

# BAM



Das Magazin der  
**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen



## Dringender denn je

**Gemeinsam gegen den Pflegenotstand**

**Verliebt am Arbeitsplatz**  
Infos aus dem Arbeitsrecht und  
Knigge-Tipps

**Arbeit ohne Ende?**  
Was Beschäftigte zu  
Überstunden wissen sollten

**Konflikte auf der Arbeit**  
Mit einer Bremer Mediatorin  
im Gespräch

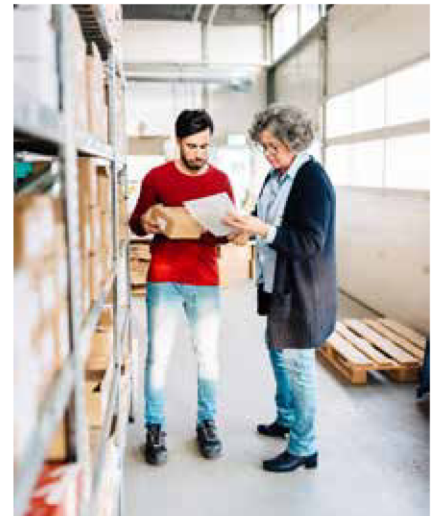
Galerie der Arbeitswelt  
Seite 16



Allergie am Arbeitsplatz  
Seite 10



Deutsch am Arbeitsplatz  
Seite 18



# Inhalt

## THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Dringender denn je**  
Gemeinsam gegen den Pflegemangel
- 12 Mehr Anerkennung für wichtige Berufe**  
Corona und systemrelevante Jobs
- 14 „Ein Konflikt eskaliert, wenn er unbehandelt bleibt“**  
Interview mit einer Mediatorin
- 18 Deutsch am Arbeitsplatz**  
Von einfacher Sprache profitieren alle
- 20 Verliebt am Arbeitsplatz**  
Infos aus dem Arbeitsrecht und Knigge-Tipps

## SERVICE & BERATUNG

- 10 Arbeit & Gesundheit**  
Allergie am Arbeitsplatz: früh handeln
- 11 Fragen & Antworten**  
Arbeit ohne Ende? — Was Beschäftigte zu Überstunden wissen sollten
- 22 Alles, was Recht ist**  
Rechtstipp / Rechtsirrtum: Die Kosten eines Arbeitsgerichtsprozesses trägt der Verlierer
- 23 Drei Fragen**  
zur Arbeit in der Pflegebranche

## IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**  
Wie Frauen arbeiten
- 5 Kurz gemeldet**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**  
Die Kommunikationselektronikerin bei der BSAG
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

**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**.



## #first7jobs

Unter dem Twitter-Hashtag #first7jobs erfährt man endlich, wie Karrieren gestartet wurden. Kellner? Babysitter? Oder doch eher Marketing-Hase in der Fußgängerzone? Wir wollten wissen, wie prominente Bremerinnen und Bremer ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Der Liebe wegen kam **Georg Lippert** vor zehn Jahren nach Bremen. Hier schrieb er auch das Drehbuch zum Tatort „Die goldene Zeit“ (Februar 2020). In der Schweiz studierte der Österreicher Schauspiel, spielte an verschiedenen Theatern und absolvierte dann ein Aufbaustudium Film/Drehbuch in Hamburg. Lippert schrieb diverse Drehbücher – jüngst die sechsteilige Serie „Da is' ja nix“ für den NDR.

- ▶ Flyer verteilen (oder: die Hälfte ins Altpapier und Eis essen gegangen)
- ▶ Security auf der Love Parade in Wien
- ▶ Aushilfsbademeister im Freibad
- ▶ Darstellung eines betrunkenen Weihnachtsmannes in der Züricher Innenstadt (PR-Aktion des schweizerischen Blauen Kreuzes: „Alkohol kann jeden treffen“)
- ▶ Hilfskrankenpfleger
- ▶ Hörbuchsprecher für die Hamburger Blindenbibliothek
- ▶ Schauspieler an der Landesbühne Nord und am Theater Oberhausen

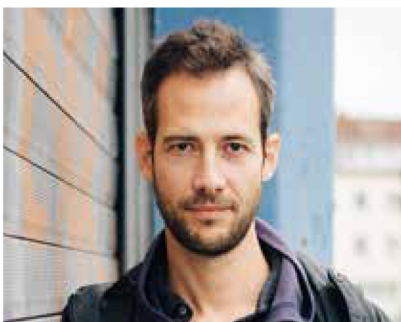


Foto: Jonas Ginter

Georg Lippert

## EDITORIAL

# Corona: Mehr Unterstützung für Beschäftigte



Peter Kruse  
Präsident der  
Arbeiterkammer  
Bremen

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

während noch vor wenigen Wochen viele freudig dem Frühling entgegenfieberten – mit Osterwiese, draußen sitzen und Angrillen – steht seit Mitte März das öffentliche Leben weitestgehend still. Die Corona-Krise hat Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt fest im Griff. Erste Schätzungen gehen davon aus, dass mindestens zweieinhalb Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit gehen.

Wie groß die Not ist, zeigt unsere Beratung: Beschäftigte aus dem Einzelhandel fühlten sich gerade in der Anfangszeit im Stich gelassen mit der Sorge um eine mögliche Ansteckung. Vielen Minijobberinnen wurde von heute auf morgen gekündigt, viele wussten nicht, wie sie ihre Kinder aufgrund der Kita- und Schulschließungen unterbringen sollten. Die Angst vor Einkommensverlusten war und bleibt auch jetzt noch groß. Denn: Insbesondere in Niedriglohnbranchen wie der Gastronomie, dem Taxigewerbe, dem Handel oder bei kleinen Dienstleistern fehlen den Betrieben die finanziellen Puffer – und den Beschäftigten erst recht.

Auf die Auswirkungen hat die Politik mit milliardenschweren Rettungspaketen reagiert, die Bremen mit eigenen Förderprogrammen ergänzt hat. Es ist gut, wenn Betriebe unterstützt werden, um Entlassungen zu vermeiden. Leider ist bis zum Redaktionsschluss aber keine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes beschlossen worden. Wer nur noch 60 oder 67 Prozent des wegfallenden Gehalts bekommt, wird häufig beim Jobcenter Leistungen beantragen müssen. Wir haben uns dafür eingesetzt, dies den meisten zu ersparen und das Kurzarbeitergeld auf bis zu 90 Prozent aufzustocken. Unklar blieb ebenfalls, ob Beschäftigte in stark belasteten Berufen Bonuszahlungen erhalten. Auch das unterstützen wir – wenn gleich dies nur ein Anfang dafür sein kann, in der Pflege oder im Einzelhandel grundsätzlich für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Wenn uns eins in dieser Krise besonders bewusst geworden ist: Gerade in den sogenannten systemrelevanten Berufen wird häufig schlecht verdient und unter harten Bedingungen gearbeitet. Das muss sich ändern!

Ihr Peter Kruse

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

# Wie Frauen arbeiten

In Bremen ist der Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zu anderen Bundesländern mit Abstand am niedrigsten: Die Wirtschaft wird von männerdominierten Branchen wie der Automobilindustrie und der Logistik geprägt.

Für Männer sind in den vergangenen zehn Jahren mehr als 10.000 Vollzeitstellen dazugekommen, **bei den Frauen wurden rund 1.500 Arbeitsplätze in Vollzeit abgebaut** – die meisten davon im Einzelhandel.

## In diesen Berufen arbeiten die meisten Frauen

(Anteil von allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Land Bremen)



16,8%

Berufe in der Unternehmensführung und -organisation



13,7%

Medizinische Gesundheitsberufe



10,2%

Erziehung, sozial- und hauswirtschaftliche Berufe



8,4%

Verkaufsberufe



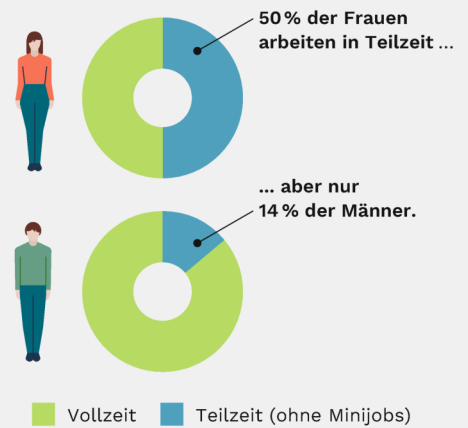
6,7%

Berufe in Recht und Verwaltung



Im Land Bremen sind rund **147.000 Frauen** sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das ist ein **Anteil von 44%**.

Dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, ist problematisch, da sie oft in Branchen mit niedrigen Löhnen beschäftigt sind. Viele Teilzeitstellen sind daher nicht existenzsichernd.



Im Land Bremen gibt es rund 70.000 **Minijobs**. Der Frauenanteil liegt bei **56 Prozent**.

Frauen übernehmen häufiger Sorgearbeit: **Unbezahlte Arbeit** macht in Deutschland bei **Frauen 45 Prozent** am Gesamtarbeitstag aus, bei **Männern nur 28 Prozent**.



# Kurz gemeldet



## Entlastungstelefon für Krankenhausbeschäftigte

Beschäftigte in den Krankenhäusern leisten unersetzliche Arbeit für unsere Gesellschaft. Stress und Aufregung im Arbeitsalltag führen jedoch manchmal an die Grenzen der Belastbarkeit. Ein Team von ehrenamtlichen Psychologinnen und Psychologen hat ein Entlastungstelefon für Bremer Krankenhausbeschäftigte eingerichtet. Sie hören zu, informieren und versuchen je nach Bedarf an andere Stellen weiterzuvermitteln. Vertraulich und anonym.

☎ 0152.24 15 53 12 (von dieser zentralen Telefonnummer wird weitervermittelt)



Foto: iStock/ornal

## Corona – was Beschäftigte wissen müssen

Kann mir der Arbeitgeber wegen Corona betriebsbedingt kündigen? Bekomme ich während der Quarantäne weiter mein Gehalt? Haben Minijobber Anspruch auf Kurzarbeitergeld? Kann mein Arbeitgeber Urlaub anordnen?

Auf unserer Website geben wir unseren Mitgliedern Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um die Corona-Krise – immer auf dem aktuellsten Stand.

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



## Online-Portal für Pflegebeschäftigte

Pflegebeschäftigte finden im Internet unter [www.arbeitnehmerkammer.de/pflege](http://www.arbeitnehmerkammer.de/pflege) Infos zu allen relevanten Themen rund um die Pflegebranche. Hier gibt es auch konkrete Tipps beispielsweise zu Arbeitszeit, Nebenverdienst, Überstunden, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

Rund 15.000 Menschen arbeiten im Land Bremen in Kliniken sowie in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen. Über die konkrete Arbeitssituation und über die Veränderungen im Gesundheitswesen berichtet die Arbeitnehmerkammer in Studien und Analysen. Außerdem kommen Pflegebeschäftigte mit verschiedenen Fragen in die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer – etwa zu Arbeitszeit, Gehalt und Überlastung.

