Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven

Juli / August 2020

BAM

Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Gastgewerbe im Umbruch

Vom Lockdown zur stückweisen Öffnung

Das große Hin und Her
Pendeln ist für viele Alltag – noch fehlen echte Alternativen zum Auto

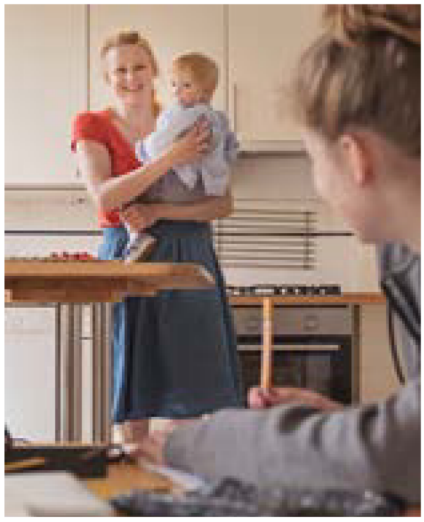
Was bringt die Grundrente?
Magnus Brosig erklärt im Interview, was zu erwarten ist – und was nicht

Frauen zurück am Herd
Warum Corona auf die Gleichberechtigung drückt

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Arbeit in Corona-Zeiten
Seite 10

Frauen zurück am Herd
Seite 18



Inhalt

THEMEN

Schwerpunkt
6 **Gastgewerbe im Umbruch**
Vom Lockdown zur stückweisen Öffnung

14 **Das große Hin und Her**
Pendeln gehört inzwischen für viele zum Berufsalltag. Eine Momentaufnahme

18 **Frauen zurück am Herd**
Was die Corona-Krise mit Familien und ihren Rollenverteilungen macht. Ein Erklärungsversuch

20 **Ein verdientes Rentenplus nach langer Arbeit**
Die Grundrente soll kommen – doch was bedeutet „Grundrente“ eigentlich? Ein Interview

BAM im Abo?
→ bam@arbeitnehmerkammer.de

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

SERVICE & BERATUNG

10 **Arbeit & Gesundheit**
Arbeit in Corona-Zeiten

11 **Fragen & Antworten**
Schluss mit Homeoffice – zurück ins Büro

22 **Alles, was Recht ist**
Rechtstipp / Rechtsirrtum: Nach einer Kündigung darf ich auf jeden Fall zu Hause bleiben

23 **Drei Fragen**
zu Berufskrankheiten

IN JEDEM HEFT

3 **Editorial**

4 **Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Belastung steigt! Beschäftigte in den Bremer Krankenhäusern

5 **Kurz gemeldet**

12 **Tipps & Termine**

16 **Galerie der Arbeitswelt**
Die Physikalisch-technische Assistentin

22 **Impressum**

23 **Cartoon**

24 **Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

#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.

Schon in der Ausbildung auf der Lloyd Werft kam **Ute Buggeln** zur IG Metall. Bereits als 17-Jährige übernahm sie ehrenamtliche Aufgaben als Vorsitzende der IG Metall Jugend und als Referentin in der Jugendbildungsarbeit. Die studierte Soziologin hat viele Jahre in der Wissenschaft an der Universität Hamburg gearbeitet und später promoviert. Seit Februar ist sie die neue Chefin der IG Metall Bremen. Zuvor war die Bremerhavenerin jahrelang zweite Bevollmächtigte.

- Vorsitzende des Ortsjugendausschusses der IG Metall Bremerhaven
- Ehrenamtliche Bildungsreferentin für IG Metall Jugendbildungsseminare
- Teamleiterin für IG Metall Solidaritäts-Jugend-Brigaden in Nicaragua
- Ehrenamtliche Bildungsreferentin für den IG Metall Bezirk Küste
- Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten der Hans-Böckler-Stiftung
- Referentin für Konfliktmediation in Betriebsratsgremien
- Wissenschaftliche Expertise zum Thema Beteiligung in der Gewerkschafts- und Betriebspolitik

Foto: IG Metall Bremen

Ute Buggeln

EDITORIAL

Ausbildung sichern

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir würden gern über ein anderes Thema schreiben – nur leider bestimmt die Corona-Pandemie nach wie vor unseren (Arbeits-)Alltag. Noch in der letzten Ausgabe stand an dieser Stelle, Deutschland müsse mit rund zwei Millionen Kurzarbeitern rechnen. Mittlerweile steht fest: Bundesweit haben Betriebe für mehr als zehn Millionen Beschäftigte Kurzarbeit angemeldet – bis Ende Mai davon allein 146.000 für das Land Bremen. Es ist deshalb ein gutes Zeichen, dass Bremen mit dem Bremen-Fonds Geld in die Hand nimmt, um die Wirtschaft und damit auch den Arbeitsmarkt zu stützen. 1,2 Milliarden Euro sind bislang dafür vorgesehen.

Doch was machen mit dem Geld? Gut angelegt ist es insbesondere in Zukunftsbranchen wie der IT, Medizintechnik oder Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Zudem muss das Geld genutzt werden, um Umwelttechnologien und Innovationen zu fördern. Bremen ist Logistik-, Hafen- und Automobilstandort. Diesen Vorsprung sollte das Land nutzen, um Projekte und Initiativen zu fördern, die sich mit klimafreundlicher Mobilität befassen oder mit ressourcenschonender Energiegewinnung jenseits von Kohle oder Gas.

Und besonders wichtig: Wir brauchen gute und genügend Ausbildungsplätze. Es ist also richtig, dass der Bund Betriebe finanziell unterstützen will, damit diese Azubis halten oder neue Ausbildungsplätze schaffen. Doch das wird vermutlich nicht reichen. Zusammen mit dem DGB schlagen wir deshalb einen Zukunftsfonds für Ausbildung vor. Ein Vorschlag: Bremen muss die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ausweiten, um die drohende Lücke zu schließen.

Ideen gibt es viele – nun gilt es, sie auch umzusetzen.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: *bam@arbeitnehmerkammer.de*

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

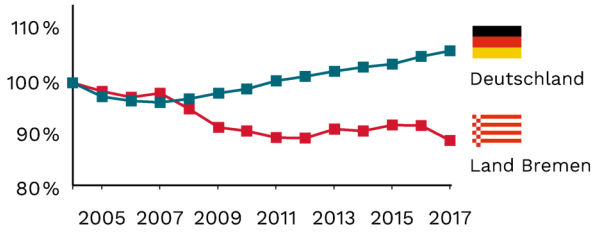
Belastung steigt!

Beschäftigte in den Bremer Krankenhäusern

Die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern und der daraus entstehende Personalmangel sind seit Jahren in der politischen Diskussion. Die hohe gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in den Krankenhäusern ist hingegen unumstritten.

Belastung des Pflegepersonals

Die Pflegepersonalbelastung in Bremen liegt über dem Bundesdurchschnitt. **Weniger Pflegekräfte** sind für **mehr Patientinnen und Patienten** zuständig.



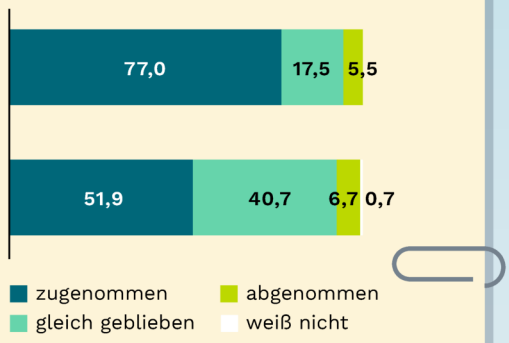
In Bremer Krankenhäusern arbeiten 11.500 Beschäftigte

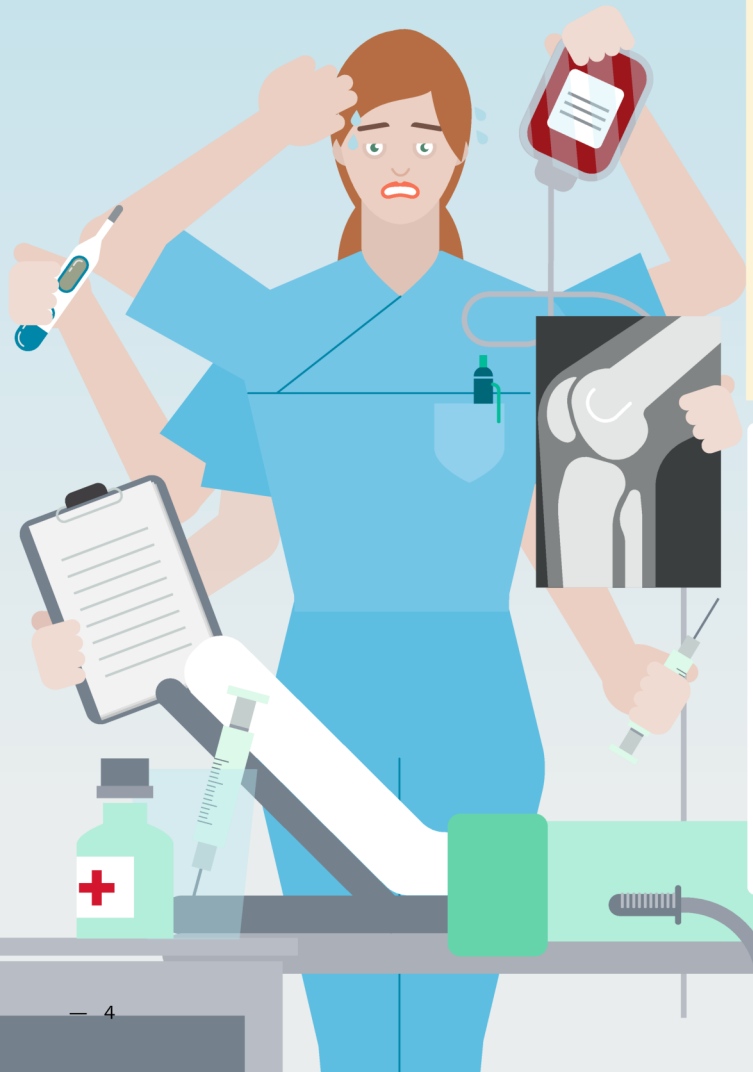
Davon sind…
77 % Frauen

Davon arbeiten…
49 % in Teilzeit

Davon finden…
96 % der Beschäftigten, dass sie einen **wichtigen gesellschaftlichen Beitrag** leisten

Stärkere Zunahme von Stress und Arbeitsdruck

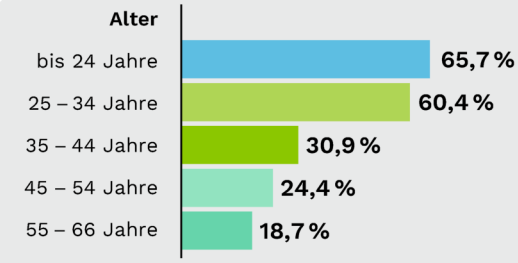




Arbeitsfähig bis zum Rentenalter?

