



Eine gute Bildung für eine gute Zukunft

Titelthema

Position

Das Saarland braucht eine
echte Ausbildungsgarantie

15

Nachruf

Abschied vom AK-Ehrenvorstands-
vorsitzenden Albrecht Herold

18

Aus der Beratung

Das Wichtigste zum
Aufhebungsvertrag

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 4 | 2025

TITELTHEMA

Wir brauchen eine bessere Bildung

- 5** Mehr Bildung für ein starkes Saarland: Der Zugang dazu muss für alle gleich sein.
- 10** Dritte Orte stärken den Zusammenhalt und somit auch die Demokratie.
- 12** Der Zugang zu frühkindlicher Bildung ist ungleich verteilt.

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Schichtarbeit ist eine körperliche, soziale und psychische Herausforderung.

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 31** Drohungen, Anfeindungen und Gewalt gegen Politiker nehmen immer mehr zu.

KULTUR + MEDIEN

- 34** Der Rechtsschutzsaal in Friedrichsthal-Bildstock wird umfassend renoviert.

AK-SPEZIAL „AZUBI-LEXIKON“



Unser „Azubi-Lexikon“ erklärt Berufsanfängern von A bis Z die wichtigsten Begriffe.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 21** Betrieb + Gewerkschaft
- 22** Land + Leute
- 24** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Bildung entscheidet über unsere Zukunft



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der
Arbeitskammer des Saarlandes

Bildung ist die Basis für soziale Teilhabe und gleiche Lebenschancen. Gerade in Zeiten eines tiefgreifenden ökologischen, wirtschaftlichen und demografischen Wandels ist Bildung ein Schlüssel für sozialen Zusammenhalt. Sie entscheidet über die Zukunft ganzer Regionen. Umso erschreckender ist es, dass sich entlang der gesamten Bildungskette in unserem Land besorgniserregende Entwicklungen offenbaren. Zehn Prozent der jungen Menschen im Saarland haben im Jahr 2023 die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen. Jeder dritte Jugendliche kann nicht ausreichend gut lesen, um den Mindeststandard für den Mittleren Bildungsabschluss zu erfüllen. Diese Defizite schlagen sich später in fehlenden Berufsabschlüssen nieder. Im Jahr 2022 hatte im Saarland jeder fünfte junge Erwachsene keinen qualifizierenden Berufsabschluss. Fast jeder Dritte bricht seine Ausbildung vorzeitig ab. Um diesen fatalen Entwicklungen entgegenzuwirken, müssen wir aufhören, nur auf Symptome zu reagieren. Entscheidend ist eine strategisch ausgerichtete Bildungssteuerung. Bildungspolitik muss überprüfen, welche der vielen vorhandenen Maßnahmen und Projekte wie wirken und welche nicht wirken. Daraus muss sie verbindliche Ziele ableiten, die überprüfbar sind. Sie darf dem Wandel nicht hinterherlaufen, sondern muss ihn aktiv gestalten. Dazu sind große Anstrengungen nötig. Doch nur so kann Bildungspolitik sein, was sie sein soll: Die Grundlage für eine gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft.



Bildungspolitik darf dem Wandel nicht hinterherlaufen. Sie muss ihn aktiv gestalten.

ZU TITELBILD/CARTOON

Die Fotos (von unten im Uhrzeigersinn, Adobe Stock/Cherries, Adobe Stock/lisalucia, Adobe Stock/oksix) stehen sinnbildlich dafür, dass das Saarland entlang der gesamten Bildungskette dringend eine Offensive braucht. Unser Cartoonist TOM kann wie immer auch diesem Thema eine komische Seite abgewinnen.

AK begrüßt neuen Fachreferenten

ARBEITSSCHUTZ



Die AK hat einen neuen Fachreferenten eingestellt. Sven Redel ist seit 1. Juni Referent für betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Abteilung Gesellschaftspolitik.

Bereits in seinem Masterstudium Prävention und Gesundheitsmanagement mit dem Schwerpunkt Betriebliches Gesundheitsmanagement und Coaching hat er sich intensiv mit der Rolle von Arbeit für die körperliche und psychische Gesundheit beschäftigt. Um sein Wissen praxisnah zu vertiefen, hat er Weiterbildungen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung sowie als Arbeitsschutzmanagementbeauftragter absolviert. In seiner Arbeit bei der AK ist ihm wichtig, dass Sicherheit und Gesundheit nicht als zusätzliche Belastung gesehen werden, sondern als Grundlage für gute Arbeit. **red**

Für eine gerechtere Wirtschaft

AK-PODCAST MORGENRÖTE

Der AK-Podcast Morgenröte ist jetzt auch auf Apple-Podcasts verfügbar. In Morgenröte sprechen die beiden AK-Referenten Fred Moser und Jonas Boos mit spannenden Gästen über Ideen für eine gerechtere, demokratischere und nachhaltigere Wirtschaft. Es geht um Arbeitszeitverkürzung, Genossenschaften, gemeinschaftsbasiertes und nachhaltiges Wirtschaften, und um die Frage, wie eine Alternative zum Kapitalismus aussehen könnte. **red**

Pflege muss solidarisch finanziert werden

ARBEITSKAMMER Pflegereform gerecht gestalten

Zum Auftakt der Pflegekommission Anfang Juli hat die AK klare Forderungen an die Bundesregierung gerichtet: Der Bund muss seiner Verantwortung endlich gerecht werden und die Pflegeversicherung von versicherungsfremden Leistungen entlasten. Gleichzeitig darf eine Pflegereform nicht zulasten der Pflegebedürftigen gehen. Der Bund muss seiner Verantwortung bei der Finanzierung der Pflegeversicherung umfassend nachkommen. Leistungskürzungen, wie sie etwa von Arbeitgeberverbänden ins Spiel ge-

bracht werden, lehnt die AK entschieden ab. Eine dauerhafte Stabilisierung der Pflegeversicherung kann nur durch eine solidarische und gerechte Finanzierungsstruktur erreicht werden. Die Einführung einer Bürgerversicherung, die alle Menschen unabhängig von ihrem Einkommen oder Beruf einbezieht und sämtliche Einkommensarten berücksichtigt, würde die Finanzierungsbasis deutlich verbreitern. **red**

www.arbeitskammer.de/pm-pflegeversicherung

AK-JAHRESBERICHT ÜBERGEBEN



Der AK-Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar (links) und der AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto haben im Juni den Jahresbericht der Arbeitskammer an Bildungsstaatssekretärin Jessica Heide übergeben. Im aktuellen Jahresbericht an die Landesregierung zeigt die AK eindrücklich, wie Bildung im Saarland neu gedacht werden muss – als Schlüssel zu sozialer Teilhabe, Chancengerechtigkeit und zur Sicherung von Fachkräften. Mehr dazu gibt es im Schwerpunkt ab Seite 5.

IMPRESSUM

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

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



Mehr Bildung für ein starkes Saarland

DENKANSTOSS Für **Melanie Blatter** muss der Zugang zu Bildung für alle gleich sein

Was bedeutet es für unsere Gesellschaft, wenn immer mehr junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen – und selbst mit Abschluss nicht das Rüstzeug mitbringen, das sie für ihr Leben brauchen? Die Zukunft der Jugendlichen steht auf dem Spiel, mit fatalen individuellen wie auch gesamtgesellschaftlichen Folgen. Die alarmierenden Zahlen aus dem Saarland machen deutlich: Bildungspolitik ist mehr als Schulorganisation – sie sorgt für das Fundament unserer Gesellschaft. Denn Bildung entscheidet nicht nur über beruflichen Erfolg, sondern über die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe, über die Fähigkeit, kritisch zu denken, sich eine eigene Meinung zu bilden, Verantwortung zu übernehmen. Und letztlich darüber, ob wir eine gerechte und demokratische Gesellschaft bleiben. Doch das System befindet sich in einer Schieflage: zu viele befristete Programme, zu wenig Wirkung. Zu viele Kinder, die durch das Raster fallen – weil es an Bildung und Betreuung, an Sprachförderung, an Lehrerinnen und Lehrern sowie multiprofessionellen Teams und schlicht an Zeit fehlt.

Warum lassen wir es weiterhin zu, dass Bildung abhängig ist vom Bildungsstand des Elternhauses, dem Wohnort und der Nationalität eines Menschen? Wir brauchen ein Bildungssystem, mit gleichem Zugang für alle – so ausgestattet, dass Wissen vermittelt und die individuellen Potenziale der Kinder und Jugendlichen gefördert werden können. Es ist Zeit, umzudenken: Bildung darf kein Reparaturbetrieb sein, der versucht, Missstände kleinteilig zu beheben. Sie muss ein Ort der Zukunft sein – strategisch gesteuert mit einer zukunfts-sicheren Ausstattung. Bildung ist kein Kostenfaktor, sondern eine Zukunfts-investition – für ein starkes, gerechtes und demokratisches Saarland.

Bildung darf kein Reparaturbetrieb sein, der versucht, Missstände kleinteilig zu beheben. Sie muss ein Ort der Zukunft sein.



Melanie Blatter
leitet die Abteilung
Bildungs- und
Wissenschaftspolitik.



Bildung ist unsere zentrale Investition in die Zukunft

SCHIEFLAGE Das Bildungssystem braucht eine grundlegende Neuausrichtung

Den AK-Jahresbericht 2025 finden Interessierte unter: www.arbeitskammer.de/jahresbericht

Mehr Schulabbrecher, große Kompetenzdefizite und ein unzulängliches Betreuungsangebot im frühkindlichen Bereich: Die Probleme entlang der Bildungskette sind im Saarland gravierend. Um dem negativen Trend entgegenzuwirken, ist eine strategisch ausgerichtete Bildungssteuerung notwendig.

Von Melanie Blatter und Matthias Kremp

Wenn Bildung der Schlüssel zur Zukunft ist, klemmt vielerorts das Schloss – zuweilen fehlt auch noch der Schlüsselbund. Die Befunde im Bericht der Arbeitskammer an die Landesregierung zeigen: Das moderne Bildungsversprechen, eng verknüpft mit der Institution Schule, verliert an Substanz. Zunehmend mehr junge Menschen wachsen in einem Schulsystem auf, welches nicht die verlässliche Struktur bietet, die sie für ihre gedeihliche Entwicklung und tragfähige Zukunftsaussichten bräuchten.

Besonders deutlich wird das im Saarland an der „Schulabbrecherquote“: 2023 verließ hierzulande jeder zehnte junge Mensch die allgemeinbildende Schule ohne einen ersten Schulabschluss – ihr Anteil hat sich seit 2014 von 4,9 auf

10 Prozent verdoppelt. Kein anderes Bundesland verzeichnet einen vergleichbaren Anstieg. Bundesweit lag der Zuwachs bei 1,4 Prozentpunkten auf 7,2 Prozent. Von den rund 850 betroffenen Jugendlichen im Saarland kamen 189 aus Förderschulklassen mit dem Schwerpunkt „Lernen“, einige aus dem Bereich „Geistige Entwicklung“, weitere 92 aus anderen Förderschulzweigen und ein erheblicher Teil aus Gemeinschaftsschulen. Dabei erfasst die Statistik das Problem nur unvollständig – Abbrüche während des Schuljahres bleiben unberücksichtigt.

Zwar erwerben viele Jugendliche im Übergangssystem nachträglich einen Abschluss – tiefgreifende Kompetenzdefizite bleiben aber häufig bestehen. Und der fehlende Abschluss ist nur das sichtbarste Symptom eines überforderten Systems. Auch viele Jugendliche mit Abschluss erreichen nicht in ausreichendem Maß die für den weiteren Bildungsweg nötigen Kompetenzen. Die Herausforderungen gehen dabei über fachliche Probleme hinaus, dort sind sie aber besonders gravierend. Schulleistungsstudien konstatieren eine wieder engere Kopplung von Bildungserfolg und sozialer Herkunft und zugleich eine Erosion der Basiskompetenzen in

der Breite. Laut IQB-Bildungstrend 2022 erreichten 33,6 Prozent der saarländischen Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe I nicht einmal die Mindeststandards für den Mittleren Schulabschluss (MSA) im „Lesen“ (Bund: 32,5 %). Leseschwäche bedeutet heute mehr als Schwierigkeiten mit gedrucktem Text: Wer nicht sinnfassend liest, kann Informationen und Quellen im digitalen Raum kaum verlässlich bewerten und ist anfälliger für Fake-News. Sprachliche Defizite schränken digitale Selbstbestimmung ein und begrenzen demokratische Teilhabe.

Die Folgen sind konkret: Laut Datenreport zum Berufsbildungsberichts 2024 hatte im Saarland 2022 jeder fünfte junge Erwachsene (20,1 Prozent) zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss (Bund: 19,1 Prozent) – ein Anstieg um 4,2 Prozentpunkte gegenüber 2020 (Bund: +3,6). Zudem wird fast jede dritte Ausbildung abgebrochen; selbst im Studium sind die Abbruchraten ähnlich hoch. So entstehen erschwerte Übergänge, brüchige Erwerbsbiografien und langfristige Risiken auch für soziale Teilhabe und Sicherheit. Was bedeutet es, wenn jungen Menschen die Erfahrung von Selbstwirksamkeit und der Blick auf eine gute Zukunft verloren gehen? Was folgt daraus für uns als Gesellschaft? In der öffentlichen Debatte wird die Verantwortung dafür rasch auf äußere Faktoren verlagert – etwa pandemiebedingte Lernrückstände oder steigende Anteile zugewanderter Kinder. Diese Herausforderungen sind real. Doch sie erklären nicht, warum ausgerechnet im Saarland die Quote junger Menschen ohne Abschluss in zehn Jahren am stärksten gestiegen ist. Auch nicht, warum bundesweit die Englischkompetenzen laut IQB seit 2009 gestiegen sind, während das Saarland einen Negativtrend mit Rekordwerten verzeichnet: 2022 verfehlten 40,3 Prozent der saarländischen Jugendlichen in Englisch die



Bei der Pressekonferenz zur Vorstellung des diesjährigen Jahresberichts machten die AK-Expertinnen und -Experten Melanie Blatter (v.l.), Lisa Hau und Matthias Hoffmann deutlich, dass im Saarland entlang der gesamten Bildungskette akuter Handlungsbedarf besteht.

MSA-Mindeststandards im Leseverstehen (Bund: 24 Prozent) – auch in Französisch sind die Ergebnisse ernüchternd. Ebenso wenig erklären diese Faktoren, warum trotz gestiegener Bildungsausgaben und zahlreicher Programme bislang die erhoffte Wirkung ausbleibt. Gesellschaftlicher Wandel ist keine Ausnahme, sondern in seiner Tiefe und Geschwindigkeit zur neuen Normalität geworden. Entscheidend ist dabei nicht allein, was sich verändert, sondern wie das Bildungssystem darauf reagiert. Genau hier setzt strategische Bildungssteuerung an: mit der Frage, wo wir eigentlich stehen, was die Ziele sind – und was es braucht, um wirksam gegenzusteuern.

Besonders in der frühen Bildung wird die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit sichtbar. Einerseits wurde durch Bund, Land und Kommunen massiv in den Krippenausbau für unter Dreijährige investiert. Zugleich nahm der Fachkräftemangel in Kitas absehbar zu – mit Folgen für die Qualität. Andererseits werden immer mehr Kinder eingeschult ohne zuvor überhaupt eine Kita besucht zu haben – obwohl dort sprachliche und soziale Kompetenzen gefördert und schulische Vorläuferfähigkeiten aufgebaut werden sollen. 2024 blieb im Saarland jedes achte Kind (12,4 Prozent) zwischen drei und sechs Jahren außen vor – 2016 war es nur jedes zwanzigste. Je nach Landkreis ist der Versorgungsgrad bei Kindergartenplätzen von ehemals über 95 Prozent sogar auf bis zu 75 Prozent zurückgegangen. Gerade diese Kinder zeigen in Schuleingangsuntersuchungen überdurchschnittlich hohe Sprach- und Entwicklungsbedarfe. Gefragt ist daher keine Aneinanderreihung punktueller Maßnahmen, sondern eine strategisch ausgerichtete Bildungssteuerung. Reformen wie die neue Gemeinschaftsschulverordnung, die Einführung des Hamburger Lesebandes



Fotos: Adobe Stock/Parradee

oder das Startchancen-Programm für 55 saarländische Schulen setzen wichtige Impulse – doch ihr volles Potenzial entfalten sie nur in einer kohärenten Gesamtstrategie. Bildungssteuerung muss mehr sein als ein Reagieren auf Symptome: Sie braucht ein gemeinsames Verständnis von Qualität und die Verständigung auf klare Kernziele, die von allen Akteuren getragen werden. Dazu gehört ein Monitoring mit transparenter Berichterstattung und kontinuierlichen Rückmeldeschleifen – aus denen in gemeinsamer Verantwortung auf allen Ebenen wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Zweifellos braucht Bildung eine Ausstattung, die dieses Handeln trägt – finanziell, personell und strukturell. Gerade in den Kommunen geraten freiwillige Leistun-

gen – etwa in der politischen Bildung oder für „Dritte Orte“ der Begegnung und Kultur – bei knappen Kassen schnell unter Druck. Und doch sind es genau solche Angebote, die Bildung über die Schule hinaus ermöglichen, gesellschaftliche Teilhabe stärken und demokratisches Lernen im Alltag erfahrbar machen. Wer Bildungsungleichheit wirksam bekämpfen will, muss auch diese Räume dauerhaft stärken. Wenn Bildung der Schlüssel zur Zukunft ist, dann darf sie nicht länger als Kostenfaktor gelten – sondern muss als das verstanden werden, was sie ist: unsere zentrale Zukunftsinvestition.

Melanie Blatter leitet die Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik. Matthias Kremp ist Referent für Bildungspolitik.

Immer mehr Schülerinnen und Schüler zeigen Defizite in zentralen Fähigkeiten wie etwa dem Lesen.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

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

- ▶ **Frühe Sprachstandserhebung und -förderung für alle Kinder** – um Förderbedarf frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern.
- ▶ **Kitas zu Familienzentren weiterentwickeln** – mit interdisziplinären Teams, niedrigschwelliger Beratung und passgenauer Unterstützung für Familien in belasteten Sozialräumen.
- ▶ **Strategische Bildungssteuerung mit klaren Zielen und kontinuierlichem Monitoring** – damit Basiskompetenzen gesichert und Bildungsgerechtigkeit nachhaltig verbessert werden.
- ▶ **Bedarfsgerechte Grundpersonalisierung an allen Schulen, ergänzt um sozialindexbasierte Lehrkräftezuweisung und Ausbau multiprofessioneller Teams** – zur Entlastung und vielseitigen Förderung durch Schulsozialarbeit, Schulpsychologie und qualifizierte Schulassistenzen im Regelbetrieb.
- ▶ **Kommunale Angebote der Kultur- und Demokratieförderung absichern** – kulturelle Teilhabe und politische Bildung sind keine Kür. Sie brauchen Schutz vor Kürzungen, ein Demokratiefördergesetz und strukturelle Verankerung im Nahraum.

Gezielte Förderung statt Selektion: Wie sprachliche Bildung gelingt

MIGRATION Mehr Teilhabe durch zielgerichtete Maßnahmen im gesamten Bildungsverlauf

Die Sprache ist der Schlüssel zu einer gelingenden Bildungsbiografie. Zugewanderte Kinder und Jugendliche sind diesbezüglich benachteiligt. Um diesem Nachteil entgegenzuwirken, sind neben Sprachstandserhebungen auch durchgängige Sprachfördermaßnahmen in Kita und Schule notwendig.

Von Mathias Lang

Kinder und Jugendliche, die zugewandert oder geflüchtet sind, haben im Vergleich zu Gleichaltrigen ohne Migrationserfahrung nach wie vor deutlich geringere Chancen auf schulischen und damit auch auf beruflichen Erfolg. Sie besuchen seltener eine Kita, häufiger eine Hauptschule, seltener ein Gymnasium und verlassen häufiger die Schule ohne einen Abschluss. Unstrittig ist: Um dieser besonderen Bildungsbenachteiligung entgegenzuwirken, bedarf es gezielter Maßnahmen zur Förderung deutschsprachiger Kompetenzen. Die Frage, wie diese Maßnahmen umgesetzt und gestaltet werden sollen, wird jedoch durchaus kontrovers diskutiert.

Kritisiert wurde im Saarland beispielsweise die Abschaffung des Programms „Früh Deutsch lernen“. Erst kürzlich forderte der CDU-Landesausschuss in einem Positionspapier sogar seine Wiederein-

führung. Mit dem Programm wurde das Ziel verfolgt, Kindern, bei denen im Rahmen der Schulanmeldung Probleme mit der deutschen Sprache festgestellt wurden, die „für eine erfolgreiche Teilnahme am Unterricht erforderlichen Deutschkenntnisse zu vermitteln“. Kinder, bei denen die Deutschkenntnisse nicht ausreichten, konnten im letzten Halbjahr vor der Einschulung auf freiwilliger Basis eine Förderung im Umfang von zehn Schulstunden pro Woche erhalten. Diese Förderung fand nicht in der Kita, sondern an der jeweiligen ortsansässigen Grundschule statt. Im Anschluss an diesen sogenannten „Vorkurs“

Bessere Leistungen in Mathe und Deutsch

wurde erneut der Sprachstand festgestellt und entschieden, ob eine Einschulung in die reguläre erste Klasse oder eine dem ersten Schuljahr vorgelagerte Sprachlernklasse erfolgt. Das Programm hatte damit auch eine starke selektive Komponente.

Aus der Forschung gibt es bislang keinen Nachweis, dass eine gesonderte Förderung vor dem Schuleintritt einer direkten Integration in die Regelklasse überlegen ist. Im Gegenteil: Eine aktuelle Vergleichsstudie an Hamburger Grundschulen kam sogar zu dem

Ergebnis, dass geflüchtete Kinder, die direkt in einer Regelklasse beschult wurden, gegenüber Gleichaltrigen, die zunächst eine Vorbereitungsklasse besuchten, am Ende der Grundschulzeit bessere Fachleistungen in Mathe und Deutsch vorweisen konnten und häufiger eine Gymnasialempfehlung erhielten.