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

## Beschäftigte im Fokus – Bericht zur Lage 2020



Jedes Jahr wirft die Arbeitnehmerkammer einen genauen Blick auf die Entwicklungen in Bremen: Wie haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im vergangenen Jahr verdient? Wohin entwickelt sich die Beschäftigung und der Arbeitsmarkt? Wie haben sich einzelne Branchen entwickelt? Als die Politikberatung an diesem Lagebericht gearbeitet

hat, war nicht klar, wie sehr die Corona-Krise den Arbeitsmarkt im Griff haben würde. Insbesondere in Niedriglohnbranchen wie der Gastronomie, dem Taxigewerbe, dem Handel oder bei kleinen Dienstleistern fehlen den Betrieben die finanziellen Puffer – den Beschäftigten aber erst recht. Bleibt es bei diesen Szenarien, so wird es im nächsten Lagebericht ganz andere Zahlen zum Hartz-IV-Bezug, zu Arbeitslosigkeit und natürlich auch zur Konjunktur geben.

Gleichwohl sind Themen wie die Grundrente, aber auch die langfristige Entwicklung der Zahl der Pflegebeschäftigten oder der Ausbildungsplätze in Bremen wichtig für die Situation unserer Mitglieder.

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

KOMMENTAR

# Corona macht es deutlich – Applaus für Pflegebeschäftigte reicht nicht!

Ein Kommentar von Elke Heyduck

Spätestens mit der Covid-19-Pandemie ist es nun allen bewusst: Die Beschäftigten in den Krankenhäusern leisten Tag für Tag gesellschaftlich höchst wichtige Arbeit. Dies tun sie allerdings nicht erst seit dem Ausbruch von Corona, sondern immer schon und auch im Regelbetrieb. Ihre ungenügenden Arbeitsbedingungen sind allen bekannt.

Im Land Bremen leisten mehr als 11.500 Beschäftigte in den Krankenhäusern ihre Arbeit, darunter 4.800 im Pflegedienst.

Jahrzehntelang wurde am Pflegepersonal gespart. Seit vielen Jahren weisen engagierte Pflegekräfte auf eklatante Missstände im Krankenhausbereich hin. Zwei Petitionen von Beschäftigten mit fast 540.000 (Stand: 9. April) Unterzeichnenden stellen konkrete Forderungen für die Zeit der Pandemie, formulieren jedoch auch grundsätzliche Kritik am Gesundheitssystem.

Zu den Forderungen gehören Mindeststandards bei den Schutzmaßnahmen, eine umfassende psychologische Betreuung des Krankenhauspersonals, aber auch die Wiedereingliederung von Servicebereichen wie der Reinigung. Um dies durchzusetzen haben Beschäftigte etwa der Unikliniken Jena und Augsburg die Einbindung in Corona-Krisenstäbe eingefordert – mit Erfolg. Beschäftigte unter anderem aus den Vivantes-Krankenhäusern und der Charité Berlin halten deutliche Lohnsteigerungen für dringend nötig und fordern eine steuerbefreite Belastungs- und Gefahrenzulage. Außerdem müsse das Gesundheitssystem grundsätzlich den Menschen und nicht den Profit ins Zentrum stellen.

Auch der Betriebsrat der Gesundheit Nord in Bremen hat sich mit einem offenen Brief an die Politik gewandt und unter anderem mehr Personal für alle an der Krankenversorgung beteiligten Bereiche gefordert, einen besonderen Schutz für Beschäftigte aus Risikogruppen und die feste Zuordnung des Reinigungspersonals.

Flächendeckende Verbesserungen konnten die Krankenhausbeschäftigten in den vergangenen Jahren nicht verzeichnen. Auch die Dramatik der Corona-Krise wird nicht automatisch zu notwendigen Veränderungen führen. Aber

es gibt Pflegekräfte, die es geschafft haben, echte Verbesserungen für ihren Arbeitsalltag durchzusetzen. Zwei Beispiele stellen wir auf den folgenden Seiten vor.

Und: Die Beschäftigten in den Krankenhäusern haben heute mehr Macht und Aufmerksamkeit denn je. Die Unterstützung der Gesellschaft ist ihnen sicher. Auch die Politik hat zumindest ihre Absicht erklärt, die „systemrelevanten“ Berufe finanziell besser anzuerkennen.

Der Gesundheitsbereich muss nach Bedarf und nicht rein marktwirtschaftlich organisiert werden. Dazu wäre ein Ende der Fallpauschalen nötig sowie eine verbindliche bedarfsorientierte Personalbemessungsregelung. Jetzt ist die Zeit, die notwendigen Veränderungen mit Nachdruck einzufordern – zum Wohle aller.

## Elke Heyduck

ist Geschäftsführerin und leitet die Politikberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer



Als die Artikel für das vorliegende Heft geschrieben wurden, war die Corona-Krise noch nicht akut. Deshalb beziehen der Schwerpunkt auf den folgenden Seiten und alle anderen Artikel die aktuelle Situation nicht mit ein.



# Dringender denn je

## — *Gemeinsam gegen den Pflegenotstand*

---

Hohe Arbeitsbelastung bei vergleichsweise geringer Entlohnung: Der Druck, unter dem Fachkräfte in Pflegeberufen stehen, ist in den vergangenen Jahren immer größer geworden. Beispiele aus der Krankenhauspflege zeigen, dass sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen etwas tun lässt – wenn alle an einem Strang ziehen

*Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Kay Michalak*

**A**ndrea Hansen (Name von der Redaktion geändert) ist Fachpflegekraft für Intensivpflege an einem großen Hamburger Krankenhaus. Ihr Beruf macht ihr viel Freude: Für die Patienten da zu sein und ihnen in einer schwierigen Lage zur Seite zu stehen, lässt sie abends mit einem guten Gefühl nach Hause gehen. Normalerweise. Doch in den vergangenen Jahren gab es immer wieder auch Zeiten, in denen das nicht der Fall war – weil die Krankenhausleitung zu wenig Personal bereitstellte und die Arbeitsbelastung immer größer wurde. Auf der Intensivstation, auf der Hansen arbeitet, sollte sich

laut Personalschlüssel vor Inkrafttreten der aktuellen Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) Anfang 2019 eine Pflegekraft um drei Patienten kümmern. Manchmal war die 45-Jährige jedoch in der Vergangenheit für vier oder sogar fünf Patienten zuständig. „Wir reden hier von Menschen, die schwer krank sind, die beatmet werden und an verschiedene Geräte angeschlossen sind“, berichtet sie. „Da ist der Druck ohnehin schon enorm groß, weil uns keine Fehler passieren dürfen.“ Wenn dann noch zusätzlicher Stress durch Unterbesetzung hinzukommt, seien schnell die Grenzen des Leistbaren erreicht. „An solchen Tagen fühlt

man sich nach der Arbeit komplett ausgelaugt“, sagt Hansen, „da geht dann gar nichts mehr“.

Eine solche Überlastung schadet nicht nur der Gesundheit der Pflegekräfte, sondern bringt auch die Patienten in Gefahr. 2013 beschlossen Andrea Hansen und ihr Team daher, sich gegen die Arbeitsbedingungen zu wehren. Dem Rat des Betriebsrats folgend begannen sie und ihre Kolleginnen, schon im Voraus sogenannte Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen zu schreiben: Darin teilten sie der zuständigen Pflegedienstleitung (PDL) mit, dass es in einem konkreten Dienst zu einer erheblichen Gefährdung für



„Die Arbeitgeber müssen gezwungen werden, sonst ändert sich nichts.“  
Ellen Ost, Fachkrankenschwester für Nephrologie



„Die echten Expertinnen und Experten sitzen eben nicht in der Politik, sondern auf den Stationen.“  
Max Manzey, Kampagnenleiter beim Dienstleister Organizi.ng

Patienten und/oder Personal kommen wird – weil zum Beispiel ungeplant Kollegen ausgefallen sind, Stellen in der Abteilung nicht besetzt wurden oder ein erhöhter Arbeitsanfall zu erwarten war. „Damit nicht Einzelne von uns Ärger bekamen, haben wir alle diese Anzeigen unterschrieben“, berichtet Hansen. Der PDL wurde schriftlich mitgeteilt, dass das Team „nur noch“ Dienst nach Plan machen werde, wenn sich an den schlechten Arbeitsbedingungen nichts ändere. In einem „Teamversprechen“ sicherten sich die Kolleginnen und Kollegen zu,

nicht kurzfristig einzuspringen, wenn jemand krankheitsbedingt ausfallen sollte. „Was dann natürlich auch pasierte“, erzählt die Intensivpflegerin. „Da waren wir dann zeitweise wieder für fünf Patienten verantwortlich und der Stress wurde so groß, dass es auch Tränen gab. Aber wir haben das gemeinsam durchgezogen.“

Da sich die Klinikleitung wenig gesprächsbereit zeigte, brachte der Betriebsrat die Angelegenheit vor das Arbeitsgericht. Zunächst mit wenig Erfolg. „Die Richter haben entschieden, dass es zur betrieblichen Freiheit gehört, wie viel Personal ein Arbeitgeber einsetzt“, erläutert Betriebsrätin Kirsten Fischer (Name geändert). In einem zweiten Verfahren machte das Gericht später deutlich, dass Überstunden vom Betriebsrat genehmigt werden müssen. „Weil sich der Arbeitgeber das Einspringen aus dem Frei und die Überstunden nicht von uns genehmigen ließ, musste er Strafen zahlen. Der gesamte Klinikbetrieb konnte sich aber nur aufrecht halten, weil Überstunden mit eingeplant wurden – darum hatte die Leitung damit ein echtes Problem.“ Der große Zusammenhalt und der lange Atem von Pflegekräften und Betriebsrat führten letztlich dazu, dass zusätzliche Leiharbeitskräfte eingestellt und bei Personalengpässen Betten geschlossen wurden. Jede Pflegekraft auf der Intensivstation kümmerte sich daraufhin tatsächlich um drei Patienten, seit Anfang 2019 (wie laut PpUGV vorgesehen) in der Tagschicht um 2,5 Patienten. Die Arbeitsbedingungen haben sich für das gesamte Team verbessert. Auch Betriebsrätin Fischer freut sich über dieses Ergebnis: „Ich bin stolz auf dieses Team, weil es so solidarisch zusammengearbeitet hat.“

#### Für bessere Bedingungen sorgen

Angesichts des herrschenden Personalnotstands und der in den vergangenen Jahren immer schlechter gewordenen Arbeitsbedingungen in der Pflege, sollten Erfolgsgeschichten wie diese Mut machen, meint Jennie Auffenberg, Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik bei der Arbeitnehmerkammer: „Inzwischen ist es ja quasi Notwehr, sich zu organisieren und für Entlastung zu kämpfen.“ Gerade in Bremen seien Beschäftigte in der Krankenhauspflege besonders stark belastet: Während bundesweit seit 2007 das Pflegepersonal

aufgebaut wurde, haben die Bremer Krankenhäuser ihr Pflegepersonal in dieser Zeit reduziert. Eine Vollkraft ist hier mittlerweile für mehr Patienten zuständig als anderswo und so liegt die Arbeitsbelastung gemessen an den Fällen über dem Bundesdurchschnitt. Die Folge: Laut aktueller Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer ist der Zeitdruck so groß wie in keinem anderen Beruf, was zu hohen körperlichen und emotionalen Belastungen der Beschäftigten führt. Viele Pflegekräfte reduzieren daher ihre Stundenzahl oder steigen komplett aus dem Beruf aus, was den Personalmangel weiter verschärft.

