

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Vorbild Führungskraft

Wie Arbeitgeber Elternzeit für Väter stärken können

Bleiben oder Gehen?

Die Arbeitslast
von Erzieher*innen

Beschäftigte im Einzelhandel

Zwischen Scannerkasse,
Niedriglohn und Dauerstress

Neue Perspektiven

Eine Umschulung vom
Journalisten zum Lokführer

Galerie der Arbeitswelt

Seite 16



Den digitalen Nachlass regeln

Seite 10



Überstunden: Arbeit ohne Ende?

Seite 11



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Vorbild Führungskraft**
Wie Arbeitgeber Elternzeit für Väter stärken können
- 14 Zwischen Scannerkasse, Niedriglohn und Dauerstress**
Beschäftigte im Einzelhandel
- 18 Der Traum vom Lokführer**
Eine Umschulung vom Journalisten zum Lokführer
- 20 Zwischen Bleiben und Gehen**
Die Arbeitslast von Erzieher*innen



Aktuelle politische Inhalte und Service-Informationen von uns finden Sie auf Instagram, LinkedIn, Bluesky, YouTube und Facebook.



SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Den digitalen Nachlass regeln
- 11 Fragen & Antworten**
Arbeit ohne Ende? Was Beschäftigte zu Überstunden wissen sollten
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23 Drei Fragen**
zur gesetzlichen Rente

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Was Bremer Beschäftigte verdienen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Bäcker
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

EDITORIAL

Für faire Löhne und ein starkes soziales Europa

Erste Schritte in den Beruf

Seit fast 20 Jahren arbeitet **Peer Rosenthal** für die Arbeitnehmerkammer: Erst als Referent für Arbeitsmarktpolitik, seit 2011 als Referent der Geschäftsführung und seit 2022 als Hauptgeschäftsführer. Geboren und aufgewachsen in Niedersachsen, studierte er Politikwissenschaften in Oldenburg und Bremen. Den Master in Sozialpolitik machte Rosenthal anschließend berufsbegleitend. Zum Ausgleich liest der 46-Jährige, er kocht gern und man sieht ihn auch mal an der Weser joggen. Rosenthal schätzt an seiner Arbeit, dass er jeden Tag ein Stückchen mehr für die Mitglieder verbessern kann. Außerdem mag er, dass man in Bremen Dinge ausprobieren darf – einerseits, weil es ein kleines Bundesland ist und andererseits, weil es dafür eine gewisse Offenheit gibt.

- ▶ Zeitungen austragen
- ▶ Zivildienst in Tagesstätte für psychisch erkrankte Menschen
- ▶ Kassenmitarbeiter Woolworth
- ▶ Callcenteragent Metro
- ▶ studentische Hilfskraft Hochschule Bremen
- ▶ Standgastronomie Messe
- ▶ Besucherbefragung Messe



Foto: Stefan Schmidbauer

Peer Rosenthal

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zum EU-Mindestlohn ist ein wichtiges Signal – für Europa, aber auch für uns hier in Bremen und Bremerhaven. Der EuGH hat bestätigt: Die EU darf sich für stärkere Tarifverträge einsetzen. Das ist ein starkes Zeichen für soziale Gerechtigkeit und gute Arbeit.

Denn wo Tarifverträge gelten, geht es Beschäftigten besser. Die Löhne sind höher, die Arbeitszeiten geregelter, die Sicherheit größer. Trotzdem sinkt die Tarifbindung seit Jahren – nur noch jede*r Zweite arbeitet nach Tarif. In Bremen waren es früher 70 Prozent. Wer nicht nach Tarif bezahlt wird, verdient im Schnitt rund zehn Prozent weniger. Das spüren viele jeden Monat.

Jetzt ist die Politik gefragt. Die Bundesregierung muss endlich einen nationalen Aktionsplan vorlegen, um die Tarifbindung zu stärken. Das geplante Tariftreuegesetz ist ein wichtiger Schritt – doch er reicht noch nicht. Auch wir im Land Bremen können aktiv werden: Wenn öffentliche Aufträge und Gewerbeflächen bevorzugt an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden, stärkt das faire Arbeit direkt hier bei uns.

Ein gerechter Lohn und sichere Arbeitsbedingungen sind keine Selbstverständlichkeit – sie müssen immer wieder erkämpft und gesichert werden. Dafür setzen wir uns als Arbeitnehmerkammer Bremen jeden Tag ein.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

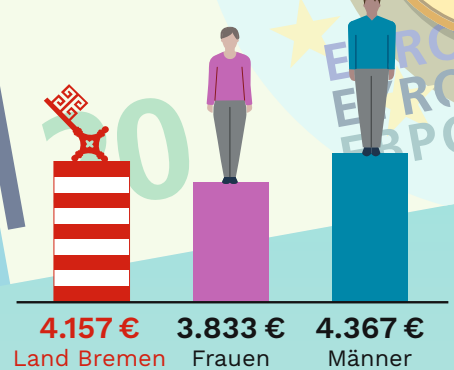
DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Was Bremer Beschäftigte verdienen

Beschäftigte in Bremen verdienen überdurchschnittlich. Allerdings ist der Arbeitsmarkt gespalten: 14 Prozent arbeiten im Niedriglohnsektor. Auf der anderen Seite verdienen rund 54 Prozent mehr als 4.000 Euro im Monat.

Illustration: Asja Beckmann und Marta Daul

Monatsverdienste*
Jahresdurchschnitt 2024,
Arbeitsplatz im Land Bremen



→ Gutverdiener*innen wohnen oft außerhalb, arbeiten aber im Land Bremen.

Die **bremische Wirtschaftsstruktur** ist geprägt durch Branchen, in denen große, international agierende Unternehmen mit einem hohen Bedarf an **hoch qualifizierten Beschäftigten** wie Airbus, ArcelorMittal oder Mercedes-Benz vertreten sind, die durch höhere Verdienste auffallen.

Der Niedriglohnsektor ist langsam auf dem Rückzug

Aber: **etwa jede*r siebte Vollzeitbeschäftigte** im Land Bremen arbeitet zum **Niedriglohn**.

- Niedriglohn: **2.676 €**
- Mindestlohn: **2.409,33 €**



Die Verdienste* im Land Bremen liegen im Bundesländervergleich in der oberen Hälfte



Die Verdienste in Bremen (Stadt) sind geringer als in vielen anderen Großstädten.

München	5.362 €
Bremen	4.241 €
Dortmund	4.097 €
Leipzig	3.784 €

Bremerhaven schneidet im Städtevergleich deutlich schlechter ab.

Wolfsburg	5.730 €
Jena	4.129 €
Bremerhaven	3.725 €
Bottrop	3.723 €

Große Verdienstunterschiede* in ausgewählten Branchen im Land Bremen



Human- und Zahnmedizin

7.421 €

Arzt- und Praxishilfe

3.078 €

* Mittlere Bruttonomonatsverdienste 2024, Vollzeit, inklusive Sonderzahlungen. Der mittlere Verdienst teilt die Beschäftigten in zwei Hälften: Die eine Hälfte erhält mehr als den mittleren Verdienst, die andere erhält weniger.

Kurz gemeldet

Foto: © Harvard University, Minda de Gunzburg Center for European Studies



Timur Ergen ist neuer Direktor des iaw

Beim Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) hat Dr. Timur Ergen Prof. Dr. Irene Dingeldey abgelöst. Timur Ergen ist Sozialwissenschaftler und war bisher am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln beschäftigt. Seine Arbeiten liegen an den Schnittstellen von Politikwissenschaft, Soziologie und Wirtschaftsforschung.

Das Institut Arbeit und Wirtschaft ist bekannt für seine regionalen wie auch nationalen und internationalen Analysen der vielfältigen Aspekte rund um die Themen Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Die Wissenschaftler*innen des Instituts forschen zu Armut und sozialer Ungleichheit, Arbeits-, Bildungs- und Sozialpolitik, betrieblichen Wandlungsprozessen sowie Stadt- und Regionalentwicklung. Das iaw hat sich unter anderem mit der Armutsberichterstattung speziell für Bremen einen Namen gemacht. Andere Themen sind zum Beispiel Mindestlohn und Tarifpolitik, der Länderfinanzausgleich und verschiedene Analysen zu den Pflegeberufen.