Auch die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) empfiehlt eine möglichst rasche Integration in die Regelklasse. In ihrer Anfang des Jahres herausgegebenen Stellungnahme zur sprachlichen Bildung für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche verweist die SWK auf eine durchschnittliche Dauer des für den schulischen Erfolgs notwendigen Zweitspracherwerbs von fünf bis sieben Jahren. Zudem steigen mit dem Schulverlauf auch die sprachlichen Anforderungen. Angesichts dieser Erkenntnisse greifen vorbereitende Maßnahmen in speziell eingerichteten Lerngruppen oder Klassen zu kurz. Neben dem Ausbau von Sprachfördermaßnahmen, die nach dem Schuleintritt den Regelunterricht flankieren, sollte vor allem der Fachunterricht selbst stärker auf die Besonderheiten von Mehrsprachigkeit ausgerichtet und dementsprechend sprachsensibel gestaltet werden. Dasselbe gilt für die Entwicklung von Sprachstandserhebungen. Vor allem für mehrsprachig aufwachsende Kinder fehlt es aktuell noch an adäquaten Diagnosetools, die den Besonderheiten des Mehrsprachenerwerbs Rechnung tragen und neben den Deutschkenntnissen auch die Sprachkompetenzen in der jeweiligen Muttersprache erfassen. Zudem sollten Sprachstandserhebungen allgemein früher ansetzen und mehr auf Förderung als auf Selektion ausgerichtet sein. Hiervon würden am Ende alle Kinder profitieren.

Mathias Lang ist Referent für Migrationspolitik.

Wie zugewanderte Kinder und Jugendliche sprachlich am besten gefördert werden können, ist eine kontrovers diskutierte Frage.



„Mehrsprachigkeit muss per se wertgeschätzt werden“

INTERVIEW Für **Stefanie Haberzettl** braucht es grundlegende Änderungen im Bildungssystem

Immer mehr Kinder und Jugendliche in Deutschland wachsen mehrsprachig auf. Die Frage, wie sie Deutsch als Zweitsprache am besten lernen können, ist komplex. Im Interview mit der AK-Konkret erläutert Professorin Stefanie Haberzettl, Leiterin des Lehrstuhls für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Saar-Uni, worauf es bei der Sprachbildung ankommt und wieso Mehrsprachigkeit eine höhere Wertschätzung erfahren sollte. Die Fragen stellte Mathias Lang.

Mehrsprachigkeit ist in unserer globalisierten Welt eine wichtige Ressource. Wird dem Potenzial, das zugewanderte Kinder und Jugendliche in diesem Zusammenhang mitbringen, in unseren Bildungsinstitutionen ausreichend Rechnung getragen?

Ganz im Gegenteil. Bundesweit wird in unserem Bildungssystem, trotz einiger vielversprechender Ansätze, immer noch nicht systematisch berücksichtigt, dass Kinder und Jugendliche mit ganz unterschiedlichen Sprachbiographien zusammen lernen – eigentlich ja schon seit Jahrzehnten! Es wird auch nicht anerkannt, dass Mehrsprachigkeit per se, ganz ungeachtet, ob es um prestigereiche Sprachen wie Englisch, Französisch oder Spanisch geht, wertgeschätzt werden sollte. Der kognitiven Entwicklung ist es egal, ob sie durch den permanenten „Wechsel im Kopf“ zwischen Deutsch und Englisch oder zwischen Deutsch und Arabisch gepusht wird. Wir agieren in unserem Bildungssystem immer noch weitgehend so, als müssten sich die Kinder an die Schulen, und nicht die Schulen an die Kinder anpassen. Dadurch funktioniert das System als Ganzes nicht gut genug.

Welche Vorteile hat das Konzept der „alltagsintegrierten Sprachbildung“ gegenüber einer gesonderten Förderung vor dem Schuleintritt?

Auf eine gesonderte und zeitlich

begrenzte Förderung vor Schuleintritt zu setzen, ist gleichbedeutend damit, die Herausforderung und Langwierigkeit des Erwerbs einer zweiten Sprache – auch für Kinder im Vorschulalter! – enorm zu unterschätzen. Selbst wenn Kinder mit keinen oder nur wenigen Kompetenzen in der Zweitsprache Deutsch vor Schuleintritt einige Wochen oder sogar Monate gefördert werden, und selbst wenn dies durch hervorragend ausgebildete Fachkräfte geschieht, kann das nicht mit dem Spracherwerb im Rahmen des täglichen mehrstündigen gemeinsamen Lernens und Spielens verglichen werden. Ohne additiven Förderangeboten jeden Effekt ab sprechen zu wollen: Der Königsweg besteht darin, die im alltäglichen authentischen Handlungskontext stattfindenden sprachlichen Interaktionen zwischen den Kindern untereinander und zwischen Kind und pädagogischen Fachkräften fachkundig zu begleiten und zu animieren. Kinder sollten dabei dazu motiviert werden, auf Sprache zu achten, zuzuhören und selbst zu sprechen.

Mehr als jede dritte Familie, in der zu Hause kein Deutsch gesprochen wird, erhält trotz Bedarf keinen Kita-Platz. Bräuchte es für diese Familien ein zusätzliches, möglicherweise auch verpflichtendes Sprachförderangebot?

Aus den genannten Gründen

muss der Kitaplatz Priorität sein. Aber natürlich gibt es Möglichkeiten, den Kindern in einem anderen Rahmen und im Zeitraffer den Erwerb erster Kompetenzen im Deutschen zu ermöglichen. Für die Sprachförderkraft stellt dies jedoch eine enorm anspruchsvolle Aufgabe dar und nur sehr wenige Personen sind entsprechend ausgebildet.

Auch das Zuzugsalter ist ein entscheidender Faktor für Bildungsbenachteiligung. Welche Fördermaßnahmen bräuchten ältere Kinder und Jugendliche, die später im Bildungssystem andocken?

Im Gegensatz zu Kindern im Vorschulalter, die im Kita-Alltag sehr gute Chancen haben, im Sprachbad Schritt für Schritt Kompetenzen in der Zweitsprache Deutsch aufzubauen, stehen ältere Kinder und Jugendliche vor viel schwierigeren Aufgaben. Sie einfach ohne gezielte Unterstützung ins Sprachbad des Fachunterrichts zu werfen, führt meist zu Überforderung. Hier wäre ein vorgeschalteter Intensivkurs hilfreich, damit die Schüler im Anschluss eine Chance haben, den Input aus dem Unterricht in der Regelklasse auch nutzen zu können. Auf diesem ersten Fundament an Sprachverständnis können sie dann weitere Fertigkeiten aufbauen. Aber auch dabei sollte man sie nicht unbegleitet ihrem Schicksal überlassen.



Stefanie Haberzettl
(Foto: Haberzettl) ist seit 2011 Leiterin des Lehrstuhls für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität des Saarlandes. Dort bildet sie angehende DaF- und DaZ-Lehrkräfte sowie Deutschlehrer und -lehrerinnen für die Regelschulen aus. Sie ist zudem Expertin für den Spracherwerb des Deutschen durch Kinder und Jugendliche, insbesondere im Kontext von Mehrsprachigkeit.



Um Kompetenzen in der deutschen Sprache zu erwerben, brauchen zugewanderte Kinder und Jugendliche unterschiedliche Förderungen.

Begegnung
fördert
Demokratie:
Dritte Orte
stärken das
Gemein-
schafts-
gefühl.



Fotos: Adobe Stock/Tueffelpix

Ein Raum für Begegnung, Austausch und Teilhabe

VERTRAUEN IN DIE DEMOKRATIE Dritte Orte tragen zum Zusammenhalt bei

Menschen sind soziale Wesen: Sie wollen gesellig sein, über Alltägliches oder Ernstes reden, miteinander in Austausch treten. Das geschieht im Privaten mit Familien und Freunden oder bei der Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Die soziologische Forschung hat die Bedeutung von sozialen Beziehungen für eine funktionierende Gesellschaft schon lange erkannt und einen weiteren zentralen Bereich identifiziert: Dritte Orte.

Von Dr. Frank Hirsch

Was sind Dritte Orte?

Als Dritte Orte werden Räume bezeichnet, die neben dem ersten Ort „Wohnen“ und dem zweiten Ort „Arbeiten“ als Treffpunkte in der Nachbarschaft fungieren. Idealerweise sind sie einfach zu erreichen und niedrigschwellig im Zugang, sodass soziale Unterschiede wenig ins Gewicht fallen und im Prinzip jeder Zugang erhält. Konversation zu ermöglichen ist ein wichtiges Merkmal wie auch, dass sie für viele Stammgäste eine Art zweite Heimat werden können.

Was Dritte Orte bemerkenswert macht, ist ihre verbindende Funktion: Sie fördern den sozialen Austausch, stärken das Gemeinschaftsgefühl und bieten Raum für demokratische Teilhabe. Sie ermöglichen spontane

Begegnungen und Gespräche, die in einer zunehmend digitalisierten und individualisierten Gesellschaft immer seltener werden. Gerade in urbanen Räumen tragen sie dazu bei, Isolation zu verhindern und soziale Netzwerke zu knüpfen.

Das Besondere an Dritten Orten ist nun, dass der Austausch nicht nur zwischen befreundeten und bekannten Personen stattfindet, sondern dass auch immer die Möglichkeit besteht, mit fremden Menschen in Kontakt zu geraten. Dieser Aspekt darf nicht unterschätzt werden: Die Konfrontation mit anderen Meinungen jenseits der eigenen Blase zwingt zur Auseinandersetzung mit anderen Ideen und Ansichten. Für eine demokratische Gesellschaft kann man das kaum überschätzen, stellen die Akzeptanz von Andersartigkeit

und die Fähigkeit zum Kompromiss doch eine wichtige Voraussetzung für ein friedliches Zusammenleben dar.

Wie können Dritte Orte aber konkret aussehen? Der amerikanische Soziologe Ray Oldenburg, der das Konzept der Dritten Orte entwickelte, nennt folgende Beispiele: Der bayerische Biergarten, das Wiener Kaffeehaus, das englische Pub oder auch die Kneipe um die Ecke. Diese stehen als Typus eines Dritten Ortes schlechthin, verbinden doch die meisten damit Geselligkeit und zwanglose Konversation.

Dritte Orte und Demokratie

Zu den Kehrseiten der fortschreitenden Digitalisierung gehört sicherlich der sogenannte Echokammereffekt: Die eigenen Ansichten werden durch die vielen Softwaresystemen zugrunde liegenden Algorithmen verstärkt. Meinungen werden tendenziell nicht herausgefordert, sondern weiter bestärkt. Kommt es hingegen einmal zu Auseinandersetzungen um gegensätzliche Positionen, gerät die Dis-

kussion oftmals völlig außer Kontrolle, denn der anonyme Austausch über Tastaturen vermeidet die Wahrnehmung des Gegenübers als Person. Dabei lebt eine Demokratie vom Austausch und dem Diskurs, denn nur so können im politischen Prozess Meinungen und Interessen angemessen in Kompromisse fließen. Die offene, zivilisierte Konfliktaustragung ist dafür zentral und dazu gehört die Anerkennung des Gegenübers als gleichwertiger Akteur.

Es gehört zu den großen Vorteilen von Dritten Orten, dass sie den Raum bieten, um den Kontakt zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft und aus verschiedenen Milieus zu ermöglichen. Das ist gerade in Gegenden von großer Bedeutung, die sich in einem starken Umbruchsprozess befinden. So befinden sich beispielsweise die Kommunen des Sulzbachtals seit vielen Jahren in einer Phase des Strukturwandels. Die prägenden Industriezweige – allen voran Bergbau und Glasindustrie – sind verschwunden, tausende Arbeitsplätze wurden abgebaut und nur unzureichender Ersatz geschaffen. Für viele Menschen bedeutet diese Transformationsphase, die mit Arbeitslosigkeit und Bevölkerungsrückgang verbunden ist, Niedergang und Verfall. Der Wohlstandsverlust lässt die Städte veröden, während die Armutsquote wächst. Es sind diese abgehängten Regionen, in denen der demokratische Konsens am stärksten infrage gestellt wird und wo die Gesellschaft insgesamt herausgefordert wird. Dritte Orte können gerade dort helfen, auf niedrigschwellige Weise soziale Beziehungen zu stärken, die Isolation vieler Menschen zu durchbrechen und die Diversität der Gesellschaft sichtbar zu machen.

Beispiele guter Praxis

Das ursprüngliche Konzept der Dritten Orte hat mittlerweile Erweiterungen erfahren, sodass der Begriff mittlerweile nicht mehr streng wissenschaftlich genutzt wird, sondern als Chiffre für offene kommunikative und soziale Räume. Immer mehr Bibliotheken definieren sich zum

Beispiel selbst als Dritte Orte und öffnen sich neuen Ideen. Die Ausleihe von Büchern und ein stiller Leseraum reichen für ein modernes Verständnis einer Bibliothek nicht mehr aus. Dabei sind nicht einmal hohe Investitionen notwendig, sondern ein Umdenken: Die Bibliothek versteht sich zunehmend als gesellschaftlicher Knotenpunkt, in dem verschiedene gesellschaftliche Gruppen Angebote für ihre Interessen finden, seien es Veranstaltungsräume, die zusammen mit Kooperationspartnern bespielt werden, oder Gamingzonen für Jugendliche, ein Café gerade in Stadtteilen, die ansonsten wenig Alternativen bereithalten oder auch eine Medienwerkstatt.

Von Grund auf neugedacht wurde die Bibliothek im lothringischen Thionville. 2016 wurde die Médiathèque Puzzle eröffnet, die bereits als Dritter Ort geplant wurde. Hier verzahnen sich hochwertige Architektur mit einer konzeptionellen Neuausrichtung. Beinhaltet das Puzzle selbstverständlich eine Bibliothek mit entsprechenden Ruhe- und Lesebereichen, so auch offene Räume für Interaktion und Begegnung. Viele verschiedene Nutzungen sind unter einem Dach vereint, zum Beispiel Räume für Film und digitale Medien, Bereiche für Computer-

spiele, das umfangreiche Kulturprogramm und Besprechungen, Vortragsräume und ein Sprachlabor und natürlich ein Café und eine begehbare Dachterrasse. Die hohe Aufenthaltsqualität führte zu drastisch gestiegenen Nutzerzahlen jeden Alters und aller sozialen Schichten. Gerade das vom Strukturwandel vehement getroffene Thionville hat hier eine Ankerinvestition getätigt, mit der ein wichtiger Beitrag zur Förderung des gesellschaftlichen Lebens geleistet wird.

Fazit

Dritte Orte haben ein enormes Potenzial. In einer Welt, die immer unübersichtlicher wird und in der viele unter Vereinsamung und Anonymität leiden, tragen sie zum sozialen Zusammenhalt bei. Die Körber Stiftung hat dazu gerade eine Studie mit besonderem Fokus auf ihren Nutzen für eine altersgerechte Stadt veröffentlicht und Nordrhein-Westfalen lobt ein Förderprogramm für Dritte Orte im ländlichen Raum aus. Man hat an vielen Stellen also bereits die Vorteile erkannt und arbeitet an klugen Umsetzungen. Das Saarland sollte hier nicht den Anschluss verlieren.

Dr. Frank Hirsch leitet das Dokumentationszentrum der Arbeitskammer.

Immer mehr Bibliotheken definieren sich als Dritte Orte und bieten Raum für Begegnung und Kommunikation.



Die frühkindliche Bildung braucht dringend gut ausgebildetes Personal

CHANGENGERECHTIGKEIT Mehr als jedes achte Kind erhält keinen Kitaplatz

Die frühkindliche Bildung ist das Fundament für gelingende Bildungsbiografien. Doch der Zugang zu ihr ist ungleich verteilt. Der Platzbedarf für Kinder zwischen drei und sechs Jahren kann im Saarland nach wie vor nicht gedeckt werden. Und der Ausbau des Betreuungsangebots stößt aufgrund des Fachkräftemangels an seine Grenzen.

Von Lisa Hau und Tabea Hust

Was Kinder in den ersten Lebensjahren erfahren, prägt sie ein Leben lang – kognitiv, emotional und sozial. Diese Erkenntnis hat dazu geführt, dass frühkindlicher Bildung heute eine immer größere Bedeutung beigemessen wird. Lange Jahre primär als Betreuungsangebot verkannt, ist sich die Wissenschaft heute einig: Investitionen in frühkindliche Bildung schaffen das Fundament für gelingende Bildungsbiografien und mehr Chancengerechtigkeit. Als erste öffentliche Sozialisationsinstanz werden in Kitas zentrale Vorläuferfähigkeiten – insbesondere sprachliche, motorische und soziale Kompetenzen – vermittelt, die zur Bewältigung schulischer Anforderungen unerlässlich sind. Zugleich leisten frühkindliche Bildungsangebote einen entscheidenden Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Doch die Zugangsmöglichkeiten zu diesen Angeboten sind allen Ausbaubemühungen zum Trotz immer noch höchst ungleich verteilt. Im Saarland lag die Betreuungsquote für Kinder zwischen drei und sechs Jahren zum Stichtag 1. März 2024 bei lediglich 87,6 Prozent. Demgegenüber hatten 97,4 Prozent der Eltern einen Platzbedarf bekundet. Mehr als jedes achte Kind erhielt keinen Kitaplatz. Besonders häufig haben Kinder aus sozioökonomisch benachteiligten und zugewanderten Familien das Nachsehen bei der Platzvergabe. Viele von ihnen haben bis zum Schuleintritt nie eine Kita besucht. Dies birgt die Gefahr,



In Kitas werden weitreichende Kompetenzen vermittelt, die für einen gelingenden Schulbesuch wichtig sind.

dass früh angelegte Bildungsungleichheiten im weiteren Lebensverlauf kaum mehr aufzuholen sind. Besonders eindrücklich zeigt sich dies in Form zunehmend unzureichender Sprachkompetenzen bei Vorschulkindern – längst nicht mehr nur bei denen, deren Muttersprache eine andere als Deutsch ist. Deshalb ist eine verpflichtende Sprachstandserhebung aller Viereinhalbjährigen –

Die Politik muss für bessere Arbeitsbedingungen sorgen

unabhängig davon, ob sie eine Kita besuchen oder nicht – zu befürworten, so wie es in Hamburg bereits Praxis ist. Mehr denn je steht die saarländische Landesregierung in der Pflicht, breit wirksame Maßnahmen zu etablieren, um der geschilderten Problematik frühzeitig entgegenzuwirken.

Die Idee, den Platzausbau zu forcieren und damit früh angelegten sozialen Ungleichheiten vorzubeugen, stößt immer mehr an Grenzen. Zentrale Herausforderung ist und bleibt der eklatante Fachkräftemangel. Er gefährdet nicht nur den Ausbau von Betreuungsplätzen, sondern in hohem Maße auch die Qualität pädagogischer Arbeit und die Gesundheit der im Feld Beschäftigten. Politik und Träger sind gefordert, verlässlich gegenzusteuern – durch hochwertige Ausbildungsangebote, verbindliche Fachkraft-Kind-

Relationen, entlastende Maßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen und mehr Anerkennung für das Berufsfeld.

Wer frühkindliche Bildung stärken will, muss in gut ausgebildetes Personal investieren – langfristig und mit politischer Entschlossenheit. Denn eine weitere gesellschaftliche Herausforderung wird in Kitas sichtbar: Die immer komplexeren Lebensrealitäten erfordern ein hohes Maß an Professionalität und spezifischem Fachwissen, um den Bedarfen der Familien gerecht zu werden. Daher braucht es interdisziplinäre Ansätze, die passgenaue Unterstützung in den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe wie auch in der Familienhilfe bieten können. Multiprofessionelle Teams sind hierzu unerlässlich. Zu Familienzentren ausgebaut, könnten Kitas niedrigschwellige Beratungsangebote für Familien bereithalten und dabei den gesamten Sozialraum stärken. Aus Sicht der Arbeitskammer stünde dem Saarland ein entsprechendes Modellprojekt für besonders belastete Einrichtungen gut zu Gesicht. Denn Bildung und Teilhabe müssen dort beginnen, wo sie am meisten bewirken: ganz am Anfang.

Lisa Hau leitet das Referat Bildungs- und Kulturpolitik. Tabea Hust ist Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik.

Das Saarland braucht eine Bildungsoffensive

Das Saarland liegt bei den Ausgaben für Bildung deutlich unter dem Durchschnitt der Bundesländer ¹

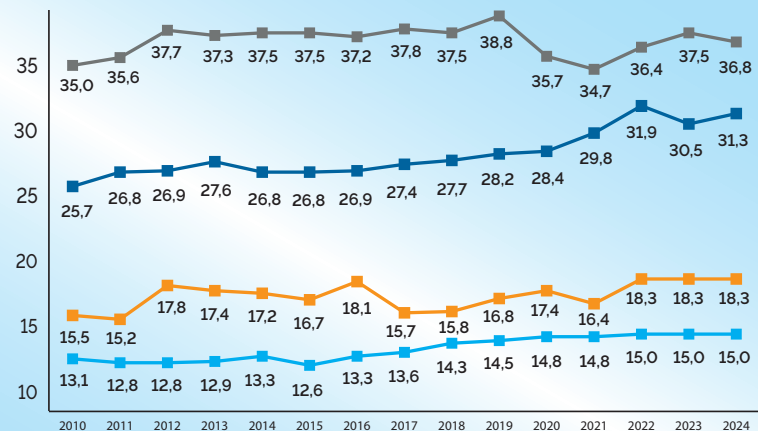
Länderdurchschnitt

Land Saarland

Saarländische Kommunen

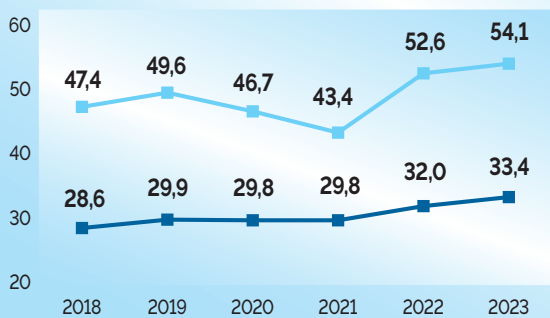
Durchschnitt deutsche Kommunen

Anteil der Bildungsausgaben am Gesamthaushalt von Land und Kommunen im Bundesvergleich. Angaben in Prozent.



