

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Zufrieden am Arbeitsplatz?

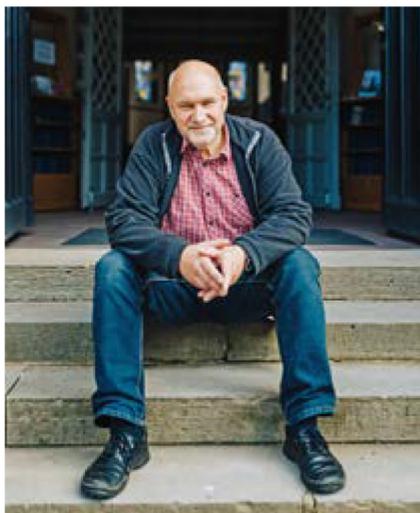
Arbeitnehmerkammer befragt Beschäftigte

Arbeit und Wirtschaft
Senatorin Kristina Vogt
im Interview

Alle Jahre wieder
Weihnachten und Arbeiten –
Infos für Beschäftigte

Wenn das Kind krank ist
Recht: Informationen für
berufstätige Eltern

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Winterblues – Tipps gegen die Müdigkeit
Seite 10



Integration: Zukunft gestalten
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Zufrieden am Arbeitsplatz?**
Arbeitnehmerkammer befragt Beschäftigte
- 14 Wenn das Kind krank ist**
Infos für berufstätige Eltern
- 18 Interview mit Kristina Vogt**
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa im Gespräch
- 20 Gemeinsam Zukunft gestalten**

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**
Winterblues — Tipps gegen die Müdigkeit
- 11 Fragen & Antworten**
Alle Jahre wieder — Weihnachten und Arbeit
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp / Rechtsirrtum: Nach drei Abmahnungen folgt die Kündigung
- 23 Drei Fragen**
zu Krankheit im Job

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Pendeln, Branchen, Arbeitszeit – Bremer Beschäftigte im Fokus
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Küster
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

EDITORIAL

Gemeinsam für Beschäftigte!

#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.

Wikinger und Schiffe – das sind die Forschungsschwerpunkte der Archäologin **Sunhild Kleingärtner**. Seit 2013 ist die 44-Jährige geschäftsführende Direktorin des Deutschen Schifffahrtsmuseums / Leibniz-Institut für Maritime Geschichte in Bremerhaven – einem tollen Ort zum Lernen und Gestalten, wie sie findet. Dass es mal in Richtung Lehre, Schiffe und Kultur geht, war eigentlich schon in Kindheitstagen klar – und irgendwie auch nicht.

- ▶ Segellehrerin für Kinder
- ▶ Reinigungskraft in Modegeschäft mit Schneiderei
- ▶ Modell für VHS-Zeichenkurse
- ▶ Forschungstaucherin
- ▶ Leiterin archäologischer Ausgrabungen
- ▶ Lektorin auf einem Kreuzfahrtschiff
- ▶ Geschäftsführende Direktorin des DSM



Foto: © DSM

**Prof. Dr.
Sunhild Kleingärtner**

Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen



Liebe Leserin, lieber Leser,

wie sieht die wirtschaftliche Situation in den Betrieben in Bremen und Bremerhaven aus? Seit neun Jahren befragen wir dazu diejenigen, die ganz nah dran sind: die Betriebsräte in unserem Bundesland.

Diese Betriebsrätebefragungen liefern uns wichtige Einschätzungen aus Ihrer Sicht – aus Sicht der Bremer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ergebnisse fließen in unsere politische Arbeit ein. So können wir uns weiterhin starkmachen für die Interessen unserer Mitglieder!

Neben der wirtschaftlichen Situation interessieren wir uns auch dafür, wie sich die Zahl der Beschäftigten entwickelt hat und in welchem Umfang der Einsatz von Leiharbeit im Unternehmen erfolgt. Weitere Themen sind: Wie haben sich die Arbeitsbedingungen verändert und wie steht es etwa um die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Werden in Ihrem Betrieb viele Überstunden geleistet und wie sieht es mit Weiterbildungsangeboten aus? Mit welchen Themen hat sich der Betriebsrat beschäftigt und wie war die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber?

Wenn Sie also Betriebsrat sind und ab Anfang Dezember angeschrieben werden: Unterstützen Sie uns und beantworten Sie bitte den Fragebogen!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: → bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Pendeln, Branchen, Arbeitszeit – Bremer Beschäftigte im Fokus

In der Industrie finden sich viele tariflich entlohnte Vollzeit-Arbeitsplätze – vor allem für Männer. Allerdings arbeiten 78 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor

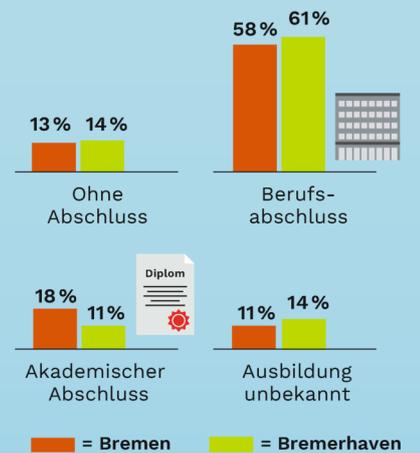
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

in der Stadt Bremen	
fast	277.300
in Bremerhaven	
fast	53.100
Gesamt:	330.400

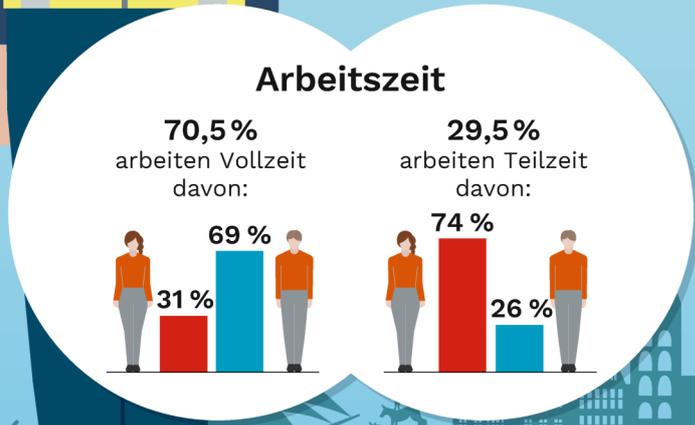
In diesen Branchen arbeiten die meisten Beschäftigten



Abschlüsse der Bremer Beschäftigten



Arbeitszeit



Pendler 43%



* Bremerhaven: Landkreis Cuxhaven / Bremen: Gemeinden im Umkreis 30 Kilometer um Marktplatz



Kurz gemeldet

Mit unseren jährlichen Sommerempfangen in Bremerhaven und Bremen bedanken wir uns bei unseren Partnern und Wegbegleitern



Foto: Michael Bahlo

Netzwerken auf dem Gelände der alten Tabakfabrik in Woltmershausen.

350 Gäste in der alten Tabakfabrik

Vor rund 350 Gästen stand beim Sommerempfang in der alten Tabakfabrik in Woltmershausen Bremens neue Regierung im Mittelpunkt. Gastredner war der Vorsitzende der Bundestagsfraktion der Linken, Dietmar Bartsch. Er mahnte, dass Mitte-Links-Bündnisse kein Selbstzweck sein dürften, sondern „auch zu einer besseren und gerechteren Gesellschaft führen müssen“. Der Bremer Koalitionsvertrag stehe aber „ganz klar“ für soziale Gerechtigkeit. Bürgermeister Andreas Bovenschulte (SPD) betonte, die Arbeitnehmerkammer habe die volle Unterstützung des Senats: „Diskussionen über die Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft halte ich für überflüssig“.



Foto: Jörg Sarbach

v.l.n.r.: Doreen Arnold (Vizepräsidentin Arbeitnehmerkammer), Ulrike Riedel (Arbeitsdirektorin der Eurogate-Gruppe), Annelie Buntenbach (Mitglied des Bundesvorstands des DGB) und Ingo Schierenbeck (Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer).

„Klimaschutz geht nur sozial“

Der Containerterminal von Eurogate war diesmal Kulisse des Sommerempfangs in Bremerhaven. Dort sprach DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach vor 160 Gästen über den Arbeitsmarkt und die Rentenpolitik. Angesichts der Klimadebatte betonte sie: „Auf einem toten Planeten gibt es auch keine Arbeitsplätze mehr. Klimaschutz geht aber nur sozial.“ Auch an die Arbeitgeber hatte sie eine klare Botschaft: „Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!“ Denn überlange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit.



