

Mit
Beilage
„Leben + Freizeit“



Beraten.
Bilden.
Forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 73. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 6|25

Dezember
2025



Titelthema

Die Industrie-Krise trifft das Saarland besonders hart!

Position

Warum die geplante
Aktivrente sozial ungerecht ist

14

Intern

Das neue StartHub der AK
unterstützt junge Menschen

16

Aus der Beratung

3 Fragen und Antworten
zum Tarifvertrag

42



AUS DEM INHALT

Ausgabe 6 | 2025

TITELTHEMA

Die Wirtschaft steht unter Druck

- 6** Welche Perspektiven die saarländische Industrie in der Krise hat.
- 8** Interview: Wie das Stahlwerk in Bous gerettet werden konnte.
- 11** Die Wärmewende ist für viele Menschen im Saarland nicht finanzierbar.

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Die Wechseljahre sind für Betriebe mehr als eine reine „Frauensache“.

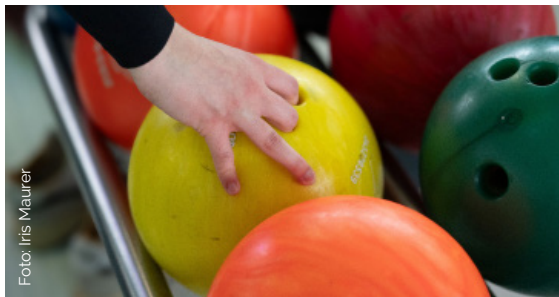
POLITIK + WIRTSCHAFT

- 31** Studierende brauchen Unterstützung durch ein starkes, unbürokratisches BAföG.

KULTUR + MEDIEN

- 34** Die Völklinger Hütte zeigt eine spannende Schau über die Macht des Röntgenblicks.

AK-SPEZIAL „LEBEN + FREIZEIT“



Wir haben uns für unsere Freizeit-Beilage umgeschaut, wo man in der Region Bowlen kann. Außerdem haben wir diesmal einige Weihnachtsmärkte betrachtet.

RUBRIKEN

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

EDITORIAL

Entschlossenes Handeln ist gefragt



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Die Lage in der saarländischen Industrie spitzt sich weiter zu. Alleine im vergangenen Jahr wurden hierzulande über 5.000 Industriearbeitsplätze vernichtet, seit 2014 sind es über 16.000. Mit der Automobilzuliefererindustrie droht das Rückgrat der saarländischen Wirtschaft wegzubrechen. Das wäre auch für die hiesige Stahlindustrie verheerend. Denn ohne eine starke Stahlindustrie kann es keine starke Automobilindustrie geben und umgekehrt. Entschlossenes Handeln seitens der EU- und Bundespolitik ist demnach dringend gefragt. Sie muss den Beschäftigten ein klares Bekenntnis senden. Entscheidend ist dabei ein belastbarer Fahrplan mit längerfristigen Perspektiven, der es den Unternehmen und der Belegschaft erlaubt, den Wandel zu gestalten. Das geht nur gemeinsam. Die Mitbestimmung muss weiter gestärkt, Betriebsräte müssen rechtzeitig in strategische Entscheidungen eingebunden werden. Die Bewältigung des Strukturwandels ist und bleibt eine enorme Herausforderung. Wir müssen damit rechnen, dass es auf diesem langen Weg auch Rückschläge gibt. Der Wandel darf jedoch nicht dazu führen, dass Menschen das Gefühl haben, Verlierer zu sein. Eine verlässliche und umfassende Sozialpolitik, die die Leitplanken für eine sozial gerechte Gestaltung der Transformation bildet, ist deshalb unverzichtbar.



Die Mitbestimmung muss weiter gestärkt, Betriebsräte müssen rechtzeitig in strategische Entscheidungen eingebunden werden.

ZU TITELBILD/CARTOON

Drohen hierzulande weitere leere Produktionshallen? Die saarländische Industrie steckt in einer anhaltenden Krise. Unser Titelbild (Foto: Adobe Stock/DifferR) stellt die Problematik auf symbolische Weise dar. Auf Seite 2 wagt Cartoonist TOM einen karikaturistischen Blick auf das Thema Krisen und die Frage, wie man am besten Auswege finden kann.

Arbeitskammer hat Daten-Info aktualisiert

GRUNDLEGENDE ZAHLEN

Die AK hat ihre jährlich erscheinende Publikation „Daten-Info“ aktualisiert. Das handliche Faltblatt liefert grundlegende Zahlen zu Bevölkerung, Beschäftigung, Arbeitsmarkt, sozialer Sicherung, Bildung, Wirtschaft, Umwelt, Gesundheit sowie Einkommen und Mitbestimmung – sowohl über die Entwicklung der letzten zehn Jahre als auch im Vergleich zum Bundesgebiet. Die Daten zeigen, dass das Saarland vor besonderen Herausforderungen steht, die vor allem mit den tiefgreifenden Transformationsprozessen der Industrie zusammenhängen und hier stärker spürbar sind als im Bundesdurchschnitt:

Beschäftigung: In den letzten zehn Jahren stieg die Erwerbstätigkeit um 0,7 Prozent (Bund: +10,5 %). Das dürfte dem Arbeitsplatzabbau in der Industrie geschuldet sein (-11,2 %; Bund: +2,4 %).

Mitbestimmung: Trotz eines weiterhin hohen Gewerkschaftsanteils im Saarland (24,1 %; Bund 12,1 %) ist die Zahl der Mitglieder um 12,1 Prozent gesunken (-16.300 Personen; Bund: -8,6 %). Auch der Anteil tarifgebundener Betriebe ging zurück.

Einkommen: Die Bruttolöhne stiegen seit 2014 um 36 Prozent, im Bundesvergleich jedoch stärker (+39,6 %), sodass der Verdienstrückstand nun bei 7,3 Prozent liegt.

Prekäre Beschäftigung und Armutsrisiko: Niedriglöhne, Minijobs, Befristungen und Leiharbeit sind im Saarland stärker verbreitet, was sich in einer Armutsgefährdungsquote von 20,4 Prozent (Bund: 16,2 %) widerspiegelt.

red

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

Beteiligung an Weiterbildung sinkt

AK Bund und Betriebe müssen jetzt aktiv werden

Nur jeder Zweite plant innerhalb der nächsten zwölf Monaten eine Weiterbildung. Grund sind massive Hürden beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung: fehlende Informationen, unklare Perspektiven, hohe Kosten oder Zeitmangel. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung. „Diese Ergebnisse sind alarmierend. Als Arbeitskammer steuern wir hier im Saarland aber aktiv dagegen“, betont AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto.

Das Saarland erlebt aktuell eine tiefgreifende sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt: Stellenabbau in Industriebetrieben und Fachkräftemangel stehen sich dabei gegenüber. „Berufliche Weiterbildung ist der Gelingensfaktor, um die Transformation sozial gerecht zu gestalten. Die Arbeitskammer ist mit ihrem Weiterbildungsverbund und

dem Weiterbildungsportal zentraler Akteur im Land für eine echte Weiterbildungskultur. Aber das wird nicht reichen. Politische Akteure und Betriebe müssen noch mehr tun, um den Beschäftigten Weiterbildung zu ermöglichen“, fordert Otto. Ein großer Teil der Beschäftigten finde nicht einmal die Tür zur Weiterbildung. Er betont: „Beschäftigte brauchen Orientierung, Beratung und konkrete Hilfestellung. Genau deswegen schaffen wir Strukturen und Angebote wie das Weiterbildungsportal oder die Transformationsmentoren.

Das Weiterbildungsportal bündelt qualitätsgesicherte Informationen zu Angeboten und Fördermöglichkeiten und stellt Tools wie eine KI-assistierte Kurssuche oder den Entwicklungskompass bereit.

red

<https://weiterbildungsportal.saarland/>



Seit dem 1. November hat das Weiterbildungsportal Saarland ein völlig überarbeitetes Erscheinungsbild.

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Benjamin Spang; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks), Benjamin Rannenberg (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.



Foto: adobe stock/Viktor

Fehlende Zukunftsperspektiven

DENKANSTOSS AK-Referent **Jonas Boos** sorgt sich um die saarländische Industrie-Arbeit

O b 8-Stunden-Tag, Bürgergeld, Verbrenneraus oder Militarisierung: Ideologisch vollzieht sich eine konservative Wende – um Wirtschaftswachstum über die dynamischen Kräfte des Marktes wiederherzustellen, werden Arbeiterrechte, Sozialstaat und Umweltschutz mehr und mehr infrage gestellt. Dabei spitzt sich vor allem die Lage der Industrie-Arbeit dramatisch zu: Seit 2014 wurden über 16.000 Stellen in der saarländischen Industrie vernichtet. Während ganze Belegschaften um ihre Existenz bangen, wird die Rüstungsindustrie als „Zukunftsperspektive“ angepriesen. Doch Rüstungsproduktion schafft keinen Wohlstand – vor allem wenn Ressourcen zugunsten der militärischen Aufrüstung aus produktiven Bereichen abgezogen werden. Dabei könnten beispielsweise im Schienenfahrzeugbau sowie in den Betrieben des ÖPNV, aber auch im Bereich der Erneuerbaren Energien wie der Windkraftindustrie hunderttausende gesellschaftlich notwendige und ökologisch sinnvolle Industrie-Arbeitsplätze neu entstehen. Da diese Bereiche unter der Logik von Standortkonkurrenz und Marktzwängen aber eher geringere Profite abwerfen, braucht es eine stärkere Kontrolle

und Einflussnahme über Investitionsentscheidungen durch die Gesellschaft – insbesondere wenn Fördergelder oder Subventionen aus Steuermitteln der arbeitenden Bevölkerung fließen. Zumindest muss sichergestellt sein, dass die staatliche Finanzierung der Rüstungsindustrie nicht zu einer verschärften Umverteilung von unten nach oben führt – durch Einschnitte in soziale Sicherungssysteme, Gesundheits- und Bildungswesen sowie Umwelt- und Klimaschutz. Die Erfahrung zeigt: Die Arbeiterschaft in der Industrie sollte sich nicht auf Versprechen über „Zukunftsperspektiven“ verlassen, die vornehmlich den Interessen der Kapitaleseite dienen und gleichzeitig Arbeitsplätze und Existenzen gefährden.

Rüstungsproduktion ist keine Zukunftsperspektive und schafft keinen Wohlstand.



Jonas Boos
ist Referent für
Konjunktur und
Strukturpolitik.

Die Beschäftigten tragen die Last der industriellen Umbrüche

SAARWIRTSCHAFT Investitionen müssen in nachhaltige Industriezweige fließen

Seit Jahren verzeichnet die saarländische Wirtschaft kaum Wachstumsphasen. Vor allem die Industrie steht unter Druck: Alleine in diesem Jahr wurden über 5.000 Arbeitsplätze in klassischen Industriebranchen an der Saar vernichtet.

Von Jonas Boos

Die wirtschaftliche Krise im Saarland verschärft sich weiter: Im letzten Jahr ist die saarländische Wirtschaft um 1,9 Prozent gesunken, in 2025 sieht es nicht wesentlich besser aus. Das bekommt auch die lohnabhängige Bevölkerung an der Saar zu spüren: Die Beschäftigung ist 2025 um 0,5 Prozent gesunken (-1.800 Arbeitsplätze), die Arbeitslosigkeit im Jahresverlauf um 6,2 Prozent angestiegen (+2.300 Personen), sodass sich die Arbeitslosenquote auf 7,5 Prozent erhöht. Zurückführen lassen sich die Schwierigkeiten vor allem auf die sich immer weiter zuspitzende Situation in der Industrie. Diese befindet sich seit Jahren in einer Phase des Übergangs mit Krisencharakter, was sich im Saarland besonders drastisch zeigt.

Jahrzehntelang beruhte das deutsche Wirtschaftsmodell darauf, die Industrie wettbewerbsfähig zu halten – neben günstigem Gas aus Russland, vor allem über niedrige Lohnerhöhungen und Unternehmenssteuern. Größere Konjunkturfaluten konnten durch einen starken Export („Exportweltmeister“) vermieden beziehungsweise ausgelagert werden.

Diese Strategie scheint in einer Sackgasse zu enden: Die Nachfrage nach Waren wie Stahl und Autoteile, auf welche die saarländische Industrie spezialisiert ist, leidet nicht nur unter dem Wirtschaftsnationalismus des US-Präsidenten Donald Trump, sondern auch China fällt als zuletzt wichtigster Absatzmarkt aus. Das Exportvolumen im Saarland ist zwischen 2014 und 2024 um 23,1 Prozent zurückgegangen, im 1. Halbjahr 2025 um 10,2 Prozent. Am deutlichsten spürt das die Autoindustrie. Auf dem Teilmarkt Elektromobilität scheint die Konkurrenz uneinholbar in Führung. Der chinesische Staatskapitalismus hat umfangreiche Ressourcen und Subventionen in die Antriebswende gelenkt, sodass China eigene Industriezweige und -Konzerne aufgebaut hat. Zeitgleich haben die deutschen Automobilkonzerne sowie politische Entscheidungsträger die Mobilitätswende teils verschlafen, teils aktiv verhindert („Dieselskandal“). Da auch in Europa die Nachfrage nach Autos rückläufig ist, hat die Branche vermehrt mit Überkapazitäten zu kämpfen. Die Problematik wirkt bis in die saarländische Zulieferindustrie hinein – exemplarisch zu beobachten bei ZF: Die im Saarbrücker Werk aufgebauten Kapazitäten bezüglich E-Mobilität bleiben weitgehend ungenutzt, sodass nun ein enormer Stellenabbau umgesetzt wird. Eine reduzierte Belegschaft soll die Profite wieder zum Sprudeln bringen – mit „Erfolg“: die Gewinnmarge bei ZF ist durch

den Sparkurs von 2,8 Prozent auf 3,7 Prozent in diesem Jahr angestiegen. Verringern große Industrieunternehmen wie ZF ihre Produktion, hat das aber nicht nur Folgen für die Beschäftigten dort, sondern auch für Zulieferbetriebe in der Region sowie für geplante Investitionsprojekte: So hat der Zulieferer Voith in St. Ingbert das Ende des Werks für kommendes Jahr mit dem Verlust von ZF als Hauptkunden begründet – wieder 1.000 Industriearbeitsplätze weniger. Auch galt ZF als ein wichtiger Investitionspartner für den Chiphersteller WolfSpeed, der in Ensdorf bis zu 1.000 Arbeitsplätze versprach – ein Vorhaben das nun endgültig gescheitert ist.

Die Perspektiven?

Die Chancen, eine Vorreiterrolle bei „grünem Stahl“ einzunehmen, stehen nicht schlecht: Bis 2045 soll die saarländische Stahlproduktion klimaneutral sein, ab 2027 sollen jährlich 4,9 Millionen Tonnen CO₂ eingespart werden. Zunächst sollen zwei Elektroöfen in Völklingen und Dillingen entstehen sowie ein Direktreduktionsreaktor in Dillingen. Doch die Beschäftigten sind auch hier unter Druck. Die Belegschaft bei Saarstahl muss in den kommenden drei Jahren auf insgesamt 90 Millionen Euro vermindert werden. Auch Kündigungen, Standortschließungen sowie die Ausweitung der Kurzarbeit sind nicht ausgeschlossen.

Darüber hinaus ist die Debatte um Wasserstoffanwendungen im

Die Zahlen zeigen: Die Saar-Wirtschaft und vor allem die Industrie stehen unter Druck.

Ausgewählte Kennziffern für das Saarland

	BIP (real)		Exporte		Auftragseingang Industrie		Beschäftigung (svp)		Arbeitslosigkeit		Arbeitslosenquote	
	Saar	Bund	Saar	Bund	Saar	Bund	Saar	Bund	Saar	Bund	Saar	Bund
2024	-1,9 %	-0,2 %	-4,1 %	+1,5 %	-5,8 %	-3,3 %	-0,6 %	+0,4 %	+5,1 %	+6,8 %	7,1 %	6,0 %
1. Hj. 2025	-1,9 %	0,0 %	-10,2 %	-3,0 %	-10,3 %	+3,0 %	-0,5 %	+0,2 %	+7,0 %	+6,8 %	7,5 %	6,3 %

Quellen: VGRdL, Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Saarland, Bundesagentur für Arbeit

Land allgegenwärtig: Neben der Nutzung in der Stahlproduktion könnte Wasserstoff künftig für industrielle Fertigungsketten eine zunehmend wichtige Rolle spielen – und damit auch für Zulieferbetriebe. Beispielweise produziert Puren in Neunkirchen zukünftig Teile für Elektrolyseure. Ein herber Rückschlag erfolgte im September, als der geplante Bau einer Wasserstoff-Fabrik in Fenne abgesagt wurde. Es hieß: Selbst wenn der Staat bereit sei, zwei Drittel der geplanten Baukosten zu übernehmen, sei die stromintensive Wasserstoffproduktion in Deutschland zurzeit nicht konkurrenzfähig. Also: keine Investitionen in moderne Technologie mit zukunftsfähigen Beschäftigungsfeldern aufgrund der Logik von Standortkonkurrenz und Profitorientierung. Zudem stellen sich weiterhin die grundlegenden Fragen: Wie viel Wasserstoff benötigt das Saarland, woher soll dieser kommen und wie ökologisch sinnvoll ist ein Transport? Auch eine industriepolitische Fokussierung auf die Gesundheits- und Pharmaindustrie für das Saarland wird immer wieder ins Spiel gebracht. Als Erfolg wird die Ansiedlung des Pharma-Konzerns Vetter angesehen. Ein Werk mit bis zu 2.000 Arbeitsplätzen soll auf Teilen des heutigen Ford-Werksgebiets entstehen. Dabei sollte darauf hingewiesen werden, dass Vetter zwar mitbestimmt und tarifgebunden ist, soweit bekannt allerdings nicht an einen von der Gewerkschaft geregelten branchenweiten Tarifvertrag.

Panzer statt Pkw?

Industrielle Impulse eröffnet auch die Rüstungsproduktion: Die zusätzlichen staatlichen Investitionen in Milliardenhöhe sind entscheidend für das von führenden Instituten prognostizierte Wirtschaftswachstum Deutschlands in 2026 (ca. +1,5 %). Die finanziellen Rahmenbedingungen für eine profitträchtige Rüstungsproduktion sind also vorhanden. Und auch der politische Wille ist gegeben: Im Landtag wurde beschlossen, die Rüstungsindustrie im Saarland gezielt zu stärken: Unternehmen sollen beraten, Kontakte mit der Forschung ausgebaut und Auf-



träge aus Investitionsprogrammen in die Region geholt werden. Ein „Runder Tisch“ zwischen Wirtschaftsministerium, Rüstungskonzernen, IHK, Wirtschaftsförderung und Banken – also ohne Interessenvertretungen der Arbeiterschaft – hat im Sommer bereits stattgefunden. Davon könnte die saarländische Stahlindustrie profitieren – so fertigt die Dillinger Hütte schon seit 2021 Panzerstahl – aber auch andere Zulieferbetriebe, da Militärfahrzeuge weiterhin auf die Verbrenner-technologie angewiesen sind. Zudem investieren Rüstungskonzerne hierzulande kräftig. Beispielsweise wird KNDS in Freisen künftig den Transportpanzer „Patria“ produzieren, womit zirka 300 neue Arbeitsplätze entstehen sollen.

Ministerpräsidentin Anke Rehlinger sieht entsprechend einen „Hoffnungsträger“ für industrielle Arbeitsplätze in der Region. Damit die Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie zukunftssicher

sind, braucht es eine unsichere Weltlage – die Rüstungsexporte Deutschlands liegen auf Rekordniveau – nur solange Konflikte andauern beziehungsweise neue entstehen, gibt es einen Markt für militärisches Gerät. Ist dies nicht der Fall, droht auch hier eine Überproduktionskrise. Dabei ist der wirtschaftliche Nutzen ohnehin fraglich: Der Blick auf den Multiplikatoreffekt zeigt, dass Militärausgaben nur einen geringen Effekt haben, da sie weitgehend von den realen Bedürfnissen der Gesellschaft entkoppelt sind – der Multiplikator liegt bei rund 0,5 (bei Infrastrukturinvestitionen beträgt er 1,5 bis 2,0). Zwar können einzelne Rüstungskonzerne auf eine gewisse wirtschaftliche Dynamik und sprudelnde Profite hoffen, aber gesamtgesellschaftlich werden langfristig eher negative Effekte ausgelöst – insbesondere, wenn eine Erhöhung des Militäretats einem auf Sparkurs ausgerichteten Staatshaushalt gegenübersteht.

Neben der Nachfrage nach Stahl ist auch die nach Autoteilen stark eingebrochen.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Die Industrie muss zukunftssicher aufgestellt werden

- ▶ Es braucht Investitionen in Infrastruktur und nachhaltige Industriezweige.
- ▶ Eine stärkere gesellschaftliche Kontrolle über Investitionsentscheidungen ist notwendig.
- ▶ Die betriebliche Mitbestimmung ist deutlich zu erweitern.

„Die Beschäftigten haben immer mitgezogen und gekämpft“

INTERVIEW Der Betriebsratsvorsitzende des Stahlwerks Bous **FRANK GORGES** berichtet von der Stimmung in der Belegschaft des Standorts



Frank Gorges
(Foto: AK) ist seit 1992 beim Stahlwerk Bous, seit 2006 im Betriebsrat und seit Januar 2022 Betriebsratsvorsitzender.

Die Zukunft des Stahlwerks Bous lag monatelang im Ungewissen. Jüngst aber hat die Unternehmensleitung angekündigt, das Werk erhalten zu wollen. Der Betriebsratsvorsitzende Frank Gorges berichtet, wie die Stimmung in der Belegschaft aktuell ist und erläutert, warum eine Umsteuerung in der Energiepolitik nötig ist. Die Fragen stellten Simone Hien und Jonas Boos.

