September / Oktober 2021

100 Jahre für eine gerechte Arbeitswelt

BAM

Das Magazin der **Arbeitnehmerkammer** Bremen

Gerecht aus der Krise

Herausforderungen für die Arbeitswelt nach der Pandemie

Änderungen beim Elterngeld
Was Beschäftigte wissen sollten

Büro ist überall
Ein historischer Rückblick auf Büroarbeit

Feedback im Job
Tipps für Beschäftigte und Vorgesetzte

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Foto: Nikolas Wolff

Verbrauchertipp: Immobilienfinanzierung
Seite 10

Mehr Lohngerechtigkeit
Seite 14

Foto: fotolia

Inhalt

THEMEN

6 *Schwerpunkt*
Gerecht aus der Krise
Herausforderungen für die Arbeitswelt nach der Pandemie

14 **Schritt für Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit**
Das Entgelttransparenzgesetz

18 **Büro ist überall**
Ein historischer Rückblick

20 **Feedback geben – so gelingt es**
Tipps für Beschäftigte und Vorgesetzte

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

Aktuelle politische Inhalte und Service-Informationen von uns finden Sie auf **Twitter** *(@ANK_HB)*, **facebook** *(Arbeitnehmerkammer Bremen)*, **YouTube** und **Xing**.

SERVICE & BERATUNG

10 **Verbrauchertipp**
Immobilienfinanzierung – Schritt für Schritt zum richtigen Kredit

11 **Fragen & Antworten**
Änderungen beim Elterngeld – was Beschäftigte wissen sollten

22 **Alles, was Recht ist**
Rechtstipp / Rechtsirrtum: Während ich krank bin, darf mir nicht gekündigt werden

23 **Drei Fragen**
zum Gehalt

IN JEDEM HEFT

3 **Editorial**

4 **Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Die Logistikbranche – Profiteur und Treiber der Globalisierung

5 **Kurz gemeldet**

12 **Tipps & Termine**

13 **Veranstaltungskalender**

16 **Galerie der Arbeitswelt**
Der Social Media Manager

22 **Impressum**

23 **Cartoon**

24 **Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

EDITORIAL

Wer heute spart, zahlt morgen doppelt

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Liebe Leserinnen und Leser,

die erste Bundestagswahl in Zeiten der Pandemie steht vor der Tür. Am 26. September entscheidet sich, wie den Corona-Langzeitfolgen begegnet werden soll. Und die sind auch im Land Bremen deutlich sichtbar: Gut 39.000 Menschen waren hier im Juni dieses Jahres arbeitslos, 3.000 mehr als zwei Jahre zuvor. Ein wirtschaftliches Long-Covid zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss verhindert werden.

Dazu sind aus unserer Sicht mehrere Schritte notwendig. Zunächst müssen die staatlichen Verschuldungsregeln überdacht werden. Eine Sparpolitik würde zulasten der Beschäftigten gehen, wenn Investitionen in öffentliche Infrastruktur, Bildung und strukturelle Anpassung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt ausblieben – Wachstum ist die beste Schuldenbremse.

Die Verliererinnen und Verlierer der Krise sind vor allem die Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Es ist deshalb notwendig, das Kurzarbeitergeld anzuheben, den Missbrauch von Minijobs einzudämmen und diese Beschäftigungsverhältnisse in den Sozialversicherungsschutz zu integrieren. Für ein menschenwürdiges Existenzminimum ist eine Anhebung der Hartz-IV-Regelsätze von 446 auf mindestens 600 Euro erforderlich.

In der Krise hat sich auch die große Bedeutung der Sozialversicherungen gezeigt, die gestärkt werden müssen. Die Forderungen vor allem aus der Wirtschaft, Beiträge bei 40 Prozent zu deckeln, halten wir für den falschen Weg. Wichtig ist vielmehr, die Leistungen nicht einzuschränken. Das Finanzierungssystem im Gesundheitswesen und die Krankenhauslandschaft müssen zudem grundlegend erneuert werden – auch um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen. Mehr dazu lesen Sie im Schwerpunkt dieser Ausgabe.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: *bam@arbeitnehmerkammer.de*

#first7jobs

Kellner? Babysitter? Oder doch eher Marketing-Hase in der Fußgängerzone? Wir haben prominente Bremerinnen und Bremer gefragt, wie sie ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Sein Motto: Niemand wird verschont. Der Moderator, Kabarettist und Stand-up-Comedian **Moritz Neumeier** erzählt aus seinem Leben. Vom Leben mit Kindern, den eigenen Unzulänglichkeiten und denen der Gesellschaft, von Wut und Zweifeln. Auch als Duo, im Videoblog und Podcast, als Impro-Show und Gast in TV-Shows. Das ist oft derb, emotional, ungeschönt und intelligent – und sehr witzig. Angefangen hat der 33-Jährige mit selbstgeschriebenen Gedichten. Aufgewachsen ist Neumeier in Itzehoe, wo er als Poetry-Slammer den Grundstein für seine Karriere legte. Mit 15 ging es nach Hamburg. Mittlerweile lebt er mit Frau und Kindern in Bremen.

- Babysitter
- Gärtner
- Maler
- Behindertenbetreuung
- Plakatierer
- Kneipier
- Kleinbusfahrer

Foto: Dominic Reichenbach

Moritz Neumeier

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Die Logistikbranche – Profiteur und Treiber der Globalisierung

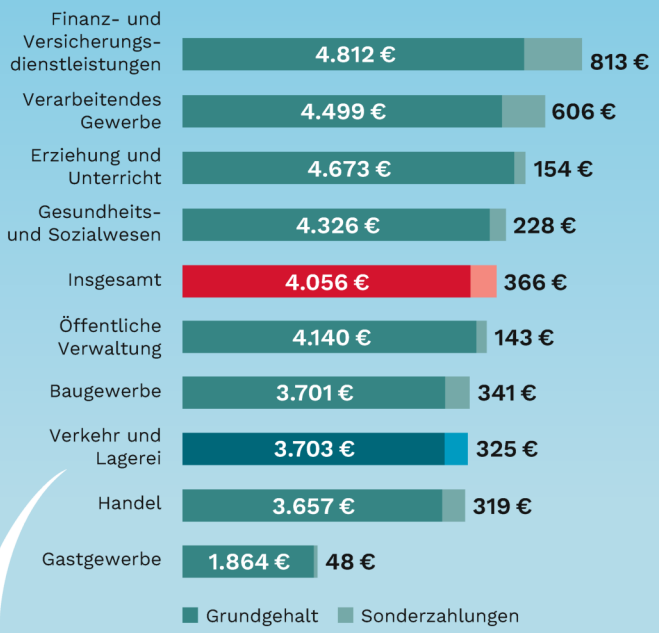
Der wichtige Logistikstandort Bremen ist geprägt von überdurchschnittlich vielen Vollzeitstellen, wenig geringfügig Beschäftigten, aber viel Leiharbeit, unterdurchschnittlichen Löhnen und hohen Arbeitsbelastungen.

Die Zukunft ist digital
56% der Logistiktätigkeiten könnten theoretisch von Maschinen oder künstlichen Intelligenzen ausgeführt werden (z. B. Automatisierung von Lagern) – die Arbeit wird sich hier stark verändern. Damit entsteht ein starker Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten bei der Digitalisierung.

Der **Logistiksektor** ist mit **12,5 %** der Beschäftigten (41.700) eine der größten Branchen. Die Beschäftigung ist hier seit 2013 um über **10 %** gestiegen.

Sehr weit auseinander liegende Lohn- und Gehaltsgruppen

(Vollzeit, Bruttomonatsverdienst, 2020)

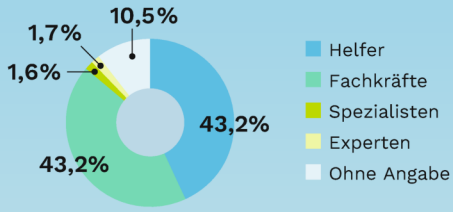


Durchschnittliches Einkommen der Helfertätigkeiten: **2.037 Euro brutto** (nur halb so hoch wie der Bremer Durchschnittsverdienst). Dieses Einkommen reicht vielen Beschäftigten kaum zum Leben.

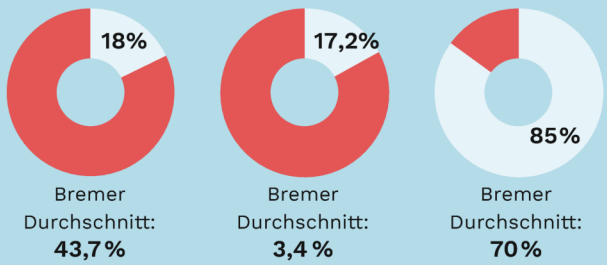
Top-5-Berufe des Logistiksektors 2020

Hier arbeiten **50 % der Logistik-Beschäftigten.**

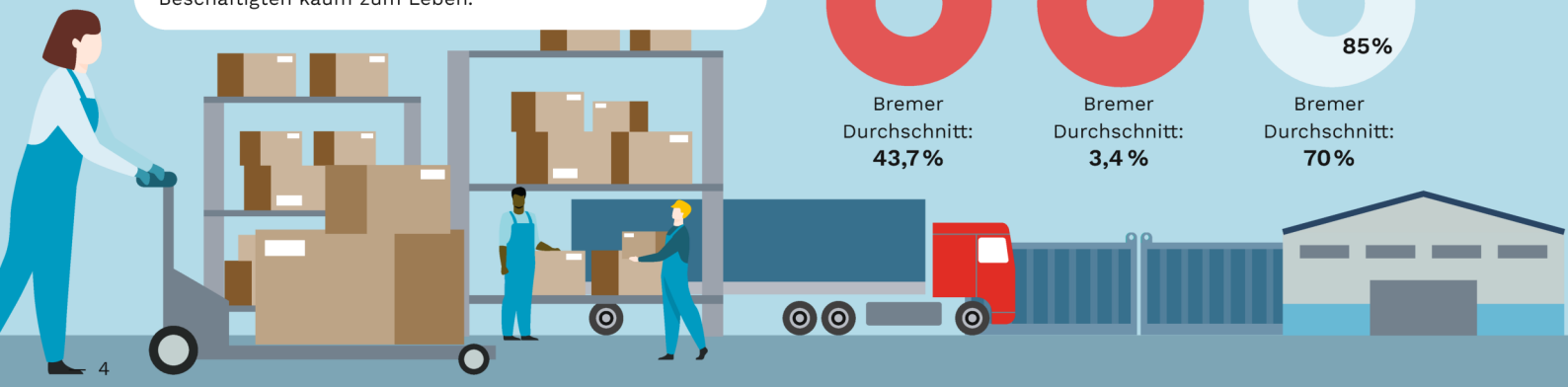
Der Anteil der **Hilfskräfte** ist genauso hoch wie der der **Fachkräfte**.