Foto: Michael Bahlo

v.l.n.r.: Andreas Bovenschulte (Bremer Bürgermeister und Präsident des Bremer Senats, SPD), Peter Kruse (Präsident Arbeitnehmerkammer), Ingo Schierenbeck (Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer) und Dietmar Bartsch (Vorsitzender der Fraktion Die Linke im Bundestag).

SCHWERPUNKT

Zufrieden am Arbeitsplatz?

— *Arbeitnehmerkammer befragt Beschäftigte*



Arbeitszeit, Gehalt, Weiterbildung – zum zweiten Mal hat die Arbeitnehmerkammer die Beschäftigten im Land Bremen befragt. Die Ergebnisse dieser „Koordinaten der Arbeit“ zeigen, wo politisch gehandelt werden muss

Text: Nathalie Sander Fotos: Kay Michalak

Wie zufrieden sind die Bremer und Bremerhavener Beschäftigten mit ihrer Arbeit? Hat der Stress zugenommen, der Druck? Wie sieht es mit dem Gehalt aus und mit der Arbeitszeit? Diese und viele andere Fragen hat die Arbeitnehmerkammer im Frühjahr dieses Jahres rund 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestellt. Das Ergebnis: Die meisten – nämlich 83 Prozent – sind mit ihrer Arbeit hoch identifiziert und drei Viertel meinen sogar, mit ihrer Arbeit einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten. Das sind ähnlich hohe Werte, wie schon bei der ersten Befragung vor zwei Jahren. Ein Blick in die Tiefe der Ergebnisse zeigt allerdings auch: Wie zufrieden oder unzufrieden Beschäftigte im Einzelnen sind, hängt von ganz unterschiedlichen Voraussetzungen ab.

So sind zwar die meisten mit ihrer Arbeit identifiziert und halten sie für wichtig – doch nicht mal die Hälfte

der Beschäftigten ist beispielsweise mit der Arbeitszeit zufrieden. „Wunsch und Wirklichkeit gehen bei der Arbeitszeit stärker auseinander“, betont Ingo Schierenbeck, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer. Das Bedürfnis, Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren, habe deutlich zugenommen. Während diejenigen, die in Vollzeit arbeiten, eher Stunden reduzieren möchten, wollten viele Teilzeitbeschäftigte ihre Stunden gern aufstocken.

Die Studie zeigt zudem, dass sich vor allem befristete Beschäftigte große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen – vor allem mit zunehmenden Alter. Auch Beschäftigte ohne Berufsabschluss sind stärker besorgt darum, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Weitere Erkenntnis: Knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitet auch heute noch körperlich und viele von ihnen empfinden dies als hoch belastend – etwa Beschäftigte in den Baubereichen, Verkehrs-/Logistikberufen oder Gesundheitsberufen. Etliche sehen sich

zudem genötigt, häufig schnell und unter Druck zu arbeiten. Viele haben nach eigener Aussage nicht genug Zeit für die vielen zu erledigenden Aufgaben.

Neben diesen Themen haben sich die Befragten zum Gehalt und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten geäußert sowie zum Thema Betriebs- und Führungskultur. Ein besonderer Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf den Weiterbildungsmöglichkeiten. „Die Ergebnisse spiegeln die Situation der Beschäftigten speziell hier im Land Bremen und liefern uns wieder wichtige Erkenntnisse“, betont Schierenbeck. Denn viele bundesweite Erhebungen und Statistiken sind laut Kammer häufig nicht auf Bremen übertragbar oder beziehen sich nur auf eine kleine Fallzahl. „Wir werden die Ergebnisse an die Politik herantragen und Verbesserungen einfordern“, verspricht Schierenbeck.

Arbeitszeit

Gewünschte Arbeitszeit

„Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten?“

45% sagen:

„Ich würde gerne Stunden reduzieren.“



Arbeiten in **Vollzeit**

24,9% sagen:

„Ich würde meine Stundenzahl gerne aufstocken.“



Arbeiten in **Teilzeit**

Fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten möchte Stunden reduzieren – selbst wenn sich dies auf den Verdienst auswirkt. Umgekehrt wünschen sich 25 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung ihrer Stundenzahl, im Minijob sind diese Wünsche noch viel stärker ausgeprägt. Besonders stark ist der Wunsch nach mehr bezahlten Stunden in den sehr von Teilzeit und niedrigen Verdiensten geprägten Branchen Gastgewerbe und Einzelhandel. Die Auswertung zu den Arbeitszeiten zeigt auch: Schicht- und Wochenendarbeit sind keine Randerscheinung auf dem bremischen Arbeitsmarkt. Von Schichtarbeit ist ein Viertel, von Wochenendarbeit ein Fünftel der Befragten betroffen. Ihnen gelingt es im Vergleich zu anderen viel seltener, Privatleben und Arbeit unter einen Hut zu bekommen.

„Teilzeit entspricht längst nicht immer den Wünschen der Beschäftigten.“

*Elke Heyduck,
Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer und Leiterin der Politikberatung*

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Gehalt

Gut 70 Prozent der Befragten sind mit ihrem Gehalt zufrieden. Jedoch fallen die Befunde unterschiedlich aus: Beschäftigte in fertigungstechnischen Berufen wie dem Maschinen-, Anlagen- und Fahrzeugbau sind am häufigsten mit ihrem Gehalt zufrieden (82 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe sind die Stundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten aber auch mit am höchsten. Ebenfalls zufrieden zeigen sich Arbeitnehmer in den Bau- und Ausbauberufen sowie in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (beide 76 Prozent). Unter Letztere fallen etwa Ingenieure, Werbeagenturen oder Unternehmensberatungen.

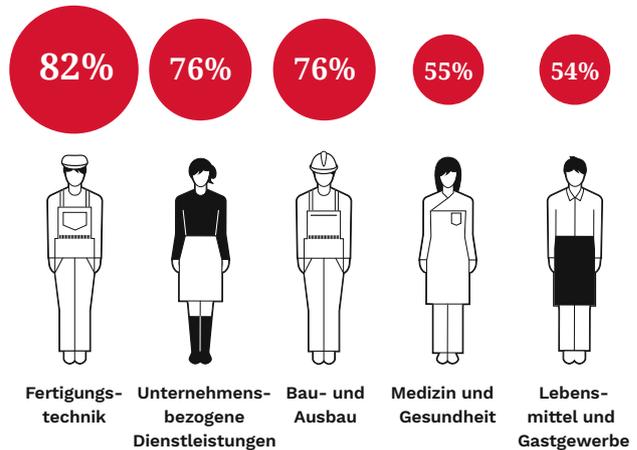
Deutlich weniger zufrieden sind dagegen Beschäftigte aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (54 Prozent) und Gesundheitsberufen (55 Prozent).

„Das Gastgewerbe bildet das Schlusslicht beim Gehaltsvergleich. Eine bessere Bezahlung ist Voraussetzung, um ausreichend Arbeitskräfte zu gewinnen.“

*Ingo Schierenbeck,
Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer*

Gehalt

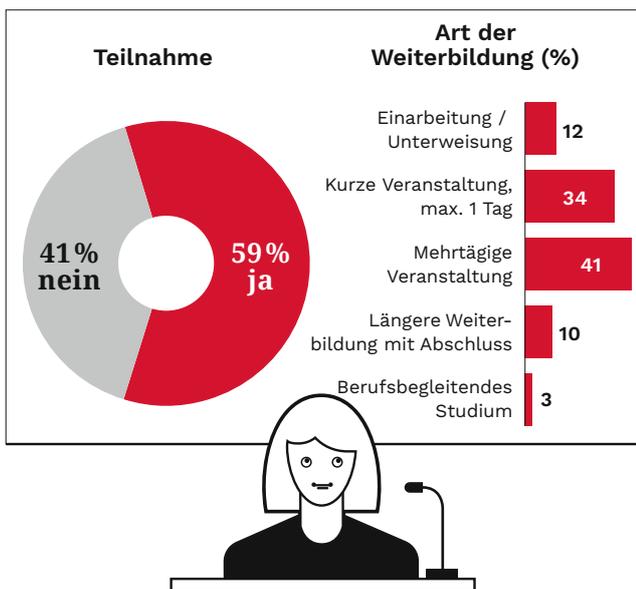
„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lohn bzw. Gehalt aus Ihrer Haupterwerbstätigkeit?“



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Weiterbildung

Weiterbildung



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

Fast 60 Prozent der Beschäftigten haben in den vergangenen 24 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen. Davon entfiel jedoch beinahe die Hälfte (46 Prozent) auf kurze Unterweisungen am Arbeitsplatz und maximal eintägige Weiterbildungen. Diese Formen zielen stark auf die Aufgabenerledigung und Produktivität am Arbeitsplatz ab und weniger auf die berufliche Weiterentwicklung. Vor allem ungelernete Beschäftigte oder diejenigen mit einem ausländischen Abschluss nehmen nur selten an einer Weiterbildung teil. Auch wer einen Migrationshintergrund hat, profitiert deutlich seltener von betrieblicher Weiterbildung. Wer eine berufliche Weiterbildung macht, findet allerdings häufig finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber – so gaben 87 Prozent der Befragten an, dass der Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligt habe.