Anfang des Jahres hat die Georgsmarienhütte Unternehmensgruppe (GMH), angekündigt, den Standort Bous, die Stahlwerk Bous GmbH, verkaufen zu wollen. Nachdem die 300 Mitarbeiter lange um ihre Arbeitsplätze gebangt hatten, wurde jetzt bekannt, dass das Unternehmen nun Beträge im zweistelligen Millionenbereich investieren möchte. Wie kam es zu der Wende? Welche Rolle spielte der Betriebsrat dabei?

Die Botschaft der Unternehmensleitung auf der Betriebsversammlung im Februar dieses Jahres war: Verkauf oder Schließung des Standortes Bous. Da saß der Schock tief. Betriebsrat und Geschäftsführung hatten sich dann auf einen umfangreichen Maßnahmenkatalog verständigt, um die hohen Verluste zu reduzieren. Da waren viele Zumutungen für die Beschäftigten dabei. Beispielsweise die Verlagerung der Arbeitszeit aufs Wochenende aufgrund der günstigeren Strompreise, vermehrte Kurzarbeit und starke Personalunterdeckung aufgrund eines Einstellungsstopps. Die Beschäftigten haben trotz aller Widrigkeiten immer mitgezogen und um ihre Arbeitsplätze gekämpft.

Die Reduzierung der Verluste, die große Wertschätzung der Kunden und das hohe Engagement der Belegschaft haben dann zu einem Umdenken im



Im Stahlwerk Bous wird Schrott im Elektrolichtbogenofen eingeschmolzen und zu neuem Stahl recycelt.

Konzern geführt. Es wurde ein sehr solides Zukunftskonzept für Bous unter Führung der GMH-Gruppe entwickelt.

In schwierigen Verhandlungen haben Betriebsrat und IG Metall mit der Arbeitgeberseite Eckpunkte für einen Zukunftstarifvertrag vereinbart. Neben umfangreichen Investitionen in den Standort gibt es auch eine langjährige Beschäftigungssicherung bis 2032. Die Beschäftigten verzichten im Gegenzug für fünf Jahre auf einige Tarifbestandteile. Die Zustimmung der Belegschaft zu diesem Kompromiss war hoch angesichts der guten Zukunftsaussichten

Haben die Beschäftigten ausreichend Mitspracherechte in den anstehenden Umstellungs- oder Modernisierungsprozessen?

Es gab eine enge Abstimmung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat bei der Entwicklung des Zukunftskonzeptes. Davon gehen wir auch bei der Umsetzung des Konzeptes aus.

Welche Stimmung herrscht aktuell in der Belegschaft? Wie

groß ist das Vertrauen in die Geschäftsführung und in die langfristige Strategie des Unternehmens?

Die Erleichterung bei den Beschäftigten ist groß. Wenn alles wie geplant umgesetzt wird, sieht der Betriebsrat eine klare Zukunftsperspektive für den Standort.

Auch die hohen Energiekosten haben unter anderem dazu beigetragen, dass der Standort, der mit Elektrolichtbogen arbeitet, bedroht war. Damit kämpfen auch andere Unternehmen. Wie muss Ihrer Meinung nach in der Energiepolitik umgesteuert werden, damit Arbeitsplätze in der Industrie gesichert werden können?

Die ständige Verschiebung der Schichtfahrweise auf Zeiten mit günstigeren Strompreisen machen eine vernünftige Produktionsplanung unmöglich und sind eine Zumutung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der geplante Industriestrompreis ist unabdingbar, um international wettbewerbsfähig zu bleiben.

Bei den Einkommen gibt es weiterhin Aufholbedarf

ENTWICKLUNG Steigerung der Tariflöhne liegt deutlich unter den Vorjahren

Die Tarifeinkommen sind 2025 nominal in geringerem Maße gestiegen als in den Vorjahren unter hohem Inflationsdruck. Die Entwicklung der Realeinkommen weist dabei deutliche Unterschiede auf. Am unteren Ende der Einkommensverteilung trägt das Urteil des EuGH zur Stärkung eines sozialen Europas bei.

Von Karsten Ries

Die Tarifrunde 2025 war vergleichsweise klein. Mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen) sowie der Leiharbeit fanden Verhandlungen überwiegend in kleineren Bereichen statt. Zum Ende des Jahres startete die Tarifrunde für den Öffentlichen Dienst der Länder. Insgesamt verhandelten die DGB-Gewerkschaften für rund 7,5 Millionen Beschäftigte neue Vergütungstarife. Die Bilanz des WSI-Tarifarchivs fällt für 2025 eher ernüchternd aus: Nach vorläufigen Daten liegt die durchschnittliche Steigerung der Tariflöhne mit 2,4 Prozent deutlich unter den Steigerungen der Vorjahre. Ein Hauptgrund hierfür ist, dass in 2025 keine steuerfreien Inflationsausgleichszahlungen mehr möglich waren. Diese sind zwar in die Abschlusssummen der Vorjahre eingeflossen, bleiben bei den aktuellen Tarifrunden aber unberücksichtigt, was sich spürbar dämpfend auf die Tarifentwicklung auswirkt. Nach Abzug der Inflation konnten die Tarifeinkommen zumindest stabilisiert werden, doch nach den Reallohnverlusten der Vorjahre besteht aus Beschäftigtenperspektive unverändert Aufholbedarf.

Nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder liegen die Bruttomonatsverdienste an der Saar nach wie vor zum Teil deutlich unter den Einkommen in Westdeutschland und stiegen hierzulande – insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe – weniger stark. Dabei sind in den einzel-

nen Wirtschaftsbereichen spürbare Unterschiede bemerkbar. Besonders deutlich wird dies in der Metallindustrie: Die schwierigen Rahmenbedingungen der saarländischen Industrie spüren die Beschäftigten somit ganz konkret im Portemonnaie. Leicht über dem Durchschnitt und stärker als in Westdeutschland stiegen die Einkommen der Vollzeitbeschäftigten in der Energieversorgung sowie der Gummi- und Kunststoffindustrie. Durchschnittlich liegt der Verdienstrückstand des Produzierenden Gewerbes an der Saar bei -6,6 Prozent, für die Privatwirtschaft insgesamt, d. h. einschließlich der wirtschaftlichen Dienstleistungen (-11,2%), bei -8,9 Prozent. Im Dienstleistungsbereich sind es -7,8 Prozent.

Im Hinblick auf niedrige Einkommen hat der Europäische Gerichtshof am 11. November ein wichtiges Urteil im Hinblick auf ein soziales Europa gefällt und die Gültigkeit der EU-Mindestlohnrichtlinie im Grundsatz bestätigt. Zwar müssen direkte Kriterien zur Festlegung der Mindestlöhne annulliert wer-

den. Davon explizit nicht betroffen ist aber zum einen die indirekte Verpflichtung, dass 60 Prozent des Medianeinkommens als Referenzwert für die angemessene Höhe der Lohnuntergrenze anzusehen sind. Zum anderen bleibt die Pflicht zur Stärkung von Tarifverhandlungen davon unbetroffen, wenn die Tarifbindung den Schwellenwert von 80 Prozent unterschreitet. Entgegen mancher Berichterstattung, wurde die EU-Mindestlohnrichtlinie also mitnichten geschliffen. Vielmehr muss jetzt aus Sicht der AK die langjährige Forderung der Orientierung an der 60-Prozent-Schwelle endlich auch in nationales Recht umgesetzt werden. Und angesichts der Tatsache, dass in Deutschland nur noch knapp die Hälfte aller Beschäftigten tarifgebunden ist, ist die Bundesregierung gefordert, endlich einen ambitionierten Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung vorzulegen.

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

Beim Lohnspiegel der Hans-Böckler-Stiftung kann man für über 500 Berufe kostenlos das Gehalt vergleichen: www.lohnspiegel.de

Die Bruttomonatsverdienste liegen im Saarland zum Teil deutlich unter dem Einkommen in Westdeutschland.

Einkommensentwicklung von Vollzeitbeschäftigten im ersten Halbjahr 2025 (ohne Sonderzahlungen)					
Wirtschaftsbereich	Bruttomonatsverdienst 2024		Vorjahresveränderung Q2/2025		Verdienst- abstand
	Saarland	West- deutschland	Saarland	West- deutschland	
	Euro		in %		
Produzierendes Gewerbe u. Dienstleistungsber	4.458	4.810	2,2	3,4	-7,3
Produzierendes Gewerbe u. wirtschaftl. DL	4.404	4.836	2,7	3,6	-8,9
Produzierendes Gewerbe	4.508	4.826	1,9	3,5	-6,6
Verarbeitendes Gewerbe	4.556	4.989	1,6	3,3	-8,7
Nahrungs- und Futtermittelindustrie	3.567	3.954	1,6	3,9	-9,8
Gummi- und Kunststoffindustrie	4.313	4.253	3,8	3,3	1,4
Metallerzeugung und -bearbeitung	4.607	4.860	0,1	2,8	-5,2
Herst. von Metallerzeugnissen	4.029	4.318	-0,4	2,3	-6,7
Herst. von elektrischen Ausrüstungen	4.385	5.109	2,6	3,4	-14,2
Maschinenbau	4.848	5.302	1,5	2,7	-8,6
Herst. v. Kfz und Kfz-teilen	5.191	5.918	1,7	3,4	-12,3
Energieversorgung	5.595	5.968	5,9	3,8	-6,2
Wasserver- u. entsorgung	4.026	4.246	1,8	2,9	-5,2
Baugewerbe	4.124	4.113	3,0	4,2	0,3
Dienstleistungsbereich	4.430	4.803	2,6	3,5	-7,8
Wirtschaftliche Dienstleistungen	4.302	4.844	3,4	3,7	-11,2
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	4.593	4.736	1,9	3,3	-3,0
Öffentl. Verwaltung, Verteid., Sozialvers.	4.467	4.623	-0,1	2,6	-3,4
Gesundheits- und Sozialwesen	4.656	4.740	4,2	3,3	-1,8
Quelle: Statistisches Landesamt Saarland; Statistisches Bundesamt			Arbeitskammer		

Obwohl es rechnerisch mehr Stellen als Bewerber gibt, bleiben im Saarland viele junge Menschen ohne Ausbildung.



Perspektiven für junge Menschen müssen jetzt geschaffen werden

AUSBILDUNGSMARKT Die Lage im Saarland bleibt alarmierend

Der saarländische Ausbildungsmarkt steckt nach wie vor in der Krise: Obwohl viele Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 erneut gesunken und liegt weiterhin deutlich unter dem Niveau vor der Corona-Pandemie. Gleichzeitig steigt die Zahl junger Erwachsener ohne Berufsabschluss. Politik und Betriebe müssen dringend handeln: Eine wirksame Ausbildungsgarantie, eine solidarische Umlagefinanzierung und mehr Unterstützung für benachteiligte Jugendliche sind jetzt entscheidend.

Von Dagmar Ertl

Die Zahlen sind alarmierend: 2024 wurden im Saarland nur rund 5.900 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das ist deutlich weniger als vor der Corona-Pandemie. Dabei gibt es rechnerisch mehr Ausbildungsstellen als Bewerber. Trotzdem bleiben viele Jugendliche ohne Chance auf eine qualifizierte Ausbildung. Rund 37.000 junge Erwachsene im Alter von 20 bis 34 Jahren verfügen im Saarland laut dem Berufsbildungsbericht 2023 über keinen Berufsabschluss. Das bedeutet schlechtere Chancen auf dem Arbeits-

markt, geringere Einkommen und ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit.

Im Beratungsjahr 2024/25 haben sich laut aktueller Zahlen der Agentur für Arbeit im Saarland 4.871 junge Menschen um eine Ausbildungsstelle bemüht. Doch gerade einmal 1.798 von ihnen konnten tatsächlich starten. 639 Bewerberinnen und Bewerber sind auf Alternativen ausgewichen und suchen weiter nach einem Ausbildungsplatz, 139 Jugendliche sind weiterhin ohne Perspektive.

Es braucht eine wirksame Ausbildungsgarantie

Die Betriebe meldeten 5.955 Ausbildungsstellen, ein Minus von 3,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dennoch blieben 462 Stellen unbesetzt. Das ist ein klares Zeichen für gravierende Passungsprobleme. Die Gründe liegen dabei nicht nur in fehlenden Bewerberinnen und Bewerbern, sondern auch in sozialen Hürden: Wer keinen guten Schulabschluss hat oder aus bildungsfernen Familien kommt, hat deutlich schlechtere Chancen. Hinzu kommen häufig auch Sprachprobleme.

Die Arbeitskammer des Saarlandes kritisiert, dass trotz intensiver Berufsberatung die Zahl der abgeschlossenen Aus-

bildungsverträge weiterhin deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau liegt. Viele Schulabgänger melden sich gar nicht erst bei der Agentur für Arbeit, andere landen trotz Ausbildungswunsch in Helferjobs oder im Übergangssystem – oft ohne Abschluss. Um eine Trendwende zu erreichen, braucht es eine wirksame Ausbildungsgarantie, die jedem ausbildungswilligen Jugendlichen einen Platz sichert. Dafür müssen mehr Betriebe ausbilden – aktuell sind es nur 21 Prozent im Saarland. Die Arbeitskammer schlägt vor, die Verbundausbildung auszubauen, eine solidarische Umlagefinanzierung einzuführen, ausbildungsbegleitende Hilfen zu stärken, die Berufsorientierung zu intensivieren und zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen.

Nur wenn Politik und Betriebe jetzt gemeinsam handeln, kann verhindert werden, dass eine ganze Generation den Anschluss verliert. Eine abgeschlossene Ausbildung ist der Schlüssel für Fachkräftesicherung und soziale Teilhabe. Sie darf unter keinen Umständen dem Zufall überlassen bleiben.

Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt und Armutspolitik.

Die Wärmewende wird zu einem politischen Stresstest

SAARLAND Eine erfolgreiche Wärmewende muss sozial gerecht gestaltet werden

Fast 41 Prozent der saarländischen Haushalte können sich einer Studie zufolge die Wärmewende nicht leisten. Das birgt auch sozialen Sprengstoff. Damit die Wärmewende hierzulande gelingen kann, braucht es ein Bündel an Maßnahmen.

Von Patricia Bauer, Christian Ott, Bertold Schweitzer und Carina Webel

Die Wärmewende im Saarland ist weit mehr als ein technisches Modernisierungsprojekt. Sie ist eine soziale Mammutaufgabe – und sie entscheidet darüber, ob Klimaschutz für die Menschen im Land zur Chance oder zur Belastung wird. Das zeigt eine aktuelle Studie, die der Sozialklimarat im Auftrag der Arbeitskammer für das Saarland erarbeitet hat. Ihr Befund ist eindeutig – und alarmierend: Fast 41 Prozent der saarländischen Haushalte können die notwendigen Investitionen für Heizungsumstellungen oder energetische Sanierungen nicht aus eigener Kraft stemmen. Bundesweit liegt dieser Wert deutlich niedriger (ca. 30%). Die Gründe sind bekannt: geringere Einkommen, hohe Eigentümerquote, viele Altbauten – oft noch mit Ölheizungen – sowie Vermieter, die selbst durch steigende Kosten und komplexe Vorgaben überfordert sind. Selbst Menschen mit mittleren Einkommen geraten an ihre Grenzen, wenn Wärmepumpe, Dämmung oder ein Nahwärmeanschluss gleichzeitig finanziert werden sollen.

Damit droht eine gefährliche soziale Schieflage. In der Beschäftigtenbefragung 2024 gab über ein Drittel an, Angst vor zu hohen Kosten durch Klimaschutzmaßnahmen zu haben. Unter ihnen wiederum äußerten sich zwei Drittel unzufrieden mit der Demokratie. Die Wärmewende wird damit zu einem politischen Stresstest: Ohne soziale Leitplanken wächst das Misstrauen gegenüber staatlichem Handeln.



Technologisch ist der Weg klar: Wärmepumpen und Wärmenetze werden die Leistungsträger der Wärmewende sein. Sozialpolitisch hingegen sind große Hürden zu überwinden. Nicht nur die Investitionskosten sind hoch – auch die Informationsbeschaffung, die Suche nach Beraterinnen und Beratern oder das Ausfüllen von Förderanträgen überfordern viele Menschen.

Bündel an Maßnahmen

Die AK schlägt deshalb ein Bündel an Maßnahmen vor:

- Erstens braucht es eine unabhängige Landesklimatechnik- und -energieagentur mit kostenlosen Beratungsangeboten. Sie soll bei der Erstellung von Sanierungsplänen unterstützen, und Förderanträge begleiten – eine zentrale, aufsuchende Unterstützung besonders für ältere, einkommensschwache oder unsichere Haushalte.
- Zweitens fordert die AK eine sozial gestaffelte Förderung. Bundesprogramme müssen stärker nach Einkommen differenzieren. Ergänzend soll das Land über den Transformationsfonds Zuschüsse für einkommensschwache Haushalte, sozialen Wohnraum und quartiersbezogene Lösungen bereitstellen. Für Menschen ohne Eigenkapital braucht es Tilgungszuschüsse, staatlich gesicherte Kredite und klare Förderkriterien.

- Drittens muss die Politik auf serielle Quartierssanierungen setzen: standardisierte Verfahren, geringere Kosten, stabile Lieferketten und regionale Beschäftigung. Kommunale Unternehmen sollen solche Projekte vorantreiben – auch dafür müssen sie finanziell gestärkt werden.

Alle Maßnahmen müssen durch ein transparentes Monitoring begleitet werden: CO₂-Einsparungen, soziale Wirkung, Sanierungserfolge, Beschäftigungseffekte. Nur so lassen sich Fehlentwicklungen korrigieren und Vertrauen schaffen.

Dabei bietet die Wärmewende auch enorme Chancen für den Arbeitsmarkt. Von Planung über Installation bis Wartung entstehen neue Jobs – vorausgesetzt, das Land investiert in Qualifizierung, Ausbildung und Tarifstandards.

Fazit: Die Wärmewende kann im Saarland gelingen – aber nur, wenn sie sozial gerecht gestaltet wird. Ohne klare Förderung, verständliche Beratung und politische Verlässlichkeit drohen soziale Spannungen und verpasste Klimaziele. Mit einem starken öffentlichen Rahmen hingegen wird sie zum Zukunftsprojekt für das ganze Land.

Dr. Patricia Bauer, Christian Ott, Dr. Bertold Schweitzer und Carina Webel sind Referentinnen und Referenten der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Viele Menschen im Saarland können den Einbau einer Wärmepumpe und weitere energetische Sanierungsmaßnahmen finanziell nicht stemmen.

Der Abschlussbericht der Studie „Die Lebensrealität des Saarlands in 16 Personas“ wurde in der Reihe „AK-Texte“ veröffentlicht: www.arbeitskammer.de/personas

Die AK-Analyse zur sozialen Wärmewende finden Interessierte hier: www.arbeitskammer.de/ak-analyse-waermewende

ARMUT Die Tafeln im Saarland unterstützen hunderte von Armutsbetroffenen

hende, Einzelpersonen und Rentner an die Tafel, da sie ihre Lebenshaltungskosten nicht mehr eigenständig tragen können", berichtet Marina Mokin. Sie ist die Koordinatorin der Tafel Saarlouis, deren Träger der Caritasverband Saar-Hochwald ist. Die Tafel müsse zeitweise einen Aufnahmestopp verhängen, weil die Kapazitäten erreicht sind. Rund 70 Ehrenamtliche – Rentner, Teilzeitschäftige, Migranten und Bedürftige selbst – stemmen die Arbeit.

Die Tafeln Neunkirchen (seit 2001) und St. Wendel (seit 2006) verzeichnen ebenfalls einen Anstieg von Hilfesuchenden. Laut Thomas Mörsdorf, Fachdienstleister für den allgemeinen sozialen Dienst beim Caritasverband Schaumburg-Blies, in dessen Trägerschaft sich die beiden Tafeln befinden, ist nach wie vor Alleinerziehung das größte Armutsrisiko, „dicht gefolgt von Krankheit, Behinderung und Migrationshintergrund.“ Wer zu den Tafeln Neunkirchen oder St. Wendel kommt, erhalte auch eine Sozialberatung, um Zugang zu Leistungen wie Wohngeld oder Kinderzuschlag zu bekommen. Mörsdorf betont: „Die Tafeln sind keine Antwort auf gesellschaftliche Probleme, sondern zunächst eine schlichte Armutslinderung.“

Auch die Tafel Merzig, getragen von der evangelischen Kirchengemeinde Merzig, kommt an ihre Kapazitätsgrenze. Sie versorgt 350 Haushalte – mehr als dreimal so viele wie bei der Gründung 2003. Jährlich werden rund 110 Tonnen Lebensmittel gerettet. Für Koordinator Frank Paqué ist wichtig: „Die Tafeln sind in erster Linie Umweltorganisationen, die Lebensmittel vor der Vernichtung retten, um sie sinnvoll weiterzugeben.“ Die Armut sei spürbar gestiegen, aber versteckter denn je, besonders unter den Rentnern. Um das Verkehrsinfrastrukturproblem zu lösen, bringe man fertig gepackte Päckchen nach Perl und Beckingen. Für andere Gemeinden habe man leider keine Partner finden können.

sind nicht in dem Maße gestiegen.“

Die Tafel Saarbrücken, die bereits seit 1998 existiert, unterstützt etwa 600 Haushalte sowie 20 soziale Einrichtungen „wie die Wärmestube, die Kältehilfe und Stadtteilbüros, wo eine große Zahl von Kindern und Jugendlichen hinkommt. Wir sind die einzige Tafel im Saarland, die an fünf Tagen Lebensmittel verteilt“ so Alexandra

Moser, die Vorsitzende des Vereins, 225 Mitglieder und 170 ehrenamtliche Mitarbeiter bewältigen die Arbeit. Ab 2026 sollen wegen einer konstant hohen Zahl an Anfragen von Bedürftigen und einer langen Warteliste durch eine Umstellung der Ausgabe doppelt so viele Haushalte versorgt werden können. 2024 hat die Tafel Saarbrücken rund 530 Tonnen Lebensmittel gerettet.

