



Titelthema

Klimaschutz muss für alle bezahlbar sein

Position

Index Gute Arbeit Saar zeigt erneut große Defizite

14

Politik + Gesellschaft

TraSaar: Das Saarland muss Weiterbildungsland werden

33

Recht + Rat

Was ist bei Kündigung in der Schwangerschaft zu tun?

38



AUS DEM INHALT

Ausgabe 1|2026

TITELTHEMA

Klimaschutz ist eine Verteilungsfrage

- 6** Klimakrise und soziale Ungleichheit müssen integriert bearbeitet werden.
- 8** Die Mobilitätswende ist eine zentrale Aufgabe öffentlicher Daseinsvorsorge.
- 13** Grafiken: Chancen und Herausforderungen für eine sozial gerechte Transformation.

75 JAHRE ARBEITSKAMMER

- 16** Serie zum 75-jährigen Bestehen der AK: Wie es zur Gründung der Kammer kam,

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** 1955 trat das deutsch-italienische Anwerbeabkommen in Kraft.

KULTUR + MEDIEN

- 35** Das Historische Museum Saar wird derzeit umfassend modernisiert.

AK-SPEZIAL „AKTIV IM BETRIEB“



Foto: Adobe Stock/Robert Kneschke

Schwerpunkt der Beilage „Aktiv im Betrieb“ sind die Betriebsratswahlen, die von März bis Mai stattfinden.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 21** Betrieb + Gewerkschaft
- 23** Veranstaltungen
- 26** Arbeit und Gesundheit
- 28** Arbeitswelten
- 42** Aus der Beratung

EDITORIAL

Die Kosten und Lasten fair verteilen



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Sie zwingt uns in vielen Bereichen zum Handeln: Ein tiefgreifender Wandel der Arbeitswelt, gerade in der Industrie, ist unausweichlich. Energetische Sanierungen stellen viele Hausbesitzer vor finanzielle Probleme. Die Mobilitäts- und die Energiewende sind politische Mammutaufgaben. Menschen mit geringeren Einkommen sind dabei auf vielfältige Weise stärker von den Folgen der Klimakrise betroffen als Menschen mit größerem finanziellem Spielraum. Wird Klimapolitik jedoch als Bedrohung der eigenen Existenz wahrgenommen, schwindet die Zustimmung zu ökologischen Maßnahmen und das Vertrauen in die Politik allgemein. Um soziale Gerechtigkeit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern, müssen Klimaschutz und Sozialpolitik deshalb zusammen gedacht werden. Die durch den ökologischen Wandel entstehenden Kosten und Lasten müssen fair verteilt werden. Hier ist die Politik gefordert, Förderprogramme zu entwickeln, die zielgenau auf Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen ausgerichtet sind. In der Arbeitswelt müssen Beschäftigte aktiv eingebunden werden, um die Transformationsprozesse im Sinne Guter Arbeit mitzugestalten. Dazu braucht es eine Ausweitung der Mitbestimmung und eine weitere Stärkung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten für die Tätigkeitsfelder von morgen.



Um soziale Gerechtigkeit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern, müssen Klimaschutz und Sozialpolitik zusammen gedacht werden.

ZU TITELBILD/CARTOON

Die Fotos auf der Titelseite (von unten im Uhrzeigersinn: Adobe Stock/contrastwerkstatt; Adobe Stock/Christian; Adobe Stock/snapshotfreddy) sollen nochmal deutlich machen: Wir müssen die Klimakrise als eine Gerechtigkeitskrise begreifen. Unser Cartoonist TOM bringt das Thema wieder mit dem für ihn typischen Augenzwinkern auf den Punkt.

Elterngeld und Arbeitslosengeld neu erschienen

BROSCHÜREN

Die Arbeitskammer hat die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ neu herausgegeben. Auf 114 Seiten wird über die Möglichkeit für Mütter und Väter informiert, Elterngeld und Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Anspruch zu nehmen.



Außerdem werden die soziale Absicherung der betroffenen Personen erläutert sowie der Anspruch auf Kindergeld

und sonstige staatliche Familienleistungen bzw. auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung bei Erkrankung von Kindern.

Außerdem hat die AK die Broschüre „Arbeitslosengeld“ überarbeitet und neu aufgelegt. Auf 48 Seiten will sie einen Überblick verschaffen, der zum Grundverständnis



des ALG-Anspruchs beitragen soll. Arbeitslosengeld (ALG) ist die sozialrechtliche Leistung, die Menschen beziehen können, die nicht oder bis zu 15 Stunden pro Woche arbeiten. Davon zu trennen ist das Bürgergeld (früher Arbeits-

losengeld II oder Hartz IV). Bei der Neuauf-
lage wurde wieder der Fokus darauf ge-
legt, die Rechtslage möglichst einfach dar-
zustellen. Darum wurden an vielen Stel-
len „Häufig gestellte Fragen“ aufgelistet,
um schnelle Antworten auf drängende Fra-
gen zu bieten.

red

Die AK-Broschüren sind für AK-Mitglieder kostenlos und können hier gelesen und heruntergeladen werden:
www.arbeitskammer.de/online-broschueren
www.arbeitskammer.de/publikationen

Arbeit der Arbeitskammer wurde ausgezeichnet

WÜRDIGUNG Nikolaus-Warken-Preis erhalten

Die Arbeitskammer ist Anfang Januar für ihre Arbeit ausgezeichnet worden. Beim Betriebs- und Personalräteempfang der CDU-Fraktion im Landtag des Saarlandes wurde ihr als eine besondere Anerkennung ihrer Arbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland der Nikolaus-Warken-Preis verliehen. In seiner Laudatio betonte Marc Speicher, Vorsitzender der CDA Saar / CDA Saarland und Oberbürgermeister von Saarlouis, den Verfassungsrang der Arbeitskammer und würdigte ihr Wirken durch Beratung, Bildung und Forschung – insbesondere die wichtige Arbeit der Beratungsstelle Wanderarbeit und mobile Beschäftigte, die auch mit dem

gesamten Team vor Ort war. Der Preis wurde vom Fraktionsvorsitzenden Stephan Toscani und Marc Speicher an den AK-Vorstandsvorsitzenden Jörg Caspar und die AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger überreicht. Jörg Caspar hob hervor, dass die Arbeit der Arbeitskammer vor allem durch das große Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Zusammenwirken mit Selbstverwaltung und Gewerkschaften möglich ist.

Der Nikolaus-Warken-Preis wird seit 2018 von der CDU-Landtagsfraktion vergeben. Er erinnert an Nikolaus Warken aus Hasborn, einen der Begründer der Gewerkschaftsbewegung an der Saar.

red



Der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar (6. v. r.) und die AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger (7. v. l.) freuen sich gemeinsam mit Egbert Ulrich (9. v. r.), dem Leiter der Beratungsstelle „Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“, und seinem Team über die Auszeichnung. Außerdem auf dem Foto zu sehen sind unter anderem Marc Speicher (6.v.l.) und Stephan Toscani (9. v. l.).

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Benjamin Spang; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (sb), Katja Sponholz (ks), Gudrun Müller (gm); 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 Namenskürzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Online lesen können Interessierte die AK-Konkret unter www.arbeitskammer.de/publikationen. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



Eine Wirtschaft zum Wohle aller

DENKSTOSS Extremer Reichtum schadet dem Klima und der Demokratie, sagt **Carina Webel**

Der im Zusammenhang mit dem Weltwirtschaftsforum in Davos veröffentlichte Ungleichheitsbericht von Oxfam macht das erschreckende Ausmaß des immer schneller auseinanderklaffenden Grabens zwischen Arm und Reich deutlich: Allein 2025 ist das Vermögen der Milliardäre weltweit um 2,5 Billionen US-Dollar angestiegen. Das bedeutet, selbst wenn diese Milliardäre jedem Menschen auf der Welt 250 US-Dollar schenken würden, wäre ihr Vermögen immer noch um 500 Milliarden höher als im Jahr zuvor.

Dieser extreme Reichtum ist nicht nur ungerecht, sondern schadet auch dem Klima. Neue Berechnungen zeigen, dass sehr wohlhabende Menschen und große Unternehmen einen besonders großen Teil der CO₂-Emissionen verursachen. Der Hauptgrund dafür sind Unternehmensbesitze und Investitionen, oft auch im Ausland. Für Deutschland zeigen diese Berechnungen, dass die ärmere Hälfte der Bevölkerung lediglich für 5,7 Prozent der Emissionen verantwortlich ist, während das oberste Prozent rund 53 Prozent verursacht.

Die wirtschaftliche Macht der Überreichen setzt sich immer deutlicher auch in politische Macht um – am offensichtlichsten mit Blick auf Trump und seine Tech-Milliardäre, aber auch sichtbar am Einfluss der fossilen Lobby in Deutschland.

Dadurch wird nicht nur wirksamer Klimaschutz, sondern auch die Demokratie gefährdet. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Rolle von Kapitalbesitz und übermäßigem Reichtum ins Zentrum der öffentlichen Debatte – auch um Klimaschutz – gerückt werden muss. Vermögende und Kapitalbesitzende müssen stärker in die Pflicht genommen werden, ihre Macht muss wirksam begrenzt werden. Eine gerechtere Steuerpolitik, Begrenzung von klimaschädlichem Luxuskonsum wie Privatjets und Yachten, klare Regeln für den Umbau klimaschädlicher Produktion und eine stärkere Demokratisierung der Wirtschaft durch mehr Mitbestimmung im Betrieb sind zentrale Maßnahmen auf dem Weg zu einer Wirtschaft, die sich am Wohle aller und nicht an den Profitinteressen einzelner orientiert.

Vermögende und Kapitalbesitzende müssen stärker in die Pflicht genommen werden, ihre Macht muss wirksam begrenzt werden.



Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Wir müssen die Klimakrise als Gerechtigkeitsfrage begreifen

TRANSFORMATION Kosten und Folgen des Klimawandels sind ungleich verteilt

Der Übergang zu einer klimaneutralen Gesellschaft ist eine der größten Aufgaben unserer Zeit. Wie dieser Wandel gestaltet wird, entscheidet darüber, ob soziale Gerechtigkeit und demokratischer Zusammenhalt gewahrt bleiben. Klimaschutz ist dabei keine rein ökologische oder technologische Frage, sondern vor allem eine Verteilungsfrage. Sein Erfolg hängt entscheidend davon ab, ob die Transformation fair und für alle tragfähig umgesetzt wird.

Von Carina Webel

Klimaschutz betrifft uns alle, aber Haushalte mit geringen Einkommen sind von den Kosten von Klimaschutzmaßnahmen besonders stark betroffen.

Eine unterlassene oder zu spät eingeleitete Bewältigung des Klimawandels hat massive Folgen. Ökosysteme leiden, die Artenvielfalt schwindet, die Gesundheit wird durch Hitze, Luftverschmutzung und neue Krankheiten belastet, während Menschen zur Flucht gezwungen werden.

Wie groß das Problembewusstsein in der Bevölkerung ist, zeigt die Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer aus dem Jahr 2024. Mehr als drei Viertel der Befragten halten den Klimawandel für ein ernstes und

dringendes Problem, über 70 Prozent sehen die Lebensgrundlagen in Deutschland bedroht. Eine Mehrheit ist bereit, den eigenen Lebensstil zu verändern, und vier von fünf Beschäftigten bemühen sich bereits um ein klimabewusstes Verhalten. Die Bereitschaft zum Wandel ist also vorhanden, der auf individueller Ebene allerdings nicht vollständig erreicht werden kann.

Gleichzeitig fühlen sich viele überfordert – zurecht, denn mit dem Klimawandel, seinen Ursachen und auch Folgen, sind sozio-ökonomische Verteilungsfragen verknüpft – und das gilt nicht nur im globalen Kontext.

Sorge vor zu hohen finanziellen Belastungen

Erstens sind ärmere Menschen stärker von Klimafolgen betroffen. Sie leben häufiger in schlecht sanierten Wohnungen und in dichter bebauten, weniger begrünten Stadtteilen, die sich stärker aufheizen. Steigende Hitzetage erhöhen gesundheitliche Risiken, denen sie schlechter ausweichen können. Auch Naturkatastrophen treffen einkommensschwächere Haus-

halte besonders hart, da Versicherungen und finanzielle Rücklagen fehlen. Steigende Lebensmittelpreise durch Ernteaussfälle belasten sie zusätzlich, da Grundbedürfnisse einen größeren Teil ihres Einkommens ausmachen.

Zweitens sind Beschäftigte unterschiedlich von den Veränderungen der Arbeitswelt betroffen. Besonders gefährdet sind Menschen mit körperlich anstrengender Arbeit, etwa im Bau, in der Landwirtschaft oder in der Pflege, die stärker unter Hitze leiden. Global tragen vor allem Arbeiterinnen und Arbeiter im Rohstoffabbau hohe gesundheitliche und soziale Risiken. Klimapolitik muss daher auch die Arbeitsbedingungen entlang globaler Lieferketten berücksichtigen.

Drittens treffen die Kosten von Klimaschutzmaßnahmen – etwa durch CO₂-Bepreisung – Haushalte mit geringem Einkommen besonders stark. Ihnen fehlen häufig finanzielle Spielräume, um auf klimafreundliche Alternativen umzusteigen. In der AK-Befragung äußern mehr als zwei Drittel die Sorge vor zu hohen finanziellen Belastungen, insbesondere Menschen mit niedrigem Einkommen und Beschäftigte in der Industrie. Diese müssen aktuell zudem den Verlust von guten Arbeitsplätzen befürchten.

Hier zeigt sich der Kern der Verteilungsfrage: Klimaschutz darf nicht einseitig Kosten auf jene abwälzen, die ohnehin wenig finanzielle Spielräume haben oder deren berufliche Zukunft unsicher ist. Wird Klimapolitik als Bedrohung der eigenen Existenz wahrgenommen, schwindet nicht nur die Zustimmung zu ökologischen Maßnahmen – auch das Vertrauen in Politik und Demokratie gerät unter Druck. Besonders alarmierend ist, dass Menschen mit großen Kostenängsten deutlich häufiger unzufrieden mit der Demokratie sind



Foto: Adobe Stock/studio-v-zwoelf

als der Durchschnitt der Befragten.

Gewerkschaften und Arbeitskammer fordern deshalb seit Jahren, Klimaschutz und Sozialpolitik eng miteinander zu verbinden und Beschäftigte aktiv einzubinden. Dazu gehören umfassende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote, um den Übergang in neue Tätigkeitsfelder zu ermöglichen. Arbeitsplätze, die in fossilen Branchen verloren gehen, müssen durch zukunftsfähige Jobs etwa in den Bereichen erneuerbare Energien, Elektrifizierung oder Kreislaufwirtschaft ersetzt werden. Hierzu müssen auch die Möglichkeiten der Mitbestimmung ausgeweitet werden. Beschäftigte müssen stärker in die Lage versetzt werden, über Transformationsprozesse mitzuentscheiden.

Ebenso wichtig sind soziale Ausgleichsmaßnahmen, um Mehrbelastungen durch Klimapolitik abzufedern. Modelle wie ein einkommensabhängiges Klimageld, Investitionen in sozialen Wohnungsbau, einen leistungsfähigen ÖPNV oder zielgenaue Förderungen für Wärmepumpen können dazu beitragen, klimafreundliches Leben für alle bezahlbar zu machen. Wohneigentümerinnen und -eigentümer benötigen Planungssicherheit und (einkommens- und vermögensabhängige) Finanzierungsmöglichkeiten für den energetischen Umbau, Mieterinnen und Mieter Schutz vor zu hohen Kosten. Transformative Schlüsselbereiche wie das Stromnetz sollten der Marktlogik entzogen und staatlich organisiert werden. Klimapolitik darf nicht als Projekt einer wohlhabenden Elite wahrgenommen werden, sondern muss Teilhabe und Gerechtigkeit ins Zentrum stellen.

Dabei wird eine vierte, zentrale Ungleichheitsdimension oft übersehen: Besonders wohlhabende Menschen verursachen durch Luxuskonsum und Investitionen in Unternehmen einen überproportional großen Teil der Emissionen. Studien zeigen, dass die reichsten zehn Prozent der Weltbevölkerung fast die Hälfte der CO₂-Emissionen verursachen, während die ärmere



Foto: Adobe Stock/Parradee

Hälfte nur etwa sieben Prozent beiträgt. Die Klimakrise ist damit vor allem ein Problem der extrem ungleichen Verteilung von Reichtum und den damit verbundenen Machtverhältnissen. Sie führen dazu, dass sich politische Entscheidungen häufig vor allem an Konzerninteressen statt an breiten gesellschaftlichen Zielen orientieren.

Überreiche stärker an den Kosten beteiligen

Grundsätzlich ist die Akzeptanz für Klimaschutz hoch – solange die Maßnahmen als fair, nachvollziehbar und transparent empfunden werden. Beteiligungsformate, offene Kommunikation und ernst gemeinte Mit-

sprache sind daher zentrale Erfolgsfaktoren genauso wie eine deutlich stärkere Beteiligung der Überreichen an den Kosten. Klimaschutz und sozialer Ausgleich dürfen kein Gegensatzpaar sein. Gelingt dieser Ansatz, kann der Strukturwandel zu einer Erfolgsgeschichte werden: mit einer nachhaltigen Energieversorgung (vgl. S. 10), moderner Industrie und neuen grünen Arbeitsplätzen (vgl. S. 11), einem leistungsfähigen und inklusiven Mobilitätssystem (vgl. S. 8 und 9) und einem gestärkten gesellschaftlichen Zusammenhalt (vgl. S. 12). Klimaschutz als Verteilungsfrage zu begreifen, ist dabei kein Hindernis – sondern die Voraussetzung dafür, dass er dauerhaft trägt.

Die reichsten zehn Prozent der Weltbevölkerung verursachen fast die Hälfte der CO₂-Emissionen

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Klimaschutz ist eine Verteilungsfrage

- Klimakrise und materielle Ungleichheit müssen integriert bearbeitet werden, denn so können beide Probleme besser bewältigt werden.
- Förderprogramme müssen zielgenauer auf Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen ausgerichtet werden.
- Mit Investitionen in energetisch guten und bezahlbaren Wohnraum sowie ein nachhaltiges Mobilitätssystem können ökologische und soziale Ziele zugleich erreicht werden.
- Politik muss klarere Rahmen setzen und so Planungssicherheit bieten. Technologieoffenheit darf nicht für Verzögerungen der ökologischen Modernisierung genutzt werden. Betriebliche Mitbestimmung muss ausgeweitet werden.
- Zur Bewältigung der Klimakrise müssen die Überreichen angemessen an der Finanzierung beteiligt werden.

Öffentliche Mobilität ist eine Grundversorgung für alle

SAARLAND Zukunftsfähiger Verkehr muss sozialverträglich umgebaut werden

Die Mobilitätswende im Saarland ist weit mehr als eine technische Frage von Antrieben oder Infrastruktur. Sie ist eine zentrale Aufgabe öffentlicher Daseinsvorsorge – vergleichbar mit Energie, Wohnen oder Gesundheit. Mobilität entscheidet darüber, ob Menschen ihre Arbeit erreichen, Kinder Zugang zu Bildung haben, Pflege organisiert werden kann und gesellschaftliche Teilhabe gelingt. Eine sozialverträgliche Mobilitätswende muss daher als öffentliche Aufgabe verstanden und gestaltet werden – im Interesse der Beschäftigten und der gesamten Gesellschaft.

Von Christian Ott

Positiv ist: Das Saarland hat den öffentlichen Verkehr als Schlüssel für eine gerechtere Mobilität erkannt. Bis Ende dieses Jahres soll das bestehende Schienennetz schrittweise zu einem S-Bahn-Netz mit höherer Taktung ausgebaut werden. Landesweit haben sich Express- und Plusbuslinien etabliert, weitere Angebote sind geplant. Auch der Radverkehr, kommunale Verkehre und die Reaktivierung von Bahnstrecken sollen vorangebracht werden. Diese Schritte sind richtig – sie müssen jedoch konsequent weitergeführt werden.

Denn die Ausgangslage bleibt herausfordernd. Das Saarland ist stark autoabhängig, viele Arbeitnehmer pendeln täglich, häufig zu Schichtzeiten und über Gemeinde- oder Landesgrenzen hinweg. Haushalte mit niedrigen Einkommen haben dabei oft weniger Wahlfreiheit bei der Verkehrsmittelwahl, tragen aber einen überproportionalen Anteil der Mobilitätskosten. Wird Mobilität verteuert, ohne dass funktionierende Alternativen bereitstehen, verschärft das soziale Ungleichheit.

Genau hier greift der Gedanke der Daseinsvorsorge. Öffentliche Mobilität ist kein Marktprodukt für wenige, sondern eine Grundversorgung für alle. Bus und Bahn, sichere Rad- und Fußwege sowie öffentlich organisierte Mobilitätsangebote auf Abruf müs-

Investitionen in den ÖPNV entlasten private Haushalte

sen flächendeckend, verlässlich und leistbar verfügbar sein. Der begonnene Ausbau des ÖPNV muss daher mittel- und langfristig abgesichert werden – mit guten Takten, verlässlichen Anschlüssen und Angeboten auch abends, nachts und am Wochenende. Besonders im ländlichen Raum braucht es Mobilitätsgarantien, die niemanden zurück-

lassen. Dazu gehören öffentliche Investitionen, sozial gerechte Tarife, der Abbau klimaschädlicher Subventionen und die Sicherung guter Arbeit im Verkehrssektor. Mobilitätspolitik darf sich nicht an individueller Kaufkraft orientieren, sondern muss kollektive Lösungen stärken.