Frühkindliche Betreuung: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Betreuungsquote und -wunsch in saarländischen Kitas bei Kindern unter drei Jahren ²



■ Betreuungswunsch der Eltern
■ Inanspruchnahmequote Kindertagesbetreuung (Kita und Kindertagespflege)

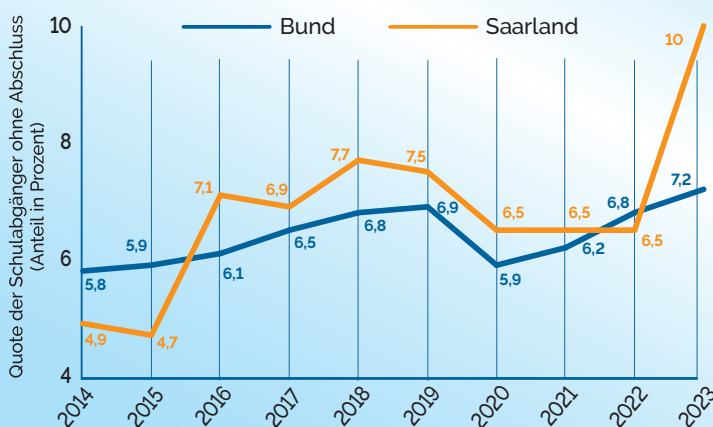
Betreuungsquote und -wunsch in saarländischen Kitas bei Kindern über drei bis sechs Jahren ²



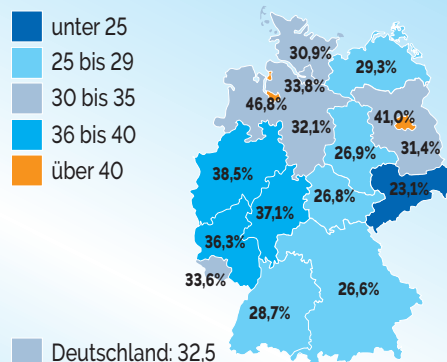
■ Betreuungswunsch der Eltern
■ Inanspruchnahmequote Kindertagesbetreuung (Kita und Kindertagespflege)

Die Schulen stehen vor gravierenden Herausforderungen

Die Zahl der Schulabbrecher steigt im Saarland besonders rasant ³



Immer mehr Schüler können nicht ausreichend gut lesen ⁴



Anteil der Neuntklässler, die den Mindeststandard im Lesen für den mittleren Schulabschluss verfehlen, Angaben in Prozent.

Quellen: ¹ Bildungsfinanzbericht; ² Quelle: Bertelsmann Stiftung: Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme; ³ KMK: Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen 2014-2023, Dok. Nr. 1 – Jan. 2025. ⁴ Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen, Okt. 2023.

Wirtschaftswachstum gleich Wohlstandswachstum?

STUDIE Regionaler Wohlfahrtsindex zeigt Alternativen zum BIP auf

Die Studie „Regionaler Wohlfahrtsindex für das Saarland 2025“ finden Interessierte hier: www.arbeitskammer.de/RWI-Wohlfahrtsindex

Der Regionale Wohlfahrtsindex bietet die Chance, andere Quellen der Wohlfahrt zu erkennen.

Die Lücke zwischen Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichem Fortschritt ist groß, wie der Regionale Wohlfahrtsindex für das Saarland zeigt. Er nimmt unter anderem Verteilungsgerechtigkeit, Umweltschutz, Lebensqualität und soziales Engagement in den Blick. Damit kann der RWI auch als Kompass für soziale und ökologische Nachhaltigkeit dienen.

Von Jonas Boos

Auch in diesem Jahr wird die saarländische Wirtschaft (ebenso wie die deutsche) nicht wachsen – das dritte Jahr in Folge. Die Alarmglocken schrillen, denn allgemein wird eine Zunahme des Bruttoinlandsprodukts (BIP) mit steigendem Wohlstand gleichgesetzt – dabei wird ignoriert, dass zusätzliches Wirtschaftswachstum zunehmend in ökologische und gesellschaftliche Krisen umschlägt. Auch angesichts einer sogenannten sozial-ökologischen Transformation stellt sich vermehrt die Frage, ob die Fokussierung auf Wachstum über die Kenngröße BIP als Maß für die gesellschaftliche Wohlfahrt geeignet ist. Seit Jahren fordert die Arbeitskammer

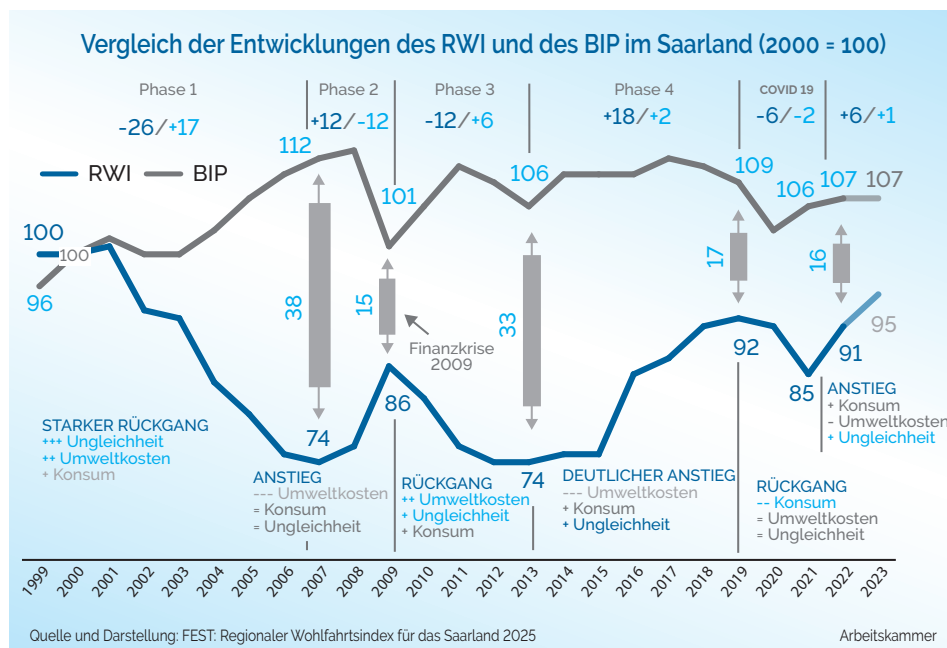
daher von der Landesregierung die Darstellung eines alternativen Indikators zur Wohlstandsmessung. Nun hat die AK selbst das FEST-Institut für interdisziplinäre Forschung damit beauftragt, für das Saarland einen Regionalen Wohlfahrtsindex (RWI) zu erstellen. Dieser eröffnet die Chance, andere Quellen der Wohlfahrt zu erkennen. Hierzu gehört unter anderem eine gerechtere Einkommensverteilung, die Wertschätzung sozialer Netzwerke und bürgerschaftlichen Engagements sowie die Verringerung von Umweltbelastungen.

Das Ergebnis: Während das BIP – also die Wirtschaft – im Untersuchungszeitraum um 11 Indexpunkte angestiegen ist, weist der RWI – also die Wohlfahrt – einen Rückgang um 9 Indexpunkte aus. Hauptverantwortlich für diese Differenz ist die gestiegene Einkommensungleichheit: Einkommenszuwächse kamen in erster Linie den oberen Einkommensgruppen zugute. Positiv auf die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt wirkte sich hingegen der deutliche Rückgang bei den Umweltkosten im Saarland aus. Vor allem die Veränderungen in der hierzulande so wichtigen industriellen Produktion

spiegeln sich hier deutlich wider, insbesondere in der Stahlindustrie: So ging die Rohstahlproduktion im Zuge der Finanzkrise 2008/09 um 40 Prozent zurück, sodass die Umweltkosten erheblich gesunken sind und der RWI im Saarland entsprechend gestiegen ist. Da die sinkenden Umweltkosten aber nicht „by design“, sondern „by disaster“ erfolgten, vollzog sich in den Folgejahren keine „nachhaltige“ Wirkung. Damit wird deutlich, dass jenseits der krisenhaften Entwicklungen eine aktive Gestaltung der Transformationsprozesse notwendig ist. Für das Saarland besonders relevant ist dabei die Umstellung auf grünen Stahl. Dies würde gute Arbeitsplätze sichern, zur Erreichung der Klimaziele beitragen und sich damit auch im RWI deutlich positiv niederschlagen. Szenario-Rechnungen der Studie zeigen, dass daneben auch der Abbau der Einkommensungleichheit oder die Umwandlung von Produktivitätsfortschritten in Arbeitszeitverkürzungen positiv und nachhaltig auf die gesellschaftliche Wohlfahrt wirken könnten.

Insgesamt wird deutlich: Andere Wohlstandsindikatoren sind sinnvoll und notwendig. Der RWI kann die Informationsgrundlage für politische Entscheidungen verbessern, wichtige Handlungsfelder identifizieren und so dazu beitragen, den Fokus von Wirtschaftspolitik positiv zu verändern. Allerdings: Die Alarmbereitschaft bleibt! Denn auch ein solcher Index kann nur begrenzt etwas an den Grundmechanismen von Wachstumszwang und Profitmaximierung sowie den daraus folgenden Krisen ändern – die alarmierenden Probleme sind in der kapitalistischen Entwicklungslogik begründet, und nicht etwa in Indikatoren, die lediglich die Ergebnisse der vorherrschenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung messen.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.



Ausbildungsgarantie in Österreich – ein Modell für das Saarland?

FACHKRÄFTEMANGEL Die Politik muss Verantwortung übernehmen

In vielen Branchen fehlen zunehmend dringend benötigte Fachkräfte. Gleichzeitig hat jeder fünfte junge Erwachsene im Saarland keinen Berufsabschluss. Österreich zeigt, wie es besser geht: Mit einer staatlichen Ausbildungsgarantie, die Perspektiven schafft und Talente fördert. Ein Modell mit Potenzial – auch für das Saarland?

Von Dagmar Ertl

Im Saarland haben über 33.000 junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung. Jedes Jahr gehen hunderte Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz leer aus. Viele landen im sogenannten Übergangssektor – Maßnahmen nach der Schule, die zwar vorbereiten, aber keinen Berufsabschluss vermitteln. So gehen viele Talente zwischen den Systemen verloren.

Seit April 2024 gibt es in Deutschland ein Recht auf einen Ausbildungsplatz. Im Saarland greift diese Regelung jedoch nicht, da außerbetriebliche Ausbildungsplätze nur dort entstehen, wo statistisch mehr Bewerber als betriebliche Plätze gemeldet sind. Das Problem: Viele Jugendliche erscheinen gar nicht in der Statistik – etwa weil sie nicht als „geeignet“ gelten oder sich nicht registrieren lassen.

CDU-Landeschef Stephan Toscani hat sich kürzlich für eine „Ausbildungspflicht“ nach österreichischem Vorbild ausgesprochen und das Saarland als Modellregion vorgeschlagen – konkrete Umsetzungsideen nannte er bislang nicht. Die Arbeitskammer griff den Vorschlag auf und lud hierzu Professor Marcus Eckelt von der TU Berlin ein, der das österreichische Modell im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersucht hat.

In Österreich garantiert der Staat jedem Jugendlichen unter 25 Jahren, der keine Lehrstelle findet, einen Ausbildungsplatz – notfalls in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung (ÜBA). Der Einstieg erfolgt über einen rund zehnwöchigen Kurs zur beruflichen Vorbereitung, in dem die Jugendlichen Orientierung erhalten und gezielt auf eine Ausbildung vorbereitet werden.

In dieser Zeit bemüht sich die österreichische Arbeitsagentur intensiv um betriebliche Vermittlung. Gelingt das nicht, be-

Niemand bleibt ohne Perspektive

ginnt eine überbetriebliche Ausbildung in einer Bildungseinrichtung, die sich inhaltlich an der dualen Ausbildung orientiert. Parallel dazu wird dann weiter versucht, die Jugendlichen möglichst bald in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Die Ausbildung kann auch vollständig in der Bildungseinrichtung abgeschlossen werden – und zwar mit einem vollwertigen Berufsabschluss. Entscheidend dabei ist: Der Staat übernimmt Verantwortung – niemand bleibt ohne Perspektive.

Rund die Hälfte der Jugendlichen in Österreich wechselt im ersten Lehrjahr in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis. Die Erfolgsquote bei der Abschlussprüfung liegt bei 72 Prozent – etwas unter dem Niveau regulärer Lehrlinge, aber dennoch beachtlich. Das System verhindert, dass junge Menschen in Warteschleifen ohne Abschluss verharren. Während in Deutschland viele erst mit knapp 20 Jahren in eine Ausbildung starten, beginnen sie in Österreich meist mit 17. Die Ausbildungsgarantie in unserem Nachbarland stärkt Chancengleichheit, wirkt dem Fachkräftemangel entgegen und sendet ein klares Signal: Kein Jugendlicher wird zurückgelassen. Für das Saarland bedeutet das: Es braucht eine klare politische Entscheidung, jungen Menschen eine echte Ausbildungsperspektive zu garantieren. Wenn der Bund keine ausreichende Grundlage schafft, muss das Land selbst handeln – auch finanziell. Denn am Ende trägt das Land die Verantwortung dafür, dass kein Jugendlicher ohne berufliche Qualifikation bleibt.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.

Jugendliche in Österreich, die keinen Ausbildungsplatz finden, können eine Lehre in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung beginnen. Dazu gibt es einen zehnwöchigen Vorbereitungskurs.

Das Modell Österreich: Ausbildungsgarantie durch zusätzliche staatlich finanzierte Ausbildungsplätze

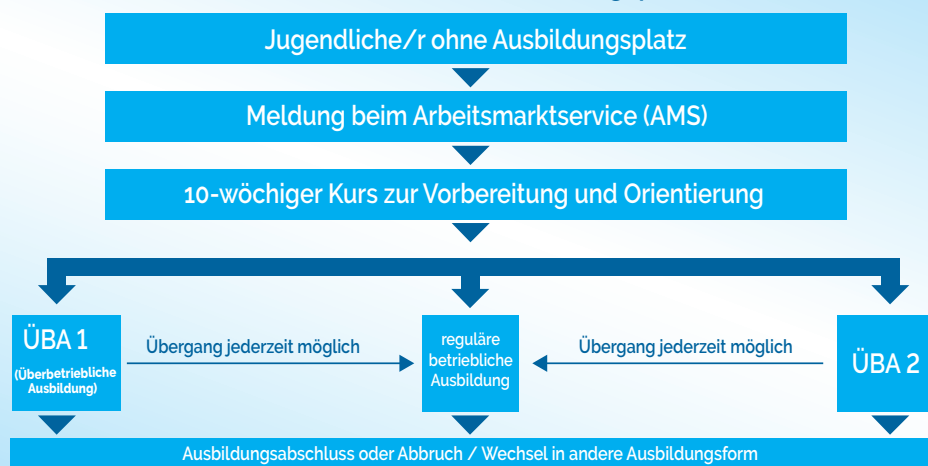


Abbildung: Wieland (2022)

Mehr Zeitwohlstand statt mehr Ausbeutung

DEBATTE Warum mehr Arbeit nicht die Lösung für die Krise ist

Derzeit wird in Politik und Medien viel darüber geredet, die Deutschen würden zu wenig arbeiten, wir müssten aber mehr arbeiten, damit es der Wirtschaft besser gehe. Das allerdings ist ein Trugschluss. Die Gefahr für die Wirtschaft geht nicht von der Faulheit der Deutschen aus, sondern von einer zu geringen Nachfrage nach Gütern am Weltmarkt.

Von Frederik Moser

Kaum eine Woche vergeht, ohne dass in den Feuilletons und Talkshows die neue alte Leier von der schwindenden Arbeitsmoral der Deutschen angestimmt wird. Süffisant wird der Republik eine „Null-Bock-Mentalität“ attestiert: Zu wenig Einsatz, zu viel Freizeit – und damit sei auch der Grund gefunden, warum es um die hiesige Wirtschaft nicht gut bestellt ist und „unser aller“ Wohlstand bedroht sei. Den letzten Schliff erhält dieses Narrativ dann noch durch einen herbeigedrehten Generationenkonflikt: hier die fleißigen Boomer, dort die faule und hedonistische Generation Z. Fertig ist eine der vielen Blaupausen zur Spaltung der Arbeiterklasse.

Einmal in der Welt scheint sich das Narrativ des neuen Faulenzertums wie von selbst zu verbreiten. Paradebeispiel dafür war, als Mitte Mai eine „Studie“ des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) herumgeisterte, derzufolge Deutsche weniger arbeiteten würden als Bewohner anderer Länder. Vor allem konservative Kreise nahmen dies zum Anlass, den Untergang des Abendlandes heraufzubeschwören, um im gleichen Atemzug kampagnenartig Mehrarbeit, Überstunden und einseitige Flexibilisierung zu fordern. Erst im Nachhinein, als bereits viele Medien ungeprüft darüber berichtet haben, stellte sich heraus, dass es diese Studie gar nicht gibt und die Datengrundlage für eine solche Aussage äußerst dünn ist.



Hierzulande ist gesetzlich geregelt, dass die Arbeitszeit die Länge von acht Stunden pro Arbeitstag nicht überschreiten darf. Vonseiten der Politik wird derzeit darüber nachgedacht, die tägliche durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen.

Ignoriert wird in der Debatte oft, dass in Deutschland überproportional viele Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dies tun sie aber sehr häufig in Teilzeit – aufgrund der Doppelbelastung, die sie mit privater Sorgearbeit haben. Rechnerisch sinkt dadurch die durchschnittliche Arbeitszeit über

Arbeitsvolumen ist deutlich angestiegen

alle Arbeitnehmenden hinweg. Ein anderer Blickwinkel offenbart hingegen – und das ist das Interessante – dass das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen hierzulande deutlich angestiegen ist und sich gerade auf Rekordniveau befindet (+16 % seit 2005). Eigentlich sollte es der Wirtschaft doch blendend gehen, wenn so viel wie noch nie geschuftet wird?

Doch woher stammt dann die allenthalben vernehmbare Forderung nach mehr Arbeit? Die Gefahr für die Wirtschaft geht nicht von der Faulheit der Deutschen aus, sondern von einer zu geringen Nachfrage nach Gütern am Weltmarkt (verfehlte Produktpolitik, globale Konkurrenz, Zölle), kurz: Es herrscht Überproduktion. Die Forderung nach mehr Arbeit speist sich also nicht aus einem Mangel an Gütern, sondern aus der Sorge, dass die Lohnabhängigen für die Unternehmen zu kostspielig werden könnten. Daher

soll mehr Arbeitskraft verfügbar gemacht werden: Aufweichung des 8-Studentags, längere Lebensarbeitszeiten, Teilzeit zu Vollzeit usw. Der angepeilte Ertrag: Das höhere Arbeitsangebot drückt tendenziell auf den Lohn und stabilisiert die schwindende Profitrate. Mit anderen Worten: Mit dem Narrativ der faulen Deutschen wird einem großangelegten Umverteilungsprogramm von unten nach oben der ideologische Weg bereitet. Wenn Menschen im Namen des Profits aber immer stärker drangsaliert werden und nun noch mehr in ein System hineinarbeiten sollen, das ganz offensichtlich immer weniger für sie tut, dann muss man sich nicht wundern, wenn sich immer mehr von diesem System abwenden.

Was also tun? Wir als Arbeiterklasse brauchen unsere eigene Zukunftserzählung – eine, in der die Wirtschaft dem Menschen dient und nicht umgekehrt. Statt ständig nur Abwehrschlachten zu schlagen, braucht es offensive Forderungen, zum Beispiel kollektive Arbeitszeitverkürzung, die 4-Tage-Woche bei vollem Lohn. Jede Stunde, die wir dem Profit abringen, ist eine Stunde mehr für uns.

Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.

Mehr Verantwortung für Mensch, Umwelt und Wirtschaft

LIEFERKETTENGESetze Wichtige Instrumente zum Schutz grundlegender Rechte

Globale Lieferketten dürfen kein blinder Fleck in einer sozialen Marktwirtschaft sein. Mit dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sind seit Januar 2023 erstmals Unternehmen verpflichtet, menschenrechtliche und ökologische Risiken entlang der gesamten Lieferkette zu erkennen, zu bewerten und wirksam zu beheben. Wer Gewinne aus globaler Arbeit zieht, muss weltweit für faire Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimaschutz eintreten – alles andere wäre ein Wettbewerbsvorteil zulasten von Mensch und Natur.

Von Christian Ott
und Ralf Becker

Kritiker brandmarken das Gesetz gerne als überbordende Bürokratie. Doch dabei wird übersehen, dass Schutz Regeln braucht. Und dass klare Verfahren und eine funktionierende Kontrolle Rechtssicherheit schaffen – und faire Wettbewerbsbedingungen gerade für jene Unternehmen, die bereits heute verantwortungsvoll wirtschaften. Eine gesetzlich verankerte unternehmerische Sorgfaltspflicht schützt nicht nur Rechte weltweit, sondern auch vor Ort.

Auf europäischer Ebene hat sich zuletzt Entscheidendes bewegt: Mit der neuen EU-Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht wurde ein wichtiger Meilenstein gesetzt. Bis Juli 2027 müssen alle Mitgliedstaaten die Richtlinie umsetzen – mit über das LkSG hinausreichenden Pflichten für große Unternehmen, darunter erstmals auch die Verpflichtung zu Klimaschutzplänen. Doch diese Errungenschaft steht ebenfalls unter Bedrängnis: Auf Druck von Lobbyverbänden haben die EU-Kommission und der Ministerrat angekündigt, zentrale Schutzstandards aufzuweichen. So soll bei der Sorgfaltspflicht im Hinblick auf indirekte Zulieferer, die Anzahl der betroffenen Unternehmen

drastisch reduziert werden. In dieser Debatte muss klar bleiben: Die Lieferkettengesetze sind keine bürokratischen Hindernisse, sondern Instrumente zum Schutz grundlegender Rechte. Sie bringen unternehmerische Praxis mit ethischen Prinzipien in Einklang und zeigen, wie globales Handeln an menschenrechtlichen und ökologischen Standards ausgerichtet werden kann. Die Europäische Union hat die Chance, die nationalen gesetzlichen Vorreiter wie das deutsche LkSG nach den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) weiterzuentwickeln und auf ein gemeinsames verbindliches Niveau für alle Mitglieder zu heben.