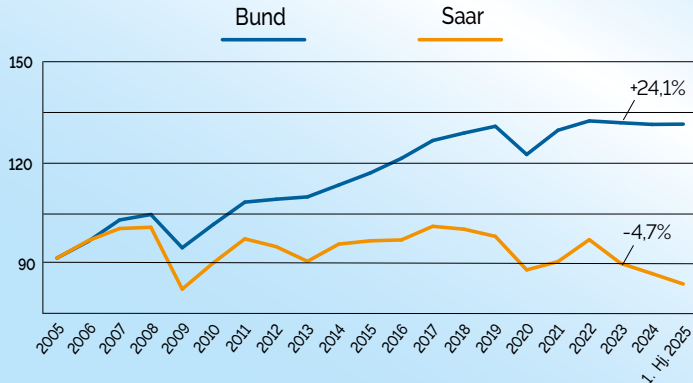
Die 2015 gegründete Tafel Saarlouis versorgt rund 450 Haushalte. „In den vergangenen Jahren hat die Zahl der Hilfesuchenden spürbar zugenommen. Neben Zuwandernden wenden sich zunehmend Großfamilien, Alleinerzie-



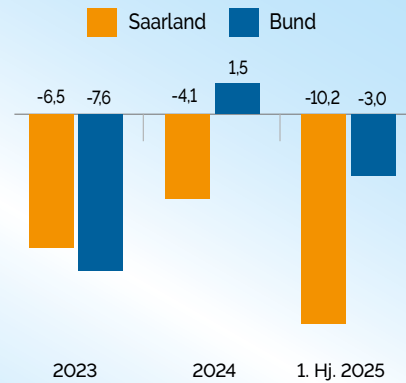
Die saarländische Wirtschaft kann sich nicht erholen

Das Saarland erwirtschaftet und exportiert weniger als in den Jahren zuvor

BIP-Entwicklung 2005 bis 1. Halbjahr 2025
(preisbereinigt; Index 2005 = 100) ¹

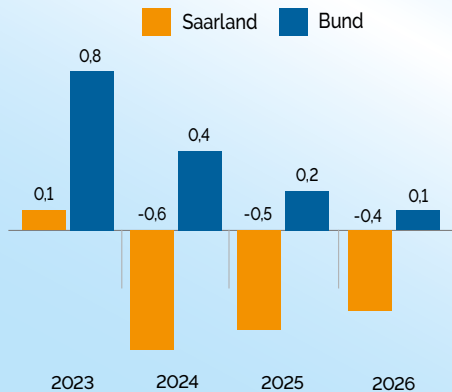


Exporte 2023 bis 1. Halbjahr 2025
Veränderung gegenüber Vorjahreszeitpunkt in % ²

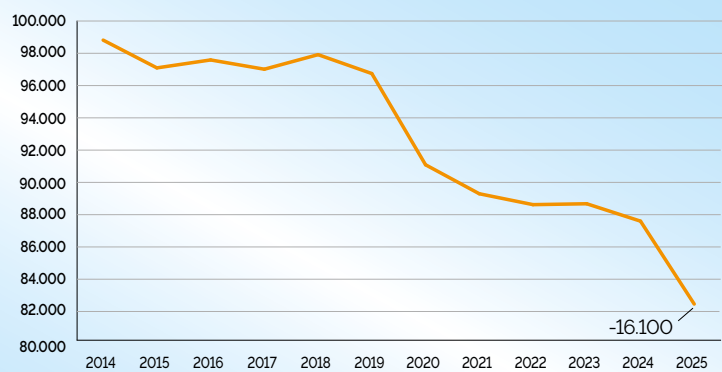


Die Situation auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert sich weiter

Beschäftigungsentwicklung 2023 bis 2026 (Prognose)
Veränderung gegenüber Vorjahr in % ³

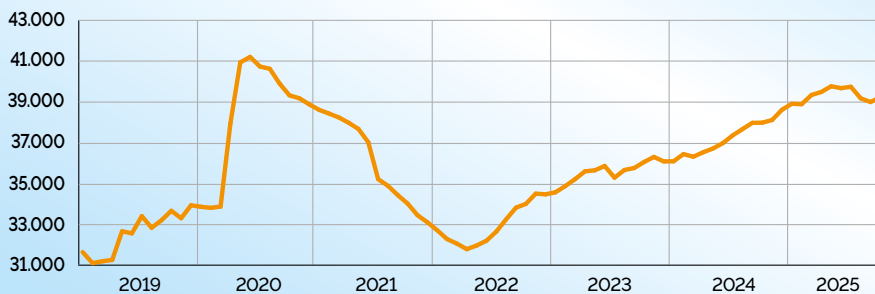


Industrie-Beschäftigung im Saarland
2014 bis 2025 ⁴

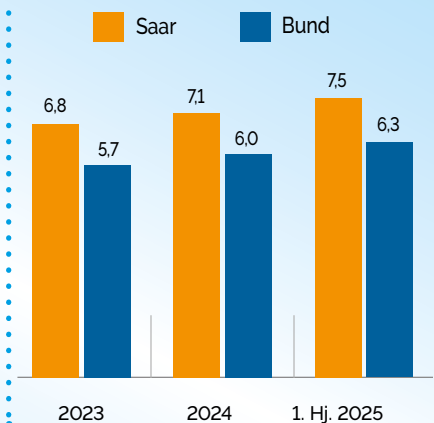


Die Arbeitslosigkeit steigt weiter an

Arbeitslosigkeit im Saarland 2019 bis 2025
saisonbereinigte Werte ⁵



Arbeitslosenquote 2023 bis 1. Halbjahr 2025 in % ⁶



Quellen: ¹ VGRdL, eigene Berechnungen; ² Destatis, eigene Berechnungen; ³ Statistik der BA und Prognose des IAB plus eigene Ergänzungen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung); ⁴ Bundesagentur für Arbeit, Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stichtag 30.06.); ⁵ Bundesagentur für Arbeit; ⁶ Bundesagentur für Arbeit.

Aktivrente: Ein Schritt in die falsche Richtung

REFORM Geplanter Gesetzesentwurf ist teuer und sozial ungerecht

Die von der Bundesregierung im Rahmen der Aktivrente geplante steuerliche Änderung klingt verlockend: Rentnerinnen und Rentner sollen bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei dazuverdienen können. Eine genauere Betrachtung offenbart jedoch die zahlreichen Schattenseiten der Reform.

Von Frank Bandau

Um die Rentenversicherung zu entlasten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, plant die Bundesregierung zum 1. Januar 2026 die Einführung der sogenannten Aktivrente. Dabei handelt es sich nicht, wie der Name vermuten ließe, um eine neue Rentenform, sondern um eine steuerliche Entlastung: Rentner und Rentnerinnen sollen nach Erreichen der Regelaltersgrenze 2.000 Euro im Monat steuerfrei dazuverdienen können. Das mag gut klingen, ist aber aus drei Gründen problematisch.

Erstens drohen dem Staat durch die Aktivrente hohe Steuerausfälle. Da viele Rentner und Rentnerinnen auch ohne Aktivrente weiterarbeiten würden, entstehen starke Mitnahmeeffekte. Das Bundesfinanzministerium selbst geht von Mindereinnahmen von knapp 900 Millionen Euro im Jahr aus, das Institut der deutschen Wirtschaft rechnet sogar mit Steuerausfällen von 1,4 Milliarden Euro. Zusätzliche Steuereinnahmen durch eine höhere Beschäftigung, die die Mindereinnahmen ausgleichen könnten, sind dagegen äußerst ungewiss.

Zweitens ist die Aktivrente sozial ungerecht, da vor allem Besserverdienende davon profitieren würden. Zum einen zahlen sie einen höheren Steuersatz und würden daher stärker entlastet als Menschen mit geringerem Einkommen – wer neben einer Standardrente weitere 2.000 Euro Lohn bekommt,



Bei der Aktivrente sollen Rentner 2.000 Euro im Monat steuerfrei hinzuverdienen dürfen. Für viele Geringverdienende ist das Weiterarbeiten im Rentenalter aber nicht freiwillig, sondern notwendig, weil die Rente hinten und vorne nicht reicht.

würde rund 140 Euro im Monat netto mehr haben, wer 5.000 Euro verdient, hätte rund 770 Euro netto mehr. Zum anderen stammen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter vornehmlich aus höheren Einkommensgruppen. Ältere Minijobberinnen und Minijobber, die in der Regel über geringe Renten verfügen, gehen hingegen leer aus – ihr Einkommen ist ohnehin steuerfrei. Wer im Alter noch arbeiten muss, um eine kleine Rente aufzustocken, hat also nichts von der Aktivrente. Wer viel verdient, spart dagegen im Jahr tausende Euro an Steuern.

Renteneintrittsalter wird aufgeweicht

Drittens ist die Aktivrente aus rechtlicher Sicht problematisch. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung beschränkt die steuerliche Begünstigung auf abhängig Beschäftigte, Selbstständige sollen nicht davon profitieren. Klagen scheinen damit vorprogrammiert, da die Aktivrente in der aktuellen Form gegen den Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung verstoßen könnte. Würde die Regelung aber tatsächlich auf Selbstständige ausgeweitet,

würden die Kosten für den Staatshaushalt nochmals deutlich steigen – auf bis zu 2,8 Milliarden Euro jährlich!

Neben diesen konkreten Kritikpunkten geht die Aktivrente auch ganz grundsätzlich in die falsche Richtung: Anstatt für eine solide soziale Absicherung im Alter zu sorgen – etwa durch eine Anhebung des Rentenniveaus – führt sie zu einer weiteren Normalisierung von Arbeit im Ruhestand. Das gesetzliche Renteneintrittsalter wird zwar nicht weiter angehoben, aber aufgeweicht. Für viele Geringverdienende ist das Weiterarbeiten im Rentenalter schon heute nicht freiwillig, sondern bittere Notwendigkeit, weil die Rente hinten und vorne nicht reicht.

Dem Fachkräftemangel ließe sich schließlich eher begegnen, wenn über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen dafür Sorge getragen würde, dass mehr Beschäftigte ihr gesetzliches Renteneintrittsalter gesund erreichen, statt vorher auszuscheiden. Dies würde obendrein die finanzielle Basis der gesetzlichen Rentenversicherung stärken und damit allen Beschäftigten zugutekommen.

Dr. Frank Bandau ist Referent für Sozialpolitik.

Gute Arbeit ist essenziell für die Fachkräftesicherung in Kitas

FRÜHKINDLICHE BILDUNG Kooperationsverbund stellt neue Maßnahmen vor

Die saarländischen Kitas können die Betreuungsbedarfe nicht decken. Pädagogisches Fachpersonal wird händierend gesucht. Gleichzeitig gilt es, die in dem Bereich bereits tätigen Fachkräfte zu halten. Um die Situation zu entschärfen, hat ein breit aufgestellter Kooperationsverbund, in dem auch die AK vertreten ist, umfangreiche Maßnahmen präsentiert.

Von Tabea Hust

Kitas im Saarland stehen vor großen Herausforderungen: Während die Betreuungsbedarfe steigen, fehlt es an pädagogischen Fachkräften, um eine kindgerechte Bildung, Erziehung und Betreuung gewährleisten zu können. Im Juli 2024 haben sich deshalb Gewerkschaften (ver.di und GEW), Vertreter der Träger sowie der Kinder- und Jugendhilfe, ministerielle und hochschulische Vertreter, Institutionen der Bundesagentur für Arbeit und Interessensvertretungen zum Kooperationsverbund zur Fachkräftesicherung und -gewinnung in der frühkindlichen Bildung zusammengeschlossen. Die Arbeitskammer war mit der Organisation und Begleitung des Prozesses betraut.

Gemeinsames Ziel war und ist es, neue Fachkräfte für das Feld zu gewinnen und bereits vorhandene langfristig zu halten – ein Bestreben, das eine vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit der Kooperationspartner über organisatorische Grenzen hinweg voraussetzt. Neben naturgemäßen Diskussionsbedarfen, die sich aus der heterogenen Zusammensetzung des Verbundes ergeben, birgt die Vielfalt der Mitglieder auch ein großes Potenzial. Selten kommen so viele Akteure und Perspektiven zusammen, die der Wunsch eint, hochwertige Bildungs- und Betreuungsangebote und zugleich gute Beschäftigungsbedingungen im Saarland sicherzustellen. Über ein Jahr hinweg wurde ein gemeinsa-

mes Papier mit Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung und -gewinnung erarbeitet. Dieses hat der Verbund im Oktober 2025 im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt. Zentrale Ideen sind:

- Die Arbeitsbedingungen für Fachkräfte sollen durch Entlastungsmaßnahmen (etwa durch Verwaltungskräfte) und solide aufgestellte multiprofessionelle Teams verbessert werden.
- Eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung, etwa durch hybride Aus- und Weiterbildungsformate und durch einen Ausbau des praxisintegrierten, vergüteten Ausbildungsformats „PiA“.
- Als eine zentrale Stellenschraube wird die schnellere Anerkennung ausländischer Abschlüsse benannt. Gleiches gilt für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die Kitas gewinnbringend einrichtungsgebunden unterstützen können. Zugangshürden zum Feld gilt es zu minimieren, indem Anerkennungsprozesse transparenter gestaltet und beschleunigt werden.
- Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind essenziell. Betriebliche Gesundheitsförderung, aber auch die Möglichkeit zur Su-

pervision und die Wahrnehmung externer Beratungsangebote sollten allen Fachkräften zur Verfügung stehen.

- Eine landesweite Kampagne zur Fachkräftegewinnung ist in Planung. Diese soll zielgruppenspezifisch für das Berufsfeld Kita werben.

Alle Mitglieder haben die Absicht, die im Arbeitspapier genannten Maßnahmen weiterzuentwickeln und regelmäßig zu überprüfen. Eine weitere Zusammenarbeit im Verbund ist halbjährlich vorgesehen. Zusammenfassend lässt sich aus Sicht der AK festhalten: Hochwertige frühkindliche Bildungsangebote sind ein zentraler Baustein unserer Gesellschaft und erfordern gut ausgebildete Fachkräfte. Doch nur, wenn hierbei die Kriterien Guter Arbeit gewährleistet sind, können Fachkräfte langfristig im Beruf gehalten werden. Eine starke multiprofessionelle Zusammenarbeit in Kindertageseinrichtungen entlastet die Beschäftigten und eröffnet neue Perspektiven für die Einrichtungen. Zugleich darf eine Öffnung für vielfältige Berufsgruppen jedoch nicht zu Lasten der Qualität gehen. Die Wahrung eines hohen pädagogischen Standards bleibt das Maß jeder erfolgreichen Fachkräftestrategie.

Tabea Hust ist Referentin für Bildungs- und Kulturpolitik.

Das gesamte Arbeitspapier des Kooperationsverbundes gibt es im Internet: www.arbeitskammer.de/arbeitspapier-kooperationsverbund

Eine gute frühkindliche Bildung ist ein zentrales Element einer funktionierenden Gesellschaft.



Junge Menschen unterstützen, vernetzen und politisch bilden

STARHUB Neues AK-Angebot für Schüler, Auszubildende und Studierende

Die Räumlichkeiten des StartHub sind in einem Nebengebäude der AK, in der Fritz-Dobisch-Straße 10. Kontakt: Kai Girlinger, E-Mail: kai.girlinger@arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-431, Marcel Eli, E-Mail: marcel.eli@arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-432.

Aus Sicht der Arbeitskammer muss die Politik im Saarland jugendgerechter werden. Deshalb gibt es bei der AK seit kurzem das StartHub. Wir haben mit den beiden Ansprechpartnern darüber gesprochen, um was es konkret dabei geht und was ihre Aufgabenbereiche sind.

Von Simone Hien

Junge Menschen wollen mehr mitreden. Sie wollen sich einmischen, ihre Lebenswelt mitgestalten und gehört werden – und sie sollten mehr mitbestimmen dürfen. Um sie bei all dem zu unterstützen, hat die Arbeitskammer in diesem Jahr das StartHub ins Leben gerufen. „Unsere Schwerpunkte liegen in der Netzwerkarbeit und im Bereich der Jugendpolitik. Das StartHub steht allen demokratischen Jugendorganisationen kostenlos für Sitzungen, Workshops oder Vernetzungstreffen zur Verfügung. Bis jetzt haben sich unter anderem der Landesjugendring, Jugendgremien der Gewerkschaften, die Landeschülervertretung und der AStA der Saar-Uni hier getroffen“, berichtet Kai Girlinger (27), Referent

für Jugendpolitik in der AK-Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik. Bei der Netzwerkarbeit solle es auch darum gehen, verschiedene Organisationen zusammenzubringen und Diskussionen über verschiedene gesellschaftspolitische Themen wie etwa Rente oder die Wehrpflicht anzustoßen, ergänzt Marcel Eli (26), ebenfalls Referent für Jugendpolitik bei der Arbeitskammer.

Die beiden waren zuvor jeweils in ihrem Betrieb Jugend- und Auszubildendenvertreter – Kai Girlinger bei Ford in Saarlouis, Marcel Eli bei ZF in Saarbrücken

Enge Zusammenarbeit mit dem DGB

– und haben nebenberuflich ihren Betriebswirt Personal- und Sozialwesen bei der Akademie für Arbeit und Sozialwesen des Saarlandes (AfAS) erfolgreich abgeschlossen. Als Ansprechpartner beim StartHub der AK sind sie neben der Netzwerkarbeit im engen Austausch mit dem DGB Rheinland-Pfalz /Saarland. Die Zusammenarbeit betrifft unter anderem die Berufsschultour, bei der Azubis über ihre Rechte so-

wie Themen wie Gewerkschaften, Tarifverträge und Interessenvertretungen informiert werden. Hinzu kommt der Projekttag Schule und Arbeitswelt der AK, der Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen anbietet. Seit sie dieses Projekt im laufenden Schuljahr übernommen haben, wurden bereits über 400 Schülerinnen und Schüler aufgeklärt. „Mit dem DGB zusammen haben wir im Sommer zwölf neue Referenten ausgebildet, für März nächsten Jahres steht die nächste Qualifikationsrunde an“, sagt Eli.

Weitere Arbeitsbereiche sind beispielsweise die Organisation und Durchführung des Esther-Bejarano-Preises (Näheres dazu siehe Seite 43) sowie die Förderung von Demokratie- und Medienkompetenzen bei Auszubildenden. Dazu haben Girlinger und Eli zusammen mit dem Bildungszentrum der AK in Kirkel (BZK) das Seminar „Reeltalk“ entwickelt. Es findet vom 27. bis 29. Juli im BZK statt. Die Teilnehmenden lernen, wie sie Social Media gezielt nutzen können, um gesellschaftspolitisches Engagement sichtbar zu machen (Infos: www.bildungszentrum-kirkel.de). Ein Projekttag „Demokratie und Medienkompetenz“ ist gerade in der Planung. Gemeinsam mit Jakob Maas, der Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) studiert und sein Praxissemester bei der AK absolviert, sind die beiden AK-Jugendreferenten außerdem gerade dabei, Angebote für Studierende zu erarbeiten. Unter anderem solle es darum gehen, Studierende bei Problemen zu unterstützen und aufs Arbeitsleben vorzubereiten. Die beiden AK-Jugendreferenten sind sich einig: Sie konnten schon vieles anstoßen, vieles ist beim noch jungen StartHub aber auch noch im Fluss – so soll es beispielsweise in Zukunft auch eigene Social-Media-Aktivitäten geben, um Jugendliche zu erreichen.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Kai Girlinger (links) und Marcel Eli in den Räumen des StartHub der Arbeitskammer in der Saarbrücker Fritz-Dobisch-Straße.

Susanne Wingertszahn und Timo Ahr im Amt bestätigt

DGB-BEZIRKSKONFERENZ Weichenstellung für die kommenden vier Jahre

Bei der 6. Ordentlichen Bezirkskonferenz des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland wurden in fast 40 Anträgen die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Arbeit der kommenden Jahre beschlossen. Zudem standen die Wahlen des Vorstandes und der Regionsgeschäftsführer an.

Susanne Wingertszahn und Timo Ahr sind auf der DGB-Bezirkskonferenz am 8. November in Mainz für weitere vier Jahre zur Vorsitzenden und zum Stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland gewählt worden. Wie der DGB mitteilt, erhielt Susanne Wingertszahn 98,85 Prozent der Delegierten-Stimmen. Timo Ahr wurde mit 96,55 Prozent der Stimmen zu ihrem Stellvertreter gewählt.

