

Gleichstellung muss unbedingt gestärkt werden

Titelthema



Betrieb + Gewerkschaft

Rund 600 Menschen kamen zur 4. Mitbestimmungsmesse

20

Politik + Gesellschaft

Auch die AK war beim Fest der Deutschen Einheit dabei

30

Recht + Rat

Fragen und Antworten zum Thema Mutterschutz

38



AUS DEM INHALT

Ausgabe 5 | 2025

TITELTHEMA

Gleichstellung erlebt Gegenwind

- 6** Die Gleichstellungsziele müssen weiterhin konsequent verfolgt werden.
- 9** Wie stehen junge Frauen heute zum Thema Gleichstellung und Emanzipation?
- 10** Die Gewalt an Frauen nimmt zu: Ein Gespräch mit dem Frauennotruf Saar

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Wie Beschäftigte mit einer chronischen Krankheit im Job umgehen sollten.

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 33** Der Wandel der Mobilitätskultur bleibt ein langfristiger Prozess.

KULTUR + MEDIEN

- 34** Das Saarbrücker Programmkino achteinhalb feiert 35-jähriges Bestehen.

AK-SPEZIAL „WEITERBILDUNG“



Das AK-Konkret-Spezial bietet viel Wissenswertes rund um das Thema Weiterbildung und enthält den **AK-Bildungskurier kompakt 2026**.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 14** Position
- 18** Intern
- 24** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 42** Aus der Beratung

EDITORIAL

Mitbestimmung und Gleichstellung sind unverzichtbar



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Unsere 4. Mitbestimmungsmesse hat erneut gezeigt: Mitbestimmung ist für Gute Arbeit unverzichtbar. Betriebs- und Personalräte setzen sich tagtäglich für gute Arbeitsbedingungen, mehr Weiterbildung und die Zukunft der Arbeitsplätze ein. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen und geopolitischer Herausforderungen ist ihre Arbeit unentbehrlich. Um den Strukturwandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, brauchen wir deshalb auch weiterhin eine starke Mitbestimmung. Im Frühjahr 2026 stehen die turnusmäßigen Betriebsratswahlen an. Hier gilt das Motto: Hast Du keinen, wähl Dir einen. Wer ein Gremium gründen möchte, sollte sich mit der zuständigen Gewerkschaft in Verbindung setzen. Dort gibt es die nötigen Infos und Unterstützung. Ebenfalls zentral bei der Gestaltung der Arbeitswelt von morgen ist das Thema Gleichstellung. Sie leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfte-Gewinnung. Die Gleichstellung der Geschlechter betrifft auch die Frage, wie wir als Gesellschaft zusammenleben wollen. Nach wie vor ist Gewalt im Alltag vieler Frauen traurige Realität. Rechte Strömungen stellen zudem erzielte Errungenschaften infrage. Und noch immer sind Frauen aufgrund prekärer Beschäftigung häufiger von Altersarmut betroffen. Die Gleichstellung muss dringend gestärkt werden. Mit der zu Beginn des Jahres veröffentlichten Gleichstellungsstrategie hat das Saarland einen wichtigen Schritt getan. Der vorgegebene Rahmen muss nun mit konkreten Maßnahmen gefüllt und die Gleichstellungsziele konsequent verfolgt werden.



Die Gleichstellung muss dringend gestärkt werden.

ZU TITELBILD/CARTOON

Beim Thema Gleichstellung ist (nicht nur im Saarland) noch viel Luft nach oben, das symbolisiert auch unser Titelfoto (Foto: Adobe Stock/hako) und so ist unsere Grafikseite zum Schwerpunkt überschrieben. Der Cartoon von TOM bringt uns auch bei diesem Thema nicht nur zum Nachdenken, sondern mindestens auch zum Schmunzeln.

AK-Beiträge mit Schwerpunkt Industriearbeit

WISSENSCHAFTSMAGAZIN

Die Arbeitskammer hat Band 1/2025 des Wissenschaftsmagazins AK-Beiträge herausgegeben. Die Ausgabe hat den Schwerpunkt Industriearbeit im Saarland – Krise, Wandel, Perspektiven. Im Zuge der Transformation wurden in den vergangenen zehn Jahren über 15.000 Industriearbeitsplätze im Saarland vernichtet. Für das Topthema analysiert AK-Referent Jonas Boos die tiefgreifenden Krisenursachen. Aufgezeigt wird, wie sich die Lage der Arbeiterinnen und Arbeiter immer weiter verschärft, wenn nach Kriterien der Profitmaximierung und nicht nach gesellschaftlichen Bedarfen produziert wird.

Ergänzend dazu enthält das Magazin die Beiträge „Soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie“ und „Mehr Wohlfahrt statt nur Wachstum: Der Regionale Wohlfahrtsindex als Alternative zum BIP.“ In weiteren Texten werden die Bedingungen für den Erfolg von Sondervermögen wie dem saarländischen Transformationsfonds analysiert sowie die Historie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) dargestellt, die im vergangenen Jahr ihr 30-jähriges Bestehen gefeiert hat. Zudem enthält das Magazin einen Text zum Thema „Gewerkschaften in US-amerikanischen Serien – am Rande der Popkultur?“, der der Frage nachgeht, wie präsent die Motive der Arbeiterbewegung, Gewerkschaften und des Streiks in der seriellen Pop-Kultur sind.

Die AK-Beiträge sind ein wirtschafts-, sozial-, gesellschafts-, kultur- und umweltpolitisches Magazin der AK, das ein- bis zweimal im Jahr erscheint. **red**

www.arbeitskammer.de/sonderpublikationen



Arbeitsplatztausch sorgt für neue Perspektiven

SCHICHTWECHSEL AK bei Aktionstag vertreten

Auch in diesem Jahr hat die Arbeitskammer des Saarlandes am bundesweiten Aktionstag Schichtwechsel teilgenommen. Ziel der Aktion ist es, durch einen eintägigen Arbeitsplatztausch neue Perspektiven auf das Thema Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen, persönliche Begegnungen zu ermöglichen und bestehende Barrieren abzubauen. Im Saarland waren insgesamt elf Werkstätten für behinderte Menschen, acht Inklusionsbetriebe und 50 Betriebe bzw. Institutionen an dem Aktionstag beteiligt. Für die AK tauschte

Esther Braun, Leiterin des Pflegereferats der AK, den Arbeitsplatz mit Kim Basenach, der bei der Reha GmbH tätig ist. „Ich finde den Perspektivwechsel sehr wichtig“, sagte Esther Braun. Sie verbrachte den Tag bei der Reha GmbH im Letter Express, wo sie unter größter Gewissenhaftigkeit Briefe einsortierte und für den Versand vorbereitete. Kim Basenach, der bei der Reha GmbH im Druckcenter Anrufe entgegennimmt und Besucher weiterleitet, war bei der AK einen Tag lang an der Infothek eingesetzt. **red**



Kim Basenach von der Reha GmbH und Esther Braun, Leiterin des AK-Referats für Pflege, tauschten für einen Tag den Arbeitsplatz. So konnten sie neue Perspektiven gewinnen und Erfahrungen sammeln.

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 (rb); **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.



Der Gegenwind nimmt zu

DENKANSTOSS Gleichstellung muss unbedingt gestärkt werden, sagt **Gertrud Schmidt**

Frauen- und Gleichstellungspolitik – braucht man die heute noch? Leider muss man feststellen: Der gesellschafts-politische Zug in Richtung Gleichstellung ist längst nicht mehr unaufhaltsam unterwegs. Im Gegenteil: Der Gegenwind nimmt zu. Zunehmend rechte Strömungen stellen bereits erzielte Errungenschaften infrage. In ostdeutschen Bundesländern wird die Notwendigkeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten offen diskutiert. Gendergerechte Sprache wird in immer mehr Kontexten „verboten“. Soziale Medien transportieren rückwärtsgewandte Frauenbilder, die längst überholt schienen. Männerverherrlichende Strömungen etablieren sich nicht nur online und die Gewalt an Frauen ist trauriger Fakt im Alltag und sie nimmt weiter zu! Gerade jetzt braucht es starke Institutionen, die Haltung zeigen. Die Arbeitskammer ist eine davon und tut genau das, und zwar vor allem dort, wo ihre Kernkompetenzen liegen. Sie unterstützt Frauen in allen Fragen des Erwerbslebens, der Mitbestimmung und der gleichwertigen Teilhabe, immer mit dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung der Frauen. Mit ihren sozial- und arbeitsrechtlichen Beratungs- und Bildungsangeboten und mit ihren

aktiven Unterstützungsnetzwerken für Frauen wirkt sie aber auch über den Arbeitsplatz hinaus und kann damit Einfluss auf die gesellschaftlichen Debatten und Strukturen nehmen. Damit ist sie eine tragende Säule der landesweiten Gleichstellungsstrategie und gestaltet diese aktiv mit. Jetzt heißt es, das Erreichte inhaltlich und strukturell zu sichern und die Landesstrategie über den Tag hinaus zukunftsfest zu machen. Hier muss landespolitisch aktuell angesetzt werden, um die Weichen für die Zukunft zu stellen. Für uns jedenfalls gilt: Gleichstellung ist kein Selbstläufer – sie braucht Engagement, Ressourcen und den Mut, Gesicht zu zeigen.

Gleichstellung ist kein Selbstläufer – sie braucht Engagement, Ressourcen und den Mut, Gesicht zu zeigen.



Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.



Gleichstellung darf nicht zum verzichtbaren Luxus werden

BACKLASH DROHT Die Gleichstellungsziele müssen konsequent verfolgt werden

Infos zur Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) gibt es hier: www.arbeitskammer.de/fib

Die Gleichstellung gerät zunehmend unter politischen und gesellschaftlichen Druck. Die bundesweite Gleichstellungsstrategie bleibt vage. Positiv hervorzuheben ist jedoch die Entwicklung im Saarland, wo 2024 die Gleichstellungsstrategie vorgestellt wurde und Akteurinnen wie die AK einem Backlash gegensteuern. Dennoch gilt es auch hierzulande, die Landesgleichstellungsstrategie aktiv zukunftsicher und wirksam zu gestalten.

Von Gertrud Schmidt

Die aktuellen politischen Entwicklungen in Deutschland zeigen: Der gesellschaftliche Rechtsruck ist längst kein Randphänomen mehr. Themen wie soziale Sicherheit, faire Arbeitsbedingungen und Gleichstellung werden zunehmend von Fragen zu Migration und nationaler Identität verdrängt. Die Perspektiven von Frauen und marginalisierten Gruppen geraten dabei leicht aus dem Blick. Die Gefahr: Gleichstellung wird nicht mehr als gesellschaftliche Notwendigkeit, sondern als verzichtbarer Luxus betrachtet.

Diese Entwicklung ist leider in vielen Ländern zu beobachten. In den USA sind Gender- und Diversity-Themen auf „roten Listen“ gelandet. Unternehmen wie Amazon und McDonald's haben sich von entsprechenden Programmen verabschiedet. Auch in

Deutschland ziehen Konzerne wie SAP und VW nach. Das Handelsblatt kommentiert im Frühjahr 2025: „Die einst stolz präsentierten Werte waren wohl doch mehr Style als Haltung.“ Die Reaktionen auf das Infragestellen von Frauenförderung lassen sich grob in drei Muster unterteilen: Mitmachen, Wegducken oder aktiver Widerstand. Letzterer jedoch braucht politischen Rückhalt – und dieser gerät gerade mehr und mehr in Gefahr.

Ein Blick in den Bundestag zeigt: Nur noch 32 Prozent der Abgeordneten sind Frauen. Besonders auffällig ist der Rückstand bei der AfD (11,8 Prozent) und den Unionsparteien (23,1 Prozent). Das hat Folgen: Gleichstellungsthemen werden marginalisiert, weibliche Perspektiven finden kaum noch Eingang in politische Entscheidungsprozesse und Gesetzgebungsverfahren.

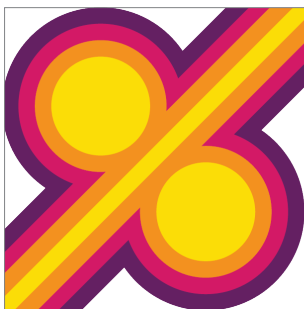
Es wird auf Zeit gespielt

Auch der Koalitionsvertrag 2025 spiegelt diese Entwicklung wider. Zwar werden Probleme benannt und Maßnahmen angedeutet, doch konkrete Umsetzungspläne fehlen weitgehend. Stattdessen werden Vorhaben präsentiert, die Gleichstellung sogar unter Druck setzen. Beispielhaft ist die geplante Aufweichung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie steuerliche Vorteile für Überstunden.

Diese Maßnahmen werden mit dem Argument der besseren Vereinbarkeit verkauft – obwohl Studien wenig überraschend belegen, dass lange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Auch beim Elterngeld zeigen sich Schwächen: Die angestrebte paritätische Aufteilung zwischen den Eltern wird durch die Deckelung der Verdienstgrenze und fehlende Dynamisierung konterkariert.

Die bundesweite Gleichstellungsstrategie, seit 2020 in Kraft, bleibt bisher sehr vage – konkrete Maßnahmen wie Gender Budgeting oder Gesetzesfolgenabschätzung fehlen bisher gänzlich – aktuell wird über bestimmte Konkretisierungen intern diskutiert. Auch die verpflichtende Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie kommt bisher nicht richtig voran. Jetzt soll eine Kommission eingesetzt werden, die mit der Frage betraut ist, wie man die bereits vorliegenden, konkreten Umsetzungsvorschläge möglichst bürokratiearm umsetzen kann. Dennoch drängt sich insgesamt der Verdacht auf, dass auf Zeit gespielt wird. Parallel dazu nimmt die Symbolpolitik zu, etwa durch Verbote gegenderter Sprache in öffentlichen Einrichtungen. Besorgniserregend sind auch Entwicklungen in ostdeutschen Bundesländern. In Sachsen wird ernsthaft diskutiert, ob kommunale Gleichstellungsbeauftragte künftig überhaupt noch notwendig sind. Das verfassungsrechtlich verankerte Ziel der Gleichstellung droht damit zur Floskel zu verkommen.

Was bleibt Akteurinnen wie der Arbeitskammer, die sich für eine gerechte Arbeits- und Lebenswelt einsetzen? Beim Internationalen Kammertag im Sommer wurde darüber intensiv diskutiert. Einigkeit herrschte, dass es eine klare Haltung und ein öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung braucht – nicht nur in guten Zeiten. Gleichstellung ist kein „ad



Gleichstellung GANZ GROß Gleichstellungsstrategie Saarland

Die saarländische Gleichstellungsstrategie greift in acht Handlungsfeldern zentrale Themen wie Leben ohne Gewalt, wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und faire Verteilung von Sorgearbeit auf.

on", sondern Grundvoraussetzung für soziale Gerechtigkeit. Politische Verantwortung darf sich nicht wegducken, sondern muss aktiv gegen den Backlash arbeiten.

Positiv hervorzuheben ist die aktuelle Entwicklung im Saarland. Die Landesregierung hat Anfang des Jahres die Gleichstellungsstrategie „Gleichstellung ganz groß“ vorgestellt. Acht Handlungsfelder greifen zentrale Themen auf: Chancengleichheit von Anfang an, wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, faire Verteilung von Sorgearbeit, Bekämpfung der Lohnungleichheit, Ausbau der Kinderbetreuung, Leben ohne Gewalt (Umsetzung der Istanbul-Konvention), gendersensible Medizin sowie gleichwertige Lebensverhältnisse und selbstbestimmtes Leben im Alter. Die Strategie enthält konkrete Maßnahmen wie Fortbildungen für Lehrkräfte, gezielte Programme zur Förderung der Teilhabe von Frauen in öffentlichen Ämtern und Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Abgestimmtes Vorgehen aller Beteiligten ist nötig

Die Arbeitskammer engagiert sich seit Beginn aktiv für die Strategie und bringt sich mit eigenen Initiativen ein. Zentraler Bestandteil der Landesstrategie ist schon seit längerem die Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB), die bei der AK angesiedelt ist. Ihre regionalen Beratungsstellen unterstützen Frauen bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt – durch individuelle Beratung, Qualifizierungsangebote und konkrete Hilfen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mittlerweile ist daraus ein flächendeckendes Netzwerk im Saarland entstanden, das auch bei Gründungsfragen weiterhilft. Ein aktuelles Beispiel ist die Veranstaltung „Väter in Job und Familie – Mehrwert für Unternehmen und Gesellschaft“, die im September vom Frauenministerium, dem Regionalverband Saarbrücken und der Arbeitskammer organisiert wurde. Ziel war es, Unternehmen und Väter für eine stärkere Übernahme von Sorgeverantwortung zu sensibilisieren und eine famili-



enfreundliche Arbeitskultur zu fördern.

Auch die Wirtschaftsförderungsagentur saaris setzt mit Unterstützung der AK Impulse: In den kommenden Monaten finden in verschiedenen Landkreisen Workshops statt, die gezielt Unternehmen ansprechen und Gleichstellung als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor thematisieren. Darüber hinaus entwickeln frauenpolitische Akteurinnen kontinuierlich neue Formate und Maßnahmen – etwa zu Mobilität und Infrastruktur – um Gleichstellung in weiteren Lebensbereichen voranzutreiben. Ein erster Effekt ist in der zunehmenden Vernetzung der Beteiligten zu erkennen.

Entscheidend für den Erfolg ist ein abgestimmtes Vorgehen der Beteiligten inklusive der Zivilgesellschaft. Die regelmäßige Evaluation – wie sie im entstehenden Monitoring vorgesehen ist – schafft Transparenz und ermöglicht gezielte Weiterentwicklung.

Gerade in Zeiten politischer Unsicherheit sind stabile Strukturen und eine zukunftsorientierte Strategie unverzichtbar, um Gleichstellung im Saarland nicht nur zu sichern, sondern aktiv auszubauen. Die Frage, wie die Landesstrategie langfristig, zum Beispiel über einen gemeinsamen Landtagsbeschluss, krisenfest und wirksam gestaltet werden kann, bleibt dabei zentral.

Mit seiner Landesgleichstellungsstrategie hat das Saarland einen wichtigen Schritt in Sachen Geschlechtergerechtigkeit gemacht.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Was zu tun ist für eine bessere Gleichstellung

- ▶ Kurs halten: Einsetzen der Politik (auch) auf Bundesebene für eine konsequente Verfolgung der Gleichstellungsziele
- ▶ Überprüfen der Koalitionsvorhaben hin auf Schäden für die Gleichstellung (zum Beispiel bei den geplanten Änderungen der Arbeitszeitregelungen)
- ▶ Weiterentwicklung der landespolitischen Vorhaben im Rahmen der Gleichstellungsstrategie und deren Umsetzung in konkreten Maßnahmen (zum Beispiel Fortbestand bzw. Verstetigung der Projektstellen bei der Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) und den regionalen Beratungsstellen)
- ▶ Beibehaltung, Weiterentwicklung und Absicherung der Gleichstellungsstrategie des Landes als Eckpfeiler für die Zukunft

„Frauen sollten sich gegenseitig stärken“

GRÜNDERIN Dima Alrefai hat eine Kunstschule in Saarbrücken eröffnet

Im Januar 2026 hat Dima Alrefai mit ihrem Kunst-atelier eine Ausstellung in Metz. Infos finden Interessierte unter: <https://couleurs-de-la-vie.com/>

Um Frauen beim (Wieder)einstieg in den Beruf zu unterstützen, hat die bei der AK angesiedelte Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) Ende September Frauen aus aller Welt zur Kooperationsveranstaltung „Gut vorbereitet gründen“ eingeladen. Dabei ging es darum, über die Selbstständigkeit als berufliche Alternative zu informieren – und in Erzähl-Cafés Gelegenheit zum Austausch mit Frauen zu bieten, die bereits erfolgreich gegründet haben.

Von Simone Hien

Eine der Unternehmerinnen, die berichtete, wie sie es geschafft hat, ist Dima Alrefai. Sie mache mit, weil es wichtig sei, dass Frauen sich gegenseitig unterstützen, sagt die Inhaberin des Kunstateliers „Couleurs de la vie“ am Saarbrücker Eurobahnhof. Bis dahin allerdings war es ein weiter Weg, im wahren Sinne des Wortes: Die in Saudi-Arabien geborene Dima Alrefai hat bis zum Krieg in Syrien in der Stadt Homs gelebt. Bereits in ihrer Heimat hat sie Kunstpädagogik studiert, hatte verschiedene Ausstellungen in Syrien und arbeitete als Kunstlehrerin. Als der Krieg anfang, ging sie mit ihrer Familie in die Türkei, wo sie einen Kindergarten gründete. 2016 kam sie mit den Kindern nach Deutschland, weil es

für Syrer in der Türkei schwierig sei und „die Perspektiven für meine Kinder hier besser sind“, sagt die dreifache Mutter.