Das oft gehörte Argument, die benötigten Fachkräfte seien auf dem Arbeitsmarkt nicht vorhanden, sei nicht tragbar, macht Auffenberg deutlich. „Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Nur wenn endlich für gute Arbeitsbedingungen gesorgt wird, bleiben nicht nur Pflegekräfte in ihrem Beruf und weiten ihre Stundenzahl aus, sondern kehren auch ausgestiegene Kräfte wieder zurück.“ Die wichtigsten Bedingungen für einen Wiedereinstieg seien allerdings andere Strukturen, mehr Personal und nicht zuletzt auch eine angemessene Bezahlung. Die 2019 eingeführten und aktuell in insgesamt acht sogenannten pflegesensitiven Bereichen (unter anderem Intensivmedizin, Kardiologie und Unfallchirurgie) geltenden Pflegepersonaluntergrenzen seien nicht geeignet, gute Arbeitsbedingungen und eine am Bedarf orientierte Versorgung zu sichern. Hier sei der Gesetzgeber gefordert, meint die Referentin und verweist auf eine jüngst von der Gewerkschaft Verdi, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat entwickelte Alternative mit dem Titel „Pflegepersonalregelung 2.0“. Auffenberg: „Solange es keine wirksamen gesetzlichen Regelungen gibt, kann es nur sinnvoll sein, dass sich die Kolleginnen und Kollegen zusammenschließen und für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.“ Beispiele aus anderen Städten hätten gezeigt, dass die Pflegekräfte bei ihren Aktionen selbstverständlich nie das Wohl der Patienten aus dem Auge verlor. Vielmehr falle es ihnen häufig eher schwer, sich für ihre eigenen Interessen einzusetzen: „Letztendlich können die Pflegekräfte aber auch nur gut pflegen, wenn sie genügend Zeit dazu haben.“ Durch



das Abschließen von Notdienstvereinbarungen, wie es in den Tarifaueinandersetzungen heute üblich ist, sei die Versorgung der Patienten jedoch zu keinem Zeitpunkt und auch im Streik nicht gefährdet.“

### Mitsprache ist zentral

Dass bundesweit inzwischen immer mehr Pflegekräfte gemeinsam für eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds eintreten, wird unter anderem daran deutlich, dass Verdi in den vergangenen Jahren durch die große Unterstützung der Belegschaften schon an 17 Kliniken Vereinbarungen zur Entlastung schließen konnte. So auch am Universitätsklinikum Jena, wo vergangenen Herbst ein „Tarifvertrag Entlastung“ mit Pflege-Patienten-Ratio vereinbart wurde – das heißt, dass nun für jede Station festgelegt ist, wie viele Patienten eine Pflegekraft maximal betreuen darf. Wer künftig sechsmal in Unterbesetzung arbeitet oder freiwillig außerhalb des Dienstplans einspringt, bekommt einen zusätzlichen Tag frei. Ellen Ost, Fachkrankenschwester für Nephrologie, berichtete im März bei einer von der Arbeitnehmerkammer und Verdi organisierten Pflegekonferenz mit dem Titel „So wollen wir arbeiten!“ per Videoschaltung, wie es zu der Vereinbarung kam: Jede Station habe im Team individuelle Pflege-schlüssel für jede Schicht festgelegt. In der „heißen Phase“ hätten sich die Delegierten der Teams wöchentlich getroffen. Gemeinsam habe man sich darum bemüht, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen vom Eintritt in die Gewerkschaft zu überzeugen, um dem Anliegen mehr Gewicht zu

verleihen. „Das macht dann auch etwas mit einem“, erzählte Ost. „Wenn man sieht, dass eine andere Station schon zu hundert Prozent organisiert ist, dann spornt das an.“ Der Zusammenhalt der Belegschaft sei durch diese Zeit erkennbar gewachsen. An die Bremer Pflegekräfte appellierte sie: „Macht euch auch auf den Weg. Die Arbeitgeber müssen gezwungen werden, sonst ändert sich nichts.“

---

„Solange es keine wirksamen gesetzlichen Regelungen gibt, kann es nur sinnvoll sein, dass sich die Kolleginnen und Kollegen zusammenschließen und für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.“

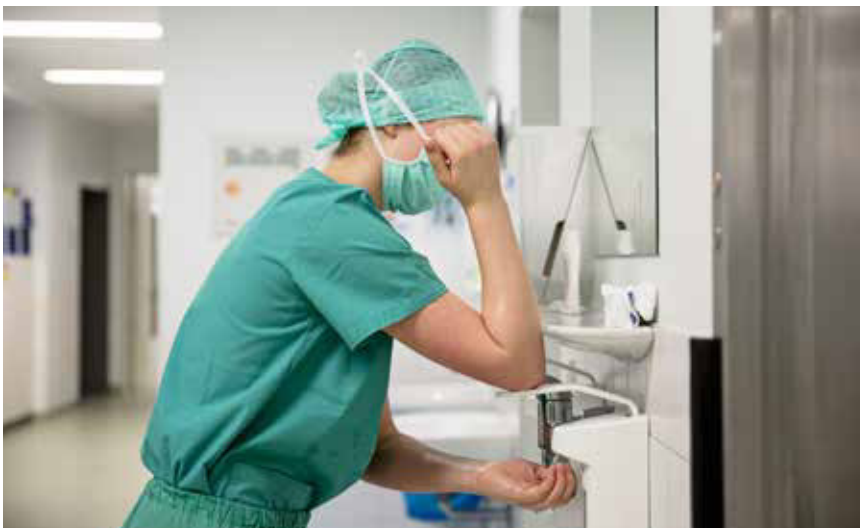
*Jennie Auffenberg, Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik bei der Arbeitnehmerkammer*

---

Max Manzey ist Kampagnenleiter beim Dienstleister Organizi.ng, der für Verdi gewerkschaftspolitische Kampagnen konzipiert und in den Betrieben umsetzt. Er hat festgestellt, dass die Geduld der meisten Pflegekräfte inzwischen zu Ende ist. „Sie sind nicht mehr bereit, unter den derzeitigen Bedingungen weiterzuarbeiten“, betont Manzey. „Und sie halten es auch tatsächlich nicht mehr aus. Die Option, nichts zu tun, gibt es darum nicht.“

Eine konstruktive Option sei es, sich zusammenzuschließen und gemeinsam für Tarifverträge zu kämpfen, wie dies auch in Jena geschehen sei. „Es ist beeindruckend zu sehen, was möglich ist, wenn alle zusammenhalten“, macht er deutlich und nennt als Beispiele die dort demonstrierte Streikbereitschaft sowie den öffentlichen Druck, der auch mithilfe der ebenfalls ins Boot geholten Medien erzeugt worden sei. Aus seiner Sicht ist die Mitsprache in solchen Bewegungen zentral: „Denn die echten Expertinnen und Experten sitzen eben nicht in der Politik, sondern auf den Stationen – und sie wissen ganz genau, wie viel Pflegepersonal dort für eine gute Patientenversorgung gebraucht wird.“

Mitsprache, eine starke Gewerkschaft und ein gut aufgestellter Betriebsrat sind wichtige Faktoren, wenn Pflegekräfte ihre Arbeitsbedingungen verbessern wollen: Das hat auch das eingangs erwähnte Beispiel der Hamburger Intensivstation gezeigt. „Der Betriebsrat kann aber nur so stark sein wie die Kolleginnen und Kollegen, die dahinterstehen“, macht Betriebsrätin Kirsten Fischer deutlich. Auch Intensivpflegerin Andrea Hansen berichtet, dass die Solidarität innerhalb des Teams im Verlauf der Auseinandersetzung mit der Klinikleitung immer stärker geworden sei. Einen großen Ruck habe es gegeben, als die Unterschriftenliste für das Teamversprechen angefertigt worden sei: Nachdem die ersten Mutigen unterschrieben hätten, seien die anderen Kolleginnen und Kollegen gefolgt. „Am Anfang war uns nicht klar, wie sehr wir zusammenwachsen können“, sagt sie. „Und dann haben wir festgestellt: Wenn wir an einem Strang ziehen, sind wir nicht machtlos.“



**Infos zu unserer Beratung** für Betriebsräte finden Sie hier:  
 ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung)

**Infos und Tipps zu Themen** wie Arbeitszeit, Dienstplan, Überstunden, Rufbereitschaft und Haftung haben wir in unserem Portal für Pflegebeschäftigte zusammengestellt.  
 ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/pflege](http://www.arbeitnehmerkammer.de/pflege)

# Allergie am Arbeitsplatz: *früh handeln*

Text: Anne-Katrin Wehrmann



**W**enn die Pollen fliegen, ist Heuschnupfenzeit: Das wissen auch in Bremen Tausende Betroffene aus leidvoller Erfahrung. Doch nicht nur in der Natur gibt es Stoffe, die dem Immunsystem vieler Menschen zu schaffen machen und zu individuellen Überreaktionen führen: Auch am Arbeitsplatz tauchen zahlreiche potenziell allergieauslösende Stoffe auf, die schlimmstenfalls dafür sorgen können, dass eine weitere Ausübung des Berufs unmöglich wird.

Ob Mehlstaub beim Bäcker, Haarfärbemittel beim Friseur oder Desinfektionsmittel in der Pflege – ist ein Organismus erst einmal auf ein bestimmtes Allergen sensibilisiert, hat also eine Abwehr gegen diesen Stoff entwickelt, kann es bei jedem weiteren Kontakt zu Krankheitserscheinungen kommen.