Das Duo führt damit weiterhin die Dachorganisation der acht Mitgliedsgewerkschaften und vertritt die Interessen von fast 400.000 Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und im Saarland. „Vier lebhafteste Jahre liegen hinter uns, ich freue mich auf meine kommende Amtszeit und bedanke mich für das Vertrauen der Gewerkschafter*innen. Dass wir Krise können, haben wir bewiesen. Wir geben den Interessen der Beschäftigten eine laute Stimme und wir gestalten die Herausforderungen unserer Zeit“, so Wingertszahn. Timo Ahr ergänzte: „Ich bin dankbar für das Vertrauen, das mir die Gewerkschaften entgegengebracht haben. Die Wahl ist für mich eine große Ehre und erfüllt mich mit Stolz. Gleichzeitig ist sie Ansporn, mich auch in den kommenden Jahren mit voller Energie für die Arbeitnehmer*innen einzusetzen. Der DGB hat sich spürbar verändert: moderner, selbstbewusster, durchsetzungstärker – und ich freue mich, diesen Weg auch in Zukunft weiter mitgestalten zu dürfen.“ Als Regionsgeschäftsführer wurden den Angaben zufolge Sebastian Hebeisen (Re-



Susanne Wingertszahn und Timo Ahr wurden als Vorstand des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland wiedergewählt.

gion Koblenz), Rüdiger Stein (Region Pfalz), Susanne Wagner (Region Rheinhessen-Nahe) und Fabienne Wolfanger (Region Saar-Trier) gewählt.

Mit rund 100 Delegierten aus den Mitgliedsgewerkschaften und zahlreichen Gästen stellte der DGB auf der 6. Ordentlichen Bezirkskonferenz zudem die Weichen für gewerkschaftliche Arbeit der kommenden vier Jahre. In den fast 40 beschlossenen Anträgen wurden die Hand-

Einsatz für einen starken Öffentlichen Dienst

lungsfelder des DGB in Rheinland-Pfalz und im Saarland für die kommenden Jahre definiert. Ein wichtiger Block bildet die Stärkung von Demokratie und Zusammenhalt: über Bündnisarbeit, ehrenamtliche Netzwerke und gemeinsam mit den Personal- und Betriebsräten. Dabei will der Gewerkschaftsbund weiter klare Kante gegen Rechts zeigen – auf den Straßen und Plätzen, aber auch in den Sozialen Medien.

Die Demokratie wird zusätzlich gefestigt, wenn die Menschen einen gut funktionierenden Staat erleben. Der DGB will sich deshalb weiter für einen starken Öffentlichen Dienst, eine nachhaltige Wohnungspolitik, die wohn-

ortnahe Gesundheitsvorsorge und bezahlbare Mobilität einsetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt des DGB liegt auf einer starken Wirtschaft und Guter Arbeit. Von der Politik fordert er eine aktive Industriepolitik, die den klimaneutralen Umbau der Industrie unterstützt, ohne dass dabei Standorte und Arbeitsplätze verloren gehen. Die Herausforderungen für Gewerkschaften würden nicht kleiner – im Gegenteil: „Wir erleben zunehmend Angriffe auf hart erkämpfte Arbeitnehmerrechte und auf den Sozialstaat. Gleichzeitig ziehen sich immer mehr Unternehmen aus ihrer Verantwortung zurück – Standorttreue und Beschäftigungssicherung spielen vielerorts kaum noch eine Rolle. Damit wachsen auch die Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ebenso wie der Druck auf soziale und mitbestimmte Strukturen“, erklärte Timo Ahr. Er führte weiter aus: „Gerade deshalb setzen wir uns mit Nachdruck für eine starke Industrie, für mitbestimmte Arbeitsplätze und für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst ein. Wir kämpfen um Arbeitsplätze, verteidigen den Sozialstaat und stehen ein für gute Arbeit, mehr Tarifbindung und echte Verteilungsgerechtigkeit.“

red



Ist doch nur Arbeit ... Eben NICHT!

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

Besucht unsere aktuellen Seminare:

Praxisseminar: Social Media
für Interessenvertretungen

Homeoffice – Mobile Arbeit
– Telearbeit

Qualifizierungsplanung
mitbestimmen

21.01. - 22.01.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

28.01.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

04.02.2026

AK-Bildungszentrum Kirkel

Jetzt buchen!



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

BEST
best-saarland.de

Ein starker Partner für Gremien

TRANSFORMATION Wie BEST e.V. Interessenvertretungen im Wandel stärkt

In Zeiten der tiefgreifenden Transformation von Arbeitswelt und Technologie stehen Betriebs-, Personal- und Mitarbeitervertretungen vor vielfältigen neuen Herausforderungen. Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST Saarland e.V.) ist dabei gemeinsam mit der Arbeitskammer des Saarlandes sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Einzelgewerkschaften ein zentraler Partner im Saarland, wenn es darum geht, Interessenvertretungen in dieser schwierigen Zeit des Wandels zu unterstützen.



Der Wandel der Arbeitswelt stellt auch Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vor neue Problemfelder. BEST e.V. steht ihnen dabei unterstützend zur Seite.

Von Tobias Szygula

Die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt – Digitalisierung, Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI), demografischer Wandel, Arbeitsorganisation auf Distanz – stellen die Mitbestimmungsgremien vor neue Fragen: Wie lassen sich Technologien so integrieren, dass Beschäftigte nicht zu Objekten werden? Wie bleibt Arbeit gesund, sicher und mitbestimmt? Wie sichern wir gute Arbeitsbedingungen, gerade in einem strukturschwächeren Umfeld wie dem Saarland? Genau hier setzt BEST e.V. an: durch Beratung, Qualifizierung und Begleitung von Interessenvertretungen, damit sie ihre Rolle aktiv und kompetent wahrnehmen können.

Was macht BEST e.V. in dieser Rolle besonders? Erstens eine breite Kompetenzdatenbasis: Das Team vereint Ingenieurs-, Sozial- sowie Informations- und Wirtschaftsrechtswissenschaften. Zweitens: die Ausrichtung auf Belange von Arbeitnehmern und Interessenvertretungen. Beratung, Information und Qualifizierung sind gezielt für Gremien, nicht nur für die Technik- oder Unternehmensseite. Drittens: die enge Verzahnung mit aktuellen Transformationsherausforderungen – Digitalisierung, KI, Gesundheitsschutz – und die Förderung von Mitbestimmung

gerade dort, wo Wandel stattfindet. Damit wird die Rolle von Mitbestimmungsgremien als Gestalter gestärkt, nicht als harmlose Zuhörer. Die Beratungsschritte sind klar strukturiert: Erstkontakt, Bedarfsklä rung, Angebot und die anschließende Unterstützung.

Für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland bedeutet dies konkret, dass sie zum einen bei Bedarf auf kurze, niedrigschwellige Angebote zurückgreifen können, wie beispielsweise die Erstberatung. Zum anderen aber auch die intensive Unterstützung bei der Analyse der jeweiligen betrieblichen oder dienstlichen Situation mit den Fragestellungen: Wo stehen wir? Welche Technik und welche Arbeitsorganisation stehen an und mit welchen Risiken sind diese verbunden? Oft handelt es sich hierbei um Fragen der Belastung, der Überwachung oder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Im Vordergrund steht dabei, saubere Übergänge in die digitale und agile Arbeitswelt zu ermöglichen, ohne dass die Mitbestimmung und damit verbunden das Thema „Gute Arbeit“ auf der Strecke bleiben.

Letztendlich ist es immer das Ziel von BEST, Gremien zu befähigen, ihre Rolle selbstbewusst auszuüben – als Sprachrohr der Beschäftigten und auf Augen-

höhe mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Betrieben und Dienststellen. So können sie aktiv zum Gelingen einer guten Sozialpartnerschaft beitragen.

Die Transformation der Arbeitswelt verlangt starke Interessenvertretungen – und starke Partner an ihrer Seite. BEST e.V. bietet genau diese Unterstützung: fachlich fundiert, praxisnah und zukunftsorientiert. Mit den Projekten RZzKI, Betriebs-Monitor Gute Arbeit Saar und BASaar schafft BEST zudem konkrete Hilfen, damit Mitbestimmung auch in der digitalen und technologischen Zukunft lebendig bleibt. So gelingt ein Wandel, der nicht nur effizient, sondern auch sozial gerecht ist – im Interesse der Beschäftigten und der Betriebe und Dienststellen im Saarland.

Tobias Szygula ist Teamleiter von BEST e.V.



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

Informationen:
best-saarland.de

„Die wichtigste Branche in der Region droht wegzubrechen“

AUTOMOBILINDUSTRIE IG Metall fordert schnelles Handeln von Bund und EU

Die vier IG Metall Geschäftsstellen im Saarland haben Ende Oktober zu einer gemeinsamen Pressekonferenz eingeladen, um auf die desaströse Lage der Industrie im Saarland aufmerksam zu machen. Dabei haben sie die Aufweichung des für 2035 vorgesehenen Verbrenner-Aus, ein klares Bekenntnis der Bundespolitik zur Automobil- und Zuliefererindustrie sowie eine ökologisch-soziale Industriepolitik, die die Beschäftigung sichert, gefordert.

Von Simone Hien

Ford, ZF, Schaeffler, Bosch und jüngst Voit – sie alle stehen für den Abbau von Arbeitsplätzen. Seit 2014 sind hierzulande mehr als 16.000 Industriearbeitsplätze verloren gegangen. Das Saarland ist bundesweit am stärksten vom Wandel in der Automobilindustrie betroffen. „Die saarländische Automobilindustrie steht an einem Scheideweg. Wenn jetzt nicht entschlossen gehandelt wird, verlieren wir nicht nur Produktionsstandorte, sondern auch das Rückgrat unserer regionalen Wirtschaft“, sagte Jörg Caspar, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Neunkirchen und AK-Vorstandsvorsitzender, bei der gemeinsamen Pressekonferenz der vier IG Metall Geschäftsstellen im Saarland, an der neben Patrick Selzer, 1. Bevollmächtigter der IG

Metall Saarbrücken und Mitglied im Vorstand der IG Metall, Peter Vollmar, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Homburg-Saarpfalz, und Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, auch betriebliche Vertreter unter anderem von Bosch, ZF, Scheffler und Saarstahl teilnahmen.

Gemeinsam forderten sie von der Bundespolitik und der EU unter anderem eine Aufweichung des für 2035 vorgesehenen Verbrenner-Aus und die Möglichkeit zu Übergangslösungen wie Plug-in-Hybride und E-Fahrzeuge mit erweiterter Reichweite. „Für uns bleibt Elektromobilität zwar der richtige Weg, dennoch gibt es auf diesem Weg Defizite in den politischen Rahmenbedingungen.

Die Geschwindigkeit des Wandels anpassen

Wir brauchen jetzt eine volle Offensive einerseits für Elektromobilität und gleichzeitig aber auch eine Flexibilisierung der CO₂-Regulierungen in einzelnen Punkten“, betonte Caspar. Wichtig sei vor allem „Planbarkeit, ein planbarer und belastbarer Fahrplan“, der Perspektiven über das Jahr 2035 hinaus biete, damit die Unternehmen auch die Chance haben, den Transformationsprozess gestalten zu können, sagte Patrick Selzer. Der Bevölkerung

sei noch nicht wirklich bewusst, dass „letzten Endes die wichtigste Branche in der Region wegzubrechen droht. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass man jetzt mit diesen Themen vorankommt.“

Konkret fordern die vier Geschäftsstellen in einer gemeinsamen Presseerklärung unter anderem:

- einen beschleunigten Ausbau der Lade- und Energieinfrastruktur, um Elektromobilität sozial- und industrieverträglich zu gestalten,
- keine Kehrtwende, sondern eine Anpassung der Geschwindigkeit des Wandels, um Beschäftigung zu sichern und Menschen mitzunehmen,
- die Weiterführung der Förderung von E-Autos, insbesondere für kleine und mittlere Einkommen,
- einen Industriestrompreis für energieintensive Betriebe sowie steuerliche Entlastungen beim Ladestrom für batterieelektrische Fahrzeuge,
- die Prüfung von Flexibilisierungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und die Stabilisierung der Betriebe,
- die Förderung von CO₂-reduziertem Stahl durch europäische Grünstahlquoten im Fahrzeugbau,
- Standort- und Beschäftigungsgarantien bei der Vergabe öffentlicher Fördermittel,
- eine Stärkung der Mitbestimmung: Betriebsräte müssen frühzeitig in strategische Entscheidungen eingebunden werden,
- den Aufbau einer europäischen Batteriewertschöpfungskette und einer echten Kreislaufwirtschaft.

Zudem betont die IG Metall in dem Papier die zentrale Rolle der Stahlindustrie als Zulieferer und Partner der Automobilbranche. Ohne eine starke Stahlindustrie könne es keine starke Automobilindustrie geben – und umgekehrt.



Foto: Adobe Stock/LAYHONG

Das Saarland ist bundesweit am stärksten vom Wandel in der Automobilindustrie betroffen.

„Eine Weiterbildung ist auch mit 50 noch eine gute Sache“

TRANSFORMATION Das bfw bietet in Neunkirchen eine zukunftssträchtige Umschulung

Das Berufsfortbildungswerk des DGB (bfw) hat an seinem Standort in Neunkirchen unter anderem eine Umschulung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik im Programm. In Zeiten der Transformation zeigt dieses Angebot anschaulich, wie entscheidend Weiterbildung bei der Bewältigung des Wandels ist. Rainer Balzer, der die Umschüler am bfw unterrichtet, verkörpert auch persönlich eine gelebte Weiterbildungskultur: Nach seinem geisteswissenschaftlichen Studium gelangte er selbst im Zuge einer Umschulung zum bfw und blieb dem Bildungsträger schließlich als Ausbilder erhalten.

Von Alexander Stallmann

Im Zuge der Transformation werden viele bestehende Tätigkeiten wegfallen. Andere werden neu entstehen. Damit insbesondere diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeiten wegfallen, neu Entsendende ausüben können, müssen sie sich qualifizieren und weiterbilden – soweit der theoretische Plan. In der Praxis ist die Sache meist wesentlich komplexer. Es muss zum einen die passenden Weiterbildungsangebote geben. Die politischen Rahmenbedingungen müssen zudem so gestaltet sein, dass Menschen, die sich weiterbilden wollen, finanziell abgesichert sind. Darüber hinaus ist eine umfassende Vernetzung aller Weiterbildungsakteure notwendig, damit diejenigen, die sich weiterbilden wollen, und die Weiterbildungsanbieter auch zueinander finden. Letztlich bleibt auch noch die nicht mit Sicherheit zu beantwortende Frage, welche Tätigkeiten in Zukunft tatsächlich gebraucht werden.

Wie eine praktische und gelebte Weiterbildungskultur aussieht, kann man unter anderem beim bfw – Unternehmen für Bildung am Standort Neunkirchen sehen. Dort wird neben anderen Umschulungen auch jene zum



Ausbilder Rainer Balzer unterrichtet beim bfw im Fach Elektronik. Er kam selbst über eine Umschulung zum Bildungsträger.

Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik angeboten, ein Tätigkeitsfeld, das aktuell bereits stark nachgefragt ist und im Zuge von Klimakrise und Energiewende mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter an Bedeutung gewinnen wird. Die Umschulung läuft 28 Monate in Vollzeit. „Im Ergebnis hat man eine vollwertige, abgeschlossene Berufsausbildung, wenn man hier fertig ist“, sagt Rainer Balzer, Elektriker-Meister und Ausbilder am bfw-Standort in

Unterricht in kleinen Gruppen

Neunkirchen. Wer sich für die Umschulung entscheidet, absolviert innerhalb der 28 Monate zwei jeweils viereinhalbmonatige Praktika, in denen die Inhalte vermittelt werden, die in einer überbetrieblichen Umschulung nicht abgedeckt werden können. „Eine übertriebliche Ausbildung hat den Charme, dass man sich hier voll und ganz auf die Lehrinhalte konzentrieren kann“, sagt Balzer. Der Unterricht findet in kleinen Gruppen von zwei bis neun Leuten statt, bei Bedarf kann auf jeden individuell eingegangen werden. „Das ist ein Vorteil, den die enge Verzahnung von Theorie und Praxis mit sich bringt“, so Balzer. Grundsätzlich stehen die Umschulungen jedem, der mindestens 25 Jahre alt ist, offen. Sprach-

kenntnisse auf dem Niveau B2, mathematisches Verständnis und etwas handwerkliches Geschick seien allerdings unabdingbar, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Balzer selbst, so sagt er, sei zu seiner Stelle als Ausbilder beim bfw gekommen wie die Jungfrau zum Kinde. Sein Werdegang zeigt anschaulich, welche Möglichkeiten eine Weiterbildung eröffnen kann. Der Ausbilder erzählt, er habe nach seinem Studium der Literaturwissenschaft, Anglistik und Philosophie zunächst bei einem großen Lebensmittelunternehmen gearbeitet und dann beim bfw eine Umschulung im Bereich Elektronik begonnen, um sich anschließend selbstständig zu machen. „Der Umgang hier hat mir von Beginn an sehr imponiert, alle waren sehr wertschätzend“, sagt Balzer. Nach der Meisterschule habe das bfw ihn schließlich gefragt, ob er sich vorstellen könne, bfw-Ausbilder im Bereich Elektronik zu werden. Balzer sagte zu und ist seitdem mit Herzblut dabei. Im Zuge der Digitalisierung, ist der Ausbilder überzeugt, werden handwerkliche Berufe weniger unter Druck geraten als viele andere. Und für eine Umschulung sei es meist nicht zu spät. „Eine Weiterbildung ist auch mit 50 noch eine gute Sache. Auch für Menschen, deren Schulzeit schon lange vorbei ist.“, sagt Balzer.

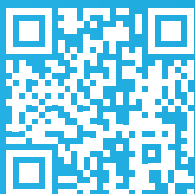
WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND



CHANCEN- TRANSPORTER- PORTAL.

weiterbildungsportal.saarland

EIN KLICK,
MEHR
CHANCEN!



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

TraSaar
Netzwerk für Transformation

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

Sozialstaatskongress des Saarlandes

Congress-Centrum Saarbrücken
Donnerstag, 29. Januar, 9 bis 18 Uhr,
und Freitag, 30. Januar, 9 bis 15 Uhr

AK-Seminar „Klimaschutz versus Arbeitsplätze – Die Auflösung eines Dilemmas“

Oder: Wie kann eine nachhaltige Entwicklung im Saarland gelingen?
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 9. Februar, bis Freitag, 13. Februar

3-Tages-Seminar „Qualifizierung zum/zur Transformationsmentor/-mentorin“

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Donnerstag, 5. Februar
Montag, 23. März
Donnerstag, 22. April
jeweils von 15 bis 18 Uhr

AK-Seminar „Nach dem Ende des deutschen Steinkohlebergbaus“

Bergbaukultur und Bergbaugeschichte: Was bleibt von der Kohle und vom Bergbau an der Saar?
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 9. März, bis Freitag, 13. März, ganztägig

AK-Seminar „Arbeiterfotografie und Industriekultur im Saarland – Teil 1“

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 27. April, bis Mittwoch, 29. April, ganztägig

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

Praxisseminar: Social media für Interessenvertretungen

Neue und effektive Wege der (über)betrieblichen Kommunikation
Mittwoch, 21. Januar, bis Donnerstag, 22. Januar
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Homeoffice – Mobile Arbeit – Telearbeit

Moderne Arbeitsplätze gut gestalten
Mittwoch, 28. Januar
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Qualifizierungsplanung mitbestimmen – Zukunft durch Weiterbildung

Mittwoch, 4. Februar
AK-Bildungszentrum, Kirkel

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



Beim Thema Weiterbildung unterstützen

TRANSFORMATIONSMENTOREN

Der Weiterbildungsverband (WBV) Saarland bietet ab Februar ein kostenloses 3-Tagesseminar Qualifizierung zum/zur Transformationsmentor/in im AK-Bildungszentrum Kirkel an. Die Termine sind am Donnerstag, 5. Februar, Montag, 23. März, und Donnerstag, 22. April, jeweils von 15 bis 18 Uhr. Transformationsmentoren sind als Experten für Weiterbildung und Transformation in ihren Betrieben und Einrichtungen tätig. Sie motivieren für das Thema Weiterbildung und sind vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen für Kollegen, die sich weiterqualifizieren möchten, aber Hilfestellung bei den ersten Schritten benötigen. Durch den Kontakt zu den Akteuren des WBV haben sie ein Überblickswissen über hiesige Bildungsträger, individuelle Weiterbildungsberatung und Fördermöglichkeiten. **red**

<https://weiterbildungsportal.saarland/weiterbildungsverband/qualifizierung-zur-transformationsmentorin/zum-transformationsmentor>

Impulse für eine solidarische Zukunft

SOZIALSTAATSKONGRESS

Das Sozialministerium, die Arbeitskammer und die Arbeiterwohlfahrt Saarland laden für Donnerstag und Freitag, 29. und 30. Januar, zum Sozialstaatskongress Saarland „Sozialstaat im Wandel – Herausforderungen und Lösungen für die Zukunft“ ein. Der Sozialstaatskongress des Saarlandes bringt Politik, Wissenschaft, Sozialwirtschaft, Kultur und Bürgerschaft zusammen. Ziel ist es, die Grundlagen unseres Sozialstaates zu beleuchten, Herausforderungen zu diskutieren und Impulse für eine solidarische Zukunft zu entwickeln. **red**

www.saarland.de/masfg/DE/aktuelles/veranstaltungen-termine/veranstaltungen_2026/2026129_termin_sozialstaatskongress

4,4 Mio.

Menschen in Deutschland

haben im Jahr 2024 durchschnittlich mehr gearbeitet, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart war. Das entspricht einem Anteil von 11 Prozent der insgesamt 39,1 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt. Dabei leisteten Männer mit einem Anteil von 13 Prozent etwas häufiger Überstunden als Frauen (10 Prozent). Besonders oft sind Arbeitnehmer in der Finanz- und Versicherungsbranche sowie der Energieversorgung von Überstunden betroffen. **red**

43 %

der Beschäftigten

in Deutschland hatten im Jahr 2024 einen Betriebs- oder Personalrat, der ihre Interessen vertritt. Das geht aus Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Wie der Böckler Impuls mit Verweis auf das IAB berichtet, liegt der Anteil bei Privatbetrieben mit mindestens 5 Beschäftigten gerade mal bei 37 Prozent. Das sei ein Rückgang um 13 Prozentpunkte seit 1996. **red**

24 %

der Erwerbstätigen

in Deutschland haben im Jahr 2024 im Homeoffice gearbeitet. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, nutzen davon 13,1 % täglich oder mindestens die Hälfte der Arbeitszeit das Homeoffice. Der Anteil habe sich gegenüber dem Vor-Corona-Niveau fast verdoppelt. Im Jahr 2019 hatten noch 12,9 % der Erwerbstätigen im Homeoffice gearbeitet. **red**

17,4 Prozent Lohngefälle zwischen Ost und West

ANNÄHERUNG Ost-West-Lücke schrumpft nur langsam



Der Mindestlohn trägt entscheidend dazu bei, dass das Lohngefälle zwischen Ost und West geringer wird.