Ihr Studium wurde zwar anerkannt, da man aber in Deutschland für das Lehramt zwei Fächer studiert haben muss, suchte Alrefai nach einer anderen Möglichkeit, mit Kindern zu arbeiten – und vor allem Kunst zu vermitteln. Denn Kunst habe schon immer eine große Rolle in ihrem Leben gespielt. Sie komme aus einer kreativen Familie, habe von klein auf gemalt, zudem sei Kunst ein Weg, als Menschen zusammenzuwachsen, erzählt sie und betont: „Farbe ist wichtig für mich, das Leben ist

Ins Gespräch kommen und inspirieren

Farbe.“ Deshalb habe auch schon ihr Kindergarten in der Türkei übersetzt den Namen „Farben des Lebens“ gehabt. Und deshalb sei auch der Name ihrer jetzigen Kunstschule „Couleurs de la vie“ (Farben des Lebens). Die französische Version habe sie gewählt, weil ihr der Klang der Sprache so gut gefällt.

Nachdem also die Idee für eine Kunstschule geboren war, absolvierte Dima Alrefai bei der Fitt gGmbH, dem Institut für Technologietransfer an der Hochschule

für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, ein Entrepreneurship-Training. Schließlich kam es 2020 mit Unterstützung durch die Arte Generali in München zur Gründung des Ateliers „Couleurs de la vie“ am Eurobahnhof. Während der Corona-Pandemie bot Dima Alrefai ihre Workshops online an – und gewann dadurch Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der ganzen Welt.

Heute unterrichtet Alrefai, die im Zweitberuf als kunstpädagogische Fachkraft in einem Kindergarten arbeitet, zusammen mit anderen Dozentinnen und Dozenten angehende Künstlerinnen und Künstler von vier bis 99 Jahre. Sie erklärt: „Jedes Kind hat ein eigenes Talent. Bei uns in der Kunstschule müssen sie aber Schritt für Schritt von Anfang an die Techniken lernen, auf die dann das nächste Level aufbaut. Malen ist auch viel Handwerk. Es gibt Regeln, wenn wir die beherrschen, dann kann sich auch das Talent entwickeln.“

Und so, wie sie das Talent ihrer großen und vor allem kleinen Schülerinnen und Schüler wecken und unterstützen wolle, so wolle sie auch andere Frauen unterstützen. „Ich bin immer aktiv bei solchen Veranstaltungen, um mit anderen Frauen ins Gespräch zu kommen, sich gegenseitig zu inspirieren. Es ist wichtig, anderen Frauen einen Impuls zu geben, denn Frauen sollten sich gegenseitig stärken. Viele Frauen sagen, ich kann das nicht. Aber ich glaube, sie können. Frauen brauchen oft ein gutes Wort, Zuspruch für den Glauben an sich selbst“, sagt Alrefai. Als sie zum Beispiel mit Couleurs de la vie angefangen habe, habe sie das Ziel gehabt, auch international ausstellen zu wollen. Heute seien die Bilder der Kinder tatsächlich in Ausstellungen in Frankreich, Luxemburg und Belgien zu sehen. Und das ist auch wichtig. Wir stärken die Kinder hier in den Kursen. Aber es stärkt das Selbstbewusstsein, wenn sie Erfolg haben und ihre Bilder in einer Ausstellung sehen“, betont sie.

Dima Alrefai vor zweien ihrer Bilder in ihrer Kunstschule am Saarbrücker Eurobahnhof.



Foto: Iris Maurer

„Wir können die Frauenvernetzung vorantreiben“

INTERVIEW Für **FABIENNE WOLFANGER** ist in Sachen Gleichstellung noch viel zu tun

Fabienne Wolfanger ist Geschäftsführerin der Region Saar-Trier beim DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. Im Interview mit der AK-Konkret erklärt sie, wie Gewerkschaften auf das Thema Gleichstellung blicken und wieso sich insbesondere Frauen einer Gewerkschaft anschließen sollten. Die Fragen stellte Gertrud Schmidt.

Wie ist die Situation zur Gleichstellung im Saarland insgesamt gerade einzuschätzen?

Es gibt noch viel zu tun im Saarland mit seinen eher traditionellen Rollenbildern. Das zeigt sich auch in der Frauenerwerbstätigkeit mit einer hohen Teilzeitquote. Im Frühjahr hat die Landesregierung eine saarländische Gleichstellungsstrategie mit über 100 konkreten Maßnahmen vorgestellt – das läuft unter der Verantwortung von Staatssekretärin Bettina Altesleben, die ja meine Vorgängerin beim DGB war. Ich setze deshalb viel persönliches Vertrauen in sie, weil ich weiß, dass es ihr auch persönlich ein Anliegen ist, das sie mit Nachdruck verfolgt.

Was können die Gewerkschaften und der DGB tun, um das Thema weiter voranzubringen?

Wir können die Frauenvernetzung vorantreiben, dazu geschlechtergerechte Tarifverträge ausarbeiten, beispielsweise mit Regelungen für längeren Mutterschutz. Aber auch für extra Urlaubsmöglichkeiten oder bezahlte Krankentage für die Pflege von Angehörigen oder Kindern setzen wir uns ein. Wir sind auch für Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Gremien wie Aufsichtsräten, der sozialen Selbstverwaltung oder der Vertreterversammlung der Arbeitskammer.

Sehen Sie spezielle Gefahren, gerade vor dem Hintergrund der Transformation der Wirtschaft (Veränderungen, Jobverluste

etc.), und warum ist es gerade für Frauen wichtig, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein?

Ja, Frauen werden auch sehr stark von der Transformation betroffen sein – zum einen, weil sie selbst oder ihre Männer in einer betroffenen Branche arbeiten. Da wird es Einbrüche im Haushaltseinkommen geben. Hinzu kommt, dass im Saarland besonders viele Frauen nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig sind. Das auch aufgrund fehlender Kita-Plätze. Aber gerade bezüglich der Gewerkschaftsmitgliedschaft sollten Frauen an sich denken und den Job absichern. Man hat Unterstützung und Schutz im Arbeits- und Sozialrecht, was vielen auch nicht bewusst ist. Darunter fallen auch Widersprüche, wenn ein Antrag auf eine Kur abgelehnt wurde, Anträge auf Anpassung des Grads der Behinderung oder auch einfache Sachen wie Kindergeld-Anträge. Den Gewerkschaftsbeitrag kann man in der Zeit von Mutterschaft und Elterngeld übrigens senken. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft lohnt sich persönlich und auch für unsere Gesellschaft. Der Beitrag finanziert so viel. Alle unsere Mitgliedsorganisationen und auch wir als die Dachorganisation kämpfen auf allen Ebenen für unsere Mitglieder, auch was politische Entscheidungen angeht wie Azubi-Mindestlohn,

Krankengeld oder aktuell den 8-Stunden-Tag.

Wie sind Sie selbst zur Gewerkschaft gekommen?

Ich selbst habe meine Ausbildung in einem nicht mitbestimmten Betrieb gemacht, in dem der Arbeitgeber behauptete, es gebe gar keine zuständige Gewerkschaft. Diese Aussage war schon vom Ansatz her falsch, denn für jeden Betrieb und jede Dienststelle existiert eine zuständige DGB-Fachgewerkschaft. Wer das Wort „Betriebsrat“ auch nur in den Mund genommen hat, wurde gekündigt. Es gab eine Video-Überwachung sowie viel Fluktuation unter den Mitarbeitern. Ich wusste, dass vieles so nicht rechtens ist und hatte während meiner Ausbildungszeit auch großartige Unterstützung von der IG Metall Homburg. Das war der Ursprung, weil mir klar war: Nach meiner Ausbildung kann ich gehen und habe alle Optionen, während gerade ältere Frauen oft Angst hatten, keinen neuen Job mehr zu finden und Menschen mit Migrationshintergrund auf eine Art und Weise ausgebeutet wurden, die für mich unmenschlich ist. Ich wollte etwas verändern, nicht nur für mich persönlich, sondern generell, habe mich dann auf das Trainee-Programm bei ver.di beworben. Mein Einstieg in die DGB-Familie...



Fabienne Wolfanger

(Foto: DGB/@diewerbewinzer) ist seit November 2024 Geschäftsführerin der DGB-Region Saar-Trier. Zuvor hat sie eine Ausbildung zur Industriekauffrau abgeschlossen. Bei ver.di koordinierte sie als Landesjugendsekretärin das ver.di-Jugendteam und betreute JAVen, Auszubildende und junge Beschäftigte. Im Ehrenamt saß sie bereits als Vorsitzende des Landesjugendrings Saar in Gremien wie dem Zukunftsbündnis der Ministerpräsidentin.



Frauen profitieren in vielerlei Hinsicht von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

„Was mehr gemacht werden müsste, ist Jungenarbeit“

GESPRÄCHSRUNDE Vier junge Frauen über ihre Einstellung zur Emanzipation

Gleichstellung der Geschlechter, Feminismus – ist das für junge Frauen von heute überhaupt noch ein Thema? Ist schon alles erreicht, wohin geht die Richtung? Wir haben uns mit vier jungen Saarländerinnen (Fotos: Silvia Buss (3)/Hell) getroffen, um sie erzählen zu lassen. Die jüngste ist 17, die älteste 31. Sie gehen noch zur Schule, studieren Soziale Arbeit oder Historisch orientierte Kulturwissenschaften mit Gender Studies oder stehen schon einige Jahre als studierte Sozialarbeiterin im Beruf.

Von Silvia Buss

„Also beruflich bewege ich mich in einem sehr emanzipierten, feministisch geprägten Umfeld“, sagt Anna Kunzler, 31, die als Sozialarbeiterin in der Familienhilfe arbeitet und sich da völlig gleichberechtigt fühlt. „Wir haben viele Frauen in Führungspositionen, viele Frauen, die sich politisch engagieren und sich ein bisschen als Feministinnen bezeichnen“, fügt sie hinzu. Sogar die männlichen Kollegen seien „sehr feministisch eingestellt“. Auch ihr privates Umfeld, die Beziehung, den Freundeskreis bezeichnet Anna Kunzler als „emanzipiert“. Anders sei das bei den Familien im Stadtteil, die sie im Rahmen ihrer Arbeit aufsuche. Da seien die Geschlechterrollen noch „klar geteilt“, das



Anna Kunzler



Paula Maldener

sei für sie als Sozialarbeiterin nicht so einfach. Doch sie könne dann nicht einfach als „deutsche, weiße emanzipierte Frau“ daherkommen und den Familienmüttern sagen: „Wenn Du lieber arbeiten gehst, tu es, in Deutschland darfst Du das!“

Da müsse man sich erst mal zurücknehmen und in die Frau hineinversetzen, um herauszufinden, was für sie machbar wäre. Traditionelle Rollenbilder finde man aber nicht nur in muslimischen, auch in deutschen Familien, in denen dann etwa ein junger Vater wie unbeeiligt auf dem Handy herumspielt, während sie über wichtige Erziehungsthemen spricht.

Eine „erschreckende Entwicklung“ sieht sie auch beim Rollenverhalten in Beziehungen der Mädchen von 13 oder 14 Jahren. „Da gibt es ganz viel Dominanz und toxische Eigenschaften von Männern, was gar nicht hinterfragt wird, das wird hingenommen“, hat Anna Kunzler als Sozialarbeiterin beobachtet. Da kämen Mädchen von einem Tag auf den anderen nicht mehr ins



Mara Schommer



Magdalena Hell

Jugendzentrum mit der Begründung, „mein Freund will es nicht“. Oder sie zögen sich seinetwegen sogar völlig aus dem bisherigen Freundeskreis zurück.

Die sozialen Medien verschärften solche Entwicklungen, findet Paula Maldener

(24) und erzählt von Podcasts, in denen junge Männer sich darüber unterhielten, das Frauen das Tragen enger Leggings im Fitnessstudio verboten werden sollte, damit Männer nicht die Kontrolle über sich verlieren. Oder die Jungs plädierten gleich für Geschlechtertrennung beim Training. Dass den Frauen die Verantwortung zugeschoben werde, findet auch Anna Kunzler nicht richtig. „Das ist ja wie diese Lindemann-Geschichte, wo es hieß, die sind selber schuld, wenn sie angequatscht werden und mitgehen“.

Der Einfluss von Social Media beschäftigt die Runde: Magdalena Hell (25) ist aufgefallen, dass die Algorithmen auf Social Media eher Beiträge in den Newsfeed spülen, „die emotional aufwühlen“. Was Hasskommentare als Reaktion quasi vorprogrammiert. Außerdem trifft man in den Weiten des Netzes häufig auf Influencer, die anderen jüngeren Männern, die sich noch in einer Findungsphase befinden, vorgeben, dass „mann“ nicht weinen, keine Gefühle zeigen darf und Männer mit vielen sexuellen Kontakten – „Bodycount“ von 50 – „Macher“ sind, Frauen aber umgekehrt Schlampe. Diese Formen der negativen Beeinflussung und der Weitergabe von frauenfeindlichen Tendenzen sind für Magdalena

Zur wirklichen Gleichberechtigung ist es in vielen Lebensrealitäten noch ein weiter Weg, zeigt das Gespräch mit den vier jungen Frauen.





Foto: Adobe Stock/Rawpixel.com

Auf Social Media werden sowohl für Mädchen als auch für Jungs fragwürdige Vorbilder transportiert.

Hell „erschreckend, und das macht auch was mit einem, oft stellt sich bei mir Entsetzen ein“. Noch schlimmer findet sie, wenn Frauen im Netz andere Frauen angreifen. Da inszenieren sich dann Frauen als „Trad-Wife“, traditionelle Hausfrau, zeigen im schicken Kleid, wie sie perfekt kochen und putzen – „und drunter steht: Ich bin keine Feministin“.

Auch das „Clean Girl“ ist für Mara Schommer (17) so ein Rollenbild, das Frauen in Schubladen stecken will. Und das machen nicht Männer, sondern Frauen. Wer’s noch nicht kennt: „Clean girls“ stehen früh auf, trinken nur Smoothies, schminken sich angeblich kaum, tragen nur Kleidung in Weiß oder hellen Tönen, sind top organisiert und sehen immer perfekt aus. Und im Gegenzug, bemerkt Mara Schommer, erhielten dann Leute, die sich gern bunt kleideten, den Negativ-Stempel, sie seien Feministin. Die derzeit wohl lauteste Gegenstimme zu all den Clean girls und Hausfrauen in Seidenkleidern, da sind sich die jungen Frauen einig, ist die – als Linguistin akademisch gebildete – Rapperin Ikkinel, die den Spieß umdreht. „Sie macht das gleiche, was die Rapper Fler und Eko Fresh vor 20 Jahren gemacht haben“, erklärt Anna Kunzler: „Sie macht provokative, auch sexuell provokative Texte und verhält sich auch entsprechend provokativ, die liebt man oder hasst man, dazwischen gibt’s nichts“. Während sie sich als „teilweise Ikkinel-kritisch“ bezeichnet, findet Lena

Hell Ikkinel „unfassbar toll und wichtig“.

Aber dass gegen solche Frauen auf Social Media gehetzt wird, von Frauen wie Männern, finden alle hier nicht in Ordnung bis „fatal“. Wie stark ist der Einfluss von Social Media auf junge Frauen? Sie könne sich von diesen Rollenzuschreibungen und -vorschriften gegenüber Mädchen im Netz gut distanzieren, meint Mara Schommer und sieht

Starkes Vorbild

auch die Gründe dafür: „Einfach weil ich in einer Familie groß geworden bin, wo das immer Thema war und mir meine Mutter viel mitgegeben hat.“ Die Mutter habe mit 40 noch ein Studium begonnen, um ihren heutigen Beruf ausüben zu können und sei in einer Führungsposition. Sie habe ihr schon früh vermittelt, wie wichtig es für Frauen sei, unabhängig zu werden, erklärt die junge Frau, die nach dem Fachabi auch ein Studium anstrebt. Nicht alle in der Runde aber haben so ein Rollenvorbild in der Wirklichkeit, manche auch eine Mutter, die wegen eines Kind „zu Hause blieb“.

Kinder – das ist das Stichwort. „Mit der Frage, wann Du Kinder willst, damit wirst du als Mädchen schon ab 16 ständig konfrontiert, sobald du den ersten festeren Freund hast“, sagt Anna Kunzler und wirkt dabei etwas genervt. „Und immer nur die Mädels! Also ich wüsste nicht, dass mein Bruder, der 27 ist, von Verwandten gefragt wurde, wann er

ein Kind kriegt. Die anderen der Runde pflichten Anna bei. Auch sie habe in privaten Gesprächsrunden über Zukunftspläne noch nie Jungs gehört, die gesagt hätten, sie möchten dann und dann ein Kind und seien auch bereit, ein oder zwei Jahre Erziehungszeit zu nehmen, merkt Mara Schommer an. „Das ist ein Thema, was auf jeden Fall wichtig ist und was kommuniziert werden muss“, unterstreicht sie. Und es sollte individuell gehandhabt werden, je nachdem wer lieber zu Hause bleibt und wer lieber arbeiten gehen möchte. Aber die Geldfrage, wirft Anna ein, die sei dabei schon ein wichtiges Thema. „Am Ende des Tages muss derjenige die meiste Elternzeit machen, der weniger Geld verdient“. Und das sei meist die Frau.

Was halten die jungen Frauen also von klassischen Frauenorganisationen und Gewerkschaften, die sich zum Beispiel für gleiche Rechte, gleiche Entlohnung einsetzen? Als Schülerin und Studentin fühlen sie sich davon noch nicht tangiert. Was zu tun ist, um die Situation von Frauen zu verbessern? Den Vorschlag von Sozialarbeiterin Anna Kunzler finden alle genau richtig: „Wir können uns in der Mädchenarbeit so viel engagieren wie wir wollen, was mehr gemacht werden müsste, ist Jungenarbeit, um die Jungs anders zu sozialisieren“. Die Jungs bräuchten einfach andere Vorbilder als jene, die sie heute auf Social Media finden.

Silvia Buss arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

„Ein Anruf zu viel ist besser als einer zu wenig“

FRAUENNOTRUF Freiheit von Gewalt ist eine Voraussetzung für Gleichstellung

Ob Tötungsdelikte, sexueller Missbrauch oder Stalking: Spezifisch gegen Frauen gerichtete Gewalt ist ein schwerwiegendes Problem unserer Gesellschaft. Die saarländische Gleichstellungsstrategie hat den Punkt „Leben ohne Gewalt“ als eines ihrer acht Handlungsfelder definiert. Neben anderen Maßnahmen soll dabei das Beratungsangebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, weiter ausgebaut werden.

Von Alexander Stallmann

360 – diese Zahl ist beklemmend und erdrückend. 360 Frauen und Mädchen wurden in Deutschland im Jahr 2023 aufgrund ihres Geschlechts getötet. Anders formuliert: Nahezu jeden Tag wird hierzulande eine Frau umgebracht, weil sie eine Frau ist. Nach Angaben des Bundeskriminalamtes lagen die versuchten Tötungsdelikte an Frauen im Jahr 2023 sogar bei 938 Fällen. Zudem ist mit einer hohen Dunkelziffer zu rechnen. Diese Zahlen zeigen auf einen Blick, wie massiv das Problem der Gewalt gegen Frauen nach wie vor ist.

Das betreffe Frauen jeden Alters und aus allen gesellschaftlichen Gruppen, erklärt Anne Heid, die seit acht Jahren als Be-

raterin beim Frauennotruf Saarland in Saarbrücken tätig ist. Die Frauen, die sich an den Frauennotruf wenden, haben unterschiedlichste Gewalterfahrungen gemacht. „Stalking ist häufig nach Ende der Partnerschaft ein Thema. Andere Frauen haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Wieder andere sind Opfer von häuslicher Gewalt oder einer Vergewaltigung“, sagt Heid. Die Betroffenen werden auf Wunsch telefonisch, persönlich oder online beraten. Auch anonyme Anrufe sind möglich. Dabei, so Heid, sei es vollkommen egal, wie lange eine Tat zurückliegt und ob Anzeige erstattet werden soll. „Wer zweifelt, soll auf jeden Fall anrufen. Ein

Hilfe zur Selbstbestimmtheit

Anruf zu viel ist besser als einer zu wenig. Wir nehmen die Frauen ernst, stellen uns auf ihre Seite und zeigen die Optionen auf. Niemand wird zu einer Anzeige gedrängt, aber wir unterstützen Frauen, wenn sie diesen Schritt gehen wollen“, erklärt Heid. Die Beratung und Unterstützung sei eine wichtige Hilfe, die zur Selbstfürsorge und Selbstbestimmung der Betroffenen beitragen kann. So bezeichnet der Frauennotruf es als eines seiner zentralen Anliegen, Frauen darin

zu bestärken, trotz und mit ihrer Erfahrung von Gewalt ihren individuellen Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu finden. Zudem wolle man präventiv wirken und über das Ausmaß, die Ursachen und Folgen sexualisierter und geschlechterspezifischer Gewalt aufklären. Im Jahr 2024 gab es beim Frauennotruf 1.275 Beratungen.