95 % der Hilfskräfte sind **in der Lagerwirtschaft** tätig.



Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/Bundesagentur für Arbeit/Statistisches Landesamt Bremen/Statista 2020



Kurz gemeldet

Foto: Jonas Ginter

Zeit für eine Fachkräfteoffensive in der Kindertagesbetreuung

Familien brauchen ein verlässliches, bedarfsgerechtes und flexibles Angebot an Betreuungsplätzen, um Erziehungsarbeit partnerschaftlich aufteilen zu können. Damit ist auch eine geschlechtergerechte Teilnahme am Erwerbsleben möglich. Deshalb hat sich die Arbeitnehmerkammer unter der Überschrift „Für die Kleinsten nur die Besten“ die aktuelle Situation der Kindertagesbetreuung und ihrer Fachkräfte in Bremen angeschaut.

Bremen ist beim Ausbau der Tagesbetreuung hinter den anderen Bundesländern zurückgeblieben. Auch Modelle einer flexibleren Kinderbetreuung werden nur schleppend umgesetzt. Zugleich ist die Fachkräftesituation extrem angespannt – ein Ergebnis nicht nur der Haushaltsnotlage, sondern auch einer Ausbildungspolitik, die die Nachfrage und prognostizierten Engpässe nicht ernst genug genommen hat.

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/politik/familie-soziales/fuer-die-kleinsten-nur-die-besten.html*

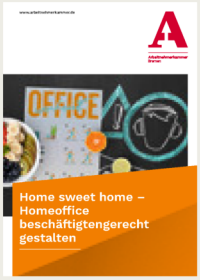
Sonderpreis an Bremer Schülerinnen für „Die Mauer in uns“

Für ihr Engagement gegen Ausgrenzung und für Toleranz hat die Arbeitnehmerkammer Bremer Schülerinnen beim Senats-Wettbewerb „Dem Hass keine Chance“ mit einem Sonderpreis über 500 Euro ausgezeichnet. Der Preis geht an eine siebte Klasse der Oberschule Habenhausen.

Vier Schülerinnen haben sich im Rahmen eines Projekts in ihrer Klasse mit Diskriminierung und Toleranz auseinandergesetzt. Entstanden ist dabei eine durchbrochene, aus Pappe gestaltete Mauer – auf beiden Seiten der Mauer sind Menschen figürlich dargestellt, die sich nun durch die Öffnung begegnen und aufeinander zugehen können. Die Botschaft der jungen Künstlerinnen: Die Mauer aus Diskriminierung, Ungleichheit und Intoleranz in uns können wir nur selbst durchbrechen, um uns zu begegnen.

Den Wettbewerb „Dem Hass keine Chance“ gibt es seit 1989. Teilnehmen können Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 21 Jahren aus Bremen und Bremerhaven. Mit der Vergabe des Sonderpreises will die Arbeitnehmerkammer junge Menschen ermutigen, sich gegen Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt einzusetzen.

Gut arbeiten im Homeoffice



Die Arbeit im Homeoffice ist im Zuge der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt und der Politik endgültig zum Thema geworden. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland arbeitete ausschließlich oder teilweise von zu Hause aus, fast dreimal so viele wie vor der Pandemie.

Nun ist es Zeit, von improvisierten Bedingungen zum geregelten Arbeiten von zu Hause überzugehen. Am besten fahren Betriebe und Beschäftigte, wenn der Rahmen für die Arbeit von zu Hause durch eine Vereinbarung abgesteckt wird.

Die Broschüre „Home sweet home – Homeoffice beschäftigtengerecht gestalten“ möchte dabei unterstützen. Sie gibt einen Überblick über Rechte und Pflichten, zu Arbeitszeit, Technikeinsatz und Kommunikation, zur Mitbestimmung durch Personal- und Betriebsrat und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/downloads*

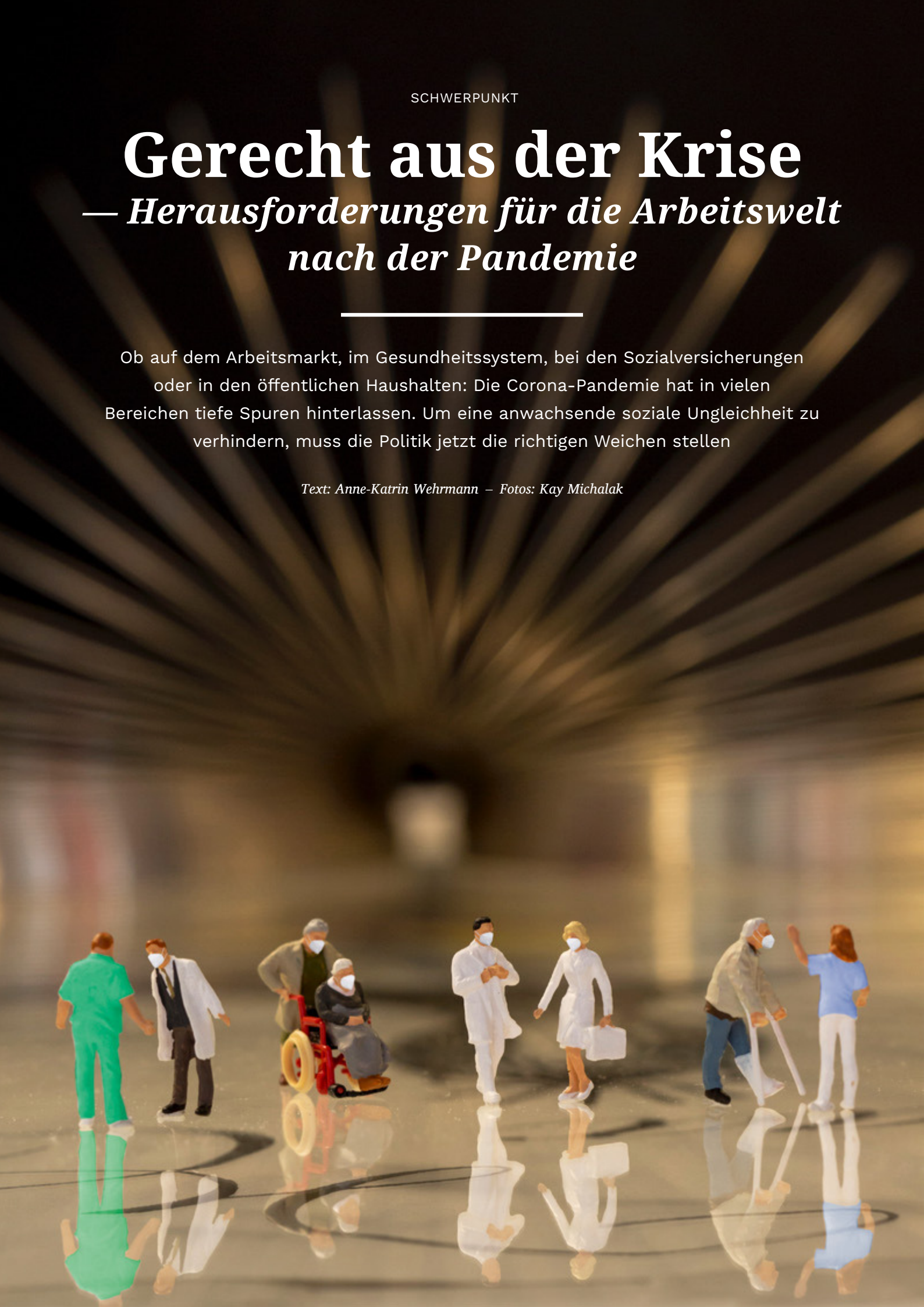
SCHWERPUNKT

Gerecht aus der Krise

— Herausforderungen für die Arbeitswelt nach der Pandemie

Ob auf dem Arbeitsmarkt, im Gesundheitssystem, bei den Sozialversicherungen oder in den öffentlichen Haushalten: Die Corona-Pandemie hat in vielen Bereichen tiefe Spuren hinterlassen. Um eine anwachsende soziale Ungleichheit zu verhindern, muss die Politik jetzt die richtigen Weichen stellen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Kay Michalak



Die Pandemie stellt nicht nur jeden Einzelnen vor große Herausforderungen, sondern sie reißt seit nunmehr anderthalb Jahren auch große Löcher in die öffentlichen Haushalte. Finanzhilfen, Förderprogramme, Kurzarbeitergeld, erleichterter Zugang zur Grundsicherung, erhöhte Kosten für das Gesundheitssystem: Zur Bewältigung der Corona-Krise haben Bund und Länder schon viel Geld in die Hand genommen. Zeitgleich gingen die Steuereinnahmen zurück. Zu finanzieren war das alles nur durch die Aufnahme neuer Kredite. „Das ging, weil die im Grundgesetz verankerte Schuldenbremse für außergewöhnliche Notsituationen wie diese Ausnahmeregelungen erlaubt“, erläutert Tobias Peters, Referent für Wirtschafts- und Finanzpolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Allerdings verlangt die Schuldenbremse in ihrer jetzigen Form auch eine zügige Rückzahlung der Schulden, und das ist problematisch – denn damit bestünde die Gefahr, dass ein wirtschaftlicher Aufschwung schnell wieder abgewürgt wird.“

Peters plädiert deswegen dafür, die staatlichen Verschuldungsregeln zu überdenken und sie künftig an den richtigen Indikatoren festzumachen: „Zum Beispiel an der Zinsbelastung der öffentlichen Haushalte und auch daran, wofür das Geld ausgegeben werden soll.“ Vor dem Hintergrund des anhaltend niedrigen Zinsniveaus bei gleichzeitig hohem Investitionsbedarf sei eine rasche Rückzahlung kontraproduktiv. Es drohe eine Sparpolitik, die auch zulasten der Beschäftigten gehen würde, wenn Investitionen in öffentliche Infrastruktur, Daseinsvorsorge, Bildung und strukturelle Anpassung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt ausblieben. „Solide Finanzpolitik heißt kluges Investieren“, macht der Referent deutlich. Wachstum sei letztlich die beste Schuldenbremse: „Denn wer heute spart, zahlt morgen doppelt.“ Er gehe davon aus, dass es spätestens nach der Bundestagswahl zudem eine Diskussion über Mehreinnahmen, also konkret Steuererhöhungen, geben werde. Hier sei es wichtig, dass kleine und mittlere Einkommen nicht zusätzlich belastet würden. „Es gibt auch Gewinner der Krise, und es ist nur fair, wenn die Lasten gerecht verteilt werden. Eine gerechte Steuerpolitik würde bedeuten, dass sehr hohe Einkommen etwas mehr abgeben und extreme Vermögen mit einer vertretbaren Abgabe belegt werden.“

