

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Rassismus am Arbeitsplatz?

Stellung beziehen, zusammenhalten!

Das Sabbatical

Fragen und Antworten rund um die berufliche Auszeit

Interview: Mareike Fallwickl

„Unser gesamtes System basiert auf der unbezahlten Arbeit von Frauen“

„Wir müssen reden“

Wie sich Spannungen mit Vorgesetzten lösen lassen

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Verbrauchertipp: nachhaltige Geldanlage
Seite 10



Zu jung für die Rente
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Rassismus am Arbeitsplatz**
Stellung beziehen, zusammenhalten!
- 14 „Wir müssen reden“**
Wie sich Spannungen mit Vorgesetzten lösen lassen
- 18 „Unser gesamtes System basiert auf der unbezahlten Arbeit von Frauen“**
Interview mit Autorin Mareike Fallwickl
- 20 Zu jung für die Rente, zu alt für die Umschulung**
Die Erwerbsminderungsrente

**BAM
im Abo?**

➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

Aktuelle politische Inhalte und Service-Informationen von uns finden Sie auf **Instagram, LinkedIn, X (@ANK_HB), YouTube** und **Facebook**.



SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Geld nachhaltig anlegen – darauf sollten Sie achten
- 11 Fragen & Antworten**
Sabbatical – Auszeit vom Job
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum:
Wenn ich im Urlaub bin, kann mein Arbeitgeber mir nicht kündigen.
- 23 Drei Fragen**
zur Steuererklärung

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Wunsch und Wirklichkeit – Arbeitszeit in Bremen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Busfahrer
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

Erste Schritte in den Beruf

Babysitten, Kellnern oder Zeitungen austragen? Wir wollten wissen, wie prominente Menschen ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Bei der Inneren Mission finden Menschen professionelle Hilfe, Beratung und Begleitung – angepasst an ihre jeweilige Lebenssituation. **Ute Schneider-Smietana** ist seit diesem Jahr Diakonische Vorständin und Vorstandssprecherin des Vereins für Innere Mission in Bremen sowie Geschäftsführerin der mission:lebenshaus, das Hospize betreibt. Geboren und aufgewachsen ist sie in Berlin, studiert hat sie Evangelische Theologie in Berlin, Kiel und Bonn. Nach Stationen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen als Pastorin und Hochschulpfarrerin, Projektleiterin, Vorständin und Geschäftsführerin in der Diakonie setzt sich die begeisterte Jazz-Hörerin und Wien-Liebhaberin jetzt in Bremen für Vielfalt und Teilhabe ein – auch in der Arbeitswelt.

- ▶ Tageszeitungen austragen
- ▶ Betreuungshelferin im Sprachheilkindergarten
- ▶ Vikarin in Stadtkirchengemeinde und Grundschule
- ▶ Pastorin
- ▶ Ehrenamtliche Vorständin und Vorstandsvorsitzende in einem Verein, der eine Altenpflegeeinrichtung betrieben hat
- ▶ Referentin des Vorstands eines diakonischen Komplexträgers in der Eingliederungshilfe
- ▶ Regionalgeschäftsführerin eines diakonischen Komplexträgers



Foto: Kerstin Rolfes

Ute Schneider-Smietana

EDITORIAL

Ausbeutung stoppen!



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

Liebe Leserin, lieber Leser,

unbezahlte Mehrarbeit, nicht gezahlte Löhne, nicht eingehaltene Pausen oder auch fehlende Arbeitsverträge und Arbeitsnachweise – all das sind Beispiele für Arbeitsausbeutung.

Eine neue bundesweite Studie des Institut Arbeit und Wirtschaft im Auftrag der Arbeiterkammer Bremen und der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Arbeitsausbeutung gibt es mitten in Deutschland, auch in Bremen – nur offiziell erfasst wird sie bislang kaum. Denn obwohl die Ausbeutung der Arbeitskraft seit 2016 strafbar ist, kommt es nur selten zur Strafverfolgung. Die Dunkelziffer liegt bundesweit bei 100.000 bis 200.000 Fällen pro Jahr. Jeden Tag wird gegen geltendes Arbeitsrecht verstoßen, werden Menschen ausgebeutet – aber nur wenige Fälle sind sichtbar. Das muss sich ändern!

Gastronomie, Hotelgewerbe, Logistik, Gebäudereinigung, Lagerei und Bauwirtschaft sind dabei besonders auffällig. Zugewanderte, Geflüchtete und Frauen besonders häufig Opfer. Oft befinden sich die Betroffenen in schwierigen sozialen Lagen: Sie bringen vielfach keinen Berufsabschluss und keine Berufserfahrung mit und haben kaum Kenntnisse des deutschen Arbeitsrechts und des hiesigen Arbeitsmarktes. Sie wissen nicht, was Arbeitgeber dürfen oder wie sie sich wehren können und finden selten den Weg in Beratungsstellen.

Vor allem die Kontrolle arbeitsrechtlicher Standards muss verbessert werden. Die Arbeiterkammer fordert seit Langem intensivere betriebliche Kontrollen ein: Mindestlohn-, Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetze sind kein „Nice-to-have“, sondern Voraussetzung für menschenwürdige Arbeit!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Wunsch und Wirklichkeit – Arbeitszeit in Bremen

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Land Bremen ist mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden: 50 Prozent der Vollzeitbeschäftigten möchte kürzer arbeiten, ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten möchte länger arbeiten. Unsere Beschäftigtenbefragung zeigt, was dahintersteckt.

Illustration: Asja Beckmann, Lyn Wünker

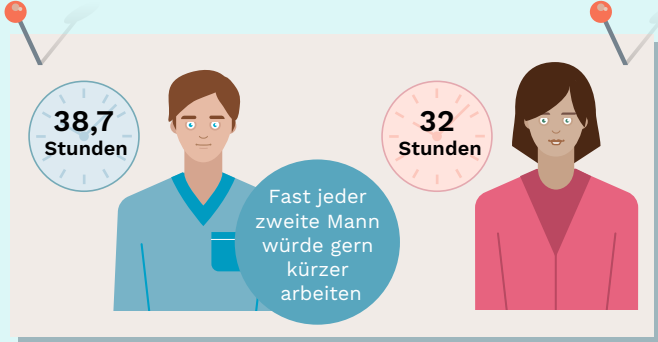


Vollzeitbeschäftigung ist männlich

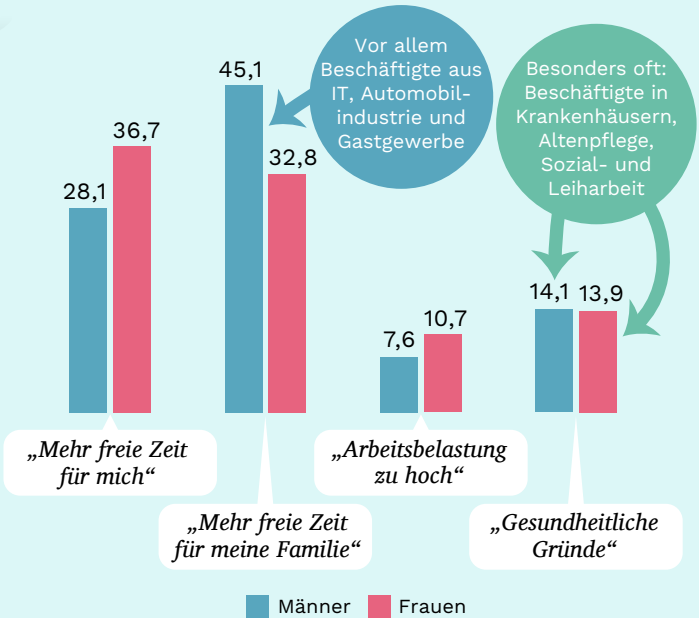
Knapp **90% der Männer**, aber weniger als **50% der Frauen** arbeiten Vollzeit.

Wie lange arbeiten die Beschäftigten im Land Bremen?

im Durchschnitt inklusive Überstunden



Warum wollen Beschäftigte kürzer arbeiten?



Was für Beschäftigte gegen eine Arbeitszeitverkürzung spricht

1. „Mein **EINKOMMEN** wäre zu gering.“
2. „Die **RENTE** reicht dann nicht.“
3. „Die **ARBEITSBELASTUNG** wäre höher.“
4. „Mein **ARBEITGEBER** lehnt den Wunsch ab.“

Wer will länger arbeiten und warum?



Jede/Jeder vierte Teilzeit-Beschäftigte möchte länger arbeiten – vor allem aus finanziellen Gründen.



Jede dritte Mutter arbeitet wegen fehlender Kinderbetreuung in Teilzeit.



Kurz gemeldet

VERANSTALTUNGSHINWEIS



Reichtum gerecht besteuern

Vermögen sind in Deutschland noch ungleicher verteilt als Einkommen. Und mehr als die Hälfte des gesamten Vermögens beruht inzwischen auf Erbschaften und Schenkungen. Die reichsten zehn Prozent der Bevölkerung erben die Hälfte des gesamten Erbvermögens in Deutschland, während die ärmere Hälfte leer ausgeht. Drastische Ungleichheit birgt Gefahren für Demokratie, für Teilhabe und Stabilität.

Aufgrund umfangreicher Steuerbefreiungen für Unternehmenserben werden besonders große Erbschaften und Schenkungen nicht oder kaum besteuert. Und Vermögen werden gar nicht mehr besteuert. Zugespielt formuliert muss man fragen: Brauchen wir Privatjets oder Pflegekräfte? Luxusyachten oder bessere Schulen? Um Wohlstand zu sichern und Arbeitsplätze zu erhalten und zu schaffen, muss Reichtum gerechter besteuert werden.