Auch 35 Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen große Lohnunterschiede zwischen Ost und West. Wie der Böckler Impuls berichtet, verdienen Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland im Jahr 2024 durchschnittlich 4.810 Euro brutto pro Monat, während es in Ostdeutschland nur 3.973 Euro waren. Das ist ein Unterschied von 17,4 Prozent.

In den vergangenen Jahren habe es insgesamt allerdings einige Fortschritte gegeben: Seit 2014 sei die Lohnlücke um sieben Prozentpunkte kleiner geworden, während sich die Löhne in Ostdeutschland in den Jahren davor nur sehr langsam dem Westniveau angenähert haben. So sei die Differenz von 1999 bis

2014 lediglich um 1,6 Prozentpunkte geschrumpft. Dies gehe aus einer Auswertung des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hervor, der Daten des Statistischen Bundesamtes zugrunde liegen. Eine wesentliche Ursache für die Fortschritte sehen die Forschenden im Mindestlohn, der 2015 deutschlandweit eingeführt wurde. „Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern haben vom Mindestlohn überdurchschnittlich häufig profitiert – und zwar einfach, weil sich hier in den Jahren nach der Wende ein besonders großer Niedriglohnsektor ausgebreitet hatte“, so Malte Lübker, Entgeltexperte am WSI. **red**

13.400.000

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden

innerhalb der kommenden 15 Jahre das gesetzliche Rentenalter erreichen. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, entspricht das einem knappen Drittel aller Erwerbspersonen, die dem Arbeitsmarkt im vergangenen Jahr zur Verfügung standen. Jüngere Altersgruppen werden die Babyboomer den Angaben zufolge zahlenmäßig nicht ersetzen können. Die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen stellt mit 10 Millionen Erwerbspersonen mehr als jüngere Altersgruppen, wie etwa 45- bis 54-Jährige (9,3 Millionen) oder die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen mit 9,8 Millionen Erwerbspersonen. **red**

Warum dynamisches Sitzen so wichtig ist

BÜRO Bewegung ist wichtig für die Konzentration

Stundenlanges Sitzen vor dem Bildschirm gehört für viele zum Büroalltag – mit bekannten Folgen für Rücken und Konzentration. Doch wer sich beim Sitzen bewegt, tut nicht nur dem Körper, sondern auch dem Geist etwas Gutes. Darauf weist die Aktion Gesunder Rücken (AGR) e. V. hin und empfiehlt sogenannte Aktiv-Bürostühle. „Wenn Sie das nächste Mal vor dem Bildschirm wegdämmern, liegt das vielleicht nicht an der Aufgabe – sondern an Ihrem Stuhl“, sagt Dieter Breithecker, Gesundheits- und Bewegungswissenschaftler sowie wissenschaftlicher Berater der AGR. Aktiv-Bürostühle verfügen über mehrdimensionale, gedämpfte Bewegungsmechanismen in der Sitzfläche und fördern so ein dynamisches Sitzen – unbewusst, aber effektiv. Sie sorgten nebenbei auch für mehr Konzentration und Kreativität, so Breithecker.

Dass körperliche Aktivität nicht nur die Rückenmuskulatur stärkt, sondern auch die kognitive Leistungsfähigkeit steigert, ist wissenschaftlich belegt. Die sogenannte Embodiment-Theorie beschreibt, wie Denken und Bewegung zusammenhängen: Kreativität, Problemlösungen und Konzentration profitieren von Bewegung – auch im Sitzen. Starres Sitzen hingegen erhöht das Risiko für Rückenschmerzen, Verspannungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und

sogar Diabetes. Deshalb plädiert Breithecker für regelmäßige Hal- tungswechsel: „Bleiben Sie dynamisch – im Stehen, im Sitzen und im Denken. Und wenn Sie schon sitzen, dann bitte so bewegt wie möglich“, sagt der Bewegungswissenschaftler.

Die spezielle Mechanik von Aktiv-Bürostühlen ermöglicht Mikro- und Makrobewegungen, die Muskelgruppen aktivieren und das senso-neuro-muskuläre Zusammenspiel fördern. Achten sollte man der Aktion Gesunder Rücken zufolge auf eine leicht verstellbare Sitzhöhe und Sitzfläche, eine mehrdimensionale Beweglichkeit der Sitzfläche, eine fließende Anpassung an intuitive Lageveränderungen und an eine klimafreundliche und rutschfeste Polsterung. Außerdem sei ein fester Stand wichtig, so Breithecker. **tmn**



Wer den ganzen Tag vor dem Computer sitzt, sollte auf einen guten Stuhl achten.

Urlaub dient der Eholung

BERUFLICHE E-MAILS 48 Prozent beantworten sie

Längst nicht jedem und jeder gelingt es, die Arbeit im Urlaub komplett zu vergessen. Immerhin: Gut vier von zehn Beschäftigten (41 Prozent) arbeiten im Urlaub grundsätzlich nicht. Das ist das Ergebnis einer Umfrage, die das Marktforschungsinstitut Bilendi im Auftrag des Personaldienstleisters Königsteiner Gruppe durchgeführt hat. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) hat

aber schon mindestens einmal im Urlaub gearbeitet. Für 40 Prozent ist Arbeit im Urlaub ausschließlich im Notfall ein Thema. 13 Prozent der gut 1.000 befragten Beschäftigten geben zudem an, sogar regelmäßig im Urlaub zu arbeiten. Wer auch im Urlaub die Arbeit nicht ruhen lassen kann, beantwortet mindestens gelegentlich berufliche E-Mails. **tmn**

Arbeitgeber müssen Räume mit Fenstern bieten

AUSNAHMEN SIND MÖGLICH

Fensterlose Arbeitsplätze mag niemand: Den ganzen Tag ohne Tageslicht zu verbringen, ist nicht gesund und kann die Arbeitsmotivation mindern. Doch ist es überhaupt zulässig, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz so von der Außenwelt abgekapselt werden? „Eine Sichtverbindung nach außen ermöglicht Arbeitnehmern den visuellen Kontakt zu ihrer Umwelt“, sagt der Berliner Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Brederbeck. Daher schreibt die Arbeitsstättenverordnung vor, dass Arbeitgeber nur Arbeitsräume mit einer Sichtverbindung nach außen anbieten dürfen. Es gibt allerdings bestimmte Ausnahmefälle, in denen die Arbeitsstättenverordnung erlaubt, dass Arbeitnehmer in Räumen ohne Fenster arbeiten dürfen. Zum Beispiel, wenn es um Räume geht, in denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur kurzzeitig aufhalten. Dazu gehören etwa Kellerräume, Archive oder Maschinenräume. Des Weiteren können fensterlose Räume laut Brederbeck temporär als Arbeitsplatz genutzt werden, etwa wenn in der Zwischenzeit das Büro gestrichen wird. Ausnahmen gelten auch für unterirdische Arbeitsplätze wie Tiefgaragen, kulturelle Einrichtungen und Verkaufsräume oder Räume in Bahnhöfen, Flughäfen und Einkaufszentren. **tmn**

Kurze Zeitfenster nicht immer nutzen

AUCH MAL PAUSE MACHEN

Manchmal öffnen sich selbst in durchstrukturierten Arbeitstagen kleine Zeitfenster: 20 Minuten vor dem nächsten Meeting, ein um eine Viertelstunde verschobenes Telefonat. Was fängt man mit der Zeit am besten an? Lohnt es sich, jetzt noch eine neue Aufgabe anzugehen? Für solche Momente können Berufstätige eine Lückenfüller-To-do-Liste führen. Oder: Die Pause tatsächlich als Pause nutzen, rät die Autorin Cordula Nussbaum. „Wir sind ohnehin schon so eng getaktet“, so die Trainerin für Zeitmanagement. Eine bewusste Unterbrechung der Arbeit, ein Glas Wasser, ein paar Atemzüge am offenen Fenster brächten für die Produktivität vermutlich mehr als zwei schnell noch eingeschobene Anrufe. „Oder man macht zehn Minuten Pause und beantwortet dann noch für zehn Minuten Mails, das sorgt für ein produktives Gefühl.“ **tmn**



Zeichnung: Kurt Heinemann

Wechseljahre: Für Betriebe mehr als reine „Frauensache“

MENOPAUSE Offenheit und Verständnis sind im Beruf entscheidend

Mal ein bisschen schwitzen, mal schlecht schlafen, mal gereizt sein: Was soll daran schon schlimm sein? Wer so über Wechseljahre denkt, weiß nicht, wie gravierend die Auswirkungen tatsächlich sein können. Für die Betroffene selbst - aber auch für die Betriebe, in denen sie arbeiten.

Von Katja Sponholz

Mag sein, dass es mancher Frau unangenehm ist, von ihren Schlafproblemen zu erzählen oder im Winter das Fenster im Büro aufzureißen, weil ihr heiß ist. Vielleicht, weil sie amüsierte Kommentare („Na, etwa schon in den Wechseljahren?“) befürchtet, sie nicht als alt oder launisch gelten möchte oder ihr die Ursache einfach zu privat oder gar peinlich ist. Doch dafür gibt es nach Ansicht von Dr. Katrin Schaudig, Präsidentin der Deut-

schen Menopause Gesellschaft, gar keinen Grund. „Wechseljahre waren lange ein Tabu. Aber in den letzten Jahren haben wir die Tabuzone wirklich verlassen“, ist sie überzeugt. Mittlerweile werde das Thema öffentlich angesprochen und auch als solches in der Wirtschaft erkannt. Nicht ohne Grund. Nach einer Untersuchung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin resultieren für Betriebe messbare Folgen durch Fehltage und Leistungseinbußen: Die Meno-Support-Studie kalkuliert alleine für Deutschland 9,4 Milliarden Euro pro Jahr. „Dass es um so hohe Summen geht, hat vielleicht auch dazu beigetragen, dass die Politik aufgewacht ist“, vermutet die Hamburger Gynäkologin.

Derzeit befinden sich in Deutschland rund neun Millionen Frauen in den Wechseljahren: Bis zu 80 Prozent erleben

Auswirkungen, rund ein Viertel fühlt sich davon stark beeinträchtigt. „Die am häufigsten vertretenen Symptome sind Hitzewallungen, Schlafstörungen, depressive Verstimmungen, Inkontinenz und vaginale Beschwerden. Die Bandbreite an Symptomen ist jedoch noch um einiges größer“, sagt Psychologin Emma Erhard von IFBG (vormals: „Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung“). Auch Juckreiz, Schwindel oder sogar Herzrhythmusstörungen sind durch die hormonellen Veränderungen denkbar.

All diese Symptome können die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, Stress verstärken und die Fehleranfälligkeit erhöhen, wodurch der Arbeitsalltag für viele Frauen zur Herausforderung wird. Nachtschweiß-Ausbrüche beispielsweise beeinträchtigen Schlafqualität und Schlafdauer. Die Folge: Man

fühlt sich oft den Tag über gereizt, träge und gerädert und kann dementsprechend seine Leistung nicht zu 100 Prozent abrufen.

„Sobald ein Leidensdruck entsteht, ist es wichtig, aktiv etwas dagegen zu unternehmen. Frauen müssen nicht unter den Symptomen der Wechseljahre leiden“, betont die Psychologin. Der erste Schritt sollte immer ein Gespräch mit der Frauenärztin oder dem Frauenarzt sein. Eine hormonelle Unterstützung könne eine sinnvolle Möglichkeit sein, um Beschwerden gezielt zu lindern und ihre Ursachen anzugehen. Bei psychischen Belastungen wie Stimmungsschwankungen oder Ängsten könne auch eine Therapie hilfreich sein.

Und auch am Arbeitsplatz selbst lässt sich einiges ändern, um mit den negativen Begleiterscheinungen besser umgehen zu können: „Da die Bedürfnisse in den Wechseljahren individuell sind, ist Flexibilität im Arbeitsumfeld ein wichtiger Faktor“, meint Emma Erhard. „Wenn flexible Arbeitszeiten und Homeoffice möglich sind, können Frauen diese Freiheiten gezielt nutzen; sei es durch bewusste Pausen, einen angepassten Tagesrhythmus oder das Arbeiten in einer für sie angenehmeren Umgebung.“ In der Produktion oder bei anderen körperlich anstrengenden Berufen, wo dies nicht möglich ist, könnten ein ruhiger Pausenraum zum Rückzug oder eine bessere Klimatisierung am Arbeitsplatz die Situation erleichtern. Wesentlich sei immer, dass Unternehmen Offenheit für

das Thema Frauengesundheit zeigen und über die spezifischen Herausforderungen der Wechseljahre informiert sind.

Die Deutsche Menopause Gesellschaft kann da schon eine positive Entwicklung verzeichnen. „Es sind gar nicht immer die Mitarbeiterinnen, die das Thema ansprechen müssen. Mittlerweile machen das die Gesundheitsbeauftragten der Betriebe oder sogar männliche Führungskräfte schon von sich aus“, berichtet Katrin Schaudig. Bei der Barmer Ersatzkasse gebe es inzwischen sogar einen Flyer zum Thema, wie Führungskräfte mit diesem Thema umgehen sollten. „Ich bin wirklich erstaunt“, gibt die Präsidentin zu. „Ob es jetzt Autohersteller sind, ob Behörden oder die Bundesbank: Für all die habe ich schon mal einen Vortrag zum Thema gehalten!“

Den betroffenen Frauen in jenen Betrieben, in denen das Thema heute dennoch ein Tabu sein sollte, rät sie, sich an die Gesundheitsbeauftragten oder die Betriebsärzte zu wenden. „Keine Frau sollte sich schämen, dass sie sagt, ich schlafe so schlecht oder ich bin schlecht drauf“, appelliert sie. Natürlich könnten Frauenärzte auch mit entsprechenden Medikamenten vielfach Abhilfe schaffen bei solchen Begleiterscheinungen. „Aber dafür müssen die Symptome erstmal als solche wahrgenommen und erkannt werden“, sagt Katrin Schaudig und ergänzt: „Daran arbeiten wir.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.



Schlafstörungen zählen zu den typischen Symptomen, unter denen Frauen während der Wechseljahre leiden.

Wie Frauen am besten gegensteuern können

STRESSMANAGEMENT

1 Die Psychologin Emma Erhard (IFBG) weist darauf hin, dass Wechseljahre oft eine Phase hoher Belastung darstellen. „Häufig treffen die Beschwerden auf berufliche Anforderungen, Care-Arbeit und die Pflege von Angehörigen, was das Stresslevel zusätzlich erhöht.“ Ein gutes Stressmanagement sei daher besonders wichtig. Sie rät Frauen, zu reflektieren, welche Stressfaktoren es gibt und wie sie sich reduzieren lassen. Auch sollten Betroffene die eigenen Ansprüche hinterfragen: „Sprich: Sind sie realistisch? Müssen immer 100 Prozent Leistung erbracht werden – oder reichen auch mal 80?“ Zudem gelte es, eigene Ressourcen zu erkennen und sich bewusst zu machen: Achtsamkeitsübungen, Entspannungstechniken und gezielte Selbstfürsorge können dabei helfen, Stress besser zu bewältigen. **ks**

Gezielte Angebote für Betriebe

FRAUENGESUNDHEIT

2 Die Expertinnen und Experten von IFBG unterstützen Unternehmen mit gezielten Angeboten im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung, unter anderem mit speziellen Maßnahmen zur Frauengesundheit. Kontakt: www.ifbg.eu, E-Mail: info@ifbg.eu, Tel: 0172 260 17 62. Infos und Hilfen für Betroffene und Betriebe gibt es auch auf der Homepage der **Deutschen Menopause Gesellschaft**: www.menopause-gesellschaft.de, E-Mail: Info-DMG@email.de, Tel. 064 20 32 94 86 **ks**

ANSPRECHPARTNER

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

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



Hans Ulrich Schmitz wusste nach der Mittleren Reife direkt, dass er Dachdecker werden wollte.

„Man darf niemals den Respekt vor der Höhe verlieren“

PORTRÄT Hans Ulrich Schmitz ist Dachdecker

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

Es gibt ein Ereignis in seiner Schulzeit, das hat das komplette (Berufs-)Leben von Hans Ulrich Schmitz geprägt. Damals, Anfang der 80er Jahre, sei in seinem Heimatdorf Emmersweiler ein Gerüst aufgestellt und ein Dach auf einen Neubau aufgesetzt worden. „Wie die Dachdecker das Gerüst hochgekrabbelt sind und da oben gearbeitet haben: Das war einfach faszinierend“, erinnert sich der heute 61-Jährige. Deshalb war für ihn auch gleich nach der Mittleren Reife klar, was er werden wollte.

Zwar machte ihm die Ausbildung großen Spaß, doch als nach seiner Übernahme die ersten strammen Winter kamen, wurde er zunächst desillusioniert. „Es wurden viele Leute entlassen, weil es für uns einfach nichts zu tun gab. Aber das war nichts für mich: Jeden Winter arbeitslos werden, manchmal bis Februar/März, das wollte ich nicht.“ So besuchte Schmitz die Meisterschule und machte sich schließlich selbstständig. Seine kleine Firma gab er erst vor vier Jahren auf, weil mehrere Mitarbeiter aus Alters- oder Krankheitsgründen nicht mehr zur Verfügung standen. Seitdem arbeitet Schmitz bei „Holz & Dach Leyherr“ in Dillingen – mit großer Freude. „Ein top Arbeitgeber“, lobt er. Und ein Betrieb, in dem sich niemand um seine Zukunft Sorgen machen muss. „Zum einen gibt es die Schlecht-Wetter-Regelung, zum anderen kann man bei den Aufträgen auch etwas umschauflern und mit den Bauherren verhandeln, dass man Fassadenarbeiten oder einen Innenausbau etwas nach hinten verschiebt.“ Und nicht zuletzt hat auch der Fachkräftemangel Einfluss auf die Situation in der Branche und jeden einzelnen Beschäftigten: „Wenn man heute jemanden im Winter kündigen würde, dann wäre der weg und käme nie wieder. Das kann man sich als Arbeitgeber gar nicht mehr leisten.“

Zwar ist Schmitz inzwischen überwiegend am Schreibtisch beschäftigt und übernimmt die Kalkulation neuer Aufträge, doch wenn Not am Mann ist, steigt er immer noch aufs Dach. „Natürlich muss man für diesen Beruf schwindelfrei sein, aber das ist auch ein bisschen Trainingssache“, sagt er lachend. „Wenn ich nach vier Wochen im Büro mal wieder ein Gerüst oder die Leiter hochmuss, dann dauert das drei bis vier Mal – und es geht wieder!“ Doch auch nach vielen Jahren Berufserfahrung sei klar: „Du darfst nie den Respekt vor der Höhe verlieren. Wenn man sich zu sicher ist, ist man schnell mal ausgerutscht.“ Schmitz weiß, wovon er spricht. Vor einigen Jahren sei er selbst mal gestürzt: zum Glück „nur“ aus drei Metern Höhe von einem Garagendach, dennoch habe er sich eine Schulter und vier Rippen gebrochen.

Die Freude an seinem Beruf konnte ihm dieser Unfall nicht nehmen, und auch nicht die Faszination. „Das Tolle

Das Tolle ist einfach, dass man etwas schafft und auch lange Zeit danach noch sieht.



ist einfach, dass man etwas schafft und auch lange Zeit danach noch sieht“, sagt er. Sein Freund beispielsweise sei Gerüstbauer: „Der baut auf, wir machen das Dach, und er baut danach wieder ab. Aber wir haben wirklich etwas erschaffen. Und auch wenn du Jahre später an einem solchen Gebäude vorbei fährst, schaust du automatisch hoch.“ Wieviele Dächer es waren, die er gebaut hat, kann er nicht sagen: „100, 200 oder 500? Ich habe sie nie gezählt.“

Aber er weiß ganz genau, was ihm bei der Arbeit unter freiem Himmel die meiste Freude bereitet: „Ich arbeite unwahrscheinlich gerne mit Schiefer. Das ist einfach meine Welt!“ Und er mag es, dass sein Job niemals langweilig sei. „Die Abwechslung ist toll. Es kommt nur ganz selten vor, dass man mal drei Tage dasselbe macht!“ Überhaupt hat sich der Dachdecker-Beruf im Laufe der Jahre stetig weiterentwickelt: „Das ist ein riesen Portfolio geworden“, sagt Schmitz. Auch Flachdächer dämmen, Abdichtungen im Keller, Oberflächen-Entwässerung mit Rinnen und Rohren und Holz- und Fassadenarbeiten zählen heute dazu. „Es gibt heute nichts mehr, was es nicht gibt.“

Und was sind die Nachteile des Berufes? „Mein alter Chef hat immer gesagt: Im Winter ist es zu kalt, im Sommer zu warm, und zwischendurch regnet es“, sagt der 61-Jährige lachend. Mehr als das Wetter stört ihn jedoch, wenn die Politik über ein späteres Renteneintrittsalter nachdenke. „Manche, die im Büro arbeiten, gehen mit 65 in Rente oder die Leute bekommen von ihren Firmen Abfindungen. Aber wir sollen unseren körperlich anstrengenden Beruf bis zum Ende ausüben“, kritisiert er.

