

**100** Jahre  
für eine gerechte  
Arbeitswelt

# BAM



Das Magazin der  
**Arbeiterkammer**  
Bremen



## Homeoffice gefragt wie nie

Beschäftigte zu Digitalisierung und Corona-Krise befragt

### **Betriebsrat? Na klar!**

Fragen und Antworten  
für Beschäftigte

### **Gleichstellung in Schweden**

Garantierte Ganztagsbetreuung  
und Väter in Elternzeit

### **KI in der Arbeitswelt**

Interview mit einem Forscher für  
künstliche Intelligenz

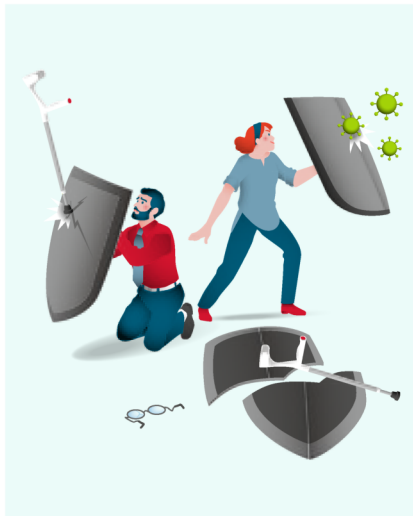
Galerie der Arbeitswelt

Seite 16



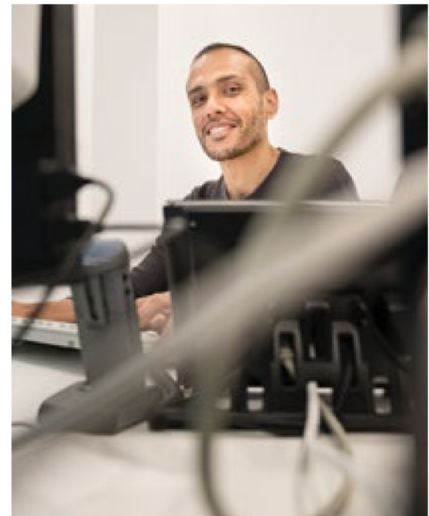
Verbrauchertipp: Versicherungen

Seite 10



Geflüchtete in Ausbildung

Seite 14



# Inhalt

## THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Homeoffice gefragt wie nie**  
Beschäftigte zu Digitalisierung und Corona-Krise befragt
- 14 Ausbildung mit Hürden**  
Beruflicher Einstieg für Geflüchtete
- 18 „Je sozialer die Aufgabe, desto weniger schnell wird sie von KI ersetzt“**  
Interview mit einem Forscher für künstliche Intelligenz
- 20 Gleichstellung in Schweden**  
Garantierte Ganztagsbetreuung und viele Väter in Elternzeit

**BAM  
im Abo?**

➔ [bam@arbeitnehmerkammer.de](mailto: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**  
Welche Versicherung brauche ich?
- 11 Fragen & Antworten**  
Betriebsrat? Na klar!
- 22 Alles, was Recht ist**  
Rechtstipp / Rechtsirrtum: Mein Arbeitgeber darf keine Betriebsferien anordnen – stimmt das?
- 23 Drei Fragen**  
zum Weihnachtsgeld

## IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**  
Minijobs im Land Bremen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**  
Die Musicaldarstellerin
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

## #first7jobs

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

Ein Kapitän wird zur Landratte: In den vergangenen Jahren war **Stephan Berger** abwechselnd drei Monate auf See und drei zu Hause in Elsfleth. Doch damit ist seit Mai Schluss, als Kapitän der bremschen Häfen arbeitet er jetzt von seinem Schreibtisch in Bremerhaven aus.

Im Münsterland aufgewachsen brachte Berger ein Schülerpraktikum bei Hapag-Lloyd aufs Wasser. Nach seinem Nautikstudium arbeitete er sich hoch bis zum Kapitän zur See.

Jetzt koordiniert und organisiert Berger die Arbeit in den Häfen in Bremen und Bremerhaven. Er ist zuständig für die Sicherheit, dazu gehört die Überwachung der Schleusen, die Kontrolle des Gefahrguts und die Entsorgung des Schiffsabfalls.

Stephan Bergers bunt gemischte erste Jobs steuerten gezielt in Richtung Wasser:

- ▶ Erntehelfer (Kartoffeln per Hand auflesen)
- ▶ Hausmeisteraushilfe in der Musikakademie
- ▶ Webdesigner in einer Werbeagentur
- ▶ Englisch-Tutor in der VHS
- ▶ Fahrkartenabreiber bei einer Inselreederei
- ▶ Ausbilder für Schiffsmechaniker und Schiffsmechanikerinnen
- ▶ Kapitän auf Containerschiffen



Foto: P. Eisenschmidt

**Stephan Berger**

## EDITORIAL

# Gemeinsam stark

*Peter Kruse*  
Präsident der  
Arbeiterkammer  
Bremen



## Liebe Leserinnen und Leser,

2021 ist das Jahr der Jubiläen: Nicht nur wir feiern mit dem 100-Jährigen ein besonderes Jahr, auch der Deutsche Gewerkschaftsbund Bremen begeht in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Gewerkschaften und Arbeiterkammer haben in Bremen von Anfang an eng zusammengearbeitet. Uns eint ein gemeinsames Ziel: die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbessern.

Während die Mitgliedsgewerkschaften des DGB gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben für Tarifverträge, höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Mitbestimmung streiten – und manchmal auch streiken –, geben wir den Interessen der Beschäftigten zum Beispiel gegenüber Politik und Verwaltung eine Stimme. Zudem liefern wir als Kammer wichtige Kenntnisse über Wirtschaft und Arbeitsmarkt und wir nehmen Branchen und Arbeitsbedingungen unter die Lupe, um so die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deutlich zu machen und zu verbessern.

Wir danken dem DGB deshalb, dass er gemeinsam mit uns eine lautstarke Stimme der Beschäftigten ist und mit uns für eine gerechte Arbeitswelt einsteht. So ist es auch unserem gemeinsamen Vorgehen zu verdanken, dass Bremen als erstes Bundesland einen Landesmindestlohn eingeführt hat. Dies zeigt: Gemeinsam sind wir stark und wirkungsvoll.

Lieber DGB, herzlichen Glückwunsch und wir freuen uns auf das weitere gute Miteinander!

*Ihr Peter Kruse*

Kontakt: ➔ [bam@arbeiterkammer.de](mailto:bam@arbeiterkammer.de)



DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

# Minijobs – kleine Jobs, große Probleme

Unsichere Arbeitsverhältnisse, schlechte Bezahlung und keine soziale Absicherung: Eine Reform der Minijobs ist überfällig. Unsere Beschäftigtenbefragung zeigt die prekären Rahmenbedingungen.

Illustration: Marco Agosta, Asja Beckmann

Im Dezember 2020 arbeiteten im Land Bremen über 38.000 Menschen ausschließlich im Minijob\*. In unserer Beschäftigtenbefragung haben wir Anfang 2021 diejenigen von ihnen interviewt, die mindestens 5 Wochenstunden arbeiten.



**32%** erhielten **nur** den gesetzlichen Mindestlohn.

**12%** gaben an, sogar **weniger als** den **gesetzlich vorgeschriebenen** Mindestlohn zu verdienen.

**33%** → **9,50€\*\*** ← **12%**

**Mindestlohn**

\*\* seit 1.7.21 9,60 Euro, vorher 9,50 Euro

**15,5%** arbeiten auf **Abruf**. Das sind mehr als doppelt so viele wie bei allen befragten Beschäftigten (6%).

Der Arbeitgeber entscheidet spontan nach Bedarf, wann und in welchem Umfang die Arbeit zu leisten ist.

**75%** arbeiten **weniger als 12** Wochenstunden. Im **Durchschnitt** sind es **10,5** Wochenstunden.

**Gewünschte Arbeitszeit**  
**59%** sind **nicht zufrieden mit ihrer Stundenzahl**, sehr viele würden gerne mehr arbeiten: **31%** wünschen sich eine **Teilzeitstelle** von **20 bis 35 Stunden**, **9%** hätten sogar gerne eine **Vollzeitstelle**.

Bei **73%** der Minijobs ist **kein Abschluss** gefragt. Aber **70%** der Minijobberinnen und Minijobber **haben einen Abschluss**.

ausländische oder andere Abschlüsse  
 kein Abschluss  
 akademischer Abschluss  
 Berufsabschluss

kein Abschluss	30%
akademischer Abschluss	22%
Berufsabschluss	40%
ausländische oder andere Abschlüsse	8%

**70%** haben **keine Weiterbildungsmöglichkeiten** im Betrieb.

**Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb**

Vollzeit-Beschäftigte	51%
Teilzeit-Beschäftigte	39%
Minijobber	30%

**Hohe Risiken in der Corona-Krise**

Bei **12%** wurden **Arbeitsstunden gekürzt**. Da für Minijobs keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt werden, gab es für sie **kein Kurzarbeitergeld**.

Minijobberinnen und Minijobber haben auch **keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld**. Dabei haben in der Pandemie viele ihren Job ganz verloren.



Quellen: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2021, Studie von infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie \* Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik



# Kurz gemeldet

---

Foto: © Pressestelle FSU



Veranstaltungstipp im November: Klaus Dörre liest aus „In der Warteschlange. Arbeiter\*innen und die radikale Rechte“ (*weitere Infos auf Seite 13*)

## „tekst“ – Veranstaltungsreihe zu Fragen der Zukunft

Autorinnen und Autoren lesen aus ihren aktuellen Romanen oder Sachbüchern und stellen sie zur Diskussion. Das übergreifende Thema sind Zukunftsfragen: Warum ist existenzsichernde, gute Arbeit elementar für die Gesellschaft – wie auch der Ausgleich der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern? Wieso ist gerade jetzt das Engagement der jüngeren Generation für eine gerechte Klima- und Umweltpolitik entscheidend? Und welche Rolle spielt diese Generation für unser Zusammenwachsen zu einer inklusiven, durch Vielfalt geprägten Demokratie? Eine Veranstaltungsreihe der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Kulturwerkstatt westend.