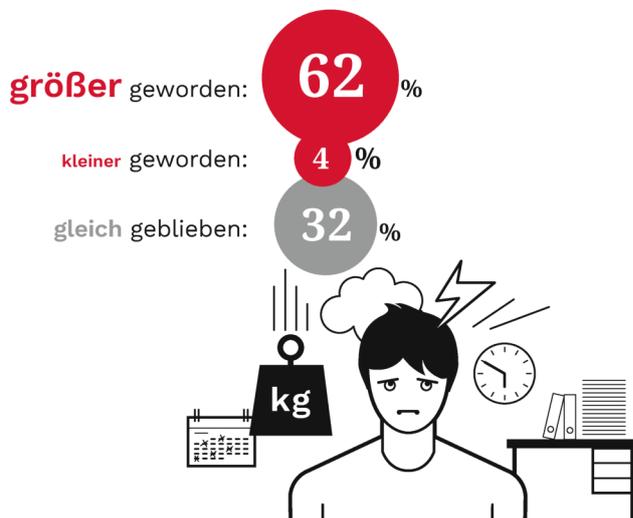
„Viele Arbeitgeber haben die Bedeutung von Weiterbildung für die Zukunft noch nicht erkannt.“

*Regine Geraedts,
Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*

Stress

Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen berichtet von gestiegenem Stress und Arbeitsdruck. Knapp ein Drittel gibt außerdem an, dass die Arbeit häufig emotional belastend sei. Zwei Drittel der Befragten fühlen sich zudem genötigt, häufig sehr schnell zu arbeiten, bei knapp der Hälfte staut sich Arbeit an, über ein Drittel hat nicht genug Zeit für alle Arbeitsaufgaben und ein Drittel sieht sich der Notwendigkeit von Überstunden ausgesetzt. Mit 29 Prozent glaubt denn auch nach wie vor ein beachtlicher Teil der Bremer und Bremerhavener Beschäftigten nicht daran, die derzeitige Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Besonders hohe Werte (deutlich über 50 Prozent) erreichen Beschäftigte im Baugewerbe und im Gastgewerbe, hohe Werte finden sich aber auch im Sozialwesen.

Belastung durch veränderten Stress und Arbeitsdruck



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019, eigene Berechnungen

„Belastungen durch die Arbeit und Arbeitsverdichtung sind nach wie vor ganz große Themen. Gleichzeitig bleibt aber bei der betrieblichen Gesundheitsförderung immer noch viel zu tun.“

Regine Geraedts,
 Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Die Befragung

Die „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ hat das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer durchgeführt. Befragt wurden fast 2.000 Beschäftigte in Bremen und Bremerhaven. Die Ergebnisse sind repräsentativ.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/beschaeftigtenbefragung



KOMMENTAR



Ingo
 Schierenbeck,
 Hauptgeschäftsführer der
 Arbeitnehmerkammer

Foto: Stefan Schmitzbauer

Recht auf Weiterbildung!

In diesem Jahr haben wir in der Beschäftigtenbefragung das Thema Weiterbildung in den Mittelpunkt gestellt. Denn mit der Digitalisierung wird der Bedarf an Spezialistinnen und Spezialisten zunehmen und der Bedarf nach einfachen und wiederholenden Tätigkeiten abnehmen.

Bundesweit und auch in Bremen brauchen wir deshalb eine Weiterbildungsstrategie. Denn noch immer gibt es viel zu viele Menschen, die keinen Schul- oder Berufsabschluss haben. Der Blick auf die Befragungsergebnisse zeigt zudem: Von beruflicher Weiterbildung profitieren vor allem jene, die bereits qualifiziert sind. Wer dagegen keinen Abschluss in der Tasche hat, wird vom Betrieb häufig auch nicht weiter gefördert.

Was wir also brauchen, ist ein Rechtsanspruch auf einen anerkannten Berufsabschluss sowie ein Recht auf berufliche Weiterbildung mit Freistellungsmöglichkeit und Lohnersatzleistungen. Denn auch hier zeigt unsere Befragung: Für 80 Prozent ist eine Weiterbildung dann attraktiv, wenn sie für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt werden und auch ihr Gehalt beziehungsweise eine finanzielle Förderung erhalten. Das Thema Weiterbildung hat viel zu lange ein Schattendasein gefristet – das gilt es dringend zu ändern.

Winterblues

— Tipps gegen die Müdigkeit

Text: Anne-Katrin Wehrmann



Wenn die Tage kürzer werden und die Temperaturen in den Keller gehen, ist es bis zum Winterblues nicht mehr weit: Viele leiden darunter, sich in der dunklen Jahreszeit schlapp, antriebslos und unkonzentriert zu fühlen. Trägheit und schlechter Stimmung nachzugeben, macht die Sache allerdings nicht besser. „Gehen Sie raus an die frische Luft, bewegen Sie sich und tanken Sie Tageslicht“, rät die Bremer Betriebsärztin Verena Hartig. „Das hilft auch dann, wenn sich die Sonne hinter Wolken versteckt.“ Hauptursache für die weitverbreiteten winterlichen Beschwerden sei ein erhöhter Melatoninspiegel: „Ist es länger dunkel, schüttet der Körper eine größere Menge des Schlafhormons Melatonin aus – und das macht uns müde.“ Folgende Tipps hat die Medizinerin parat, um den Winterblues zu bekämpfen:

- ▶ Für Luft, Licht und Bewegung sorgen – und das so häufig wie möglich.
- ▶ Der verstärkt auftretenden Lust auf süße und kohlenhydrathaltige Nahrung nicht nachgeben. Stattdessen mehr Obst und Gemüse essen.
- ▶ Ausreichend Wasser und Tee trinken.
- ▶ Stress reduzieren und Geselligkeit suchen. Sich nicht zu Hause „vergraben“.



Auch für die körpereigene Produktion von Vitamin D spielt Licht eine wichtige Rolle. Was die viel diskutierte Vitamin-D-Zufuhr über Tabletten angeht, ist Hartig allerdings zurückhaltend. „Die Datenlage ist hier nicht eindeutig, es fehlen Studien zu diesem Thema“, macht sie deutlich. Für bestimmte Patientengruppen könne die Einnahme von Vitamin-D-Pillen zwar medizinisch angesagt sein: „Das sollte aber auf jeden Fall vorher mit dem Hausarzt abgeklärt werden.“

Guter Schlaf hebt die Stimmung

Ein weiterer wesentlicher Faktor für das Wohlbefinden ist der Schlaf. „Es gibt kaum etwas in unserer Biologie, was nicht durch den Schlaf beeinflusst ist“, erläutert die Schlaf-Forscherin Eva Winnebeck vom Institut für Medizinische Psychologie der Universität München. „Das betrifft auch unseren Gemütszustand: Wenn wir schlecht schlafen, sind wir weniger ausgeglichen.“ Generell sei in den Wintermonaten ein erhöhtes Schlafbedürfnis zu beobachten. Wer viel zu lange im Bett bleibe, tue sich allerdings auch keinen Gefallen: „Es ist wichtig, sich zu bewegen und Struktur in den Tag zu bekommen.“ Winnebeck empfiehlt, in der dunklen Jahreszeit morgens nicht „bis in die Puppen“ zu schlafen, sondern lieber abends früher ins Bett zu gehen: So lasse sich dem Bedürfnis nach mehr Schlaf nachkommen, ohne das wichtige Morgenlicht zu verpassen.

Ein guter und regelmäßiger Tag-Nacht-Rhythmus ist nach ihrer Aussage entscheidend, um ausgeruht und entspannt durch den Tag zu kommen. „Dazu gehört es auch, sich in den Abendstunden keinem hellen Licht mehr auszusetzen und den Blaulicht-Anteil am Handy zu reduzieren.“ Für einen sanften Start in den Tag könne darüber hinaus ein Lichtwecker eine gute Unterstützung sein: „Er verhindert im Idealfall, dass wir aus dem Tiefschlaf gerissen werden – und damit sind wir gleich nach dem Aufwachen mental und physisch fitter.“



Weitere Themen aus dem Bereich Arbeit und Gesundheit finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit

Alle Jahre wieder — *Weihnachten und Arbeit*

Dienst an den Weihnachtstagen, Job als Lebkuchenverkäufer, Anspruch auf Weihnachtsgeld – was Beschäftigte wissen sollten



In einigen Branchen wird auch an den Feiertagen gearbeitet

Text: Hanna Mollenhauer

Foto: Kay Michalak

1. Habe ich Heiligabend und Silvester frei?

Der 24. und der 31. Dezember sind keine Feiertage. Beschäftigte müssen hier grundsätzlich arbeiten – es sei denn, es ist über Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag anders geregelt.