Das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) ist ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Forschungsinstitut in gemeinsamer Trägerschaft der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Universität Bremen.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

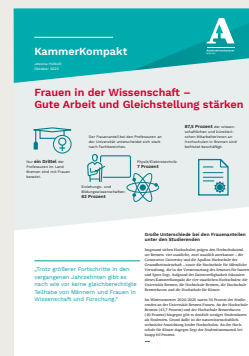
Die Luft- und Raumfahrtindustrie

Gute Löhne, mehr Jobs – in keiner anderen Branche im Land Bremen wird so gut verdient wie im Luft- und Raumfahrzeugbau. Die durchschnittlichen Monatsverdienste (7.237 Euro brutto) liegen 3.000 Euro über dem Mittel aller Branchen. Zugleich ist die Zahl der Beschäftigten in der bremischen Luft- und Raumfahrtindustrie seit 2018 um 27 Prozent gestiegen – also deutlich stärker

als die Gesamtbeschäftigung, die im gleichen Zeitraum nur um 4,5 Prozent wuchs. Das ist das Ergebnis einer neuen Analyse der Arbeitnehmerkammer, die anlässlich der Ministerratskonferenz der Europäischen Weltraumorganisation ESA erschien, die im November in Bremen tagte. Der Frauenanteil in der Branche ist immer noch zu gering, aber er steigt leicht und liegt – im Gegensatz zu anderen Bremer Industriebranchen – über dem Bundesdurchschnitt. Die Zukunftsaussichten dieser für Bremen wichtigen Industrie sind aber unsicher und von öffentlichen Investitionen und Konzernentscheidungen abhängig, die andernorts getroffen werden.

Mehr Informationen finden Sie im KammerKompakt unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Professorinnen sind selten zu finden



Nur ein Drittel der Professuren im Land Bremen ist mit Frauen besetzt. Das zeigt eine aktuelle Analyse der Arbeitnehmerkammer Bremen. Frauen stellen zwar die Mehrheit der Absolventinnen, auf der Karriereleiter brechen sie aber ein: 2024 waren zwar fast 58 Prozent der Absolvent*innen an der Universität Bremen weiblich, aber nur 42 Prozent der

Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau. Die Unterschiede in den einzelnen Fachbereichen sind groß: In den Erziehungs- und Bildungswissenschaften sind neun von zehn Absolvent*innen weiblich und nahezu zwei von drei Lehrstühlen mit Frauen besetzt. In der Physik und Elektrotechnik hingegen ist es nicht einmal jeder zehnte Lehrstuhl, dabei sind fast ein Viertel der Absolvent*innen weiblich.

Die Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Wissenschaft sind vielfältig. Die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung ist noch immer eine Phase beruflicher Unsicherheit und fehlender Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Befristete Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten sowie Überstunden und „Forschung in der Freizeit“ sind die Regel, gerade im wissenschaftlichen Mittelbau.

Mehr Informationen finden Sie im KammerKompakt unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads



Für aktuelle **Informationen und Neuigkeiten** registrieren Sie sich für unseren **Newsletter**:
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Vorbild Führungskraft

— *Wie Arbeitgeber Elternzeit für Väter stärken können*



Wenn familienfreundliche Unternehmen neben den Müttern auch Väter im Blick haben, gehen Letztere häufiger in Elternzeit. Eine Schlüsselrolle spielen dabei die Führungskräfte

Text: Insa Lohmann – Fotos (auch Titelbild): Jonas Ginter

Foto links: Küchenchef Benjamin Weiß verabschiedet seine Kinder, bevor es zu Arbeit und Schule geht.

Trotzdem nehmen Väter weiterhin deutlich kürzere Elternzeiten als Mütter. In Deutschland wird zwar statistisch nicht erfasst, wie viele Väter Elternzeit nehmen, dafür aber wie viele Männer und Frauen Elterngeld beantragen: 46 Prozent der Väter beziehen Elterngeld – und damit immerhin doppelt so viele wie vor 15 Jahren. Davon bleiben allerdings die wenigsten Väter länger zu Hause, im Durchschnitt beziehen sie 2,8 Monate Elterngeld. „Das liegt weniger an mangelndem Engagement, sondern an der Realität im Arbeitsleben“, sagt Volker Baisch, Gründer des Väternetzwerks Conpadres. In einer von Conpadres initiierten Studie wurden mehr als 1.000 Mütter und Väter nach ihren Vorstellungen von einem Leben mit sowohl Beruf als auch Familie gefragt und welche Anforderungen sie an ihre Arbeitgeber in Bezug auf Vereinbarkeit stellen. Darin gibt mehr als jeder zweite Vater an, dass er sich durch beruflichen Druck oder fehlende Unterstützung im Unternehmen eingeschränkt fühlt.

So erging es auch Benjamin Weiß. Der Küchenchef aus Bremen leitet ein Team aus unter zehn Mitarbeiter*innen einer kleinen Kantine. Als Weiß und seine Frau 2015 das erste Mal Eltern wurden, stand schnell fest, dass sie sich nach der Geburt ihrer Tochter partnerschaftlich aufteilen und beide Elternzeit nehmen wollten: „Es war mir wichtig, als Familie gemeinsam gut anzukommen“, sagt der 40-Jährige. Männliche Angestellte, die Elternzeit nehmen, waren seinerzeit ein Novum im Betrieb. Der Unternehmenschef reagierte entsprechend eher verhalten auf den Wunsch seines Mitarbeiters, zwei Monate Elternzeit zu nehmen. Die Reaktion verunsicherte Weiß: „Danach hatte ich Zweifel wegen meiner Entscheidung“, berichtet der Angestellte aus Bremen.

„Wenn Frauen Elternzeit nehmen, wird das oft als selbstverständlich wahrgenommen“, sagt Väterzeit-Experte Volker Baisch. „Wenn Männer dasselbe tun, stoßen sie häufig auf Überraschung oder gar Skepsis.“ Die Frage, wie selbstverständlich Vereinbarkeit in den Unternehmen gelebt wird, hängt dabei stark von den Führungskräften ab, betont Kammer-Experte Thomas Schwarzer: „Die Führungskräfte der Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Frage

nach der Vereinbarkeit. Sie prägen die Unternehmens- beziehungsweise Abteilkultur, dienen als konkrete Vorbilder im Alltag und entscheiden über die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit.“ Die Entscheidung von Vätern, in Elternzeit zu gehen, hängt stark vom Betrieb ab.

„Unternehmen müssen ihre Personalpolitik stärker an den Erwartungen der Väter ausrichten. [...] Für eine gute Vereinbarkeit reicht es nicht aus, fördernde Maßnahmen für Frauen bereitzuhalten.“

*Thomas Schwarzer,
Arbeiterkammer Bremen*

Der Vater geht arbeiten, die Mutter kümmert sich um die Kinder: Gerade für viele junge Menschen passt dieses überkommene Rollenbild nicht zur Vorstellung einer modernen Familie. „Männer wollen nicht mehr auf die Rolle als Familienernährer reduziert werden, sondern sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen und mehr Zeit für ihre Kinder haben“, sagt Volker Baisch, Experte für Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Vatersicht. Das haben auch viele Betriebe erkannt: Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ermutigen immer mehr Unternehmen männliche Führungskräfte dazu, in Elternzeit zu gehen. Demnach gaben rund 34 Prozent der Betriebe an, männlichen Chefs die Elternzeit explizit anzubieten. 2015 waren es noch rund 17 Prozent – die Zahl hat sich also verdoppelt. Für Kammer-Experte Thomas Schwarzer ist das eine erfreuliche Entwicklung: „Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei Vätern trägt maßgeblich zur Gleichstellung und Fachkräftesicherung bei. Wenn Frauen (mehr) arbeiten können, profitieren davon Unternehmen und die Wirtschaft insgesamt.“

Küchenchef Benjamin Weiß hätte sich damals mehr Unterstützung seines Arbeitgebers gewünscht, ist aber als Leitung der Kantine selbst nun zum Vorbild für Vereinbarkeit geworden. Seit seiner ersten Elternzeit vor zehn Jahren gibt es nicht nur in den übrigen Kantinen des Unternehmens mehr Elternzeitanträge, auch ein paar seiner Kolleg*innen haben nach ihm Elternzeit genommen – darunter zwei Väter. Wie wichtig es ist, als Führungskraft mit gutem Vorbild voranzugehen, verdeutlicht Väterzeit-Experte Volker Baisch: „Nutzt der eigene Vorgesetzte beispielsweise die Möglichkeit, in Elternzeit zu gehen oder in Teilzeit zu arbeiten, haben die ihm unterstellten Väter weniger Sorge, Karriereeinbußen zu erfahren. Dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich mehr in der Familienarbeit engagieren.“ In etwa vier von zehn Unternehmen werde Elternzeit für Väter heute aktiv unterstützt, berichtet Baisch: durch klare Vertretungsregeln, verständnisvolle Führungskräfte und eine offene Kommunikation. „Aber es gibt noch Nachholbedarf“, mahnt der Experte.



Küchenchef Benjamin Weiß hätte sich damals mehr Unterstützung seines Arbeitgebers gewünscht, ist aber als Leitung der Kantine selbst nun zum Vorbild für Vereinbarkeit geworden.