„Glauben Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf bis zu Ihrem regulären Rentenalter ausüben können?“

Nein



Quellen: Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer 2019; Statistisches Landesamt Bremen, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Kurz gemeldet

Foto: iStock/AaronAmat

Ich pflege wieder, wenn …

Alle aufgepasst, die dem Pflegeberuf schon mal den Rücken gekehrt haben: Ab sofort steht ein Fragebogen online, in dem ehemalige Pflegebeschäftigte angeben können, ob und unter welchen Bedingungen sie sich eine Rückkehr in den Beruf vorstellen können. Die Online-Befragung ist ein gemeinsames Projekt von Arbeitnehmerkammer und Socium der Uni Bremen, um das Potenzial der Pflege-Fachkräfte zu erfassen und um herauszufinden, wie sich die Bedingungen in der Pflege ändern müssen, damit wieder mehr Menschen diesen Beruf dauerhaft ausüben. Neben ehemaligen Pflegebeschäftigten, können auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen. Ziel ist es herauszufinden, ob sie bereit wären, ihre Stunden aufzustocken.

Einen Link zur Befragung finden Sie unter
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/pflegestudie*

Uni-Luft schnuppern

Im Herbst startet der Zweijahreskurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ des Zentrums für Arbeit und Politik (zap). Er richtet sich an alle, die sich für Politik und Gesellschaft interessieren und Universitätsluft schnuppern wollen. Nach zwei Jahren erhalten die Absolventen ein Zertifikat und die Hochschulzugangsberechtigung. Das Studium kann nebenberuflich erfolgen, ein bestimmter Schulabschluss wird nicht vorausgesetzt. Das Studium beginnt am 11. November, Anmeldeschluss ist der 25. September. Für den 13. Juli ist ein Info-Abend geplant. Außerdem sind Einzelberatungen jederzeit möglich.

Interessierte melden sich direkt beim zap
☎ 0421.218-65 702
@ christina.volkmer@uni-bremen.de
oder bei Frauke Meng
@ fmeng@uni-bremen.de

Weitere Infos zum Studiengang unter
➔ *www.zap.uni-bremen.de*

Steuertermine online

Termine für die Steuerberatung vergibt die Arbeitnehmerkammer künftig nur noch online oder telefonisch. „Die Nachfrage ist immer sehr hoch und wir wollen vermeiden, dass zum Start der Terminvergabe die Corona-bedingten Abstandsregeln nicht eingehalten werden können“, betont Kaarina Hauer, Leiterin der Rechtsberatung. Am einfachsten ist es, den Termin online über die Website zu buchen. Hierzu müssen sich Interessierte vorher einmal bei der Kammer anmelden und sich eine KammerCard ausstellen lassen. Mit der jeweiligen KammerCard-Nummer kann dann ein Termin vereinbart werden. Start der Terminvergabe ist der 2. September, 8 Uhr.

Weiter Infos unter
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*

Sie haben noch keine KammerCard? Weitere Infos unter
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard*

Gastgewerbe im Umbruch

— vom Lockdown zur stückweisen Öffnung

Durch die Corona-Krise ist das Gastgewerbe in Bremen völlig zum Erliegen gekommen. Wie gehen die Betriebe damit um? Und wie stark sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon betroffen?

Text: Insa Lohmann – Fotos: Jonas Ginter

Als der Bremer Senat Mitte März die Schließung der Bremer Gastronomiebetriebe beschloss, hatte Benjamin Weiß eigentlich Urlaub. Doch die Nachricht seiner Kollegen erforderte sofortiges Handeln. Weiß ist Küchenchef in der Kaffeequartier-Kantine in der Bremer Überseestadt, die zu Hannovers größtem Kantinenunternehmen Essenszeit gehört. Nachdem sich der Gastronom mit seinem Chef besprochen hatte, war schnell klar: Die Kantine bleibt geöffnet, aber die Gäste können die Mittagsgerichte nur noch mitnehmen. „Die erste Woche war mir gar nicht richtig bewusst, was da passiert", erinnert sich Benjamin Weiß. Er funktionierte einfach – passte den Speiseplan an, klebte Markierungen zur Abstandshaltung auf den Boden, strich aus Hygienegründen das Salatbüfett und rüstete seine Küche auf das Außer-Haus-Geschäft um. „Die Gäste waren froh, dass wir weiter da sind", sagt der Bremer Küchenchef. Dennoch seien die ersten Wochen nicht einfach gewesen: Von den sonst rund 350 verkauften Essen am Tag blieben an manchen nur noch 100 übrig. „Das war ein harter Einschnitt." Weiß und seine drei Kollegen wurden vorübergehend in Kurzarbeit geschickt.

Besonders tragisch ist diese Entwicklung, da die Zahlen eine Branche treffen, die in den vergangenen zehn Jahren mehr als 300.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen hat. Alleine in Bremen ist die Beschäftigung seit 2007 um fast 50 Prozent angestiegen. „Kaum eine andere Branche hat sich in den vergangenen Jahren im Land Bremen so dynamisch entwickelt wie das Gastgewerbe", sagt Marion Salot, Referentin für Wirtschaftspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Sowohl in Bremen als auch in Bremerhaven hat sich das Hotelangebot deutlich ausgeweitet, auch die Gastronomie ist stark gewachsen. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass sich beide Städte in den vergangenen Jahren als Tourismusstandorte profiliert haben. In Bremerhaven wurde diese Entwicklung unter anderem durch die Eröffnung des Auswandererhauses und des Klimahauses beschleunigt.

Insgesamt waren 2019 etwa 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gastgewerbe tätig. Hinzu kommen rund 11.000 Minijobberinnen und Minijobber. Einschließlich der Selbstständigen und der mithelfenden Familienangehörigen kommt das Gastgewerbe auf 23.000 Erwerbstätige. 80 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 92 Prozent der Minijobber sind in der Gastronomie tätig, zu denen Restaurants, Gaststätten, Imbisse und Cafés zählen. Trotz der dynamischen Beschäftigungsentwicklung stehen die Arbeitsbedingungen in der Branche immer wieder in der Kritik. Vollzeitbeschäftigte im Gastgewerbe beziehen mit 2.268 Euro Monatsgehalt mit Abstand das niedrigste Durchschnittseinkommen. Fast drei Viertel von ihnen arbeiten zu einem Niedriglohn und in keiner anderen Branche gibt es wie hier mehr Minijobs als sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Im Bereich Restaurants und Gaststätten ist beispielsweise nur noch jeder Fünfte in Vollzeit tätig.

> „Minijobber sind extrem betroffen von der Krise."
>
> *Iris Münkel, NGG Bremen*

Einer Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zufolge sind die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe besonders problematisch: So wird beispielsweise in keiner anderen Branche bei der Arbeitszeitplanung so selten auf familiäre und private Interessen Rücksicht genommen, dabei müssen 40 Prozent regelmäßig Überstunden machen. Auch die hohen körperlichen Belastungen machen sich bei den Beschäftigten bemerkbar: 54 Prozent der Befragten gehen nicht davon aus, dass sie bis zum Rentenalter durchhalten. Hiervon sagt sogar jeder Zweite, dass er oder sie nur bis zum 50. Lebensjahr in dieser Branche arbeiten kann.

Vor der Krise zeichnete sich in der Branche ein zunehmender Fachkräftebedarf ab. Und die Forderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen wurden lauter. Ein wichtiger Meilenstein war dabei die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags im Gastgewerbe: Darauf hatten sich 2018 die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) in der Hansestadt geeinigt. Hiermit war Bremen Vorreiter. Von dem Entgelttarifvertrag profitierten bis dato nur Beschäftigte, deren Arbeitgeber tarifgebunden war – das änderte sich mit dem allgemein verbindlichen Tarifvertrag, der am 1. Juli 2018 in Kraft getreten ist. Seitdem haben alle Beschäftigten im Bremer Gastgewerbe Anspruch auf den Tariflohn. Dies hat sich im vergangenen Jahr auch in der Einkommensstatistik niedergeschlagen. Im Durchschnitt verdienten die Beschäftigten im Gastgewerbe 2019 gut 100 Euro pro Monat mehr als im Vorjahr. „Diese Besserstellung darf im Zuge der Krise nicht auf der Strecke bleiben", fordert Marion Salot von der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Bereits jetzt leiden besonders die vielen Minijobber unter der Schließung: Sie haben weder Anspruch auf Arbeitslosengeld noch Zugang zu Kurzarbeit und verlieren häufig sofort ihre Einkommensquelle, auf die viele aber dringend angewiesen sind. Das bestätigt Iris Münkel von der NGG: „Viele Minijobber haben ihren Job bereits jetzt verloren, diese sind gerade extrem betroffen von der Krise." Das liege vor allem daran, dass Betriebe in Krisenzeiten an ihrem Stammpersonal festhielten. Auch bei der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen sind in den ersten Wochen der Corona-Krise viele Anfragen von Beschäftigten aus dem Gastgewerbe eingegangen. „Die eine oder andere Kündigung seitens der Gastrobetriebe war dabei", berichtet Rechtsberaterin Manon Klebow. „Auch Kurzarbeitergeld war ein großes Thema." Hier seien die Minijobber erneut besonders betroffen: „Die fallen völlig raus", so Klebow.

Mitte Mai gab es gute Nachrichten für das Gastgewerbe: Die Betriebe durften unter Einhaltung bestimmter Hygienemaßnahmen ihre Arbeit wieder aufnehmen. „Das ist auch eine Chance für das Gastgewerbe zu zeigen, was es kann“, sagt Münkel und appelliert an die Verantwortung der Gastronomen und Hotels: „Der Arbeitsschutz steht jetzt an vorderster Stelle.“ Nur wenn die Hygieneauflagen konsequent durchgesetzt werden, habe das Gastgewerbe eine Chance, auch nach Corona zu überleben.

Für den Bremer Gastronom Lothar Randecker sind die Lockerungen im Gastgewerbe mit eingeschränkten Sitzplätzen nur bedingt tröstlich, denn sein Restaurant Meierei im Bürgerpark hat sich stark auf Familien- und Firmenfeiern ausgerichtet. Das À-la-carte-Geschäft, das er nun weiterführen dürfe, mache nur einen geringen Anteil des Umsatzes aus. „Das Wichtigste fehlt“, sagt er. Bereits jetzt seien die Verluste durch die Schließung und den eingeschränkten Betrieb hoch. Hinzu komme, dass viele Gäste sich scheuen, drinnen zu sitzen. In seinem anderen Restaurant, dem Theatro am Theater am Goetheplatz bleiben die Türen noch zu – auch draußen. Zu unkontrollierbar sei der Zugang dort, sagt Randecker. „Aber wir arbeiten bereits an einem Konzept.“ Das Kurzarbeitergeld für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat der Unternehmer aufgestockt, doch natürlich sei die Situation für die Angestellten alles andere als leicht – trotz der Unterstützung fehlten ihnen Zusatzeinnahmen durch Trinkgeld und Nachtzuschläge. „Der Arbeitsmarkt in der Gastronomie wird sich massiv verändern“, sagt Lothar Randecker. „Den Fachkräftemangel, wie wir ihn jahrelang kannten, wird es so nicht mehr geben.“ Auch das Instrument der Kurzarbeit wurde in der Vergangenheit so gut wie gar nicht benutzt.