---

## Studie: Fachkräfte gebraucht für die ökologische Wende

Das Land Bremen plant Strategien und Maßnahmen zum Klimaschutz, die von Fachkräften und Spezialisten umgesetzt werden müssen. Die Arbeitnehmerkammer hat jetzt in einer Studie untersuchen lassen, ob dieser Arbeitskräftebedarf von dem in der Region zur Verfügung stehenden Angebot gedeckt werden kann. Ein Ergebnis ist, dass Fachkräfteengpässe in für Klimaschutzmaßnahmen relevanten Berufen die Umsetzung der im Land Bremen geplanten Strategien gefährden können. Denn der Mehrbedarf liegt bei bis zu 8,5 Prozent. Gleichzeitig werden Beschäftigte, die aus Altersgründen ausscheiden, nicht durch vor Ort ausgebildete Nachwuchskräfte ersetzt werden können, sofern nicht deutlich mehr ausgebildet wird.

Download der Studie „Ökologische Transformation und duale Ausbildung in Bremen. Analyse des Fachkräftebedarfs und -angebots“ unter  
➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/downloads](http://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)

---

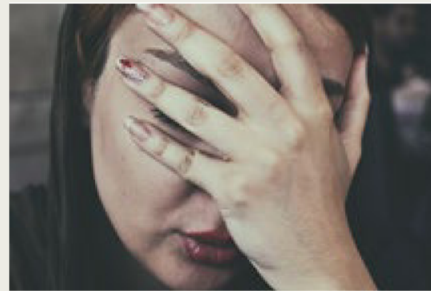


Foto: Unsplash

## Hilfe bei Benachteiligung und Ausgrenzung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt bei Diskriminierung und sexueller Belästigung. Sie informiert telefonisch über Rechte und wie Betroffene diese durchsetzen können und gibt Tipps zu wohnortnahen Beratungsstellen. Auch online können sich Betroffene schnell und einfach über Möglichkeiten im Falle einer Diskriminierung informieren. Dort auch in Gebärdensprache und leichter Sprache.

☎ 0800.546 546 5 (kostenlos),  
Montag bis Donnerstag, 9 bis 15 Uhr  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

SCHWERPUNKT

# Homeoffice gefragt wie nie

— *Beschäftigte zu Digitalisierung  
und Corona-Krise befragt*

---



Die Zahl der Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten, hat sich seit Beginn der Corona-Pandemie mehr als verdoppelt. Das und mehr geht aus der dritten Beschäftigtenbefragung hervor, die die Arbeitnehmerkammer mit dem Titel „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ vorgelegt hat

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter



verloren.“ Die Arbeit blieb trotzdem nicht liegen, auch wenn die Disziplinierung anders funktioniert als im Büro. Was er über die Monate beibehalten hat, ist ein den Umständen angepasster bequemer Kleidungsstil: „Wenn ich nicht gerade in einer Video-Konferenz sitze, genieße ich es, in Jogginghose und Sweatshirt zu arbeiten.“

**Vorteile des Homeoffice überwiegen**

Ähnliche Erfahrungen wie Tobias Seidel haben zuletzt Tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen gemacht. Zwischen 2019 und 2021 hat sich hier die Zahl der im Homeoffice Arbeitenden von 19 auf 41 Prozent mehr als verdoppelt: Das geht aus der Beschäftigtenbefragung mit dem Titel „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ hervor, für den das Sozialforschungsinstitut infas im Auftrag der Arbeitnehmerkammer nun schon zum dritten Mal die Arbeitssituation von Bremer Beschäftigten erfasst und ausgewertet hat. Besondere Schwerpunkte der diesjährigen Befragung waren die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Auswirkungen der Corona-Krise – bei beiden Aspekten spielte die Zunahme der Homeoffice-Nutzung eine wichtige Rolle. Für diejenigen, die im Homeoffice arbeiten, überwiegen demnach die Vorteile: Zwei Drittel von ihnen können nach eigenen Angaben zu Hause konzentrierter arbeiten als im Büro. Jeweils mehr als 80 Prozent heben

Zeitgewinne durch eingesparte Arbeitswege sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben als positive Effekte hervor. Als Schwachpunkte werden Entgrenzungserfahrungen und wenig Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten gesehen.

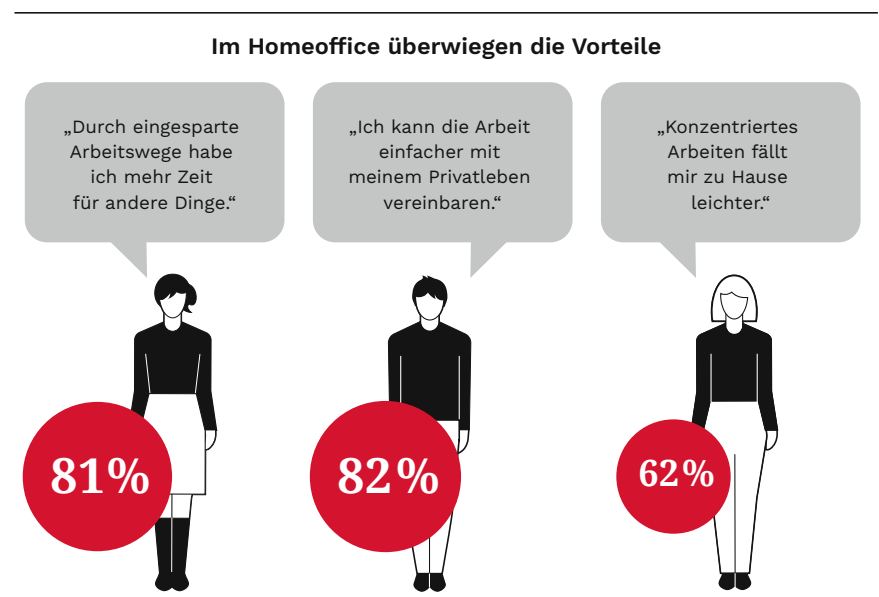
**Sorge vor Ansteckungsrisiko und gesellschaftliche Anerkennung ungleich verteilt**

Nicht überraschend zeigt die Beschäftigtenbefragung auch, dass mit 73 Prozent die weit überwiegende Zahl der im Homeoffice Arbeitenden ihr Risiko als niedrig einschätzen, sich im beruflichen Umfeld mit dem Corona-Virus zu infizieren. Bei Berufsgruppen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, sieht das deutlich anders aus. Besonders stark ausgeprägt ist die Sorge vor einer Infektion im Bereich Unterricht (94 Prozent). Dort fühlt sich die Hälfte der Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber nicht ausreichend vor Corona geschützt. Auch im Gesundheitswesen und insbesondere in den Krankenhäusern sehen die Beschäftigten hohe Infektionsrisiken für sich (82 Prozent).

Die Beschäftigten aus Gesundheitsberufen sind im Verlauf der Coronapandemie immer wieder in den medialen Fokus gerückt. Die Befragung macht nun deutlich, dass gerade sie sich heute gesellschaftlich noch weniger anerkannt fühlen als in der vorherigen Befragung aus dem Jahr 2019. Keine Berufsgruppe schätzt den gesellschaftlichen Beitrag ihrer Arbeit höher

**D**er Arbeitsplatz von Tobias Seidel ist der Tisch in seinem Esszimmer. Als die Coronapandemie voriges Jahr über das Land hereinbrach, packten er und seine Büro-Kollegen von einem Tag auf den anderen ihre Monitore und Laptops zusammen und gingen ins Homeoffice. Dort, in seiner Wohnung in der Bremer Neustadt, sitzt er nun von morgens bis spätnachmittags auf einem typischen Esszimmer-Stuhl und das jetzt schon seit anderthalb Jahren. „Mein Chef wollte mir sofort zwei große neue Monitore bestellen“, erzählt er, „aber das wollte ich gar nicht. Es würde mich stören, wenn da zwei so riesige Teile herumstehen.“ Während er seine Gerätschaften anfangs noch jeden Abend ordentlich beiseite räumte, lässt er inzwischen alles einfach stehen – es sieht denn, es kommt Besuch zum Essen.

