammer.de/transformationstalk

„Mit kritischem Blick!“

AK-FILMTAGE

Bei den 17. AK-Filmtagen vom 20. Juni bis 2. Juli im Saarbrücker „Kino achteinhalb“ geht es um gesamtgesellschaftliche Fragen, 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. Die Eröffnung ist am Montag, 23. Juni, um 17 Uhr. Die Teilnahme ist frei. Es wird um Anmeldung gebeten. **red**

www.arbeitskammer.de/filmtage2025

63 %

der Beschäftigten in Deutschland

haben 2024 trotz Krankheit gearbeitet. Das ergab eine Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit, berichtet die Gewerkschaft ver.di auf ihrer Website. Demnach lag der Anteil der Frauen (67 Prozent), die trotz Krankheit gearbeitet haben, über dem der Männer (59 Prozent). Die Berufsgruppen, in denen Beschäftigte am häufigsten krank arbeiten, sind Reinigungsberufe, Lehr- und Erziehungsberufe sowie Gesundheitsberufe. **red**

49 %

aller Beschäftigten in

Deutschland waren 2024 in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt. Damit blieb die Tarifbindung im Vergleich zu den Vorjahren konstant. Wie das Statistische Bundesamt weiter mitteilt, war die Tarifbindung im Vergleich der Bundesländer in Bremen (56 %), im Saarland (54 %) und in Nordrhein-Westfalen (51 %) am höchsten. Die geringste Tarifbindung wiesen hingegen die Länder Sachsen (42 %), Berlin (44 %), Thüringen (45 %) und Schleswig-Holstein (46 %) aus. **red**

28 %

der Arbeitskräfte in der

Landwirtschaft waren 2023 Saisonkräfte. Wie das Statistische Bundesamt zum Start der Spargelsaison im April dieses Jahres mitgeteilt hat, waren von März 2022 bis Februar 2023 von den bundesweit 875.900 Arbeitskräften in der Landwirtschaft 242.800 als Saisonarbeitskräfte angestellt. In Hamburg und Rheinland-Pfalz waren anteilig die meisten Saisonarbeitskräfte (49%) im Einsatz. Am niedrigsten war der Anteil mit 9 Prozent im Saarland, in Bremen (9%) und Berlin (8%). **red**

Väteranteil geht auf 25,8 Prozent zurück

ELTERNGELD 2024 gab es weniger Bezieher als 2023



Wenn ein Baby kommt, gehen Mütter deutlich länger in Elternzeit als Väter.

Rund 1,67 Millionen Frauen und Männer in Deutschland haben im Jahr 2024 Elterngeld erhalten. Das waren rund 95.000 oder 5,4 Prozent weniger als im Jahr 2023. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, ging der Väteranteil 2024 leicht zurück auf 25,8 Prozent (2023: 26,2 %). Dies ist der erste nennenswerte Rückgang. Seit 2015 ist der Väteranteil kontinuierlich angestiegen, damals hatte er noch bei 20,9 Prozent gelegen. Der Väteranteil gibt den Anteil der männlichen Bezieher an allen Elterngeldbeziehenden an. Er würde also genau 50 Prozent betragen, wenn bei allen Kindern sowohl der Vater als auch die Mutter gleichermaßen Eltern-

geld beziehen würden. Spitzenreiter im Bundesländervergleich mit einem Väteranteil von 29,5 Prozent im Jahr 2024 war – wie im Vorjahr – Sachsen, gefolgt von Baden-Württemberg (28,1 %) und Bayern (27,8 %). Am niedrigsten lag der Väteranteil 2024 – ebenfalls wie im Vorjahr – im Saarland (20,6 %).

Die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs lag bei den Frauen im Jahr 2024 unverändert bei 14,8 Monaten. Die von Männern angestrebte Bezugsdauer war mit durchschnittlich 3,8 Monaten dagegen deutlich kürzer und im Vergleich der vergangenen Jahre praktisch konstant (2023: 3,7 Monate; 2022: 3,6 Monate). **red**

3.973

Euro brutto haben Vollzeitbeschäftigte mit

anerkannter Berufsausbildung im April 2024 durchschnittlich verdient. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, verdienten Beschäftigte in Ausbildungsberufen mit Tourismusbezug häufig unterdurchschnittlich. So erhielten vollzeitbeschäftigte Flugbegleiter durchschnittlich 3.821 Euro. Kellner verdienten durchschnittlich 2.785 Euro und somit über 1.000 Euro weniger als der Durchschnitt aller Beschäftigten mit Ausbildungsabschluss. Fluglotsinnen verdienten 2024 mit 11.123 Euro brutto hingegen überdurchschnittlich und erhielten damit gut das Dreifache des Verdienstes von Reiseverkehrskaufleuten (3.454 Euro). **red**

PTBS kann Folge eines Arbeitsunfalls sein

URTEIL Posttraumatische Belastungsstörung anerkannt

Eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) kann als Folge eines Arbeitsunfalls anerkannt werden – auch dann, wenn es unmittelbar nach dem Ereignis keine äußerlich erkennbare psychische Reaktion gab. Auf ein entsprechendes Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Potsdam verweist das Rechtsportal „Anwalt-auskunft.de“. Der Entscheidung zufolge muss eine Erstschädigung im Sinne eines psychischen Traumas nicht sichtbar sein, um später als PTBS diagnostiziert zu werden. Verhandelt wurde der Fall eines Mannes, der bei der Arbeit Zeuge eines Unfalls wurde, bei dem eine S-Bahn entgleiste. Körperlich wurde der Mann nicht verletzt, erlebte den Unfall aber aus nächster Nähe und eilte durch die entgleisten Waggons, um nach Verletzten

zu sehen. Noch am selben Tag nahm er seine Arbeit wieder auf. Erst Wochen später suchte er ärztliche Hilfe wegen Schlafstörungen, Nervosität und Albträumen auf. Es wurde eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) diagnostiziert, die zu einer langen Arbeitsunfähigkeit führte. Die Unfallkasse lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall mit der Begründung ab, der Kläger habe keine unmittelbare psychische Reaktion gezeigt. Das Gericht entschied, dass der Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen und die PTBS als Folge anzusehen sei. Das Gericht betonte, dass die Diagnose nicht zwingend eine unmittelbare, sichtbare Reaktion am Unfallort erfordere. **tmn**

Aktenzeichen L 3 U 24/20

Klare Ziele und feste Routinen

WORK-LIFE-BALANCE

Die Work-Life-Balance wiederherzustellen, geht oft auch mit kleinen Veränderungen, schreibt Bastian Hughes, Karrierecoach und Podcaster in einem Beitrag auf Xing. Er empfiehlt, mit kleinen Auszeiten zu beginnen, indem sich Berufstätige 15 Minuten am Tag nur für sich reservieren – ohne Handy und Ablenkung. Gerade anfangs kann man sich in dieser Zeit auch überlegen, was einem wichtig ist und was man ändern möchte. Wer klare Ziele für seine ideale Work-Life-Balance hat, tut sich auch leichter, in kleinen Schritten darauf hinzuwirken. Allgemein helfen feste Routinen dabei, sich weniger schnell vom stressigen Alltag überwältigt zu fühlen. Mit einem kleinen Abendspaziergang etwa kommt man besser zur Ruhe und hat mehr Energie für den nächsten Tag. Ohnehin sei es hilfreich, die Dinge im Alltag zu identifizieren, die einem Energie rauben. Womöglich gibt es einfache Wege, sich davon im Joballtag besser abzugrenzen und wieder mehr Freude bei der Arbeit zu verspüren. Dazu müsse man auch lernen, Nein zu sagen, so der Coach. **tmn**

Anzeige

weiterbildungsportal.saarland

**WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND**



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

Für Privatpersonen

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

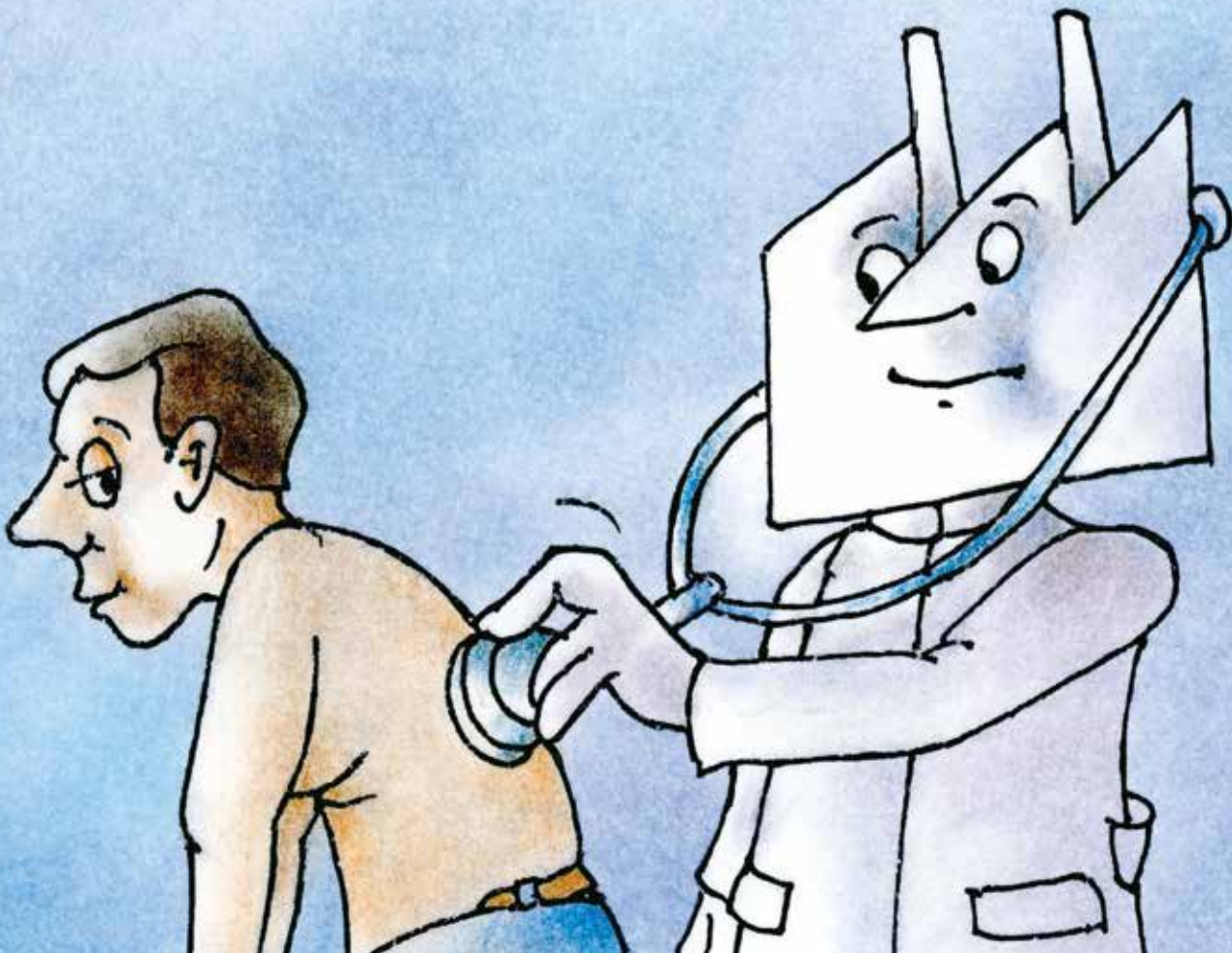
Für Unternehmen

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

Für Bildungsanbieter

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





Zeichnung: Kurt Heinemann

Betriebsärzte sind Mediziner mit Fachwissen und Fürsorge

BETRIEBSARZT Es geht um Schutz und Vorsorge, nicht um Kontrolle

Gesetzlich vorgeschrieben sind sie in jedem noch so kleinen Betrieb. Doch weder den Arbeitgebern ist das immer bewusst, noch wissen die Beschäftigten, dass es sie zu ihrem eigenen Schutz geben muss. Was Betriebsärzte machen sollen – und wo ihre Grenzen sind.