Tobias Peters
Referent für Wirtschafts- und Finanzpolitik

„Eine gerechte Steuerpolitik würde bedeuten, dass sehr hohe Einkommen etwas mehr abgeben und extreme Vermögen mit einer vertretbaren Abgabe belegt werden.“

Sozialversicherungen stärken

Gerecht aus der Krise: Das bedeutet auch, dass die durch die Pandemie entstandenen Lasten nicht auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt werden. Die Arbeitnehmerkammer hat hierzu einen Podcast gestartet, der in mehreren Folgen unterschiedliche Bereiche beleuchtet. Auch die Sozialversicherungen sind hier ein Thema, zu denen neben der Renten- und Arbeitslosenversicherung auch die Kranken-, Pflege- und Unfallversicherungen gehören. Insgesamt liegen hier die Beiträge bei mittlerweile durchschnittlich 39,95 Prozent, im Grundsatz je zur Hälfte von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen. Immer wiederkehrende Forderungen vor allem aus der Wirtschaft, die Beiträge bei 40 Prozent zu deckeln, hält Magnus Brosig für den falschen Ansatz. „Natürlich haben auch die Beschäftigten kein Interesse an sehr hohen und steigenden Beiträgen“, betont der Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik. „Aber in erster Linie wollen sie stabile Sozialversicherungen, die sie gut und verlässlich absichern.“ Angesichts wichtiger Trends wie demografischer Wandel, medizinischer Fortschritt oder zunehmender Pflege- und Weiterbildungsbedarf könne der Sozialstaat kaum billiger, sondern müsse eher teurer werden.

Magnus Brosig
Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik

„Im Nachgang zur Pandemie muss die Chance genutzt werden, die Sozialversicherungen breiter aufzustellen und strukturell zu stärken.“

In der aktuellen Krise haben die Sozialversicherungen gezeigt, wie wichtig sie sind – aber auch, dass sie in extremen Situationen wie dieser an ihre Grenzen kommen. So wurden die Rücklagen in der Arbeitslosenversicherung durch das Kurzarbeitergeld komplett aufgebraucht und auch bei den Krankenkassen haben die Auswirkungen der Pandemie zu einer schwierigen Lage geführt. „Übergangsweise ist es völlig richtig, dass der Bund die hier entstehenden Finanzierungslücken schließt“, macht Brosig deutlich. „Aber perspektivisch sind immer mehr Steuermittel der falsche Weg, weil das die Versicherungen vom Finanzminister abhängig macht und den inhaltlichen Bezug zu den Löhnen schwächt.“ Im Nachgang zur Pandemie müsse die Chance genutzt werden, die Sozialversicherungen breiter aufzustellen und strukturell zu stärken. Nicht nur bei der Rente sei schon vor Corona ein Reformbedarf zu erkennen gewesen: „Hier wäre es übrigens sozial gerecht, auf eine Erwerbstätigenversicherung umzustellen, in die alle arbeitenden Personen einzahlen – also auch Selbstständige und Beamte. Das würde nicht nur für Mehreinnahmen sorgen, sondern auch die Solidargemeinschaft stärken.“ Noch einen Schritt weiter geht Brosig bei der Kranken- und Pflegeversicherung, die aus seiner Sicht in eine Bürgerversicherung umgewandelt werden sollte,

bei der dann wirklich alle mit im Boot sind und sich gegenseitig absichern, indem sie langfristig auf ihr komplettes Einkommen Beiträge zahlen.

Jennie Auffenberg
Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik

„Die Krankenhauslandschaft wird durch wirtschaftliche Anreize und nicht nach Versorgungskriterien organisiert, das muss sich jetzt dringend ändern."

Gesundheitspolitik braucht andere Finanzierung

Mit einer solchen Bürgerversicherung könnte sich die Pflege künftig stärker an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, macht Jennie Auffenberg deutlich. „Wenn die Finanzierung auf eine breitere Basis gestellt wird, würde das bei gleichem Leistungsniveau verringerte Beitragssätze ermöglichen – oder bei unveränderten Beitragssätzen höhere Leistungen", erläutert die Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Zugleich ist es nach ihrer Aussage aber auch notwendig, das Finanzierungssystem im Gesundheitswesen insgesamt grundlegend zu verändern. Mit Blick auf die Krankenhäuser bedeute das, zum Prinzip der Selbstkostendeckung zurückzukehren. „Die Corona-Krise hat noch einmal deutlich gezeigt, dass das aktuell gültige System der Fallpauschalen, die nach gestellter Diagnose und nicht nach tatsächlichem Aufwand gezahlt werden, große Probleme mit sich bringt. Die Krankenhauslandschaft wird durch wirtschaftliche Anreize und nicht nach Versorgungskriterien organisiert, das muss sich jetzt dringend ändern."

Und auch in der Pflegeversicherung brauche es eine Umkehr der Finanzierungslogik, betont Auffenberg und verweist auf den seit einiger Zeit unter Pflege-Fachleuten diskutierten „Sockel-Spitze-Tausch": Dieser soll dazu führen, im Sinne der sozialen Gerechtigkeit die Eigenanteile für Pflegebedürftige sowie deren Angehörige zu begrenzen, anstatt wie bisher die Kostenübernahme durch die Pflegeversicherung zu deckeln. Eine stabile und zukunftsfähige Finanzierung des Gesundheitssystems sei zudem die Voraussetzung für eine angemessene Bezahlung der Pflegekräfte, die nicht nur in der Pandemie hohen Belastungen ausgesetzt seien. „Höhere Löhne könnten einen Beitrag leisten, den Fachkräftemangel in der Pflege zu lindern", meint die Referentin. Laut aktueller Studien würden viele Pflegerinnen und Pfleger überlegen, vor dem Hintergrund von Überlastung und mangelnder Wertschätzung ihren Beruf zu verlassen: „Darum gilt es gerade jetzt, die Bedingungen für die Pflegekräfte zu verbessern."

Regine Geraedts
Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

„Wenn wir gerecht aus der Krise kommen wollen, müssen wir auch diejenigen mitnehmen, die am schlechtesten gestellt sind. Und das bedeutet, dass die Grundsicherung anders ausgestaltet werden muss."

Reformbedarf in verschiedenen Bereichen

Der Arbeitsmarkt ist durch Corona massiv in Bewegung geraten. Zwar hat die Kurzarbeit dazu beigetragen, dass viele Arbeitsplätze erhalten werden konnten, aber einen Anstieg der Arbeitslosigkeit hat auch sie nicht verhindern können. So waren in Bremen im Juni dieses Jahres gut 39.000 Menschen arbeitslos – das sind gut 3.500 weniger als vor einem Jahr, aber immer noch 3.000 mehr als im Juni 2019. „Besorgniserregend ist vor allem die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit", berichtet Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Hier sehen wir bisher keine Entspannung, sondern im Gegenteil noch eine deutliche Steigerung."

Auch wenn sich die Wirtschaft zuletzt stellenweise wieder erholt habe, seien für das zweite Halbjahr 2021 weitere Insolvenzen zu befürchten. Und selbst wer über Kurzarbeit den Arbeitsplatz behalten könne, sei damit finanziell noch lange nicht auf der sicheren Seite: „Das Kurzarbeitergeld beträgt ja aktuell nur 60 Prozent vom Nettogehalt, da kommen viele schon nach kurzer Zeit in prekäre Situationen.“ Eine der Kammer-Forderungen ist es daher, das Kurzarbeitergeld in den unteren Verdienstgruppen auf 90 Prozent anzuheben.

Zu den eindeutigen Verliererinnen und Verlierern der Krise gehören laut Geraedts Menschen in prekärer Beschäftigung. Leiharbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte würden zumeist als Erste ihre Arbeit verlieren, wenn es eng werde. „Es ist noch einmal deutlich geworden, dass es gerade bei den Minijobs dringenden Handlungsbedarf gibt und hier eine Reform längst überfällig ist.“ Minijobs seien eine Beschäftigung ohne Sozialversicherung: „Bei einer Entlassung gibt es weder Kurzarbeiter- noch Arbeitslosengeld, die Beschäftigten stehen dann mit nichts da.“ Diese Beschäftigungsform gelte es daher einzudämmen, betont die Referentin. Ein guter Weg, sie in den Sozialversicherungsschutz zurückzuholen, sei ein schrittweises Absenken der Geringfügigkeitsgrenze von heute 450 auf 150 Euro. Und noch einen weiteren Punkt hält sie für wichtig: „Wenn wir gerecht aus der Krise kommen wollen, müssen wir auch diejenigen mitnehmen, die am schlechtesten gestellt sind. Und das bedeutet, dass die Grundsicherung anders ausgestaltet werden muss.“ Für ein menschenwürdiges Existenzminimum sei eine Anhebung der Hartz-IV-Regelsätze von derzeit 446 auf mindestens 600 Euro erforderlich. „Alles andere zementiert Armut – und das führt zu sozialer Spaltung, weil es die Betroffenen aus gesellschaftlichen Normalitäten ausschließt.“

—

Arbeitnehmer-kammer-Podcast „Gerecht aus der Krise“

Wie mit den Risiken und Bürden der Pandemie-Erfahrung umgehen, damit eine anwachsende soziale Ungleichheit verhindert werden kann? Die Politikberaterinnen und -berater im Gespräch etwa darüber, wer für die Krise zahlt, über Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit und welche Rolle Sozialversicherungen spielen. Unter *www.arbeitnehmerkammer.de/gerecht-aus-der-krise* und auf den gängigen Streaming-Portalen.

KOMMENTAR

Elke Heyduck, Geschäftsführerin und Leitung Politikberatung

Foto: Stefan Schmidbauer

Beschäftigte im Fokus behalten!

Nein, noch ist die Krise nicht vorbei – weder die pandemische und auch nicht die der öffentlichen Haushalte.

Insbesondere zu letzterer lauern die Gefahren im Nachgang – denn nun werden die Weichen gestellt für die fiskalische Bewältigung. Ein rigider Sparkurs, wie ihn die Schuldenbremse auferlegt, birgt erhebliche Gefahren: Öffentliche Investitionen bleiben aus, die wir dringend für Bildung und Weiterbildung, für den Klimaschutz und Digitalisierung brauchen.