Ein weiterer zentraler Treiber ist der Klimaschutz. Der Verkehrssektor zählt zu den größten Verursachern von CO₂-Emissionen und muss in den kommenden Jahren deutlich reduzieren, um Klimaziele zu erreichen und hohe Folgekosten zu vermeiden. Ohne eine klare Verlagerung vom motorisierten Individualverkehr hin zu öffentlicher und aktiver Mobilität wird das nicht gelingen. Doch Klimaschutz braucht Akzeptanz: Wer auf das Auto angewiesen ist, weil Alternativen fehlen, darf nicht zum Sündenbock werden. Eine sozial gerechte Mobilitätswende setzt daher auf „Alternativen zuerst“. Investitionen in Busse, Bahnen und Infrastruktur entlasten private Haushalte langfristig. Sozial gestaffelte Tickets, Job- und Deutschlandticket-Modelle sowie Mobilitätsbudgets für Beschäftigte verbinden Klimaschutz mit sozialer Sicherheit.

Nicht zuletzt ist die Mobilitätswende eine Frage guter Arbeit. Mehr öffentliche Mobilität schafft qualifizierte, sichere Arbeitsplätze – im Fahrdienst, in Werkstätten, Planung und Verwaltung. Mitbestimmung, Qualifizierung und faire Arbeitsbedingungen sind Teil der Daseinsvorsorge.

Die Zukunft der Mobilität im Saarland entscheidet sich daran, ob sie als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden wird. Sozialverträgliche Mobilität stärkt Klimaschutz, soziale Teilhabe und die öffentliche Hand zugleich – und wird so zu einem echten Gewinn für Beschäftigte und Gesellschaft.

Christian Ott leitet das Referat Umwelt- und Verkehrspolitik.

Laut Statistischem Bundesamt verursachten 2023 Pkw und Motorräder 61 Prozent der CO₂-Emissionen im Straßenverkehr.



„Eine sozial gerechte Mobilität macht Städte lebenswerter“

INTERVIEW Das Saarland braucht verlässliche Alternativen zum Auto, sagt **ANDREA AMRI-HENKEL**

Dr. Andrea Amri-Henkel ist Nachhaltigkeitswissenschaftlerin und verantwortlich für das Projekt Saarmila am Institut für Zukunftsenergie- und Stoffstromsysteme IZES gGmbH in Saarbrücken. Im Interview mit der AK Konkret erklärt sie, wieso Mobilität auch eine Frage sozialer Gerechtigkeit ist und welche Schritte nötig sind, um das Angebot im Saarland weiter zu verbessern. Die Fragen stellten Christian Ott und Alexander Stallmann.

Das Projekt Saarmila befasst sich mit den Potenzialen und Herausforderungen für eine Mobilitätswende im Saarland. Worin liegen hierzulande die größten Schwierigkeiten und Chancen für die Mobilität der Zukunft?

Die Mobilität im Saarland ist seit Jahrzehnten stark auf das Auto ausgerichtet – die Fahrradnutzung liegt bei nur 3 Prozent der Wege, bundesweit der niedrigste Wert. Topografie und Siedlungsstruktur erklären das nur teilweise, wie Vergleiche mit anderen Regionen zeigen. Entscheidend sind Kultur, Infrastruktur und die außergewöhnlich hohe Autobahndichte, die andere Verkehrsmittel unattraktiv macht. Gleichzeitig bieten kurze Wege, gut vernetzte Akteur*innen und eine vergleichsweise dichte ÖPNV-Struktur große Chancen: Wer diese Potenziale nutzt, kann Mobilität nachhaltiger, gerechter und alltagsfreundlicher gestalten.

Die Arbeitskammer und weitere Akteure setzen sich intensiv für eine sozial gerechte Mobilitätswende ein. Welche Gruppen sind benachteiligt und wie kann eine neue Mobilität zu einer gerechteren Gesellschaft beitragen?

Eine autozentrierte Mobilität benachteiligt vor allem diejenigen, die sich kein eigenes Auto leisten können oder keines nutzen können. Im Saarland haben in der niedrigsten Einkommensgruppe rund 41 Prozent der Haushalte

keinen eigenen Pkw. Sie sind auf Bus, Bahn, sichere Fußwege und das Fahrrad angewiesen – genau dort bestehen jedoch häufig Defizite. Benachteiligt sind auch Kinder, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sowie Sorgearbeit Leistende, etwa Eltern oder pflegende Angehörige, die im Alltag komplexe Wegeketten zwischen Betreuung, Arbeit, Einkaufen und Versorgung bewältigen müssen. Statt diese strukturellen Probleme anzugehen, verengt sich die öffentliche Debatte oft auf „Elterntaxi“ oder vermeintliche Helikopter-Eltern. Das verschiebt Verantwortung auf Einzelne und verdeckt, dass nachhaltige Mobilität vielerorts derzeit schlicht nicht verlässlich und sicher möglich ist.

Wie sieht die Vision einer sozial gerechten Mobilität aus?

Sozial gerechte Mobilität stellt die Lebensbedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt und begreift ihre Erfüllung als Grundlage für Teilhabe und Zukunftsfähigkeit. Für das Saarland heißt das: weniger klimaschädlicher Verkehr, ohne die Teilhabe einzuschränken. Eine sozial gerechte Mobilitätswende bietet verlässliche Alternativen zum Auto – bezahlbare Tickets, barrierefreie Angebote, sichere Rad- und Fußwege sowie flexible Mobilitätslösungen. Besonders auf die Bedürfnisse von Kindern ausge-

richtet, macht sie Städte lebenswerter, grüner und attraktiver, wovon am Ende alle profitieren.

Das Land hat bereits viele Maßnahmen ergriffen, um den ÖPNV im Saarland attraktiver zu machen. Welche weiteren konkreten Schritte sind nun notwendig, um die Mobilität ökologischer und gerechter zu gestalten?

Der ÖPNV muss auch in weniger städtischen Regionen verlässlicher werden, mit häufigeren Fahrten und einer guten Anschlussplanung. Flexible Angebote wie On-Demand-Verkehre sowie Car- und Bikesharing können ergänzend wirken. Barrierefreie Haltestellen und Fahrzeuge sowie sichere Rad- und Fußwege ermöglichen Mobilität für alle Alters- und Einkommensgruppen – hier besteht weiterer Handlungsbedarf. Im Saarland ist zudem der geringe Radbesitz ein Problem: Nur 57 Prozent der Haushalte besitzen ein Fahrrad, bundesweit sind es 76 Prozent. Gezielte Förderprogramme, etwa für untere Einkommensgruppen oder Kinder, könnten Abhilfe schaffen. Eine flächendeckende Mobilitätsplanung an Schulen und Kitas wäre ebenfalls sinnvoll, denn sichere Wege und kinderfreundliche Infrastruktur sind Voraussetzung für eigenständige Mobilität von Kindern.



Dr. Andrea Amri-Henkel (Foto: Studio-line) ist Nachhaltigkeitswissenschaftlerin und forscht am IZES zu Mobilität, Transformation und sozialer Ungleichheit. Sie arbeitet in transdisziplinären Projekten wie Saarmila, in denen Wissenschaft, Verwaltung sowie Bürgerinnen und Bürger gemeinsam Lösungen für klimafreundliche Mobilität entwickeln.



Eine sozial gerechte Mobilitätswende stellt die Lebensbedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt.

Rationale Energiepolitik setzt auf Elektrifizierung

ERNEUERBARE ENERGIEN Das Saarland braucht eine zeitgemäße Energiestrategie

Weltweite Trends zeigen, dass zukünftige Energiesysteme fast ausschließlich auf direkter Elektrifizierung basieren werden. Auch im Saarland werden Beschäftigung und Sozialverträglichkeit am besten durch möglichst weitgehende Elektrifizierung gesichert.

Von Bertold Schweitzer

Die Leistungsträger der erneuerbaren Energien – Wind, Photovoltaik und Wasserkraft – erzeugen unmittelbar elektrischen Strom. Jede Umwandlung in andere Energieträger ist aufwändig, verlustbehaftet und kostspielig. Die energiepolitischen Ziele der Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit gebieten daher, Umwege nur dort einzuschlagen, wo sie unabwendbar notwendig sind. Bei Mobilität und Gebäudewärme – und zunehmend auch in bislang unterschätzten Bereichen wie Industrie und Energiespeicherung – rücken direktelektrische Anlagen und Verfahren klar in den Vordergrund:

Im Verkehr setzen sich batterieelektrische Fahrzeuge weltweit durch. Die Absatzeinbrüche in Deutschland sind mehr auf Verunsicherung und Wegfall von Förde-

rung zurückzuführen als auf fehlende Alltagstauglichkeit. Auch batterieelektrische Busse und Bahnen gewinnen weltweit deutlich Marktanteile.

Im Gebäudesektor ist beim Neubau die Wärmepumpe bereits Standard. Insgesamt wurden 2025 erstmals mehr Wärmepumpen als Gasheizungen installiert. Auch die vorliegenden Wärmepläne saarländischer Kommunen setzen nahezu ausschließlich auf Wärmenetze und -pumpen. Wärmepumpen sind schon heute bei üblichen Nutzungsdauern wirtschaftlicher als Gasheizungen. Allerdings

Unterstützung durch sozial ausgerichtete Förderung

überfordern die Investitionen gerade im Saarland 41 Prozent der Haushalte, wie eine Studie der AK gezeigt hat. Hier ist gezielte zusätzliche Förderung durch die Landesregierung zu fordern.

Im Industriesektor macht Prozesswärme etwa zwei Drittel des Energieverbrauchs aus. Sie wird bisher nur zu vier Prozent elektrisch erzeugt; langfristig erscheint ein Anteil von 90 Prozent möglich (siehe Grafik). Temperaturen bis 200 °C lassen sich schon heute gut mit Wärmepumpen oder elek-

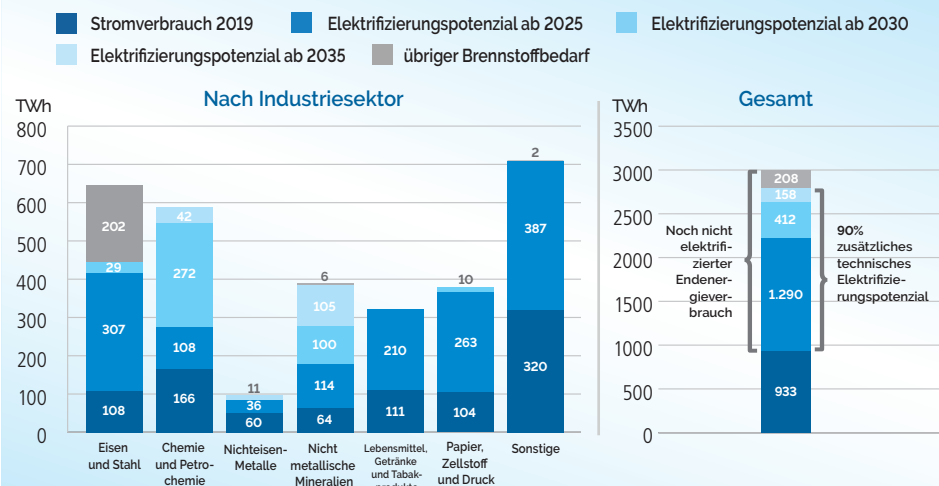
trischen Boilern erzeugen. Auch Elektrodenkessel (bis 500 °C), Steamcracker (850 °C) und Lichtbogenöfen (1.800 °C) sind bereits verbreitet. Mit Widerstandserwärmung, Induktion und Elektrodampfkesseln dürften alle Temperaturen von 100 bis 2.500 °C abzudecken sein. Nur für einzelne Bereiche werden nicht direktelektrische Lösungen sinnvoll sein: Etwa für die Roheisenherstellung, wo Wasserstoff als chemisches Reaktionsmittel unverzichtbar ist.

Selbst bei tageszeitlicher und saisonaler Speicherung in rein auf Wind, Wasser und Sonne basierenden Energiesystemen erscheinen rein elektrische Lösungen nicht nur machbar, sondern auch unter den kostengünstigsten. Eine Studie der Stanford University zeigt, dass Wasserstoffspeicher überall die teuerste Option darstellen. In Europa erreichen reine Batteriespeicher dieselben Systemkosten wie Mischlösungen aus Batterie und Wasserstoff. Die deutsche Strategie, vorrangig wasserstoffbetriebene Gaskraftwerke zu bauen, wäre demnach weder wirtschaftlich noch sozialverträglich, weil sie unnötig hohe Strompreise erzeugt.

Insgesamt erscheinen die Befunde eindeutig: Direktelektrische Lösungen werden sich überwiegend durchsetzen, weil sie voraussichtlich die kostengünstigsten und sozialverträglichsten Optionen bieten und am besten geeignet sind, Arbeitsplätze zu sichern. Wer dies erkennt, wird in der Lage sein, Transformation erfolgreich zu gestalten: für die eigenen Bedarfe, aber auch für die Entwicklung zukunftsfähiger Produkte für den Weltmarkt. Das Saarland braucht daher jetzt eine zeitgemäße Energiestrategie, die einen klaren Schwerpunkt auf direkte Elektrifizierung nahezu aller Bereiche setzt, und die durch sozial ausgerichtete Förderprogramme unterstützt wird.

In der Industrie erscheint langfristig ein Elektrifizierungspotenzial von 90 Prozent möglich.

Weite Bereiche der Industrie sind direkt elektrifizierbar



Quelle: Fraunhofer ISI (2024) Direkte Elektrifizierung von industrieller Prozesswärme; <https://www.agora-industrie.de/publikationen/direkte-elektrifizierung-von-industrieller-prozesswaerme>; die Grafik wurde unter der Lizenz CC-BY-NC-SA 4.0 genutzt und leicht verändert.

Dr. Bertold Schweitzer ist Referent für Umweltpolitik.

Die Transformation und ihre Potenziale für Beschäftigung

UMBAU Eine konsequente Mobilitätswende kann Arbeitsplätze schaffen

5.000 Arbeitsplätze wurden im vergangenen Jahr in der saarländischen Industrie vernichtet. Die nun angestrebte Aufweichung des Verbrenner-Aus und die enormen Investitionen in die Rüstungsindustrie sind jedoch keine Investitionen in die Zukunft – dabei gibt es bereits gute Beispiele dafür. Unter anderem der konsequente Ausbau des ÖPNV würde immense Perspektiven für die Schaffung guter und ökologisch sinnvoller Arbeitsplätze schaffen.

Von Christian Klein

Die deutsche Industrieproduktion befindet sich in einer Phase des Übergangs mit eindeutigem Krisencharakter. Im Saarland spiegelt sich das besonders deutlich wider. Unternehmerische Entscheidungen zur Sicherung von Profiten haben Standortverlagerungen, Werksschließungen und Massentlassungen zur Folge, die insbesondere die hiesige Automobil- und Zuliefererindustrie treffen. Angesichts des Wegfalls von über 5.000 Industriearbeitsplätzen allein im Jahr 2025 und über 16.000 Stellen seit 2014 macht sich bei den Beschäftigten zunehmend Angst über ihre berufliche und persönliche Zukunft im Saarland breit.

Den Weg aus der Krise soll nun die Abkehr vom Verbrenner-Aus 2035 bahnen. Unternehmen und Politik wollen den Verbrennungsmotor damit am Leben halten, um zumindest kurzfristig sprudelnde Profite erzielen zu können. Flankiert wird diese Maßnahme mit massiven Investitionen in die Rüstungsindustrie. Klar ist aber auch, dass weder der Erhalt des Verbrenners noch die Produktion von Kriegsgerät nachhaltige Zukunftsaussichten bieten. Der ökologische Aspekt bleibt bei einer solchen Industriepolitik gänzlich auf der Strecke und eine echte Mobilitätswende wird unmöglich. Dabei widersprechen sich Klimaschutzpolitische Aspekte und stabile



Unter anderem eine konsequente Mobilitätswende kann dazu beitragen, Beschäftigung zu sichern.

Wertschöpfung im Sinne guter Beschäftigung nicht. Gerade im Saarland schlummern vielversprechende Potenziale in der Industriestruktur, um einen umfassenden Ausbau des öffentlichen Verkehrs voranzutreiben. Die industriellen Branchen wie Automotive, Stahl, Maschinenbau und Elektro sind gespickt mit hervorragend ausgebildeten Fachkräften und dem entsprechenden Know-how. Ob im Schienenfahrzeugbau oder in den Betrieben des ÖPNV – Kompetenzen in der Blechbearbeitung, in der Schweiß- und Montagetechnik oder in der elektrischen Antriebs- und Steuerungstechnik brauchen Industrie-arbeiterinnen und -arbeiter. Egal

Wir brauchen eine starke Mitbestimmung

ob diese nun Autos, Busse, Züge oder Komponenten und Infrastruktur für eben jene produzieren.

Ein anschauliches Beispiel für eine gelungene sozial-ökologische Umstellung (Konversion) bietet der Automobilzulieferer Boge Rubber & Plastics in Simmern, Rheinland-Pfalz. Dort werden nun – dank großem Einsatz des Betriebsrats – Ersatzteile für ICEs statt Fahrwerkklager gefertigt. Die angekündigte Schließung des Werkes mit seinen 300 Beschäftigten für Ende 2026 konnte damit erfolgreich abgewendet werden. Der Fall Boge verdeutlicht, dass eine erfolgreiche Transformation nur mit einer starken betrieblichen

Mitbestimmung möglich ist. Auch im Bereich Stahl gibt es Perspektiven: So haben Saarstahl Rail und die Deutsche Bahn ein Pilotprojekt für die Lieferung klimafreundlich produzierter Schienen aus recycelten Altschienen gestartet. Konsequente Investitionen in das Schienennetz würden an dieser Stelle die Möglichkeit bieten, diesen ersten Anlauf des Aufbaus nachhaltiger Lieferketten und einer Kreislaufwirtschaft weiter zu vertiefen.

Die hier benannten Beispiele veranschaulichen, wie der gegenwärtigen Krise begegnet werden kann. Zahlreiche Prognosen legen auch aufgrund des hohen gesellschaftlichen Bedarfs für einen breiter ausgebauten ÖPNV nahe, dass immense Perspektiven für die Schaffung guter und ökologisch sinnvoller Arbeitsplätze im Rahmen einer konsequenten Mobilitätswende bestehen. In Kombination mit dem Ausbau der Windkraftindustrie, der sich bereits im Gange befindlichen Umstellung auf die Produktion von grünem Stahl und zahlreichen Potenzialen im Bereich der Elektrifizierung der Industrie besteht nach wie vor die Chance, Industriearbeit und stabile Beschäftigungsverhältnisse im Saarland nachhaltig zu sichern. Damit es dazu kommt, braucht es Druck durch Gewerkschaften, Belegschaften und politische Bewegungen.

Christian Klein ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

Eine soziale gerechte Klimawende erzeugt Wohlfahrtsgewinne

REGIONALER WOHLFAHRTSINDEX Erweiterter Blick über das BIP hinaus

Die Studie „Regionaler Wohlfahrtsindex für das Saarland“ ist abrufbar unter: www.arbeitskammer.de/RWI-Wohlfahrtsindex Eine Zusammenfassung der Studie findet sich in den AK-Beiträgen 01/2025: www.arbeitskammer.de/AK-Beitraege-01-2025

Wohlstand – oft wird er mit dem Bruttoinlandsprodukt (BIP) gleichgesetzt. Steigt die Wirtschaftsleistung, gilt das als Fortschritt. Doch das BIP misst vor allem den kapitalistischen Verwertungsprozess in Form von Marktproduktion. Es sagt wenig darüber, ob der Alltag für die Menschen besser wird, ob Einkommen fair verteilt sind oder ob die Natur dabei Schaden nimmt. Für eine sozial gerechte Klimawende braucht es deshalb eine breitere Wohlfahrtsdefinition – und Kennzahlen, die zeigen, ob Politik wirklich „besseres Leben“ erzeugt.

Von Frederik Moser

Genau hier setzt die Arbeitskammer des Saarlandes mit ihrer Studie zum Regionalen Wohlfahrtsindex (RWI) an. Der RWI erweitert den Blick über das BIP hinaus: Neben Konsum und staatlichen Leistungen fließen auch unbezahlte Haus- und Sorgearbeit sowie Ehrenamt in den RWI ein. Gleichzeitig werden gesellschaftliche und ökologische „Nebenwirkungen“ abgezogen – etwa Kosten durch Ungleichheit oder Umweltfolgen wie

Treibhausgase und fossiler Ressourcenverbrauch. Der Regionale Wohlfahrtsindex bilanziert damit ein breites Spektrum gesellschaftlicher Wohlfahrt – und macht sichtbar, wo Wachstum teuer erkauft wird.

Die Ergebnisse zeigen: Während das saarländische BIP seit 2000 insgesamt gewachsen ist, liegt der RWI im Jahr 2022 bei 91 Punkten (2000 = 100) – also unter dem Ausgangsniveau. Zudem besteht eine deutliche Lücke zum BIP-Index (rund 16 Punkte Abstand). Mit anderen Worten: Mehr wirtschaftliche Leistung hat sich nicht automatisch in mehr gesellschaftliche Wohlfahrt übersetzt.