Von Katja Sponholz

Es könnte ja so praktisch sein! Mal eben auf dem Weg zur Kantine beim Betriebsarzt anhalten und sich schnell ein Rezept ausstellen lassen – statt ewig in der Hausarztpraxis zu warten. Oder sollte man vielleicht besser ihm gegenüber misstrauisch sein, weil er womöglich meine Vorerkrankungen beim Chef ausplaudert oder meine nächste Krankmeldung einkassiert? Keine Frage, mit einem Betriebsarzt verbindet man viele Vorstellun-

gen. Und viele – wie diese Beispiele – sind schlichtweg falsch. Denn, so Dr. Jan Berner, der stellvertretende Vorsitzende des Landesverbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte im Saarland: „Wir behandeln keine Erkrankung, wir rezeptieren keine Medikamente, wir unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, und wir überprüfen auch nicht die Rechtmäßigkeit von Krankmeldungen!“

Und doch ist der Einsatz von Betriebsärzten nach dem Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Wofür aber brauche ich sie konkret – wenn nicht nur als kompetente Erste Hilfe bei einem Arbeitsunfall oder für die jährliche Gripeschutz-Impfaktion für die Belegschaft?

Aus Sicht von Dr. Berner haben Betriebsärzte einen ganz besonderen Stellenwert: „Wir sind die einzigen Mediziner, die einen

Zusammenschluss und eine Kongruenz schaffen können zwischen der gesundheitlichen Situation und den Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.“

Nach Meinung von Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer, spielt der Betriebsarzt bei der Bewertung von Arbeitsplätzen eine wichtige Rolle. „Nur dieser kann sie aus arbeitsmedizinischer Sicht beurteilen und mögliche Gefahren für Beschäftigte einschätzen!“ Und auch bei einer Wiedereingliederung sei sein Urteil wichtig, „damit alle notwendigen Vorkehrungen am Arbeitsplatz getroffen und die Beschäftigten keinen weiteren oder zusätzlichen Belastungen ausgesetzt werden“, erklärt Kessler.

Beispiel: Wenn ein 50-jähriger Schichtarbeiter eines Produktionsbetriebes einen Herzinfarkt

hatte und wieder in den Job zurückkehren möchte, dann würde Dr. Berner gemeinsam mit ihm beraten, ob Nachtschichten seine Gesundheit zu stark gefährden könnten.

Entscheidend sei laut Kessler dabei immer, dass sich ein Arzt nicht nur auf theoretische Beschreibungen verlasse, sondern den Arbeitsplatz auch wirklich vor Ort überprüfe. Das tut Jan Berner, seit 15 Jahren Arbeitsmediziner, auch bei so genannten Gefährdungsbeurteilungen: „Die Frage ist: Wie kann ich individuell dafür sorgen, dass die Gesundheit nicht leiden muss. Welche Gefahren gibt es, und durch welche Maßnahmen kann ich sie minimieren?“, so Berner.

Manche Arbeitgeber überlegen bei Büroarbeitsplätzen beispielsweise, Physiotherapie oder wöchentliche Gymnastik anzubieten. „Tolle Ideen, aber ich rate dann eher dazu, höhenverstellbare Schreibtische bereitzustellen“, sagt Berner. Und tatsächlich würden immer mehr Unternehmen dies als tatsächlichen Benefit erkennen, um muskuläre Belastungen zu reduzieren.

Zusätzlich zu freiwilligen Angeboten gibt es natürlich auch eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die zwingend vorgeschrieben ist – etwa, wenn Beschäftigte Kontakt mit Gefahrstoffen haben. Ansonsten jedoch ist das, was ein Betriebsarzt rät und anbietet, für die Arbeitnehmer freiwillig. Doch nicht alle empfinden das auch als Chance. „Manche Mitarbeiter

sind reserviert oder sorgen sich um ihren Arbeitsplatz“, schildert der Betriebsarzt. Er sage dann immer: „Es passiert hier nichts. Ich nehme kein Blut ab und ich impfe auch nicht, wenn Sie damit nicht einverstanden sind!“

Und natürlich dürfe ein Betriebsarzt auch nicht die Atteste vom Hausarzt kontrollieren. „Allerdings ist es Aufgabe des Betriebsarztes, wenn es in einem Bereich besonders viele Krankmeldungen gibt, festzustellen, ob diese mit dem Arbeitsplatz selbst zusammenhängen.“ Auf solche Gesundheitsstörungen müsse er dann reagieren: Indem er beispielsweise Hebehilfen veranlasse, wenn in einem Produktbereich, in dem viel getragen werde, Mitarbeiter ständig Rückenbeschwerden haben.

In dem Dreieck mit Arbeitgeber, Arbeitnehmer/Betriebsrat und Betriebsarzt sieht sich Jan Berner vor allem der Gesundheit der Beschäftigten verpflichtet. Manche von ihnen kämen inzwischen auch mit ärztlichen Befunden zu ihm und fragten um Rat, was dies bedeute und wie sie sich nun verhalten sollten. „Zum Glück muss ich die Patienten nicht im Zehn-Minuten-Takt versorgen, wie es heute bei Hausärzten üblich ist“, gibt Berner zu. So habe er nämlich die Möglichkeit, den Beschäftigten erst einmal in Ruhe ihre Krankheit zu erklären. „Als Betriebsarzt sehe ich mich da auch in einer Lotsenfunktion.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Dokumentation hilft bei Anerkennung

ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNG

1 Nach Ansicht von Andrej Kessler, Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer, sind die gesetzlich vorgeschriebenen und vom Betriebsarzt durchgeführten Vorsorgen für die Beschäftigten auch deshalb besonders wichtig, „weil dadurch arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten rechtzeitig erkannt und auch dokumentiert werden“. Durch die Dokumentation hätten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Vorteil bei der Anerkennung von Berufskrankheiten gegenüber den Unfallversicherungsträgern. **ks**

Ganzheitlicher Ansatz bei der Vorsorge

AUCH ERNÄHRUNGSBERATUNG

2 Betriebsärzte können seit zwei Jahren auch für die ganzheitliche Vorsorge der Mitarbeitenden eingesetzt werden. „Ein Betriebsarzt hat die Möglichkeit, auf alle individuellen gesundheitlichen Probleme, Risiken oder Zufallsbefunde einzugehen und unterstützt die Beschäftigten durch entsprechende Beratung bzw. Empfehlungen zwecks weiterer Vorgehensweise“, sagt Arbeitsmediziner Dr. Jan Berner. Zum Beispiel könne er einem Mitarbeiter, der massives Übergewicht habe, offen darauf ansprechen und ihm deutlich machen, dass dies eine Gesundheitsgefahr darstelle. Auch eine individuelle Ernährungsberatung sei möglich. Bei Zufallsbefunden, etwa einem schwarzen Hautkrebs, würde er direkt die Behandlung in einer Hautklinik empfehlen. **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, Tel.: 0681 4005-328, -322 und -336

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



Gibt es in einem Produktbereich, in dem viel getragen werden muss, besonders häufig Beschäftigte mit Rückenbeschwerden, ist es Aufgabe des Betriebsarztes darauf zu reagieren, indem er beispielsweise Hebehilfen veranlasst.



Markus Bachmann trägt als Umwelttechnologie für Abwasserbewirtschaftung eine große Verantwortung. Dabei ist er nicht nur an der Kläranlage, sondern auch im Labor tätig.

Die Technik bleibt in diesem Beruf nie stehen

PORTRÄT Markus Bachmann ist Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung

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

Wenn es Fachleute wie ihn nicht geben würde, dann ginge es der Saar und ihren Nebenflüssen schlecht. Dann würde die Wasserqualität deutlich leiden - und mit ihr die gesamte Tier- und Pflanzenwelt. Denn Markus Bachmann ist Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung beim Entsorgungsverband Saar (EVS). Er und seine Kollegen an den rund 140 Kläranlagen im Saarland sorgen dafür, dass das Abwasser aus privaten Haushalten, öffentlichen Einrichtungen und Gewerbebetrieben wieder sauber in die Gewässer gelangt.

„Da hat man schon ein gutes Gewissen“, sagt der 32-Jährige. „Ich weiß, dass ich etwas Sinnvolles mache!“ Zum EVS und zur Kläranlage in Saarlouis kam er jedoch über Umwege. Zwar hatten ihn Naturwissenschaften und Technik immer interessiert, zunächst studierte er jedoch einige Jahre Biotechnik und Pharmazietechnik. Bis er sich auf Rat einer früheren Schulkollegin schließlich mit 25 Jahren beim EVS für einen Ausbildungsplatz (damals noch als „Fachkraft für Abwassertechnik“) bewarb. Und ab dann machte ihm das Lernen Spaß: „Vieles, was im Studium nur sehr schwammig theoretisch erklärt wurde, konnte ich hier konkret in der Praxis kennenlernen und deutlich besser verstehen“, schildert Bachmann. Mit Erfolg: Seine Ausbildung schloss er als einer der Landesbesten ab, anschließend absolvierte er noch die zweijährige Fortbildung zum Abwassermeister.

Seine Tätigkeit beim EVS ist heute durch große Verantwortung und auch eigenständiges Arbeiten in der Abwasseranalytik geprägt. In seiner Regelschicht von 6 bis 14.30 Uhr pflegt und wartet er nicht nur die Messtechnik, sondern verbringt etwa die Hälfte der Zeit im Labor. Einer der Schwerpunkte sind dabei die Proben, die er im Zu- und Auslauf der Anlage nimmt. „So sehen wir, was in die Anlage einläuft und worauf sie eingestellt werden muss“, erläutert er. Vor allem die Proben am Auslauf seien wichtig, weil sie zeigen, wie die Qualität des gereinigten Abwassers ist und ob die Grenzwerte bei den chemischen Parametern eingehalten werden. Das besondere Augenmerk liegt dabei auch auf Stickstoff- und Phosphorverbindungen: „Sie können explizit dafür sorgen, dass das Gewässer kippt“, weiß der 32-Jährige. Hinzu kommt im ankommenden Abwasser eine organische Belastung, etwa durch Fäkalien, Küchenabfälle und Speisereste.