2. Worauf muss ich achten, wenn ich zum Beispiel als Verkäufer auf dem Weihnachtsmarkt arbeite?

Im Online-Versandhandel, im Einzelhandel, aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe und der Logistik ist zur Advents- und Weihnachtszeit Hochkonjunktur für Saisonarbeiter. Diese werden in der Regel kurzfristig beschäftigt, das heißt, eine solche Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, unabhängig von der Höhe des Gehalts. Für den Arbeitslohn fällt allerdings Lohnsteuer an. Der Lohnsteuerabzug kann entweder individuell oder pauschal in der Regel mit 25 Prozent erfolgen. Im Laufe eines Kalenderjahres darf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage gearbeitet werden und die Tätigkeit muss von vornherein befristet sein. Vorbeschäftigungen im laufenden Jahr

werden eingerechnet. Eine kurzfristige Beschäftigung ist etwa für Schüler, Studenten, Auszubildende oder Voll- und Teilzeitbeschäftigte, die sich etwas hinzuverdienen wollen, optimal. Für andere Personengruppen ist diese weniger attraktiv, da hier von einer Berufsmäßigkeit und somit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgegangen wird. Zu diesen Personen zählen Arbeits- oder Ausbildungssuchende, Beschäftigte in Elternzeit, Bezieher von Sozialhilfe oder Personen zwischen Schulabschluss und Ausbildungsplatzsuche.

3. Wann kriege ich Weihnachtsgeld?

Ein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nicht. Wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung die Zahlung des Weihnachtsgeldes ebenfalls nicht geregelt ist, können Beschäftigte dennoch einen Anspruch hierauf haben: Zahlt der Arbeitgeber seit mindestens drei Jahren vorbehaltlos ein Weihnachtsgeld in gleicher Höhe, ist eine sogenannte betriebliche Übung entstanden. Dann können Arbeitnehmer auch in diesem Jahr Weihnachtsgeld verlangen.

4. Kann mein Chef verlangen, dass ich an den Weihnachtsfeiertagen und an Neujahr arbeite?

An den Weihnachtsfeiertagen (25. und 26. Dezember) und Neujahr gilt das gesetzliche Verbot der Sonn- und

Feiertagsbeschäftigung. Ausnahmen sind zum Beispiel Krankenhäuser oder die Polizei. Wer an diesen Tagen arbeiten muss, dem muss der Arbeitgeber einen Ersatzruhetag gewähren. Außerdem haben Beschäftigte ein Recht auf mindestens 15 freie Sonntage im Jahr. Auch darf der Arbeitgeber eine Urlaubssperre für die Festtage und die Zeit zwischen den Jahren verhängen, allerdings müssen dringende betriebliche Gründe vorliegen. Personalmangel zählt nicht dazu.

5. Kann ich Weihnachten gekündigt werden?

Ja. Viele Unternehmen planen zum Jahresanfang Umstrukturierungen. Daher gehen Ende eines Jahres viele Kündigungen raus, oft kurz vor Weihnachten. Für betroffene Beschäftigte kann das in der Folge hektisch werden. Denn wenn sie sich gegen die Entlassung wehren wollen, müssen sie innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage einreichen.

i

Kammermitglieder können sich in Fragen des Arbeits- und Steuerrechts kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD

5. November 15 – 18 Uhr	 Betriebswirtschaftliche Zahlen – Teil 2 , Spiegel des Unternehmens <i>M Centrum Martinsclub Bremen e. V., Buntentorsteinweg 24/26, Bremen</i>
5. – 6. November: 8.45 – 16 Uhr 9 – 16 Uhr	 Workshop: Arbeitsgericht und Einigungsstelle <i>Montag: Arbeitsgericht Bremen, Am Wall 198, Bremen</i> <i>Dienstag: M Centrum Martinsclub Bremen e. V., Buntentorsteinweg 24/26, Bremen</i>
6. November 18 Uhr	 CO₂-Bepreisung: Instrumente und Wirkungen Gastvortrag von Rudolf Hickel <i>Kultursaal Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
5. November 12. November	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“:  ► Das Mitarbeitergespräch – Chance oder Risiko?  ► „Was stimmt? Gerüchte rund ums Einkommensteuerrecht“ <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
19. November	 ► Jobwechsel – Kündigung, Abfindung, Sperrzeit <i>Arbeitnehmerkammer Bremen-Nord, Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
26. November 10. Dezember je 18 – 19.30 Uhr	 ► Krank – und was nun?  ► Richtig und falsch? Rechtsirrtümer im Arbeitsalltag <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
7. – 8. November	 Tagung: Arbeitsmarktpolitik im Strukturwandel. Lehren aus 50 Jahren Arbeitsförderungsgesetz <i>Hochschule Bremen, Neustadtwall 30, Bremen</i>
19. November 19 Uhr	 Die Akte BND – Dokumentarfilm mit Diskussion <i>City 46, Birkenstraße 1, 28195 Bremen</i>
20. November 9 – 16.30 Uhr	 Pflege: Wir schauen über Grenzen – Was machen unsere Nachbarländer anders? <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. November 20 Uhr	 Ein Wirtschaftsheimatabend von und mit dem Kölner Kabarettisten Robert Griess Gesprächsgast: Lynda Kiefer – Beraterin zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
2. + 23. Nov. je 20 Uhr	 „Denn für dieses Leben ist der Mensch nicht gut genug“ Lieder und Geschichten von Brecht <i>Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
25. November 17–19 Uhr	 Mobile Arbeit – in jeder Hinsicht flexibel?! <i>Kultursaal Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
26. November 19 Uhr	 Bremen hebt ab – Ausstellungseröffnung und Vortrag: 100 Jahre Bremer Luftfahrtgeschichte. <i>Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
26. November 17. Dezember je 19 Uhr	 Jetzt aber Kunst! Feierabendführung „Ikonen“ <i>Kunsthalle Bremen, Am Wall 207, Bremen</i>



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte

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



Fotoausstellung:

Jodi Bieber – Making Feminism
24. November – 2. Februar 2020
*Syker Vorwerk / Zentrum
für zeitgenössische Kunst,
Waldstraße 76, Syke*



Fotoausstellung:

Ilker Maga:
Talent – Beruf – Arbeit
12. Dezember – 25. Februar 2020
Forum in Bremerhaven

➔ BREMERHAVEN	
2. November	Kabarett im Capitol ▶ „Hilfe, ich werde erwachsen!“ – Marc Weide
9. November	▶ „Und plötzlich Demokratie“ – Sebastian Schnoy
15. November	▶ „Stabile Eskalation“ – Flüsterzweieck
22. November	▶ „Germanistik ist heilbar“ – Philipp Scharrenberg
28. November	▶ „Die Jahrespresseschau“ – Arnulf Rating
4. Dezember	▶ „Schlimmer die Glocken nie klingen“ – Patrizia Moresco
6. Dezember	▶ „Dreierpack“ – Tino Bomelino, Liese-Lotte Lübke & Liza Kos
13. Dezember je 20 Uhr	▶ „Stille Nacht bis es kracht“ – Tina Teubner <i>Capitol, Hafensstraße 156, Bremerhaven</i>
5. November	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“: ▶ Kinder und Steuern
19. November	▶ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld
26. November	▶ Minijob = Minirechte?
3. Dezember	▶ Das Mitarbeitergespräch – Chance oder Risiko?
10. Dezember je 17 – 18.30 Uhr	▶ Krank – und was nun? <i>Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
6. November 19.30 Uhr	Live-Hörspiel: Als Donald Trump nach Bremerhaven kam <i>Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
7. November 15 – 18 Uhr	Betriebswirtschaftliche Zahlen – Teil 2, Spiegel des Unternehmens <i>Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
25. November 18 Uhr	Bremerhaven: Klimastadt <i>Klimahaus, Am Längengrad 8, Bremerhaven</i>
12. Dezember bis 25. Februar	Fotoausstellung Ilker Maga: Talent – Beruf – Arbeit <i>Arbeitnehmerkammer in Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>

BUCH-TIPP



Mir reicht's, ich geh schaukeln: der ganz normale Wahnsinn im Büro und wie man da nicht verrückt wird

Nussbaum, Cordula; Schnitzler, Katja
**Mir reicht's, ich geh schaukeln:
 der ganz normale Wahnsinn im Büro
 und wie man da nicht verrückt wird**
Bastei Lübbe, 2019, 270 Seiten

Zählen Sie auch die Stunden, Minuten und Sekunden bis zum Feierabend? Kennen Sie auch den Kollegen, der nie grüßt oder die Kollegin, die ständig private Telefonate führt? Oder die Büronachbarin, der sich trotz Erkältung ins Büro schleppt, um dort ihre Bakterien und Viren zu verteilen? Oder den Mitarbeiter, der in Besprechungen mit keinem dummen Spruch hinterm Berg hält, aber dann still ist, wenn Arbeit verteilt wird?