Am Ende hängt hier alles mit allem zusammen: Die Krise hat gerade Beschäftigte mit niedrigen Einkommen getroffen. Und die „ganz normalen Beschäftigten“ im Einzelhandel, in der Pflege, in der Logistik sind auf gute öffentliche Infrastrukturen und Leistungen angewiesen. Sie dürfen nun nicht ein zweites Mal zu Verliererinnen und Verlierern werden.

Übrigens hat es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in tarifgebundenen Betrieben weniger hart getroffen – auf der politischen Agenda steht damit auch eine staatlich gerahmte Lohnpolitik, die mehr Tarifbindung ermöglicht und – wo nötig – auch erzwingt.

—

GASTBEITRAG

Immobilienfinanzierung – Schritt für Schritt zum richtigen Kredit

Text: Annabel Oelmann
Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Eine Baufinanzierung ist eine Entscheidung, die gut geplant und besser kalkuliert sein will. Wer will schon, dass das Vorhaben gar mit einer Zwangsversteigerung endet. Schon vor der Kauf- oder Bauentscheidung sollte mit spitzem Bleistift gerechnet und ein mit ausreichend Reserven versehenes Finanzierungskonzept erstellt werden.

Mit dem Erwerb des Eigenheims wagen Sie einen Schritt, der Ihr Leben über Jahrzehnte hinweg beeinflussen wird – insbesondere in finanzieller Hinsicht. Beim Erstellen des Finanzierungskonzeptes sollten Sie daher nicht nur Ihre aktuelle Situation betrachten, sondern auch verschiedene Zukunftsszenarien mit einbeziehen. Können die Nebenkosten (Grunderwerbsteuer, Notargebühren) sowie mindestens 10 Prozent des Kaufpreises aus Eigenkapital finanziert werden? Dies sollte finanziell das minimale Grundgerüst sein, das Sie aus Eigenmitteln stemmen sollten. Wichtig bei einer Finanzierung ist die Höhe des Eigenkapitals, das mit in das Vorhaben eingesetzt wird. Zu beachten ist auch, dass neben den einzubringenden Eigenmitteln noch ein Puffer als Instandhaltungsrücklage sinnvoll ist. Grundsätzlich gilt: Je mehr Eigenkapital man einsetzt, umso besser gestaltet sich die Finanzierung und so günstiger der Zinssatz.

Einen guten Anhaltspunkt für den Vergleich der Kreditangebote bietet der Effektivzins. „Darauf sollten Kreditnehmer zwingend achten“, sagt Roland Stecher von der Verbraucherzentrale Bremen. Dieser Wert gibt neben dem Sollzins, also den mit der monatlichen Rate zu zahlenden Zinsen, zusätzliche Kosten für den Kredit an. Kreditgeber sind dazu verpflichtet, die Gesamtkosten anhand des effektiven Jahreszinses auszuweisen.

Um konkrete Angebote einzuholen, haben Verbraucher verschiedene Optionen. Schenken Sie auch ihrer Hausbank Gehör und scheuen Sie nicht ein Gespräch mit dem Bankberater. Es lohnt sich in der Regel immer, wenn mehrere Angebote zum Vergleich eingeholt werden und sich vorab umfassend zu informieren. Finanz- oder Immobilienkreditvermittler haben neben den Hausbanken meist ein breites Portfolio. Sie können in der Beratung direkt auf Angebote verschiedener Banken zurückgreifen, die für die unterschiedlichen Bedürfnisse individuelle und oft bessere Konditionen bieten.

Unabdingbar für die Betrachtung einer Finanzierung sind der Einbezug staatlicher Fördermittel. Diese bieten Bund und Länder unter bestimmten Voraussetzungen an (etwa KfW, BAFA). Es lohnt sich nach Fördermitteln zu fragen. Dadurch könnte die Immobilienfinanzierung insgesamt um einiges günstiger ausfallen.

Sinnvoll ist in aller Regel der Einsatz eines Annuitätendarlehens mit zehn- oder fünfzehnjähriger Zinsbindung, das jedoch ausreichende Sondertilgungskontingente von wenigstens jährlich fünf Prozent der Darlehenssumme bietet. Gut ist es auch, wenn während der vereinbarten Zinsbindungsfrist die Kreditrate verändert werden kann – beispielsweise in Form eines erhöhten Tilgungsanteils, wenn nach der Rückkehr aus der Erziehungspause das Familieneinkommen in einigen Jahren steigt. Diese Möglichkeit des Ratenwechsels bieten viele Kreditinstitute mittlerweile ohne Aufpreis an – je nach Institut kann der Kreditnehmer oder die Kreditnehmerin die Höhe des Tilgungssatzes während der Zinsbindung mindestens zweimal ändern und zwischen ein und fünf Prozent der Kreditsumme neu festlegen.

Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammer-Mitglieder, zahlen bei der Verbraucherzentrale nur die Hälfte für eine Beratung zu arbeitnehmernahen Themen wie Altersvorsorge, zusätzliche Krankenversicherung oder Berufsunfähigkeitsrente. Zusätzlich gibt es rund 30 Ratgeber zum halben Preis.

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Änderungen beim Elterngeld — *was Beschäftigte wissen sollten*

Für Eltern von Kindern, die ab dem 1. September 2021 geboren werden, ergeben sich aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz einige neue Regelungen

Text: Dirk Riekens
Foto: Jonas Ginter

1. Habe ich immer Anspruch auf Elterngeld, egal wieviel ich verdiene?

Schon bisher gab es eine Obergrenze, sodass Paare, die ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von mehr als 500.000 Euro hatten, vom Elterngeldbezug ausgeschlossen waren. Diese Obergrenze wurde jetzt auf 300.000 Euro abgesenkt. Für Alleinerziehende gilt weiterhin eine Obergrenze von 250.000 Euro.

2. Gibt es Änderungen bei der Berechnung des Elterngeldes?

Es gibt kleinere Änderungen zum Bemessungszeitraum, also dem Zeitraum, in dem das Einkommen erzielt wurde, das für die Elterngeldberechnung maßgeblich ist. Bisher verschob sich dieser Zeitraum erheblich, wenn man vor der Geburt auch nur minimales zusätzliches Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit hatte. Dies konnte zu Nachteilen in der Berechnung führen. Hier wurde jetzt für bestimmte Fälle ein Wahlrecht eingeführt. Bereits seit dem vergangenen Jahr besteht außerdem die Möglichkeit, Monate aus dem Bemessungszeitraum auszuklammern, in denen man wegen Corona Einkommensverluste hatte.

3. Ändert sich etwas bei der Teilzeit in Elternzeit?

Bisher durfte man während des Bezugs von Elterngeld bis zu 30 Stunden in der Woche in Teilzeit tätig sein. Mit der Gesetzesänderung wird dieser Wert auf 32 Stunden in der Woche angehoben. Dadurch ist jetzt zum Beispiel auch eine Vier-Tage-Woche mit täglich acht Stunden möglich.

4. Gilt die erhöhte Teilzeit auch für den Partnerschaftbonus?

Hier ändert sich sogar noch mehr: Lag der Teilzeitkorridor für den Anspruch auf die Partnerschaftsbonusmonate bisher zwischen mindestens 25 und höchstens 30 Wochenstunden, die beide Elternteile gleichzeitig für mindestens vier Monate ausüben mussten, sind es ab sofort zwischen 24 und 32 Wochenstunden. Auch die Anspruchsdauer ist flexibler geworden, es können jetzt zwei bis vier Bonusmonate in Anspruch genommen werden und es sind auch spätere Änderungen möglich.

5. Was ändert sich bei Frühgeburten?

Bereits seit einigen Jahren gilt: Bei einer Frühgeburt verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt. Dadurch konnten bisher Nachteile beim Elterngeldbezug entstehen. Dies wird jetzt durch eine Verlängerung des Elterngeldanspruchs ausgeglichen: Wird ein Kind mindestens sechs Wochen vor dem vorausberechneten Tag der Entbindung geboren, erhöht sich der Anspruch auf Basiselterngeld auf 13 Monatsbeträge, bei mindestens acht Wochen auf 14 Monatsbeträge, bei mindestens zwölf Wochen auf 15 Monatsbeträge und bei mindestens 16 Wochen auf 16 Monatsbeträge (jeweils zuzüglich zwei Partnermonaten).

6. Was hat sich noch geändert?

Da Entgeltersatzleistungen auf das Elterngeld angerechnet werden, kam es bisher zu Nachteilen, wenn Eltern während einer Teilzeit in Elternzeit Kurzarbeitergeld beziehen mussten. Durch eine Neuregelung soll dies in Zukunft vermieden werden.

—

Tipps & Termine

PODCAST-TIPP

Arbeitnehmerkammer-Podcast „Gerecht aus der Krise“

Von Arbeitsmarkt- über Finanz- bis Gesundheits- und Lohnpolitik: Wie mit den Risiken und Bürden der Pandemie-Erfahrung umgehen, damit eine anwachsende soziale Ungleichheit verhindert werden kann? Die Politikberaterinnen und -berater der Arbeitnehmerkammer im Gespräch zum Beispiel darüber wer für die Krise zahlt, über Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit und welche Rolle Sozialversicherungen spielen.

Unter ➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/gerecht-aus-der-krise* und auf den gängigen Streaming-Portalen. #gerechtausderkrise

BUCH-TIPP

Handling Shit

Hümmeke, Frederik
Handling Shit – Der richtige Umgang mit schwierigen Personen und Situationen
Books4success, 2021, 302 S.

Stress, Heuchler, Idioten und Temperamente, abgekürzt SHIT, sind alles Faktoren, die Stress im Berufs- und Alltagsleben verursachen. Der promovierte Wirtschaftswissenschaftler Frederik Hümmeke gibt Hilfestellung im richtigen Umgang mit schwierigen Mitmenschen und in Konfliktsituationen. Dabei kombiniert er verschiedene Erkenntnisse, etwa aus den Neurowissenschaften und der Verhaltensphilosophie. Verschiedene Persönlichkeitstypen mit ihren Charakteristiken werden beschrieben und unterschiedliche Stressfaktoren erläutert. Außerdem geht er ausführlich auf verschiedene Handlungsalternativen in kommunikativ schwierigen Situationen ein und stellt passende Kommunikations-Tools vor. Das Buch ist kurzweilig und unterhaltsam geschrieben mit einem guten Mix aus Theorie und praktischen Beispielen.

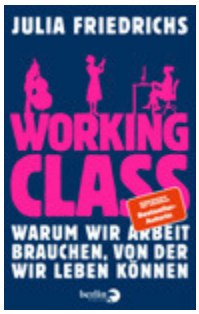
Stadt Bibliothek Bremen

Beschäftigte mit KammerCard erhalten auf die BIB*CARD* der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard*

Arbeit in Bremen
7. September
City 46, Bremen

Jede Menge Kohle
21. und 22. September
City 46, Bremen

Volker Kutscher – Olympia
13. Oktober
Capitol, Bremerhaven



Buchtipp „Working Class“ (Verlag Piper, 2021) zur Lesung von Julia Friedrichs
Kulturwerkstatt westend, Bremen und Forum der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven

Dieses Buch ist in der BIB ausleihbar.