Der 31-Jährige arbeitet für ein Energieberatungsunternehmen, das seinen Hauptsitz in Heidelberg und eine Außenstelle in Bremen hat. Für ihn ist dies der erste Job nach Abschluss seines Geografie-Studiums. Schon in seiner Masterarbeit hatte er sich mit dem deutschen Energiemarkt beschäftigt. Nach einem knappen Jahr als Werkstudent ist er nun seit Anfang 2020 als Energieberater festangestellt. „Das war in der ersten Zeit schwierig für mich“, sagt er rückblickend. „Ich war erst wenige Monate im Büro, als wir ins Homeoffice gewechselt sind. Viele unserer Bestandskunden habe ich bis heute noch nicht persönlich gesehen.“ Auch der Austausch mit den Kollegen, sowohl fachlich als auch privat, fehle ihm. „Auf der anderen Seite finde ich es aber auch angenehm, zwischendurch mal die Wäsche machen oder einkaufen gehen zu können“, sagt Seidel. Gerade in den ersten Wochen habe er die neuen Freiheiten ausgekostet und sich zum Beispiel mittags einen kurzen Schlaf gegönnt. „Aber das hat schnell an Reiz



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2020, eigene Berechnungen





als der erwartete Schub festzustellen. Klassische digitale Geräte und Kommunikationsmedien für Büroarbeitsplätze werden zwar insgesamt viel genutzt, hingegen haben innovative Technologien wie Roboter, Datenbrillen oder

3-D-Drucker weiter keine hohe Verbreitung. Dennoch sind qualitative Veränderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt klar erkennbar: So hat bei mehr als einem Drittel der Befragten der Einsatz digitaler Technologien in hohem Maß zu Veränderungen beim Aufgabenzuschnitt oder bei der Arbeitsorganisation geführt. Eine große Mehrheit gibt zudem an, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund der technologischen Neuerungen ständig weiterentwickeln zu müssen. „Bei der Unterstützung im digitalen Wandel durch den Betrieb sehen viele Befragte noch Luft nach oben“, macht Regine Geraedts deutlich. „Gerade die Beschäftigten, die sie am meisten brauchen, fühlen sich am wenigsten mitgenommen. Sie bekommen auch am seltensten Möglichkeiten sich weiterzubilden. Da sollte die Politik klug gegensteuern.“

**Homeoffice vertraglich regeln**

Wenn auch der große Digitalisierungsschub durch die Pandemie bisher ausgeblieben zu sein scheint, so hat aber doch die Homeoffice-Nutzung zugenommen. Und davon wird etwas bleiben. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass auch hier einiges zu tun bleibt. Denn für nicht einmal die Hälfte der Befragten gibt es im Betrieb verbindlich vereinbarte Regelungen für diese Arbeitsform, sei es nun individualvertraglich, tariflich oder per Betriebsvereinbarung. Dabei wäre genau das wichtig, denn nur so lässt sich die von vielen Beschäftigten ausdrücklich gewünschte Arbeit von zu Hause gut und (rechts-)sicher gestalten. Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer rät deswegen Betriebs- und Personalräten dazu, eine schriftliche Vereinbarung zu diesem Thema zu erarbeiten, und hat zur inhaltlichen

Unterstützung eine Broschüre mit dem Titel „Home sweet home“ veröffentlicht (siehe Info-Kasten).

**Betriebsvereinbarung regelt die Details**

Eine solche Betriebsvereinbarung gibt es seit vorigem Sommer bei der Bremer dbh Logistics IT AG. Darin ist unter anderem geregelt, dass die knapp 260 Beschäftigten grundsätzlich zwischen 40, 60 oder 100 Prozent Präsenz im Firmenbüro wählen können. Eine komplette Beschäftigung im Homeoffice habe sein Arbeitgeber in der Vereinbarung ausschließen wollen, berichtet Betriebsrat Rainer Ley: „Es gibt aber die Möglichkeit, das bei Interesse individualvertraglich zu regeln.“ Gut zwei Drittel der Belegschaft hätten sich schon zum Homeoffice angemeldet, davon jeweils die Hälfte für 40 und für 60 Prozent. Im Vorfeld hatten Betriebsrat und Chef-Etage zusammen eine Check-Liste erarbeitet, in der die Rahmenbedingungen zur Gestaltung des heimischen Arbeitsplatzes beschrieben sind – also etwa die Höhe des Schreibtisches, die Position des Stuhls und anderes mehr. „Wenn die Pandemie vorbei ist und alles wieder normal läuft, werden die Kolleginnen und Kollegen nachweisen müssen, dass ihr Arbeitsplatz wirklich so aussieht wie in der Checkliste festgehalten“, erläutert Ley. „Wahrscheinlich wird dieser Nachweis dann per Foto erfolgen.“ Nur in einem Punkt konnte bisher

„Ich war erst wenige Monate im Büro, als wir ins Homeoffice gewechselt sind. Viele unserer Bestandskunden habe ich bis heute noch nicht persönlich gesehen. Auch der Austausch mit den Kollegen, sowohl fachlich als auch privat, fehlt mir. Auf der anderen Seite finde ich es aber auch angenehm, zwischendurch mal die Wäsche machen oder einkaufen gehen zu können.“

Tobias Seidel

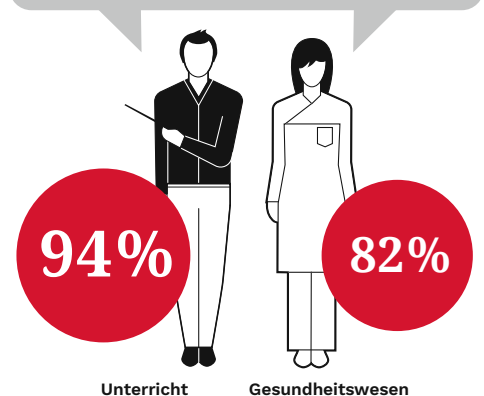
ein, identifiziert sich so stark damit (jeweils 92 Prozent in hohem und sehr hohem Maß) und sieht sich zugleich so wenig anerkannt. Beinahe die Hälfte (46 Prozent) fühlt sich gesellschaftlich zu wenig wertgeschätzt. „Die Situation in den Gesundheitsberufen lässt sich nach diesen Ergebnissen nur als dramatisch beschreiben“, betont Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Gesellschaftliche Anerkennung bemisst sich am Ende in guten Arbeitsbedingungen, in Schutz vor besonderen Risiken und in guter Bezahlung. Da muss sich jetzt ganz dringend der Wind drehen.“

**Digitalisierung auf konventionellen Bahnen**

Mit Blick auf den digitalen Wandel ist aus der Perspektive der Beschäftigten im Land Bremen eher Stillstand

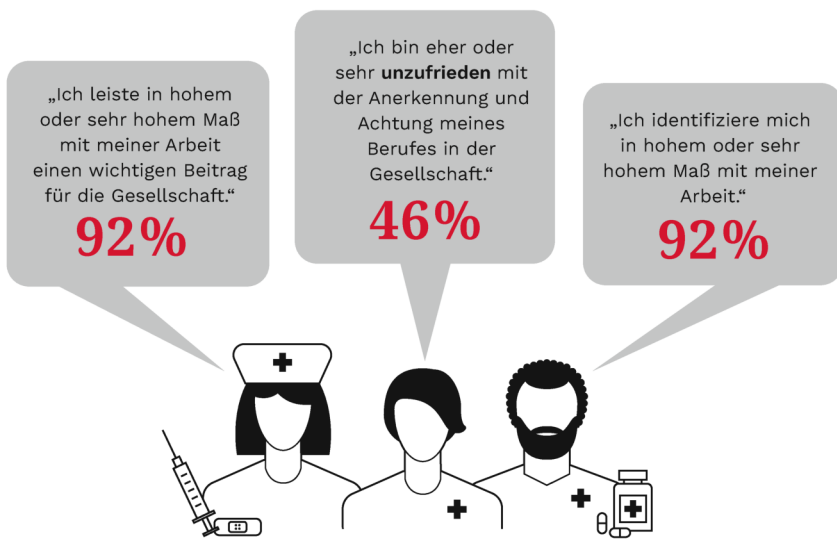
**Sorge vor Corona-Infektion**

„Ich schätze das Risiko hoch bis sehr hoch ein, dass ich mich im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit mit dem Corona-Virus anstecke.“



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2020, eigene Berechnungen

## Gesundheitswesen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2020, eigene Berechnungen

keine Einigung mit der Unternehmensleitung erzielt werden: Der Betriebsrat würde gerne als Kostenbeteiligung an der Büroausstattung sowie an Strom- und Internetkosten eine monatliche Pauschale vereinbaren. „Da wurde uns aber gesagt, dass es wegen der aktuell erhöhten Kosten für die technische Ausstattung momentan kein Geld dafür gibt. Wir haben uns deswegen darauf geeinigt, darüber in einem Jahr zu verhandeln.“

Unterdessen freut sich Energieberater Tobias Seidel darauf, dass er bald wieder ins Büro gehen wird und dann auch persönlich mit seinen Kollegen und Kunden sprechen kann. Die Vorteile, die sich für ihn aus der Arbeit im Homeoffice ergeben, will er aber nicht mehr missen. „Ich verhandle gerade mit meinem Chef, dass ich künftig die Hälfte der Zeit von zu Hause

aus tätig sein kann“, erzählt der 31-Jährige. „Hier kann ich konzentrierter arbeiten und mir die Zeit anders einteilen. Und außerdem muss ich mir keine unbequeme Hose anziehen.“



Wer keinen fest eingerichteten Telearbeitsplatz in einem Arbeitszimmer mit Schreibtisch und Bürostuhl hat, muss im Homeoffice improvisieren. Auf Dauer ist der Küchentisch aber nicht die optimale Lösung. Wie Sie die Arbeit möglichst gesundheitsgerecht gestalten, lesen Sie auf unserer Website: [www.arbeitnehmerkammer.de/homeofficeundgesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/homeofficeundgesundheit)



Welche rechtlichen Grundlagen gibt es zum Thema Homeoffice? Welche Mitbestimmungsrechte haben Betriebs- und Personalräte? Worauf ist beim Erstellen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu achten? Wer trägt die Kosten, die für die Geräte und ihren Betrieb anfallen? Und wie lässt sich eine gesunde Balance zwischen Privatem und Arbeit gewährleisten? Fragen wie diese beantwortet die Broschüre „Home sweet home – Homeoffice beschäftigtengerecht gestalten“, die die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer aktuell veröffentlicht hat. Sie steht im Download-Bereich der Kammer-Website für alle Interessierten zum Herunterladen bereit. [www.arbeitnehmerkammer.de/downloads](http://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)

## KOMMENTAR



Ingo Schierenbeck,  
Hauptgeschäftsführer der  
Arbeitnehmerkammer

Foto: Stefan Schmitzbauer

## Systemrelevante Berufe aufwerten!

Wie geht es weiter mit dem Homeoffice? Diese Frage beschäftigt gerade viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Unternehmen zu Recht.