Wir müssen weg vom Wachstumspfad

Warum? Der RWI Saar nennt vor allem zwei Treiber der Wohlfahrtslücke, die für das Saarland besonders relevant sind: erstens steigende Kosten durch Einkommensungleichheit, zweitens hohe Umweltkosten. Hier verdichten sich ökologische und soziale Krisen zu einem gemeinsamen Problem – mit spürbaren Folgen für die gesellschaftliche Wohlfahrt. Soziale Gerechtigkeit

und Klimaschutz erweisen sich dabei als zwei Seiten derselben Medaille: Ungleichheit verschärft ökologische Krisen, ökologische Krisen wiederum vertiefen soziale Spaltungen. Eine tragfähige ökologische Transformation, die auf breite gesellschaftliche Akzeptanz zielt, muss daher Fragen der Verteilungsgerechtigkeit konsequent mitdenken.

Besonders spannend ist daher der Blick nach vorn. Die RWI-Studie simuliert, wie gezielte Politik bis 2030 die Wohlfahrt steigern könnte. Szenario 1: Werden die Klimaziele erreicht, sinken vor allem die Kosten von Treibhausgasen und fossilem Energieverbrauch – der RWI könnte von 91 (2022) auf 107 Punkte steigen. Szenario 2: Geht die Einkommensungleichheit zurück (bis auf das Niveau von 1999), steigt der RWI sogar auf 116 Punkte. Und wenn sogar beides gelingt – Klimaschutz und mehr Verteilungsgerechtigkeit –, könnte der RWI laut Studie bis 2030 auf etwa 128 Punkte steigen: ein Plus von über 40 Prozent.

Die Ergebnisse sind deutlich: Durch eine gezielt gesteuerte sozial-ökologische Transformation können enorme Wohlfahrtsgewinne gehoben werden, jenseits dessen, was durch bloßes BIP-Wachstum erreichbar wäre. Letztlich erfordert dies aber einen Kulturwandel in der Wirtschaftspolitik: Weg vom eindimensionalen Wachstumspfad hin zu einer an sozialen und ökologischen Zielen ausgerichteten Politik. Oder noch grundsätzlicher gesagt: Weg von einer kapitalistischen Logik, in der Profit und Wachstum Selbstzwecke sind, hin zu einer Wirtschaftsweise, in der Wohlergehen und nachhaltiger Fortschritt im Mittelpunkt stehen.

Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.



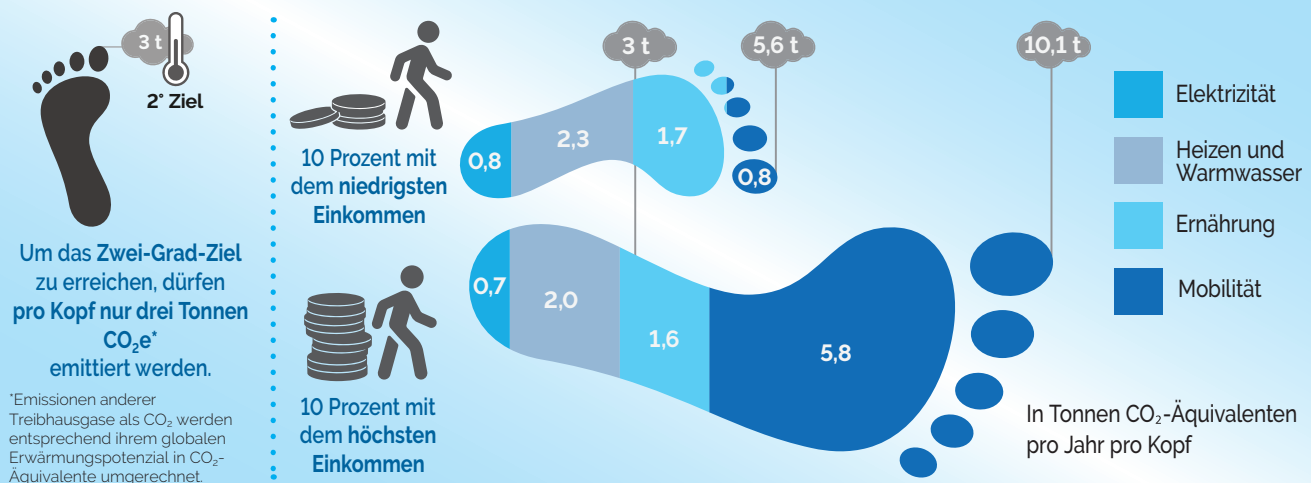
Der Regionale Wohlfahrtsindex zeigt auf, dass wir einen Wandel in der Wirtschaftspolitik brauchen: weg von der Orientierung an Wachstum hin zu einer Wirtschaftsweise, in der Wohlergehen und nachhaltiger Fortschritt im Mittelpunkt stehen.

Chancen und Herausforderungen für eine sozial gerechte ökologische Transformation

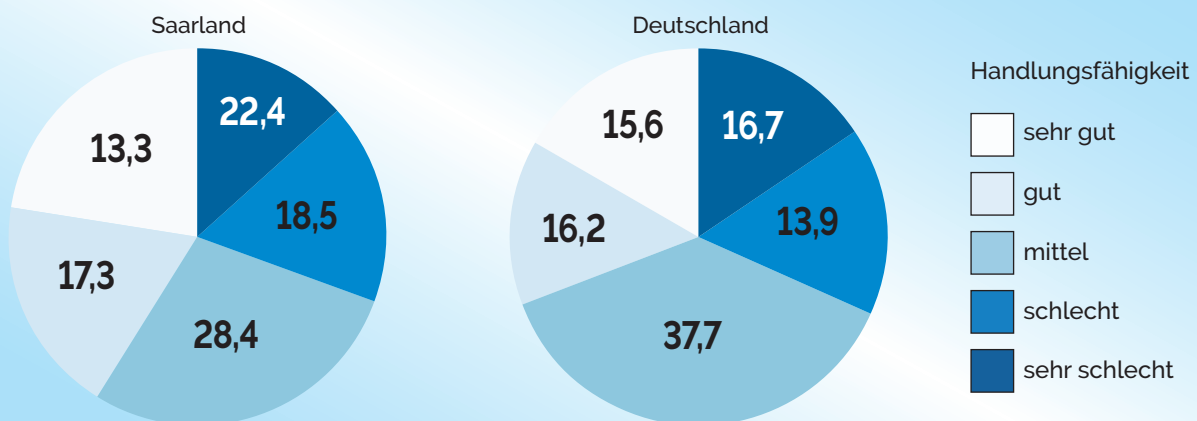
Eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation wirkt sich laut regionalem Wohlfahrtsindex positiv auf die Wohlstandsentwicklung aus ¹



Die Verteilung der Lasten muss nach dem Verursacherprinzip erfolgen ²



40 % der saarländischen Haushalte können sich den ökologischen Umbau ihrer Wohnungen/Häuser nicht leisten ³



Quellen: ¹ Regionaler Wohlfahrtsindex für das Saarland 2025 vom Institut für Interdisziplinäre Forschung Heidelberg; ² eigene Berechnungen auf Basis von Vorabdaten der SOEP-Befragungen im Jahr 2023 (v40), gewichtet mit vorläufigen Gewichten der Welle v39 (2022), DIW Berlin 2024; ³ Quelle: Public Good GmbH, Arbeitskammer

Im Saarland braucht es dringend bessere Arbeitsbedingungen

INDEX GUTE ARBEIT SAAR Befragung zeigt erneut große Defizite auf

Hohe Arbeitsbelastung, ein unzulängliches Einkommen und Sorge vor der Rente: Die Ergebnisse des neuen „Index Gute Arbeit Saar“ zeichnen ein alarmierendes Bild der Arbeitswelt im Saarland.

Von Matthias Hoffmann

Die Arbeitskammer des Saarlandes hat im Jahr 2025 im Rahmen der jährlichen Befragung des DGB für das Saarland eine Vertiefungsbefragung durchführen lassen. Auf der Basis von insgesamt 798 Befragten ergibt sich ein differenziertes Bild von den saarländischen Verhältnissen. Es ist merkwürdig und ärgerlich, dass die „disruptive“ Transformation die Arbeitswelt an vielen Stellen massiv verändert, Art und Ausmaß der größten Belastungen über die Jahre hinweg aber nahezu unverändert bleiben. Die Belastungen, unter denen die Beschäftigten leiden, sind nach wie vor:

- Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (59% der Befragten sagen, dass dies in ihrem Arbeitsalltag sehr häufig oder oft vorkommt)
- Unterbrechungen des Arbeitsflusses (58%)
- Arbeitshetze und Zeitdruck (45%)
- Arbeiten unter Lärm (45%)

Verändert hat sich seit der letzten Befragung 2023 allerdings der Anteil derjenigen, die davon ausgehen, dass sie ihre jetzige Tätigkeit nicht ohne Einschränkung bis zur Rente ausüben können. War es vor drei Jahren ein Drittel der Befragten, sind es nunmehr sogar alarmierende 47 Prozent. Zunehmend dringend sind daher die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen und ihre wirksame Kontrolle durch die Landesbehörde, was die Arbeitskammer seit Jahren mit Nachdruck fordert. Drei weitere gravierende Probleme sind hervorzuheben:

- Die Befragungsergebnisse zeigen, dass nach den letzten Krisenjahren der Umgang



Das häufige Arbeiten in einer ungünstigen Körperhaltung ist ein Problem vieler saarländischer Beschäftigter.

- miteinander in der Arbeitswelt rauer geworden ist: 14 Prozent der Befragten müssen sehr oft oder häufig herablassende oder respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte ertragen, im Vergleich zu rund zehn Prozent vor drei Jahren.
- Zu größter Sorge gibt Anlass, dass mehr als ein Drittel (36 %) der Beschäftigten angibt, dass das Einkommen nicht oder „nur gerade so“ ausreicht. Im Vergleich zu vor drei Jahren ist das ein Anstieg um drei Prozentpunkte.
- Dramatisch ist zudem der Befund, dass 42 Prozent der Befragten davon ausgehen, dass die Rente, die sie aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, nicht ausreichen wird. 2023 sagten dies noch 40 Prozent der Befragten.

Die Sorgen und Nöte der Beschäftigten, angesichts eines prekären Einkommens über die Runden zu kommen, und die Angst vor Altersarmut sind mit Sicherheit ein gewichtiger Grund dafür, dass der Ton in der Gesellschaft allgemein rauer geworden ist und dass populistische Parteien starken Zulauf gewinnen. Die Arbeitskammer fordert daher nachdrücklich:

- den Ausbau von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, die Einhaltung der geltenden Vorschriften des Arbeits- und Gesund-

heitsschutzes und ihre wirksame Kontrolle durch Landesbehörden

- ein menschenwürdiges und auskömmliches Einkommen, das auch zu einer würdigen Rente führt. Dazu gehören auch die Erstellung und Umsetzung eines Aktionsplanes zur Stärkung der Tarifbindung durch die Bundesregierung.
- einen Ausbau der Weiterbildungsangebote und eine Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, dass die Beschäftigten in der Arbeit ihr Wissen und Können kontinuierlich weiterentwickeln können.

Die Arbeitskammer appelliert zudem allgemein an alle – Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen, Kollegen und Kundinnen – im Umgang miteinander in und außerhalb der Arbeit respektvoller, nachsichtiger, mit einem Wort: menschlicher, umzugehen.

Mit Blick auf die Transformation: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterqualifizierung, ein angemessenes Einkommen und eine menschenwürdige Rente sind die notwendigen Mindestbedingungen für Gute Arbeit. Nur mit dieser können die Herausforderungen der Zeit und die Transformation nachhaltig gemeistert werden.

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

Ein wirklich wichtiges Signal für ein soziales Europa

MINDESTLOHN EU-Richtlinie ist laut EUGH konform mit Europarecht

2023 wurde eine Klage gegen die EU-Mindestlohnrichtlinie eingereicht mit dem Ziel, diese zu annullieren. Abgesehen von kosmetischen Anpassungen hat der Europäische Gerichtshof aber im November des vergangenen Jahres im Grundsatz ihre Europarechtskonformität bestätigt und damit ein wichtiges Signal für ein soziales Europa gesetzt.

Von Karsten Ries

Im Kern der Klage von Dänemark und Schweden ging es darum, ob die Richtlinie als unmittelbarer – also direkter – oder lediglich als mittelbarer Eingriff bei der Festsetzung des Arbeitsentgeltes zu bewerten ist. Aus ihrer Sicht handelt es sich um einen unzulässigen direkten Eingriff, weshalb sie die vollständige Aufhebung der Richtlinie forderten. Der Europäische Gerichtshof (EUGH) folgte dieser Auffassung nicht. Lediglich vier Kriterien, die bei Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns berücksichtigt werden müssen (Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne, das allgemeine Lohnniveau und die Lohnverteilung, die Wachstumsrate der Löhne sowie langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen), wurden als unmittelbare Eingriffe bewertet und müssen aus der Richtlinie entfernt werden. Gleiches gilt für den Ausschluss sinkender Mindestlöhne, falls diese sich etwa an der Preisentwicklung orientieren wie etwa in Belgien („indexierte Mindestlohnanpassung“).

Ausdrücklich bestätigt wurde hingegen die Empfehlung, dass die Mitgliedstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit der Lohnuntergrenze Referenzwerte im Sinne von 60 Prozent des nationalen Bruttomedianlohns oder 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns („doppelte Angemessenheitsschwelle“) heranziehen müssen. Gleiches gilt

zudem insbesondere auch für die Bestimmung zur Stärkung der Tarifbindung. Der zufolge müssen Mitgliedstaaten, deren nationale Tarifbindung unterhalb von 80 Prozent liegt, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen.

Aus Arbeitnehmersicht stellt das Urteil ein positives Signal dar, weil damit eine der wichtigsten Entscheidungen der letzten Jahre auf dem Weg zu einem sozialen Europa bestätigt wird. Die Angemessenheitsschwellen haben in vielen Ländern die Einkommen von Beschäftigten direkt oder indirekt spürbar positiv beeinflusst.¹ Seit

Aktionsplan ist ein Tropfen auf den heißen Stein

Jahren fordert die Arbeitskammer daher, dass sie auch im deutschen Mindestlohngesetz verankert wird.

Mindestens genauso wichtig einzustufen ist der vorzulegende Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung. Mit sinkender Tendenz ist bundesweit nur noch knapp die Hälfte aller Beschäftigten tarifgebunden und hat dadurch im Schnitt bessere Arbeitsbedingungen und Einkom-

menmöglichkeiten als die Beschäftigten ohne Tarifvertrag.

Auf Grundlage des Koalitionsvertrages der Bundesregierung wird der deutsche Aktionsplan voraussichtlich das Bundestariftreuegesetz, Steuererleichterungen für Gewerkschaftsbeiträge und ein digitales Zugangsrecht beinhalten. Mit Blick auf die viel umfassendere Forderungsliste des DGB² oder des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI)³ dürfte er damit aber bestenfalls ein Tropfen auf den heißen Stein sein. In einer sozialen Marktwirtschaft muss die Politik Rahmenbedingungen schaffen, die Sozialpartnerschaft fördert (unter anderem durch Maßnahmen gegen Union-Busting) und auch fordert (zum Beispiel Verpflichtung von Arbeitgebern zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen), statt einseitig Kapital- und Profitinteressen zu bedienen und ihre Voraussetzungen unter dem Deckmantel von Bürokratieabbau zu konterkarieren.

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



Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland beträgt seit 1. Januar dieses Jahres 13,90 Euro pro Stunde.

¹ Müller, Torsten (2025): Here comes the sun. The formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU, Brussels (ETUI Report 2025.04)

² DGB (2024): Positionspapier zur Aufstellung eines nationalen Aktionsplans im Rahmen der Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie, Berlin

³ Müller, Torsten; Schulte, Torsten (2025): The road to 80% collective bargaining coverage. Brussels (ETUI Policy Brief 2025.01)

Das Foto zeigt ein ehemaliges AK-Gebäude gegenüber dem heutigen AK-Haupthaus in der Fritz-Dobisch-Straße, die damals – das Foto stammt aus der zweiten Hälfte der 1970er Jahre – noch Sophienstraße hieß.



Ein Beitrag zum sozialen Frieden

GRÜNDUNGSJAHRE Die Anfänge der Arbeitskammer vor 75 Jahren

Die Arbeitskammer des Saarlandes feiert in diesem Jahr ihr 75-jähriges Bestehen. Dieses Jubiläum wollen wir auch in unserer Mitgliederzeitschrift würdigen. Deshalb sollen in den kommenden Ausgaben Beiträge zu verschiedenen Schwerpunkten der Kammer zu lesen sein. Den Auftakt macht die Gründungsgeschichte der AK.

Von Frank Hirsch

Noch ganz unter dem Eindruck der NS-Diktatur plädierten die Gewerkschaften in ihrer Zeitung „Die Arbeit“ im Februar 1951 dafür, dass die politische Demokratie durch eine Wirtschaftsdemokratie ergänzt und vervollständigt werden solle. Die historische Erfahrung habe gezeigt, dass beides notwendig zusammengedacht werden müsse. Mit einigem Weitblick sahen die Gewerkschaften, dass Demokratie nicht nur Gesetzgebung durch Parteien und Parlamente bedeute, sondern auch, dass eine lebendige demokratische Mitwirkung durch wirtschaftliche und sozialpolitische Organisationen gesichert werde.

Sie nahmen damit einen wichtigen Gedanken aus der saarländischen Verfassung von 1947 auf. Sie enthielt unter anderem die sozialstaatlichen Grundsätze, dass die Wirtschaft die Aufgabe habe, dem Wohl des Volkes zu dienen, ein

verbrieftes Streikrecht, die Möglichkeit der Verstaatlichung von Schlüsselindustrien oder auch die Bestimmung, dass Männer und Frauen für gleiche Tätigkeit und Leistung das gleiche Entgelt zu erhalten haben. Artikel 57 bestimmte, dass „jeder Missbrauch wirtschaftlicher Machtstellung unzulässig“ sei. In diese Perspektive fügen sich die wirtschaftlichen Interessenvertretungen ein, die für eine Balance und einen Ausgleich zwischen den einzelnen Akteuren sorgen sollten. In Artikel 59 wurde neben der Industrie- und Handelskammer, der Handwerks- und Landwirtschaftskammer ausdrücklich die Arbeitskammer genannt.

Die Gewerkschaften setzten dabei große Hoffnungen in die Gründung einer Arbeitskammer, da sie nah an den Alltagssorgen der Menschen im Betrieb dran seien und ihnen die Möglichkeit eröffneten, Mitverantwortung am Wirtschaftsleben zu tragen und einen praktischen Einfluss darauf ausüben zu können. Vom Verfassungsauftrag bis zur Verabschiedung des Gesetzes vergingen allerdings noch vier Jahre, obwohl Gewerkschaften die Umsetzung permanent anmahnten.

Im Mai 1950 verdichteten sich die Anzeichen, dass Fahrt in die Angelegenheit gekommen war: Der sozialdemokratische Arbeitsminister Richard Kirm versprach auf

einem Gewerkschaftstag, dass dem Landtag bald ein Entwurf zu einem Arbeitskammergesetz vorliege. Der permanente gewerkschaftliche Druck zeigte schnell seine Wirkung: Bereits im Januar 1951 wurde der Gesetzentwurf in erster Lesung angenommen und zur weiteren Beratung an die zuständigen Ausschüsse verwiesen. Nach weiteren Beratungen wurde das Gesetz schließlich am 30. Juni 1951 verabschiedet.

Der Entwurf und seine Begründung verdeutlichen die grundsätzliche Zielrichtung, die mit der Gründung der Arbeitskammer verfolgt wurde. Sehr allgemein war die Rede von der Vertretung der wirtschaftlichen und sozialen Interessen sowie der Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmerschaft. Um nicht mit der betrieblichen Arbeit der Gewerkschaften in Konflikt zu geraten, blieb die Interessenwahrnehmung auf die allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten begrenzt. Gleichzeitig kam ihr eine koordinierende Rolle bei der Arbeit mit den Gewerkschaften zu. Ziel war dabei, die Verhandlungsmacht gegenüber der Arbeitgeberseite durch geschlossenes Auftreten zu stärken.

Ein wichtiger Aspekt bei der Gründung der Arbeitskammer betraf die Hoffnung auf die Wahrung des sozialen Friedens. Als öffent-

lich-rechtliche Organisation sei sie, so eine Aussage des Arbeitsministeriums, frei von „agitatorischen Notwendigkeiten“ und könne rein durch sachverständige Beratung und Expertise zu realistischen Einschätzungen und Forderungen beitragen. In diesem Zusammenhang betonte das Ministerium die Bedeutung von Schulungen der Arbeitnehmervertreter, denn die Vermittlung von Wissen trage zur Versachlichung von Konflikten bei und befähige die Gewerkschaftsvertreter zu Auseinandersetzungen auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite.

Erste Schulungen von Betriebsräten in Dreisbach

Nach der Gesetzesverabschiedung trat am 17. November 1951 eine vom Landtag berufene Kommission aus Gewerkschaftsvertretern zusammen, um das vorläufige Präsidium der neuen Arbeitskammer zu wählen. Zum Präsidenten wurde der erfahrene Gewerkschafter Heinrich Wacker gewählt, der sich mit seinen Stellvertretern Hans Ruffing und Paul Kutsch an den Aufbau der Organisation und das konkrete Ausgestalten des Gesetzauftrags machte. Sie legten zum Beispiel die Beitrags- und Wahlordnung fest und stellten einen Haushalts- und Stellenplan auf. In einer ersten Stellungnahme wurde der Gesetzentwurf zu Erhöhung der Umsatzsteuer im Einzelhandel kritisiert, da Konsumgenossenschaften benachteiligt würden und damit gerade die ärmere Bevölkerung höhere Lebensmittelpreise zu befürchten habe.