Veranstaltungen

BREMEN & BREMEN-NORD

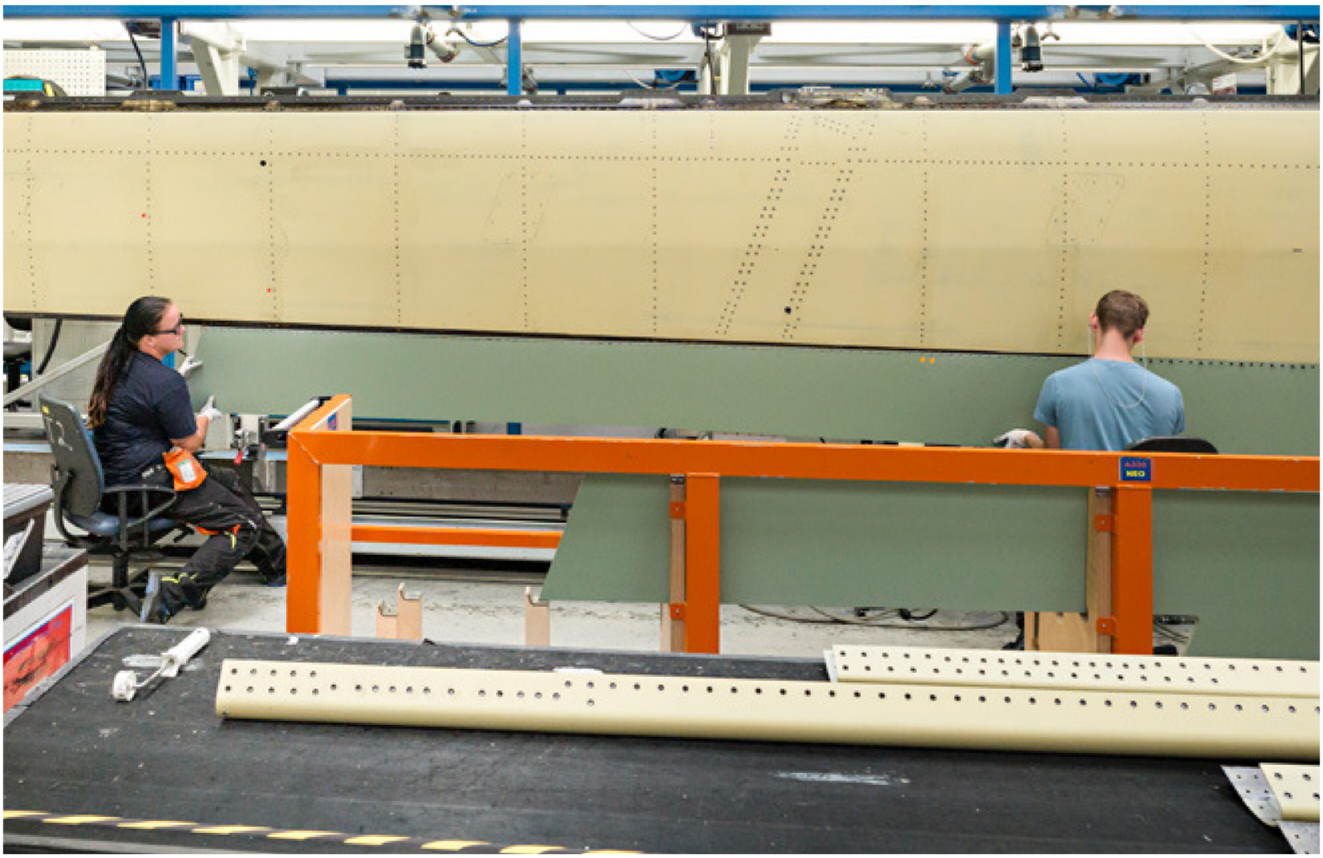
1. September 9 – 16 Uhr	**Home sweet home – gesundes Arbeiten im Homeoffice** *m|Centrum, Martinsclub, Buntentorsteinweg 24/26, 28201 Bremen*
13. September 19.30 Uhr	**Lesung mit Julia Friedrichs aus ihrem Buch „Working Class“** – im Rahmen der Literaturreihe „tekst“ *Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen*
16. – 19. Sept. 18.30 Uhr **21. – 24. Sept.** 18.15 Uhr	**Shaking Hands With Ghosts** / Ein interaktiver Audiowalk zur Geschichte der AG Weser auf dem ehemaligen Werftgelände in Bremen-Gröpelingen (heute: Waterfront). Tickets: ticket@schwankhalle.de oder Tel. 0421.5 20 80 70 *AG Weser Straße 3, Bremen*
20. September 17 – 18.30 Uhr	**Zukunftsmodell Kindergrundsicherung?** *Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen*
28. September **5. / 12. Oktober** je 18 – 19.30 Uhr	Ihr Recht – einfach erklärt ► **Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für werdende Eltern** *Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack* ► **Kinder und Steuern** (5.10.) / ► **Grundrente – Altersarmut ade?** (12.10.) *Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen*
September / Oktober	Filmreihe zum Jubiläum ► **Arbeit in Bremen** (7.9., 20 Uhr) / ► **Jede Menge Kohle** (21.9., 20 Uhr mit Gast & 22.9., 18 Uhr) / ► **Streik** (12.10., 20 Uhr mit Gast & 13.10. 18 Uhr) / ► **Losers and winners** (19.10., 20 Uhr mit Gast & 20.10. 18 Uhr) *City 46 – Kommunalkino Bremen e. V., Birkenstraße 1, Bremen*
2. / 3. Oktober je 16, 18, 20 Uhr	**Boxring** / Performance zum Thema Erinnern/Erinnerungen *Denkort Bunker Valentin, Am Rekumer Siel 1, Bremen-Rekum*
6. Oktober 18 – 20 Uhr	**Arbeit, Algorithmen, Automatisierung – wie verändert Künstliche Intelligenz die Arbeitswelt?** *Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen*
ab 6. Oktober – 3. November	**„100 Jahre für eine gerechte Arbeitswelt“** / Ausstellung zum Jubiläum der Arbeitnehmerkammer *Bremische Bürgerschaft*
15. Oktober 10 – 12 Uhr	**Vorstellung des Berichts zur Erwerbslosigkeit im Land Bremen** *Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen*
15. Oktober 19 Uhr	**Care Matters 2 – wie wollen wir sorgen, pflegen, erziehen?** Ein Spoken-Word-Abend *Schwankhalle, Buntentorsteinweg 112/116, Bremen*
16. Oktober	**LOCOMOTIVE BREATH – eine Musikrevue** / Zeit & Ort: → *www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen*
23. Oktober 20 Uhr	**Heimat – eine Besichtigung des Grauens** / von und mit Thomas Ebermann und Thorsten Mense *Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen*

BREMERHAVEN

4. September 17 – 22 Uhr	**„100 Jahre für eine gerechte Arbeitswelt“** – Ausstellungspreview zur Langen Nacht der Kultur *Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*
14. September 19.30 Uhr	**Lesung mit Julia Friedrichs aus ihrem Buch „Working Class“** – im Rahmen der Literaturreihe „tekst“ *Forum, Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*
21. September, **5. / 12. Oktober** je 17 – 18:30 Uhr	Ihr Recht – einfach erklärt ► **Grundrente – Altersarmut ade?** (21.9.) / ► **Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld** (5.10.) / ► **Krank – und was nun?** (12.10.) *Forum, Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*
September / Oktober	**Programm im Capitol mit Horst Evers, Andrea Volk, Matthias Tretter, Philipp Scharrenberg** u.v.m. Infos unter: → *www.arbeitnehmerkammer.de/capitol*

Weitere Veranstaltungen und Informationen unter → *www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen*

= für alle = für Politikinteressierte = für Betriebs- und Personalräte



Schritt für Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit

Das Entgelttransparenzgesetz soll Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar machen – bislang hat sich allerdings wenig bewegt im Hinblick auf eine faire Entlohnung von Frauen und Männern. Jetzt hat ein Urteil das Gesetz in ein anderes Licht gerückt und macht Frauen Mut, sich für gerechtere Gehälter einzusetzen

Text: Suse Lübker
Fotos: Kay Michalak

Ein Blick zurück: 2018 kam eine berufstätige Frau zu Rechtsanwalt Jan Scholand in die Kanzlei, die trotz einer vergleichbaren Beschäftigung deutlich weniger verdiente als ihre männlichen Kollegen – und genau diese Differenz wollte sie einklagen. Möglich ist das durch das Entgelttransparenzgesetz (kurz: EntgTranspG). Seit dem Juli 2017 sind Arbeitgeber mit mehr als 200 Angestellten verpflichtet, ihren Beschäftigten Auskunft über die Gehaltsstrukturen ihres Betriebs zu erteilen. Und zwar dann, wenn mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Das Entgelttransparenzgesetz wurde ins Leben gerufen, um die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. Denn das diese Lücke existiert ist ein Fakt: Frauen verdienen bundesweit tatsächlich sechs Prozent weniger für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation als ihre männlichen Kollegen. In Bremen beträgt die Lücke sogar 7,5 Prozent.

Die genannte Klägerin nahm den sogenannten Auskunftsanspruch wahr und erfuhr von ihrem Arbeitgeber, dass die Gehaltsdifferenz tatsächlich erheblich ist. Allerdings sah dieser in der Differenz keinen Beleg für eine Diskriminierung.

Frauen mussten bislang Diskriminierung nachweisen

Genau das sei eines der Probleme dieses Gesetzes, findet Scholand: „Zwar gibt es mit dem Gesetz den Auskunftsanspruch, dennoch ist völlig unklar, ob der Unterschied eine Diskriminierung bedeutet. Das muss man also beweisen.“ Schlüssig und sinnvoll wäre es, wenn der Arbeitgeber belegen muss, dass hier keine Benachteiligung vorliegt und nicht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer. Seine Mandantin klagte auf Schadensersatz und das Arbeitsgericht Göttingen hat der Klage in erster Instanz stattgegeben. Allerdings wies das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) die Klage in zweiter Instanz ab. Erst die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) führte in dritter und letzter Instanz zu einem ersten Erfolg: Der Arbeitgeber muss mit sachlichen Gründen beweisen, dass durch seine Gehaltsstruktur keine Diskriminierung vorliegt. Jetzt muss das LAG gemäß diesen Vorgaben des BAG die konkrete Klage entscheiden, dafür stehen die Chancen gut. Ob die Klägerin tatsächlich ihr Geld bekommt, ist damit noch nicht entschieden. Ein kleiner Erfolg zumindest, dennoch zeigt sich gerade an diesem Fall, dass das Entgelttransparenzgesetz Lohnungerechtigkeit nicht verhindert.