Aber nicht zu vergessen ist, dass viele Menschen nicht ins Homeoffice können, weil sie vor Ort gebraucht werden – zum Beispiel Pflegerinnen und Ärzte, Verkäufer und Kassiererinnen, Erzieherinnen und Kellner. „Systemrelevant“ werden die meisten von ihnen genannt – oder anders gesagt: Ohne sie geht es nicht.

Von ihnen wollten wir in unserer Befragung wissen: Fühlen Sie sich nach der Krise „aufgewertet“? Das Ergebnis ist ernüchternd: Beschäftigte im Gesundheitswesen fühlen sich noch weniger anerkannt als vor der Pandemie. Da müssen nun wirklich alle Alarmglocken schrillen. Von Wertschätzung, die sich auch in guter Bezahlung und ausreichendem Personal ausdrückt, sind wir im Gesundheitswesen weit entfernt. Das muss sich jetzt endlich ändern!

Unsere Befragung zeigt: Auch die Zufriedenheit mit dem Gehalt liegt in den Gesundheitsberufen deutlich unter dem Durchschnitt. Ein kleiner Lichtblick sind die Beschäftigten im Lebensmittel- und Gastgewerbe: Wenigstens hier ist die Zufriedenheit mit der Anerkennung der Berufe gestiegen.



## GASTBEITRAG



## Welche Versicherung brauche ich?

Mehr als 2.000 Euro geben Bundesbürger im Schnitt pro Jahr für Versicherungen aus. Dennoch sind viele Menschen keineswegs gegen existenzbedrohende Schäden oder Einbußen gut gewappnet

*Text: Annabel Oelmann*

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

*Illustration: Anika Falke*

Entscheidend ist, dass der eigene Versicherungsschutz regelmäßig überprüft, an die eigene Lebenssituation angepasst wird. Wer sich vor Vertragsabschluss gut informiert, kann viel Geld und Ärger sparen.

### Krankenversicherung – eine Pflicht

Die Krankenversicherung – egal ob privat oder gesetzlich – ist eine gesetzliche Pflichtversicherung. In der privaten Krankenversicherung bietet oft ein Tarifwechsel innerhalb der eigenen Gesellschaft eine deutliche Beitragsersparnis. In der gesetzlichen Krankenversicherung, bei der immerhin etwa 90 Prozent der Bevölkerung versichert sind, kann ein Vergleich der Zusatzbeiträge helfen zu sparen. Bei einer Erhöhung der Zusatzbeiträge haben Versicherte ein Sonderkündigungsrecht. Sie sind bei der neuen Krankenkasse dann nur noch zwölf Monate gebunden (statt bisher 18 Monate). Die Kündigung der alten Kasse übernimmt die neue bei Antragstellung.

### Privathaftpflichtversicherung – unverzichtbar

Dieser Schutz ist unverzichtbar. Jeder haftet für Schäden, die er einem anderen zufügt, mit allem was er hat und zukünftig erwirtschaftet. Ohne Privathaftpflichtversicherung kann eine Unachtsamkeit im Alltag den finanziellen Ruin bedeuten.

Versichert sind die Gefahren des täglichen Lebens wie die Verletzung von Verkehrssicherungspflichten – zum Beispiel beim Reinigen, Streuen und Schneeräumen auf Gehwegen oder bei einem mit dem Fahrrad angefahrenen Fußgänger. Oftmals bringt ein Wechsel der Gesellschaft oder eine Neuanpassung auf ein aktuelles, besseres Bedingungsmerkmal eine Beitragsersparnis.

### Berufsunfähigkeitsversicherung – sehr wichtig

Die eigene Arbeitskraft ist die Grundlage zur Sicherung des Lebensunterhalts. Daher ist der Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung dringend zu empfehlen. Junge Menschen und Berufseinsteiger stehen bei Verlust ihrer Arbeitskraft vor besonderen Problemen. Sie haben in der Regel die Einstiegsvoraussetzungen für den Bezug einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente nicht erfüllt. Dafür müssen in den letzten fünf Jahren 36 Monate Pflichtbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt worden sein.

Doch selbst wenn später ein Anspruch besteht, reichen die Leistungen oft nicht aus. Je früher ein Vertrag abgeschlossen wird, desto geringer sind die Beiträge. Außerdem spielen Vorerkrankungen eine große Rolle, ob ein Antragsteller überhaupt einen Vertrag bekommt und zu welchen Bedingungen.

Neben den zu zahlenden Beiträgen sind die Versicherungsbedingungen entscheidend. Zum Beispiel sollte die Möglichkeit der Verweisung auf eine andere berufliche Tätigkeit ausgeschlossen sein („abstrakter Verweisungsverzicht“). Versichert ist im Falle der Berufsunfähigkeit dann die zuletzt ausgeübte Tätigkeit: Wenn ich meinen Job nicht mehr ausüben kann, kann ich nicht auf einen anderen Job verwiesen werden – nur weil ich zum Beispiel früher eine andere Ausbildung gemacht habe.

Hier ist eine unabhängige Beratung dringend notwendig, damit das bestmögliche Angebot ermittelt werden kann.

Mehr Infos online unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/bam](http://www.arbeitnehmerkammer.de/bam)

**i**

**GEMEINSAM  
GUT BERATEN**

Beratung bei der Verbraucherzentrale  
Ermäßigt für Mitglieder der  
Arbeitnehmerkammer Bremen

Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammermitglieder, 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.



# Betriebsrat? Na klar!

Betriebsratswahlen finden in Deutschland alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die nächste Wahl ist 2022. Wer allerdings zum ersten Mal einen Betriebsrat wählt, kann das jederzeit tun. Was Beschäftigte wissen sollten, wenn sie einen Betriebsrat gründen wollen

Text: Klaas Kuhlmann

## 1. Gibt es Voraussetzungen für die Gründung eines Betriebsrats?

Ja, der Betrieb muss mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und drei davon müssen wählbar sein. Auszubildende ab 18 Jahren werden mitgezählt.

## 2. Wer darf sich zum Betriebsrat wählen lassen?

Über 18-Jährige, die seit sechs Monaten im Betrieb arbeiten.

## 3. Wer darf wählen?

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Nicht wahlberechtigt sind zum Beispiel leitende Angestellte.

## 4. Wie funktioniert das Wahlverfahren?

In Betrieben ab 201 und mehr wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird im normalen Wahlverfahren gewählt. Das dauert etwa zehn bis zwölf Wochen. In Betrieben mit fünf bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird das vereinfachte Wahlverfahren angewendet, das nach zwei Wochen abgeschlossen

werden kann. In Betrieben mit 101 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

## 5. Wo und wie weit darf der Betriebsrat mitbestimmen?

Im Betriebsverfassungsgesetz sind der gesetzliche Auftrag wie auch die Instrumente für die Betriebsratsarbeit beschrieben. Ein Betriebsrat hat unterschiedliche Beteiligungsrechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten – zum Beispiel überprüft er geplante personelle Maßnahmen auf eine Benachteiligung der Betroffenen oder der übrigen Belegschaft. Er bestimmt auch bei der Einführung und Änderung von Arbeitszeit- und Schichtmodellen mit. Oder bei der Einführung von technischen Einrichtungen (etwa eines Zeiterfassungssystems), der Ausgestaltung von Homeoffice und bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Auch wenn der Arbeitgeber Arbeitsbereiche auslagern will, muss der Betriebsrat beteiligt werden.

## 6. Sind Betriebsräte besonders geschützt?

Für alle Beteiligten einer Betriebsratswahl besteht ein Benachteiligungs- und besonderer Kündigungsschutz. Bereits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Wahl vorbereiten wollen,

können besonderen Kündigungsschutz erhalten mittels einer öffentlich beglaubigten Erklärung eines Notars. Auch Beschäftigte, die zur Wahlversammlung einladen, Wahlvorstände und Wahlwerber haben besonderen Kündigungsschutz, Betriebsräte bis ein Jahr nach Ende ihrer Amtszeit.

## i

### Beratung von Interessenvertretungen

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer berät Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Sie hilft auch bei der Gründung einer Interessenvertretung.

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Foto: iStock / © Steve Cole

# Tipps & Termine

## BUCH-TIPP

### Den schreienden Kollegen kann man nicht wegatmen



Jacob-Niedballa, Manuela  
**Den schreienden Kollegen kann man nicht wegatmen: Effektives Stressmanagement für Führungskräfte und Mitarbeiter**  
 Wiley-VCH, 2021, 248 S.

Stress lässt sich nicht einfach wegzaubern: Die Verringerung der Arbeitszeit, Achtsamkeitsübungen oder Resilienzstrategien mögen hier und da Einzelnen helfen, hier wird aber vor allem versucht, den Menschen zu optimieren. Die betriebliche Situation ist nicht im Blick.

Das Buch von Manuela Jacob-Niedballa gibt besonders Führungskräften (aber auch Mitarbeitern) Methoden und Empfehlungen an die Hand und zeigt, wie sie ihren Verantwortungsbereich stressfreier gestalten. Oftmals übersehene Gestaltungsmöglichkeiten können so bei Führungskräften und Mitarbeitern zu mehr Selbstbestimmtheit führen. Klar und einfach übersetzt die Autorin neurowissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse und Methoden in Handlungsmöglichkeiten.



Beschäftigte mit KammerCard erhalten auf die BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard](http://www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard)

## VERANSTALTUNGSTIPPS

### Feuerspuren 2021

Das internationale Erzählfestival Bremen hat diesmal das Thema „Warmhalten“ im Fokus. Zum Finale am 7. November wird Gröpelingen zu einem Stadtteil voller Geschichten und Licht. Um 16 Uhr starten an allen Orten Erzählerinnen und Erzähler mit ihren oft mehrsprachigen Geschichten. Begleitet wird das Festival von Feuershows und leuchtenden Installationen.