Auch für Detlef Pauls, Chef des Hotel Munte am Stadtwald und Vorstand des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes Dehoga in Bremen, sind die Folgen für das Gastgewerbe eine absolute Ausnahmesituation, die er in seiner 35-jährigen Hotelzeit noch nicht erlebt hat: „Wir hatten Tage, da hatten wir null Gäste, das gab es noch nie. Und wir haben keine Chance, das Geld wieder reinzuholen.“ Normalerweise verzeichnet das Bremer Hotel im Mai eine durchschnittliche Belegung von 70 bis 80 Prozent, in diesem Jahr kommt es schätzungsweise gerade mal auf 10 Prozent. „Trotzdem sind ich und alle Kolleginnen und Kollegen froh, dass es wieder losgeht.“ Als die Corona-Pandemie in Deutschland anfing, kehrte Pauls gerade aus einem Südtirol-Urlaub zurück. Zwar war sein Urlaubsgebiet nicht betroffen, doch vorsichtshalber begab sich der Hotelchef in zweiwöchige Quarantäne. Erst danach begriff Pauls das ganze Ausmaß für seine Branche.

Zu seinen Gästen zählen überwiegend Geschäftsreisende, die fielen durch die Reisebeschränkungen von heute auf morgen einfach weg. Er fordert deshalb von der Regierung einen Rettungsschirm für das Gastgewerbe. „Damit Gastronomen eine Chance haben, die Verluste wieder reinzuholen“, sagt Pauls. An seinen 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern will Pauls festhalten. In seiner Funktion als Vorstand des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes Dehoga in Bremen wird er derzeit mit Anfragen der Betriebe bezüglich Kurzarbeit, Überbrückungskrediten und Hygienevorschriften überhäuft. „Da sind viele offene Fragen“, berichtet Pauls. Zurzeit nimmt er auch Anfragen von Nicht-

> „Wir haben keine Chance, das Geld wieder reinzuholen.“
>
> *Detlef Pauls, Dehoga Bremen*

mitgliedern an: „Mir ist in erster Linie wichtig, dass die Branche das gut übersteht.“ Sonst könnte langfristig die Vielfalt im Gastgewerbe verloren gehen.

Doch es zeigt sich dieser Tage auch viel Kreativität bei den Gastronomen: So hat das spanische Restaurant Muchos Mas am Wall während der Corona-Schließzeit seinen Betrieb in einen kleinen Supermarkt verwandelt. „Wir sind die Krise proaktiv angegangen“, sagt Betriebsleiter Juan Carlos. Bereits vor den offiziellen Beschlüssen des Senats hatte sich das Team des spanischen Restaurants mehrere Pläne für den Fall einer Schließung überlegt. „Trotzdem war es eine schwere Situation für uns“, sagt Carlos. Als Angestellter konnte er die Sorgen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut verstehen. Einige der überwiegend als Minijobber tätigen Mitarbeiter seien

nach Spanien gegangen, den Rest habe der Betrieb weiter beschäftigen können. Die Situation in Deutschland empfindet Carlos, der zuvor in Barcelona gelebt hat, durch Möglichkeiten wie Kurzarbeit vergleichsweise als sehr privilegiert.

Alleine März und April wurde deutschlandweit für mehr als eine Million Beschäftigte aus dem Gastgewerbe Kurzarbeit angezeigt. Damit sind insgesamt mehr als 95 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe betroffen. Die Arbeitslosigkeit im deutschen Gastgewerbe ist im April um 208,2 Prozent im Vergleich zum Vormonat gestiegen.

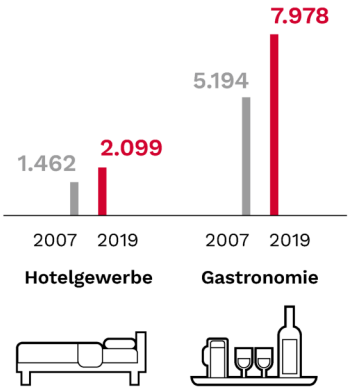
> „Die Erholung darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten erfolgen."
>
> *Marion Salot, Arbeitnehmerkammer*

Damit verzeichnet das Gastgewerbe die höchste Steigerung aller Branchen.

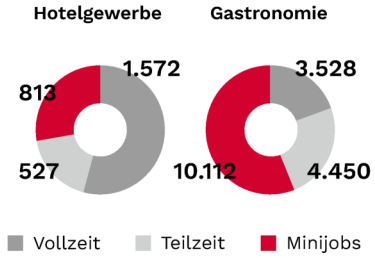
In Bremen geht der Betrieb langsam wieder los. Auch in der Kaffeequartier-Kantine in der Bremer Überseestadt, in der vor Corona-Zeiten im Durchschnitt täglich rund 350 Gäste speisten, steige die Besucherzahl wieder stetig, da viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Homeoffice zurückkehren. Nicht nur die Gastlichkeit und der Plausch mit den Gästen fehlen dem Küchenchef, „wir würden auch gerne mal wieder auf Tellern anrichten", sagt Benjamin Weiß. Diese Woche gab es endlich grünes Licht vom Arbeitgeber aus Hannover: Nun dürfen auch hier die Gäste wieder an den Tischen essen.

—

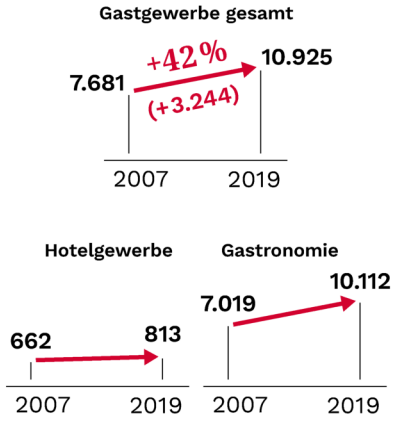
10.077
sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Gastgewerbe 2019



Beschäftigungsverhältnisse
Vollzeit, Teilzeit, Minijobs



Entwicklung der Minijobs
im Gastgewerbe



In der Gastronomie
ist nur
jeder fünfte Beschäftigte in Vollzeit tätig.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

KOMMENTAR

Foto: Stefan Schmidbauer

Marion Salot,
Referentin
für Wirtschafts-
politik

Standards auch in der Krise halten

Kaum eine andere Branche leidet so heftig unter den Folgen der Covid-19-Pandemie wie das Gastgewerbe. Die Umsätze, die in den Wochen des Lockdown verloren gingen, können nicht wieder aufgeholt werden, viele Betriebe müssen zunächst mit einer 50-prozentigen Auslastung über die Runden kommen. Natürlich ist es wichtig, den vielen – häufig sehr kleinen – Lokalen unter die Arme zu greifen. Dabei dürfen aber die Beschäftigten nicht aus dem Blick geraten.

Gerade im Gastgewerbe stehen sowohl die Löhne als auch die Arbeitsbedingungen seit Langem in der Kritik. Die Krise hat aber noch eine andere Baustelle der Branche offengelegt: den hohen Anteil an Minijobberinnen und Minijobbern. Weil sie keinen Anspruch auf Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld haben, sind ihre Einkünfte quasi über Nacht komplett weggebrochen.

Bislang gilt für das Gastgewerbe im Land Bremen flächendeckend der Tarifvertrag. Diese Allgemeinverbindlichkeit muss auch in Krisenzeiten erhalten bleiben. Denn: Gerade Bremen und Bremerhaven setzen darauf, sich als Tourismusstandorte zu profilieren und die amtierende Landesregierung hat sich die Ausweitung der Tarifbindung auf die Fahnen geschrieben. Auch wenn der Weg aus der Krise steinig sein wird: Die Erholung darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten erfolgen.

—

Arbeit in Corona-Zeiten — *ausreichend Schutz muss sein*

Text: Nathalie Sander

Hände waschen, Abstand halten, Maske tragen. Wohl alle kennen inzwischen die wesentlichen Regeln, die verhindern sollen, dass sich das Corona-Virus weiter verbreitet. Doch was im Homeoffice oder privat leicht einzuhalten ist, lässt sich bei der Arbeit vor Ort manchmal nur schwer umsetzen. Was ist also, wenn der Chef nicht für Hygiene sorgt und Vorgaben missachtet? Wie können sich Beschäftigte schützen?

Arbeitgeber muss handeln

Klar ist: Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gefahren zu schützen. Im Falle der Corona-Pandemie bedeutet das, er muss die Verordnungen umsetzen. Das heißt unter anderem, die Abläufe im Betrieb so umzustellen, dass zum Beispiel die Abstandsregeln eingehalten werden können. „Technische und organisatorische Maßnahmen haben immer Vorrang“, mahnt Barbara Reuhl, Referentin für Arbeitsschutzpolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Konkret bedeutet das: Erst wenn zum Beispiel Tische und Stühle im Restaurant weit genug auseinanderstehen, Schutzscheiben an der Kasse installiert sind oder weniger Beschäftigte gleichzeitig die Arbeitsräume nutzen, können zum weiteren Schutz auch Masken sinnvoll sein.

Folgende Regeln beachten:

- Abstand von mindestens 1,5 Meter / Arbeitsbereiche abtrennen,
- Händehygiene,
- Pausen, Schichtwechsel oder Anwesenheiten im Büro entzerren,
- Kontakte auf ein Minimum reduzieren,
- Nicht krank zur Arbeit gehen,
- Wenn Abstand nicht möglich ist (etwa in der Pflege), Schutzkleidung nutzen,
- Und nicht vergessen: Auch im Homeoffice gilt der Arbeitsschutz, also Arbeitszeiten einhalten, Pausen machen oder auf ergonomisches Sitzen achten.

Egal, um welche Schutzmaßnahmen es sich handelt: Der Arbeitgeber muss sie erklären, vorleben und kontrollieren. „Sollte der Arbeitgeber die Vorgaben nicht einhalten, sollten die Beschäftigten ihn darauf aufmerksam machen und wenn es einen Betriebsrat gibt, sollte dieser eingeschaltet werden“, rät Reuhl. Stellt der Chef sich dann trotzdem stur, könne auch die Gewerbeaufsicht informiert werden. Die Gewerbeaufsicht sei verpflichtet, der Anzeige anonymisiert nachzugehen. Das heißt, ohne zu verraten, wer auf einen Mangel im Arbeitsschutz hingewiesen hat. „Viele kommen jetzt wieder zurück an den Arbeitsplatz, da ist es besonders wichtig, dass alle auch weiterhin achtsam sind und sich und andere schützen“, empfiehlt Reuhl.