Verantwortung übernehmen – lokal und global

Dass diese Verantwortung vor Ort beginnt, zeigen Initiativen im Saarland auf. Das Bündnis Saarland – Verantwortung – Lieferketten und die beiden Vereine Fair im Saarland FimS e.V. und mehr Wert! e.V. bündeln gewerkschaftliche, entwicklungspolitische und umweltbezogene Perspektiven, um ein umfassenderes Verständnis von gerechten und transparenten Lieferketten anzustoßen. Ihre Arbeit zeigt, wie sich globales Handeln lokal verankern lässt – und dass die Bereitschaft zur Verant-

wortung längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist.

Die Bedeutung des Gesetzes wird durch Stimmen aus der Praxis deutlich. Tamara Enhuber, Koordinatorin des Bündnisses, bringt es auf den Punkt: „Die Lieferkettengesetze sind die längst überfällige Antwort auf das Scheitern der freiwilligen Unternehmensverantwortung. Sie sind keine unnötige Bürokratie, sondern notwendige Regelungen. Damit es kein weiteres Rana Plaza gibt. Damit Kinder- und Zwangsarbeit, unfairen Löhnen, Beschränkungen von Gewerkschaftsrechten und vielem mehr vorgebeugt wird. Im Übrigen fordern auch viele Unternehmen, Ökonominnen und Ökonomen die Beibehaltung der Gesetze – für nachhaltigere und resilientere Lieferketten und eine zukunftsfähige Wirtschaft.“

Das Lieferkettengesetz markiert einen wichtigen Schritt hin zu einer verantwortungsvollen Weltwirtschaft – mit Regeln, die Mensch und Umwelt schützen und Unternehmen Orientierung geben. Die Übernahme von Verantwortung darf kein Standortnachteil sein – sondern muss als Standard gelten.

Christian Ott leitet das Referat Umwelt- und Verkehrspolitik. Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.



Unternehmen, die global tätig sind, sollten auch weltweit Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen und Umweltschutz übernehmen.

■
■
Weiterführende Infos zum Thema Lieferkettengesetz und zu den genannten Initiativen finden sich auf den folgenden Seiten: www.lieferkettengesetz.de; www.fair-im-saarland.de; www.mehr-wert.org. Eine AK-Analyse zum Thema gibt es unter folgendem Link: www.arbeitskammer.de/lieferketten-gesetz

Gewerkschafter und Demokraten trauern um ein politisches Urgestein

ALBRECHT HEROLD Der saarländische Politiker ist im Alter von 95 Jahren verstorben

Von Patrick Selzer

Albrecht Herold war von 1967 bis 1993 Vorsitzender des Vorstandes der Vertreterversammlung der Arbeitskammer des Saarlandes. Danach wurde er zum Ehrenvorsitzenden des neu geschaffenen AK-Vorstandes gewählt. Bis zuletzt stand er den Gremien der Arbeitskammer immer wieder beratend zur Seite.

Bei allem, was er tat, standen die Menschen immer im Vordergrund: Albrecht Herold war über Jahrzehnte hinweg eine der prägenden Persönlichkeiten der saarländischen Politik und Gewerkschaftsbewegung. Am 2. Juli ist er im Alter von 95 Jahren verstorben. Der gebürtige St. Ingberter hat sich Zeit seines politischen Lebens mit klarem moralischem Kompass, großem Pflichtbewusstsein und aus tiefer Überzeugung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland eingesetzt – als Abgeordneter des Landtages und dessen Präsident, als 1. Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken und nicht zuletzt als Vorsitzender des Vorstandes der Vertreterversammlung der Arbeitskammer. Sowohl Weggefährten als auch politische Gegner respektierten Herold als überzeugten Demokraten und Streiter für soziale Gerechtigkeit. Ich persönlich erlebte Albrecht Herold als einen sehr hilfsbereiten Menschen. Er hat mir immer mit Rat und Tat zur Seite gestanden. Seine Erfahrung und sein Geschick, schwierige Situationen richtig einzuschätzen, waren phänomenal. Als Mensch und Freund war er für mich eine große Bereicherung. Der christliche Gedanke und seine Art, alle zu beteiligen, egal welcher Fraktion oder politischen Gesinnung, waren seine Markenzeichen und bezeichnend für den Menschen Albrecht Herold.

Bereits von 1960 an bis zu seinem Ausscheiden 1993 war er 1. Bevollmächtigter der IG Metall Saarbrücken. Auch über das Saarland hinaus war Albrecht Herold von 1961 bis 1974 im Beirat der IG Metall und ab 1974 bis 1992 als ehrenamtliches Mitglied im Bundesvorstand der IG Metall tätig. Mit seinen Fähigkeiten und Netzwerken hat er unter anderem zur Rettung von Saarstahl und damit von tausenden Arbeitsplätzen in der damaligen Insolvenz beige-



Foto: Paquale D'Angiolillo

Albrecht Herold hat sich Zeit seines politischen Lebens für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland eingesetzt.

tragen und verdiente sich durch sein untrügliches Gespür für Politik und Gerechtigkeit große Anerkennung.

Von 1967 bis 1993 war Albrecht Herold zudem Vorsitzender des Vorstandes der AK-Vertreterversammlung. Während dieser Zeit hat er intensiv die Kontakte zu den

„Der christliche Gedanke und seine Art, alle zu beteiligen, egal welcher Fraktion oder politischen Gesinnung, waren seine Markenzeichen und bezeichnend für den Menschen Albrecht Herold.“

Patrick Selzer

1. Bevollmächtigter der IG Metall
Geschäftsstelle Saarbrücken

damaligen Arbeiter- und Angestelltenkammern in Österreich, Luxemburg und Bremen gepflegt und weiterentwickelt. Er hat auch hier vernetzt gedacht. Als Ehrenvorsitzender des AK-Vorstandes hat Herold bis zuletzt immer wieder an Sitzungen der AK-Gremien teilgenommen und stand ihnen beratend zur Seite.

Über ganze sechs Wahlperioden, von 1965 bis 1994, gehörte Herold dem Landtag an. Von 1975

bis 1980 war er Erster Vizepräsident des Landtags. 1980 wählte ihn das Parlament zum Präsidenten. Dieses Amt übte er bis zu seinem Ausscheiden 1994 mit großer Umsicht und persönlichem Engagement aus. In seiner Zeit als Parlamentarier setzte er sich zu dem für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ein und war Mitbegründer des Interregionalen Parlamentarierrates (IPR). Auch diesem Gremium stand er von 1991 bis 1992 als Präsident vor.

Mit Albrecht Herold hat unser Saarland einen außergewöhnlich pflichtbewussten und aufrichtigen Menschen und Politiker verloren, der sich in besonderer Weise um die demokratische Kultur sowie die Bürgerinnen und Bürger des Landes verdient gemacht hat. Für seine herausragende Lebensleistung wurde er mehrfach geehrt: Er war Träger des Saarländischen Verdienstordens sowie des Großen Bundesverdienstkreuzes mit Stern und Schulterband sowie Ehrenbürger der Stadt St. Ingbert. Ich habe einen Freund verloren. Er wird uns fehlen.

Patrick Selzer ist

*1. Bevollmächtigter der IG Metall
Geschäftsstelle Saarbrücken und
im Vorstand der Arbeitskammer
des Saarlandes.*

Future Skills: Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

TRANSFORMATION Qualifizierungsbedarfe und Lernformate

Verlässlichkeit, handwerkliches Geschick, Fachwissen oder Loyalität: Eigenschaften wie diese schienen früher besonders gefragt, wenn es um Mitarbeiter ging. Heute jedoch sind einige davon überholt und stattdessen viele neue Erwartungen hinzugekommen.

Von Katja Sponholz

Technologischer Wandel, Globalisierung, Digitalisierung und soziale Veränderungen haben die Arbeitswelt von heute grundlegend verändert. Was aber sollte man beherrschen, wenn man in seinem Job in der Zukunft bestehen will oder sich für eine neue Stelle bewirbt? „Future Skills“ heißt das Stichwort. Vor allem in Zeiten der Transformation bekommen die gewünschten Fähigkeiten von morgen eine ganz neue Bedeutung. „Die Herausforderungen des Strukturwandels sowie der digitalen ökologischen Transformation betreffen uns alle, ob als Beschäftigte, Bildungsakteure, Interessenvertretungen oder Unternehmen“, weiß auch Simone Bubel vom Projekt TraSaar (Transformationsnetzwerk Saarland) – Teilprojekt Qualifizierung der Arbeitskammer. Und klar sei dabei: „Die Anforderungen an berufliche Qualifikation ändern sich grundlegend und rasant.“

Doch welche fachlichen oder überfachlichen Kompetenzen werden künftig besonders gefragt? Und wie kann es gelingen, dies in bestehende Bildungsprozesse sinnvoll zu integrieren? Mit solchen Fragen beschäftigen sich Experten heute bundesweit. Zwei aktuelle Projekte dazu wurden bei einer Info-Veranstaltung vorgestellt, zu der das Teilprojekt Qualifizierung eingeladen hatte. Das Transformationsnetzwerk Nord-schwarzwald hatte in Zusammenarbeit mit dem IW Consult in einer Future-Skills-Studie 15.000 Online-Stellenanzeigen aus den Jahren 2018 bis 2023 betrachtet. Die hierin genannten 12.000 Einzelkompetenzen wurden zu 39 „Fu-



Future Skills sind fachliche und überfachliche Kompetenzen, die Beschäftigte für die Arbeitswelt von morgen brauchen.

ture Skills Cluster“ zusammengefasst. Bei der Frage, welche Fähigkeiten in Zukunft besonders relevant sind, lagen besonders viele Kompetenzen aus dem Bereich Technologie und Digitalisierung vorne, wie etwa IT-Systemsicherheit, Künstliche Intelligenz und Datenmanagement. Dies Erkenntnisse bildeten die Grundlage für den nächsten Schritt: gezielte Weiterbildungsangebote zu schaffen. „Wir wollen Unternehmen befähigen, sich selbstständig ‚fit für die Zukunft‘ zu machen, indem produ-

Forschung an der htw saar

zierende KMU in der Region Nord-schwarzwald durch gezielten Kompetenzaufbau unterstützt werden“, so Projektmanagerin Svea Taube. Nach Ansicht von Simone Bubel sind die Ergebnisse dieser Studie auch für das Saarland „relevant und hochinteressant, denn viele der Herausforderungen, vor denen die Wirtschaft und Arbeitswelt im Nordschwarzwald stehen, sind mit unseren vergleichbar – gerade im Hinblick auf Automobilindustrie, Fachkräftesicherung und bei der Bildung.“

Und auch an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) wird an Future Skills geforscht – im Sinne von überfachlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Menschen befähigen, Herausforderungen in der aktuellen und künftigen Arbeitswelt und im Alltag zu begegnen. Die Wissen-

schaftler erarbeiteten dazu ein integratives Lehr- und Lernkonzept zur Förderung dieser Future Skills. Bei einer Umfrage, welches die wichtigsten überfachlichen Kompetenzen sind, nannten Studierende Resilienz, Problemlösungskompetenz und Teamfähigkeit. Bei Mitarbeitenden und Unternehmen stand die Problemlösungskompetenz jeweils an erster Stelle. Resilienz nannte niemand dieser beiden Gruppen unter den „Top Drei“ – stattdessen Teamfähigkeit und Lernkompetenz beziehungsweise Kommunikationskompetenz. Die Intention der Wissenschaftler mit ihrem Modell: Bei den Lehrern soll ein Bewusstsein geschaffen und Future Skills in den Modulen verankert werden, damit diese gezielt gefördert werden – und nicht nur auf fachliches Wissen und Abschlussprüfungen geschaut werde.

Dr. Gianluca Amico, Theodosios Stavridis und Prof. Dr. Susan Pulham entwickelten dafür nicht nur ein System, um Future-Skills-Profile für Studiengänge zu erstellen, sondern auch ein Coachingspiel, in dem spielerisch die eigenen Kompetenzen für die Zukunft entdeckt werden können. Unterm Strich sind die Forscher bereits zu einigen weiterführenden Erkenntnissen gekommen. Unter anderem, dass Verzahnung der Future Skills in Praxisanwendungen der Schlüssel ist.

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Mehr Infos zum Projekt TraSaar – Teilprojekt Qualifizierung bei gibt es hier: www.arbeitskammer.de/trasaar



Ist doch nur Arbeit ... Eben NICHT!

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

Besucht unsere aktuellen Seminare:

Künstliche Intelligenz - Ge-
kommen um zu bleiben.

09.09. - 10.09.2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

Datenschutz und Daten-
sicherheit im Büro der
Interessenvertretungen

10.09.2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

Die Betriebs- bzw. Dienst-
vereinbarung

14.10. - 15.10.2025

AK-Bildungszentrum Kirkel

Jetzt buchen!



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

BEST
best-saarland.de

Acht Stunden sind die Regel für Gute Arbeit

ARBEITSZEIT Interessenvertretungen bestimmen aktiv mit

Der gewerkschaftlich erkämpfte 8-Stunden-Tag im Arbeitszeitgesetz soll weichen. Längst nicht allen ist klar, was diese Forderung aus der Politik für die eigene Arbeit bedeutet.

Von Jessica Reckler

Anja ist alleinerziehend und lebt in Saarbrücken. Sie arbeitet als Kellnerin in einem Restaurant. Eigentlich mit 24 Stunden in Teilzeit. Diese Woche hat sie 48 Stunden geleistet und kam an mehreren Tagen sogar deutlich über die acht Stunden hinaus. Eine Kollegin ist mit krankem Kind zu Hause geblieben, eine andere Kollegin hat wegen der ständigen Überstunden gekündigt und ein weiterer Kollege hatte nach seiner Elf-Stunden-Schicht auf dem Heimweg einen Unfall. Klar bekommt sie die Überstunden bezahlt, nur muss sie davon die Babysitterin bezahlen und vieles ist liegengeblieben, denn eigentlich arbeitet sie ja Teilzeit.

Mit der geforderten Veränderung des Arbeitszeitgesetzes wird Anjas Dauer-Überstunden-Modell legitimiert und ihre Überstunden bekäme sie gegebenenfalls sogar steuerfrei. Dem stehen aber lange Ausfallzeiten entgegen, denn die zweithäufigste Erkrankung sind Belastungsstörungen. Mehr als acht Stunden pro Tag sind jedoch heute schon Normalität für Anja und andere Beschäftigte, insbesondere in der Gastronomie. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Grundschutz. Um das zu verdeutlichen, hier ein Auszug aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Das ArbZG gibt uns allen einen Schutzrahmen vor, in welchem



Das Arbeitszeitgesetz ist ein Grundschutz für Beschäftigte.

wir uns mit angemessenen Ausnahmeregelungen (unter anderem im Gastgewerbe) schon jetzt sehr flexibel in der Arbeitszeitgestaltung bewegen können. Es sind jedoch die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz für die Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Arbeitszeiten zu erfassen.

Überwachungsaufgabe der Mitbestimmungsgremien

Zur Aufgabe von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen gehört es, darüber zu wachen, dass Gesetze, geltende Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen angewandt werden. Leider gibt es im Saarland zu wenige Interessenvertretungen im Gaststättengewerbe. Daher können Anja und ihre Kolleginnen und Kollegen an ihren Arbeitsbedingungen zurzeit nur alleine versuchen, etwas zu ändern. Speziell dort, wo es keine Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gibt, sind die Beschäftigten auf die arbeitsvertraglichen Bestimmungen und den Schutz durch das Arbeitszeitgesetz angewiesen.

Neben der Wachfunktion haben die Mitbestimmungsgremien eine Gestaltungsaufgabe. Betriebsräte (§ 87 BetrVG) und Personalräte (§ 94 SPersVG) bestimmen bei Regelungen der täglichen, wöchentlichen, monatlichen, sogar jährlichen Arbeits-

zeiten und Pausen aktiv mit! Mitarbeitervertretungen müssen ebenso um Zustimmung gebeten werden (§ 40 MVG-EKD Fassung vom 1. Januar 2024, § 36 MAVO Bistum Trier Fassung vom 1. März 2025 und § 36 MAVO Bistum Speyer Fassung vom 1. Januar 2008). Es ist ausdrücklich im ArbZG formuliert, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen flexiblere, speziellere und bessere Verteilungskriterien der Arbeitszeit vereinbaren können.

Arbeitszeit, Schichtpläne, und Dienstplangestaltung sind das Alltagsgeschäft von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen. Mit BEST stehen ihnen im Saarland Expertinnen und Experten zur Verfügung, um die diversen Modelle zur Arbeitszeit nach arbeitsmedizinischen und -wissenschaftlichen Erkenntnissen gesund zu gestalten.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.



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

Informationen:
best-saarland.de

BILDER-GESCHICHTEN

AUS DER REGION



Maßgeschneiderte Mode aus dem Saarland

Alexander Kappen ist Haute-Couture-Designer aus Saarbrücken. Nach seinem Mode-Studium in Paris zog der Saarländer zurück in seine Heimat und betreibt nun seit 25 Jahren ein exklusives Haute-Couture-Atelier in der Saarbrücker Goethestraße. Hier entstehen Träume aus Samt und Seide – für Damen und Herren, insbesondere Abendroben, Brautkleider und Maßanzüge.
Foto: Iris Maurer

Jazz-Konzert mitten in der Stadt

Sängerin Sandrine Liskén und Gitarrist Jonas Maurer haben im Juni beim Jazz-Festivals Fill in ein Konzert auf dem St. Johanner Markt in Saarbrücken gegeben.
Foto: Iris Maurer



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



Junge Künstlerin zu Gast

Das Künstlerpaar Katharina Krenkel und Markus Himmel aus Heusweiler hat ein Saarlandstipendium ausgeschrieben. Zum zweiten Mal arbeitet eine junge Künstlerin bei ihnen. In diesem Jahr ist es Laetitia Lucht aus Hamburg.

Foto: Iris Maurer

Urban-Art-Künstler erinnert sich an seine ersten Schritte

Mike Nilles ist ausgebildeter Animation Artist und produziert seit über 20 Jahren Publikationen und Kinderseiten für Zeitungen in Deutschland und der Schweiz. Seine Themen sind dabei unter anderem Naturwissenschaften, Politik, Selbstwahrnehmung und vor allem die Förderung der Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen.

Foto: Iris Maurer





Das Foto von 2023 zeigt: Bei der Mitbestimmungsmesse wird Kommunikation groß geschrieben.

Plattform zum Austausch und zur Vernetzung

MITBESTIMMUNG SAAR 2025

Die AK, der DGB Saar und die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST e.V.) laden für Mittwoch, 8. Oktober, ab 9 Uhr, zur Messe „Mitbestimmung Saar - Wir machen Gute Arbeit“ ins E-Werk in Saarbrücken ein. Mitbestimmung Saar bietet eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung und zeigt spannende Beispiele aus der praktischen Arbeit von saarländischen Betriebs- und Personalräten. An zahlreichen Informationsständen zeigen die Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben und Dienststellen des Landes das Ergebnis ihrer „alltäglichen Mitbestimmungsarbeit“ auf. In Impulsvorträgen werden mögliche Handlungsstrategien zu aktuellen Themen, wie Transformation oder Digitalisierung, aufgezeigt und mit den Besucherinnen und Besuchern sowie den betrieblichen Interessenvertretungen diskutiert. **red**

www.arbeitskammer.de/themenportale/mitbestimmung-saar/

Rund um den Rechtsschutzsaal

ECKSTEIN-WANDERUNG

Am Samstag, 6. September, findet wieder die Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück statt. Treffpunkt ist um 10.15 Uhr am Kleinen Markt in Bildstock. Die Geschichte des Rechtsschutzsaals und der umliegenden vom Bergbau geprägten Region stehen im Mittelpunkt der rund acht Kilometer langen Wanderung. Die Teilnahme ist frei und beinhaltet auch ein Bergmannsfrühstück. Eine Anmeldung ist erforderlich. **red**

www.rechtsschutzsaal.de

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

AK-Thema „Frauen und Finanzen VI: Die Vorsorge in die eigene Hand nehmen“

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Es handelt sich um zwei zusammenhängende und praxisorientierte Workshops am: Freitag, 29. August, und Freitag, 5. September jeweils von 16 bis 18.30 Uhr

Eckstein-Wanderung mit Bergmannsfrühstück

Samstag, 6. September

Treffpunkt: Kleiner Marktplatz Bildstock um 10.15 Uhr

Anmeldung: info@rechtsschutzsaal.de

Fachtagung „Väter in Job und Familie – Mehrwert für Unternehmen und Gesellschaft“

Eine Fachtagung des Sozialministeriums in Kooperation mit der AK und des Regionalverbandes Saarbrücken im Rahmen der Gleichstellungsstrategie Saarland.

VHS-Zentrum am Schloßplatz

Dienstag, 23. September, 10 bis 14 Uhr

SAVE THE DATE: Mitbestimmungsmesse 2025

E-Werk Saarbrücken

Mittwoch, 8. Oktober, ab 9 Uhr

Tagesseminar „Update Arbeits- und Sozialrecht“

Aktuelle Rechtsprechung für Interessenvertreter und Beschäftigte

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Donnerstag, 9. Oktober, 9 bis 16 Uhr

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

Für Betriebs- und Personalräte

Künstliche Intelligenz – Gekommen um zu bleiben

Folgen der KI am Arbeitsplatz und Grundlagen der Mitbestimmung

Dienstag, 9. September, bis Mittwoch, 10. September

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Datenschutz und Datensicherheit im Büro der Interessenvertretungen

Wie Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte

Datenpannen vermeiden

Mittwoch, 10. September

AK-Bildungszentrum, Kirkel

Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

Dienstag, 14. Oktober, bis Mittwoch, 15. Oktober

AK-Bildungszentrum, Kirkel

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

Was die Rückkehr aus der Elternzeit erleichtert

TIPPS Vorsicht vor zu hohen Erwartungen an sich selbst

Wenn Mütter oder Väter nach der Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, ist das oft eine Herausforderung – schließlich hat sich nicht nur privat, sondern auch beruflich oft einiges verändert. Übertriebene Leistungsgedanken sind zu diesem Zeitpunkt auf jeden Fall Fehl am Platz. In den ersten 100 Tagen gehe es nicht darum, direkt wieder auf dem alten Leistungsniveau zu sein, schreibt Karriereberaterin Tanja Jakob in einem Blogbeitrag auf Xing. Sie rät Eltern, sich Schritt für Schritt wieder einzufinden. Etwa, indem man sich bewusst Zeit nimmt, sich in neue Themen einzuarbeiten. Gibt es neue Tools im Unternehmen, bittet man am besten um Schulungen. Je schneller man Unsicherheiten klärt, desto schneller

gewinnt man wieder an Sicherheit, so die Coachin.