„Das Abwasser hat keine feste Konstante. Man kann heute nicht sagen, wie morgen die Zusammensetzung ist“, erläutert Markus Bachmann. Aber genau das macht auch das Abwechslungsreiche und die Herausforderung bei der Arbeit aus: Jeden Tag muss sorgfältig ge-

prüft und dann auch die richtige Konsequenz aus den Ergebnissen gezogen werden.

Neben Feuchttüchern, die Pumpen zusetzen, kann auch das Wetter eine Herausforderung sein: Denn während an normalen Tagen rund 20. bis 25.000 Kubikmeter durch die Anlage geleitet werden, können es bei langen Regenphasen bis zu 40.000 Kubikmeter pro Tag sein. Dennoch müssen die Umwelttechnologe immer die Nerven bewahren und den Überblick behalten. „Der worst case wäre, wenn wir im Labor falsche Werte erheben würden. Das hätte sowohl negative Folgen für die Abwasseraufbereitung als auch die Klärschlammbehandlung.“ Über seine Verantwortung sei er sich daher auf jeden Fall bewusst: „An gewissen Sonden schaue ich lieber dreimal drüber, ob sie richtig kalibriert und angeschlossen sind.“

Nach wie vor hat er große Freude an der Arbeit: „Was für mich immer wieder faszinierend ist, ist die biologische Reinigungsstufe“, sagt Bachmann. Zu sehen, dass Bakterien Abwasser von bestimmten Stoffen befreien könnten, sei einfach beeindruckend. Und auch den Ausblick in die Zukunft finde er sehr spannend: „Auch hier bleibt die Technik, etwa in Form einer vierten Reinigungsstufe, die sich mit Mikro-Verunreinigungen befasst, oder der Einsatz von KI natürlich nicht stehen.“ Für den 32-Jährigen steht außer Frage, dass es richtig war, zum EVS zu wechseln. Und seine Karriere muss ja noch nicht vorbei sein. „Irgendwann mal im Verband eine Anlage selbst zu führen, das wäre schon ein guter Schritt in die richtige Richtung.“

Ich weiß, dass
ich etwas
Sinnvolles
mache.



HINTERGRUND

- Für die dreijährige Ausbildung Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung ist keine bestimmte Schulbildung vorgeschrieben. Im Vorläuferberuf „Fachkraft für Abwassertechnik“ wurden überwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss eingestellt.
- In der Ausbildung erhält man im öffentlichen Dienst zwischen 1.218 und 1.314 Euro. Ausgelernt verdient man laut ausbildung.de durchschnittlich 3.500 Euro brutto im Monat. Dann gibt es mehrere Weiterbildungsmöglichkeiten, etwa zum Abwassermeister. ks

Wie die Kommunen sich gegen den Klimawandel wappnen

SERIE Merzig will unter anderem das Bewusstsein in der Bevölkerung stärken

Für die saarländischen Kommunen sind die Herausforderungen größer denn je: Um gemäß den Klimaschutzzielen den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken, müssen sie vor Ort enorme Anstrengungen unternehmen. Zugleich müssen sie sich wappnen für immer öfter auftretende Hitze- und Dürreperioden sowie Extremwetterereignisse. Wie setzen die fünf Kreisstädte und die Landeshauptstadt all das um? Wo liegen mögliche Probleme? Den Auftakt der Serie macht die Kreisstadt Merzig mit rund 32.000 Einwohnern.

Von Benjamin Rannenberg

Die Kreisstadt im Nordwesten des Saarlandes hat in letzter Zeit eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, um sich an die Folgen des Klimawandels anzupassen und vor allem auf Starkregen, Hochwasser, Hitze und Dürre zu reagieren. Wie die Stadtverwaltung auf Anfrage mitteilte, wurde ein Starkregenkonzept erstellt, die Hochwasserschutzdämme überprüft und modernisiert, das Hochwasserpumpwerk auf seine Kapazitäten getestet und am Klosterberg ein Regenrückhaltebecken gebaut. Die Stadt beteiligt sich an der „Aktion Wasserzeichen“, wovon sie sich erhofft, widerstandsfähiger gegenüber Starkregenereignissen zu werden und eine nachhaltige Wassernutzung zu fördern. Außerdem setzt Merzigs Stadtverwaltung auf die Pflanzung klimaresistenter Baumarten, die längere Trockenheit überstehen.

Im April hat die Klimaanpassungsmanagerin Johanna Tilk bei der Kreisstadt Merzig ihre Arbeit aufgenommen. Zum Verständnis: Klimaanpassung meint, dass sich der Mensch auf die unvermeidbaren Folgen des Klimawandels und Extremwetterereignisse vorausschauend einstellt. Vor allem soll die neue Managerin ein Klimaanpas-



Die Stadt Merzig hat ein Starkregenkonzept erstellt und beteiligt sich an der „Aktion Wasserzeichen“, um widerstandsfähiger gegenüber Starkregenereignissen zu werden

sungskonzept erarbeiten, heißt es. „Bevor wir Maßnahmen umsetzen, müssen wir wissen, wo die Stadt besonders verwundbar ist – sei es durch Hitze, Starkregen oder andere Wetterextreme. Ziel ist es, diese Risiken systematisch zu erfassen und darauf aufbauend ein wirksames Anpassungskonzept für Merzig zu entwickeln“, sagt Johanna Tilk.

Balkonkraftwerke kostenlos testen

Als interessante Projekte hebt Merzigs Stadtverwaltung zwei Initiativen hervor, die das Bewusstsein für Klimaschutz und Klimaanpassung in der Bevölkerung stärken und die Energiewende auf lokaler Ebene vorantreiben sollen: Zum einen ermöglicht das Projekt „Klimaschutz in kleinen Kommunen und Stadtteilen“ (KlikKS) den Merzigerinnen und Merzigern, Balkonkraftwerke für zwei Wochen kostenfrei auszuleihen und zu testen. Und die Stadt bietet in Herbst- und Wintermonaten eine kostenfreie Thermografie-Aktion an. Dabei besuchen Klimaschutzmanager und -managerinnen interessierte Eigen-

heimbesitzer und machen mit einer Thermografie-Kamera sichtbar, wo Wärme beim Heizen verloren geht. Dazu werden gemeinsam mit der Verbraucherzentrale Saarland Veranstaltungen zum Thema energetische Sanierung angeboten.

Keine Frage: Die vorgegebenen Klimaziele aus dem Klimaschutzgesetz des Bundes und das Klimaanpassungsgesetz fordern auch von Merzig einen riesigen Kraftakt. Während Förderprogramme oft kurzfristig ausgelegt seien, erfordern viele Maßnahmen hohe Investitionen. Um die Klimaschutzziele zu erreichen, müsse vor allem „die Sanierungsquote im privaten Sektor massiv gesteigert werden“. Nur über „eine finanzierbare Sanierung“ könne das funktionieren. Der Ausbau erneuerbarer Energien (Windkraft) müsse mit den verschiedenen Interessen in Einklang gebracht werden. Und nicht zuletzt sei es wichtig, dass Maßnahmen für den Klimaschutz von möglichst vielen angenommen und unterstützt werden, so die Stadtverwaltung.

Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.

Mehr Infos zum Klimaschutz in Merzig: www.merzig.de/leben-in-merzig/umwelt-und-klimaschutz/klimaschutz/

„Die Schulsozialarbeit braucht politische Rückendeckung“

INTERVIEW Die LAG Schulsozialarbeit will die Probleme der Berufsgruppe sichtbar machen

Cybermobbing, familiäre Probleme, psychische Belastungen: Die Handlungsfelder der Schulsozialarbeit werden immer größer und komplexer. Doch es fehlt an Personal und struktureller Verankerung. Derzeit rufen im Saarland eine Gruppe von Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern eine Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) ins Leben. Im Interview mit der AK-Konkret schildern ihre beiden Sprecherinnen Janina Wolf und Ariane Spengler, wie sich die LAG Gehör in der Politik verschaffen will und welche weiteren Aktivitäten sie plant. Die Fragen stellte Tabea Hust.

Was hat Sie zur Gründung einer LAG Schulsozialarbeit im Saarland bewogen?

Die Idee zur Gründung einer LAG Schulsozialarbeit im Saarland entstand im März 2024 – ein notwendiger Schritt, um der Schulsozialarbeit mehr Sichtbarkeit und Gewicht zu verleihen. Der gemeinsame Wunsch, Fachkräfte besser zu vernetzen und ihre Interessen stärker zu vertreten, war dabei entscheidend. Viele arbeiten an mehreren Schulstandorten, wodurch der kollegiale Austausch oft zu kurz kommt. Eine solche LAG soll Raum für Vernetzung, fachlichen Dialog und gemeinsame Interessenvertretung schaffen. Wir knüpfen an eine Initiative aus den 1990er Jahren an und möchten Impulse für starke Rahmenbedingungen und eine zukunftsfähige Schulsozialarbeit setzen.

Welche aktuellen und künftigen Herausforderungen sehen Sie für die Schulsozialarbeit im Saarland?

Zu den aktuellen und künftigen Herausforderungen der Schulsozialarbeit im Saarland zählen vor allem zunehmende Gewalt unter Schülerinnen und Schülern und wachsende psychische Belastungen. Zudem fehlen vielerorts passende Unterstützungsangebote. Schulsozialarbeiterinnen

und Schulsozialarbeiter werden immer mehr zur ersten Anlaufstelle bei Überforderung, familiären Problemen oder akuten Konflikten. Auch digitale Themen wie Cybermobbing fordern neue Kompetenzen. Trotz wachsender Bedeutung der Schulsozialarbeit mangelt es an Personal und struktureller Verankerung. Um wirksam zu bleiben, braucht Schulsozialarbeit politische Rückendeckung und bessere Rahmenbedingungen.

Wie organisiert sich die LAG und was sind ihre Ziele?

Die LAG organisiert sich in drei thematischen Arbeitsgruppen, um die formale Gründung und die damit verbundenen Aufgaben strukturiert voranzutreiben: Die AG Organisation und Gründung beschäftigt sich mit der formalen Struktur und dem organisatorischen Aufbau der LAG. Die AG Qualitätsentwicklung arbeitet an Konzepten zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Schulsozialarbeit im Saarland. Die AG Öffentlichkeitsarbeit hat das Ziel, die LAG und ihre Anliegen sichtbar zu machen und das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung der Schulsozialarbeit zu stärken. Die Arbeitsgruppen treffen sich in der Regel alle zwei bis drei Monate, um eine kontinuierliche und zielgerichtete Bearbeitung der jeweiligen Themen-

bereiche zu gewährleisten. Zur besseren Koordination und Vorbereitung der Treffen wurden mehrere Sprecherinnen bzw. Sprecher gewählt, die für verschiedene Themenbereiche wie etwa Netzwerkarbeit, interne Organisation, Qualitätsentwicklung oder Fachtagungen verantwortlich sind.