Wichtig zu wissen

Sie arbeiten in der Pflege? Unter ➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/pflege* finden Sie wichtige Informationen zum Arbeitsschutz und anderen Themen in der aktuellen Corona-Pandemie.

Sie sind Betriebs- oder Personalrat? Unter ➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete* finden Sie Tipps und Anregungen für die Mitbestimmung in Zeiten von Corona.

Sollten Sie sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit SARS-CoV-2 infizieren – oder bereits infiziert haben – lassen Sie sich im Rahmen der Berufskrankheitenberatung über Ihre Rechte aufklären. Denn Covid-19 kann nicht nur akut Ihre Gesundheit gefährden, sondern auch zu Spätfolgen führen. Weitere Infos unter ➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/bk-beratung*

Schluss mit Homeoffice — *zurück ins Büro*

Zu Beginn der Corona-Pandemie sind viele Beschäftigte kurzfristig ins Homeoffice gewechselt. Was bei der Rückkehr ins Büro wichtig ist.

Foto: iStock / Daniel Carpio

Viele können sich vorstellen, weiterhin von Zuhause zu arbeiten – ein Recht darauf gibt es jedoch nicht.

Text: Jörg Hendrik Hein

1. Ich möchte weiterhin im Homeoffice arbeiten. Habe ich ein Recht darauf?

Einen allgemeinen, gesetzlichen Anspruch auf Arbeiten von zu Hause gibt es aktuell nicht – auch wenn das Infektionsrisiko durch das Corona-Virus fortbesteht. Es ist daher sinnvoll, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu treffen. Regelungen zum Homeoffice finden sich zudem in Betriebsvereinbarungen und mitunter in Tarifverträgen.

2. Was gilt für Risikogruppen?

Wenn Sie zur Gruppe derer gehören, bei denen das erhöhte Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs besteht, müssen Sie vom Arbeitgeber besonders geschützt werden. Den heimischen Arbeitsort beizubehalten, kann dafür ein naheliegender Weg sein. Alternativ hat der Arbeitgeber im Betrieb technische Maßnahmen (z. B. Schutzscheiben) oder organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel über Arbeitszeiten und ein Schichtsystem) zu ergreifen. Auf die Einhaltung der Hygienemaßnahmen hat er zu guter Letzt im Sinne aller Beschäftigten ebenfalls zu achten.

3. In unserem Betrieb wurde ad hoc Homeoffice eingeführt. Nun soll eine Vereinbarung mit den Beschäftigten folgen. Was sollte da drinstehen?

Wird die Arbeit regelmäßig und längerfristig von zu Hause geleistet, ist eine Zusatzvereinbarung oder Ergänzung zum Arbeitsvertrag ratsam. Darin enthalten sein sollten Absprachen, welche Kosten der Arbeitgeber bei der Ausstattung und weiteren entstehenden Aufwendungen, wie zum Beispiel Strom, Telefon- und Internetkosten, übernimmt. Geregelt werden sollten ferner die Dokumentationspflichten für Arbeitszeiten. Nicht fehlen darf schließlich das Thema Datenschutz und -sicherheit sowie der Arbeitsschutz, der natürlich auch am häuslichen Arbeitsplatz gilt.

4. Kann ich Homeoffice steuerlich geltend machen?

Ja, sofern Ihnen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand und in Ihrer Wohnung ein Zimmer ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt wird. Private Dinge, wie eine Couch und oder ein Fernseher, sind also tabu. Aber natürlich darf ein Zimmer vorübergehend umgeräumt und als Arbeitszimmer hergerichtet werden. Dies am besten mit Fotos dokumentieren. Die Miete kann dann anteilig (bezogen auf die Fläche des Arbeitszimmers) über die Werbungskosten abgesetzt werden. Maximal können Sie 1.250 Euro geltend machen, unabhängig davon, wie lange sie das Arbeitszimmer genutzt haben.

5. Kann ich mir Kosten für Telefon und Internet vom Arbeitgeber erstatten lassen?

Ihr Arbeitgeber hat Aufwendungen zu erstatten, die zwingend für ihre Arbeit erforderlich sind – somit auch Telefon- und Internetkosten. Steuerfrei kann Ihr Arbeitgeber Ihre nachweisbaren Kosten oder 20 Prozent der jeweiligen Monatsrechnung (maximal 20 Euro) zurückzahlen. Natürlich ist es auch möglich, die entstandenen Kosten anteilig als Werbungskosten abzusetzen. Richtwert: 50 Prozent Privatnutzung und 50 Prozent berufliche Nutzung.

—

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

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Beruf + Familie – passt! So finden Eltern den richtigen Arbeitgeber

Beste-Fopma, Nicole:
Beruf + Familie – passt! So finden Eltern den richtigen Arbeitgeber
Campus Verlag, 2018, 236 Seiten

Beruf und Familie, passt das? Ja, es passt! Eltern müssen sich nicht mehr für eines entscheiden, da ist sich Nicole Beste-Fopma sicher. Mit dem passenden Arbeitgeber sollte beides für beide möglich sein. Die Autorin gibt Tipps für die Stellensuche, die Bewerbungsphase und die weitere berufliche Entwicklung. „Wie erkenne und finde ich ein familienfreundliches Unternehmen?“ „Welches Arbeits(-zeit-)modell ist das richtige für mich?“ und „Wie kann ich meine Karriereziele im Blick behalten?“

Der Ratgeber bietet konkrete Lösungsvorschläge, Checklisten und Rechtstipps, ohne oberflächig zu wirken. Ein praxisnahes und alltagstaugliches Mutmachbuch für Eltern, aber auch Alleinerziehende und pflegende Angehörige.

Stadt Bibliothek Bremen

Dieses Buch können Sie in der Stadtbibliothek ausleihen. KammerCard-Inhaber erhalten auf die BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!
→ *www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard*

wisoak
Wirtschafts- und Sozialakademie
der Arbeitnehmerkammer Bremen

BILDUNGS-TIPP

Bildungszeiten: Noch Plätze frei

Verkehrspolitik heute – und morgen

Die mobile Gesellschaft sucht neue Verkehrskonzepte und Fahrzeuge

Das Auto der Zukunft wird vermutlich klein, leicht und elektrisch sein. Wie sieht die Zukunft von Bahn und Flugzeug aus? Wie verteilt sich in Zukunft der Verkehr auf öffentliche und private Verkehrsmittel? Muss Fahrrädern, E-Scootern und Fußgängern mehr Platz eingeräumt werden? Brauchen wir nicht ganz andere Mobilitätssysteme? Das Seminar will neugierig machen auf die Entwicklung der „mobilen Stadtgesellschaft“. Gespräche mit Fachleuten beleuchten Hintergründe.

▶ 28.9. – 02.10.2020 (wisoak in Bremen)

Nach uns die Sintflut?

Der Klimawandel und seine Folgen

Das Wetter schlägt – global betrachtet – immer häufiger Kapriolen: Stürme, Dürre, Hitze, steigender Meeresspiegel, Naturkatastrophen. Die Angst vor der Klimakatastrophe geht um. Klimaforschung und „Fridays for Future“ mahnen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, die Klimakrise als „Bedrohung für die menschliche Zivilisation“ endlich ernst zu nehmen. Dieses Seminar informiert über Ursachen und die verschiedenen Erklärungen für die Veränderung des Klimas. Wir werden der Frage nachgehen, ob das Ziel, das „Gleichgewicht der Natur“ zu erhalten bzw. wiederherzustellen, nur frommer Wunsch ist.

▶ 5.10. – 9.10.2020 (wisoak in Bremen)

Weitere Informationen und noch mehr Angebote unter
→ *www.wisoak.de*

KULTUR-TIPPS

RAW SPEZIAL

www.arbeitnehmerkammer.de/rawspezial

Film Night Ride – Bremen macht Urlaub

Das Abenteuer gleich um die Ecke: Auf dem eigenen Fahrrad und mit dem Lastenradkino geht es durch die Nacht zu ungewöhnlichen Orten in Bremen-Nord. Dort werden unterhaltsame und kuriose Bremer Super-8-Urlaubsfilme aus den 1960er-Jahren gezeigt, begleitet von Stephan Schrader am Cello. In Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Bremen.

11. Juli, ab 21.45 Uhr / Bahnhof Bremen-Burg, Tickets: 5 €, über *www.nordwest-ticket.de/thema/film-night-ride*

Foto: Claudia A.Cruz, aus der Serie „Diasporas“

Fotoausstellung

Noch bis zum 26. Juli präsentiert die Arbeitnehmerkammer Bremen im Vegesacker Geschichtenhaus „Made in Bremen – Positionen der Bremer Fotografie“.

Die Fotoausstellung im Rahmen von RAW Spezial wurde kuratiert von Alejandro Perdomo Daniels. Sie lenkt den Blick speziell auf Arbeiten der aktuellen Bremer Foto-Szene. Wie steht es um diese Kunstform in Bremen heute, was zeichnet sie aus? Welche Fragestellungen werden aufgegriffen und wer sind die Akteurinnen und Akteure?

Vegesacker Geschichtenhaus, Zum Alten Speicher 5A, Bremen
Sa. / So. 10 – 16 Uhr geöffnet

RAW 2020 PHOTO TRIENNALE WORPSWEDE

Foto: Norman Hoppenheit, aus der Serie „Dreesch“

Fotofestival

Die RAW Phototriennale Worpswede zeigt zeitgenössische Fotokunst in der Galerie Altes Rathaus und auf der Marcusheide bis zum 16. August 2020. Die Ausstellungen in den Worpsweder Museen sind bis 1. November 2020 zu sehen.

Bei Vorlage der KammerCard bekommen Besucher das Museums[4]-Ticket zu einem ermäßigten Preis von 12,50 Euro (statt 19 Euro) – gültig für alle Ausstellungen.

www.raw-phototriennale.de

Foto: Elissavet Patrikiou

Linda Zervakis

KULTUR-TIPP

Capitol: Vorverkaufsbeginn

Ab Herbst starten wir wieder mit unserem prallgefüllten Kulturprogramm in Bremerhaven. Freuen Sie sich auf bekannte Kabarett-Größen, wie Arnulf Rating oder Herrn Holm. Auf Lesungen mit Linda Zervakis und Volker Kutscher (Babylon Berlin). Auf Chanson und Satire des Duos Mackefische. Auf … ach, schauen Sie am besten selbst. Übrigens: Das Satirefest SATIRICA wird es auch wieder geben. Der Beginn des Vorverkaufs ist für Anfang Juli geplant. Bitte informieren Sie sich über das genaue Datum auf unserer Website unter

www.arbeitnehmerkammer.de/capitol

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

Das große Hin und Her

Für immer mehr Beschäftigte gehört das Pendeln zum Berufsalltag. Allein in Bremen lag die Quote der Einpendler zuletzt bei über 40 Prozent. Wie geht es den Beschäftigten damit? Und welche Alternativen gibt es zum täglichen Hin- und Herfahren?