Zu einer gelungenen Rückkehr gehört es auch, die eigenen Erwartungen zu managen. Jakob rät, sich realistische Ziele zu setzen. Dazu sollte man sich zum Beispiel klar überlegen, was jetzt Priorität ist und was noch warten kann. Die Karriereberaterin legt allen Eltern, die in den Job zurückkehren, nahe, sich von dem Gedanken zu verabschieden, sofort alles im Griff haben zu müssen. Wichtig sei zudem, sich rechtzeitig an die Führungskraft zu wenden, wenn Mütter oder Väter das Gefühl haben, nach ihrer Rückkehr zu viel oder zu wenig Verantwortung zu haben. Je klarer man kommuniziert, desto besser könne man unterstützt werden. **tmn**

Entspannt nach dem Urlaub in den Job

ERHOLUNG

Den letztmöglichen Zug oder Flug genommen, zu später Stunde wieder zu Hause angekommen – und am nächsten Tag stürzt man sich zwischen Wäschebergen und un-gepackten Koffern in die Arbeit. So nutzen Beschäftigte ihre Urlaubstage zwar maximal aus, setzen aber auch den Erholungseffekt schnell wieder aufs Spiel. Um den Übergang von Urlaub zur Arbeit entspannt zu gestalten, empfiehlt das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG), sich Zeit zum Ankommen zu nehmen, indem man nicht erst am letzten Tag desurlaubes zurückkehrt. Anstatt an einem Montag wieder in die Arbeitswoche nach dem Urlaub zu starten, könnten Beschäftigte sich zudem selbst einen Gefallen tun, wenn sie sich zum Wiedereinstieg eine kurze Woche gönnen. Das IFBG rät, wenn möglich, zum Beispiel an einem Mittwoch oder Donnerstag wieder zu starten. Nach zwei oder drei Tagen steht dann schon wieder das Wochenende an. Das könne den Post-Holiday-Blues abmildern. **tmn**

Anzeige

Mitbestimmung Saar 2025

„Mitbestimmung Saar 2025 – Wir machen Gute Arbeit“, die Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland findet am Mittwoch, 8. Oktober 2025, zum inzwischen vierten Mal statt – diesmal im Saarbrücker E-Werk. Veranstalter sind die Arbeitskammer des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund und BEST, die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung.

Wesentliches Ziel der Messe ist, die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung anhand von zahlreichen praktischen Beispielen zu zeigen. Die Messe bietet eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung untereinander. Außerdem

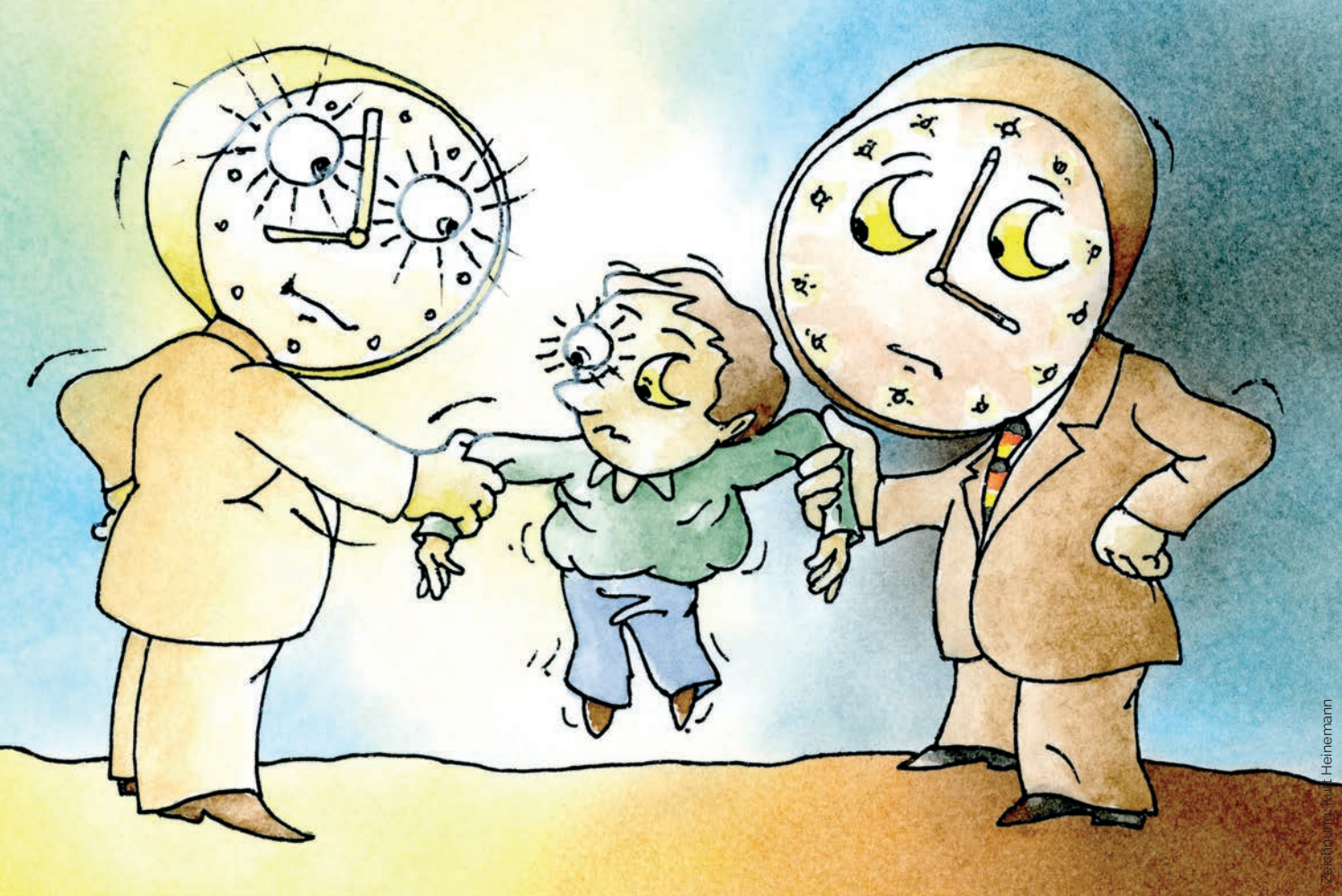
soll der Kontakt zur Politik und zur Öffentlichkeit hergestellt werden.



WIR MACHEN GUTE ARBEIT
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.



8.10.2025
ab 9 Uhr
E-Werk
Saarbrücken



Schichtarbeit schadet dem Schlaf und der Gesundheit

WECHSELSCHICHT Eine Herausforderung: körperlich, psychisch und sozial

Für viele Beschäftigte in der Industrie oder auch in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gehört die Nachtschicht zum beruflichen Alltag dazu. Vor allem Wechselschichten gelten als Belastung. Wie kann man sie meistern und gesund dabei bleiben?

Von Katja Sponholz

Es gibt Menschen, die nervt schon der Wechsel zwischen Sommer- und Winterzeit. Oder die leiden noch Wochen nach einem Urlaub unter der Zeitverschiebung. Das lässt erahnen, welche Folgen es haben kann, wenn Schichtarbeiter regelmäßig die Nacht zum Tag machen und dabei noch voll konzentriert arbeiten müssen. Oder die gar ständig einen Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtschicht haben. „Sicher ist: Viele Jahre im Schichtdienst zu arbeiten, erhö-

hen das Risiko, bestimmte gesundheitliche Auswirkungen zu bekommen“, sagt Professorin Dr. Elke Ochsmann, Leiterin des Instituts für Arbeitsmedizin und Public Health an der Saar-Uni. Die Folgen können Schlafstörungen aber auch Herz-, Kreislauf- und Magen-Darm-Erkrankungen sein. Auch Krebserkrankungen wurden schon diskutiert.

Ursache ist nicht nur, dass auf Dauer der erholsame Schlaf wegfällt, sondern auch, dass die innere Uhr aus dem Gleichgewicht gerät, man einen unregelmäßigen Tagesablauf gestalten muss, sich die Essgewohnheiten ändern und Aktivitäten wie Sport wegfallen. „Das kann dazu führen, dass man eine Glukosetoleranzstörung entwickelt, die weiterführend mit Diabetes in Zusammenhang gebracht werden kann, und man ein erhöhtes Herzinfarkt- oder Schlaganfall-Risiko bekommt“, sagt die

Arbeitsmedizinerin. Vor allem Nachtschichten hätten offenbar negative Effekte auf den Blutdruck und das Herz-Kreislaufsystem.

„Was man jedoch nicht vorhersehen kann, ist: Ob und wenn ja, wann es wen trifft. Das ist individuell schwer zu kalkulieren“, so die Expertin. Statistisch betreffen die gesundheitlichen Folgen etwa zehn Prozent der Schichtarbeiter. Die wechselnden Arbeitszeiten können nicht nur Körper und Psyche zu schaffen machen: „Es ist nicht allein die Physiologie, die leidet, sondern auch unser soziales Leben“, sagt Ochsmann. Viele Betroffene versuchten, auch tagsüber noch Zeit mit der Familie und Freunden zu verbringen. „Das führt dazu, dass man dann noch weniger schläft und sich so ein Teufelskreis entwickeln kann.“ Und sie warnt: „Durchgängig weniger als fünf Stunden zu

schlafen, ist auf Dauer zu wenig!" Die Medizinerin rät, ein Schlafstagebuch zu führen, um sich darüber bewusst zu werden, wann man wie lange schläft und wo die Probleme liegen, wenn man nicht ein- oder durchschlafen kann. Ihr Tipp: Bestimmte Rituale können helfen, sich relativ sicher zum Einschlafen zu bringen. Auf Alkohol und aktivierende Tätigkeiten sollte man vorher jedoch verzichten. „Besser ist es, sich selbst gezielt runterzufahren.“

Gerade Schichtarbeiter sollten auch Wert auf gesunde Ernährung legen – und vor dem Job vor allem leichte Gerichte wählen, die gut verdaulich sind. „Die Mahlzeiten sollten nicht sehr kohlenhydrat- bzw. zuckerhaltig sein und nicht noch einen höheren Insulin-Peak verursachen.“ Energy-Drinks, um sich wachzuhalten, seien aufgrund des meist hohen Anteils an Zucker eher abzulehnen. Nach einer Nachtschicht sei der Nachhauseweg oft problematisch: „Gerade dann ist die Wegeunfall-Gefahr sehr hoch, weil man einfach zu müde ist.“ Manche Betriebe hätten darauf bereits reagiert und würden so genannte Power-Nap-Räume anbieten, in denen die Mitarbeitenden vor dem Heimweg „ein erstes kleines Schläpfchen“ einlegen könnten, um etwas fitter für die Autofahrt zu sein. Aber auch der Weg zur Frühschicht sei unausgeschlafen gefährlich.

Nach Meinung der Expertin ist es wichtig, dass vorwärts rollierende Systeme angewendet werden, also beginnend mit

der Früh- über die Spät- bis zur Nachtschicht. „Das ist physiologisch einfacher, weil sich der Körper besser an das Tag-Nacht-Schema anpassen kann, sich der Rhythmus nach vorne verschiebt und nicht komplett konträr zu einem normalen Tag verläuft.“ Nach einer Nachtschicht sollte dann eine möglichst lange Pause erfolgen, „damit man Zeit hat, sich wirklich auszuschlafen und zu regenerieren.“ Ideal wären laut Ochsmann 48 Stunden. So etwas bekomme man meistens mit den Schicht-Plänen aber nicht hin.

Das weiß auch Andrej Kessler, AK-Referent für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation. „Wenn dann noch Kollegen urlaubs- oder krankheitsbedingt ausfallen, dann können die Ruhezeiten gar nicht mehr eingehalten werden. Und auch saisonbedingt werden die Arbeitsschutzvorschriften oft über den Haufen geworfen“, kritisiert er. Gerade dann oder auch, wenn die Schichten rückwärts rollieren und die Menschen einfach der Produktion untergeordnet würden, sei Wechselschicht „wirklich ein Teufelszeug“. Grundsätzlich ablehnen könnte man sie jedoch nicht. Lediglich für besonders schutzbedürftige Gruppen wie Schwerbehinderte können Ausnahmeregelungen getroffen werden. Schwangere und stillende Frauen dürften nach Mutterschutzgesetz nachts nicht eingesetzt werden, ebenso auch Jugendliche, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen.

Weniger Achtsamkeit, mehr Gefahren

ARBEITEN ANPASSEN

1 Laut Eurostat (Statistische Amt der Europäischen Union) arbeiteten 2023 rund 14,8 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland im Schichtdienst. Arbeitsschutz-Referent Andrej Kessler von der AK weist darauf hin, dass Unaufmerksamkeit und Unfallgefahr steigen und mehr Fehler auftreten, wenn Ruhezeiten nicht eingehalten werden können. Er appelliert an Betriebe, die Mitarbeiter vor allem auf Nachtschichten gut vorzubereiten und möglichst auch die Arbeiten anzupassen. „Man sollte genau hinschauen, ob es wirklich erforderlich ist, dass auch nachts die besonders großen Maschinen bedient werden oder die Mitarbeiter mit hoch gefährlichen Stoffen arbeiten müssen.“ **ks**

Flexible Planung möglich machen

WAHLMÖGLICHKEITEN

2 Damit Beschäftigte so wenig wie möglich belastet werden, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) unter anderem, dass Einsätze vorhersehbar sein müssen. „Denn die freien Abende und Wochenenden sind das A und O für die Vereinbarkeit von Schichtarbeit mit dem Privatleben.“ Auch müsse es Wahlmöglichkeiten für die Schichten geben, zudem seien variable Anfangs- und Endzeiten hilfreich. „Beschäftigte brauchen Flexibilität bei der Planung“, betont der DGB. „Tauschbörsen, Schichtdoodle, teamübergreifende Vertretungen, Gleitzeiten und und und ... geben die notwendige Flexibilität.“ Außerdem dürfe möglichst nie jemand aus dem „Frei“ geholt werden. **ks**



Foto: Adobe Stock / Sir_Oliver

Schichtdienst schadet der Gesundheit. Vor allem Arbeitgeber sind bei der Planung der Schichtarbeit gefragt, um diese so wenig belastend wie möglich zu gestalten.

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



Labrador-Rüde Quintus fühlt sich sichtlich wohl mit Tierphysiotherapeutin Yvonne Riefer, die selbst Halterin von insgesamt fünf Hunden ist.

„Hundeliebe allein reicht nicht aus“

PORTRÄT Yvonne Riefer ist Tierphysiotherapeutin

Von Katja Sponholz (Text und Foto)

Eigentlich ist Yvonne Riefer Wirtschaftsjuristin. Doch ihr Herz schlägt für ihren zweiten Beruf. Dann nämlich kümmert sie sich nicht um die Belange eines Hochschul-Dekanates, sondern setzt ihr besonderes Fingerspitzengefühl und anatomisches Fachwissen ein, damit es Hunden wieder gutgeht. Konkret: Damit sie weniger Schmerzen haben, sich besser bewegen und selbst nach einer Lähmung wieder laufen können. Denn die 38-Jährige ist Tierphysiotherapeutin. Seit fünf Jahren arbeitet sie im Therapie- und Ausbildungszentrum für Kleintierkrankengymnastik in Saarbrücken – mit elf Therapeuten eine der größten Praxen bundesweit.

Was Nicht-Tierbesitzern vermutlich etwas seltsam vorkommt, ist für viele Hunde-Besitzer heute längst selbstverständlich geworden: Dass nicht nur sie selbst zur Krankengymnastik gehen, wenn sie „Rücken“ oder Knieprobleme haben, sondern dass auch ihren Fellnasen geholfen werden kann, wenn Bewegungen schmerzen oder eingeschränkt sind. Mit manueller Therapie und Massage ebenso wie beim Unterwasser-Laufband oder dem Einsatz von Blutegeln oder Akupunktur. Der Patientenstamm reicht vom kleinen Chihuahua bis zur großen Dogge. Und auch die Gründe für die Behandlung sind vielfältig: Manche Vierbeiner kommen nach Operationen und Verletzungen wie Kreuzbandrissen oder Bandscheiben-OP, manche haben neurologische Erkrankungen, und viele – vor allem die Senioren – leiden unter Arthrose oder Hüftdysplasie. Oder aber, es handelt sich um so genannte Sporthunde, die präventiv Physio erhalten, um Überlastungsschäden zu vermeiden oder eine bessere Leistung zu erzielen.

Genau auf diesem Pfad kam Yvonne Riefer selbst zu diesem Beruf. Denn als Besitzerin von fünf Hunden, die Agility-Sport betreiben, wollte sie den eigenen Vierbeinern eigentlich ein bisschen Unterstützung bieten. Doch nach der eineinhalbjährigen Ausbildung, die sie berufsbegleitend bei der Tierphysio SaarPfalz absolvierte, entdeckte sie, welche besondere Freude diese Tätigkeit auch bei fremden Tieren bereitet. „Das Besondere an diesem Beruf ist wirklich, dass man den Hunden Linderung verschaffen kann, dass man selbst an der Arbeit als Therapeut wächst, neue Erkenntnisse umsetzen und den Tieren so gut es geht, wirklich ein besseres Leben ermöglichen kann“, sagt sie.

Im Laufe der Jahre entwickelte sich sowohl zu den Zwei- als auch Vierbeinern eine besondere Beziehung: Mit manchen Besitzern ist sie inzwischen befreundet, und mit vielen Hunden verbindet sie ein inniges Verhält-

Eine wichtige Voraussetzung für diesen Beruf ist, dass man sich auch in Gewebe einfühlen und Unterschiede feststellen kann.



nis. „Weil ich gewisse Gesten einfach schon nahezu blind verstehe und man einfach zusammenwächst.“ Doch um wirklich Erfolge erzielen zu können, braucht es mehr, als selbst „Hundemensch“ zu sein. „Hundeliebe allein reicht nicht aus“ sagt die 38-Jährige. Wichtig ist vor allem, die Theorie und das Wissen rund um Anatomie und Physiologie zu beherrschen. „Dafür muss man in der Ausbildung wirklich viel Zeit im Selbststudium aufwenden“, berichtet sie. Und schließlich benötigt man neben Kenntnissen von Skelett und Muskeln auch ein bestimmtes Maß an Fingerspitzengefühl. „Vieles kann man sicher auch erlernen, aber eine wichtige Voraussetzung für diesen Beruf ist, dass man sich auch in Gewebe einfühlen und Unterschiede feststellen kann.“ Ihr Wissen will sie künftig noch weiter ausbauen: Nach Fortbildungen zur Fitness- und manuellen Therapeutin möchte sie nun noch eine Ausbildung zur Tier-Osteopathin anschließen.

Viele besondere Erlebnisse bestärken sie schon jetzt darin, dass sie genau den richtigen „Zweitberuf“ gewählt hat. „Wenn Hunde mit gelähmten Hintergliedmaßen nach einigen Wochen Physio wirklich nochmal in die Bewegung kommen und normal am Alltag teilnehmen können – das ist etwas ganz Besonderes“, sagt sie. Und es gibt natürlich immer wieder auch die Situation, dass Hunde, die sie über Jahre betreut hat, sterben. „Das ist der traurige Teil der Arbeit“, sagt Yvonne Riefer. „Aber wenn man sie so lange bis zum Schluss begleiten kann, ist es auch mit tiefer Dankbarkeit verbunden.“

HINTERGRUND

- Die eineinhalb- bis zweijährige Ausbildung „Zertifizierte/r Tierphysiotherapeut/in“ kann man in Deutschland an verschiedenen Instituten, Akademien und Praxen in Vollzeit oder berufsbegleitend absolvieren. Die Berufsbezeichnung „Tierphysiotherapeut“ ist jedoch nicht geschützt.
- Voraussetzung ist meist ein Mindestalter von 18 Jahren und ein mittlerer Schulabschluss.
- Laut Internet-Karrierefürer „indeed“ liegt das monatliche Brutto-Durchschnittsgehalt bei etwa 2.432 Euro, „gehalt.de“ beziffert es auf 3.056 Euro.

ks

Klimaschutz, Klimaanpassung und Artenschutz verbinden

KLIMA-SERIE Die Kreisstadt Saarlouis hat bereits einige Pilotprojekte gestartet

Für die saarländischen Kommunen sind die Herausforderungen größer denn je: Um den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken, müssen sie vor Ort enorme Anstrengungen unternehmen – und sich zugleich wappnen für immer öfter auftretende Hitze- und Dürreperioden sowie Extremwetterereignisse. Wie setzen die fünf Kreisstädte und die Landeshauptstadt all das um? Für Teil 2 unserer Serie haben wir in Saarlouis nachgefragt.

Von Benjamin Rannenber

Saarlouis strebt an, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden. Das haben alle Stadtratsfraktionen vor 15 Jahren einstimmig beschlossen. Mit einem Klimaschutzkonzept soll das Ziel „Null-Emissions-Stadt“ erreicht werden, steht auf der Webseite der 37.000-Einwohner-Stadt. Dafür entwickelt der Klimaschutzmanager Horst Rupp stetig Maßnahmen. Zudem beschäftigt die Stadtverwaltung seit März die Klimaanpassungsmanagerin Anne Steuer. Sie soll bis Februar 2027 ein entsprechendes Konzept erarbeiten. Überhaupt hat sich Saarlouis ein weiteres ehrgeiziges Ziel gesetzt: Bis März nächsten Jahres soll eine kommunale Wärmeplanung für das gesamte Stadtgebiet stehen. Bis spätestens 2045 soll die „eigene Wärmeversorgung“ dekarbonisiert werden, also der Umstieg von fossilen Brennstoffen auf erneuerbare Energien geschafft werden, heißt es auf der Webseite der Europastadt. In puncto Klimaanpassung setzt Saarlouis verstärkt auf Entsigelungen und Maßnahmen zur Begrünung. Dadurch verfolgt man das Ziel, Klimaschutz, Klimaanpassung und den Schutz der Artenvielfalt miteinander zu kombinieren. Auf der Grundlage von Hitze- und Starkregen-Gefahrenkarten sowie einer Stadtklima-Analyse sollen unter anderem Maßnahmen zur Klimaanpassung geplant werden, schreibt die Euro-



Das Foto zeigt ein Haus in Saarlouis-Neuforweiler. Dort wurden im Rahmen des Hausbaum-Projekts zwei Platanen gepflanzt.

pastadt auf Anfrage. „Städte haben den moralischen und praktischen Auftrag, einen aktiven Beitrag zum Schutz von Natur, Umwelt, Klima und Mensch zu leisten. Dieses lokale Handeln entfaltet konkrete lokale, aber auch global positive Wirkungen. Ferner muss das Augenmerk in der Bundesrepublik viel stärker auf Klimaanpassung liegen. Veränderungen des Klimas ziehen konkrete Änderungen im Städtebau und der Freiflächengestaltung nach sich. Diese durchzuführen ist wesentlich für lebenswerte Städte“, sagt Oberbürgermeister Marc Speicher (CDU).