Laut dem Väterreport von 2023 wünschen sich zwar knapp zwei Drittel der Väter mehr gemeinsame Zeit mit den Kindern, nehmen aber weiterhin deutlich kürzere Elternzeiten. Angestellte mit Führungsverantwortung befänden sich in einem besonderen Dilemma, sagt Volker Baisch: „Gerade in Führungspositionen spielt die Erwartung, immer verfügbar zu sein, eine große Rolle.“ So ging es auch Benjamin Weiß, der 2018 zum zweiten Mal Vater wurde. Bei beiden Töchtern nahm er sich jeweils zwei Monate Elternzeit. „Ich hätte mir gern länger Elternzeit genommen“, berichtet er. „In Unternehmen mit kleinen Teams ist das aber kaum möglich.“ Fehlt er als Küchenchef, müssen die anderen Mitarbeiter*innen seine Arbeit übernehmen. An Weiß nagte das schlechte Gewissen, eine längere Elternzeit kam für ihn nicht infrage. „Die Arbeit ist ja auch mein Baby“, sagt er. „Viele Väter erleben Vereinbarkeit als ständigen Balanceakt zwischen Verantwortung und Präsenz“, sagt Volker Baisch. „Diese mentale Daueranspannung kann langfristig belastend sein.“

Handlungsbedarf sieht Kammer-Experte Thomas Schwarzer vor allem bei den Betrieben: „Unternehmen müssen ihre Personalpolitik stärker an den Erwartungen der Väter ausrichten“, sagt er. „Für eine gute Vereinbarkeit reicht es nicht aus, fördernde

Maßnahmen für Frauen bereitzuhalten. Betriebliche Väterfreundlichkeit wird erst dann wirksam, wenn Maßnahmen in eine väterbewusste Unternehmenskultur eingebettet sind und die Anliegen der Väter in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen angesprochen und von den Vorgesetzten ernst genommen werden.“ In der Studie der prognos AG „Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?“ von 2022 geben 41 Prozent der Unternehmen an, das Thema Vereinbarkeit werde in jährlichen Mitarbeitergesprächen erörtert. Doch lediglich jeder fünfte Vater bestätigt, dass es so ist.

„Wenn Führungskräfte sichtbar sagen: ‚Ich nehme Elternzeit, weil mir Familie wichtig ist‘, verändert das die Kultur im gesamten Unternehmen.“

Volker Baisch, Experte für Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Doch nicht allein die Unternehmen selbst stehen den Vätern im Weg. Es kommt ein weiterer Aspekt hinzu, warum Väter in Führungspositionen mehr zögern, Elternzeit zu nehmen. „Das hat viel mit Rollenbildern zu tun, die sich nur langsam verändern“, sagt Volker Baisch. 62 Prozent der Väter in leitenden Positionen geben in seiner Befragung an, dass sie einen inneren Konflikt spüren: „Auf der einen Seite steht der Wunsch, für die Familie da zu sein, auf der anderen die Angst, an Karrieregeschwindigkeit zu verlieren.“ So ging es auch Felix Bodermann. Im Jahr 2019 stand bei dem Arbeitnehmer aus Bremen und seiner Frau die Geburt der gemeinsamen Zwillingstöchter bevor. Auf die Familie warteten herausfordernde Zeiten, die sie sich partnerschaftlich aufteilen wollten. Doch das Thema Vereinbarkeit spielte in Bodermanns Betrieb zum damaligen Zeitpunkt eher eine untergeordnete Rolle. Als Niederlassungsleiter hatte er den Eindruck, es komme vor allem auf seine berufliche Performance an. Die Entscheidung, sich letztlich zwei Monate Elternzeit zu nehmen, fiel dem 39-Jährigen schwer: „Ich hatte feste Rollenbilder im Kopf und das Gefühl, ich müsste der Versorger sein“, erinnert er sich. „Außerdem habe ich sehr mit mir gerungen, ob ich das in meiner beruflichen Position darf. Vereinbarkeit

von Familie und Beruf war in der Unternehmenskultur noch nicht fest verankert. Dass ich mich bewusst für zwei Monate rausnehme, war deshalb eine sehr schwierige Entscheidung, die mich viel Mut gekostet hat“, berichtet Bodermann. Die Reaktionen der Führung und des Teams seien allerdings positiv gewesen.

„Ich hatte feste Rollenbilder im Kopf und das Gefühl, ich müsste der Versorger sein.“

Felix Bodermann, Vater

Auch bei diesem Thema sprechen die Zahlen eine klare Sprache: Über 80 Prozent der Väter, die Elternzeit genommen haben, berichten von keinen negativen Folgen für ihre Karriere. Baisch: „Was Karrieren wirklich bremst, ist nicht die Pause, sondern die Angst davor.“ Heute ist der Bremer Familienvater Felix Bodermann froh über seine Entscheidung, sich Elternzeit genommen zu haben: „Es war gut, dass ich das gemacht habe. Hinterher habe ich mich selbst gefragt, warum ich so verbohrt Einstellungen und veraltete Denkmuster hatte.“ Für den Arbeitnehmer war diese Erkenntnis letztlich nicht nur mit einem Sicht-, sondern auch mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden. „Ich war auf der Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, erzählt er. Als die Zwillinge ein halbes Jahr alt waren, wechselte er schließlich die Firma.

Mit dieser Entscheidung ist Bodermann nicht allein: „Wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für viele Väter ist, zeigt sich in ihrer aktiven Bereitschaft, die Arbeitsstelle zu wechseln“, sagt Kammer-Experte Thomas Schwarzer. Die dafür grundlegende Studie der prognos AG zeigt, dass rund 450.000 Väter schon einmal den Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit

gewechselt haben. Und mehr als 1,7 Millionen Väter denken häufig oder zumindest manchmal darüber nach. „Die hohe Wechselbereitschaft ist angesichts des Fachkräftemangels ein großes Unternehmensrisiko“, mahnt Schwarzer. Heute arbeitet Bodermann als Vertriebsleiter bei einem Präventionsanbieter für Arbeitsschutz. 2021 wurde er erneut Vater. „Bei meinem Sohn war die Elternzeit von Anfang an fest geplant“, berichtet er. „Kolleg*innen und Vorgesetzte merken, mit welcher Sicherheit man seinen Wunsch nach Elternzeit vorbringt. Heute gehe ich mit größerer Sicherheit in solche Gespräche.“ Für Väterzeit-Experte Volker Baisch ist das eine erfreuliche Entwicklung: „Wenn Führungskräfte sichtbar sagen: ‚Ich nehme Elternzeit, weil mir Familie wichtig ist‘, verändert das die Kultur im gesamten Unternehmen.“



Unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmerinnen-arbeitnehmer finden Sie weitere Informationen zum Thema:

► Das Tool „Eltern werden“



► Infos zum Elterngeld



► Infos zur Elternzeit



KOMMENTAR

Thomas
Schwarzer,
Referent für
kommunale
Sozialpolitik



Foto: Stefan Schmidbauer

Väterfreundliche Arbeitgeber? Noch deutlich Luft nach oben

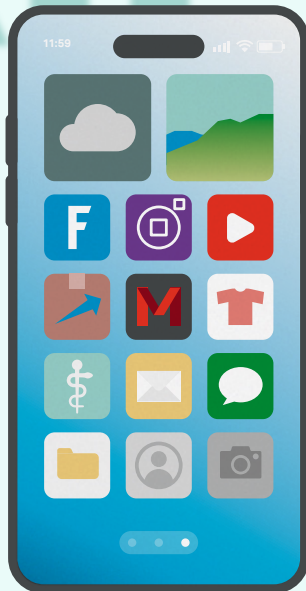
Studien zeigen: das Engagement der meisten Unternehmen beim Thema Väterfreundlichkeit reicht nicht aus. Es gibt zwar nicht „die“ Unternehmen und auch nicht „die“ Väter – doch 67 Prozent der Betriebe bezeichnen sich selbst als sehr väterfreundlich, wohingegen lediglich 38 Prozent der Väter diese Ansicht teilen. Mittlerweile gibt es zwar bei den meisten Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen, sie richten sich jedoch überwiegend an Mütter.

Das es auch anders geht, zeigt immerhin rund jedes vierte Unternehmen, in dem Väterfreundlichkeit in der Unternehmenskultur verankert ist. Es sind dort vor allem die Führungskräfte, die eine Schlüsselfunktion haben: Geht der eigene Vorgesetzte mit gutem Beispiel voran, nimmt selbst Elternzeit oder arbeitet in Teilzeit, erleichtert das den Vätern, ihre Tätigkeit auch zugunsten von Familienaufgaben (zeitlich begrenzt) zu reduzieren.

Nach fast 18 Jahren Elternzeit- und Elterngeldgesetz überrascht das Zögern der Väter, ihr Recht auf Elternzeit und Teilzeit offensiv in Anspruch zu nehmen. Denn die Sorgen, mit einer Auszeit oder einer Teilzeitphase könnte das berufliche Fortkommen gefährdet sein, haben viele Mütter ja genauso.

GASTBEITRAG

RIP +



Den digitalen Nachlass regeln

Text: Parsya Baschiri, Verbraucherzentrale Bremen
Illustration: Anika Falke

Messenger, Social Media, Online-Banking, Smart-Home-Anwendungen, Streamingdienste, Cloudspeicher – durchschnittlich nutzt jede*r Dutzende von Online-Konten. Doch was passiert, wenn Sie diese im Krankheits- oder Todesfall nicht mehr selbst verwalten können? Ihre digitalen Spuren bleiben bestehen. Abonnements laufen weiter, Verträge verlängern sich, Kosten summieren sich. Wer hier nicht vorsorgt, hinterlässt digitalen Wildwuchs – und mitunter offene Rechnungen.