Text: Insa Lohmann – Fotos: Kay Michalak, Jonas Ginter

Vor zwei Jahren ist Timo-Noé Chitula mit seiner Familie von Bremen nach Posthausen gezogen. „Aus familiären Gründen", erzählt der 34-Jährige. „Der Hauptgrund war unsere Kinderplanung." Neben den hohen Immobilienpreisen war der Wunsch, den Nachwuchs auf dem Land aufwachsen zu sehen, ausschlaggebend für den Umzug. Leicht sei ihm der Weggang aus Bremen nicht gefallen, sagt Chitula. Schließlich habe er rund 30 Jahre seines Lebens in der Hansestadt verbracht. „Aber das war einfach die günstigste Variante für uns", sagt der Familienvater, der für einen Biotee-Onlineversand arbeitet. Nun pendelt der Exil-Bremer jeden Tag rund 40 Kilometer hin und wieder zurück. Bei durchschnittlichem Verkehr benötigt Timo-Noé Chitula etwa eine halbe Stunde pro Strecke. Als Pendler gelten Beschäftigte, die ihren Wohnsitz nicht in der gleichen Gemeinde wie ihren Arbeitsplatz haben.

Damit ist Chitula in guter Gesellschaft: Für immer mehr Beschäftigte im Land Bremen gehört das Pendeln zum Alltag. „Die Zahl der Einpendler ist in den vergangenen 20 Jahren stark gestiegen", sagt Dominik Santner, Referent für Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Zwar sei die Pendlerquote in Bremen seit einigen Jahren konstant, doch die Gesamtzahl hat in den meisten Jahren weiter zugenommen. In der Stadt Bremen ist die Zahl der Einpendler zwischen 2013 und 2019 um mehr als 11.000 gestiegen und lag zuletzt bei rund 119.000. In Bremerhaven war das Wachstum weniger stark. Konjunkturbedingt war das Wachstum von 2018 auf 2019 weniger stark ausgeprägt als in den Vorjahren. Die Einpendlerquote, also der Anteil der Pendler an allen Beschäftigten, lag 2019 in Bremen bei 42 Prozent. Santner führt den Anstieg auf die gute Entwicklung des Arbeitsmarktes in den vergangenen Jahren zurück.

Arbeitswege werden länger

Doch nicht nur mehr Menschen pendeln zur Arbeit, auch die Arbeitswege an sich werden zunehmend länger: Während in Deutschland die durchschnittliche Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort im Jahr 2000 noch bei 8,7 Kilometern lag, legten Beschäftigte 14 Jahre später bereits 10,5 Kilometer zurück. In der Stadt Bremen benötigen die Beschäftigten für ihren Arbeitsweg im Durchschnitt 64 Minuten hin und zurück, in Bremerhaven 45 Minuten. Das bevorzugte Verkehrsmittel der Bremerinnen und Bremer bleibt der Pkw: Knapp 59 Prozent der Beschäftigten in Bremen fahren vorwiegend mit dem Auto zur Arbeit – bei den Pendlerinnen und Pendlern, die ihren Arbeitsort in der Hansestadt haben, sind es sogar 72 Prozent.

Für Dominik Santner von der Arbeitnehmerkammer Bremen ist das nicht überraschend: „Das Auto ist ein flexibles und bequemes Verkehrsmittel." Viele Beschäftigte würden den Arbeitsweg im Pkw damit verbinden, die Kinder aus der Betreuung abzuholen oder Erledigungen zu machen. Entscheidend bei der Wahl des Verkehrsmittels sei einerseits die Lage des Arbeitsplatzes, andererseits die Lage des Wohnortes: Gibt es einen guten Zugang zu Alternativen wie öffentlichen Verkehrsmitteln? Vor allem der ländliche Raum sei nach wie vor schlechter an den ÖPNV angebunden, sagt Dominik Santner: „Da gibt es kaum Alternativen zum Auto."

„Pendeln hat auch etwas Schönes"

Auch Timo-Noé Chitula, der mit seiner Freundin und seinem Sohn in Posthausen wohnt, legt seinen täglichen Arbeitsweg mit dem Auto zurück. Bevor er anfing für den Teehändler in der Überseestadt zu arbeiten, pendelte Chitula täglich mit dem Zug zwischen Bremen und Hamburg. Für den 34-Jährigen eine stressige Erfahrung. Da er häufig Ware zu Messen transportieren muss, verfügt er über einen Firmenwagen – dafür verzichtet er auf ein Prozent seines Bruttogehalts. Für Timo-Noé Chitula spielt Unabhängigkeit eine große Rolle bei der Wahl des Verkehrsmittels: „Mit dem Pkw bin ich mein eigener Herr." Die Zeit im Auto nutzt

der Familienvater zum Beispiel, um Podcasts zu hören oder über die Arbeit nachzudenken. „Das Pendeln hat auch etwas Schönes, ich genieße die Ruhe“, sagt er. Doch für viele Pendlerinnen und Pendler bedeuten längere Arbeitswege mehr vergeudete Lebenszeit, mehr Stress und haben gesundheitliche Probleme zur Folge. Auch die erhöhte Belastung für Anwohner, andere Verkehrsteilnehmer und die Umwelt gehen einher mit längeren Wegstrecken. Darüber macht sich auch der 34-jährige Pendler Gedanken: „Die Umweltbelastungen sind definitiv ein Negativfaktor“, sagt Chitula. Als Mitgründer eines Onlineshops für bio-zertifizierten Tee spielt das Thema Nachhaltigkeit eine große Rolle für ihn. „Ich würde daher gerne auf ein Elektroauto umsteigen, sobald es bezahlbar wird und die Ladekapazitäten steigen“, sagt er.

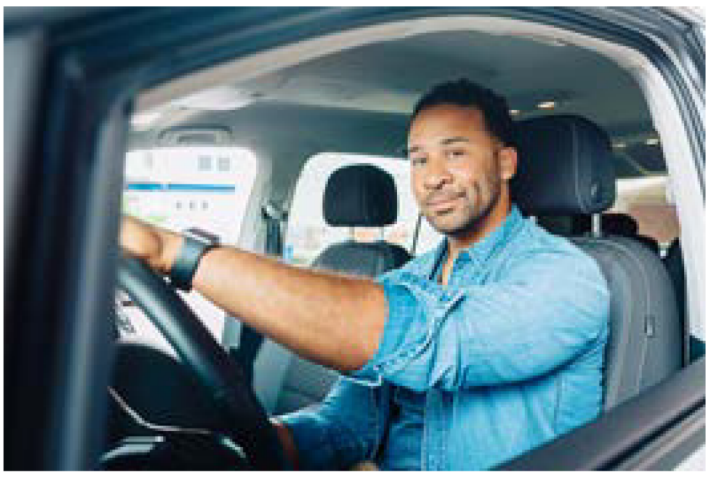
Beschäftigte mit niedrigem Einkommen auf ÖPNV angewiesen

Viele Pendlerinnen und Pendler stellen sich bei der Wahl ihres Verkehrsmittels die Frage nach der Zeitersparnis. Beschäftigte, die mit dem ÖPNV zur Arbeit fahren, haben dabei den längsten Arbeitsweg: Sie verbringen täglich 83 Minuten in Bussen und Bahnen, um zu ihrem Arbeitsort in Bremen und wieder nach Hause zu gelangen. Doch insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit

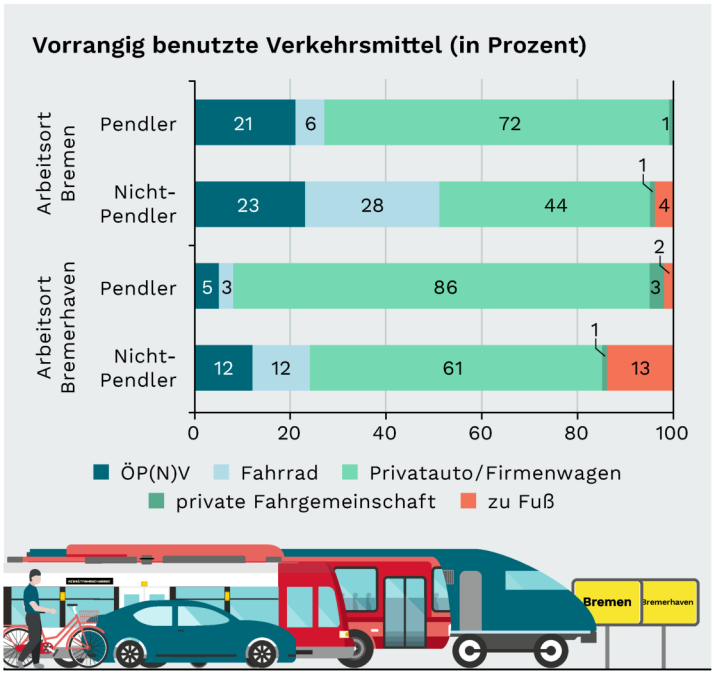
„Im ländlichen Raum gibt es kaum Alternativen zum Auto.“

Dominik Santner, Arbeitnehmerkammer

einem niedrigen Nettoeinkommen sind häufig auf die Nutzung des ÖPNV angewiesen: „Der öffentliche Nahverkehr ist ein sehr demokratisches Verkehrsmittel, das allen Beschäftigten eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht“, sagt Dominik Santner. In der Hansestadt wird der öffentliche Nahverkehr von 21 Prozent der Pendlerinnen und Pendler genutzt, in Bremerhaven sind es fünf Prozent. „Durch die Corona-Krise mussten wir im April einen deutlichen Rückgang der Fahrgäste verbuchen“,



Timo-Noé Chitula auf seinem täglichen Weg zur Arbeit



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2019

berichtet Andreas Holling von der Bremer Straßenbahn AG. „Aber die Lage hat sich wieder leicht entspannt.“ Mit der Rückkehr zur normalen Taktung und einem festen Fahrplan will die BSAG die Bremerinnen und Bremer langfristig wieder in die Straßenbahn bekommen. Sowohl in Bremen als auch Bremerhaven gibt es eine erhebliche Zahl von Arbeitsplätzen, die sich in am Rande gelegenen Gewerbegebieten befinden. Hier ist die Politik aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Bremen gefragt, das Angebot der Linien weiter zu verbessern. Santner spricht sich außerdem für eine Nutzung von JobTickets für die Beschäftigten aus, um den Nahverkehr preisgünstig nutzen zu können. Auch eine Kostenbeteiligung an BahnCards für Fernpendler und Mitarbeitenden, die häufig Dienstreisen machen, könnte eine Unterstützung sein.

