



Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2024

Fair muss sein –
Schwerpunkt Arbeitsbedingungen

www.arbeitnehmerkammer.de



Arbeitnehmerkammer
Bremen

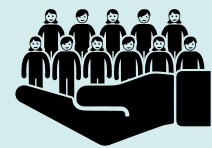
Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2024

Fair muss sein –
Schwerpunkt Arbeitsbedingungen

Inhalt

In Zahlen:				
Beschäftigung	6			
Einkommen	7			
Ausbildung	8			
Arbeitslosigkeit	9			
Schwerpunkt	10			
Peter Kruse		Anna Zacharias		
Position des Präsidenten		Interview mit Josephine Klose		
Spaltung überwinden: faire Arbeitsbedingungen für alle	12	„Es gibt Angst, den Job zu verlieren“	32	
		Erfahrungsbericht: Kündigung per WhatsApp	34	
Dr. Alexandra Krause / Jörg Muscheid		Erfahrungsbericht: 275 Pakete an einem Tag	35	
Gegenläufige Trends	14	Dr. Kai Huter		
Weniger Jobs mit Niedriglöhnen, Prekarität im Helferbereich unverändert hoch		Arbeitsschutz in Bremen: Nach wie vor fehlen Kontrollen	37	
Dr. Marion Salot		Dr. Marie-Luise Assmann		
Zahl des Jahres	26	Verschenktes Potenzial	38	
Beschäftigungs-entwicklung nach Branchen	30	Jeder Vierte im Land Bremen ist unterwertig beschäftigt		
		Dr. René Böhme		
		Ausländische Beschäftigte in Bremen	45	
		Gespräch zwischen Prof. Dr. Bettina Kohlrausch und Peer Rosenthal		
		„Der Markt regelt es nicht von allein“	46	
		Daniel Kühn		
		Schöne flexible Plattformwelt?	50	
		Der Blick auf Beschäftigung in der Plattformökonomie als Warnung vor den digitalen Arbeitsmärkten der Zukunft		
		Betriebsratsvorsitzender im Interview: „Wir sind ein Dorn im Auge“	55	
		Anna Zacharias		
		Wenn das Leben unplanbar ist	56	
		Erfahrungsbericht einer Bremer Wissenschaftlerin		
		Jessica Heibült		
		Prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft	58	
		Dr. Jan Zier		
		Interview mit Maike Morawietz und Alexander-Martin Koch		
		„Viele denken vor allem an Türsteher“	60	
		Dr. Magnus Brosig		
		Die Rente muss zum Leben reichen	63	
		Dr. Jan Zier		
		Betriebsrat im Interview: „Viele suchen den billigsten Anbieter“	65	
		Greta-Marleen Storath, Dr. Jennie Auffenberg		
		Ein Modellprojekt für die Pflege	66	
		Wie sich die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus konkret verändern lassen		
		Themenwechsel	72	
		Dr. Dominik Santner		
		Künftig gern mit Bus und Rad zur Arbeit	74	
		Wie die Erreichbarkeit Bremer Gewerbegebiete verbessert werden kann		
		Thomas Schwarzer		
		Der Kita-Krise mit Ausbildung begegnen	80	
		Die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher in Bremen steigt – endlich		
		Lennart Härtlein		
		Neue Chancen für die Seestadt	82	
		Wie Bremerhaven die Energie-wende für sich nutzen kann		
		In eigener Sache	88	

Beschäftigung in Zahlen



344.880 Menschen waren im Juni 2023 im Land Bremen sozialversichert beschäftigt. So viele wie noch nie.



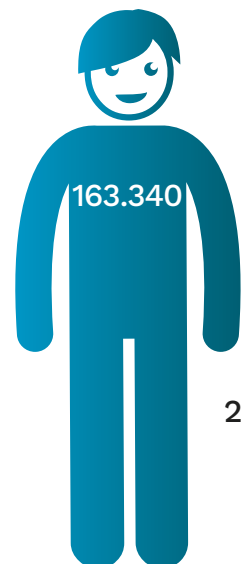
2.702 Stellen waren im Vergleich zum Vorjahr hinzugekommen. In Bremen wuchsen besonders wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, in Bremerhaven die öffentliche Verwaltung und das Baugewerbe.



49.090 Beschäftigte arbeiteten im Gesundheits- und Sozialwesen, dem größten Wirtschaftszweig – ein Motor für die Beschäftigung von Frauen.



46% betrug der Frauenanteil unter den Beschäftigten – der geringste aller Bundesländer. Weniger als die Hälfte der Frauen übte einen Vollzeitjob aus.



Vollzeit ist Standard – aber nur bei Männern

Beschäftigte im Land Bremen nach Beschäftigungsumfang im Jahr 2023

■ Vollzeit
■ Teilzeit
■ Minijob (ausschließlich)

29.050
17.780

74.240 78.250

22.790

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

Einkommen in Zahlen

Mehr Zahlen auf unserem Statistikportal:



3.781€ im Monat betrug der mittlere Bruttolohn bei Vollzeit im Land Bremen 2022. Im Bundesländervergleich bedeutete das **Platz 6.**



15,3% der Bremerinnen und Bremer waren 2023 Niedriglohnempfangende (Vorjahr: 19,1%). Sie verdienten weniger als 13,04 € brutto pro Stunde.



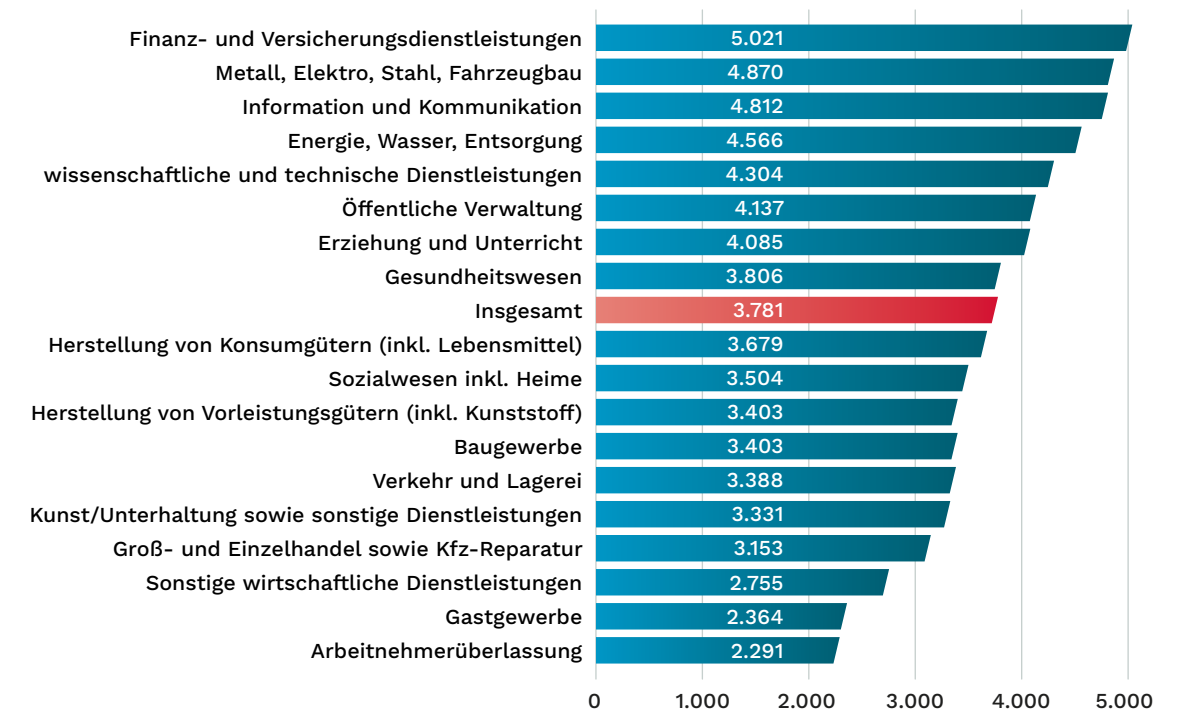
Der Unterschied in den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen (Gender-Pay-Gap) lag bei **19%.**



64% aller Beschäftigten fielen unter einen Tarifvertrag. Allerdings betrug der Anteil tarifgebundener Unternehmen nur **23%.**

Hohe Lohnspreizung zwischen Bremer Branchen

Bruttomonatsentgelte von Vollzeitbeschäftigten (Median) im Land Bremen 2022 in Euro



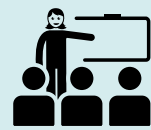
Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

Alle Daten beziehen sich auf das Land Bremen.

Ausbildung in Zahlen



5.535 neue Ausbildungsverträge wurden 2023 lediglich im Land Bremen abgeschlossen – noch immer weniger als vor der Pandemie.



19,9% aller Betriebe bildeten junge Menschen aus – Tendenz weiterhin sinkend.



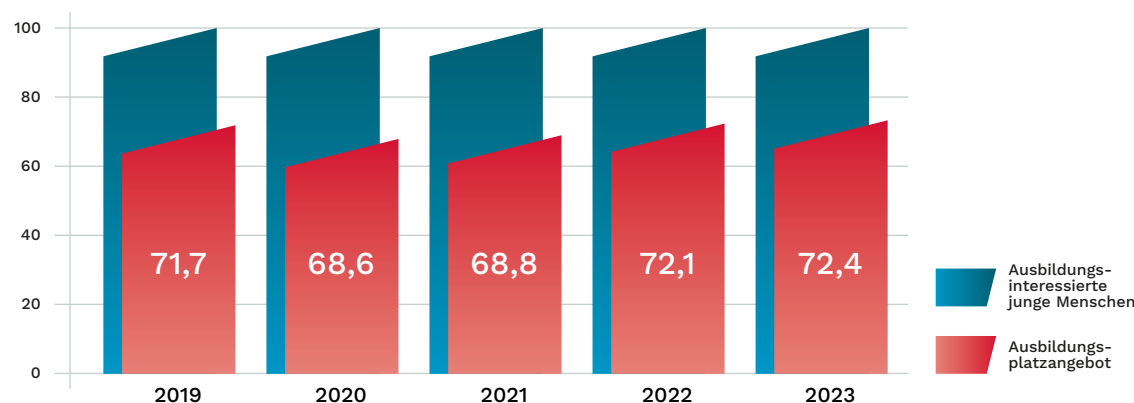
25,2% der 25- bis 34-Jährigen haben keinen Berufsabschluss. Deutlich mehr als noch im Vorjahr (23%).



Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversichert Beschäftigten sank bereits das dritte Jahr in Folge und betrug nur noch **4,7%**.

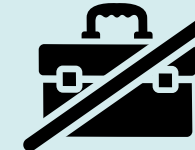
Trotz Fachkräftemangel ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen noch immer größer als das Angebot

Relation von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage im Land Bremen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport; Erhebung zum 30. September
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitslosigkeit in Zahlen



39.050 Menschen waren 2023 ohne Arbeit. Tendenz steigend.



Die Arbeitslosenquote im Land Bremen blieb auch 2023 die höchste aller Bundesländer. Sie betrug **10,6%**.



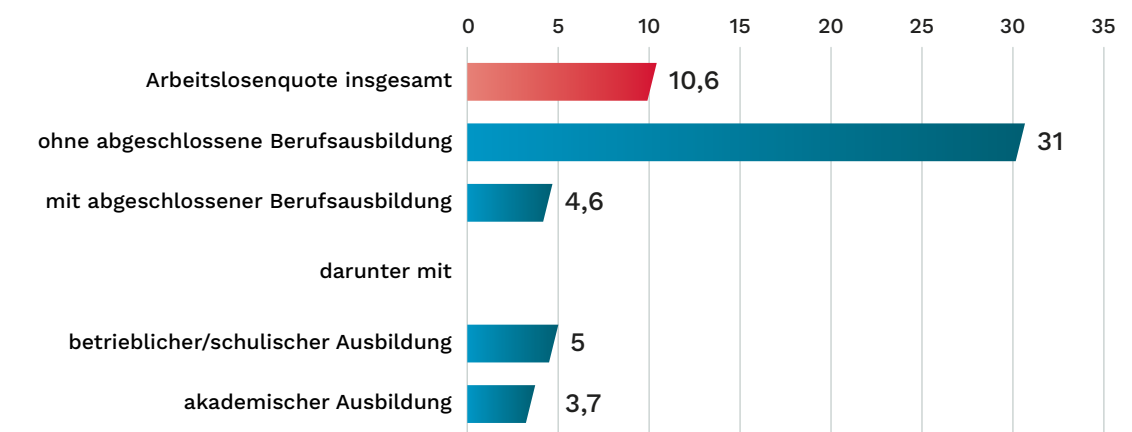
16.030 Menschen waren im Schnitt langzeitarbeitslos – Tendenz rückläufig.



Ausbildung schützt vor Arbeitslosigkeit. Von allen Menschen mit Berufsabschluss waren arbeitslos: nur **4,6%**.

Ein Berufsabschluss schützt vor Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen im Jahr 2023



Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

Alle Daten beziehen sich auf das Land Bremen.



**Fair muss sein –
Schwerpunkt
Arbeitsbedingungen**

Peter Kruse

Position des Präsidenten

Spaltung überwinden: faire Arbeitsbedingungen für alle

In der Pflege, in den Kitas, aber natürlich auch im Handwerk und vor allem um die sozial-ökologische Transformation zu meistern – scheinbar überall werden händeringend Fachkräfte gesucht. Weil wir an vielen Stellen mehr Arbeitskräfte brauchen als es gibt, wird immer häufiger vom „Arbeitnehmermarkt“ gesprochen oder sogar von einem Wandel der Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Wenn wir einen Blick auf die Tarifverhandlungen werfen, dann könnte dies diesen Eindruck unterstreichen.

Trotzdem haben wir uns in diesem Jahr in unserem Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwerpunktmäßig mit dem Thema prekäre Beschäftigung befasst. Und das aus gutem Grund. Die Debatte darüber, dass Fachkräfte inzwischen so gefragt sind, dass sie ihre Arbeitsbedingungen selber bestimmen – wenn nicht sogar diktieren – können, verschleiert nämlich, dass es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, für die dies ganz und gar nicht zutrifft. Und diese Gruppe ist nach wie vor groß – zu groß.

Da haben wir auf der einen Seite die Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Diejenigen, die im Land Bremen weniger als 13,04 Euro pro Stunde verdienen. Das sind noch immer circa 58.000 Beschäftigte. Viele von ihnen sind geringfügig beschäftigt oder arbeiten in Teilzeit. Aber auch Vollzeitbeschäftigte arbeiten zum Niedriglohn – vor allem dann, wenn sie über keinen Berufsabschluss verfügen beziehungsweise Helfertätigkeiten ausführen – also Tätigkeiten, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Und schließlich arbeiten auch überdurchschnittlich viele ausländische

Beschäftigte zum Niedriglohn – besonders oft auch unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation.

Neben dem Einkommen geht es auch um Sicherheit und Perspektiven

Auch die Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses spielt eine wichtige Rolle. Deshalb haben wir auch einen Blick auf Leiharbeit und befristete Beschäftigung geworfen. Aus unserer Beschäftigtenbefragung wissen wir, dass die mangelnde Planbarkeit, die mit diesen Arbeitsverhältnissen einhergeht, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein großes Problem ist und viele stark belastet. Beschäftigte, die nur einen befristeten Arbeitsvertrag haben, scheuen mitunter davor zurück, für ihre eigenen Interessen einzustehen – so auch, wenn es um das Gründen von Betriebsräten geht. Für die Leiharbeit dürfte Ähnliches gelten.

Dabei sind diese Interessenvertretungen wichtiger denn je. Denn auch wenn es einigen Beschäftigtengruppen gelingt, für sich selber gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne auszuhandeln: Dies trifft bei Weitem nicht auf alle zu. So lesen wir in diesem Heft über die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie oder von den Fällen, die bei uns in der Rechtsberatung auftauchen. Hier zeigt sich, dass der Arbeitsmarkt tief gepalten ist. Das können wir uns nicht länger leisten, aber ohne das Mitwirken von Unternehmen und Politik werden wir diese Spaltung nicht überwinden. Wie gut, dass es viele Stellschrauben gibt, an denen wir drehen können.



Zunächst zeigt sich immer wieder, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung der wichtigste Schlüssel ist, um den Weg aus der Prekarität zu finden – und zwar gerade jetzt, da Fachkräfte so heiß begehrt sind. Gleichzeitig gilt weiterhin, dass wir einen hohen Anteil an Beschäftigten haben, die eben nicht über einen Berufsabschluss verfügen.

Wir haben uns bereits im vergangenen Jahr für eine Qualifizierungsoffensive ausgesprochen, die sich genau diesem Dilemma annimmt und einen klaren Fokus darauf legt, diese Lücke zu schließen. Der Ausbildungsunterstützungsfonds sowie der Qualifizierungsbonus sind hier wichtige Bausteine und wir freuen uns, dass die Landesregierung unsere Vorschläge aufgegriffen und umgesetzt hat. Und auch der Koalitionsvertrag benennt neue Instrumente, mit denen Beschäftigte einen Abschluss nachholen können. Hier geht es jetzt um die Umsetzung.

Beschäftigte, die kollektive Regelungen am nötigsten haben, profitieren besonders selten

Neben einer Stärkung vor allem der abschlussbezogenen Weiterbildung und Qualifizierung brauchen wir mehr Betriebsräte und eine breitere Abdeckung mit Tarifverträgen. Denn auch das wurde bei den Recherchen für unseren Bericht immer wieder deutlich: Die Beschäftigten, die kollektive Regelungen am nötigsten haben, profitieren besonders selten davon. Vor allem in Branchen wie dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe sind die Löhne gering und die Arbeits-

bedingungen oft schwierig. Ebenso schwierig ist es aber, sich hier zu solidarisieren und gewerkschaftlich zu organisieren – schon allein wegen der Kleinteiligkeit der Branche. Aber auch die unsicheren und oft zersplitterten Arbeitsverhältnisse – also der hohe Anteil an Teilzeit- und Minijobs – erschweren das Gründen von Betriebsräten und das Abschließen von Tarifverträgen. Gerade für diese Gruppe der Beschäftigten wäre das Instrument der allgemeinverbindlichen Tarifverträge ein Segen. Leider greift es wegen der sehr restriktiven Regelungen und der noch restriktiveren Haltung der Arbeitgeberseite viel zu selten. Eine Reform des Gesetzes ist überfällig. Und hier ist der Bund gefragt.

Aber auch auf Landesebene kann einiges getan werden, um die Tarifbindung zu stärken. Die im vergangenen Jahr in Kraft getretene Ausweitung des Tariftreue- und Vergabegesetzes auf Dienstleistungsaufträge war ein Meilenstein. Es muss jetzt auch zügig umgesetzt werden. Es gibt aber noch mehr zu tun: Wir sprechen uns schon lange dafür aus, dass tarifgebundene Unternehmen in der Wirtschaftsförderung über ein Bonussystem von höheren Förderquoten profitieren sollten und auch bei der Vergabe von Gewerbeflächen solche Unternehmen bevorzugt den Zuschlag erhalten, die einen Tarifvertrag anwenden.

Die Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung hat aber auch einen gesellschaftlichen Mehrwert. Die Möglichkeit, im Betrieb mitentscheiden zu können, stärkt das Vertrauen in unser demokratisches System insgesamt. Diese Ressource gilt es jetzt auch für den anstehenden Transformationsprozess zu nutzen.

Dr. Alexandra Krause / Jörg Muscheid

Gegenläufige Trends

Weniger Jobs mit Niedriglöhnen, Prekarität im Helferbereich unverändert hoch

In den letzten zehn Jahren sank der Anteil der Jobs im Niedriglohnbereich. Auch der Anteil der befristeten Arbeitsverträge und Minijobs war rückläufig. Die unverändert hohe Zahl prekärer Jobs im Helferbereich ist aber Grund zur Sorge. In diesem Bereich gibt es viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne anerkannten Berufsabschluss. Sie haben geringere Chancen, in stabile und voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung außerhalb des Niedriglohnbereichs aufzusteigen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischem Pass sind davon besonders häufig betroffen.

Gibt es eine neue Arbeitnehmermacht? Diese Frage wird angesichts des weit verbreiteten Fachkräftemangels seit einiger Zeit viel diskutiert. In der Tat: Der Arbeitsmarkt hat sich ein Stück weit gewandelt, in vielen Branchen konkurrieren die Unternehmen zum Beispiel durch attraktive Einkommen und Weiterbildungsmöglichkeiten oder flexiblere Arbeitszeitmodelle um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es würde aber zu kurz greifen, in solchen Entwicklungen einen grundsätzlichen Wandel der Arbeitsbeziehungen zu sehen. So ist die Entwicklung der Löhne nach wie vor unbefriedigend. Nach zwei Jahren des Rückgangs sind die – inflationsbereinigten – Reallöhne 2023 zwar leicht gestiegen. Aber lediglich um 0,1 Prozent. Und in vielen Branchen gibt es prekäre Beschäftigung in erheblichem Ausmaß.

Was ist prekäre Beschäftigung?

Prekäre Beschäftigung meint Arbeitsverhältnisse, die so unsicher sind, dass sie die gesellschaftliche Teilhabe gefährden. Merkmale können sowohl niedrige Einkommen als auch atypische Arbeitsverträge sein.¹ Diese weichen in mindestens einem Aspekt von einer unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung ab. Sie können höhere Arbeitslosigkeitsrisiken (etwa durch Befristungen oder Leiharbeit) oder geringere Ansprüche an die Sozialversicherungen zur Folge haben (etwa bei Minijobs). Aber auch „typische“ Vollzeitarbeitsverhältnisse können prekär sein – wenn das erzielte Einkommen so gering ist, dass ein gutes Leben damit kaum möglich ist.

Studien wie auch die Beratungspraxis der Arbeitnehmerkammer Bremen belegen zudem, dass Beschäftigte gerade bei atypischen Arbeitsverhältnissen häufig Probleme haben, grundlegende Arbeitnehmerrechte, zum Beispiel die Einhaltung des Mindestlohns, durchzusetzen.²

¹ Die Analyse prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist schwierig. Zum einen ist die Datenlage für regionale Analysen unzureichend. Zum anderen leben nicht alle befristet Beschäftigten, Leiharbeiter/-innen oder Minijobber/-innen automatisch prekär. Es kommt immer auch auf die Haushaltssituation und auf die gesamte Erwerbsbiografie an. So werden Minijobs auch oft von Studierenden übernommen.

² Dazu ausführlich das Interview mit Josephine Klose auf Seite 32.

58.000 Beschäftigungsverhältnisse im Land Bremen mit maximal 13,04 Euro pro Stunde

Wichtige Merkmale prekärer Beschäftigung sind demnach:

- Beschäftigung im Niedriglohnbereich
- Atypische Arbeitsverträge
- Fehlender oder eingeschränkter Sozialversicherungsschutz
- Schwache Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten
- Anforderungen auf Helferniveau

Sowohl die Zahl der Niedrigverdienerinnen und Niedrigverdiener als auch die der atypischen Verträge ist rückläufig. Demgegenüber gibt es jedoch einen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse, an dem der Arbeitsmarktaufschwung weitgehend vorbeigegangen ist. Im Zeitverlauf hat sich hier ein Problem verfestigt, das in der Politik zu wenig Aufmerksamkeit bekommt.

Von allen Merkmalen ist die Bezahlung der eindeutigste Anknüpfungspunkt für prekäre Erwerbstätigkeit. Bezogen auf die Stundenlöhne liegt die Niedriglohnschwelle im Land Bremen 2023 bei 13,04 Euro: Das entspricht zwei Dritteln des Medianverdienstes von 19,56 Euro aller abhängig Beschäftigten.

³ Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 4/2023 ohne Auszubildende

⁴ Für die Vollzeitbeschäftigten ist die Niedriglohnschwelle als zwei Drittel des monatlichen Einkommens definiert, absolut sind das 2.431 Euro in Deutschland.

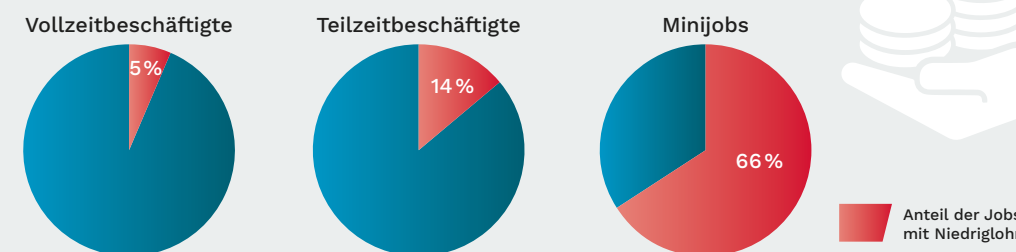
Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn im Land Bremen



58.000 von insgesamt 375.000 Beschäftigungsverhältnissen³, rund 15 Prozent, zählen damit zum Niedriglohnbereich. Der Wert liegt leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Gegenüber 2014 ist er um 5,5 Prozentpunkte gesunken. Besonders betroffen sind geringfügig Beschäftigte: Hier wird für rund 34.000 der insgesamt 51.000 Beschäftigungsverhältnisse, rund 66 Prozent, maximal 13,04 Euro Stundenlohn gezahlt. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 14.000 von insgesamt 103.000, also rund 14 Prozent. Bei den Vollzeitbeschäftigten sind es schätzungsweise 10.000 von insgesamt 217.000, also rund fünf Prozent.

Der Niedriglohnbereich umfasst demnach vor allem die geringfügig und in Teilzeit Beschäftigten. Trotzdem ist ein vertiefter Blick auf die Vollzeitbeschäftigten lohnenswert. Hier kann analysiert werden, welche Berufe und welche individuellen Faktoren dafür ausschlaggebend sind, dass Beschäftigte einen Niedriglohn beziehen.⁴

Niedriglöhne (maximal 13,04 €) im Land Bremen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2024; Anteil der Niedriglöhne an allen Beschäftigten der jeweiligen Beschäftigtengruppe 4/2023. Vollzeitbeschäftigte: Schätzwert. © Arbeitnehmerkammer Bremen

Geringverdienende gibt es auch unter den Vollzeitbeschäftigten

Nach wie vor ist in vielen Berufsfeldern der Niedriglohn die Normalität

Wer sind nun die Geringverdienenden unter den Vollzeitbeschäftigten? Eher Frauen als Männer, eher Junge als Alte. Vor allem Ausländerinnen und Ausländer sind oft betroffen; ihr Anteil ist mehr als dreimal so hoch wie bei den deutschen Beschäftigten. Insbesondere wird die hohe Bedeutung eines anerkannten Berufsabschlusses und einer anspruchsvollen Tätigkeit deutlich: Fast die Hälfte aller Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss beziehungsweise in Helfertätigkeiten finden sich im unteren Entgeltbereich.

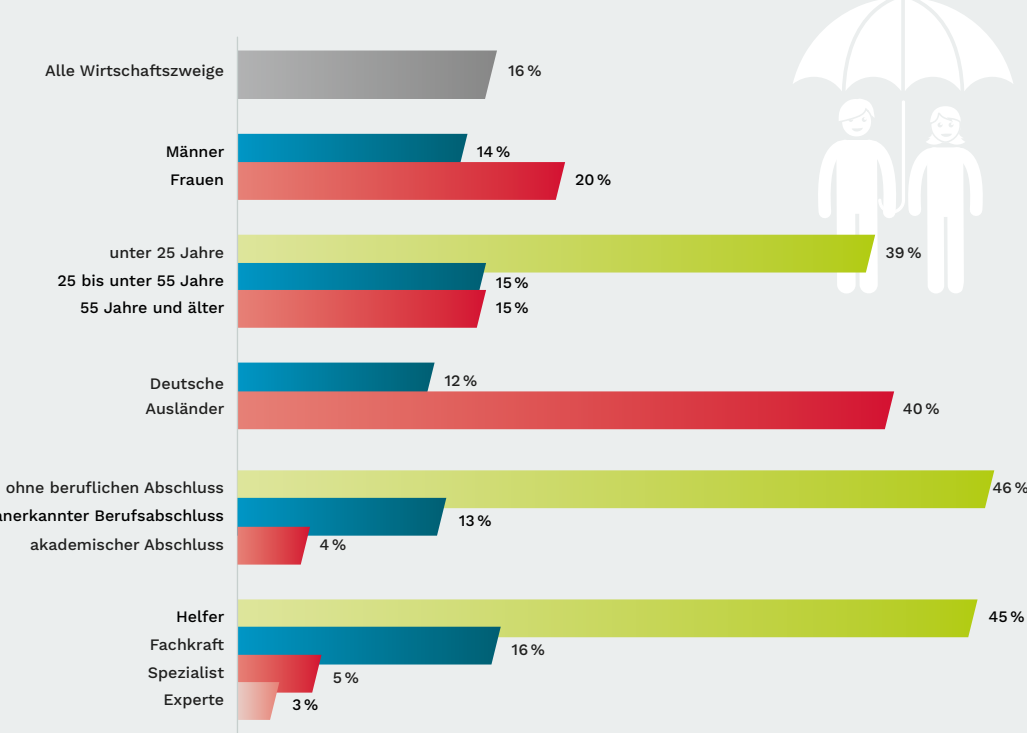
Auch Beschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss verdienen je nach Branche sehr unterschiedlich. So bekommt eine Floristin in Deutschland 2.058 Euro brutto im Monat,

eine KFZ-Mechatronikerin dagegen 3.127 Euro. Generell kann gesagt werden, dass in den vergangenen Jahren vor allem die unteren Entgeltgruppen überproportional von der Lohnpolitik der Gewerkschaften profitieren konnten. Doch nach wie vor ist in vielen Berufsfeldern der Niedriglohn die Normalität: In den Reinigungsberufen liegt der Anteil bei 50 Prozent, in der Gastronomie bei 45 Prozent, in den Verkaufsberufen bei 35 Prozent.