Zugänge sichern – am besten mit System

Legen Sie eine aktuelle Liste Ihrer Online-Konten und dazugehörigen Benutzernamen und Passwörtern an. Bestimmen Sie eine vertrauenswürdige Person, die im Ernstfall Zugriff erhält, und sprechen Sie mit ihr über Ihre Wünsche. Stimmt diese Person zu, dann halten Sie dies in einer Vollmacht über Ihren digitalen Nachlass fest und notieren Sie, wo Ihre Liste mit Zugängen aufbewahrt wird.

Wichtig ist auch, dass Sie bestimmen, was mit den Daten geschehen soll. Sollen die Konten gelöscht, bestimmte Daten archiviert oder Fotos an Angehörige weitergegeben werden? Notieren Sie Ihre Wünsche klar. Wer schon zu Lebzeiten überflüssige Konten löscht, schafft ohnehin mehr Übersicht – und verringert das Risiko des Datenmissbrauchs.

Aufbewahrung: sicher, aber zugänglich

Bewahren Sie Ihre Liste an einem sicheren Ort auf. Dafür empfehlen wir ein Bankschließfach, einen gut versteckten Ort in der Wohnung oder einen verschlüsselten USB-Stick. Achten Sie allerdings darauf, dass Bevollmächtigte tatsächlich Zugriff haben. Ein USB-Stick mit Passwortschutz etwa hilft nur, wenn auch das Passwort bekannt ist. Alternativ können Sie Zugangsdaten und Passwörter getrennt aufbewahren, sofern die bevollmächtigte Person beide Orte kennt.

Zwei-Faktor-Authentifizierung nicht vergessen

Viele Online-Dienste – insbesondere E-Mail-Anbieter oder Cloudspeicher – verwenden heute Zwei-Faktor-Authentifizierung. Notieren Sie daher auch, welche Geräte oder Apps Sie dafür nutzen, und überlegen Sie, wie Ihre Vertrauensperson im Notfall Zugriff darauf erhält. Ohne diese zweite Sicherheitsstufe sind viele Konten nicht erreichbar.

Eine Ausnahme bildet das Online-Banking. Hier gilt die separate Vollmacht, die Sie direkt bei Ihrer Bank hinterlegen können.

Digitale Vorsorge klingt nüchtern – ist aber ein Akt der Verantwortung. Wer heute schon an morgen denkt, sorgt nicht nur für sich selbst vor, sondern erleichtert Angehörigen später den digitalen Abschied.



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

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Arbeit ohne Ende?

Was Beschäftigte zu Überstunden wissen sollten

Text: Hanna Mollenhauer

Juristische Beratung: Hubertus Bartelt

Foto: Jonas Ginter

1. Darf mein Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Grundsätzlich gilt: Sie müssen nur so viel arbeiten, wie Sie vereinbart haben. Der Arbeitgeber kann allerdings Überstunden verlangen, wenn es im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Ansonsten kann er nur bei nicht vorhersehbaren Notfällen und Katastrophen Überstunden anordnen – etwa bei plötzlichem Personalmangel infolge von Krankheit oder einem unvorhersehbaren Ausmaß an zusätzlicher Arbeit. In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser der Anordnung von Überstunden zustimmen. Eine stillschweigende Anordnung von Überstunden liegt vor, wenn der Arbeitgeber Arbeit in einem Umfang zuweist, die in der normalen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist. Die dann gemachten Überstunden müssen vergütet werden – mit Geld oder als Freizeitausgleich.

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

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

3. Wie viele Überstunden darf der Arbeitgeber verlangen?

Beschäftigte dürfen von Montag bis

Samstag je acht Stunden arbeiten – also maximal 48 Stunden pro Woche. Die tägliche Arbeitszeit kann vorübergehend auf zehn Stunden verlängert werden. Allerdings müssen diese zusätzlichen Stunden innerhalb von sechs Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden, sodass die Beschäftigten im Durchschnitt wieder auf acht Stunden pro Tag kommen.

4. Muss der Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit und die gemachten Pausen minutengenau zu erfassen, also auch die Überstunden.

5. Müssen Überstunden bezahlt werden?

Überstunden müssen vergütet werden, entweder in Freizeit oder Geld. Der Arbeitgeber hat hier das alleinige Wahlrecht, es sei denn ein Arbeits- oder Tarifvertrag regelt die Vergütung der Überstunden.

6. Kann ich meine Überstunden auch in Freizeit abbummeln?

Nur wenn der Arbeitgeber das so entscheidet oder dem Wunsch zustimmt, sowie wenn Arbeits- oder Tarifvertrag das ausdrücklich so vorsehen.

7. In meinem Arbeitsvertrag steht „Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“. Was heißt das?

Solche Klauseln sind in der Regel rechtswidrig. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist eine pauschale Abgeltung von Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt zu ungenau

und deswegen ungültig. Beschäftigte müssen bei Vertragsabschluss erkennen können, was auf sie zukommt und welche Leistung sie für die vereinbarte Vergütung erbringen müssen. Solche sogenannte Abgeltungsklauseln sind nur dann wirksam, wenn aus ihnen hervorgeht, bis zu welcher Anzahl oder welchem Anteil Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind. Solche Abreden müssen sich aber im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes bewegen und dürfen nicht dazu führen, dass der Gesamtlohn dadurch den Mindestlohn unterschreitet. So darf etwa bei Teilzeitkräften nicht durch die „Hintertür“ ein Vollzeitvertrag entstehen. Eine unwirksame Klausel hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber die Überstunden bezahlen muss, wenn er sie angeordnet, geduldet oder gebilligt hat.



Weitere Infos zum Thema unter



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite des Magazins.



Tipps & Termine



BIB-TIPP

The Power of No

Dana Buchzik

The Power of No. Warum wir endlich unbequem werden müssen

Klett-Cotta, 2025, 383 Seiten

Unser aller Lebensthema sei, gesunde Grenzen zu setzen, meint Dana Buchzik. Überraschend ist, wie die Journalistin und Radikalisierungsexpertin ihr engagiertes Plädoyer für die Kraft des „Nein“ mit grundlegenden psychologischen und gesellschaftlichen Überlegungen verknüpft: zu

Gleichberechtigung in Partnerschaften, zum Umgang mit radikalen Ideologien im Freundes- und Familienkreis oder dem Setzen von Grenzen in der Arbeitswelt. Sie beleuchtet, wie gesellschaftliche Prägungen, Geschlechterrollen und Leistungsdruck unsere Konfliktscheue fördern – und welche Strategien helfen, sich davon zu lösen. Jedes Kapitel enthält einen Praxisteil mit konkreten Übungen und Reflexionsfragen, die die Lesenden dabei unterstützen, das eigene „Nein“ bei Grenzüberschreitungen und Manipulationen zu formulieren und im Alltag umzusetzen.

Dieses Buch können Sie
in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

DOKUMENTARFILM-TIPP

Arbeit, Lohn, Profit

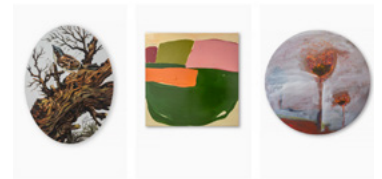
Die Filmemacher befragen Wissenschaftler*innen aus Europa, den USA, China und Afrika über grundlegende Konzepte der Wirtschaft. In der Folge „Lohn“ etwa geht es darum, ob die marxsche Definition („Arbeitslohn ist die Summe Geld, die der Kapitalist für eine bestimmte Arbeitszeit oder für eine bestimmte Arbeitslieferung zahlt“) heute noch gültig ist. Und: Warum werde ich nicht besser bezahlt, obwohl mein Job systemrelevant ist? Was ist der Sinn meiner Arbeit? Was kann ich eigentlich auf dem Arbeitsmarkt kaufen? Wer profitiert von Arbeit und wie wird sie entlohnt?

Mehrteilige Dokumentation. In der arte-Mediathek.



Fotoausstellung: „I ♥ Moldova“,
Studierende der
Hochschule für Künste
bis 27. Feb.