Hausbäume für Saarlouis

In den vergangenen Jahren hat die Saarlouiser Verwaltung eine Reihe von Pilotprojekten gestartet und umgesetzt. Der neue Betriebshof der Stadt heizt etwa klimafreundlich, indem er Grünschnitt in einer speziellen Anlage verbrennt. Andernorts wird Methangas aus der stillgelegten Restmülldeponie Lisdorfer Berg in Wärme umgewandelt und in mobile Wärmespeicher geleitet, um zwei nahe gelegene Grundschulen zu beheizen. Seit 2022 besteht das Projekt „Hausbäume für Saarlouis“ – offenbar mit Erfolg, denn andere Kommunen im Saarland haben das Konzept übernommen, sogar Kassel, Göttingen und der Berliner Bezirk Treptow-Köpenick,

heißt es dazu auf Anfrage. Die Stadtverwaltung organisiert, dass eine Baumschule kostenlos Laubbäume – meist im Vorgarten – pflanzt. Grundstückseigentümer verpflichten sich im Gegenzug zu Pflege und Erhalt selbiger.

Doch trotz aller Bemühungen um mehr Klimaschutz sieht die Stadtverwaltung viele Knackpunkte: Zum einen müsse ein Monitoring der CO₂-Emissionen innerhalb der Kommune vorgenommen werden, um zu sehen, ob die „gesetzten Klimaziele zur Treibhausgasminderung eingehalten werden oder ob in bestimmten Bereichen nachgesteuert werden muss“, so die Stadtverwaltung. Zudem stelle das Monitoring „einen verhältnismäßig großen Aufwand für die Kommune dar“. Weiter nannte die Stadtverwaltung den „knappen Zeithorizont“, um die Ziele zu erreichen und „Hemmnisse“, die infolge von Maßnahmen durch Nutzungs- und Flächenkonflikte auftauchen.

Aber klar sei, dass Klimaschutz und Klimaanpassung auch bedeute „Energie, CO₂-Emissionen und Kosten einzusparen, Schäden vorzubeugen und somit Folgekosten zu verhindern.“ Daher könne es sich Saarlouis nicht leisten, „keinen Klimaschutz und Anpassungsmaßnahmen an den Klimawandel umzusetzen“.

Benjamin Rannenber ist freier Journalist in Saarbrücken.

Mehr Infos:
[www.saarlouis.de/
rathaus/
stadtentwicklung/
klima/](http://www.saarlouis.de/rathaus/stadtentwicklung/klima/)

Immer mehr Politiker werden Opfer von Hass und Gewalt

AGGRESSION Das aufgeheizte politische Klima schadet der Demokratie

Sechs von zehn Politikern in Deutschland haben bereits Erfahrungen mit Aggression und Gewalt gemacht. Die Folgen dieser Verrohung sind schwerwiegend – für die unmittelbar Betroffenen, aber auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Von Alexander Stallmann

Es war der 1. Juli 2023. Patrick Ginsbach kann sich an diesen Tag noch gut erinnern. Damals verkündete der saarländische Grünen-Politiker via Facebook seinen länger gereiften Entschluss, sich aus der Kommunalpolitik zurückzuziehen. In seinem Beitrag prangerte er das zunehmend unsachliche, populistische und verrohte Klima in politischen Debatten an. Er schrieb zudem: „Und das färbt auf die Gesellschaft ab, spaltet sie mehr, als dass sie zusammengeführt wird.“

Ein besonders heftiges Symptom des aggressiven politischen Klimas und der gespaltenen Gesellschaft sind Attacken auf politische Mandatsträger. Sie reichen von Beleidigungen über Drohungen bis hin zu körperlicher Gewalt. Und sie sind keine Seltenheit. Aus einer Untersuchung des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN) geht hervor, dass sechs von zehn Politikerinnen und Politikern in Deutschland im Verlaufe ihres Engagements mindestens einmal Opfer von Aggression oder körperlicher Gewalt geworden sind. Wie die Landespolizeidirektion auf Anfrage mitteilt, nehmen die Angriffe auf Mandatsträger auch im Saarland deutlich zu. Im Jahr 2023 gab es hier 64 Attacken auf Parteirepräsentanten und -mitglieder. Im Jahr 2024 stieg die Fallzahl auf 109.

Auch Patrick Ginsbach, der vor seinem Rückzug unter anderem Kreisvorsitzender der Grünen Saarbrücken, Generalsekretär des Landesverbandes und Fraktionsvorsitzender der Grünen im Regionalverband war, erhielt Mails, in denen Gewaltandrohungen und

Dinge wie „Wir verfolgen dich!“ oder harte Beleidigungen zu lesen waren. Heute betont er, dass das aufgeheizte politische Klima nicht der alleinige Grund für seinen Rückzug im Jahr 2023 war, es habe jedoch stark dazu beigetragen. Eine Zäsur im politischen Umgang sei die Corona-Pandemie gewesen. „Mit Corona wurde es richtig schlimm. Es gab Fake-Profile in den sozialen Medien, aber auch Menschen, die mit ihren Klarnamen teils heftige Attacken führten“, sagt Ginsbach.

Kontroverse Themen werden eher gemieden

Kommunalpolitiker würden dabei leicht zum Ziel der Aggression. „In der Regel haben sie keinen Personenschutz und man weiß, wo sie wohnen. Natürlich erhält man keine Drohmails, wenn man sich für längere Öffnungszeiten des Schwimmbades einsetzt. Aber wenn es um Themen wie Flüchtlingsunterkünfte oder Windräder geht, sieht das schnell anders aus“, erklärt der 41-Jährige. Das führe bei manchen dazu, die eigene Position nicht mehr in aller Klarheit zu vertreten, weil man Angst hat, negativ aufzufallen. Diese Beobachtung bestätigt die Untersuchung des KFN. Demnach gaben 20 Prozent der Politiker mit Aggressions- oder Gewalterfahrung an, deshalb ihr politisches Engagement zurückgefahren zu haben. Etwa, in-

dem sie weniger aktiv im Wahlkampf waren oder kontroverse Themen gemieden haben. Die Untersuchung zeigt zudem, dass Mandatsträger mit Aggressions- und Gewalterfahrungen signifikant weniger Interesse oder Freude an ihren Tätigkeiten verspüren und häufiger Gefühle von Niedergeschlagenheit und Hoffnungslosigkeit haben. Betroffene haben zudem häufiger schon einmal darüber nachgedacht, sich ganz aus der Politik zurückzuziehen.

Die Angriffe haben aber nicht nur für die unmittelbar Betroffenen schwerwiegende Folgen. Sie gefährden auch die Demokratie. „Mit jeder Beleidigung und erst recht mit jeder Bedrohung, jedem physischen Angriff wächst das Risiko einer Lähmung demokratischer Institutionen. Das schwächt den demokratischen Prozess sowie den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt“, erklärt Christina Schildmann. Sie ist Leiterin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, die die Untersuchung des KFN gefördert hat. Patrick Ginsbach betont zudem die Wichtigkeit der Kommunalpolitik: „Mein Wunsch wäre es, dass sich das politische Klima wieder bessert. Betroffene brauchen schnelle Hilfe. Ein großes Interesse an Kommunalpolitik ist elementar wichtig. Sie ist am Lebensalltag der Menschen am dichtesten dran. Da kann man an ehesten für Demokratie überzeugen.“



Mit der Corona-Pandemie gab es eine zunehmende Polarisierung der Gesellschaft und des politischen Klimas. In vielen Fällen mündet die Aggression sogar in Gewalt.

„Es ist ein Überlebenskampf“

INTERVIEW Lars Desgranges erläutert die Situation der Stahlindustrie an der Saar



Lars Desgranges
(Foto: Pasquale D'Angelillo) ist seit 2019 der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Geschäftsstelle Völklingen.

Die saarländische Stahlindustrie hat bereits seit Jahren mit Schwierigkeiten zu kämpfen. Nun hat der US-amerikanische Präsident Donald Trump die Zölle auf Stahl drastisch erhöht und Acelor Mital hat mitgeteilt, den Umbau auf grünen Stahl zu stoppen. Was das für die Stahlindustrie hierzulande bedeutet und wie die Beschäftigten damit umgehen, erläutert Lars Desgranges im Interview. Die Fragen stellte Simone Hien.

Erst die Hiobsbotschaften aus dem Automobil-Sektor, dann verdoppelt Donald Trump die Zölle auf Stahl von 25 auf 50 Prozent: Wie schätzen Sie die Lage der saarländischen Stahl-Industrie derzeit ein?

Es ist in der Tat ein Überlebenskampf, nicht erst seit dem Zollschock durch die US-Regierung, sondern bereits seit vielen Monaten. Zum einen benötigen wir viele Gelder, um die Transformation der saarländischen Stahlindustrie zu schultern. Wir haben für eine staatliche Förderung gekämpft, die wir auch erhalten haben. Dies ist auch richtig so, denn wenn Europa den Green Deal bestreiten will, muss die Politik auch die Unternehmen unterstützen, die diesen Weg mitgehen wollen. Allerdings ist dies ein langer Weg, der auch Unsummen von Eigenkapital verschlingt. Und dieses Eigenkapital muss erwirtschaftet werden. Nun werden die neuen Zölle dazu führen, dass noch mehr Stahl aus Drittländern nach Europa umgeleitet wird und hier die Preise kaputt macht. Die Margen werden weiter sinken und

es wird immer schwieriger, das Geld zu verdienen, das man für die Zukunft einer CO₂-reduzierten Stahlerzeugung benötigt.

Wie geht es den Beschäftigten?

Natürlich bleiben die Sorgen um die Arbeitsplätze auch den Beschäftigten nicht in den Kleidern stecken. Die Diskussionen über die Zukunft der Stahlindustrie werden gerade an vielen Orten und bei vielen Gelegenheiten geführt. Das fängt in den Werkhallen an, geht über die Universitäten durch die Politik bis hin zum Thekenabend in der Dorfkneipe. Wir führen gerade die größte Operation aller Zeiten an der Stahlindustrie durch und es kommen stetig wachsende Herausforderungen hinzu. Dennoch gibt es eine tiefe Verbundenheit der Belegschaften zur Stahlindustrie und viele sind bereit, diese schwieriger werdenden Herausforderungen anzunehmen. Aufgeben, Nichtstun und das alleinige Feststellen von Schwierigkeiten kann nicht die Lösung sein.

Ist der grüne Stahl aus Ihrer Sicht noch immer Zukunftsgarant? Was muss vonseiten der Politik getan werden, um die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Stahls zu stärken?

Die Politik muss liefern, und das nachhaltig. Mit der Förderung zum Umbau auf eine grüne Stahlindustrie ist noch nichts gewonnen. Es müssen jetzt Leitmärkte für CO₂-reduzierten Stahl geschaffen werden. Es muss klar sein, dass jede Tonne „Grünstahl“, die in Deutschland produziert wird, auch verbraucht wer-

den muss. Erst dann dürfen Stähle mit stärkeren CO₂-Werten hinzugekauft werden. Nur so können wir diese gewaltigen Investitionen auch unter Finanzgesichtspunkten tragfähig machen. Zudem benötigen wir zuerst eine saarländische und spätestens Mitte der 2030er Jahre eine funktionierende und konkurrenzfähige europäische Wasserstoffwirtschaft. Diese muss aufgebaut und zu einem positiven Standortfaktor werden.

Die Beschäftigten von Saarstahl haben im April einem Transfertarifvertrag zugestimmt, mit dem sie auf viel verzichten, der aber dazu beitragen soll, das Unternehmen zu retten. Sie sagten damals, jetzt müsse der Konzernvorstand für dieses entgegengebrachte Vertrauen endlich liefern und das Ruder rumreißen. Tut er das aus Sicht der Beschäftigten?

Es ist richtig, dass sich 81,7 Prozent der IG Metall-Mitglieder für diesen Transfertarifvertrag ausgesprochen haben. Dies zeigt mir sowohl die Verbundenheit zum Unternehmen als auch die Solidarität untereinander. Die Abstimmung war geheim. Jeder und jede wusste, um welche große Dimension es bei dieser Entscheidung ging. Heute kann ich sagen, die Metallerrinnen und Metalller haben alles getan, damit der Saarstahlkonzern eine Zukunft hat. Jetzt muss der Vorstand in einem zugegeben schwierigen Marktumfeld liefern und zeigen, dass die gesetzten Ziele auch erreichbar sind. Ich werte diese Abstimmung als einen Vertrauensbeweis, dass Saarstahl einer der ersten Grünstahlspezialisten dieses Kontinents werden kann. Wir können heute bereits die grüne Schiene herstellen. Diese Eigenschaft werden wir ab 2028 auch in anderen Produktgruppen aufbauen. Die Politik, aber auch der Vorstand, haben jetzt die Aufgabe dafür zu sorgen, dass der Green Deal auch in der Praxis funktioniert. Für den Transfertarifvertrag sollten die Saarstahl-Vorstände in besseren Zeiten auch wieder etwas zurückgeben. Als IG Metall, gemeinsam mit unseren Betriebsräten, werden wir sie daran erinnern.



Grüner Stahl wird mit grünem Wasserstoff hergestellt, der wiederum mithilfe erneuerbarer Energien erzeugt wird.

Gedenktafel erinnert an rassistischen Anschlag

FALL YEBOAH Ziviles Engagement seit über 30 Jahren

Am 19. September 1991 wurde Samuel Yeboah, ein aus Ghana stammender Flüchtling, durch einen rassistischen Brandanschlag in Saarlouis-Fraulautern ermordet. Anlässlich des 10. Jahrestages dieser schrecklichen Tat entstand eine Sandsteintafel zum Gedenken, die am 19. September 2001 am Rathaus angebracht worden war, jedoch kurze Zeit später von der Verwaltung wieder entfernt wurde. Nun hat die Aktion 3. Welt Saar diese Tafel auf Wunsch des neuen Oberbürgermeisters Marc Speicher als Dauerleihgabe an die Stadt Saarlouis übergeben. Sie wird dauerhaft im Foyer des Rathauses ausgestellt.

„Über 30 Jahre lang hielten die Aktion 3. Welt Saar, Saarländischer Flüchtlingsrat und Antifa Saar sowie Menschen aus ihrem Umfeld die Erinnerung wach, nannten Rassismus Rassismus und Mord Mord und sie haben auch jüngeren Menschen vermittelt, was damals geschehen war“, sagt Roland Röder, Geschäftsführer der Aktion 3. Welt Saar. Diese Arbeit habe wesentlich dazu beigetragen, dass sich 2019 eine Zeugin bei der Polizei meldete, die über ein öffentliches Erinnern an Samuel Yeboah auf die Tat stieß und sich dabei einer Begegnung besann, die da bereits einige Zeit zurücklag. Es folgten zwei Prozesse vor dem



Steinmetz Thorsten Wagner, Roland Röder von der Aktion 3. Welt Saar und der Saarlouiser Oberbürgermeister Marc Speicher (v.l.).

Oberlandesgericht in Koblenz, von denen einer in einer Verurteilung und einer in einem Freispruch aus Mangel an Beweisen mündete. „Richter und Polizei ermittelten professionell und seriös, drehten jeden Stein zweimal um. Es gab auch jemanden, der aus der Szene ausgestiegen ist, der Zahlen, Daten, Fakten lieferte, obwohl es für ihn selbst auch ein Risiko bedeutet“, erklärt Röder. Es sei eine der zentralen Leistungen des Prozesses gewesen, dass öffentlich wurde, was die Zeugen gesagt haben. Es habe zudem strukturelle Veränderungen gegeben. „Es wurde ein Untersuchungsausschuss einberufen, ein Opfer-Entschädigungsfonds eingerichtet und die Stelle eines Antirassismus-Beauftragten geschaffen“, sagt Röder.

red

Zeichen gegen Sexismus

GLEICHSTELLUNG Landesregierung tritt Bündnis bei

Die saarländische Landesregierung ist dem bundesweiten Aktionsbündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ beigetreten. Wie das Ministerium für Arbeit, Frauen, Soziales und Gesundheit mitteilt, positioniert sich das Saarland damit als erstes Flächenland geschlossen gegen sexistische Strukturen und für eine Kultur der Gleichberechtigung und des res-

pektvollen Miteinanders. Neben Bremen ist es das zweite Bundesland, das sich als gesamte Landesregierung dem Bündnis anschließt. Im Fokus stehen die Handlungsfelder Arbeitsplatz, öffentlicher Raum sowie Kultur und Medien. Ziel ist es, sexistische Verhaltensweisen zu erkennen, zu benennen und ihnen konsequent entgegenzutreten.

red

Beschäftigte protestieren gegen Stellenstreichungen

WIRECO-CASAR

Die Beschäftigten des Drahtseilwerks Wireco-Casar in Limbach haben bei einer Betriebsversammlung im Juni mit über 180 Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsführung symbolisch die rote Karte gezeigt – als Protest gegen die geplanten massiven Stellenstreichungen und die Verweigerung eines fairen Dialogs. Bereits Ende April hatte der Konzern angekündigt, rund 40 Prozent der Belegschaft – knapp 120 Arbeitsplätze – abzubauen. Seitdem arbeitet der Betriebsrat intensiv mit wirtschaftlichen und juristischen Beratern daran, die Hintergründe und Auswirkungen der Maßnahmen zu analysieren, um in Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan einzutreten. Doch statt auf Kooperation setzt die Geschäftsführung auf Konfrontation: Sie versucht, den Prozess im Eiltempo durchzudrücken – ohne ernsthafte Gespräche mit der Arbeitnehmervertretung oder der IG Metall. Für die Beschäftigten ist das eine klare Kampfansage. „Keine faire Verhandlung. Kein Sozialpartnerdialog. Mitbestimmung des BR oder gar Gespräche mit der IG Metall stören sie nur.“ empört sich Salvatore Vicari, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Homburg-Saarpfalz. „Wir stehen immer bereit, wenn es darum geht, gemeinsam Lösungen zu finden, um Standorte und Arbeitsplätze zu sichern. Doch diese Geschäftsführung hat offenbar keinerlei Interesse an einem fairen Miteinander. Hier geht es nur um knallharten Personalabbau – vorbereitet hinter verschlossenen Türen.“ Auch der Betriebsrat zeigt klare Kante: „Unsere Belegschaft hat heute ein starkes Zeichen gesetzt“, erklärt Joaquin Moreno de la Cruz, Betriebsratsvorsitzender bei Wireco-Casar und Mitglied des IG Metall-Ortsvorstands. „Wir sind gesprächsbereit – aber wer nur den Rotstift kennt, muss mit Widerstand rechnen!“

Die IG Metall Homburg-Saarpfalz kündigt an, den Druck weiter zu erhöhen, für den Erhalt der Arbeitsplätze, für soziale Verantwortung und für eine faire Zukunft am Standort Limbach.

red



Beschäftigten des Drahtseilwerks Wireco-Casar zeigen der Geschäftsführung symbolisch die rote Karte.

Der Rechtsschutzsaal wird fit für die Zukunft gemacht

MODERNISIERUNG Noch bis Jahresende wird am und im Gebäude gearbeitet



In der Reihe „Rechtsschutzsaal auf Tour“ gastiert am 31. August um 17 Uhr das Latin-Jazz-Trio Fito Morales im Rathaus Friedrichsthal. Eintritt frei, Anmeldung unter: info@rechtsschutzsaal.de. Weitere Infos zum Rechtsschutzsaal, dem Umbau und den Veranstaltungen: www.rechtsschutzsaal.de

Der Rechtsschutzsaal Bildstock wird umfassend saniert. Bei einem Besuch der Baustelle haben unter anderem die Architekten die Maßnahme erläutert.

Von Silvia Buss

Seit dem Frühjahr ist der Rechtsschutzsaal in Friedrichsthal-Bildstock eingerüstet und unter weiß-roten Bauplanen versteckt – und wird das auch noch einige Monate lang bleiben. Denn das 1891 bis 1892 errichtete erste Gewerkschaftshaus Deutschlands wird derzeit mithilfe von Förderung durch Bund (1,1 Millionen Euro) und Land (540.000 Euro) in einer umfangreichen Baumaßnahme für die Zukunft „fit gemacht“. Als einziges Bauprojekt im Saarland wurde es 2020 in das Investitionsprogramm des Bundes „Nationale Projekte des Städtebaus“ aufgenommen. „Wir stehen da in einer Reihe mit Projekten wie Tempelhof, der Loreley und der Sayner Hütte in Koblenz“, erklärt Astrid Wagner, Fachbereichsleiterin Bauen und Umwelt bei der Gemeinde Friedrichsthal, bei einer Führung durch die Baustelle. Insgesamt gehe es um eine „Aufwertung“ dieses Kulturdenkmals von

nationaler Bedeutung. So soll etwa die gesamte Außenhülle aufgewertet werden.