Die Gewalt gegen Frauen sei unmittelbar und auf verschiedenen Ebenen mit dem Thema Gleichstellung verknüpft, so Heid. Die Gewalt habe zum einen mit dem Frauenbild in den Köpfen vieler Menschen zu tun. Gleichzeitig sei die Abwesenheit von Gewalt eine Voraussetzung für Gleichstellung. Dementsprechend hat auch die saarländische Gleichstellungsstrategie den Punkt „Leben ohne Gewalt“ als eines von acht großen Handlungsfeldern für mehr Gleichstellung definiert. Darin heißt es: „Ein Leben frei von Gewalt ist eine Grundbedingung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft. Das zeigt sich daran, dass in Fällen häuslicher und sexualisierter Gewalt oftmals auch eine wirtschaftliche oder finanzielle Machtstellung ausgenutzt wird. Solange es Gewalt gegen Frauen – ob in familiären Bezügen oder strukturell – gibt, kann es keine Gleichstellung der Geschlechter geben.“

Konkret sollen unter anderem die Beratungsangebote ausgeweitet und Bedarfsanalysen erstellt werden. Bereits seit etwa einem Jahr bietet der Frauennotruf über Beratung regional auch Termine für Beratungen in den Landkreisen an. Das soll den betroffenen Frauen den Zugang erleichtern. Dazu werden Termine mit den Frauenbeauftragten vor Ort vereinbart. Die Beratungen finden dann in einer neutralen Räumlichkeit statt. Um mehr Gewalt zu verhüten, so Heid, müsse zudem in allen Schichten für Gleichstellung sensibilisiert werden.



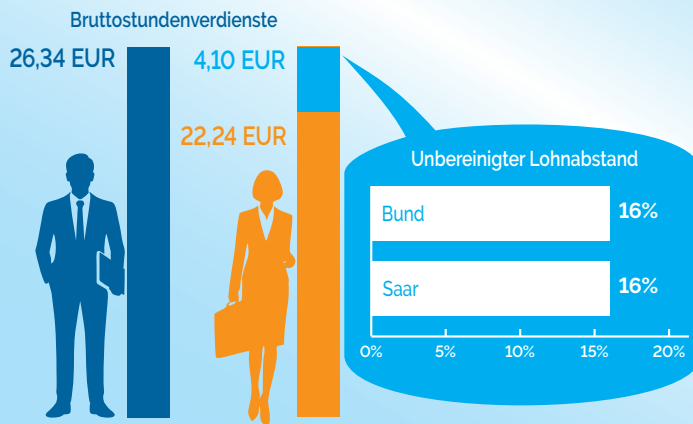
Foto: Adobe Stock/Grustock

Gewalt ist im Alltag vieler Frauen traurige Realität.

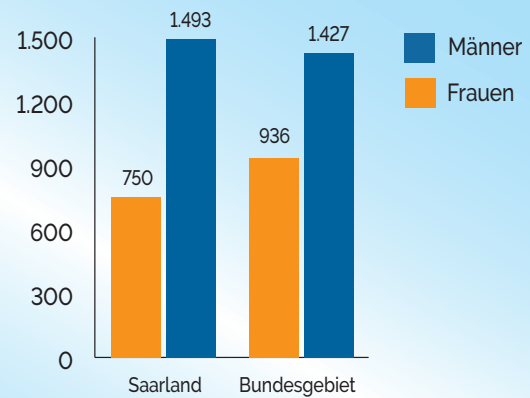
In Sachen Gleichstellung ist (im Saarland) noch viel Luft nach oben

Frauen sind stärker vom Armutsrisiko betroffen als Männer

Gender Pay Gap 2024¹

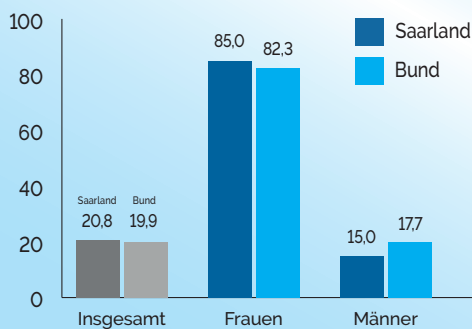


Rentenbezüge Frauen/Männer²



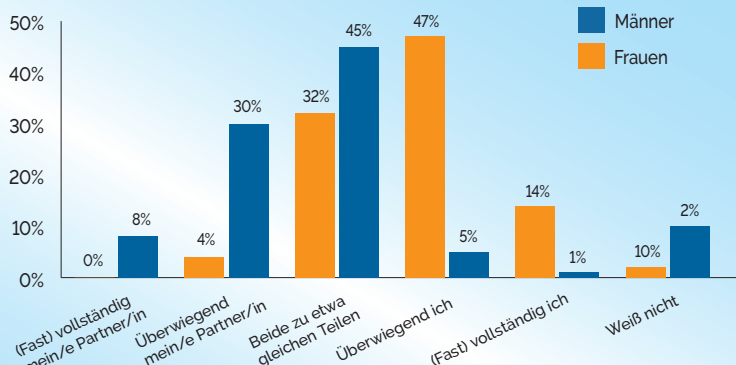
Die Hauptlast der Sorgearbeit liegt noch immer bei den Frauen

Anteil alleinerziehender Familien sowie Anteile alleinerziehender Mütter und Väter³



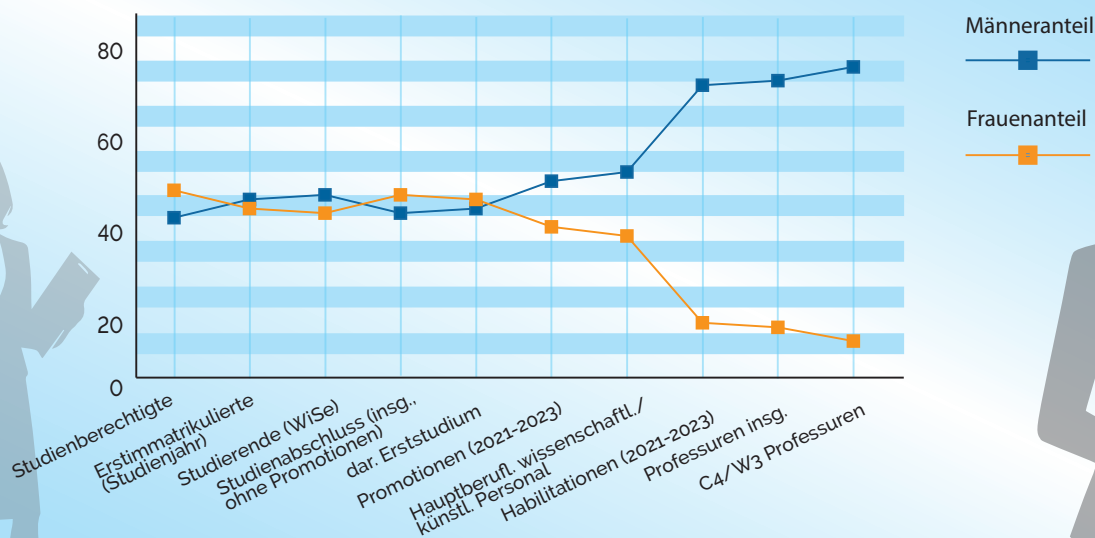
Anteil alleinerziehender Familien an allen Familien und Anteile alleinerziehender Frauen und Männern.

Wer übernimmt den Großteil der Fürsorgetätigkeiten im Haushalt⁴



Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert

Leaky Pipeline: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn im Saarland 2023 (in %)⁵



Quellen: ¹ Verdiensterhebung 2024, (c) Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025; ² Deutsche Rentenversicherung; ³ Bertelsmannstiftung 2023 und eigene Berechnung (Bertelsmann Factsheet 2024); ⁴ Ergebnisse der AK-Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2024; ⁵ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1 1980-2023 (Tab.18, eigene Berechnungen)

Der Acht-Stunden-Tag muss unbedingt erhalten bleiben

ARBEITSZEIT Arbeitskammern lehnen Pläne der Bundesregierung ab

Das Arbeitszeitgesetz darf nicht aufgeweicht, die Höchstarbeitszeit pro Tag nicht ausgedehnt werden. Das betonen die Arbeitskammer des Saarlandes und die Arbeitnehmerkammer Bremen in einem gemeinsamen Positionspapier.

Von Torsten Brandt
und Carina Webel

Seit Jahren fordern Arbeitgeberverbände längere Arbeitszeiten. Auch Bundeskanzler Friedrich Merz hat mit der Aussage aufgeschreckt, die Menschen müssten „wieder mehr und vor allem effizienter arbeiten“, denn „mit 4-Tage-Woche und Work-Life-Balance können wir unseren Wohlstand in Deutschland nicht mehr halten“. Im Kontext der Koalitionsverhandlungen wurde dann gefordert, insbesondere die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze von zehn Stunden in eine wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze umzuwandeln, was auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern würde.

Tatsächlich hat die Bundesregierung dann in ihrem Koalitionsvertrag weitreichende Änderungen bei den Arbeitszeiten angekündigt, nämlich:

- die Aufhebung der täglichen zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze
- steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit bei Vollzeitarbeit, die steuerliche Begünstigung von Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teil- auf Vollzeit und
- die elektronische Erfassung von Arbeitszeiten, mit Ausnahme der Vertrauensarbeitszeit.

Die Arbeitskammern des Saarlandes und Bremens lehnen diese Pläne mehrheitlich ab. In ihrem Positionspapier zum Start des Sozialpartnerdialogs führen sie an:

Die aktuelle Wachstumsschwäche liegt nicht an mangelnder Arbeitsbereitschaft.

Tatsächlich ist das Arbeitszeitvolumen der abhängig Beschäftigten in Deutschland auf einem Höchststand. Es stieg von 52,2 Milliarden im Jahr 1991 auf 54,7 Milliarden in 2024, vor allem durch die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Frauen arbeiten hierzulande allerdings zu einem sehr hohen Anteil in Teilzeit, dadurch liegt die durchschnittlich pro Person geleistete Arbeitszeit im internationalen Vergleich eher niedrig

Die aktuelle Wachstumsschwäche Deutschlands ist vielmehr

durch ein Nachfrageproblem bedingt. Zentrale Gründe liegen in der aggressiven chinesischen und US-amerikanischen Handels- und Zollpolitik, den gestiegenen Energiepreisen sowie einer zu geringen Binnennachfrage aufgrund niedriger privater und öffentlicher Investitionen.

Auch das Argument, die Deutschen müssen effizienter arbeiten, um ihren Wohlstand zu halten lässt sich schnell relativieren: Zwischen 1991 und 2019 stieg die Arbeitsproduktivität um 40 Prozent. In derselben Zeit stiegen die Reallöhne nur um 12,3 Prozent. Es hat also bereits eine massive Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stattgefunden. Spätestens an dieser Stelle lässt sich die Frage aufwerfen, wer gemeint ist, wenn von „unserem“ Wohlstand die Rede ist, für den „wir“ mehr arbeiten müssen.

Die Begrenzung der Tageshöchstarbeitszeit ist ein wichtiges Schutzrecht für Beschäftigte.

Das Arbeitszeitgesetz, das die gesetzliche Norm des Acht-Stunden-Tages definiert und die Tageshöchstarbeitszeit auf zehn Stunden begrenzt, basiert auf dem Erbe von bereits vor über 100 Jahren erkämpften Arbeitnehmerrechten, die den gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten sichern sollen. Würde nur eine Wochenhöchstgrenze gelten, könnten Arbeitstage von über zwölf Stunden verlangt werden.

Die Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit und steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit werden die Produktivität senken und die Krankenrate erhöhen.

Deutlich ist: Die Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten wird auch die Produktivität der Arbeitszeit senken, denn mit zunehmender Tagesarbeitszeit sinkt die Konzentration, Fehlerraten steigen. Dies kann auch zu häufigeren Betriebsstörungen führen. Gleichzeitig steigt das Risiko für Erkrankungen und Unfälle der Beschäftigten.

Das Arbeitszeitgesetz basiert auf dem Erbe von bereits vor über 100 Jahren er kämpften Arbeitnehmerrechten.



Langfristig bestehen höhere Risiken von Erwerbsminderung und vorzeitigem Renteneintritt, was wiederum die Armutsgefährdung von Beschäftigten erhöht. Betrachtet man Arbeitszeiten und Arbeitsproduktivität im internationalen Vergleich, zeigt sich, dass die Länder mit besonders langen Arbeitszeiten die niedrigste Produktivität aufweisen.

Die Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit und Anreize für Überstunden bei Vollzeitarbeit verstärken die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeiten zwischen den Geschlechtern.

Sorgearbeit wie die Betreuung und Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen braucht Zeit und lässt sich nicht beliebig über die Woche verteilen. Vor dem Hintergrund der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern werden überwiegend Frauen ihre Arbeitszeit einschränken, um dem Mann flexiblere Arbeit und geforderte Mehrarbeit zu ermöglichen. Zudem wird für Frauen der Anreiz verringert, von Teilzeit in Vollzeit überzugehen, wenn sie erwarten müssen, dass die Vollzeitbeschäftigung vermehrt mit Mehrarbeit verbunden ist. Damit werden die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit verstärkt und die eigenständige Existenzsicherung von Frauen erschwert.

Lange Arbeitszeiten haben negative Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt.

An überlangen Arbeitstagen können Menschen nicht auch noch Ehrenämter zum Beispiel in Vereinen übernehmen oder sich politisch einbringen. Dieses Problem wird sich weiter verschärfen, so dass negative Auswirkungen auf die Demokratie und das gemeinschaftliche Zusammenleben zu befürchten sind.

Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits jetzt viele Möglichkeiten der Flexibilität.

Tatsächlich sind schon jetzt sehr flexible Arbeitszeiten im Rahmen des deutschen Arbeitszeitgesetzes möglich. Beschäftigte können bis zu zehn Stunden täglich, 60 Stunden wöchentlich (befristet) und bis zu 13 Tage am Stück arbeiten, sofern die Ruhezeiten eingehalten werden. Auch eine Vier-



Foto: Adobe Stock/Italyteam

Tage-Woche mit 40 Stunden ist möglich. Die Arbeitszeit kann ohne Rechtfertigung auf bis zu zehn Stunden täglich ausgeweitet werden, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich erfolgt, so dass die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Tarifverträge und behördliche Genehmigungen eröffnen weitere Spielräume. Von einem „Arbeitszeitkorsett“ kann daher keine Rede sein.

Steuerliche Begünstigung von Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit ist Symbolpolitik.

Solange die äußeren Rahmenbedingungen wie das unzureichende Angebot an Kinderbetreuung und eine unzureichenden Pflegeinfrastruktur sich nicht verbessern, wird auch eine steuerfreie Prämie nichts an der hohen Teilzeitquote von Frauen ändern können. Sinnvoller wäre es eher, Minijobs in reguläre Beschäftigung zu überführen.

Für Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sind andere Maßnahmen notwendig.

Beschäftigte brauchen verlässliche und eigenständig planbare Arbeitszeiten, nicht längere. Notwendig sind gute und verlässliche Kinderbetreuungsangebote sowie bedarfsgerechte Unterstützungsstrukturen für Pflegebedürftige. Die Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten muss gestärkt werden. Möglichkeiten zur Gestaltung lebensphasengerechter Arbeitszeiten müssen gesetzlich verbessert werden. Auch muss stärker sichergestellt werden, dass aus

Freistellungsansprüchen für Sorgearbeit wie Elternzeit keine Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt entstehen. Um eine geschlechtergerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu erreichen, brauchen wir als Leitnorm eine kurze Vollzeit für alle, keine Verlängerung von Tageshöchstarbeitszeiten.

Eine gesetzliche Regelung der Erfassung aller Arbeitszeiten ist dringend notwendig.

Aus Sicht der Arbeitskammern positiv zu bewerten ist die beabsichtigte gesetzliche Klarstellung über die ausnahmslose Erfassung aller Arbeitszeiten in allen Branchen. Laut Beschluss des Bundesarbeitsgerichts von 2022 besteht eine solche Verpflichtung bereits jetzt. Eine eindeutige gesetzliche Regelung sollte zugleich eine zu regelnde Überprüfung sicherstellen. Die Arbeitszeiterfassung gilt nach europäischem Recht auch für die Vertrauensarbeitszeit. Beschäftigte können im Sinne der Vertrauensarbeitszeit arbeiten, trotzdem sind Arbeitszeiten zu dokumentieren und die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten sicherzustellen. Eine gesetzlich klar regulierte Arbeitszeiterfassung ist eine wichtige Grundlage dafür, dass alle Arbeitszeiten auch entlohnt werden und die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten sichergestellt wird. Auch Schwarzarbeit ließe sich besser bekämpfen.

Dr. Torsten Brandt leitet die Abteilung Gesellschaftspolitik, Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik.

Aus Sicht der Arbeitskammern sollten endlich alle Arbeitszeiten aus allen Branchen erfasst werden.

Das Positionspapier der Arbeitskammern finden Interessierte hier: www.arbeitskammer.de/position-arbeitszeit

Entbürokratisierung und längere Arbeitszeiten schaden Beschäftigten

ARBEITSSCHUTZ Gesundheit braucht klare Regeln

Die Studie „lidA - leben in der Arbeit – eine Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit“ ist eine neue Langzeitstudie in Deutschland, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Die Leitung der Studie liegt beim Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. Infos: <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/studie/>

Der Begriff „Entbürokratisierung“ klingt zunächst positiv: weniger Papierkram, mehr Zeit für das Wesentliche. Doch wenn es um den Arbeitsschutz geht, stellt sich die Frage: Geht es hier tatsächlich um eine Entlastung oder um die Aushöhlung von Schutzstandards? Arbeitgeberverbände fordern derzeit weitreichende Vereinfachungen, die von flexibleren Arbeitszeitmodellen über eine Verschiebung des Renteneintrittsalter bis hin zu weniger Dokumentationspflichten reichen. Für die Beschäftigten kann das jedoch längere Arbeitszeiten und riskantere Arbeitsbedingungen bedeuten.

Von Sven Redel

Die Forderung nach weniger Bürokratie im Arbeitsschutz klingt zunächst verlockend: Betriebe sollen entlastet, Prozesse vereinfacht und Innovation ermöglicht werden. Auch die Arbeitgeberverbände betonen, dass Dokumentations- und Nachweispflicht zu viel Zeit und Ressourcen binden. Doch eine reine Reduzierung formaler Anforderungen birgt erhebliche Risiken – insbesondere für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Denn Dokumentationspflichten sind nicht nur „Papierarbeit“, sondern schaffen Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Ob Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen oder Präventionskonzepte – sie

sind die Grundlage für ein systematisches Arbeitsschutzmanagement.

Aus Sicht des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind strukturierte Prozesse und Dokumentationen sogar ein zentraler Erfolgsfaktor: Sie machen Belastungen sichtbar, fördern zielgerichtete Maßnahmen und ermöglichen frühzeitiges Gegensteuern bei Überlastungen. Ohne klare Vorgaben und Nachweise besteht die Gefahr, dass Prävention zur freiwilligen Kür wird – und damit unter betriebswirtschaftlichem Druck oft auf der Strecke bleibt.

Gesundheitswissenschaftlich ist klar belegt: Die Erholungskapazität des Körpers ist begrenzt. Schon heute zeigt die Arbeitszeitforschung, dass Schichtar-

**Belastung steigt,
Regeneration sinkt**

beit, lange Arbeitstage und geringe Erholungspausen das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und muskuläre Beschwerden deutlich erhöhen. Lange Arbeitszeiten gehen mit einer Vielzahl negativer Folgen einher – von akutem Unwohlsein bis hin zu schweren chronischen Erkrankungen. Beschäftigte mit überlangen Arbeitstagen berichten häufiger über schlechteres subjektives Wohlbefinden, mehr

Fehlzeiten sowie psychovegetative Beschwerden. Zudem findet ein exponentieller Anstieg des Unfallrisikos ab der achten Arbeitsstunde statt, sodass Arbeitszeiten über zehn Stunden als hoch riskant eingestuft werden können.

Eine Wochenarbeitszeitregelung ohne tägliche Höchstgrenze würde die Arbeitsintensität und Verdichtung weiter schärfen. Präventionsmaßnahmen wie Pausenmanagement, Bewegungsprogramme oder Stressprävention laufen dann ins Leere, weil die strukturellen Rahmenbedingungen die Gesundheitsförderung konterkarieren.