Arbeitnehmerkammer Bremen



„Kunst – Kammer – Kuchen“ –

Tag der offenen Tür mit

Fotografien, Grafiken, Malereien
und Zeichnungen

7. Feb., 11 bis 16 Uhr

Arbeitnehmerkammer Bremen



Ausstellung: „Ich bin
widersprüchlich“, Werkschau
Wolfgang Kleinschmidt

5. März bis 22. Mai

Arbeitnehmerkammer Bremerhaven

Weitere Veranstaltungen
und Informationen unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen



Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD

11. Dez. bis 27. Feb. 2026	Fotoausstellung: I ♥ Moldova von Studierenden der Hochschule für Künste ► Finissage: 27. Februar, 19 Uhr <i>Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
13. Jan. 10 – 13 Uhr	Reden über Gleichberechtigung: Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
13. Jan. 17 – 19 Uhr	Turbo oder Talfahrt – Was bringt die aktuelle Finanz- und Wirtschafts- politik der Bundesregierung? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
13. Jan. 19 Uhr	Wie wir überwintern? Den Lebens- mut durch die harten Zeiten retten Lesung und Gespräch mit Prof. Dr. Mirjam Zadoff und Lena Prötzel <i>Weserburg, Teerhof 20, Bremen</i>
16. Jan. bis 14. März je 17 – 19 Uhr	Mensch, Puppe! Das kunstseidene Mädchen ► Weitere Infos zu den Terminen auf der Website <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
20. Jan. 14.15 – 18.15 Uhr	KI und die Arbeitswelt der Zukunft <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
21. Jan. 16.30 – 18.30 Uhr	Ich im Betriebsrat? Na klar! <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. Jan. 17 Uhr	Sozialstaatsreformen – Stimmt die Richtung? <i>Haus der Wissenschaft, Sandstraße 4/5, Bremen</i>
23. Jan. 19.30 Uhr	TAXI – Gernot Frischling erzählt pantomimisch Episoden aus dem Taxifahrer-Alltag <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
28. Jan. 19 Uhr	Erich Hackl liest: Aus der Niederlage lernen – Der Spanische Bürgerkrieg 1936 – 1939 <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
7. Feb. 11 – 16 Uhr	Kunst – Kammer – Kuchen Tag der offenen Tür: Fotografien, Grafiken, Malereien und Zeichnungen in der Arbeitnehmerkammer: <i>Bürgerstraße 1, Bremen</i>

**10. Feb.
14 – 17 Uhr**

Auf ein Wort! Austausch für
Schwerbehindertenvertretungen
und BEM-Beauftragte
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

**13. Feb.
19.30 Uhr**

**Lesung: Gilda Sahebi –
Verbinden statt spalten**
*Kulturwerkstatt westend,
Waller Heerstraße 294, Bremen*

**21. Feb.
19.30 Uhr**

**„Wie soll ich singen mit erhobnem
Haupt?“** Musikalische Lesung
mit Thomas Sarbacher und
Stephan Schrader
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

**4. März
15 – 17 Uhr**

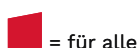
**Datenschutz – Neuerungen im
Beschäftigten-Datenschutz**
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

**10. März
18 – 19.30 Uhr**

Gesetzliche Rente
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

➔ BREMERHAVEN

15. Jan.	Kabarett im Capitol ► Mathias Tretter: Nachgetrertert – der satirische Jahresrückblick
23. Jan.	► Tan Caglar: Der Teufel trägt Rollstuhl
7. Feb.	► Sebastian 23: Die schönsten Untergänge der Welt
13. Feb.	► Robert Kreis: Unkraut vergeht nicht
21. Feb.	► Stefan Waghübinger: Hab' ich euch das schon erzählt?
7. März	► René Sydow & Christian Miedreich: Männer von Welt
je 20 Uhr	<i>Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven</i>
12. Feb. 19.30 Uhr	Lesung: Gilda Sahebi – Verbinden statt spalten <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
5. März bis 22. Mai	Werkchau Wolfgang Kleinschmidt Ich bin widersprüchlich ► Eröffnung: 5. März, 18.30 Uhr <i>Galerie, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
11. März 19.30 Uhr	Denis Pfabe – Die Möglichkeit einer Ordnung <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
17. März 17 – 18.30 Uhr	Mutterschutz, Elternzeit & Elterngeld <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte



Zwischen Scannerkasse, Niedriglohn und Dauerstress

Der Einzelhandel ist vielfältigen Veränderungen ausgesetzt. Was ist zu tun, um Arbeitsplätze zu sichern und die Bedingungen für Beschäftigte zu verbessern?

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Kay Michalak

Die Schlange an der Supermarktkasse reicht schon wieder zurück bis zu den Kühlregalen – da geht es doch schneller, die paar Teile im Einkaufskorb eben selbst an der SB-Kasse zu scannen und zu bezahlen. So machen es inzwischen viele: Eine aktuelle Erhebung des Handelsforschungsinstituts EHI zeigt, dass sich die Zahl der sogenannten Self-Checkout-Systeme in den vergangenen zwei Jahren in Deutschland mehr als verdoppelt hat. Besonders ausgeprägt ist dieser Trend demnach im Lebensmittelhandel, wo inzwischen

jede zehnte Kasse ohne professionelle Bedienung auskommt.

An Beispielen wie diesem wird deutlich, dass die Digitalisierung auch auf den Einzelhandel erhebliche Auswirkungen hat. Doch das ist noch lange nicht alles, was die Branche derzeit beschäftigt: „Sie befindet sich insgesamt in einem tiefgreifenden Wandel“, berichtet Josephine Assmus vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. „Neben der Digitalisierung stellen auch der demografische Wandel und der anhaltende Fachkräftemangel große Herausforderungen dar.“ In einem aktuellen Branchenbericht hat die Wissenschaftlerin am Beispiel des Landes Bremen untersucht, was das konkret für die Beschäftigten

bedeutet und welche Qualifikationen sie in Zukunft brauchen.

Die Ergebnisse zeigen, dass neue Technologien aus Sicht der Arbeitnehmenden ein zweischneidiges Schwert sind. Während Automatisierung und digitale Assistenzsysteme Tätigkeiten verändern und körperlich anstrengende Arbeiten erleichtern könnten, würden sie zugleich manches komplexer machen, erläutert Assmus. „Damit sich die Arbeitsbedingungen durch den Wandel nicht verschlechtern, brauchen wir starke Betriebsräte, gute Weiterbildungsangebote und mehr Tarifverträge“, macht sie deutlich. Der Einzelhandel sei geprägt von einem hohen Frauenanteil, niedrigen Löhnen und unsicheren

„Neben der Digitalisierung stellen auch der demografische Wandel und der anhaltende Fachkräftemangel große Herausforderungen dar.“

Josephine Assmus, iaw

Beschäftigungsverhältnissen: „Darum müssen Qualifizierung und Weiterbildung als zentrale Handlungsfelder gestärkt und gezielt auch Frauen zugänglich gemacht werden. Nur so lassen sich deren Beschäftigungsperspektiven und Teilhabechancen langfristig sichern.“

„Von guter Arbeit keine Spur“

Dass hier akuter Handlungsbedarf besteht, belegen eindrücklich die aktuellen Ergebnisse einer bundesweiten Befragung der Gewerkschaft ver.di. Demnach würden fast zwei Drittel der Beschäftigten im Einzelhandel den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die

Möglichkeit dazu hätten. „Von guter Arbeit ist keine Spur im Handel“, heißt es in der schriftlichen Zusammenfassung. „Stattdessen: katastrophale Arbeitsbedingungen, schlechte Löhne und eine Digitalisierung, die nicht entlastet, sondern Beschäftigte zusätzlich belastet.“ Laut Befragung halten fast vier von fünf Beschäftigten ihren Lohn angesichts ihrer Arbeitsleistung für in erheblichem Maße unzureichend. Jede*r Fünfte gibt an, dass das Einkommen schon jetzt zum Leben nicht ausreicht – und sogar 68 Prozent der Befragten gehen davon aus, später mit der gesetzlichen Rente nicht über die Runden zu kommen. Ebenfalls gut zwei von drei Beschäftigten fühlen sich in hohem oder sehr hohem Maße durch ihre Arbeit gesundheitlich belastet. Und zu allem Überfluss sieht sich auch noch rund die Hälfte regelmäßig herablassender Behandlung ausgesetzt – sowohl von Vorgesetzten als auch von Kund*innen.

Inhaltlich sei sie von den Ergebnissen der Befragung nicht wirklich überrascht, sagt Sandra Schmidt, stellvertretende Leiterin des Fachbereichs Handel im ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen. „Das bestätigt, was wir in unserer täglichen Arbeit wahrnehmen und auch immer wieder von den Kolleg*innen erzählt bekommen. Dass es so extrem ist, hat mich dann aber doch ein bisschen erschreckt.“ Um Verbesserungen zu erreichen, müsse der Druck auf die Arbeitgeber erhöht werden, ist die Gewerkschafterin überzeugt – und zwar nicht nur von den Arbeitnehmenden, sondern auch von politischer und rechtlicher Seite. So sei mit Blick auf die Folgen der Digitalisierung eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vonnöten. „Vielen Beschäftigten ist noch nicht bewusst, wie sehr sich die Arbeitswelt im Handel verändern wird – und dass auch Arbeitsplätze wegfallen werden“, erläutert Schmidt. „Wir brauchen darum mehr Mitbestimmung, um die digitale Transformation aktiv mitzugestalten.“