Welche Aktivitäten plant die LAG, um sich bekannt zu machen und als kompetente Stimme in politischen Entscheidungsprozessen gefragt zu sein?

Die LAG nutzt unterschiedliche Formate, um ihre Arbeit sichtbar zu machen und in politischen Entscheidungsprozessen Gehör zu finden. Dazu zählen Pressemitteilungen, Aktivitäten in den sozialen Medien, Austauschtreffen mit Kreiskoordinatorinnen sowie dem Ministerium für Bildung und Kultur. Darüber hinaus organisiert die LAG Veranstaltungen wie Fortbildungen und Fachtagungen. So hat sie im vergangenen Jahr ihre Arbeit auf der Jahresfachtagung „Schulsozialarbeit“ an der htw saar vorgestellt. Veranstaltungen dieser Art sind auch weiterhin vorgesehen. Perspektivisch ist zudem eine eigene Homepage geplant, die künftig weiterführende Informationen zur Verfügung stellen wird.



Ariane Spengler

(Foto: Foto Klotz) ist seit 2021 Schulsozialarbeiterin am Cusanus-Gymnasium und am Gymnasium Wendalinum in St. Wendel und Sprecherin für Öffentlichkeitsarbeit der LAG Schulsozialarbeit im Saarland.



Janina Wolf

(Foto: privat) ist seit 2018 Schulsozialarbeiterin an der Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle und Sprecherin für Öffentlichkeitsarbeit der LAG Schulsozialarbeit im Saarland.



Um den vielfältigen Problemen an Schulen wirksam entgegenzutreten zu können, braucht die Schulsozialarbeit bessere Rahmenbedingungen.

„Es geht um die Begegnung auf menschlicher Ebene“

JUBILÄUM Seit 50 Jahren hilft die TelefonSeelsorge Saar Menschen in Krisen

Die TelefonSeelsorge Saar freut sich immer über Interessierte, die ehrenamtlich bei ihr mitarbeiten möchten. Bewerben für den nächsten Ausbildungskurs kann man sich das ganze Jahr über per E-Mail an bewerbung@telefonseelsorge-saar.de oder unter Tel. 0681 96869-22 (Anrufbeantworter mit Rückruf). Der nächste Kennenlerntag ist am Freitag, 19. September, um 19 Uhr. Es wird um Anmeldung gebeten: bewerbung@telefonseelsorge-saar.de

Die evangelisch-katholische TelefonSeelsorge Saar feiert in diesem Jahr ihren 50. Geburtstag. Seit dem ersten Nacht-dienst am 10. März 1975 können Menschen in Krisensituationen hier anrufen, um ihre Sorgen und Nöte mitzuteilen. Träger der Einrichtung sind das Bistum Trier und die Evangelischen Kirchenkreise an der Saar.

Von Simone Hien

Manche Leute, die anrufen, haben seit ein, zwei oder sogar mehr Tagen mit niemandem gesprochen. Sie sind einsam – und Einsamkeit ist auch das vorherrschende Thema, weswegen die Menschen bei der evangelisch-katholischen TelefonSeelsorge anrufen, informiert Volker Bier. Der evangelische Leiter der ökumenischen Einrichtung ist Pfarrer, Supervisor, Pastoralpsychologe und Therapeut, der Psychologe Ulrich Monzel ist der katholische Leiter. Insgesamt arbeiten fünf hauptamtliche Mitarbeiter bei der TelefonSeelsorge Saar.

365 Tage im Jahr, 24 Stunden am Tag, ist das Telefon besetzt. Der Anruf – 2023 wurden der Jahresstatistik zufolge 9.556 Seelsorge- oder Beratungsgespräche geführt – ist kostenlos. Zu leisten ist das nur, weil sich rund 70 Ehrenamtliche, überwie-

gend Frauen, bei der TelefonSeelsorge Saar engagieren. Um den Hilfesuchenden in ihrer individuellen Krise angemessen begegnen zu können, werden die ehrenamtlich Mitarbeitenden ein Jahr lang in insgesamt 150 Stunden intensiv ausgebildet. Dann sind sie vorbereitet auf diese anspruchsvolle Aufgabe, die „oft sehr bereichernd ist“, wie Marit, die seit 15 Jahren bei der TelefonSeelsorge mitarbeitet, sagt. Bereichernd, weil viele „einfach gute Gespräche entstehen, weil am Ende ein anderer Mensch, der womöglich auch keinen Kontakt mehr zur Außenwelt hat,

Gespräche auf Augenhöhe

sagt: Wie gut, dass ich mit Ihnen reden konnte.“ Um mit „nicht ganz so einfachen Gesprächen“ umgehen zu können, gebe es regelmäßig Supervisionen. Für akute, schwierige Situationen gebe es immer die Möglichkeit, einen der Hauptamtlichen zu erreichen, erzählt Marit.

Bereichernd sei das Ehrenamt bei der TelefonSeelsorge auch, weil man – vor allem in der Ausbildung – sich selbst kennenlerne, ergänzt Bier. Er sagt: „Es geht um die Begegnung auf menschlicher Ebene. Wenn ich für unsere Arbeit eine Überschrift

finden müsste, würde ich sagen: Trau dich! Vertrau dich an! Sei du selbst, auch als Ehrenamtler. Nur wer „die eigenen Themen“ kenne, könne auch offen, wertschätzend und vor allem auf Augenhöhe mit den Menschen reden, die ihre Sorgen und Nöte anvertrauen.

Das tun sie nicht nur per Telefon, die Beratung findet auch per Mail, Chat und persönlich in den Räumen der TelefonSeelsorge statt. Die persönliche Beratung übernehmen die hauptamtlichen Mitarbeiter. Mit den unterschiedlichen Kanälen verschieben sich laut Volker Bier auch die Themen und das Alter der Ratsuchenden. Das Telefon sei „das Medium der 40- bis 70-Jährigen“. Dagegen waren – so steht es im Jahresbericht 2024 – im Jahr 2023 knapp über 50 Prozent der Ratsuchenden per Mail unter 30 Jahre alt. Das vorherrschende Thema der jüngeren Menschen waren Ängste. Bei den Anruferinnen und Anrufern – 59 Prozent davon waren weiblich und 40 Prozent männlich – geht es nach dem Thema Einsamkeit unter anderem um depressive Stimmung, körperliche Probleme, familiäre Beziehungen und ebenfalls Ängste. Deutlich weniger häufig als bei der Mail-Beratung kam am Telefon das Thema Suizid zur Sprache. „Das ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit, dass wir keine Tabus schaffen, dass wir aktiv ansprechen, ob jemand an Suizid denkt“, erläutert Bier. Denn es sei „eine Erleichterung, aussprechen zu können, was man in sich trägt. Unsere Stärke ist, dass wir in Beziehung gehen, jemandem ein Gegenüber anbieten, das wirklich zuhört“, betont er.

Die TelefonSeelsorge ist offen für jeden und erreichbar unter 0800 111 0 111, per Chat und per E-Mail – anonym und kostenlos. Außerdem gibt es eine persönliche Beratung in den Räumen der Beratungsstelle. Weitere Informationen: www.telefonseelsorge-saar.de



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telefonseelsorge möchten anonym bleiben.

„Wir müssen für unsere Demokratie entstehen“

1. MAI Mehr als 3.5000 Menschen nahmen teil

Mehr als 3.500 Menschen haben am Tag der Arbeit an der Demo und Kundgebung der Gewerkschaften zum 1. Mai in Saarbrücken teilgenommen. In diesem Jahr hatte der DGB dazu aufgerufen, unter dem Motto „Mach dich stark mit uns!“ auf die Straße zu gehen.

Vom Tbilisser Platz ging es bei strahlendem Sonnenschein ans Saarbrücker Schloss, wo Timo Ahr, der stellvertretende Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, in seiner Rede unter anderem auf die Ergebnisse des Koalitionsvertrags einging und betonte, der Kampf für das Bundestariftreugesetz habe sich gelohnt. Jetzt müsse es auch endlich kommen. Weiterhin forderte er mehr Verteilungsgerechtigkeit: Es könne nicht sein, „dass in unserem Land Milliardäre immer reicher werden, während viele Menschen kaum noch wissen, wie sie die steigenden Preise für Miete, Energie und Lebensmittel bezahlen sollen.“ Diese Schieflage gefährde den sozialen Zusammenhalt und unsere Demokratie. Wer Reichtum anhäuft, müsse endlich seinen gerechten Beitrag leisten. Dazu brauche es eine Vermögenssteuer, eine faire



Mehr als 3.500 Menschen gingen am 1. Mai auf die Straße.

Erbschaftssteuer und ein „knallhartes Vorgehen gegen Steuerflucht“. Die aktuelle Weltlage betreffend sagte Ahr: „Krieg wird nicht durch immer mehr Waffen und Aufrüstung gelöst. Krieg wird beendet durch Diplomatie, durch einen gemeinsamen Kraftakt, durch internationale Solidarität.“

Auch Hauptredner Michael Vassiliadis, Bundesvorsitzender der IG BCE, sagte, der Koalitionsvertrag trage „die Handschrift“ der Gewerkschaften. Zudem forderte er unter anderem „Standort-Patriotismus von deutschen Managern“. Zum Abschluss seiner Rede rief er zum gemeinsamen Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus auf: „Wir müssen wachsam sein und für unsere Demokratie einstehen.“ sh

Gute Entwicklung

SPARKASSE Bank blickt optimistisch in die Zukunft

Die Sparkasse Saarbrücken zeigt sich angesichts des Geschäftsjahres 2024 zufrieden. Wie der Sparkassen-Vorstand beim Jahrespressegespräch dargelegt hat, hat sich die Bilanzsumme leicht um 0,3 Prozent auf 7,97 Milliarden Euro erhöht. Damit belege die Sparkasse Saarbrücken weiterhin die Spitzenposition unter den saarländischen Sparkassen.