Eine der zentralen Aufgaben des neuen Präsidiums lag in der Vorbereitung zu den Wahlen der Kammerversammlung. Diese bestand aus zwanzig Vertretern der Einheitsgewerkschaft und zehn Vertretern der Christlichen Gewerkschaften und legte als ehrenamtliches Gremium die politischen Leitlinien sowie den Haushalt fest. Am 16. und 17. Februar 1952 konnten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zusammensetzung der Kammerversammlung in allgemeinen Wahlen bestimmen. Die neugewählte Kammerversammlung bestätigte am 7. März 1952 Wacker als Präsidenten und bildete Ausschüsse, in denen die

Grundfragen in Bezug auf Themen wie Wirtschaft, Bildung, Arbeitsrecht, aber auch Frauen und Jugend diskutiert wurden. Es folgte die Einstellung erster Referenten, die die wirtschafts- und sozialpolitischen Positionen erarbeiteten. Ein Jugendreferent war auch für das Schulungsprogramm zuständig. Im Ferienheim der Kreissparkasse Merzig in Dreisbach fanden erste Betriebsräteschulungen statt. Recht bald wurde der Platz knapp, sodass früh der Gedanke reifte, ein eigenes Schulungsheim zu bauen. 1953 wurde die Finanzierung im Haushalt geklärt. Nach gerade einmal anderthalb Jahren Bauzeit konnte am 21. Januar 1956 die Einweihung in Kirkel gefeiert werden.

Zu den ersten sichtbaren Aktivitäten gehörte das sozialtouristische Ferienwerk, das der arbeitenden Bevölkerung eine günstige Erholung für die gesamte Familie ermöglichen sollte. Ab 1953 wurden vergünstigte Hotelkontingente vertrieben, es folgten schnell ein weiterer Aufbau inklusive zweier eigener Feriendörfer im Allgäu und auf Elba.

Seit 1954 in der Fritz-Dobisch-Straße

Die Aufbaujahre waren geprägt von der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten und der Rollenfindung. Während nach einer Zwischenstation im Gebäude des heutigen Sozialministeriums an der Franz-Josef-Röder-Straße das ab Ende 1954 bezogene Verwaltungsgebäude in der Sophienstraße (heute Fritz-Dobisch-Straße) zum Sitz der Arbeitskammer wurde, führte die Einflussnahme der Regierung auf die Selbstverwaltung in Form einer Durchführungsverordnung zu anhaltendem Streit, den das Präsidium erst nach der Saarabstimmung am 23. Oktober 1955 in ihrem Sinne lösen konnte. Der Aufbau der Strukturen und die konkrete Ausgestaltung des Gesetzauftrags ist ein bleibendes Verdienst von Heinrich Wacker, der im Jahr 1957 aus dem Amt ausschied. Ihm folgte mit Norbert Engel die prägende Persönlichkeit für die nächsten drei Jahrzehnte.

Dr. Frank Hirsch leitet das Dokumentationszentrum der AK.



Die beiden Fotos oben zeigen die Wahlplakate zur Wahl der Kammerversammlung, unten ist das Titelblatt eines Katalogs des Ferienwerks zu sehen.



„Herzliche Glückwünsche für 75 Jahre erfolgreiche Unterstützung!“

ZITATE Kundinnen und Kunden der Beratung berichten von ihren Erfahrungen

Seit nunmehr 30 Jahren finden die saarländischen Beschäftigten kompetente Beratung in Sachen Arbeits- und Sozialrecht sowie Steuerrecht, seit 2001 zudem aus einer Hand im Haus der Beratung. Auf diesen beiden Seiten haben wir anlässlich des Jubiläums der Arbeitskammer Aussagen von Kundinnen und Kunden der Beratung gesammelt, die von ihren Erfahrungen berichten – und auch Glückwünsche aussprechen. Mehr zur Beratung und wie sie sich in den vergangenen 30 Jahren entwickelt hat, können Sie dann in der Ausgabe 2 der AK-Konkret lesen.

Schon seit 15 Jahren werden wir und unsere Teilnehmer*innen von RehaStep freundlich, zeitnah und kompetent von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitskammer beraten.

Die Infoveranstaltungen für Gruppen, aber auch die individuelle Beratung hilft den Menschen sehr, sich in beruflich schwierigen Situationen zurecht zu finden und Unterstützung zu erfahren.

Hierbei schätzen wir – auch als Organisation, die Zusammenarbeit und vor allem den unkomplizierten, direkten und persönlichen Kontakt mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Arbeitskammer.

Julia Tascher



Herzliche Glückwünsche für 75 Jahre erfolgreiche Unterstützung der Arbeitnehmer im Saarland! Seit mehr als 15 Jahren habe ich regelmäßig persönlichen, telefonischen und schriftlichen Kontakt mit der Arbeitskammer. Alle Begegnungen mit den Mitarbeitenden waren überaus positiv, hilfreich und sehr freundlich. Meine Anliegen und Fragen (Steuerrecht und Arbeitsrecht) wurden immer umgehend, umfangreich und rechtssicher beantwortet und erledigt.



Stefan Stoffel



Schnelle & unbürokratische Hilfestellung für Arbeitnehmer in nahezu allen Rechtslagen – und das auch noch kostenfrei, wenn man von dem obligatorischen, kleinen Arbeitskammerbeitrag mal absieht.

Auf viele weitere erfolgreiche Jahre! Toll, dass es diese Einrichtung im Saarland für uns Arbeitnehmer gibt.



Detlef Schindler



Dankeschön für den angenehmen Termin mit Ihnen und für die Erstellung der Steuererklärung! Sie und Ihre Kolleg*innen sind einfach ein tolles Team, ich bin sehr froh dass es Sie als Dienstleister der Arbeitskammer gibt.

Pia Schramm



Gerade in Zeiten des Wandels ist Orientierung entscheidend. Die Beratung der Arbeitskammer schafft genau das: Sie nimmt die Beschäftigten an die Hand, vermittelt komplexe Themen wie in unserem Fall die Behandlung von Abfindungszahlungen verständlich und ergänzt damit die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften perfekt. Diese Unterstützung ist für uns ein echter Mehrwert und gibt Sicherheit in herausfordernden Situationen.



Stephan Ahr
Konzernbetriebsratsvorsitzender der
Saarstahl AG



Vielen herzlichen Dank für Ihre rasche, freundliche und kompetente Erläuterung!! Sie haben mir damit sehr geholfen! Ihre Auskunft gibt mir Handlungssicherheit.

anonym



Ich danke Ihnen sehr für diese sehr ausführliche und zeitnahe Antwort!!!!!! Das hat mich sehr beruhigt und ich kann gerade nicht fassen, dass es noch Menschen gibt, die solch ein Engagement zeigen! Herzlichste Grüße an Sie!

anonym



Ich würde heute nicht da stehen, wo ich jetzt stehe, wenn ich nicht auch die Arbeitskammer an meiner Seite gehabt hätte.

Jörg Allmannsberger



Die Beratung der Arbeitskammer hat mich über schwierige Jahre meines Berufslebens begleitet. Die Rechtsberatung war schnell und zuverlässig. In persönlichen Terminen und Telefonaten wurden meine Fragen kompetent beantwortet und mir manche Sorge genommen. Für die Unterstützung und Hilfe, die ich erfahren durfte, bin ich sehr dankbar.

Andrea Lorson



Wir wollten einfach ein paar Mal „danke“ sagen. :-) Danke für die tagesgleiche Beantwortung einer E-Mail-Anfrage. Danke für die super freundliche und kompetente Beantwortung der Rückfrage auf telefonischem Wege am gleichen Tag. Danke für die ergänzenden Hinweise im Rahmen dieses Gespräches. Ein großes Lob an die Serviceorientiertheit. Sie sind eine wirklich tolle Institution - Danke, dass es Sie gibt.

Peter Rauber



Bei kniffligen Fragen im Sozialrecht begleitet die Arbeitskammer Menschen mit Herz und Professionalität. Mit Kompetenz und einer verlässlichen Unterstützung stehen sie auch mir in meiner Beratungstätigkeit stets zur Seite. Danke, dass es euch gibt!

Simone Thiery



Das Haus der Beratung in Saarbrücken wurde 2001 eingeweiht.



Ist doch nur Arbeit ... Eben NICHT!

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

Besucht unsere aktuellen Seminare:

Zukunft der Ausbildung 4.0
JAV zwischen digitaler Transformation
und Künstlicher Intelligenz

24.03. - 25.03.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement**
Gefährdungsbeurteilung psychische
Belastungen

21.04. - 22.04.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement**
Betriebliches Eingliederungs-
management und Suchtprävention

19.05. - 21.05.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

Jetzt buchen!



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

BEST

beraten.bilden.informieren.

Die digitale Welt als Stromfresser

KI UND KLIMA Digitalisierung und KI können auch zum Klimaschutz beitragen

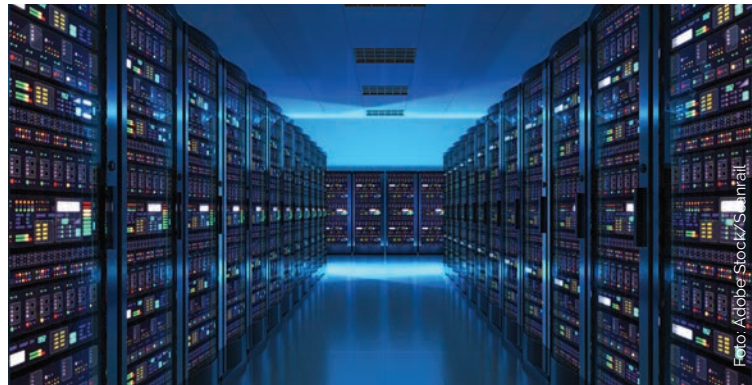
Weltweit verbrauchen Rechenzentren rund 415 Terawattstunden Strom pro Jahr, etwa 1,5 Prozent des globalen Stromverbrauchs. Dieser Anteil kann sich bis 2030 etwa verdoppeln. Ein wesentlicher Treiber des Mehrverbrauchs ist KI, die enorme Rechenleistungen beansprucht. Digitalisierung kann aber auch zum Klimaschutz beitragen, wenn sie gezielt eingesetzt wird.

Von Cedric Rocker

Cloud-Services, Streaming, soziale Medien und Künstliche Intelligenz (KI) sind Teil unseres Alltags – und all diese Dienste benötigen enorme Mengen an Strom. Der Energiehunger steckt dabei häufig in unscheinbaren Rechenzentren: Hallen voller Server, die rund um die Uhr Daten speichern, übertragen und verarbeiten. Weltweit verbrauchen Rechenzentren rund 415 Terawattstunden Strom pro Jahr, etwa 1,5 Prozent des globalen Stromverbrauchs. In einem Szenario der Internationalen Energieagentur könnte sich dieser Anteil bis 2030 etwa verdoppeln und dann knapp drei Prozent des Weltstroms ausmachen.

Solche Zahlen wirken abstrakt, doch regional spürt man die Last deutlich. In Irland wurde etwa der Zubau neuer Serverfarmen zeitweise gebremst, nachdem Rechenzentren bereits einen großen Teil des nationalen Stroms (rund 20 Prozent) beanspruchten. Auch in Regionen wie dem Großraum Frankfurt treffen neue „Serverfarmen“ auf begrenzte Netz- und Anschlusskapazitäten. Damit steigt der Druck auf Netzausbau und zusätzliche Stromerzeugung, während parallel Wärmepumpen, Elektromobilität und mehr erneuerbare Einspeisung das System ebenfalls fordern. Klimaschutzler warnen hierbei, dass zusätzliche digitale Lasten mühsam erzielte CO₂-Einsparungen teilweise neutralisieren könnten, wenn der Rechenzentrumsboom schneller wächst als der Ausbau erneuerbarer Energien.

Die Tech-Branche versucht hier gegenzusteuern. Viele Betreiber



Rechenzentren verbrauchen weltweit rund 415 Terawattstunden Strom pro Jahr.

schließen langfristige Stromabnahmeverträge für Wind- und Solarenergie ab und unterstützen so den Ausbau erneuerbarer Anlagen. Parallel laufen Effizienzprogramme: modernere Chips, bessere Auslastung, intelligentes Lastmanagement und neue Kühltechniken sollen die Kilowattstunden pro Rechenoperation senken. Ein wesentlicher Treiber des Mehrverbrauchs ist hierbei KI. Das Training großer Modelle erfordert eine enorme Rechenleistung. Bereits 2019 wurde geschätzt, dass das Training eines großen Sprachmodells wie ChatGPT Emissionen in der Größenordnung von 280 Tonnen CO₂ verursachen kann (je nach Strommix). Seitdem sind Modelle größer und datenhungriger geworden. Hinzu kommt der Alltagsbetrieb: Jede Chatbot-Antwort, jede Übersetzung, jede Bilderkennung muss laufend berechnet werden. Pro Anfrage liegt der Energiebedarf deutlich über einer klassischen Web-Suche.

Gleichzeitig kann Digitalisierung aber auch zum Klimaschutz beitragen, wenn sie gezielt eingesetzt wird. KI kann Stromnetze smarter machen, Einspeisung und Nachfrage präziser prognostizieren, Speicher steuern und so mehr Wind- und Solarstrom integrieren. In der Industrie helfen digitale Zwillinge und vorausschauende Wartung, Material und Energie zu sparen. In Gebäuden kann intelligente Regelung Heizung, Kühlung, Licht und Lüftung bedarfsgerechter steuern. Im Verkehr reduzieren digitale Routenplanung und Logistikplattformen Leerfahr-

ten und Staus. Doch Effizienz kann auch gegenteilige Effekte auslösen: Wenn digitale Dienste billiger und bequemer werden, steigt oft die Nutzung und damit am Ende der Verbrauch.

Darum braucht es Leitplanken und Transparenz. In Deutschland setzt das Energieeffizienzgesetz Vorgaben für neue große Rechenzentren, wie etwa strenge Effizienzwerte und eine zunehmende Pflicht zur Abwärmenutzung. Auch Nutzerinnen und Nutzer können beitragen: Geräte länger verwenden, Datenmüll reduzieren und Streaming-Auflösung bewusst wählen.

Digitalisierung und KI sind weder automatisch Klimaretter noch Klimakiller. Entscheidend ist, Wachstum, Effizienz, erneuerbare Energien, verbindliche Standards und sozialverträgliche Gestaltung zusammenzudenken, denn nur dann wird die digitale Transformation ein Teil der Lösung.

Cedric Rocker ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt RZzKI.

BEST

beraten.bilden.informieren.

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung.

Informationen:
best-saarland.de

„Das sind tolle Erinnerungen“

INTERKULTURELLES KOMPETENZZENTRUM Kadriye Eker war zum Neujahrsempfang des Bundespräsidenten in Berlin eingeladen

Das IK bietet Sozialberatung und schulbezogene Hilfen an, der Verein BARIŞ unter anderem Psychosoziale Beratung, Unterstützung bei der sozialen Integration von Frauen sowie Unterstützung beim Übergang Schule/Beruf an. BARIŞ hat seinen Sitz im IK, die beiden Einrichtungen arbeiten eng zusammen. Infos zum IK gibt es hier: www.arbeitskammer.de/interkulturelles-kompetenzzentrum

Oben: Kadriye Eker mit dem Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier und dessen Gattin Elke Bündenbender.
Unten: Kadriye Ekers Ehemann und das gesamte Team vom IK samt Vorstandsmitglieder waren mit in Berlin.

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier hat Anfang Januar rund 60 Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler zum Neujahrsempfang in seinen Amtssitz Schloss Bellevue in Berlin eingeladen. Kadriye Eker vom Interkulturellen Kompetenzzentrum (IK) der Arbeitskammer war eine von ihnen.

Von Simone Hien

Gäste des Bundespräsidenten Steinmeier und seiner Frau Elke Bündenbender waren neben den 60 Ehrenamtlern aus ganz Deutschland – darunter insgesamt vier aus dem Saarland – auch Repräsentantinnen und Repräsentanten des öffentlichen Lebens aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Kultur und Zivilgesellschaft.

Im Anschluss an das Defilee aller Gäste waren die Bürgerinnen und Bürger zum Dank für das ehrenamtliche Engagement zu einem Mittagessen in den Großen Saal von Schloss Bellevue eingeladen. „Ich saß direkt neben der First Lady“, erzählt Kadriye Eker. Sie sei sehr sympathisch gewe-

sen, habe ihre Geschichte, wie sie nach Deutschland gekommen sei, hören wollen, auch familiäre Fragen gestellt und selbst von ihrer Tochter erzählt. „Sie war so locker, da konnte ich auch viel reden“, sagt die 58-Jährige.

Mit elf Jahren kam sie aus der Türkei nach Deutschland, erst nach Bremen, durch die Heirat hat es sie dann ins saarländische Völklingen verschlagen. Dort hat sie 2001 beim Verein BARIŞ in der Psychosozialen Beratung als Dolmetscherin angefangen. Ebenfalls seit 2001 ist Kadriye Eker ehrenamtlich im Vorstand von BARIŞ tätig und hat eine Frauengruppe mitaufgebaut, die unter anderem die Frauen in der Selbstwirksamkeit stärken soll und in der unter anderem über Themen wie Gesundheit, Scheidung, Jugendamt und Frauenhäuser aufgeklärt wird. Die Frauenarbeit, die sie seit 23 Jahren macht, unterstützt Eker inzwischen ehrenamtlich, da sie seit drei Jahren mit 30 Stunden die Woche festangestellt in der Sozialberatung der AK im IK arbeitet.

Ihr großes ehrenamtliches Engagement wurde jetzt mit der Einladung zum Neujahrsempfang des Bundespräsidenten Berlin gewürdigt. Im offiziellen Schreiben heißt es es über die 58-Jährige: „Blickt auf eine langjährige Ge-

schichte des gesellschaftlichen Engagements im Bereich der Integration und des multikulturellen Zusammenlebens zurück, indem sie als Dolmetscherin wirkt sowie als „Brückenbauerin“, vor allem im Bereich Frauenarbeit“

Sie habe es erst gar nicht glauben können, als die Einladung kam, sagt Kadriye Eker. „Kadriye ist sehr bescheiden, dieses Realisieren, dass das was ganz Besonderes ist, hat lange gedauert“, ergänzt Claudia Hell, die Leiterin des IK. Als die Anfrage vom Sozialministerium gekommen sei, wer von BARIŞ im Zusammenhang mit dem Thema Integration und ehrenamtliches Engagement mit einer Einladung gewürdigt werden könne, „habe ich sofort an Kadriye gedacht“, erzählt sie. Und als die Einladung tatsächlich kam, habe sie auch sofort gesagt: „Ich lass dich nicht alleine fahren“ Also ist sie als Begleitung auch mit zum Empfang – und nach Berlin ist das gesamte Team des IK mitgekommen. Außerdem waren Mitglieder des Baris-Vorstandes dabei und Kadriye Ekers Ehemann. „Und schwupps waren wir 13“, sagt Claudia Hell und lacht.

Berlin sei klirrend kalt und insgesamt sei es anstrengend gewesen – Donnerstag hin, Probe, Führung durchs Schloss Bellevue, am nächsten Morgen bis nachmittags der Neujahrsempfang beim Bundespräsidenten, samstags heim – aber „dass alle mitgefahren sind, war ein riesen Erlebnis. Wir haben viel gelacht und viel gegessen.“ Und vor allem sei es schön gewesen, dass „Kadriye als Mittlerin zwischen den Kulturen, was für sie so selbstverständlich ist, so gewürdigt wurde.“ Für Kadriye Eker war der gemeinsame Trip nach Berlin inklusive Einladung ins Schloss Bellevue „einfach toll. Beim Empfang war es aufregend und es herrschte eine schöne Atmosphäre. Und auch, dass alle mitgefiebert haben, war schön.“ Es sei so schön gewesen, den Zusammenhalt zu spüren, sagt sie. Und freut sich: „Das sind tolle Erinnerung jetzt.“



Foto: Bundesregierung/Steffen Kugler



Foto: Arbeitskammer

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK-THEMA „Frauen und Finanzen VII: Die Vorsorge in die eigene Hand nehmen!“

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Freitag, 20. Februar, und Freitag, 27. Februar, 16-18.30 Uhr (beide Termine bauen aufeinander auf, die Teilnehmerzahl ist auf 20 begrenzt)
Infos: www.arbeitskammer.de
Anmeldung: veranstaltungen@vz-saar.de.