Schon abgeschlossen sind die Arbeiten am Dach. Das war teilweise undicht und wurde denkmalgerecht mit hellroten Doppelmuldenfalz-Dachziegeln neu eingedeckt. Nun sollen die Arbeiten an der Fassade folgen. Die Bergleute, die sich 1891 ihren Rechtsschutzsaal selbst bauten, mussten damals alle pro Kopf eine Mark und zwei Backsteine stiften. Bei Ausbesserungsarbeiten im 20. Jahrhundert wurden dann defekte Backsteine durch moderne Klinker

Verbesserung der Barrierefreiheit

ersetzt. Die werde man jetzt wieder gegen Backsteine austauschen, um ein einheitliches Erscheinungsbild zu erreichen, erklären die ausführenden Architekten Claudia Schaus-Hoffmann und Sven Attila Varszegi von Schaus Decker Architekten Sulzbach. Auch neue, breitere Eingangstüren wird das Gebäude erhalten. Im Originalzustand hatte der Bau, wie die Architekten anhand alter Postkarten zeigen, Rundbogenfenster und -türen, die oben fast bis zur

Dachtraufe reichten. Auch innen sah alles anders aus: Das Haus bestand aus einem einzigen großen Raum, dem Versammlungsraum.

1892 sprachen sich hier in zwei Versammlungen 4.000 Bergleute für den großen Bergbaustreik aus. Doch der ungleiche Machtkampf mit der Obrigkeit führte nicht nur zum Scheitern des Streiks, auch zum Konkurs des Vereins. „Nach nur einem Jahr wurde das Haus ironischerweise genau vom großen Gegner der Arbeiterbewegung, nämlich dem Staats-Bergbau übernommen, und der hat mit einzelnen Umbaumaßnahmen begonnen, die man gar nicht mehr alle nachvollziehen kann“, sagt der Historiker und Leiter des AK-Dokumentationszentrums Dr. Frank Hirsch. Heute besteht das Haus innen aus zahlreichen Räumen verschiedenster Funktionen von Büros bis hin zu vier Veranstaltungsräumen – und das soll auch so bleiben. Ein Förderziel des Bundesprogramms war allerdings die Verbesserung der Barrierefreiheit. Was das bedeutet, erläutert Architekt Varszegi. Außen entstehe eine neue Rampe zum Haupteingang, innen wurde ein Teil der Decke entfernt, um den Einbau eines Aufzugs zu erlauben. Quasi im ganzen Haus musste beim Renovieren zugleich in Sachen Brandschutz nachgerüstet werden. Das war laut den Fachleuten aufwendig und teuer. Da die Inflation während der Planungs- und Bauphase die Kosten sowieso schon hochtrieb, mussten einige Vorhaben vorerst aufgegeben und in einen Bauabschnitt zwei verschoben werden, für den die Stiftung Rechtsschutzsaal noch Geldgeber finden muss. Bis zum Jahresende sollen die Renovierungsarbeiten fertig sein. Im nächsten Jahr wird auch der Außenbereich aufgewertet sein. Dann gibt es hier wieder „Musik unter Kastanien“, freut sich Christina Tsiakiris, kulturpolitische Leiterin in der Stiftung Rechtsschutzsaal.



Frank Hirsch (v.l.), Astrid Wagner (zeigt auf einen der Klinker, die ausgetauscht werden), Christina Tsiakiris, Architektin Claudia Schaus-Hoffmann, Abdallah Chaabo vom Fachbereich Bauen und Umwelt und Architekt Sven Attila Varszegi vor dem Rechtsschutzsaal.

Silvia Buss ist freie Journalistin in Saarbrücken.

Neue Spielzeit mit neuem Generalintendanten

STAATSTHEATER Publikum darf sich auf Klassiker und Zeitgenössisches freuen

Fans des zeitgenössischen Schauspiels können in der Spielzeit 2025/2026 aus dem Vollen schöpfen. In Sachen Oper darf man sich unter anderem auf Klassiker wie Tosca oder die Zauberflöte freuen. Außerdem wird es ab der neuen Spielzeit Puppen- und Figurentheater am Staatstheater geben.

Von Silvia Buss

Er möchte ein Theater machen, in dem man sich aktiv mit der Gegenwart auseinandersetzt und gemeinsam über gesellschaftliche Herausforderungen und Perspektiven nachdenkt. Das schreibt der neue Intendant des Saarländischen Staatstheaters (SST) Michael Schulz in seinen Grußworten ans Publikum im neuen Spielplanheft. Von seiner öffentlichen Vertragsunterzeichnung weiß man, dass er sich schon länger wünschte, endlich einmal ein Haus mit Schauspielsparte zu leiten. Im Staatstheater krempelt der Neue nun tatkräftig einiges um. Während die von Bodo Busse verwöhnten Operfans, gerade auch die mit Lust auf Neues, auf Schmalkost gesetzt werden, können Fans eines zeitgenössischen, gesellschaftlich relevanten Schauspiels bei Schulz aus dem Vollen schöpfen. Allein fünf Uraufführungen (UA) stehen in dieser Sparte an. Gleich zu Saisonbeginn lernt man so Ulf Schmidt, den neuen Hausregisseur und Chefdramaturgen kennen, der in seinem Auftragswerk „Käsch und Naziss“ (UA) in der Regie von Volker Lösch von der „Erstürmung des Reichspalasts von Diesland“ und der Zerstörung der Demokratie erzählt. Star-Regisseur und Autor Armin Petras will in „Napoleon“ (UA) der bis heute ungebrochenen Faszination für den Feldherrn auf die Spur kommen. Schauspielchef Christoph Mehler knüpft sich Shakespeares Richard III. als Urbild eines Tyrannen vor. Gespannt sein darf man, was Mehler aus der allgemein vielgespielten



Laura Bećeić und Max Dollinger sind Papagena und Papageno.

„Dreigroschenoper“ an neuem Thrill herausholt. Mit Sarah Kane („Gier“) und Elfriede Jelinek („Sonne“) bringt er auch zwei große Dramatikerinnen auf die Bühne. Ulf Schmidt widmet sich in „Schuld und Schein“ dem Geldsystem. Im Gastspiel „Geld ist Klasse“ steht mit Marlene Engelhorn unter anderem sogar eine reale Millionenerbin auf der Bühne, die stärker besteuert werden will.

Schulz will das Theater außerdem noch viel partizipativer machen als bisher. So sucht man

Puppen- und Figurentheater

etwa „Flinta-Personen zwischen 21 und 99“ oder auch „Saarbrücker Latinos und Latinas“, die sich mit ihren Ideen und Perspektiven in Profi-Inszenierungen einbringen können. Neben den schon bestehenden Laien-Angeboten wird es unter dem Schlagwort „Offene Bühne“ jede Menge neuer Formate wie Schreibwerkstätten für Menschen ab 16 Jahren oder Theaterscouts geben. Neu ist auch die aus Gelsenkirchen mitgebrachte Sparte Puppen- und Figurentheater für die junge Generation, aber auch für Erwachsene wie „Leonce und Lena“ mit Musik von Grönemeyer in der Alten Feuerwache. Damit macht Schulz dem Kleinen Theater im Rathaus ernsthaft Konkurrenz.

Doch nun zum Musiktheater: Nach Dagmar Schlingmanns Version im Jahr 2013 gibt es nun schon wieder eine neue „Tosca“, dazu die Wiederaufnahme der hervorragenden „Zauberflöte“ und die „Götterdämmerung“ steht an. Schulz selbst inszeniert die eher anspruchsvolle Poulenc-Oper der „Karmeliterinnen-Dialoge“, setzt darüber hinaus auf viel Zugängliches zu gesellschaftspolitischen Themen. Zwischen Charleston, Slowfox, Walzer und Csárdás-Melodie bewegt sich die Kálmán-Operette „Die Herzogin von Chigaco“, deren Titelheldin aus den USA sich in Europa aus purer Laune eine Thronfolge kauft. Ungeahnte neue Aktualität, nicht nur in den USA, hat das Queer-Musical „La Cage aux Folles“ aus den 1980ern wieder erlangt. Und dreht es sich in „Das Leben des Brian“, das hier nun als „komisches Oratorium“ unter dem Titel „Not the Messiah“ gespielt wird, nicht um das immer heikle Thema Religion? Kreislers „Heute Abend: Lola Blau“ und ein Abend mit Chansons von Piaf und Barbara deutet an, dass Schulz die Sparte 4 deutlich zähmen will: Weniger Schräges, kein Trash mehr, dafür kleine Formate für alle und Partizipatives. Wie die Neuerungen angenommen werden, wird man sehen. Sicher ist aber: Langweilig wird es im Staatstheater nicht. (Tanz und Konzerte im nächsten Heft)

Der Kartenvorverkauf öffnet wieder am 20. August.
www.staatstheater.saarland

REINGEHÖRT

Coverversionen
unter der Lupe

„Interpretationssache – Der Musikpodcast“ kann man auf allen Podcast-Plattformen hören.

Von Silvia Buss

Wann ist ein Hit ein Evergreen? Wenn man ihn auch nach Jahren noch spielt und wiedererkennt. Und wenn viele Sänger und Bands ihn auf ihre eigene Weise nachspielen wollen. Genau dieses Phänomen greift Roland Kunz in seinem SR-Musikpodcast „Interpretationssache“ auf. Jede Woche stellt der beliebte Musikjournalist ein Musikstück und seine Varianten oder Coverversionen näher vor. Ob „Volare“ oder „Dust in the Wind“, Kunz nimmt uns mit in die Situation ihrer Schöpfung. Wir meinen geradezu live dabei zu sein, wenn „Volare“-Texter Franco Migliacci betrunken am Klavier sitzt und nach einem knackigen Refrain-Wort sucht. Auch Klassik-Musikstücke stellt Kunz vor, das Spektrum reicht von der Mozart-Oper bis zur Film-Musik von Steven Spielbergs „Schindlers Liste“. Anschließend spielt Kunz mehrere Neu-Interpretationen ab und macht auf die Feinheiten der Unterschiede aufmerksam. Was Kunz auszeichnet ist, dass er weder den „Klassik-Klugscheißer“ gibt (um einen anderen Podcast zu zitieren), noch sonstwie mit Fachsprache angibt oder gar böse ablästert. Kunz erzählt mehr als zu erklären und das in einer gewählten, bildreichen Sprache. Deshalb dürfte „Interpretationssache“ gerade auch bei nicht mehr ganz jungen Menschen gut ankommen. Geplant hatte Kunz zwölf Folgen und ist jetzt schon bei rund 60.

Auch Jan Ullrich und Rick Zabel waren dabei

TROFEO Bildband zum hiesigen Radsportrennen

Gerade haben die Nachwuchsfahrer auf ihren Rennrädern zum 37. Mal rund um Gersheim bei der Trofeo Wertungspunkte für den Nationencup gesammelt. Ein neuer Bildband gibt Einblicke in die Tour-Geschichte und zeigt die vielen (un)bekannten Fahrer.

Trofeo? Das ist doch diese Radsportveranstaltung für Nachwuchsfahrer mit Ziel in Gersheim. Ja genau! Seit 1988 gehen bis zu 140 Junioren an vier Tagen im Juni auf die Jagd um Wertungspunkte und unterschiedliche Siegertrikots. Die 37. Ausgabe hat gerade stattgefunden und passend dazu ist das deutsch-französische Buch „Faszination Trofeo“ erschienen. Auf 250 Seiten liefern Ronald Westheide (Fotos), Wolfgang Degott (Texte) und andere Autoren spannende Einblicke in das im internationalen Nachwuchsradsport weltweit anerkannte Rennen im Saarpfalz-Kreis und angrenzenden Regionen. Trofeo-Fotograf Westheide und Autor Degott haben sich die Mühe gemacht, im Kapitel „Trofeo-Fahrer: Leistungen und Persönlichkeiten“ in einer Fleißarbeit die Namen ausgewählter Teilnehmer und deren Erfolge aufzulisten. Viele einstige Trofeo-Fahrer nahmen später an den großen Rundfahrten und Radklassikern teil, sie holten sich EM- bzw. WM-Titel in den ver-

schiedenen Altersklassen. Mit Gerald Ciolek, John Gegenkolb, André Greipel, Danilo Hondo, Jörg Jaksche, Jan Ullrich und Rick Zabel seien nur einige deutsche Namen von späteren bekannten Spitzenfahrern genannt.

Der Bildband berichtet nicht nur über Teams und Radsportler, sondern auch über die vielen Helferinnen und Helfer am Rande der Strecke.

Fotograf Westheide sprach bei der Präsentation über die Tücken der Radsportfotografie und die Herausforderungen vor Ort: „Der richtige Standort ist entscheidend!“ Am Ende galt es, für das Buchprojekt aus 20.000 Fotos 200 auszuwählen. Der Bildband ist Chronik und Lexikon zugleich, eine Hommage an die Trofeo. Er zeigt viele Facetten des Rennens, das heute den Titel „LVM Saarland Trofeo“ trägt. Ohne Sponsoren geht auch im Radsport nichts. Und 2026 geht es natürlich weiter. **pj**

Wolfgang Degott, Ronald Westheide: *Faszination Trofeo. Vom kleinen Tagesrennen zur Nationencup-Etappentour - De la petite course d'un jour au tour par étapes de la Coupe des Nations*, Conte-Verlag, St. Ingbert 2025, 256 Seiten, 24 Euro.



Gewonnen! Szene einer Trofeo-Zieleinfahrt im Jahr 2022.

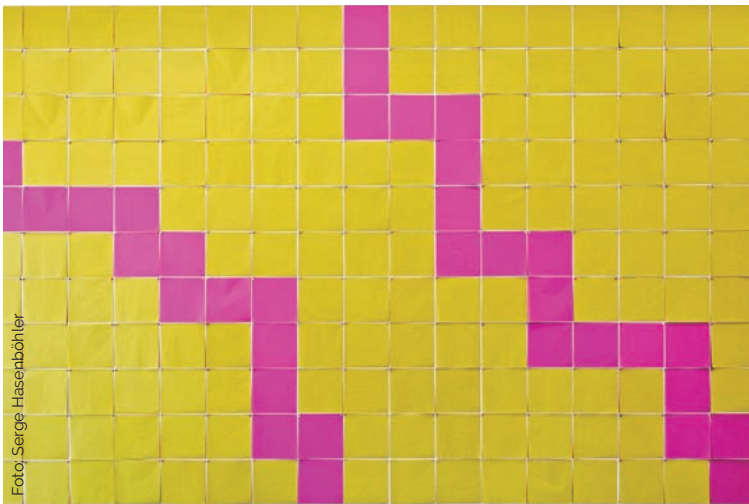


Foto: Serge Haseböhler

„Feldern (Farben)“, 2015, Kunsthaus Baselland

Die Teile und das Ganze

AUSSTELLUNG Katharina Hinsberg in Neunkirchen

Seit 2011 ist Katharina Hinsberg Professorin für Konzeptuelle Malerei an der Hochschule der Bildende Künste (HBK) Saar. Jetzt widmet die Städtische Galerie Neunkirchen der Künstlerin eine Einzelausstellung. In Zentrum der Schau mit dem Titel „Die Teile und das Ganze“ steht eine begehbare Farbraumskulptur aus der Serie „Feldern“, die Hinsberg eigens für Neunkirchen neu konzipiert hat. Sie besteht aus mehreren rund vier Meter hohen Stellwänden, an die sie viele Schichten kleine quadratischer Seidenpapiere verschiedener Farben angebracht hat. Jeder noch so kleine Luftzug

verbiegt die Seidenpapiere. Jede Woche werden zudem Papiere nach einem bestimmten Schema entfernt, sodass neue Farbkombinationen entstehen. Im Obergeschoss sind zudem fragile Zeichnungen und Papierarbeiten zu sehen, die ebenfalls eine dritte Dimension haben. Mit dieser Schau verabschiedet sich die langjährige Leiterin der Städtischen Galerie Neunkirchen und des neuen Keramikmuseums, Nicole Nix-Hauck, in den Ruhestand und übergibt den Stab an Liane Wilhelmus. **sb**

www.staedtische-galerie-neunkirchen.de

Überblick über die gesamte Kunstszene

SAARBRÜCKEN Tage der bildenden Kunst

An den Saarbrücker „Tagen der bildenden Kunst“ am Samstag und Sonntag, 27. und 28. September, öffnen wieder um die 100 Künstlerinnen und Künstler in allen Stadtteilen der Landeshauptstadt ihre Ateliers für Besucher. Schon lange lassen es sich auch die Galerien und Museen der Stadt nicht nehmen, sich zu beteiligen. Dieses besondere Wochenende bietet nicht nur einen guten Überblick über die gesamte Kunstszene,

sondern auch die Gelegenheit, mit den Kunstschaffenden ins Gespräch zu kommen und Fragen zu stellen. Nicht zuletzt ist es für die Künstler und Künstlerinnen wichtig, ihre Arbeiten an diesem Wochenende auch verkaufen zu können. Die Broschüre mit den teilnehmenden Kunstschaffenden und Ausstellungshäusern kann man auf der Seite der Landeshauptstadt downloaden: www.saarbruecken.de/kunstraum **sb**

Zur Erinnerung an die Verfolgung queeren Lebens

GEDENKORT IN SAARBRÜCKEN

Die Landeshauptstadt wird in den nächsten rund 15 Monaten in der Fußstraße, im Bereich der Fußgängerzone St. Johanner Markt, einen „Gedenkort zur Erinnerung an die Verfolgung queeren Lebens“ schaffen. „Saarbrückens goldener Kitt“ heißt die künstlerische Arbeit der Münchner Landschaftsarchitektin Julia Treichel, die sich mit ihrem Entwurf in einem offenen Wettbewerb unter 80 Einreichungen aus der ganzen Bundesrepublik durchsetzte.

Der neue Gedenkort erinnert nicht nur an die Verfolgung und Ermordung der Homosexuellen unter den Nazis im Saarland ab 1935. Denn die strafrechtliche Verfolgung und Diskriminierung ging nach dem Krieg noch lange weiter. Erst 1994 wurde der Paragraph 175 gestrichen, erst 2017 alle wegen Homosexualität ergangenen Gerichtsurteile aufgehoben. Der Gedenkort Fußstraße soll, so Treichel, „zugleich eine Reflexion über weiterhin bestehende Diskriminierungen von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten anregen“.

Treichel will dafür im Straßenpflaster durch Entnahme einzelner Steine einen etwa fünf Meter langen Riss erzeugen, der für den Schmerz der wegen ihres Andersseins Diskriminierten und Verfolgten steht. Der Aufbruch des Pflasters soll aber auch die Möglichkeit zur Veränderung der bestehenden Strukturen andeuten. Nach dem Vorbild der Japaner, zerbrochene Keramik wertschätzend durch Goldkitt zu reparieren, soll der Riss im Pflaster durch edle goldschimmernde und spiegelnde Materialien wie Messing „repariert“ werden. Integrierte QR-Codes führen künftig weiter zu den Ergebnissen einer Studie zur Homosexuellenbewegung. Farbige Bepflanzung und Bänke sollen zum Verweilen einladen. **sb**



Die Visualisierung zeigt, wie das fertige Mahnmahl aussehen soll.

4 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ

Wie wirkt sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf das Arbeitsverhältnis aus? AK-Juristin Samia Wenzl hat Fragen zu diesem Thema im Rahmen einer Telefonaktion der Saarbrücker Zeitung beantwortet. Im Folgenden gibt es eine Zusammenfassung der wichtigsten Fragen und Antworten.

1 **Schützt das AGG die Beschäftigten vor jeglicher Benachteiligung?**

Nein. Das AGG erfasst nur Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das heißt nicht, dass eine Benachteiligung aus anderen Gründen, zum Beispiel wegen der sozialen Herkunft hingenommen werden muss. Sie fällt aber nicht unter den Schutzmantel des AGG.

2 **Welche Formen von Diskriminierung werden erfasst?**

Außer vor Belästigungen und unmittelbaren Benachteiligungen schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch vor mittelbaren Diskriminierungen. Sie liegen vor, wenn auf den ersten Blick neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen bestimmten Personenkreis benachteiligen können, ohne dass dieser ausdrücklich benannt ist. Beispielsweise werden Frauen durch Tarifverträge, die Teilzeitbeschäftigten einen Überstundenzuschlag nur bei Überschreiten der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zubilligen, unrechtmäßig mittelbar benachteiligt, wenn innerhalb der Gruppe der Teilzeitkräfte deutlich mehr Frauen als Männer vertreten sind, so kürzlich das Bundesarbeitsgericht.



Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen, unter anderem wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, zu verhindern oder zu beseitigen.

3 **In welchen Fällen erlaubt das AGG ausnahmsweise Ungleichbehandlungen?**

Ausnahmen regelt das AGG insbesondere für folgende Fälle:

- Bestehende Nachteile können nur durch eine unterschiedliche Behandlung ausgeglichen werden. Beispiel: Frauenförderpläne zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufen.
- Eine unterschiedliche Behandlung ist wegen der Art der beruflichen Anforderung notwendig. Beispiel: Ausschluss von Sehbehinderten, wenn eine Mindeststärke unerlässlich ist wie zum Beispiel bei Lkw-Fahrern.
- Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung kann im Zusammenhang mit dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften zulässig sein. Allerdings sind Vorgaben wie zum Beispiel eine bestimmte Religionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung oder die Einhaltung besonderer Loyalitätspflichten, die die Privatsphäre der Beschäftigten betreffen, nur zulässig, wenn die konkrete berufliche Position dies rechtfertigt.
- Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Beispiel: tarifliche

Altersgrenzen-Regelungen zur Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur im Unternehmen.

4 **Wie können sich Betroffene gegen eine Ungleichbehandlung wehren?**

Fühlen sich Beschäftigte aus einem AGG-relevanten Grund benachteiligt, können sie sich bei den jeweils zuständigen Stellen des Betriebes beschweren. Insbesondere in größeren Unternehmen existieren oft eigens hierfür eingerichtete Beschwerdestellen. Beschwerden muss der Arbeitgeber nachgehen und den Beschwerdeführern das Ergebnis der Prüfung mitteilen. Darüber hinaus haben Beschäftigte im Falle von Belästigungen im Sinne des AGG das Recht, ihre Arbeit ohne Lohnverlust einzustellen, wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich ist und der Arbeitgeber keine oder keine geeignete Maßnahme zur Unterbindung ergreift. Vor diesem Schritt sollten sich Betroffene unbedingt dazu beraten lassen, ob alle Voraussetzungen tatsächlich erfüllt sind. Außerdem kann Beschäftigten ein beim Arbeitsgericht einklagbarer Anspruch auf Entschädigung oder auf Schadensersatz zustehen, wenn der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des AGG verstößt und er diese Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Vertragsänderung vom Arbeitgeber – was Beschäftigte wissen müssen

KEINE FORMSACHE Eine Unterschrift sollte niemals leichtfertig erfolgen

„Bitte unterschreiben Sie das zur Kenntnisnahme“ oder „Wir müssen unsere Arbeitsverträge vereinheitlichen, daher müssten Sie dies unterschreiben“: Viele Beschäftigte erhalten vom Arbeitgeber Vertragsänderungen, die auf den ersten Blick harmlos wirken. Doch jede Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags kann weitreichende rechtliche Folgen haben. In diesem Beitrag erklärt AK-Jurist Uli Meisinger, welche Rechte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, wann Vorsicht geboten ist und weshalb man nie ohne Prüfung unterschreiben sollte.