Die Autorinnen beschreiben solche Alltagssituationen und liefern praktische Tipps, um dem Bürowahnsinn im Alltag pragmatisch und gelassen zu begegnen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Wenn das Kind krank ist — Infos für berufstätige Eltern

Arbeitende Mütter und Väter kennen das: Im Winter jagt ein Infekt den nächsten und der kranke Nachwuchs muss betreut werden. Das läuft nicht immer problemlos. Wo die Stolpersteine liegen

Text: Frauke Janßen
Foto: Jonas Ginter

„Schon wieder?“ Diese Frage schwebt – oftmals unausgesprochen – im Raum, wenn berufstätige Eltern einen Anruf aus Kita oder Schule bekommen, dass sie ihr erkranktes Kind abholen müssen. Manchmal reagieren nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Kolleginnen und Kollegen genervt, wenn dann Arbeit liegenbleibt.

Von der Arbeit freigestellt

„Ich wurde mehrfach gefragt, ob ich es nicht anders organisieren könnte, wenn mein Kind krank ist“, berichtet die Arzthelferin Mareike Lüssen (Name geändert), die auf Mini-job-Basis in einer Zahnarztpraxis arbeitet. Beschäftigte haben in einem solchen Fall allerdings Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung: „Sind die sozialrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, besteht dieser Anspruch pro Elternteil für maximal zehn Arbeitstage pro Kind und pro Kalenderjahr“, erläutert Torsten Kleine, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer. Dafür braucht es ein ärztliches Attest vom

Kinderarzt, das Kind darf noch nicht zwölf Jahre alt sein und eine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen.

Bei zwei Kindern verdoppelt sich der Anspruch auf 20 Tage. Bei mehr als zwei Kindern zieht das Gesetz die Höchstgrenze allerdings bei 25 Arbeitstagen pro Jahr. Alleinerziehende können pro Kind und Jahr 20 Tage beziehungsweise bei mehr als zwei Kindern 50 Tage zu Hause bleiben. „Und wer in Teilzeit beispielsweise nur halbtags arbeitet, darf zehn halbe Tage fehlen“, so Kleine.

Das Kinderkrankengeld

Mareike Lüssen hat also grundsätzlich die gleichen Rechte wie andere sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. „Problematisch ist, dass gerade Minijobberinnen oftmals bei ihrem Ehepartner mitversichert sind und damit keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld haben“, gibt Rechtsexperte Kleine zu bedenken. „In den meisten Fällen greift im Krankheitsfall des Kindes vom ersten Tag an das Sozialrecht. Das heißt, Beschäftigte müssen Kinderkrankengeld bei der Krankenkasse beantragen“, erläutert Kleine. Das gilt nur bis zum zwölften Geburtstag des Kindes. Voraussetzung ist auch hier unter anderem ein ärztliches Attest vom Kinderarzt.

„Mein Mann musste in seinem neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, dass er keine Fehlzeiten wegen Kinderbetreuung in Anspruch nehmen wird.“

Klauseln im Vertrag

In manchen Fällen werden Beschäftigte vertraglich unter Druck gesetzt: „Mein Mann musste in seinem neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, dass er keine Fehlzeiten wegen Kinderbetreuung in Anspruch nehmen wird“, berichtet eine Lehrerin, deren Mann in der Energiewirtschaft arbeitet. „Das ist sozialrechtlich unzulässig“, sagt Torsten Kleine. Er empfiehlt, solche oder ähnliche Klauseln juristisch überprüfen zu lassen (etwa in der Arbeitnehmerkammer), damit Beschäftigte im Notfall ihr krankes Kind betreuen können.

Unterstützung für Alleinerziehende

In den allermeisten Fällen bleiben nach wie vor Frauen zu Hause, um ihre Kinder zu betreuen. Ähnlich sieht es auch bei den Alleinerziehenden aus: 2018 waren laut Statistischem Landesamt von 85.000 Familien im Land Bremen 24.000 alleinerziehend – davon 20.000 Frauen. Sie trifft es besonders hart, wenn sie sich zum Beispiel bei ihrem Kind mit einer Grippe anstecken. Wenn dann niemand die Kinderbetreuung übernehmen kann und das Kind jünger als zwölf Jahre alt ist, haben sie dann wenigstens einen Anspruch auf eine Haushaltshilfe – je nach Krankenkasse bis zu vier Wochen am Stück.

Dürfen Eltern ihren Arbeitsplatz sofort verlassen, wenn Schule oder Kita wegen des kranken Kindes anrufen?

Wenn sich kurzfristig niemand finden lässt, der das Kind aus Schule oder Kindergarten abholen kann, dürfen Beschäftigte das selbst tun. Bevor sie den Arbeitsplatz verlassen, müssen sie den Arbeitgeber informieren (Anzeigespflicht).

Wer bezahlt mich im Krankheitsfall meines Kindes?

Der Arbeitgeber muss den Lohn oder das Gehalt bis zu fünf Tage weiterzahlen. Wird das im Arbeits- oder über einen Tarifvertrag ausgehebelt – was nicht selten der Fall ist – greift für den Lohnausfall das Sozialrecht: Das heißt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dann vom ersten Tag an Kinderkrankengeld bei ihrer Krankenkasse beantragen. Es beträgt meistens 90 Prozent des ausgefallenen Lohns abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge, allerdings maximal 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung. Das sind aktuell 105,88 Euro pro Tag. Kurzum: Das Kinderkrankengeld fällt geringer aus als der Lohn.

Was soll ich tun, wenn mein über zwölf Jahre altes Kind so krank ist, dass es betreut werden muss?

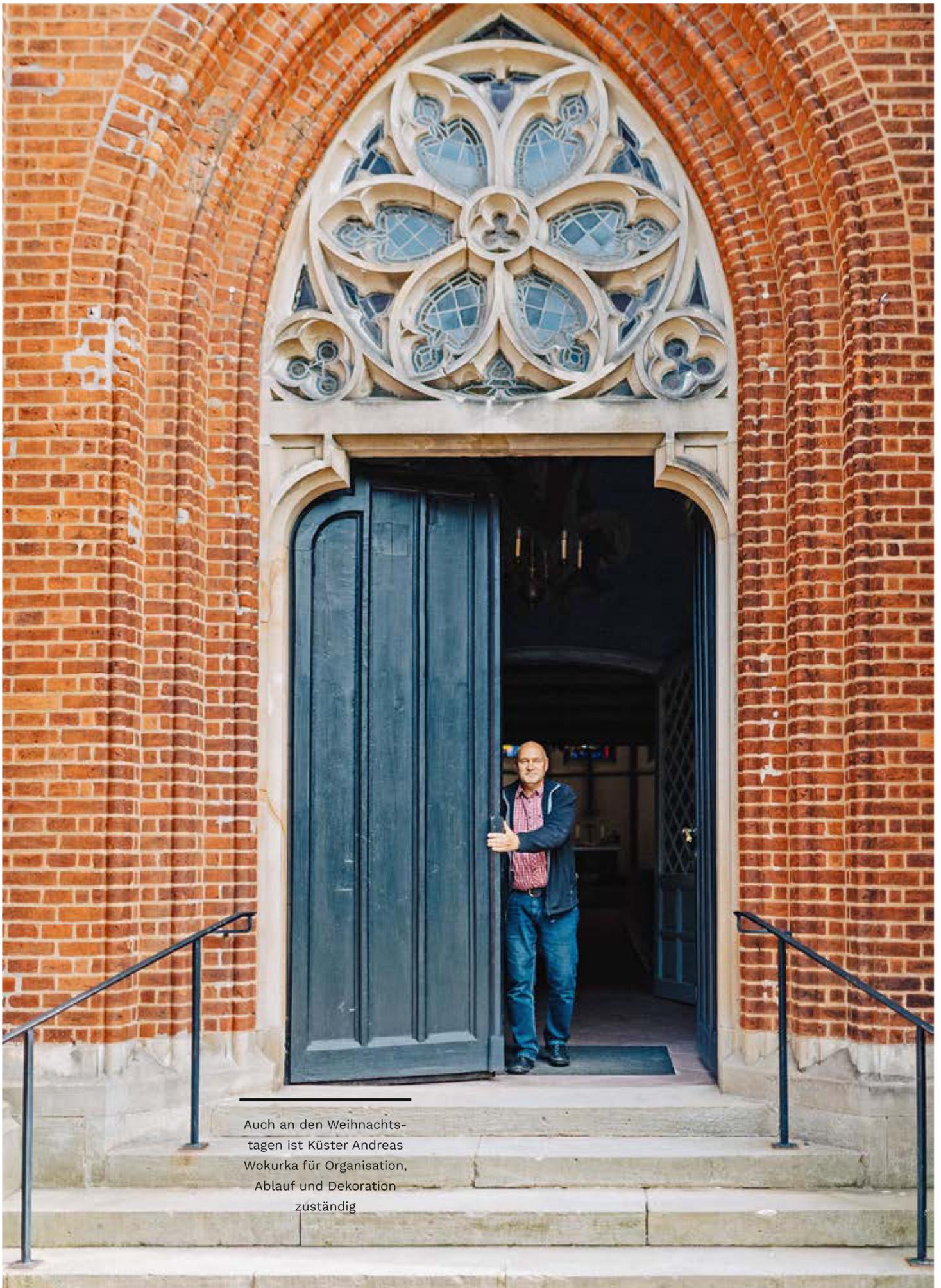
Was Sie auf keinen Fall tun sollten, ist sich selber krankzumelden. Das kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis zur Kündigung zur Folge haben. Sprechen Sie bereits im Vorfeld möglichst offen mit dem Arbeitgeber, welche Möglichkeiten Sie in einem solchen Fall haben – etwa Überstunden abbauen oder im Homeoffice arbeiten.