Bei unserer Veranstaltung werden unter anderem Julia Jirmann vom Netzwerk Steuergerechtigkeit und Stefan Körzell vom DGB-Bundesvorstand zum Steuerkonzept des DGB sprechen.

Weitere Gäste sind Sarah Ryglewski (SPD, MdB, Staatsministerin beim Bundeskanzler), Björn Fecker (Bündnis 90/Die Grünen, Senator für Finanzen) und Jens Eckhoff (CDU, MdBB, Fraktionssprecher für Haushalt und Vorsitzender des Haushalts- und Finanzausschusses).

Die Veranstaltung „Reichtum gerecht besteuern: Zusammenhalt sichern“ findet am 16. September 2024 um 17 Uhr beim DGB Region Bremen-Elbe-Weser, Tivoli-Saal, Bahnplatz 22, 28195 Bremen statt.

➔ arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

DISKUSSIONSVERANSTALTUNG



Mitbestimmung stärkt die Demokratie

Wahlen sind essenziell für jede Demokratie, doch die Beteiligung an Bundes- und Landtagswahlen sinkt seit Jahren und antidemokratische Tendenzen nehmen zu. Zudem können Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in Deutschland nur auf kommunaler Ebene wählen. In mitbestimmten Betrieben dagegen dürfen alle Beschäftigten an Wahlen teilnehmen, hier werden demokratische Prozesse für sie konkret und erlebbar. Studien aus Österreich und Deutschland zeigen, dass betriebliche Mitbestimmung das politische Interesse und die Wahlbereitschaft fördert. Beschäftigte, die mitbestimmen können, fühlen sich weniger ohnmächtig und erleben Selbstwirksamkeit. Vor diesem Hintergrund laden die Bremische Bürgerschaft und die Arbeitnehmerkammer zu einer Diskussionsveranstaltung ein. Mit einem Vortrag von Martina Zandonella (FORESIGHT Research Hofinger GmbH, Wien). Gäste sind Antje Grotheer (Präsidentin der Bremischen Bürgerschaft), Dr. Johannes Kieß (Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung, Universität Leipzig), Ralf Wilke (Betriebsrat bei der Mercedes Benz AG), Cornelius Neumann-Redlin (Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.).

Die Veranstaltung „Politik meets Betrieb: Mitbestimmung stärkt die Demokratie“ findet am 5. September 2024 um 17 Uhr im Festsaal im Haus der Bürgerschaft, Am Markt 20, Bremen statt.

➔ arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen



Für aktuelle **Informationen und Neuigkeiten** registrieren Sie sich für unseren **Newsletter**:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Rassismus am Arbeitsplatz?

— *Stellung beziehen, zusammenhalten!*



Laut einer Studie hat jeder und jede dritte Angestellte schon einmal rassistische oder antisemitische Äußerungen am Arbeitsplatz mitbekommen. Zehn Prozent sind sogar schon selbst betroffen gewesen. Doch was tun, wenn der Kollege oder die Kollegin rassistisch wird?

Text: Insa Lohmann – Fotos: Kay Michalak

nach dem zugrunde liegenden Sachverhalt reicht sie vom Personalgespräch über eine Ermahnung über die Kündigung bis hin zur fristlosen Kündigung.“

Das Beispiel von Ronny F. ist nur eines von vielen – und steht gleichzeitig für eine steigende Anzahl von rassistischen Vorfällen, die auch die Arbeitswelt betreffen. So gingen für das Jahr 2023 insgesamt 3.400 Anfragen aufgrund von rassistischer Diskriminierung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein – rund 41 Prozent aller Anfragen. „Es gibt einen Rechtsruck von außen, der auch vor den Werkstoren nicht Halt macht“, sagt Sophia Oppermann. Sie ist Geschäftsführerin des 2000 gegründeten Vereins „Gesicht zeigen!“, der sich gegen Rechtsextremismus einsetzt. Der Verein hat kürzlich eine Studie veröffentlicht, in der 2.500 abhängig Beschäftigte und 2.000 Menschen mit Führungsverantwortung gefragt wurden, ob sie schon einmal rassistische, antisemitische oder demokratiefeindliche Äußerungen am Arbeitsplatz beobachtet haben. Das erschreckende Ergebnis der Befragung: Jede dritte Person gibt an, im Arbeitsumfeld bereits solche Einstellungen oder Äußerungen wahrgenommen zu haben. Etwa zehn Prozent der teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren sogar schon persönlich betroffen.

Dennoch ist davon auszugehen, dass sich nur ein Bruchteil der Betroffenen Hilfe sucht und die Dunkelziffer noch sehr viel höher liegt. „In vielen Betrieben ist Rassismus ein Problem“, ist Vanessa Hutchinson überzeugt. Die Traumapädagogin arbeitet bei „ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ und berät Menschen im Bundesland Bremen, die am Arbeitsplatz Rassismus oder eine andere Form von Diskriminierung erfahren. „Menschen, die von Rassismus betroffen sind, stellen am häufigsten Beratungsanfragen an uns“, berichtet ihre Kollegin Franziska Köhler. Die Vorfälle, die sie in ihrer Beratung erleben, ziehen sich durch alle Branchen und Unternehmensgrößen. Nur ein kleiner Teil der Betroffenen melde sich überhaupt bei ADA, sagen die Beraterinnen. „Der Leidensdruck ist sehr hoch, bis die Menschen zu uns kommen“, sagt Vanessa Hutchinson. Viele der Betroffenen erfahren schon seit einem langen

Zeitraum und oft über mehrere Arbeitsstellen hinweg Rassismus durch Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte. Die Diskriminierung reiche dabei von offenen rassistischen Kommentaren bis hin zu verstecktem Rassismus.

„Der allerwichtigste Punkt ist, die von Rassismus betroffene Person damit nicht allein zu lassen. Als Kollege oder Kollegin sollte ich meine Hilfe anbieten und fragen: Was hättest du gern?“

*Sophia Oppermann,
Geschäftsführerin des Vereins
„Gesicht zeigen!“*

Rassismus sei nicht nur eine bewusste und beleidigende Abwehr von Personen aufgrund ihrer Herkunft, betont Sophia Oppermann: „Rassistische Diskriminierungen sind sehr oft subtiler sprachlicher Art und werden häufig vom Absender oder der Absenderin in ihrer rassistischen Tragweite nicht erkannt.“ Doch das mache sie nicht weniger problematisch: „Zentral ist nicht die Intention, sondern die faktische Verletzung, die eine unsensible Sprache oder Handlung beim Gegenüber auslösen können“, so die Geschäftsführerin von „Gesicht zeigen!“.

Doch was können Betroffene, Kolleginnen und Kollegen tun, wenn es zu rassistischen Vorfällen am Arbeitsplatz kommt? „Der allerwichtigste Punkt ist, die von Rassismus betroffene Person damit nicht allein zu lassen“, sagt Sophia Oppermann. „Als Kollege oder Kollegin sollte ich meine Hilfe anbieten und fragen: Was hättest du gern?“, so die Expertin. Anschließend könne man mit Einwilligung der betroffenen Person einen gemeinsamen Lösungsweg beschreiten. Große und mittelgroße Unternehmen sind nach Paragraph 13 des AGG dazu verpflichtet, eine Beschwerdestelle bereitzustellen, die sich solcher Vorfälle annimmt. In kleineren Firmen muss es zumindest

Jeder Dritte hat laut einer Studie schon einmal rassistische, antisemitische oder demokratiefeindliche Äußerungen am Arbeitsplatz mitbekommen. So war es auch bei Ronny F., ein Fall, der 2019 durch die Medien ging: Der Leiharbeiter war beim Automobilhersteller BMW im Forschungs- und Innovationszentrum in München eingesetzt. Ronny F. bemerkte schnell, dass in seiner Arbeitsgruppe nicht nur ein rauher Ton herrschte, sondern auch rassistische Beschimpfungen an der Tagesordnung waren. Weil er das nicht hinnehmen wollte, wandte er sich an seinen Arbeitgeber und den Betriebsrat – statt Hilfe bekam er plötzlich die Kündigung. Das Arbeitsgericht München gab ihm Recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. Gleichzeitig tat BMW die Vorfälle ab und betonte lediglich, dass dort Menschen aus mehr als zehn Nationen „kooperativ, friedlich und erfolgreich“ zusammenarbeiteten.