Sieht man sich die Niedriglohnbeschäftigung im Land Bremen im Vergleich mit ganz Deutschland an, ist der Unterschied gering. Im Vergleich der Bundesländer dagegen zeigen sich deutliche Unterschiede. In ostdeutschen Ländern findet sich jede/-r vierte Vollzeitbeschäftigte (24,7 Prozent) im Niedriglohnbereich, in Westdeutschland variieren die Anteile zwischen 12,2 Prozent in Hamburg



Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit Niedriglohn im Land Bremen 2022*



*Bundeseinheitliche Schwelle des unteren Entgeltbereichs (2.431 Euro in 2022).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

und 18,7 Prozent in Schleswig-Holstein. Sehr deutliche Unterschiede sind auch im Vergleich westdeutscher Städte erkennbar. Hier fällt auf, dass in Bremerhaven jede/-r vierte Vollzeitbeschäftigte einen Niedriglohn bezieht.

Atypische Arbeitsverträge: Ein Bereich mit vielen Beschäftigungsrisiken

Die gängigen atypischen Arbeitsverhältnisse sind die sozialversicherte Teilzeitbeschäftigung, der befristete Job, die Leiharbeit sowie der Minijob ohne Sozialversicherungspflicht.⁵ Betriebe sind

dadurch flexibler in der Personalplanung: Sie setzen unter anderem Leiharbeit für Auftragspitzen und befristete Beschäftigung für zeitlich begrenzte Projekte ein. Für Beschäftigte birgt jede atypische Beschäftigungsform aber eigene Unsicherheiten.

Befristete Arbeitsverträge bedeuten Planungsunsicherheit und erhöhen die Bereitschaft, bei der Jobsuche schlechtere Angebote anzunehmen, um rechtzeitig einen neuen Job zu finden.⁶ Teilzeitbeschäftigte verzichten auf Einkommen und erwerben nur entsprechend reduzierte Sozialversicherungsansprüche.

⁵ Hinzu kommen vermehrt die sich in einer rechtlichen Grauzone zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung bewegend Jobs der Plattformökonomie (siehe dazu den Beitrag von Daniel Kühn auf Seite 50).
⁶ Befristung wird als Belastung erlebt – vor allem in bestimmten Lebensphasen. Wie die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zeigt, waren im letzten Jahr 32,4 Prozent der Frauen und 20,5 Prozent der Männer dadurch in „sehr hohem“ oder „hohem“ Maße belastet. In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen waren es sogar 45,3 Prozent.

Die Rolle des Mindestlohns für die Lohnentwicklung

Langfristige Analysen für das gesamte Bundesgebiet zeigen, dass neben der veränderten Lohnpolitik der Gewerkschaften vor allem der Mindestlohn zum Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung beigetragen hat.

Seit seiner Einführung 2015 stieg der Mindestlohn in mehreren Stufen kontinuierlich an: 2022 auf zwölf Euro, ab dem 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro – ein Zuwachs von insgesamt 46 Prozent gegenüber 2015.

Ein erheblicher Zuwachs für Millionen von Beschäftigten in Deutschland, vor allem in den neuen Bundesländern. Allerdings: Für einen existenzsichernden Lohn, der Altersarmut vermeidet, müsste der Mindestlohn aber noch deutlich steigen. Im Land Bremen waren einer Studie des WSI zufolge 2022 rund 60.400 Menschen mindestlohnberechtig, davon 48.800 in der Stadt Bremen (15,8 Prozent aller Beschäftigten) und 11.600 in Bremerhaven (20,3 Prozent aller Beschäftigten).

Trotzdem sind befristete Jobs und Teilzeitbeschäftigung nicht zwangsläufig mit schlechten Arbeitsmarktchancen gleichzusetzen. Im Juni 2023 haben knapp 40 Prozent der akademisch qualifizierten Beschäftigten ihren neuen Job mit einem befristeten Vertrag begonnen (siehe dazu: „Prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft“, Seite 58). Und 27 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben zum selben Zeitpunkt als Spezialisten/-innen oder Experten/-innen gearbeitet.⁷

Im Unterschied dazu sind Minijobs und Leiharbeit vorwiegend prekär. Sie werden häufiger im Helferbereich genutzt und damit niedrig entlohnt. Wer ausschließlich im Minijob arbeitet, kann davon ohnehin nicht leben. Mit Ausnahme der Rente erwerben Beschäftigte auch keine Sozialversicherungsansprüche. Leiharbeitsverhältnisse haben ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko. Phasen der Arbeitslosigkeit bedeuten sowohl Einkommensunsicherheit als auch Lücken in den Beitragszeiten für die Sozialversicherungen.

Minijobs und Leiharbeitsverhältnisse werden selten zur Brücke in eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Außerdem weisen Anzeigen aus der Beratungspraxis immer wieder darauf hin, dass Grundregeln des Arbeitsrechts verletzt werden: Minijobbern und Minijobberinnen werden Ansprüche wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsgeld vorenthalten, Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen wird etwa der Mindestlohn oder die Einhaltung der Kündigungsfristen verweigert. Wechselnde Einsatzorte erschweren zudem die betriebliche Interessenvertretung.

Atypische Verträge sind rückläufig: Die Beschäftigungssicherheit nimmt leicht zu

Atypische Verträge haben sich im Land Bremen seit 2015 ähnlich wie im Rest Deutschlands entwickelt, die Befristungsquote ist auf das gesamt-

40 Prozent der Akademiker/-innen beginnen befristet

⁷ Tätigkeiten für Spezialisten und Spezialistinnen gelten als komplex und setzen eine höhere berufliche oder eine akademische Qualifikation voraus. Als Beispiele gelten der Datenbankadministrator oder die Außenhandels-Betriebswirtin. Experten, zum Beispiel Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, üben Tätigkeiten aus, die als hoch komplex gelten und mindestens ein vierjähriges Studium erfordern.

Menschen mit ausländischem Pass öfter befristet eingestellt

deutsche Niveau gesunken. Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 6,6 Prozent der Jobs befristet (rund 17.000). Befristung wird mehrheitlich im Dienstleistungssektor eingesetzt, zum Beispiel für unternehmensbezogene Dienstleistungen. Das betrifft Tätigkeiten, die ein überdurchschnittliches Qualifikationsniveau voraussetzen ebenso wie Helfertätigkeiten in der Logistik oder die Leiharbeitsbranche. Von befristeten Neueinstellungen waren 2022 mehr Beschäftigte mit ausländischem (50 Prozent) als mit deutschem Pass (38 Prozent) betroffen.

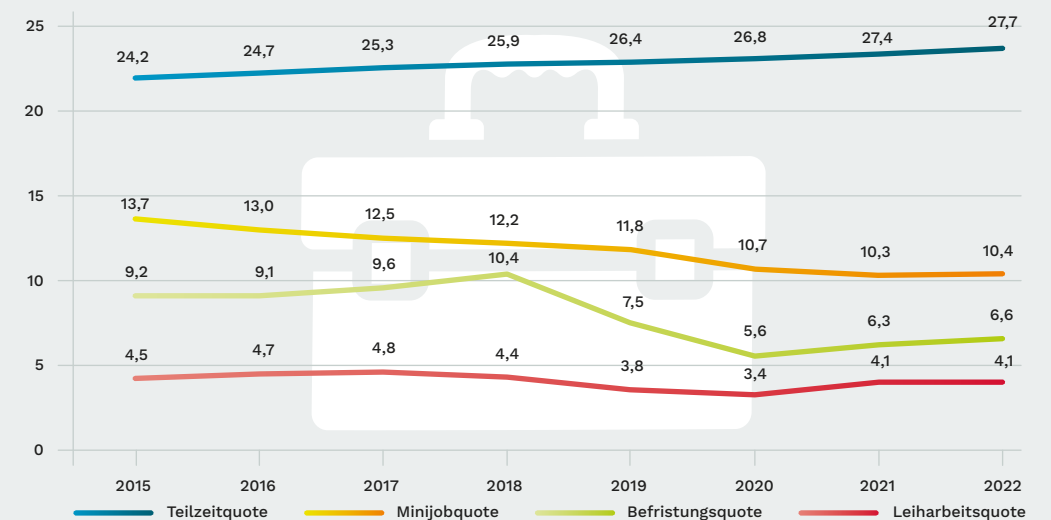
Sozialversicherte Teilzeitbeschäftigung wird häufig im Sozial- und Gesundheitswesen, im Handel und für wirtschaftliche Dienstleistungen eingesetzt. Sie ist auch im Land Bremen Treiber des Beschäftigungswachstums. Im Sozial- und Gesundheitswesen ist die Zahl der Stellen von 20.600 im Juni 2015 auf 26.300 im Juni 2022 gestiegen. Im Juni 2022 gab es insgesamt rund 106.000 solcher Stellen. Bei der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen hat 2023 aber knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten (23,1 Prozent) angegeben, gern

mehr arbeiten zu wollen. Dass dieser Wert seit einigen Jahren stagniert, ist keine gute Nachricht. Anders als bei befristeten Neueinstellungen sind Frauen sehr viel häufiger betroffen: Im Juni 2023 entfielen 73 Prozent der Teilzeitjobs auf Frauen. Für ausländische Beschäftigte entsprach die Teilzeitquote ihrem Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt (auch 14,2 Prozent).

Der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse liegt langfristig relativ stabil bei etwa vier Prozent – im Juni 2022 waren es rund 15.600 Jobs. Leiharbeit wird im Land Bremen dennoch fast doppelt so oft eingesetzt wie im Bundesdurchschnitt. Betroffen sind vor allem die Branchen Verkehr und Logistik sowie Metallgewinnung und -verarbeitung, aber auch der heterogene Bereich Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht. Obwohl es einen Zuwachs an Arbeitsverhältnissen für Spezialisten/-innen oder Experten/-innen gegeben hat, bleibt Leiharbeit eindeutig prekär: Im Juni 2022 waren 58 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse Helfertätigkeiten im Niedriglohnbereich.

Verbreitung atypischer Beschäftigung im Land Bremen 2015–2022

Anteil an der Beschäftigung in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung und IAB; eigene Berechnungen.
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Minijobs auch unter 25- bis 54-Jährigen rückläufig

Die Minijobquote sank in etwa auf das gesamtdeutsche Niveau: Die Zahl der ausschließlich als solche tätigen Minijobber und Minijobberinnen sank zwischen Juni 2015 und 2022 von 47.953 auf 38.181.

Für Studierende sowie Rentnerinnen und Rentner bedeutet ein Minijob ein geringeres Prekaritätsrisiko, denn für sie ist die geringfügige Beschäftigung ein Nebenjob. Positiv zu bewerten ist, dass Minijobs auch in der Altersgruppe zwischen 25 und 54 Jahren von 21.100 im Juni 2015 auf gut 13.600 im Juni 2022 gesunken sind.

Beschäftigte mit atypischem Vertrag und niedrigem Lohn

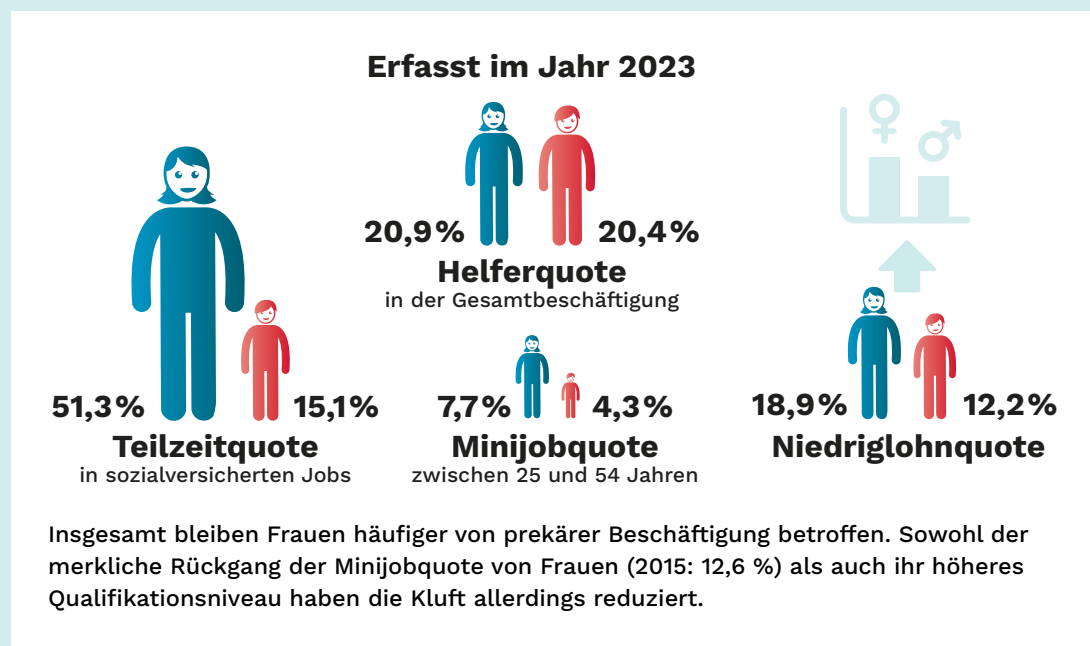
Wenn atypische Verträge mit geringen Kompetenzanforderungen und niedrigen Löhnen zusammen treffen, sind Beschäftigungsverhältnisse immer prekär. Genau dieses Segment konnte von der positiven Arbeitsmarktentwicklung nicht profitieren.

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren rund 43.300 Beschäftigungsverhältnisse dem prekären Segment zuzuordnen, was 11,5 Prozent der Gesamtbeschäftigung entspricht.⁸ 2018 lag der Anteil

⁸ Die Abbildung „Helfertätigkeiten mit atypischem Vertrag“ berücksichtigt Minijobs von Beschäftigten zwischen 25 und 54 Jahren, die ausschließlich im Minijob arbeiten. Um Überschneidungen mit Leiharbeitsverhältnissen zu vermeiden, werden Erwerbstätige in Vollzeit, die ihr Einkommen durch Bürgergeld ergänzen, nicht berücksichtigt. Ihre Zahl lag 2023 bei etwa 1.400. Ebenso wenig berücksichtigt werden Befristungen im Helfersegment. Sie sind sowohl in der Arbeitnehmerüberlassung als auch in der Logistik verbreitet. Die Abbildung weist also ein Minimum an prekären Beschäftigungsverhältnissen aus.

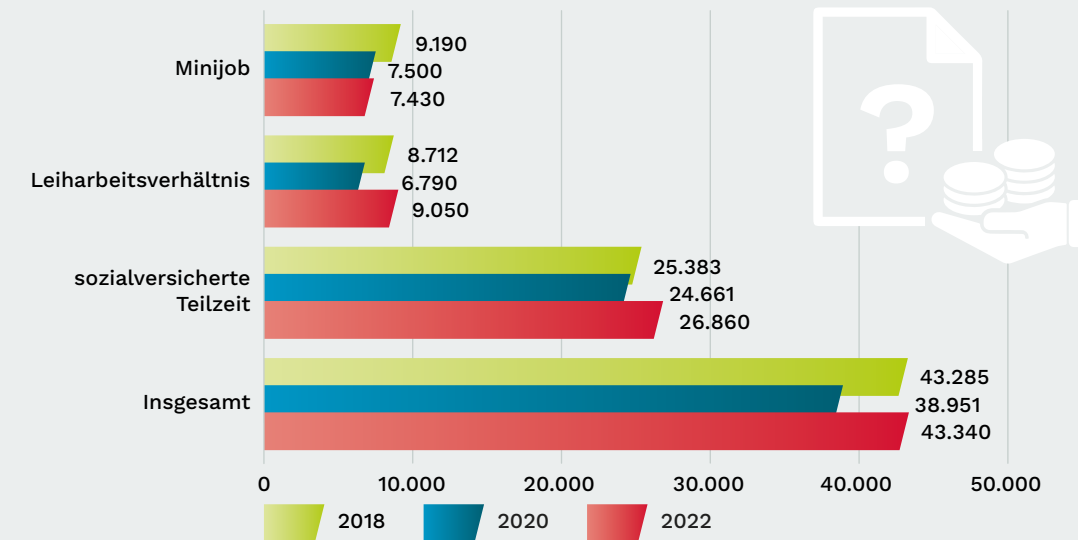
Prekäre Beschäftigung:

Frauen tragen höhere Risiken



Helfertätigkeiten mit atypischem Vertrag

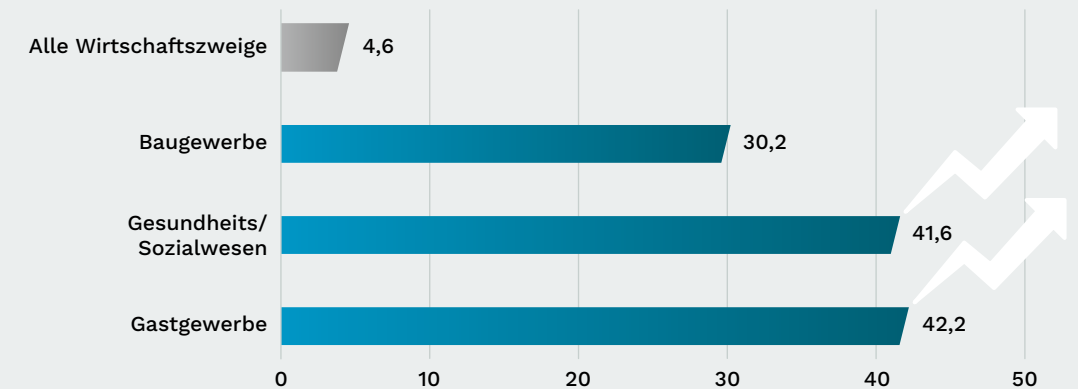
Anzahl für das Land Bremen im Zeitvergleich



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung und eigene Berechnungen, Stichtag jeweils 30.06.
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Starker Anstieg auch im Gesundheits- und Sozialwesen

Entwicklung der Helferquote nach Wirtschaftszweigen zwischen 2013 und 2023 in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung und eigene Berechnungen, Stichtag jeweils 30.06.
© Arbeitnehmerkammer Bremen

knapp darunter. Beschäftigte in Helfertätigkeiten haben häufiger keinen Berufsabschluss und geringere Chancen auf betriebliche oder berufliche Weiterbildung. Sie laufen Gefahr, dauerhaft prekär beschäftigt zu bleiben. Das prekäre Segment ist deshalb so stabil, weil Helfertätigkeiten in der für das Land Bremen wichtigen Logistik-

branche verbreitet sind und in einigen Wirtschaftszweigen zugenommen haben. Insgesamt ist der Anteil zwischen 2013 und 2023 moderat um 4,6 Prozent gestiegen. Besonders das Baugewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und das Gastgewerbe weisen aber deutlich höhere Zuwachsraten auf.

Ausländische Beschäftigte im Helfersegment

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischem Pass in Bremen steigt: 2013 waren es 27.800, im vergangenen Jahr 57.400. Zugleich ist sowohl der Anteil der ausländischen Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung als auch ohne Angabe zur beruflichen Qualifikation überdurchschnittlich hoch.

„Beschäftigte mit ausländischem Pass haben viele Nachteile.“

Im Juli 2023 hatten 30 Prozent keinen Berufsabschluss (Deutschland: 14 Prozent), bei 29 Prozent (Deutschland: zehn Prozent) fehlte die Angabe zum Berufsabschluss. Dahinter kann sich auch eine fehlende Anerkennung von Berufsabschlüssen und -erfahrungen verbergen.

Aber auch unter Berücksichtigung des überdurchschnittlich hohen Anteils fehlender oder nicht anerkannter Berufsabschlüsse sind ausländische Beschäftigte in der Leiharbeit und bei den Minijobs im Helfersegment noch überrepräsentiert. Vor dem Hintergrund, dass insbesondere in den letzten Jahren zugewanderte ausländische Beschäftigte unter anderem aufgrund von Sprachbarrieren, fehlenden Informationen über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen in Deutschland oder Diskriminierungen benachteiligt sind, ist es hier umso wichtiger, Übergänge in andere Arbeitsmarktsegmente und Weiterbildungen zu fördern (siehe dazu: „Verschenktes Potenzial“, Seite 38).

Der hohe Anteil von Geringverdienenden ist Anlass zur Sorge

Als Fazit lässt sich festhalten, dass bundesweit wie auch im Land Bremen die Zahl der prekären

Beschäftigungsverhältnisse leicht zurückgegangen ist. Der Anteil derer, die im Niedriglohnbereich arbeiten, ist gesunken. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik mit ihrem Fokus auf die unteren Lohngruppen und der Mindestlohn zeigen Wirkung. Dennoch gibt der nach wie vor hohe Anteil von Niedriglohnempfängern und -empfängerinnen in vielen Berufsgruppen Anlass zur Sorge.

Rund 58.000 Beschäftigte in Bremen arbeiten für maximal 13,04 Euro in der Stunde – das betrifft 15 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse. Auch wenn die letzten Jahre immer wieder von Beschäftigungsrekorden gekennzeichnet waren, zeigt sich hier, wie wichtig eine Politik für gute Arbeit ist. Der Städtevergleich beweist zudem, dass der Niedriglohnsektor in Bremerhaven noch größer ist als der in Bremen. Die Löhne gerade im unteren Segment müssen weiter steigen.

Bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind zwar Rückgänge von Risiken zu verzeichnen,

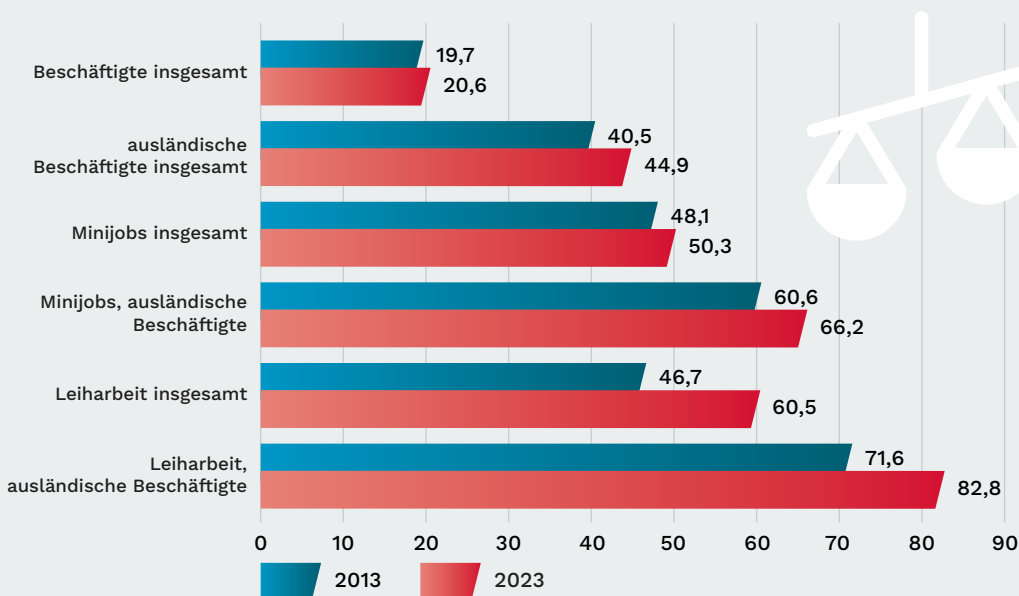
aber das Zusammentreffen mehrerer Risiken der Prekarität bleibt problematisch. 11,5 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen üben eine prekäre Beschäftigung im engeren Sinne aus. Sie verrichten Leiharbeit oder Minijobs im Helferbereich. In diesem Segment haben sich die positiven Entwicklungen der letzten Jahre nicht niedergeschlagen: Jede und jeder neunte Beschäftigte im Land Bremen ist in einer verfestigten prekären Erwerbssituation.

Handlungsoptionen gibt es viele. Auf tariflicher Ebene werden die Gewerkschaften ihre Lohnpolitik der letzten Jahre fortsetzen. Die Arbeitsmarktlage und der Fachkräftemangel lassen hoffen, dass die häufig zitierte „Arbeitnehmermacht“ auch in den aktuellen Tarifaueinandersetzungen wirkt. Zudem muss die sinkende Tarifbindung der Betriebe gestoppt werden. Tariftreue und -bindung sind entscheidend dafür, dass die gewerkschaftliche Tarifpolitik in möglichst vielen Branchen und Unternehmen Wirkung zeigen kann. Neben der

Prekarität:
Das Zusammen-
treffen von
mehreren Risiken
ist besonders
problematisch

Entwicklung der Helferquoten für die Gesamtbeschäftigung, Minijobs und Leiharbeit

Alle Beschäftigten und ausländische Beschäftigte im Vergleich, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung und eigene Berechnungen, Stichtag jeweils 30.06.
© Arbeitnehmerkammer Bremen



konsequenten Weiterentwicklung des Tarif- treue- und Vergabegesetzes im Land Bremen ist es an der Zeit, eine entsprechende Regelung auf Bundesebene – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – umzusetzen. Eine wichtige Rolle kommt auch der Allgemeinverbindlichkeits- erklärung von Tarifverträgen zu. Sie dient dazu, die Tarifwirkung auch auf Unternehmen auszuweiten, die keinem Arbeitgeberverband angehören. Und die Vorgabe der EU, die Tarif- bindung durch nationale Maßnahmen deutlich auszubauen, muss von der Bundesregierung noch in diesem Jahr mit konkreten Vorschlägen unterlegt werden.

Grundlegende Reform der Minijobs überfällig

An einer grundlegenden Reform der Minijobs führt kein Weg vorbei. Da damit keinerlei soziale

Absicherung – weder bei Arbeitslosigkeit noch bei der Rente – verbunden ist, wäre eine Begrenzung auf Studierende beziehungsweise die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Euro durch die Arbeitgeber sinnvoll.

Die dauerhafte Benachteiligung ausländischer Beschäftigter muss bekämpft werden. Ein wichtiger Schritt dahin ist der Abbau bürokratischer Hemmnisse bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Last but not least sieht die Arbeit- nehmerkammer Bremen in der kontinuierlichen Weiterbildung der Beschäftigten wie auch in qualifizierten Berufsabschlüssen den zentralen Faktor für gute Arbeit. Eine Ausbildung ist nach wie vor wesentlich für die Vermeidung prekärer Arbeitsverhältnisse. Zielgruppen- orientierte Angebote wie die Qualifizierung von Beschäftigten in „einfachen“ Tätigkeiten können ebenfalls dazu beitragen, Prekaritätsrisiken zu verringern.

Literatur

Allmendinger, J./Jahn, K./Promberger, M./Schels,

B./ Stuth, S. (2018):

Prekäre Beschäftigung und unsichere Haushalts- lagen im Lebensverlauf: Gibt es in Deutschland ein verfestigtes Prekariat? In: WSI Mitteilungen 4/2018, Jg. 71, 259–269.

Arbeitsnehmerkammer Bremen (Hrsg.):

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2023.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):

Entwicklungen in der Zeitarbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2023.

Grabka, M.:

Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017. In: DIW Wochenbericht 5/2024.

IAB (Hrsg.):

Befristete Beschäftigung in Deutschland 2022.

Walwei, U./Muschik, M. L. (2023):

Wandel der Erwerbsformen – Alte und neue Trends, IAB Forschungsbericht 01/2023, Nürnberg.

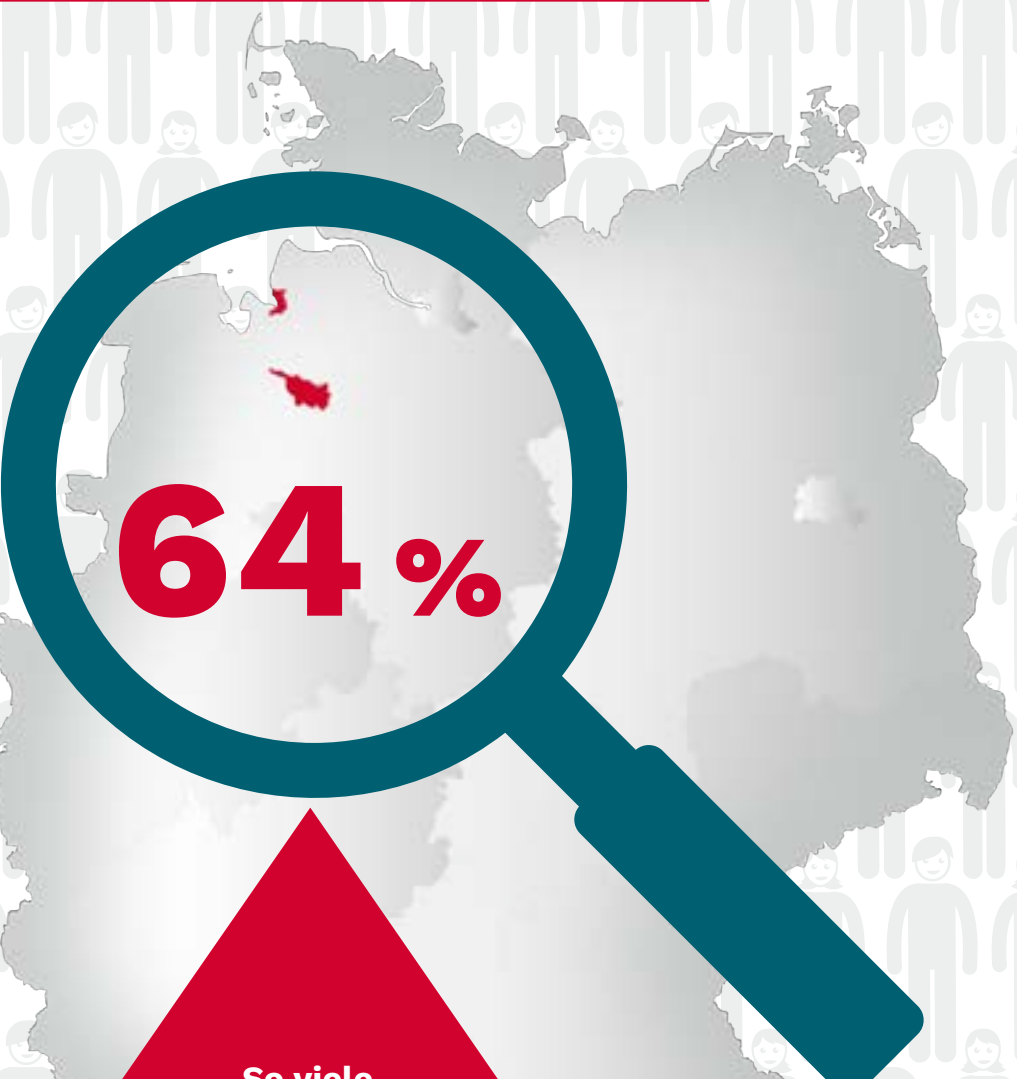
WSI Monitor:

Arbeitsmarkt im Wandel, Befristete Einstellungen 2019–2022.