Was kann ich tun, wenn das Kind länger oder öfter als zehn Tage im Jahr krank ist?

Dann greift das sogenannte Leistungsverweigerungsrecht. Das heißt, Beschäftigte dürfen der Arbeit fernbleiben, ohne arbeitsvertragliche Pflichten zu verletzen, haben aber keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Kinderkrankengeld. Alternativ kann der andere Elternteil sein Recht für zehn Tage beanspruchen oder seine Tage auf den Partner oder die Partnerin übertragen – dafür ist allerdings das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig.



Kammermitglieder können sich in Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Auch an den Weihnachtstagen ist Küster Andreas Wokurka für Organisation, Ablauf und Dekoration zuständig

GALERIE DER ARBEITSWELT

Hüter des Gotteshauses

Andreas Wokurka ist Küster der evangelischen Kirchengemeinde Oberneuland. Er sorgt dafür, dass bei Gottesdiensten und Veranstaltungen alles reibungslos läuft

Text: Melanie Öhlenbach – Foto: Kay Michalak

Wenn er die großen Türflügel der Kirche St. Johann öffnet, kann Andreas Wokurka von den Treppenstufen aus bis zum Altar blicken. „Manchmal sieht man sonntagsmorgens sogar von der Straße aus die Kerzen brennen“, sagt er. „Das ist einer meiner Lieblingsmomente.“

Seit 1992 ist Andreas Wokurka als Küster bei der Bremischen Evangelischen Kirche angestellt, seit mehr als zwei Jahrzehnten arbeitet er in der Kirchengemeinde Oberneuland. Ursprünglich hatte er Tischler gelernt. Küster wurde er eher durch Zufall, als er mit seiner Familie eine Wohnung in einem Gemeindehaus auf dem Land bezog. „Ich war dafür verantwortlich, dass einmal in der Woche die Kirche aufgeschlossen und im Winter die Heizung angestellt war“, erzählt er.

Heute ist sein Aufgabenspektrum wesentlich umfangreicher. Er ist Gebäudewart, Organisator und Koordinator des Gemeindelebens, aber auch Sicherheits- und Brandschutzbeauftragter. Schlüsselbund und Smartphone sind seine ständigen Begleiter. An manchen Tagen müsse er sich mehrmals umziehen, erzählt er, je nachdem, ob er gerade in der Gemeinde-Kita einen kaputten Wasserhahn repariere, im Büro arbeite oder bei einer Trauerfeier zugegen sei.

Als Küster sorgt Andreas Wokurka letztlich nicht nur für einen reibungslosen Ablauf von Veranstaltungen und Gottesdiensten, für die er passenden Kirchen- und Altarschmuck besorgt, Liedertafel und Abendmahl vorbereitet und die

Glocken läutet. Er führt im Vorfeld auch die organisatorischen Gespräche mit Brautleuten und Hinterbliebenen, mit Pastor, Kirchenmusikern und Gemeindemitgliedern. Ohne christlichen Glauben gehe es in diesen Situationen nicht, sagt er. „Man muss innerlich schon dahinterstehen“, sagt Andreas Wokurka.

Wie sehr der Beruf Teil seines Lebens ist, zeigt sich nicht zuletzt an seinem Wohnort: Das Küsterhaus, in dem die Familie lebt, steht auf dem Gelände. Abends dreht Andreas Wokurka oft noch einmal eine Runde um Kirche, Friedhof, Kita und Gemeindehaus – selbst wenn er nicht im Dienst ist. Die nächtliche Stille hilft ihm nicht nur, selbst zur Ruhe zu kommen. „Ich kann auch besser schlafen, wenn ich weiß, dass alles in Ordnung ist.“

Küster / Küsterin

Das Wort Küster leitet sich vom lateinischen Wort *custos* ab, auf deutsch: Hüter oder Wächter. Eine Ausbildung für diesen Beruf gibt es nicht. Kirchengemeinden setzen in der Regel eine abgeschlossene Lehre in einem handwerklichen Beruf oder entsprechende Erfahrung als Hausmeister oder Haustechniker voraus. Darüber hinaus sollte man Organisationstalent, Einfühlungsvermögen sowie Freude am Umgang mit Menschen mitbringen. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird erwartet.



Kristina Vogt (Die Linke), Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa



Ingo Schierenbeck, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer

„Die Arbeit von morgen wird anders aussehen“

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Kristina Vogt, im Interview

*Fragen: Ingo Schierenbeck
Foto: Kay Michalak*

Ingo Schierenbeck: Frau Senatorin Vogt, zunächst herzlichen Glückwunsch zum neuen Amt. Nun liegen in Ihrer Verantwortung die Themen Wirtschaft und Arbeit. Themen, die für Beschäftigte von großer Bedeutung sind. Ich frage mich allerdings: Ist der Widerspruch zwischen Wirtschaft und Arbeit nicht besonders groß?

Kristina Vogt: Ich sehe das genau andersherum, gerade als Linke. Aus diesem klassischen Gegensatz von Kapital und Arbeit ist doch immer gesellschaftliche Entwicklung entstanden. Und nicht nur eine wirtschaftliche und

beschäftigungspolitische Entwicklung, sondern echte Meilensteine für die Demokratie. Gerade in der Verknüpfung beider Bereiche spielt doch die Musik. Bisher waren die Themen allerdings nicht gut verzahnt, das muss sich ändern.

„Wir müssen nicht nur schulisch und beruflich anders qualifizieren, sondern lebenslang und berufsbegleitend.“

Kristina Vogt

Welche Themen sind denn zentral für Wirtschaft und Arbeit?

Eine Schlüsselfrage für die Entwicklung der nächsten zehn bis 15 Jahre ist doch, wie wir mit der Digitalisierung umgehen. Die anstehenden Veränderungen verunsichern auf der einen Seite die Beschäftigten, und dazu gehören auch diejenigen, die eigentlich gut ausgebildet und in Arbeit sind. Die Digitalisierung macht auf der anderen Seite auch den kleinen und den mittleren Unternehmen zu schaffen, weil sie oft nicht über die Ressourcen verfügen, um im Wettbewerb zu bestehen. Für viele Unternehmen, auch internationalen Playern wie Airbus hier vor Ort ist Digitalisierung längst zum Alltag geworden. Für die kleinen Unternehmen gilt das in der Regel so nicht – und auch für viele Beschäftigte nicht. Bereits heute sind andere Qualifikationen gefragt und die Anforderungen werden sich weiter wandeln. Das heißt, wir müssen nicht nur schulisch und beruflich anders qualifizieren, sondern lebenslang und berufsleitend.

Nun können sich in Fragen der Digitalisierung kleine und mittlere Unternehmen von der Wirtschaftsförderung beraten lassen. Aus unserer Sicht wäre es sinnvoll, dieses Angebot auch auf die Betriebsräte auszuweiten, damit die Interessen der Beschäftigten am Ende nicht auf der Strecke bleiben.