Bei Atemwegsallergien reagiert das Immunsystem häufig innerhalb von wenigen Minuten durch Asthmaanfälle, Fließschnupfen oder Nesselsucht. Wo möglich, sollten Betroffene daher den Kontakt mit allergenen Substanzen verhindern oder zumindest vermindern – gegebenenfalls durch die Verwendung anderer Stoffe, die weniger gesundheitsschädlich sind. Alternativ können auch technische Schutzmaßnahmen wie zum Beispiel Absauganlagen zum Einsatz kommen.



Häufig von Allergien betroffen ist auch die Haut, wobei beruflich bedingte Hauterkrankungen zumeist als Ekzeme an den Händen auftreten. Klassische Auslöser sind hautreizende Stoffe wie Desinfektions- oder Reinigungsmittel sowie – vor allem in der Metallindustrie – Kühlschmierstoffe. Auch hier gilt es, möglichst selten mit diesen Substanzen in Berührung zu kommen und bei Bedarf den Einsatz von Ersatzstoffen zu überprüfen. Darüber hinaus erhöht der ständige Kontakt mit Wasser das Risiko für Hautekzeme. In allergiegefährdeten Berufen ist es Aufgabe des Arbeitgebers, einen Hautschutzplan zu erstellen. Darin wird unter anderem erklärt, mit welchen Maßnahmen die Hände zu schützen, zu reinigen und zu pflegen sind – Tipps zu Handschuhen, Seifen, Salben und Cremes inklusive.

Wird eine Allergie frühzeitig erkannt und behandelt beziehungsweise können die schädigenden Belastungen am Arbeitsplatz reduziert werden, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, den Job erhalten und den Eintritt einer Berufskrankheit verhindern zu können. Je nach Beruf kommen hierfür verschiedene technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen infrage. Folgende Anzeichen weisen darauf hin, dass eine Allergie tatsächlich auf die Arbeit zurückzuführen ist:

- ▶ Die Symptome verschwinden nach Feierabend, am Wochenende und im Urlaub.
- ▶ Behandlungen sind nur kurzfristig erfolgreich.
- ▶ Die Symptome treten dort auf, wo der Körper bei der Arbeit mit Allergenen in Kontakt kommt.

Betriebs- und Hautärzte können dabei unterstützen, ein Allergie-Tagebuch zu führen und so den Auslöser der Allergie ausfindig zu machen. Je schneller dies gelingt, umso eher lässt sich ein chronischer Verlauf (zum Beispiel Asthma oder Neurodermitis) verhindern.

# Arbeit ohne Ende? — Was Beschäftigte zu Überstunden wissen sollten

Text: Hanna Mollenhauer



In der Gastronomiebranche werden viele Überstunden gemacht

Text: Gregor Schweigart

## 1. Darf mein Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Grundsätzlich gilt: Sie müssen nur so viel arbeiten wie Sie vereinbart haben. Der Arbeitgeber kann allerdings Überstunden verlangen, wenn es im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Ansonsten kann er nur bei nicht vorhersehbaren Notfällen und Katastrophen Überstunden anordnen – nicht bei Personalmangel oder rein wirtschaftlichen Notsituationen. In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser der Anordnung von Überstunden zustimmen. Eine stillschweigende Anordnung von Überstunden liegt vor, wenn der Arbeitgeber Arbeit in einem Umfang zuweist, die in der normalen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist.

## 2. Was heißt es, dass der Arbeitgeber Überstunden billigt oder duldet?

Billigen heißt, dass der Arbeitgeber nachträglich mit den Überstunden einverstanden ist. Eine Duldung liegt vor, wenn Arbeitgeber wissen, dass Überstunden anfallen und nicht dagegen einschreiten.

## 3. Wie viele Überstunden darf der Arbeitgeber verlangen?

Beschäftigte dürfen von Montag bis Samstag je acht Stunden arbeiten – also maximal 48 Stunden pro Woche. Die tägliche Arbeitszeit kann vorübergehend auf zehn Stunden verlängert werden. Allerdings müssen diese zusätzlichen Stunden innerhalb von sechs Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden.

## 4. Muss der Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, jede Arbeitsstunde seiner Beschäftigten zu dokumentieren, also auch die Überstunden. Der Arbeitgeber kann jedoch die Arbeitszeiterfassung an seine Mitarbeiter delegieren.

## 5. Müssen Überstunden bezahlt werden?

Ja. Voraussetzung ist, dass Ihr Arbeitgeber die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet hat.

## 6. Kann ich meine Überstunden auch in Freizeit abbummeln?

Nur, wenn es im Arbeitsvertrag steht oder der oder die Beschäftigte sich damit einverstanden erklärt.

## 7. In meinem Arbeitsvertrag steht „Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“.

Solche Klauseln sind in der Regel rechtswidrig. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgericht ist eine pauschale Abgeltung von Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt zu ungenau und deswegen ungültig. Der Arbeitnehmer muss bei Vertragsabschluss erkennen können, was auf ihn zukommt und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung erbringen muss. Sogenannte Abgeltungsklauseln sind nur wirksam, wenn aus ihnen hervorgeht, bis zu welcher Anzahl oder welchem Anteil Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind. Solche Abreden müssen sich aber im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes bewegen und dürfen nicht dazu führen, dass der Gesamtlohn dadurch sittenwidrig wird. So darf etwa bei Teilzeitkräften nicht durch die „Hintertür“ ein Vollzeitvertrag entstehen. Eine unwirksame Klausel hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber die Überstunden bezahlen muss, wenn er sie angeordnet, geduldet oder gebilligt hat.

## i

Kammermitglieder können sich zu dieser und anderen Fragen des Arbeitsrechts kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

# Mehr Anerkennung für wichtige Berufe

Auf bestimmte Berufe ist die Gesellschaft mehr angewiesen als auf andere: Das hat die aktuelle Corona-Krise eindringlich belegt. Kann die öffentliche Aufmerksamkeit dazu führen, dass diese systemrelevanten Berufsgruppen nun eine Aufwertung erfahren?

Text: Anne-Katrin Wehrmann

**Ü**berstunden, spontanes Aushelfen außerhalb des Dienstplans, zu wenig Zeit für zu viele Patienten: Pflegekräfte in Krankenhäusern arbeiten ohnehin schon am Limit und müssen häufig über ihre Kräfte gehen, um den Arbeitsalltag zu bewältigen (siehe auch Artikel auf den Seiten 6 bis 9 dieser Ausgabe). In der Corona-Krise hat sich der Druck noch einmal deutlich erhöht. Dabei sind die Pflegerinnen und Pfleger nur eine von verschiedenen Berufsgruppen, die im derzeitigen Ausnahmezustand im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung stehen. Ob es die Kassiererin im Supermarkt ist, der Lagerarbeiter oder die Reinigungskraft: In der Krise wird deutlich, dass die Gesellschaft auf bestimmte Arbeiten mehr angewiesen ist als auf andere. Aber erhalten die Menschen, die in diesen systemrelevanten Berufen tätig sind, tatsächlich die ihnen zustehende Anerkennung?

Überwiegend nicht. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Publikation des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) mit dem Titel „Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona“. Die große Mehrheit der als systemrelevant definierten Berufe weise außerhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen sowie eine vergleichsweise schlechte Bezahlung auf, schreiben die Autorinnen. Darüber hinaus zeige sich, dass diese Berufe mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden. Zwar gibt es durchaus große Unterschiede: So finden sich mit Blick auf Lohn und Berufsprestige zum Beispiel die medizinischen und die IT-Berufe in der DIW-Übersicht weit über dem Durchschnitt. Insgesamt lasse sich aber feststellen, „dass über 90 Prozent der Beschäftigten in Berufen, die aktuell der kritischen Infrastruktur zugeordnet werden, nur einen unterdurchschnittlichen Lohn bekommen“, heißt es in der Studie.

## Systemrelevant: ein Drittel aller Beschäftigten

Welche Berufe als systemrelevant gelten, also als unerlässlich für das Funktionieren der Gesellschaft, haben die Bundesländer jeweils einzeln festgelegt, um so den Anspruch auf eine Kindertotbetreuung zu regeln. In Bremen sind zusätzlich zu



Foto: Jonas Ginter

den 21 in der DIW-Studie aufgeführten Berufsgruppen noch zwei weitere benannt: die Bereiche Redaktion und Journalismus sowie Genuss- und Lebensmittelherstellung. „Nach dieser Definition arbeitet im Land Bremen ein Drittel der insgesamt gut 334.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in systemrelevanten Berufen“, berichtet Marion Salot, Referentin für Wirtschaftspolitik und Gleichstellung bei der Arbeitnehmerkammer. Während im Bundesdurchschnitt zu knapp 75 Prozent Frauen diese unverzichtbaren Tätigkeiten ausüben, ist in Bremen der Frauenanteil mit 54 Prozent deutlich geringer. „Das liegt im Wesentlichen daran, dass der männerdominierte Logistiksektor mit seinen 25.000 Beschäftigten im Land Bremen besonders stark vertreten ist“, erläutert Salot. Würde man ihn herausrechnen, wären hier zu 63 Prozent Frauen tätig. Das mittlere Bruttomonatsentgelt liegt im Logistiksektor bei gut 2.400 Euro und damit unter dem Mittelwert von rund 3.300 Euro.

Dass die Tätigkeit von Ärztinnen und Ärzten besonders hoch angesehen ist, überrascht ebenso wenig wie die Tatsache, dass diese Berufsgruppe auch das höchste Einkommen unter allen systemrelevanten Berufen erzielt: In Bremen beträgt der monatliche Mittelwert knapp 6.400 Euro. Ganz am unteren Ende der Verdienstskala findet sich der Verkauf von

Foto: Jonas Ginter



Foto: Kay Michalak



Lebensmitteln wieder, wo Beschäftigte im Schnitt weniger als 1.900 Euro verdienen und der Frauenanteil bei 76 Prozent liegt. „Nicht nur das Gehalt ist in dieser Berufsgruppe sehr gering, sondern auch das gesellschaftliche Ansehen“, sagt Marion Salot. „Dabei sind das die Menschen, die in der jetzigen Situation mit am meisten gefordert und durch den täglichen Kundenkontakt auch am meisten gefährdet sind.“ Die Referentin hofft, dass die derzeitige öffentliche Aufmerksamkeit genutzt werden kann, um die in den vergangenen Jahren stetig gesunkene Tarifbindung im Einzelhandel wieder zu erhöhen. Und nicht nur dort sieht sie Handlungsbedarf: „Alle Beschäftigten, die in diesen Wochen und Monaten besonders belastet sind und dabei unterdurchschnittlich verdienen, müssen ihren Einsatz nach Ende der Krise auf ihrem Gehaltszettel wiederfinden.“