Dr. Marion Salot

Zahl des Jahres



64 %

**So viele
Beschäftigte im
Land Bremen profitieren
von einem Tarifvertrag.
Damit ist der Stadtstaat
im Bundesländervergleich
Spitzenreiter!**



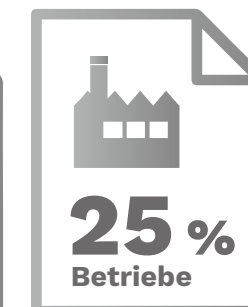
Die Tarifbindung im Land Bremen steigt wieder

Tarifverträge übernehmen eine wichtige Schutzfunktion für Beschäftigte und sind ein wirksames Instrument, um gegen prekäre Beschäftigung vorzugehen und für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Über Tarifverträge wurden in der Vergangenheit nach und nach kürzere Arbeitszeiten und Entgeltsteigerungen durchgesetzt. Auch Sonderzahlungen und Urlaubsansprüche werden in einem Tarifvertrag festgeschrieben. Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung zufolge verdienen Beschäftigte im Land Bremen in tarifgebundenen Betrieben elf Prozent mehr und arbeiten gut eine Stunde weniger als Arbeitnehmer/-innen, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen. Die Vorteile für die Beschäftigten sind also messbar und offensichtlich.

geräumt, auch ohne Tarifbindung Mitglied zu bleiben oder zu werden. Dies hat die Sozialpartnerschaft deutlich geschwächt. Erschwerend kommt hinzu, dass auch einige Gewerkschaften Mitglieder verloren haben und der Organisationsgrad gesunken ist.

Auch im Land Bremen ging die Bedeutung von Tarifverträgen jahrelang kontinuierlich zurück. Seit 2020 lässt sich aber eine Trendumkehr beobachten: Im Gegensatz zu der Entwicklung auf Bundesebene steigt die Tarifbindung wieder. Der aktuellen Auswertung des IAB-Betriebspanels zufolge liegt sie derzeit bei 64 Prozent. Im Bundesländervergleich steht Bremen damit auf Platz 1. Das ist eine gute Nachricht. Eine weitere gute Nachricht ist, dass die Bremer Politik im vergangenen Jahr einen wichtigen Schritt unternommen hat, um Tarifverträge weiter zu stärken: Der Geltungsbereich des Tariftreue- und Vergabe-

Tarifbindung bundesweit



Tarifbindung in Bremen



Allerdings ist die Tarifbindung in Deutschland in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Während im Jahr 2000 noch 86 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiteten, die einen Tarifvertrag anwenden, sind es inzwischen nur noch 51 Prozent. Die Gründe sind vielfältig. Zum einen spielt der Strukturwandel eine große Rolle. Während große Industriebetriebe oft tarifgebunden sind, wenden kleinere, neu gegründete Dienstleistungsunternehmen selten Tarifverträge an. Außerdem haben viele Arbeitgeberverbände Unternehmen zunehmend die Möglichkeit ein-

gesetzes wurde deutlich ausgeweitet. Während bisher nur die Vergabe öffentlicher Aufträge im Baubereich und im ÖPNV an das Zahlen eines Tariflohns geknüpft war, gilt dies nun auch für Dienstleistungsaufträge, die ein Volumen von über 3.000 Euro haben. Die Erweiterung des Tariftreue- und Vergabegesetzes war eines der wichtigsten Vorhaben der letzten Legislaturperiode. Nun muss das Gesetz aber zügig umgesetzt und die Sonderkommission Mindestlohn als Kontrollinstanz schnell aufgestockt werden.

Mit Tarifverträgen können Beschäftigte die Transformation mitgestalten

Dass wir aber weiter an einer Erhöhung der Tarifbindung arbeiten müssen, zeigt ein Blick auf die Betriebe. Denn obwohl Bremen im Bundesländervergleich bei der Tarifbindung nach Beschäftigten sehr gut dasteht, gibt es hier Luft nach oben. Nur 23 Prozent der Unternehmen im Land Bremen wenden einen Tarifvertrag an. Mit diesem Wert liegt Bremen sogar unter dem Bundesdurchschnitt von 25 Prozent. Dabei ist die bremische Wirtschaftsstruktur stark von großen Industriebetrieben geprägt und der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit 20 Prozent immer noch einer der höchsten in Deutschland. Das Bundesland ist also quasi prädestiniert für eine hohe Tarifbindung und es gibt noch ungenutzte Potenziale, die gehoben werden sollten – gerade mit Blick auf die sozial-ökologische Transformation, die viele bremische Unternehmen und ihre Beschäftigten vor große Herausforderungen stellen wird. Tarifverträge können dafür sorgen, dass dieser Prozess gut und mitbestimmt gestaltet und die Akzeptanz für die anstehenden Veränderungen deutlich erhöht wird.

Der Handlungsdruck zu einer weiteren Erhöhung der Tarifbindung ist aber noch aus einem anderen Grund hoch. Im Oktober 2022 wurde die EU-Mindestlohnrichtlinie verabschiedet. Hiermit wird das Ziel verfolgt, kollektive Regelungen und Institutionen des Arbeitsmarktes zu stärken – zum einen, indem nationale Mindestlöhne auf

ein „angemessenes“ Niveau angehoben werden. Und zum anderen, indem die Nationalstaaten aufgefordert werden, einen konkreten Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu entwickeln, sofern weniger als 80 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag fallen. Dieser Aktionsplan soll einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung enthalten. Weil Deutschland mit einer Tarifbindung von 51 Prozent deutlich unter den angestrebten 80 Prozent liegt, ist das Land aufgefordert, aktiv zu werden – und zwar bald. Denn die EU hat auch eine Deadline gesetzt: Bis zum 15. November 2024 muss die Richtlinie umgesetzt werden. Bis dahin sollte der Aktionsplan also vorliegen.

Bremen muss noch mehr für die Tarifbindung tun

Bremen hat mit dem Tariftreue- und Vergabegesetz bereits wichtige Pflöcke eingeschlagen, um auf Landesebene Tarifverträge zu stärken. Das Bundesland könnte aber weitergehen und sich als Modellregion positionieren, um die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie auf Bundesebene durch begleitende Aktivitäten zu flankieren. Entsprechende Hebel auf Landesebene gibt es genug. In der Wirtschaftsförderung könnten tarifgebundene Betriebe beispielsweise von höheren Fördersätzen profitieren und auch bei der Vergabe von Gewerbeflächen könnten Betriebe mit Tarifvertrag bevorzugt den Zuschlag erhalten.

Literatur

IAB Betriebspanel Bremen.

Herausgeber: Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration der Freien Hansestadt Bremen

Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick, Monika Putzing (Institut SÖSTRA)
Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH
Redaktionsschluss: Oktober 2023



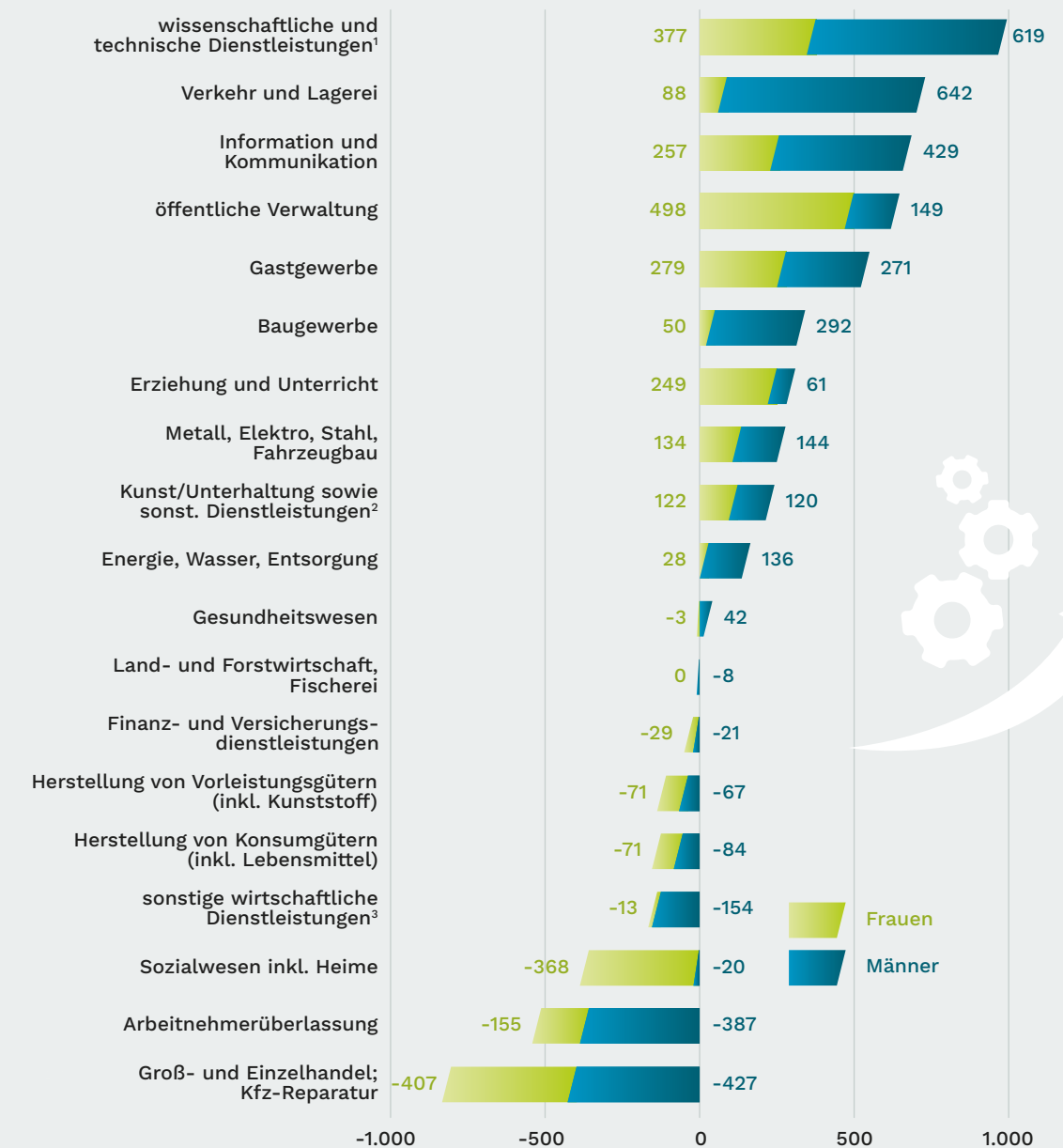
Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

Die sozialversicherte Beschäftigung im Land Bremen hat sich zwischen 2022 und 2023 trotz schwieriger konjunktureller Lage weiter positiv entwickelt. Unter dem Strich sind 2.702 Beschäftigungsverhältnisse dazugekommen, ein Plus von 0,8 Prozent. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten wuchs um 965 (+ 0,6%), die der männlichen um 1.737 (+ 0,9%). Vor allem in den wissensintensiven Dienstleistungen, der Logistik und der öffentlichen Verwaltung sind neue Jobs entstanden. Arbeitsplatzverluste waren dagegen insbesondere im Handel, der Leiharbeit und dem Sozialwesen zu verzeichnen.



Insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung, aber Arbeitsplatzverluste im Handel und bei der Leiharbeit

Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigung nach Branchen im Land Bremen von 2022 auf 2023



- 1 Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur, Gutachten, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Design etc.
- 2 Interessenvertretung, Kirchen, Reparatur, Wäscherei, Friseur- und Kosmetiksalons, Bestattungsinstitute etc.
- 3 Vermietung von Gütern, Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste, Callcenter, Gebäudereinigung, Garten- und Landschaftsbau, Messdienstleistungen etc.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung), Stichtag jeweils 30.06. © Arbeitnehmerkammer Bremen

Anna Zacharias

Interview mit Josephine Klose

„Es gibt Angst, den Job zu verlieren“

Die Arbeitnehmerkammer Bremen führt jährlich rund 90.000 Rechtsberatungen durch. Kündigung, Überstunden und Unstimmigkeiten beim Gehalt sind oft Thema, wie Rechtsberaterin Josephine Klose berichtet.

Was würden Sie sagen: Wo beginnt prekäre Beschäftigung?

Josephine Klose: Das fängt an bei unsicheren Zukunftsperspektiven – zum Beispiel durch Befristung und das berühmte Hangeln von Job zu Job, Einkommen am Existenzminimum, widrige Arbeitsbedingungen mit psychischem Druck oder fehlende Schutzmaßnahmen, oft gepaart mit schlechter Vergütung. Unsicherheit besteht auch dort, wo es aufgrund der Größe des Betriebes keinen Kündigungsschutz gibt. Bereits einer dieser Faktoren kann das Beschäftigungsverhältnis prekär werden lassen. Natürlich ist nur ein Teil der Menschen, die zu uns kommen, auch von diesen Umständen betroffen.

„Schlechte Arbeitsbedingungen an sich führen dazu, dass Menschen sich nicht weiterqualifizieren und Sprachbarrieren aufrechterhalten.“

Wie sehen die Extremfälle aus?

Den typischen Extremfall gibt es nicht. Beispielsweise sind hier vor allem die Jobs zu nennen, bei denen rechtswidrig unter Mindestlohn gezahlt wird oder wo Menschen bei nur kurzen

Beschäftigungsverhältnissen einfach nicht zur Sozialversicherung angemeldet werden. Auch bei der Vergütung wird getrickst. In der Paketbranche zum Beispiel werden viele Überstunden geleistet, die nicht ordentlich dokumentiert werden. Wenn ein Festgehalt vereinbart wurde, die Person aber viel mehr gearbeitet hat, liegt das Gehalt letztlich unter dem Mindestlohn.

Was erleben die Betroffenen konkret im Arbeitsalltag?

Das reicht von Anbrüllen und psychischem Druck bis hin zu Drohungen und Machtdemonstrationen. Dienstpläne werden so gestaltet, dass man zermüht wird. Oder man würde gern mehr arbeiten und bekommt auch mehr Stunden zugeteilt. Dann fordert man aber auch das Recht auf Pausen ein oder will geleistete Überstunden bezahlt bekommen – und plötzlich sind es im nächsten Monat auf einmal wieder weniger zugeteilte Stunden.

Welche Menschen sind am meisten betroffen?

Das sind überproportional Menschen ohne Ausbildung, mit Sprachschwierigkeiten und Menschen, die es ohnehin nicht einfach haben. Was man auch nicht außer Acht lassen darf: Schlechte Arbeitsbedingungen an sich führen dazu, dass Menschen sich nicht weiterqualifizieren und Sprachbarrieren aufrechterhalten, weil sie gar

nicht die mentalen, zeitlichen oder finanziellen Möglichkeiten haben, sich weiterzuentwickeln oder beispielsweise einen Sprachkurs zu buchen.

Von welchen Branchen im Land Bremen reden wir?

Da wäre zunächst die Zeitarbeit – vor allem dort, wo kein Berufsabschluss notwendig ist. Dann die Reinigungsbranche, dort gibt es teilweise unsichere Arbeitsverhältnisse oder nicht vergütete Überstunden. Ähnlich ist es bei Lieferdiensten. Und dann gibt es noch die Branchen, bei denen auf dem Papier eigentlich alles gut aussieht, die Realität aber anders ist. In der Gastronomie fordern Arbeitgeber neben Überstundenbereitschaft häufig eine ständige Verfügbarkeit. Der Verdienst kann oft die Arbeitsbelastung nicht aufwiegen. Auch in der Pflege sind die Beschäftigten durch die schwere Arbeit an sich, fehlende verlässliche Schichtplanung und ein unsicheres Arbeitsklima sowie Unterbesetzung stark belastet.

Was raten Sie den Menschen – können sie sich überhaupt gegen die herrschenden Arbeitsbedingungen wehren?

In rechtlicher Hinsicht hat man sehr gute Möglichkeiten. Die Arbeitsgesetze bieten einen guten Arbeitnehmendenschutz, den man auch gerichtlich geltend machen kann. Was dem Weg zum Gericht entgegensteht, ist aber häufig die Angst.

Angst wovor?

Oftmals davor, den Job zu verlieren. Insbesondere dann, wenn man nicht unter demokratischen Bedingungen aufgewachsen ist, besteht auch

eine gewisse Angst gegenüber Gerichten. In der Beratung gelingt es uns meist, den Ratsuchenden diese Angst zu nehmen und sie in die Lage zu versetzen, ihre Rechte vor den Arbeitsgerichten geltend zu machen. Wir machen ihnen klar, dass es nicht nur „den einen Arbeitgeber“ gibt. Etwas Vergleichbares im Hinblick auf die Vergütung findet man wieder – und dann zu besseren Arbeitsbedingungen. Und man muss auch betonen, dass viele Arbeitgeber an einem Arbeitsverhältnis interessiert sind, das fair verläuft.

Wir haben derzeit einen Arbeitnehmermarkt, sagt man. Können Sie das aus Ihrer Beratung bestätigen?

So pauschal nicht. In Berufen, die hohe Qualifikationen voraussetzen und die stark nachgefragt sind, ist das weitgehend so. Wenn es allerdings um Menschen ohne Berufsabschluss geht, ist der Markt schnelllebig. Hier gibt es oft keine Möglichkeit zu verhandeln.

Wo steht Bürokratie den Menschen im Weg?

Insbesondere in der Kommunikation mit Behörden wäre es wünschenswert, wenn die verantwortlichen Stellen die rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen würden. So kann die Arbeitsagentur, aber auch die Krankenkasse Arbeitgeber anschreiben, um eine Arbeitsbescheinigung zu erhalten – notfalls mit Androhung eines Bußgeldes. Diese ist Grundlage für das Arbeitslosengeld und das Krankengeld. Arbeitnehmende werden hier häufig allein gelassen. Insbesondere Menschen mit Verständigungsschwierigkeiten jeglicher Art werden häufig benachteiligt – das kann nicht sein.





Anna Zacharias

Kündigung per WhatsApp

Erfahrungsbericht aus einer Bäckerei-Kette

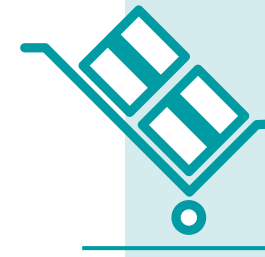
Jawad Khan¹ ist seit 18 Monaten auf dem Bremer Arbeitsmarkt – seitdem er aus Pakistan nach Deutschland kam. Mittlerweile hat sich der 33-Jährige an die Arbeitnehmerkammer gewandt, denn er braucht rechtliche Hilfe: Sein Chef hat ihm per WhatsApp-Nachricht mitgeteilt, dass er entlassen sei, eine schriftliche Kündigung oder eine Bestätigung des Arbeitsverhältnisses bekam er auf mehrfaches Nachfragen nicht. Und auch sonst sind die Erfahrungen, die Jawad Khan bei seinen Jobs in und um Bremen gemacht hat, nicht besonders positiv. „Menschen wie mir, die gern arbeiten wollen, wird es schwer gemacht“, sagt er. Neben ihm sitzt seine hochschwangere Frau. Sie dolmetscht für ihn, denn Khan spricht noch nicht so gut Deutsch, dafür fließend Englisch. Diese Tatsache hat ihm das Arbeitsleben bisher erschwert, berichtet er. Sein Masterabschluss im Bereich Logistik werde zwar anerkannt, potenzielle Arbeitgeber hätten aber aufgrund fehlender Deutschkenntnisse sofort abgelehnt.

Knapp ein Jahr stand Khan von Mitternacht bis in den Morgen in der Bremer Filiale einer Bäckerei-Kette, bis die für ihn völlig überraschende Kündigung auf sein Handy kam. Er war auf dem Rückweg aus dem Urlaub, als sein Chef ihm schrieb, er habe jemanden gefunden, der besser passe. „Ich hatte vorher nie eine Abmahnung bekommen und war nur an zwei Tagen krank. Allerdings wusste ich über meine Rechte Bescheid – zum Beispiel, dass ich für die Arbeit an einem Feiertag einen Ausgleich bekomme. Ich habe den Verdacht, dass mein Nachfolger sich noch

weniger wehren kann“, meint Khan. Auf seine Bitte nach einer schriftlichen Kündigung sei sein Chef wütend geworden und habe dann gar nicht mehr reagiert. Der Arbeitsvertrag bestand nur mündlich. Da von derartigen Dokumenten mitunter der Aufenthaltstitel oder auch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld abhängen, holt sich der junge Mann nun rechtliche Unterstützung bei der Arbeitnehmerkammer. Auch sonst waren seine Erfahrungen bei diesem Arbeitgeber nicht besonders gut: Die eigentlich abgemachte Stundenzahl reichte vor allem am Anfang bei Weitem nicht, um alle Brötchen zu backen.

Zuvor arbeitete Jawad Khan unter anderem bei einem Paketlieferdienst und einem Essenslieferanten, wo er Erfahrungen mit Rassismus machen musste. „Ich wurde angeschrien und gefragt, was ich hier machen würde, wenn ich kein Deutsch spreche“, erzählt er. Einmal sei er sogar von einem Vorgesetzten geschubst worden. „Wenn man sich nicht verständigen kann und nicht genug über seine Rechte weiß, kann man sich nicht wehren, das nutzen einige Arbeitgeber aus“, sagt er. Und auch die kleineren Negative Erfahrungen summierten sich für ihn zu einem belastenden Gesamtbild: Als Fahrradkurier habe er beispielsweise auf einem defekten Fahrrad ausliefern müssen und sei deswegen zu langsam gewesen, bei Regen habe er keine Schutzkleidung bekommen. Für den Übergang hält sich Khan mit Aushilfsjobs irgendwie über Wasser, für seine Zukunft hat er nach diesen Erfahrungen als Arbeitnehmer aber nun andere Pläne: Er will sich im Bereich Logistik selbstständig machen.

¹ Name geändert.



Anna Zacharias

275 Pakete an einem Tag

Erfahrungsbericht eines Zustellers

70 bis 80. So viele Pakete könne er an einem Arbeitstag als Paketzusteller ausliefern, ohne in Stress zu geraten, erzählt Ahmed Al-Mansouri¹. Am Anfang sei es gut gelaufen, er habe einen Stundenlohn von 13 Euro herausbekommen. Das sollte sich bald ändern.

Rund 200 Pakete musste er schließlich für einen bekannten Online-Shop verteilen, oft in der Region um Bremen – über die Dörfer von Walsrode bis Schneverdingen. Ob er das innerhalb seiner vereinbarten Arbeitszeit überhaupt schaffen konnte, habe seine Vorgesetzten nicht interessiert. Er musste fahren, bis alles verteilt war. Stau oder Glätte hätten keine Rolle gespielt, berichtet er. Hinzu kam, dass der Job nicht nur bei Regen und Schnee wenig angenehm gewesen sei: „Ich wurde zum Teil angefeindet, wenn ich im Dunkeln auf die Grundstücke gegangen bin“, erzählt der Iraker. Außerdem berichtet er von mangelhaften Fahrzeugen und schlechter Arbeitskleidung. Nicht selten musste Al-Mansouri an einem Tag 13 Stunden arbeiten, um alles zu schaffen.

Und der gebürtige Iraker schaffte es auch 20 Monate lang – bis zu einem Tag im Mai 2023. Wie immer bekam er am Abend vorher den Plan für den nächsten Tag: 275 Pakete – 203 Stopps, konnte er auf dem Display nachlesen. Er habe es zunächst noch versucht, dann aber kapituliert. „Da habe ich nach 102 Stopps um 19 Uhr meinen Chef angerufen und gesagt: Ich schaffe das nicht, jemand muss kommen und mir ein paar Pakete abnehmen.“ Dies sei nicht möglich, wurde ihm gesagt, also fuhr er

mit den nicht ausgelieferten Paketen zurück zum Verteilzentrum. Am nächsten Tag bekam er seine Kündigung.

„Ich lebe seit acht Jahren in Deutschland und habe immer gearbeitet. Meine Familie sehe ich kaum, mein Sohn hat mir schon gesagt, dass ich aufhören muss zu arbeiten, weil er mich nicht mehr sieht“, sagt der 49-Jährige. Er hat drei Kinder, ein weiteres ist auf dem Weg. „Wie kann es sein, dass es diese Arbeitsbedingungen in Deutschland gibt?“, fragt er sich. „Man muss sich doch einfach vor das Verteilzentrum stellen und schauen, wie viele Pakete da in die Wagen geladen werden, die noch am selben Tag von einer Person ausgeliefert werden müssen.“

Al-Mansouri wurde von der Arbeitnehmerkammer beraten, klagte nicht bezahlte Überstunden vor dem Arbeitsgericht ein und einigte sich schließlich mit seinem Arbeitgeber auf eine Lohnnachzahlung.

¹ Name geändert.



Dr. Kai Huter

Nach wie vor fehlen Kontrollen

Der Arbeitsschutz in Bremen braucht mehr Personal

Wo viele Menschen prekär arbeiten, fehlt es nicht nur an sozialer Absicherung. Auch Verstöße gegen grundlegende Rechte der Beschäftigten treten häufiger auf. Das Arbeitsrecht wird missachtet, der Arbeitsschutz unzureichend umgesetzt. Schwere Unfälle passieren häufig dort, wo zu wenig über Sicherheitsregeln informiert wurde.

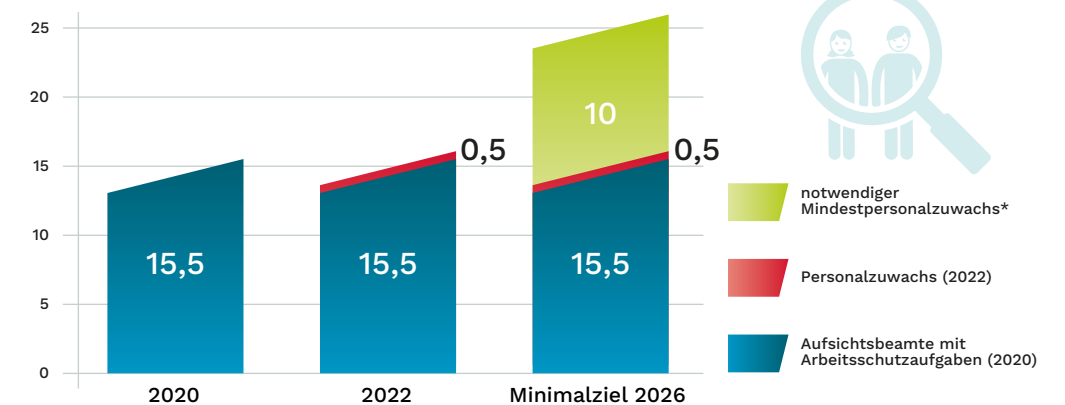
Hinderlich ist, dass für entsprechende Kontrollen unterschiedliche Akteure zuständig sind und der Aufsicht Personal fehlt. Für die Einhaltung des Mindestlohns ist neben der Bekämpfung von Schwarzarbeit der Zoll zuständig, für den Arbeitsschutz die Gewerbeaufsicht. Für die Einhaltung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen gibt es gar keine Kontrollinstanz. Hier bleibt nur der individuelle Klageweg, auch wenn bekannt ist, dass sich Verstöße bei einigen Betrieben

häufen. Vereinzelt arbeiten Zoll und Gewerbeaufsicht in Schwerpunktaktionen zusammen, insgesamt ist die Kontrolldichte jedoch zu gering. Die Kontrollbehörden müssen so aufgestellt sein, dass die Einhaltung des Arbeitsschutzes, des Mindestlohns, des Tariftreue- und Vergabegesetzes zuverlässig überprüft werden kann.

Drei Jahre nach Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes lässt die geplante schrittweise Erhöhung der Kontrollen der Gewerbeaufsicht weiter auf sich warten. Da das zusätzliche Aufsichtspersonal bisher kaum ausgebildet wurde, wird die gesetzliche Mindestquote von fünf Prozent zu kontrollierenden Betrieben bis 2026 nicht zu erreichen sein. Mit der Ausbildung muss jetzt dringend begonnen werden.

Personalaufwuchs noch weit vom Minimalziel entfernt

Aufsichtsbeamte/-innen mit Arbeitsschutzaufgaben in der Gewerbeaufsicht in Vollzeiteinheiten (Stichtag 30.06.)