Insgesamt sei 2024 ein gutes Jahr gewesen, sagt Frank Saar vom Vorstand der Sparkasse Saarbrücken. Man blicke dementsprechend auch optimistisch

in die Zukunft. Was geopolitisch und auch in Deutschland passieren, bleibe natürlich abzuwarten. Auch das Kreditgeschäft blieb im Jahr 2024 auf einem stabilen Niveau. Während das Kreditvolumen von Privatkunden einen leichten Zuwachs (0,6 Prozent) verzeichnete, gab es bei den Firmenkunden einen Zuwachs von 3,5 Prozent. Die Kassenkredite an die öffentlichen Haushalte haben sich hingegen um 17,3 Prozent verringert. Die Sparkasse Saarbrücken ist im Regionalverband an 59 Standorten vertreten red

IG Metaller stimmen Transfer-Tarifvertrag zu

SAARSTAHL AG

Die IG Metall-Mitglieder des Saarstahl-Konzerns haben Mitte April mit 81,7 Prozent der Annahme des Transfer-Tarifvertrags für die rund 5.500 Beschäftigten an den Standorten der Saarstahl AG zugestimmt. Das entspricht den Stimmen von mehr als 3.400 Mitgliedern. Wie die IG Metall Völklingen weiter mitteilt, hat die IG Metall-Tarifkommission zuvor die Annahme des Tarifvertrages empfohlen, um möglichst viele Arbeitsplätze und alle Standorte zu erhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten demnach bis 2027 auf Beträge in Millionenhöhe, unter anderem weil die bezahlte Arbeitszeit abgesenkt und ein Transformationskonto mit 24 „Bringschichten“ eingerichtet wird. Die Wochenarbeitszeit wird in diesem Jahr von 35 auf 32 Stunden reduziert. 2026 steigt sie wieder auf 33 Stunden und im Jahr 2027 auf 34 Stunden an. Die Bezahlung erfolgt entsprechend der gekürzten Arbeitszeit. Die jeweiligen Schichtpläne werden beibehalten. Zudem muss jeder Mitarbeitende 24 Schichten in ein Transformationskonto einbringen, für die es keine Bezahlung gibt. Damit will das Unternehmen insgesamt 90 Millionen Euro einsparen. Dafür sind laut IG Metall Völklingen bis 2027 Standortschließungen und betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich ausgeschlossen, zudem sollen auch die Auszubildenden weiter übernommen werden.

„Dieser Tarifvertrag gibt sicherlich keinen Anlass zum Jubeln, aber wir haben den Kampf um eine Zukunft der saarländischen Stahlindustrie damit nicht aufgegeben. In der aktuellen Situation ist es das „beste schlechteste“ Ergebnis, das rauszuholen war. Alle Alternativen, die der Vorstand aufgezeigt hatte, wären von uns nicht zu akzeptieren gewesen.“

Dieses Ergebnis zeigt die gewaltige Solidarität unserer SaarstahlBelegschaft“, sagt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Stephan Ahr. Lars Desgranges, der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Völklingen, ergänzt: „Das Ergebnis ist schmerzhaft für unsere Saarstahl-Kolleginnen und -Kollegen, aber mit diesem Ergebnis in einer geheimen Abstimmung zeigen die IG Metall-Mitglieder auch, dass sie in schwersten Zeiten zu Saarstahl stehen.“ Jetzt müsse der Konzernvorstand auch zur Mannschaft stehen und für dieses entgegengebrachte Vertrauen endlich liefern und das Ruder rumreißen, betonte Desgranges abschließend. red

Das Festival „Fill In“ präsentiert alle Facetten des Jazz

SAARBRÜCKEN Internationale Stars der Szene spielen im E-Werk

Tageskarten kosten 55 Euro (ermäßigt 40 Euro), Festivalpässe 135 Euro (ermäßigt 90 Euro). Kinder bis 18 Jahre haben freien Eintritt.
Infos: fillin-festival.de

Lakecia Benjamin, ein Star der New Yorker Jazzszene, ist am 26. Juni in Saarbrücken zu erleben.

Das Festival „Fill In“ bringt auch in diesem Jahr wieder regionale und internationale Stars der Jazzszene nach Saarbrücken. Freuen darf man sich unter anderem auf Charlotte Planchou und Dhafer Youssef.

Von Silvia Buss

Saarbrücken ohne Jazzfestival? Das wäre angesichts der langen Jazztradition, lebendigen Jazzszene und eines Studiengangs Jazz ein echtes Armutszeugnis. Deshalb haben Jazz-Professor Oliver Strauch und das K8-Institut der Kunsthochschule alles Mögliche unternommen, 2025 eine dritte Ausgabe des „Fill in – International Jazz Festival“ in der Landeshauptstadt auf die Beine zu stellen. Auch ohne den Geldsegen für Neues namens „Leuchtturmförderung“ vom Land. Deshalb diesmal auch ohne Ausflüge nach St. Ingbert und Saarlouis. Möglich wird das Festival, weil Strauch nicht müde wurde, bei Sponsoren, Förderern und Finanzpartnern zu trommeln. Sie liefern nach Festivalangaben 46 Prozent des Budgets, nur 13 Prozent die öffentliche Hand, 23 Prozent soll

der Ticketverkauf erbringen. 18 Prozent der Gelder seien noch nicht zugesagt und müssten im Zweifel als Eigenanteil aufgebracht werden, hieß es Mitte Mai. Mut brauchen die Festivalmacher also auch.

Festivals sollen mehr als ein „normales“ Konzert sein. Diese Regel hat das „Fill in“ bisher besonders auch zum Auftakt stets beherzigt. Mitte Mai ging Oliver Strauch mit dem Programm erneut auf die Straße: Zur „Avenue“, einer Art Jazz-Party mit Saarbrücker Jazzbands, Swingtanz, Streetfood, Kunstständen und mehr im Quartier Eurobahnhof.

Konzerte rund um den St. Johanner Markt

Am Mittwoch, 25. Juni, folgt der nächste Streich, wieder umsonst und draußen. Mit „Fill in“ in Bars & Clubs. „Wir bieten Studierenden und jungen Jazzern und Jazzern die Möglichkeit, rund um den St. Johanner Markt zu spielen. Es wird diesmal noch viel größer sein als letztes Jahr, wir haben noch mehr Bands“, erklärt der künstlerische Festivalchef. An den folgenden drei Ta-

gen, vom 26. bis zum 28. Juni, geht das Festival wieder mit drei Doppelkonzerten ins Saarbrücker E-Werk. Da will Oliver Strauch dann seinem Konzept treu bleiben und „wieder Weltstars und die ein oder andere Überraschung von jungen Talenten bringen – und natürlich wieder den Handschlag nach Frankreich mit Charlotte Planchou. Doch der Reihe nach. Den ersten Festivalabend eröffnen die für ihren virtuoseren Gypsy-Jazz weltweit berühmten Brüder Stochelo & Mozes Rosenberg, die jüngst ein Album mit Musik von Charlie Chaplin einspielten. Es folgt mit der Saxophonistin Lakecia Benjamin samt Band ein echter Star der New Yorker Jazzszene. Sie mixt auf ganz eigene Art Jazz, Funk, Hip-Hop, Soul und R&B und war schon fünfmal für den Grammy nominiert.

Charlotte Planchou, die am Freitag ihr Album „Carillon“ mit Songs von Purcell über Brecht/Weill bis Carole King vorstellt, wurde gerade vom französischen JazzMagazine zur besten Sängerin Frankreichs gewählt. Die Deutsch-Französin stammt aus Homburg im Saarland. Abgerundet wird dieser zweite Abend mit dem Konzert des Sängers, Komponisten und Oud-Spielers Dhafer Youssef, der amerikanischen Jazz und arabische Musiktraditionen kongenial verbindet. Den Samstagabend gestaltet zunächst das Trio um Jazzpianist Emmet Cohen, der Modern Jazz mit zeitgenössischen New Yorker Einflüssen veredelt. Zum Abschluss kommt mit Curtis Stigers ein Star aus den USA, der mit seiner soulig-rauchigen Stimme zwischen Americana-Blues und Jazz hin und her wechselt. Er greift auch schon mal zum Saxofon und erzählt mit Charme und Humor Alltagsgeschichten. Das macht nicht nur Jazzfans Spaß.

Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.



Foto: Elisabeth Leitzell



Foto: Silvia Buss

Seit 2010 ist im Centre Pompidou in Metz zeitgenössische Kunst zu sehen.

Reise durch die Kunstgeschichte

CENTRE POMPIDOU Werke von Cattelan treffen auf die Sammlung aus Paris

„Unendlicher Sonntag“ heißt die aktuelle Ausstellung im Centre Pompidou in Metz. Dabei treffen Werke des italienischen, international bekannten Künstlers Maurizio Cattelan auf die Sammlung des Musée national d'art moderne, die im Centre Pompidou in Paris zu Hause ist.

Ab kommenden Herbst wird das Centre Pompidou in Paris für eine umfassende Sanierung geschlossen. Die Arbeiten sollen voraussichtlich bis 2030 dauern. Dies und zugleich sein 15-jähriges Bestehen nimmt dessen Dependence, das Centre Pompidou in Metz, zum Anlass, um sämtliche Räume – Grande Nef, Galerie 1, die Dächer der Galerien bis in die äußersten Ecken des Gebäudes – zu nutzen, um Hunderte von Werken aus der Sammlung des Centre Pompidou in Paris zu zeigen.

Die Ausstellung „Unendlicher Sonntag“ bietet ein umfassendes Panorama der Sammlung des Musée national d'art moderne quer durch alle Medien – Malerei, Bildhauerei, Zeichnung, Fotografie, Installation, Video, Film – im Dialog mit Werken des international bekannten Künstlers Maurizio Cattelan. Cattelan, der in New York lebt, gestaltet lebensecht wirkende Figuren und inszeniert damit skurrile, komische und provokante Situationen.

Laut Museum sind die Besucherinnen und Besucher der

Ausstellung eingeladen, sich mit den mit dem Sonntag assoziierten gesellschaftlichen Vorstellungen zu beschäftigen und sich auf das vielschichtige, eigenwillige Universum Maurizio Cattelans einzulassen, der das Publikum auf eine alle Sinne berührende Reise durch die Zeiten entführt.



Chiara Parisi, die Leiterin des Centre Pompidou in Metz, und Maurizio Cattelan inmitten zweier Werke des Künstlers. Cattelan ist unter anderem für seine Installationen, darunter die ausgestopften Pferdeleiber, bekannt.