Klar ist: Um die Straßen zu entlasten und die Mobilitätswende zu unterstützen, müssen Alternativen zum Auto attraktiv werden für die Beschäftigten. So kann das Fahrrad im innerstädtischen Verkehr für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gute Wahl sein, auch für Beschäftigte aus den anliegenden Gemeinden. „Was mir fehlt, sind starke Radwege aus dem Umland“, sagt Carsten-Wilm Müller, Professor für Verkehr und Stadtbauwesen an der Hochschule Bremen, der einen Ausbau der Radinfrastruktur fordert. Doch nicht nur die Diskussion um eine autofreie Innenstadt wird bei den weiteren Planungen aus Müllers Sicht eine große Rolle spielen, sondern auch die Frage, wie und wo wir in Zukunft arbeiten wollen. „Es wird ein Umdenken in der Mobilität geben“, ist sich der Experte sicher. Die Corona-Krise habe schon jetzt sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einen Lerneffekt: „Viele haben jetzt festgestellt, dass Homeoffice tatsächlich funktioniert“, sagt Carsten-Wilm Müller. „Aber dadurch ist auch klar geworden, wo unsere Schwächen sind – auch in Bezug aufs Pendeln. Durch Nichtpendeln gewinnt man Lebenszeit, das wird die Menschen zum Nachdenken anregen.“

—

Mit Präzision und viel Fingerspitzengefühl: Corinna Heidmann arbeitet an der Entwicklung von Satelliten mit

GALERIE DER ARBEITSWELT

Funkt es?!

Corinna Heidmann arbeitet als Ingenieurin bei OHB und ist an der Entwicklung von Satelliten beteiligt. Schon als Kind war die Raumfahrtbranche ihr großer Traum, doch erst über Umwege ist sie an ihrem Wunscharbeitsplatz gelandet

Text: Isabel d'Hone – Foto: Kay Michalak

Der Countdown läuft: „Start in 2 … 1 …". Dann erhebt sich die über 200 Tonnen schwere europäische Trägerrakete Ariane in die Luft. Ein langer Feuerstrahl folgt ihr. Die heute 35-jährige Corinna Heidmann erinnert sich noch genau an diesen Moment: „Mit fünf Jahren stand ich gebannt vor der riesigen Beamerleinwand auf der Arbeit von meinem Vater. Ich konnte gar nicht glauben, dass sie fliegt." Die Faszination für die Raumfahrt hat sie von ihm übernommen, der sie als Raumfahrtingenieur immer mal wieder zu Events wie einem Raketenstart mitnahm.

30 Jahre später arbeitet sie selbst an der Entwicklung von Satelliten bei OHB, einem der drei größten Unternehmen der europäischen Raumfahrt. Doch ihr Weg dorthin ist nicht geradlinig verlaufen, denn sie ist nicht wie die meisten ihrer Arbeitskollegen studierte Ingenieurin: „Ich bin eine Quereinsteigerin, vorher habe ich zehn Jahre lang in einem anderen Bereich gearbeitet. Als ich 30 geworden bin, habe ich mich gefragt: Möchtest du das bis zum Ende machen?" Als Heidmann von der zweijährigen Ausbildung zum Physikalisch-technischen Assistenten (PhyTA) am Schulzentrum Utbremen erfuhr, zögerte sie nicht lange und stürzte sich in die Welt der Elektrotechnik, Physik und Chemie.

„Ich hatte praktisch keine Freizeit mehr, habe 24/7 gelernt, aber ich habe diese Ausbildung geliebt und es hat sich echt gelohnt", erzählt sie begeistert. Ihr dreiwöchiges Betriebspraktikum absolvierte sie bei OHB. In der Abteilung E-AIT (Electrical Assembly Integration & Test) arbeitet Heidmann direkt an der Hardware der Satelliten und überprüft, ob die Elektronik funktioniert. Kann der Satellit von der Erde aus angefunkt werden? Funktioniert der Bordcomputer wie gewünscht? Dabei ist höchste Genauigkeit und Fingerspitzengefühl gefragt: „Unser Team ist dafür da, Fehler zu finden und sie dann zu verbessern. Wenn die Satelliten einmal im All sind, können wir sie nicht einfach wieder zurückholen."

Welche Verantwortung sie bei ihrem Job trägt, wird ihr besonders in den Momenten bewusst, in denen sie mit weißem Schutzkittel, Haube und antistatischen Schuhen vor einem 3,5 Meter hohen Satelliten steht. Die Hardware hat einen Wert von bis zu 50 Millionen Euro und die Schäden, die bei einem Funkenschlag entstehen können, sind gigantisch: „Da treten mir schon mal Schweißperlen auf die Stirn", sagt Heidmann. „Deshalb geht bei uns Genauigkeit immer vor Schnelligkeit. Wir arbeiten mit Respekt, aber man darf auch nicht zu viel Angst haben." Bis zu vier Stunden kann es dauern, um nur einen Stromstecker richtig einzustecken: Hauchfeine Pins müssen richtig in den dafür vorgesehenen Richtungen liegen, keiner davon darf verbogen oder verunreinigt sein. Die kleinste Ungenauigkeit kann zu einem Kurzschluss führen und einen unwiderruflichen Schaden an einer Batterie hervorrufen, die mehr als ein Jahr Entwicklungszeit gekostet hat.

Physikalisch-technische/r Assistent/in

Die Ausbildung zum Physikalisch-technischen Assistenten (PhyTA) dauert in der Regel zwei Jahre. Voraussetzung dafür ist ein Schulabschluss mit mindestens mittlerer Reife. Nach der Ausbildung unterstützen PhyTA in Laboren oder Einrichtungen der Qualitätsüberwachung.

Frauen zurück am Herd

Wer sich in Corona-Zeiten die Rolle der Frau anschaut, muss sich wieder mit Frauenbildern aus den 1950ern und 1960ern auseinandersetzen. Wo Betreuungsmöglichkeiten wegbrechen, fangen vielfach Frauen die Mehrbelastungen auf. Gleichzeitig sind sie es, die vorwiegend in systemrelevanten Berufen arbeiten und dort oft einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind

Text: Meike Lorenzen
Foto: Kay Michalak

Nach Monaten im Pandemie-Lockdown rechnen Deutschlands Mütter ab. Acht Stunden Kinderbetreuung am Tag, 15 Euro die Stunde. Dazu kommt ein Aufschlag für Unterricht im Homeschooling sowie Materialkosten für Papier und Druckerpatronen. Es wird mehr gekocht, mehr eingekauft, mehr geputzt, mehr gewaschen. Seitdem auch in Bremen und Niedersachsen die Kinderbetreuung weggebrochen ist, zerreißen sich Eltern – vor allem die Mütter – zwischen Job und Heimarbeit. Ihrem Ärger machen sie unter anderem im Internet Luft. Unter den Hashtags #coronaelternrechnenab oder #coronaeltern sammeln sich bei Facebook, Twitter und Instagram fiktive Rechnungen an die Regierung und jede Menge Geschichten von Familien, die am Ende sind. Die Kleinsten haben in der Krise keine Lobby, lautet ihre Kritik.

Zahlen geben ihnen Recht: Laut DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) gibt es rund 8,8 Millionen betreuungsbedürftige Kinder in Deutschland. In mehr als vier Millionen Familien mit Kindern unter zwölf Jahren sind beide Elternteile berufstätig. Durch den Wegfall der Kinderbetreuung ist dieses Modell für die meisten Familien so nicht mehr aufrechtzuerhalten. Zwar kann der DIW-Studie zufolge in rund 57 Prozent der Familien wenigstens ein Elternteil und 35 Prozent der

Alleinerziehenden theoretisch ihre Arbeit im Homeoffice erledigen. Allerdings haben selbst die, die von zu Hause arbeiten können, bei der Kinderbetreuung noch lange keine Entlastung.

Homeoffice löst das Vereinbarkeitsproblem nicht

„Ich kann froh sein, wenn ich mal 20 Minuten am Stück ohne Mama-Rufe arbeiten kann", erzählt eine Mutter auf Facebook. „Wie soll ich konzentriert arbeiten, wenn ich gleichzeitig die Schularbeiten meiner Söhne begleiten muss?", fragt eine andere. „Was bringt mir die Notbetreuung für mein Vorschulkind, wenn der kleine Bruder weiter zu Hause bleiben muss?" Andere quälen sich mit der Frage, ob sie die Kinder überhaupt in die Betreuung geben wollen oder ob es nicht irgendwie anders gehe. Schließlich werde so das Infektionsrisiko erhöht, auch das der Erzieherinnen und Lehrerinnen. Angst um Gesundheit, Finanzen und Haussegen dominieren die Postings, die meist von Müttern formuliert werden.

Sie tragen die Hauptlast der Krise – und damit wird ein Problem noch sichtbarer, das es schon vor der Pandemie gab. „Frauen sind hierzulande eher für die Familienarbeit verantwortlich als Männer", so Marion Salot. Daten des Sozio-oekonomischen Panels zufolge haben Mütter bereits vor der Pandemie im Durchschnitt 5,3 Stunden pro Tag für die Kinderbetreuung aufgewendet, Väter hingegen nur zwei Stunden. Ähnlich sieht es auch bei der Aufteilung der Hausarbeit aus.

Grund dafür sind auch im Familienalltag ohne Covid-19 die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten. „Der Anteil der Kinder unter drei Jahren, der in einer Betreuungseinrichtung unterkommt, ist in Deutschland im europäischen Vergleich relativ gering", sagt Salot. Während in Dänemark 55 Prozent der Kinder unter drei Jahren mindestens 30 Stunden außer Haus betreut werden, liegt Deutschland in dieser Statistik mit 22 Prozent abgeschlagen auf dem 13. Platz. „Diese Lücke muss geschlossen werden, um beiden Elternteilen zumindest eine vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen", sagt Salot.

Seit dem Wegfall der Kinderbetreuung sind Frauen noch mehr benachteiligt als sowieso schon. Eine Befragung der Hans-Böckler-Stiftung belegt das: In Familien mit Kindern unter 14 Jahren haben zwar 27 Prozent der Mütter, aber nur 16 Prozent der Väter ihre Arbeitszeit reduziert. Vor allem in Haushalten mit geringem Einkommen hat die Krise außerdem dazu geführt, dass die Sorgearbeit wieder in erster Linie von den Frauen übernommen wird, während sie vor der Krise fair geteilt wurde.

Forderungen nach Corona-Elterngeld werden lauter

„Dass vor allem Frauen beruflich zurückstecken, wenn die Kinderbetreuung entfällt, hängt zwar auch mit nach wie vor vorherrschenden tradierten Rollen zusammen", sagt Salot. Es gebe aber noch andere Gründe. „Auch wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch den Ausbau der Kinderbetreuung zugenommen hat, arbeiten sie viel häufiger in Teilzeit und in schlechter bezahlten Berufen als Männer." Entsprechend falle ein Verzicht auf ihr Einkommen weniger ins Gewicht. Und somit stehen Frauen derzeit wieder am Herd. Und daran wird auch die im Konjunkturpaket des Bundes beschlossene Einmalzahlung von 300 Euro pro Kind wohl nichts ändern.