Tarifverträge sind der Schlüssel

Mit fast 30.000 Beschäftigten ist der Einzelhandel eine der größten Branchen im Land Bremen. Wie sehr sich die Arbeitsbedingungen hier in den vergangenen Jahren verändert haben, werde in der Öffentlichkeit allerdings viel zu selten diskutiert, meint Marion Salot, Referentin der Geschäftsführung bei der Arbeitnehmerkammer. „Dabei wäre es wichtig, dass die Politik auch diese Branche stärker in den Blick nimmt.“ Besonders problematisch ist aus ihrer Sicht, dass inzwischen nicht einmal mehr jede*r vierte Beschäftigte im Einzelhandel in einem Betrieb arbeitet, der einen Tarifvertrag anwendet. „Dabei sind Tarifverträge der Schlüssel für sichere Arbeitsplätze, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen“, betont Salot. „Wir brauchen darum dringend wieder eine höhere Tarifbindung – und bestenfalls allgemeinverbindliche Tarifverträge.“

„Tarifverträge sind der Schlüssel für sichere Arbeitsplätze, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen.“

*Marion Salot,
Arbeitnehmerkammer*

Angesichts der Tatsache, dass es im Einzelhandel mittlerweile mehr Teilzeit- als Vollzeitjobs gebe, brauche es darüber hinaus wieder mehr existenzsichernde Arbeitsplätze in Vollzeit: insbesondere für Frauen. Und auch die Schaffung guter Weiterbildungsmöglichkeiten sei entscheidend, damit die Beschäftigten mit der Digitalisierung Schritt halten könnten. „Uns muss allerdings auch klar sein, dass es Menschen geben wird, die in der Branche keine Perspektive mehr für sich sehen“, sagt die Referentin. „Auch sie benötigen Unterstützung dabei, einen anderen Beruf zu erlernen und diesen Übergang finanziell zu stemmen.“ Aktuell gebe es hier eine große Förderlücke, die dringend zu schließen sei.





Lange stellt sich früh-
morgens in den Backraum,
liefert vormittags
an Großkunden aus oder
kommt nachmittags zum
Mehl mahlen.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Echte Handarbeit

Bäcker Jonatan Lange arbeitet in einem Bremer Traditionsbetrieb

Text: Niklas Golitschek – Foto: Kay Michalak

Im Bremer Viertel lebt die Backtradition. Vom Getreide bis zur fertigen Ware bestimmt Bäcker Jonatan Lange den Ablauf. Was später bei Effenberger im Laden ausliegt, dafür bürgt der Wahlbremer: „Ich habe alles einmal angefasst.“

Für Effenberger als Arbeitgeber hat sich Lange bewusst entschieden. Die Traditions-Vollkornbäckerei, ein Familienbetrieb in dritter Generation, gibt es seit fast 70 Jahren. Der Bäcker Geselle schätzt hier gleich mehrere Dinge: Das beginnt mit der ersten Tür, die der 30-Jährige öffnet – die zum Mühlenraum. Hier wird das angelieferte Getreide aus der Region, teils mit Bio-Siegel, selbst gemahlen. „Das ist besser für die Qualität. Bei Mehl geht die Qualität verloren, wenn es zu lange lagert“, erklärt Lange. Zudem könne er damit sortenreine Brote garantieren.

Im Backraum benötigt der Bäcker Geselle nur wenige Arbeitsmittel. Eine Knetmaschine und ein alter Holztisch reichen, um aus Mehl und weiteren Zutaten die Teiglinge herzustellen. „Der Teig wird klassisch von Hand rundgewirkt. Dadurch wird er fluffiger“, sagt Lange. Fehlt noch das wichtigste Hilfsmittel: „Das Herzstück sind die Stikken-öfen.“ Auf einem fahrbaren Wagen (Stikken) schiebt Lange in einem der letzten Arbeitsschritte die gestapelten Bleche in die menschenhohen Öfen.

Diesen klassischen Ablauf schätzt Lange. Dafür stellt er sich gern frühmorgens in den Backraum, liefert vormittags selbst an Großkunden aus oder kommt nachmittags noch einmal, um das Mehl zu mahlen.

An Homeoffice oder Gleitzeit ist handwerkstypisch nicht zu denken. „Jeder Beruf hat seine Vor- und Nachteile“, will sich Lange nicht beklagen. Daran habe er sich nach zwölf Jahren im Beruf ebenso gewöhnt wie an den Sauerteig, um den er sich alle acht Stunden kümmern muss. „Dafür habe ich jetzt frei“, sagt der 30-Jährige bei dem Treffen an einem

Vormittag und kontert: „Und ich habe direkt das Erfolgserlebnis – wie bei einem Videospiel. Nach fünf Stunden sehe ich, was ich geschafft habe.“ Zudem könne er sich in die Produktentwicklung einbringen.

Den passionierten Bäcker würde daher freuen, wenn sich mehr junge Menschen für das Handwerk begeistern. Bei Effenberger haben sie drei Jahre nach dem aktuellen Auszubildenden gesucht, ein*e Nachfolger*in ist noch nicht gefunden.

Gleichzeitig kennt Lange den Handlungsbedarf in der Branche. Bis vor fünf Jahren hat er als Frau gelebt und sagt: „Ich kenne beide Seiten.“ Bei früheren Arbeitsstätten habe er sexistische Erfahrungen gemacht – und wie viele andere keine Lust auf dumme Sprüche.

Für Lange, der auch eine Ausbildung als Konditor hat, überwiegen trotzdem die Vorteile des Berufs. „Er bietet super viele Möglichkeiten“, sagt er. Berufserfahrung hat der 30-Jährige bereits in Neuseeland und Spanien, in Hamburg, Stuttgart und auf Norderney gesammelt. Mit dem Fokus auf Regionalität und Nachhaltigkeit sowie der selbstbestimmten, klassischen Arbeit hat er bei Effenberger sein berufliches Glück gefunden. „Ich bin super gern Bäcker“, sagt Lange.

Die*der Bäcker*in

Die Ausbildung zum*zur Bäcker*in dauert in der Regel drei Jahre. Sie ist in Industrie und Handwerk möglich. Lehrlinge erhalten im ersten Jahr etwa 1.000 Euro brutto. Eine Vorbildung ist nicht zwingend erforderlich. Betriebe wünschen aber in der Regel einen Hauptschul- oder mittleren Bildungsabschluss.



Der Traum vom Lokführer

Der Journalist Matthias Berlinke hat mit 53 Jahren eine Umschulung zum Triebfahrzeugführer absolviert

Text: Niklas Golitschek

Foto: Kay Michalak

Nach mehr als 30 Jahren als Lokaljournalist hat Matthias Berlinke eine neue berufliche Perspektive gesucht. Nach einer herausfordernden Ausbildung bei der Nordwestbahn arbeitet der Bremerhavener jetzt als Triebfahrzeugführer.

Hinter Matthias Berlinke liegt „die härteste Zeit“, wie er selbst sagt. Der Bremerhavener hat im Vorjahr den Mut gefasst, sich beruflich komplett neu zu orientieren: Nach elfmonatiger Schulung hat er Notizblock und Stift gegen die Eisenbahn eingetauscht. Statt als Lokalreporter über die Nordwestbahn zu berichten, fährt er jetzt deren Passagiere rund um Bremen.

Fehlende Perspektive und Wertschätzung haben bei ihm den Wunsch nach einem beruflichen Neustart ausgelöst: „Ich wollte mein Glück in die Hand nehmen und etwas verändern.“ Als er dann von einem Schnupper-Bewerbungstag bei der Nordwestbahn erfuhr, fasste er Mut – und erhielt sofort die Zusage.

Damit war Berlinke noch einmal gefordert, fast ein Jahr lang die Schulbank zu drücken. „Lernen zu lernen und Schüler zu sein, wirft dich 30 Jahre zurück“, sagt der 54-Jährige. Das bedeutete: acht Stunden werktäglich Regelwerke pauken, wöchentliche Klausuren, Lampenfieber vor den wichtigen Prüfungen und wochenends die Nachbereitung des umfangreichen Stoffs am heimischen Schreibtisch. „Das braucht Ausdauer, Power, Willenskraft und Konzentration“, sagt er. Dieser neue Rhythmus habe das Privatleben auf den Kopf gestellt und den Rückhalt der Familie erfordert, die den finanziellen Rückschritt durch das „anständige Azubi-Gehalt“ mitgetragen habe.

Rückschläge und Vorbilder

Berlinke beschreibt sich selbst als Zugfan seit Kindertagen – auch geprägt vom Vater als Eisenbahner. Doch selbst mit dem Vorwissen bedeutete die Umschulung Drucksituationen. „Du darfst auch mal heulend in der Ecke liegen. Das gehört alles dazu“, sagt Berlinke: „Aber du musst am Ball bleiben.“ In seinen Klassenkameraden mit verschiedenen Lebensgeschichten hat er Inspiration gefunden, um Rückschläge zu verkraften. „Alle waren richtig motiviert“, sagt Berlinke.

Sein Ausbilder erkundigte sich regelmäßig, ob alles läuft. „Vor der Prüfung hat er mich in den Arm genommen“, erzählt Berlinke von einer rührenden Geste. Nachdem er die erste Simulatorenprüfung nicht bestanden hatte, hätte ein erneuter Patzer für ihn das Ende der Ausbildung bedeutet.