**Weg vom Lohn- und Preisdumping**

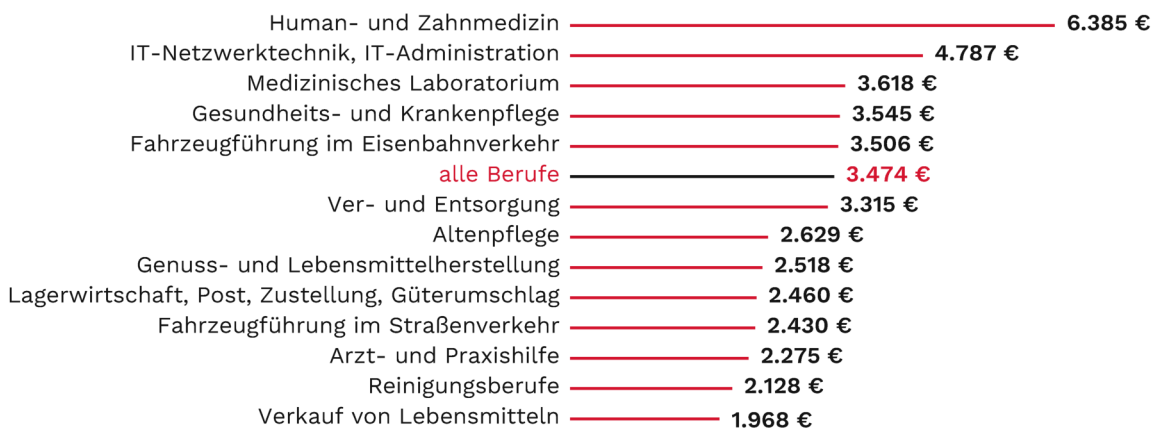
Auf dem Balkon für die Heldinnen und Helden des Alltags zu klatschen, ist eine schöne Geste, reicht aber nicht aus: Davon ist auch Arbeitnehmerkammer-Geschäftsführerin Elke Heyduck überzeugt. „Wir müssen jetzt dringend über die Bezahlung dieser Berufe diskutieren, wie auch über die Arbeitsbedingungen insgesamt und über das Thema Wertschätzung“, betont sie und nennt beispielhaft die jüngste Beschäftigtenbefragung der Kammer. Die hatte unter anderem ergeben,

dass in Bremen 96 Prozent der Beschäftigten in Krankenhäusern der Meinung sind, dass sie einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten – dass aber ein Drittel von ihnen mit dem Lohn unzufrieden ist und sogar 38 Prozent finden, dass ihnen die Gesellschaft zu wenig Anerkennung und Achtung für ihre Arbeit entgegenbringt. „Lange wurde an der Pflege gespart, wir erfahren jetzt, was passiert, wenn man das Gesundheitswesen marktförmig organisiert“, meint Heyduck. „Die Politik muss noch einmal ernsthaft überlegen, ob sie das wirklich so will.“

Akut brauche es in der Corona-Krise Aufschläge für die unterbezahlten Beschäftigten in unverzichtbaren Berufen wie Pflege, Lebensmittelverkauf und Logistik, meint die Geschäftsführerin. „Für die Altenpflege wurde das nun kurzfristig tariflich verabredet. In den anderen Bereichen können und sollten Arbeitgeber das auf freiwilliger Basis tun.“ Perspektivisch erhofft auch sie sich aus der aktuellen Situation einen Schub für neue Tarifverhandlungen. Heyduck: „Wir brauchen zum Beispiel im Einzelhandel eine Veränderung der Kultur, weg vom Lohn- und Preisdumping, hin zu fairer Bezahlung. Wir brauchen daher gerade in diesem Bereich einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag, damit die Beschäftigten nicht am Ende der Nahrungskette stehen.“

**So viel verdienen Bremer Beschäftigte in systemrelevanten Berufen**

(mittlerer Bruttomonatsverdienst Vollzeitbeschäftigter, 2018)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Foto: iStock / nitmis69

# „Ein Konflikt eskaliert, wenn er unbehandelt bleibt“

Auseinandersetzungen mit Kolleginnen und Kollegen können den Spaß an der Arbeit verderben.

Warum es wichtig ist, miteinander im Gespräch zu bleiben, erläutert die Bremer Mediatorin Alexandra Giese

---

*Interview: Anne-Katrin Wehrmann*

**BAM: Frau Giese, wann ist innerhalb eines Unternehmens der Punkt erreicht, an dem eine Mediation sinnvoll oder sogar erforderlich wird?**

*Alexandra Giese:* Der ist dann erreicht, wenn sich die Energie sehr auf einen bestimmten Konflikt konzentriert. Spätestens dann, wenn auch das Umfeld diesen Konflikt wahrnimmt, muss etwas passieren. Grundsätzlich lässt sich sagen: Überall da, wo sich

Kommunikation verändert, wo Menschen nicht mehr direkt miteinander sprechen, sondern zum Beispiel auf E-Mails ausweichen, sollte man genauer hinschauen. Und natürlich dann, wenn Beteiligte zunehmend leiden, wenn einfach deutlich wird: Da ist eine Belastung, die geklärt werden muss. Eines ist ganz wichtig: Ein Konflikt wird weiter eskalieren, wenn er unbehandelt bleibt. Die meisten haben Angst, so ein Thema anzupacken, weil sie befürchten, dass dadurch die Beziehung zu den Kollegen gestört wird. Aber genau das passiert, wenn sie nichts unternehmen.

**Nicht jeder Konflikt ist ja per se negativ: Was unterscheidet eine konstruktive von einer destruktiven Auseinandersetzung?**

Eine konstruktive Auseinandersetzung ist immer lösungsorientiert. Es geht darum zu schauen, was jeder Einzelne im Team braucht, um sich besser zu fühlen – und nicht zu sagen, was fehlt oder was jemand nicht tut. Konstruktiv heißt aufzeigen, was einen besseren Zustand darstellt.

**Was können Kolleginnen und Kollegen tun, wenn sie für eine**

### bestehende Auseinandersetzung zunächst eine innerbetriebliche Lösung anstreben?

Ich würde immer zuerst das Gespräch mit der betroffenen Person suchen. Viele trauen sich das nicht und gehen direkt zum Chef – was aber bei der oder dem anderen natürlich nicht gut ankommt und eher noch Öl ins Feuer gießt. Mediation ist nur ein Bereich von Konfliktmanagement in Unternehmen. Wichtiger wäre es, die Basis für eine offene Kommunikationskultur zu schaffen und für ein Umfeld zu sorgen, in dem Konflikte frühzeitig angesprochen werden können. Eine externe Person ist immer dann hilfreich, wenn Neutralität und eine gleichmäßige Unterstützung gewährleistet werden sollen.

### Wie lassen sich kritische Mitarbeiter überzeugen, an einer Mediation teilzunehmen?

Indem man sie ins Boot holt, ihnen die eigene Motivation benennt und ihnen die positive Absicht darlegt, etwas klären zu wollen. Ich habe es schon erlebt, dass allein dieses Gespräch unter den Betroffenen schon so viel gebracht hat, dass sie die Dinge anschließend ohne externe Hilfe regeln konnten. Die Mediation ist immer freiwillig, auch im beruflichen Kontext: Darum ist es wichtig transparent zu machen, was auf sie zukommt.

### Und was kommt auf sie zu?

Ein strukturiertes Verfahren, in dem wir gemeinsam verschiedene Phasen durchlaufen. In der Eingangsphase setzen wir den Rahmen für unsere Zusammenarbeit. Dann kommt die Bestandsaufnahme, in der wir die Themen sammeln und zu Paketen schnüren, sofern es mehrere gibt. Die dritte Phase ist die Hauptphase: Da stellt jeder Einzelne dar, was ihm im Hinblick auf das konkrete Thema wichtig ist und warum. Es geht darum, Verständnis für die Sicht der anderen herzustellen. Manchmal muss ich dafür viel intervenieren, manchmal reicht es schon, das Zuhören zu fördern. Wenn dieser Perspektivwechsel einmal stattgefunden hat, fangen die Beteiligten in der nächsten Phase an, gemeinsame Lösungen zu entwickeln beziehungsweise zu überlegen, wie ihre unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse auch in Zukunft gesehen werden

können. Das Ergebnis der Verhandlungen zurren wir dann in der letzten Phase fest. Manche brauchen konkrete Vereinbarungen, vielleicht auch schriftlich, andere einfach eine Umarmung, die ewig nicht stattgefunden hat. Das entscheiden die Beteiligten selbst.

### Was sind klassische Konflikte, die bei der Arbeit immer wieder auftauchen?

Die Kommunikation spielt da eine ganz große Rolle. In unserer schnelllebigen Zeit ist wenig Zeit für Austausch und häufig fängt es so an, dass jemand aus dem Team gestresst und kurz angebunden ist. Das weiß sein Kollege oder seine Kollegin nicht einzuordnen und nimmt es vielleicht persönlich, spricht es aber nicht an. Wenn das mehrmals passiert, nimmt der Konflikt seinen Verlauf, bis man sich schlimmstenfalls irgendwann aus dem Weg geht. Wir nehmen etwas wahr und bewerten es – aber diese Bewertung hat oft nichts mit dem zu tun, was die andere Person eigentlich meint. Ähnliche Missverständnisse kann es geben, wenn ein neuer Mitarbeiter eingearbeitet werden soll und sein Kollege dafür gar keine Zeit hat. Wenn darüber nicht gesprochen wird, traut sich der Neue irgendwann nicht mehr, Fragen zu stellen und

---

„Eine konstruktive Auseinandersetzung ist immer lösungsorientiert.“

---

ist total überfordert. Ein „Klassiker“ ist das Thema Arbeitseinsatz: Während manche Dienst nach Vorschrift machen, hängen sich andere intensiv rein und fühlen sich dafür verantwortlich, dass die Arbeit geschafft wird. Wenn es in der Mediation gelingt, die eigene Perspektive zu erweitern und gemeinsam eine Lösung zu entwickeln, sind das magische Momente. Ein von oben vorgegebener Kompromiss bringt da nicht viel. Wirklich nachhaltig und tragfähig für die Zukunft ist nur das, was von den Beteiligten selbst kommt.