Dr. Marie-Luise Assmann

Verschenktes Potenzial

Jeder Vierte im Land Bremen ist unterwertig beschäftigt

Obwohl in vielen Branchen ein Fachkräftemangel beklagt wird, ist im Land Bremen ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterwertig beschäftigt – also überqualifiziert für die aktuelle Tätigkeit.

Atypisch Beschäftigte arbeiten oft unter ihrem Ausbildungslevel

Unterwertige Beschäftigung ist im Land Bremen stark verbreitet. Viele Menschen arbeiten hier in Arbeitsverhältnissen, in denen die Anforderungen unter dem Qualifikationsniveau liegen, das sie mit ihrer Ausbildung erreicht haben. Dies trifft beispielsweise auf eine Akademikerin zu, die als Kellnerin arbeitet. Oder auf Personen, die zwar eine Berufsausbildung haben, aber als Helferinnen und Helfer im Lager arbeiten. Unterwertige Beschäftigung kann dabei unterschiedlich gemessen werden. Einerseits kann die formale Qualifikation der Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit verglichen werden. Andererseits können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt werden, ob sie ihrer Qualifikation angemessen beschäftigt sind.

„Die Qualifikationen vieler Menschen werden noch nicht ausreichend genutzt und somit Potenziale verschenkt.“

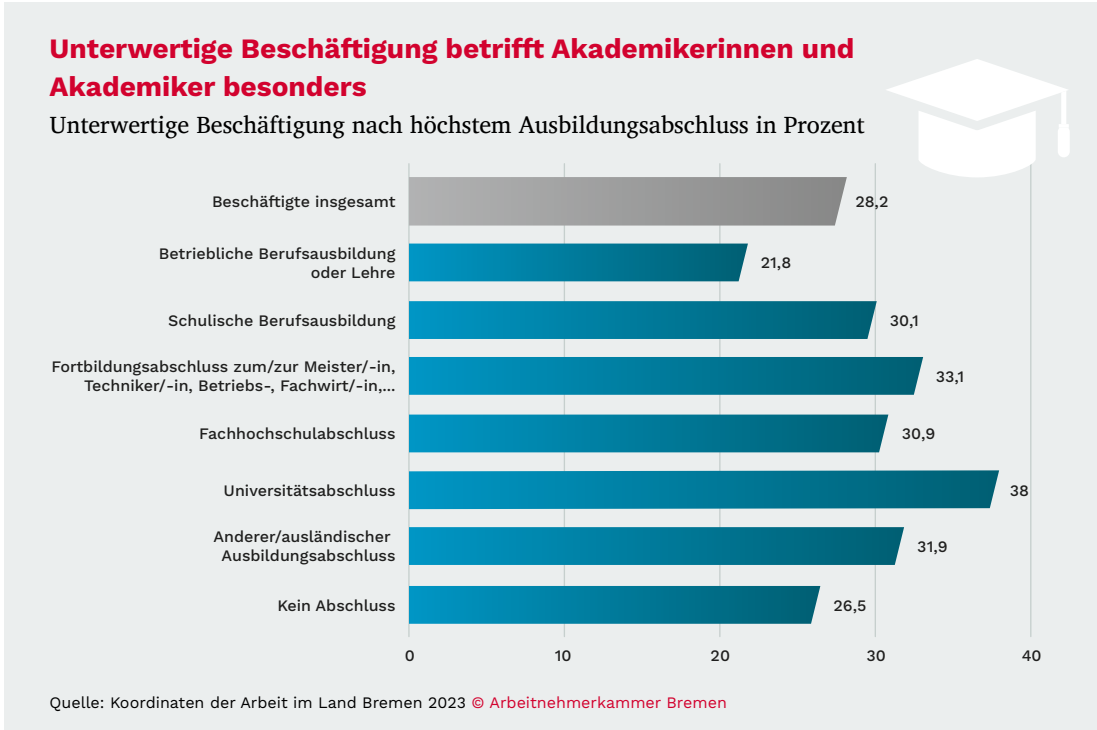
Der Vorteil des zweiten Vorgehens ist, dass auch Abschlüsse erfasst werden, die (noch) nicht formal anerkannt sind, wie etwa ausländische Berufsabschlüsse. Es liefert auch Hinweise darauf, ob Personen ohne Berufsabschluss Kompetenzen mit-

bringen – beispielsweise durch Berufserfahrung –, die über dem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit liegen.

Prekäre und unterwertige Beschäftigung gehen Hand in Hand

Mit dieser Herangehensweise wird im Rahmen der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer das Ausmaß unterwertiger Beschäftigung ermittelt. Den Befragungsergebnissen zufolge sind mehr als ein Viertel aller Beschäftigten im Land Bremen unterwertig beschäftigt.¹ Unterwertige Beschäftigung ist hier verbreiteter als im Bundesdurchschnitt. Die Qualifikationen vieler Menschen werden also noch nicht ausreichend genutzt und somit Potenziale verschenkt, die angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe unentbehrlich sind.²

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst steigt dadurch die Gefahr, prekär beschäftigt zu sein, da sie sowohl kurzfristig als auch langfristig Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Außerdem sinkt ihre Arbeitszufriedenheit und sie nehmen seltener an Weiterbildungen teil.³ Gleichzeitig sind Menschen in prekärer Beschäftigung und dabei insbesondere in atypischen Arbeits-



verhältnissen häufig auch unterwertig beschäftigt und nutzen nicht ihr gesamtes Qualifikationspotenzial. Das gilt konkret für Teilzeitbeschäftigte, Zeitarbeitnehmende und Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen.⁴

Frauen mit Universitätsabschluss sind benachteiligt

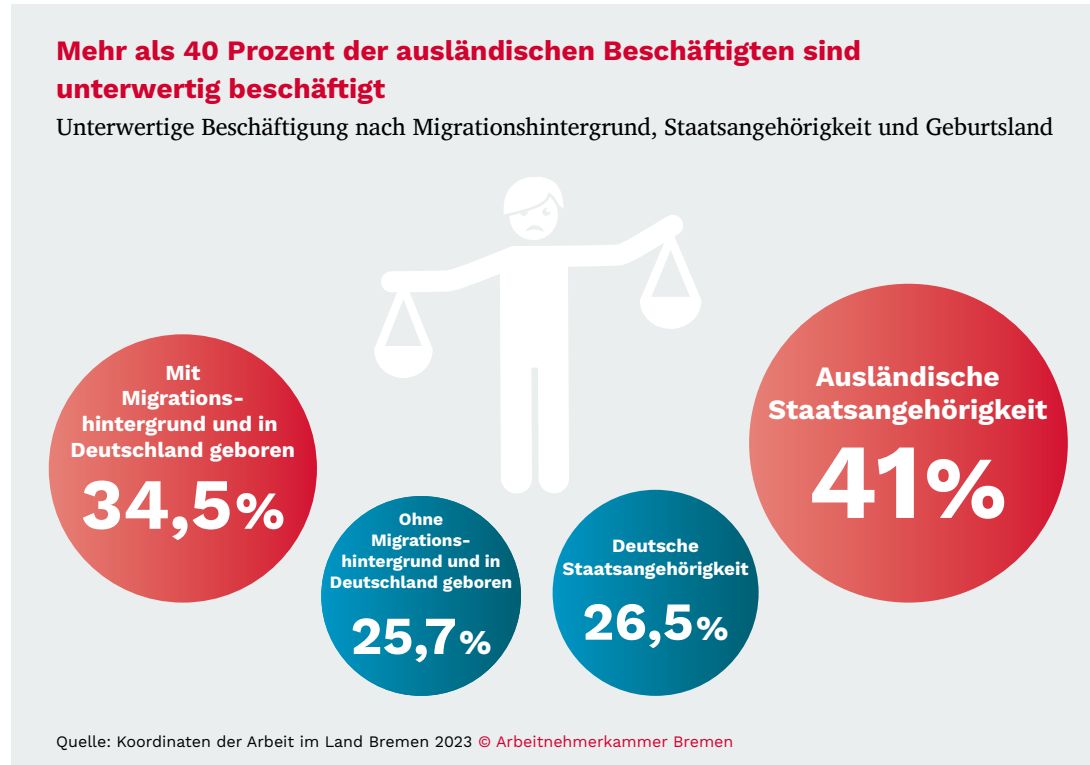
Regionale Unterschiede bei der unterwertigen Beschäftigung sind typischerweise auf Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur und der Arbeitsmarktsituation zurückzuführen. Es ist davon auszugehen, dass im Land Bremen die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit dazu beiträgt, dass Menschen eher bereit sind, eine unterwertige Beschäftigung anzunehmen. Außerdem sind Helfertätigkeiten hier weit verbreitet – gerade im Vergleich zu anderen Großstädten. Mit Blick auf unterschiedliche Berufsgruppen zeigt sich auch, dass unterwertige Beschäftigung vor allem dort besteht, wo es viele Hilfstätigkeiten gibt, wie etwa in den Reinigungsberufen und im Bereich Verkehr und Logistik.⁵

Bestimmte Personengruppen sind deutschlandweit besonders oft unterhalb ihrer Qualifikation tätig: Akademikerinnen und Akademiker, Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder einer ausländischen Staatsbürgerschaft.⁶ Diese Gruppen sind auch im Land Bremen benachteiligt. Universitätsabsolventinnen und -absolventen sind hierzulande überdurchschnittlich oft unterwertig beschäftigt. Frauen sind davon stärker betroffen als Männer: So sind 32 Prozent der Männer mit Universitätsabschluss unterwertig beschäftigt, während es bei den Frauen 43 Prozent sind.⁷

Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hier der zentrale Einflussfaktor. Frauen unterbrechen nach wie vor häufiger und länger familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit, arbeiten weitaus häufiger als Männer in Teilzeit und sind dadurch am Arbeitsmarkt benachteiligt.⁸

¹ Vgl. Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (2023).
² Vgl. Brück-Klingberg et al. (2023), S. 5 ff.
³ Vgl. Kracke et al. (2017), S. 18.

⁴ Vgl. Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (2023).
⁵ Vgl. Brück-Klingberg et al. (2023), S. 13 ff.
⁶ Vgl. DGB Bundesvorstand (2014), S. 8.
⁷ Vgl. Brück-Klingberg et al. (2023), S. 15, 31; Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (2023).
⁸ Vgl. Kracke (2018), S. 289 ff.; Brück-Klingberg et al. (2023), S. 50.



Ausländische Beschäftigte sind deutlich öfter unterwertig beschäftigt

Diskriminierung ist Teil des Problems

Auffällig ist außerdem, dass über 40 Prozent der ausländischen Beschäftigten im Land unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind – also mehr als jede/-r Dritte. Dies hängt damit zusammen, dass sie ihre Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht vollständig verwerten können. Entweder weil ihr Abschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt ist oder weil Kompetenzen in der Berufspraxis erworben wurden, ohne dass ein Abschluss vorliegt, zum Beispiel weil es im Herkunftsland kein Berufsbildungssystem gibt. Zudem können Kenntnisse, die die Beschäftigten mitbringen, am deutschen Arbeitsmarkt unbrauchbar sein oder es sind hier Kompetenzen nötig, die im Herkunftsland keine Rolle spielten, beispielsweise Deutschkenntnisse.⁹

Auch Diskriminierung trägt zur Arbeitsmarktbenachteiligung von ausländischen Beschäftigten bei.¹⁰ Die Befragungsergebnisse deuten stark darauf hin, dass Diskriminierung eine Rolle für die unterwertige Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund spielt. Ein Viertel aller Beschäftigten im Land Bremen haben einen Migrationshintergrund. Sie sind viel häufiger unterwertig beschäftigt. Dies gilt auch für diejenigen, die in Deutschland geboren wurden – also auch für Personen, die ihren Ausbildungsabschluss im Inland erworben haben und bei denen die Verwertbarkeit ihres Abschlusses hier keine Probleme bereiten sollte.

⁹ Vgl. Brück-Klingberg et al. (2023), S. 28; Granato (2003), S. 29 f.

¹⁰ Vgl. Granato (2003), S. 142.



Was ist zu tun?

1 Qualifikationspotenziale ausschöpfen und Vereinbarkeit fördern

Damit die Potenziale von gut qualifizierten Frauen besser genutzt werden, muss die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit ganz oben auf der politischen Agenda stehen. Immer noch übernehmen Frauen den überwiegenden Teil der unbezahlten Sorgearbeit – und stecken beruflich zurück. Ziel muss es sein, diese Arbeit gerechter zwischen Männern und Frauen aufzuteilen und die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Sorgearbeit und Berufstätigkeit besser kombiniert werden können. Außerdem sollten die beruflichen Nachteile durch Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen minimiert werden, indem alle Beschäftigten die Möglichkeit bekommen, ihre Stunden wieder aufzustocken und schnell in den Beruf zurückzukehren.

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur ist der Schlüssel für die Arbeitszeitaufstockung und ausbildungsadäquate Beschäftigung insbesondere von Müttern (siehe dazu: „Der Kita-Krise mit Ausbildung begegnen“, Seite 80). Die Betriebe müssen moderne Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen einführen und auch Männern die Reduzierung ihrer Arbeitszeit erleichtern. Auf Bundesebene muss das Elterngeld weiterentwickelt werden. Die Partnermonate sollten ausgeweitet werden, um Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu setzen.

2 Abschlüsse anerkennen und Sprachkursangebot ausbauen

Eine zentrale Hürde für die ausbildungsadäquate Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen

„Auch in der Antidiskriminierung muss sich das Land Bremen noch stärker engagieren, wenn es unterwertige Beschäftigung bekämpfen will.“

Abschlüsse. Diese Anerkennungsverfahren sind immer noch sehr komplex und langwierig. Für die sogenannten reglementierten Berufe beispielsweise im Bereich Gesundheit und Soziales oder auch in den Ingenieursberufen ist die Anerkennung des Abschlusses aber die Voraussetzung dafür, überhaupt in diesem Beruf arbeiten zu können. Auch bei den nicht-reglementierten Berufen spielt die Anerkennung eine große Rolle für die eigene Arbeitsmarktposition und die tarifliche Eingruppierung.¹¹

¹¹ Vgl. Böhme (2023), S. 9, 14.

Deshalb ist es wichtig, dass Zugewanderte ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse im Land Bremen noch schneller und besser anerkennen lassen können als bisher. Die Anerkennungsverfahren müssen dafür vereinfacht und bestehende bürokratische Hürden abgebaut werden.

- Alle berufsbezogenen Ausgleichsmaßnahmen und Sprachförderangebote müssen nach dem Wegfall der Bundesmittel in diesem Bereich nun dringend finanziell abgesichert werden. Es braucht ein klares Bekenntnis der Bremer Landesregierung, die vorhandenen Angebote mit einer Landesfinanzierung langfristig abzusichern.
- Insgesamt ist die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts während der Ausgleichsmaßnahmen eine große Hürde auf dem Weg

zur Anerkennung des eigenen Abschlusses. Hier sollten Lösungen gefunden werden, zum Beispiel durch eine vorläufige Berufszulassung von Erzieherinnen und Erziehern oder die finanzielle Unterstützung von Lehrkräften während des wissenschaftlichen Anpassungslehrgangs.

Außerdem sollte das Angebot an berufsbegleitenden Berufs- und Fachsprachkursen im Land Bremen ausgebaut werden.

3 Diskriminierung entgegentreten und Betroffene besser schützen

Auch im Bereich der Antidiskriminierung muss sich das Land noch stärker engagieren, um unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken. Die Benachteiligung von Frauen sowie Beschäftigten mit Migrationshintergrund am bremischen

Arbeitsmarkt kann eingedämmt werden, indem das geplante Landesantidiskriminierungsgesetz und die seit Langem beschlossene Errichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle endlich umgesetzt werden.

Bestehende Lücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen auf Bundesebene geschlossen werden. Eine der großen Schwächen des AGG ist die Rechtsdurchsetzung für die Betroffenen. Deshalb sollten der Nachweis von Diskriminierungen erleichtert und Antidiskriminierungsverbände darin gestärkt werden, Betroffene zu unterstützen.

Außerdem sollte das Diskriminierungsverbot von Eltern und Pflegenden im Beschäftigungsverhältnis konkretisiert werden, indem das Merkmal familiäre Fürsorgeverantwortung in das AGG aufgenommen wird.

Literatur

Böhme, R. (2023):

Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Land Bremen: Eine Follow-up-Studie der Erhebung von 2016/17 – Abschlussbericht (Nr. 45). Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, Bremen.

Brück-Klingberg, Andrea/Althoff, Jörg/Stöckmann, Andrea (2023):

Ausbildungsadäquate Beschäftigung in Niedersachsen und Bremen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Niedersachsen-Bremen 02/2022, Nürnberg.

DGB Bundesvorstand (Hrsg.) (2014):

Unterwertige Beschäftigung: Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems. Arbeitsmarkttaktuell, Nr. 02/Januar 2014, Berlin.

Granato, Nadia (2003):

Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Opladen: Leske+Budrich, Wiesbaden.

Kracke, Nancy (2018):

Ausbildungs(in)adäquanz als Mediator von Bildungserträgen – Unterwertige Beschäftigung und soziale Ungleichheit: Ein Forschungsüberblick. In: Sozialer Fortschritt 67 (2018), S. 283–301.





Dr. René Böhme – Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)

Ausländische Beschäftigte in Bremen

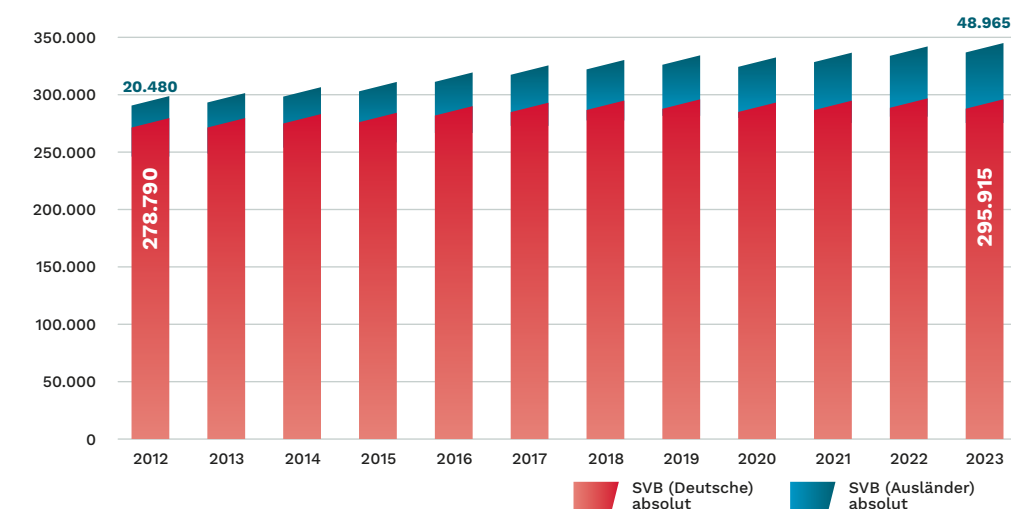
Die Zahl der sozialversichert beschäftigten Ausländer/-innen nimmt im Land Bremen seit Jahren kontinuierlich zu. Von 2012 bis 2023 hat sie sich von 20.500 auf fast 49.000 mehr als verdoppelt. Im Juni 2023 hatten 14,2 Prozent der sozialversichert Beschäftigten im Land Bremen eine ausländische Staatsbürgerschaft. Der Beschäftigungsanstieg der letzten zehn Jahre geht vor allem auf ausländische Beschäftigte zurück. Von den 43.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im Land Bremen in diesem

Zeitraum hinzugekommen sind, hatten circa 62 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Besonders starke Zuwächse gibt es bei Beschäftigten aus Syrien, Rumänien und Bulgarien. Eine hohe Bedeutung haben Ausländer/-innen vor allem in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagererei, Verarbeitendes Gewerbe, Arbeitnehmerüberlassung und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.¹ Gleichwohl zeigt sich, dass ausländische Beschäftigte am Arbeitsmarkt

benachteiligt sind:² Sie erzielen im Mittel geringere Einkommen, sind häufiger befristet oder in Leiharbeit angestellt sowie mit körperlichen Belastungen und atypischen Arbeitszeiten konfrontiert. Zudem sind Ausländer/-innen häufiger von Erwerbslosigkeit oder von Arbeitsausbeutung betroffen. Aus diesem Grund sind für diese Zielgruppe sowohl Maßnahmen zur Unterstützung einer (qualifikationsadäquaten) Arbeitsmarktintegration als auch zum Schutz vor Ausbeutung dringend geboten.

Entwicklung der Zahl der sozialversichert Beschäftigten (SVB) im Land Bremen nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Eigene Darstellung, Datengrundlage Statistisches Bundesamt 2023, Stand jeweils 30.06.
© Arbeitnehmerkammer Bremen

¹ Bundesagentur für Arbeit 2023: Länderreport über Beschäftigte.
² Eschkötter/Geraedts 2022; SWAE 2022; Böhme 2021; Böhme 2024.

Gespräch zwischen Prof. Dr. Bettina Kohlrausch und Peer Rosenthal

„Der Markt regelt es nicht von allein“

Noch immer gibt es viele Beschäftigte, die unter schwierigen Bedingungen arbeiten, wenig verdienen und kaum ihre Rechte durchsetzen können. Warum ist das so? Warum profitieren nicht alle Beschäftigten gleichermaßen von den insgesamt guten Entwicklungen am Arbeitsmarkt? Darüber spricht Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, mit Bettina Kohlrausch vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Peer Rosenthal: Die Arbeitgeber klagen über Fachkräftemangel und immer häufiger wird vom Arbeitnehmermarkt gesprochen, auf dem sich die Machtverhältnisse zugunsten der Beschäftigten verschieben. Trotzdem stellen wir das Thema unsichere und prekäre Beschäftigung in den Mittelpunkt unseres Berichts, da immer noch zu viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon betroffen sind, gleichzeitig aber die öffentliche und politische Problemwahrnehmung zurückgegangen ist. Was sagt die Wissenschaft? Spielt prekäre Beschäftigung noch eine Rolle, oder wird jetzt automatisch alles gut?

Bürgergeld angewiesen sind. Also, ja – es gibt noch prekäre Beschäftigung.

Peer Rosenthal: Warum ist das so?

Bettina Kohlrausch: Die Frage ist tatsächlich interessant. Die bloße Tatsache, dass Beschäftigte gesucht werden, übersetzt sich nicht automatisch in eine stärkere Marktmacht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Nun könnte man meinen, dass vor allem hochqualifizierte Beschäftigte, die stark nachgefragt sind, ganz individuell für sich gute Bedingungen aushandeln können und sich deshalb nicht der gesamte Arbeitsmarkt positiv entwickelt. Aber das allein ist es nicht, unser Lohnspiegel zeigt: Selbst in Bereichen, in denen Fachkräfte gesucht werden, steigen nicht zwingend die Gehälter. Und das wäre ja ein klassisches Zeichen dafür, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern.

Peer Rosenthal: Aber warum entwickelt es sich in den Branchen und Berufen so unterschiedlich?

Bettina Kohlrausch: Offensichtlich hat es damit zu tun, dass es jemanden braucht, der diese Marktmacht organisiert. Von allein passiert das eben nicht. Wenn wir zum Beispiel auf die Bauindustrie oder die Fleischwirtschaft blicken:

„Selbst in Bereichen, in denen Fachkräfte gesucht werden, steigen nicht zwingend die Gehälter.“ Bettina Kohlrausch

Bettina Kohlrausch: Tatsächlich könnte man denken, dass es keine prekäre Beschäftigung mehr gibt und dass sich die Marktmacht komplett zugunsten der Beschäftigten geändert hat. Das stimmt aber nicht. Wir wissen, dass es nach wie vor einen relativ großen Niedriglohnsektor gibt. Außerdem gibt es noch immer viele Aufstocker, also Menschen, die arbeiten, aber trotzdem auf

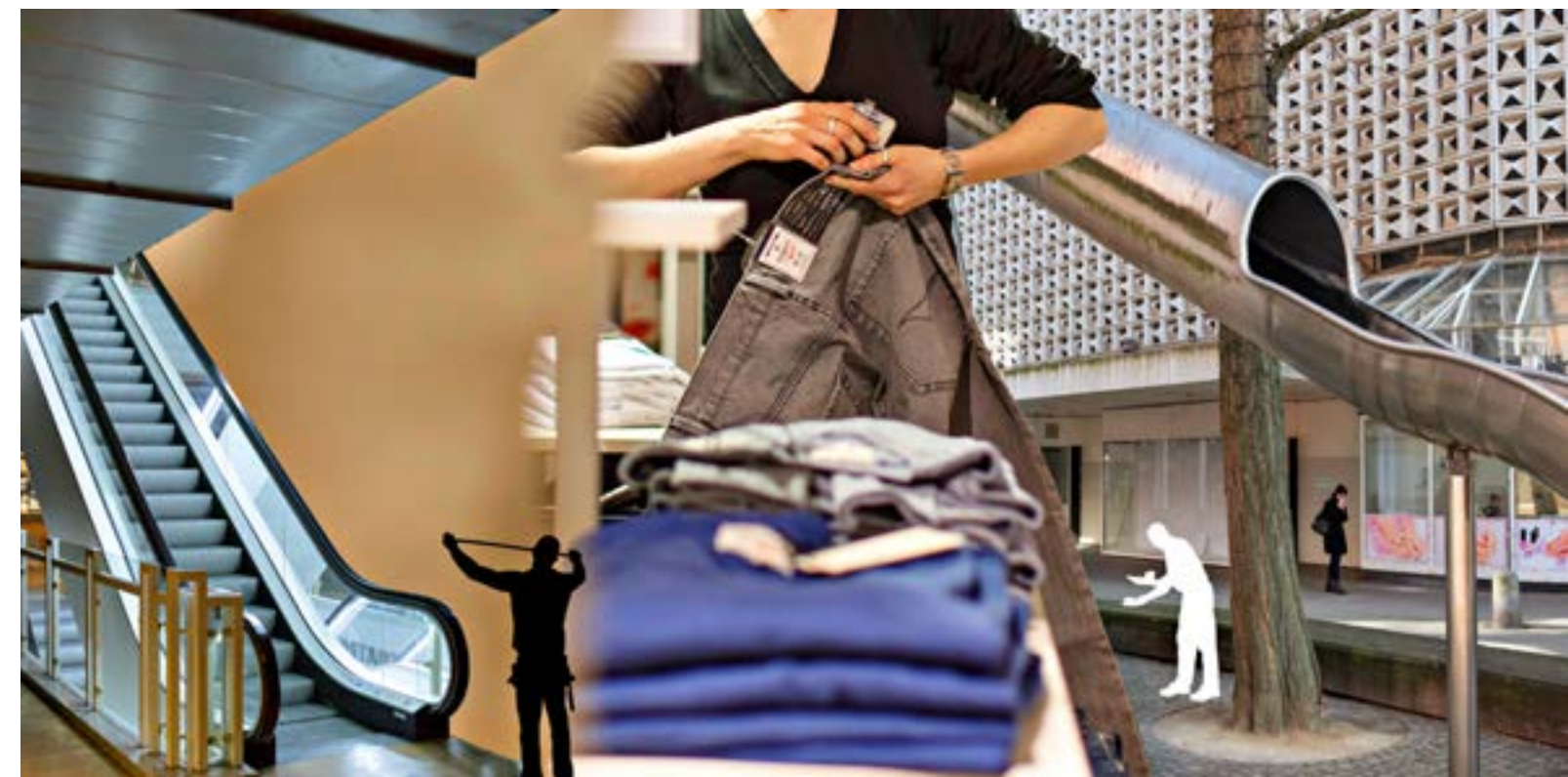


In diesen Niedriglohnbereichen arbeiten viele Menschen, die kaum Deutsch sprechen, die sich auch im deutschen Arbeitsleben nicht auskennen. Die bloße Tatsache, dass sie gebraucht werden, versetzt sie also noch nicht in die Lage, gut für sich verhandeln zu können.

Peer Rosenthal: Auch wir machen in unserer Rechtsberatung die Erfahrung, dass vor allem Geflüchtete oder Migrantinnen und Migranten mit schlechten Deutschkenntnissen große Schwierigkeiten haben. Viele versuchen über die Leiharbeit im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, kommen dann aber häufig über Wechsel zwischen kurzfristiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nicht hinaus, eine nachhaltige Integration in gute Arbeit gelingt nicht. Welche Rolle spielt auch die formale Qualifikation?

Bettina Kohlrausch: Qualifikationen spielen sicherlich eine große Rolle. Der Arbeitsmarkt im geringqualifizierten Segment ist ganz anders strukturiert, die Menschen sind weniger geschützt. Zugleich bringen gerade Menschen mit Fluchtgeschichte häufig Qualifikationen mit, die aber hier nicht anerkannt werden. Hinzu kommt: Verhandlungsmacht hat auch etwas mit Ressourcen zu tun. Diesen Menschen fehlen dann die sprachlichen Fähigkeiten und auch das Wissen um die rechtlichen Ansprüche. Wer nicht weiß, wie das System Arbeitsmarkt bei uns funktioniert, kann sich auch nicht durchsetzen.

Peer Rosenthal: Bei der Fleischindustrie zum Beispiel leuchten mir diese Mechanismen ein – die Unternehmen rekrutieren ihre Arbeitskräfte ganz bewusst direkt aus dem Ausland. Aber was



ist mit der Gastronomie? Das ist ein regionaler Arbeitsmarkt. Die Betriebe beklagen laut den Personalmangel, gleichzeitig sehen wir, dass die Arbeitsbedingungen nicht entsprechend mitziehen.