Arbeitgeberverbände fordern auch eine Anhebung des Renteneintrittsalters, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Doch die Realität zeigt: Viele Beschäftigte erreichen die bestehenden Altersgrenzen nicht ohne gesundheitliche Einschränkungen. Die jüngste lidA-Studie* zeigt, dass ein erheblicher Anteil älterer Erwerbstätiger zwischen 46 und 65 Jahren regelmäßig unter gesundheitlichen Belastungen leidet, die ihre Leistungsfähigkeit einschränken. Viele berichten, dass diese Belastungen sie daran hindern, ihre Arbeit in vollem Umfang zu erfüllen – sei es durch körperliche Beschwerden, Erschöpfung oder psychische Beanspruchung. Gleichzeitig steigt mit dem Alter der Anteil chronischer Erkrankungen, die Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität beeinflussen. Aus Sicht des Gesundheitsschutzes ist es also nicht nachhaltig, Menschen länger arbeiten zu lassen, ohne parallel die Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten. Ein „Hochschieben“ der Altersgrenze produziert am Ende nur mehr Erwerbsminderungsrente und Krankheitskosten – eine volkswirtschaftlich negative Bilanz.

Sven Redel ist Referent für betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutz.



Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters hätte mehr Erwerbsminderungsrente zur Folge.

Foto: Adobe Stock/blueesign

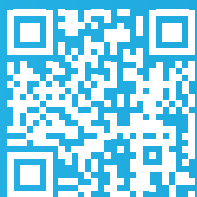
WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND



JOB- SUPPORTER- PORTAL.

weiterbildungsportal.saarland

EIN KLICK,
MEHR
CHANCEN!



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Neues Beratungsportal der Arbeitskammer ist online

NEUTRALE HILFE Die AK unterstützt Beschäftigte mit 42.600 Beratungen im Jahr

Die Regelungen im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht sind komplex und für viele Beschäftigte kaum zu durchschauen. Die Beratung der Arbeitskammer ist in solchen Fällen seit Jahrzehnten ein zuverlässiger Partner an der Seite der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit der Einführung eines neuen Onlineportals wird der Zugang zur AK-Beratung für Mitglieder noch leichter.

Von Alexander Stallmann

Bereits seit dem Bestehen der Arbeitskammer, also seit 1951, berät sie ihre Mitglieder individuell. Die AK-Beratung hat sich dabei stets weiterentwickelt. Eines ist allerdings immer geblieben: Sie ist eine neutrale und kompetente Anlaufstelle für oftmals komplexe Fragen in den Bereichen des Arbeits- und Sozial- sowie des Steuerrechts. Die Beraterinnen und Berater verfügen dabei nicht nur über das nötige Fachwissen, sondern auch über die entsprechende Empathie, was angesichts der teils schwierigen Entscheidungen, die Ratsuchende treffen müssen, nicht unerheblich ist.

Auch persönliche Termine vor Ort, im Haus der Beratung in Saarbrücken, sind nach wie vor möglich.

Neben persönlichen Terminen vor Ort und der Möglichkeit des Telefongesprächs können Ratsuchende nun auch das neue AK-Beratungsportal nutzen und sich so online beraten lassen. Das neue Portal ersetzt die bisherige Kontaktaufnahme via E-Mail. Selbstverständlich sind Termine vor Ort und die Telefonberatung weiterhin möglich. Die kostenlose Beratung steht allen Mitgliedern der Arbeitskammer zur Verfügung. Detaillierte Informationen, wer zu den AK-Mitgliedern zählt, stehen im Infokasten auf dieser Seite.

Vorteile für Ratsuchende und Berater

Zur Erstellung eines Beratungskontos im neuen Portal ist eine einmalige, kostenlose Registrierung erforderlich. Danach können Nutzer auswählen, ob sie Hilfe im Bereich Steuerrecht, Arbeitsrecht oder Sozialrecht, wie etwa Renten- oder Behindertenrecht, benötigen. Anschließend können sie direkt ihre Anfrage an die Beraterinnen und Berater der Arbeitskammer richten. „Der feste Beratungsaccount hat für die Nutzer den Vorteil, dass sie

ihre Anfragen zeit- und ortsunabhängig stellen können“, erklärt AK-Jurist und -berater Uli Meisinger. Im neuen Beratungsportal habe man zudem immer den gesamten Verlauf seiner Anfrage im Blick. Nutzer können relevante Dokumente wie Kündigungsschreiben, Zeugnisse, Abmahnungen oder ähnliches hochladen. Ein besonderes Augenmerk sei bei der Einführung des neuen Portals auf das Thema Datenschutz gelegt worden, erklärt Meisinger. Ratsuchende bekommen im neuen System eine Benachrichtigung, wenn ihre Anfrage bearbeitet wurde. Auch für die Berater habe die neue Software den Vorteil, dass sie anders als beim gewöhnlichen E-Mail-Austausch unmittelbar den gesamten Verlauf einer Anfrage mit allen wichtigen Dokumenten auf einen Blick vor sich haben. Eine Beantwortung könne so häufig schon innerhalb eines Tages erfolgen.

Eine ausführliche und schrittweise Anleitung zur Registrierung im neuen AK-Beratungsportal und dessen Anwendung gibt es unter: <https://www.ak-online-beratung.de/>



Info

*Folgende Personengruppen sind berechtigt, die AK-Beratung in Anspruch zu nehmen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch Minijobber/Aushilfen) mit Arbeitsort im Saarland
Auszubildende mit Ausbildungsbetrieb im Saarland
Arbeitssuchende in Deutschland, die zuletzt als Arbeitnehmer im Saarland beschäftigt waren
Rentner im Jahr ihres Rentenbeginns sowie im darauffolgenden Jahr, sofern sie vor Rentenbeginn Mitglied der Arbeitskammer waren*

Jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit

REKORDWERT Neuer Höchststand auch bei Männern



Noch immer arbeiten deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Eine Ursache dafür ist, dass Frauen nach wie vor mehr Care-Arbeit leisten.

Im Jahr 2024 haben 29 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland in Teilzeit gearbeitet. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, waren Frauen dabei mehr als viermal so häufig in Teilzeit tätig wie Männer: Während fast jede zweite Frau (49 %) in Teilzeit arbeitete, traf dies nur auf gut jeden neunten Mann (12 %) zu. Das Statistische Bundesamt bezieht sich bei den Zahlen auf die Erstergebnisse des Mikrozensus 2024. Demnach erreichte die Teilzeitquote sowohl für Frauen als auch für Männer einen neuen Höchststand.

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen betrug im Jahr 2024 gut 77 Prozent und erreichte damit ebenfalls einen Rekordwert. Bei den Männern

lag die Erwerbstätigenquote mit 81 Prozent rund sieben Prozentpunkte höher als bei den Frauen mit 74 Prozent. Der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich in den letzten 20 Jahren deutlich verringert: So stieg die Erwerbstätigenquote von Frauen seit 2005 von gut 59 Prozent um rund 15 Prozentpunkte, während der Anstieg bei den Männern mit knapp zehn Prozentpunkten (2005: 71 Prozent) geringer ausfiel. Mit dem Anstieg der Erwerbstätigkeit geht ein Anstieg der Teilzeitquote einher. In den Jahren von 2005 bis 2024 sind die Teilzeitquoten sowohl bei Frauen (von 43 % auf 49 %) als auch bei Männern (von 7 % auf 12 %) im Alter von 15 bis 64 Jahren um rund 5 Prozentpunkte gestiegen.

2.987 €

Weihnachtsgeld

erhielten Tarifbeschäftigte in Deutschland im Jahr 2024 im Durchschnitt. Das teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) mit. Berücksichtigt sind in der Berechnung des Durchschnitts allerdings nur diejenigen Tarifbeschäftigten, die tatsächlich ein Weihnachtsgeld ausgezahlt bekommen haben. Das waren den Angaben von Destatis zufolge 85,5 Prozent.

red

65 %

der Beschäftigten

in Deutschland fahren mit dem Auto zur Arbeit. Das teilt das Statistische Bundesamt mit. Den Angaben zufolge nutzen gerade mal 16 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öffentliche Verkehrsmittel wie Bus oder Bahn für ihren Arbeitsweg. Mit dem Fahrrad fahren zehn Prozent der Befragten regelmäßig zur Arbeit, sieben Prozent gehen zu Fuß. Die Zahlen beziehen sich auf Angaben aus dem Jahr 2024. Im Vergleich zu 2020 nutzen weniger Beschäftigte den Pkw für den Arbeitsweg. Damals waren es noch 68 Prozent.

red

44 %

der Beschäftigten

in der Privatwirtschaft erhalten Urlaubsgeld. Wie die Hans Böckler Stiftung mitteilt, gibt es dabei eine riesige Kluft zwischen Betrieben mit Tarifvertrag und jenen ohne. In Betrieben mit Tarifvertrag erhalten demnach 72 Prozent der Beschäftigten Urlaubsgeld, in Betrieben ohne Tarifvertrag sind es den Angaben zufolge gerade mal 34 Prozent.

red

5.400.000

Menschen in Deutschland

waren 2024 im öffentlichen Dienst beschäftigt (Stichtag 30. Juni 2024). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, waren das 95 900 Beschäftigte (1,8 %) mehr als ein Jahr zuvor. Damit arbeiteten 2024 knapp 12 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland im Staatsdienst. Hohe Zuwächse waren den Angaben zufolge vor allem bei den Schulen, Hochschulen und Kindertageseinrichtungen zu verzeichnen.

red

Die Preisträger der Mitbestimmungsmesse versammelten sich gemeinsam auf der Bühne des Saarbrücker E-Werks.



Eine Wertschätzung für gelebte Demokratie am Arbeitsplatz

MITBESTIMMUNGSMESSE 2025 26 Gremien präsentierten ihre Arbeit

Weitere Infos zur Mitbestimmungsmesse 2025 gibt es hier: www.arbeitskammer.de/mitbestimmung

Die Betriebsräte von John Deere und PUREM by Eberspächer sind die Gewinner des 4. Saarländischen Mitbestimmungspreises. Die AK, der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und BEST e. V. haben den Preis Anfang Oktober bei der 4. Mitbestimmungsmesse Saar im Saarbrücker E-Werk verliehen. Rund 600 Besucher und Aussteller haben sich bei der Messe unter anderem darüber informiert, wie sich die Interessenvertretungen für die Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Von Alexander Stallmann

„Worum geht es, wenn Mitbestimmungsgremien ihre Arbeit wahrnehmen? Um nichts anderes als Demokratie am Arbeitsplatz.“ Mit diesen Worten begrüßte Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes, die Besucher der 4. Mitbestimmungsmesse Saar. Diese fand am 8. Oktober erstmalig im Saarbrücker E-Werk statt. Und auch die Preisverleihung der diesjährigen Ausgabe brachte einige Neuerungen mit sich. Zum ersten Mal vergab die Jury bei der von der

Arbeitskammer, BEST e. V. und DGB organisierten Veranstaltung einen Sonderpreis. Dieser ging an die Schwerbehindertenvertretung der Vereinigte Volksbanken eG. Das Gremium präsentiert bereits seit der 1. Mitbestimmungsmesse immer wieder

„Demokratie beginnt nicht erst im Parlament – sie beginnt im Betrieb. Dort, wo Menschen gemeinsam arbeiten, Verantwortung übernehmen und ihre Stimme erheben“

Thomas Otto

Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes

seine Arbeit und wurde für sein langjähriges Engagement zur Stärkung der Beteiligungsrechte von Schwerbehindertenvertretungen ausgezeichnet. Es setzte sich nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch überbetrieblich für eine stärkere Sichtbarkeit und institutionelle

Verankerung der Schwerbehindertenvertretungen ein, so die Begründung der Jury. Außerdem wurde bei der diesjährigen Mitbestimmungsmesse kein zweiter Platz vergeben, da sich zwei Gremien den ersten Platz teilten. Sowohl der Betriebsrat von John Deere als auch der Betriebsrat von PUREM by Eberspächer erhielten den 1. Preis. Beide Betriebsräte wurden für die Gestaltung besonders guter Beschäftigtenverträge bei wirtschaftlich schwieriger Lage ausgezeichnet. Der Betriebsrat von PUREM by Eberspächer in Neunkirchen überzeugte mit der Einführung eines Transformationsfonds, der Beschäftigungssicherung und Zukunftsgestaltung miteinander verbindet. Der Betriebsrat von John Deere erhielt den ersten Preis für sein innovatives Arbeitszeitmodell, das Sicherheit und Flexibilität in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten vereint. Den dritten Platz erhielt die Kita Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH für die erfolgreiche Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Insgesamt kamen zur 4. Mitbestimmungsmesse Saar rund 600 Besucher und Aussteller ins

Saarbrücker E-Werk. 26 Gremien, darunter Betriebs- und Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertretung der Vereinigte Volksbanken eG, waren vor Ort. Allesamt stellten sie ihre Mitbestimmungsarbeit sowie besondere Errungenschaften vor und nutzten die Gelegenheit zum Austausch. Daneben gab es zahlreiche Workshops, Diskussionsrunden und Vorträge.

Ein Thema, das bei vielen der Programmpunkte immer wieder zur Sprache kam, war der weltweit steigende Druck auf die Demokratie. Unter anderem in der Podiumsdiskussion mit dem Titel „Populistische Betriebsoffensive: Strategien, Erfahrungen und Gegenmacht“. Michael Blug, Landesbezirksleiter von ver.di Rheinland-Pfalz-Saarland, erklärte dabei, dass man sich mit Rechtspopulisten aktiv auseinandersetzen müsse. „Die beste Möglichkeit, Rechtspopulisten zu stellen, ist, Phrasen als Phrasen zu entlarven und reale Probleme mit demokratischen Strukturen zu lösen“, sagte Blug. Er erklärte, dass Rechtspopulisten etwa bei der Daseinsvorsorge durchaus auf reale Probleme hinweisen, allerdings niemals eine Lösung anbieten. Es sei an den demokratischen Parteien, reale Probleme wie beispielsweise marode Schwimmbäder und Sporthallen oder ein unzureichend ausgebauter ÖPNV zu lösen, um dem Rechtspopulismus den Wind aus den Segeln zu nehmen. Stephan Rolles, Vorsitzender des Vertrauenskörpers Saarstahl Völklingen, ergänzte, dass es wichtig sei, den Beschäftigten in den Betrieben klar zu machen, dass rechtspopulistische Strömungen keineswegs Arbeitnehmerposition vertreten.

Auch AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto unterstrich die Bedeutung der Mitbestimmung für die Demokratie: „Demokratie beginnt nicht erst im Parlament – sie beginnt im Betrieb. Dort, wo Menschen gemeinsam arbeiten, Verantwortung übernehmen und ihre Stimme erheben“, sagte Otto. Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschafter seien demnach nicht nur Interessenvertreter im Sinne der Mitbestimmung, sie seien auch demokratische Akteure im besten Sinne.

**Die im Frühjahr
turnusmäßig
anstehenden
Betriebsratswahlen sind
mehr als ein formaler
Akt. Sie sind ein klares
Bekenntnis für
Demokratie im Betrieb.**

Jörg Caspar
Vorstandsvorsitzender der
Arbeitskammer des Saarlandes

**Ich bin stolz auf das,
was ihr leistet. Gerade
wir im Saarland wissen,
dass ein großer Teil
dessen, was
Beschäftigte in den
Betrieben leisten, auch
der Mitbestimmung zu
verdanken ist.**

Bettina Altesleben
Staatssekretärin im saarländischen
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit

**Die beste Möglichkeit,
Rechtspopulisten zu
stellen, ist, Phrasen als
Phrasen zu entlarven
und reale Probleme mit
demokratischen
Strukturen zu lösen.**

Michael Blug
Landesbezirksleiter von ver.di
Rheinland-Pfalz-Saarland



Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der AK, bei der Eröffnung der Mitbestimmungsmesse Saar 2025. Unten: In der Halle mit den betrieblichen und überbetrieblichen Ausstellern herrschte ein reger Betrieb und guter Austausch.



Links: Bettina Altesleben, Staatssekretärin im saarländischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit. Rechts: AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto und AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger.



Neben den Ständen der Aussteller gab es bei der Mitbestimmungsmesse zahlreiche spannende Programmpunkte von Diskussionen über Vorträge bis hin zu Workshops rund um die Themen Mitbestimmung, Arbeit und Demokratie.

Muss mein
Arbeitgeber an
Sonn- und Feiertagen
einen Lohnzuschlag
zahlen?



Arbeitskammer des Saarlandes
Beraten. Bilden. Forschen.

Sie fragen. Wir beraten. Gezielt.

Als moderner Dienstleister vertreten wir die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Beratung ist für unsere Mitglieder* kostenlos. Fragen Sie uns!

* Mitglieder der Arbeitskammer sind alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland, alle Minijobber, Arbeitssuchenden und Auszubildenden.

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung | Trierer Straße 22 | 66111 Saarbrücken
Broschürentelefon: 0681 4005-444
beratung@arbeitskammer.de | www.arbeitskammer.de

Terminvereinbarung

Arbeits- und Sozialrecht: 0681 4005-140
Lohnsteuer: 0681 4005-211

Schrittweises Vorgehen ist wichtig

ARBEITSSCHUTZ KI bietet viele Chancen, birgt aber auch einige Risiken

Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in die Arbeitswelt und auch in den Arbeitsschutz. KI kann helfen, Unfälle zu vermeiden und gefährliche Aufgaben zu übernehmen. Doch was bedeutet es für Beschäftigte, wenn smarte Algorithmen bei Sicherheit und Gesundheit mitentscheiden? Dieser Beitrag beleuchtet die Chancen und Risiken des KI-Einsatzes im Arbeitsschutz und soll zum Nachdenken über dieses Zukunftsthema anregen.

Von Cedric Rocker

Chancen: KI als digitaler Schutzengel

KI-Systeme können enorme Datenmengen auswerten und Gefahren oft schneller erkennen als Menschen – sie identifizieren etwa Unfallmuster und schlagen präventiv Maßnahmen vor, noch bevor etwas passiert. Sensoren mit KI erkennen in Echtzeit Gefahren und können zum Beispiel Vitaldaten der Mitarbeitenden überwachen, um rechtzeitig Alarm zu schlagen. Außerdem kann KI monotone oder gefährliche Tätigkeiten übernehmen und so Beschäftigte entlasten. Richtig eingesetzt, wird die Technik zum Helfer, der den Menschen von Gefahr und Routinearbeit befreit.

Risiken: Überwachung und neue Belastungen

Eine zentrale Sorge ist die Überwachung: Wenn KI-Systeme permanent Verhalten und Leistung aufzeichnen, entsteht schnell das Gefühl ständiger Beobachtung und damit Stress oder andere psychische Belastungen. Zugleich wirft die Datensammelerei Fragen zum Datenschutz auf: KI verarbeitet häufig sensible Gesundheits- oder Leistungsdaten, daher muss die Privatsphäre der Beschäftigten gewahrt bleiben. Nicht umsonst sehen viele Unternehmen den Datenschutz als größte Herausforderung beim KI-Einsatz. Außerdem sind viele KI-Entscheidungen intransparent. Wenn ein Algorithmus einen Alarm auslöst, ist oft



Sensoren mit KI erkennen in Echtzeit Gefahren. Aber, ob KI im Arbeitsschutz zum Schutzengel oder ungebetenen Aufpasser wird, hängt davon ab, wie wir sie einsetzen.

unklar, warum – diese „Black-Box“-Prozesse erschweren es Beschäftigten, Maßnahmen nachzuvollziehen. Einige fühlen sich durch die Automatisierung sogar in ihrer beruflichen Existenz bedroht, was zusätzliche Verunsicherung schaffen kann. Diese Faktoren können das Vertrauen in die Technik erschüttern und müssen ernst genommen werden.

Mensch im Mittelpunkt: KI gemeinsam gestalten

Expertinnen und Experten empfehlen, KI-Systeme behutsam und datenschutzgerecht einzuführen. Transparenz ist hierbei entscheidend: Beschäftigte sollten früh erfahren, wozu eine KI im Betrieb eingesetzt wird und von Anfang an in die Einführung eingebunden werden. Hier kann die Akzeptanz der Arbeitnehmer gesteigert werden, indem Schulungen oder Pilotprojekte durchgeführt werden. Auch Betriebsräte sollten frühzeitig beteiligt sein, um bei der Einführung von KI-Systemen klare Regeln festzulegen. Generell gilt: Der Einsatz von KI muss transparent, bewusst und vor allem mitbestimmt erfolgen und nicht allein der Effizienz zuliebe, sondern orientiert an sozialer Verantwortung.