[www.feuerspuren.de](http://www.feuerspuren.de)



Foto: © Kultur Vor Ort

### Die Lange Nacht der Industrie

Bremen gehört zu den zehn größten Industriestandorten Deutschlands und ist das Bundesland mit der höchsten Exportquote. Am 11. November ist ein Blick hinter die Kulissen großer Unternehmen gestattet. Weitere Infos und Anmeldung:

[www.langenachtderindustrie.de](http://www.langenachtderindustrie.de)

Fotos: Christian Werner (l.),  
 Anitra Fritz (r.)



Dmitrij Kapitelman & Mirna Funk,  
 Festival globale°,  
 4. November, 19 Uhr  
 Arbeitnehmerkammer Bremen

Ngozi Schommers,  
 wig thee to glamour (Detail)



Specificity – Gruppenausstellung von  
 Vincent Haynes | Syowia Kyambi |  
 Joa Tejeiro | Ngozi Schommers  
 Bis 14. November 2021  
 Vegesacker Geschichtenhaus, Zum Alten  
 Speicher 5a, 28759 Bremen

Foto: Thomas Herbrich



„Locomotive Breath“ –  
 eine Musikrevue,  
 6. November, 20 Uhr  
 Apollo Bremerhaven, Georgstraße 73,  
 27570 Bremerhaven

# Veranstaltungen



Wegen Corona kann es sein, dass unsere Veranstaltungen online stattfinden. Bitte informieren Sie sich unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen) Dort finden Sie auch den dazugehörigen Link.


## ➔ BREMEN & BREMEN-NORD

<b>2. November</b> 17–19 Uhr	 <b>Kandidatinnenschulung für die Betriebsratswahlen 2022</b> <i>Haus der Wissenschaft (Olbers-Saal), Sandstraße 4/5, 28195 Bremen</i>
<b>3. November</b> 18 Uhr	 <b>„Menschen, Mut und Migration“</b> Filme, Gespräche, Poetry-Slam im Rahmen der Ausstellung „100 Jahre für eine gerechte Arbeitswelt“ <i>Bremische Bürgerschaft, Am Markt 20, 28195 Bremen</i>
<b>4. November</b> 15–17 Uhr	 <b>Mitbestimmung aktuell</b> – Kommen nach Kurzarbeit Stellenabbau, Restrukturierung oder Insolvenz? <i>Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen</i>
<b>4. November</b> 19 Uhr	 <b>„globale° – Festival für grenzüberschreitende Literatur“:</b> Lesungen mit Dmitrij Kapitelman & Mirna Funk <i>Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen</i>
<b>bis 11. Nov.</b>	 <b>Specificity</b> – Gruppenausstellung von Vincent Haynes   Syowia Kyambi   Joa Tejeiro   Ngozi Schommers <i>Vegesacker Geschichtenhaus, Zum Alten Speicher 5a, 28759 Bremen</i>
<b>8. November</b> 17 Uhr	 <b>Bremen Kitas zwischen Verlässlichkeit und mehr Flexibilität</b> <i>Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen</i>
<b>16. Nov.</b> 20 Uhr	 <b>„In den Gängen“</b> – aus der Jubiläums-Filmreihe der Arbeitnehmerkammer
<b>17. Nov.</b> 18 Uhr	 <i>City 46, Birkenstraße 1, 28195 Bremen</i>
<b>30. November</b> 17–19 Uhr	 <b>Betriebsratskandidatur? Na klar!</b> <i>Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen</i>
<b>23. November</b> 18 Uhr	 <b>Feierabendführung „Manet und Astruc. Künstlerfreunde“</b> (Anmeldung erforderlich) <i>Kunsthalle Bremen, Am Wall 207, 28195 Bremen</i>
<b>23. November</b> 19.30 Uhr	 <b>Klaus Dörre liest</b> aus „In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte“ <i>Kulturwerkstatt westend e.V., Waller Heerstraße 294, 28219 Bremen</i>
<b>30. November</b> 18–19.30 Uhr	 <b>Jobwechsel – Kündigung, Abfindung, Sperrzeit</b> <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Lindenstraße 8, 28755 Bremen-Vegesack</i>

## ➔ BREMERHAVEN

<b>6. November</b> 20 Uhr	 <b>„Locomotive Breath“</b> – eine Musikrevue. <i>Apollo Bremerhaven, Georgstraße 73, 27570 Bremerhaven</i>
<b>18. November</b> 17–19 Uhr	 <b>Betriebsratskandidatur? Na klar!</b> <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven</i>
<b>24. November</b> 19.30 Uhr	 <b>Klaus Dörre liest</b> aus „In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte“ <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven</i>
<b>25. Nov. bis</b> <b>14. Jan. 2022</b>	 <b>Foto-Ausstellung: Ostwärts in den Westen</b> – Die Flucht von DDR-Bürger*innen über die bundesdeutsche Botschaft in der CSSR im September 1989. ► <b>Podiumsdiskussion</b> (25.11., 17 Uhr), ► <b>Vernissage</b> (25.11., 19 Uhr) <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven</i>
jeweils 20 Uhr	 Kabarett im Capitol ► <b>Matthias Brodowy</b> (10.11.), ► <b>Die Zollhausboys</b> (11.11.), ► <b>Marie</b> (13.11.), ► <b>Reiner Kröhnert</b> (16.11.), ► <b>Helmut Schleich</b> (19.11.), ► <b>Robert Kreis</b> (26.11.), ► <b>Mackefisch</b> (03.12.) <i>Capitol, Hafestraße 156, 27576 Bremerhaven</i>

## ➔ ONLINE

<b>2. Dez.</b> 18 Uhr	 <b>Ihr Recht-Pflegespezial</b> – Berufskrankheiten und Arbeitszeit/Schichtplan
-----------------------	--

Weitere Veranstaltungen und Informationen unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen)

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





Mohammad Sabour Darvish wollte unbedingt eine IT-Ausbildung machen und er wusste:  
„Ohne entsprechende Sprachkenntnisse kann man nichts erreichen.“

# Ausbildung mit Hürden

---

Geflüchtete, die in Deutschland eine Ausbildung machen wollen, müssen viele Hürden überwinden. Wie ist die Situation in Bremen und was kann die Stadt tun, um ihnen den beruflichen Einstieg zu erleichtern?

---

*Text: Insa Lohmann  
Fotos: Kay Michalak*

Rund 21.000 Beschäftigte arbeiten im Land Bremen im IT-Bereich, Mohammad Sabour Darvish von der Arbeitnehmerkammer Bremen ist einer von ihnen. Dass der heute 36-Jährige es überhaupt soweit geschafft hat, ist alles andere als selbstverständlich. Denn Darvish kam vor sieben Jahren

aus Afghanistan in die Hansestadt und sprach kein Wort Deutsch. Schon für Muttersprachler ist die IT-Ausbildung anspruchsvoll, für den gebürtigen Afghanen war sie mit besonderen Hürden verbunden. „Mir war schnell klar: Damit ich in Deutschland bleiben kann, muss ich etwas machen“, erinnert sich Mohammad Sabour Darvish. Das sei anfangs nicht leicht gewesen: Ohne genehmigten Asylantrag standen ihm keine Sprach- und Bildungsangebote

zur Verfügung. Zusammen mit anderen jungen Männern war Darvish in einer Flüchtlingsunterkunft untergebracht. Unterschiedliche Sprachen, Kulturen und keine Privatsphäre: „Das war schwierig.“ Umso froher war der 36-Jährige, als er 2015 eine eigene Wohnung fand. „Ab da konnte ich mich richtig auf die Sprache konzentrieren.“

Darvish begann auf eigene Faust Deutsch zu lernen, kümmerte sich um Anträge und Behördengänge. 2016

wurde sein Asylantrag genehmigt und der gebürtige Afghane konnte Sprachkurse belegen. Durch einen berufsbezogenen Deutschkurs kam er schließlich an einen Praktikumsplatz bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Und Darvish hatte eine Vision: „Ich wollte unbedingt eine IT-Ausbildung machen.“ Bereits in der afghanischen Hauptstadt Kabul, wo Darvish als Dolmetscher arbeitete, war er nebenberuflich mit IT-Aufgaben betraut. Darvishs Vorkenntnisse für eine Ausbildung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen waren gut, doch es haperte bei den Sprachkenntnissen. Sein Ausbildungsleiter Stephan Trautmann von der Arbeitnehmerkammer Bremen sieht hier die größte Hürde: „Es gab schon einige größere Herausforderungen, besonders aufgrund der Sprache.“ Für Mohammad Sabour Darvish war klar: „Ohne entsprechende Sprachkenntnisse kann man nichts erreichen.“

Das bestätigt auch Naji Chehade, der als Willkommenslotse im Haus der Handelskammer Geflüchtete und Unternehmen zusammenbringt: „Einige unterschätzen auch die Anforderungen, die Fachsprache mit sich bringt. Meine Erfahrung ist, dass Geflüchtete, die vorher eine Einstiegsqualifizierung absolviert haben, es wesentlich leichter in der Ausbildung haben und diese auch erfolgreich abschließen.“ Auch Darvish entschied sich für eine durch die Agentur für Arbeit geförderte betriebliche Einstiegsqualifizierung, und zwar bei der Arbeitnehmerkammer: So konnte der gebürtige Afghane nicht nur einen Einblick in das Berufsbild des Fachinformatikers bekommen, sondern in dieser Zeit auch seine sprachlichen Fähigkeiten ausbauen. „Sabour Darvish war sehr ambitioniert, Deutsch zu lernen“, sagt IT-Leiter Stephan Trautmann.