Das Gesetz soll die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern schließen.

Politische Lösungen fehlen

Marion Salot, Referentin für Wirtschaftspolitik und Gleichstellung in der Arbeitnehmerkammer, kritisiert, dass zwei Drittel aller Frauen von dem Gesetz gar nicht erst erfasst werden, weil sie in kleineren Betrieben arbeiten. Hinzu kommt, dass Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten laut Gesetz zwar regelmäßig Bericht erstatten müssen über ihre Gehaltsstruktur, allerdings gibt es derzeit bei Verstößen keinerlei Sanktionen. Hier greifen die Regelungen also viel zu kurz, findet Salot. Noch entscheidender sei aber ein anderer Punkt: „Mit dem Entgelttransparenzgesetz wird versucht, ein gesellschaftliches Problem auf individueller Ebene zu lösen, das eigentlich politisch gelöst werden müsse“, kritisiert die Referentin. Hier lohnt der Blick in andere europäische Länder: In Schweden müssen Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten regelmäßig nach Geschlecht aufgeschlüsselte Entgeltstatistiken erstellen und bei Lohnungleichheit einen Aktionsplan erstellen, um die Einkommenslücke zu schließen. In den Niederlanden werden Unternehmen, die gegen das Prinzip der Entgeltgleichheit verstoßen, von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen und in Island beispielsweise drohen sogar empfindliche Geldstrafen.

Frauen verdienen bundesweit 6 Prozent weniger für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation als ihre männlichen Kollegen. In Bremen sind es sogar 7,5 Prozent.

Wenig Beschäftigte fordern Gehaltsauskünfte ein

Bisher wird das Auskunftsrecht selten in Anspruch genommen, zu diesem Ergebnis kam eine Betriebsrätebefragung der Arbeitnehmerkammer. Nur in zwölf Prozent der befragten Betriebe wurde hiervon Gebrauch gemacht. In Unternehmen, die über keinen Betriebsrat verfügen, dürfte der Anteil noch niedriger sein. Einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebenen Studie zufolge sagten allein 36 Prozent der Befragten, dass sich durch das Gesetz nichts ändern würde. 16 Prozent befürchten, dass die Inanspruchnahme des Auskunftsrechts negative berufliche Konsequenzen zur Folge haben könnten. Salot fordert die Einführung eines Verbandsklagerechts, das die Rolle der Betriebs- und Personalräte stärken würde. Außerdem würde so der Druck von den Beschäftigten genommen, selber eine belastende Klage durchzufechten.

Jan Scholand allerdings ist zuversichtlich, dass es durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts für Frauen deutlich einfacher wird, gegen die ungleiche Bezahlung vorzugehen. Er empfiehlt, den Schwung dieser neuen Rechtslage mit in den Betrieb zu tragen. Statt gleich zu klagen, sei der richtige Weg, die Arbeitnehmervertretung anzusprechen, nur so würde sich etwas ändern.

Neu ist jetzt, dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass durch seine Gehaltsstruktur keine Diskriminierung vorliegt.

Für eine bessere Unternehmenskultur

Wer also den Verdacht einer ungerechten Bezahlung hat, sollte sich direkt an den Betriebs- oder Personalrat wenden, auf einer Betriebsversammlung oder auch im Vier-Augen-Gespräch. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung spricht man am besten direkt den Vorgesetzten an. Am Ende profitiert auch der Arbeitgeber von einer Unternehmenskultur, in der die Gehälter kein Tabuthema sind – dessen ist sich Scholand sicher und das werde auch durch Studien belegt.

Podcast-Tipp

Rolle Rückwärts – der Podcast der Arbeitnehmerkammer zu Gender-Gaps und Rollenbildern

Folge 12: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Vom Sinn und Unsinn des Entgelttransparenzgesetzes

www.arbeitnehmerkammer.de/podcast

oder in den gängigen Streamingportalen

In seinem Job als Social Media Manager muss Till Finke immer up to date sein

GALERIE DER ARBEITSWELT

Digitales Marketing

Till Finke arbeitet als Social Media Manager in einer Agentur. In diesem schnelllebigen Geschäft muss er spontan und kreativ auf Kundenwünsche reagieren – gerade das gefällt ihm an seinem Job

Text: Frauke Janßen – Foto: Nikolas Wolff

„Informationen in kurze Texte zu packen war die größte Herausforderung für mich", erzählt Till Finke von seinem Einstieg ins Social Media Management. Nachdem er in Bremen Germanistik und Linguistik studiert hatte, vertiefte er seine handwerkliche Arbeit mit Texten in einem Praktikum als Lektor. In seiner Freizeit ist er auch als Gamer in sozialen Netzwerken unterwegs. So kam ihm noch eine andere berufliche Idee in den Sinn: Über eine Freundin wurde er auf die Marketing-Agentur Construktiv aufmerksam und bewarb sich dort als Trainee im Bereich Social Media. Mit Erfolg: Ein Jahr lang konnte er dort im Rahmen des Traineeprogramms seinen fertig ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen zuarbeiten, nach und nach eigene Projekte übernehmen und so den Beruf erlernen – ein gelungener Quereinstieg.

Inzwischen zählt Till Finke zu den rund 90 Festangestellten bei Construktiv. Zu seinen Kunden gehört etwa Tetra, ein Hersteller von Aquaristikprodukten, für dessen Instagramkanal er zum Beispiel Texte oder Werbeanzeigen schreibt. Außerdem unterstützt er redaktionell das Management des Bremer Weserparks, dessen Social-Media-Kanäle er im Team mit Inhalten bespielt: „Wir schreiben beispielsweise über Mode, die dann mit den entsprechenden Läden vor Ort verlinkt wird." In enger Absprache mit den Kunden bereitet er Themen vor, die nach außen transportiert werden sollen. „Community-Management, Redaktionsplanung, Werbeanzeigen schalten", zählt der 25-Jährige Aufgaben auf, die neben dem reinen Texten für ihn anfallen. Hinzu kommt die Beratung: „Wie können wir unsere Kanäle besser aufbauen, wie bekommen wir Follower, wie kriegen wir die Leute dazu, dass sie mehr kommentieren und liken, welche Storys können wir dazu machen?" Um den Kunden zeigen zu können, wie das Social Media Management in den jeweiligen Kanälen wirkt, fasst er die Ergebnisse monatlich in sogenannten Reportings zusammen.

Auch wenn Till Finke viele seiner Aufgaben in Eigenregie erledigt, läuft sein Arbeitsalltag meist im Team ab, das sich gegenseitig unterstützt. „Unser Geschäft ist sehr schnelllebig", sagt er und meint damit auch die sich wandelnden Netzwerke. Tik Tok etwa, sei vor allem auf Videos und Entertainment ausgerichtet – ein Kanal für die in der Branche derzeit viel gespielten Influencer-Kampagnen. Till Finke nutzt für seine Marketing-Projekte hauptsächlich Facebook und Instagram. Zum Bildmaterial, das seine Kunden ihm entweder zuliefern, oder für das seine Agentur eigene Shootings organisiert, produziert er den Content. Der ist sehr dynamisch und beschert ihm so die Abwechslung, die er im Arbeitsalltag zu schätzen weiß.

—

Der Social Media Manager / die Social Media Managerin

Wer im Social Media Management arbeiten möchte, kann beispielsweise eine Ausbildung bei einem privaten Bildungsträger mit IHK-Zertifikat absolvieren. Daneben bieten Praktika oder unternehmensinterne Traineeprogramme den Einstieg in das Berufsfeld sowie ein Studium im Bereich Marketing. Besonders wichtig: das persönliche Interesse an digitaler Kommunikation.

Büro ist überall

Von Büros aus werden Unternehmen geleitet, wissenschaftliche Innovationen entwickelt und politische Geschicke gelenkt. Fast jeder zweite Erwerbstätige in Deutschlands Großstädten arbeitet heutzutage im Büro. Zum Anlass des 100-jährigen Bestehens der Arbeitnehmerkammer blicken wir auf die Entwicklung der modernen Büroarbeit zurück

Text: Aileen Pinkert – Foto: Kay Michalak

Auf weiten Fluren erschienen Büroräume in jüngster Zeit nahezu verwaist. Analysten, Bürokaufmänner, Data Scientists, Grafikdesignerinnen, Sachbearbeiter, Vertriebsleiterinnen und viele mehr mussten den Büroarbeitsplatz zum Teil gegen Homeoffice eintauschen. Vor 100 Jahren wären das undenkbar gewesen. Auch wenn die inhaltlichen Tätigkeiten einiger Berufsfelder ähnlich geblieben sind, hat sich der Arbeitsplatz im Büro stetig modernisiert.

Bündelung von Verwaltungsabläufen

Im 19. Jahrhundert entstanden die ersten modernen Büroräume. Manufakturen und Industriebetriebe mussten die Abwicklung des Fernhandelsgeschäfts und ihre in unterschiedliche Abläufe unterteilten Produktionsprozesse planen und verwalten. Neue lohnabhängige Berufsfelder in der Buchhaltung, Prokura und Korrespondenz entstanden.

Diese Angestellten bildeten zugleich eine neue Schicht Beschäftigter aus. Die Größe, Anordnung und Ausstattung des Büroraums spiegelte schon damals eine strenge Hierarchie wider. So stand Lehrlingen nur ein dunkler, unattraktiver Raumabschnitt zu. Anspruch auf ein Einzelbüro hatten dagegen nur wenige mit leitender Funktion. Die Massenfertigung, die mit der Arbeit in den Fabrikhallen eingeführt wurde, sollte sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts auch in der Zusammenarbeit und Koordination der Büros niederschlagen. Große Bürosäle wurden eingerichtet und besser beleuchtet, damit die Akten und Aufträge, die auch hier auf Fließbändern durch den Raum transportiert wurden, schneller bearbeitet werden konnten.

Zeitgleich kamen mit dem Boom des Dienstleistungssektors Bürotätigkeiten im öffentlichen Dienst, in Banken wie auch Versicherungen hinzu. Neu erbaute Bürogebäude schossen wie Pilze aus dem Boden und prägten erstmals das Aussehen größerer Städte.