Fazit

Künstliche Intelligenz im Arbeitsschutz bietet große Chancen, birgt aber auch wesentliche Risiken. Ob sie zum Schutzengel der Arbeitssicherheit wird oder zum

ungebetenen Aufpasser, hängt davon ab, wie wir sie einsetzen. Es liegt an uns allen, KI so zu gestalten, dass Sicherheit und Menschlichkeit Hand in Hand gehen. Dafür braucht es Transparenz und Erklärbarkeit. Mitbestimmung muss von Beginn an verankert sein, damit Regeln zu Datensparsamkeit, Zweckbindung und Grenzen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle tatsächlich gelebt werden. Qualifizierung für alle Beteiligten und ein schrittweises Vorgehen nach dem Prinzip „klein starten, messen, nachsteuern“ sichern Praxisnähe und Akzeptanz. Unter diesen Voraussetzungen wird KI zum Werkzeug für gesündere, sicherere und fairere Arbeit: Sie reduziert Routine und Risiko, schafft Zeit für das Wesentliche und stärkt eine Präventionskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Cedric Rocker ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt RZzKI.

BEST

beraten.bilden.informieren.

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

Informationen:
best-saarland.de



In dem Seminar werden unter anderem die energiepolitischen Herausforderungen erläutert

Fit in Sachen Energiepolitik werden

AK-SEMINAR IM BZK

Von Montag, 10. November, bis Mittwoch, 12. November, jeweils von 9 bis 17 Uhr, findet im Bildungszentrum Kirkel (BZK) der Arbeitskammer das Seminar „Energiepolitik“ statt. Die Teilnehmenden werden auf interaktive Weise an die komplexen Probleme der Energiegewinnung, -verteilung und des Energieverbrauchs unter den Bedingungen des Klimawandels und der politischen Klimaziele herangeführt. Durch das Seminar sollen die Teilnehmenden in die Lage versetzt werden, die energiepolitischen Herausforderungen einzuschätzen, am aktuellen Diskurs teilzunehmen sowie Anregungen und Lösungsansätze zur aktiven Gestaltung im privaten, betrieblichen, gesellschaftlichen und politischen Umfeld umsetzen zu können. Im Rahmen des Seminars findet auch eine Exkursion zu einem Unternehmen statt, das Energieanlagen herstellt oder betreibt bzw. zu einer mit Energiefragen befassten Forschungseinrichtung. Die Teilnahme kostet 45 Euro, **red**

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

Beratung für Grenzgänger

IM NOVEMBER IN FORBACH

Mehrmals im Jahr veranstaltet die AK Aktionstage zur Grenzgängerberatung. Diese finden in der AK, der Geschäftsstelle des Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle (CDTFM) in Saargemünd, im Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) in Forbach sowie im Salle Baltus Le Lorrain in Creutzwald statt. Am 18. November findet der nächste Termin im MOSA statt. **red**

www.arbeitskammer.de

TERMINE IM ÜBERBLICK

Für gesellschaftspolitisch Interessierte

9. Arbeitsschutzkonferenz „Klimawandel und Arbeitsschutz“

Großer Saal der AK, Saarbrücken
Donnerstag, 30. Oktober, 13.30 bis 18.30 Uhr

AK-Seminar „Energiepolitik“

AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 10. November, bis Mittwoch, 12. November, ganztägig

Aktionstage zur Grenzgängerberatung

MOSA Forbach
Dienstag, 18. November, 9.30 bis 15 Uhr

AK-Thema „Mann leb gesund! – Es ist Zeit, etwas zu tun!“

Großer Saal der AK, Saarbrücken
Mittwoch, 19. November, Beginn ist um 18 Uhr

AK-Beteiligung an der Zukunftswerkstatt zum Thema „Inklusive Arbeitswelt“ des Inklusionsamtes

CFK Spiesen-Elversberg
Freitag, 28. November, 9 bis 16.15 Uhr
Eingeladen sind insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Führungskräfte, Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte.
Infos: www.saarland.de/las/DE/inklusionsgewinnt/zukunftswerkstatt

AK-Seminar „Moderne Sklaverei in Lieferketten – wir können etwas tun!“

Würde, Verantwortung und Solidarität in einer globalisierten Welt
AK-Bildungszentrum, Kirkel
Montag, 1. Dezember, bis Freitag, 5. Dezember, 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

Wenn es nicht weitergeht – die Einigungsstelle

Initiativrechte und ihre Durchsetzung
Mittwoch, 19. November, bis Donnerstag, 20. November
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Technikfolgenabrechnung als Instrument moderner Gremienarbeit

Initiativrechte und ihre Durchsetzung
Donnerstag, 20. November
AK-Bildungszentrum, Kirkel

Planspiel künstliche Intelligenz

Praxisnahe Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen erarbeiten
Mittwoch, 26. November, bis Donnerstag, 27. November
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

Wenn der Hund zum Kollegen wird

BÜROHUND Mitbringen lohnt sich

Aktionstage wie „Kollege Hund“ oder der „Internationale Bürohundtag“ haben im Juni zum Mitbringen des geliebten Vierbeiners zum Arbeitsplatz aufgerufen. Der Deutsche Tierschutzbund und der Bundesverband für Bürohund sind sich einig: Das hat viele Vorteile. „Hunde wirken sich nachweislich positiv auf das Betriebsklima aus. Ein Hund am Arbeitsplatz hebt die Stimmung im Team, sorgt für effektives Arbeiten, und allein seine Anwesenheit vermindert Stress“, sagt Nadia Wattad vom Deutschen Tierschutzbund. Vorausgesetzt, das Tier ist gut sozialisiert und es gibt keine Ängste oder Allergien bei Mitarbeitenden.

Wie aber gewöhne ich meinen Hund in das Arbeitsumfeld ein? Ein Patentrezept gebe es dafür nicht, sagt Markus Beyer, Vorsitzender des Bundesverbandes Bürohund. Aber ein bewährtes Vorgehen gliedert sich grob in zwei Phasen: Zuerst kommt der oft unterschätzte, aber entscheidende „emotionale Change“. „Man muss die Mitarbeitenden frühzeitig informieren, den Kontext und das ‚Warum‘ erklären, Bedenken (Ängste, Allergien) ernst nehmen und Akzeptanz schaffen. Ohne diese Basis scheitern viele Initiativen.“ Erst danach folgt Be-

yer zufolge die „Mechanik“, also die operative Planung:

- Eignung des Umfelds prüfen
- Eignungsscheck des Mensch-Hund-Teams
- Regeln gemeinsam entwickeln
- Schulungen durchführen
- Schrittweisen Integrationsplan erstellen

Vor allem sei es wichtig, alle Beteiligten einzubeziehen und den Prozess transparent zu gestalten, sagt Markus Beyer. Laut Verband erlauben immer mehr Betriebe ihren Mitarbeitern, die Hunde mitzubringen. „Sie sehen die Chancen im Bereich Mitarbeiterbindung, Recruiting – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – und zur Förderung eines positiven Arbeitsklimas und der psychischen Gesundheit“, sagt Beyer.

Und nach Ansicht des Tierschutzbundes gibt es einen weiteren Vorteil. Nadia Wattad erklärt: „Das Risiko, dass Hunde aufgrund von Zeitmangel im Tierheim abgegeben werden, sinkt. Gleichzeitig wächst die Vermittlungschance für Tierheimhunde, deren Adoption häufig an der Berufstätigkeit potenzieller Interessenten scheitert.“

tmn

<https://xn--bv-brohund-deb.de/>
www.tierschutzbund.de



Hunde sollten nicht den ganzen Tag alleine zuhause sein und können zudem am Arbeitsplatz zu einem guten Arbeitsklima beitragen. Allerdings muss der Arbeitgeber es erlauben und es sollte mit den Kolleginnen und Kollegen abgeklärt sein.

Muss Arbeit Spaß machen?

ARBEITSPSYCHOLOGE

Tage, an denen die Arbeit einfach keinen Spaß macht, gibt es. Aber sie lassen sich gut überstehen, wenn wir grundsätzlich und über einen längeren Zeitraum hinweg zufrieden mit unserem Job sind, heißt es auf dem Online-Portal des Magazins „Certo“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). Solche Tage können sogar ihr Gutes haben. „Wären wir tatsächlich immer zufrieden, würden wir aufhören, an unseren Zielen zu arbeiten“, sagt Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Uni Leipzig. Tage ohne Spaß können zum Beispiel Ansporn sein, die Arbeit anders zu verteilen oder neu zu gestalten. Grundlegende Zufriedenheit im Job hängt laut Zacher von verschiedenen Punkten ab: etwa, wie viel Geld man bekommt, wie die Work-Life-Balance ist, wie stressig die Arbeit oder wie der Umgang miteinander ist. Zufriedenheit dieser Art sei jedoch nur für die Hälfte der Menschen das Wichtigste, so der Professor unter Verweis auf eigene aktuelle Forschung. Ein Viertel wünsche sich vor allem einen sinnhaften Job, das heißt: Die eigene Arbeit hat einen positiven Einfluss auf das Leben anderer Menschen, die Gesellschaft oder Umwelt. Einem weiteren Viertel sei psychologische Reichhaltigkeit wichtig, also dass es bei der Arbeit nie langweilig wird, sondern immer etwas los ist, von dem man anderen erzählen kann.

tmn

Nach Auszeit Puffer einbauen

SABBATICAL

War der Berufsalltag lange Zeit weit weg, ist es wichtig, den Wiedereinstieg möglichst sanft zu gestalten. Sabbatical-Coachin Nina Kuhlmann rät zu einer „Pufferzeit“ gegen Ende der beruflichen Auszeit. In dieser Phase kann man sich noch mal ganz auf Reflexion des und Austausch zum Erlebten konzentrieren. „Wenn man das nicht macht, kann es zu einer Art Sabbatical-Blues kommen“, sagt die Beraterin. Der Wehmut, dass die schöne Phase nun zu Ende ist und man wieder im Joballtag steckt, wiegt dann oft besonders schwer. Kleine Hilfsmittel können den Übergang vereinfachen. Damit die Eindrücke der Auszeit nicht am ersten Arbeitstag verpuffen, könne es etwa helfen, Rituale und Gewohnheiten mit in die Zeit nach dem Sabbatical zu nehmen, rät Kuhlmann. Das kann ein Morgenritual sein, Bewegung oder auch eine tägliche Meditation.

tmn



Chronische Krankheiten: Was man im Job (nicht) sagen muss

ENTSCHEIDUNGSKONFLIKTE Betroffene sind oft verunsichert

Ob Rückenschmerzen oder Schwindel, ob Depression oder HIV-Infektion: Es gibt viele Arten von chronischen Erkrankungen, die das Leben erheblich beeinträchtigen können. Wie aber gehe ich im Job damit um? Sollte ich offen darüber sprechen – oder es lieber verheimlichen?

Von Katja Sponholz

Rund ein Drittel der Beschäftigten lebt und arbeitet mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Tendenz steigend. „Der Anteil wird weiter zunehmen“, ist Mathilde Niehaus, Psychologie-Professorin am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Uni Köln, überzeugt. „Denn wenn der Anteil der Älteren an der Belegschaft immer größer wird, kann man davon ausgehen, dass auch das Thema immer drängender wird.“ Doch

die Betroffenen stellt das meist vor große Unsicherheiten: Sollen sie lieber die Zähne zusammenbeißen und die Krankheit und alle Folgen mit sich alleine ausmachen? Oder sollen sie in die Offensive gehen – und damit eventuell in Kauf nehmen, dass ihnen Karrierechancen verwehrt werden oder gar unter einem Vorwand gekündigt wird?

Auch vor Vorstellungsgesprächen ist der Beratungsbedarf groß, weiß Heike-Rebecca Nickl, Referentin für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation bei der Arbeitskammer des Saarlandes. Für sie ist die Antwort dann klar: „Ich sage immer: Es hängt davon ab, ob die chronische Erkrankung irgendwelche Auswirkungen auf meinen Beruf hat. Und wenn sie nicht relevant für die Erfüllung meiner Arbeitsleistung ist, dann geht das niemanden etwas an!“ Dr. Jana Bauer, ebenfalls Psychologin am Lehrstuhl

Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Universität Köln, weist darauf hin, dass es einige „eng umgrenzte“ Fälle gibt, bei denen es rechtlich vorgeschrieben sei, dass man seine Erkrankung mitteilen muss. „Dann bin ich in einer Zwangslage, dass ich nicht mehr die Freiheit habe, meine Entscheidung abzuwägen.“ Etwa dann, wenn während der Arbeitszeit gesundheitliche Symptome auftreten, durch die ich selbst oder andere gefährdet sein könnten. Zum Beispiel, wenn eine Busfahrerin Sehstörungen bemerkt oder ein Dachdecker unter Schwindel leidet. Auch bei schwerwiegenden und hochansteckenden Infektionskrankheiten ist es gesetzlich verboten, in bestimmten Berufen zu arbeiten – dann muss man seinen Arbeitgeber sofort darüber informieren.

Doch die Beschäftigten haben nicht nur Pflichten, sondern

auch Rechte: Das reicht von einer Anpassung des Arbeitsplatzes bis zum Kündigungsschutz.

Die Expertinnen empfehlen, sich bei einer chronischen Erkrankung gut zu informieren und beraten zu lassen. „Gerade, wenn ich Unterstützung oder Hilfsmittel benötige, macht es Sinn, sich damit auseinanderzusetzen, ob ich mich weiter kaputttschaffen will oder ob es mir gelingt, mir in irgendeiner Form Hilfe zu organisieren“, sagt Mathilde Niehaus.

Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner kommen Betriebsärzte, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeiterinnen des betrieblichen Eingliederungsmanagements oder die Schwerbehindertenvertretung in Frage. Heike-Rebecca Nickl rät zudem, Fachkräfte zur Arbeitssicherheit hinzuziehen. Oder auch die Gleichstellungsbeauftragte – vor allem dann, wenn es um Diskriminierung geht. Jana Bauer weiß, dass die Offenlegung einer Erkrankung im sozialen Kontext dazu führen kann, dass man von den Kollegen „anders betrachtet oder einem weniger zugetraut wird – bis dahin, dass man rausgemobbt wird.“

Auch die Referentin der Arbeitskammer kennt solche Fälle. Beispielsweise von einem Mitarbeiter mit einer chronischen Darmerkrankung, der öfter und schneller die Toilette aufsuchen musste – und dem dann ein Arbeitsplatz zugewiesen wurde, der maximal weit entfernt war. Für die WC-Benut-

zung musste er zuvor immer auch noch einen Schlüssel holen. „Reine Schikane“, kommentiert Nickl. Und natürlich etwas, das man nicht auf sich beruhen lassen sollte.

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bei Alltagsgeschäften und im Berufsleben“, betont eine Sprecherin der Antidiskriminierungsstelle in Berlin. Betroffene hätten verschiedene Rechte gegenüber ihrem Arbeitgeber und könnten bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz oder Schmerzensgeld verlangen. Das Betriebsklima spielt bei chronischen Erkrankungen nach Ansicht von Heike-Rebecca Nickl eine besondere Rolle. Und auch, wie gut der Arbeitsschutz im Betrieb aufgesetzt sei. Denn Arbeitsbedingungen, die krank machen, machen auch Gesunde krank – und die chronisch Erkrankten leiden dann umso mehr. „Wenn der Arbeitsplatz aber ergonomisch und von Beleuchtung, Temperatur und Behaglichkeit her gut gemacht ist, kommt man auch mit einer fortgeschrittenen chronischen Erkrankung auf jeden Fall besser klar“, sagt sie. Ergo: „Je besser der Platz konzipiert ist, um so einfacher ist es, seinen Beruf auszufüllen, ohne dass eine Krankheit jemals eine große Rolle spielen wird.“

Katja Sponholz arbeitet als freie Journalistin in Saarbrücken.

Viele Infos und ein Selbst-Test

PROJEKT DER UNI KÖLN

1 Der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Uni Köln hat eine eigene Homepage mit Selbst-Test zum Thema chronische Erkrankungen im Beruf erarbeitet. Sie soll dabei unterstützen, einen für Betroffene passenden Umgang mit ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz zu finden. Der Selbst-Test hilft dabei, zu erkennen, was für und was gegen einen offenen Umgang mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz spricht.

<https://sag-ichs.de/>

Diskriminierung bei HIV oder Adipositas

BERATUNGSANGEBOTE

2 Die Expertise „Schutz vor Benachteiligung aufgrund chronischer Krankheit“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle kommt zu dem Ergebnis, dass vor allem Menschen mit einer visuell wahrnehmbaren chronischen Erkrankung und/oder einer Erkrankung mit einem Stigma von Benachteiligungen betroffen seien. Am häufigsten werde von Diskriminierungsvorfällen von Menschen mit HIV/AIDS oder Adipositas berichtet. Betroffene können sich an die Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe für chronisch kranke Menschen, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen wenden.

www.antidiskriminierungsstelle.de

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



Wer im Beruf wegen einer chronischen Krankheit diskriminiert wird, kann sich unter anderem an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.



Schon seit 1996 ist Claudia Hellwig Stewardess. Für ihren Beruf braucht sie nicht nur Höflichkeit, Hilfsbereitschaft und diplomatisches Geschick, auch Belastbarkeit und Stress-Resistenz gehören dazu.

„Wir sind der Troubleshooter für jedes Problem“

PORTRÄT Claudia Hellwig ist Stewardess bei der Lufthansa

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

Manchmal mag es Claudia Hellwig etwas „altmodisch“. Etwa dann, wenn sie nach ihrem Beruf gefragt wird. „Heute würde man Flugbegleiterin oder Flugbegleitende sagen“, meint die 50-Jährige aus St. Ingbert. „Aber ich sage ‚Stewardess‘, auch wenn ich weiß, dass das nicht mehr zeitgemäß ist.“ Warum sie diesen Begriff bevorzugt? Vielleicht, weil sie schon 1996 mit ihrer Tätigkeit über den Wolken begann und es damals gar keine andere Bezeichnung für „Stewardess“ gab. Ganz sicher aber auch, weil dieses Wort für sie „etwas ganz Positives, Zugewandtes und auch ein bisschen etwas Keckes hat.“ Und damit genau so ist wie ihr Job: „Flugbegleiter sind immer danach ausgesucht, dass sie freundlich, zuvorkommend, aufmerksam, hilfsbereit, sehr höflich, sehr diplomatisch, sehr tolerant und absolute Teamplayer sind“, sagt Hellwig. Und noch etwas brauchen sie: Angesichts des besonderen Sicherheits-Aspektes wird von ihnen ein großes Maß an Belastbarkeit und Stress-Resistenz erwartet. Die allermeisten dieser Fähigkeiten kann man nicht erlernen. „Es geht um Soft Skills. Die hat man einfach im Blut oder nicht“, sagt die 50-Jährige. Kein Wunder also, dass sie aus einer „super sozial engagierten“ Familie stammt.

Dass sie jedoch Stewardess wurde, sei ein Zufallsprodukt gewesen. Denn ihr Abi-Schnitt war nicht so gut, dass sie sofort einen Studienplatz für Zahnmedizin bekam. Und so wollte sie die Wartezeit einfach mit einem spannenden Job überbrücken. Doch dann ging es ihr wie so vielen: „Man sagt: Ich mache das nur mal kurz – aber dann ist die Faszination so groß, dass man nicht mehr aufhören möchte.“ Ihr erging es so, weil sie vom ersten Tag an bei der Lufthansa, der größten deutschen Airline, im Einsatz war und dadurch viele beeindruckende Länder und Kulturen kennenlernen konnte. Und auch, weil sie viele tolle Kunden und Mitarbeiter habe. „Das Schöne ist, dass man in Teams arbeitet und alle nach ihrer Persönlichkeit ausgesucht wurden. Ich habe einfach die großartigsten Kollegen auf der ganzen Welt!“, sagt sie. Da stört es auch nicht, dass die Teams ständig wechseln. Unterm Strich zählt, dass alle gerne Gastgeber sind und einfach möchten, dass es den Menschen um sie herum gut geht.

Claudia Hellwig engagiert sich zudem in der UFO (Unabhängige Flugbegleiter Organisation) und ist dort als externe Trainerin für Weiterbildung, Nachhaltigkeit und Stressprävention zuständig. Auch Karriere bei der Lufthansa machte sie schnell: Denn nur zwei Jahre nach ihrem Berufsstart wurde sie schon zur Chef-Stewardess befördert. Damit hat sie nicht nur Verantwortung für die Kunden, sondern auch für die Kolleginnen

und Kollegen, ist für die Ansagen zuständig, die Kommunikation mit Cockpit und Boden, Catering und Cleaning.

Das größte Flugzeug, mit dem sie unterwegs ist, ist der Jumbo 747: Das bedeutet, das bis zu 16 Mitarbeitende zu ihrem Team in der Luft zählen. Und die Anforderungen sind hoch: Der längste Flug (nach Tokio) dauert aktuell 14 Stunden, weil wegen des Krieges in der Ukraine ein Umweg geflogen werden muss. Wie viele Länder sie schon kennengelernt hat, kann die Saarländerin, die hauptsächlich in Frankfurt wohnt, nicht beziffern. Aber mehr als 8.000 Flüge habe sie bereits erlebt, oft natürlich mit gesundheitlichen Auswirkungen wie dem Jetlag. „Aber egal was ist und in welchem Schlafmodus du eigentlich gerade wärst: Du musst halt immer lächeln“, sagt sie. Und das, obwohl die Kunden heute sehr viel verwöhnter und anspruchsvoller geworden seien. Gerade auf engem Raum und mit eingeschränkten Ressourcen gilt es dann, improvisieren und mitunter auch „zaubern“ zu können.