Doch trotz eines hohen Maßes an Eigeninitiative stieß auch Mohammad Sabour Darvish mit dem Beginn der Ausbildung an seine Grenzen: „Ich wollte schon aufgeben“, sagt der 36-Jährige. Ausbildungsleiter Trautmann bestärkte ihn weiterzumachen, doch schnell war klar, dass weiterer Bedarf an Sprachfördermaßnahmen und außerbetrieblich geförderten berufsbegleitenden Hilfsangeboten nötig war. Insbesondere die Abschlussprüfung war sprachlich eine besondere Herausforderung für den Azubi. So musste Darvish drei Anläufe nehmen, bis er im Sommer schließlich

erfolgreich seine Prüfung als Fachinformatiker für Systemintegration bestand. „Ich bin sehr dankbar für die Chance und Unterstützung, die ich bekommen habe“, sagt Mohammad Sabour Darvish. Heute ist er ein fester Teil des IT-Teams bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Mit seiner freundlichen und motivierten Art ist Sabour Darvish eine Bereicherung für unsere Abteilung“, so Stephan Trautmann.

---

„Die Problematik ist sehr viel komplexer als nur die der Sprache, daher benötigen junge Menschen mit Fluchterfahrung von der Einstiegsqualifizierung bis zur Ausbildung individuelle Unterstützung.“

*Kai Stührenberg (Staatsrat bei der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa)*

---

Im Land Bremen arbeiten knapp 4.000 Beschäftigte mit Fluchthintergrund, 850 von ihnen machen derzeit eine Ausbildung hier. Wie Bremen Geflüchteten den Einstieg erleichtern kann, damit beschäftigt sich auch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa seit einiger Zeit sehr intensiv. „Es ist eine Herausforderung, primär eine sprachliche“, weiß Staatsrat Kai Stührenberg. Aber die Problematik sei sehr viel komplexer, daher benötigen junge Menschen mit Fluchterfahrung von der Einstiegsqualifizierung bis zur Ausbildung individuelle Unterstützung. Seit 2017 fördert die Wirtschaftssenatorin daher die bei der Jugendberufsagentur angesiedelte „Aufsuchende Beratung Geflüchtete“, die 15- bis 25-Jährigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Orientierung helfen soll: Welche Berufe gibt es überhaupt? Und was wird benötigt, um in eine Ausbildung gehen zu können? „Es handelt sich um eine hochgradig individuelle

Beratung“, betont Stührenberg. Dazu gehöre auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt in die Übergangswohnheime gehen und vor Ort beraten. „Der persönliche Kontakt ist ganz wichtig.“

Sobald die jungen Menschen eine Ausbildung gefunden haben, sei eine große Hürde geschafft. Doch manchmal ziehen sich die sprachlichen Hürden bis zur Abschlussprüfung: „Wir müssen daher zum einen das Deutschniveau in der Ausbildung weiter stärken, zum anderen mit der nötigen Sprachsensibilität die Prüfungsformulierungen überdenken“, sagt Kai Stührenberg. „Denn Prüfungsergebnisse bilden das Know-how der Geflüchteten nicht ab.“ Der Staatsrat wünscht sich mehr niedrigschwellige Angebote in Sachen Ausbildung: „Wir müssen möglichst früh ganz viel in Geflüchtete investieren, damit sie in den Arbeitsmarkt kommen.“ Im kommenden Jahr soll die „Aufsuchende Beratung“, die in 2020 mehr als 1.300 Kurzberatungen sowie 120 längere Beratungsprozesse durchgeführt hat, weiter ausgebaut werden.



#### Adressen und Anlaufstellen

Die Aufsuchende Beratung der Jugendberufsagentur für 15- bis 25-Jährige berät individuell und vor Ort zu den Einstiegsmöglichkeiten im Rahmen einer Berufsausbildung

➔ [www.zsb-drk-bremen.de/abjg](http://www.zsb-drk-bremen.de/abjg)

Die Willkommenslotsen – Beratung zur betrieblichen Integration von Geflüchteten im Hause der Handelskammer informieren zu allen Fragen der betrieblichen Integration von Flüchtlingen durch Hospitationen, Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildung oder Arbeit

➔ [www.handelskammer-bremen.de/bilden-qualifizieren/ausbildung-fluechtlinge/willkommenslotse-3342532](http://www.handelskammer-bremen.de/bilden-qualifizieren/ausbildung-fluechtlinge/willkommenslotse-3342532)

Das Bremer und Bremerhavener Integrationsnetzwerk BIN berät Asylbewerber/-innen, Geduldete, anerkannte Flüchtlinge, Flüchtlinge mit einem humanitären Aufenthaltsstatus und jugendliche Flüchtlinge im Übergang von Schule zu Beruf bei der Suche nach einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle.

➔ [www.bin-bremen.de](http://www.bin-bremen.de)





---

Als Musicaldarstellerin braucht es viel Disziplin, Übung und starke Nerven, weiß Lena Wischhusen



GALERIE DER ARBEITSWELT

# Im Musical zu Hause

Lena Wischhusen arbeitet am Bremer Fritz Theater.  
Die ausgebildete Musicaldarstellerin liebt  
ihren Beruf. Sie weiß auch, dass es viel Biss braucht,  
um sich zu behaupten

*Text: Frauke Janßen – Foto: Kay Michalak*

„Ich möchte die Leute mit in eine andere Welt nehmen“, antwortet Lena Wischhusen auf die Frage nach ihren beruflichen Ambitionen. Schon als Kind liebte sie es zu singen – gemeinsam mit ihren Eltern, die ihre Begeisterung für Musik teilen. Nach einer Musicalaufführung in Lilienthal wollte die Zwölfjährige Gesangsunterricht nehmen. Das war die Initialzündung: „Von da an wollte ich nur noch tanzen, singen und schauspielern! Alle drei gehen mitten durch den Körper – die perfekte Fusion“, findet die 36-Jährige. Ob im Chor oder als Mitglied der Schülerband ließ sie von da an keine Gelegenheit mehr aus, um selbst auf der Bühne zu stehen.

Als sich Lena Wischhusen mit 14 Jahren der Bremer Musical-Company anschloss, war sie die Jüngste im Ensemble. „Da wurde mir bewusst, dass ich mein Hobby zum Beruf machen möchte.“ Nach dem Abitur bestand sie die Aufnahmeprüfungen für die Ausbildung an der German Musical Academy in Osnabrück. „Danach wollte ich einfach los und machen!“, erzählt sie von ihrem Drang, endlich richtig zu arbeiten: Bei den Freilichtspielen in Tecklenburg, auf Tournee durch Deutschland, Österreich und die Schweiz, am Landestheater in Mecklenburg-Vorpommern oder am Concordia-Theater in Bremen. „Das Vagabundenleben hat mir sehr viel Spaß gemacht, aber irgendwann habe ich mich nach einem festen Ort zum Arbeiten und Leben gesehnt.“

2012 empfahl sie ein Freund am Bremer Fritz Theater. Sie bewarb sich und konnte direkt anfangen. Seitdem gehört Lena Wischhusen zum festen Ensemble des Musical- und Comedytheaters und sie liebt ihre Arbeit. „Dennoch braucht es viel Disziplin, Übung und starke Nerven“, weiß die Musicaldarstellerin aus Erfahrung. Talent allein reicht

nicht aus. „Man muss auch mit Ablehnung klarkommen: Auf 100 Castings kommt ein Job, sagt man.“ Hinzu kämen einsame Abende in Hotelzimmern, die sich wenig glamourös anfühlten, so Wischhusen. Reich und berühmt würden die wenigsten – viele Musicaldarsteller hätten Zweitjobs als Visagistinnen, Tanztrainer oder Gesangslehrerinnen. Auch wer einem festen Ensemble angehört, müsse sich fit halten und stetig weiterentwickeln.

Lena Wischhusen, die seit letztem Jahr Mutter ist, muss auch den Spagat zwischen Job und Familienleben meistern: „Vormittags Proben und während der Spielzeit von donnerstags bis sonntagabends auftreten.“ Das ist eine Herausforderung. Umso mehr freut sie sich, zwischen Proben und Auftritten nach Hause radeln zu können. Und schließlich darauf, wieder auf der Bühne zu stehen. Denn das ist es, was sie machen will: Singen, tanzen und in immer neue Charaktere schlüpfen. So wie aktuell in dem Stück „Sing Sing“, in dem Lena Wischhusen eine von vier Frauen rund um die Musik von Boy- und Girlbands der 90er-Jahre spielt.



## Musicaldarsteller/-in

Die Ausbildung ist an verschiedenen künstlerischen Hochschulen möglich sowie bei speziell auf das Musical ausgerichtete Akademien. Nähere Informationen zu den verschiedenen Schulen gibt es unter [www.musical1.de/schulen](http://www.musical1.de/schulen)



Foto: iStock © RichVintage

## „Je sozialer die Aufgabe, desto weniger schnell wird sie von KI ersetzt“

---

Künstliche Intelligenz ist längst Bestandteil unseres alltäglichen Lebens. Wie wird sich das langfristig auf unsere Arbeitswelt auswirken? Wir haben darüber mit Markus Langer gesprochen, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Gründungsmitglied von „Algoright, der Verein für gute Digitalisierung“

*Text: Anna Zacharias*

**K**ünstliche Intelligenz (KI) nimmt uns die Arbeitsplätze weg – stimmt diese Befürchtung?

*Markus Langer:* In manchen Bereichen ist diese Angst nicht ganz unberechtigt. In der Lagerarbeit ist bereits vieles automatisiert worden und KI verändert ohne Frage die gesamte Arbeitswelt. Dabei ist klar, dass auch Jobs wegfallen werden. Und auch wenn es trotzdem immer noch Menschen brauchen wird, die beispielsweise Überwachungstätigkeiten übernehmen, bleibt die Frage: Will ich diesen, durch den Einsatz von KI veränderten Job machen? Stört es

mich beispielsweise, nicht mehr Bestandteil des eigentlichen Arbeitsprozesses zu sein? Oder wird mir langweilig, wenn ich 20 Maschinen als Kollegen habe? Da gilt es, die Prozesse menschengerecht und sozial verträglich zu gestalten.