Matinée zum Internationalen Frauentag

Gleichstellung unter Druck – Zeit für klare Perspektiven. Diskussion zur Landesgleichstellungsstrategie
Halle 4, Halbergstraße 4, Saarbrücken
Sonntag, 8. März, 11 bis 13 Uhr

Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Rechtsschutzsaal, Bildstock
Freitag, 20. März
Treffpunkt vor dem Rechtsschutzsaal um 14.45 Uhr, Beginn der Wanderung um 15 Uhr

Start der Aktionstage zur Grenzgängerberatung

Zusätzlich zum ständigen Beratungsangebot für Grenzgänger im Haus der Beratung in Saarbrücken veranstaltet die Arbeitskammer mehrmals im Jahr spezielle Aktionstage zur Grenzgängerberatung. Maison ouverte des services pour l'Allemagne (MOSA), Forbach
Dienstag, 24. März, 9.30 bis 15 Uhr
Infos: www.arbeitskammer.de
Anmeldung per E-Mail an contact@mosa-forbach.fr

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

Zukunft der Ausbildung 4.0

JAV zwischen digitaler Transformation und Künstlicher Intelligenz
Dienstag, 24. März, bis Mittwoch, 25. März
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung
Dienstag, 19. Mai, bis Mittwoch, 22. April
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Suchtprävention
Dienstag, 19. Mai, bis Donnerstag, 21. Mai
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



Diskussion zum Thema Gleichstellung

INTERNATIONALER FRAUENTAG

Die Arbeitskammer lädt anlässlich des Internationalen Frauentags gemeinsam mit dem Frauenrat Saarland und dem DGB für Sonntag, 8. März, 11 bis 13 Uhr, zu einer Matinée ein. Unter dem Titel „Gleichstellung unter Druck – Zeit für klare Perspektiven im Saarland“ gibt es eine Diskussion zur Landesgleichstellungsstrategie. Die Matinée findet in Saarbrücken (Halbergstraße) in der Halle 4 statt. **red**

Infos: www.arbeitskammer.de; Anmeldung per E-Mail an anmeldungs Saar@dgb.de

Beratung von Grenzgängern

START DER AKTIONSTAGE

Zusätzlich zum ständigen Beratungsangebot für Grenzgänger im Haus der Beratung in Saarbrücken veranstaltet die Arbeitskammer mehrmals im Jahr spezielle Aktionstage zur Grenzgängerberatung. Sie finden in der AK, der Geschäftsstelle des Comité de Defense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle (CDTFM) in Saargemünd und im Maison ouverte des services pour l'Allemagne (MOSA) in Forbach statt. Start dieser Aktionstage zur Grenzgängerberatung ist am Dienstag, 24. März, 9.30 bis 15 Uhr, im MOSA in Forbach. **red**

Infos: www.arbeitskammer.de; Anmeldung per E-Mail an contact@mosa-forbach.fr

WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND



JOB- SUPPORTER- PORTAL.

weiterbildungsportal.saarland

EIN KLICK,
MEHR
CHANCEN!



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

TraSaar
Netzwerk für Transformation

„Ich will das jetzt hier schaffen!“ – Und damit andere motivieren

PORTRÄT Armin Koetz schaffte den Sprung von der Werkstatt in die Ausbildung

Er selbst würde es wohl nicht so sagen, aber er hätte allen Grund, stolz zu sein: Denn Armin Koetz hat es trotz einer psychischen Erkrankung geschafft, einen Ausbildungsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt zu bekommen.

Von Katja Sponholz

Der Start in den Blieskasteler Werkstätten 2019 war alles andere als leicht für ihn. „Es hat schlecht angefangen. Es ging mir psychisch gar nicht gut“, blickt Armin Koetz zurück. Der 28-Jährige, der unter einer Psychose leidet, habe zu der Zeit mehrere Schübe gehabt und verbrachte die Zeit am liebsten im Verborgenen. Bei der Arbeit in der Produktion tauchte er eher unregelmäßig auf. Doch dann entdeckte er seine Leidenschaft für Lager und Logistik. „In meiner Wahrnehmung hatte er mehr Spaß und war inhaltlich mehr interessiert an der Arbeit“, sagt Felix Glöckler, Fachkraft für betriebliche Integration in den Blieskasteler Werkstätten.

Von da an ging es weiter bergauf: Koetz schloss den IHK-Zertifikatslehrgang für Menschen mit Behinderung als „Kaufmännische Assistenz für Lager und Logistik“ erfolgreich ab. Zwei Jahre später kam der nächste Sprung: Bei der Firma Gergen Kipper- und Fahrzeugbau in St. Ingbert begann er im Mai mit einem Praktikum. Das Ziel: Sich so zu bewähren, dass am Ende ein Ausbildungsplatz als Fachlagerist winkt.

Mit Erfolg: Schon in den ersten Wochen hinterließ er solch einen guten Eindruck, dass für Personalleiterin Melanie Kreutzer bereits nach der Hälfte der Zeit klar war: „Wir wollen den Weg gemeinsam gehen!“ Überzeugt habe sie vor allem der freundliche und offene Umgang von Armin Koetz, aber auch seine Anwesenheit und Pünktlichkeit. „Das sind absolut grundlegende Dinge, die man von einem Auszubildenden erwartet. Alles andere kann man lernen!“, meint sie. Und auch Armin Koetz

fühlte sich direkt wohl: weil er von den anderen Auszubildenden gut aufgenommen wurde und ihm die Arbeit gefiel. Zu seinen Aufgaben zählt, Stahlbaukasten zu sortieren, den Wareneingang zu kontrollieren oder beim Schaltdienst jene Produkte herauszusuchen, die die Kollegen benötigen.

All das meistert er – ebenso wie das frühe Aufstehen morgens um 3.50 Uhr, um pünktlich den Bus zu bekommen und um 6.30 Uhr bei der Arbeit zu sein. Zweimal in der Woche geht er in die Berufsschule. „Da schreibe ich nur Einser und Zweier“, sagt er lächelnd.

Unglaublichen Reifeprozess durchlaufen

Felix Glöckler betrachtet diese Entwicklung mit besonderer Freude: „Er ist unglaublich zielstrebig geworden und hat einen Lebensplan – das bewundere ich wirklich.“ Dabei ist der 28-Jährige der Erste, der den Sprung aus den Blieskasteler Werkstätten zu einem Ausbildungsplatz geschafft habe. „Wir versuchen, Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, wenn sie es möchten und wenn wir Potenzial sehen“, erläutert er. Armin Koetz habe am Anfang noch ein bisschen gebraucht, bis er sich dazu entschlossen habe, die schützende Umgebung der Werkstatt zu verlassen – doch jetzt habe er einen unglaublichen Reifeprozess

durchlaufen und sei sehr fokussiert. Nachdem er in der Vergangenheit andere Ausbildungen nach kurzer Zeit abgebrochen hatte, ist Koetz nun absolut optimistisch, dass er diese erfolgreich meistern wird. „Wenn es stressig wird, denke ich: Augen zu und durch. Früher hätte ich mich dann oft verbuddelt. Jetzt bin ich höchstens mal schlecht gelaunt.“ Der Azubi hat auch die Möglichkeit, jederzeit die Beratung von Sozialarbeitern und Psychologen in den Werkstätten in Anspruch zu nehmen oder wieder dort zu arbeiten, sollte er in seinem neuen Job vielleicht doch nicht mehr klarkommen. Doch so weit will der 28-Jährige gar nicht denken: „Es ist für mich der Ansporn, nicht zurück in die Werkstatt zu gehen! Ich will das jetzt hier schaffen“, sagt er. Und vor allem möchte er andere Menschen „motivieren, dass sie es auch packen können“. Sein Rat: „So lange in der Werkstatt bleiben, bis es einem wirklich gut geht. Und dann über ein Praktikum reden und dann sehen, wie es weitergeht“.

Er jedenfalls weiß schon, was er sich für die Zukunft wünscht: Die Ausbildung abzuschließen und danach vielleicht noch ein Jahr zur Fachkraft für Lagerlogistik anhängen. Als Geselle könnte er sich danach vielleicht auch endlich seinen lang gehegten Traum vom Führerschein und einem eigenen Auto erfüllen.

Die Blieskasteler Werkstätten sind eine anerkannte Einrichtung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und gehören zur Ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz GmbH mit Sitz in Landstuhl. Infos: www.gemeinschaftswerk.de/standorte/blieskastelerwerkstaetten Bei der Firma Gergen Kipper und Fahrzeugbau GmbH sind 86 Mitarbeiter am Standort in St. Ingbert beschäftigt, weitere 50 im Ausland. Insgesamt gibt es zehn Azubis. Junge Menschen können sich schon für den nächsten Ausbildungsstart am 1. August bewerben. Infos: <https://gergen-kipper.de/>



Armin Koetz hat den Sprung von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt geschafft.



Die besondere Verantwortung eines jeden Arbeitgebers

FÜRSORGEPFLICHT Gutes Recht und keine Verhandlungssache

Jeder Arbeitgeber hat sie. Auch wenn andere Dinge im betrieblichen Ablauf vielleicht mehr im Fokus stehen. Doch wer Arbeitsleistung verlangt, hat eine besondere Verantwortung für die Menschen, die sie erbringen. Das nennt man Fürsorgepflicht.

Von Katja Sponholz

Vor allem im technischen Bereich ist vieles klar geregelt, um Beschäftigte zu schützen: angefangen von Grenzwerten beim Lärm bis zum Umgang mit Gefahrenstoffen. Doch das ist nur ein kleiner Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der für Arbeitgeber verpflichtend ist. „Vielleicht ist es in Vergessenheit geraten oder man hat es nicht so auf dem Schirm, aber die Fürsorgepflicht kann man nicht ablegen, sie besteht immer und überall“, sagt Andrej Kessler,

Referent für betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitskammer. Der Grundgedanke dahinter ist ganz einfach: „Die Menschen kommen zu dir in den Betrieb, stellen ihre Arbeitskraft zur Verfügung, und dann ist es deine Pflicht, dafür zu sorgen, dass sie die Arbeit ohne die Gefährdung ihrer Gesundheit ausführen können.“ Der Aspekt, dass man ihnen schließlich Geld für ihre Dienste gibt, reicht da keinesfalls aus. „Es geht nicht, zu sagen, ich weiß, dass für sie eine Gefahr besteht, aber dafür bezahle ich sie ja auch“, betont Kessler. „Es ist die Pflicht, für die Leute zu sorgen, die einem ihre Arbeitskraft leihen.“

Und das bezieht sich keinesfalls nur auf sichere oder ergonomische Arbeitsplätze, sondern auch auf Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. „Das Spektrum ist sehr breit – auch die psychische

Belastung zählt dazu“, sagt der Experte.

Die Arbeitskammer fordert daher, dass Arbeitgeber in allen Bereichen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Bei Bedarf können dazu Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner, Sicherheitsingenieure oder auch Arbeitspsychologen zu Hilfe gezogen werden. Anhand dieser Beurteilung kann der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen erarbeiten und muss dann dafür sorgen, dass sie auch umgesetzt werden. „Auch jede Führungskraft mit Personalverantwortung nimmt automatisch diese Fürsorgepflicht an und hat Verantwortung für ihre Mitarbeiter“, sagt Kessler.

Auf der anderen Seite sind auch die Arbeitnehmer gefordert: Sie haben eine Mitwirkungspflicht und müssen auf mögliche Gefährdungen hinweisen. Das gilt auch für psychi-

sche Probleme. Mag sein, dass man sich nicht traut, darüber zu sprechen oder glaubt, solche Dinge mit sich selbst ausmachen zu müssen. Doch wer sich gemobbt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlt, ist ebenfalls angehalten, dem Arbeitgeber mitzuteilen, was ihn oder sie belastet. „Auch ein Gespräch beim Betriebsarzt kann helfen, damit Maßnahmen definiert werden können, wie man die psychische Belastung verringert“, sagt Kessler.

Außerdem haben die Beschäftigten die Verpflichtung, dass sie die angeordneten Schutzmaßnahmen auch annehmen. Etwa, den vorgeschriebenen Helm oder Gehörschutz zu tragen und ihn nicht einfach wegzulegen, weil er ihnen unbequem oder überflüssig erscheint. Doch gerade beim Thema Schutzkleidung erfährt die Arbeitskammer oft, dass die Unternehmen ihrer Fürsorgepflicht nicht nachkommen. „Es gibt immer noch Arbeitgeber, die keine bereitstellen oder den Beschäftigten die Kosten dafür vom Lohn abziehen“, sagt der Arbeitsschutz-Referent kopfschüttelnd. Mitarbeiter, die sich beschweren, werden schnell eingeschüchtert, indem ihnen mit Kündigung gedroht werde.

Wie aber soll ich mich verhalten, wenn die mir gesetzlich zustehende Fürsorgepflicht nicht eingehalten wird? Andrej Kessler rät, die Kommunikation mit dem Vorgesetzten zu suchen und nicht direkt auf Konfrontation zu gehen: „Man sollte nicht sofort mit der Tür ins Haus fallen und ihm sagen: Du bist verpflichtet,

das zu tun!“ Oft sei es sinnvoller, ihm die Forderung „schmackhafter zu machen“, in Prozesse zu integrieren und dabei deutlich zu machen, was man benötige, um die Arbeit besser, effektiver und auch sicherer erledigen zu können.

Hilfestellung bieten zudem der Betriebs- oder Personalrat an. Und letztendlich bleibt noch der Klageweg. Aus seiner Erfahrung weiß der Experte jedoch, dass das für viele Beschäftigte das allerletzte Mittel ist und meistens am Ende eines Berufslebens steht. „Manche haben jahrelang unter etwas gelitten, aber kurz vor der Rente gehen sie dann doch noch einmal aufs Ganze, weil sie nichts zu verlieren haben.“

Zu gewinnen gibt es – neben der persönlichen Genugtuung – auf jeden Fall etwas. Nicht zuletzt können auch die nachfolgenden Arbeitnehmer dann von besseren Arbeitsbedingungen profitieren. Nach Ansicht von Kessler bleibt jedenfalls noch viel zu tun, damit die Fürsorgepflicht im Betrieb selbstverständlich wird. Sein Wunsch für die Zukunft ist, dass das Thema Sicherheit und Gesundheit selbstverständlich auf die Tagesordnung bei Meetings gesetzt wird und in den Köpfen der Führungskräfte und Mitarbeitenden ankommt. „So könnte man eine Gesundheitskompetenz entwickeln und nicht erst abwarten, bis etwas passiert ist, sondern schon vorher gemeinsame Schutzmaßnahmen erarbeiten.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Besonderer Schutz für bestimmte Gruppen

GEFÄHRDUNG

1 Gegenüber einigen Beschäftigten haben Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht: etwa gegenüber Behinderten, gegenüber Jugendlichen und Auszubildenden oder auch gegenüber Frauen, die schwanger sind oder stillen. Sie dürfen beispielsweise keine Tätigkeiten ausüben oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, die der Gesetzgeber bereits als unverantwortbare Gefährdung und damit als unzulässig deklariert hat. Der Schutz geht klar vor betriebliche Interessen – bei diesen Arbeitnehmergruppen in speziellem Maße. **ks**

Regelungen gelten auch für Homeoffice

KEIN HAUSBESUCH

2 Vor allem seit Corona nutzen viele das Homeoffice. „Auch bei der mobilen Arbeit hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht“, betont Arbeitsschutzexperte Andrej Kessler. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Chef zuhause vorbeikommen darf, um den Arbeitsplatz in Augenschein zu nehmen. Aber der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter zu unterweisen, wie etwa das richtige ergonomische Arbeiten zuhause möglich ist. Der Angestellte sollte hingegen über seine Arbeitsbedingungen berichten. „Wenn es für ihn ok ist, kann er auch Fotos zeigen und dann einige Maßnahmen bekommen, wie man den Arbeitsplatz noch besser gestaltet“, sagt Kessler. Anders als bei einem Tele-Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet, auch die entsprechenden Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. **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



Schutzkleidung wie etwa Helme oder ein Gehörschutz gehören zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.



Den ganzen Tag mit Pferden zusammen zu sein, eine Beziehung zu dem Tier aufzubauen und sein Vertrauen zu spüren – das liebt Pferdewirtin Michelle Guth an ihrem Beruf.

„Man braucht einfach die Leidenschaft fürs Pferd“

PORTRÄT Michelle Guth ist Pferdewirtin

Von Katja Sponholz (Text und Foto)

Klar: Fast jedes kleine Mädchen mag Pferde. Und viele träumen davon, ein eigenes zu besitzen und so oft darauf reiten zu können, wie man mag. Bei Michelle Guth aus Wörschweiler (Homburg) war das nicht anders – zumal sie auf dem landwirtschaftlichen Betrieb ihrer Eltern quasi mit Pferden aufgewachsen ist. Doch die Begeisterung für die Tiere geht bei der 24-Jährigen noch weiter: Als Pferdewirtin auf dem Reiterhof Körner in Kinkel hat sie ihr Hobby zum (Traum-)Beruf gemacht. Und das, obwohl die äußeren Arbeitsbedingungen nicht immer traumhaft sind. Denn ihre Arbeitszeit beginnt täglich um sechs Uhr und beinhaltet nicht nur die schönen Aufgaben wie Reiten und Longieren, sondern auch Füttern, Ausmisten und harte körperliche Arbeit unter freiem Himmel: ganz gleich ob bei minus fünf oder plus 30 Grad.

Ich könnte mir nicht vorstellen, mal den ganzen Tag im Büro zu sitzen.



Wer sich für diese Ausbildung entscheidet, sollte ihrer Ansicht nach daher „nicht so wetterabhängig sein“. Und eines sei auch ganz wichtig: „Man braucht einfach die Leidenschaft fürs Pferd, sich mit ihm zu beschäftigen und den ganzen Tag auch mit verschiedenen Pferden zu tun zu haben“, sagt Michelle. „Das ist schon etwas anderes, als nur sein eigenes Pferd zu reiten oder einmal in der Woche in der Reitschule zu sein.“ Die Arbeit mit dem Tier werde in diesem Job sehr intensiv, zudem übernehme man viel Verantwortung für die Vierbeiner: 65 sind es aktuell auf dem Hof von Heike Körner. Mehr als die Hälfte sind Einstellerpferde von externen Besitzern, bei den anderen handelt es sich um die eigenen Schul- und Turnierpferde.

Die 24-Jährige sagt von sich selbst, dass sie „generell ein Tiermensch“ sei. Doch Pferde hätten sie schon immer fasziniert. „Vor allem, dass man mit so einem großen Tier, das auch ein Fluchttier ist, solch eine Beziehung aufbauen kann, dass es einem so vertraut und man miteinander arbeiten kann.“

Dafür hat Michelle Guth schon umfangreiche theoretische und praktische Aus- und Weiterbildungen absolviert: Nach ihrem Abitur begann sie zunächst mit einem Praktikum und einem FSJ auf dem Hof Körner, bevor sie hier 2022 ihre Ausbildung zur Pferdewirtin in der Fachrichtung Haltung und Service startete und 2025 erfolgreich abschloss: als Landesbeste im Saarland! Und während sie seit drei Jahren auch noch parallel Pferdewirtschaft in Nürtingen bei Stuttgart studiert, absolviert sie nun auch noch eine weitere einjährige Ausbildung als Pferdewirtin mit dem Schwerpunkt Klassische Reitausbildung. Den Trainerschein, um Unterricht geben zu dürfen, hatte sie schon vor der Ausbildung abgelegt. Zudem engagiert sie sich für den Pferde-

sportverband Saar und wurde bereits zweimal Deutsche Meisterin der Jungzüchter. Sprich: Sie verfügt nicht nur über ein großes theoretisches Wissen, sondern hat auch ein sehr gutes Auge für Körperbau und Bewegungsabläufe der Tiere.

Und auch ihre Chefin Heike Körner, Präsidentin des Pferdesportverbandes Saar, weiß Michelles Fähigkeiten und ihre besonderen Charaktereigenschaften zu schätzen: „Sie hat eine stoische Ruhe – und trotzdem beim Pferd eine Präsenz. Das finde ich total klasse!“ sagt sie. „Selbst wenn ein Pferd neben ihr hergaloppiert und steigt, bleibt sie ruhig, agiert einfach mit ihrer Körperhaltung oder Körpersprache, sodass sie das Pferd wieder zur Ruhe bringt und ihm Vertrauen gibt.“

Von dieser Wechselbeziehung profitieren beide Seiten. „Michelle ist nicht nur bescheiden, sondern auch introvertiert. Durch die Pferde hat sie viel mehr Selbstsicherheit bekommen“, freut sich Heike Körner. Mittlerweile habe ihre Mitarbeiterin sogar schon Seminare für Schulpferdeausbilder gehalten.

Noch mehr als die Theorie liebt die 24-Jährige jedoch den Umgang mit den Pferden. „Das Schönste an dem Beruf ist, dass man immer Kontakt zum Pferd hat, mit diesem Lebewesen arbeiten und auch seine Entwicklung mitverfolgen kann.“ Und auch, wenn sie später noch ihren Master ans Bachelor-Studium anhängen möchte und ihr Wissen bei BWL, VWL und Marketing weiter vertieft, weiß sie, dass der Stall und die Reithalle der ideale Arbeitsplatz für sie sind: „Ich könnte mir nicht vorstellen, mal den ganzen Tag im Büro zu sitzen.“

HINTERGRUND

- Wer Pferdewirt werden möchte, muss eine dreijährige duale Ausbildung in einem Reit-, Zucht- oder Pensionsstall absolvieren und parallel die Berufsschule besuchen. Voraussetzung ist ein Hauptschulabschluss, viele Betriebe sehen jedoch gerne die Mittlere Reife.
- Die Ausbildungsvergütung beträgt inzwischen 900 und 1.060 Euro. Der Durchschnittsgehalt liegt später bei 2.100 bis 2.700 Euro brutto monatlich.

Heute leben
im Saarland
rund 25.000
Menschen
italienischer
Herkunft.
Mitte der
1950er Jahre
kamen die
ersten von
ihnen als
Gastarbeiter
an die Saar.



Das Anwerbeabkommen feierte seinen 70. Geburtstag

INDUSTRIE Als die ersten italienischen Gastarbeiter ins Saarland kamen

Die Migration prägt den aktuellen gesellschaftlichen Diskurs wie kein anderes Thema. Allzu oft verdrängen dabei Halbwissen, Populismus und Sündenbockrhetorik eine sachliche Debatte. Welch positive Auswirkungen die Zuwanderung für unsere Gesellschaft haben kann, zeigt das 1955 in Kraft getretene deutsch-italienische Anwerbeabkommen. Aus „Fremdarbeitern“ wurden „Gastarbeiter“ und später dann Kollegen, Nachbarn und Freunde. Heute leben rund 25.000 Menschen italienischer Herkunft im Saarland. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften wie die IG Metall setzten sich früh für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der neuen Kolleginnen und Kollegen ein und förderten deren Integration maßgeblich.