Ronny F. bekam seinen Job wieder – doch was sagt eigentlich das Arbeitsrecht zu den Äußerungen der Kolleginnen und Kollegen? „Im Grundsatz ist festzuhalten: Auch im Arbeitsleben gilt das Grundrecht der freien Meinungsäußerung. Schwierig wird es für Beschäftigte dann, wenn Arbeitgeber oder Kolleginnen und Kollegen beleidigt, gedemütigt oder diffamiert werden“, sagt Kaarina Hauer, Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer Bremen und erläutert, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen dann drohen können: „Die Klaviatur der arbeitsrechtlichen Konsequenzen ist groß: Je



Sophia Oppermann, Geschäftsführerin des Vereins „Gesicht zeigen!“

eine Ansprechperson dafür geben. Auch der Betriebsrat ist Ansprechpartner. „Es ist hilfreich, die Vorfälle in Form eines Gedächtnisprotokolls zu dokumentieren“, sagt Oppermann. Zudem sei es ratsam, sich Verbündete im Betrieb zu suchen und andere Kolleginnen und Kollegen als Unterstützung einzubeziehen. „Man sollte es nicht zur Aufgabe der Betroffenen machen, sich zu wehren, sondern selbst Stellung beziehen“, so Oppermann. „Auf keinen Fall sollte man rassistische Äußerungen von

Kolleginnen oder Kollegen durchgehen oder unkommentiert lassen.“

Ob aus rechtlicher oder sozialer Perspektive – für Angestellte, die Rassismus am Arbeitsplatz erfahren, ist es eine große Hürde, etwas zu unternehmen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von Rassismus gleich auf mehreren Ebenen betroffen. Zum einen sind sie ohnehin schon im Nachteil, denn jeder Job bedeutet, dass es ein Abhängigkeitsverhältnis gibt –

und schließlich möchten die Menschen ihre Arbeit behalten. Zum anderen betreffe es dann noch besonders oft Menschen, bei denen ein Machtgefälle im Arbeitsumfeld bestehe, berichtet Franziska Köhler aus ihrer Beratung. Da sind zum Beispiel die Auszubildenden oder Personen, die nur einen Zeitvertrag haben. „Angst vor dem Jobverlust und den daraus resultierenden sozialen und finanziellen Konsequenzen spielt häufig eine zentrale Rolle bei der Entscheidung, sich gegen Diskriminierung im Betrieb zu wehren“, sagt die Politologin. Daher sei es wichtig, nur in Absprache mit den Betroffenen zu handeln. Viele hätten die klassischen Anlaufstellen wie Betriebsrat & Co. bereits durchlaufen, wenn sie bei ADA von ihren Erfahrungen zu berichten: „Wenn Betroffene zu uns kommen, ist der innerbetriebliche Prozess meistens schon gescheitert“, sagt Köhler. „Oft haben Betroffene das Vertrauen, dass ihre Beschwerde im Betrieb ernst genommen wird. Bleibt eine Unterstützung aus, bedeutet dies eine weitere Verletzung für sie.“

„Man sollte es nicht zur Aufgabe der Betroffenen machen, sich zu wehren, sondern selbst Stellung beziehen. Auf keinen Fall sollte man rassistische Äußerungen von Kolleginnen oder Kollegen durchgehen oder unkommentiert lassen.“

Sophia Oppermann



Franziska Köhler und Vanessa Hutchinson, Beraterinnen bei „ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“

Im Jahr 2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Es verbietet Diskriminierung im Zusammenhang mit sechs verschiedenen Merkmalen, darunter ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen. Das heißt: Niemand darf wegen der Hautfarbe, der Sprache oder wegen der Herkunft diskriminiert werden. Für Betroffene soll das AGG eine Hilfestellung sein, um sich

„Wenn Betroffene zu uns kommen, ist der innerbetriebliche Prozess meistens schon gescheitert. Oft haben Betroffene das Vertrauen, dass ihre Beschwerde im Betrieb ernst genommen wird. Bleibt eine Unterstützung aus, bedeutet dies eine weitere Verletzung für sie.“

Franziska Köhler, Beraterin bei „ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“

gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz wehren zu können. Denn das Gesetz schreibt auch fest, dass Menschen das Recht haben, sich über Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beschweren. Und dass der Arbeitgeber sie dafür nicht bestrafen oder benachteiligen darf. Doch in der Realität sieht das häufig anders aus, wie Vanessa Hutchinson und Franziska Köhler berichten. „Da ist ganz viel Abwehr bei den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern“, sagt Hutchinson. Häufig komme es nach einer Beschwerde sogar zu einer Täter-Opfer-Umkehr, berichten die Beraterinnen aus Bremen. Oft werden dann keine Maßnahmen gegenüber der Person unternommen, die sich rassistisch geäußert hat, sondern gegen den betroffenen Arbeitnehmenden.

So war es auch bei einem muslimischen Angestellten des TÜV Nord, der seinen Glauben aktiv ausübte. Er war seit Januar 2023 dort angestellt, im Mai erhielt er die Kündigung. Laut Klageschrift soll ein Vorgesetzter ihm zuvor unter anderem gesagt haben, dass es ihm nicht gefalle, wenn der Mann im Außendienst bete. Auch die Worte „Beim TÜV gibt es so was nicht und wird es auch nicht geben“ in Bezug auf muslimisches Gebet und Fasten sollen gefallen sein. Mahmoud Zarif zog vor Gericht, da er als Grund für seinen Rausschmiss Diskriminierung vermutete. Zwar sieht das AGG in solchen Fällen eine Beweislastumkehr vor, bei

der der Arbeitgeber nachweisen muss, dass eine Diskriminierung nicht stattgefunden hat. Entscheidend ist allerdings zunächst, ob die Arbeitsgerichte die Indizien als ausreichend bewerten oder nicht. Dafür muss der Betroffene hinreichende Indizien vorbringen und beweisen, dass eine Diskriminierung vorliegt.

ADA hat den Fall begleitet. Es ist nicht das erste Mal, dass die Beraterinnen erleben, dass Arbeitgeber so abwehrend reagieren und betonen, es sei unmöglich, dass in ihrem Betrieb Rassismus existiere.

Nur rund ein Fünftel der Arbeitgeber hat nach rassistischen Vorfällen im Unternehmen reagiert.

Studie des Vereins „Gesicht zeigen!“

Auch die Studie, die der Verein „Gesicht zeigen!“ veröffentlicht hat, zeichnet ein sehr verhaltenes Bild der Arbeitgeber: Nur rund ein Fünftel habe nach rassistischen Vorfällen im Unternehmen reagiert. Dabei zeigt die Untersuchung, dass Beschäftigte sich bei Rassismus am Arbeitsplatz eine klare Positionierung der Unternehmen und ein entschiedenes Handeln wünschen. „Viele wollen, dass im Betrieb etwas passiert“, sagt Geschäftsführerin Sophia Oppermann. „Und die Zahlen zeigen, dass Unternehmen handeln müssen.“ Nicht immer muss am Ende der Gang vors Gericht stehen. Vanessa Hutchinson und Franziska Köhler von ADA führen auf Wunsch der Betroffenen auch Vermittlungsgespräche zwischen den Betrieben und dem oder der betroffenen Angestellten durch. „Eine Entschuldigung würde vielen Betroffenen bereits viel bedeuten“, sagt Köhler.



Weiterführende Links:

➔ www.ada-bremen.de

➔ www.gesichtzeigen.de

KOMMENTAR



*Peter Kruse,
Präsident der
Arbeitnehmer-
kammer*

Zusammen!

Ein Viertel unserer Kammer-Mitglieder hat einen Migrationshintergrund. Und selbstverständlich gilt: Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten und verdienen den gleichen Respekt wie alle anderen auch. Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung stellen diese gleichen Rechte infrage – nicht nur, aber auch in der Arbeitswelt.

Es gibt aber keine Beschäftigten erster und zweiter Klasse. In der Arbeitswelt sind nach dem Recht alle gleich. Das Arbeitsrecht und die Sozialversicherungen fragen nicht nach der Herkunft oder der Staatsbürgerschaft. Und das ist gut so.

In der Praxis aber stellen Rechtsradikalismus, Rassismus und Diskriminierung diese Gleichheit infrage – sie müssen daher entschieden zurückgedrängt werden. Dies gilt auch für die Arbeitswelt. Hier tragen der Staat, die Arbeitgeber sowie Beschäftigte eine gemeinsame Verantwortung.

Die Durchsetzung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelingt immer dann am besten, wenn sich die Beschäftigten nicht spalten lassen – im Betrieb und darüber hinaus. Nur gemeinsam sind wir stark. Das Motto muss daher lauten: Wir stehen zusammen!

GASTBEITRAG



Geld nachhaltig anlegen – darauf sollten Sie achten

Text: Anke Behn

Teamleitung Finanzdienstleistung der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Immer mehr Menschen möchten mit ihrem Geld einen positiven Beitrag leisten: für das Klima, die Umwelt oder ethische beziehungsweise soziale Themen. Dies bestätigen die Anbieter und auch unsere Umfragen. Doch wie bekommen Anlegerinnen und Anleger die „richtige“ nachhaltige Geldanlage? Hält das beworbene Produkt, was es verspricht? Ist es für ihren Bedarf die passende Lösung? Und wo findet man vollständige Informationen dazu?

Bevor Sie sich eine Geldanlage aussuchen, klären Sie zunächst Ihre Ziele und Ihren Bedarf. Beantworten Sie sich dafür folgende Fragen: Wie viel Sie möchten anlegen? Wollen Sie einmalig anlegen oder regelmäßig sparen? Welchen Zielen soll das Geld dienen? Wie lange möchten Sie Ihr Geld anlegen und zu welchen Kosten? Wieviel Wertschwankung und Verlustrisiko wollen oder können Sie tragen?

Wenn Sie Ihre Antworten darauf gefunden haben, finden Sie in allen Anlageklassen Produkte, die als nachhaltig bezeichnet werden. Damit Sie aber nicht enttäuscht werden, sollten Sie sich zunächst klarmachen, was Ihnen unter dem Begriff Nachhaltigkeit wichtig ist. Denn eine abschließende Definition dazu existiert noch nicht. Bislang dürfen auch solche Produkte als nachhaltig bezeichnet werden, die nur

geringe Anforderungen erfüllen. Danach können Sie prüfen, ob ein konkretes Anlageprodukt Ihren Erwartungen gerecht wird. Diese Fragen können Ihnen dabei helfen:

- ▶ Sollen gewisse Branchen oder Verhaltensweisen ausgeschlossen sein?
- ▶ Möchte ich gezielt in bestimmte Branchen oder Firmen investieren?
- ▶ Soll die Nachhaltigkeit des Produkts eine eindeutig messbare Wirkung haben?
- ▶ Möchte ich zur Transformation von Unternehmen beitragen?