Bettina Kohlrausch: Wenn wir davon ausgehen, dass der Markt alles allein regelt, dürfte das nicht passieren. Aber ich habe nie an die Regelungsmacht des Marktes geglaubt. Offensichtlich ist ja, dass sich die Arbeitgeber weigern, die Beschäftigten mit besseren Arbeitsbedingungen für sich zu gewinnen. Stattdessen beklagt man sich und führt noch zusätzlich eine sehr aggressive Debatte um das Bürgergeld. Ich interpretiere das als einen Versuch, den Druck auf den Arbeitsmarkt von unten noch zu erhöhen, indem Menschen schneller auch in prekäre Jobs gezwungen werden sollen. Es ist doch erstaunlich, dass die Regeln des Marktes hier nicht funktionieren – genau dann, wenn es der Markt eigentlich zugunsten der Beschäftigten regeln müsste.

Peer Rosenthal: Welche Institutionen sind es denn, die die Marktmacht organisieren? Ich

denke da natürlich sofort an die betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträge.

Bettina Kohlrausch: Ja, Mitbestimmung und Tarifverträge sind die Antwort. Denn sobald aus individuellem Handeln kollektives Handeln wird, lässt sich etwas erreichen. Wir brauchen die Sozialpartnerschaft, um die Marktmacht der Unternehmen einzudämmen und das Ungleichverhältnis auszugleichen. Es wird immer wieder gesagt, dass das deutsche Produktionsmodell – geprägt von einer starken Sozialpartnerschaft – nicht mehr zeitgemäß sei. Hier widerspreche ich deutlich. Und auch etliche Gewerkschaften haben wieder Zuwächse, auch wenn über die Jahre der Anteil der mitbestimmten und tarifgebundenen Betriebe gesunken ist.

Peer Rosenthal: Um die Tarifbindung und Mitbestimmung wieder zu stärken, bedürfte es aus meiner Sicht auch politischer Maßnahmen.

Bettina Kohlrausch: Ja, es ist auch Aufgabe des Staates, aktiv zu werden. Die Vergabe öffentlicher Aufträge sollte konsequent an das Zahlen

von Tariflöhnen gekoppelt werden. Zudem sollten Branchentarifverträge leichter für all-gemeinverbindlich erklärt werden können, um alle Beschäftigten zu erreichen und zu verhindern, dass die Konkurrenz vor allem über niedrige Löhne ausgetragen wird. Und bei der betrieblichen Mitbestimmung geht es im ersten Schritt darum, die Behinderung von Betriebsratsgründungen stärker zu ahnden. Im zweiten Schritt sollte das Betriebsverfassungsgesetz modernisiert werden, sodass die Rolle der Betriebsräte in der Transformation gestärkt wird. Sie müssen mehr Rechte bekommen in Fragen der betrieblichen Weiterbildung, des Klimaschutzes und hinsichtlich des Einsatzes digitaler Technologien. Mit Tarifvertrag und Betriebsrat ist zwar nicht automatisch alles super, aber es ist wirklich vieles besser.

Peer Rosenthal: Daraus schlussfolgern wir, dass das Gelingen und die Akzeptanz der Transformation davon abhängen, dass sie sozialpartnerschaftlich gestaltet wird. Und dass darüber auch die demokratische Einstellung und die Beteiligung an politischen Handlungen außerhalb des Betriebs, zum Beispiel die Wahlbeteiligung, positiv beeinflusst wird.

Bettina Kohlrausch: Zentral ist für Menschen die Erfahrung der Teilhabe und der Selbstwirksamkeit. Also das Gefühl dazuzugehören und Einfluss nehmen zu können auf Entscheidungen, die ihr Leben betreffen. Wenn der Betrieb ein Ort ist, an dem das möglich ist, ist auch gesamtgesellschaftlich viel gewonnen. Denn wer im Betrieb erfährt, dass sich Dinge durch eigenes Handeln verändern lassen, ist auch eher bereit, sich gesellschaftlich einzubringen. Dafür sind Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung die Grundlage.

„Denn wer im Betrieb erfährt, dass sich Dinge durch eigenes Handeln verändern lassen, ist auch eher bereit, sich gesellschaftlich einzubringen.“ Bettina Kohlrausch

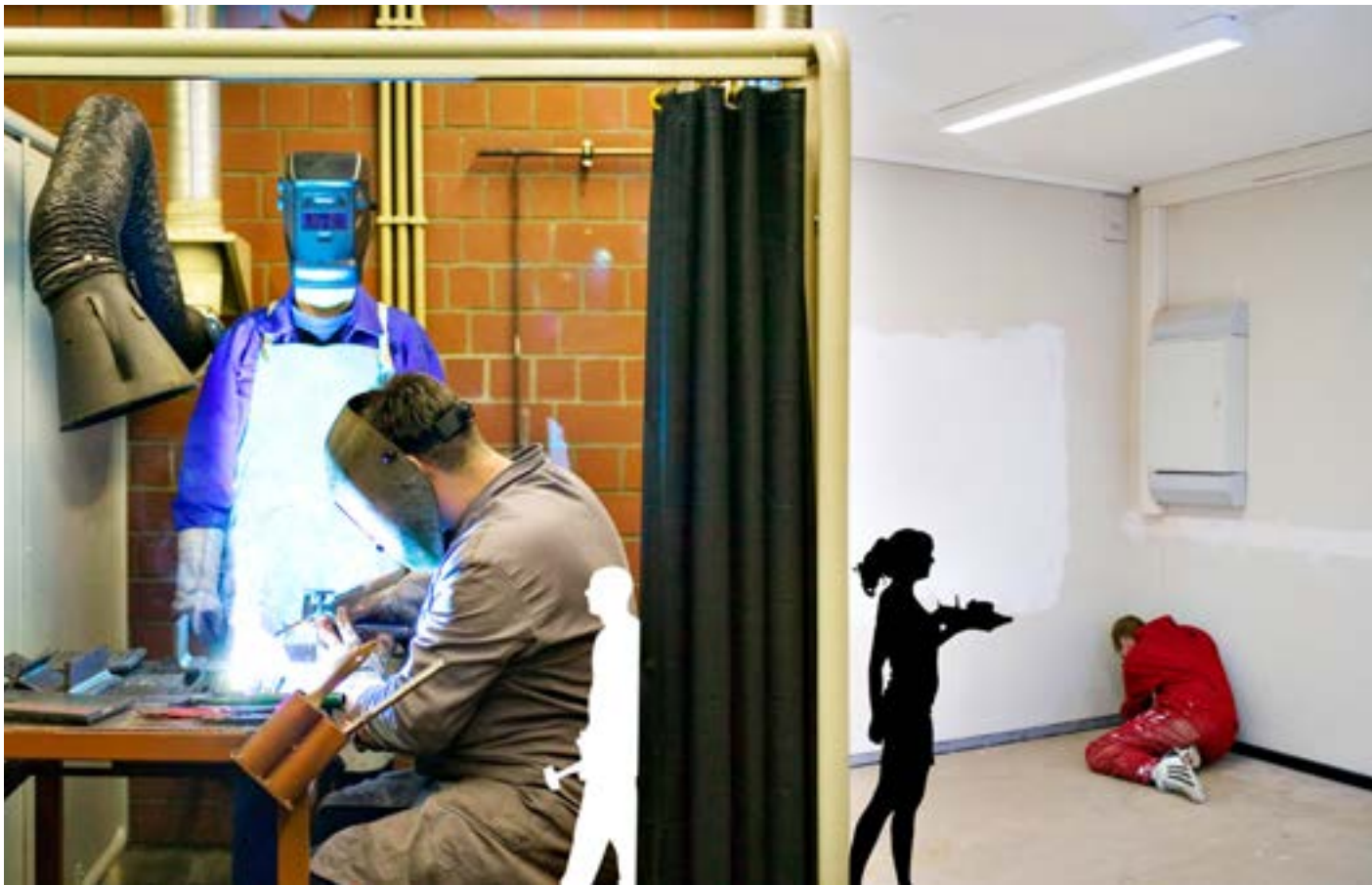
Peer Rosenthal: Was können Betriebsräte tun, damit die Transformation nicht zulasten der Beschäftigten geht? Denn es stehen ja mit der Digitalisierung und dem klimagerechten Umbau der Wirtschaft viele Veränderungen an.

Bettina Kohlrausch: Es ist ja grundsätzlich die Frage: Was brauchen Beschäftigte, um diese Veränderungen mitgehen zu können – und zwar als Demokraten? Wir haben herausgefunden, dass Menschen, die ihre demokratischen Rechte in ihrer Rolle als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer wahrnehmen können, auch weniger Angst vor den anstehenden Veränderungen haben. Mit demokratischen Rechten meine ich, dass sie wissen, dass sie sich zusammenschließen können in Gewerkschaften, dass sie tariflich abgesichert sind oder ihr Streikrecht ausüben können. Daneben spielen subjektive Erfahrungen eine Rolle: Werde ich gefragt, kann ich mitbestimmen, kann ich mich im Betrieb engagieren?

Zur Person

Bettina Kohlrausch ist Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Professorin für gesellschaftliche Transformation und Digitalisierung an der Universität Paderborn. Promoviert hat sie an der International Graduate School in Bremen und arbeitete anschließend unter anderem am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI).

Peer Rosenthal ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen. Nach seinem Abschluss als Diplom-Politologe beschäftigte er sich bei der Kammer mit dem Thema Arbeitsmarktpolitik und machte an der Universität Bremen berufsbegleitend seinen Master in Sozialpolitik. Peer Rosenthal hat die Kammer schon mehrfach in (parlamentarischen) Anhörungen auf Bundes- und Landesebene vertreten.



Schöne flexible Plattformwelt?

Der Blick auf Beschäftigung in der Plattformökonomie als Warnung vor den digitalen Arbeitsmärkten der Zukunft

Der digitale Wandel bringt neue Unternehmensformen hervor, deren Geschäftsmodelle nicht selten mit deutschem Arbeitsrecht in Konflikt stehen. Gerade in der sogenannten digitalen Plattformökonomie ist zum Beispiel von Mitbestimmung wenig zu hören. Die Konsequenz: Beschäftigte arbeiten oft prekär, Betriebsräte gibt es kaum.

Dabei sind die digitalen Plattformen in den letzten Jahren zu ständigen Begleitern im Alltag vieler Menschen geworden: Essen oder Einkäufe können über Lieferdienste bestellt, Musik und Filme online gestreamt, das Hotelzimmer oder eine Putzhilfe online gebucht werden. Plattformunternehmen vermitteln jedoch oft nur, sie bilden

unsichere und oft schlecht bezahlte Arbeit sowie wenig Möglichkeiten, sich im Betrieb zu organisieren – so sieht die Realität für viele aus.

Die Plattform als digitale Infrastruktur

Da sich digitale Plattformen in erster Linie als Vermittler verstehen, unterhalten sie neben ihrer Verwaltungszentrale kaum regionale Infrastrukturen, weshalb sie auch als „schlanke“ Plattformen bezeichnet werden.¹ Denn das eigentliche Ziel solcher Plattformen ist schnelles Wachstum und das Sammeln von großen Mengen an Daten, um die Dienstleistungen noch passgenauer zu gestalten. Dabei arbeiten die Plattformen meist erst unprofitabel und wachsen nur auf Basis von Risikokapital. So schaffen Plattformunternehmen nicht nur neue Märkte, die Märkte gehören ihnen auch. Oft sind sie Monopolisten und wollen zu „unverzichtbaren Infrastrukturen“² unseres (digitalen) Alltags werden. Lieferando etwa strebt in der Gastronomie eine ähnlich dominante Stellung

also keine eigene Branche, sondern ein branchenübergreifendes neues Geschäftsmodell. Der Vorteil der Plattformen: Die Dienstleistungen können flexibel, schnell und passgenau abgerufen werden. Doch so bequem die Plattformen wie Lieferando, Amazon oder Spotify für die Kundinnen und Kunden sind, so unbequem können sie für die Beschäftigten sein: digitale Überwachung,

1 Vgl. Srnicek (2018).
2 Altenried/Dück/Wallis (2021), S. 51.

„Plattformen können allgemeinen Mehrwert erzeugen, setzen aber meist auf Risikowachstum und wenig Nachhaltigkeit.“

Stark wachsendes Geschäftsmodell, wenig Transparenz

an, wie Amazon sie als digitales Warenhaus bereits hat. Gewinner sind die digitalen Plattformen selbst. Zu den Verlierern zählen dagegen diejenigen, die die digitalen Güter produzieren.

Genauere Zahlen über die tatsächliche Größe von Plattformunternehmen sind schwierig zu erfassen. Klar ist aber, dass das Modell rasant wächst. Nach Schätzungen der EU sind die Umsätze von Plattformunternehmen zwischen 2016 und 2020 von 3 auf 14 Milliarden EUR angestiegen.³ Zudem wurde 2020 von rund 28 Millionen Beschäftigten ausgegangen, für 2025 rechnen Experten schon mit knapp 43 Millionen.⁴ Laut Schätzungen haben bislang knapp unter 4,4 Prozent der deutschen Erwerbstätigen schon einmal für eine digitale Plattform gearbeitet⁵ – das wären rund 2 Millionen Beschäftigte.⁶

„Unternehmerisches Risiko wird von digitalen Plattformen weitestgehend nach unten an die Beschäftigten weitergereicht.“

Risikoverschiebung und polarisierte Beschäftigtenstruktur

Hohe Flexibilität heißt oft hohe Abhängigkeit

Da das Wertschöpfungsmodell der Plattformunternehmen auf Daten und Risikowachstum basiert, verstehen sie sich auch nicht als Arbeitgeber mit entsprechender Verantwortung. Einen großen Teil der unternehmerischen Risiken reichen sie vielmehr an die Beschäftigten weiter. Diese müssen sich teils in weltweite Konkurrenz um

digitale oder digital vermittelte Kleinstaufträge begeben und dabei häufig in Vorleistung gehen, wie etwa Designer, wenn sie an Ausschreibungen teilnehmen. Sie stellen ihre privaten Arbeitsmittel zur Verfügung, wie das eigene Smartphone, den Rechner oder das Fahrrad. Es gibt keinen definierten Betriebsort für informellen Austausch, keine feste Ansprechperson, keinen Betriebsrat. Dementsprechend sind Beschäftigte auch selbst für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Da die meisten nicht fest angestellt sind, gibt es für sie keine Lohnfortzahlung bei Krankheit, keinen Urlaub, keine Elternzeit.

Arbeitsprozesse werden in der Regel ohne direkte Kommunikation und über teil-automatisierte Software gesteuert – was sich unter dem Schlagwort des algorithmischen Managements⁷ fassen lässt. Die Beschäftigten werden ständig digital überwacht und haben kaum Kontrolle über ihre persönlichen Daten. Somit sind Plattformbeschäftigte mehrfach fragmentiert: räumlich, organisatorisch und sozial.⁸ Häufig handelt es sich im Grunde um „unternehmerische Tätigkeit“⁹ unter prekären Vorzeichen, die oft in Scheinselbstständigkeit mündet.

So heterogen wie das Geschäftsmodell sind allerdings auch die Plattformarbeiterinnen und -arbeiter selbst. Auch hier findet sich die typische Polarisierung zwischen eher Hochqualifizierten wie Designern, Programmierern oder Marketingexperten einerseits und Niedrigqualifizierten wie Fahrern oder Logistikarbeitern andererseits.¹⁰ Insgesamt sinkt in der Plattformökonomie die Qualität der beruflichen Standards. Selbst komplexe Tätigkeiten wie das Programmieren werden in prekäre Solo-Selbstständigkeit verschoben. Aus

3 Europäische Kommission (2021a), S. 8.
4 Europäische Kommission (2021b), S. 6.
5 Piasna/Zwysen/Drahokoupil (2022), S. 17.
6 Eigene Berechnung nach Daten des Statistischen Bundesamtes.
7 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).
8 Vgl. Ewen (2023).
9 Pongratz (2023), S. 362.
10 Ohnehin sind die vergleichsweise wenigen Beschäftigten, die bei der Plattform selbst beschäftigt sind und somit nicht die eigentliche vermittelte Plattformarbeit verrichten, traditionelle und deutlich überdurchschnittlich entlohnte Beschäftigte mit umfassender Absicherung.



In den vergangenen Jahren lassen sich vermehrt Arbeitskämpfe beobachten

mittleren Tätigkeiten wiederum werden einfache Bestandteile herausgebrochen und in dequalifizierten Einzelaufträgen vergeben – wie das Fahren, das Sortieren von KI-Bildern oder das Fotografieren von Supermarktreagen.

Die bisherigen empirischen Befunde für Deutschland zeigen: Der typische Plattformarbeiter ist männlich, lebt in einer größeren Stadt, ist jung und gut qualifiziert, hat keine Sorgeverpflichtungen, schätzt die Flexibilität der Kleinstaufträge und nutzt die Beschäftigung meist nur als Zusatzeinkommen, etwa neben dem Studium. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ortsunabhängig circa 7,5 Stunden, ortsabhängig knapp unter fünf Stunden pro Woche.¹¹ Demgegenüber steht ein wachsender Anteil an Plattformbeschäftigten, der sein geringes Haupteinkommen rein über

plattformbasierte Arbeit erwirtschaftet. Für die meist wenig qualifizierten Beschäftigten stellt Plattformarbeit oft den einzigen niedrighwelligen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt dar. Insbesondere betrifft dies Plattformbeschäftigte mit Migrationshintergrund, die häufig nicht in der Lage sind, kollektive Interessen zu formulieren – ein Umstand, den offenbar viele Arbeitgeber gezielt ausnutzen.¹² Hier warnt nicht nur der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) von der Formierung eines Schattenarbeitsmarktes von austauschbaren prekär Beschäftigten.¹³ Die Gefahr ist, dass durch die Akzeptanz solcher Arbeit die Standards für alle abgesenkt werden.

Betriebsräte oder Tarifverträge finden sich in der Plattformwelt nur selten. Häufig werden Betriebsratsgründungen angefochten oder Betriebsrats-

¹¹ Vgl. Baethge et al. (2019).

¹² Vgl. Schaupp (2023).

¹³ Deutscher Gewerkschaftsbund (2021), S. 1.

mitglieder gekündigt. Da die Beschäftigten jeweils ganz unterschiedliche Qualifikationen haben, auch unterschiedliche Tätigkeiten ausüben und zudem vereinzelt arbeiten, sind die Voraussetzungen für Betriebsratsgründungen eher schlecht. Dennoch lassen sich in den vergangenen Jahren vermehrt Arbeitskämpfe von Plattformbeschäftigten beobachten, die vor allem zu Beginn stark selbstorganisiert waren, da auch die Gewerkschaften zunächst kaum Ansatzpunkte für sich sehen konnten, weil Plattformbeschäftigte eben keine Belegschaften sind und keinen Betriebsort bestreiken können. Exemplarisch war hier der Streik beim Lieferdienst Gorillas in Berlin zwischen der selbstorganisierten Freien Arbeiter*innen-Union (FAU) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.¹⁴

sollte nicht länger ausreichen, um sich der Arbeitgeberverantwortung zu entziehen.

Plattformen könnten hingegen erweiterten Transparenzregeln oder Data-Sharing-Vorgaben unterworfen werden. Denkbar wären hier externe Zertifizierungen, deren Sichtbarkeit auch zusätzliche Orientierung für Verbraucher bieten könnte, wie die IG Metall es mit der Initiative FairCrowd-Work vorschlägt. Zudem könnte die Förderung alternativer Organisationsformen angedacht werden, wie derzeit aufkommende genossenschaftlich organisierte Plattformen zeigen.

2 Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft stärken

Da sich Plattformunternehmen der Logik einer sozialpartnerschaftlichen Aushandlung entziehen, sehen sich Gewerkschaften ungewohnten Herausforderungen gegenüber. Ohne Betriebsstätte und organisierte Beschäftigte sind sie zunehmend gezwungen, neue Wege zu gehen. Diese bestehen aus weniger Verhandlung, sondern früherem Arbeitskampf – dem Beispiel der von Bottom-up-Initiativen wie „Liefer am Limit“ folgend.

Vorbild kann hier etwa Österreich sein, wo im Bereich der Essenslieferdienste bereits 2019 ein Tarifvertrag eingeführt wurde. So können Standards dafür sorgen, dass digitale Plattformunternehmen nicht einfach durch Umstrukturierung per Mausklick betriebliche Mitbestimmung verhindern können, sondern Betriebsräte mitbestimmen lassen müssen.

„Heutige Plattformarbeit sollte als Warnung dienen, die Messlatte für gute Arbeit nicht nach unten zu setzen.“

Dass aber eine solche Integration gelingen kann, zeigen Initiativen wie „Liefer am Limit“, die nach selbstorganisiertem Start nun Teil der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sind.

Plattformarbeit regulieren – nächste Schritte?

1 Rechtliche Regularien schaffen

Plattformbeschäftigte sind von der vermittelnden Plattform abhängig und sollten somit durch das Arbeitsrecht geschützt sein. Dazu müssen die arbeitsrechtlichen Begriffe von Betrieb und Arbeitnehmer modernisiert werden. Plattformen sollten mehr als nur Selbstverpflichtungen eingehen müssen, wie etwa den sogenannten Code of Conduct für Grundsätze des Crowdworkings. Der schlichte Verweis auf ein Geschäftsgeheimnis

¹⁴ Ewen/Heiland/Seeliger (2022).

Literatur

Baethge, Catherine Bettina et al. (2019):

Plattformarbeit in Deutschland.
Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung.
Bertelsmann Stiftung.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022):

Arbeitspapier: Daten und Gute Arbeit –
Algorithmisches Management im Fokus.
https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/barrierefrei_BMAS_DF_Mantel_Algorithmisches_Management.pdf,
Zugriff am 24.01.2024.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2021):

DGB-Positionspapier: Regeln für Plattformarbeit.
<https://www.dgb.de/++co++892d5710-8c7c-11eb-949f-001a4a160123.>,
Zugriff am 12.01.2024.

Europäische Kommission (2021a):

Digital labour platforms in the EU. Mapping
and businness models.
<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en>,
Zugriff am 15.01.2024.

Europäische Kommission (2021b):

Study to support the impact assessment
of an EU initiative to improve the working
conditions in platform work.
<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/454966ce-6dd6-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-en>,
Zugriff am 22.01.2024.

Ewen, Janis (2023):

Schluss mit ausgeliefert? Tarifpolitik in
der plattformvermittelten Lieferarbeit.
In: PROKLA 211 53(2), S. 289–304.

Ewen, Janis/Heiland, Heiner/Seeliger, Martin (2022):

Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im
digitalen Kapitalismus: Der Fall „Gorillas“.
In: Schriftenreihe Institut Arbeit und
Wirtschaft Nr. 33.
<https://www.iaw.uni-bremen.de/f/85ca8c4146.pdf>,
Zugriff am 17.01.2024.

Piasna, Agnieszka; Zwysen, Wouter;

Drahokoupil, Jan (2022):

The platform economy in Europe.
<https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>,
Zugriff am 18.01.2024.

Pongratz, Hans J. (2023):

Plattformarbeit: Zwischenbilanz und
Perspektiverweiterung.
In: WSI-Mitteilungen 76(5), S. 355–364.

Srnicek, Nick (2018):

Plattform-Kapitalismus.

Staab, Philip (2019):

Digitaler Kapitalismus. Markt
und Herrschaft in der Ökonomie
der Unknappheit.

Daniel Kühn

„Wir sind ein Dorn im Auge“



**Tobias Horoschko fährt seit 2017 für den Essens-
lieferdienst Lieferando. Ab 2019 war er im über-
regionalen Betriebsrat, ab 2023 Betriebsrats-
vorsitzender in Bremen und jetzt ist er Mitglied
des Gesamtbetriebsrats. Die Gründung des Bremer
Betriebsrats musste er vor Gericht erstreiten.**

Wie sind die Arbeitsbedingungen bei Lieferando?

Tobias Horoschko: Schwierig, die Leute werden
alleingelassen, keiner fühlt sich verantwortlich
für sie. Die circa 90 aktiven Rider, um die ich
mich kümmere, geben sich untereinander
Hilfestellung in selbstorganisierten Chat-
gruppen. Die Arbeit wird genau überwacht,
es ist alles getrackt. Datenschutz kennt
Lieferando nur, wenn der Betriebsrat etwas
wissen möchte.

Was sind häufige Probleme?

Tobias Horoschko: Wichtige Informationen
erreichen die Beschäftigten nicht und es
kommt häufig zu falschen Lohnabrechnungen
oder Zeitabzügen – vor allem bei Minijobbern.
Und vom lukrativen Boni-System haben nur
diejenigen etwas, die Vollzeit fahren und Glück
mit den algorithmisch geplanten Routen
haben – der Rest verbleibt auf Mindestlohn-
Niveau. Besonders hart trifft es Rider ohne
gute Sprachkenntnisse, die können sich nur
mit unserer Hilfe zurechtfinden.

Hire and Fire – so lautet das Motto der
Unternehmensleitung.

Wird die Betriebsratsarbeit behindert?

Tobias Horoschko: Als regionale Betriebsräte
sind wir der zentral organisierten Plattform
ein Dorn im Auge. Deshalb: Ja, das ist Union
Busting im großen Stil. Ich muss um jede
kleinste Kostenerstattung streiten, habe kein
abschließbares Betriebsratsbüro – das könnte
ja als Betriebsstätte interpretiert werden.

Warum machen Sie trotzdem weiter?

Tobias Horoschko: Es kommt immer noch
mehr zurück als ich gebe. Und immerhin hat
es Fortschritte gegeben: Die Einführung von
Verschleißpauschalen oder die Möglichkeit,
die letzte Fahrt vor Feierabend abzulehnen.
Inzwischen sind auch viele Rider in Bremen
schon länger dabei und mit rund 33 Prozent
haben wir einen ordentlichen gewerkschaft-
lichen Organisationsgrad – die NGG unter-
stützt uns.

Anna Zacharias

Wenn das Leben unplanbar ist

Erfahrungsbericht einer Bremer Wissenschaftlerin

Wer einen Dokortitel hat, wohnt in einer Altbremer Villa in Schwachhausen und schickt die Kinder auf die Privatschule – muss sich um Geld jedenfalls keine Gedanken machen. So das Vorurteil. Spätestens seit der öffentlichen Diskussion um #ichbinhanna ist klar, dass es auch im Wissenschaftsbetrieb so etwas wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse gibt.

„Ich bin Mitte 40 und hatte bisher über ein Dutzend Kettenverträge, seit Oktober bin ich arbeitslos“, erzählt eine Wissenschaftlerin aus Bremen. Mit ihrer Habilitation ist sie durch, Bewerbungen für eine Professur laufen seit Jahren. „Die Bewerbungen sind mitunter bis zu 80 Seiten lang, das Vorstellungsgespräch ähnelt einer Prüfung, jeder Vortrag ist maßgeschneidert“, erklärt sie.

„Erst mit Anfang 30 habe ich meine erste sozialversicherte Stelle bekommen.“

Sie ist die Erste in ihrer Familie, die eine akademische Karriere verfolgt hat und gehört damit zu den aktuell rund zwei Prozent der Promovierten aus einem nicht akademischen Haushalt in Deutschland. Sie hat, wie sie sagt, „keine reichen Eltern“, die Phasen der wirtschaftlichen Unsicherheit überbrücken könnten, zumal das in dem Alter auch keineswegs gewollt ist. Familiengründung? „Das passiert eigentlich immer nur dann, wenn man einen Partner oder eine Partnerin hat, der oder die eine Absicherung

bietet“, meint sie. Wenn für Frauen noch eine Babypause dazwischenkommt, seien viele schon um die 50, wenn sie den ersten Ruf auf eine Professur erhalten. Sofern er überhaupt kommt, denn die Konkurrenz ist groß und zu diesem Zeitpunkt oft zehn Jahre jünger. Nach ihrem Studium in Bremen und Großbritannien bekam sie ein nicht sozialversichertes Promotionsstipendium von der Uni Bremen – nachdem sie eine Zeit lang Hartz IV bezog. „Auch dann lebte ich quasi weiter auf Hartz-IV-Niveau.

Erst mit Anfang 30 habe ich meine erste sozialversicherte halbe Stelle bekommen – aber wie an den Unis eben üblich natürlich trotzdem Vollzeit gearbeitet“, sagt sie. Es folgten ein Drittmittelprojekt, mehrere „zusammengeschusterte“ Stellen, dann eine vierjährige Vollzeitstelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni Bremen – und dann kam die Pandemie, und sie war wieder von Arbeitslosigkeit bedroht. Auf Anfrage übernahm sie eine Vertretungsprofessur in Baden-Württemberg – befristet, versteht sich, daraufhin eine weitere Vertretungsprofessur in Ostdeutschland. Der Vertrag sei immer von Semester zu Semester verlängert worden, sie sei wegen der fehlenden Perspektive aus Bremen gependelt.

Es vergehen oft Jahre, bevor eine Professur besetzt wird

So würde die Mitte 40-Jährige es nicht noch mal machen, sagt sie: „Es ist psychisch und körperlich eine große Belastung. Meine Altersgenossinnen und ich haben alle unsere Nervenzusammenbrüche hinter uns. Man kann einfach nichts planen, keine Hausfinanzierung, keine Altersvorsorge, keine Familiengründung.“ Und für den normalen Arbeitsmarkt sei sie mit ihrer wissenschaftlichen Ausrichtung nur bedingt qualifiziert.

Einige ihrer Bekannten wanderten aus, nach Skandinavien oder die Niederlande, andere landeten in Jobs in der freien Wirtschaft, für die sie weit überqualifiziert waren. Bevor eine Professur ausgeschrieben und besetzt wird, vergehen oft Jahre, in der Zwischenzeit werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet auf die Stellen im Mittelbau gesetzt. Das heiße allerdings nicht, dass sie dann später auch genommen würden, denn Professuren sind rar – und doch die nahezu einzige Möglichkeit der Entfristung nach dem Ablauf der zwölf Jahre, die laut dem deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetz maximal befristet gearbeitet werden darf. Und die Zahl der Bewerbenden auf einen Lehrstuhl übersteigt die Stellen bei Weitem. Stellen im Mittelbau gibt es wenige.