Man muss natürlich nicht nur Unternehmen beraten und unterstützen, das haben wir ja auch im Koalitionsvertrag vereinbart. Neben den bestehenden Programmen wäre es sinnvoll, eine gezielte kleinbetriebliche Förderung aufzulegen und da auch die Beschäftigten mitzunehmen. Das ist, glaube ich, sehr sinnvoll. Die Arbeit von morgen wird anders aussehen, hier liegen aber auch viele Chancen begründet: Andere Arbeitszeitmodelle, andere betriebliche Strukturen sind Lösungen von morgen.

„Wir brauchen ganz klar auch finanzielle Anreize für Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen.“

Kristina Vogt

Mal abgesehen von wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen – welche Möglichkeiten sehen Sie in Ihrer Rolle als Arbeitssenatorin, der hohen Arbeitslosigkeit in Bremen zu begegnen? Viele Menschen in Bremen und Bremerhaven haben keine Berufsausbildung, das betrifft vor allem Gruppen wie Alleinerziehende? Was ist da zu tun?

Das ist etwas, das mir tatsächlich ganz persönlich am Herzen liegt. Denn ich war selbst alleinerziehend und weiß, wie schwierig die Bedingungen dann sind. Deshalb ist mir sehr daran gelegen, Programme zu entwickeln, die auf Teilleistungs- und Teilzeitausbildung abzielen. Diese sollten dann aber vorrangig in den Betrieben statt in Form von außerbetrieblichen Ausbildungen bei Bildungsträgern stattfinden. Das steht und fällt

mit einer Finanzierung und natürlich mit einer flexiblen Kinderbetreuung. Das heißt, hier brauchen wir einen ressortübergreifenden Ansatz.

Ob jemand noch mal eine Weiterbildung beginnt, hängt ganz stark von der finanziellen Situation ab. Was kann Arbeitsmarktpolitik da leisten?

Wir brauchen ganz klar auch finanzielle Anreize für Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen. Es gibt in Bremen das Modellvorhaben „Qualifizierungsbonus“. Wer an einer vom Jobcenter geförderten Weiterbildung teilnimmt, die zu einem Berufsabschluss führt, soll 150 Euro monatlich bekommen. Es wäre aber wünschenswert, dass das künftig nicht nur ein EU-gefördertes Modellprojekt bleibt. Stattdessen sollte es der Bund als Regelaufgabe übernehmen und auch finanzieren. Bremen könnte hier mit anderen Bundesländern darauf drängen.

„Ausbildungsfonds kann ich mir zunächst in einzelnen Branchen vorstellen.“

Kristina Vogt

Nun noch einmal zur Ausbildungssituation, es scheint paradox: Viele geeignete Jugendliche finden keinen Ausbildungsplatz, die Wirtschaft klagt über fehlende Fachkräfte und die Zahl der Ausbildungsplätze geht zurück. Wie soll es hier weitergehen?

Eines muss man vorab festhalten: Die Bremer Vereinbarung ist gescheitert. Das sehe nicht nur ich so, das ist allen Partnern bewusst. Die Vereinbarung läuft in diesem Jahr aus und der Koalitionsvertrag sieht vor, dass es einen Ausbildungsfonds geben wird, wenn es keine Einigung gibt. Aber: Das ist das letzte Mittel. Denn am Ende muss es rechtlich sicher umgesetzt werden und darf nicht zu bürokratisch sein. Ich setze deshalb darauf, dass wir im Dialog gemeinsam Lösungen finden. Ausbildungsfonds kann ich mir zunächst in einzelnen Branchen vorstellen.

Wie wollen Sie einvernehmliche Lösungen finden, wenn dies nach ihrer Meinung bisher nicht gelungen ist?

Wir planen eine Ausbildungskommission – aber nicht nur mit den bisherigen Partnern aus der Bremer Vereinbarung, sondern auch mit Leuten aus der Praxis. Das Problem ist: Viele Jugendliche schaffen es häufig nicht, den Anforderungen von komplexer werdenden Ausbildungen gerecht zu werden. Wenn ich von vornherein weiß, dass der Azubi aufgrund zum Beispiel mangelnder Sprachkenntnisse seine Ausbildung nicht in drei Jahren schaffen wird, warum die Ausbildung dann nicht gleich auf vier Jahre anlegen? Mir ist es wichtig, dass Jugendliche im Betrieb lernen und nicht wieder in der Schule. Oft braucht es diesen praktischen Bezug. Ziel ist es deshalb, die Betriebe zu unterstützen, die Jugendliche einstellen, von denen man weiß, dass es nicht leicht sein wird, sie in drei Jahren durch die Prüfung zu bekommen.

Gemeinsam Zukunft gestalten

Jeden Tag arbeiten Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft in Bremer Betrieben, Verwaltungen und Einrichtungen zusammen. Diversitätsbeauftragte wie Ferdaouss Adda helfen, den Blick für diese Vielfalt zu schulen – zum Nutzen aller

Text: Melanie Öhlenbach – Foto: Jonas Ginter



Ferdaouss Adda an ihrem Arbeitsplatz im Theater Bremen

557.464 Menschen, 173 Länder, 200 Sprachen: Mit der Aktion „Bremen lebt Vielfalt“ machte im Jahr 2017 der Bremer Rat für Integration und das Bündnis „Bremen ist bunt“ sichtbar, wie vielfältig die Bevölkerung im Lande Bremen ist. Das spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider: Im Theater Bremen beispielsweise kommen die rund 440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 82 Ländern und sprechen mehr als 70 Sprachen.

Eine von ihnen ist Ferdaouss Adda. Die promovierte Ethnologin wurde als Tochter marokkanischer Eltern in Deutschland geboren und arbeitet nun am Goetheplatz, als Referentin für interkulturelle Öffnung im Projekt „Everyone’s welcome – Theater Bremen goes Diversity!“. Finanziert wird die Stelle von der Kulturstiftung des Bundes über das Programm „360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“.

Vier Jahre lang hat Adda nun insgesamt Zeit, um das Thema Diversität auf, vor und hinter der Bühne sichtbarer zu machen: in der Gestaltung des Programms und seiner Umsetzung, bei der Ansprache neuer Zielgruppen und im täglichen Umgang der Mitarbeitenden untereinander. „Diversität muss gestaltet und gemanagt werden“, sagt die Ethnologin. „Wir müssen erkennen und darüber sprechen, dass wir vielfältig sind. Erst dann können wir ein Bewusstsein für Diversität ausbilden – und das auch strategisch nutzen, um gemeinsam eine Zukunft zu gestalten.“

„Wir müssen erkennen und darüber sprechen, dass wir vielfältig sind. Erst dann können wir ein Bewusstsein für Diversität ausbilden.“

Ferdaouss Adda

In Workshops und Einzelgesprächen, mit dem Leitungsteam und den Beschäftigten der Abteilungen Kunst, Technik und Verwaltung arbeitet sie Schritt für Schritt an der Umsetzung. Sie berät und begleitet bei der Umsetzung von Stücken, besucht Proben und liest Stellenausschreibungen. Ihr Ziel: Motive, Selbstverständlichkeiten und tradierte Muster hinterfragen. Ihr Ansatz: Fragen stellen. „Ich will wissen und verstehen, warum etwas auf eine bestimmte Weise gemacht wird – und wie wir es vielleicht ändern können“, erklärt sie. In ihrem ersten Jahr hat die Ethnologin bereits einiges verändert. Unter anderem hat sie interne Workshops zu Diskriminierung und Rassismus organisiert und eine erste Bestandsaufnahme erarbeitet. Insgesamt will das Theater die Hälfte der 20 frei werdenden Stellen in den kommenden Jahren mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzen. „Diversität wird von den Kolleginnen und Kollegen bewusster wahrgenommen – auch weil nun jemand da ist, der sich darum kümmert“, meint Adda.

Vielfältige Lebensläufe

Laut der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer aus dem Jahr 2019 hat jeder vierte Beschäftigte in Bremen einen Migrationshintergrund, wurde also nicht mit einer deutschen Staatsbürgerschaft geboren oder hat mindestens einen Elternteil, auf den dies zutrifft. In der Leiharbeit (50,7 Prozent) und im Lebensmittel- und Gastgewerbebereich ist es etwa jeder Zweite (45,4 Prozent). In Fertigungsberufen und den Bereichen Verkehr und Logistik trifft dies auf mindestens ein Drittel der Beschäftigten zu.