Seit August 2022 werden Sie im Anlagegespräch oder beim Wertpapierkauf für ein Online-Depot gefragt, ob Sie nachhaltig anlegen wollen. Es gibt dabei aber ein Problem: Für die Fragen nach Ihrem Nachhaltigkeitswunsch hat der Gesetzgeber nur grobe Vorgaben für die Formulierungen festgelegt, nicht aber den genauen Inhalt der Fragen. Weil hier viele wichtige Details nicht ausreichend geregelt sind, entsteht Spielraum für unterschiedliche Auslegungen. So können derzeit auch Produkte angeboten werden, die nur geringe Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen. Wer sich mehrfach beraten lässt, wird feststellen, dass die Vorgaben des Gesetzes von den Anbietern unterschiedlich interpretiert werden. Daher brauchen Sie als Anlegerin oder Anleger noch etwas Geduld, bis durch weitere Vorgaben der EU die Transparenzregelungen besser greifen.

Eine gute Recherche vorab hilft Ihnen, damit Sie in einem Beratungsgespräch die richtigen Fragen stellen können. Interessierte Verbraucherinnen und Verbraucher finden erste Informationen dazu auf dem Internetportal „Geld bewegt“ (www.geld-bewegt.de). Wer nachhaltig investieren möchte, kann sich persönlich bei der Verbraucherzentrale Bremen beraten lassen.



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

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Sabbatical

— *Auszeit vom Job*

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich eine längere Auszeit vom Job. Welche Möglichkeiten gibt es?



Text: Hanna Mollenhauer
Juristische Beratung: Britta Clausen
Foto: Kay Michalak

1. Gibt es einen Rechtsanspruch?

Nein. Nur für Lehrer, Beamte oder im öffentlichen Dienst ist das Sabbatjahr – das übrigens auch kürzer sein kann – genau geregelt. In der Privatwirtschaft braucht es eine Betriebsvereinbarung oder einen Passus im Tarifvertrag. Eine solche zeitlich befristete „Pause“ lässt sich auf mehrere Arten regeln, die jeweils ihre eigenen Voraussetzungen und Konsequenzen haben.

2. Welche Nachteile hat „unbezahlter Sonderurlaub“?

Beim unbezahlten Sonderurlaub wird der oder die Beschäftigte für einen bestimmten Zeitraum freigestellt, ohne dass Gehalt gezahlt wird. Neben dem offenkundigen finanziellen Nachteil müssen sich Beschäftigte auch selbst um ihren Krankenversicherungsschutz kümmern, wenn das Sabbatical länger als vier Wochen dauert. Für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs entsteht der „normale“ Urlaubsanspruch nicht. Tarifverträge können eine andere Regelung enthalten.

3. Wie kann ich mit dem „Zeitwertkonto“ Zeit ansparen?

Der Arbeitgeber richtet ein Zeitwertkonto für seine Mitarbeiterin oder seinen Mitarbeiter ein. Hierauf können ein Teil des Einkommens, Urlaubstage oder Überstunden angespart werden. Diese angesparte Zeit ermöglicht es dann, für eine gewisse Dauer bezahlt der Arbeit fernzubleiben. In dieser Zeit wird das Arbeitszeitgut haben wieder abgebaut. Auch Sonderzahlungen oder Prämien können auf dem Zeitwertkonto landen. Nachteil für Vollzeitbeschäftigte: Allein durch das Anhäufen von Überstunden auf dem Zeitwertkonto lässt sich ein Sabbatjahr kaum ansparen.

4. Und wie läuft das Geld ansparen beim „Lohnverzicht“?

Ähnlich wie beim Zeitwertkonto spart der oder die Beschäftigte einen Teil des Gehalts auf einem Konto an. In einer Freistellungsphase wird dann das angesparte Geld als Gehalt ausgezahlt. Wer zum Beispiel drei Jahre lang auf 25 Prozent seines Gehalts verzichtet, kann im vierten Jahr ein Sabbatical einlegen und erhält 75 Prozent seines ursprünglichen Gehalts. Die Sozialversicherung bleibt die ganze Zeit bestehen.

6. Was nutzt das „Recht auf Teilzeit“ für ein Sabbatical?

Es gibt seit 2001 ein gesetzlich festgeschriebenes Recht auf Teilzeit. Hier können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass der Arbeitnehmer zwar Vollzeit arbeitet, aber nur ein Teilzeitgehalt bekommt – das lässt sich etwa zeitlich befristet in einem Vertrag festhalten. Die dadurch entstehenden Überstunden landen auf einem Arbeitszeitkonto, die der Arbeitnehmer für ein Sabbatical nutzen kann. Währenddessen arbeitet er nicht, ist weiter sozialversichert und erhält das reduzierte Teilzeitgehalt. Seit 2019 gibt es zudem den Anspruch auf Brückenteilzeit: Arbeitnehmer können für einen bestimmten Zeitraum ihre Stunden reduzieren und dann zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Sofern keine tarifliche Regelung vorliegt, sollte eine detaillierte Regelung mit dem Arbeitgeber getroffen werden.



Als Mitglied der Arbeitnehmerkammer können Sie sich arbeitsrechtlich beraten lassen. Infos auf der Rückseite dieses Magazins oder unter
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/beratung

Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD	
5. Sept. 17.00 Uhr	Politik meets Betrieb: Mitbestimmung stärkt die Demokratie Diskussionsveranstaltung <i>Haus der Bürgerschaft, Festsaal, Am Markt 20, Bremen</i>
6. Sept. und 13. Sept. je 19.30 Uhr	Locomotive Breath – eine Musikrevue <i>Schaulust, Beim Handelsmuseum 9 (Güterbahnhof Tor 48), Bremen</i>
7. Sept. 20 Uhr	Nagelritz: Butter bei die Fische – Thema Digitalisierung <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>
8. Sept. 11 Uhr und 18 Uhr	Schiffe versenken auf Finnisch Musikalische Lesung auf dem Torfkahn <i>ab Anleger Haus am Walde (Kuhgrabenweg 2)</i> Anmeldung erforderlich: <i>kultur@arbeitskammer.de</i>
9. Sept. 17.30 – 19 Uhr	Rechtsanspruch auf Bildungszeit <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
10. Sept.	Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ ► Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? <i>Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
10. Sept.	► Vereinbarkeit von Pflgetätigkeit und Beruf – Gesetzliche Perspektiven und rechtliche Möglichkeiten
22. Okt.	► Insolvenz des Arbeitgebers – was wird aus meinem Arbeitsverhältnis?
29. Okt. je 18 – 19.30 Uhr	► Kinder und Steuern <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
23. Okt. 16.30 – 18.30 Uhr	► Steuererklärung: So geht's. Sie fragen – wir antworten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
16. Sept. 17 Uhr	Reichtum gerecht besteuern: Zusammenhalt sichern <i>DGB Region Bremen-Elbe-Weser, Tivoli-Saal, Bahnhofsplatz 22, Bremen</i>
16. Sept. 14 – 17 Uhr	Reihe: „Alles im Blick“ Die Mitbestimmung bei organi- satorischen und personellen Angelegenheiten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
18. Sept. 14 – 17 Uhr	Reihe: „Kommunikation und Gestaltung der Betriebsratsarbeit“ Rhetorik-Happen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
19. Sept. 19.00 Uhr	Arbeit an Bord – Situation der Seeleute früher und heute (im Rahmen der Maritimen Woche) <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
20. Sept. 19.30 Uhr	Lesung mit Nicole Seifert: „Einige Herren sagten etwas dazu“ – Die Autorinnen der Gruppe 47 <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>
27. Sept. 19.30 Uhr	Echt jetzt? KI und Fotografie Vortrag mit Diskussion <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
bis 18. Okt.	Ausstellung (verlängert): Festgemacht – der Hafen in Fotos von Hans Brockmöller, Karsten Klama und Sven Riekers <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. Okt. 13 – 17.15 Uhr	Herausforderung betriebliche Trans- formation – wie sich die Arbeit und Qualifikation der Betriebs- und Personalräte verändert <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
ab 24. Okt.	Fotoausstellung: Fotografien von Andrea Lühmann <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
1. Nov. 19.30 Uhr	Lesung mit Gilda Sahebi („Wie wir uns Rassismus beibringen. Eine Analyse deutscher Debatten“) und Ciani- Sophia Hoeder („Vom Tellerwäscher zum Tellerwäscher. Die Lüge von der Chancengleichheit“) <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>

Weitere Veranstaltungen und Informationen unter → www.arbeitskammer.de/veranstaltungen