**Aber es gibt auch die positiven Seiten ...**

Natürlich, zum Beispiel ist ja bereits durch Automatisierungsprozesse am Fließband körperliche Arbeit erleichtert worden. Und neue Technologien schaffen ja auch ganz neue Jobs. Wenn KI-basierte Systeme innerhalb von Unternehmen

eingesetzt werden sollen, kann es sein, dass es Übersetzer KI-basierter Outputs und Prozesse gibt, die die Ergebnisse interpretieren. Wenn zum Beispiel eine Maschine zum vierten Mal in Folge denselben Mitarbeiter des Monats ausgewählt hat, stellt sich die Frage, ob das so richtig ist und was die Gründe dafür sein könnten. Für die Überprüfung und Interpretation KI-basierter Systeme werden Mitarbeiter mit besonderer Expertise benötigt.

**Sind Maschinen die besseren Personaler? Man erhofft sich dabei ja totale Objektivität, stattdessen hört man von Algorithmen, die sogar sexistische oder rassistische Kategorien beim Sortieren von Bewerbungen angewandt haben.**

Algorithmen an sich können nicht sexistisch oder rassistisch sein. Die Datenauswahl als Grundlage für die Algorithmen hingegen kann natürlich Vorurteile beinhalten, wenn man bei der Entwicklung der Algorithmen nicht aufpasst. Wenn ich der Maschine 50 gute und 50 schlechte Lebensläufe als Orientierung zeige, kann es passieren, dass unter den erfolgreichen in der Vergangenheit mehr Frauen oder Männer waren und die Maschine das Geschlecht als Erfolgskriterium wertet. Man kann dem System dann sagen, dass gewisse Aspekte ignoriert werden sollen, aber das ist nicht einfach: Ein selbstlernendes System kann aus vielen Informationen ablesen, dass es sich beispielsweise um eine Frau handelt – möglicherweise auch aus Informationen, die uns als Menschen erst einmal gar nicht so bewusst sind.

---

„KI verändert ohne Frage die gesamte Arbeitswelt.“

*Markus Langer*

---

**Gibt es tatsächlich schon Firmen, die so ihre Personalentscheidungen treffen?**

Ja, das gibt es bereits – bei großen Firmen wie Walmart beispielsweise, die erst mal aus einer Vielzahl an Bewerbungen eine Vorauswahl treffen müssen. Allerdings gewähren die Unternehmen nur ungern Einblick in die Ausmaße dieser Verfahren. Das Ganze hat den positiven Effekt, dass auf diese Weise vielleicht einige Bewerbungsmappen wahrgenommen werden, die sich früher einfach niemand angesehen hätte. Mir ist allerdings auch keine Firma bekannt, die zugibt, sich die endgültige Entscheidung für die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern von KI-basierten Systemen abnehmen zu lassen.

**Wie lange wird es dauern, bis KI unsere Arbeitswelt völlig umgekrempelt haben wird?**

Die Entwicklung ist sehr schwer abzuschätzen, es wird zurzeit viel probiert, aber der Einsatz von KI ist noch überschaubar. Bei einfacheren Gebieten kann es aber schnell gehen. Auch Pflege-Roboter stehen in den Startlöchern, die einfache Aufgaben übernehmen wie Essen oder Getränke

bringen. Aber dort, wo es um die Interaktion mit Patienten geht und bei wichtigen Entscheidungsprozessen wird es noch dauern. Je sozialer die Aufgabe ist, desto weniger schnell kommt vermutlich der erfolgreiche Einsatz KI-basierter Systeme.

**Könnte im Einzelhandel bald das Kassenspersonal überflüssig werden?**

In dem Bereich geht die Entwicklung schnell, die Selbstbedienungskassen sind überraschenderweise zwar in Deutschland noch nicht sehr verbreitet, im Ausland dagegen schon. Wenn da demnächst Lidl oder Aldi vorpreschen, werden die anderen schnell folgen. Was das mit den Arbeitsplätzen im Einzelhandel machen wird, bleibt abzuwarten. Während manche Kundinnen und Kunden sicherlich den Kontakt zu Verkäuferinnen und Verkäufern genießen, gibt es auch Studien, in denen das Personal in Läden, in denen automatische Kassen schon Standard sind, berichten, dass Menschen beim Einkaufen gar nicht unbedingt Kontakt zu anderen Menschen haben wollen und somit automatische Kassen oft bevorzugt werden.

**Deutschland hinkt der internationalen Entwicklung hinterher, können wir das überhaupt noch aufholen?**

In den letzten zwei Jahren wurde der Weg deutlich geebnet, es gibt unfassbar viele Förderungen und Forschungen, die Politik pusht das Thema sehr stark. Wir liegen aber noch weit hinter China und den USA zurück – das liegt unter anderem daran, dass Europa eben menschenzentrierte KI fördern will, KI, die auch datenschutzkonform ist. Aber ich bin optimistisch: Wenn wir in Europa hohe moralische Standards an die Entwicklung von KI-basierten Systemen legen, kann das, was dabei entsteht, auch ein Alleinstellungsmerkmal und damit Verkaufsargument im internationalen Wettbewerb sein.

**Hätten Sie das Interview auch einem Roboter gegeben?**

Ehrlich gesagt – wahrscheinlich schon.

---

**Markus Langer**

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie und Gründungsmitglied von „Algoright, der Verein für gute Digitalisierung“.





# Garantierte Ganztagsbetreuung und viele Väter in Elternzeit

Schweden hat schon früh rechtliche Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Männer und Frauen Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht aufteilen können. Wie erfolgreich sind diese Maßnahmen und wie weit ist Deutschland in Sachen Gleichstellung?

*Text: Suse Lübker*

In Schweden gelingt es Frauen deutlich besser, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen als in Deutschland. Während hier nur jede zweite Frau in Vollzeit arbeitet, sind es in Schweden zwei Drittel. Auch die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Deutschland deutlich höher: So liegt der Gender Pay Gap – also der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied – laut Eurostat in Schweden bei rund 12 Prozent, Deutschland hingegen hat mit 19 Prozent eine der höchsten Lohnlücken in Europa. Auch der Frauenanteil unter den Führungskräften ist in Schweden hoch: Er liegt bei 42 Prozent – und das ganz ohne Quote.

„Viele dieser Entwicklungen sind Ergebnisse einer Politik, die gezielt die Geschlechtergerechtigkeit in den Blick genommen hat“, erklärt Meike Büscher. Die Diplom-Soziologin arbeitet bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Stockholm und beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Beschäftigung und Lohngerechtigkeit von Frauen in Schweden. Bereits in den 1970er-Jahren hat die schwedische Regierung eine Reihe von Reformen ins Leben gerufen, mit denen Frauen immer stärker ins Erwerbsleben integriert wurden. Es war erklärter politischer Wille, dass Frauen in die Lage versetzt werden sollten, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen – und zwar auch dann, wenn sie verheiratet sind und Kinder haben. So wurde 1971 in Schweden das System der gemeinsamen Besteuerung von Eheleuten abgeschafft. In Deutschland hingegen gilt seit 1958 das sogenannte Ehegattensplitting, das dazu führt, dass sich für viele Frauen die Erwerbstätigkeit nicht rechnet.

## **Elternversicherung statt Mutterschutz**

1974 hat die schwedische Regierung die einkommensbasierte Elternversicherung eingeführt, das Pendant zum deutschen

Elterngeld, das es hier allerdings erst seit 2007 gibt. Aktuell erhalten in Schweden beide Elternteile zusammen für jedes Kind 480 Tage lang Elterngeld, das mit 80 Prozent des letzten Einkommens vergütet wird. Oft zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum Elterngeld noch eine Aufstockung. „Zurzeit werden die Elterntage zu zwei Dritteln von Frauen genommen und zu einem Drittel von den Männern“, berichtet Büscher. Damit Väter auch über eine längere Zeit alleine für den Haushalt und das Kind zuständig sind, können die Eltern in Schweden nur einen Monat gemeinsam in Elternzeit gehen. Zudem gibt es für Väter zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub direkt nach der Geburt des Kindes, die von knapp 80 Prozent der Väter in Anspruch genommen werden.

„In Deutschland meinen über 30 Prozent, dass Kinder darunter leiden, wenn die Mutter einer bezahlten Arbeit nachgeht. In Schweden sind es nur knapp 15 Prozent.“

*Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017*

## **Kinderbetreuung ist keine Notlösung**

In Schweden hat jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr einen Anspruch auf einen Betreuungsplatz. 90 Prozent aller Kinder zwischen zwei und fünf Jahren gehen in die Kita und sie tun das gern, so Büscher. Kinderbetreuung sei keine Notlösung für die Eltern, was auch daran liegt, dass viel Wert auf die Qualität der Betreuung gelegt wird. Erzieherinnen und Erzieher in Schweden müssen ein Studium absolvieren und der Personalschlüssel in den Kitas ist sehr gut. Hinzu kommt,



Foto: iStock © Massonstock

dass der Höchstsatz für einen Kindergartenplatz in Schweden circa 150 Euro beträgt, damit haben auch Familien mit geringerem Einkommen die Möglichkeit, ihre Kinder in der Kita betreuen zu lassen. Die Betreuungszeiten werden an die Bedürfnisse der Eltern angepasst, die Öffnungszeiten liegen in der Regel zwischen morgens sechs Uhr und abends 18:30 Uhr. Somit ist die Kinderbetreuung auch dann gewährleistet, wenn ein Elternteil zum Beispiel im Schichtdienst arbeitet.