Von Anna Lena Leroux

Im Dezember 1955 schlossen die Bundesrepublik Deutschland und Italien ein Abkommen zur Anwerbung italienischer Arbeitskräfte. Ziel war es, den wachsenden Arbeitskräftebedarf der jungen Bundesrepublik zu decken. Gleichzeitig sollte das Abkommen Italien

wirtschaftlich entlasten, indem es neue Erwerbsmöglichkeiten für seine Bürgerinnen und Bürger schuf. Die Anwerbung war reguliert: Über Vermittlungsbüros der Bundesanstalt für Arbeit konnten sich Interessierte bewerben, erhielten einen Arbeitsvertrag und meist auch Reise- und Unterkunftskosten. Gesundheitsuntersuchungen und lange Wartezeiten machten den Prozess jedoch nicht immer angenehm. Neben diesem offiziellen Weg gab es weitere Möglichkeiten – von individuellen Arbeitsgenehmigungen bis hin zu inoffiziellen oder „illegalen“ Beschäftigungen.

Mit dem Abkommen begann ein neues Kapitel in der deutschen Arbeits- und Migrationsgeschichte. Aus „Fremdarbeitern“ wurden nun offiziell „Gastarbeiter“ – ein Begriff, der ausdrücken sollte, dass der Aufenthalt zeitlich begrenzt bliebe. Tatsächlich entschieden sich viele der angeworbenen Männer und Frauen, dauerhaft zu bleiben. Das Saarland war eine der Regionen, in denen die Anwerbung besonders spürbar war. Die Stahlwerke in Burbach und Völklingen sowie die Gruben suchten dringend Arbeitskräfte. Italienische Männer, oft sehr jung,

reisten in großer Zahl an. Viele kamen aus ländlichen Regionen Siziliens, Kalabriens oder Kampaniens – in der Hoffnung auf Arbeit und bessere Perspektiven. Die Landesregierung, Kommunen und Wohlfahrtsverbände reagierten auf die Herausforderungen. Wohnheime wurden gebaut, später auch Siedlungen für Familien. Sprachkurse, Sonntagsschulen und Integrationsangebote begleiteten den Alltag. Kirchen – katholische Gemeinden und Seelsorger wie Pfarrer Don Borrello in Saarlouis – spielten dabei eine zentrale Rolle.

Mit der Zeit prägte die italienische Migration das Saarland dauerhaft: vom kulinarischen Angebot über Feste und Vereine bis hin zu einer lebendigen Gemeinschaft, die heute rund 25.000 Menschen italienischer Herkunft umfasst. Von Beginn an begleiteten auch die Gewerkschaften das Abkommen kritisch-konstruktiv. Der DGB unterstützte die Anwerbung, forderte aber klare Regeln: gleiche Löhne, gleiche Rechte, Tarifbindung und Mitbestimmung auch für die ausländischen Beschäftigten. Gerade im Saarland war dieses Engagement spürbar. Der DGB-Landesverband und Einzel-

Fotos: Cassisi,
Gaetano: Ich
Italiener,
Morgen
andere
Baustelle
– Der lange
Weg eines
Emigranten
nach
Deutschland,
Licata 2005.

gewerkschaften wie die IG Metall setzten sich für bessere Wohnbedingungen, Sprachkurse und soziale Unterstützung ein. Sie machten deutlich, dass faire Integration nicht ohne soziale Absicherung möglich ist. Auch in Krisenzeiten blieb die Gewerkschaftsbewegung aktiv. Als 1973 der Anwerbestopp kam, befürwortete der DGB zunächst die Maßnahme – um sie später, mit Blick auf den stabilisierten Arbeitsmarkt, zu lockern. Immer wieder positionierten sich Gewerkschaften klar gegen Diskriminierung, ob im Betrieb oder in der öffentlichen Debatte. So kritisierte der DGB scharf rassistische Schlagzeilen, die italienische Arbeitskräfte als „Problem“ darstellten.

Internationale Vernetzung war ebenfalls Teil der Gewerkschaftsarbeit. Über den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und Kooperationen mit nordamerikanischen, skandinavischen oder französischen Gewerkschaften wurden gemeinsame Strategien entwickelt – auch zur Verbesserung der Rechte von Migrantinnen und Migranten.

Hinter den Statistiken des Anwerbeabkommens stehen Lebensgeschichten. Sie zeigen, wie aus den jungen sogenannten „Gastarbeitern“ Nachbarn, Kollegen und Freunde wurden – und wie stark die Gewerkschaften diesen Weg begleiteten. So kam etwa der damals 15-jährige Tano aus Sizilien ins Saarland. Anfangs erlebte er Ablehnung und Einsamkeit, fand aber auch Unterstützung – im Betrieb, in der Nachbarschaft, bei der Gewerkschaft. Er blieb, gründete eine Familie und baute sich ein Leben auf. Am 5. Mai 1959 kam der elfjährige Francesco aus Kalabrien nach Saarbrücken, wo sein Vater schon arbeitete. Die ersten Monate waren schwierig: Sprachbarrieren, Heimweh, das raue Klima. Nach einer Rückkehr nach Italien zog es ihn jedoch wieder an die Saar. Später schrieb er über seine Erfahrungen – in 21 Büchern, darunter „Ein Junge mit zwei leeren Flaschen“ und „Flucht auf Zeit“. Heute sagt er: „Wenn ich aus dem Saarland wegziehen würde, dann würde ich auch Deutschland verlassen.“

Anna Lena Leroux ist
Werkstudentin bei der AK.



Viele der jungen Männer, die meist aus dem Süden Italiens kamen, fanden im Saarland eine neue Heimat. Doch nicht alles war gut: Neben Unterstützung erfuhren sie teilweise auch Ablehnung oder fühlten sich einsam.

Über eine Junglehrerin und die einzige Grubendirektorin Preußens

FRAUEN VOR ORT Zum Auftakt der Serie geht es um Lohnungleichheit

Die Ausführungen zu Maria Rhoden basieren auf einem Beitrag von R. Titze zu den Historischen Beiträgen aus der Arbeit der Dudweiler Geschichtswerkstatt aus dem Jahr 1989, S. 42ff.; zu Catharina Heintz siehe K. H. Ruth in: Saarheimat 36 (3/4/1992), S. 50ff. und E. Wenderoth in: Zeitschrift für das Berg-, Hütten- und Salinen-Wesen im Preussischen Staate, 1890, S. B 317ff.

Maria Rhoden, Lehrerin, und Catharina Margarethe Heintz, Grubendirektorin – zwei Frauen, die im Saarland gelebt und gearbeitet haben. Im 4. Band der Schriftenreihe der AK zur Arbeits- und Sozialgeschichte mit dem Titel Frauen vor Ort (2024) werden sie und mehr als 200 weitere Frauen, die im Saarland Spuren hinterlassen haben, porträtiert. In dieser und den folgenden AK-Konkret-Ausgaben soll an einige dieser Frauen erinnert werden. Dabei liegt der Fokus auf dem Thema Arbeitswelt. Den Anfang macht das Thema Lohngerechtigkeit.

Von Gudrun Müller

Maria Rhoden tritt ihre erste Stelle als Junglehrerin 1876 in Herrensohr an. Sie unterrichtet 96 Schülerinnen und Schüler, der Unterricht (34 Wochenstunden) erfolgt ganztätig. Sie ist zwanzig Jahre jung und ledig und sie wird dringend gebraucht, es herrscht großer Mangel an Lehrkräften. Dennoch wird im Deutschen Reich 1880 das Lehrerinnenzölibat eingeführt. Ob Maria Rhoden davon betroffen war und ihren Dienst quittieren musste, wissen wir nicht. Ihre Spur verläuft sich 1879. Ihr Jahresgehalt als Junglehrerin beträgt 720 Mark, umgerechnet 60 Mark im Monat. Für eine ausgebildete Lehrerin hätte die Gemeindeverwaltung Dudweiler 900 Mark zahlen müssen, für einen Lehrer 1.050 Mark. Im Vergleich zu sonstigen Berufen sind beide schlecht bezahlt. So bezog ein preußischer Hauptmann jährlich 5.700 Mark, selbst ein Zimmermannsgeselle kam bei freier Kost und Logis mit 2 Mark täglich auf ein höheres verfügbares Einkommen. Was aber kann sich Maria Rhoden von ihrem Geld leisten? Laut amtlichen Preistabellen aus der Zeit kostet beispielsweise ein Zentner Kartoffeln 2,40 Mark, ein Pfund Butter 90 Pfennige und ein Kilogramm Weißbrot 43



Zwar ist er nicht mehr so hoch wie in vergangenen Zeiten, aber auch heute noch gibt es einen Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern.

Pfennige. Wohnen soll sie eigentlich in einer Dienstwohnung im Schulhaus. Da dort nichts frei ist, erhält sie eine „Mieths-Entschädigung“ in Höhe von 120 Mark im Jahr. Die Dienstalterszulagen zementieren übrigens gleichermaßen die Geschlechterdiskriminierung: Lehrerinnen mit über 30 Dienstjahren erhalten 350 Mark, Lehrer 500 Mark, ein Plus von 43 Prozent.

28 Prozent weniger als die männlichen Kollegen

Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit erfährt auch Catharina Margarethe Heintz, die wohl einzige Grubendirektorin in ganz Preußen. Kurz nach der Eheschließung mit Johann Jacob Heintz, Verwalter der Steinkohlengrube Rußhütte sowie der Kohlenniederlage Kohlwaage, erkrankt dieser schwer und Catharina übernimmt seine beruflichen Aufgaben. Offensichtlich erledigt sie die Geschäfte so gut, dass Fürst Ludwig von Nassau-Saarbrücken sie 1790 – zu Lebzeiten ihres Mannes – offiziell in dessen Dienststellung einsetzt. Nach der Besetzung von Nassau-Saarbrücken erhält Catharina Heintz die Bestätigung ihrer Stellung durch den französischen Staat. Johann Jacob Heintz stirbt 1801, die „Wittib

Heintz“, so fortan ihr Name in offiziellen Schreiben, wird zur Direktorin der Steinkohlengrube Rußhütte. Als die Saarregion 1814 dem preußischen Staat zufällt, bestätigt dieser zunächst ihre Stellung und beschäftigt sie weiter. Sie erhält jährlich 894 Franken und somit 344 Franken weniger als ihre männlichen Kollegen (-28 Prozent). Doch dann heißt es, ein „Kassenposten“ könne nicht von einer Frau verwaltet werden. Also schickt die Obrigkeit Catharina Margarethe Heintz 1820 im Alter von 56 Jahren in Rente.

Und heute? 2024 bekommen Frauen in direkt vergleichbaren Positionen, wie sie Rhoden und Heintz innehatten, immer noch 6 Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen (sogenannter bereinigter Gender-Pay-Gap). Daran hat sich laut Statistischem Bundesamt seit 2014 nichts geändert. Beim sogenannten unbereinigten Gender-Pay-Gap klafft sogar eine Lücke von im Schnitt 16 Prozent weniger Bezahlung pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Gründe hierfür sind etwa mehr Frauen in Teilzeit und schlechter bezahlte Berufe, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind.

Gudrun Müller ist freie Autorin in Saarbrücken.

Das Saarland muss ein Land der Weiterbildung werden

TRASAAR Beschäftigte müssen ins Zentrum des Strukturwandels

Bei der Jahresveranstaltung des Transformationsnetzwerkes Saar (TraSaar) in der Sulzbacher Aula drehte sich vieles um die Frage, wie man die Beschäftigten auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten kann – auch wenn nicht klar ist, wie diese genau aussehen wird. Das bei der Arbeitskammer angesiedelte Teilprojekt 2 von TraSaar vertritt dazu eine eindeutige Auffassung: Die Beschäftigten müssen ins Zentrum der Transformation gerückt werden und mit beruflicher, persönlicher und politischer Weiterbildung auf die Zukunft vorbereitet werden.

Von Alexander Stallmann

„Die Welle kommt. Wir können uns von ihr überrollen lassen oder lernen, darauf zu surfen.“ So lautete der zentrale Satz eines Vortrags des Zukunftsforschers Jan Berger, den dieser auf der Jahresveranstaltung von TraSaar Ende vergangenen Jahres in der Sulzbacher Aula hielt. Die „Welle“ verwendete Berger dabei als Metapher für den tiefgreifenden Transformationsprozess von Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft. Wichtig, so der Wissenschaftler, sei es nun, dass man sich vom Wandel nicht überrollen lasse, sondern ihn möglichst gut nutze und mitgestalte – zu lernen auf der Welle zu surfen. Sehr vereinfacht ausgedrückt beschreibt Bergers Leitsatz auch die Arbeit von TraSaar. Dort geht es darum, die Transformation der saarländischen Automobil- und Zuliefererindustrie mit allen Betroffenen zu gestalten und somit langfristig Unternehmen und Beschäftigung zu sichern.

In der praktischen Arbeit ist diese Aufgabe komplex und facettenreich. TraSaar gliedert sich in mehrere Teilprojekte, wobei das Teilprojekt 2, welches sich mit Qualifizierung befasst, bei der Arbeitskammer des Saarlandes angegliedert ist. Dabei vertritt die

AK grundsätzlich die Auffassung, dass die Beschäftigten ins Zentrum der Veränderungsprozesse gerückt werden müssen und dass berufliche, persönliche und politische Weiterbildung einer der entscheidenden Faktoren bei einer erfolgreichen Bewältigung der Transformation ist. Das unterstrich auch AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto in seinem Redebeitrag auf der Bühne der Sulzbacher Aula: „Es wird Brüche geben: Menschen, die heute noch ein Auto bauen, werden künftig vielleicht in einem ganz anderen Bereich arbeiten. Wir ha-

Dauerhafter Zugang zu Weiterbildung

ben jetzt die Gelegenheit, das Saarland zum Weiterbildungsland zu machen, damit die Beschäftigten die Tätigkeiten von morgen ausüben können, aber auch, damit Leute von außen hierher kommen wollen“, sagte Otto.

Im Weiteren stellten die AK-Referenten Magnus Barth und Simone Bubel das neue saarländische Weiterbildungsportal vor, welches zentrale Anlaufstelle für Weiterbildungssuchende, Unternehmen und Bildungsanbieter ist. Neben einer umfangreichen Datenbank für regionale Weiter-

bildungsangebote bietet das Portal auch zahlreiche Informationen zu Förderprogrammen und Beratungsmöglichkeiten. Das Weiterbildungsportal, sagte Barth, stehe somit für das, was TraSaar erreichen will: nachhaltige Strukturen und dauerhafte Zugänge zu Weiterbildung zu schaffen.

Für nachhaltige Lösungen plädierte auch Zukunftsforscher Berger in seinem Vortrag. Er erklärte: „Ich warne vor kurzfristigem Denken und Handeln, das bremst uns.“ Er räte der Politik, etwa bei den Themen Wasserstoffinfrastruktur und E-Mobilität Durchhaltevermögen zu zeigen. Es ergebe keinen Sinn, den Paradigmenwechsel hinauszuzögern. Zudem sei die Mitbestimmung ein wichtiger Faktor bei der Gestaltung des Wandels. Sie sei ein Pfeiler des sozialen Friedens.

In der anschließenden Diskussionsrunde hob auch Marco Rupprecht, Büroleiter des Projekts Revierwende im Saarland, die Bedeutung der Mitbestimmung bei den Themen Weiterbildung und Strukturwandel hervor: „Wir müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einen Tisch holen. Gerade in einer solch schwierigen Situation geht es nur, wenn wir alle zusammenarbeiten“, so Rupprecht.

AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto bei der Jahresveranstaltung von TraSaar in der Aula in Sulzbach.



Erst in der Fremdsprache zur Schriftstellerin geworden

AUSGEZEICHNET Hans-Bernhard-Schiff-Literaturpreis für Natascha Denner

Natascha Denner ist im vergangenen Jahr zum zweiten Mal mit dem Hans-Bernhard-Schiff-Literaturpreis der Landeshauptstadt Saarbrücken ausgezeichnet worden. Im Gespräch erzählt sie, wie sie zum Schreiben kam.

Von Silvia Buss

„In der Schule hatte ich extreme Angst, Aufsätze zu schreiben und abgeben zu müssen“, sagt Natascha Denner. Geboren und aufgewachsen ist sie in Westsibirien. Heute lebt sie als Schriftstellerin in Saarbrücken und wurde jüngst schon zum zweiten Mal mit dem Hans-Bernhard-Schiff-Literaturpreis der Landeshauptstadt ausgezeichnet.

Auf den ersten Blick mag es paradox klingen: Erst in der Fremdsprache Deutsch verlor Natascha Denner die Angst vorm Schreiben und wurde zur Schriftstellerin. Aufgewachsen ist sie mit der russischen Sprache, lernte Deutsch als Fremdsprache in der Schule in Tomsk und so richtig erst, nachdem sie 1994, nach dem Zusammenbruch der UDSSR, als 17-Jährige mit ihren Eltern ins Saarland übersiedelt war. „Das Deutsche ermöglichte mir eine gewisse Distanz zu Sprache und der Druck war

weg“, sagt Denner, die trotz ihrer Liebe zur Literatur in Saarbrücken erstmal Jura studierte. „Ich dachte damals, ich brauche einen Brotberuf, und Jura ist ja auch ein Sprachenstudium, es schärft den Blick für Präzision“ meint sie dazu.

Nach dem Staatsexamen, schon im ersten Job und junge Mutter, ging Denner dann in einen Volkshochschulkurs für Kreatives Schreiben, belegte Nachmittagskurse an der Saar-Uni in Germanistik und „rutschte immer weiter rein“, wie sie das bescheiden nennt. 2020 machte Denner ihren Masterabschluss, erhielt eine

Zwischen Lyrik und Prosa

Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Forschungsprojekt über „Europäische Traumkulturen“ und begann eine Promotion. Parallel dazu folgten erste Veröffentlichungen, in Unicum, in der Saar-Literaturzeitschrift Streckenläufer vor allem, wo sie längst zum festen, ehrenamtlichen Redaktionsteam gehört und in der Buchreihe „Topicana“ von Schriftstellerverband und Saar-Künstlerhaus.

Ihre literarischen Texte changieren zwischen Lyrik und Prosa. Der „fremde“ Blick auf die deutsche

Sprache inspiriert sie auch heute noch zu vielen Wortneuschöpfungen.

Auch in ihren erzählerischen Texten geht es nicht um Realismus, um die Darstellung äußerer Wirklichkeit, sondern vielmehr um innere Bewusstseins- und Seinszustände. Gleichwohl werden in ihnen schwierige Themen aus der äußeren Wirklichkeit verhandelt wie etwa sexueller Übergriff auf Kinder und daraus folgende Traumatisierung im Text „First Love“, der ihr 2022 den ersten Schiff-Preis einbrachte. In „Cancel culture akt“, prämiert mit dem Schiff-Preis 2025, folgt man gebannt den verschlungenen, widersprüchlichen Schilderungen einer mysteriösen Ich-Erzählerin, die behauptet, einen gewissen Raschid umgebracht zu haben – oder auch nicht. Wie zuverlässig Erinnerungen, Zeugenaussagen sind oder auch nicht, damit habe man es auch vor Gericht zu tun, sagt die gelernte Juristin Denner. In der Literatur spielt das aber nicht unbedingt eine Rolle. Träume etwa, mit denen sich ihre Doktorarbeit befasst, haben ihre eigene Logik. Vieles an Raschid sei eine Projektionsfläche für die Ich-Erzählerin, verrät Denner, die für diesen Text auch im Roman „Malina“ von Ingeborg Bachmann Inspirationen fand.

Neben Literatur, Filmkunst und eigenen Lebenserfahrungen ist es auch die Sowjet-Geschichte, in der Natascha Denner den Stoff für ihre Texte findet. Ihr erstes großes Romanprojekt soll sich um einen historisch verbürgten Vorfall unter hungernden Deportierten drehen, die von Stalin auf eine Insel in Sibirien verbannt worden waren. „Auch meine Großeltern wurde nach Sibirien verbannt, dadurch kam meine Familie nach Tomsk“, sagt die Schriftstellerin. In der großen Universitätsstadt lebte sie als Jugendliche nicht ungern. Heute fühlt sie sich im Saarland sehr wohl.

Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.

Die Autorin Natascha Denner arbeitet nicht nur an ihrer Doktorarbeit, sondern auch an einem Romanprojekt.



Foto: Iris Maurer

Das Historische Museum wird fit für die Zukunft gemacht

UMBAU Umfassende Modernisierung und Neukonzeption der Dauerausstellung

Seit Anfang des Jahres sind die unterirdische Burganlage und der Rote Turm des Historischen Museums Saar in Saarbrücken wegen Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen bis voraussichtlich Mai geschlossen. Zusätzlich wird bis 2028 die Dauerausstellung neugestaltet.

Von Silvia Buss

Im Historischen Museum Saar hieß es kurz nach dem Jahreswechsel: „Wir schließen wegen Modernisierung“. Doch keine Angst! Nur ein Teil des Museums, die unterirdische Burganlage aus Mittelalter und Renaissance und der Bereich des Roten Turms, ist geschlossen – um schon im Mai 2026 wieder zu öffnen. Diese Modernisierung ist der Anfang einer weitaus größeren Baustelle. Zwar ist das Vorhaben eines Umbaus des oberirdischen Eingangsgebäudes wegen des vermasselten Architektenwettbewerbs bis auf weiteres ausgesetzt. Doch es soll in dem bestehenden Gebäude bis 2028 die gesamte Dauerausstellung des Museums neu ausgerichtet werden.