### Welche Folgen hat es für das Betriebsklima und für die Betroffenen, wenn Auseinandersetzungen ungelöst bleiben?

Das führt früher oder später zu Resignation und Demotivation. Auf Dauer halten das viele nicht aus und suchen sich eine neue Arbeitsstelle. Grüppchen gibt es immer und kleinere

---

„Ein von oben vorgegebener Kompromiss bringt da nicht viel.“

---

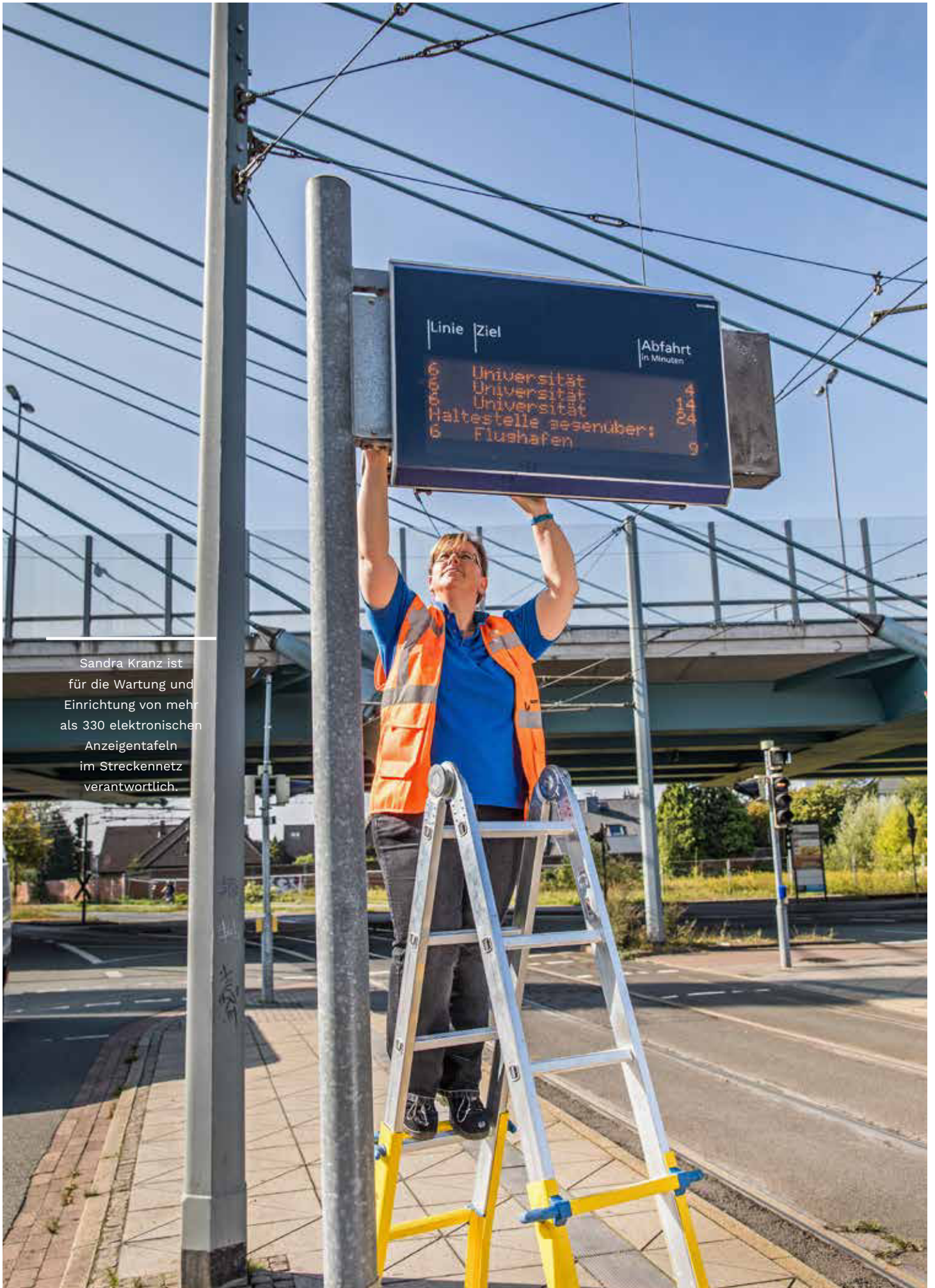
Konflikte sind auch normal. Aber wenn nicht mehr miteinander, sondern nur noch übereinander gesprochen wird, ist das sowohl für die Betroffenen als auch für das Unternehmen schlecht. Ich habe allerdings den Eindruck, dass das Bewusstsein dafür in den vergangenen Jahren gewachsen ist und dass immer mehr Führungskräfte auf ein funktionierendes Konfliktmanagement-System Wert legen.

### Alexandra Giese

ist Juristin und begleitet als Mediatorin Teams und Einzelpersonen in Unternehmen und Organisationen. Außerdem ist sie Dozentin des Weiterbildungskurses Mediation an der Universität Bremen.



Foto: privat



Sandra Kranz ist für die Wartung und Einrichtung von mehr als 330 elektronischen Anzeigentafeln im Streckennetz verantwortlich.



# Informationen am leuchtenden Band

Sandra Kranz arbeitet als Kommunikationselektronikerin bei der Bremer Straßenbahn AG. Sie sorgt dafür, dass die Fahrgäste an den Haltestellen über die aktuelle Lage, Fahrzeiten und Störungen informiert werden können

*Text: Melanie Öhlenbach – Foto: Tristan Vankann*

**S**oftwarefehler oder defekte Hardware, eine Überspannung im Netz oder Ratten, die an Kabeln nagen: Wenn eine Anzeigentafel der Bremer Straßenbahn AG (BSAG) schwarz bleibt, ist Sandra Kranz zur Stelle. Ausgerüstet mit Laptop, Werkzeugtasche, Leiter, Smartphone und Funkgerät macht sie sich auf die Suche nach dem Fehler.

Sandra Kranz hatte schon als Kind ein Faible für Technik. „Mein Onkel hat gern an Autos geschraubt, da hab ich einiges mitgekriegt und wollte unbedingt was mit Technik machen“, sagt die heute 43-Jährige. Doch das war als Frau Anfang der 1990er-Jahre gar nicht so einfach. Ihren eigentlichen Berufswunsch Tischlerin musste Sandra Kranz aufgeben: „In den kleinen Betrieben gab es keine sanitären Anlagen für uns Mädels.“ Also entschloss sie sich, Kfz-Elektronikerin zu werden. Auch bei der BSAG sorgte sie damit für ein Novum: „Ich war die erste Frau in diesem Bereich.“

In ihrer dreieinhalbjährigen Ausbildungszeit lernte sie das Handwerk kennen: Batterien einbauen, Beleuchtung, Anlasser, Lichtmaschine und Klimaanlage reparieren, Bustüren einstellen und die Straßenbahn mit Strom versorgen. Nach der Ausbildung wechselte sie in die Funkwerkstatt und kümmerte sich dort unter anderem um Bordrechner, Fahrkartenerwerter und Funkgeräte. Noch nicht alles war zu dieser Zeit elektronisch: „Um die Anzeigen an Bussen und Straßenbahnen zu verändern, musste teilweise noch von Hand gekurbelt werden.“

Im Jahr 1999 wechselte Sandra Kranz schließlich in ihre heutige Abteilung, zunächst noch als Elternzeitvertretung. Gemeinsam mit einem Kollegen ist sie heute unter anderem für mehr als 330 elektronische Anzeigentafeln und mehr als 500 Signalanlagen im Streckennetz verantwortlich. Das Wissen hat sie sich durch zahlreiche fachspezifische

Weiterbildungen und jede Menge praktische Erfahrung angeeignet.

Doch nicht nur die Wartung, auch die Einrichtung der Anzeigentafeln gehört zu ihrem Aufgabenbereich. Bis der schwarze Kasten an der Haltestelle aufleuchtet, hat Sandra Kranz einiges zu tun: Das Gerät auspacken, Halter montieren, Software und Datenversorgung einspielen. Für ein Gerät braucht sie etwa einen halben Tag, danach muss das fertige Gerät noch vor Ort montiert und angeschlossen werden.

So gern sie auch schraubt und tüfelt: Die 43-Jährige fucht es gewaltig, wenn eine Anzeige ausfällt – sei es durch technische Probleme oder Vandalismus: „Wenn eine Anzeige mit Graffiti beschmiert oder Steinen eingeschlagen wurde, ärgert mich das massiv. So eine Scheibe kostet mehrere Hundert Euro.“

Ihren Job würde Sandra Kranz nicht eintauschen wollen. Wenn die orangefarbenen Buchstaben die nächste Straßenbahn oder den nächsten Bus ankündigen, weiß die Kommunikationselektronikerin, dass ihr viele Fahrgäste dankbar dafür sind: Ohne ihren Job gäbe es keine Informationen am leuchtenden Band.

—

## Beruf im Wandel

Gerade mal 16 Jahre lang konnte man eine Ausbildung zum Kommunikationselektroniker absolvieren. Im Jahr 2003 wurde sie durch die Berufe Elektroniker für Geräte und Systeme beziehungsweise Systeminformatiker abgelöst.



Elvira Tinis (Sprachtrainerin beim RKW),  
Ehsannulah Amiri (Auszubildender bei CUP+MUG)  
und Susanne Duwe (CUP+MUG)

# Deutsch am Arbeitsplatz

## — von einfacher Sprache profitieren alle

Immer mehr Beschäftigte aus verschiedensten Herkunftsländern arbeiten in Deutschland – auch in Bremen. Geringe Sprachkenntnisse erschweren jedoch oft die Kommunikation am Arbeitsplatz. Hier braucht es Engagement auf beiden Seiten

Text: Frauke Janßen – Fotos: Jonas Ginter

**S**usanne Duwe führt gemeinsam mit ihrem Mann ein kleines Unternehmen zur Porzellanveredelung in Bremen-Nord. Das Ehepaar beschäftigt neun Angestellte und seit dem Sommer auch einen Auszubildenden im Bereich Lagerlogistik. Der 25-jährige Ehsannulah Amiri kam vor einigen Jahren aus Afghanistan nach Deutschland und bewarb sich 2018 bei den Duwes – zunächst für eine Einstiegsqualifizierung. „Er verfügt über erweiterte Deutschkenntnisse, sodass wir uns gut unterhalten können. Aber der Arbeitsalltag bringt sprachliche Stolpersteine mit sich, zum Beispiel, wenn es um das Lesen von Lieferscheinen oder fachbezogenem Schriftverkehr geht“, sagt Susanne Duwe.

Um die Verständigung zwischen Beschäftigten mit geringen Deutschkenntnissen und ihren Kollegen und Vorgesetzten zu verbessern, bietet etwa die „RKW-Servicestelle Deutsch am Arbeitsplatz“ Arbeitgebern im Land Bremen Unterstützung an. Susanne Duwe holte sich hier Hilfe. Die Maßnahmen sollen nicht erst auf lange Sicht, sondern möglichst unmittelbar greifen. Wie kann das funktionieren?

„Durch einen Perspektivwechsel“, sagt Elvira Tinis, Sprachtrainerin beim RKW. Gemeint ist, dass Arbeitgeber und deutschsprachige Beschäftigte lernen, sich einfach und leicht verständlich auszudrücken.