Auf die bestandene Theorie folgten dann noch 35 Schichten unter Begleitung. Da trug Berlinke die Verantwortung für den 150 Meter langen und mit 200 Fahrgästen voll besetzten Zug; ob bei Nebel, Schnee oder Sturm. „Für mich ist immer noch jeder Tag ein Abenteuer, aber ich werde abgeklärt“, sagt der Bremerhavener über die ersten Monate als ausgelernter Triebfahrzeugführer. In seiner zweiten Woche hatte er zum Beispiel eine Türstörung zu beheben. Bei Streckenstörungen und anderen Verzögerungen im Betriebsablauf muss er weiterhin einen kühlen Kopf bewahren.

Mit neuer Motivation am Arbeitsplatz

An seinem neuen Arbeitsplatz fühlt sich Berlinke wohl. „Bis jetzt läuft es hervorragend“, sagt der 54-Jährige mit seiner neu gefundenen Zufriedenheit. Wenn er sich auf die Fahrt fokussiere und der Zug anrolle, sei das ein befreiendes und besonderes Gefühl. Schichten von bis zu elfeinhalb Stunden wegen der Pausenzeiten oder das Aufstehen um 1.45 Uhr für die Frühschicht seien zwar anspruchsvoll. „Aber am Ende weißt du, was du getan hast“, sagt er. Dafür habe er nun mehr Wochenenden frei.

Die Bremer Arbeitnehmerkammer hilft mit ihrer Weiterbildungsberatung bei der beruflichen Neuorientierung. „Die Beweggründe sind sehr unterschiedlich“, sagt Beraterin Hella Grapenthin. Am häufigsten begegnen ihr Arbeitnehmende, die wie Berlinke unzu-

„Ich wollte mein Glück
in die Hand nehmen
und etwas verändern.“

Matthias Berlinke

frieden mit ihrer Arbeitssituation sind, aber auch gesundheitliche Probleme, traumatische Erlebnisse im Beruf oder Schwierigkeiten mit dem Umfeld sind Gründe für eine Neuorientierung.

In die Beratung kommen fast 70 Prozent Frauen. Sie suchen häufig die geregelten Arbeitszeiten in Büro- und Verwaltungsjobs, etwa wenn Mütter wieder im Berufsleben Fuß fassen möchten. Auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind neben Triebfahrzeugführer*innen auch Bus- und Straßenbahnfahrer*innen, Erzieher*innen, Informatiker*innen oder Pflegefachkräfte, so Grapenthin.

Wisoak bietet neue Umschulungskurse

Die Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak) erfüllt den Auftrag der Arbeitnehmerkammer zur Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitssuchende im Land Bremen. Sie bietet dafür Kurse zum Kaufmann und zur Kauffrau für Büromanagement an.

Ab Januar 2026 kommen die Umschulungen zur Steuerfachkraft und zum* zur Fachinformatiker*in dazu. „Die Vermittlung klappt gut“, sagt Jan Krämer, pädagogischer Mitarbeiter.

Umschüler*innen verbringen ein Drittel der zwei- bis dreijährigen Ausbildungszeit mit einem Praktikum bei einem selbst ausgesuchten Betrieb. Die Dauer hängt davon ab, ob die Ausbildung in Voll- oder Teilzeit absolviert wird. Bei Arbeitsuchenden finanzieren die Arbeitsagentur oder das Jobcenter die Teilnahme, alternativ ist auch eine Förderung durch die Rentenversicherung möglich. Teilnehmer*innen bleiben für die Dauer der Umschulung im Leistungsbezug.

Um Theorie und Praxis enger zu verzahnen, setzt die wisoak im schulischen Teil auf ein Modell mit einer Übungsfirma, die Teil eines globalen Simulationsnetzwerks ist. Dazu zählen Sekretariat, Personalabteilung, Finanzbuchhaltung und Warenwirtschaft. „Das ist sehr realistisch. Danach ist man Office-Profi und der Start ins Berufsleben fällt leichter“, sagt Krämer. Durch den Praxisbezug bei der Umschulung, der einer dualen Ausbildung gleicht, verzeichnet die Einrichtung im Anschluss viele Übernahmen in den ersten Arbeitsmarkt.

Der umgeschulte Lokführer Matthias Berlinke hat bereits in den vergangenen Jahren seine Leidenschaft für die Welt der Züge in den sozialen Medien geteilt. „Die Nordwestbahn hat mich gebeten, das unbedingt weiterzumachen“, sagt der 54-Jährige. Deshalb veröffentlicht er nun auch Eindrücke aus seinem neuen Arbeitsalltag als Triebfahrzeugführer auf seinem privaten Profil.



Weitere Informationen:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung

➔ www.wisoak.de

Zwischen Bleiben und Gehen

— Die Arbeitslast von Erzieher*innen

Viele Erzieher*innen verlassen gerade in den ersten Berufsjahren ihren Job in der Kindertagesbetreuung und wechseln meist in andere pädagogische oder soziale Tätigkeitsfelder. Viele bleiben aber auch im Job, bemängeln allerdings die Arbeitsbedingungen. In unserer Studie haben wir sie befragt

Text: Karolina Meyer-Schilf – Foto: Jonas Ginter

Lediglich 36 Prozent der im Land Bremen in der Kindertagesbetreuung tätigen Erzieher*innen sind auch nach zehn Jahren noch im Beruf. Das ist auch im Vergleich mit anderen Bundesländern ein niedriger Wert, kommentiert René Böhme vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen und Leiter der Studie „Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen“, die im Auftrag der Arbeitnehmerkammer durchgeführt wurde.

Auszubildende kritisieren Vergütung

Etwa zwei von drei angehenden Erzieher*innen bewerten ihre Aus- und Weiterbildungen positiv. Insbesondere mit den Lehrpersonen in den Fachschulen ist eine deutliche Mehrheit zufrieden. Überwiegend kritisch gesehen werden hingegen die finanzielle Absicherung, die lange Ausbildungsdauer und Defizite in der Praxisbegleitung. Viele planen nicht ausschließlich eine Tätigkeit in der Bremer Kindertagesbetreuung, sondern erwägen auch Bereiche wie Schule, Jugendhilfe oder Beratung. Teilnehmende am Berufspraktikum oder Berufseinstiegsjahr berichten von hoher Zufriedenheit mit der praktischen Arbeit und der Teamkultur, bemängeln jedoch ebenfalls die Einkommenssituation. Ein Drittel von ihnen strebt Tätigkeiten außerhalb von Kita oder Krippe an, häufig auch außerhalb Bremens, begründet mit Wohnortfaktoren und belastenden Arbeitsbedingungen.

Viele Erzieher*innen wollen bleiben

Unter den aktuell Beschäftigten arbeiten fast 60 Prozent vollzeitnah mit 30 bis 35 Stunden. Die Gründe, nicht in Vollzeit zu arbeiten, sind vor allem die hohen Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeitsprobleme und fehlende Anreize für Vollzeit.

Zwei Drittel der befragten Erzieher*innen halten ihren Verbleib auf ihrer derzeitigen Stelle für sehr oder eher wahrscheinlich. „Es gibt demnach ein stabiles Segment an Erzieher*innen, die in den nächsten Jahren keinen Stellenwechsel planen“, sagt Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Zu große Gruppen

Es sind vor allem die Arbeitsbedingungen, die viele Erzieher*innen wahlweise in die Teilzeit, ins niedersächsische Umland oder auch ganz aus der Kitabetreuung treiben. Eine der zentralen Forderungen lautet deshalb auch: Kleinere Gruppen mit 12 bis 15 Kindern und die Einführung eines Springerpools, um Ausfälle durch den hohen Krankenstand kurzfristig abzufedern. Bei faktischen Gruppengrößen von 20 Kindern kommen viele Einrichtungen im Fall von Krankmeldungen schnell an ihre Grenzen und die Belastung für die verbleibenden Fachkräfte steigt weiter.

„Es gibt [...] ein stabiles Segment an Erzieher*innen, die in den nächsten Jahren keinen Stellenwechsel planen.“

Thomas Schwarzer, Arbeitnehmerkammer

Zu wenig Zeit

Was das in der Praxis bedeutet, erklärt Erzieher Sterling Hornack. Er hat gerade seine Ausbildung beendet und arbeitet im Kinderhaus Arche der Jakobigemeinde in der Neustadt. „Bei 20 Kindern in der Gruppe ist der Lärmpegel extrem und zerrt an den Nerven.“ Allen Kindern gleichermaßen gerecht werden? Bei solchen Gruppengrößen undenkbar. „Gerade die ruhigeren Kinder kommen oft nicht zum Zuge“, sagt er.