Was Simon Matzerath als Direktor seit Jahren plante, darf sein Nachfolger Peter Henkel, seit Januar 2025 im Amt, jetzt umsetzen. Und er machte schon deutlich, dass er sich keinesfalls als ausführendes Organ fertiger Pläne sieht. Vielmehr will der promovierte Historiker zusammen mit externen Museumsgestaltern eigene Wege gehen, um ein Museum, das auf dem Stand der späten 1980er Jahre stehe, auf den Stand von 2028 zu bringen. Dazu gehört es für Henkel, dass man „die Besucher und Besucherinnen stärker mitnimmt“ und sie erfahren lässt, was die Geschichte (dieser Region) mit ihnen selbst zu tun hat. Für den Bereich der unterirdischen Burg bedeutet das etwa: Die Besuchenden sollen nicht von ihr nur beeindruckt sein, sondern auch „verstehen, was sehe ich eigentlich, wenn ich un-



Museumsdirektor Peter Henkel neben einer Rittersrüstung im Bereich des Roten Turms, der ebenfalls neu gestaltet wird, um speziell junge Menschen an die Geschichte heranzuführen.

ten in die Anlage hineinkomme.“ Schon den Vorraum zur Burganlage – bisher dunkel, mit Vitrinen zugestellt und eng – will Henkel „einladender, großzügiger“ gestalten. Dort soll man in Zukunft mithilfe einer großen interaktiven (Land-)Kartenanimation die politische und räumliche Entwicklung der Grafschaft Saarbrücken anschaulich nachverfolgen können. Auch in der unterirdischen Burg

Besuchersteg in die Burg soll barrierefrei werden

selbst sollen interaktive mediale Inszenierungen helfen, die einzelnen Räume zu verstehen: Das Verlies etwa und das sogenannte Ballenhaus, jene Spielfläche, auf der man sich zur Zeit der Renaissance beim sportiven Ballspiel „Jeu-de-Paume“, eine Art Tennis, vergnügte.

Ein weiteres Highlight wird ein neuer animierter Film sein, der direkt auf die Buntsandsteinwand projiziert wird. Er rekonstruiert die gesamte bauliche Entwicklung auf dem Saarfelsen: angefangen von der mittelalterlichen Turmburg bis zum heutigen Böhmschen Bürgerschloss. Nicht nur Ältere wird freuen, dass man den Film auf neuen Sitzmöbeln verfolgen kann. Der Besuchersteg in die Burg soll zudem durch Rampen barrierefrei werden und durch

Verbreiterung mehr Platz für Gruppen bieten. Vor allem die Kinder und jugendlichen Besucher will das Museum am Roten Turm besser ansprechen. Mit interaktiven Ausstellungselementen will man ihnen spielerisch mittelalterliche Lebenswelt nahebringen: Da geht es um die Frage, wie sich Volk und Adel damals ernährten und kleideten, auch wie man baute und um die sozialen Strukturen.

Wie es mit der Neukonzeption nach der Wiedereröffnung der Burganlage im Mai weitergeht, dazu gab Peter Henkel schon einen kleinen Ausblick: Umfasst die Dauerausstellung bisher die Zeit von 1870 bis 1959, so soll sie künftig schon mit der Französischen Revolution beginnen und „sehr nah“ an die Gegenwart herangehen. Das Thema Leben an/mit der Grenze soll zudem nachhaltiger Bestandteil bleiben. Das Museumsteam will in diesem Jahr auch über die Dörfer ziehen, um die Bürgerinnen und Bürger um historische Objekte zu bitten, mit denen sie eine persönliche Geschichte verbinden. Finanziert wird dieser erste Teil der Modernisierung des Museums von drei Partnern: Je eine Million Euro stellen das Land und der Regionalverband als Museumsträger zur Verfügung, 1,5 Millionen Euro gibt es dafür vom Bund.

REINGEBLÄTTERT

Fundgrube für
Geschichts-Fans

www.
geschichts-
werkstatt-saar-
bruecken.de

Von Silvia Buss

Sie hat nicht nur Saar-Tatort-Folgen mitgeprägt, sie hat vor allem das regionalgeschichtliche Museum Saar mit aufgebaut, NS-Zwangsarbeit im Saarland erforscht und den „Mordfall Röchling“ aufgeklärt. Das Interview mit Zeitzeugin Inge Plettenberg (Jahrgang 1946) ist das Highlight in der jüngsten Ausgabe Nr. 15 des „Eckstein“. Nach dem Spitznamen des mutigen Gewerkschaftsführers von der Saar Nikolaus Warken hat die Geschichtswerkstatt Saarbrücken ihre Zeitschrift benannt. In guter aufklärerischer Tradition widmet sich die seit 1989 unregelmäßig, etwa einmal pro Jahr erscheinende Zeitschrift mit wissenschaftlichem Anspruch früher oftmals unterbelichteten Aspekten der Historie wie Frauengeschichte, NS-Geschichte, Alltagsgeschichte aus regionaler Perspektive, aber auch anderen Themen wie Denkmalschutz und Industriegeschichte und gibt Bewertungen und Ausflugstipps zu Museen in der Großregion. Die Hefte in einem Umfang von um die 70 bis 90 Seiten werden von einem Redaktionsteam, das an die Volkshochschule des Regionalverbands ange-dockt ist, ehrenamtlich erstellt. Zu den wohl prominentesten Mitmachern zählten Richard van Dülmen und Karl August Schleiden. Für Aufsätze wie den übers NS-Sondergericht mit seinen vielen Fußnoten muss man schon viel Ausdauer mitbringen, für historisch Interessierte ist der Eckstein aber eine tolle Fundgrube.

Hochkarätige
Tanzkompanien zu Gast

STAATSTHEATER Tanzfestival Saar im März

Vom 6. bis 18. März findet das Tanzfestival Saar statt. Spielstätten sind neben Saarbrücken auch Saarlouis, Neunkirchen und Forbach. Freuen dürfen sich Ballettfans auf hochkarätige Tanzkompanien und international gefragte Choreografinnen und Choreografen.

Das Tanzfestival Saar feiert in diesem Jahr seine sechste Ausgabe. Staatstheater-Ballettchef Stijn Celis und Kompanie-manager Klaus Kieser haben erneut hochkarätige Tanzkompanien und international gefragte Choreografinnen und Choreografen eingeladen. Das 6. Tanzfestival Saar dauert diesmal vom 6. bis 18. März, also fast zwei Wochen, und geht auch über die Grenzen der Landeshauptstadt hinaus nach Saarlouis und Neunkirchen sowie über die Grenze nach Forbach.

Den Auftakt am 6. März bestreitet wie immer das gastgebende Saarländische Staatsballett unter Leitung von Stijn Celis. Auf dem Programm steht „Cinderella“, jenes famose neu interpretierte Handlungsballett zur Musik von Sergei Prokofjew, mit dem sich Celis 2012, kurz vor seiner Ernennung zum neuen

Ballettchef, dem Saarbrücker Publikum vorstellte. Gespannt sein darf man, wie Celis das Tanzstück nun 14 Jahre später mit ganz anderen Tänzerinnen und Tänzern neu auflegt.

Das nächste Highlight im Großen Haus steht schon am 8. März an: Die Kamea Dance Company aus dem Süden Israels zeigt das brandneue „Omniforge“ (2025) von Jacopo Godani und „Kosmos“ (2014) von Andonis Foniadakis, den man hier schon 2018 mit „Selon désir“ kennenlernen durfte. Das neue Stück „Hype the Pains“ des Ensembles Miller de Nobili richtet am 7. März in der Alten Feuerwache den Blick auf den digitalen Raum mit seiner Reizüberflutung und verzerrten Realität. In Anna Konjetzkys „tomorrow...we...were“, am 10. März, Alte Feuerwache, befassen sich sechs Tänzer mit der neuen Sehnsucht nach „Yesterday“ und tanzen auf einer Halfpipe. Am 11. und 12. März geht es mit dem Theater ANU zur Uraufführung von „The Cage“ erstmals ins Kulturgut Ost am Saarbrücker Osthafen. In der Neunkircher Gebläsehalle bringt am 12. März der französische Ballettchef Moncef Zebiri mit seiner Truppe im Hip-hop-Stück „Le Block“ Tanz mit Fußball zusammen. Im Forbacher Le Carreau spürt Armin Hokmi am 13. März dem Freigeist des von den Mullahs Ende der 70er verbotenen Festivals im iranischen Shiraz nach. Am 14. März gibt es noch ein großes Handlungsballett im Staatstheater. Choreografin Annabelle Lopez Ochoa widmet sich mit dem Ballett Dortmund und dem NRW Juniorballett dem Leben, Leiden und Wirken der ikonischen Malerin Frida Kahlo. Am 15. März in der Alten Feuerwache gehört dann dem Jugendtanzprojekt Mimose die Bühne, bevor das Tanzfestival am 18. März mit der Compagnie Accorrap im Saarlouiser Theater am Ring endet.

sb



Foto: Leszek Januszewski (Ballett Dortmund)

Die Tänzerin Sae Tamura verkörpert Frida Kahlo.

www.staatstheater.saarland



Foto: Oliver Dietze/MOP
Ben Voit gewann mit seinem Spielfilm „Gropiusstadt Supernova“ den Max-Ophüls-Hauptpreis.

Starke Spielfilme zum Thema Migration

MOP Insgesamt gab es 146 Filme zu sehen

Das 47. Filmfestival Max Ophüls hat Saarbrücken und andere Spielstätten im Saarland mit 146 Filmen in 203 Vorstellungen wieder mal zum Nabel der Kinowelt gemacht. Migranten und Frauen waren die Gewinner.

War es denn ein starker Jahrgang, der diesmal beim Filmfestival Max Ophüls Preis antrat? Das ist jedes Jahr eine der meist gestellten Fragen. Resümieren kann man, dass gerade die ernstesten Spiel- und Dokumentar-Filme von den sechs Jurys der beiden Hauptwettbewerbe mit Preisen ausgezeichnet wurden. In der Sparte Spielfilm stachen unter den elf Filmen jene hervor, in denen das Thema Migration im Zentrum stand. Das gilt für Ben Voits „Gropiusstadt Supernova“, der den Max-Ophüls-Hauptpreis erhielt, mehr noch für Ali Tamims „Noah“, der mit dem Fritz-Raff-Drehbuchpreis und dem Preis für den gesellschaftlich relevanten Film prämiert wurde. Beide sind gedreht in Berlin-Neukölln. In Voits Film, der immer wieder auf dem zentralen Hochhausdach der Plattenbausiedlung spielt, gerät der junge Luan in Panik, als seinem Bruder Tarik nach 20 Jahren Duldung die Abschiebung droht und der scheinbar zum Abschied als Rache ein großes Ding drehen will. Vor lauter Aktionismus, um den Bruder vermeintlich zu retten, lässt Luan dabei seine große Liebe, die ebenfalls weggehen will, im Regen stehen. Filmisch fühlt man sich ganz nah an den

Personen und zittert mit Luan, mit dem die Fantasie durchgeht. Ali Tamim nimmt den Todesfall eines jungen Arabers als nicht gezeigte Vorgeschichte zum Anlass, Rassismus, Kolonialismus und Polizeigewalt in drei parallelen Handlungssträngen zu thematisieren. Im alttestamentarisch grundierten, vielschichtigen „Noah“ fühlen sich die Hauptfiguren nach einem Bibelzitat als „Gast im fremden Land“, wollen am liebsten einer historischen Statue den Kolonialverbrecher-Kopf abschlagen, um eine neue Gesellschaft aufzubauen. Pädagogisch wertvoll ohne zu pädagogisieren ist Jonas Ulrichs starker Spielfilm „Wolves“, in dem eine junge schweizer Kindergärtnerin fasziniert einer Black-Metal-Band auf Tour folgt und erst allmählich gewahrt, dass der Frontmann, den sie liebt, sie in eine rechtsextreme Wotan-Gemeinschaft hineinzieht. Nicht nur den Preis der Jugendjury gab es für „Wolves“, auch den der Filmkritik.

Prämiert wurden diesmal auch eine Reihe Filme, bei denen Frauen Regie führten und die Hauptrollen spielten. Besonders kraftvoll darunter: Milena Aban und Constantin Hatz' spannender Spielfilm „Wovon sollen wir träumen“ (Publikumspreis). Durch seine stille Art aus der Reihe fiel das poetisch-musikalische Porträt „Terre rouge“ des verstorbenen Luxemburger Originals Gast Rolinger und seiner Heimat Esch von Fränz Hausemer (Dokumentarfilmpreis der Filmkritik). **sb**

Über den Kampf um Mitbestimmung



WANDERUNG

Die Restaurierungs- und Sanierungsarbeiten am Rechtsschutzsaal schreiten weiter voran. Im Juni 2026, so der aktuelle Stand, soll der älteste Gewerkschaftsbau Deutschlands, endlich wieder bespielbar sein. Was aber nicht bedeutet, dass es nicht schon vorher Kulturangebote rund um den Rechtsschutzsaal geben wird. So startet vor dem Rechtsschutzsaal am 20. März um 15 Uhr (Treff 9.45 Uhr) eine geführte Wanderung anlässlich des bundesweiten Tags der Demokratiegeschichte. Auf einer acht Kilometer langen Rundwanderstrecke wird der Historiker und Leiter des AK-Dokumentationszentrums, Dr. Frank Hirsch, Interessierten die bewegende Geschichte der saarländischen Arbeiterbewegung in ihrem Kampf um Mitbestimmung und Solidarität näherbringen. Inbegriffen ist wie bei allen Rechtsschutzsaal-Wanderungen auch ein Bergmannsfrühstück. Die Teilnahme ist kostenlos, gutes Schuhwerk ratsam und eine Anmeldung per E-Mail zwingend erforderlich: info@rechtsschutzsaal.de. **sb**

Ausstellung „Ach was – Lorient“

LUDWIG GALERIE SAARLOUIS

Sein Humor ist einzigartig. Bis zum 7. Juni würdigt die Ludwig Galerie Saarlouis unter dem Titel „Ach was – Lorient“ den Humoristen und Künstler Vicco von Bülow (1923–2011) mit einer umfangreichen Ausstellung. Präsentiert werden mehr als 300 originale Zeichnungen – von seiner Kindheit bis zu seinem Spätwerk. Dabei dürfen Wum und Wendelin, die Ente und die Hoppenstedts nicht fehlen. Aber auch Lorient's Schaffen als Schriftsteller, Schauspieler und Regisseur wird mit Fotos, Drehbüchern, Bühnenmodellen und Filmausschnitten beleuchtet. Weitere Infos und Termine: www.saarlouis.de **sb**



Lorient, Herren im Bad, 1978, © Studio Lorient, Frankfurt am Main

Was bei einer Kündigung in der Schwangerschaft zu tun ist

ÜBERBLICK Besonderer Kündigungsschutz – Betroffene sollten schnell handeln

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

Eine Kündigung in der Schwangerschaft sorgt für große Verunsicherung. Allerdings greift dann ein besonders starker Kündigungsschutz. Dafür sind ein strukturiertes Vorgehen und die Einhaltung wichtiger Fristen entscheidend. Im folgenden Artikel gibt AK-Jurist Uli Meisinger einen kompakten Überblick und zeigt betroffenen Arbeitnehmerinnen mögliche Schritte auf.

Von Uli Meisinger

Besonderer Kündigungsschutz

Schwangere genießen einen besonders starken Kündigungsschutz. Im Zeitraum vom Beginn der Schwangerschaft bis mindestens vier Monate nach der Entbindung ist die Kündigung einer Schwangeren grundsätzlich verboten. Dies gilt beispielsweise auch in der Probezeit oder während einer Befristung. Das Verbot ist „absolut“ und kann nur in besonderen Ausnahmefällen aufgehoben werden, wenn die zuständige Behörde der Kündigung vorher zustimmt. Der Schutz gilt, unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle handelt, für alle Arbeitnehmerinnen im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), also insbesondere auch für Auszubildende. Entscheidend ist, dass die Schwangerschaft schon bei Ausspruch

der Kündigung bestand. Der Beginn der Schwangerschaft wird aus dem ärztlich bescheinigten Entbindungstermin berechnet.

Nachträgliche Mitteilung

Wusste der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung nichts von der Schwangerschaft, kann die Arbeitnehmerin dies nachträglich innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen. Dann wird das Kündigungsverbot rückwirkend ausgelöst. Wird diese Frist aus einem von der Arbeitnehmerin nicht zu vertretenden Grund versäumt, ist dies unschädlich, wenn die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Eine besondere Form dieser Mitteilung ist zwar nicht vorgeschrieben, aber wichtig ist der Nachweis des Zugangs der Mitteilung. Aus der Mitteilung muss erkennbar sein, dass die Schwangerschaft bereits bei Zugang der Kündigung bestand.

Nachweis des Zugangs

Gerade bei der Frage des Nachweises über den Zugang der Mitteilung empfiehlt sich ein „Mehrwege-Zugangsmodell“, weil einzelne Zustellungswege im Streitfall unsicher sein können. Dies könnte etwa eine Kombination aus Einwurf-Einschreiben, paralleler E-Mail und, wenn möglich, persönlicher Abgabe gegen Empfangsquittung sein. Denkbar ist grund-

sätzlich auch ein persönlicher Einwurf in den Briefkasten unter Zeugen, die nicht nur den Einwurf bezeugen können, sondern auch, dass sich die entsprechende Mitteilung in dem Briefumschlag befindet. So stehen im Streitfall mehrere Beweismittel zur Verfügung. Ob Betroffene nur einen oder mehrere Zugangswege nutzen, steht ihnen selbstverständlich frei.

Rechtsfolgen

Verstößt der Arbeitgeber gegen das Kündigungsverbot, ist die Kündigung unzulässig und das Arbeitsverhältnis besteht fort. Diese Rechtsfolge tritt allerdings nicht automatisch ein, sondern es ist erforderlich, dass jede Kündigung innerhalb von drei Wochen ab Zugang mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen wird, sonst gilt sie als wirksam. Erfährt die Arbeitnehmerin erst nach Ablauf dieser Dreiwochenfrist von ihrer Schwangerschaft, kann im Einzelfall und ganz grundsätzlich eine nachträgliche Klagezulassung in Betracht kommen.

Indiz für Diskriminierung

Gleichzeitig kann die Missachtung des Mutterschutzes ein starkes Indiz für eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts sein und Entschädigungsansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Je nach Schwere der Diskriminierung kommen ein Ausgleich eines Vermögensschadens und eine zusätzliche Entschädigung in Betracht, die je nach Einzelfall im Bereich von ein bis drei Monatsvergütungen liegen kann. Hierbei sind spezielle Fristen zu beachten.

Fazit: Schwangere sollten nach dem Zugang einer Kündigung schnell handeln: alle relevanten Unterlagen zusammentragen, die Schwangerschaft unverzüglich nachweisbar mitteilen und sich sofort Hilfe bei Gewerkschaft, Arbeitskammer oder Anwaltschaft suchen.



Foto: iAdobe Stock/Prostock-studio

Eine Kündigung in der Schwangerschaft ruft große Verunsicherung hervor.



Bei der Gestaltung des Dienstplans sind die Belange von Arbeitgeber sowie Beschäftigten zu berücksichtigen.

Beschäftigte sollten ihre Wünsche äußern

DIENSTPLAN Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte

Das Erstellen des Dienstplans ist zwar Sache des Arbeitgebers, doch inwieweit dürfen Beschäftigte da mitreden? Generell gilt: Einzelne Arbeitnehmende können hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten Dienstplanwünsche äußern. „Dies sollten sie auch tun“, sagt Till Bender von der Rechtsschutz GmbH des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Denn zum einen könne der Arbeitgeber Wünsche nur berücksichtigen, wenn Beschäftigte sie auch äußern. Zum anderen müsse der Arbeitgeber die Wünsche unter dem Aspekt des billigen Ermessens berücksichtigen. Billiges

Ermessen bedeutet: Die Entscheidung, ob der Arbeitgeber die Wünsche berücksichtigt, darf nicht willkürlich erfolgen. Vielmehr sind die Belange von beiden Seiten – betriebliche Erfordernisse und Wünsche der Beschäftigten – fair abzuwägen.