➔ BREMERHAVEN	
21. Sept. 19.30 Uhr	Ausstellungseröffnung: Passage – Fotografien von Jürgen Wassmuth <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
5. Sept.	Kabarett im Capitol: ▶ Nagelritz: Butter bei die Fische – Thema Digitalisierung
12. Sept.	▶ Musikkabarett mit Simon & Jan: Das Beste
18. Sept.	▶ Die Besten im Nordwesten – Hinnerk Köhn, Ana Lucia & Yorick Thiede
27. Sept.	▶ Musikkabarett mit Michael Krebs – Da muss mehr kommen
26. Okt. je 20 Uhr	▶ Kabarett-Comedy mit Simon Pearce – Hybrid <i>Hafenstraße 156, Bremerhaven</i>
12. Sept. 24. Okt. je 14 – 17 Uhr	Reihe: „Kommunikation und Gestaltung der Betriebsratsarbeit“ ▶ Rhetorik-Happen ▶ Wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
18. Sept. 14 – 17 Uhr	Reihe: „Alles im Blick“ Die Mitbestimmung bei organisatorischen und personellen Angelegenheiten <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>

19. Sept. 19.30 Uhr	Lesung mit Nicole Seifert: „Einige Herren sagten etwas dazu“ – Die Autorinnen der Gruppe 47 <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
20. Sept. 19.30 Uhr	Lesung: Renate Tibus – Meine Würde kriegt ihr nicht <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
31. Okt. 19.30 Uhr	Lesung mit Gilda Sahebi („Wie wir uns Rassismus beibringen. Eine Analyse deutscher Debatten “) und Ciani-Sophia Hoeder („ Vom Tellerwäscher zum Tellerwäscher. Die Lüge von der Chancengleichheit “) <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
➔ UMZU	
14. Sept. 9.30 – 18 Uhr	Zwischen den Zeiten – Wirtschafts- und Finanzpolitik in der Transformationskrise <i>ver.di-Höfe, Goseriende 10, Hannover</i>
6. Sept. 20 Uhr	Nagelritz: Butter bei die Fische – Thema Digitalisierung <i>BEGU Lemwerder, Edenbütteler Straße 5, Lemwerder</i>

BUCH-TIPP

Ganz unten im System



Lübke, Sascha:
Ganz unten im System. Wie uns Arbeitsmigrant*innen den Wohlstand sichern
Hirzel, 2024, 208 S.

Ein Teil unseres Wohlstands basiert auf der Ausbeutung von Arbeitsmigranten und die Politik tut zu wenig dagegen, meint Journalist Sascha Lübke. Trotz Instrumenten wie der Entsenderichtlinie, dem Lieferkettengesetz oder dem

Verbot von Werkverträgen finden Unternehmen in den untersuchten Bereichen Bau, Fleischwirtschaft und Transport Wege, Arbeitnehmerrechte zu umgehen. Der Autor

beschreibt die Arbeitsbedingungen vor Ort, porträtiert Betroffene und spricht mit Gewerkschaftern, Wissenschaftlern und Abgeordneten. Es werden politische und ökonomische Hintergründe analysiert. Er stellt Initiativen vor und zeigt Handlungsoptionen auf, wie Lohndumping verhindert, Solidarität organisiert und Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Hoffnung machen dem Autor dabei auch Großunternehmen in der Baubranche, wie etwa die Zech Group, wo ausländische Arbeitskräfte fest angestellt und nach Tarif bezahlt werden – auch wenn das im Moment noch ein seltenes Phänomen sei.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



Beschäftigte mit KammerCard erhalten auf die BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



„Wir müssen reden“ – wie sich Spannungen mit Vorgesetzten lösen lassen

Es gibt sie immer noch: Vorgesetzte, die Mitarbeitenden das Arbeitsleben schwer machen. Woran liegt es, wenn es zu Spannungen mit Vorgesetzten kommt, und wie lassen sich diese Konflikte beheben?

*Text: Suse Lübker
Foto: Nikolai Wolff*

Mal ist es nur ein Missverständnis, das den Arbeitsalltag stört, mal sind es ernsthafte Konflikte im Umgang mit cholerischen oder launischen Vorgesetzten, die das berufliche Miteinander belasten. Und im schlimmsten Fall sind die Konflikte so gravierend, dass es scheint, nur eine Kündigung könne die Situation lösen. Moderne Führung, so könnte man denken, schließt derartige Probleme aus, setzt sie doch auf Empathie, Kommunikation und eine konstruktive Feedbackkultur. Doch die Realität zeigt, dass es selbst in der heutigen Zeit keine Garantie für ein konfliktfreies Arbeitsumfeld gibt.

Missverständnisse an der Tagesordnung

Konflikte treten häufig auf, wenn Erwartungen nicht definiert werden, sagt Business- und Karrierecoach Christoph Homeier. Oftmals gehen Vorgesetzte davon aus, dass die Angestellten schon wissen, welche Aufgaben sie erledigen sollten, was zu Enttäuschungen führt, wenn dies nicht der Fall ist. So berichtet Homeier aus seinem Coachingalltag von einem Abteilungsleiter, der dachte, dass er Zahlen, Daten und Fakten liefern soll. Sein Vorgesetzter hingegen erwartete, dass er Führungsaufgaben übernimmt und für ein gutes Arbeitsklima im Team sorgt. Eine klassische Situation, die nur durch ein gemeinsames Gespräch aufgelöst werden konnte.

Homeier schlägt vor, dass die Erwartungen gleich zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses auf den Tisch kommen.

Moderne Führung sollte auf Empathie, Kommunikation und eine konstruktive Feedbackkultur setzen.

Nicht nur die Aufgaben müssen klar definiert werden, sondern auch, wie man zukünftig miteinander umgeht. Die Initiative für ein solches Gespräch muss nicht zwangsläufig von dem oder der Vorgesetzten ausgehen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten klarmachen, was sie im Arbeitsalltag brauchen, um einen guten Job zu machen. Wenn diese Erwartungen nicht geklärt sind, kann es zu Missverständnissen und Frustrationen auf beiden Seiten kommen. „Missverständnisse aufgrund ungeklärter Erwartungen kommen auf allen Hierarchieebenen vor“, so Homeier. Und die lassen sich am besten verhindern, wenn sich beide Parteien regelmäßig austauschen.

„Konflikte treten häufig auf, wenn Erwartungen nicht definiert werden.“

Christoph Homeier, Business- und Karrierecoach

Feedbackkultur entscheidend, um Konflikte zu verhindern

Wichtig sei außerdem eine gute Feedbackkultur, damit Mitarbeitende ohne Angst bei ihren Vorgesetzten Dinge ansprechen können, die sie verändern oder verbessern möchten. „Feedback ist keine Einbahnstraße“, sagt Homeier, „auch Vorgesetzte brauchen Feedback, um sich selber weiterzuentwickeln.“ Viele Führungskräfte würden positiv mit Feedback umgehen, diese Erfahrung hat der Berater oft in seinen Coachinggesprächen gemacht.

Ähnlich sieht es auch Nadja Rondke. Die Trainerin und Beraterin begleitet Mitarbeitende und deren Vorgesetzte bei der Entwicklung ihrer Unternehmenskultur. Entscheidend sei, dass im Unternehmen ganz offen und ohne Angst über Themen gesprochen werden könne, und zwar auch über kritische Themen. „Gibt es eine offene Feedbackkultur, fällt es nicht schwer, problematische Situationen anzusprechen.“ Anliegen müssen klar formuliert werden, und zwar ohne dem Gegenüber Vorwürfe zu machen. Wichtig sei es auch, so Rondke, zu formulieren, wie man sich das Miteinander in der Zukunft vorstellt und wie sich zukünftige Krisensituationen konstruktiv lösen lassen.

Ist ein solches Gespräch nicht möglich und ist jemand dauerhaft unzufrieden, braucht es Unterstützung von jemandem, der die Situation mit einem neutralen Blick beurteilt und nicht involviert ist. Das kann auch der Betriebs- oder Personalrat sein.

Bossing: Wenn Vorgesetzte Mitarbeitende mobben

Hubertus Bartelt, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer, erlebt in seiner Beratung verschiedene Themen, wenn es um Konflikte mit Vorgesetzten geht. Manchmal geht

es so weit, dass Chefs einzelne Mitarbeitende mobben, sie vor Arbeitskolleginnen und -kollegen schlechtmachen oder willentlich aus dem Team ausgrenzen. Dahinter steht meist das Ziel, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dieses sogenannte Bossing kommt vergleichsweise selten in der Beratung vor. Häufiger geht es um Verhaltensweisen von Vorgesetzten, die den Arbeitsalltag unangenehm machen: etwa wenn der oder die Vorgesetzte jede Kritik als persönliche Beleidigung auffasst oder Vorschläge, Arbeitsabläufe zu optimieren, abgelehnt werden. Manchmal sind es auch „nur“ unfreundliche Reaktionen. Anders als beim Bossing verfolgen diese Vorgesetzten kein bestimmtes Ziel mit ihren Verhaltensweisen und verhalten sich nicht nur einer Person gegenüber unsozial, sondern mehreren. Oft handelt es sich dabei um Vorgesetzte, die zwar fachlich fit sind, aber keine Führungsqualifikationen haben. Keine einfache Situation für die betroffenen Mitarbeitenden. „Meist sind es Vorgesetzte mit cholerischen Verhaltensweisen, die sich regelmäßig im Ton vergreifen und persönlich beleidigen, und oft haben sie ihre Lieblinge im Team oder im Betrieb“, berichtet Bartelt.