HINTERGRUND

- Die Ausbildung dauert drei Jahre. Angehende Dachdecker sollten körperlich fit, schwindelfrei und teamfähig sein.
- Die Ausbildungsvergütung beträgt stufenweise zwischen 1.000 und 1.400 Euro, das Einstiegsgehalt liegt im ersten Berufsjahr bei rund 2.500 Euro.
- Wer einen Schwerpunkt im Bereich Umwelt setzen möchte, kann eine Fortbildung zum Gebäudeenergieberater machen.

ks

„Die Studienfinanzierung ist ein zentrales Thema“

INTERVIEW Für **CEDRIC BENDER** sind die derzeitigen BAföG-Sätze zu niedrig



Cedric Bender

(Foto: Juso Hochschulgruppe Saar & Unabhängige) ist Vorsitzender des ASTAs der Universität des Saarlandes. Der 23-Jährige studiert im 1. Mastersemester Physik.

Finanzielle Belastungen, eine angespannte Wohnraumsituation und immer höhere Abbrecherquoten: Der Allgemeine Studierendenausschuss (ASTa) der Saar-Uni befasst sich auch in diesem Wintersemester mit den vielfältigen Problemlagen der Studierenden. Cedric Bender von der Juso Hochschulgruppe Saar & Unabhängige ist bereits in seiner zweiten Amtszeit als ASTa-Vorsitzender tätig. Im Interview mit der AK Konkret spricht er über die Ziele des ASTa und die aktuelle Situation der Studierenden. Die Fragen stellte Nadine Schumacher.

Das Aufgabenfeld des ASTa ist vielfältig. Welche Prioritäten setzt ihr in eurer aktuellen Amtszeit?

Ein zentrales Thema ist die Studienfinanzierung. Das an das Deutschlandticket gekoppelte Semesterticket wird stetig teurer, während das BAföG kaum den Lebensunterhalt deckt. Die aktuellen Sätze sind zu niedrig und die Berechnungsgrundlagen müssen dringend angepasst werden. Oft reicht das BAföG in der Realität gerade einmal aus, um die Miete zu zahlen. Besonders kritisch sehen wir, dass sogar das Ausbildungsgehalt von Geschwistern in die Berechnung einfließt. Hier fordern wir ein elternunabhängiges BAföG.

Die geplante BAföG-Novelle auf Bundesebene ist zwar zu begrüßen, wird aber nicht der große Wurf sein, um Studierende wirklich zu entlasten, unter anderem weil die vorgesehenen Bedarfssätze und die Wohnkostenpauschale nicht die realen Kosten widerspiegeln. Auch Studium und Lehre stehen im Fokus unserer Arbeit. Wir verzeichnen immer höhere Studienabbrecherquoten und sinkende Anfängerzahlen. Gerade in den MINT-Fächern gibt es sehr hohe Durchfallquoten in den Klausuren, weil Prüfungsanforderungen trotz vorbereitender Übungen nicht transparent genug kommuniziert werden. Darunter leidet der Ruf der Universität. Zudem rückt die Lehre zunehmend zugunsten der Forschung in den Hintergrund. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema Gleichstellung. Der Arbeitskreis Queer beispielsweise ist einer der größten Veranstalter für Queer-Formate im Saarland und bietet Austausch und Safe Spaces für LGBTQ*-Studierende. Künftig soll auch ein ständiger Awareness-Arbeitskreis für sichere Rahmenbedingungen bei universitären Veranstaltungen sorgen.

Mit den Preissteigerungen im ÖPNV wächst die Belastung für Studierende. Wie geht der ASTa damit um?

Mit den Preissteigerungen im

ÖPNV wächst der Kostendruck auf Studierende. Daher haben wir in diesem Jahr eine Umfrage zum Mobilitätsverhalten durchgeführt, um zu prüfen, ob wir das Deutschland-Semesterticket trotz Preissteigerung beibehalten wollen. Die Studierenden wurden neben ihrer Meinung zum Semesterticket auch nach ihrer Nutzung von ÖPNV, Auto und anderen Verkehrsmitteln gefragt. 25 Prozent haben sich an der Umfrage beteiligt, die Mehrheit sprach sich für den Erhalt des Tickets als Solidarmodell aus. Die Ergebnisse haben wir anschließend dem Verkehrsministerium und dem saarländischen Verkehrsverbund zur Verfügung gestellt, wodurch Gespräche über Lücken und Probleme im ÖPNV angestoßen wurden. Das Thema liegt sehr nah an der Lebensrealität der Studierenden und hat der Arbeit des ASTa noch einmal einen spürbaren Schub gegeben.

Wie bewertet ihr die aktuelle Wohnraumsituation für Studierende?

Die Situation bleibt weiterhin angespannt. Zwar werden neue Wohnungen auf dem Campus gebaut, allerdings wird das Problem nicht grundlegend gelöst. Aufgrund langer Wartelisten beim Studierendenwerk weichen viele Studierende auf die Innenstadt aus, wo die Mieten trotz Nebenjob oder familiärer Unterstützung oft nur schwer zu tragen sind. Einige Studierende bleiben aus Kostengründen bei ihren Eltern wohnen. In ländlichen Regionen bedeutet das jedoch häufig zusätzliche Ausgaben für das Auto, weil Bus- und Bahnverbindungen unzureichend sind.

Was treibt Sie persönlich an, sich erneut im ASTa zu engagieren?

Auch wenn die Arbeit nicht immer einfach ist, erfüllt sie mich. Ich führe schwierige Gespräche gerne konstruktiv und trage Probleme an die richtigen Stellen, um positive Veränderungen zu bewirken.

Ein Blick von oben auf den Campus der Universität des Saarlandes.



Foto: Adobe Stock / saravious

Bildungsgerechtigkeit ist nur mit finanzieller Entlastung möglich

STUDIUM Das BAföG bedarf einer dringenden Anpassung

Das Gespräch mit dem AStA-Vorsitz zeigt deutlich: Studierende stehen unter finanziellem Druck. Doch es gibt Wege, um mehr Bildungsgerechtigkeit zu ermöglichen: durch ein starkes, unbürokratisches BAföG, faire Semesterbeiträge und eine nachhaltige Wohnraumpolitik. Bund, Land und Hochschulen müssen hier gemeinsam Verantwortung übernehmen. Erste Fortschritte sind sichtbar. Nun gilt es, diese weiterzuentwickeln.

Von Nadine Schumacher

Viele Studierende befinden sich finanziell am Limit. Bundesweit ist die Zahl der BAföG-Empfänger 2024 nach einem Anstieg infolge der ersten BAföG-Reform zu Beginn der vergangenen Legislaturperiode wieder gesunken. Im Saarland fiel der Rückgang zwar etwas geringer aus, dennoch liegt der Anteil der geförderten Studierenden mit 9,8 Prozent weiterhin unter dem Bundesmittel von 11,4 Prozent. Die durchschnittliche monatliche Förderung im Saarland beträgt 647 Euro – zu wenig, um Miete, Lebenshaltung und Mobilität zu decken. Hinzu kommt eine überbordende Bürokratie: Komplizierte Antragsverfahren, aufwändige Nachweise und lange Bearbeitungszeiten verzögern Bewilligungen oft um Wochen und Monate. Zwar ist eine digitale Antragsstellung möglich, sie scheitert jedoch häufig an technischen und formalen Hürden. Damit das BAföG als zentrales Instrument für mehr Bildungsgerechtigkeit wieder existenzsichernd wirkt, müssen Fördersätze regelmäßig an Preis- und Einkommensentwicklungen angepasst, Wohnkosten realistisch berechnet und Freibeträge angehoben werden. Um Auszahlungen zu beschleunigen, sollten Nachweise reduziert und Antragsverfahren vereinfacht werden.

Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung angekündigte Reform mit höheren Wohnpau-



Foto: Adobe Stock/antonioguillem

Nicht nur der Lernstoff fordert heutige Studierende. Viele haben auch Probleme, eine bezahlbare Wohnung zu finden.

schalen, angepassten Freibeträgen und Bedarfssätzen auf Grundversicherungsniveau ist ein Schritt nach vorn, kommt jedoch für viele zu spät. Ohne spürbare Verbesserungen droht das BAföG seinen sozialen Auftrag weiter zu verfehlen. Ein positives Beispiel ist das Deutschlandsemesterticket im Solidarmodell (60 Prozent des regulären Ticketpreises). Es entlastet den Einzelnen und stärkt dabei den öffentlichen Nahverkehr, sofern sichergestellt wird, dass das Ticket bezahlbar bleibt. Denn bereits heute ist der erneut steigende Semesterbeitrag, der an der Uni zum Wintersemester 394,30 Euro

Bezahlbarer Wohnraum bleibt eine Herausforderung

beträgt, für viele eine Belastung. Das Ticket macht mit 208,80 Euro mehr als die Hälfte davon aus; hinzu kommen Pflicht- und Verwaltungskosten. Der AStA fordert mindestens eine Halbierung, um Studieren im Saarland sozial gerechter zu gestalten. Stetig steigende Semestergebühren dürfen nicht dazu führen, dass ganze Gruppen vom Studium ausgeschlossen werden.

Auch bezahlbarer Wohnraum bleibt eine große Herausforderung. Vor dem Wintersemester standen bereits 1.000 Studierende auf den Wartelisten des Saar-Studierendenwerkes, wäh-

rend private Mieten für kleine Wohnungen und WG-Zimmer mit 300 bis über 500 Euro häufig oft über dem studentischen Budget liegen. Laut dem MLP-Studentenwohnreport stiegen die Mieten an den meisten Standorten jährlich um rund 4 bis 6 Prozent. In Saarbrücken lag die Mietpreissteigerung mit 7,7 Prozent zuletzt deutlich darüber. Die Schließung des Studentenwohnheims „Cusanus Haus“ verschärft die Situation. Kürzlich rief die Saar-Uni erneut private Vermieter auf, Wohnungen und Zimmer in Hochschulnähe für internationale Erstsemester bereitzustellen. Positiv ist hingegen der Bau eines neuen Wohnheims mit über 200 Plätzen auf dem Saarbrücker Campus im Zuge des Landesprojektes „Campus 1.000“. Langfristig sollen bis zu 1.000 neue Wohnheimplätze entstehen. Neben einer Strategie für bezahlbares Wohnen braucht es zudem noch mehr Sozialräume, Gemeinschaftsflächen und Begegnungsorte. Für Zugezogene und internationale Studierende wäre dies eine echte Chance auf sozialen Anschluss, interkulturellen Austausch und zugleich eine wichtige Maßnahme zur Fachkräftesicherung und Attraktivität des Studienstandorts.

Nadine Schumacher ist Referentin für Aus- und Weiterbildung sowie Hochschulpolitik.

Ein Bündel an Maßnahmen soll zum Klimaschutz beitragen

KLIMASERIE Neunkirchen sieht Klimaschutz und -anpassung als wichtige Aufgabe

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 4 unserer Serie haben wir in Neunkirchen nachgefragt.

Von Benjamin Rannenber

Bis zum Jahr 2030 hat sich die Kreisstadt Neunkirchen drei Klimaziele gesetzt: Der Ausstoß von Treibhausgasen soll um 60 Prozent gegenüber 1990 gesenkt werden. Daneben will die zweitgrößte Kommune des Saarlandes bis dahin die erneuerbaren Energien am Endenergieverbrauch auf mindestens zehn Prozent steigern. Und im Verkehrssektor sollen bis 2030 die Treibhausgase um 50 Prozent verringert werden. Festgelegt wurden diese Klimaschutz- und Einsparziele im 2014 fertiggestellten integrierten Klimaschutzkonzept.

Überhaupt sieht die Kreisstadt Neunkirchen mit aktuell rund 48.300 Einwohnern Klimaschutz und Klimaanpassung „als wichtige Aufgabe“ an, teilt die Stadtverwaltung auf Anfrage mit. Im Mai 2019 wurde die Klimaschutzmanagerin Anna Paquet eingestellt. Darüber hinaus sei Elias Profeta mit einer halben Stelle mit dem Klima-Projekt betraut. Der Neunkircher Oberbürgermeister (OB) Jörg Aumann (SPD) betont, wie wichtig und aktuell das Thema sei. Zwar müsse die Kreisstadt Neunkirchen wie alle saarländischen Kommunen grundsätzlich sparen. „Allerdings sparen wir nicht speziell an sinnvollen Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Klimaanpassung“, sagt er. Der Neunkircher Stadtrat habe 2020 mit dem Beschluss der städtischen Klima-Offensive einen Schwerpunkt auf



Der Mutterbach, der unter klimaökologischen Gesichtspunkten naturnah saniert werden soll, an der Silbersandquelle.

dieses Thema gesetzt, so Aumann weiter. Da es hierzulande immer häufiger zu Extremwetterereignissen wie dem Pfingsthochwasser im vergangenen Jahr kommen könne, müsse sich die Stadtverwaltung entsprechend darauf vorbereiten. Um besser dafür gewappnet zu sein, erarbeitet die Kreisstadt zurzeit ein Hochwasser- und Starkregenkonzept.

Klimaresiliente Baumarten gepflanzt

Apropos städtische Klima-Offensive: Ein „ganzes Bündel von Maßnahmen in den Bereichen Energie, Umwelt- und Artenschutz, Mobilität, Wasser und Abwasser sowie Bildung“ solle zum Klimaschutz beitragen, erklärt eine Sprecherin. Diverse Maßnahmen wurden bereits auf den Weg gebracht, so etwa die Neu- und Wiederbepflanzung früherer Baumstandorte in der Innenstadt und den neun Stadtteilen mit klimaresilienten Baumarten. Im Frühjahr 2024 pflanzten zuerst Mitarbeiter des Betriebshofs 40 Hochstämme in den einzelnen Stadtteilen. Weitere Baumpflanzungen seien vorgesehen, so die Stadtverwaltung. Vor dem Hintergrund der EU-Wasserrahmenrichtlinie soll der Mutterbach, der bei Kinkel-Limbach in die Blies mündet, auch unter klimaökologischen Gesichtspunkten naturnah

saniert werden. Dabei handelt es sich um eine „interkommunale Kooperation mit der Gemeinde Kinkel“. Auch im Bereich Mobilität hat sich viel getan: Zum Beispiel wurden Fahrradabstellanlagen im gesamten Stadtgebiet errichtet. Am Hauptbahnhof wurde eine Sammel-schließanlage für 24 Fahrräder gebaut. Zudem wurde zwischen Wellesweiler und Bexbach ein Geh- und Radweg auf einer Länge von circa 800 Metern neu angelegt.

Abgesehen von den umgesetzten und fortlaufenden Maßnahmen in Klimaschutz- und Klimaanpassung räumt die Kreisstadt einen möglichen Knackpunkt ein. Während das Klimaanpassungsgesetz eine Anpassung an das sich verändernde Klima regelt, schreibe das Bundes-Klimaschutzgesetz gezielt Minderungsziele vor, um das Klima zu schützen und den Klimawandel einzudämmen. „Hier besteht die Möglichkeit, dass dahingehende Maßnahmen im Hinblick auf die verfügbaren Mittel konkurrieren“, so die Sprecherin. Daher wäre es sinnvoll, Klimaschutzmaßnahmen wie die Senkung der CO₂-Emissionen, zu bevorzugen, um „das Problem an der Wurzel zu bekämpfen“. Aufgrund der immer deutlicher werdenden Klimaauswirkungen verlange die Realität aber auch „Maßnahmen, die eher die Symptome bekämpfen“.

Ausbildungsbedingungen in der Pflege müssen besser werden

FACHKRÄFTEMANGEL Ausbildungsabbrüchen kann vorgebeugt werden

Die Nachfrage an Pflegefachkräften steigt weiter bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Eine attraktive Ausbildungsgestaltung, die Ausbildungsabbrüchen vorbeugt und Auszubildende motiviert, ist entscheidend für die Fachkraftsicherung. Neben dauerhaften Ansprechpersonen für Auszubildende ist eine strukturelle Anpassung von Praxisanleitungen essenziell.

Von Carsten Kirsch

Steigende Ausbildungszahlen – Potential braucht Förderung

Hohe Abbruchquoten in der Pflegeausbildung verschärfen den Fachkräftemangel. Befragungen zu Vertragsauflösungen durch die Koordinierungsstelle der gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung der Pflegeausbildung im Saarland (GFP) zeigen, dass Abbrüche in der Mehrzahl durch die Auszubildenden selbst erfolgen. Die Gründe für eine Vertragsauflösung sind vielfältig und liegen meist in inneren Faktoren oder an einer lerninhalteichen und emotionalen Überforderung der Auszubildenden. Die Erwartungen beim Theorie-Praxis-Übergang weichen häufig negativ ab. Nach Zahlen des statistischen Bundesamtes sind die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Saarland zuletzt auf 927 im Jahr 2024 angestiegen – wertvolle Ressourcen, die als potenzielle Pflegefachkräfte Unterstützung benötigen.

Auszubildende brauchen Ansprechpersonen

Im Jahr 2020 wurde die generalistische Pflegeausbildung eingeführt. Unter diesen Auszubildenden hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Längsschnittbefragung durchgeführt. Diese hat die Notwendigkeit einer Ansprechperson während der Ausbildung hervorgehoben. Wegweisend dazu ist im Saarland das Modellprojekt der Ausbildungslotsen der Kon-

zertierten Aktion Pflege Saar (KAP Saar), welches in einigen Ausbildungseinrichtungen Anwendung findet. Diese Lotsen unterstützen Auszubildende individuell bei Herausforderungen und wirken folglich Abbruchgedanken aktiv entgegen.

Zudem Entlasten sie die Lehrkräfte und ermöglichen eine stärkere Konzentration auf pädagogische Aspekte der Ausbildung. Letztlich profitieren alle Akteure, was für eine dauerhafte Etablierung der Ausbildungslosen spricht – über den Modellcharakter hinaus.

Praxis braucht strukturellen Wandel

Neben einem curricularen Austausch zwischen Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen zur Theorie-Praxis-Vernetzung ist die Förderung der praktischen Ausbildung entscheidend. Das Pflegeberufereformgesetz unterstreicht den hohen Stellenwert der Praxisanleitung durch mindestens zehn Prozent an geplanter und strukturierter Ausbildungszeit und Erstellung eines Ausbildungsplans. Verpflichtende berufspädagogische Zusatzqualifikationen für Praxisanleitende liegen dazu in der Ver-

antwortung der Praxiseinrichtungen. Ein Bedarf an ausgebildeten Praxisanleitungen und gleichzeitige Personalengpässe erschweren hingegen eine strukturelle Veränderung hin zu förderlichen Ausbildungsbedingungen. Vor allem kleinere Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste können Praxisanleitungen meist nur schwer abbilden. Eine stete Praxisanleitung ist jedoch wesentlich für die Zufriedenheit, den Ausbildungserfolg und den Berufsverbleib Auszubildender. Eine Finanzierung zur Aus-, Fort- und Weiterbildung Praxisanleitender ist im Rahmen der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflA-FinV) vorgesehen und kann durch den Ausgleichsfonds zur Pflegeausbildung der GFP Saar refinanziert werden. Der Fachkräftemangel darf kein Hindernis für Ausbildung sein – im Gegenteil: Wer heute in gute Ausbildungsbedingungen investiert, schafft die Grundlage für eine starke Pflegezukunft.

Carsten Kirsch studiert an der htw saar Management und Berufspädagogik im Gesundheitswesen und ist Praktikant im AK-Referat Pflege.

In der Pflegeausbildung gibt es viele Abbrüche. Um Fachkräfte zu sichern, muss die Ausbildung verbessert werden.



Foto: Adobe Stock/Panuwat

Spannend, abwechslungsreich und für jeden verständlich

AUSSTELLUNG X-Ray. Die Macht des Röntgenblicks in der Völklinger Hütte

Mit „X-Ray. Die Macht des Röntgenblickes“ zeigt das Weltkulturerbe Völklinger Hütte die zahlreichen kulturellen und künstlerischen Aspekte des Röntgenblicks. Zu sehen sind Arbeiten von 79 Künstlern und Wissenschaftlern aus 27 Ländern.

Von Silvia Buss

Wer bei Röntgenstrahlen nur an Knochenbrüche und an die Gepäckkontrolle am Flughafen denkt, wird sich in der neuen Ausstellung des Weltkulturerbes Völklinger Hütte wundern. Zum 130. Jahrestag der Entdeckung der Röntgenstrahlen zeigt die Schau „X-Ray. Die Macht des Röntgenblicks“, wie unglaublich umfassend sich diese Durchleuchtungstechnik seitdem auf unsere Wahrnehmung der Welt, auf Wissenschaft, Politik, Kunst und Kultur ausgewirkt hat.

Auf über 6.000 Quadratmetern Fläche in der Gebläsehalle spannt die von Generaldirektor Ralf Beil kuratierte Schau ein breites, reichhaltiges Spektrum auf. Es beginnt bei der uralten Sehnsucht, in den menschlichen Körper hineinblicken zu können (ohne Leichen aufschneiden zu müssen) und dem bescheiden ausgestatteten Labortisch des

Physikers und Namensgebers Wilhelm Conrad Röntgen (1845–1923). Es reicht über Kuriositäten wie das Pedoskop, das noch bis in die 1960er Jahre in Schuhgeschäften zur – vermeintlich ungefährlichen – Ermittlung der richtigen Schuhgröße eingesetzt wurde, bis hin zum heutigen Röntgenteleskop eROSITA, das im Weltraum ferne Galaxien und schwarze Löcher scannen kann. Doch keine Angst: Man muss nicht wirklich die Technik verstehen, um in der Ausstellung auf seine Kosten zu kommen. Denn es geht viel mehr um ihre (Aus-)Wirkung.