Die Ausgangslage ist dabei oftmals so individuell wie die Menschen selbst: EU-Bürger aus Italien, Bulgarien und Polen gehören beispielsweise zu dieser Gruppe wie Spätaussiedler, gezielt angeworbene Fachkräfte aus den USA und den asiatischen Ländern sowie Geflüchtete aus Syrien, Afghanistan, den afrikanischen Ländern sowie den Staaten des ehemaligen

Jugoslawiens. „Der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ steht für eine große Vielfalt von Lebensgeschichten und auch Berufsbiografien. In den aktuellen Diskussionen läuft er leider Gefahr, verengt zu werden und eindimensionale Zuschreibungen und Bilder zu erzeugen“, sagt Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Arbeitnehmerkammer. „Er lässt auch leicht in Vergessenheit geraten, dass knapp die Hälfte der Beschäftigten mit familiären Migrationserfahrungen in Deutschland geboren und aufgewachsen ist.“

Ähnlich verschieden sind auch die Herausforderungen, mit denen die Beschäftigten, ihre Kolleginnen und Kollegen und Arbeitgeber zu tun haben – angefangen vom Aufenthaltsstatus und der Anerkennung des Abschlusses über Sprachkenntnisse bis hin zu kulturellen und religiösen Unterschieden.

Integration fördern, Diskriminierung bekämpfen

Rainer Schmidt vom Referat Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte sieht das Land grundsätzlich auf einem guten Weg. „Wir haben in den vergangenen Jahren in Bremen viel geleistet und stehen im Vergleich zu anderen Bundesländern gut da – vor allem wenn man die Haushaltsnotlage beachtet.“

Dennoch gibt es noch viele Baustellen. Laut einer Standortbestimmung des Senats vom 18. Dezember 2018 ist die Verbesserung der Beratungsinfrastruktur für Ratsuchende bei Diskriminierungsfällen im Land Bremen von entscheidender Bedeutung: „Mit Blick auf künftige Handlungsbedarfe fordert das Netzwerk gegen Diskriminierung ein flächendeckendes Angebot an Diskriminierungsberatungsstellen mit ausreichender personeller und finanzieller Ausstattung ebenso wie eine zentrale und unabhängige Anlaufstelle gegen Diskriminierung.“ Im aktuellen Koalitionsvertrag sind diese Punkte aufgegriffen worden. Auch Arbeitslosigkeit ist ein Problem. „Mehr als 50 Prozent der Langzeitarbeitslosen haben einen Migrationshintergrund“, sagt Rainer Schmidt.

In Bremen gibt es daher mehrere Konzepte und Ansätze, die aus Landesmitteln und dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden. Dazu gehören unter anderem die bei den Handwerks- und Handelskammern angesiedelten Willkommenslotsen, das Einstiegsqualifizierungsprogramm „Zukunftschance Ausbildung“ und das ESF-Programm für Menschen mit Migrationshintergrund. Der Fokus liegt dabei vor allem auf jungen Geflüchteten.

Neben der fachlichen Qualifizierung hat Rainer Schmidt einen weiteren Faktor für einen erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt ausgemacht: „Wir brauchen mehr berufsbezogenen Deutschunterricht in den Berufsschulen und den Betrieben. Sprache ist der Schlüssel zur Arbeit – und zur Integration.“

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Nach drei Abmahnungen folgt die Kündigung.“ Das stimmt so nicht.

Grundsätzlich dient eine Abmahnung dazu, die Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht zu rügen und darauf hinzuweisen, dass im Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen – in der Regel einer verhaltensbedingten Kündigung – gerechnet werden muss.

Es kann also bereits eine Abmahnung ausreichen, um bei einem weiteren Vorfall der gleichen Art die Kündigung auszusprechen – etwa wenn ein Arbeitnehmer wiederholt zu spät kommt.

Wenn sich ein Beschäftigter erneut, allerdings in einem anderen Bereich pflichtwidrig verhält – beispielsweise bei einer Abrechnung betrügt –, muss eine neue Abmahnung ausgesprochen werden.

Allerdings kann auch nach mehreren erfolgten Abmahnungen für gleichartiges Fehlverhalten eine Kündigung ungerechtfertigt sein, wenn zwischen den Verfehlungen lange Zeit vergangen ist.

Achtung: Eine Abmahnung ist keine Voraussetzung für eine Kündigung. Der Arbeitnehmer muss mit einer sofortigen Kündigung rechnen, wenn er sich in besonders schwerer Art und Weise fehlverhalten hat, also etwa den Arbeitgeber bestohlen hat oder tätlich geworden ist.

Britta Clausen, Rechtsberaterin in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Urlaubsanspruch in der Elternzeit

Urlaubsansprüche, die vor einer Elternzeit entstanden sind, verfallen nicht. Während der Elternzeit erwerben Beschäftigte neue Urlaubsansprüche. Arbeitgeber dürfen diese allerdings kürzen*, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin voll in Elternzeit ist. Bei Teilzeitarbeit in der Elternzeit darf nicht gekürzt werden. Die Urlaubskürzung ist nur für volle Kalendermonate erlaubt.

Falls der Arbeitgeber Urlaubsansprüche kürzen will, muss er dieses Recht aktiv ausüben: Der oder die Beschäftigte muss darüber Kenntnis erhalten.

Wurde das Arbeitsverhältnis – zum Beispiel durch eine Kündigung – beendet, kann der Arbeitgeber im Nachhinein Urlaubsansprüche nicht mehr kürzen.

*nach §17 BEEG / Bundesarbeitsgericht 19.03.2019 – 9 AZR 362/18 und 9 AZR 495/17

*Tomke Claußen, Rechtsberaterin und
Leitung der Geschäftsstelle Bremerhaven*

STEUERTIPP

Spenden in der Steuererklärung

Spenden lohnt sich, denn Sonderausgaben mindern das zu versteuernde Einkommen.

Spenden und Mitgliedsbeiträge an gemeinnützige Organisationen wie Vereine und Kirchen können bis zu einem Anteil von 20 Prozent des Einkommens steuerlich abgesetzt werden. Wenn die 20-Prozent-Grenze überschritten wird, gilt der sogenannte Spendenvortrag: Der bislang nicht abziehbare Teil reduziert dann die Steuern in den Folgejahren.

Wenn an politische Parteien gespendet wird, können pro Person bis zu 3.300 Euro steuerlich geltend gemacht werden.

Auch Sachspenden und Zeitaufwände im Ehrenamt können als Spende abgesetzt werden.

*Jens Rockemer,
Berater Steuerrecht in Bremerhaven*



Kammermitglieder können sich in Fragen des Arbeits- und Steuerrechts kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

IMPRESSUM

**BAM – Bremer Arbeitnehmer
Magazin**

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

Autorinnen und Autoren
Britta Clausen, Tomke Claußen,
Frauke Janßen, Hanna Mollenhauer,
Melanie Öhlenbach, Jens Rockemer,
Nathalie Sander, Anne-Katrin
Wehrmann

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

Lektorat
Martina Kedenburg

Fotos
Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout
GfG/Gruppe für Gestaltung,
Bremen

Konzeptionelle Beratung
textpr+, Bremen

Druck
müllerditzten, Bremerhaven

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

— zu Krankheit im Job

Wie lange muss der Arbeitgeber mein Gehalt weiterzahlen?

Wenn Sie krankgemeldet sind, muss der Arbeitgeber Sie für maximal sechs Wochen weiter bezahlen – vorausgesetzt, das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens vier Wochen.

Wer zahlt danach und wie lange?

Danach besteht für maximal weitere 72 Wochen Anspruch auf Krankengeld. Das zahlt die Krankenkasse. Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zum Krankengeld, wenn dies im Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbart ist. Falls Sie über die 72 Wochen hinaus arbeitsunfähig sind, haben Sie in der Regel Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Kann ich während oder auch aufgrund der Krankheit gekündigt werden?

Eine Kündigung können Sie auch während der Krankheit erhalten. Wegen Krankheit darf grundsätzlich nicht

gekündigt werden. Eine Ausnahme gilt für häufige Kurzerkrankungen oder eine lang andauernde Erkrankung, wenn hierdurch betriebliche Interessen unzumutbar beeinträchtigt werden und eine negative Zukunftsprognose in Bezug auf den Beschäftigten vorliegt. Allerdings muss geprüft werden, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist und ob ein berufliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt wurde. Zu berücksichtigen sind auch Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Ursachen der Erkrankung.

Ingo Kleinhenz

berät seit 2012 im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in der Geschäftsstelle Bremen.



Foto: Stefan Schmitzbauer



Infoveranstaltungen

Krank – und was nun?

- ▶ Di, 26. November, 18 – 19.30 Uhr, Bürgerstraße 1, Bremen
- ▶ Di, 10. Dezember, 17 – 18:30 Uhr, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

Weitere Veranstaltungen aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ unter ➔ 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

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