Bloß keine überflüssigen Bewegungen

Neben der architektonischen Hülle war die Inneneinrichtung nicht minder wichtig. Um administrative Tätigkeiten zu standardisieren, wurde bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes darauf geachtet, die Wege zwischen Akten und Angestellten möglichst kurz zu halten.

Die Schreibtische wurden flacher. Alles war griffbereit: Telefon, Schreibtischlampe, Hausposttständer, Stempel, Schreibzeug, Karteien und die Formulare in der Handregistratur. Mit der Bewegungsreduktion auf kleinstem Raum sollte sich Arbeitsdisziplin durchsetzen und die Konzentration allein auf denkende Abläufe begrenzen. Dabei half auch der Bürostuhl, der den Oberkörper der Angestellten auf Tischhöhe bringt und zur Tischfläche hin orientiert. Beim Aufstehen muss man den später eingesetzten Drehstuhl nicht einmal mehr nach hinten schieben, eine Vierteldrehung genügt, so ein Werbeversprechen.

Im 19. Jahrhundert spiegelt das Büro die Hierarchien wider: Lehrlinge saßen in dunklen, unattraktiven Raumabschnitten, Einzelbüros standen nur Mitarbeitern in leitender Funktion zu.

Mit der Schreibmaschine eröffnen sich für Frauen als Maschinenschreiberinnen und Sekretärinnen erstmals Berufsperspektiven jenseits der Hauswirtschaft. Die Zeiten, in denen man mühsam die Handschrift eines Schreibtischarbeiters entziffern musste, sind passé. Tippfehler – für uns heute kaum noch vorstellbar – mussten allerdings jedes Mal aufwendig überpinselt werden. Noch einmal effizienter wurde die Arbeit mit der Einführung der Stenografie, der Deutschen Einheitskurzschrift (DEK) in den 1920er-Jahren. Die Stenotypistin Paula Schlier umschrieb die mechanischen Wiederholungen rückblickend einmal so: „Die Schreiberin gehört zur Maschine. Sie hat nur eine Funktion: Die Bedienung von Hebel und Tasten.“

Foto: Staatsarchiv Bremen (Rudolph Stickelmann)

1925, Anker-Verlag im Traktathaus in der Nordstraße

Bevor erst 60 Jahre später Fotokopiergeräte ihren Weg in die Büros fanden, mussten zunächst Matrizen, also Durchschlagpapier, mit der Schreibmaschine beschrieben werden, um diese anschließend mittels Umdruck-Verfahren zu vervielfältigen: Jede Kopie heller und schwerer lesbar als die davor.

Das Deutschland der 1960er-Jahre prägten offene Bürolandschaften: Pflanzelemente, Trennwände und unterschiedliche Bodenniveaus gliederten die Arbeitsplätze in Gruppen.

Vom Bienenstock zum Open Space

Orientierte sich die Büroplanung in den USA zunächst an der sozialen Metapher eines Bienenstocks – alle Schreibtische waren in den Bürosälen gleichmäßig und wie einheitliche Zellen angeordnet – prägte eine offene Bürolandschaft die 1960er-Jahre in Deutschland. Der Mensch sollte von nun an weniger als Maschine betrachtet werden, vielmehr rückte die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine ins Zentrum. Auf einem weiten Grundriss wurden Arbeitsplätze gruppenweise im Raum platziert, je nach Tätigkeitsfeld. Pflanzenelemente, Trennwände und unterschiedliche Bodenniveaus gliederten die Gruppen bereits optisch. Der Architekt Frank Duffy verglich die nun weitaus kommunikativere Büroarbeit mit einem Ritual, bei dem „die Leute etwas gemeinsam tun und die Arbeit fortwährend von einer Tischgruppe zur nächsten fließt“. Die soziale Interaktion sollte durch neu angelegte Pausenräume, Kantinen und wohnliche Möbel angekurbelt werden.

Mit dem Einzug von Bildschirmgeräten, Computern und Textverarbeitungssystemen wurde das Arbeiten im Büro revolutioniert: Per Mausklick konnten Tippfehler auf unkomplizierte Weise korrigiert werden und auch der Geräuschpegel nahm mit den neuen Tastaturen zumindest ein Stück weit ab. Dass der Fernschreiber erst Mitte der 1990er-Jahre durch das Telefax ersetzt wurde, mutet fast erstaunlich an, bedenkt man, dass zur gleichen Zeit das Internet und die E-Mails die Kommunikation zu weiten Teilen ins Elektronische verlagerten. Gegen die noch immer weitverbreitete Papierflut kämpfen Digitalisierungsversuche an. Onlineformulare erleichtern Zugriff und Archivierung von wichtigen Unterlagen. Der einst kompakt ausgestattete Schreibtisch wirkt regelrecht opulent gegenüber einem zeitgemäßen, der mit Laptop und Mobiltelefon auskommt.

Büroarbeit ist nun theoretisch fast überall möglich – in informellen Räumen, am heimischen Küchentisch oder in Coworking-Spaces. Ob auf die durch die Corona-Pandemie verstärkt angetriebene Mobilisierung des Ortes auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit folgt, die mehr bietet als Gleitzeit und Sabbaticals, bleibt abzuwarten. Sich und das eigene Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, wird vermehrt Bestandteil von Büroarbeit werden.

Fun Fact am Ende: Im Altertum wurde „Kopfarbeit“, also die geistige und immaterielle Herstellung, von Sklaven besorgt. Erst die fortschreitende Bürokratisierung des Römischen Reiches bewirkte eine Prestige-Erhöhung dieser Art Dienstleistungen.

—

Büroarbeit ist heute theoretisch fast überall möglich: im Betrieb, im Café, im Homeoffice oder in Coworking-Spaces.

Feedback geben — *so gelingt es*

Reden hilft, auch im Job. Doch beim Gedanken an Feedbackgespräche überkommt viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig ein ungutes Gefühl. Dabei kann eine gute Feedbackkultur eine Chance sein, die eigenen Stärken auszubauen und sich weiterzuentwickeln. Damit dies gelingt, gibt es ein paar Tipps zu beachten

Text: Insa Lohmann
Fotos: Kay Michalak

„Ich will Ihnen mal etwas sagen“ – sobald der Termin für das Mitarbeiter- oder Feedbackgespräch näher rückt, sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verunsichert: Erwartet mich nun eine Standpauke? Wie kommt meine Arbeit an? Und was sage ich, wenn ich die Meinung meines Gegenübers nicht teile? Der Gedanke an das Wort Feedback ist für viele offenbar mit Unbehagen verbunden: Laut einer Umfrage des Personaldienstleiters Randstad empfindet immerhin jeder fünfte Angestellte eine Rückmeldung der Vorgesetzten als unangenehm. Dabei ist es sowohl für Führungskräfte als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Chance, dazuzulernen und sich auf der Arbeitsebene weiterzuentwickeln – wenn es denn richtig gemacht wird. „Feedback kann eine echte Verbesserung der Arbeitsbeziehung hervorrufen, wenn dieses auf Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen basiert“, sagt die Bremer Arbeitspsychologin Iris Stahlke. „Feedback schafft Lern- und Entwicklungsräume für beide Seiten.“

Wer sich dem als Chefin oder Chef verschließe, riskiere demotivierte Angestellte – und vielleicht sogar, dass das Unternehmen gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an andere Firmen verliert. „Gerade die neuen Generationen, die jetzt auf den Arbeitsmarkt kommen, haben ganz andere Ansprüche. Als Arbeitgeber ist man also klug beraten, wenn man dem Wunsch nach Feedback nachkommt“, weiß die Expertin. Schließlich möchten die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen, wo sie stehen, ob der oder die Vorgesetzte mit der Leistung zufrieden ist und welches Fazit man beispielsweise aus dem letzten Projekt mitnimmt. „Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat ein Bedürfnis nach Anerkennung. Denn Arbeit ist in besonderem Maße identitätsstiftend“, sagt Iris Stahlke. „Feedback ist ein wichtiger Teil der Personalentwicklung. Aber es muss erlernt werden.“

„Es geht beim Feedbackgespräch um einen Dialog auf Augenhöhe.“

Iris Stahlke (Arbeitspsychologin)

Und nicht für alle Betriebe sei das klassische Mitarbeitergespräch die passende Methode, sagt die psychologische Unternehmensberaterin Katharina Ludewig: „Je nach Organisationsform des Unternehmens macht Feedback im klassischen Gespräch wenig Sinn.“ Es muss also nicht immer das Vier-Augen-Gespräch zwischen Angestellten und der Chefetage sein, auch der Austausch im Team ist für Ludewig ein wichtiger Aspekt einer guten Feedbackkultur. „Ich finde die gegenseitige Rückmeldung von Kolleginnen und Kollegen, mit denen man im Arbeitsalltag viel zu tun hat, sehr sinnvoll“, sagt Ludewig. Die Bremer Expertin sieht die Bedeutung von Feedback durch die Corona-Pandemie sogar noch verstärkt: „Durch das Homeoffice fallen viele etablierte Routinen weg, deswegen ist Feedback gerade jetzt besonders

wichtig.“ Wenn man sich nicht mehr täglich sieht, könne das bei manchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Unsicherheit auslösen, was die eigene Leistung angehe. Ludewig rät, konkret bei den Vorgesetzten nachzufragen: Was sind die Erwartungen an mich? Was sind meine Aufgaben? Wo kann ich noch helfen? Tägliche oder wöchentliche Routinen, in denen Feedback erfolge, seien jetzt umso wichtiger für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Zum Beispiel kann man sich jeden Montagmorgen kurz austauschen: Wie geht es mir? Was liegt an? Wo brauche ich Hilfe? Und wo kann ich helfen?“ Ein enger Austausch unter Kolleginnen und Kollegen gebe nicht nur Sicherheit, sondern spare oftmals auch Zeit in den Arbeitsabläufen.

„Niemals pauschalisieren, demotivieren oder sein Gegenüber mit moralischen Bewertungen verletzen.“

Iris Stahlke (Arbeitspsychologin)

Arbeitspsychologin Iris Stahlke rät Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch dazu, bei Vorgesetzten und Kollegen aktiv um Feedback zu bitten. „Da sollte man ruhig selbstbewusst auftreten und eine Rückmeldung einfordern.“ Damit Feedbackgespräche nicht an eine Zeugnisübergabe erinnern, sondern dazu führen, konstruktive Lösungsansätze für den Arbeitsalltag mitzunehmen, sind für Stahlke feste Regeln wichtig. „Ohne Regeln kann Feedback sogar schädlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.“ Doch was gilt es zu beachten? „Feedback sollte nie zwischen Tür und Angel erfolgen“, so die Expertin. Stattdessen lieber einen festen Termin und Raum vereinbaren, damit auch die Mitarbeitenden sich auf das Gespräch einstellen können. Für das Feedback sollte man genügend Zeit einplanen und mögliche Störungen wie klingelnde Telefone ausstellen. „Wichtig ist aus meiner Sicht auch, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vorher zu fragen, ob ein Feedbackgespräch überhaupt gewünscht ist“, betont die Expertin. Nur so könne eine offene und konstruktive Haltung auf beiden Seiten hergestellt werden. Schließlich gehe es beim Feedbackgespräch um einen Dialog auf Augenhöhe.