Empfindet sie ihre Lage als prekär? „Es ist ein Alptraum. Ich wache morgens auf und hoffe, dass es irgendwann aufhört. Und es sind keine individuellen Schicksale, von meiner Sorte gibt es etliche, vor allem schadet es der gesamten Forschungslandschaft. Es ist ein Pyramidensystem mit ganz wenigen Gewinnern.“ Man schaue am Ende nur noch darauf, welche Themen für den eigenen Karriereweg strategisch sinnvoll seien – innovative Forschung sehe anders aus. Die Bezahlung ist grundsätzlich nicht schlecht: „Mit einer vollen Stelle ist es ein gutes Gehalt; die meisten Stellen werden aber nur zu 50 Prozent ausgeschrieben, so droht später vor allem Frauen die Altersarmut. Und die Arbeit erfordert in der Regel trotzdem einen Vollzeiteinsatz.“

Was sie macht, wenn ihre Bewerbungen jetzt nicht fruchten? „Ich bekomme zurzeit noch Arbeitslosengeld, danach muss ich versuchen, in eine andere Branche zu gehen, notfalls mit Mitte 40 umschulen. Dann ist ein Haufen öffentliches Geld in meine Ausbildung geflossen – für nichts.“



Jessica Heibült

Prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft

Frauen sind besonders benachteiligt

Prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft entsteht durch viele aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit teilweise kurzen Laufzeiten. Diese Beschäftigungsbedingungen an den staatlichen Hochschulen sind in den vergangenen Jahren immer wieder kritisiert worden. Die Debatte wird seit Anfang 2021 durch den Hashtag #IchbinHanna neu angeheizt. Mit Verweis auf ihre Arbeitsbedingungen fordern Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau¹ und Beschäftigtenvertretungen umfassende Reformen.

Im Land Bremen sind insgesamt 80 Prozent des Personals im wissenschaftlichen Mittelbau an den vier staatlichen Hochschulen² befristet beschäftigt. Bundesweit liegt der Anteil ebenfalls bei 80 Prozent.³ Befristete Verträge mit kurzen Laufzeiten und damit einhergehende Unsicherheiten in der Lebensplanung sowie Überstunden und Forschung in der Freizeit sind Alltag für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Darüber hinaus sind die Karriereaussichten begrenzt: Eine

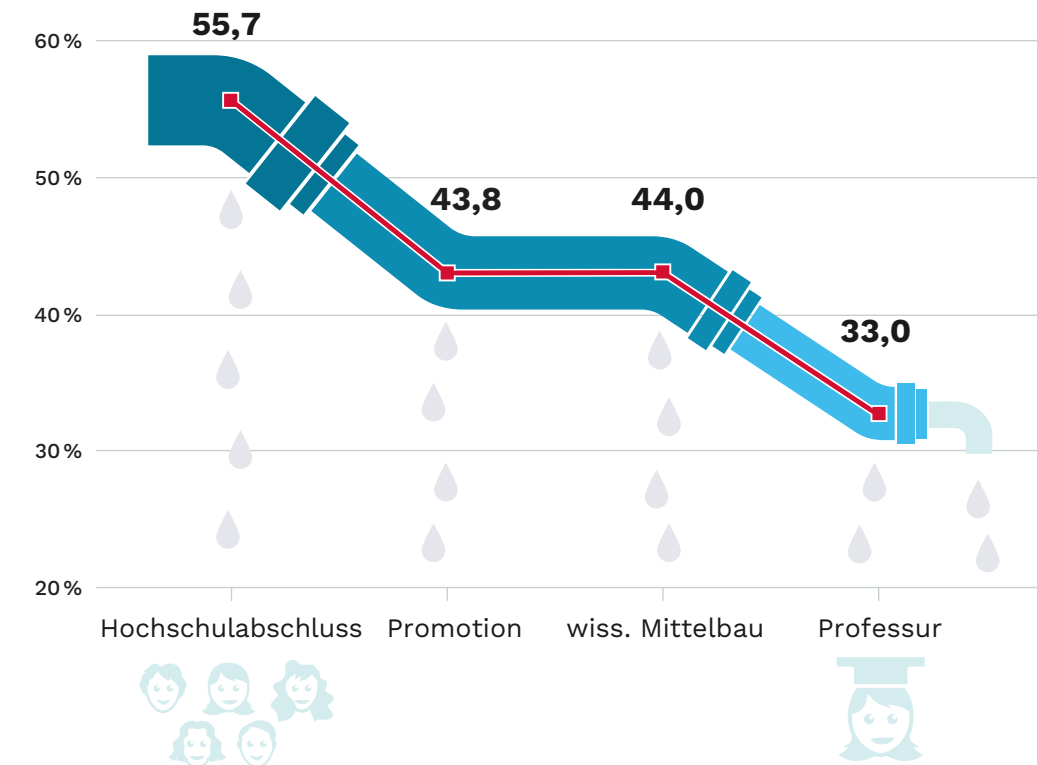
unbefristete Vollzeitstelle unterhalb der Professur gibt es viel zu selten. Die Chancen, einen der begehrten Lehrstühle zu ergattern, gelten ebenfalls als gering. Diese Strukturen wirken sich entscheidend auf die Karriere- und Familienplanung der Beschäftigten aus.

Dadurch sind besonders Frauen benachteiligt. Vor allem in der höchsten Karrierestufe sind sie unterrepräsentiert. Das Phänomen der „Leaky Pipeline“ („undichte Leitung“) beschreibt in der Wissenschaft einen sinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen und wird in der Grafik am Beispiel der Universität Bremen verdeutlicht. Der Anteil an Professorinnen bleibt dort mit 33 Prozent vergleichsweise gering. Das liegt zum einen daran, dass wesentliche Karriereschritte, die für eine Professur qualifizieren, in der Regel zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr stattfinden und somit mit der Familienphase zusammenfallen. Dies ist besonders für Frauen eine Herausforderung, denn sie tragen nach wie vor die

- 1 Als akademischen beziehungsweise wissenschaftlichen Mittelbau bezeichnet man graduiertes wissenschaftliches Personal, das keine Professur innehat.
- 2 Statistisches Landesamt Bremen (2024): Hochschulpersonal 2022.
- 3 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021), S. 111.

Je höher die Qualifikationsstufe, desto weniger Frauen

Prozentualer Frauenanteil nach Karrierestufen an der Universität Bremen 2022



Quelle: Rechenschaftsbericht der Rektorin (2023): „Uni in Zahlen 2022“ © Arbeitnehmerkammer Bremen

Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt. Umgekehrt bleiben Wissenschaftlerinnen und vor allem Professorinnen häufiger kinderlos als Frauen in anderen Berufen. Darüber hinaus sind auch die geforderte zeitliche und örtliche Flexibilität und die große Zahl befristeter Stellen Gründe dafür, dass Frauen sich nach dem Studium beziehungsweise der Promotion außerhalb des Wissenschaftssektors orientieren.

Die fehlende Planungssicherheit ist belastend für das wissenschaftliche Personal. Bessere Beschäftigungsbedingungen sind nicht nur ein zentrales Fundament für mehr Berufszufriedenheit und die individuelle Lebensgestaltung. Sie sind existenziell, um den Erfolg in Forschung und Lehre und die Qualität des Wissenschaftssystems

insgesamt nachhaltig zu sichern. Es braucht eine Trendwende hin zu mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen, vor allem nach Abschluss der Promotion.

Dies ist ohne eine stabile Grundfinanzierung jedoch schwer möglich. Hochschulen brauchen Planungssicherheit. Allerdings wird knapp die Hälfte der befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau aus projektgebundenen Drittmitteln finanziert.⁴ Mit diesen können Hochschulen aber nicht langfristig planen. Das Land Bremen sollte sich also für ein ausgewogenes Verhältnis von Drittmitteln und Grundmitteln einsetzen und dafür die Grundfinanzierung deutlich erhöhen.

⁴ Statistisches Bundesamt (2022): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2021, S. 168.



Dr. Jan Zier

Interview mit Maïke Morawietz und Alexander-Martin Koch

„Viele denken vor allem an Türsteher“

Wer in der weiterhin boomenden Sicherheitsbranche arbeitet, bekommt oft nur wenig mehr als den Mindestlohn und muss bei Wind und Wetter Schichtdienst leisten. Trotzdem war es früher noch schlimmer, berichten Maïke Morawietz und Alexander-Martin Koch aus der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer.

Die Sicherheitsbranche hat hierzulande ja einen eher schlechten Ruf, gerade was ihre Arbeitsbedingungen angeht. Zu Recht?

Maïke Morawietz: Die Arbeitsbedingungen sind schon oft hart: Die Beschäftigten müssen bei Wind und Wetter und oft auch nachts raus, sie arbeiten im Schichtdienst und haben in der Regel kein angestammtes Arbeitsumfeld, wie es viele andere Beschäftigte kennen. Viele Menschen denken bei dem Gewerbe vor allem an die Türsteher vor der Disco, dabei geht es natürlich um viel mehr: In den Revierdiensten – das ist eine Art mobiler Objektschutz – fährt man teilweise lange umher. Oder man sitzt als Empfangsdienst in fremden Firmen und hat keinen festen Kreis von Kolleginnen und Kollegen, mit denen man zusammenarbeitet. Insofern haben die Beschäftigten da vielfach nicht so eine feste Bindung zu ihrem Arbeitgeber. Entsprechend groß ist auch die Fluktuation.

Alexander-Martin Koch: Hinzu kommt: Die Firmen beschäftigen oft nicht so viele Verwaltungskräfte. Wenn ich als Arbeitnehmer also in einer fremden Firma sitze, kann es sein, dass ich gar keinen erreiche, wenn ich mich mal krankmelden oder Urlaub nehmen will oder kurzfristig Dienstpläne geändert werden müssen. Oder nehmen wir die Arbeitskleidung: Die Ausstattung wird

zwar normalerweise gestellt, aber das ist nicht unbedingt eine Komplettausstattung, sondern zum Teil auch Gebrauchtware, die man sich aus einem Lager holt. Die Firmen investieren häufig nicht genug in die Ausstattung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gibt es noch mehr Probleme?

Alexander-Martin Koch: Die Krankheitsquoten in dieser Branche sind nach unserer Beobachtung relativ hoch – dann sind auch die Einsatzleiterinnen und -leiter mitunter überfordert, wenn es um verlässliche Dienstpläne geht. Schichtdienst ist gesundheitlich ja ohnehin belastend. Und weil die Einsatzplanung in der Praxis teilweise nicht richtig funktioniert, müssen Leute vielfach an ihren eigentlich freien Tagen arbeiten. Da fällt viel Lebensqualität weg, gerade wenn man von Vorgesetzten noch unter Druck gesetzt wird, kurzfristig einzuspringen, so wie wir das auch aus anderen Branchen kennen.

Was verdient man im Sicherheitsgewerbe?

Maïke Morawietz: In der Regel nicht viel mehr als den Mindestlohn. Aber die Betriebe müssen jetzt zumindest nach dem aktuellen Tarifvertrag bezahlen, weil der im Land Bremen allgemein verbindlich ist. Das ist schon eine Verbesserung

für die über 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die es in dieser Branche gibt: Sie haben immerhin Anspruch auf tarifliche Entgelte. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung. Natürlich gibt es noch die Möglichkeit, etwa durch einen Haustarifvertrag noch bessere Entgelte zu vereinbaren.

Alexander-Martin Koch: Der von der Gewerkschaft Ver.di und dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft im Januar 2024 vereinbarte Tarifvertrag für Bremen sieht Stundenlöhne zwischen 13,90 Euro in der niedrigsten und 15,48 Euro in der höchsten Tarifgruppe vor, in Niedersachsen verdient man mindestens 13,90 Euro. Die Ausbildungsvergütungen liegen bei 950 Euro im ersten und 1.085 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Und wer im Job schlecht verdient, bekommt später auch nur wenig Rente.

„Im Moment finden auch die großen Firmen nur relativ schwer Fachkräfte.“

Alexander-Martin Koch

Gibt es in der Branche auch einen Fachkräftemangel?

Alexander-Martin Koch: Ja, die Unternehmen haben große Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu gewinnen und zu halten. Im Moment finden auch die großen Firmen, die wir aus unserer Beratungspraxis kennen, nur relativ schwer Fachkräfte. Grundsätzlich gibt es dafür seit 2002 die dreijährige duale Ausbildung zur „Fachkraft für

Schutz und Sicherheit“, mit der man später einen Meisterabschluss machen kann. Daneben wird seit 2008 eine Ausbildung zur „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“ angeboten, die nur zwei Jahre dauert. Viele Unternehmen müssen heute auf externe Dienstleistungen zurückgreifen und engagieren teure Subunternehmen. Die wollen ja selbst auch noch Gewinn erwirtschaften – da herrschen dann erst recht prekäre Strukturen mit noch schlechteren Arbeitsbedingungen und noch schlechterer Bezahlung.

Nicht überall arbeiten überhaupt Fachkräfte in dem Sicherheitsgewerbe: Die Voraussetzungen für einen Job in der Branche sind gering, oder?

Alexander-Martin Koch: Ja. Es reicht zunächst ein einwandfreies Führungszeugnis und die Sachkundeprüfung nach § 34a der Gewerbeordnung. Dafür braucht man zwar schon gute deutsche Sprachkenntnisse, aber keinen Schulabschluss. Die Branche bietet also einen niedrighschwelligigen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Maïke Morawietz: Sie kann eine Chance für jene sein, die ansonsten vielleicht aus unterschiedlichen Gründen schwer (wieder) in den Arbeitsmarkt kommen.

Wie groß ist die Branche?

Maïke Morawietz: Laut dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft wächst die Branche kontinuierlich – 2010 lag der Umsatz der Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien noch bei rund fünf Milliarden Euro, 2022 waren es dann schon über elf Milliarden. Auch die





Zahl der Beschäftigten nimmt beständig zu: 1980 waren es bundesweit lediglich 31.000, 2010 dann bereits 171.000. Im vergangenen Jahr arbeiteten inklusive der Aushilfs- und nebenberuflichen Teilzeitkräfte bundesweit über 273.000 Menschen in dieser Branche.

Gibt es auch Zahlen für das Land Bremen?

Maike Morawietz: Ja. Laut dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft beschäftigten die Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien im Land Bremen 2014 rund 2.600 Menschen. Ende vergangenen Jahres wurden vom Branchenverband im Land Bremen über 3.400 Beschäftigte gezählt, darunter knapp 1.300 mit Minijobs. Nach unseren

hoch – und da die Bindung an das Unternehmen oft schwach ist, haben viele Beschäftigte keine Motivation für das Betriebsratsamt.

Was müsste getan werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Maike Morawietz: Wenn mehr gezahlt würde, dann hätten die Firmen keinen Fachkräftemangel mehr. Die Auftraggeber müssen natürlich ebenfalls Wert auf professionelles, gut ausgebildetes und ordentlich bezahltes Personal legen. Sicherheitsdienstleistungen wurden in der Vergangenheit immer stärker outgesourct: Früher saßen etwa bei großen Firmen nur deren Beschäftigte am Empfang, bezahlt nach entsprechenden Tarifverträgen. Heute ist das anders. Die Branche kann eben auch nicht auf eine große Tradition zurückblicken.

Alexander-Martin Koch: Die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen müsste erhöht werden, das könnte auch die Betriebsräte stärken. Helfen würden hier sicher mehr Präsenzzeiten im Ursprungsbetrieb, sodass da ein gewisses Zugehörigkeitsgefühl entstehen kann. Es ist wichtig, dass die Unternehmen ihren Beschäftigten auch Wertschätzung vermitteln, sich um sie kümmern – und dafür entsprechende Verwaltungsstrukturen aufbauen. Der Schichtdienst bleibt aber ein Problem. Mehr Flexibilität im Schichtsystem und Einhaltung der Schichtzeiten würde schon helfen. Immerhin arbeiten die Firmen heute in acht- statt wie früher in zwölfstündigen Schichten.

„Die Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen steigt grundsätzlich weiter an.“

Maike Morawietz

Erkenntnissen arbeiten deutlich mehr Männer als Frauen in der Branche. Ihr Gesamtumsatz lag 2021 in Bremen laut dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft bei 74 Millionen Euro. Zum Vergleich: 2010 waren es noch rund 48 Millionen Euro. Und die Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen steigt grundsätzlich weiter an. Zugleich konzentriert sich die Branche auf eher wenige, große Player, die dann aber auch eher die Chance haben, mitbestimmt zu sein. Allerdings ist die Fluktuation in der Branche ja recht

Dr. Magnus Brosig

Die Rente muss zum Leben reichen

Die Höhe der Renten folgt in Deutschland den Löhnen. Je höher das Einkommen über das gesamte Arbeitsleben hinweg, desto höher ist am Ende auch die Rente. Daher haben prekär Beschäftigte im Alter ein besonderes Armutsrisiko. Um diesem entgegenzuwirken und für angemessene Renten zu sorgen, sind folgende Punkte zentral:

- ▶ Es geht um gerechte Löhne – zum Beispiel durch stärkere Tarifbindung – und Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen, sondern eine Berufstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze erlauben. Zudem müssen Zeiten von Arbeitslosigkeit besser abgesichert werden.
- ▶ Renten, die den Lebensstandard im Alter sichern und vor Armut schützen, sind nur möglich, wenn das Rentenniveau wieder steigt – und zwar mindestens auf 50 Prozent. Die Renten würden im Vergleich zu den Löhnen dann wieder höher ausfallen.
- ▶ Zusätzlich sollten Geringverdienende gezielter und wirksamer unterstützt werden, als dies mit der aktuellen Grundrente der Fall ist. Dafür gibt es schon lange einen Vorschlag, der allerdings jenseits der Fachwelt wenig diskutiert wird: Mindestbeiträge zur Rentenversicherung. So könnte festgelegt werden, dass nach 45 Jahren Arbeit mit 38 Wochenstunden

eine Rente erreicht werden soll, die armutsfest ist und nicht mehr durch die Grundrente oder gar Sozialhilfe aufgestockt werden muss. Diese ausgezahlte Rente müsste aktuell etwa 1.250 Euro betragen, wofür zur Zeit ein Stundenlohn von 19 Euro erforderlich wäre. Um die Lücke für Beschäftigte mit geringeren Stundenlöhnen zu schließen, würden Arbeitgeber verpflichtet, Verantwortung zu übernehmen und wenigstens entsprechend ausreichende Rentenbeiträge zu zahlen. Der Mehrwert höherer Arbeitgeberbeiträge wäre im Beispielfall beträchtlich: Wer aktuell zum Mindestlohn von 12,41 Euro arbeitet, würde nach 45 Jahren in Vollzeit eigentlich nur eine Rente von gut 800 Euro ausgezahlt bekommen, inklusive Grundrente immerhin etwa 1.075 Euro. In beiden Fällen wäre die Rente armutsgefährdend gering und Betroffene müssten mit hoher Wahrscheinlichkeit „zum Amt“, was mit dem durch Zusatzbeiträge erreichten Betrag von 1.250 Euro viel seltener der Fall wäre.



Dr. Jan Zier

„Viele suchen den billigsten Anbieter“

Helmut Meyer¹ arbeitet seit 30 Jahren bei einer bundesweit tätigen Firma für Sicherheitsdienstleistungen und engagiert sich im Betriebsrat.

Wie sind Ihre Arbeitsbedingungen?

Helmut Meyer: Im mobilen Revierdienst sind die Kolleginnen und Kollegen schwerpunktmäßig nachts unterwegs und nur am Wochenende auch am Tage. Dies ist eine hohe Belastung für den Körper. Dann gibt es den Objektdienst, der häufig rund um die Uhr besetzt ist. Es wird im Schichtdienst gearbeitet, was an sich schon anstrengend ist. Man muss häufiger am Wochenende arbeiten und auch des Öfteren aus seiner Freizeit einspringen, wenn jemand krank wird. Da ist es schwer, an regelmäßigen Terminen teilzunehmen. Das ist ähnlich wie in der Pflege. Zudem haben wir einen relativ hohen Krankenstand. Dadurch entstehen häufig Dominoeffekte, sodass am Ende viele Beschäftigte verschiedener Objekte von einer Krankmeldung betroffen sind. Es kann dabei vorkommen, dass man unter Druck gesetzt wird, Schichten zu übernehmen. Durch den niedrigen Grundlohn gibt es zudem bei neuen Beschäftigten keine große Bindung ans Unternehmen, bei Betriebsversammlungen kommen nur Wenige.

Was verdient man?

Helmut Meyer: Die Schere zwischen der unteren Lohngruppe, die nur über einen Sachkundenachweis verfügt, und den Fachkräften ist mit den Jahren immer kleiner

geworden. Laut dem neuen Tarifvertrag für Niedersachsen bekommt die untere Lohngruppe 13,90 Euro in der Stunde, Fachkräfte kommen auf 16,44 Euro. Beschäftigte, die keine Fachkräfte sind, aber eine zusätzliche Schulung für das Revier bekommen haben, erhalten 15 Euro. Das bietet keinen großen Anreiz, Fachkraft zu werden. Es werden zwar Fortbildungen angeboten, doch wird dies wenig genutzt. Viele sind mit dem Sachkundenachweis zufrieden und haben keine weiteren Ambitionen. Sie haben oft keinen Ausbildungsberuf gelernt.

Wie entwickelt sich die Branche?

Helmut Meyer: Als ich anfang, gab es Zwölf-Stunden-Schichten, maximal waren 287 Stunden im Monat erlaubt. Heute sind Acht-Stunden-Schichten der Standard, monatlich sind es bis zu 228 Stunden. Damals gab es keinen Betriebsrat in dieser Niederlassung. Jetzt gibt es Betriebsvereinbarungen, durch die die Arbeitsplätze mit ausgestaltet werden, viele setzen sich damit aber nicht auseinander. Insgesamt werden wir uns wahrscheinlich weiter im Niedriglohnsektor bewegen und Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden. Wenige Kunden haben Interesse an Fachkräften, egal ob es Private sind oder die öffentliche Hand – viele suchen den billigsten Anbieter.

¹ Name geändert.

Greta-Marleen Storath / Dr. Jennie Auffenberg

Ein Modellprojekt für die Pflege

Wie sich die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus konkret verändern lassen

Prekäre Arbeitsbedingungen herrschen nicht nur dort, wo der Lohn niedrig und der Job unsicher ist. Auch in der Pflege sind die Belastungen groß, überall fehlt Personal. Ein Bremer Modellprojekt versucht jetzt, Veränderungen anzustoßen.

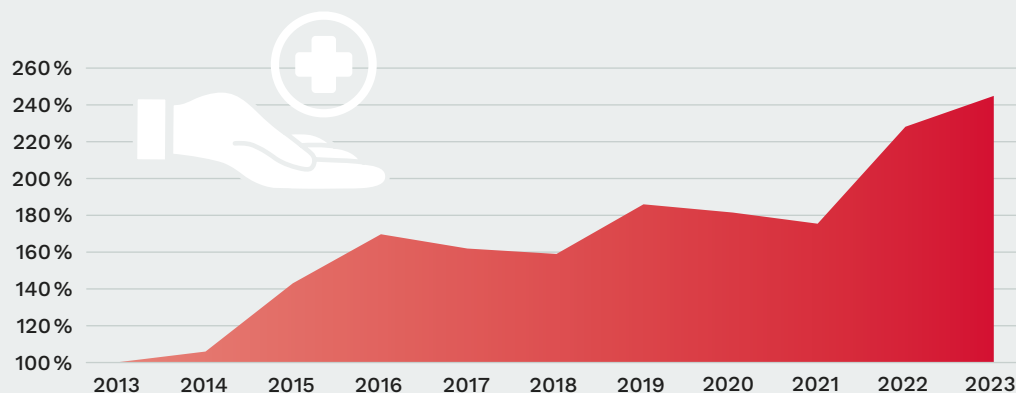
Teilzeit und Berufsausstieg als Reaktion auf hohe Belastung

Pflegekräfte empfinden ihren Beruf als sinnstiftend: Neun von zehn Beschäftigten sagen, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten.¹ Aber hohe Arbeitsbelastungen, unzuverlässige Dienstpläne, fehlende Anerkennung und Wertschätzung sowie eine – gemessen an der Verantwortung – oft unzureichende Bezahlung führen in der Pflege

zu problematischen Arbeitsbedingungen. Im Pflegedienst der Bremer Krankenhäuser arbeitet aktuell mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit oder ist geringfügig beschäftigt.² Sie begründen das nicht nur mit der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie, sondern auch mit der hohen Arbeitsbelastung einer Vollzeittätigkeit.³

Der Personalmangel in der Pflege ist allgegenwärtig

Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen in der Alten- und Krankenpflege im Land Bremen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung © Arbeitnehmerkammer Bremen

¹ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

² Vgl. Statistisches Landesamt (2023).

³ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023); BMG (2023), S. 7.



Viele Beschäftigte reagieren nicht nur mit einer Stundenreduzierung, sondern entscheiden sich sogar für einen Berufsausstieg. Nach aktuellen Schätzungen gibt es mehr als 490.000 ausgestiegene Krankenpflegefachkräfte in Deutschland.⁴

Für das Land Bremen wären das fast 4.700 Fachkräfte, die ihre Arbeit in der Krankenpflege verlassen haben. Sichtbar wird die angespannte Personalsituation auch an der steigenden Zahl offener Stellen in der Pflege.

Diese Zahlen zeigen: Der Pflegenotstand und der Fachkräftemangel sind allgegenwärtig. Der Personalmangel ist dabei nicht nur die Folge der prekären Arbeitsbedingungen im Krankenhaus, er verstärkt auch die ohnedies hohe Arbeitsbelastung. Je angespannter die Personalsituation ist, desto höher wird der Druck auf das noch verbleibende Personal. Die Arbeit in Unterbesetzung und die steigende Arbeitsverdichtung führen dazu, dass Pflegekräfte zu wenig Zeit für menschliche Zuwendung und bedarfsorientierte Pflege haben.

Fachkräftepotenzial ist vorhanden

Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, braucht es substanzielle Verbesserungen. Denn das Fach-

kräftepotenzial ist da: Die Pflegepotenzialstudie „Ich pflege wieder, wenn ...“ hat gezeigt, dass durch eine Berufsrückkehr und Stundenerhöhung bundesweit mindestens 172.000 zusätzliche Vollzeitkräfte für die Krankenpflege zur Verfügung stehen würden.⁵

Und auch die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer verdeutlicht, dass sich knapp jede und jeder fünfte Beschäftigte in den Bremer Krankenhäusern eine höhere Stundenzahl wünschen würde.⁶

Ein Modellprojekt wird auf den Weg gebracht

Auch wenn die Arbeit in der Krankenpflege mit hohen Belastungen einhergeht, zeigen die Ergebnisse der Befragungen deutlich: Viele Beschäftigte möchten in der Pflege bleiben oder dorthin zurückkehren. Sie wollen aber auch Bedingungen vorfinden, die ein gutes Arbeiten und eine bedarfsorientierte Pflege ermöglichen. Um diese Bedingungen in der Praxis zu realisieren, startete im Februar das Modellprojekt „Ich pflege

⁴ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2022), S. 44.

⁵ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2022), S. 11.

⁶ Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2023).

Ein Gesamtpaket, das signalisiert: Wir meinen es ernst!

Projektmaßnahmen im Modellprojekt „Ich pflege wieder, weil ...“



Quelle: Krankenhaus St. Joseph-Stift © Arbeitnehmerkammer Bremen

Modellprojekt „Ich pflege wieder, weil ...“ startet im St. Joseph-Stift

wieder, weil ...“ am St. Joseph-Stift in Bremen. Es wurde von der Arbeitnehmerkammer initiiert und zusammen mit der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz sowie der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration auf den Weg gebracht.⁷ Ziel des Projekts ist es, die Ergebnisse der Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ in der Praxis umzusetzen, diese modellhaft zu erproben und damit langfristige betriebliche und politische Veränderungen anzustoßen.

Das Modellprojekt „Ich pflege wieder, weil ...“ hat eine Laufzeit von vier Jahren und umfasst die gesamte Geburtshilfe (Kreißsaal, Wochenbett- sowie Früh- und Neugeborenenstation); Pflegekräfte und Hebammen arbeiten dort gemeinsam. Hier sollen umfassende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht und betrieblich verankert werden, um das vorhandene Personal zu entlasten und eine gute und bedarfsorientierte

Pflege- und Hebammenarbeit zu ermöglichen. Diese Entlastungen sollen Teilzeitkräfte, die aufgrund der hohen Arbeitsbelastung ihre Stunden reduziert haben, motivieren, ihre Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Außerdem sollen ausgestiegene Pflegekräfte und Hebammen für eine Rückkehr in den Beruf gewonnen werden. Das Projekt setzt damit ein Zeichen für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Denn der überwiegende Teil der Pflegekräfte und Hebammen ist weiblich. Viele von ihnen arbeiten in Teilzeit und verdienen dementsprechend weniger. Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit würde für diese Frauen eine finanzielle Verbesserung und einen wichtigen Schritt Richtung Entgeltgleichheit bedeuten.