### Ein Werkzeugkasten für die Sprache

Die Sprachtrainerin Elvira Tinis erklärt: „Wir bieten Unternehmen einen Werkzeugkasten an, mit dem sich einfache Kommunikationstechniken einüben lassen.“

### Einfache und leicht verständliche Sprache

- ▶ Füllwörter weglassen;
- ▶ möglichst kurze Sätze bilden;
- ▶ im Aktiv statt im Passiv formulieren;
- ▶ singliche Wörter für Begriffe finden, die nicht verstanden werden;
- ▶ Verben benutzen
- ▶ und schwierige Adjektive weglassen;
- ▶ Bilder und Grafiken zum Erklären verwenden.

Susanne Duwe helfen die neuen Techniken dabei, ihren Auszubildenden zu unterstützen. Es fällt ihr nun leichter, ihm zum Beispiel Arbeitsabläufe oder auch berufsspezifische Begrifflichkeiten zu erklären. Darüber freut sie sich täglich: „Ich habe ein ganz anderes Bewusstsein für die deutsche Sprache entwickelt und inzwischen sogar Spaß daran, zum Beispiel nach Synonymen zu suchen.“

Zum Übungsmaterial, das Elvira Tinis für Susanne Duwe und ihre Mitarbeiter mitgebracht hat, gehört auch ein sogenanntes „Logistik-Tabu“, mit dem spielerisch singliche Wörter für fachsprachliche Begriffe gesucht werden müssen. „Das eigene Sprachverhalten kann man nicht nur bei administrativen Aufgaben reflektieren, sondern auch beim Kaffeetrinken oder bei Betriebsfeiern“, beschreibt Susanne Duwe die Grundvoraussetzung für eine förderliche Kommunikation: die Bereitschaft, sich selbst den Spiegel vorzuhalten.

**Auch branchenfremde deutschsprachige Mitarbeiter profitieren**

Dass deutsche Muttersprachler ebenso wie Lernende zur Verständigung beitragen können, sieht auch Kirsten Krüger, verantwortlich für die Personalentwicklung bei BLG Logistics. Der Seehafen- und Logostikdienstleister mit internationalem Netzwerk beschäftigt in Bremen und Bremerhaven rund 8.000 Mitarbeiter – davon viele mit Migrationshintergrund und teils geringen Deutschkenntnissen.

„Für diese Mitarbeitergruppe bieten wir über das Paritätische Bildungswerk in Bremen interne Sprachkurse für berufsbezogenes Deutsch an. Die Kurse finden samstags statt, werden als Arbeitszeit bezahlt und sehr gut angenommen“, beschreibt Kirsten Krüger eine der Maßnahmen, mit der das Unternehmen seine Mitarbeiter sprachlich unterstützt.

„Ich habe ein ganz anderes Bewusstsein für die deutsche Sprache entwickelt.“

*Susanne Duwe, Unternehmerin*

Andere Maßnahmen, die sprachliches Know-how erfordern, sind Sicherheitsunterweisungen und Schulungen, die im Qualifizierungszentrum der BLG regelmäßig mit Bewerbern und Neuanrücklingen im Betrieb durchgeführt werden. Kirsten Krüger hat wie Susanne Duwe die „RKW-Servicestelle Deutsch am Arbeitsplatz“ zurate gezogen und zwei ihrer Mitarbeiter aus dem Qualifizierungszentrum schulen lassen.



Kirsten Krüger (Personalentwicklung BLG Logistics)

Mit Erfolg: Im Anschluss konnten sie beispielsweise die Arbeitsmaterialien auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zuschneiden, das heißt in einfache Sprache umformulieren. „Wo zum Beispiel vorher ein längerer Erklär-Text zum Unternehmen gestanden hat, steht jetzt: Was macht die BLG? Konservieren und Packen“, erläutert Trainer Patrick Helmke die buchstäbliche Reduzierung auf das Notwendige.

Fazit: Beschäftigte müssen verstehen, was sie zu tun haben und wie sie sich sicher auf dem Betriebsgelände bewegen können. Auch branchenfremde deutschsprachige

Schulungsteilnehmende profitierten etwa hinsichtlich logistikspezifischer Themen, führt sein Kollege Hendrik Stewart weiter aus. Mit dem Ergebnis, dass mehr deutsch- und fremdsprachige Bewerber die Unterweisungen erfolgreich durchlaufen – denn am Ende jeder Schulung wird geprüft, ob das Wesentliche verstanden wurde.

Auch die beiden Trainer sind sensibler gegenüber der deutschen Sprache geworden. Es gehe darum, sich leichter verständlich auszudrücken, ohne dass es von oben herab wirke, so Hendrik Stewart.

Sie haben wohl alles richtig gemacht: „Die Schulung ist der Impuls für die Veränderung, den Rest müssen die Mitarbeiter selber tun“, fasst Kirsten Krüger zusammen. Wichtig sei die offene Einstellung.



Hendrik Stewart (Trainer Qualifizierungszentrum BLG)

„Auch branchenfremde deutschsprachige Schulungsteilnehmende profitieren von der einfachen Sprache.“

*Hendrik Stewart, BLG Logistics*



**Der Bremer Landesverband des Paritätischen Bildungswerks** bietet verschiedene Deutschkurse für den beruflichen Bedarf an.

➔ [www.pbwbremen.de/index.php/berufssprache-deutsch](http://www.pbwbremen.de/index.php/berufssprache-deutsch)

**Die RKW Bremen GmbH ist eine Gesellschaft des RKW Nord Rationalisierungs- und Innovationszentrums der deutschen Wirtschaft e.V.** und sieht sich als Plattform für den Wissenstransfer in regionalen Unternehmen. Die Servicestelle Deutsch am Arbeitsplatz wird von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Sie bietet Unternehmen kostenlose Unterstützung an.

➔ [www.rkw-bremen.de/projekte/servicestelle-deutsch-am-arbeitsplatz/](http://www.rkw-bremen.de/projekte/servicestelle-deutsch-am-arbeitsplatz/)



Foto: iStock / pixelfit

# Verliebt am Arbeitsplatz

---

Ob „Verliebt in den Chef“ oder „Bridget Jones“: Liebe am Arbeitsplatz ist ein Stoff, aus dem Hollywood-Träume gemacht sind. Inge Wolff, Business-Knigge-Trainerin und Vorsitzende des Arbeitskreises Umgangsformen International, gibt Tipps, damit eine Beziehung in der realen Arbeitswelt für alle kein Albtraum wird

---

*Text: Melanie Öhlenbach*

Dass das Zusammensein mit Verliebten nicht immer einfach ist, wusste schon Adolf Freiherr Knigge. „Mit Verliebten ist vernünftigerweise gar nicht umzugehen“, schrieb der oft als Vater der Benimmregeln Verkannte im Jahr 1788. Sie hätten nur Augen für sich, der Rest der Welt sei ihnen egal und auch sonst seien sie „selten bei gesunder Vernunft“.

Vor allem mit Blick auf das Arbeitsleben ist diese Empfehlung aus Sicht von Inge Wolff nicht mehr aktuell. „Heute kann frisch Verliebten im Job die damalige Großzügigkeit nicht mehr zugestanden werden. Schließlich

haben alle anderen notgedrungen mit ihnen und sie mit dem Rest der Arbeitswelt umzugehen“, so die Business-Knigge-Trainerin.

Doch welche Regeln gelten für Liebe am Arbeitsplatz? Liebesbeziehungen sind in manchen Firmen nicht unbedingt gern gesehen. Vor einigen Jahren versuchte Walmart sogar, seinen Angestellten in einer Verhaltensrichtlinie zu verbieten, miteinander anzubändeln. Das amerikanische Unternehmen scheiterte damit jedoch vor den deutschen Gerichten. Doch auch wenn Beziehungen gestattet sind, werden sie nicht immer unproblematisch sein. „Liebesbeziehungen können Unfrieden ins Team tragen, Auslöser für Eifersüchteleien

oder Unterstellungen sein. Und sie bieten einen fruchtbaren Nährboden für unschönes Getratsche“, meint Inge Wolff.

Sie empfiehlt Verliebten und Paaren daher, sich genau zu überlegen, wie sie mit der Situation am besten umgehen wollen – sowohl mit Blick auf sich als auch mit Blick auf das berufliche Umfeld. „Eine sofortige Offenlegung beugt unter Umständen Klatsch und Tratsch vor. Sie kann aber auch zum Nachteil werden, etwa wenn die große Liebe nach kurzer Zeit vorbei ist.“ Gleichzeitig könne das Geheimhalten in kleinen Teams zu einer Zerreißprobe werden. „Sind die frisch Verliebten in verschiedenen Abteilungen tätig, kann das eher ohne allzu große Belastung klappen.“

---

„Eine sofortige Offenlegung beugt unter Umständen Klatsch und Tratsch vor. Sie kann aber auch zum Nachteil werden, etwa wenn die große Liebe nach kurzer Zeit vorbei ist.“

*Inge Wolff*

---

Grundsätzlich rät die Business-Knigge-Trainerin davon ab, die Beziehung den anderen gegenüber groß zur Schau zu stellen: „Zärtlichkeiten oder gar Knutschereien sind vor den Augen anderer tabu, besonders vor der Kundschaft.“ Ob heimliche Küsse im Büro oder verstohlene Treffen in schummrigen Ecken angemessen seien, könnten nur die Verliebten aus ihrer Sicht selbst entscheiden.

Um den Zusammenhalt im Team nicht zu gefährden, empfiehlt Inge Wolff zudem, Privates und Berufliches während der Arbeitszeit nicht allzu sehr zu vermischen. Private Themen und Verabredungen sollten kurz und bündig abgehandelt werden – idealerweise unter vier Augen. Gleichzeitig gilt es, sich nicht zu viel vom Rest des Teams abzusondern und sich bisherigen gemeinsamen Freizeit- oder Pausenaktivitäten nicht zu verschließen. Inge Wolff vergleicht Liebespaare in dieser Beziehung mit engen Freundschaften am Arbeitsplatz. Auch hierbei gelte es, die richtige Balance zu finden, sodass sich „auch alle anderen im Team genügend wertgeschätzt fühlen“.

Und was tun, wenn es Streit gibt oder es gar mit der Liebe aus und vorbei ist? Hier ist laut Inge Wolff ein professioneller Umgang mit der Situation Pflicht. „Sicherlich ist das Aus einer Liebesbeziehung eine schwierige Situation und jeder Mensch hat das Recht, darüber unglücklich zu sein. Doch dies gibt mir nicht das Recht, meine schlechte Laune am Team oder gar an der Kundschaft auszulassen“, so die Trainerin. Persönliche Gefühle am Arbeitsplatz in den Griff zu bekommen, ist die Devise – auch wenn dies unter Umständen eine riesige Portion Selbstdisziplin erfordert. Wolffs Tipp, auch für andere Situationen: offen vorab mitteilen, wenn man einen schlechten Tag hat. „Gerade in kleinen Teams ist eine solche Warnung sehr hilfreich. Sonst kann schnell das Gefühl aufkommen, dass andere aus der Arbeitsgemeinschaft den Unmut auslösen.“

## „Liebe allein darf kein Grund sein“ – Antworten aus dem Arbeitsrecht von Karin Wosgien (Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer Bremen)

### Darf ein Arbeitgeber Auskunft über mein Liebesleben verlangen?

Nein, solche Fragen verstoßen gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Das Liebesleben ist Privatsache.