Dass manche despektierlich von „Saftschubsen“ sprechen, die eh nichts können, kann sie nicht nachvollziehen: „Unser Job ist sehr anspruchsvoll. Tatsächlich sind wir der Feuerlöscher für jedes Problem, der Troubleshooter sozusagen.“ Dennoch ärgert sie sich nicht über solche Formulierungen: „Ich lache eher, weil ich denke: Entweder, diejenigen, die so etwas behaupten, sind neidisch, weil sie selbst die Aufnahmeprüfung nicht bestanden oder nicht den Mut dazu hatten, oder sie sind einfach unwissend.“

Ich habe einfach die großartigsten Kollegen auf der ganzen Welt.



INFO

Die Ausbildung zum Flugbegleiter ist kein anerkannter Ausbildungsberuf im klassischen Sinne. Jede Airline macht ihre eigene Schulung (meist 6 bis 12 Wochen). Der Beruf ist trotzdem reglementiert, weil die EASA (European Union Aviation Safety Agency) Sicherheitsstandards vorgibt. Mindestanforderungen sind meist unter anderem ein Alter ab 18 oder 21 Jahren, sehr gutes Englisch, medizinische Tauglichkeit, und Schwimmfähigkeit. Der Nettoverdienst variiert stark je nach Airline, Erfahrung, Steuerklasse und Zuschlägen. **ks**

„Wir sind in Deutschland heute vereint im Wandel“

FEIERLICHKEITEN Hunderttausende feierten in Saarbrücken die deutsche Einheit

Auf einer Strecke von insgesamt acht Kilometern säumten bei den Festlichkeiten zum Tag der Deutschen Einheit zahlreiche Stände und ein umfassendes kulturelles Angebot die Saarbrücker Innenstadt. Auch die Arbeitskammer des Saarlandes war vor Ort. Sie informierte an ihrem Stand über ihre Arbeit, suchte das Gespräch mit Besucherinnen und Besuchern und warb in Dialogen und Diskussionsrunden für die Demokratie.

Von Alexander Stallmann

400.000 Gäste, über 600 Künstlerinnen und Künstler, 240 Aussteller und etliche Veranstaltungen von Diskussionen über Vorträge bis hin zu musikalischen Mitmachprogrammen für die ganze Familie – Die Feierlichkeiten zum Tag der Deutschen Einheit Anfang Oktober in Saarbrücken waren das größte Fest, das im Saarland seit längerer Zeit ausgerichtet wurde. Entsprechend zufrieden zeigte sich Ministerpräsidentin Anke Rehlinger, nachdem die Feierlichkeiten erfolgreich und ohne größere Probleme abgeschlossen wurden: „Es war ein Tag der Deutschen Einheit, der den Mut der Ostdeutschen gewürdigt hat, die mit ihrem Einsatz für Freiheit und Demokratie Zukunft durch Wandel geschaffen haben. Wir sind in Deutschland heute vereint im Wandel. Es war ein Fest der Deutschen Einheit, mit dem das Saarland bundesweit und über die Grenzen hinaus strahlen konnte. Das Saarland hat gezeigt, dass wir Großes erreichen, wenn wir hart arbeiten und zu-

sammenhalten. Wir haben die ganze Bundesrepublik mit Saarlandliebe begeistert. Das ist ein Effekt der bleibt!“, erklärte Rehlinger.

Auch die Arbeitskammer war beim Einheitsfest mit einem eigenen Stand und als Akteurin bei mehreren Programmpunkten vertreten. Unter anderem sprach AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger am Stand der Friedrich-Ebert-Stiftung bei einem Dialog über das Thema Demokratie. Die Arbeitskammer und das Netzwerk Demokratie und Courage (NDC) wurden dort als „demokratische Lichtblicke“ – als Institutionen aus dem Saarland, bei denen man sich vielfältig demokratisch beteiligen kann – vorgestellt. Zeiger erklärte, dass die AK in vielen Gremien vertreten ist, um den demokratischen Gedanken zu verbreiten. Besonders wichtig sei dabei das Netzwerk. Mit der neuen AK-Jugendplattform StartHub wolle man zudem gezielt junge Menschen in Schulen über Themen wie Arbeitswelt, Mitbestimmung und Demokratie informieren und die Jugendlichen auch bei Social Media abholen. Wie wichtig die sozialen Medien beim Thema Demokratie sind, unterstrich auch Joshua Dirks vom NDC: „Beim Thema Social Media haben wir als Institutionen und auch die demokratischen Parteien gepennt“, so Dirks. Populistische Kräfte seien da in der Vergangenheit bereits weiter gewesen.

Dr. Frank Hirsch, Leiter des AK-Dokumentationszentrums sprach beim Dialogforum in der Fußgängerzone mit Frank Nägele (Strukturwandelbeauftragter der saarländischen Landes-

regierung), Ralf Cavellius (2. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen) und Dr. Ines Heisig vom AK-Dokuzentrum über das Aus von Ford in Saarlouis und was dies für die gesamte Region bedeutet.

Am Stand der Arbeitskammer in der Katholisch-Kirch-Straße informierten Beschäftigte der AK an den drei Tagen Besucherinnen und Besucher über die Angebote der AK und führten Gespräche mit Passanten. Beim offiziellen Festakt in der Congresshalle sprach neben Ministerpräsidentin Anke Rehlinger und Bundeskanzler Friedrich Merz auch der französische Staatspräsident Emmanuel Macron, der die Freundschaft der beiden Länder beschwor und zur Verteidigung der Demokratie in Europa aufrief. Ein Gedanke, den auch der Saarbrücker Oberbürgermeister Uwe Conradt hervorhob: „Saarbrücken hat sich als wahre Eurometropole gezeigt: offen, lebendig und erfüllt von europäischem Geist. Der Besuch von Präsident Macron war ein starkes Zeichen der deutsch-französischen Freundschaft. Diese Freundschaft ist das Fundament, auf dem unsere Deutsche Einheit möglich wurde. Und sie bleibt die tragende Säule eines geeinten Europas, das wir heute gemeinsam gestalten und entschlossen verteidigen müssen“, so Conradt.

Das Saarland hat gezeigt, dass wir Großes erreichen, wenn wir hart arbeiten und zusammenhalten. Wir haben die ganze Bundesrepublik mit Saarlandliebe begeistert.

Anke Rehlinger
Ministerpräsidentin
des Saarlandes

Die Arbeitskammer des Saarlandes ist in vielen Gremien vertreten, um den demokratischen Gedanken zu verbreiten. Besonders wichtig ist dabei das Netzwerk.

Beatrice Zeiger
Geschäftsführerin
der Arbeitskammer des Saarlandes



Foto: Staatskanzlei/Dietze

Bei strahlendem Sonnenschein eröffnete Ministerpräsidentin Anke Rehlinger (Mitte) die Feierlichkeiten anlässlich des Tags der Deutschen Einheit vor einer großen Menschenmenge auf dem St. Johanner Markt. Rechts: Auch das Kaffee-Mobil von BEST e. V. war auf dem Einheitsfest vertreten. Am Stand der Friedrich-Ebert-Stiftung sprachen AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger und Joshua Dirks über Herausforderungen der Demokratie.



Links: Beim Dialogforum diskutierte Dr. Frank Hirsch, Leiter des AK-Dokuzentrums, mit Dr. Ines Heisig vom Dokuzentrum, Ralf Cavelius (2. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen) und Frank Nägele (Strukturwandelbeauftragter der saarländischen Landesregierung, links im Bild) über das Aus von Ford in Saarlouis und die Folgen. Unten links: AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger (rechts im Bild) und AK-Referentin Nadine Schumacher im Gespräch mit einem Besucher. Unten rechts: Der AK-Stand mit AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (6. von rechts) und Beschäftigten der Arbeitskammer.



Foto: Kevin Höhn



Fotos (4): Dore Grabber

„Jeder Baustein leistet einen wichtigen Beitrag“

KLIMA-SERIE Saarbrücken hat seit drei Jahren ein Klimaschutzkonzept

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 3 unserer Serie haben wir in Saarbrücken nachgefragt.

Von Benjamin Rannenberg

An Beispielen für verbesserten Klimaschutz mangelt es der Landeshauptstadt (LHS) Saarbrücken in der Tat nicht. Tempo 30 in der Innenstadt, ein beschleunigter Ausbau der Radinfrastruktur, Anschaffung von Fahrzeugen mit alternativem Antrieb, über 170 Ladepunkte an 63 Standorten. „Jeder Baustein leistet einen wichtigen Beitrag, um unsere Stadt von Schadstoffen und Lärm zu entlasten, die Lebensqualität damit weiter zu erhöhen und das Klima zu schützen“, sagt Oberbürgermeister Uwe Conradt (CDU), der seit Oktober 2019 im Amt ist. Dazu passt, dass Klimaschutz und Klimaanpassung der rund 187.000-Einwohner-Stadt wichtige Anliegen sind. „Als Landeshauptstadt, Großstadt und Universitätsstadt wollen wir unserer Verantwortung als Oberzentrum der Eurometropole Saarbrücken gerecht werden und unseren Beitrag leisten“, sagt der Saarbrücker OB.

Die LHS hat vor drei Jahren ihre Klimaziele verschärft und ein integriertes Klimaschutzkonzept erstellt. Mit letzterem soll unter anderem bilanziert werden, wie viel Energie verbraucht wird und wie viel Treibhausgase ausgestoßen werden. Auch will man Potenziale dafür feststellen, in welchen Bereichen im Stadtgebiet der Treibhausgasausstoß gesenkt werden kann. Seit November 2022 kümmern sich zwei Klimamanager in der Stadt darum, das integrierte



Unter anderem Tempo 30 in der Innenstadt soll in Saarbrücken zum Klimaschutz beitragen.

Klimaschutzkonzept umzusetzen. Überdies sind sie zentrale Kümmerer für alle Fragen rund um den Klimaschutz in der LHS, erklärt die Stadt. Darüber hinaus hat die Stadtverwaltung einen Klimaanpassungsmanager eingestellt, dessen auf zwei Jahre befristete Stelle vom Bundesumweltministerium zu 90 Prozent gefördert wurde. Klimaanpassungsmanager Jan-Hendrik Jochens erstellte in

Ausbau der erneuerbaren Energien schreitet voran

den vergangenen zwei Jahren ein entsprechendes Konzept, in dem vorrangig Starkregen- und Hitzeereignisse thematisiert werden. Anfang April wurden Bürgerinnen und Bürger zu vier Informationsveranstaltungen zum Klimaanpassungskonzept eingeladen. Dabei konnten sie sich „aus erster Hand über Hintergründe des Konzepts und denkbare Maßnahmen für eine resilientere Stadt“ informieren und zudem ihre Perspektiven und Anregungen für das Konzept einbringen“, teilt die LHS mit.

Daneben schreitet der Ausbau Erneuerbarer Energien voran. In den vergangenen fünf Jahren hat sich allein die Leistung aus Photovoltaik (PV) verdoppelt. Laut aktuellen Daten des Marktstammdatenregisters der Bundesnetzagentur hat Saarbrücken seine Gesamtkapazität um 28 Megawattpeak

(Mwp) auf 55 Mwp gesteigert. „Das reicht aus, um 18.000 Haushalte mit sauberem und umweltfreundlichem Strom zu versorgen“, erklärt die Stadt auf Anfrage. Im Stadtgebiet sind demnach rund 4.300 PV-Anlagen am Netz. Darüber hinaus treibe die Stadtverwaltung selbst den Klimaschutz voran: „103 PV-Anlagen sind auf städtischen Liegenschaften installiert und erreichen zusammengerechnet eine Leistung von rund 4,5 MWp“, schreibt die LHS weiter.

Doch abgesehen von den positiven Nachrichten gibt es einen entscheidenden Knackpunkt: Wer für Klimaschutzmaßnahmen zuständig ist und wie sie finanziert werden, ist nach den Worten von OB Conradt „nach wie vor nicht umfassend gesetzlich geregelt“. „Bisher fördert der Bund lediglich projektbezogen vereinzelt kommunale Klimaschutzmaßnahmen. Das ist nicht ausreichend“, sagt er. Im Saarland sei Klimaschutz zum größten Teil „noch eine sogenannte freiwillige kommunale Aufgabe“. Da im Landes-Klimaschutzgesetz den Kommunen nur empfohlen werde, Klimaschutz zu betreiben, bestehe aufseiten des Landes „keine Verpflichtung kommunale Klimaschutzmaßnahmen zu finanzieren“, bemängelt der Verwaltungschef.

Benjamin Rannenberg ist freier Journalist in Saarbrücken.

Mehr Infos gibt es unter: www.saarbruecken.de/umwelt_und_klima/klimaschutz

Der Wandel der Mobilitätskultur bleibt ein langfristiger Prozess

MOBILITÄT IN DEUTSCHLAND Studie zeigt eine ermutigende Entwicklung

Im Saarland bewegt sich etwas. Die Ergebnisse der jüngsten Studie „Mobilität in Deutschland (MiD)“ zeigen: In kleinen Schritten orientieren sich Bürgerinnen und Bürger weg vom Auto und hin zum Umweltverbund aus Bus, Bahn, Fahrrad und Fußverkehr. Das ist eine ermutigende Entwicklung, die aber auch verdeutlicht, dass noch weitere, entscheidende Schritte folgen müssen.

Von Christian Ott

Besonders erfreulich ist, dass der öffentliche Personennahverkehr nach den Pandemie Jahren wieder deutlich an Fahrt aufgenommen hat. Nicht nur konnte das Niveau vor Corona erreicht werden, es wurde sogar übertriften – ein starkes Signal dafür, dass Investitionen in Angebot, Tarifreform, Deutschlandticket und Qualität wirken. Damit bestätigt das Saarland auch Trends, die bundesweit sichtbar sind, und weist mittlerweile eine deutlich höhere ÖPNV-Nutzung auf (zehn Prozent als Hauptverkehrsmittel) als noch bei der letzten Erhebung (acht Prozent).

Auch wenn insgesamt weniger Wege zurückgelegt werden und der Autoverkehr leicht rückläufig ist, bedeutet dies nicht, dass die Arbeit getan ist, denn auch heute noch liegt der Anteil des Autos bei den zurückgelegten Wegen im nationalen Vergleich mit 51 Prozent am höchsten. Auch 88 Prozent der Haushalte besitzen ein Auto oder mehr, wobei Haushalte mit sehr hohem ökonomischem Status zu mehr als 80 Prozent über zwei oder mehr Autos besitzen. Die MiD-Zahlen zeigen, dass der Wandel der Mobilitätskultur ein langfristiger Prozess bleibt.

Gerade beim Fahrrad liegt noch großes Potenzial. Während die meisten Bundesländer eine Fahrradnutzung von zehn Prozent und mehr aufweisen, bleibt das Saarland mit gerade mal drei Prozent deutlich dahinter.

Hier braucht es bessere Infrastruktur, durchgängige Netze und sichere Abstellmöglichkeiten. Entscheidend ist zudem, Menschen aller Altersgruppen stärker für das Radfahren zu gewinnen.

Auch beim Fußverkehr ist das letzte Wort nicht gesprochen. Zu Fuß gehen ist die umweltfreundlichste Form der Fortbewegung – doch nur, wenn genügend Platz, sichere Querungen und eine hohe Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum gewährleistet sind. Hier entscheidet sich, ob Städte lebendig und sozial bleiben. Neue Mobilitätsformen wie

Verkehrsangebote müssen allen offenstehen

Carsharing können ergänzen, sind aber keine alleinige Lösung. Sie wirken nur dann, wenn sie in ein Gesamtkonzept eingebettet sind, das auf weniger Autoverkehr, attraktive Alternativen und kluge Verknüpfungen setzt.

Eine zentrale Herausforderung bleiben soziale Gerechtigkeit und Barrierefreiheit. Angesichts einer älter werdenden Gesellschaft müssen Verkehrsangebote allen Menschen offenstehen – unabhängig von Mobilitätseinschränkungen oder finanziellen Möglichkeiten. Das betrifft den ÖPNV ebenso wie Gehwege, Bahnhöfe und digitale Informationen. Hier ent-

scheidet sich, ob Teilhabe wirklich gelingt.

Die MiD liefert nun eine hervorragende Datenbasis. Sie macht sichtbar, wo sich Mobilität bereits verändert hat, wo noch Nachholbedarf besteht und welche Maßnahmen wirken können. Für die Politik im Saarland bietet sie die Grundlage, passgenaue Entscheidungen zu treffen – faktenbasiert und zukunftsorientiert. Dass Investitionen wirken, zeigen die Nutzerzahlen im ÖPNV. Dass noch viel zu tun ist zeigt sich aber auch darin, dass die subjektive Zufriedenheit gerade beim Radfahren oder im ÖPNV in großen Teilen allenfalls befriedigend bzw. ausreichend ist. Der Weg ist schon aus gesundheitlichen und klimapolitischen Gründen klar: weniger Autoverkehr, ein leistungsfähiger ÖPNV, sichere Rad- und Fußwege sowie eine konsequente Förderung von Barrierefreiheit. Doch dieser Weg verlangt Geduld, Ausdauer und Konsequenz.

Jetzt kommt es darauf an, gemeinsam dranzubleiben – Politik, Verwaltung, Betriebe und Bürgerinnen und Bürger. Denn eine nachhaltige Mobilität bedeutet nicht Verzicht, sondern Gewinn: mehr Lebensqualität, mehr Gesundheit, mehr Zukunft.

Christian Ott leitet das Referat Umwelt- und Verkehrspolitik.



Foto: Adobe Stock/hkama

Nachhaltige Mobilität bedeutet mehr Lebensqualität, mehr Gesundheit und mehr Zukunft.

„Wir sind ein Ort der Debatten- und Diskussionskultur“

KINO ACHEINHALB Das Saarbrücker Lichtspielhaus feiert 35-jähriges Bestehen

Weitere Infos
gibt es unter:
www.kino-achteinhalf.de

Die ersten Filme zeigten die „Achteinhalb“ in einem WG-Flur, 2025 wird im Saarbrücker Programmokino achteinhalf seit inzwischen 35 Jahren über Filme jenseits des Mainstream reflektiert und diskutiert.

Von Silvia Buss

Noch immer hängt die handbeschriebene Postkarte von Federico Fellini an den knallroten Wänden im Kino Achteinhalf. Der Regisseur des Kinofilms „8 ½“ schickte dem kleinen, aber feinen Saarbrücker Programmokino in der Nauwieserstraße 19 zur Eröffnung beste Grüße und wünschte alles Gute. Der Film, den die Kinogründer damals als Namen wählten, handelt von einem Regisseur in der Schaffenskrise. Die kennen die Kinomacher des Achteinhalf aber auch nach 35 Jahren noch nicht. In dem mit viel Eigenarbeit renovierten und kollektiv geführten Kultur- und Werkhof Nauwieser 19 schlug 1990 die Geburtsstunde des Achteinhalf als professionelles Kino. Angefangen hatte alles in einer Wohngemeinschaft, die in ihrem Flur Filme zeigte, die die kommerziellen Kinos ignorierten. „Daraus wurden öffentliche Filmvorführungen im Seitentrakt der Alten Feu-

erwache“, erzählt Ingrid Kraus, die Frau der ersten Stunde. Dann gründeten die Filmfans einen gemeinnützigen Verein und Kraus ging mit einem 16-Millimeter-Projektor zur Filmbildung von Schulklassen in die Schulen. Erst 1990 wurde man dann ein „richtiges“ Kino mit Klappsitzen und einem 35-Millimeter-Projektor, damals die Voraussetzung um „richtige“ Kinofilme zu zeigen. „Wir wollten Filme aber nicht nur vorführen, wir wollten sie auch reflektieren, über sie diskutieren, die Filmemacher dazu einladen“, erklärt Waldemar Spallek, was das Achteinhalf ab-

Kampf um finanzielle Förderung

gesehen von der Filmauswahl sonst noch von den „normalen“ Lichtspielhäusern unterschied.

Heute ist zwar der Wert von Filmkultur und -bildung unbestritten. Dennoch müssen die „Achteinhalb“, wie sie genannt werden, immer um finanzielle Förderung kämpfen. Erst kämpften sie um ABM-Stellen, damit sie die beiden Kräfte, die sich um den täglichen Betrieb und die Programmgestaltung kümmerten, sowie Vorführer hauptamtlich beschäftigen konnten. Das Land ent-

schloss sich schließlich zu einer jährlichen institutionellen Förderung. „Da musste die Landeshauptstadt nachziehen“, erzählt Spallek.