Was kann man tun, wenn die Situation zunehmend unerträglich wird? Auch Bartelt rät dazu, das Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten zu suchen, wenn möglich gemeinsam mit dem Betriebsrat oder einer Vertrauensperson. Wichtig sei es, das Gespräch sehr gut vorzubereiten und sich vorab Notizen zu konkreten Situationen zu machen. Das gilt besonders dann, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bossing betroffen sind: „Mitarbeitende, die regelmäßig von ihren Vorgesetzten schikaniert werden, sollten unbedingt alle Vorfälle mit Datum und Uhrzeit in einem Bossing-Tagebuch festhalten“, empfiehlt der Berater. Denn oft kritisieren die Vorgesetzten unter vier Augen und streiten im Gespräch die Vorfälle ab. Wenn alle Gesprächsmöglichkeiten ausgeschöpft sind oder die Gespräche scheitern, bleibe allerdings nur noch der Weg zum Arbeitsgericht – oder sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

„Schwierige Vorgesetzte sind oft zwar fachlich fit, haben aber keine Führungsqualifikationen.“

Hubertus Bartelt, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer

Quereinsteiger Michael Hellwig ist auch für die technische Kontrolle des Fahrzeugs und das interne System verantwortlich.



GALERIE DER ARBEITSWELT

Kribbelnde Vorfreude inklusive

Michael Hellwig ist Straßenbahnfahrer. Er liebt die Verantwortung für sein Fahrzeug und den wertschätzenden Umgang mit den Kunden. Für den gelernten Garten- und Landschaftsbauer und ehemaligen Berufskraftfahrer war der Umstieg wie ein Hauptgewinn im Lotto.

Text: Ulf Buschmann – Foto: Kay Michalak

Seit gut einem Jahr ist Michael Hellwig als Straßenbahnfahrer bei der Bremer Straßenbahn AG (BSAG) tätig – als einer von mehreren Quereinsteigern. Zwischen seiner ehemaligen Tätigkeit als Berufskraftfahrer eines Händlers für Sanitärbedarf und der neuen Arbeit liegen nach den Worten von Michael Hellwig Welten: einst schwere körperliche Arbeit dort, hier eine verantwortungsvolle Tätigkeit. Wenn er sich in die Bahn setzt und seine täglichen Touren vorbereitet, „kribbelt es“, meint Michael Hellwig lächelnd: „Ich liebe die Verantwortung für die Bahn und die Wertschätzung durch die Kunden.“

Er ist meistens auf den Linien 1 und 4 unterwegs. Diese werden vom Betriebshof Neue Vahr „eingesetzt“, so der Fachjargon. Michael Hellwig befördert seine Fahrgäste darüber hinaus auf den Linien 2 und 10. Die Abläufe sind immer die gleichen. Vor dem ersten Ausrücken um 3 oder 4 Uhr drückt sich jede Fahrerin beziehungsweise jeder Fahrer den Tourenplan aus. Der heißt bei der BSAG Kurszettel.

Es folgt die technische Kontrolle des Fahrzeugs: Funktionieren die Türen und der Hublift? Sind alle Scheinwerfer und Blinker in Ordnung? Bevor die Straßenbahn ins öffentliche Verkehrsnetz einschwenkt, müssen Michael Hellwig und seine Kolleginnen und Kollegen das fahrzeuginterne System in Betrieb nehmen. Hierzu gehört zum Beispiel die Haltestellenansage. Parallel verbindet sich die Bahn mit der Leitstelle der BSAG.

Michael Hellwig fährt dreieinhalb bis vier Stunden oder vier Runden je Tour. Dann schreibt der Gesetzgeber eine Pause von maximal 35 Minuten Dauer vor. Danach setzt er seine Tour fort oder übernimmt den Kurs einer Kollegin oder eines Kollegen. Ganz wichtig sei hierbei das Übergabegespräch, erläutert der BSAG-Mann. Beispielsweise würden aufgetretene Schäden erwähnt und entsprechend dokumentiert. „Ist eine Bahn oder einer der Busse lädiert oder stark verschmutzt, werden sie reingezogen“, ergänzt BSAG-Sprecher Andreas Holling. Das heißt: Die Mitarbeitenden wie Michael Hellwig bekommen ein neues Fahrzeug.

Dies alles lernen Quereinsteiger wie Michael Hellwig in ihrer knapp viermonatigen Ausbildung. Voraussetzung zum Umsatteln auf den Straßenbahn-Führerstand ist unter anderem, dass die Bewerbenden einen Pkw-Führerschein besitzen. Obligatorisch ist auch die betriebsärztliche Untersuchung. Anschließend geht es zunächst mit der theoretischen Ausbildung los. Dazu gehören unter anderem die Signal- und Weichenerkennung und der Aufbau technischer Einrichtungen.

Im Fahrunterricht lernen die Neuen erst einmal die Grundlagen kennen. Hierzu gehört beispielsweise das Einfahren in die Haltestellen. „Nicht jede Haltestelle ist gleich“, sagt Michael Hellwig. Aber nicht nur das sei wichtig, denn Busse und Straßenbahnen teilen sich in Bremen den Straßenraum über weite Strecken mit dem Individualverkehr. Deshalb, betont der BSAG-Mitarbeitende, „fahren wir stets auf Sicht“. Doch der Abschluss der Ausbildung mit Prüfung vor der Handelskammer ist nicht das Ende der Ausbildung. In den ersten zwölf bis 14 Tagen als frischgebackene Straßenbahnfahrer werden die Mitarbeitenden von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, den sogenannten Streckenlehrfahrern, begleitet. Der Grund: Die Neuen sollen die Besonderheiten jeder Strecke kennenlernen – das funktioniert nur im täglichen Betrieb.

Der Busfahrer / die Busfahrerin

Das Einstiegsgrundgehalt bei der BSAG beträgt knapp 3.000 Euro brutto plus Jahressonderzahlungen und Zulagen. Dieses erhöht sich im Laufe der Jahre. So steht es im Entgelttarifvertrag für Nahverkehrsbetriebe, der am Niedersächsischen Spartentarifvertrag ausgerichtet ist. Voraussetzung für eine Tätigkeit als Bus- oder Straßenbahnfahrer sind eine gute Gesundheit und ein gültiger Pkw-Führerschein.



„Unser gesamtes System basiert auf der unbezahlten Arbeit von Frauen“

Bücher können dazu beitragen, Probleme zu erkennen, sagt die österreichische Bestseller-Autorin Mareike Fallwickl

Interview: Anne-Katrin Wehrmann

BAM: Frau Fallwickl, in Ihrem Roman antwortet eine der Frauen auf die Frage, was es denn sei, was da gerade passiere: „Ein kollektiver Burn-out. Und wir haben alle gewusst, dass es dazu kommen wird.“ Warum sind die Frauen so erschöpft, dass sie sich nur noch auf die Straße legen können?

Mareike Fallwickl: Unser gesamtes System basiert auf der unbezahlten körperlichen und emotionalen Arbeit von Frauen: 12 Milliarden Stunden Care-Arbeit werden weltweit jeden Tag geleistet, allein in Deutschland wäre diese Art von Arbeit eine Billion Euro im Jahr wert, in Österreich hätte sie während der Pandemiejahre 45 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung ausgemacht. Die Erschöpfung der Frauen ist kein zufälliges Nebenprodukt von Patriarchat und Kapitalismus, sie resultiert vielmehr aus der gezielten und umfassenden Ausbeutung.

Was haben Sie im Laufe Ihrer Recherchen über prekäre Arbeit und die Anerkennung der Menschen, die sie leisten, gelernt?

Wer in der gesellschaftlichen Hierarchie oben steht, tut das, weil andere unten stehen. Und die Menschen, die wir nach unten drängen, leiden an der Ausbeutung, der Missachtung ihrer Leistung. Dabei sind sie es, die unser Getriebe am Laufen halten, Millionen von kleinen Rädchen, ohne die nichts funktioniert. Die heutigen Dienstleistungen sind ausbeuterischer als es die klassische Industriearbeit gewesen ist. Es gibt keine geregelten Arbeitszeiten, keinen Feierabend, dafür ständige Kontrolle: Die App bei Essenslieferantinnen und -lieferanten erhebt beispielsweise Daten wie Fahrgeschwindigkeit, Zeit beim Kunden, Anzahl der Aufträge. Es kommen Warntöne und automatisierte Anrufe, damit man weiterhetzt. Das Unternehmen weiß alles über die Rider, sie aber können das Unternehmen nicht erreichen, nicht mal bei einem Unfall. Der Fahrradverschleiß ist teuer, das Handy-Datenvolumen auch, wenn etwas kaputt ist, haben sie kein

Einkommen. Das ist ein Abwertungsprozess, der als digitale Unterschichtung bezeichnet wird. Wir haben sogar Begriffe für die Entmenschlichung, die wir selbst verursachen und zulassen.

Sie haben für Ihr Buch mit vielen Frauen gerade auch aus dem Gesundheitswesen gesprochen. Was hat Sie besonders berührt?

Ich bin nicht an den Roman herangegangen mit dem Vorhaben, über die Pflege zu schreiben, das ist aus der Figur heraus entstanden. Ruth ist Mitte fünfzig, und an ihr wollte ich zeigen, was eine Frau alles leistet, wie sie sich kümmert bis zur Selbstaufgabe und über sämtliche Grenzen geht. Was braucht es, damit so eine Frau in die Knie geht und nicht mehr aufsteht? Also habe ich überlegt, was könnte Ruth machen, und habe ins Internet geschrieben: Ich suche Frauen, die in einem Krankenhaus oder einem Altersheim tätig sind und mir Fragen beantworten können. Viele Frauen haben sich gemeldet, und was da an Geschichten gekommen ist, was ich da gelesen habe, hat mich so erschüttert, dass klar war: Dieser Roman muss davon erzählen. Nichts in Ruths Kapiteln ist erfunden. Diese Geschehnisse sind alle wahr.