„Ich finde die gegenseitige Rückmeldung von Kolleginnen und Kollegen, mit denen man im Arbeitsalltag viel zu tun hat, sehr sinnvoll.“

Katharina Ludewig (Psychologische Unternehmensberaterin)

„Das Feedback sollte respektvoll, sachlich und bezogen auf die Arbeitsaufgaben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgen“, rät Iris Stahlke. „Niemals pauschalisieren, demotivieren oder sein Gegenüber mit moralischen Bewertungen verletzen.“ Die Arbeitspsychologin empfiehlt das Feedback möglichst an konkreten Situationen festzumachen und Beispiele zu nennen: Was ist gut gelaufen? Was ist ausbaufähig? „Zudem sollten nur Themen angesprochen werden, die für die Angestellte oder den Angestellten auch veränderbar sind“, so die Expertin. Wichtig sei, im Gespräch gemeinsam nach Lösungen zu schauen und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer konkrete Ratschläge mit auf den Weg zu geben, damit entsprechende Ziele umsetzbar seien. „Als Feedbackgeber ist es außerdem gut, deutlich zu machen, dass man sich mit seiner Einschätzung auch irren kann.“

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Während ich krank bin, darf mir nicht gekündigt werden.“

Diese Einschätzung hält sich hartnäckig, ist aber leider falsch.

Krankheit schützt vor Kündigung nicht. Im Gegenteil: Krankheit kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar ein Grund für eine Kündigung durch den Arbeitgeber sein.

So kann Beschäftigten gekündigt werden, wenn sie aufgrund einer Krankheit den Arbeitsvertrag künftig nicht mehr erfüllen können und die zu erwartenden Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen. Diese müssen mehr wiegen als das Weiterbeschäftigungsinteresse des oder der Beschäftigten. Und es darf keine milderen Mittel geben, um die krankheitsbedingt auftretenden Störungen zu beheben – etwa ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

Einen Kündigungsgrund braucht der Arbeitgeber allerdings überhaupt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und wenn im Betrieb in der Regel mehr als zehn Menschen beschäftigt sind.

Eliane Hütter, Rechtsberaterin in Bremen

STEUERTIPP

Absetzbare Pflegepauschbeträge erhöht

Bis zum Jahr 2020 haben pflegende Angehörige für die Betreuung von zu Pflegenden mit dem Grad 4 oder 5 pauschale Freibeträge nutzen können. Für beide Pflegegrade belief sich der Freibetrag auf 924 Euro im Jahr.

Ab 2021 ist dies deutlich verbessert: Für den Pflegegrad 2 liegt der Freibetrag bei 600 Euro, für den Pflegegrad 3 bei 1.100 Euro und für die Pflegegrade 4 und 5 bei 1.800 Euro.

Den Pflegepauschbetrag erhalten Pflegende für jede zu pflegende Person. Es handelt sich um einen Jahresfreibetrag – das heißt, auch wenn erst im Laufe eines Jahres der Pflegefall eintritt, ist die Steuererleichterung zu gewähren.

Pflegen mehrere Personen einen pflegebedürftigen Menschen, erhalten sie die Freibeträge anteilig.

Christa Prange, Beraterin Steuerrecht

RECHTSTIPP

Sorgerecht für Väter von nicht ehelichen Kindern

Für ein Kind aus einer nicht ehelichen Beziehung können die Eltern gegenüber dem Jugendamt oder einem Notar erklären, dass sie die elterliche Sorge für ihr Kind gemeinsam ausüben wollen. Wird diese gemeinsame Sorgerechtserklärung nicht abgegeben, so hat automatisch die Mutter die alleinige elterliche Sorge.

Die Einräumung der gemeinsamen elterlichen Sorge war bis 2013 von der Zustimmung der Mutter abhängig. Seit dem 19. Mai 2013 zählt das Wohl des Kindes. Der Vater kann beim zuständigen Familiengericht die gemeinsame elterliche Sorge beantragen. Die Gesetzesänderung betrifft auch Kinder, die vor dem 19. Mai 2013 geboren sind.

Bettina von Estorff, Rechtsberaterin in Bremen-Nord

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeits- und steuerrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
www.arbeitnehmerkammer.de
E-Mail:
bam@arbeitnehmerkammer.de

Autorinnen und Autoren
Bettina von Estorff, Eliane Hütter, Frauke Janßen, Insa Lohmann, Suse Lübker, Hanna Mollenhauer, Annabel Oelmann, Aileen Pinkert, Christa Prange, Dirk Riekens, Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion
Nathalie Sander (V.i.S.d.P.)
Hanna Mollenhauer

Lektorat
Martina Kedenburg

Fotos
Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout
GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Konzeptionelle Beratung
textpr+, Bremen

Druck
BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

Erscheint alle zwei Monate.
Einzelverkaufspreis 2,50 Euro,
Jahresabonnement 14 Euro,
für Kammerzugehörige im Mitgliedsbeitrag enthalten.

ISSN 1614-5747
Postvertriebs-Nummer H 43672

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C011814

Drei Fragen
— *zum Gehalt*

Wann muss mein Gehalt spätestens auf meinem Konto eingegangen sein?

In der Regel am ersten Tag des Folgemonats. Sie können aber mit Ihrem Arbeitgeber andere Termine vereinbaren, also zum Beispiel den 15. des Folgemonats.

Was kann ich tun, wenn das Gehalt nicht pünktlich da ist?

Am besten haken Sie freundlich beim Arbeitgeber nach. Vielleicht sind in der Personalabteilung viele Mitarbeiter erkrankt und es kommt deshalb zu Verzögerungen bei der Abrechnung.

Und wenn ich das Gefühl habe, dass mein Arbeitgeber nicht zahlen kann oder will?

Dann können Sie ihn darauf hinweisen, dass er mit der Gehaltszahlung in Verzug ist. Für Verzugszinsen und -schäden – zum Beispiel Dispozinsen auf Ihrem dann eventuell nicht gedeckten Konto – und Folgeschäden – wenn Sie beispielsweise Raten nicht zahlen können – muss er zusätzlich aufkommen. Eine zweite Stufe beginnt, wenn mehr als ein Monatsgehalt offen ist. Dann käme grundsätzlich ein Zurückbehaltungsrecht in Betracht. Sie könnten dem Arbeitgeber androhen, dass Sie nicht mehr zur Arbeit kommen, wenn er innerhalb einer von Ihnen gesetzten Frist nicht zahlt. Wenn er dann innerhalb der gesetzten Frist nicht zahlt, könnten Sie ihm schriftlich mitteilen, dass Sie so lange nicht zur Arbeit kommen, bis der rückständige Lohn bezahlt worden ist. Bezahlen muss er Sie trotzdem weiter. Alternativ könnten Sie dem Arbeitgeber auch eine Frist für die Zahlung setzen und eine fristlose Kündigung androhen für den Fall, dass er innerhalb der gesetzten Frist nicht zahlt. Wenn er dann nicht zahlen sollte, hätten Sie einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung.

Wenn alles nicht weiterhilft, müssten Sie dann das ausstehende Gehalt einklagen. Hier gibt es auch die Möglichkeit, den unpfändbaren Teil des Nettolohnes per einstweiliger Verfügung geltend zu machen. Das ist ein beschleunigtes Gerichtsverfahren.

Ingo Kleinhenz
arbeitet seit 2012 als Rechtsberater in der Geschäftsstelle in der Bremer Innenstadt. Er berät insbesondere zu Fragen des Arbeitsrechts.

Foto: Stefan Schmidbauer

Infoveranstaltungen
zu Themen wie Gehalt, Rente, Steuern, Elternzeit, Kündigungen u.v.m. bietet unsere Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“.
Weitere Infos unter:
www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

CARTOON

von
Mario Lars

BERATUNGSANGEBOTE & ÖFFNUNGSZEITEN

Wir sind für Sie da!

PRESSEPOST
Ein Service der Deutschen Post

Bremen-Stadt

☎ 0421.3 63 01-0
@ info@arbeitnehmerkammer.de

Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung* / Steuerrechtsberatung**

Beratungszeiten
www.arbeitnehmerkammer.de/bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
☎ 0421.3 63 01-11
Mo + Mi 9 - 18 Uhr / Di + Do 9 - 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

☎ 0421.6 69 50-0
@ nord@arbeitnehmerkammer.de

Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung* / Steuerrechtsberatung**

Beratungszeiten
www.arbeitnehmerkammer.de/bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
☎ 0421.3 63 01-11
Mo + Mi 9 - 18 Uhr / Di + Do 9 - 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0
@ bhv@arbeitnehmerkammer.de

Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung* / Steuerrechtsberatung**

Beratungszeiten
www.arbeitnehmerkammer.de/bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
☎ 0421.3 63 01-11
Mo + Mi 9 - 18 Uhr / Di + Do 9 - 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

* Für Bremerinnen und Bremer mit geringem Einkommen, Gebühr: 10 Euro
** Teilweise gegen Gebühr

Beratung für Betriebs- und Personalräte
Bremen ☎ 0421.3 63 01-962 Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-24 oder -31
@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
Hotline für juristische Fragen ☎ 0421.3 63 01-960, Mo – Fr 9 – 12 Uhr

Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse
☎ 0421.3 63 01-954 @ anerkennung@wae.bremen.de

Beratung zu Berufskrankheiten
☎ 0421.6 69 50-36 @ bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

Weiterbildungsberatung
☎ 0421.3 63 01-432 @ grapenthin@arbeitnehmerkammer.de

Beratung bei der Verbraucherzentrale
Mitglieder der Arbeitnehmerkammer zahlen für Beratungen etwa zur privaten Altersvorsorge, zu Riester-Verträgen oder zur Berufsunfähigkeitsversicherung nur die Hälfte für eine Beratung. Zusätzlich gibt es fast 30 Ratgeber zum halben Preis.
Bremen ☎ 0421.16 07 77 Bremerhaven ☎ 0471.2 61 94
www.verbraucherzentrale-bremen.de

BAM im Abo

Wollen Sie das BAM kostenlos nach Hause geschickt bekommen und weitere Vorteile genießen? Holen Sie sich die KammerCard!
www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung
Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.
www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitnehmerkammer Bremen