### Muss ich eine Beziehung im Betrieb öffentlich machen?

Das sollte man gut abwägen. Diskretion ist das oberste Gebot. Um sich vor Lästereien oder sozialer Ausgrenzung zu schützen, kann es aber geboten sein, eine Beziehung kurz und sachlich mitzuteilen. So kann man vorbeugen, Anlass für andauerndes Getuschel und Gerede in der Belegschaft zu werden. Auch wenn die Beziehung erst im Nachhinein herauskommt, könnte das Vertrauen zu Kollegen oder Vorgesetzten beschädigt werden. Daher sollte man sich genau überlegen, wie diskret man vorgehen möchte. Solange sich ein Paar seriös benimmt, bleibt es in jedem Fall auch arbeitsrechtlich geschützt.

### Inwiefern können Arbeitgeber Liebesbeziehungen zu Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten verbieten?

Die Beziehung an sich darf nicht verboten werden. Der Arbeitgeber kann aber einschreiten, wenn sie sich nachweislich negativ auf die Arbeitsleistung oder den Betriebsfrieden auswirkt, etwa weil man sein Liebesglück offen zur Schau stellt und dadurch andere unangenehm berührt oder durch eine E-Mail-Flut den Betriebsablauf stört. Idealerweise sucht der Vorgesetzte zunächst das Gespräch. Hat dies keinen Erfolg, kann er die Liebenden trennen und sie an andere gleichwertige Arbeitsplätze versetzen. Im schlimmsten Fall folgt eine Abmahnung oder sogar eine betriebsbedingte Kündigung. Liebe allein darf dafür aber kein Grund sein. Der Arbeitgeber darf immer nur aus betrieblichem Interesse handeln.

### Kann ich mich versetzen lassen, wenn die Beziehung unschön zu Ende gegangen ist?

Einen Anspruch auf eine Versetzung gibt es nicht. Ein verständiger Arbeitgeber würde aus Rücksichtnahme eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleicher Tätigkeit ermöglichen.

# Alles, was Recht ist

## RECHTSTIPP

### Kündigung eines Fitnessvertrages

Wer aus beruflichen Gründen umzieht, kann den Vertrag mit seinem Fitnessstudio nicht außerordentlich kündigen.\*

Ein Umzug in eine andere Stadt – gleichgültig ob aus privaten oder beruflichen Gründen – ist nach Ansicht des Bundesgerichtshofs Risiko des Kunden. Er muss den Vertrag einhalten und die Kosten bis zum Vertragsende bezahlen, auch wenn er das Fitnessstudio nicht mehr nutzen kann. Eine außerordentliche Kündigung kommt aber bei einer ernsthaften Erkrankung oder einer Schwangerschaft in Betracht.

\*Bundesgerichtshof, Urteil vom 04.05.2016 – XII ZR 62/15

*Marion Dobner, Rechtsberaterin in Bremen*

## STEUERTIPP

### Die Mitteilung über den Rentenbezug

Auf Wunsch wird die Höhe der zu erwartenden Rente durch die Deutsche Rentenversicherung bescheinigt.

Wenn Sie eine Rentenbezugsmitteilung zur Vorlage beim Finanzamt benötigen, können Sie diese über das kostenfreie Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung unter ☎ 0800 . 1000 48088 anfordern.

Wer die Bescheinigung einmal beantragt hat, erhält sie jährlich automatisch von der Rentenversicherung zugesandt. In der Bescheinigung über die Rentenhöhe können Sie sehen, welche Beträge in den Steuerformularen eingetragen werden müssen.

*Heike Dunker, Beraterin Steuerrecht in Bremerhaven*

## RECHTSIRRTUM

**„Die Kosten eines Arbeitsgerichtsprozesses trägt der Verlierer“  
Das stimmt – zumindest in erster Instanz – nicht.**

Bei gerichtlichen Auseinandersetzungen gilt zumeist der Grundsatz: Wer unterliegt, zahlt alles (also Anwalts- und Gerichtskosten). Prozesse vor dem Arbeitsgericht weichen jedoch hiervon ab. Denn in der ersten Instanz trägt jede Partei die eigenen Anwaltskosten, ganz gleich, wie das Verfahren ausgeht. Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass die wirtschaftlich schwächer gestellte

Arbeitnehmerseite aufgrund des Kostenrisikos von der Durchsetzung ihrer Ansprüche absieht.

Der Nachteil: Gewinnt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Prozess, so besteht kein Anspruch auf Erstattung der angefallenen eigenen Anwaltskosten oder auch eines möglichen Verdienstaufschlags. Allerdings besteht in der ersten Instanz des Arbeitsgerichtsverfahrens kein Anwaltszwang, das heißt, der oder die Beschäftigte kann sich selbst vertreten und so das Entstehen eigener Anwaltskosten vermeiden.

Diese Besonderheiten von Arbeitsgerichtsprozessen gelten jedoch nicht mehr bei einer möglichen Berufung oder Revision. Wer ab der zweiten Instanz unterliegt, muss sämtliche Kosten übernehmen – die eigenen und die der Partei, welcher im Verfahren recht gegeben wurde; auch besteht ab der zweiten Instanz Anwaltszwang.

Für die entstandenen Gerichtskosten hat übrigens immer, also auch schon in der ersten Instanz, die unterlegene Partei aufzukommen. Doch fallen sie in der Regel im Arbeitsgerichtsverfahren niedriger aus als vor der Zivilgerichtsbarkeit. Kommt es zu einem Vergleich, so entfallen die Gerichtsgebühren. Dann müssen dem Gericht nur Auslagen, wie beispielsweise Zustellungskosten, erstattet werden.



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

Marion Dobner, Heike Dunker,  
Frauke Janßen, Hanna Mollenhauer,  
Melanie Öhrlenbach, Anne-Katrin  
Wehrmann

#### Redaktion

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

#### Lektorat

Martina Kedenburg

#### Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak,  
Tristan Vankann

#### 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

## — zur Arbeit in der Pflegebranche

### Darf mich der Arbeitgeber aus meinen freien Tagen zur Arbeit rufen?

Grundsätzlich nicht. Sie haben dann auch keine Pflicht, Telefonate, SMS oder E-Mails vom Arbeitgeber zu beantworten. Insbesondere betriebliche Engpässe berechnen Ihren Arbeitgeber nicht, Sie „aus dem Frei“ zu rufen. Das ist nur in Extremfällen und bei Katastrophen möglich.

### Warum ist es wichtig, eine Gefährdungsanzeige zu machen?

Wenn Sie etwa durch Personalmangel Ihre Arbeit – trotz Einhaltung der erforderlichen Sorgfalt – nicht mehr fachgerecht durchführen können und Patienten oder Dritte hierdurch gefährdet werden, müssen Sie Ihren Arbeitgeber durch eine Gefährdungsanzeige darauf aufmerksam machen. Damit sind Sie bei hierdurch verursachten Fehlern vor einer (zivilrechtlichen) Haftung geschützt; das Haftungsrisiko trägt der Arbeitgeber. Das gilt nicht für eine strafrechtliche Haftung.

### Wie viel darf eine angestellte Pflegefachkraft dazu verdienen?

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung können Sie grundsätzlich mehrere geringfügige Beschäftigungen aufnehmen. Im zeitlich zuerst aufgenommenen Minijob dürfen Sie sozialversicherungsfrei bis zu 450 Euro verdienen. Auf die übrigen geringfügigen Beschäftigungen müssen Sie die vollen Beiträge zur Sozialversicherung zahlen.

### Ronja Rotschies

berät seit Mai 2019 im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und in der öffentlichen Rechtsberatung in der Geschäftsstelle in Bremerhaven.



Foto: Stefan Schmitzbauer



### Infoveranstaltungen

In unserer Veranstaltungsreihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ – informieren wir zu vielen Themen wie etwa Arbeitszeugnis, Elternzeit und Kündigung.

Für Pflegebeschäftigte bieten wir die Veranstaltung „Gut versorgt! Das A bis Z für Pflegekräfte“ an.

Alle Infos unter → [www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach](http://www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach)

### CARTOON



von  
Mario Lars

BERATUNGSANGEBOTE & ÖFFNUNGSZEITEN

# Wir sind für Sie da!

## Rechtsberatung

### Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
☎ 0421.3 63 01-0

➔ **Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung\***

*Persönliche Beratung (ohne Termine)*

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr  
Mo und Mi 14–18 Uhr

**Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

☎ 0421.3 63 01-11

Mo–Do 9–16 Uhr  
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

**Terminvereinbarung**

☎ 0421.3 63 01-59

**Telefonische Beratung**

☎ 0421.3 63 01-40

Mo–Fr 11–13 Uhr

### Bremen-Nord

Lindenstraße 8  
28755 Bremen  
☎ 0421.6 69 50-0

➔ **Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung\***

*Persönliche Beratung (ohne Termine)*

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr  
Mo und Do 14–18 Uhr

**Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

☎ 0421.3 63 01-11

Mo–Do 9–16 Uhr  
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

**Terminvereinbarung**

☎ 0421.6 69 50-0

**Telefonische Beratung**

☎ 0421.3 63 01-40

Mo–Fr 11–13 Uhr

### Bremerhaven

Barkhausenstraße 16  
27568 Bremerhaven  
☎ 0471.9 22 35-0

➔ **Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung\***

*Persönliche Beratung (ohne Termine)*

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr  
Mo und Mi 14–18 Uhr

**Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

☎ 0471.9 22 35-11

Mo–Do 9–16 Uhr  
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

**Terminvereinbarung**

☎ 0471.9 22 35-59

**Telefonische Beratung**

☎ 0471.9 22 35-10

Mo–Fr 11–13 Uhr

\* Wenn Sie im Land Bremen wohnen und Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt, können Sie die öffentliche Rechtsberatung des Landes Bremen in der Arbeitnehmerkammer gegen zehn Euro Gebühr in Anspruch nehmen (z.B. zum Familienrecht, Kaufvertragsrecht, Mietrecht, Verbraucherinsolvenz). Auch Kammermitglieder informieren wir in diesen Rechtsgebieten gegen zehn Euro 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@wah.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)

## 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)