Immer wieder wird gesagt, dass ohne Care-Arbeit das System zusammenbricht. Wie sind Sie vorgegangen, um sich so einen radikalen Stillstand auszumalen und die möglichen Konsequenzen zu beschreiben?

Ich habe viel recherchiert. Wie schnell das System zusammenbricht, wo es anfängt zu bröckeln, wer es als Erster merkt – das hat mich am meisten interessiert. Literatur kann alle Schritte gehen, zu denen wir in der Realität (noch) nicht in der Lage sind, das fasziniert mich sehr. Frauen könnten innerhalb kürzester Zeit die gesamte Ökonomie und das Zusammenleben, wie wir es kennen, zum Erliegen bringen. Darüber wollte ich schreiben.

„Frauen könnten innerhalb kürzester Zeit die gesamte Ökonomie und das Zusammenleben, wie wir es kennen, zum Erliegen bringen.“

Was muss geschehen, damit pflegende Menschen endlich eine angemessene Anerkennung erfahren?

Der Pflegesektor hat mit einem unglaublichen Nachwuchsproblem zu kämpfen und gleichzeitig mit einer hohen Exitquote, dem Pflexit. Dabei werden wir immer älter und leben länger, da wäre es logisch, dass wir den Gesundheitssektor stärken und ausbauen. Stattdessen kürzen wir seit Jahrzehnten die finanziellen Mittel und haben eine Monetarisierung menschlicher Gesundheit gestartet: Krankenhäuser wurden privatisiert, und weil man mit kranken Menschen nicht expandieren kann, erzielt man Gewinne durch Einsparungen. Eingespart wird am Personal, an der Ausstattung, an der Ausbildung, an der medizinischen Qualität – wenn beispielsweise Herzklappen eingesetzt werden, bei

denen man weiß, dass sie nach wenigen Jahren kaputtgehen, die aber billiger sind. Und man schaut auch, dass man Patienten so schnell wie möglich wieder loswird, sofern sie kein Geld bringen. Das nennt man blutige Entlassungen. Das Umdenken, das hier geschehen muss, ist viel größer und gewichtiger: Sorgearbeit sollte im Zentrum unserer Gesellschaft stehen, nicht am Rand.

„Sorgearbeit sollte im Zentrum unserer Gesellschaft stehen, nicht am Rand.“

Inwiefern kann Literatur dazu beitragen?

Der erste Schritt für Veränderung ist immer Bewusstwerdung. Wir müssen ein Problem erst einmal als solches erkennen, um eine Lösung dafür zu finden. Dazu tragen Bücher bei.

Wie optimistisch sind Sie, dass sich die Verhältnisse tatsächlich ändern werden?

Sie werden sich ändern müssen, weil die Menschen, so sehr sie Geld und Macht lieben, in erster Linie eines wollen: überleben. Und im jetzigen System, das uns Unterdrückung, Krieg und Klimakatastrophe bringt, überleben wir nicht sehr gut.

Mareike Fallwickl

Einen entlarvenden Blick auf die Gesellschaft werfen, ohne je den Sinn für Humor zu verlieren: Das hat sich die österreichische Autorin Mareike Fallwickl für ihre Bücher vorgenommen. In ihrem aktuellen feministischen Roman „Und alle so still“ beschreibt die 41-Jährige, was passiert, wenn Frauen plötzlich die (Care-)Arbeit niederlegen. Wenn sie aufhören zu pflegen, zu putzen und sich zu kümmern. Wenn sie sich vor Müdigkeit einfach in stillem Protest auf die Straße legen. Die literarische Antwort ist eindeutig: Innerhalb kürzester Zeit gerät die Welt, wie wir sie kennen, komplett aus den Fugen. Indem Fallwickl die Notlagen, in denen sich ihre Protagonistinnen befinden, eindringlich beschreibt, lenkt sie zugleich den Blick auf gesellschaftliche Missstände – überall da, wo Frauen ihre Arbeit unter- oder sogar unbezahlt ausüben und zu wenig Anerkennung bekommen für das, was sie jeden Tag leisten.



Foto: Gyöngyi Tosi





Zu jung für die Rente, zu alt für die Umschulung

Was tun, wenn man plötzlich nicht mehr arbeiten kann?

*Text: Anna Zacharias
Foto: Kay Michalak*

Die Fahrten nach Dänemark waren seine liebsten. Die schöne Landschaft, die Wiesen. Wenn in aller Frühe der Tau auf dem Rücken der Schafe glitzerte. „Aber dafür muss man natürlich ein Auge haben“, sagt Michael Hübner*. Der 62-Jährige hat gern als Fernfahrer gearbeitet. Nach zwei Thrombosen war für ihn Schluss, von einem Tag auf den anderen. Stundenlang im Lkw sitzen,

das geht nicht mehr. Er ist seit mehr als einem Jahr krankgeschrieben, der Anspruch auf Krankengeld läuft bald aus, es droht die Kündigung.

Und nun? Zu jung für die Rente, zu alt für eine Umschulung – und sein Bremer Arbeitgeber sieht keine Möglichkeit, ihn an anderer Stelle einzusetzen. „Ich wurde abserviert“, sagt Hübner. Es habe zunächst Gespräche zur Wiedereingliederung gegeben, die er auch als konstruktiv empfunden habe. Ende April dieses Jahres kam dann die Information, man sehe für ihn

keine Möglichkeit an anderer Stelle. „In der Bremer Filiale gibt es eine große Werkstatt. In dieser konnte ich schon einmal mehrere Monate arbeiten und somit für meine Firma nützlich sein. Und nun soll es nicht mehr gehen?“ Dabei ist es kein Kleinbetrieb, bei dem er seit 14 Jahren angestellt ist, das Logistikunternehmen hat international fast 2000 Fahrzeuge. Hübner wandte sich an die Arbeitnehmerkammer und landete dort im Büro von Rechtsberater Philipp Laß.

Beratung bei der Arbeitnehmerkammer

„Es handelt sich nicht um einen Einzelfall“, erzählt der. Wenn altersbedingt weder eine Umschulung noch eine andere Aufgabe im Betrieb infrage kommen, bleibt oft nur eine geringe Erwerbsminderungsrente. Und das, obwohl Michael Hübner gern weiterarbeiten würde. „Leider gibt es vertraglich in diesem Fall keine Pflicht des Arbeitgebers, ihn weiterzubeschäftigen“, sagt Laß. Dann kann er nur dazu raten, sich bei der Rentenkasse über die Möglichkeiten zu informieren.

Dort, sagt Hübner, bekomme er erst Informationen, wenn eine Kündigung da sei, die bislang nicht ausgesprochen wurde: „Vermutlich will man eine Abfindung vermeiden.“ Trotzdem hat er sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet, wo man ihn an eine Leiharbeitsfirma für Getränkelieferungen vermitteln wollte – „das ist so ziemlich das körperlich Schwerste, was es gibt“, konstatiert er.

Hella Grapenthin berät bei der Arbeitnehmerkammer Berufstätige, die sich umorientieren wollen oder müssen. Eine Umschulung ab 60 würde sie eher nicht mehr empfehlen, trotzdem lohne sich Weiterbildung aus ihrer Sicht immer: „Zum Beispiel kann das eine Aufstiegsfortbildung sein, mit der man dann vielleicht ins Büro wechseln kann“, sagt sie.

Wer noch mehrere Jahre im Beruf vor sich hat, könnte zum Beispiel im Bereich IT mit einer Qualifizierung etwas erreichen: „Natürlich nur, wenn ein grundsätzliches Interesse und Verständnis da ist“, meint Grapenthin. In diesem Bereich herrsche derzeit Fachkräftemangel, außerdem werde er immer kleinteiliger, sodass man sich im passenden Feld spezialisieren könne.

Kein Recht auf Weiterbildung

Der Altersdurchschnitt der Ratsuchenden in der Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer liegt bei 35 bis 55 Jahren, mehr als die Hälfte sind Kaufleute, die den Aufgabenbereich wechseln wollen. Um finanziell in dieser Zeit überhaupt über die Runden zu kommen, gebe es allerdings derzeit zu wenige Fördermöglichkeiten, kritisiert Grapenthin. Wenn der Arbeitgeber wie im Fall von Michael Hübner eine Weiterbildung ablehnt, sind die

Möglichkeiten begrenzt – gerade im fortgeschrittenen Alter. „Ein Recht auf Weiterbildung hat der Arbeitnehmer nicht, wenn sein Arbeitgeber ihn nicht dafür freistellt“, erklärt sie.

Auch wenn er als Arbeitsloser eine Förderung in Form eines Bildungsgutscheins bekommen wollen würde, sei das schwierig, meint die Weiterbildungsexpertin. „Es ist in dem Alter häufig nicht einfach, einen Bildungsgutschein für eine längere Qualifizierung zu erhalten.“ Sollte er wiederum ohne finanzielle Förderung der Agentur für Arbeit eine Vollzeitweiterbildung machen wollen, so müsse sie dies genehmigen, da er in dieser Zeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Alternativ würde höchstens eine berufsbegleitende Weiterbildung möglich sein, die sicherstellt, dass er weiterhin verfügbar ist.

Rechtsberater Philipp Laß sieht darin einen Missetand: „Die Menschen können schließlich nichts dafür, dass sie nicht mehr arbeiten können. Eine Erwerbsminderungsrente ist nicht hoch, es dauert zudem etwa ein Jahr, sie zu beantragen und viele Anträge werden auch abgelehnt. In Frührente kann man oft nur gehen, wenn man 45 Jahre gearbeitet hat. Eine Frührente ist anderenfalls regelmäßig mit teils erheblichen Abschlägen verbunden. Bei Ablehnung droht als letzter Schritt das Bürgergeld“, sagt der Jurist.