Vertragsänderungen nur bei Übereinkunft

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft. Änderungen, etwa zum Umfang der Arbeitszeit oder zum Lohn, bedürfen grundsätzlich der Zustimmung beider Seiten. Der Arbeitgeber kann solche Bedingungen nicht einfach einseitig ändern, es sei denn, der bestehende Vertrag enthält zulässige Regelungen hierzu. Typische Änderungsversuche betreffen in der Praxis beispielsweise Anpassungen des Umfangs von Arbeitszeiten, Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden, die Anpassung von Ausschlussfristen, die Einschränkung bisher gewährter Geldzahlungen oder Anpassung von Urlaubsregelungen.

Drei mögliche Varianten

Im Beratungsalltag begegnet man häufig drei Varianten, wie der Arbeitgeber Vertragsänderungen durchzusetzen versucht. Die erste ist die einvernehmliche Änderung. In diesem Fall bittet der Arbeitgeber um Unterschrift unter ein geändertes Vertragswerk oder auf einem einzelnen Blatt Papier. Beschäftigte müssen dem nicht zustimmen. Auch dann nicht, wenn der Ton freundlich ist oder subtiler Druck ausgeübt wird. Eine Unterschrift bedeutet eine freiwillige Vertragsänderung

und sollte niemals leichtfertig erfolgen.

Die zweite Variante ist die sogenannte Änderungskündigung. Sie kommt dann zum Einsatz, wenn der Arbeitgeber keine andere Möglichkeit sieht, seine Mitarbeitenden von einer Vertragsänderung zu überzeugen. Dabei kündigt er den bestehenden Arbeitsvertrag und bietet gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann prinzipiell drei Möglichkeiten: Sie können der Änderung zustimmen, womit das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fortgesetzt wird. Sie können das neue Angebot unter Vorbehalt annehmen und gleichzeitig innerhalb von drei Wochen Änderungschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Aber: Diese Option steht nur zur Verfügung, wenn das Kündigungsschutzgesetz gilt. Beschäftigte können das Änderungsangebot ablehnen, womit die Änderungskündigung dann als Beendigungskündigung gilt, sofern diese wirksam ist.

Die dritte Variante verdient besondere Beachtung: In einigen Fällen wird durch Formulierungen wie „zur Kenntnisnahme“ oder durch beiläufige Übergabe eines Dokuments der Eindruck erweckt, es handele sich nur um eine For-

malie. Tatsächlich wird jedoch versucht, mit möglichst wenig Widerstand eine verbindliche Vertragsänderung zu erwirken.

Was tun, wenn ein neuer Vertrag vorliegt?

Wer eine Vertragsänderung vorgelegt bekommt, sollte nicht spontan handeln. Es ist ratsam, sich immer Bedenkzeit zu erbeten, das Dokument in Ruhe und im Vergleich zu den bestehenden Vertragsbedingungen zu prüfen und gegebenenfalls rechtlichen Rat einzuholen. Zur Klarstellung: Eine Änderung von Vertragsbedingungen ist nicht pauschal schlecht. Es kommt immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Ein intransparenter Versuch, Arbeitnehmenden eine Vertragsänderung „unterzuschieben“, dürfte aber in jedem Fall ein Warnzeichen sein.

Fazit

Vertragsänderungen sind keine Formsache. Sie können tief in bestehende Rechte eingreifen und sollten daher nicht ungeprüft akzeptiert werden. Wer ein Änderungsangebot erhält, hat immer das Recht, es abzulehnen oder vor einer Unterzeichnung rechtlich prüfen zu lassen. Mitglieder können sich hierfür etwa an die Arbeitskammer oder an ihre zuständige Gewerkschaft wenden.

Auch wenn der Ton freundlich ist oder es sich vordergründig um eine Formsache handelt: Beschäftigte sollten eine Änderung des Arbeitsvertrags immer sorgfältig prüfen und sich gegebenenfalls beraten lassen.



Foto: Adobe Stock / Arnell Koegelenberg / peopleimages.com

Darf man wegen Parteizugehörigkeit gekündigt werden?

MEINUNGSFREIHEIT

Kann eine Mitgliedschaft in einer Partei zu Problemen mit dem Arbeitgeber führen? Die Mitgliedschaft in einer Partei sei erst einmal kein Kündigungsgrund, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Und die Meinungsfreiheit gilt auch am Arbeitsplatz, politische Diskussionen kann der Arbeitgeber im Betrieb nicht einfach verbieten. Mit Problemen muss aber rechnen, wer am Arbeitsplatz Fehlverhalten zeigt. Stört man den Betriebsfrieden oder benachteiligt oder belästigt andere, könne das ein legitimer Grund für eine Kündigung sein. Unter Umständen kann sogar das Verhalten in der Freizeit zu Konsequenzen führen. Das gilt Experten zufolge aber nur dann, wenn sich ein Bezug zum Arbeitgeber herstellen lässt. Denkbar ist das etwa, wenn eine Person in Arbeitskleidung auftaucht oder Fotos von sich auf einer Demo postet, auf der rechtswidrige Inhalte geteilt werden, und dabei den Arbeitgeber taggt.

Besonders sensibel ist die Situation bei gesichert rechtsextremistischen Parteien. Hier kann die Mitgliedschaft auch die Eignung für einen Job beeinflussen. Gerade Angestellte im öffentlichen Dienst sind der Verfassungstreue enger verpflichtet, erklärt Oberthür. Ein Mitglied einer rechtsextremistischen Partei kann daher ungeeignet sein für Stellen, die den Staat repräsentieren. **tmn**

Wie viel vom Lohn übrig bleibt

BRUTTO-NETTO-RECHNER

Wer mit seinem Arbeitgeber über das Gehalt verhandelt, spricht grundsätzlich vom Brutto. Was davon nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben am Ende tatsächlich auf dem Konto landet, ist vielen gar nicht immer klar. Dabei gibt es einfache Hilfsmittel im Netz, mit denen man das berechnen kann. Die Stiftung Warentest etwa hat einen recht umfangreichen Brutto-Netto-Rechner auf ihrer Webseite im Angebot. Auch die Vereinigte Lohnsteuerhilfe (VLH) stellt ein solches Tool online zur Verfügung. Unter Angabe einiger weniger Daten spucken die Rechner recht verlässliche Zahlen aus. Zu beachten ist nur, dass etwaige Beiträge für eine betriebliche Altersvorsorge oder mögliche Abzüge durch geldwerte Vorteile von den meisten Rechnern nicht berücksichtigt werden. Auch das kann in der Praxis Auswirkungen auf den Nettolohn haben. **tmn**

Lange Wege im Betrieb sind keine Arbeitszeit

URTEIL Gang zur Zeiterfassung ist nicht zu vergüten

Lange Wege auf dem Betriebsgelände müssen Arbeitgeber in der Regel nicht als Arbeitszeit vergüten, zeigt ein Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts. Das gilt selbst dann, wenn ein Arbeitnehmer auf dem Weg zu seiner konkreten Arbeitsstelle viele Vorgaben des Arbeitgebers befolgen muss. In dem Fall, auf den die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV) verweist, hatte ein Mann geklagt, der als Fahrer bei der Betreiberin eines Flughafens beschäftigt ist. Seine Tätigkeit beginnt in einem Gebäude auf dem Flughafengelände, in dem sich das Zeiterfassungsterminal befindet. Dieses liegt innerhalb eines besonders gesicherten Bereichs, der nur über Kontrollpunkte und unter Nutzung eines betriebseigenen Shuttleservices erreichbar ist. Der Kläger verlangte, für die Zeit vom Betreten des Sicherheitsbereichs bis zur Zeiterfassung sowie für seine Umkleidezeit vergütet zu werden.

Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers zurück. Es liege keine vergütungspflichtige Arbeitszeit vor. Das sogenannte Wegerisiko hin zur Arbeit liege beim Arbeitnehmer. Seine Arbeit als Fahrer werde erst aufgenommen, nachdem die Arbeitszeiter-



Lange Wege auf dem Betriebsgelände müssen nicht entlohnt werden.

fassung betätigt worden ist, so das Gericht. Das gilt auch dann, wenn der Fahrer sich beim Betreten des Geländes einer Personenkontrolle unterziehen muss, eine Warnweste tragen und einen Shuttlebus nehmen muss. Auch die Umkleidezeiten zählen zufolge nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, da es Arbeitnehmern laut einer Betriebsvereinbarung freigestellt ist, sich bereits zu Hause umzuziehen. Das Gericht verweist im Urteil auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 19.09.2012 – 5 AZR 678/11) und stellte klar, dass innerbetriebliche Wegezeiten nur dann als Arbeitszeit gelten, wenn sie fremdnützig sind oder ausnahmsweise tarifvertraglich geregelt wurden. Das sei hier nicht der Fall. **tmn**

Aktenzeichen 10 SLa 564/24

Antrag per E-Mail

ELTERNZEIT Digitale Anmeldung seit 1. Mai

Wer Elternzeit bei seinem Arbeitgeber anmelden möchte, kann das seit dem 1. Mai per E-Mail machen. Darauf weist Dirk Riekens, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer Bremen hin. Wichtig ist aber, die geltenden Fristen zu kennen:

- Elternzeit für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr muss spätestens sieben Wochen vorher angemeldet werden.
- Zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr ihres Kindes müssen

Beschäftigte die Elternzeit spätestens dreizehn Wochen vor Beginn anmelden.

Eltern sollten zudem berücksichtigen, dass sie sich mit dem ersten Elternzeitantrag festlegen müssen, für welche Zeiträume innerhalb der ersten zwei Lebensjahre sie Elternzeit nehmen wollen. Laut Familienportal des Bundesfamilienministeriums sollte man sich die Elternzeit vom Arbeitgeber bestätigen lassen. **tmn**

<https://familienportal.de/>

Das leisten Grundfähigkeitspolicen

BU-ALTERNATIVE Stiftung Warentest hat getestet

Die Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) gehört neben der Haftpflicht zu den wichtigsten Absicherungen. Sie leistet finanziellen Ausgleich, wenn Berufstätige ihrem Job aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit nicht mehr nachgehen können. Das Problem: Gerade für Menschen mit körperlich anstrengenden Berufen kann der Schutz sehr teuer sein. Wer bestimmte Vorerkrankungen hat, bekommt ihn womöglich gar nicht erst. Für all jene kann eine Grundfähigkeitsversicherung eine gute Alternative sein, rät die Zeitschrift „Stiftung Warentest Finanzen“ (7/2025).

Die Grundfähigkeitsversicherung verspricht eine vereinbarte Rente, wenn Versicherte gewisse Grundfähigkeiten verlieren – etwa Sehen, Gehen, Sprechen, Tastatur bedienen oder Autofahren. Ob der angestammte Beruf trotzdem noch ausgeübt werden kann oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Die Grundfähigkeitsversicherung ist meist günstiger, aber auch nicht ganz so leistungsstark wie eine BU, so die Warentester. Ein Schutz bei psychischer Erkrankung muss

etwa oft zusätzlich mit abgeschlossen werden.

37 solcher Versicherungen von 19 unterschiedlichen Anbietern hat die Stiftung Warentest unter die Lupe genommen. Sie wollte herausfinden, wie gut die Policen sind und wie viel sie für eine erwerbstätige 25-jährige Person kosten, wenn im Schadensfall eine monatliche Rente von 1.500 Euro bis zum 67. Lebensjahr fließen soll. Orientiert haben sich die Tester an Berufsgruppen, die eine solche Police vergleichsweise oft abschließen: Erzieher, Mechatroniker, Pflegefachkräfte und Berufskraftfahrer. Das Ergebnis: 20 der untersuchten Tarife bieten ein hohes oder sehr hohes Leistungsniveau, 17 nur ein mittleres oder niedriges. Die günstigsten unter den guten Tarifen (mit Absicherung psychischer Erkrankungen) heißen Hannoverische Grundfähigkeitsversicherung Premium (861 Euro im Jahr), Balaise Bronze (883 Euro), R+V Grundfähigkeitsversicherung Premium (927 Euro) und Allianz Körperschutzpolice (992 Euro). Die teuersten Tarife im Test kosteten bis zu 1.519 Euro im Jahr. **tmn**

Wann eine Nebentätigkeit ein Problem sein kann

ARBEITSRECHT

Wie die Zeit außerhalb der Arbeit aussieht, geht den Arbeitgeber in der Regel nichts an. Doch manchmal können Nebentätigkeiten im Konflikt mit dem Job stehen. Der Arbeitsrechtler Jan Tibor Lelley erklärt, worauf zu achten ist. So gilt etwa, dass Nebentätigkeiten generell als problematisch angesehen werden, wenn sie bei einem Konkurrenzunternehmen stattfinden, die eigene Leistung beeinträchtigen oder auf betriebliche Ressourcen zugreifen. In solchen Fällen wird die Nebentätigkeit zu einer Störung. Ohne Absprache kann das ein möglicher Kündigungsgrund sein, wie der Fachanwalt für Arbeitsrecht im Podcast der Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht“ ausführt. In der Regel sind Nebentätigkeiten beim Arbeitgeber nicht anmelde- oder genehmigungspflichtig, so Lelley. Arbeitnehmer müssen also nicht von selbst darüber informieren. Der Arbeitgeber kann jedoch nachfragen, um Auskunft zu bekommen. Eine Nebentätigkeit ist grundsätzlich kein Problem und wird durch die Handlungs- und Berufsfreiheit im Grundgesetz gesichert. Voraussetzung ist eben: Das Unternehmen, bei dem man arbeitet, erleidet dadurch keinen Schaden. Wichtig ist laut Lelley zudem: Bei mehreren Tätigkeiten werden die Stunden zusammengerechnet und müssen innerhalb der gesetzlichen maximalen Arbeitszeit bleiben. **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

AUFHEBUNGSVERTRAG

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beenden möchten, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, dies zu tun. Neben der Kündigung ist häufig der Aufhebungsvertrag das Mittel der Wahl, wenn es darum geht, möglichst flexibel und gegebenenfalls auch kurzfristig eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen. Allerdings gibt es hierbei vieles zu beachten, um mit der Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag keine Nachteile zu erleiden. Einige Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, sollen nachfolgend geklärt werden.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Ist man verpflichtet, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen?

Weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber besteht ein Anspruch oder eine Verpflichtung, einen Aufhebungsvertrag mit der jeweils anderen Vertragspartei zu schließen. Beim Aufhebungsvertrag handelt es sich, im Gegensatz zur Kündigung, um eine Vereinbarung, die das Einverständnis beider Vertragspartner voraussetzt. Der Abschluss kann nicht erzwungen werden. Über den Inhalt muss Einvernehmen erzielt werden. Wegen seiner weitreichenden Konsequenzen besteht die gesetzliche Verpflichtung, den Aufhebungsvertrag schriftlich zu schließen. Vor der Unterschrift sollte rechtlicher Rat eingeholt werden.

2 Kann man von einem Aufhebungsvertrag wieder zurücktreten?

Ein gesetzliches Rücktrittsrecht für Aufhebungsverträge besteht nicht. Nur im seltenen Ausnahmefall kann ein Aufhebungsvertrag durch Anfechtung aufgehoben werden. Eine solche Anfechtung setzt voraus, dass die Unterschrift nachweislich infolge einer Täuschung oder Drohung erfolgte. Ein Irrtum über die Rechtsfolgen des Aufhebungsvertrages berechtigt hingegen nicht zur Anfechtung. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine Verletzung des „Gebots des fairen Handelns“ vorliegen. Dies ist aber nicht der Regelfall und bedarf einer eingehenden rechtlichen Prüfung. Bei vereinbartem Widerruf kann gegebenenfalls ein Widerrufsrecht bestehen.

3 Welche Vor- und Nachteile hat ein Aufhebungsvertrag?

Vorteilhaft kann sein, dass eine kurzfristige Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist, ohne dass Kündigungsfristen eingehalten werden müssen. Außerdem können weitere Aspekte geregelt werden, wie beispielsweise die Zahlung einer Abfindung oder Freistellungen. Allerdings können auch für Arbeitnehmer nachteilige Regelungen getroffen werden, wie etwa der Verzicht auf Ansprüche. Ein weiterer Nachteil des Aufhebungsvertrages ist seine Endgültigkeit. Eine gerichtliche Überprüfung mittels Kündigungsschutzklage ist nicht möglich. Auch drohen Sperrzeiten bei der Agentur für Arbeit, die zu erheblichen finanziellen Einbußen führen können.

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.

Wege zu mehr Selbstbestimmung im Netz

BZK Stärkung der Bürgerrechte in unsicheren Zeiten

Das Team des AK-Bildungszentrums Kirkel hat ein neues Seminar entwickelt, das sich der brisanten Frage widmet, wie man sich in Zeiten globaler Unsicherheiten und politischer Spannungen mehr Souveränität im digitalen Raum verschaffen kann. Das Seminar kombiniert dabei die Vermittlung von theoretischem Wissen mit spannenden Debatten und praktischem Ausprobieren.

Von Ralf Haas

Große Technologieunternehmen und globale Datenkonzerne haben erheblichen Einfluss auf individuelle Freiheitsrechte. Ihre Geschäftsmodelle basieren oft auf der umfassenden Sammlung und Verwertung persönlicher Daten. Dabei tritt gerade in jüngster Zeit verstärkt zu Tage, welche Macht und welche politische Einflussnahme die großen Tech-Konzerne ausüben können. Obwohl diese Konzentration von wirtschaftlicher und politischer Macht von vielen Experten (richtigerweise) kritisch gesehen wird, machen wir uns im privaten (und häufig auch im dienstlichen) Kontext von einigen wenigen Konzernen und ihren Geschäftsmodellen abhängig. Ist das nicht auch eine Gefahr für unsere Demokratie?

Wir müssen uns daher selbst einer kritischen Prüfung unterziehen und mehr dafür tun, um selbstbe-

stimmt im digitalen Raum agieren zu können. Bürgerinnen und Bürger müssen befähigt werden, auch hier ihre Rechte wahrzunehmen und zu verteidigen. Nur so kann unsere demokratische Gesellschaft gestärkt werden. Im Seminar wird daher ein Problem-bewusstsein für diesen Themenkomplex geschaffen, indem auch die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf Demokratie und Meinungsbildung diskutiert werden.

Praktische Tipps für das eigene Handeln

Ein besonderer Fokus des Seminars liegt auf der Analyse der von den Teilnehmenden genutzten Betriebssysteme, Dienste und Apps. Es erfolgt eine technische und datenschutzrechtliche Einordnung sowie das Aufzeigen von Alternativen. In Praxisteilen können die Teilnehmenden diese vor Ort ausprobieren, zum Beispiel Rechner mit sicheren Betriebssystemen und freie Alternativen zu kommerzieller Software.

Das Seminar findet vom 22. bis 24. Oktober im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel statt. Es ist nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz anerkannt. Die Teilnahme kostet 45 Euro.

Lust auf dieses spannende Seminar? Hier gibt es weitere Infos:
<https://www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare-im-bzk>



Bürgerinnen und Bürger müssen befähigt werden, auch im digitalen Raum ihre Rechte wahrzunehmen und zu verteidigen.



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (v.l.), Nil Berber vom Bildungsministerium und Waldemar Spallek von Kino achteinhalb bei der Eröffnung der Filmtage.

„Mit kritischem Blick!“

17. AK-FILMTAGE

Die Arbeitskammer hat im Juli zum 17. Mal zu den AK-Filmtagen „Mit kritischem Blick!“ eingeladen. Diesmal ging es insbesondere um gesamtgesellschaftliche Fragen, um Ideologien, um Manipulation, um Leben in Autokratien. Eröffnet wurde die Filmwoche mit „Je suis Karl“ von Regisseur Christian Schwochow – ein Film über Radikalisierung, der aktueller nicht sein kann. Die Schülerinnen und Schüler haben auch in diesem Jahr wieder im Anschluss an die Vorführungen engagiert diskutiert und reflektiert.

red

Wir freuen uns auf Post von Ihnen!

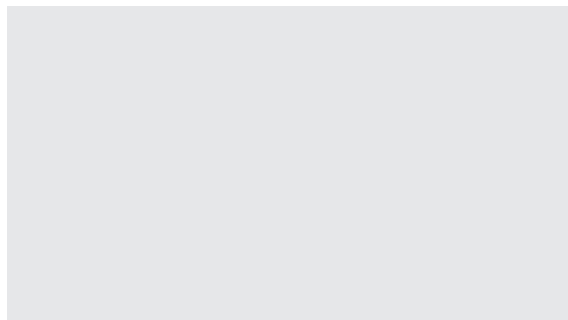
AUFRUF

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

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



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.



483.000

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

40.000

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

32.000

Teilnehmertage gibt es Jahr für Jahr im schön gelegenen und gut ausgestatteten Bildungszentrum der AK Saar in Kirkel.



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

Kompetent in drei Kernbereichen

Die Arbeitskammer des Saarlandes steht seit ihrer Gründung für Kompetenz und Zuverlässigkeit. Gemeinsam mit den Gewerkschaften steht sie den saarländischen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite. Im Gesetz heißt es, „die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, als öffentlich-rechtliche Vertretung der im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (...) die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen“. In drei Kernbereichen ist die AK Saar tätig:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **beraten, bilden und forschen** im Interesse der Bevölkerung, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird.
beraten. – Die Fachberaterinnen und -berater der AK unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Unsere Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten.
bilden. – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstaltungen, Kurse

und Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im hauseigenen Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 570 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 135 Wochenendseminare und 100 Wochenseminare.
forschen. – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.