Durch ihre andere Art, Filme zu präsentieren, hätten sich zunehmend auch Uni-Dozenten fürs Achteinhalf interessiert. Also kamen sie auf das Kino zu, um Einführungsvorträge zu halten und Kooperationen einzugehen, um Filme passend zu ihren Seminaren hier abspielen zu lassen. Nach verschiedenen Fachrichtungen kamen auch andere Organisationen wie die Gewerkschaften, Stiftungen und Museen. „Denn sie wussten, wir sind ein Ort der Debatten- und Diskussionskultur“, so Spallek. „Wir erhielten 18 Mal den Kinopreis des Kinematheksverbunds für Kino, das bildet und verbindet“, ergänzt Kraus. Auch die AK nutzte die Möglichkeit zur Kooperation: 2008 startete man gemeinsam die „Arbeitskammer-Filmtage: Mit kritischem Blick!“, die den Blick von Jugendlichen in Schulvorstellungen auf aktuelle gesellschaftspolitische Themen lenken wollen. „Zwischen 800 und 1.000 Schülerinnen und Schüler kommen jedes Jahr zu den fünf Filmen und diskutieren danach mit Experten“, sagt Achteinhalf-Leiterin Ingrid Kraus.

Trotz Streaming-Konkurrenz ist den Achteinhalb vor der Zukunft nicht bang. Habe man nicht schon mehrfach den Tod des Kinos vorausgesagt? „Wir haben jetzt festgestellt, die Jugend will wieder Klassiker sehen und das auf der Leinwand“, sagt Spallek. Nach Covid habe sich das Publikum deutlich verjüngt. Auch das Kino-Team hat sich verjüngt: Mit Olga Dovydenko und Markus Huppert bringt die nächste Generation inzwischen ihre Expertise ein. „Sie bringen andere Sichtweisen und Schwerpunkte in die Programmierung mit ein, das ist auch gut so, sie wird dadurch noch vielfältiger, und sie kümmern sich mehr um Social Media, was zusätzliche Zuschauerinnen und Zuschauer bringt“, freut sich Spallek.



Die Achteinhalb (v.l.): Markus Huppert (mit Pudel Mila), Ingrid Kraus, Waldemar Spallek und Olga Dovydenko.

Schöne Schau über eine wenig bekannte Epoche

MUSEUM FÜR VOR UND FRÜHGESCHICHTE Zeitreise zu den Merowingern

Noch bis 3. Mai nächsten Jahres ist im Museum für Vor- und Frühgeschichte in Saarbrücken „Die Zeit der Merowinger. Was bleibt?“ zu sehen. In der Ausstellung werden rein saarländische Funde der Merowingerzeit gezeigt, ergänzt durch zahlreiche Leihgaben.

Von Silvia Buss

Das Museum für Vor- und Frühgeschichte nimmt uns in seiner neuen Ausstellung mit auf eine weite Zeitreise. Rund 1500 Jahre geht es zurück, in eine Epoche, die auch im Gebiet des heutigen Saarlands von Kriegertruppen auf Pferden und von Landwirtschaft geprägt war. Wie das zusammenpasst? Mitte des 5. Jahrhunderts, als das weströmische Reich allmählich zerbröckelte, gewannen fränkische Kleinkönige in Nordgallien an Macht. Führend wurden dabei Childerich I. und sein Sohn und Nachfolger Chlodwig I. aus dem fränkischen Geschlecht der Merowinger.

Auch das heutige saarländische Gebiet lag in ihrem Machtbereich. Besonders an den Flüssen Blies, Saar und Prims siedelten sie offenbar gezielt verdienstvolle Krieger mit deren Gefolgsleuten an und übertrugen ihnen das Land zum Lohn. Sehr viel ist über das Treiben der merowingischen Siedler im Bliesgau und Saargau gar nicht bekannt, denn es gibt aus jener Zeit keine Schriften. „Was bleibt?“ hat das Museum am Schlossplatz seine Ausstellung über „Die Zeit der Merowinger“ betitelt. Im Sinne von Materiellem sind das in erster Linie Grabfunde. An imposanten rund 30 Orten rund um das Saarland haben die Archäologen seit Ende des 19. Jahrhunderts gegraben und gefunden: echte Schätze wie fein gearbeiteter Goldschmuck, kunstvoll verzierte Waffen, Ton- und Glasgefäße. Allein in Altheim im Bliesgau entdeckten die Forscher in den 1970ern ein Feld mit 115 Mero-



Foto: Hans-Georg Merkel

Gold-scheiben-fibel aus Wittersheim, Grab 4 (Museum für Vor- und Frühgeschichte, Saarbrücken).

winger Reihengräbern, so viele wie nirgend sonst.

Insgesamt um die 100 Objekte sind in drei Räumen im Museum ausgestellt. Sie können uns eine Menge erzählen, nicht nur wie handwerklich kunstfertig die Menschen im 5. bis 8. Jahrhundert, als die Merowinger ihre Macht wieder verloren, schon

Blick auf saarländische Ortsnamen

waren. Sie verraten auch einiges darüber, was den Menschen teuer war, wie sie von der Erde abtreten wollten, wie sie die Rollen der Geschlechter sahen. Die Stücke aus je einem Altheimer Männer- und Frauengrab, die im ersten Raum in zwei Vitrinen gruppiert sind, sprechen da schon eine deutliche Sprache. „Spatha“ (Langschwert), „Sax“ (Hiebwaaffe), Lanzenspitze, Hacke und Pfeilspitzen aus Eisen – das galt als typisch männliche Kriegerausrüstung. Hinzu kam Pinzette und Waschschüssel aus Bronze und ein Kamm aus Knochen, denn die Merowinger hingen sehr an ihrem Langhaar als Symbol für Kraft. Die gut betuchte Frau wiederum besticht unter anderem mit silbernen Kreolen, Ohrringen, Ketten mit Amethysten und Glasperlen, die geradezu

zeitlos modern wirken, sowie einer prunkvollen „Fibel“, ein broschenähnlicher Verschluss, der das Gewand zusammenhielt. In ihr finden sich Bronze und Gold sowie als Schmucksteine Glas, Perlmutt und Granat (Almandin).

Zu sehen sind in dieser reichhaltigen Schau auch Skelette von Pferden, die man mit ihren Besitzern begraben hatte, auch Beigaben aus Kindergräbern und Hinweise auf die Hinwendung zum Christentum wie etwa Kreuzanhänger. Denn auch dafür sind die Merowinger bekannt: Sie übernahmen das Christentum, Chlodwig I. ließ sich taufen, allerdings eher aus politischen Gründen, um bestimmte Konflikte zu vermeiden und mit den mächtig gewordenen Bischöfen, etwa dem in Metz, zu kooperieren.

Was bleibt sonst noch? Natürlich die Ortsnamen. In einer originellen Ansichtskarten-Edition zeigt Kuratorin Dr. Julia Linke auf, welche heutigen saarländischen Ortsnamen sich höchstwahrscheinlich auf die Merowingerzeit zurückführen lassen. Sei es nun Eschringen („bei den Leuten des Askirich“), Altheim („alter Hof, Aldehaima“), Hüttersdorf („Gehöft des Hittin“) Pachten („pacta, Zins- oder Vertragsort“) oder Rammel-fangen (bei den Leuten des Rammulf“).

Weitere Infos gibt es unter: www.vor-und-fruehgeschichte.de

REINGEBLÄTTERT

Ein echtes Liebhaberprojekt



Die saarländische Literaturzeitschrift **Der STRECKENLAUFER** erscheint seit 1990 im PoCul-Verlag. Infos: <https://pocul.de/streckenlaeuer>

Von Silvia Buss

Er hat schon erstaunlich viele Jahre durchgehalten: Den „Streckenlaeuer“ gibt es immerhin seit 1990. Die einzige pure Literaturzeitschrift des Saarlandes erscheint unregelmäßig. Immer dann, wenn das siebenköpfige Redaktions- und Autorenkomitee ausreichend Texte zugeschickt bekommen hat, die seinen Ansprüchen genügen. Nun ist die regionale Literaten-Szene des Saarlands bekanntlich klein, überschaubar. Doch das Heft nutzen auch befreundete Luxemburger Autoren, zugezogene und temporäre Saarländerinnen und Saarländer, die vielleicht nach dem Studium weiterziehen, um zu veröffentlichen. Die Nummer 37, erschienen im Winter 2023, (Nummer 38 ist derzeit in Vorbereitung) enthält Essays, Reportagen, Gedichte und Erzählungen von 18 Autorinnen und Autoren. Drei der Erzählungen sind sogar mit dem Hans-Bernhard-Schiff- und eine mit dem Gustav-Regler-Preis gekrönt worden.

Doch leicht zugängliche Literatur, die sich süffig verschlingen lässt, darf man hier nicht erwarten. Das Redaktionskomitee hat eher ein Herz für das Sperrige, das in großen Verlagen keine Chance hätte. Andersherum gesagt: Man schießt nicht nach der Lesergunst, nicht nach Verkaufszahlen. Wie auch der Saarbrücker PoCul-Verlag, der die Zeitschrift in einer Auflage von nur 200 Exemplaren herausgibt, ist der Streckenlaeuer ein echtes Liebhaberprojekt.

Spannendes Ballett- und Konzertprogramm

SST Uraufführungen und etliche Klassiker

Ein sehr abwechslungsreiches, spannendes Programm erwartet in dieser Spielzeit die Fans des Staatsballetts und des Staatsorchesters des Saarlandes.

Schon am 31. Oktober steht die erste Ballettpremiere mit zwei Uraufführungen auf dem Spielplan. Der Italiener Diego Tortelli kreiert ein Ballett zu Pink Floyds legendärem Album „The Dark Side of the Moon“, Ballettchef Stijn Celis choreografiert Neues zu einem Gemälde von Maler Till Neu und Musik des Senegalesen Oumou Sangaré. Mit Angelin Preljocaj's „Noces“ zu Strawinskys Musik krönt den Abend unter dem Titel „Ikonen“ ein berühmter Klassiker von 1989, der seinerzeit schon im Rahmen der Perspectives begeisterte.

Etwas gedulden muss man sich noch bis zu Stijn Celis' Neukreation des Handlungsballett „Ein Sommernachtstraum“ nach Shakespeare mit dem Staatsorchester, das das Tanzfestival Saar am 6. März 2026 eröffnet. Zum Festival kommt unter anderem auch das Ballett Dortmund mit einem großen Tanzstück über Frida Kahlo. In der Reihe mit aufstrebenden Gastchoreografen in der Alten Feuerwache sind schließlich in dieser Saison ab 2. Mai Lucyna Zvolinska und der Spanier Albert Galindo mit Uraufführungen am Zug. Und wer's verpasst hatte: Am 4. De-

zember wird Caroline Finns Stück „Bring no Clothes“ wiederaufgenommen.

Das Saarländische Staatsorchester unter Leitung von Generalmusikdirektor Sébastien Rouland wartet in dieser Saison mit weit über 50 Konzertterminen auf. Als „Artist in Focus“ wurde der berühmte Cellist Wolfgang Emanuel Schmidt gewonnen, der sein Können als Solist, Kammermusiker und Dirigent in vier Programmen beweisen wird: zunächst zweimal als Solist im 3. und 4. Sinfoniekonzert mit Werken von Chatschaturjan (23./24. November) und Schumann (21./22. Dezember), mit Kammermusik von Piazzolla und Villa-Lobos im 12. Kammerkonzert (1. Juni) und am Pult beim großen Filmmusikkonzert „Liebesgrüße aus Hollywood“ (29. März).

In den acht Sinfoniekonzerten in der Congresshalle werden darüber hinaus große Werke von Dvorak, Tschaikowski, Mahler und Schostakowitsch sowie weniger bekannte von Richard Strauss, Fanny Hensel, Georges Bizet und Franz Schreker zu erleben sein. Unter dem Motto „Viva la Diva“ präsentiert das Staatstheater mit Orchester, Opernchor und Sängerinnen am 6. Juni beliebte Arien und Chöre von Nabucco bis zum Fliegenden Holländer. sb

www.staatstheater.saarland



Das Staatsorchester des Saarlandes bietet in dieser Saison mehr als 50 Konzerttermine.



Foto: Gabriela Neeb

„Hey Körper?!“ von und mit Sarah Huby regt zum Nachdenken über Anatomie und stereotype Körperbilder an...

Grenzenloses Theater für Groß und Klein

LOOSTIK Das Festival startet am 4. November

Das Festival Loostik für das junge Publikum geht in diesem Herbst in seine 13. Runde. Das einzige deutsch-französische und grenzüberschreitende Festival für Menschen von zwei bis 14 Jahren findet diesmal vom 4. bis 9. November in Forbach, Saarbrücken und Saarlouis statt. An zehn verschiedenen Spielorten präsentiert es in knapp einer Woche rund 40 Veranstaltungen.

Die Veranstaltungen richten sich an Kita- und Schulgruppen, aber auch an das junge Publikum, das individuell mit Familie und Freunden kommt. Mit zehn „sorgfältig ausgesuchten“ Produktionen wollen die Veranstalter das Publikum „zum Staunen, Mitmachen und Nachdenken“ anregen. Geboten werden Stücke von hoher Qualität in deutscher und/oder französischer Sprache oder auch ganz ohne Sprache. Spielort in Forbach ist das Theater Le Carreau. Dort darf man sich auf das Schweizer Objekttheater mit Tanz und ohne Worte „Bachibouzouk“ freuen, aufs Wiedersehen mit der australischen Zirkustruppe „Gravity & other Myths“, Bruno Bennes Tanz-Duo zu Vivaldis „Vier Jahreszeiten“ und Disneys „Der König und der Vogel“ nach Andersen als Trickfilm (mit Untertiteln) mit Live-Konzert für jedes Alter. Die Spielstätten auf deutscher Seite sind in Saarbrücken das Theater Überzwerg, das

Theater im Viertel, erstmals auch das Institut d'Études Françaises in der Villa Europa sowie in Saarlouis das Theater am Ring. In Saarlouis erwartet das kleine und große Publikum gleich am 5. November ein Highlight: In „Soledad“ verwandelt der in Frankreich lebende Argentinier Santiago Moreno mit seinem Ein-Mann-Orchester die Bühne in ein bildstarkes Spiel aus Licht, Masken, Musik und Magie. Er tanzt mit seinen Schatten und zeigt, dass aus einem Moment der Stille – oder gar Langeweile – etwas ganz Wunderbares entstehen kann. In „Hey Körper?!“ erleben wir – in einer französischen und einer deutschen Version – einen Anatomieunterricht der ganz anderen Art. Hier wird mit und über den Körper getanzt, erzählt und live gezeichnet. Sahra Huby geht in ihrem Stück der Frage nach, was ein Körper alles ist oder auch sein könnte und warum in der Werbung alle Körper gleich aussehen.

Loostik setzt in der neuen Ausgabe noch mehr auf Mitmach-Angebote. So gibt es im Rahmenprogramm neben zwei Kinovorstellungen diesmal drei kostenlose Intensiv-Workshops und zwei Schulworkshops. Veranstaltet wird das Festival gemeinsam vom Nationaltheater Le Carreau und der Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit. **sb**

Infos: www.loostik.eu

Lidder iwer d'Grenze im BZK



RECHTSSCHUTZSAAL ON TOUR

Noch immer wird im und am Rechtsschutzsaal in Bildstock fleißig renoviert. Diesmal findet die Veranstaltung im Rahmen „Rechtsschutzsaal auf Tour“ im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel statt. Dort gibt sich eine Band die Ehre, die vielleicht nie so wertvoll war wie heute. „Chansons Transfrontières – Lidder iwer d'Grenze“ nennt sich „Mannijos“ Programm. Und so beschreibt sie ihr Rezept: „Man nehme einen Lothringer aus dem Dreiländereck und einen Moselfranken vom mittleren Mittelrhein und verbinde die beiden durch eine solide Freundschaft mit insgesamt sechzig Jahren Bühnenerfahrung.“

Als Jo Nousse und Manfred „Manni“ Pohlmann sich zum ersten Mal trafen, gab es noch eine richtige Grenze zwischen Frankreich und Deutschland, mit Schlagbaum, Ausweiskontrollen und dem ständigen illegalen Ein- und Ausführen von Instrumenten und Schallplatten. Schon damals schwärmten sie für ein buntes, vielfältiges Regenbogen-Europa. Multikulturell und doch tief in der eigenen Erde verwurzelt. Über alle Grenzen hinweg.

Unterstützt von Patrick Riollot am Piano bringen Manni und Jo mit Gitarre Scheitholz und Gesang traditionelle Musik, eigene Kompositionen und Chansonsklassiker zu Gehör. Sie singen in verschiedenen Sprachen, angefangen von Deutsch und Moselfränkisch über Französisch. Elsässisch, Okzitanisch, Bretonisch, Katalanisch bis hin zu Jiddisch und Englisch.

Das Konzert mit Mannijo findet statt am Dienstag, 11. November um 19 Uhr im Bildungszentrum Kirkel. Der Eintritt ist frei. Anmeldung ist zwingend erforderlich. **sb**

Anmeldung unter www.bildungszentrum-kirkel.de/kultur-im-bzk.de



Foto: Gisela

Mannijo bringen im Bildungszentrum traditionelle Musik, eigene Kompositionen und Chansonsklassiker zu Gehör.

4 FRAGEN UND ANTWORTEN ZU MUTTERSCHUTZ, ELTERNZEIT UND ELTERNGELD

Wie steht es genau um den Mutterschutz im Arbeitsverhältnis, was muss ich zu den Themen Elternzeit und Elterngeld wissen? AK-Arbeitsrechtsberaterin Monika Schmidt hat Fragen dazu im Rahmen einer Telefonaktion der Saarbrücker Zeitung beantwortet. Im Folgenden gibt es eine Zusammenfassung der wichtigsten Fragen und Antworten.

1 Ich habe im August dieses Jahres in der 14. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten. Habe ich Anspruch auf Mutterschutzfristen?

Ja. Seit der zum 1. Juni dieses Jahres in Kraft getretenen Änderung des Mutterschutzgesetzes wird eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche einer Entbindung gleichgestellt. Das hat einen Anspruch auf Mutterschutzfristen sowie auf Mutterschaftsgeld zur Folge. Bislang regelte das Gesetz Mutterschutzfristen nur für Entbindungen von lebend geborenen Kindern sowie von Totgeburten, worunter Kinder ab einem Gewicht von 500 Gramm sowie Fehlgeburten ab der 24. Schwangerschaftswoche fallen. Die Länge der Schutzfristen ist gestaffelt nach der Dauer der Schwangerschaft. Ab der 13. Woche beträgt die Mutterschutzfrist zwei Wochen, in denen Frauen nicht beschäftigt werden dürfen, ab der 17. Woche sechs und ab der 20. Woche acht Wochen. Etwas anderes gilt nur, wenn die betroffene Frau ausdrücklich auf die Mutterschutzfrist verzichtet. Bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche haben Frauen im Übrigen auch einen besonderen Kündigungsschutz.

2 Ich möchte als Vater ab Geburt meines Kindes zwei Monate



Die Einkommensgrenzen für Paare und Alleinerziehende für das Elterngeld liegen bei 175.000 Euro zu versteuerndem Bruttoeinkommen. Wer mehr hat, bekommt kein Elterngeld.

Elternzeit in Anspruch nehmen, solange meine Frau sich im Mutterschutz befindet. Ist das möglich?

Sie können zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, allerdings erhalten Sie für diesen Zeitraum nur eingeschränkt Elterngeld. Seit vergangenem Jahr gibt es dazu eine Änderung. Beide Elternteile dürfen in den ersten zwölf Lebensmonaten nur einen Monat gemeinsam Basiselterngeld beziehen, wobei die achtwöchige Mutterschutzfrist bereits als Basiselterngeld-Bezug gezählt wird. Nimmt Ihre Frau nach der Mutterschutzfrist ebenfalls Basiselterngeld in Anspruch, können Sie Ihren zweiten Monat Basiselterngeld erst im 13. Lebensmonat des Kindes beziehen. Bezieht Ihre Frau zumindest für einen gewissen Zeitraum Elterngeld Plus, können Sie Ihr Basiselterngeld während dieser Zeit beziehen. Anders sieht es aus bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie neugeborenen Kindern mit Behinderung. In diesen Fällen dürfen beide Elternteile auch zwei Monate gemeinsam Basiselterngeld beziehen. Beide Elternteile erhalten gemeinsam

14 Monate Elterngeld. Es muss mindestens für zwei Lebensmonate beantragt werden. Der andere Elternteil kann für maximal zwölf Lebensmonate Elterngeld beziehen.

3 Ich habe zwei Jahre Elternzeit bei meinem Arbeitgeber angemeldet und möchte gerne noch sechs Monate Elternzeit anhängen. Muss ich dazu die Zustimmung meines Arbeitgebers einholen?