Wie die Radiologie die Kunst inspiriert

Nach dem ersten Röntgenbild der Weltgeschichte, das die Hand von Berta Röntgen zeigte, ging die neue Technik rund um den Globus „viral“. Neben den Forschern und Medizinerinnen infizierte sie auch die Künstler. Filmregisseure und Maler ebenso wie Karikaturisten nutzten in ihren Werken die Röntgenbild-Ästhetik, um verborgene Wahrheiten sichtbar zu machen, sei es nun die Vergänglichkeit des Menschen, die Verbindung zwischen verwundetem Körper und Seele, die Ge-

fährlichkeit von Politikern wie Hitler und Trump oder das getötete Tier „in“ jeder Ledertasche. Bilder von Frida Kahlo bis John Heartfield und aktuellen Künstlern, vergrößerte Reproduktionen wie kleine Originale, machen die Aussagen äußerst anschaulich. Begehr ist die neogotische „Kapelle“ des belgischen Provokateurs Wim Delvoye, eine Leihgabe aus Luxemburg, die das dortige Mudam-Museum ins Depot verbannt hatte. Ihre vermeintlichen Kirchenfenster entpuppen sich als gefärbte Röntgenbilder von Gebissen, Darmschlingen und sich küssenden Männern. Wie nachhaltig bis heute die Radiologie die Kunst inspiriert, belegen in der Schau nicht zuletzt Musikvideos und Animés wie der „Uterus Man“, der das weibliche Geschlechtsorgan als Ursprung von „Superkräften“ darstellt. Auch Modemacher wie Jean-Paul Gaultier konnten nicht widerstehen, Kleider oder Jacken mit Skeletten zu designen. Subversiv: Beatles-Hits, auf Singles aus Röntgenbildern geprägt, die Westmusik-Fans in die Sowjetunion einschmuggelten.

Die politische Dimension von X-Ray erhält in Völklingen breiten Raum. Da geht es um Missbrauch der Röntgenstrahlung, etwa zur Kontrolle und Überwachung von Minenarbeitern, aber auch um X-Ray als Mittel des politischen Widerstands und gesellschaftlicher Kritik. Das leise, aber beeindruckende Gegenstück zu Delvoyes Kapelle ist Christoph Brechs Auftragsarbeit „Odem“: Vor eines der Bogenfenster der Gebläsehalle hängt er ein zweites, das Staublungen-Röntgenbilder von ehemaligen Hüttenarbeitern zeigt.

Beil ist mit „X-Ray“ diesmal nicht nur eine Ausstellung gelungen, die extrem spannend, abwechslungsreich und für jedes Publikum verständlich ist. Er hat auch mit mehr Exponaten als sonst konkrete Bezüge zum Arbeitsort Hütte herstellen können. Fazit: sehr zu empfehlen.

Die Ausstellung beginnt mit dem Labortisch von Wilhelm Conrad Röntgen.



Foto: Silvia Buss



Der Oratorienchor Saarbrücken besteht bereits seit 40 Jahren.

Chor für große geistliche Werke

SERIE Der Oratorienchor Saarbrücken gilt als einer der besten des Saarlandes

Das Saarland ist ein Chor-Land. In einer unregelmäßigen Serie stellen wir eine kleine Auswahl der vielen singenden Gemeinschaften vor: diesmal den Oratorienchor Saarbrücken.

Von Silvia Buss

Er gilt als einer der renommiertesten Chöre der saarländischen Kirchenmusikszene und widmet sich ausschließlich der großen gängigen, aber auch unentdeckten Oratorienliteratur. Der Oratorienchor Saarbrücken existiert schon seit 40 Jahren – und wenn er auftritt, wird die Kirche voll. So wie zuletzt Anfang November, als der Chor in der Saarbrücker Ludwigskirche sein großes jährliches Herbstkonzert gab. Für „Ein deutsches Requiem“ von Brahms hatte sich der rund 60-köpfige Chor mit professionellen Solostimmen und 36 Musikern und Musikerinnen des Saarländischen Staatsorchesters verstärkt. Rund 560 Zuschauer und Zuschauerinnen hörten zu.

Gegründet hat den Oratorienchor Saarbrücken Annemarie Rutloff, die ihn bis zum heutigen Tag auch formte und leitete. Einige der heutigen Chormitglieder haben schon als Fünfjährige im Kinder- und Jugendchor „Cantabile“ gesungen, den die Kirchenmusikerin ab 1975 in Saarbrücken-Bübingen ins Leben rief. Als Rutloff 1985 die Bübinger Kantorei übernahm, gründete sie außerdem in ihrer Eigenschaft als Kreiskantorin die Kantorei des Kirchenkreises Saarbrücken. Beide Chöre bildeten den Grundstock des Oratorienchors, der heute Frauen und Männer im Alter zwischen 20 und

70 Jahren zählt. Die meisten sind laut Rutloff um die 45 Jahre, kommen aus dem ganzen Saarland und nahen Lothringen, erstaunlich viele seien von Beruf Lehrer. Gesungen hat der Oratorienchor seit 1985 so ziemlich alle bedeutenden Werke der großen Komponisten. Alle Oratorien und Psalmkantaten von Mendelssohn Bartholdy, von Johann Sebastian Bach die Johannes-Passion und Matthäus-Passion, das Weihnachtsoratorium, die h-Moll-Messe und viele Kantaten, ebenso Messen von Schumann, Schubert, Beethoven sowie Requien von Mozart, Dvorak, Brahms, Faure und Fanny Hensel, aber auch unbekanntere Werke, wie zum Beispiel Mose von Max Bruch.

Annemarie Rutloff gibt 2026 die Leitung ab

Warum diese Fokussierung auf geistliche Musik? Das versteht sich für Rutloff, Kirchenmusikerin mit Leib und Seele und Bundesverdienstkreuzträgerin, die durch die Ehe mit einem evangelischen Pfarrer ins Saarland kam, von selbst. Nicht nur wegen der Qualität der musikalischen Werke. „Mir ist es auch wichtig, auf die Texte einzugehen und ein Gefühl für den Inhalt zu vermitteln“, erklärt sie. „Damit man auch spürt, wie die Texte in Musik umgesetzt sind“. Nur so könne man letztlich sängerisch überzeugen.

Konfessionell gebunden sei man aber nicht, betont Franz Meyer, der Vorsitzende des Freundes- und Förderkreises des Oratorienchors und seit 20 Jahren auch eine wichtige Stimme im Bass. „Es

gibt bei uns evangelische Christen, katholische Christen und bestimmt auch Atheisten, die trotzdem gern mitsingen“, sagt er. Für neue Mitsängerinnen und Mitsänger sei der Chor immer offen. Der einzige Anspruch, den man an sie stellt: „Sie müssen schon vorsingen, sie müssen sauber etwas nachsingen können, und sie müssen Freude an ernsthafter musikalischer Arbeit haben“, so Chorleiterin Rutloff. Großen Wert legt sie auch auf intensive Stimmbildung. Denn diese sei ausschlaggebend für den Klang eines Chors.

Geprobt wird immer ab März, dann jede Woche dienstags, ausgenommen in den Sommerferien, bis zum Jahreskonzert im November. Für ihn, sagt Franz Meyer, seien aber nicht die Konzerte das Highlight, sondern die Proben. Der Grund: „Wir kommen einfach gern dienstagsabends, wie haben einfach ein gutes Klima im Chor“. Und das soll auch so bleiben, wenn Annemarie Rutloff (77) im Jahr 2026 die Leitung abgibt. Der Wunsch-Nachfolger ist schon gefunden. Es ist der Musiker Rainer Oster (59), seit 2022 Organist und Kantor an der Völklinger Versöhnungskirche. Ab März werden Rutloff und Oster die wöchentlichen Proben immer im Wechsel leiten, um zwei neue Werke für das große Übergabekonzert im November einzustudieren.

Am Karfreitag, am 3. April, 17 Uhr, kann man beide erleben. Dann singt der Oratorienchor Saarbrücken in der Versöhnungskirche – ohne Orchester – noch einmal Brahms deutsches Requiem. Dann sitzt Oster an der Orgel und Rutloff dirigiert. Der Eintritt ist frei.

Infos: www.oratorienchor-saarbruecken.de

REINGELESEN

Mit Hintersinn und Ironie



Mehr Infos
gibt es unter
<http://taz.de>

Von Silvia Buss

Wochenzeitungen können leicht zur Last werden: Die Arbeitswoche vergeht wie im Flug, die neue Nummer liegt schon auf der Fußmatte – und man hat die alte noch gar nicht geschafft. Bei der Wochentaz ist die Gefahr nicht so groß. Mit ihren 44 Seiten im normalen alten Taz-Print-Format greift man sie locker mit einer Hand, dennoch ist sie kein Zu-Leichtgewicht, hat Substanz. Die Titelseite: ein echter Hingucker, genau so war man's von der täglichen Papier-Taz gewohnt. „Alles muss man selber machen“ titelt die Redaktion etwa zur Digitalen Unabhängigkeit, bebildert mit Doityourself-Verkabelung durch den Briefschlitz. Für erfrischende Ironie und Hintersinn wie aus der Sponti-Ära ist die Taz auch wöchentlich immer noch gut. Gut lesbar und in großer Menge bietet sie innen viele Hintergrundberichte zur deutschen bis globalen Politik. Nach zwei Seiten über Renten-debatte und Rentensystem fühlt man sich wie versprochen wirklich im Überblick informiert (und nicht deprimiert). Wirken die meisten Rubriken wie „Gesellschaft“, „Kultur“ auch klassisch, so findet die Taz stets ihren eigenen Zugriff auf Themen. Originell ist etwa die Rubrik „Stadtland“. Laut unabhängiger Verkaufsmessung hat die Wochentaz denn auch Erfolg: Vor drei Jahren erst eingeführt, liegt sie im Ranking deutscher Wochenzeitungen stabil auf Platz fünf.

Die dunkle Seite der menschlichen Existenz

AUSSTELLUNG Into the Dark in der Modernen Galerie

Noch bis zum 4. Januar zeigt die Moderne Galerie unter dem Titel „Into the Dark“ druckgrafische Arbeiten von Künstlern wie Otto Dix, Vincent van Gogh und Käthe Kollwitz. Dunkle Gefühle sind das übergreifende Thema.

Eine Wanduhr mit menschlichen Köpfen statt Ziffern, ein Schwert als Stundenzeiger, der sie unausweichlich nacheinander abschlagen wird: „Die Todesstunde“ nannte Alfred Kubin diese düstere Zeichnung, die von existenzieller Verlorenheit erzählt. Sie ist eine von 16, die der Kunstmäzen Hans von Weber 1901 als Faksimile-Drucke herausgab und damit dem österreichischen Grafiker, Buchillustrator und Schriftsteller Kubin mit zum Durchbruch verhalf.

Die Mappe, in der Kubin auch Angstthemen und Erfahrungen wie Epidemien, Hungersnöte, Krankheiten in alpträumenhaften Motiven verarbeitet, hängt im Zentrum der aktuellen Ausstellung „Into the Dark“ in der Modernen Galerie. Die Schau versammelt gut 100 druckgrafische Arbeiten der Zeit von Ende des 19. bis erstes Drittel des 20. Jahrhunderts, die sich, stilistisch sehr vielfältig und technisch exzellent, der dunklen Seite der menschlichen Existenz widmen. Zu sehen sind druckgrafische Arbeiten aus der eigenen

Sammlung von so berühmten Künstlern wie Otto Dix, James Ensor, Vincent van Gogh, Käthe Kollwitz, Alfred Kubin und erstmals der vollständige Bestand an Blättern von Edvard Munch. Außerdem als Leihgabe aus Karlsruhe die bekannte Radierfolge von Max Klinger „Opus IV“, in der der Künstler des Symbolismus das Auffinden eines Damenhandschuhs zu einer Folge von unglaublich fantasievollen, aberwitzigen Traumbildern gestaltet, die auf den konkreten Handschuh unbewusste Wünsche, Fantasien und Ängste projizieren. Die fast ausnahmslos schwarz-weißen Arbeiten setzen Gefühle wie Trauer, Schwermut, diffuses Unbehagen oder auch – so Kollwitz und Dix – Entsetzen über Krieg ins Bild.

Doch nicht alle sind nur „düster“. Manchmal greifen die Künstler auch zu Groteske, Karikatur und Sarkasmus – wie etwa Dix Serie über Zirkusartisten – und bringen zum Schmunzeln. Erst recht wenn die überwiegend männlichen Grafiker ihren Blick auf das weibliche Geschlecht richten. Mal übererotisiert, mal dämonisiert verrät es mehr über männliche Ängste und Machtwunsch als über die Frauen selbst. **sb**

www.kulturbesitz.de/de/ausstellungen



James Ensor: Der Zorn, 1904. Foto: Tom Gundelwein



Carina Linge, Gestohlene Nacht (Tableau L. E.), 2023, C-Print auf Dibond, 100 x 150 cm; © Carina Linge, VG Bildkunst Bonn

Faszinierende Fotografien von Carina Linge

SCHAU „Allerseelen“ in der Galerie Neunkirchen

Bei dem Titel „Allerseelen“ mag so mancher vorschnell abwinken. Doch in Carina Linges Arbeiten, die bis zum 18. Januar in der städtischen Galerie Neunkirchen zu sehen sind, geht es nicht um katholisches Totengedenken, sondern um Porträts von Lebenden. Die in Leipzig ansässige Fotografin, Jahrgang 1976, arbeitet dabei mit einem erweiterten Porträtbegriff. Gegen die Flut der schnellen Selfies stellt sie mehrteilige Bild-Tableaus, die in Folge eines mehrmonatigen Kennenlernens ihrer weiblichen Gegenüber entstehen. Linges Porträts von Künstlerinnen oder Kloster-Bewohnerinnen fokussieren auch nicht auf Gesichter. Vielmehr versucht sie die jeweilige

Persönlichkeit, ihre Gefühls- und Gedankenwelt in inszenierten Körperbildern und einer Reihe von metaphorischen und symbolisch aufgeladenen Stillleben zu spiegeln. Dabei reinszeniert die Fotografin oft kunsthistorische Vorbilder wie Caravaggio, Hieronymus Bosch oder gar Gerhard Richter und barocke Vanitas-Motive. Ihre Fotografien faszinieren nicht nur durch gekonnte Komposition und Lichtführung, sondern durch einzelne heutige Gegenstände wie Nagellack oder Büro-Stempel, die die historische Anmutung irritierend durchbrechen. **sb**

<https://staedtsche-galerie-neunkirchen.de>

MOP: Ticketverkauf startet im Dezember

KINO Max Ophüls Preis vom 19. bis 25. Januar

Filmfans aufgepasst: Der Ticketverkauf für das Festival Max Ophüls Preis startet am 20. Dezember. Die Karten gibt es online sowie in Saarbrücken an einem Stand in der Europagalérie. Die 47. Festivalsausgabe findet vom 19. bis 25. Januar statt. Das wichtigste Festival für den deutschsprachigen Nachwuchsfilm richtet wieder vier Wettbewerbe in den Kategorien Spielfilm, Dokumentarfilm,

mittellanger und Kurzfilm aus. Erstmals sind in allen Kategorien ausdrücklich auch Animationsfilme zugelassen. „Das Festival wird auch in der kommenden Ausgabe in Saarbrücken wieder eine Plattform bieten, um innovative Geschichten und wichtige Themen zu entdecken“, so die künstlerische Leiterin Svenja Böttger. **sb**

www.ffmop.de

Veranstaltungen auf Wanderschaft waren voller Erfolg

RECHTSSCHUTZSAAL

Kommen sie oder kommen sie nicht mit? Das war vorab die spannende Frage, als es hieß: „Rechtsschutzsaal (geht) auf Tour“. Denn seit März wird am und im Rechtsschutzsaal bekanntlich fleißig gearbeitet. Mit Mitteln der nationalen Städtebauförderung soll das älteste Gewerkschaftshaus Deutschlands aufgewertet, modernisiert und barrierefrei werden.

Um den Menschen während der Umbauzeit ein Kulturprogramm bieten zu können, ging die Stiftung Rechtsschutzsaal mit ihren Veranstaltungen auf Wanderschaft reihum zu den Spielstätten von Partnern. Jetzt kann Christina Tsiakiris zufrieden vermelden: Die



Mathilde Kaori (links) und Armelle Rebischung aus Lille beim Chansonabend der Reihe „Musik unter Kastanien“ vor dem Rathaus Friedrichsthal.

Idee war ein voller Erfolg. „Unser Publikum hat uns überallhin begleitet, ins Rathaus Friedrichsthal, ins Bildungszentrum Kinkel, in die Aula Sulzbach genauso wie ins Filmhaus und ins Kino acht-einhalb in Saarbrücken, um nur einige Stätten zu nennen.“ Durch die Tour konnte zusätzlich auch neues Publikum ge-

wonnen werden. Der Stadt Friedrichsthal und der Arbeitskammer gebühre großer Dank, sagt die Leiterin des Kulturprogramms des Rechtsschutzsaals. Denn diese hätten die Tour unterstützt und man habe gut zusammengearbeitet.

Sehr gut angekommen seien auch die „Eckstein-Wanderungen“ mit Dr. Frank Hirsch, dem Leiter des Dokumentationszentrums der Arbeitskammer. Deshalb werden sie auch fortgesetzt. Die erste Wanderung wird am 9. Mai 2026, zum Tag der Städtebauförderung, stattfinden. Dabei können sich die Besucher auch selbst ein Bild vom Fortschritt der Sanierungsmaßnahmen machen. Die Reihe „Musik unter Kastanien“ wird auch 2026 wieder stattfinden, „hoffentlich dann auch schon bei einem wiedereröffneten Rechtsschutzsaal“, sagt Christina Tsiakiris. Viele weitere Veranstaltungen seien schon in Planung. **sb**



4 FRAGEN UND ANTWORTEN ZU WEIHNACHTSGELD UND SONDERZAHLUNGEN

Habe ich Anspruch auf die Zahlung von Weihnachtsgeld? Muss ich eine Sonderzahlung zurückzahlen, wenn ich kündige? Solche Fragen bewegten viele Leser beim Telefon-Ratgeber der Saarbrücker Zeitung. Antworten hatte AK-Jurist Timm Lau.

- 1** Ich habe die Möglichkeit, ab 1. Februar nächsten Jahres eine Rente für besonders langjährig Versicherte anzutreten. Dann muss ich ja das Weihnachtsgeld nicht zurückzahlen, wenn es laut Tarifvertrag nur zurückgezahlt werden muss, wenn man bis zum 31. März auf eigenen Wunsch ausscheidet. Oder?

Leider doch. Sie müssen nämlich auch beim Bezug einer vorgezogenen Rente – also vor Erreichen der Regelaltersgrenze – das Arbeitsverhältnis aktiv beenden, wenn Sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen. Denn nur die Regelaltersgrenze kann ein Arbeitsverhältnis „automatisch“ beenden. Ihre Kündigung würde zu einer Rückzahlungspflicht führen, wenn Sie zu Ende Januar ausscheiden. Sie können aber durchaus auch neben dem Rentenbezug noch weiterarbeiten, erst später kündigen und damit die Rückzahlung umgehen. Oder sie vereinbaren mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag, in dem dieser auf eine Rückzahlung verzichtet, wenn er aus Personalkostengründen ebenfalls daran interessiert ist, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

- 2** Meine Befristung wurde im September nicht verlängert und ich musste das Unternehmen verlassen.



Einen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld gibt es nicht. Dieser kann nur vertraglich, betrieblich oder tariflich vorgegeben sein

Habe ich dennoch Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld, obwohl im Tarifvertrag steht, dass die Jahressonderzahlung nur an Mitarbeiter gezahlt wird, die am 1. Dezember noch im Arbeitsverhältnis stehen und die nicht vor dem 31.3. des nächsten Jahres durch Eigenkündigung ausscheiden?

Leider nein. Es ist bei Sonderzahlungen zulässig, einen Stichtag zu vereinbaren und alle, die vorher ausscheiden, vom Anspruch auszuschließen. Das gilt nur dann nicht, wenn die Sonderzahlung nicht der Betriebs-treue, sondern der Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung dient. Letzteres ist vor allem dann der Fall, wenn im Eintrittsjahr nur ein anteiliger Anspruch auf eine Sonderzahlung entsteht. Wenn wie hier – erkennbar an der Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigung – die Betriebs-treue honoriert wird, gibt es regelmäßig keinen anteiligen Anspruch

beim Ausscheiden vor dem Stichtag, auch wenn Sie gerne geblieben wären.

- 3** In meinem Arbeitsvertrag steht, dass die im November gezahlte Jahresendprämie eine widerrufliche Leistung sei und darauf trotz wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch bestehe. Jetzt habe ich festgestellt, dass dieses Jahr einfach kein Weihnachtsgeld ausgezahlt wurde. Kann ich mich dagegen wehren?

Durchaus. Denn wenn Ihnen vor dem Stichtag, an dem die Sonderzahlung ausgezahlt wird, kein Widerruf von Seiten des Arbeitgebers zugeht, ist der Anspruch auf die Auszahlung entstanden und kann nicht mehr im Nachhinein widerrufen werden.

- 4** Ich habe mit Wirkung zu Ende Februar eine betriebsbedingte Kündigung erhalten und jetzt will mir der Chef nicht mal mehr das Weihnachtsgeld auszahlen. Denn Anspruch hätten laut Arbeitsvertrag nur Mitarbeiter in ungekündigten Arbeitsverhältnissen. Ist so etwas möglich?