Auf sämtlichen Ebenen des Museums könne man sich durch die Kunstgeschichte treiben lassen, um immer wieder auf überraschende Verbindungen und Zusammenhänge zu stoßen. Weiter heißt es: „Die räumliche Ausstellungsgestaltung ist ein Spiel mit Formen und zyklischen Wegen. Gleichsam als Echo auf die sechseckige Architektur von Shigeru Ban und Jean de Gastines formiert sich der Rundgang in der Grande Nef zu einem Kreisverkehr und setzt sich in Galerie 1 in konzentrischen Kreisen fort, wobei gerade Linien hier und da die Bewegung lenken.“

Weitere Ausstellungen

Die Schau „Unendlicher Sonntag“ ist bis Februar 2027 zu sehen. Außerdem zeigt das Centre Pompidou in Metz derzeit unter anderem „Marina Abramović, Counting the Rice“ (bis Oktober), „Kopisten. In außergewöhnlicher Zusammenarbeit mit dem Louvre“ (bis Februar 2026) sowie die Schau „Nach Dem Ende. Karten für eine andere Zukunft“ (bis September). Mit Werken von 40 internationalen Künstlerinnen und Künstlern versucht die Ausstellung die westliche Erzählung, die in einem kolonialen System verankert ist, durch neue und überlieferte, volkstümliche und moderne Erzählungen infrage zu stellen. **red**

REINGEKLICKT

Investigativer Anspruch

saarlandinside Das Online-Magazin

saarland inside kann man unter folgendem Link lesen:
www.saarlandinside.de

Von Silvia Buss

Abgeordnete gehen früher mit exzellenter Pension in den Ruhestand. „Was unsere Landtagsabgeordneten in Aufsichtsräten und Neben-Jobs einnehmen“. „Saar-Abgeordnete genehmigen sich Zulagen in Millionenhöhe – offensichtlich verfassungswidrig.“ Das sind nur einige Schlagzeilen aus den zurückliegenden Monaten, die man auf der Seite „saarlandinside.de“ findet. Auf den ersten Blick könnte man dahinter reine populistische Politikerschelte vermuten. Doch wenn man die Artikel anklickt, sieht man, hier wird zwar Selbstbedienungsmentalität angeprangert, aber auch argumentiert, ordentlich (nach-)gerechnet, werden Quellen angegeben bis hin zu Gerichtsurteilen. Roland Lattwein, der Gründer und Macher des Mediums, ist von Hause aus Journalist, war bis 1985 Redakteur bei der Saarbrücker Zeitung. Auch im Politikbetrieb kennt er sich aus, hat „in leitenden Funktionen des politischen Marketings der Regierungen Lafontaine, Klimmt, Müller und Kramp-Karrenbauer bis 2015“ gearbeitet. Der Anspruch von Saarlandinside ist investigativer Journalismus. „Wir decken Dinge auf, die andere nicht veröffentlicht sehen wollen. Wir wollen Diskussionen anstoßen“, heißt es in „Über uns“. Lattwein will alarmieren über die schlechte Lage des Landes, meist anhand von Zahlen. Das Aufbereiten von Zahlen ist ein mühsames Geschäft, doch weil am Geld fast alles hängt, ist das verdienstvoll. Mit 13.000 Followern wird er auch gelesen. Ob er Diskussionen anstößt, ist schwieriger zu sagen.

Für eine bessere Welt

AUSSTELLUNG Nachhaltiges für den Alltag

Kann man das nicht recyceln, länger haltbar oder einfacher machen? Das sind die Fragen, die sich eine junge Generation von Designern angesichts der Klimakrise stellt. In der Modernen Galerie des Saarlandmuseums zeigt die Ausstellung „Re:start. Gestalterische Positionen für bessere Zukunft“, was rund 50 Gestalter an Nachhaltigem für den Alltag von heute und morgen erdacht haben. Zu sehen ist etwa eine Straßenlaterne, die ihren Strom mit einem

Mini-Windrad erzeugt und nur angeht, wenn ein Passant sich ihr nähert. Auch Design für Do-it-yourself-Geräte wird vorgestellt. Kuratiert hat die Ausstellung der Berliner Produktdesigner und Professor an der Hochschule für Bildende Künste, Mark Braun, unter Mitwirkung von Videokünstler Florian Penner. Begleitend gibt es Führungen und Kreativworkshops für Kitas und Schulklassen. **sb**

www.modernegalerie.org/de

Artistik, Tanz und Theater zum Staunen

ENCORE Das Festival zeigt über 120 Künstler

Nach einem Jahr Pause steigt in diesem Jahr in Saarbrücken wieder das populäre Festival „Encore! Kultur am Ufer“. Vom 14. bis 24. August darf man sich jeweils donnerstags bis sonntags ab 15 Uhr bis in die Nacht auf jede Menge darstellende und zirkensische Künste umsonst und draußen freuen. Über 120 Künstlerinnen und Künstler, 25 Gruppen aus ganz Europa und Übersee wird das Encore-Team um Frank Lion und Barbara Bruhns diesmal an die Saar bringen. In rund 45 Veran-

staltungen zeigen die Straßenkünstler und Bands Akrobatik, Artistik, Komik, Tanz und Theater zum Staunen und Lachen. Die meisten Darbietungen sind auch für Kinder geeignet. Zentrum der Festival-Auftritte wird diesmal der Tbilisser Platz sein, auch zwischen Musikhochschule und Saarlandmuseum wird es rundgehen. Dazu macht „Encore!“ wieder einen Abstecher zum Weltkulturerbe Völklinger Hütte. **sb**

www.encore.saarland



Bereits 2023 hat das Festival Encore mit spektakulärer Artistik zahlreiche Besucherinnen und Besucher angezogen.



Die neue Präsentation der Sammlung im Museum Pfalzgalerie Kaiserslautern bietet drei thematische Rundgänge.

Ein Museum erfindet sich neu

JUBILÄUM mpk präsentiert seine Sammlung neu

Zum 150-jährigen Jubiläum hat sich das „mpk“ – Museum Pfalzgalerie Kaiserslautern jetzt gleichsam neu erfunden. Nach einigen Monaten Schließung wegen Bauarbeiten zeigen sich nicht nur die Museumsräume selbst in neuem Glanz. Erstmals seit fast 20 Jahren hat das Haus auch die Präsentation seiner Sammlung neu konzipiert.

„Anstelle einer klassischen, kunsthistorischen Erzählung stellen wir eher grundsätzliche Fragen“, erklärt Direktor Steffen Egle. So können die Besucher und Besucherinnen jetzt eine Auswahl von 300 Werken aus den Beständen in drei Rundgängen unter den Überschriften „Was ist Kunst“, „Der Mensch in der Kunst“ und „Kunst mit allen Sinnen“ erleben.

Zugunsten der thematischen Ausrichtung hat sich das Museum von der traditionellen chronologischen Hängung nach Stilepochen verabschiedet. Stattdessen kann man jetzt etwa Porträt- oder Landschaftsmalerei aus verschiedenen Epochen miteinander vergleichen. Direktor Egle, der vor drei Jahren von der Staatsgalerie Stuttgart nach Kaiserslautern wechselte, gilt als „passionierter Kunstvermittler“. Er will die Kunst lebensweltlicher, nahbarer und auch stärker sinnlich erfahrbarer machen.

Zu den Mitmach-Angeboten gehört eine Fotostation, die es Besuchern ermöglicht, sich in die Porträtgalerie des Museums einzufügen. Die Studierenden von Virtual Design der TU Kaiserslautern haben fürs Museum auf Basis eines Gemäldes von Ernst Wilhelm Nay einen immersiven Farbraum kreiert, mit dem der Besucher durch Gesten interagieren kann. Ein „Raum der Ruhe und Achtsamkeit“ soll ein Beitrag zur „Healing Culture“ im Museum sein. Bei aller Gegenwärtigkeit wird auch der Blick zurück nicht vergessen. Die ebenfalls neue Schau „Zeitsprung – Gekauft. Getauscht. Geraubt?“ präsentiert die Ergebnisse der Provenienzforschung des Hauses.

Zum 150. Geburtstag hat das mpk bereits zahlreiche Schenkungen erhalten, dazu zählt eine bedeutende Installation der Berliner Bildhauerin Inge Mahn und eine monumentale Papierarbeit der Mainzer Künstlerin Angela Glajcar. Weitere Stiftungen, hofft Egle, werden ganz in der bürgerschaftlichen Tradition des Hauses, folgen. Bis zum 19. September dieses Jahres ist das Museum Pfalzgalerie Kaiserslautern anlässlich des runden Geburtstags außerdem eintrittsfrei. **sb**

<https://mpk.de>

Urgesteine bei „Musik unter Kastanien“



RECHTSSCHUTZSAAL ON TOUR

Wegen Renovierung geht der Rechtsschutzsaal mit seinem Kulturprogramm weiter „on Tour“. In den warmen Monaten rückt die Musik in den Mittelpunkt, bevorzugt als Open-Air-Konzert vor dem Friedrichthaler Rathaus, bei Regen geht es hinein. Dort wird am Sonntag, 29. Juni, um 17 Uhr, in der Reihe „Musik unter Kastanien“ die französische Sängerin, Komponistin und ausgebildete Gitarrenvirtuosin Mathilde Kaori im Duo mit der Pianistin Armelie ihre neuesten Chansons vorstellen. Ihre Lieder sind poetisch, „gehen ins Ohr und erinnern an die Musik von Barbara“ heißt es über die aus Lille stammende Neuentdeckung, die sich von der Klassik zum Chanson umorientierte. Das Duo Helmut Eisel und Sebastian Voltz tritt am 9. Juli ab 18 Uhr hingegen selbst bei Sonne auf jeden Fall im Friedrichthaler Rathausfestsaal auf. Den berühmten Saarbrücker Klarinetten Eisel und seinen Partner am Piano muss man niemandem mehr vorstellen. In der Reihe „KulturVorOrt“ werden die beiden im Rathaus ihr Programm „Swinging Klezmer“ präsentieren. Am 3. August um 17 Uhr heißt es auf dem Friedrichthaler Rathausvorplatz wieder „Musik unter Kastanien“. Auftreten werden dann die Urgesteine, denen das Saarland seine große Fangemeinde für keltisch-bretonische Musik verdankt: Die Gruppe An Erminig wird in diesem Jahr 50 Jahre alt. Aus diesem Anlass spielen die drei „Saar-Bretonen“ ein buntes Jubiläumsprogramm mit ihren markantesten Titeln, Liedern und Tänzen. Bereits am 21. Juni ab 10.30 Uhr findet wieder die beliebte „Eckstein-Wanderung“ zu Bergbaustätten rund um den Rechtsschutzsaal mit dem AK-Historiker Dr. Frank Hirsch statt. **sb**

Alle Angebote sind kostenlos, eine Anmeldung per E-Mail an info@rechtsschutzsaal.de ist jedoch erforderlich.



Andreas Derow (v.l.), Barbara Gerdes und Hans Martin Derow sind An Erminig.

Wann eine Zahlung des Entgelts in Kryptowährung möglich ist

BITCOIN UND CO. Klare Regeln und eine verlässliche Umsetzung sind erforderlich

Kryptowährungen wie Bitcoin sind heute als Bestandteil des Gehalts nicht mehr grundsätzlich ausgeschlossen. Das geht aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts hervor. Beschäftigte dürfen allerdings nicht auf eine Auszahlung in einer Kryptowährung verpflichtet werden. Was es sonst noch zu beachten gibt, erklärt AK-Jurist Uli Meisinger im folgenden Beitrag.