Da die Bindungswirkung des Elternzeitverlangens nur für die ersten beiden Lebensjahre gilt, haben Sie nach den zwei Jahren einen Anspruch darauf, noch ein halbes Jahr anzuhängen, ohne dass Ihr Arbeitgeber die Zustimmung hierzu verweigern dürfte. Sie müssen die Elternzeit für den Zeitraum bis zum dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit geltend machen. Die sechs Monate, die Sie von Ihrem Gesamtanspruch von 36 Monaten nicht direkt anmelden möchten, werden automatisch übertragen bis zum achten Geburtstag Ihres Kindes. Sie können die Elternzeit maximal in drei Zeitabschnitte einteilen.

4 Wir erwarten ein Kind und verfügen zusammen über ein Einkommen von 190.000 Euro. Haben wir einen Anspruch auf Elterngeld?

Die Einkommensgrenzen für Paare und Alleinerziehende wurden für Geburten ab dem 1. April dieses Jahres von 200.000 Euro auf 175.000 Euro zu versteuerndes Bruttoeinkommen gesenkt. Bei Überschreiten dieser Grenze besteht kein Anspruch auf Elterngeld.

Besonderer Kündigungsschutz im Vorfeld der Betriebsratswahlen

WAHLINITIATOREN Nicht nur gewählte Betriebsräte erhalten besonderen Schutz

In vielen Betrieben haben die Vorbereitungen für die turnusgemäß anstehenden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 begonnen. Das Kündigungsschutzgesetz schützt nicht nur gewählte Betriebsräte, sondern insbesondere auch diejenigen, die eine Wahl initiieren oder vorbereiten. Wer frühzeitig plant und rechtliche Beratung in Anspruch nimmt, kann Unsicherheiten vermeiden und die Voraussetzungen für eine reibungslose und erfolgreiche Wahl schaffen. In dem folgenden Artikel gibt AK-Jurist Uli Meisinger einen ersten Überblick zum Thema.

Schutz der Wahlinitiatoren

Nach § 15 Abs. 3a KSchG besteht für Arbeitnehmer, die nach den dort genannten Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu einer Betriebsversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen, besonderer Kündigungsschutz. Dieser beginnt mit dem Zugang der Einladung oder der Antragstellung und endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, spätestens jedoch nach drei Monaten, wenn keine Wahl stattfindet. Geschützt sind höchstens sechs Personen, je nachdem, ob sie in der Einladung oder dem Antrag genannt sind. Dieser Sonderkündigungsschutz gilt auch in Kleinbetrieben, sofern dort die Voraussetzungen für die Bildung eines Betriebsrats vorliegen. Ordentliche Kündigungen sind in dieser Zeit unzulässig, außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund sind von dieser Regelung jedoch nicht erfasst.

Schutz für „Vorfeld-Initiatoren“

Seit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 gibt es mit § 15 Abs. 3b KSchG zudem einen vorgelagerten Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, die bereits erste Schritte zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl unternehmen. Demnach sind Kün-

digungen unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der Schutz gilt für sogenannte Vorfeld-Initiatoren und greift, wenn erkennbar Handlungen erfolgen, die für Dritte deutlich machen, dass eine Betriebsratswahl geplant ist. Damit der Schutz wirksam wird, muss zusätzlich eine öffentlich beglaubigte Erklärung (§ 129 BGB) abgegeben werden, in der das Vorhaben offiziell dokumentiert wird. Der Sonderkündigungsschutz beginnt mit dem Tag der notariellen Beglaubigung und endet entweder mit der Einladung zur Betriebsversammlung oder spätestens drei Monate nach der Beglaubigung. Wichtig: Nach einer aktuellen Entscheidung des LAG München (Urteil vom 20.08.2025, 10 SLa 2/25) greift der besondere Kündigungsschutz für Vorfeld-Initiatoren nicht während der Wartezeit des § 1 KSchG, also in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses. Das Urteil ist zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht rechtskräf-

tig, die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde zugelassen.

Rechtzeitig beraten lassen

Wer überlegt, einen Betriebsrat zu gründen, sollte sich frühzeitig rechtlich beraten lassen. Wichtig ist beispielsweise zu klären, unter welchen Voraussetzungen eine Gründung möglich ist, wie Einladungen ordnungsgemäß gestaltet werden und wann diese bekannt gemacht werden müssen. Auch wer bereits erste Schritte als Vorfeld-Initiator plant, sollte prüfen, wie er oder sie sich rechtzeitig absichern kann. Häufig bieten Gewerkschaften hierzu Beratung und Unterstützung an.

Fazit

Betriebsratswahlen sind ein wichtiger Bestandteil gelebter Mitbestimmung im Unternehmen. Arbeitnehmer, die sich dazu berufen fühlen, aktiv an der Vorbereitung oder Durchführung mitzuwirken, sollten sich frühzeitig über die gesetzlichen Voraussetzungen und den besonderen Kündigungsschutz rund um die Wahl informieren. So lassen sich rechtliche Stolpersteine vermeiden und der Weg für eine erfolgreiche Wahl ebnen.

Im Frühjahr 2026 stehen die turnusgemäßen Betriebsratswahlen an.



Foto: Adobe Stock / Robert Kreschke

Was Teilzeitkräfte bei Diskriminierung tun können

UNGLEICHBEHANDLUNG

Immer wieder kommt es zu Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Sie dürfen aber laut Gesetz nur dann anders als ihre in Vollzeit arbeitenden Kollegen behandelt werden, wenn es dafür sachliche Gründe gibt. Eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften kann sich beispielsweise bei der Berechnung von Überstundenzuschlägen oder bei der Beteiligung an der betrieblichen Altersvorsorge zeigen. Doch was können Teilzeitangestellte tun, wenn sie Hinweise haben, gegenüber einer Vollzeitkraft benachteiligt zu werden? „Niederschwellig kann eine Beschwerde beim Betriebsrat helfen“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Weitere Anlaufstellen sind die zuständige Gewerkschaft oder spezialisierte Rechtsanwälte. „Beseitigt der Arbeitgeber eine festgestellte Diskriminierung nicht oder nur unzureichend, drohen ihm Schadenersatz- und Entschädigungsforderungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“, sagt Daniel Stach, Arbeitsrechtler beim ver.di-Bundesvorstand. Zudem können Beschäftigte die entgangenen Vorteile wie Überstundenzuschläge oder sonstige Zulagen und Prämien innerhalb der Ausschlussfristen rückwirkend geltend machen. **tmn**

Wie Firmenwagen versteuert werden

EIN-PROZENT-REGELUNG

Wer einen Firmenwagen auch privat nutzt, muss das als geldwerten Vorteil versteuern. „Aus Praktikabilitätsgründen kommt für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils meist die sogenannte Ein-Prozent-Regelung zur Anwendung“, sagt Jana Bauer, Geschäftsführerin beim Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine. Vereinfacht gesagt, bekommen Beschäftigte, die ihren Dienstwagen in dieser Form nutzen, dann automatisch ein Prozent des Bruttolistenpreises Monat für Monat von ihrem Nettolohn abgezogen – bei einem Fahrzeug mit einem Listenpreis von 50.000 Euro wären das 500 Euro. „Generell ist es ratsam, sich von der Lohnabteilung die Höhe des geldwerten Vorteils und die darauf zu zahlende Steuer in einer Probelohnabrechnung ausrechnen zu lassen“, rät Bauer. Nur so lasse sich genau absehen, wie viel der Firmenwagen den Beschäftigten wirklich kostet. **tmn**

Keine Entschädigung nach Dienstwagen-Entzug

FIRMEN-FUSION Bestehende Rechte können sich ändern

Wer jahrelang einen Dienstwagen mit privatem Nutzungsrecht hatte und dann den Anspruch darauf verliert, hofft vielleicht auf eine Entschädigung. Doch solange die Betriebsvereinbarung das anders regelt, muss der Arbeitgeber einem nichts anbieten. Das zeigt ein Urteil vom Landesarbeitsgericht Köln, auf das der Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VFAA) hinweist.

Im konkreten Fall hatte ein Mitarbeiter seit 1996 einen Dienstwagen inklusive Erlaubnis für private Nutzung gestellt bekommen. Bei einer Firmenverschmelzung 2021 wurde er aber wieder eingefordert. Laut der Gesamtbetriebsvereinbarung vom neuen Arbeitgeber hatte der Angestellte keinen Anspruch mehr auf den Wagen, erklärt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht, den Hintergrund. Der Mitarbeiter verklagte daraufhin den neuen Arbeitgeber und verlangte eine monatliche Entschädigungszahlung. In erster Instanz bekam der Mann Recht. Das Arbeitsgericht Siegburg sprach ihm eine Entschädigungszahlung von 600 Euro zu. Dabei wurden die Monate ohne den Dienstwagen, zu dem Zeitpunkt zwei Monate, mit jeweils 300 Euro vergütet. Zukünftige Zahlungen wurden abgewiesen, da dafür nicht die nötigen Voraussetzungen erfüllt seien. Der Kläger



Der Anspruch auf einen Dienstwagen kann nach einer Firmen-Fusion verfallen.

hat dies jedoch angefochten und den Antrag gestellt, die Entschädigungssumme auch in zukünftigen Monaten ausgezahlt zu bekommen. Vor dem Landesarbeitsgericht Köln in nächster Instanz hatte er damit aber keinen Erfolg. Nicht nur lehnte es den Antrag ab, sondern sah zudem keinen Anspruch auf die Entschädigungssumme von 600 Euro. Denn auch wenn die Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber wechselt, können bestehende Rechte geändert werden und der Anspruch auf einen Dienstwagen verfallen, heißt es im Urteil. Dazu muss im Arbeitsvertrag eine offene Bezugnahme auf die Betriebsregelungen bestehen. Doch: Eine Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen, so Rechtsanwalt Görzel. Dort ist der Fall nun anhängig. **tmn**

Aktenzeichen 6 Sa 519/23

Keine Lohnfortzahlung

TATTOO Kein Geld bei selbstverschuldeter Entzündung

Bei einer Infektion im Zuge einer Tätowierung kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein hervor, auf das der Fachanwalt für Arbeitsrecht Jens Klarmann verweist. In dem Fall hatte sich eine Pflegehilfskraft ein Tattoo stechen lassen, das sich entzündete. Trotz Krankschreibung weigerte sich der Arbeitgeber, das Gehalt fortzuzahlen. Die

Infektion sei selbst verschuldet. Dem stimmte das Gericht zu. Laut Entgeltfortzahlungsgesetz gibt es keinen Anspruch auf die Fortzahlung, wenn gegen das eigene Gesundheitsinteresse gehandelt wird. Das sei hier der Fall. Die etwa fünf Prozent hohe Wahrscheinlichkeit einer Entzündung nach einer Tätowierung sei nicht vernachlässigbar. **tmn**

Aktenzeichen 5 Sa 284 a/24

Kündigung: Gleichzeitige Krankmeldung hat Folgen

AU Kein Lohn bei unglaublicher Bescheinigung

Kündigung eingereicht und die Krankmeldung gleich mit? Das kann in die Hose gehen. Wer nur keine Lust hat, die letzten Tage im alten Betrieb zu verbringen, muss damit rechnen, keinen Lohn zu bekommen. Hat der Arbeitgeber berechnete Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, muss er nämlich auch das Gehalt nicht weiterzahlen. Auf eine entsprechende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Chemnitz weist die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins hin.

In dem konkreten Fall ging es um einen angestellten Architekten, der eine neue Stelle antreten wollte und sich deswegen um eine einvernehmliche Beendigung seines laufenden Arbeitsverhältnisses bemühte. Nachdem die Arbeitgeberin dem Wunsch nicht entsprochen hatte, meldete sich der Kläger krank und reichte zunächst eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Mit zwei weiteren Folgebescheinigungen deckte der Mann exakt den Zeitraum bis zum Ablauf seiner später ausgesproche-

nen Kündigung ab. Die Arbeitgeberin verweigerte daraufhin die Lohnfortzahlung. Der Mann klagte dagegen, jedoch erfolglos. Das Gericht gab der Arbeitgeberin recht. Der Beweiswert der vorgelegten Atteste sei erschüttert. Insbesondere, weil der gescheiterte Aufhebungsvertrag, die rückwirkende Krankschreibung und die passgenaue Krankschreibung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zeitlich zusammenfielen. Aber auch widersprüchliche Diagnosen und eine unzureichende Rückdatierung der Erstbescheinigung ohne plausible Erklärung machten die Arbeitsunfähigkeit unglaubwürdig. In einem solchen Fall ist dem Gericht zufolge der Arbeitnehmer in der Position, einen hinreichenden Beweis für dessen Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Gibt es an den Bescheinigungen berechnete Zweifel, müssten Beschäftigte vielmehr ihre konkreten Beeinträchtigungen darlegen. **tmn**

*Aktenzeichen 4 Sa 43/23
Weitere Infos zum Thema folgend auf Seite 42.*

Was tun beim Vorwurf des Arbeitszeitbetruges?

EIGENE DOKUMENTATION

Es ist ein Vorwurf, der es in sich haben kann: Beschuldigt der Arbeitgeber einen Beschäftigten, bei der Arbeitszeit betrogen zu haben, können eine Abmahnung oder sogar die Kündigung die Folge sein. Doch wie können sich Arbeitnehmer vor unberechtigten Vorwürfen schützen? Generell gilt: Wer als Beschäftigter mit dem Vorwurf des Arbeitszeitbetrugs seitens des Arbeitgebers konfrontiert wird, sollte nicht in Panik geraten, sondern sich rechtlichen Beistand holen. „Das kann der Betriebsrat oder die zuständige Gewerkschaft sein – oder gegebenenfalls eine Fachanwältin oder ein Fachanwalt für Arbeitsrecht“, so Josephine Klose, Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Haben Beschäftigte das Gefühl, der Arbeitgeber legt es darauf an, ihnen beim Thema Arbeitszeit Vorwürfe zu machen, ist es hilfreich, Arbeitszeiten selbst zu dokumentieren. Auch parallel zum Zeiterfassungssystem im Unternehmen. „Das geht mit Hilfe eines kleinen Notizbuches oder man speichert die genauen Zeiten auf dem Smartphone ab“, sagt Klose. Auch für den Browser finden sich kostenlose Tools, um die eigenen Arbeitszeiten unkompliziert festzuhalten. Kommt es dann zu Unklarheiten oder Abweichungen bei der Zeiterfassung, sollten Beschäftigte das von sich aus frühzeitig im Gespräch mit der Führungskraft thematisieren und für eine Klarstellung sorgen. **tmn**

Anzeige

☎ 06893 8002-0

✉ info@repa-druck.de

🌐 www.repa-druck.de



FÜR GUTE ARBEIT IM SAARLAND

REPA WÜNSCHT VIEL SPASS BEIM LESEN DER AK-KONKRET



3 FRAGEN UND ANTWORTEN

ZUM THEMA ENTGELTFORTZAHLUNG WÄHREND DER KÜNDIGUNGSFRIST

Seit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Jahr 2023 stehen Arbeitnehmer häufiger vor dem Problem, dass Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, wenn Kündigung und Arbeitsunfähigkeit zeitlich zusammenfallen. Hintergrund ist, dass in solchen Fällen der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann. Die nachfolgenden drei Fragen und Antworten beschäftigen sich daher mit der Fragestellung, ob eine solche Weigerung berechtigt sein kann und was Arbeitnehmer tun können.



Von Anke Marx

Juristin bei der
Arbeitskammer des Saarlandes

1 Was regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz?

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen länger als vier Wochen bestanden hat und der Arbeitnehmer infolge Krankheit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Die Entgeltfortzahlung wird wegen der gleichen Erkrankung längstens für die Dauer von sechs Wochen gezahlt. Dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, muss anhand einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen werden. Ihr kommt ein hoher Beweiswert zu. Eines weiteren Beweises bedarf es grundsätzlich nicht.

2 Wann kann der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein?

Nach Ansicht des BAG kann der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein, wenn Kündigung und Arbeitsunfähigkeit zeitlich zusammenfallen. Hierbei ist nicht relevant, wer die Kündigung ausgesprochen hat. Insbesondere dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit zeitgleich zum Ende des Arbeitsverhältnisses endet und im Anschluss eine neue Tätigkeit gesund aufgenommen wird, können Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründet werden. Die Gesamtbetrachtung der Umstände im konkreten Einzelfall kann also Einfluss auf den Beweiswert haben, mit der Folge, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigert.

3 Was können Arbeitnehmer in einem solchen Fall tun?

Auch wenn der Beweiswert erschüttert ist, kann dennoch Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. In einem solchen Fall ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer nun zusätzlich zur ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Beweis für seine Arbeitsunfähigkeit zu führen hat. Hierzu muss er die Krankheitsumstände mittels eigener Schilderungen, ärztlicher Befunde oder durch Zeugen dezidiert darlegen und beweisen. Erfolgt dennoch keine Zahlung, kann Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Für die Dauer der verweigerten Entgeltfortzahlung können versicherungspflichtige Arbeitnehmer Krankengeld bei der Krankenkasse beantragen.

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.

Eine bezahlte Auszeit für die persönliche Weiterbildung

BZK Der AK-Bildungskurier 2026 ist erschienen

Der neue Bildungskurier der AK ist veröffentlicht. Mit über 100 Seminaren, Workshops und Veranstaltungen bietet er den Beschäftigten im Saarland auch 2026 wieder ein breit gefächertes Angebot. Von aktuellen gesellschaftspolitischen Themen über praxisnahe Veranstaltungen für den Berufsalltag bis hin zu einem neuen Bereich, der besonders die aktuellen Herausforderungen der Sozialen Arbeit und der Kitas aufgreift, setzt das Bildungszentrum Kirkel (BZK) der AK auf Vielfalt, Aktualität und Relevanz.

Von Yvonne Fegert

Schon lange im Arbeitsleben und jetzt wieder die Schulbank drücken? Das löst bei vielen Beschäftigten nicht gerade Begeisterungstürme aus. Wer an den Seminaren im BZK teilnimmt, wird erkennen, dass Weiterbildung auch anders gestaltet werden kann. Die Seminare leben vom Miteinander. Sie sind keine reinen Wissensvorträge, sondern bauen konsequent auf Dialog, Austausch und gemeinsames Reflektieren auf. So werden Erfahrungen geteilt, vorhandenes Wissen vertieft und neue Perspektiven gewonnen.

Die Angebote greifen gesellschaftliche, ökologische, kulturelle und soziale Themen auf – stets mit direktem Bezug zur Arbeits-



Viele Angebote im AK-Bildungskurier sind nach dem saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz anerkannt, sodass die Beschäftigten an den Veranstaltungen teilnehmen können und das Entgelt vom Arbeitgeber weitergezahlt werden muss.

welt. Beschäftigte sollen gestärkt werden, damit sie sich in Debatten einbringen und an der Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft aktiv mitwirken können.

Die Themenvielfalt reicht von Nachhaltigkeit im Betrieb, Rechten und Pflichten in der Arbeitswelt, Mediation und Verhandlungsfähigkeit bis zu der Frage, wie man die „Schrecksekunde“ überwindet, wenn diskriminierende Sprüche fallen. Im Bereich Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation finden sich Seminare zu Moderation, Visualisierung, Rhetorik und Gesundheit im Arbeitsleben. Fahrten zur Gedenkstätte Natzweiler-Struthof sowie Angebote zu Erinnerungskultur und gelebter Solidarität ergänzen das Programm.

Außerdem gibt es neue Angebote für Beschäftigte in sozialen Berufen. Hier stehen Themen wie Gewaltprävention, der Umgang mit herausfordernden Situationen, interkulturelle Kompetenz, Teamarbeit und Überzeugungskraft im Mittelpunkt. Besonders attraktiv bleibt die Möglichkeit der Bildungsfreistellung: Beschäftigte können bis zu fünf Tage pro Jahr für Weiterbildungen nutzen – vollständig freigestellt und ohne Verdienstausschlag. So können Fach- und Persönlichkeitskompetenzen gezielt ausgebaut werden.

Der Bildungskurier 2026 ist ab sofort erhältlich: in gedruckter Form und online unter bildungszentrum-kirkel.de

Fahrradfreundlicher Arbeitgeber in Gold

ZERTIFIKAT ADFC zeichnet AK für herausragendes Engagement aus



Der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) hat die AK als „Fahrradfreundlichen Arbeitgeber“ in Gold für ihr herausragendes Engagement ausgezeichnet, das das Radfahren im Arbeitsalltag attraktiv, sicher und alltagstauglich macht. Bei der Übergabe nahm AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger das Zertifikat von Thomas Fläschner, dem Vorsitzenden des ADFC Saar, entgegen. Mit auf dem Foto die AK-Mitarbeiter Jörg Jacob (v.l.), Sascha Jerges, Alexander Stallmann und Christian Ott. **red**



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

483.000

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

40.000

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

32.000

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



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung

Kompetent in drei Kernbereichen

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

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

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