Nein, das geht in dieser Form nicht. Denn wenn es Arbeitgeber in der Hand haben, durch den Ausspruch einer Kündigung den Anspruch auf eine Sonderzahlung zu verhindern, stellt dies eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer dar. Eine Klausel, die nicht danach differenziert, von wem und weshalb die Kündigung ausgesprochen wurde, ist grundsätzlich unwirksam.

Wie der Schlichtungsausschuss Konflikte in der Ausbildung löst

ANLAUFSTELLE Streit muss nicht vorm Arbeitsgericht enden

Streit um Überstunden, ausbleibende Vergütung oder Abmahnungen: Der Schlichtungsausschuss soll Konflikte in der Berufsausbildung beilegen, um möglichst eine außergerichtliche Streitbeilegung zu erreichen. Diese Anlaufstelle ist vielen unbekannt, dabei kann sie schnell und zielgerichtet helfen. In dem folgenden Artikel stellt AK-Jurist Uli Meisinger Wesentliches zum Schlichtungsausschuss dar.

Was ist der Schlichtungsausschuss?

Der Schlichtungsausschuss ist geregelt in § 111 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz und soll Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden in einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis beilegen. Zur Bildung der Ausschüsse sind die Handwerksinnungen, die Industrie- und Handelskammern oder die sonstigen in §§ 71ff. Berufsbildungsgesetz (BBiG) genannten Stellen berechtigt. Die Bildung eines Ausschusses ist nicht zwingend vorgeschrieben. Wird ein Ausschuss gebildet, muss er paritätisch besetzt sein, also mit der gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

Das Verfahren

Der Antrag auf Schlichtung kann von beiden Seiten, also von Auszubildenden oder Auszubildenden, bei der zuständigen Kammer gestellt werden (bei Minderjährigen kann der Antrag von den Eltern gestellt werden). Für die Anrufung des Schlichtungsausschusses gibt es keine gesetzliche Frist. Allerdings kann bei einem zu langen Abwarten eine Verwirkung eintreten. Wenn es also erforderlich ist, den Schlichtungsausschuss anzurufen, dann sollte dies am besten unverzüglich getan werden. Dem Antrag sollten eine

kurze Begründung und Kopien wichtiger Unterlagen (Abmahnungen, Entgeltnachweise, und ähnliche Dokumente) beigelegt werden. In der nicht-öffentlichen Verhandlung werden beide Parteien mündlich angehört.

Ergebnis des Schlichtungsausschusses

Im besten Fall einigen sich die Parteien auf einen Vergleich. Ohne Einigung fällt der Ausschuss einen Schlichtungsspruch. Wird dieser nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Je nach Streitgegenstand sind gegebenenfalls unterschiedliche Fristen zu beachten, weswegen Betroffene sich im Vorfeld informieren sollten.

Ist die Schlichtung Pflicht?

Wurde von der zuständigen Kammer ein Schlichtungsausschuss gebildet, ist das Schlichtungsverfahren während eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses grundsätzlich zwingende Zulässigkeitsvorausset-

zung für ein sich anschließendes Arbeitsgerichtsverfahren. Vereinfacht ausgedrückt heißt das: zuerst Schlichtungsverfahren, dann gegebenenfalls Klage. Allerdings ist der direkte Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht ausgeschlossen: Wird die Verhandlung vor einem gebildeten Schlichtungsausschuss erst nach Klageerhebung beim Arbeitsgericht, aber noch vor der Streitverhandlung durchgeführt, so wird die zunächst unzulässige Klage nachträglich zulässig. Existiert bei der zuständigen Kammer kein Schlichtungsausschuss, kann sofort das Arbeitsgericht angerufen werden. Auch hier sind gegebenenfalls Fristen zu beachten, weshalb eine individuelle Beratung erfolgen sollte.

Fazit: Was tun bei Konflikten?

Auszubildende sollten grundsätzlich zunächst das Gespräch im Ausbildungsbetrieb suchen und auf eine Lösung hinwirken. Im Idealfall besteht eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, die mit eingebunden werden kann. Erst wenn keine Einigung in Sicht ist, sollte der Schlichtungsausschuss angerufen werden.

Auszubildende haben viele Rechte und Pflichten. Gibt es während der Ausbildung Konflikte mit dem ausbildenden Betrieb, sollen diese möglichst vor einem Schlichtungsausschuss beigelegt werden.



Foto: Adobe Stock / Monkey Business

Abmeldung ist nicht erforderlich

STREIKRECHT

Beschäftigte müssen sich für die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht vorher beim Arbeitgeber abmelden. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern. Ein Arbeitgeber dürfe eine Streikteilnahme nicht als unentschuldigtes Fehlen werten, erklärt die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) dazu. In dem Fall hatte eine Arbeitnehmerin an einem Warnstreik einer Gewerkschaft teilgenommen, ohne sich bei ihrem Arbeitgeber abzumelden. Sie fehlte nach dessen Auffassung unentschuldig und erhielt eine Abmahnung. Laut DAV argumentierte das Unternehmen, dass eine Suspendierung der Arbeitspflicht nur mit einer ausdrücklichen Abmeldung eintrete. Laut Urteil jedoch seien die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers während eines rechtmäßigen Streiks suspendiert. Eine zusätzliche, gesonderte Abmeldung beim Arbeitgeber ist in der Regel nicht erforderlich.

Wie der DAV weiter erklärt, stütze sich das Gericht auf ein tarifvertragliches Maßregelungsverbot. Sanktionen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit rechtmäßigen Arbeitskämpfmaßnahmen sind demnach ausdrücklich untersagt. Dieses Verbot soll sicherstellen, dass die Teilnahme an rechtmäßigen Streiks keine negativen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis hat. **tmn**

Aktenzeichen 2 Sa 123/23

Genehmigter Urlaub ist verbindlich

REISEPLÄNE GEPLATZT

Können Beschäftigte bereits genehmigte Urlaubstage zurückgeben oder nach hinten verschieben, wenn sie neue Reisepläne machen müssen? „Ein einmal genehmigter Urlaubsantrag ist für beide Seiten verbindlich und kann nur einvernehmlich wieder aufgehoben werden“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Den Urlaub kurzfristig absagen oder den Zeitraum ändern kann man nur in Absprache mit dem Arbeitgeber. Was aber, wenn der Rückflug aufgrund eines Warnstreiks verschoben wurde und man nicht rechtzeitig zurück am Arbeitsplatz sein kann. Anspruch auf Vergütung gebe es für die ausgefallene Zeit keine, Abmahnungen oder sogar Kündigungen sind in einem solchen Fall in der Regel aber auch nicht gerechtfertigt. **tmn**

Kirchenaustritt: Kündigung nicht erlaubt

URTEIL Verstoß gegen das AGG

Tritt ein Chorleiter aus der katholischen Kirche aus, rechtfertigt das keine außerordentliche Kündigung durch den kirchlichen Arbeitgeber. Das zeigt ein Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts, auf das die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) verweist.

Der Fall: Ein katholischer Chorleiter war aus der Kirche ausgetreten. Daraufhin kündigte ihm seine kirchliche Arbeitgeberin außerordentlich. Die Kündigung war laut Landesarbeitsgericht aber unwirksam. Sie verstoße gegen das Allgemeine Gleich-

behandlungsgesetz (AGG), weil sie unmittelbar an die Religion des Arbeitnehmers anknüpfe. Ein berechtigtes Interesse der Beklagten, den Kläger allein wegen seines Kirchenaustritts zu kündigen, war nach Auffassung des Gerichts nicht ersichtlich. Eine fortbestehende Kirchenmitgliedschaft sei keine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne des AGG. Der Kläger nehme keine zentrale Rolle im Verkündigungsauftrag der Kirche ein. Seine Tätigkeit als Chorleiter sei nicht hinreichend eng mit dem religiösen Selbstverständnis der Einrichtung verbunden.

Zudem habe die Stellenausschreibung selbst die Konfessionszugehörigkeit nur als Regelfall gefordert. Dort hieß es laut Urteil: „Sie sind interessiert, verfügen über die entsprechenden Voraussetzungen, gehören in der Regel der katholischen Kirche an und identifizieren sich mit deren Grundsätzen und Zielen?“ Diese Formulierung deutet nach Auffassung des Gerichts auf Ausnahmen hin. Die Kündigung sei daher auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit nicht haltbar.

Aktenzeichen 4 SLa 127/24



Einem Chorleiter wegen eines Kirchenaustritts zu kündigen, ist laut Urteil nicht verhältnismäßig.

Lückenloser Nachweis

KRANKENGELD Der Anspruch kann verfallen

Wer längere Zeit krank ist, muss sich um eine lückenlose Krankenschreibung kümmern. Erkrankte Beschäftigte brauchen rechtzeitig entsprechende Bescheinigungen zu ihrer Arbeitsunfähigkeit aus ihrer Arztpraxis. Darauf weist die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer in einer Mitteilung hin. Hintergrund: Bis zum Ende der sechsten Woche einer Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber weiter Lohn. Danach erhalten krankgeschriebene Be-

schäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung das sogenannte Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Der Anspruch darauf kann jedoch verfallen, sollte die Krankenschreibung selbst verschuldete Lücken aufweisen, wie die Rechtsanwaltskammer erklärt. Wer eine Folgebescheinigung benötigt, muss spätestens am ersten Werktag nach Ablauf der zuletzt bescheinigten Arbeitsunfähigkeit eine erneute Krankenschreibung einholen. **tmn**

Mündliche Zusage schlägt Kündigung

PROBEZEIT Widersprüchliche Aussage ist treuwidrig

Probezeit bestanden! Oder doch nicht? Verhält sich der Arbeitgeber hinsichtlich einer Kündigung in der Probezeit widersprüchlich, kann eine Kündigung unter Umständen treuwidrig und damit unwirksam sein. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Entscheidend ist dabei aber auch, von wem die ursprüngliche Zusage kam. In dem Fall, über den das Fachportal Haufe.de berichtet, teilte der Dienstvorgesetzte und Prokurist einem Mitarbeiter kurz vor Ende seiner sechsmonatigen Probezeit mit, dass er selbstverständlich übernommen werde. Wenig später wurde dem Mitarbeiter aber dennoch gekündigt. Die Begründung: Er erbringe keine ausreichende Leistungen und sei nicht geeignet, die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Der betroffene Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Mit Erfolg: Laut Landesarbeitsgericht war die Probezeitkündigung treuwidrig und damit unwirksam. Entscheidend seien die Umstände des Einzelfalls, so das Gericht. Hier sei insbe-

sondere die Rolle des Vorgesetzten hervorzuheben. Er ist der mit Prokura versehene Abteilungsleiter der betreffenden Abteilung und damit laut Gericht „unstreitig die Führungskraft für Personalfragen“. Seine Aussage gegenüber dem Kläger hatte somit besonderes Gewicht, heißt es bei Haufe.de.

Mit der Erklärung eines Vorgesetzten mit Personalentscheidungskompetenzen, man werde den Mitarbeiter „mit Blick auf die Probezeit natürlich“ übernehmen, werde ein berechtigtes Vertrauen auf Arbeitnehmerseite geschaffen, dass die Probezeit bestanden und das Arbeitsverhältnis nunmehr gesichert ist, so das Urteil. Ein solches Vorgehen verstoße allerdings nicht gegen Treu und Glauben, wenn zwischenzeitlich gravierende neue Umstände auftreten (zum Beispiel grobe Pflichtverletzungen), die einen Meinungsumschwung rechtfertigen würden. Im vorliegenden Fall konnte der Arbeitgeber jedoch keine solchen neuen Umstände darlegen. **tmn**

Aktenzeichen 3 SLa 317/24

20-Stunden-Grenze nicht überschreiten

WERKSTUDENTEN

Maximal 20 Stunden pro Woche: Länger sollten Werkstudentinnen und -studenten nicht arbeiten, um ihren Studierendenstatus nicht zu verlieren. Zumindest werden einige Vorgesetzte nicht müde, das regelmäßig zu betonen. Doch die Regelung ist gar nicht so streng, wie man annehmen könnte. Denn gerade in den Zeiten, die nicht als Uni-Zeit gelten – also zum Beispiel die Semesterferien, Wochenenden oder am Abend oder in der Nacht –, dürften Werkstudentinnen und -studenten grundsätzlich mehr als 20 Wochenarbeitsstunden anhäufen, sagt Kathrin Schulze Zumkley, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Darum ist es meist kein Problem, wenn in diesen Zeiträumen mal mehr Schichten als üblich anfallen sollten. Aber: Zum einen sollte das Studium davon nicht beeinflusst werden, zum anderen unterliegt die Regel einer wichtigen Einschränkung. Aus versicherungsrechtlichen Gründen darf die 20-Stunden-Grenze nämlich höchstens in 26 Wochen des Jahres übertroffen werden, so die Fachanwältin. Denn als Werkstudent ist man in der Regel versicherungsfrei. Überschreitet man die 26 Wochen, verliert man diese Freiheit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten dann Beiträge – oder zumindest mehr als die studentischen Beiträge – für Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abführen. Beiträge für die Rentenversicherung werden im Gegensatz dazu immer fällig. **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



Zeichnung: Kurt Heinemann

3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA TARIFVERTRAG

Tarifverträge enthalten Bestimmungen, die wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses regeln, etwa Kündigungsfristen, Urlaub, Vergütung oder Arbeitszeit. Dies sind wichtige Punkte, die Arbeitnehmern häufig deutliche Vorteile im Vergleich zu den (mindest)gesetzlichen Regelungen bringen. Doch Tarifverträge gelten nicht automatisch für jeden Arbeitnehmer. Wann Tarifverträge gelten, was dies für das Arbeitsverhältnis bedeutet und wie Arbeitnehmer erreichen können, dass sie von den Vorteilen von Tarifverträgen profitieren, sollen die folgenden Fragen und Antworten klären.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Tarifverträge gelten für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Dies sind zum einen die Gewerkschaftsmitglieder und zum anderen die Arbeitgeber, die einem Arbeitgeberverband angehören. Für Arbeitnehmer ist also Voraussetzung, dass sie Mitglied in der Gewerkschaft sind. Erst dann profitieren sie von den Inhalten des Tarifvertrags, sofern auch der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband ist. Darüber hinaus können Tarifverträge auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt werden. In diesem Fall gelten sie, auch ohne Gewerkschafts- oder Verbandsmitgliedschaft, automatisch und zwingend

2

Kann man die Anwendung eines Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis vereinbaren?

Der Arbeitsvertrag ist eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, der die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses regelt. Liegt keine beiderseitige Tarifgebundenheit oder Allgemeinverbindlichkeit vor, können die Arbeitsvertragsparteien die Anwendung von tariflichen Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbaren. Dies kann sich auf den gesamten Tarifvertrag oder auf einzelne Punkte daraus beziehen. Diese Verweisung auf den Tarifvertrag kann dynamisch, das heißt auf die jeweils geltende Fassung des Tarifvertrages, oder statisch, das heißt auf die Fassung zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragschlusses, erfolgen.

3

Wie wirkt sich der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis aus?

Wenn ein Tarifvertrag durch beiderseitige Tarifgebundenheit, Allgemeinverbindlicherklärung oder arbeitsvertragliche Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Tarifvertrages. In diesem Fall darf arbeitsvertraglich wegen des sogenannten tariflichen Günstigkeitsprinzips auch nicht zu Ungunsten von den tariflichen Bestimmungen abgewichen werden. Auch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen dürfen nicht gegen den Tarifvertrag verstoßen. Enthält ein Tarifvertrag eine Öffnungsklausel, kann insoweit von den tariflichen Normen abgewichen werden.

Haus der Beratung

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

Öffnungszeiten

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

Wo finden Sie was?

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

Soziale Berufe unter Druck

BZK Seminare zur Stärkung von Beschäftigten in Kita, Schule, Pflege und Gesundheit

Kitas, Schulen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen: Der Fachkräftemangel spitzt sich in nahezu allen sozialen Berufen weiter zu. Fehlende Ressourcen, steigende Anforderungen und ein hoher Erwartungsdruck führen dazu, dass viele Beschäftigte an ihre Belastungsgrenzen kommen. Beschäftigten in diesen Berufsfeldern bietet das BZK der Arbeitskammer zur Unterstützung verschiedene Seminare an.

Von Christian Seyfried

In Kindertagesstätten fehlen qualifizierte Fachkräfte, um den steigenden Betreuungsbedarf zu decken. Erzieherinnen und Erzieher kämpfen mit zu großen Gruppen, unzureichender Ausstattung und wachsender Verantwortung. Auch in Schulen zeigt sich diese Krise sehr deutlich. Abgesehen von den teils katastrophalen baulichen, technischen und infrastrukturellen Zuständen müssen Lehrkräfte und Schulsozialpädagoginnen und -pädagogen neben ihrem Bildungsauftrag immer häufiger soziale und emotionale Herausforderungen der Kinder und Jugendlichen auffangen. Zunehmend berichten Beschäftigte auch von Gewalt, Bedrohungen und respektlosem Verhalten, die den Schulalltag zusätzlich belasten.

Im Gesundheits- und Pflegebereich sind die Probleme ebenfalls gravierend. Zeitdruck, Personalmangel und hohe physische und psychische Belastungen prägen den Arbeitsalltag. Viele Beschäf-

tigte verlassen den Beruf, weil sie die Bedingungen nicht mehr ertragen können.

Die Beschäftigten in diesen Bereichen leisten Tag für Tag unverzichtbare Arbeit für unsere Gesellschaft. Dennoch erfahren sie häufig zu wenig Wertschätzung, geringe Entlohnung und kaum spürbare politische Unterstützung. Es braucht gezielte Investitionen in gute Arbeitsbedingungen, Weiterbildung und Entlastungen, um diese Berufe wieder attraktiv und zukunftsfähig zu machen.

Neben den politischen Forderungen der AK setzt das Bildungszentrum in Kirkel auf konkrete Unterstützung der Beschäftigten. Mit einem breiten Spektrum an Seminaren bietet es praxisnahe Qualifizierungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den multiprofessionellen Teams mit verschiedenen Kompetenzen in sozialen und pflegerischen Berufen. Themen wie Kommunikation, Konfliktlösung, Gewaltprävention, Inklusion, Gesundheitsförderung und der Umgang mit Belastungssituationen stehen im Mittelpunkt.

Damit leistet das BZK einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Beschäftigten. Für gute Arbeitsbedingungen, gesellschaftliche Wertschätzung, und eine solidarische Zukunft der sozialen Arbeit.

Christian Seyfried ist pädagogischer Mitarbeiter im BZK.

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



Beschäftigte in sozialen Berufen finden im BZK der AK etliche Seminare zu Themen wie Kommunikation und Konfliktlösung.



Die im Juli 2021 verstorbene Esther Bejarano hat sich Zeit ihres Lebens gegen Rechtsextremismus eingesetzt.

Ein Zeichen gegen Rechtsradikalismus setzen

ESTHER-BEJARANO-PREIS

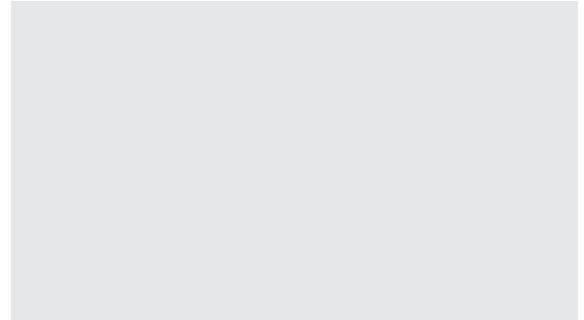
Die Arbeitskammer ruft gemeinsam mit ihren Projektpartnern auch für 2026 wieder zum Esther-Bejarano-Preis unter dem Motto „Erinnert euch!“ auf – einer filmischen Spurensuche bei den jungen Menschen vor Ort. Vor 90 Jahren sind die Nazis an die Macht gekommen, haben den Zweiten Weltkrieg entfacht und Millionen Menschen ermordet. Die Überlebenden von damals werden immer weniger. Deshalb ruft die Arbeitskammer junge Leute auf: Helft mit, die Geschichten von damals weiter zu erzählen, lasst sie nicht in Vergessenheit geraten. Dreht Euren ganz eigenen Film.

Bis zum 1. April können alle saarländischen Schülerinnen und Schüler sowie junge Menschen mit Saarlandbezug bis 22 Jahre, die ein Zeichen gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus, Intoleranz und Rassismus und für Demokratie, Toleranz und Mitmenschlichkeit setzen wollen, ihre Beiträge zum Filmwettbewerb einreichen. In kurzen Filmclips können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich auf eine historische Spurensuche vor Ort begeben oder aktuelle Entwicklungen aus ihrer Lebensrealität reflektieren. Angenommen werden alle Genres, von der Doku über fiktive Stories, vom Interview bis zur Animation. Die Videos sollten maximal acht Minuten lang sein. Unter den eingereichten Filmen wird ein Preis in Höhe von 500 Euro an Schulklassen und Teams aus der Sekundarstufe I und ein Preis in Höhe von 500 Euro an Schulklassen und Teams der Sekundarstufe II sowie junge Menschen bis 22 Jahre vergeben. Zusätzlich wird es einen Sonderpreis in Höhe von 250 Euro geben, der lobenswerte Einzelaspekte eines Films würdigt.

red

Anmeldung und Infos: www.arbeitskammer.de/erinnert-euch

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



450.500

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

42.600

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

31.000

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



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

Kompetent in drei Kernbereichen

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **beraten, bilden und forschen** im Interesse der Bevölkerung, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird.

beraten. – Die Fachberaterinnen und -berater der AK unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Unsere Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten.

bilden. – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstaltungen, Kurse

und Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im hauseigenen Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 530 Tageskurse, 240 Mehrtagesseminare, 130 Wochenendseminare und 100 Wochenseminare.

forschen. – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.