Und was passiert, wenn das Kind krank ist und beide Eltern berufstätig sind? Dann greift das Kinderkrankengeld: Ein Elternteil kann bei der Arbeit fehlen, wenn das Kind krank ist und bekommt pro Kind maximal 120 Tage lang 80 Prozent des Gehaltes als Krankengeld weiter. Ein Angebot, dass von beiden Elternteilen (fast) gleichberechtigt wahrgenommen wird.

Alle diese Maßnahmen halten den Familien den Rücken frei und bieten beiden Partnern die Möglichkeit, auch mit kleinen Kindern beruflich durchzustarten. Mehr noch: Durch die Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten habe sich ein anderes Verständnis entwickelt, so sieht es Meike Büscher: „Frauen und Männer in Schweden sind stolz darauf, dass es dieses System gibt. Dazu gehört, dass beide Elternteile in Elternzeit gehen und dass die Erziehungs- und Versorgungsarbeit aufgeteilt wird.“

KOMMENTAR

von *Marion Salot* –  
Referentin für Wirtschaftspolitik  
und Gleichstellung der Arbeit-  
nehmerkammer



Foto: Stefan Schmidbauer

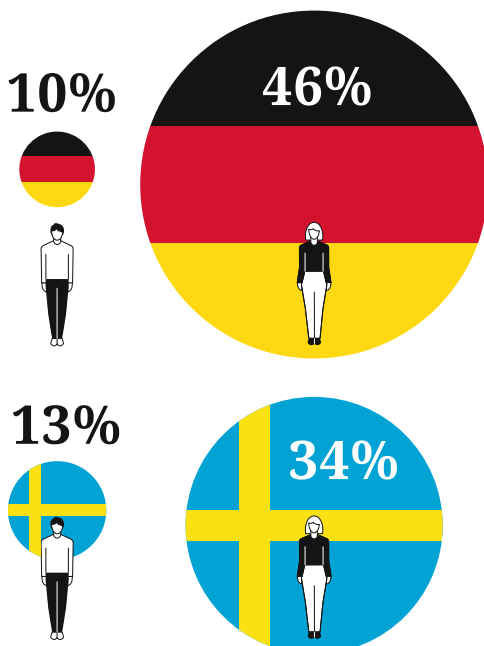
**Nägel mit Köpfen machen!**

Der Vergleich mit Schweden zeigt, wie mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt gelingen kann. Hier wurden bereits vor 50 Jahren wichtige Weichen gestellt. In Deutschland wird mit Ehegattensplitting, der beitragsfreien Mitversicherung bei der gesetzlichen Krankenversicherung und Minijobs ein Anreizsystem geschaffen, das viele Frauen in die Rolle der Zuverdienerin drängt.

Finanzielle Unabhängigkeit ist aber ein wichtiger Schlüssel für Gleichberechtigung. Derzeit fehlt offensichtlich der politische Wille, gezielt Maßnahmen zu ergreifen, die für eine gerechte Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit sorgen. Das kürzlich beschlossene Recht auf einen Ganztagsbetreuungsplatz ist zwar ein wichtiger Schritt, reicht aber nicht aus. Eine Reform des Elterngelds ist überfällig. Wir brauchen mehr Partnermonate – mindestens vier, besser wären acht – von denen möglichst der überwiegende Teil von den Vätern alleine übernommen werden sollte.

Dass solche Schritte dazu beitragen, Rollenbilder nachhaltig zu ändern, lässt sich in Schweden beobachten: Hier müssen sich Väter vor ihren Freunden und bei der Arbeit dafür rechtfertigen, wenn sie nur zwei oder drei Monate in Elternzeit gehen.

**Anteil der Teilzeitbeschäftigten  
(15 bis 65 Jahre in Prozent, 2017)**



Quelle: [www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/europa/70599/teilzeitbeschaeftigung](http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/europa/70599/teilzeitbeschaeftigung)

# Alles, was Recht ist

## RECHTSIRRTUM

### „Mein Arbeitgeber darf keine Betriebsferien anordnen – stimmt das?“ Das stimmt so nicht ganz.

Grundsätzlich sind die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Arbeitgeber können aber aus dringenden betrieblichen Gründen auch Betriebsferien anordnen. Dann schließen Betriebe für einige Tage oder Wochen ihre Pforten – und dies häufig „alle Jahre wieder“.

Ein dringender betrieblicher Grund liegt zum Beispiel vor, wenn Ärzte und Ärztinnen in eigener Praxis selbst Urlaub machen oder wenn Zulieferfirmen von Betrieben Ferien haben.

Während der Betriebsferien, für den der Jahresurlaub teilweise verbraucht wird, gilt die Lohnfortzahlung. Es darf allerdings nicht der volle Jahresurlaubsanspruch durch angeordnete Betriebsferien verbraucht werden. Einen Teil des Jahresurlaubs dürfen Beschäftigte frei verplanen. Nach der geltenden Rechtsprechung liegt dieser Teil bei zwei Fünftel des Gesamtjahresanspruchs.

Gibt es einen Betriebsrat, so muss dieser in die Entscheidung über Betriebsferien einbezogen werden.

*Britta Clausen, Rechtsberaterin in Bremerhaven*

## RECHTSTIPP

### Sind Heiligabend und Silvester frei?

Heiligabend und Silvester fallen dieses Jahr jeweils auf einen Freitag. Es sind keine gesetzlichen Feiertage, deshalb müssen Beschäftigte grundsätzlich Urlaub einreichen, wenn sie frei haben wollen. Etwas anderes kann durch Regelungen im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag gelten.

Selbst wenn der Arbeitgeber bereits ab Mittag freigibt, muss grundsätzlich ein ganzer Urlaubstag genommen werden, wenn Beschäftigte den ganzen Tag freihaben wollen. Das Bundesurlaubsgesetz kennt keine halben Urlaubstage.

Auch hier gilt nur etwas anderes, wenn Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder betriebliche Übung auch halbe Urlaubstage vorsehen oder aber der Arbeitgeber zustimmt.

*Tomke Claußen, Geschäftsstellenleitung und Rechtsberaterin in Bremerhaven*

## STEUERTIPP

### Spenden hilft

Spenden helfen nicht nur gemeinnützigen Vereinen, sondern auch den Spenderinnen und Spendern durch den Steuervorteil in der Einkommensteuererklärung.

Spenden bis zur Höhe von 20 Prozent des Gesamtbetrags der eigenen Einkünfte werden im Jahr der Spende steuerlich berücksichtigt, indem sie das zu versteuernde Einkommen vermindern.

Zur Anerkennung einer Spende muss auf Nachfrage des Finanzamts eine Zuwendungsbescheinigung vorgelegt werden.

Um das Verfahren zu vereinfachen, genügt bis zu einer Spende von 300 Euro (ab Spendenjahr 2020, zuvor 200 Euro) ein vereinfachter Nachweis in Form einer Buchungsbestätigung oder eines Kontoauszugs mit den spendenbegünstigenden Faktoren (wie Empfänger und Kontonummer).

*Larissa-Valeska Heilmann, Beraterin Steuerrecht*



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

Britta Clausen, Tomke Claußen,  
Larissa-Valeska Heilmann, Frauke  
Janßen, Klaas Kuhlmann, Insa  
Lohmann, Suse Lübker, Hanna  
Mollenhauer, Annabel Oelmann,  
Anne-Katrin Wehrmann, Anna  
Zacharias

#### 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





# Drei Fragen

## — zum Weihnachtsgeld

Häufig gibt es Streit um die Zahlung des Weihnachtsgeldes. Dabei handelt es sich um eine Sonderzahlung des Arbeitgebers an die Beschäftigten.

### Habe ich einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld?

Nein, aus dem Gesetz ergibt sich kein Anspruch. Ein Anspruch kann sich aber aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben.

### In meinem Arbeits- oder Tarifvertrag ist nichts geregelt, mein Arbeitgeber hat aber in den vergangenen Jahren Weihnachtsgeld gezahlt. Darf er in diesem Jahr die Zahlung verweigern?

Wenn der Arbeitgeber über mindestens drei Jahre ein gleich hohes Weihnachtsgeld zahlt, ergibt sich ein Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld aus der sogenannten betrieblichen Übung – es sei denn, er hat „unter Vorbehalt“ gezahlt. Dann wäre im Einzelfall bei Streitigkeiten eine rechtliche Beratung empfehlenswert.

### Muss ich das bereits an mich gezahlte Weihnachtsgeld an meinen Arbeitgeber zurückzahlen, wenn ich mein Arbeitsverhältnis gekündigt habe?

Grundsätzlich ist das Weihnachtsgeld nur zurückzuzahlen, wenn es dazu eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag gibt. Das wäre im Einzelfall zu überprüfen. Regelungen aus dem Arbeitsvertrag dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligen.

### Finja Köster

arbeitet seit September 2020 als Rechtsberaterin in der Geschäftsstelle in Bremerhaven. Sie berät sowohl im Arbeitsrecht als auch in der öffentlichen Rechtsberatung.



### 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](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen)

### CARTOON



von  
Mario Lars



# Wir sind für Sie da!

## 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

## 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](http://www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard)

## wisoak

**Beruflich weiter durch Bildung**  
Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.  
➔ [www.wisoak.de](http://www.wisoak.de)

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

### ➔ 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](http://www.verbraucherzentrale-bremen.de)