Ein Betriebsrat, sofern in dem Unternehmen vorhanden, hat laut Bender bei der Gestaltung des Dienstplans echte Mitbestimmungsrechte. Der Arbeitgeber muss sich mit dem Betriebsrat auf Dienstpläne einigen. „Ohne Beteiligung des Betriebsrats sind diese Dienstpläne unwirksam“, so Bender. **tmn**

Kommunikation darf nicht verboten werden

BETRIEBSRAT Gespräch muss erlaubt sein

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, setzt sich dieses Gremium für die Interessen der Beschäftigten ein. Wer ein Problem auf der Arbeit hat, findet hier einen passenden Ansprechpartner. Doch kann der Arbeitgeber ein Gespräch mit der Arbeitnehmervertretung unterbinden? Klare Antwort: Nein. „Wenn ein Arbeitnehmer mit dem gewählten Betriebsratsmitglied reden will, dann darf er das auch“, erklärt Johannes Schipp, Fachanwalt für

Arbeitsrecht. Themen, mit denen sich Beschäftigte an den Betriebsrat wenden können, sind etwa die Einhaltung von Gesetzen, Vereinbarungen oder Verträgen, Gleichstellung und Gleichbehandlung, Arbeitsschutz-Maßnahmen sowie generelle Wünsche an den Arbeitgeber. Der Betriebsrat kümmert sich dann darum, dass die Anliegen auch tatsächlich Gehör in der Chefetage finden und eine faire Atmosphäre geschaffen wird. **tmn**

Tritt Richtung Chef rechtfertigt fristlose Kündigung

KÖRPERLICHER ANGRIFF

Körperliche Angriffe – auch leichte – gegen Vorgesetzte oder Kollegen können den Arbeitsplatz kosten. Wer andere stößt, schubst oder tritt, riskiert eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung. Das geht nun aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen hervor, auf das der Verband Deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA) hinweist. In dem konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer sich seinem Chef gegenüber aggressiv verhalten. Dieser hatte ihn zuvor angesprochen, weil er trotz eines betrieblichen Verbots sein privates Handy nutzte. Daraufhin sagte der Arbeitnehmer zu seinem Vorgesetzten „Hau ab hier“, stieß ihn mit der Hand gegen die Schulter und trat in seine Richtung. Der Tritt berührte den Vorgesetzten leicht. Der Arbeitgeber sprach sofort eine außerordentliche fristlose Kündigung aus. Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage: Die Kündigung sei zu hart, er sei provoziert worden und der Arbeitgeber hätte ihn zuerst abmahnen müssen. Das LAG gab dem Arbeitgeber recht. Die fristlose Kündigung sei wirksam. Wichtig war für das Gericht vor allem der Tritt. Auch wenn der Tritt nur leicht war, zeigte er nach Ansicht des Gerichts eine klare Missachtung des Vorgesetzten. Ein tätlicher Angriff sei eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Auch eine leichte Tätlichkeit könne eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn sie den Respekt und den Betriebsfrieden massiv stört. **tmn**

Aktenzeichen 15 SLa 315/25

Kein Stillschweigen nötig

KÜNDIGUNG

Wer kündigt, möchte das vielleicht direkt dem Team mitteilen. Doch was, wenn der Arbeitgeber verlangt die Kündigung erst einmal geheim zu halten – etwa, damit keine unnötige Unruhe unter den verbleibenden Mitarbeitenden entsteht? „Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, dass eine Kündigung vertraulich behandelt wird“, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Es kann aber in seltenen Fällen Ausnahmen geben. Wird das Bekanntwerden der Kündigung dem Unternehmen schaden, kann in einzelnen Situationen die Geheimhaltung bei Aufforderung verpflichtend sein. **tmn**

Darf der Online-Status kontrolliert werden?

TEAMS, ZOOM UND CO.

Ob bei Slack, Teams, Zoom oder anderen Kommunikationsplattformen: Oft wird angezeigt, wenn man online ist oder nicht. Darf der Arbeitgeber den Online-Status zur Kontrolle der Arbeit nutzen? „Generell darf der Arbeitgeber die Online-Statusanzeige kontrollieren“, erklärt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Denn solange es sich nur um das Anschauen des Online-Status handelt, werden sowohl die Datenschutzgesetze als auch die Rechte der Angestellten gewahrt. Das funktioniert ähnlich, wie wenn alle vor Ort arbeiten: Dort kann der Arbeitgeber auch eine Runde durch den Arbeitsplatz drehen und schauen, was die Angestellten machen.

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, kann das allerdings anders aussehen: Denn Leistungsüberprüfungen mittels Software dürfen in dem Fall nur mit der Zustimmung des Betriebsrates stattfinden, so Görzel. Das Überprüfen des Online-Status, um die Leistung zu überprüfen, fällt da auch mit hinein. Gibt es keinen Betriebsrat, darf der Arbeitgeber das auch ohne die Erlaubnis einer anderen Stelle. Geht es jedoch um tiefergehende Kontrollen wie etwa das Mitlesen von E-Mails oder Nachrichten, kann das meist nur im Falle eines Verdachts auf eine Straftat passieren. **tmn**

Arbeitsmittel sind bereitzustellen

LAPTOP UND CO.

Darf der Chef oder die Chefin verlangen, dass Beschäftigte den eigenen Laptop oder das private Handy für dienstliche Zwecke nutzen? „Nein, Arbeitgeber dürfen das nicht verlangen“, so Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die notwendigen Arbeitsmittel bereitzustellen, die für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben erforderlich sind. Das sogenannte „Bring Your Own Device“-Prinzip ist nur auf freiwilliger Basis zulässig. Arbeitnehmer sollten dabei laut Meyer jedoch Folgendes beachten: Wenn sie ihre eigenen Geräte freiwillig für die Arbeit nutzen, müssen Aspekte wie Abnutzung und andere Aufwendungen berücksichtigt und gegebenenfalls vom Arbeitgeber ersetzt werden. Dies könnte durch Pauschalbeträge für Aufwandsentschädigungen erfolgen. **tmn**

Drei neue nützliche Ratgeber veröffentlicht

VZ Tipps zu Rente, Pflege und Vorsorge

Die Verbraucherzentrale (VZ) hat drei neue Ratgeber veröffentlicht: „Rente in Sicht“ (1. Auflage 2025), „Pflegeheim finden und finanzieren“ (1. Auflage 2025) und „Das Vorsorge-Handbuch“ (10. Auflage 2025).

Der neue Ratgeber „Rente in Sicht“ stellt Rentenarten und den Weg zur Antragstellung verständlich vor. Er erläutert aber auch, was die persönliche Renteninformation aussagt, wo sich Rentenlücken auftun können und wie die eigene Finanzstrategie für einen auskömmlichen Ruhestand ausgerichtet werden kann. Das Buch stellt anschaulich vor, welche Anlageformen auch im Ruhestand sinnvoll sind. Beleuchtet wird, wie staatlich geförderte und private Vorsorge aufs Einkommen im Alter einzahlt oder ob die eigene Immobilie gute Rendite oder eher hohe Belastung bringt. Auch ist zu erfahren, welche Versicherungen im Ruhestand noch wichtig sind.

Die neu erschienene Ratgeber „Pflegeheim finden und finanzieren“ gibt einen Kompass an die Hand, um die Suche nach einem Pflegeheim zielgerichtet anzugehen. Er zeigt darüber hinaus Wege auf, um die Finanzierung des Pflegeplatzes sicherzustellen. Denn Eigenanteile der Pflegebedürftigen von monatlich über 3.100 Euro und mehr sind für viele aus Rente und anderen Einkünften nicht zu stemmen. Die Suche nach einem Pflegeheim begleitet der Ratgeber von Auswahl bis Wunschrecht. Erläutert wird, wie man sich vor Einzug umfassend informiert und was beim Abschluss

des Heimvertrags zu beachten ist. Leser und Leserinnen erfahren auch, wie sich die Kosten für die Unterbringung zusammensetzen und welche Anteile Pflegebedürftige tragen müssen. Alle wichtigen Fragen zur Finanzierung der Heimkosten werden beantwortet: Was die gesetzliche Pflegeversicherung übernimmt, wann das Sozialamt einspringt, aber auch in welchen Fällen Ehepartner oder Kinder für ungedeckte Heimkosten einstehen müssen.

Die 10. aktualisierte Auflage des Ratgebers „Das Vorsorge-Handbuch“ der Verbraucherzentrale bietet alles Wissenswerte zu Vollmachten und Verfügungen und unterstützt mit Muster-

formularen bei der Umsetzung. Schritt für Schritt zeigt das Handbuch, welche Lebenssituationen und Fragen sich mit welchem Vorsorgeinstrument regeln lassen. Die Bedeutung von Vorsorgevollmacht, Patienten- und Betreuungsverfügung sowie Testament wird erklärt und die rechtlichen Folgen werden erläutert. Ein eigenes Kapitel nimmt in den Blick, wie der digitale Nachlass sinnvoll für Bevollmächtigte aufbereitet wird. Im Formulareil finden sich Textbausteine und Checklisten zum Heraustrennen und Abheften, um alles auch zu Papier zu bringen und etwa im eigenen Vorsorge-Ordner zur Hand zu haben. Alle Formulare gibt es auch online. **red**

Der Ratgeber „Rente in Sicht“ hat 240 Seiten und kostet 24 Euro (E-Book 19,99 Euro), der Ratgeber „Pflegeheim finden und finanzieren“ umfasst 176 Seiten und kostet 20 Euro (E-Book 15,99 Euro). „Das Vorsorge-Handbuch“ mit 200 Seiten kostet 16 Euro. Alle drei Ratgeber gibt es unter shop.verbraucherzentrale.de, in den Beratungsstellen der Verbraucherzentralen sowie im Buchhandel.



Online-Attest kann negative Folgen haben

ONLINE-AU Angebot im Netz nicht ungeprüft lassen

Wer sich von einem Online-Anbieter eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen lässt, muss unter Umständen mit einer Kündigung rechnen – insbesondere dann, wenn gar kein Arztkontakt stattgefunden hat. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm über das der Fachverlag „Haufe.de“ berichtet.

In dem Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der sich für mehrere Tage krankmeldete. Eine Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit (AU) erwarb er laut Urteil kostenpflichtig bei einem Online-Anbieter. Er füllte dafür auf der Webseite des Anbieters einen Fragebogen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten aus. Ein Kontakt zu einem Arzt fand in dem Prozess nicht statt. Die ausgestellte Bescheinigung enthielt aber den Hinweis, dass die voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit „aufgrund Fernuntersuchung nur mittels Fragebogen“ festgestellt wurde und schloss mit der Angabe „Privatarzt per Telemedizin“ ab. Wegen Unstimmigkeiten meldete die Personalabteilung Zweifel an der AU an und stellte Nachforschungen an.

Der Arbeitnehmer erhielt kurze Zeit später eine fristlose Kündigung. Dagegen wehrte er sich mit einer Klage. Anders als die Vorinstanz urteilte das Landesarbeitsgericht Hamm, dass die fristlose Kündigung aufgrund des schwerwiegenden Vertrauensbruchs gerechtfertigt sei. Auch eine Abmahnung war aufgrund der Schwere des Pflichtverstoßes entbehrlich. Durch die vorgelegte Bescheinigung suggeriere der Kläger bewusst wahrheitswidrig, es habe zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ein Kontakt mit einem Arzt stattgefunden. Das Argument des betroffenen Arbeitnehmers, ihm könne keine Täuschungsabsicht nachgewiesen werden, ließen die Richter nicht gelten. Laut Urteil kann das Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Dies gelte insbesondere, wenn sich der Arbeitnehmer für den Zeitraum der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung gewähren lässt. **tmn**

Aktenzeichen 14 SLa 145/25

Auch der längere Weg kann abgesetzt werden

STEUERERKLÄRUNG

Den Weg zur Arbeit können Beschäftigte steuerlich geltend machen. So sind für die ersten 20 Kilometer des einfachen Arbeitswegs je 30 Cent Entfernungspauschale absetzbar, ab dem 21. Kilometer sind es sogar 38 Cent. Nur: Welche Strecke müssen Beschäftigte angeben, die kürzeste oder die schnellste? Die knappe Antwort: grundsätzlich die kürzeste. Es gibt aber Ausnahmen, wie der Bund der Steuerzahler mitteilt. Denn staut sich etwa der Verkehr auf der kürzesten Strecke regelmäßig oder kosten viele Ampeln oder Bahnübergänge Zeit, kann man auch eine längere Strecke nutzen und in der Steuererklärung angeben, sofern man die Arbeitsstätte auf diese Weise regelmäßig schneller und pünktlicher erreicht. Den Nachweis dafür müssen Steuerzahlerinnen und Steuerzahler selbst erbringen. Das können sie zum Beispiel durch eine Dokumentation ihrer Fahrtzeiten und Fahrwege zu den üblichen Tageszeiten tun, an denen die Strecke befahren werden muss. Wichtig: Der längere Weg muss regelmäßig, nicht nur einmalig schneller befahrbar sein. „Dass bei hohen Stauverhältnissen die längere Umwegstrecke auch mal verkehrsgünstiger und schneller sein kann, reicht insoweit nicht aus“, sagt Daniela Karbe-Geßler vom Bund der Steuerzahler. Die Dokumentation sollte daher nicht nur einen, sondern unbedingt mehrere Tage umfassen. **tmn**

Anzeige

☎ 06893 8002-0

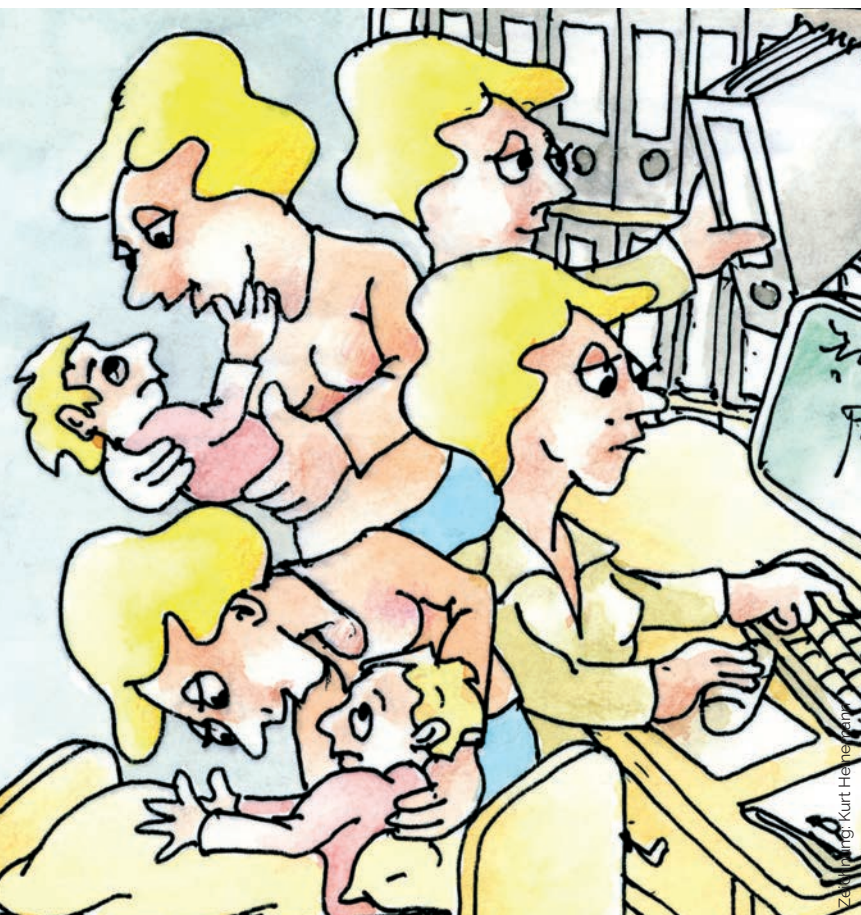
✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA KIND KRANK

Berufstätige Eltern geraten insbesondere in der Zeit, in der ein Infekt den nächsten jagt, immer wieder in den Konflikt zwischen elterlicher Fürsorgepflicht und Arbeitspflicht. Wenn der Anruf aus der Kita oder der Schule kommt, dass das Kind krank ist oder morgens eine plötzliche Erkrankung des Kindes eintritt, stellen sich viele Eltern die Frage, ob sie einfach zu Hause bleiben oder ihre Arbeitsstelle verlassen dürfen, um sich um das kranke Kind zu kümmern. Drei häufige Fragen und Antworten zum Thema haben wir im Folgenden zusammengestellt.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Darf man zu Hause bleiben oder die Arbeit verlassen, wenn das Kind krank ist?

§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erlaubt es dem Arbeitnehmer, der Arbeit aus unvermeidbaren und unverschuldeten persönlichen Gründen für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit fernzubleiben. Für Eltern von gesetzlich krankenversicherten Kindern enthält das Sozialgesetzbuch V (SGB V) einen Freistellungsanspruch für Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Betreuung des Kindes notwendig ist. Dies bescheinigt der Kinderarzt. Auch das spontane Verlassen des Arbeitsplatzes zur Betreuung des Kindes ist zulässig. In allen Fällen muss der Arbeitgeber jedoch informiert werden.

2 Wie lange darf man zu Hause bleiben?

Bei der Freistellung nach § 616 BGB sieht das Bundesarbeitsgericht fünf Tage als verhältnismäßig an. Bei Überschreiten der Grenze fällt dieser Anspruch jedoch vollständig weg. Die Freistellung für gesetzlich krankenversicherte Kinder beträgt aktuell je Kind im Kalenderjahr höchstens 15 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern verdoppelt sich der Anspruch bis maximal 35 Arbeitstage je Eltern-Teil. Alleinerziehende können die doppelte Zeit geltend machen. Hat ein Elternteil seinen Anspruch ausgeschöpft, kann der andere Elternteil seine Tage in Anspruch nehmen oder mit Zustimmung der Arbeitgeber auf den Partner übertragen.

3 Wer bezahlt während dieser Zeit?

Im Falle des § 616 BGB muss der Arbeitgeber das Gehalt bis zu fünf Tage weiterzahlen. Allerdings kann dies arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen werden. In diesem Fall, oder wenn der Anspruch ausgeschöpft ist, greifen die ansonsten nachrangigen sozialrechtlichen Regelungen: Es besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber und auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gegen die Krankenkasse, sofern das Kind gesetzlich versichert ist. Die Höhe beträgt 90 Prozent des Nettoverdienstes. Sofern in den letzten 12 Monaten Einmalzahlungen erfolgt sind, beträgt sie 100 Prozent.

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.

Ausstellung zeigt viele Facetten von Sexismus

BZK Infomaterial und konkrete Handlungstipps

Nicht selten wird Sexismus mit sexueller Belästigung oder Frauenfeindlichkeit gleichgesetzt. Auch wenn diese Dinge in gewisser Weise häufig zusammenhängen, ist das Problem Sexismus allerdings vielschichtiger und weitreichender. Was Sexismus genau ist, welche Formen es gibt und wie jeder und jede Einzelne ihm im Alltag entgegenwirken kann, kann man derzeit im Bildungszentrum der AK in Kirkel (BZK) erfahren.

Noch bis zum 13. März ist im BZK die Ausstellung „Gemeinsam gegen Sexismus“ zu sehen. Sie bietet auf zwölf Plakaten anschaulich aufbereitete Informationen und Zahlen zu Sexismus, seinen Erscheinungsformen und Auswirkungen sowie konkrete Hinweise, wie man ihm im Alltag entgegenwirken kann. Konzipiert und geschaffen wurde die Ausstellung vom gleichnamigen Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“, das vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin zusammen mit dem Ministerium umgesetzt wird.

Doch was genau bezeichnet der Begriff Sexismus? Die Antwort findet sich auf dem ersten der zwölf Plakate. Dort heißt es: Sexismus beschreibt die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Das bedeutet, dass Menschen deshalb

herabgewürdigt, benachteiligt oder ungleich behandelt werden. Sexismus kann sich gegen alle Geschlechter richten. Betroffen sind aber vor allem Mädchen und Frauen, die nicht den traditionellen Erwartungen von Männlichkeit und Weiblichkeit entsprechen. Dabei sei Sexismus keineswegs ein Kavaliersdelikt, so das Bündnis. Er führe zu ungleicher Chancenverteilung, sexueller Belästigung bis hin zu Gewalt. Zudem festige er stereotype Rollenbilder und verletze die Würde von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Das habe nicht nur negative Auswirkungen auf individuelle Lebensmöglichkeiten, sondern auch auf die Gesellschaft insgesamt. Auf weiteren Plakaten der Ausstellung geht es unter anderem um die Themen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien, die Geschichte der Bekämpfung von Sexismus und um viele kleine Schritte, die jeder Einzelne im Alltag gehen kann, um Sexismus einzudämmen.

Die Inhalte der Ausstellung sind familienfreundlich aufbereitet. Die komplette Ausstellung steht auch als Hörfassung zur Verfügung. Auf jedem Plakat ist zudem ein QR-Code direkt zur Hörfassung platziert. **red**

Der Eintritt ist frei. Es ist jedoch eine Anmeldung nötig unter Telefon 06849/909-0 oder online über www.bildungszentrum-kirkel.de/kultur-im-bzk.



Sexismus kann sich grundsätzlich gegen alle Geschlechter richten. Betroffen sind aber vor allem Frauen und Mädchen, die nicht traditionellen Erwartungen entsprechen.



Das Team des BZK war Anfang Januar im Einsatz für die gute Sache.

Gemeinsam kochen für den guten Zweck

KÄLTEBUS

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen des Bildungszentrums der Arbeitskammer in Kirkel (BZK) haben sich Anfang Januar im BZK getroffen, um für den Kältebus – Hilfe für Obdachlose und Menschen in Not zu kochen. Das Menü für 60 Personen bestand aus einem Hähnchencurry mit Gemüse und Jasminreis sowie Schokoladenmousse und Apfelmuffins als Dessert.

Der Verein ist von Dezember bis März auf einem von der Stadt Saarbrücken zur Verfügung gestellten Gelände am Römerkastell aktiv. Das Angebot richtet sich an Obdachlose und Bedürftige, die sich eine warme Mahlzeit, einen beheizten Schlafplatz und Gesellschaft wünschen. **red**

Infos über den Kältebus gibt es unter <https://kaeltebussaarbruecken.de>

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

AUFRUF

Ein Mitgliedermagazin lebt auch vom Austausch zwischen den Leserinnen und den Lesern und der Redaktion. Deswegen kommen Sie gerne auf uns zu.

Haben Sie einen guten Ausflugstipp parat, dann teilen Sie ihn doch mit anderen Leserinnen und Lesern. Ist Ihnen in Artikeln im Heft etwas positiv oder negativ aufgefallen, dann lassen Sie es uns wissen. Haben Sie Wünsche für andere wichtige Themen, dann scheuen Sie sich nicht, sie zu benennen. Die Redaktion

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

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



482.000

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

37.023

Fachberatungen in Steuer- und Rechtsfragen haben wir im vergangenen Jahr für unsere Mitglieder kostenlos angeboten.

35.000

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 620 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 140 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.