2001 wurde die Berufsunfähigkeitsrente über die gesetzliche Rentenversicherung abgeschafft und ist jetzt nur noch für Betroffene verfügbar, die bis Neujahr 1961 geboren wurden. „Der Staat zieht sich damit zu sehr aus der Verantwortung. Wer ohne private Berufsunfähigkeitsversicherung seinen Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr weiter ausüben kann, steckt in echten Schwierigkeiten“, kritisiert Magnus Brosig, Experte für Rentenpolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Leider seien diese Policen gerade für Risikogruppen sehr teuer, und Versicherer könnten Interessenten auch ablehnen.

Hohe Abschläge bei der Rente

Im Übrigen habe sich die Höhe der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente zwar in den letzten Jahren verbessert, allerdings greife diese eben nur bei allgemeiner und nicht bei

berufsspezifischer Arbeitsunfähigkeit. Außerdem seien die Abschläge dort in der Regel hoch, bemerkt Brosig und fordert: „Die staatliche Absicherung bei eingeschränkter Berufsfähigkeit sollte unserer Meinung nach in einem reformierten System als Berufsminderungsgeld wieder eingeführt werden. Wer dann nicht mehr im gewohnten Beruf und Umfang arbeiten kann, würde schon einmal zumindest einen Teil seiner Rente erhalten, um den verbleibenden Lohn zumindest zu ergänzen und insgesamt ein ordentliches Einkommen zu haben.“

Mit dem Wissen von heute hätte Michael Hübner einiges anders gemacht. „Ich war in all den Jahren nur dreimal krank. Diese Einstellung habe ich noch von meinem Vater“, erzählt der gebürtige Wismarer. Rückblickend denkt er: „Ich hätte mich auch zwischendurch einfach mal krankmelden und schonen sollen.“ Er sei immer absolut zuverlässig gewesen, auch wenn es mal um schwierige Aufträge ging. Zum Ende seines Erwerbslebens muss er feststellen: „Man hat mich eiskalt fallen lassen.“

Ein paar Wochen nach unserem Interview meldet sich Michal Hübner noch einmal bei uns: Er hat sich umgehört in seiner Firma, mit Kollegen gesprochen und eine Stelle ausgemacht, die für ihn infrage kommt – und hat jetzt tatsächlich eine Wiedereingliederung in Aussicht gestellt bekommen. Seinem Arbeitgeber selbst war diese Möglichkeit trotz langer Gespräche nicht aufgefallen.

—

*Name geändert

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Wenn ich im Urlaub bin, kann mein Arbeitgeber mir nicht kündigen.“

Das stimmt nicht.

Urlaubszeit hindert nicht an einer Kündigung. Dabei kann ein Arbeitsverhältnis nur schriftlich gekündigt werden – typisch ist es deshalb, dass die Kündigung per Post kommt. Der Einwurf des Briefs ist dabei ausschlaggebend, denn ab hier läuft eine Frist von drei Wochen, innerhalb derer der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit einer Klage gegen die Kündigung vorgehen kann. Nach Fristablauf wird die Kündigung wirksam – auch dann, wenn diese fehlerhaft ist.

Was aber tun, wenn die Kündigung wegen eines Urlaubs erst nach drei Wochen im Briefkasten bemerkt wird? Dann beginnt eine Frist von weiteren zwei Wochen, in der noch Klage erhoben werden kann. Allerdings muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nun zusätzlich beweisen, dass sie oder er die Frist von drei Wochen unverschuldeter Versäumnis hat. Das birgt Risiken. Empfehlenswert ist, bei Zeiten langer Abwesenheit eine Vertrauensperson zu beauftragen, die den Briefkasten samt Post regelmäßig prüft und diese weiterleiten kann.

*Ann-Kristin Hoge, Rechtsberaterin
bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen*

RECHTSTIPP

Gekündigt und freigestellt: Verrechnung von Urlaubstagen und Überstunden

Oft werden Beschäftigte nach einer Kündigung freigestellt und das Gehalt wird weitergezahlt. Dabei erklären Arbeitgeber häufig, dass bestehende Urlaubsansprüche und Überstunden mit der Freistellung verrechnet und nicht ausbezahlt werden.

Das ist aber nur unter der Bedingung zulässig, dass die Freistellung ausdrücklich „unwiderruflich“ erfolgt. Fehlt in der Freistellungserklärung das Wort „unwiderruflich“, ist sie automatisch widerrufbar. In diesem Fall müssen Urlaubstage und Überstunden bei Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

*Hubertus Bartelt, Rechtsberater
in der Arbeitnehmerkammer Bremen*

STEUERTIPP

Grad der Behinderung und außergewöhnliche Belastungen

Seit einigen Jahren ist es möglich, schon ab einem Behinderungsgrad (GdB) von 20 einen Freibetrag in die Steuererklärung aufzunehmen oder vorab monatlich beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber berücksichtigen zu lassen.

Zudem können Kosten für verordnete medizinische Maßnahmen und Medikationen, die nicht von der Krankenkasse übernommen wurden, steuerlich als außergewöhnliche Belastung (agB) geltend gemacht werden.

Grundsätzlich lassen sich GdB und agB in der Steuererklärung kombinieren. Gesundheitskosten, die mit der Behinderung im Zusammenhang stehen, sind durch den Behinderten-Pauschbetrag abgegolten. Hier werden dann die behinderungsfernen Kosten ergänzend aufgenommen. Es können aber auch alle Kosten inklusive der behinderungsbezogenen in der Steuererklärung geltend gemacht werden. Dann entfällt der Behinderten-Pauschbetrag.

*Larissa Heilmann, Beraterin für Steuerrecht
in der Arbeitnehmerkammer Bremen*



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeits- und steuerrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin

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

Autorinnen und Autoren

Hubertus Bartelt, Anke Behn,
Ulf Buschmann, Larissa Heilmann,
Ann-Kristin Hoge, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Johannes Reinke

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak,
Nikolai Wolff

Layout

GfG/Gruppe für Gestaltung GmbH,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zur Steuererklärung

Was muss ich beachten, wenn ich zum ersten Mal eine Steuererklärung mache?

Grundsätzlich gilt hier: Ordnung halten und eine Struktur in die Unterlagen bekommen, die dann in den Folgejahren fortgesetzt und verfeinert werden kann. Eine Steuernummer wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gewöhnlich erst mit dem ersten Steuerbescheid vergeben.

Wie unterscheiden sich Homeoffice und Arbeitszimmer?

Neben dem Arbeitszimmer hat ab 2020 die Homeoffice-Pauschale Eingang ins Steuerrecht gefunden. Während an das Arbeitszimmer besondere Anforderungen gestellt werden – wie etwa ein eigener Raum mit fast ausschließlich beruflicher Nutzung –, genügt es für die Homeoffice-Pauschale, dass an diesem Tag nicht am Arbeitsplatz, sondern „irgendwo“ im häuslichen Bereich gearbeitet wurde.

Was ist bei Kindesunterhalt zu beachten?

Für Kinder (bis zum 18. Geburtstag) im Kindergeldbezug werden Unterhaltszahlungen nicht direkt berücksichtigt, sondern sind als Grundlage für die Gewährung von Kindergeld beziehungsweise Kinderfreibeträgen zu verstehen. Entfällt das Kindergeld und das Kind bedarf weiterhin finanzieller Unterstützung, können diese Zahlungen (bis zu etwa 1.000 Euro monatlich) in die Steuererklärung aufgenommen werden – mit Angabe von Einkommen und Vermögen des Kindes.

Larissa Heilmann

arbeitet seit 2010 als Beraterin für Steuerrecht bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

Am 23. Oktober von 16.30 bis 18.30 Uhr findet in der *Bürgerstraße 1 in Bremen* eine Veranstaltung zum

Thema statt: „Steuererklärung: So geht's. Sie fragen – wir antworten“.

Weitere Infos auf Seite 13 dieses Magazins oder unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen



CARTOON



von
Mario Lars



PRESSEPOST
Ein Service der Deutschen Post

Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

* Für Bremerinnen und Bremer mit geringem Einkommen, Gebühr: 10 Euro

BAM im Abo



Wollen Sie das BAM kostenlos nach Hause geschickt bekommen und weitere Vorteile genießen? Holen Sie sich die KammerCard! ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeiterkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.

➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung für Betriebs- und Personalräte

Bremen ☎ 0421.3 63 01-961 Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-24 oder -31
✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

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

➔ Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

☎ 0421.3 63 01-954 ✉ anerkennung@wae.bremen.de

➔ Beratung zu Berufskrankheiten

☎ 0421.6 69 50-36 ✉ bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

➔ Weiterbildungsberatung

☎ 0421.3 63 01-432 ✉ grapenthin@arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung bei der Verbraucherzentrale

Mitglieder der Arbeiterkammer zahlen für Beratungen etwa zur privaten Altersvorsorge, zu Riester-Verträgen oder zur Berufsunfähigkeitsversicherung nur die Hälfte. Zusätzlich gibt es fast 30 Ratgeber zum halben Preis.

Bremen ☎ 0421.16 07 77 Bremerhaven ☎ 0471.2 61 94
www.verbraucherzentrale-bremen.de



**Arbeiterkammer
Bremen**