> „Das Corona-Elterngeld wäre sicher eine gute Möglichkeit, um Familien dauerhaft in dieser schwierigen Phase zu unterstützen."
>
> *Marion Salot*

Die Rufe nach einem echten Corona-Elterngeld werden entsprechend immer lauter, schließlich müsse auch Care-Arbeit bezahlt werden, auch sie brauche eine Lobby. „Das Corona-Elterngeld wäre sicher eine gute Möglichkeit, um Familien dauerhaft in dieser schwierigen Phase zu unterstützen", sagt Marion Salot. Aber nur wenn die Zahlung an die Bedingung geknüpft wird, dass beide Elternteile ihre Arbeitszeit zur Kinderbetreuung reduzieren, kann vermieden werden, dass die Frauen wieder die Hauptlast tragen und sich alte Rollen wieder festigen.

Die Wissenschaft schaut besorgt auf die aktuellen Entwicklungen. Die renommierte Soziologie Jutta Allmendinger warnte schon mehrfach öffentlich, dass die Corona-Krise die Errungenschaften der Frauen um 30 Jahre zurückwerfen könnte. „Fernbleiben vom Arbeitsmarkt kegelt viele aus ihrem Karriereweg heraus, denn auch jetzt werden Weichen für berufliche Aufstiege geebnet, an denen sie derzeit nicht teilhaben können", sagt auch Salot. Es zeige sich gegenwärtig mehr als deutlich, dass eine verlässliche Kinderbetreuung der Schlüssel für eine Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist.

Arbeitsschutz darf nicht zu kurz kommen

Während die einen Frauen um ihre Berufe und Werdegänge bangen, kämpfen sich andere auf ganz anderer Ebene durch den Corona-Alltag. Frauen in sogenannten systemrelevanten Berufen arbeiten aktuell oft mehr als vor der Pandemie. Sie haben schnell Notbetreuungsplätze bekommen – mussten dafür aber nicht selten in bis zu 12-Stunden-Schichten im Supermarkt, im Krankenhaus, in der Schule, im Kindergarten oder der Pflegeeinrichtung schuften. An ihrer Mehrbelastung änderte das wenig – sie übernahmen zu Hause trotzdem mehr vom Haushalt als der Partner. Auch das belegen Studien. Für Alleinerziehende ist die Situation extra herausfordernd.

Gleichzeitig setzen sich fast alle Beschäftigten in systemrelevanten Berufen einer enormen Infektionsgefahr aus, die gerade in der Diskussion um mehr Betreuungsplätze ebenfalls eine Rolle spielt. „Vor allem Erzieherinnen können den Kontakt zu Kindern nicht vermeiden", sagt Salot. Darüber, wie diese Berufsgruppe geschützt werden kann, werde viel zu wenig diskutiert. Auch fehle es an innovativen Ansätzen. „Nur wenn der Arbeitsschutz in den Kitas funktioniert, können am Ende alle Frauen entlastet werden", weiß Salot.

Ein verdientes Rentenplus nach langer Arbeit

Die Grundrente wird seit Langem diskutiert, nun liegt ein Gesetzesvorschlag auf dem Tisch. Doch was bedeutet „Grundrente“ eigentlich? Ein Interview mit Magnus Brosig, Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik

Interview: Nathalie Sander
Foto: Kay Michalak

BAM: **Herr Brosig, ab 2021 soll es eine sogenannte Grundrente geben. Was verbirgt sich dahinter?**

Magnus Brosig: Zunächst einmal steht dahinter eine gute und richtige Idee – nämlich das bestehende Rentensystem besser zu machen und für mehr Gerechtigkeit zu sorgen. Viele verdienen im Niedriglohnsektor so wenig, dass sie selbst nach jahrzehntelanger Arbeit ihre Rente durch Sozialleistungen aufstocken müssen. Es ist für jede und jeden eine bittere Erfahrung, wenn das Einkommen am Ende nicht reicht, obwohl man ein Leben lang gearbeitet hat. Die berechtigte Frage ist dann: Wieso habe ich über Jahrzehnte in eine Versicherung eingezahlt, bekomme am Ende aber so wenig und vielleicht nicht einmal mehr als jemand, der nie oder kaum gearbeitet hat? Diese Gerechtigkeitslücke soll jetzt ein Stück weit geschlossen werden und das ist erst einmal gut.

Aber was heißt nun Grundrente? Bekommt jeder einen festen Grundbetrag?

Nein, so ist es nicht geplant. Aber genau das denken natürlich erst einmal viele, weil der Name Grundrente genau das suggeriert. Geplant ist dagegen, diese niedrigen Renten, von denen ich gerade gesprochen habe, direkt aufzustocken: Wer mindestens 33, besser noch 35 Jahre gearbeitet und Beiträge gezahlt hat, soll einen verdienten Zuschlag auf eine geringe Rente erhalten.

Aber wenn ich zu wenig Rente bekomme, kann ich diese doch schon jetzt aufstocken lassen?

Das sind zwei ganz unterschiedliche Arten von Aufstocken. Wer heute so wenig Rente erhält, dass er unter dem Grundsicherungsbedarf liegt, kann sein Einkommen über das Sozialamt aufstocken lassen. Das heißt aber: Alles offenlegen – alle Einkünfte und das Vermögen. Auch wer mit im Haushalt lebt und dessen finanzielle Lage spielen eine Rolle. Wenn eine solche Prüfung nachgewiesen hat, dass jemand das Geld braucht, erhält er ergänzende Leistungen. Aber eben nicht, weil er sich aufgrund der Beitragsjahre eine höhere Rente verdient hätte, sondern weil er das Geld zum Leben braucht.

Und was ist mit der jetzt diskutierten Grundrente anders?

Die Rentenversicherung, so ist es geplant, soll den Zuschlag automatisch berechnen und als echten Rentenbestandteil auszahlen. Niemand muss sie also beantragen. Wie hoch sie ausfällt, hängt aber vom Einzelfall ab. So kann sie durchaus um 400 Euro pro Monat höher ausfallen – oder auch nur um wenige Euro steigen. Und die endgültige Rente kann immer noch niedrig sein oder unter der Grundsicherung liegen. Grundrente heißt eben nicht, dass am Ende alle das Gleiche bekommen, sondern dass sehr niedrige Renten angehoben werden. Voraussetzung ist aber, dass eine bestimmte Anzahl von Jahren gearbeitet wurde und auch die Höhe des Gehalts spielt eine Rolle. Das ist, wie ich finde, auch der Vorteil der Grundrente, weil sie an das Prinzip des bestehenden Rentensystems anknüpft. Es werden

bundesweit wahrscheinlich rund 1,3 Millionen Menschen von der neuen Grundrente profitieren.

Wäre da eine echte Grundrente nicht vernünftiger – damit eben niemand unter die Grundsicherung fällt?

Unser gesetzliches Rentensystem ist paritätisch und zweckgebunden finanziert: Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je zur Hälfte Beiträge, in der Rentenversicherung wie in den anderen Sozialversicherungen. Und die Höhe einer Rente hängt dann vor allem davon ab, wie hoch das beitragspflichtige Einkommen vorher war. Wenn wir eine Einheitsrente für alle hätten, müssten wir sie wohl aus Steuermitteln bezahlen, weil sie im Grunde nicht mehr an die Arbeitsleistung gekoppelt ist. Die Frage ist: Wann nimmt der Staat schon mal dauerhaft so viel Steuermittel in die Hand, und würde er dafür maßgeblich auf die „starken Schultern" zurückgreifen? Wie hoch kann also am Ende eine echte Grundrente für alle sein? Mit ziemlicher Sicherheit nur sehr niedrig. Das wäre dann nicht Armutsvermeidung, sondern Armutsbeschleunigung. Außerdem fiele das wichtige Ziel Lebensstandardsicherung dadurch komplett unter den Tisch. Wer viele Jahrzehnte hart für einen guten Lohn gearbeitet hat, muss auch in Zukunft eine gesetzliche Rente deutlich über einem Mindestniveau erwarten können.

Nun gibt es nicht nur Kritiker, denen eine Einheits-Grundrente für alle vorschwebt. Für Streit sorgt insbesondere die Einkommensprüfung. Was ist schlecht daran zu schauen, ob jemand die zusätzliche Rente überhaupt braucht?

Weil es dem Prinzip der gesetzlichen Rente komplett widerspricht. Die Rente ist so aufgebaut, dass sie an Leistung geknüpft ist und an die Menschen ausgezahlt wird, die gearbeitet und Beiträge gezahlt haben. Das ist ein Anspruch, den jeder erhält, der einzahlt. Die jetzt geplante Grundrente folgt diesem Prinzip, wenn sie langjährige Beitragsleistung nach klaren Regeln besonders anerkennt. Deshalb sollte die Einkommensprüfung gestrichen werden. Sie hat im verdienten Ruhestand nichts zu suchen.

Trotz Grundrente werden viele Menschen mit Renteneintritt nicht genügend Alterseinkünfte haben. Frauen zum Beispiel, die nach Kindererziehung oder Pflege den beruflichen Wiedereinstieg nicht mehr schaffen und am Ende zu wenig Jahre zusammenbekommen. Aber auch viele Männer, die gerade eben den Mindestlohn verdienen oder immer wieder Phasen von Arbeitslosigkeit haben, werden am Ende häufig kaum über die Grundsicherung hinaus kommen. Inwiefern können auch diese Menschen auf auskömmliche Renten setzen?

Im Moment leider kaum noch, weil wir die gesetzliche Rente in den vergangenen Jahren durch viele Einschnitte geschwächt haben und weil sich der Arbeitsmarkt zunehmend spaltet. Die Rente sollte nach wie vor den Lebensstandard weitgehend sichern. Das Rentenniveau ist deutlich gesunken, das darf auf keinen Fall so weitergehen. Und neben besserer Anerkennung von Sorgearbeit und langjähriger Beschäftigung müssen wir auch wieder einen stärkeren Ausgleich bei Arbeitslosigkeit schaffen. Das heißt, die Grundrente ist ein guter Anfang, weil sie die Kluft zwischen oben und unten etwas verringert. Aber sie ist natürlich noch keine abschließende Antwort auf Altersarmut, die vor allem schon im Erwerbsleben verhindert werden muss. Wir brauchen sichere Arbeitsplätze mit guten Löhnen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So schaffen wir langfristig gute Erwerbsverläufe, um am Ende auch gute Renten zu gewährleisten. Und wer schließlich trotzdem in der Grundsicherung landet, muss auch dort stärker von der eigenen Vorsorge profitieren. Der jetzt vorgesehene Freibetrag auch für gesetzliche Renten ist da ein Schritt in die richtige Richtung.

Und zum Abschluss die Frage: Wie sollte sie denn richtigerweise heißen, die Grundrente, die eigentlich keine ist?