Um nachzuverfolgen, ob die durch das Modellprojekt angestrebten Entlastungen für die Beschäftigten tatsächlich realisiert werden, wird es von der Arbeitnehmerkammer eng begleitet

⁷ Das Projekt wird mit 1,2 Millionen Euro als Maßnahme der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit sowie des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

und jährlich evaluiert. Die Ergebnisse werden regelmäßig in die Öffentlichkeit kommuniziert und sollen als Best-Practice-Beispiele für andere Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nicht nur im Land Bremen dienen. Darüber hinaus kann ein erfolgreiches Modellprojekt ein bundesweites Signal an die Politik senden, dass der Personalmangel in der Pflege durch umfassende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bewältigt werden kann.

Konkrete betriebliche Veränderungen anstoßen

Dienstvereinbarungen für Personalbemessung und Ausfallkonzepte geplant

Was soll das Modellprojekt ganz konkret verändern? An oberster Stelle steht die Einführung einer betrieblich verankerten und bedarfsgerechten Personalbemessung. Diese wird gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitet und im Rahmen einer Dienstvereinbarung eingeführt. Außerdem soll ein umfassendes, strukturiertes Ausfallmanagement entwickelt werden, das nach kurz-, mittel- und langfristigen Ausfällen unterscheidet. Dadurch wird nicht nur die Einhaltung der Personalbemessung unterstützt, sondern auch eine höhere Verlässlichkeit der Arbeitszeiten

und Dienstpläne sichergestellt. Auch hier ist eine Dienstvereinbarung geplant. Das dritte Teilprojekt widmet sich dem Thema Führungskultur: Alle Leitungskräfte sollen durch Schulungen und Vernetzungen dafür sensibilisiert werden, eine verbesserte und wertschätzende Führungskultur zu etablieren. Außerdem wird der Austausch im Kollegium durch regelmäßige Zeiten für die kollegiale Beratung und Supervision unterstützt. Insbesondere in einem interdisziplinären Team mit verschiedenen Berufsgruppen (Pflegekräfte, Hebammen, Ärztinnen und Ärzte verschiedener Fachrichtungen) kann die interprofessionelle kollegiale Beratung die Zusammenarbeit im Team stärken. Der letzte große Baustein des Projekts ist ein umfassendes Onboarding-Programm. Über dieses Programm werden ausgestiegene Pflegekräfte und Hebammen gezielt angesprochen und ein gut begleiteter Einarbeitungsprozess sichergestellt. Dazu müssen nicht nur organisatorische und pflegerische Prozesse auf den Stationen angepasst werden, sondern dafür braucht es auch die engmaschige Begleitung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen. Ein umfassendes Einarbeitungsprogramm unterstützt nicht nur die (neu oder wieder) einsteigenden Pflegekräfte, es entlastet auch das vorhandene Personal.





Darüber hinaus kann ein solches Programm ebenso für andere Zielgruppen genutzt werden, etwa generalistisch ausgebildete Pflegekräfte, die ihren ersten Einsatz in der Kinderkrankenpflege haben, oder Fachkräfte aus dem Ausland, die beim Ankommen im neuen sozialen und betrieblichen Umfeld begleitet werden müssen.

Partizipation der Beschäftigten ist zentral

Damit das Projekt gelingen kann, braucht es die Partizipation der Beschäftigten und eine Anpassung aller Maßnahmen an die betrieblichen Gegebenheiten und Bedarfe. Dies geschieht durch Befragungen und Interviews von Beschäftigten sowie ihre aktive Mitarbeit in der konkreten Ausgestaltung des Projekts. Damit sich die Beschäftigten aktiv im Projekt beteiligen können, ohne dass dies bei ihnen zu einer Mehrbelastung führt, ist zusätzliches Personal nötig, das bei Leasingagenturen engagiert wird. Wenngleich Leiharbeit auch in der Pflege kritisch zu bewerten ist, scheint ihr gezielter und temporärer Einsatz an dieser Stelle doch notwendig, um das Projekt zu realisieren. Zu guter Letzt hängt der Erfolg des Modellprojekts auch von der Bereitschaft der Geschäftsführung und des Leitungspersonals zur proaktiven Umsetzung der Ideen ab. Nur ein Gesamtpaket, das die Bedarfe der Beschäftigten

Gute Pflegearbeit braucht eine gute politische Rahmung

berücksichtigt und gemeinsam mit ihnen entwickelt wird, signalisiert den Pflegefachkräften und Hebammen: Wir meinen es ernst!

Nachhaltige Verbesserungen brauchen politischen Veränderungswillen

Die Ergebnisse des Modellprojekts können wichtige Impulse für Politik und Praxis setzen. Gleichzeitig wissen wir schon jetzt, dass sich die politischen und strukturellen Rahmenbedingungen der Pflege verändern müssen, um diese Ergebnisse überhaupt in die Praxis tragen zu können. Denn nur mit politischen Veränderungen kann es gelingen, substanzielle Verbesserungen in der Pflege langfristig, nachhaltig und flächendeckend umzusetzen. Demnach können folgende Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden:

- Damit sich die Beschäftigungsbedingungen im Krankenhaus verbessern, bedarf es einer auskömmlichen Finanzierung. Die wichtigste Voraussetzung auf bundespolitischer Ebene: Die Basis der Krankenversicherung muss im Sinne einer solidarischen Gesundheitsver-

sicherung erweitert werden. Auch die Länder müssen ihren Verpflichtungen nachkommen und die Finanzierung von Investitionen sicherstellen.

- Es braucht außerdem ein Finanzierungssystem, in dem eine bedarfsorientierte Versorgung vor wirtschaftlichen Interessen steht. Die aktuelle Finanzierung über Fallpauschalen erhöht den wirtschaftlichen Druck für Krankenhäuser und setzt Fehl-anreize in der Versorgung. Nur durch eine vollständige Ablösung dieses Systems durch eine kostendeckende Vergütung kann der enorme wirtschaftliche Druck zulasten der Beschäftigten gesenkt werden.
- Außerdem müssen bedarfsgerechte Instrumente zur Personalbemessung (wie die Pflegepersonalregelung PPR 2.0) schnell und konsequent eingeführt werden. Denn die bedarfsorientierte Personalausstattung ist

eine zentrale Forderung vieler Pflegekräfte und ein entscheidender Motivationsfaktor für die Stundenerhöhung und Berufsrückkehr.⁸

- Auch wenn die Löhne in der Pflege in den letzten Jahren gestiegen sind, ist die Bezahlung weiterhin eine entscheidende Stellschraube für die (Rück-)Gewinnung von Personal, die auch eine wichtige Form der Anerkennung ausdrückt.
- Die Förderung von Modellprojekten setzt wichtige politische Impulse und stößt Veränderungen in der Praxis an. Entsprechend müssen diese Projekte über das Land Bremen hinaus in die Fläche gebracht werden. Vor Ort sollte analog zum Projekt im Krankenhaus auch ein Modellprojekt in der stationären und ambulanten Altenpflege initiiert werden, um die spezifischen Herausforderungen dieser Arbeitsbereiche zu adressieren.

Literatur

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2023):

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2023.

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2022):

„Ich pflege wieder, wenn ...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf.

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2023):

Pflegearbeitsplatz mit Zukunft! Die Ergebnisse

der Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege auf einen Blick, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/BMG_Ergebnisse_der_zweiteligen_Studie_Arbeitsplatzsituation_bf.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2024):

Sonderauswertung für die Arbeitnehmerkammer Bremen.

Statistisches Landesamt (2023):

Bremen Infosystem, 23111 Grunddaten Krankenhäuser, https://www.statistik-bremen.de/bremen-dat/statwizard_step1.cfm?tabelle=23111.

8 Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2022), S. 63.



**Themenwechsel –
Was das Land
Bremen noch bewegt**

Dr. Dominik Santner

Künftig gern mit Bus und Rad zur Arbeit

Wie die Erreichbarkeit Bremer Gewerbegebiete verbessert werden kann

In Bremer Gewerbegebieten wünschen viele Beschäftigte bessere Bus- und Radanbindungen. Bisher ist das Angebot unattraktiv, zur Arbeit kommen viele mit dem Auto. Im Interesse der Beschäftigten und für den Klimaschutz muss sich daher einiges ändern.

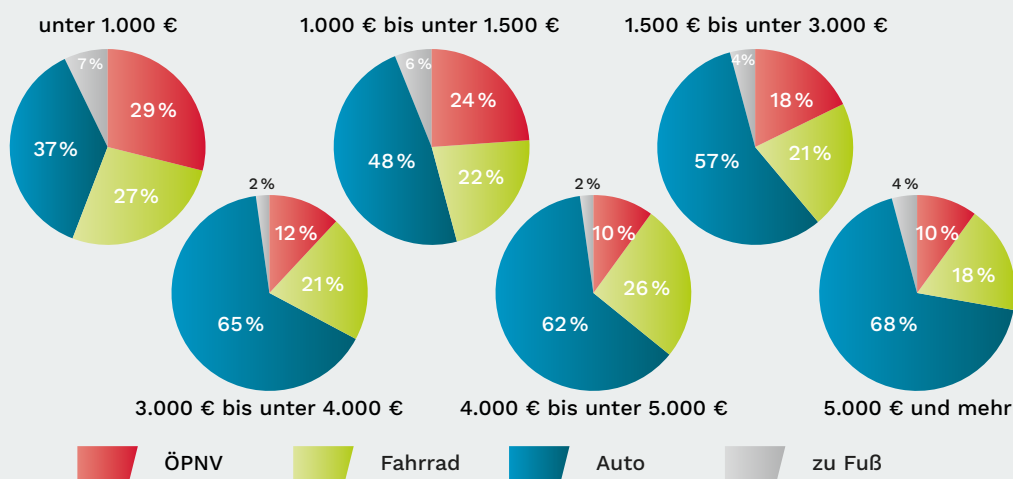
Geringverdienende nutzen oft Bus und Rad

Die großen Bremer Gewerbegebiete sind bedeutende Arbeitsorte. Allein in den beiden größten – dem Güterverkehrszentrum (GVZ) und dem Gewerbegebiet Hansalinie – arbeiten laut der Wirtschaftsförderung Bremen jeweils um die 5.000 Menschen. Nicht alle von ihnen sind gut bezahlt. In der Logistikbranche etwa gibt es viele Geringverdienende – ein eigenes Auto ist da für viele zu teuer. Daher ist es gerade in Gewerbe-

gebieten wichtig, dass die Beschäftigten nicht nur mit dem Auto zur Arbeit kommen können. Besonders auf einen guten Nahverkehr kommt es hier an. Denn Bus und Bahn können Mobilität für alle gewährleisten – unabhängig vom Einkommen oder körperlichen Einschränkungen. Dass gerade Geringverdienende auf Alternativen zum Auto angewiesen sind, zeigen aktuelle Zahlen der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer:

Geringverdienende sind oft auf Bus und Fahrrad angewiesen

Überwiegend genutztes Verkehrsmittel für den Arbeitsweg nach Nettoeinkommen, Land Bremen 2023



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2023 der Arbeitnehmerkammer Bremen
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Je geringer das Einkommen, desto häufiger nutzen Beschäftigte statt dem Auto den Bus und die Bahn. Aber auch das Fahrrad ist für sie oft eine günstige Option für den Arbeitsweg – vor allem, wenn die Radwege so gut ausgebaut sind wie auf dem Bild oben.

verkehrszentrum (GVZ) und Hansalinie bestehen und wo Verbesserungsbedarf gesehen wird.

Aktuell – so zeigt die Studie – nutzt sowohl im GVZ als auch in der Hansalinie gut die Hälfte der Beschäftigten das Auto für den Arbeitsweg. Drei von zehn kommen mit dem Bus zur Arbeit. Mit dem Rad (inklusive E-Bike) fahren hingegen nur jeweils 13 bis 15 Prozent. Dabei können sich 56 Prozent der Autofahrenden vorstellen, zukünftig auf die Nutzung des Pkw zu verzichten, sollten die Alternativen attraktiver werden. In der Realität wäre die Zahl der Umsteigenden vermutlich etwas geringer – dennoch zeigen diese Ergebnisse, dass ein attraktiver Nahverkehr und gute Radwege auf eine große Nachfrage stoßen. Gute Voraussetzungen also, um die Klimaziele und das Mobilitätsbedürfnis vieler Beschäftigter zusammenzubringen.

Besonders kritisch bewerten die Befragten in beiden Gewerbegebieten die aktuelle ÖPNV-Anbindung. Im GVZ gaben 45 Prozent an, diese sei als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ einzustufen. Nur zwölf Prozent befanden sie für „gut“ oder „sehr gut“. Im Gewerbepark Hansalinie waren sogar 64 Prozent mit dem ÖPNV unzufrieden und gerade einmal zwei Prozent fanden die Anbindung „gut“. Besonders wurden dabei die langen Fahrzeiten sowie die unattraktive Taktung auf den Buslinien bemängelt.

„Die schlechte Anbindung gewerblicher Standorte wird seit Langem von Beschäftigten und Gewerkschaften beklagt.“

Eine aktuelle Studie belegt die Bedarfe

Die schlechte Anbindung gewerblicher Standorte wird seit Langem von Beschäftigten und Gewerkschaften, aber auch von Arbeitgeberseite beklagt. Die Arbeitnehmerkammer hatte dies zum Anlass genommen, gemeinsam mit der Handelskammer sowie den beiden senatorischen Behörden für Wirtschaft und Verkehr das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen mit einer Studie zu beauftragen.

Viele Autofahrende würden gern umsteigen

In dem 2023 vorgelegten Bericht¹ wurde unter anderem anhand einer Beschäftigtenbefragung untersucht, welche Bedarfe und Potenziale für Bus und Fahrrad in den Gewerbestandorten Güter-

¹ Nischwitz/von Bestenbostel (2023).

Die Busse in der Hansalinie sind besonders unattraktiv

Nur wenige Busse fahren pro Tag

Gerade in der Hansalinie besteht Handlungsbedarf beim ÖPNV. Ein kurzer Blick auf die aktuellen Busfahrpläne zeigt: Während im GVZ mit der Linie 63 immerhin eine Direktanbindung zum Hauptbahnhof besteht, die werktags zwischen halb fünf Uhr morgens und 23 Uhr abends über 60-mal verkehrt (allerdings mit stark unterschiedlicher Taktung je nach Uhrzeit), ist der Gewerbepark Hansalinie nicht direkt an den Hauptbahnhof angebunden. Die hier verkehrende Linie 42 fährt nur bis zum Weserwehr, wo ein Umstieg in die Straßenbahn nötig ist. Zudem fährt diese Linie nur etwa 20-mal werktäglich zwischen sechs und 18.30 Uhr, wobei zu gewissen Zeiten (etwa vormittags) gar keine Busse verkehren. Die zweite Buslinie ins Gewerbegebiet, die Linie 29, fährt nur dreimal spätabends. Am Wochenende werden die beiden Gewerbegebiete kaum bis gar nicht angefahren. Die Haltestellen in beiden Gebieten sind zudem nicht immer mit einem Witterungsschutz ausgestattet. Auch die Barrierefreiheit lässt zu wünschen übrig.

Keine Busanbindung ins Umland

Noch schlechter steht es um die Anbindung in das niedersächsische Umland: Mittlerweile gibt es gar keinen Bus mehr, der von dort in die Hansalinie oder das GVZ fährt. Die Linie 208, die bis Ende 2023 dreimal täglich zwischen dem Bahnhof Delmenhorst und dem GVZ verkehrte, wurde aus finanziellen Gründen eingestellt – dabei fehlten weniger als 20.000 Euro pro Jahr. Diese übersichtliche Finanzierungslücke hätte mit einem entsprechenden politischen Willen leicht überwunden werden können. Die Arbeitnehmerkammer hat sich erst kürzlich in einer Stellungnahme dazu geäußert und die Einstellung des Betriebs kritisiert.² Auch wenn aktuell sowohl bei der Bremer Straßenbahn AG (BSAG) als auch im Landeshaushalt die finanziellen Spielräume begrenzt sind und der Ausbau des Nahverkehrs zuletzt bis auf Weiteres vertagt wurde, ist es problematisch, auf Kosten derjenigen Beschäftigten

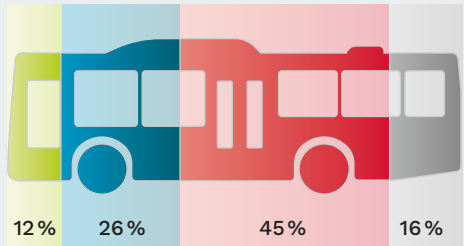
2 Santner (2023).

Beschäftigte sind unzufrieden mit Bus- und Radanbindung

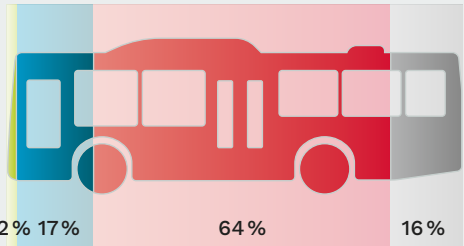
Bewertung der Anbindung von Gewerbegebieten mit ÖPNV und Fahrrad



Güterverkehrszentrum (GVZ)



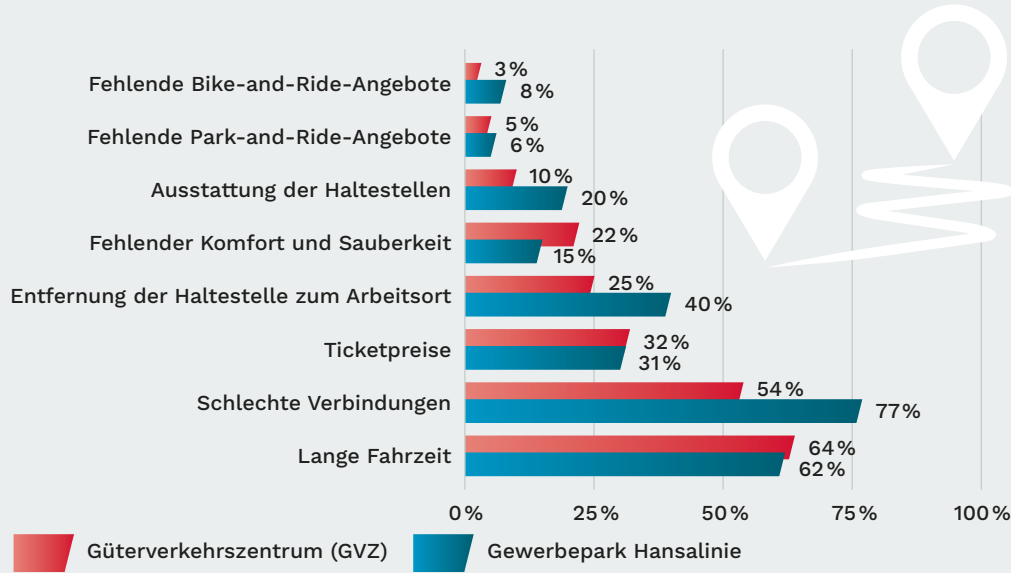
Gewerbepark Hansalinie



Quelle: Nischwitz/von Bestenbostel 2023, S. 36; eigene Bearbeitung © Arbeitnehmerkammer Bremen

Die schlechte ÖPNV-Anbindung ist ein großes Problem

Hindernisse für die Nutzung des ÖPNV in Bremer Gewerbegebieten



Quelle: Nischwitz/von Bestenbostel 2023, S.35; eigene Bearbeitung © Arbeitnehmerkammer Bremen

zu sparen, die auf entsprechende Angebote für den Nahverkehr angewiesen sind.

Mit dem Rad zur Arbeit – schwer und gefährlich

Die Studie des iaw hat auch die Fahrrad-anbindung der beiden Gewerbegebiete untersucht. Insgesamt wurde diese von den Befragten zwar etwas wohlwollender bewertet als der Nahverkehr (Abb. 2). Dennoch fällt das Urteil nicht positiv aus: Vor allem in der Hansalinie überwiegt die Unzufriedenheit.

Radfahren in Gewerbegebieten ist gefährlich

Die Radverkehrsführung in den Gewerbegebieten ist mitunter herausfordernd. Durch die randstädtische Lage ist die Anbindung an das bremische Radwegenetz schlecht. Zudem sind die Straßen innerhalb der Gebiete vor allem für den Lkw-Verkehr ausgelegt. Radwege sind oft nicht mitgeplant worden. So ist etwa im Gewerbepark Hansalinie lediglich die Europaallee als Hauptachse beidseitig mit Radwegen ausgestattet. Zudem gibt es einige landwirtschaftliche Versorgungswege, die mitten durch das Gewerbegebiet führen und mit dem Rad befahren werden können.

Alle weiteren Straßen dort verfügen über keinen Radweg, sodass Radfahrende nach geltender Verkehrsregelung auf der Straße fahren müssen. Entsprechend kommt es hier schnell zu gefährlichen Begegnungen mit dem regen Lkw-Verkehr. An der Europaallee sind Radwegequerungen außerdem oft schwer zu erkennen, insbesondere in den Kreuzungsbereichen hat der starke Verkehr bestehende Fahrbahnmarkierungen zum Teil verschwinden lassen. Immer wieder kommt es zu teils schweren Unfällen mit Fahrradfahrenden.

Im GVZ stellt sich die Lage etwas besser dar, wenngleich auch hier Handlungsbedarf besteht. Der Großteil der Straßen verfügt über einen getrennten Radweg, aber nicht alle. Zudem ist der Lkw-Verkehr im GVZ zum Teil noch deutlich intensiver als an der Hansalinie. In einigen Bereichen herrscht ein erheblicher Parkdruck, sodass viele Lkw nicht nur in den vorgesehenen Buchten, sondern auch auf der Straße parken. Hier können Radfahrende schnell übersehen werden. Besonders kritisch ist die Situation in Teilen der Senator-Blase-Straße, wo fehlende Radwege und ein hoher Parkdruck aufeinandertreffen.



Die Gewerbegebiete müssen jetzt besser angebunden werden

1 Ausbau des städtischen Nahverkehrs – für die Beschäftigten und das Klima

Die klimapolitischen Herausforderungen müssen schnell angegangen werden. Eine verbesserte Anbindung der Bremer Gewerbegebiete kann hier einen sinnvollen Beitrag leisten. Gleichzeitig brauchen vor allem Geringverdienende bezahlbare Alternativen zum Auto. Der Schlüssel ist hier ein guter Nahverkehr. Tatsächlich ist schon einiges geplant, die Umsetzung lässt aber auf sich warten. Im Rahmen der Teilfortschreibung des Verkehrsentwicklungsplans (VEP) 2025³ wurden ambitionierte Pläne für den ÖPNV beschlossen. Einige davon haben einen direkten Bezug zu Gewerbegebieten (Ausbaustufe 3: „Kreuz und quer zum Job: Quer- und Gewerbelinien“ in Kombination mit der Ausbaustufe 4: „Schnell durch die Stadt mit Expressbuslinien“). Diese beinhalten die Schaffung neuer Buslinien in die Gewerbegebiete sowie die Verdichtung aller neuen und alten Linien auf einen werktäglichen 20- bis 30-Minuten-Takt. Mit diesem Angebot

sollen attraktive Anreize zum Umstieg auf den Bus geschaffen werden. Das alles soll bis Mitte 2025 kommen – so der Plan. Allerdings wurde am 15. Februar 2024 verkündet, dass die Umsetzung der Angebotsoffensive aufgrund der schwierigen finanziellen Lage bei der BSAG und im Senat bis auf unbestimmte Zeit ausgesetzt wird. Schon zuvor war einer Antwort des Senats aus dem November 2023 auf eine parlamentarische Anfrage der CDU-Fraktion zu entnehmen, dass die Umsetzung der Angebotsstufen 3 und 4 bisher noch nicht terminiert sei. Dabei ist gerade in den Gewerbegebieten eine Verbesserung dringend notwendig. Der Ausbau des ÖPNV muss in den Gewerbegebieten beginnen, um die Teilhabe aller Menschen am Arbeitsmarkt zu fördern und klimapolitische Ziele zu erreichen. Die Stärkung des ÖPNV in Gewerbegebieten ist im Vergleich zu einigen kontrovers diskutierten Projekten und Ideen aus der Innenstadt (etwa in der Martini- und der Obernstraße) sinnvoller und kostengünstiger. Die ÖPNV-Ausbau Stufen 3 und 4 aus der Teilfortschreibung des VEP müssen deshalb priorisiert und die BSAG schnell wieder in die Lage versetzt werden, den Ausbau des Nahverkehrs voranzubringen. Das Unternehmen

3 SKUMS (2022).

Der Ausbau des ÖPNV muss in den Gewerbegebieten beginnen

als aktiven Akteur der Verkehrswende vom Spielfeld zu nehmen, ist keine Option. Der Senat muss alles dafür tun, dieses Problem zu lösen. Das gilt auch in Bezug auf die Lösung des Fachkräfteproblems im Nahverkehr. Auch hier muss die BSAG weiter handlungsfähig sein.

2 Busse auch für Pendelnde aus dem Umland

Die Angebote zur Anbindung an das niedersächsische Umland müssen verbessert werden. Aktuell sind die meisten Bremer Gewerbegebiete aus dem Umland mit dem Bus nicht direkt zu erreichen. Pendelnde haben also oft gar keine Alternative zum Auto. Das muss sich ändern. Jedoch ist die Nachfrage für einzelne Strecken oft begrenzt. Dies macht den wirtschaftlichen Betrieb von Umlandlinien schwierig. Die Einstellung der Linie 208 wurde damit begründet. Trotzdem müssen Angebote her. Die ansässigen Betriebe könnten hier Verantwortung übernehmen: Durch Werksbusse oder – wie bei der Linie 208 –

die Kofinanzierung von Buslinien durch die Betriebe könnte das Angebot verbessert werden. Voraussetzung ist die langfristige Absicherung. Hier ist die Politik gefragt, das Angebot gemeinsam mit den Betrieben zu entwickeln und abzusichern.

3 Fahrradwege und Haltestellen kurzfristig ertüchtigen

Radfahren in Gewerbegebieten ist gefährlich. Fehlende Fahrbahnmarkierungen für den Radverkehr sollten deshalb rasch ausgebessert und ergänzt werden. Dort, wo gar keine Radwege existieren, müssen planerische Anpassungen erfolgen. Auch die Ausstattung von Bushaltestellen mit einem Witterungsschutz ist schnell umzusetzen. Die zuständigen Stellen aus den verantwortlichen Behörden sowie des Amts für Straßen und Verkehr und der BSAG sollten hier zeitnah nachbessern. Die Arbeitnehmerkammer spricht sich zudem dafür aus, diejenigen Radpremiumrouten zu priorisieren, die gewerbliche Standorte anbinden sollen.

Literatur

Arbeitnehmerkammer (2023):

Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2023.

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.).

Arbeit und Wirtschaft in Bremen Ausgabe 44.

Bremische Bürgerschaft (2023):

BSAG am Limit – Wann wird der Senat Boven-schulte endlich einen verlässlichen ÖPNV in Bremen gewährleisten? Mitteilung des Senats. Drucksache 21/74, S. 21. November 2023.

Santner, Dominik (2023):

Stellungnahme zum Antrag der Delbus GmbH & Co. KG zur Entbindung der Buslinie 208 (Delmenhorst ZOB – Bremen Ludwig-Erhardt-Str. und zurück) gemäß § 14 PBefG. Arbeitnehmerkammer Bremen. 9. November 2023.

Nischwitz, Guido; von Bestenbostel, Martin (2023):

Nachhaltige Mobilität von Beschäftigten in Bremer Gewerbegebieten. Eine exemplarische Untersuchung im Güterverkehrszentrum und im Gewerbepark Hansalinie. Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)/

SKUMS – Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Städtebau und Wohnungswesen (2022):

Teilfortschreibung des Verkehrsentwicklungsplans Bremen 2025. Bericht (Entwurf) Maßnahmen und Handlungskonzept. Version 0.99.

Der Kita-Krise mit Ausbildung begegnen

Die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher in Bremen steigt – endlich

Eine verlässliche Kindertagesbetreuung sichert die Frühe Bildung von Kindern und ermöglicht den Eltern, arbeiten zu gehen. Vereinfacht gesagt verschaffen jede Erzieherin und jeder Erzieher rund zehn Familien die zeitlichen Spielräume für ihren Beruf, insbesondere den Müttern. Deren Erwerbsbeteiligung zu erhöhen ist gerade im Land Bremen zentral, um die Armut von Familien zu reduzieren. Erzieherinnen und Erzieher übernehmen eine Schlüsselposition in den Kitas, um hochwertige Betreuung zu garantieren. Sie verdienen es, selbst unter guten Bedingungen zu arbeiten.

An einem weiteren Ausbau der Kita-Betreuungsplätze führt in Bremen kein Weg vorbei, im aktuellen Koalitionsvertrag der bremischen Landesregierung wurde er zu Recht verankert. Das funktioniert nicht ohne gut ausgebildete Fachkräfte, ohne Entlastungen im Arbeitsalltag und eine generelle Aufwertung der Frühen Bildung. Dazu gehören eine bessere tarifliche Bezahlung, bessere Personalschlüssel, vergütete Ausbildungen sowie Arbeitsbedingungen, die hochwertige pädagogische Arbeit erlauben. Der Ausbau der Betreuungsplätze gelingt nur, wenn Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften damit Schritt halten.