Ein leckeres Eis oder den Einkauf im Online-Shop mit Bitcoin bezahlen? Oder Kryptowährungen als digitale Geldanlage nutzen? Was vor einigen Jahren noch nach Zukunftsmusik klang, ist heute immer mehr gelebte Praxis. Kryptowährungen wie Bitcoin (BTC) oder Ether (ETH) werden immer häufiger als digitales Zahlungsmittel akzeptiert. Doch wie sieht es im Arbeitsverhältnis aus? Können Arbeitnehmer sich ihren Lohn auch in Krypto auszahlen lassen? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu nun geurteilt: Grundsätzlich kann Arbeitsentgelt in Kryptowährung gezahlt werden, wenn gewisse Voraussetzungen eingehalten werden (Urteil vom 16. April 2025, Az. 10 AZR 80/24).

Sachbezug statt Euro-Auszahlung

Das deutsche Arbeitsrecht sieht in § 107 der Gewerbeordnung (GewO) vor, dass Lohn und Gehalt

grundsätzlich in Euro ausgezahlt werden müssen. Eine Ausnahme besteht aber für sogenannte Sachbezüge, also Leistungen, die nicht in Geld, sondern in Form von Waren oder geldwerten Vorteilen gewährt werden. Laut BAG kann auch die Übertragung von Kryptowährungen ein zulässiger Sachbezug sein, wenn sie arbeitsvertraglich vereinbart ist und im objektiven Interesse der Beschäftigten liegt. In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Provisionen, die auf Wunsch in ETH ausgezahlt werden sollten. Die Arbeitgeberin hatte jedoch nie überwiesen, später aber einen Euro-Betrag nachgezahlt. Die Beschäftigte klagte trotzdem auf Auszahlung in ETH.

Die Pfändungsfreigrenzen sind entscheidend

Auch wenn Kryptowährungen als Sachbezug anerkannt werden, so das BAG, muss der unpfändbare Teil des Lohns immer in Euro gezahlt werden. Das ist in § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO gesetzlich so geregelt. Ansonsten wären Arbeitnehmer dazu gezwungen, erst digitale Währungen zu verkaufen, um zum Beispiel Miete oder Lebensmittel in Euro zu bezahlen oder Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen. Es darf also nur der pfändbare Teil des Entgelts als Kryptowährung geleistet werden. Ist eine

Auszahlung vollständig in einer teilbaren Kryptowährung vereinbart und überschreitet sie diesen Anteil, ist die Vereinbarung in Höhe des unpfändbaren Anteils teilweise unwirksam.

Was heißt das für die Praxis?

Arbeitnehmer und Betriebe, die mit dem Gedanken spielen, einen Teil des Entgelts als Übertragung von Kryptowährung zu vereinbaren, sei es als freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers oder als moderne Wahlmöglichkeit, müssen vieles berücksichtigen. Dazu gehört:

- Nur der pfändbare Teil des Entgelts darf in Kryptowährung geleistet werden.
- Beschäftigte dürfen nicht verpflichtet werden, sondern müssen einwilligen.
- Die Umrechnung muss transparent geregelt sein, etwa zum Kurs am Monatsletzten.
- Das Unternehmen bzw. die Lohnbuchhaltung müssen die entsprechende technische und fachliche Kompetenz besitzen.

Bei der Steuer und Sozialversicherung bleibt alles wie gewohnt

Auch wenn Kryptowährungen kein gesetzliches Zahlungsmittel sind, zählen sie als vereinbarter Gehaltsbestandteil zum regulären Arbeitsentgelt und unterliegen den entsprechenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

Fazit

Kryptowährungen als Gehaltsbestandteil sind kein Tabu mehr, aber sie sind kein Spielgeld. Soll Krypto als Entgelt benutzt werden, braucht es klare Regeln, Sorgfalt und eine verlässliche Umsetzung. Für viele wird das Modell derzeit wohl eher ein digitales Extra bleiben. Aber wer weiß schon, wie der Alltag in Zukunft aussieht?

Nach wie vor sind viele Menschen noch nie mit digitalen Währungen in Berührung gekommen. Doch das könnte sich künftig ändern. Die Onlinewährungen werden immer häufiger als Zahlungsmittel akzeptiert.



Krankschreibung auch bei Heuschnupfen möglich

ALLERGIE Wer stark beeinträchtigt ist, muss nicht zur Arbeit

Der Frühling ist da und alles blüht auf. Für alle mit Heuschnupfen ist das nicht unbedingt ein Grund zur Freude: Tränende Augen und eine volle Nase können die Lebensqualität deutlich einschränken. Viele Allergikerinnen und Allergiker fühlen sich schlapp, abgeschlagen und schlafen wegen ihrer Symptome schlechter. Wie soll man da arbeiten? Die Antwort: Womöglich muss man gar nicht. Unter Umständen kann Heuschnupfen auch eine Arbeitsunfähigkeit bedeuten, erklärt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei HMS.Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte in einem Online-Beitrag der Kanzlei. Laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) seien Mitarbeitende dann arbeitsunfähig, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen oder wenn sie die Arbeitsleistung nur unter der Gefahr erbringen können, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert. Das gelte nicht nur für schwerwiegende Erkrankungen, sondern auch für starke allergische Reaktionen, so Görzel.

Wer also wegen starker Allergiesymptome nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten, für den gelten die gleichen Regelungen wie bei anderen Krankheitsfällen auch. Ab wann der Arbeitgeber bei einer Krankmeldung ein

Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) verlangt, kann er selbst festlegen. Im Gesetz ist vorgesehen, dass die Bescheinigung spätestens ab dem vierten Tag der Krankheit vorliegen muss, wenn Beschäftigte weiter ihr Entgelt bekommen möchten. Grundsätzlich habe eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine hohe Beweiskraft, erklärt Volker Görzel. Seien Arbeitgeber dennoch skeptisch und haben berechnete Zweifel, können sie die Bescheinigung unter bestimmten Umständen anzweifeln. Üblicherweise müsse der Arbeitgeber dann aber belegen können, dass keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Die Beweislast liege in der Regel beim ihm, so Görzel. **tmn**



Foto: Adobe Stock/Robert Kneschke

Wer bei einem Heuschnupfen so starke Symptome aufweist, dass er seine Arbeit nicht mehr erledigen kann, darf sich arbeitsunfähig melden.

Anspruch auf Pause

MINIJOB Es gelten die gesetzlichen Vorschriften

Auch Beschäftigte im Minijob haben Anspruch auf Pausen. Das gilt zumindest, wenn sie sechs Stunden oder länger im Einsatz sind. Darauf weist die Minijob-Zentrale hin. Dabei gelten die in Deutschland gesetzlich festgelegten Pauseregulungen. Nach sechs Stunden Arbeit muss mindestens eine 30-minütige Pause genommen werden. Nach neun Stunden sind

es mindestens 45 Minuten. Die Pause kann gestückelt werden, die Unterbrechung muss aber jeweils mindestens 15 Minuten lang sein. Den Zeitpunkt der Pause kann der Arbeitgeber vorgeben. Wer kürzer als sechs Stunden im Einsatz ist, kann mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Pause vereinbaren. In diesem Fall müssen beide Seiten zustimmen. **tmn**

Arbeitgeber dürfen Nebenjobs nicht generell verbieten

AUSNAHMEN MÖGLICH

Am Wochenende in einer Bar kellnern oder freiberuflich Aufträge annehmen? Ein Nebenjob ist keine Seltenheit. Doch muss ich meinen Arbeitgeber darüber informieren und darf dieser mir verbieten, eine Nebentätigkeit neben meinem Hauptberuf auszuüben? Laut Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht, sollte man unbedingt einen Blick in den Arbeitsvertrag werfen: „Meistens ist dort geregelt, dass man jede Nebentätigkeit vor Beginn anzeigen muss.“ Oftmals müssten Beschäftigte auch eine ausdrückliche Genehmigung vom Arbeitgeber einholen. Das bedeute aber keineswegs, dass der Arbeitgeber einfach so und unbegründet eine Nebentätigkeit verbieten darf. Eine Nebentätigkeit dürfe nur dann abgelehnt werden, wenn berechnete Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden, so Bredereck. Das könne etwa der Fall sein, wenn eine Arbeitnehmerin eine Nebentätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen ausüben will. Es stehe dem Arbeitgeber aber nicht zu, generell Nebentätigkeiten zu verbieten. Solche allgemeinen Verbote im Arbeitsvertrag sind laut Bredereck unwirksam. **tmn**

Arbeits-Mails auf Privat-Handy checken?

EINVERSTÄNDNIS NÖTIG

Berufliche Mails oder Nachrichten prüfen: In manchen Momenten geht das auf dem privaten Smartphone schneller und unkomplizierter. Doch darf man eigene Geräte für dienstliche Zwecke verwenden? „Der Arbeitgeber hat das Recht, den Angestellten die Arbeitsmittel zuzuweisen“, erklärt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Das heißt: Verboten ein Arbeitgeber, dass Beschäftigte ihre privaten Handys oder Laptops für dienstliche Zwecke nutzen, müssen sie sich auch daran halten. Gleichzeitig könne ein Arbeitgeber nicht verlangen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter private Geräte für dienstliche Zwecke verwenden, so der Fachanwalt weiter. Generell seien Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle notwendigen Arbeitsmittel zu stellen. Auf dem privaten Smartphone oder Laptop berufliche Mails oder Nachrichten zu checken, ist also nur erlaubt, wenn das Einverständnis beider Parteien vorliegt. **tmn**

Bewerbercheck beim Ex-Arbeitgeber ist nicht unzulässig

DATENSCHUTZ

Das Bewerbungsgespräch lief gut, jetzt will der potenzielle neue Arbeitgeber nur noch eins: Beim vorherigen Arbeitgeber nach Erfahrungsberichten mit dem Bewerber oder der Bewerberin fragen. So einen Anruf finden manche vielleicht erst mal unproblematisch, doch rechtlich sieht das anders aus, so Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Denn hier kommt die Datenschutzgrundverordnung ins Spiel. Jede Form der Datenverarbeitung – egal ob mündlich oder schriftlich – ist demnach in aller Regel unzulässig. Das gilt selbst dann, wenn ein Unternehmen den Bewerber vorab fragt, ob ein Anruf bei einem Kontakt des Ex-Arbeitgebers okay ist. Es kann allerdings auch Ausnahmen geben, in denen Anrufe beim Ex-Arbeitgeber erlaubt sind. Nathalie Oberthür zufolge können sie zum Beispiel dann akzeptabel sein, wenn Bewerber sie direkt bei der Bewerbung von selbst anbieten. Ein Anruf kann auch dann im Einzelfall zulässig sein, wenn es darum geht, Fakten in der Bewerbung zu überprüfen. Ist eine aufgeführte Information höchst fragwürdig, könne es in Ausnahmefällen datenschutzrechtlich gültig sein, dass der Arbeitgeber nachfragt. Das berechtige aber keine allgemeine Abfrage zur Eignung des Bewerbers, so die Anwältin. **tmn**