Zahl der Kinder mit Förderbedarf steigt weiter

Wer, wie viele Erzieher*innen, pädagogisch hochmotiviert in den Job startet, landet in der Praxis mitunter unsanft auf dem Boden der Tatsachen. Das gilt umso mehr angesichts der gestiegenen Förderbedarfe auch schon bei den Kleinsten. Die Spanne reicht von sprachlichen bis zu motorischen und auch



„Unser pädagogischer Auftrag geht ja sehr viel weiter, als nur dafür zu sorgen, dass die Kinder sauber und satt sind.“ Sterling Hornack, Erzieher

neurologischen Entwicklungsverzögerungen. „Ein Teil der Kinder kommt heute schon mit einem Päckchen in die Kita, dem die Erzieher*innen gerecht werden wollen und müssen. Dazu brauchen wir gut ausgebildetes Personal“, sagt Irene Purschke vom Gesamtpersonalrat der Stadt Bremen.

„Lediglich 36 Prozent der in Bremen in der Kindertagesbetreuung tätigen Erzieher*innen sind auch nach zehn Jahren noch im Beruf.“

René Böhme, Leiter der Studie

Motivation und Arbeitsklima

Sterling Hornack hat ein eigenes Ritual entwickelt, um die seelische Balance zu halten: „Ich mache mir oft kleine Notizen – was am Tag schön war, was gut geklappt hat oder ich notiere mir einen lustigen Spruch von einem Kind. Damit

schaffe ich mir auch an stressigen Tagen eine Alltagsinsel.“ Dazu beschreibt er das kollegiale Miteinander in seiner Einrichtung als sehr gut.

Wenn die Teamarbeit im Alltag funktioniert, sind viele der Belastungen für eine gewisse Zeit zu kompensieren. Das ist jedoch nicht allen Einrichtungen der Fall: Neben der Belastung durch große Gruppen, hohe Krankenstände und Lärm kommt für viele auch noch ein schlechtes Arbeitsklima hinzu.

Alte Pädagogik vs. neue Konzepte

„Unser pädagogischer Auftrag geht ja sehr viel weiter, als nur dafür zu sorgen, dass die Kinder sauber und satt sind“, sagt Sterling Hornack.

Wenn dann nur wenig mehr als freundliche Aufbewahrung möglich ist, frustriert das alle Beteiligten. Verstärkt wird das nicht nur durch den Betreuungsschlüssel, sondern auch in der Ausstattung mancher Kitas. „Wir brauchen einfach Geld für die Einrichtungen“, sagt er. „Da geht es um Materialkosten, ums Mobiliar, dass die Wände gestrichen werden. Wenn ich morgens unsere Garderobe sehe, könnte ich heulen. Es ist eine Villa Kunterbunt – im Guten wie im Schlechten“, sagt Hornack und lacht dann doch.

Gemischte Erfahrungen mit Quereinsteigern

Gebraucht werden nicht nur Erzieher*innen, sondern auch Menschen, die sich mit besonderen Förderbedarfen auskennen – Heilerziehungspfleger*innen zum Beispiel. Interdisziplinäre Teams mit Fachkräften wären sinnvoll, die Erfahrung mit Quereinsteiger*innen oder nur kurz angeleiteten Assistenzen sind gemischt. Zusätzlich zur Betreuung der Kinder müssen diese ja auch noch angeleitet werden, auch das kostet wieder Zeit, die bei den Kindern dann fehlt. Und oft sind auch diese Kräfte nach manch ernüchternder Praxiserfahrung schnell wieder weg.



Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer hat das iaw mit Studienleiter Rene Böhme unter dem Titel „Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher:innen“ zwischen September und Dezember 2023 insgesamt 1.149 angehende, aktive und ehemalige Fachkräfte im Land Bremen befragt. Diese gaben Auskunft über ihre Zufriedenheit mit Ausbildung und Beruf, über ihre Perspektiven und Entscheidungsfaktoren, die zum Ausstieg oder auch zum Verbleib im Beruf führten. Ergänzt wurde dieser quantitative Teil durch eine qualitative Befragung in Form von 47 Leitfaden-Interviews. Hier wurden individuelle Perspektiven auf den Beruf noch einmal detaillierter abgefragt.

PDF zum Download:



➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Der Arbeitgeber darf Minusstunden vom Gehalt abziehen.“ Stimmt das?

Nicht ohne Weiteres.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für ausreichend Arbeit zu sorgen. Kann er dies aufgrund betrieblicher Umstände oder saisonaler Schwankungen nicht, muss er den vollen Lohn zahlen, auch wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Minusstunden können nur dann entstehen, wenn ein Arbeitszeitkonto geführt wird, auf dem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten erfasst und mit den Soll-Arbeitszeiten abgeglichen werden. Regelungen zu Arbeitszeitkonten müssen durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Die Belastung des Arbeitszeitkontos mit Minusstunden kann grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn diese durch die Arbeitnehmenden selbst zu vertreten sind, beispielsweise durch verspäteten Arbeitsbeginn, vorzeitigen Feierabend oder private Erledigungen während der Arbeitszeit.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Minusstunden nur dann mit dem letzten Gehalt verrechnet werden, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde und die Minusstunden nicht durch den Arbeitgeber verursacht worden sind.

Andrea Les, Rechtsberaterin in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Arbeitsunfähig – die richtige Krankmeldung

Was müssen Beschäftigte im Krankheitsfall beachten, um Maßnahmen des Arbeitgebers wie Gehaltskürzungen, Abmahnung oder gar Kündigung zu vermeiden?

Wer krank ist, muss dies seinem Arbeitgeber sofort per Telefon, E-Mail oder SMS mitteilen.

Ab dem dritten Krankheitstag müssen Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) von Arzt oder Ärztin vorlegen. Wichtig: Es kommt dabei auf die tatsächlichen Tage der Krankheit an und nicht auf die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage; so muss – bei einem arbeitsfreien Wochenende – im Krankheitsfall von Freitag bis Montag schon am Montag eine AU vorgelegt werden.

Arbeitgeber können allerdings schon ab dem ersten Krankheitstag eine AU verlangen.

Philipp Laß, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Steuererklärung: Unterhalt an Angehörige im Ausland

Unterhaltsleistungen ins Ausland können in der Steuererklärung als außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden, sofern die gesetzlichen Vorgaben erfüllt sind.

Bisher war es möglich, Unterhaltszahlungen auch in Barform nachzuweisen, beispielsweise durch Mitnahme von Bargeld bei Familienheimfahrten.

Ab dem 1. Januar 2025 müssen Unterhaltsleistungen an bedürftige Personen ausschließlich per Banküberweisung auf ein Konto des Unterhaltsempfängers erfolgen, um steuerlich anerkannt zu werden. Ausnahmen gibt es etwa für Länder in Kriegs- oder Krisensituationen, die eine Banküberweisung unmöglich machen.

Unterhaltszahlungen werden grundsätzlich nur für den Rest des verbleibenden Kalenderjahrs berücksichtigt. Es ergibt also Sinn, die erste Überweisung schon am Jahresanfang zu machen.

Larissa Heilmann, Teamleitung Steuerrechtsberatung



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

Parsya Baschiri, Niklas Golitschek,
Larissa Heilmann, Philipp Laß,
Andrea Les, Insa Lohmann,
Karolina Meyer-Schilf, Hanna
Mollenhauer, Anne Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Johannes Reinke

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zur gesetzlichen Rente

Wann kann ich in Altersrente gehen?

Das hängt vom Geburtsjahr und den erreichten „Rentenzeiten“ ab. Als Faustregel kann gelten: Wer früher geboren wurde, kann eventuell noch etwas jünger in Rente gehen, und wer über viele Jahrzehnte versichert war, ebenfalls. Für ab 1964 Geborene gilt aber grundsätzlich „Rente mit 67“.

Und was ist mit der „Rente mit 63“?

Auch zukünftig wird man vor dem 67. Geburtstag in Altersrente gehen können, sofern mindestens 35 Versicherungsjahre erreicht wurden. Für eine vorzeitige Rente – frühestens ab 63 – werden dann aber meistens deutliche und dauerhafte Abschlüsse fällig. Früher und abschlussfrei können nur Schwerbehinderte und sehr langjährig Beschäftigte in Rente gehen. Allerdings steigt auch diese Grenze und liegt für 1962 Geborene bereits bei 64 Jahren und acht Monaten.

Bekomme ich dann 48 Prozent vom letzten Lohn?

Höchstwahrscheinlich nicht. Zwar liegt das Rentenniveau aktuell bei 48 Prozent, es ist aber keine einfache Formel für die persönliche Rentenhöhe. Tatsächlich wird dafür die gesamte Biografie mit allen Höhen und Tiefen berücksichtigt.

Magnus Brosig

arbeitet seit 2016 als Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik in der Arbeitnehmerkammer.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

Die Infoveranstaltung „Gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe?“ aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ findet **am 10. März um 18 Uhr in Bremen** statt.

Weitere Infos auf S. 13 dieses Magazins. Weitere Veranstaltungen ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

CARTOON



von
Mario Lars

Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

* Für Bremer*innen mit geringem Einkommen, Gebühr: 10 Euro

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 01-961 Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-24 oder -31

✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

Hotline für juristische Fragen ☎ 0421.3 63 01-960, Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 13 Uhr

➔ Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

☎ 0421.3 63 01-954 ✉ anerkennung@arbeit.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. 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