„Ausbau und Aufwertung der Kindertagesbetreuung darf nicht am Geld scheitern.“

Seit 2020 steigen die Zahlen von Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung zum Erzieher in Bremen – endlich! Diesen Weg muss Bremen konsequent weitergehen. Dazu muss die Kindertagesbetreuung – ihrer Schlüsselfunktion entsprechend –

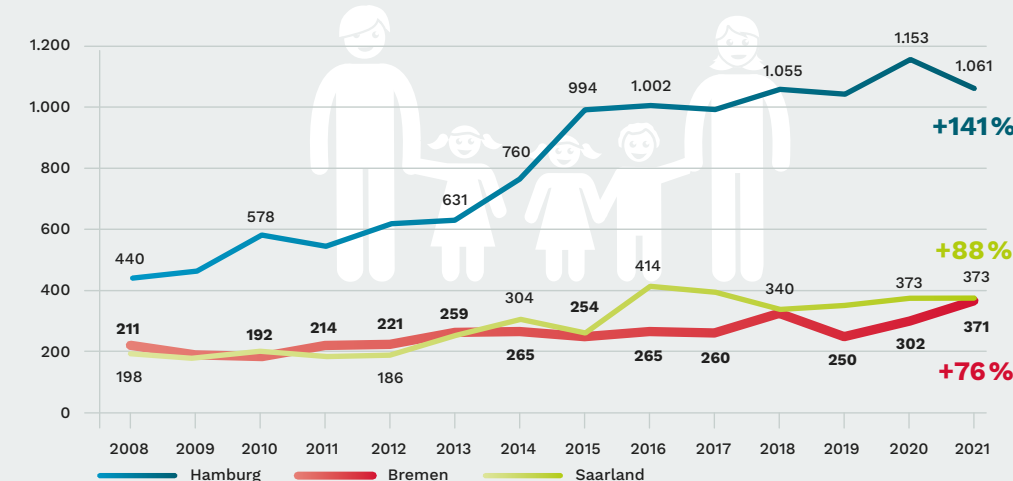
eine deutlich höhere Priorität im Doppelhaushalt 2024/25 erhalten. Der Ausbau von Ausbildungsplätzen und die Aufwertung der Kindertagesbetreuung darf nicht am Geld scheitern.

Zugleich müssen Übergangslösungen geschaffen werden, um bereits heute die Bedarfe der Eltern in der Kindertagesbetreuung abzusichern – ohne langfristig die Standards zu senken. Langfristig müssen pro Tag mindestens acht Stunden Betreuung durch zwei Erzieherinnen und Erzieher pro Gruppe garantiert werden, mit entsprechend langer Bildungszeit.

Aufwertung von Anfang an und Entlastung der Fachkräfte

- Die im Koalitionsvertrag angekündigte Ver vierfachung der Plätze für die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) bis 2027 braucht einen Ausbauplan und entsprechende finanzielle Ressourcen. Die Praxisintegrierte Ausbildung ist besonders attraktiv, weil sie vergütet wird und so von Anfang an soziale Sicherung schafft. Das muss offensiv beworben werden.

Anstieg erfolgte im Land Bremen in kleinen Schritten, aktuell deutlicher
Absolventinnen und Absolventen einer Erzieher/-innenausbildung in vergleichbaren Bundesländern



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Mit Übergangslösungen die Bedarfe der Eltern decken

Zur Entlastung der Beschäftigten in den Kitas für drei- bis sechsjährige Kinder wird der Rechtsanspruch auf eine sechsstündige Betreuung – befristet für fünf Jahre – durch eine dementsprechend lange Kernzeit mit Bildungsangeboten umgesetzt. Hierfür ist pro Gruppe mindestens ein staatlich anerkannter Erzieher/eine staatlich anerkannte Erzieherin zuständig, unterstützt durch eine Person mit mindestens zweijähriger Ausbildung. Das kann eine Sozialpädagogische Assistenz sein, aber auch eine Psychologin, ein Sozialpädagoge oder eine Gesundheitsfachkraft, die über spezialisierte Kompetenzen verfügt.

Zusätzliche Ressourcen für Qualifizierung und Fortbildungen

Weitere von den Eltern benötigte verlässliche Betreuungsstunden können in dieser Übergangszeit als reine Betreuungsphasen gewertet und personell anders besetzt werden. In diesen Betreuungsphasen ist mindestens eine staatlich anerkannte Erzieherin/ein staatlich anerkannte Erzieher erforderlich, die bzw. der durch eine weitere Kraft unterstützt wird.

- Alle Kindertagespflegepersonen mit gültiger Pflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII in Gruppen mit Kindern unter drei Jahren werden verpflichtet, sich zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin weiterzubilden, sofern sie nach Ziffer 10.2 RiBTK¹ als Zweitkraft eingesetzt werden.
- Für zusätzliche Aufgaben, auch durch die steigende Zahl Praxisintegrierter Ausbildungen, benötigen die Einrichtungen mehr Fachkräfte zur Praxisanleitung. Orientiert an ihrer Ausbildungsquote erhalten sie zusätzliche Ressourcen für Qualifizierung und Fortbildungen. Fester Bestandteil müssen dabei unter anderem Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen sein. Um Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern Anreize zu geben, brauchen sie Freistellungen und eine bessere Bezahlung.

¹ Richtlinie für den Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder im Land Bremen – RiBTK vom 04.05.2012 in der Fassung vom 26.03.2023.

Lennart Härtlein

Neue Chancen für die Seestadt

Wie Bremerhaven die Energiewende für sich nutzen kann

Um seine Klimaziele zu erreichen, braucht Deutschland viel grünen Strom. Gerade für Bremerhaven ergeben sich daraus wirtschaftliche Chancen – wenn gute Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Bremerhaven ist eine krisenerprobte Stadt. Obwohl sie sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt hat, hat sie nach wie vor wirtschaftlichen Aufholbedarf. Eine Chance für größere Wertschöpfung und mehr Arbeitsplätze liegt im Wechsel von den fossilen hin zu erneuerbaren Energien.

„Bei der Offshore-Windenergie und der Wasserstoff-Technologie kann Bremerhaven punkten.“

Ob in der Industrie, im Verkehr oder bei der Heizung: Die Zukunft gehört den erneuerbaren Energien. Die Energiewende braucht große Mengen grünen Stroms – deshalb soll die Kapazität der Offshore-Stromerzeugung nach dem Willen der Bundesregierung von derzeit gut acht Giga-

watt (GW) bis 2030 auf mindestens 30 GW, bis 2040 auf 70 GW steigen.¹ Ähnlich ambitionierte Ausbauziele wurden für die Onshore-Windenergie, den Solarstrom und den grünen Wasserstoff beschlossen. Sie bringen vielfältige wirtschaftliche Perspektiven mit sich, nicht nur für bestehende Industrien, sondern auch für die Etablierung neuer Wertschöpfungsketten.² Um den Umstieg auf erneuerbare Energien zu bewältigen, ist eine enorme Zahl neuer Anlagen und Maschinen nötig, darunter Solarmodule, Onshore- und Offshore-Windkraftanlagen, Konverterstationen³, Elektrolyseure⁴, Batterien, Brennstoffzellen⁵ oder Wärmepumpen. All diese komplexen Systeme müssen (weiter)entwickelt, getestet, produziert, errichtet, gewartet und recycelt werden. Daraus ergeben sich erhebliche Beschäftigungspotenziale, sowohl für Produktion und Dienstleistungen als auch für Forschung und Entwicklung. So gab es zu Hochzeiten Anfang der 2010er-Jahre rund 417.000 Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland durch

1 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024).
2 Vgl. Kaltenborn (2021).
3 Konverterstationen wandeln den durch die Offshore-Windkraftanlagen erzeugten Wechselstrom in Gleichstrom um, damit die Übertragungsverluste reduziert werden. An Land erfolgt dann die Rückumwandlung in Wechselstrom.
4 Elektrolyseure zerlegen mit Strom Wasser in seine Bestandteile Sauerstoff und Wasserstoff. Dieses Verfahren nennt man Elektrolyse.
5 Brennstoffzellen wandeln die chemische Energie eines Brennstoffes wie Wasserstoff in elektrische Energie um.

Bremerhaven könnte von erhöhten Ausbauzielen profitieren

den Ausbau der erneuerbaren Energien⁶, gut 4.000 davon in Bremerhaven. Zwischenzeitlich erlebten insbesondere die Solar- und die Offshore-Industrie einen maßgeblich durch die damalige Bundesregierung herbeigeführten Niedergang. Doch für die Zukunft rechnen Studien wieder mit positiven Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten durch die erhöhten Ausbauziele und die Nachfrage aus dem Ausland.⁷ Bremerhaven könnte davon profitieren, denn die Seestadt hat einige Standortvorteile.

Standortvorteil 1:

Vorhandenes Know-how und Synergieeffekte

Vor allem bei der Offshore-Windenergie und der Wasserstoff-Technologie kann Bremerhaven mit

umfassender Expertise punkten. Was das Thema Offshore-Windenergie angeht, sind vor allem das Fraunhofer-Institut für Windenergiesysteme IWES und die Deutsche WindGuard Engineering zu nennen, die in Bremerhaven eine deutschlandweit einmalige Testinfrastruktur für Windenergie-Komponenten anbieten. So verfügt das Fraunhofer IWES über Prüfstände für komplette Gondeln und Rotorblätter. Die Deutsche WindGuard betreibt einen Windkanal, in dem die Aerodynamik von Rotorblättern untersucht werden kann. Darüber hinaus forschen das Fraunhofer IWES und auch die Hochschule Bremerhaven in verschiedenen Projekten an effizienteren Produktions-, Betriebs- und Recyclingverfahren für Windenergieanlagen. Im Masterstudiengang Windenergietechnik der Hochschule werden dringend benötigte Fachkräfte für die Windenergiebranche ausgebildet. Produziert werden Windenergieanlagen leider

6 Vgl. Ulrich/Lehr (2018).
7 Vgl. Kaltenborn (2021).





nicht mehr in Bremerhaven, dennoch gibt es vor Ort nach wie vor einige Unternehmen, die Dienstleistungen für die Windenergie anbieten. Bremerhaven ist zudem Sitz des Offshore-Branchenverbands Windenergie-Agentur Bremerhaven/Bremen, die mit der „Windforce Conference“ jedes Jahr die größte Konferenz der Branche in der Seestadt ausrichtet.

Auch beim Wasserstoff verfügt Bremerhaven bereits über vielfältige Kompetenzen. Im Rahmen des Projekts „Wasserstoff – Grünes Gas für Bremerhaven“ untersuchten die Hochschule Bremerhaven, das Fraunhofer IWES und das Technologie-Transfer-Zentrum zwischen 2020 und 2023 verschiedene Anwendungsfelder für grünen Wasserstoff. In einem Teilprojekt hat das Fraunhofer IWES das „Hydrogen Lab Bremerhaven“ auf dem Gelände des ehemaligen Flugplatzes Luneort eingerichtet. Dazu gehören ein Testfeld für Elektrolyseure und ein Zwei-Megawatt-Elektrolyseur⁸, eine Brennstoffzelle und ein Wasserstoff-Blockheizkraftwerk. Auch das Institut

für Seeverkehrswirtschaft und Logistik arbeitet an verschiedenen Wasserstoff-Projekten. Vor Kurzem wurde außerdem mit dem Bau der ersten öffentlichen Wasserstofftankstelle Bremerhavens samt einem eigenen Zwei-Megawatt-Elektrolyseur begonnen. Sie soll im Sommer 2024 eröffnen. Dort werden unter anderem sieben Wasserstoffbusse für den örtlichen Nahverkehr grünen Wasserstoff tanken. Somit wird es in Kürze eine ganze Wasserstoff-Wertschöpfungskette in Bremerhaven geben – sie reicht von der Erzeugung über die Speicherung und Verteilung bis zur Nutzung des Gases.

Standortvorteil 2:

Lage und Infrastruktur

Weitere Pluspunkte Bremerhavens sind zweifelsohne die Lage und die vorhandene oder geplante Infrastruktur. Durch die Nähe zu Offshore- und Onshore-Windenergieanlagen sowie Kavernen-

⁸ Zum Vergleich: Am Bremer Stahlwerk ist ein Zehn-Megawatt-Elektrolyseur geplant, bis 2030 soll die Elektrolysekapazität dort auf 300 Megawatt steigen. Aktuell beträgt die gesamte installierte Elektrolyseleistung in Deutschland 173 Megawatt.

Fast 200 Hektar für Unternehmen der Wasserstoff- und Offshore-Windindustrie

speichern⁹ bietet Bremerhaven günstige Voraussetzungen für die Wasserstoffwirtschaft. Zudem soll die Stadt Plänen zufolge einen Anschluss an das künftige Wasserstoffkernnetz erhalten. Für die Offshore-Industrie dürfte Bremerhaven mit seiner Hafeninfrastruktur ebenfalls interessant sein. Deren Komponenten werden immer größer und schwerer und sind deswegen kaum noch über Land zu transportieren.

Daher findet zumindest die Endmontage sinnvollerweise direkt an der Kaje statt. Gleiches gilt für das Recycling ausgedienter Anlagen. Dass die Komponenten der Offshore-Windparks über einen Hafen verschifft werden müssen, versteht sich von selbst. Mit der Stromkaje, der ABC-Halbinsel und dem Labradorhafen hat Bremerhaven mehrere schwerlastfähige Anlagen, die schon in der Vergangenheit entsprechend genutzt wurden. Zusätzlich plant der Bremer Senat mit dem „EnergyPort“ ein neues Gewerbegebiet, das voraussichtlich auch eine Schwerlastkaje umfassen soll. Insgesamt geht es um bis zu 100 Hektar Gewerbeflächen.

„Bremerhaven könnte zum Zentrum der Energiewende werden.“

Gute Bedingungen für verschiedenste Geschäftsmodelle der „Green Economy“

Direkt südlich des EnergyPort wird zudem das Gewerbegebiet „Lune Delta“ realisiert, das sich durch ein besonderes Maß an ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit auszeichnen soll. Hier sollen sich Unternehmen der „Green Economy“ ansiedeln. Das Lune Delta bietet 94 Hektar an Gewerbeflächen, sodass allein im Süden Bremerhavens perspektivisch fast 200 Hektar Fläche zur Verfügung stehen, die sich explizit an Unternehmen der Wasserstoff- und der Offshore-Windindustrie richten. Die vorhandenen Kompetenzen sowie die Infrastruktur dürften aus Sicht der Unternehmen gewichtige Argumente darstellen,

die für eine Ansiedlung in Bremerhaven sprechen. Schon einmal gelang es, Bremerhaven mit dem Aufbau der Offshore-Industrie zu einem Zentrum der Energiewende zu machen. Eine ähnliche Entwicklung ist in Zukunft durchaus vorstellbar. Mit Mafi & Trepel hat sich bereits ein Unternehmen der Spezialfahrzeugbranche angesiedelt, das auf Elektroantriebe und zukünftig auch auf Wasserstoff setzt. Dort arbeiten heute etwa 70 Beschäftigte, zukünftig könnten es bis zu 200 sein. Auch die laufenden Verhandlungen zum Bau von Offshore-Konverterstationen – unter anderem auf der Bremerhavener Lloyd-Werft – machen Hoffnung. Von diesen jeweils zwei Milliarden Euro teuren und über 30.000 Tonnen schweren Anlagen braucht es mehr als 20, um die deutschen Offshore-Ausbauziele zu erreichen. Es ist das erklärte Ziel von Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck, dass möglichst viele davon in Deutschland produziert werden, und zwar in Bremen und Bremerhaven sowie in Rostock. Dafür hat der Minister Bürgschaften des Bundes in Aussicht gestellt. Durch den Konverterbau könnten mehrere Hundert neue Arbeitsplätze in Bremerhaven entstehen.

Eine Vielzahl anderer Geschäftsmodelle mit Bezug zur Energiewende sind in Bremerhaven denkbar.¹⁰ So könnten an den bestehenden schwerlastfähigen Kafen Offshore-Komponenten zumindest gelagert, montiert und umgeschlagen werden. Wird der EnergyPort realisiert, stünden auch Flächen für die Produktion und/oder das Recycling der Komponenten zur Verfügung. Durch die Nähe zum Hydrogen Lab ist dort auch die Ansiedlung einer Elektrolyseur- oder Brennstoffzellen-Produktion vorstellbar. Ebenfalls möglich, allerdings relativ wenig beschäftigungsintensiv, scheint der Umschlag und die Erzeugung grünen Wasserstoffs und seiner Derivate.¹¹ Die Verfügbarkeit dieser klimaneutralen Energieträger könnte jedoch wiederum zur Ansiedlung anderer Firmen führen. Im Idealfall würden im

⁹ Kavernen sind unterirdische Hohlräume, in denen Gas gespeichert werden kann.

¹⁰ Vgl. Hanseatic Transport Consultancy / Fichtner / Fichtner Water & Transportation (2023).

¹¹ Vgl. Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (2023).

Lune Delta, im EnergyPort und in der Bremerhavener Werftindustrie jeweils einige Hundert, wenn nicht sogar mehrere Tausend neue Arbeitsplätze entstehen.

Ob es wirklich so kommen wird, kann niemand mit Bestimmtheit sagen. Zwar kann Bremerhaven einige Standortvorteile vorweisen. Die Stadt steht aber in einem regionalen, nationalen und teilweise internationalen Wettbewerb. Wie groß der zu verteilende Kuchen wird und wer wie viel davon abbekommt, ist völlig unklar. Zudem müssen entscheidende Infrastrukturen wie der Anschluss an das Wasserstoffkernnetz oder der EnergyPort erst noch realisiert werden.

„Bremerhaven steht im Wettbewerb um Fachkräfte und Investitionen.“

Der wichtigste Standortfaktor sind mittlerweile die Fachkräfte. Dabei geht es nicht nur um die Ausbildungskapazitäten, sondern auch darum, ob Fachkräfte an den Standort ziehen oder dort bleiben. Mit anderen Worten: Es geht um die Lebensqualität und die Attraktivität einer Stadt. Da hat Bremerhaven zweifelsohne Aufholbedarf.

Handlungsempfehlungen

1 Fachkräfteverfügbarkeit erhöhen

Das Land und die Kommune sind aufgefordert, die Qualifizierungsinfrastruktur weiter auszubauen. Der geplante „Campus für Aus- und Weiterbildung für Transformation und Innovation im Bereich Klimaschutz“ ist da ein vielversprechender Baustein, der zügig umgesetzt werden muss. Wichtig ist, durch eine Vernetzung von Akteuren aus Praxis und Forschung zu gewährleisten, dass die vermittelten Inhalte stets auf der Höhe der Zeit sind. Vom Klimacampus sollen Impulse ausgehen, die eine Weiterbildungskultur

fördern. Der Erwerb von Berufsabschlüssen muss dabei im Zentrum stehen, zudem sind Unterstützungsangebote nötig, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Aber auch die Attraktivität Bremerhavens als Wohnort muss gesteigert, das Label „Klimastadt“ noch stärker mit Leben gefüllt werden.

2 Infrastruktur weiterentwickeln

Ein Anschluss an das Wasserstoffkernnetz wäre ein wichtiger Standortvorteil für Bremerhaven. Senat und Magistrat sollten sich mit Nachdruck dafür einsetzen, dass dieser zeitnah realisiert wird. Aus Sicht der Branche werden dringend zusätzliche schwerlastfähige Hafenflächen für die Offshore-Windenergie benötigt.¹² Daher wäre eine zügige Umsetzung des EnergyPorts wünschenswert. Da Flächen ein knappes Gut sind, sollten sie nach strategischen Gesichtspunkten vergeben werden. Der Green-Economy-Ansatz muss konsequent realisiert und darf nicht durch themenfremde Ansiedlungen verwässert werden. Dabei müssen Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung eine zentrale Rolle spielen, so wie es im Gewerbeentwicklungsprogramm 2030 vorgesehen ist. Zusätzlich ist darauf zu achten, eine möglichst hohe Anzahl zusätzlicher Arbeitsplätze zu schaffen.

3 Forschung fördern

Bremerhavens Stärke ist die Forschungslandschaft in der Wasserstoff-Technologie und der Offshore-Windenergie. Sie muss weiter ausgebaut werden. Geplante Projekte wie etwa das Testzentrum für mobile Wasserstoffanwendungen brauchen eine gesicherte Finanzierung, Pilotvorhaben in der gewerblichen Wirtschaft müssen gefördert werden. Hier ist auch der Bund in der Pflicht: Letztlich profitiert die gesamte Bundesrepublik von der Energiewende.

Literatur

Bundesministerium für Wirtschaft

und Klimaschutz (2024):

Dossiers Erneuerbare Energien.

https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/erneuerbare-energien.html.

Deutsche WindGuard (2023):

Potenziale der Windenergie für die niedersächsischen Seehäfen – Voranalyse Windenergieausbau und Flächensituation.

Hanseatic Transport Consultancy / Fichtner /

Fichtner Water & Transportation (2023):

Potenzialstudie Südlicher Fischereihafen.

Ansiedlungspotenziale durch die Energiewende und den Ausbau Erneuerbarer Energien.

Institut für Seeverkehrswirtschaft und

Logistik (2023):

Untersuchung zur Entwicklung und dem Aufbau einer hafenbezogenen Wasserstoffwirtschaft.

Kaltenborn, Bruno (2021):

Auswirkungen der ökologischen Transformation: Beschäftigungseffekte des Klimaschutzes in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung Nr. 231. Hans-Böckler-Stiftung.

Stiftung Offshore Windenergie (2023):

Bedeutung der Seehäfen für den Offshore-Wind-Ausbau & Bedarfe an Seehafenflächen für den Bau von Windparks auf See. Technische Hintergründe und Zusammenhänge.

Ulrich, Philip/Lehr, Ulrike (2018):

Erneuerbar beschäftigt in den Bundesländern. Bericht zur aktualisierten Abschätzung der Bruttobeschäftigung 2016 in den Bundesländern. GWS Research Report 2018/02.

Die Qualifizierungsinfrastruktur muss weiter ausgebaut werden

12 Vgl. Stiftung Offshore Windenergie (2023) und Deutsche WindGuard (2023).

In eigener Sache

Eine Kammer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen

- ▶ Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der Beschäftigten.
- ▶ Mitglieder der Arbeitnehmerkammer sind – so bestimmt es das „Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen“ – alle im Bundesland Bremen abhängig Beschäftigten (mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten). Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Land Bremen hatten, sind Mitglieder. Damit vertritt die Arbeitnehmerkammer insgesamt rund 400.000 Menschen.
- ▶ Neben einer umfassenden Beratung bei Fragen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, bei Rechtsfragen der Arbeitslosigkeit sowie zum Insolvenz- und Steuerrecht bietet die Arbeitnehmerkammer ihren Mitgliedern zahlreiche Informationen zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Kultur.
- ▶ Darüber hinaus unterstützt sie Betriebs- und Personalräte sowie die Politik und öffentliche Verwaltung im Land Bremen.
- ▶ Die berufliche Weiterbildung übernimmt die Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak).
- ▶ Zusätzlichen Service und Vergünstigungen, unter anderem für Kurse, Seminare und Weiterbildungen der wisoak sowie Kulturangebote, gibt es mit der KammerCard, die jedes Mitglied auf Wunsch kostenlos erhält.
- ▶ Die Arbeitnehmerkammer hat Geschäftsstellen in Bremen, Bremen-Nord und Bremerhaven.

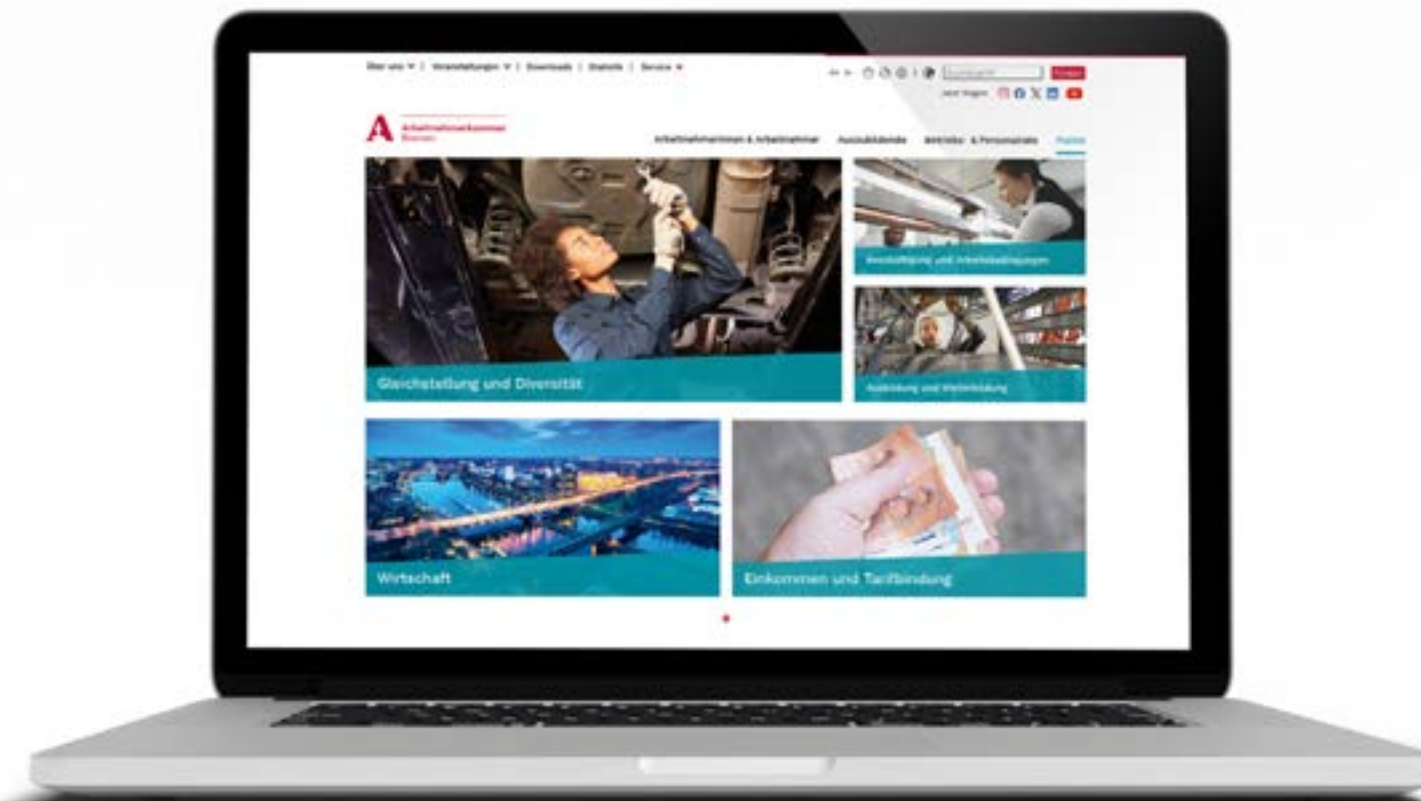
Daten immer aktuell online: Das Statistikportal

Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell auf der Website. Aufbereitet sind die Themen in mehreren Schwerpunkten. Sie reichen von der Beschäftigung über Einkommen und Tarifbindung bis zu Gleichstellung

und Diversität sowie Aus- und Weiterbildung. Mit dem Statistik-Portal bieten wir nicht nur Faktenwissen über Bremen und Bremerhaven, wir ordnen die Ergebnisse auch inhaltlich ein und liefern so fortlaufend über das Jahr ein Gesamtbild der Entwicklungen Bremens aus Arbeitnehmersicht.



▶ www.arbeitnehmerkammer.de/statistik



Unsere Newsletter

Sie haben Interesse an Positionen, Berichten und Analysen der Arbeitnehmerkammer? Bleiben Sie auf dem Laufenden und abonnieren Sie unsere Newsletter:



▶ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

Die Arbeitnehmerkammer im Netz – folgen Sie uns!

Arbeitnehmerkammer Bremen
 ank_hb
 Arbeitnehmerkammer Bremen
 arbeitnehmerkammer
 Arbeitnehmerkammer Bremen

Mit gutem Beispiel vorangehen

Die Arbeitnehmerkammer hat 2021 erfolgreich die Zertifizierung zum „audit berufundfamilie“ abgeschlossen. Seit 2006 wird die Arbeitnehmerkammer alle drei Jahre auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überprüft.

Auch in Zukunft werden Konzepte zum lebensphasen- und altersgerechten Arbeiten, zur betrieblichen Gesundheitsförderung, zum Wissensmanagement und zur Einbeziehung einer Kultur der Vielfalt in den Fokus gerückt.



HERAUSGEBER

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1

28195 Bremen

Telefon 0421.3 63 01-0

Telefax 0421.3 63 01-89

info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Redaktion

Elke Heyduck

Peer Rosenthal

Dr. Marion Salot

Nathalie Sander

Dr. Tim Voss

Dr. Jan Zier

alle Arbeitnehmerkammer Bremen

Lektorat

Johannes Reinke

Arbeitnehmerkammer Bremen

Gestaltung

No Drama Strategieberatung GmbH

Fotografie

Jonas Ginter

Karsten Klama

Kay Michalak

Druck

Wilhelm Wellmann GmbH, Bremen

Stand: März 2024

Der Bericht zur Lage 2024

Der Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen erscheint jährlich. Zentraler Bestandteil der regelmäßigen Berichterstattung sind nicht nur Daten und Fakten zu Beschäftigung, Ausbildung und Arbeitslosigkeit – auch einzelne Branchen und Arbeitsbedingungen verschiedener Berufsgruppen stehen immer wieder im Mittelpunkt. Nachdem im vergangenen Jahr die zahlreichen Krisen die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt dominierten – wie die Folgen der Corona-Pandemie, der Krieg in der Ukraine oder die steigenden Preise – liegt der Schwerpunkt des Berichts 2024 auf prekären Arbeitsbedingungen.

Denn trotz Fachkräftemangel profitieren längst nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der knappen Ressource Arbeitskraft. Noch immer gibt es viele Menschen, die unter schwierigen Bedingungen arbeiten müssen. Wir lassen Expert/-innen, Beschäftigte und Betriebsräte zu Wort kommen.



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Bürgerstraße 1

28195 Bremen

Telefon 0421.3 63 01-0

Telefax 0421.3 63 01-89

info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de