Wann der Urlaub verfallen kann

RESTURLAUB

Darf die Chefin darüber entscheiden, wann Beschäftigte ihren Urlaub nehmen? „Nein“, sagt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Grundsätzlich habe jeder Arbeitnehmer das Recht, über die zeitliche Lage seines Urlaubs zu entscheiden. Der Arbeitnehmer plane im Voraus seine Urlaubstage, und der Arbeitgeber genehmige sie dann. Falls der Arbeitgeber den Urlaub nicht genehmigt, müssen dafür laut Meyer triftige Gründe vorliegen. Denkbar sei das etwa, wenn bereits viele andere Teammitglieder zu der Zeit Urlaubsanträge eingereicht haben. Selbst wenn der Arbeitnehmer am Ende des Jahres noch offene Urlaubstage hat, dürfe der Chef nicht einfach den Urlaub festlegen. Aber: Weise der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den offenen Urlaub hin und fordere ihn auf, den Urlaub bis Jahresende zu nehmen, verfallende der Urlaub am Jahresende, wenn der Arbeitnehmer ihn trotz Aufforderung nicht angetreten hat. **tmn**

Wann Bereitschaft als Arbeitszeit gilt

RUFDIENSTE Nicht immer gibt es eine Vergütung

Immer erreichbar sein und wenn es nötig ist, rasch anfangen zu arbeiten – das bedeutet es, Bereitschaftsdienst zu haben. Dabei gibt es einen Unterschied zwischen dem Bereitschaftsdienst und der Rufbereitschaft. Der Begriff Bereitschaftsdienst beschreibt die Zeit, in der Beschäftigte an einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort bereitstehen, um bei Bedarf sofort mit der Arbeit beginnen zu können. Bei der Rufbereitschaft können Mitarbeiter ihren Aufenthaltsort hingegen frei wählen, solange sie für den Arbeitgeber erreichbar sind. Bereitschaftsdienst wird inklusive der Zeiten, in denen keine aktive Arbeit nötig ist, als Arbeitszeit gewertet und muss mit dem Mindestlohn vergütet werden. Dies folgt einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, die ins deutsche Recht übernommen wurde. Rufbereitschaft, bei der man zwar erreichbar sein muss, aber frei über seine Zeit und den Aufenthaltsort verfügen kann, zählt hingegen nicht als Arbeitszeit, berichtet das Fachportal Haufe.de, das über ein entsprechendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen berichtet. Bereitschafts-, Rufbereitschafts-

und Arbeit-auf-Abruf-Dienste ermöglichen es Arbeitgebern, ihre Mitarbeiter kurzfristig zur Arbeit zu rufen. Diese Formen der Dienstverpflichtung sind bei der Feuerwehr, der Polizei, im Gesundheitswesen, aber auch in vielen anderen Branchen üblich, erläutert das Fachportal. Worauf Arbeitnehmer achten sollten: Die Anordnung von Bereitschaftsdienst durch den Arbeitgeber muss vertraglich oder tariflich geregelt sein. Arbeitgeber sind verpflichtet, diese Dienste gerecht zu verteilen. **tmn**

Aktenzeichen 2 Sa 142/23



Bei der Polizei und der Feuerwehr, aber auch im Gesundheitswesen und in weiteren Branchen sind Bereitschafts-, Rufbereitschafts- und Arbeit-auf-Abruf-Dienste üblich.

Begrenzte Verlängerung

VERTRAG Sachgrundlose Befristung nur zwei Jahre möglich

Für Beschäftigte bedeutet ein befristeter Vertrag viel Unsicherheit. Er kann als solcher allerdings nicht unbegrenzt verlängert werden. Wie oft das geht, kommt auf die Art des Vertrages und den Grund an, erklärt Volker Görzel, Anwalt für Arbeitsrecht. In der Regel dürfe eine sachgrundlose Befristung maximal zwei Jahre dauern. In dieser Zeit seien dann auch nur bis zu drei Verlängerungen von jeweils sechs Monaten möglich. Werden diese Vorgaben nicht eingehalten und ein Arbeitnehmer zum Beispiel länger beschäftigt, besteht das Vertragsverhältnis unbefristet.

Längere Zeiträume kann es Görzel zufolge aber bei Tarifverträgen in einigen Branchen geben. Dort sei eine Befristung in der Regel maximal vier Jahre möglich. Es gebe aber auch Verträge, die aus bestimmten Gründen befristet werden. Theoretisch sei eine Verlängerung bei solchen Sachgrundbefristungen unendlich möglich, so Volker Görzel. Dabei handelt es sich etwa um eine Vertretungsstelle für eine Schwangerschaft. Wechselt man von einer Vertretung zur nächsten, kann der Vertrag erneut befristet verlängert werden. **tmn**

Kündigungsschreiben muss keine Begründung enthalten

KÜNDIGUNG Im Streitfall muss das Gericht entscheiden

Wer eine Kündigung vom Arbeitgeber erhält, verspürt in aller Regel erst mal große Unsicherheit. Vielleicht ist den Betroffenen nicht mal klar, warum sie überhaupt gefeuert wurden. Wer wissen will, warum der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hat, wird im Kündigungsschreiben allerdings nicht unbedingt fündig. Denn eine Kündigung muss im Kündigungsschreiben grundsätzlich nicht begründet werden, wie Ann-Kristin Hoge, Rechtsberaterin der Arbeitnehmerkammer Bremen, erklärt.

Es gebe aber Fälle, in denen der Arbeitgeber einen rechtssicheren Grund für seine Kündigung vorlegen können muss. Das passiere dann allerdings nicht im Kündigungsschreiben, sondern in einem Prozess beim Arbeitsgericht. Relevant wird das insbesondere dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Kündigungsschutz haben. Der gilt Hoge zufolge beispielsweise dann, wenn der Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmerin-

nen oder Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt und das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht. Unter diesen Voraussetzungen dürfe der Arbeitgeber nur aus bestimmten Gründen kündigen. Der Grund könne verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt sein, so Hoge.

Ob ein solcher Kündigungsgrund auch tatsächlich vorliegt und beweisbar ist, könne in einem Streitfall dann nur ein Arbeitsgericht feststellen. Ann-Kristin Hoge empfiehlt Betroffenen, sich im Fall einer Kündigung auf jeden Fall beraten zu lassen. Für eine Kündigungsschutzklage gibt es nämlich Fristen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihre Klage innerhalb von drei Wochen nach dem Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen. Wenn diese Frist verstreicht, werde die Kündigung wirksam, erklärt die Rechtsberaterin. Und das gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber rechtlich nicht hätte kündigen können. **tmn**

Was passiert, wenn der Arbeitgeber zu viel Lohn ausweist?

KEIN ANSPRUCH

Enthält die Lohnabrechnung falsche Angaben, können Beschäftigte nicht verlangen, eine irrtümlich ausgewiesene Summe ausgezahlt zu bekommen. Über ein entsprechendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln berichtet das Fachportal Haufe.de. Dabei ging es um die Frage: Was passiert, wenn der Arbeitgeber falsch abrechnet? Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der meinte, er habe Anspruch auf den Lohn gemäß seiner Abrechnung. Die wies wegen einer fehlerhaften Neuberechnung des Gehalts im August 2023 eine Gutschrift zu dessen Gunsten in Höhe von fast 7.000 Euro aus. Der seit längerem arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer forderte die Auszahlung des Betrags und machte zudem Schadenersatz geltend. Seine Krankenkasse forderte eine Nachzahlung, da sie vermutete, zu viel Krankengeld geleistet zu haben. Vor dem LAG Köln hatte der Beschäftigte keinen Erfolg. Zum einen stellt eine Lohnabrechnung dem Gericht zufolge keine Anspruchsgrundlage dar. Zum anderen sei die besagte Lohnabrechnung, die auf mehreren Rückrechnungen basierte, offensichtlich falsch, so das Urteil. Eine Lohnabrechnung stelle regelmäßig keine rechtsgestaltende Willenserklärung dar, begründeten die Richter ihre Entscheidung. Sie dient primär Informationszwecken. **tmn**

Aktenzeichen 7 SLa378/24

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA KRANKENGELD

Wenn nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber endet, folgt für versicherungspflichtig Beschäftigte in der Regel der Anspruch auf Krankengeld. Dieses wird von der gesetzlichen Krankenkasse an die Beschäftigten ausgezahlt, wenn die Erkrankung weiterhin nahtlos fortbesteht. Die im Zusammenhang mit dem Ende der Lohnfortzahlung und dem Beginn des Krankengeldbezugs häufig entstehenden Fragen bei den Betroffenen soll der folgende Beitrag beantworten.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Wie hoch ist das Krankengeld?

Bei Arbeitnehmern richtet sich die Höhe des Krankengeldes nach dem Arbeitsentgelt vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Es beträgt 70 Prozent vom Bruttoeinkommen, jedoch höchstens 90 Prozent vom Nettoeinkommen. Bei der Berechnung werden auch die Einmalzahlungen aus den letzten zwölf Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt. Vom Brutto-Krankengeld werden die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen. Auf das Krankengeld müssen keine Steuern gezahlt werden, es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt.

2 Wie lange besteht der Anspruch?

Krankengeld wird für dieselbe Krankheit für maximal 78 Wochen innerhalb von drei Jahren gezahlt. Während der tatsächlich vom Arbeitgeber geleisteten Entgeltfortzahlung, der Leistungsfortzahlung durch die Agentur für Arbeit und dem Bezug von Übergangsgeld ruht der Anspruch auf Krankengeld. Diese Zeiten werden jedoch bei der Anspruchsdauer von 78 Wochen für dieselbe Krankheit mitgerechnet und verlängern den Anspruch nicht. Der Hinzutritt einer weiteren Erkrankung zu der bereits bestehenden Erkrankung verlängert den Anspruch ebenfalls nicht.

3 Darf man während des Krankengeld-Bezugs in Urlaub fahren?

Bei einem Urlaub innerhalb Deutschlands bedarf es keiner Zustimmung der Krankenkasse. Man muss aber erreichbar bleiben und Termine wahrnehmen können. Auch bei einem Urlaub im EU-Ausland zahlt die Krankenkasse grundsätzlich Krankengeld. Es empfiehlt sich, im Vorfeld deren Zustimmung einzuholen. Auch sollte der behandelnde Arzt vor Antritt des Urlaubs bescheinigen, dass Arbeitsunfähigkeit über den kompletten Reisezeitraum besteht und die Genesung nicht gefährdet oder verzögert wird. Im Nicht-EU-Ausland ist ein vorheriger Antrag bei der Krankenkasse erforderlich. Wird dieser abgelehnt, ruht das Krankengeld für den Zeitraum.

Haus der Beratung

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

Öffnungszeiten

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

Wo finden Sie was?

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

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.