In den vergangenen Jahren sind immer wieder Vorschläge gemacht worden, da gab es Begriffe wie „Solidarrente", „Lebensleistungsrente", „Respektrente" oder „Zuschussrente". Alles Begriffe, die dem, was es tatsächlich ist, deutlich näher kommen.

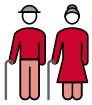
Und – wird sie kommen, die „Respektrente"?

Das hoffe ich. Nur wann sie wirklich auch bei den Menschen ankommt, kann man wirklich noch nicht sagen.

Die Grundrente

Zuschlag je nach Vorleistung – kein Fixbetrag für alle!

Einkommen wird geprüft: Nur für Personen/Paare mit überschaubarem Einkommen



Mindestens 33 Jahre mit niedrigen Löhnen sind notwendig. Auch Sorgearbeit kann dazuzählen

Und wenn es trotz „Grundrente" nicht reicht? Höhere Grundsicherung dank Freibetrag möglich

Kein zusätzlicher Antrag nötig

Magnus Brosig
ist Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik.

Foto: Stefan Schmidbauer

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Nach einer Kündigung darf ich auf jeden Fall zu Hause bleiben“

Das stimmt so nicht.

Vielen fällt es schwer, nach einer Kündigung weiter zu arbeiten. Einfach zu Hause zu bleiben, ist keine gute Idee. Grundsätzlich muss zwischen fristloser und ordentlicher Kündigung unterschieden werden. Nur die fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis sofort. Anders bei einer ordentlichen Kündigung: Das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf der Kündigungsfrist. Bis dahin besteht die Pflicht, aber auch das Recht, die Arbeitsleistung zu erbringen.

Nach einer Kündigung folgt häufig eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin braucht nicht mehr zur Arbeit kommen, erhält aber weiterhin den Lohn. Oft will der Arbeitgeber auf die Freistellungszeit noch offene Urlaubsansprüche anrechnen. Das geht aber nur, wenn die Befreiung von der Arbeitspflicht unwiderruflich und zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs gewährt wird. Kommt dies in der Freistellungserklärung nicht eindeutig zum Ausdruck, können Urlaubsansprüche nicht angerechnet werden. Gleiches gilt bei lediglich widerruflicher Freistellung, bei der sich der Arbeitgeber vorbehält, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wieder zur Arbeit zurückzuholen. Oder wenn wegen einer Erkrankung der Urlaub nicht in Anspruch genommen werden kann. Die noch offenen Urlaubsansprüche müssen dann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

Elise Hartwich, Rechtsberaterin in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Krankenkasse: Leistungspflicht wegen zu langer Bearbeitungsdauer

Über Sach- oder Dienstleistungsanträge muss die Krankenkasse innerhalb von 3 Wochen nach Eingang des Antrages entscheiden. Schafft sie es nicht rechtzeitig zu entscheiden, muss sie dies begründet mitteilen und einen taggenauen Termin für die Entscheidung benennen. Ansonsten gilt die Leistung solange als genehmigt, bis die Krankenkasse entschieden hat. In dieser Zeit können Sie sich die Leistung dann selbst beschaffen.

Achtung: Nicht alle Leistungen sind von dieser Regelung erfasst. Bei medizinischen Gutachten kann sich die Frist verlängern. Ihr Antrag muss außerdem hinreichend bestimmt sein und Sie sind verpflichtet, gegenüber Ihrer Krankenkasse mitzuarbeiten.

Anita Grasekamp, Rechtsberaterin in Bremen

STEUERTIPP

Kurzarbeitergeld

Erhaltenes Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt jedoch als Lohnersatzleistung dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, dass diese Leistungen nicht direkt besteuert werden, aber den Steuersatz erhöhen, mit dem die restlichen steuerpflichtigen Einnahmen versteuert werden. Übersteigt das Kurzarbeitergeld die Grenze von 410 Euro im Jahr, so führt dies zur Abgabepflicht einer Steuererklärung auch für diejenigen, die bisher nicht verpflichtet waren. Wer also im Jahr 2020 mehr als 410 Euro Kurzarbeitergeld erhält, muss seine Steuererklärung für 2020 spätestens bis zum 31.07.2021 einreichen. Durch die Beauftragung eines Steuerberaters oder der Arbeitnehmerkammer verlängert sich diese Frist bis zum 28.02.2022.

Martin Armbrust, Berater Steuerrecht Bremerhaven

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
Martin Armbrust, Isabel d'Hone, Anita Grasekamp, Elise Hartwich, Jörg Hendrik Hein, Insa Lohmann, Meike Lorenzen, Nathalie Sander

Redaktion
Nathalie Sander (V.i.S.d.P.), Jörg Hendrik Hein

Lektorat
Martina Kedenburg
Insa Lohmann

Fotos
Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout
GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Konzeptionelle Beratung
textpr+, Bremen

Druck
BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747
Postvertriebs-Nummer H 43672

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C011814
www.fsc.org

Drei Fragen — *zu Berufskrankheiten*

Ich habe gehört, dass es leichter geworden ist, eine Berufskrankheit anzuzeigen? Was hat sich geändert?

Bislang mussten Sie die Tätigkeit aufgeben, um ein Berufskrankheiten-Verfahren auf den Weg zu bringen. Die Idee war, dass sich Ihre gesundheitliche Situation dann nicht weiter verschlimmert. Allerdings haben sich die meisten Betroffenen gegen ein Verfahren entschieden, weil ja mit Aufgabe der Tätigkeit auch das Gehalt weggefallen wäre. Das ist nun zum Glück vorbei. Wenn Sie zum Beispiel in der Pflege arbeiten und Ihr Rückenleiden auf den Beruf zurückführen, können Sie weiter arbeiten und parallel einen Antrag auf Anerkennung als Berufskrankheit stellen.

Welchen Vorteil habe ich, wenn ich meine Krankheit als Berufskrankheit anerkennen lasse?

Ihnen stehen zusätzliche Leistungen zu, wie zum Beispiel medizinische Behandlungen, auch berufliche Reha-Maßnahmen wie Umschulungen, die Anpassung des Arbeitsplatzes oder Ihrer Wohnung. Voraussetzung ist aber immer, dass die Erkrankung durch Ihre berufliche Tätigkeit entstanden ist und auch offiziell in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen ist. Diese Liste wird ständig angepasst und erweitert – inzwischen gibt es in Deutschland mehr als 70 anerkannte Berufskrankheiten.

Ist Corona jetzt auch eine Berufskrankheit?

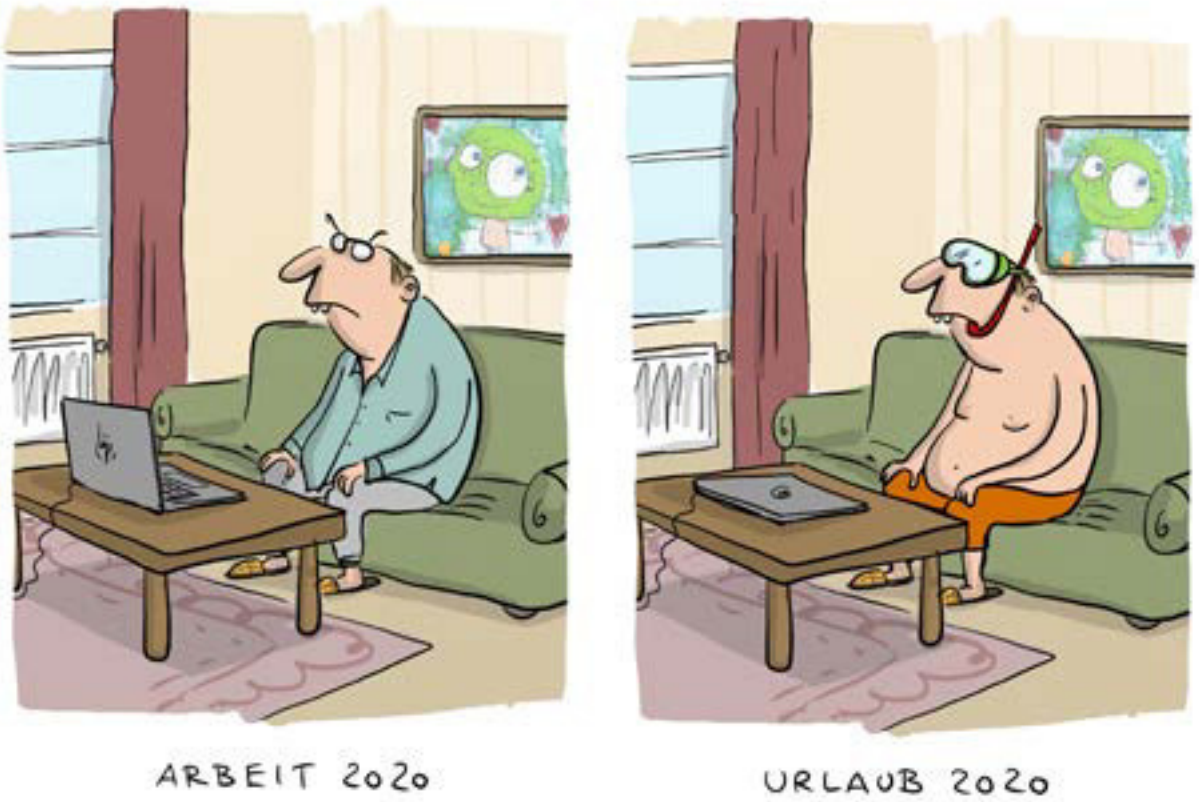
Die Krankheit, die SARS-CoV-2 – so die offizielle Bezeichnung des Virus – auslösen kann, ist Covid-19. Als Berufskrankheit kann Covid-19 nur anerkannt werden, wenn jemand im Gesundheits- oder Pflegebereich, Laboren oder anderen Bereichen mit erhöhter Gefährdung arbeitet. Entscheidend ist, dass der direkte Kontakt mit Corona-Patienten ein hohes Risiko darstellt. Ob und in welchen anderen Bereichen Corona als Berufskrankheit anerkannt werden kann, muss jeweils im Einzelfall entschieden werden.

Weitere Informationen zur Berufskrankheitenberatung erhalten Sie auf der Website unter
www.arbeitnehmerkammer.de/bk-beratung

Niklas Wellmann
berät seit 2013 zu Berufskrankheiten und ist abwechselnd in den drei Geschäftsstellen in Bremen, Bremen-Nord und Bremerhaven vor Ort.

Foto: Stefan Schmidbauer

CARTOON



von
Mario Lars

BERATUNGSANGEBOTE & ÖFFNUNGSZEITEN

Wir sind für Sie da!

PRESSEPOST
Ein Service der Deutschen Post

Bremen-Stadt

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

Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsberatung / Öffentliche Rechtsberatung */ Steuerrechtsberatung**
Beratungszeiten
www.arbeitnehmerkammer.de/bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
☎ 0421.3 63 01-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12.30 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 – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12.30 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 – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12.30 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*

wisoak

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

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@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

Arbeitnehmerkammer Bremen