



Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2023

Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2023

Arbeitnehmerkammer Bremen

Inhalt

In Zahlen:

Beschäftigung	6
Einkommen	7
Ausbildung	8
Arbeitslosigkeit	9

Peter Kruse

Position des Präsidenten

Gesellschaft und Beschäftigte im Krisenmodus	10
--	----

Forderungen zur Bürgerschaftswahl

Krisen meistern – Fachkräfte sichern!	14
---------------------------------------	----

Zahl des Jahres



Regine Geraedts

Nach der Krise ist in der Krise

Entwicklung von Arbeitsmarkt und Wirtschaft	20
---	----

Beschäftigung wächst in beiden Städten	26
--	----

Marie-Luise Assmann

Branchenporträt

Das Gastgewerbe: Mit guter Arbeit gehts bergauf!	28
--	----

Simone Schnase

Personenporträt

Starke Frauen im Einzelhandel	30
-------------------------------	----



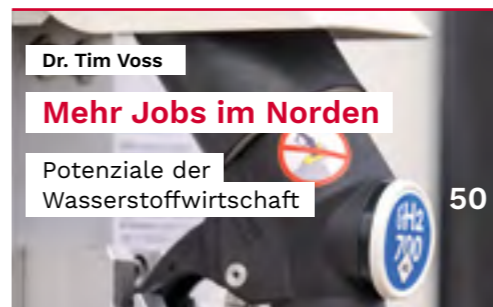
Simone Schnase

Interview mit Kaarina Hauer

„Wir merken in der Beratung: Es ist zu viel“	42
--	----

Thomas Schwarzer

Armut in Deutschland, im Land Bremen und in Bremen (Stadt)	48
--	----



Katia Backhaus

Interview mit Teresa Bückler

„Zwischen Optimismus und Skepsis“	56
-----------------------------------	----



Zehn Gründe für einen Ausbildungsfonds	66
--	----

Katia Backhaus

Spotlight

Grundbildung: mehr als Lesen und Schreiben	70
--	----

Katia Backhaus

Personenporträt

Weiterbildung: Der Weg lohnt sich	74
-----------------------------------	----

Katia Backhaus

Personenporträt

Gut beraten: Wie Hadiseh Nikoukar Lehrerin in Bremen wurde	78
--	----

Anna Zacharias

Weiterbildung bleibt in Betrieben auf der Strecke	82
---	----

Simone Schnase

Interview mit Elke Heyduck

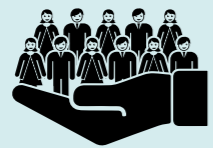
„Akute Krisen überlagern die Care-Krise“	84
--	----

Mehr Zahlen auf unserem Statistikportal:



Beschäftigung in Zahlen

Einkommen in Zahlen



342.243 Menschen waren im Juni 2022 im Land Bremen sozialversichert beschäftigt. So viele wie noch nie.



5.587 Stellen waren im Vergleich zum Vorjahr hinzugekommen. In Bremen wuchsen besonders wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, in Bremerhaven Verkehr und Lagerei.



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



44% betrug der Frauenanteil unter den Beschäftigten – der geringste aller Bundesländer. Weit weniger als die Hälfte der Frauen übte einen Vollzeitjob aus.



3.668€ im Monat betrug der mittlere Bruttolohn bei Vollzeit im Land Bremen 2021. Im Bundesländervergleich bedeutete das **Platz 4.**



17% der Bremerinnen und Bremer waren Niedriglohnempfangende. Sie verdienten weniger als 2.344 € brutto im Monat – in Vollzeit.



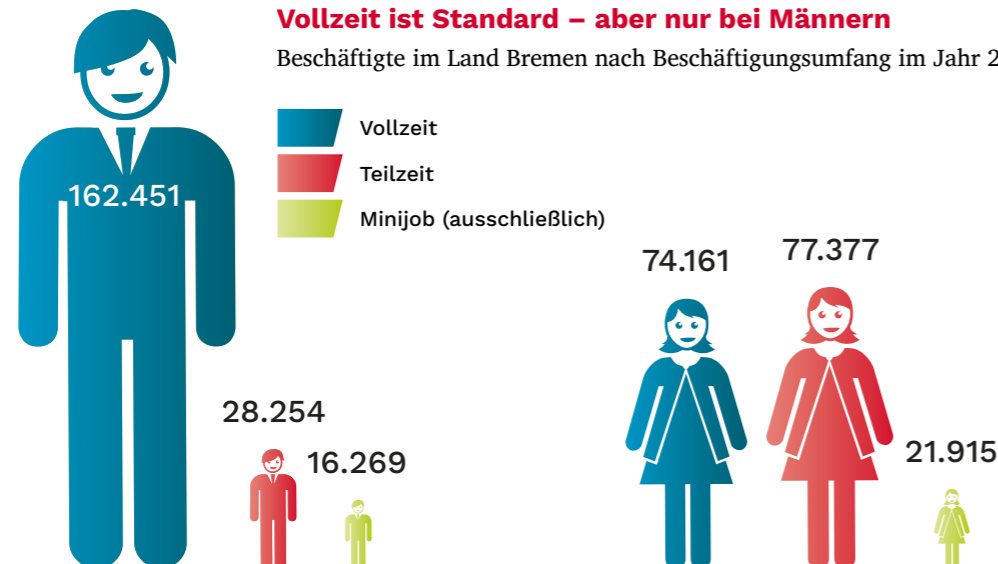
Der Unterschied in den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen (Gender-Pay-Gap) lag bei **20%.**



59% aller Beschäftigten fielen unter einen Tarifvertrag. Allerdings betrug der Anteil tarifgebundener Unternehmen nur **19%.**

Vollzeit ist Standard – aber nur bei Männern

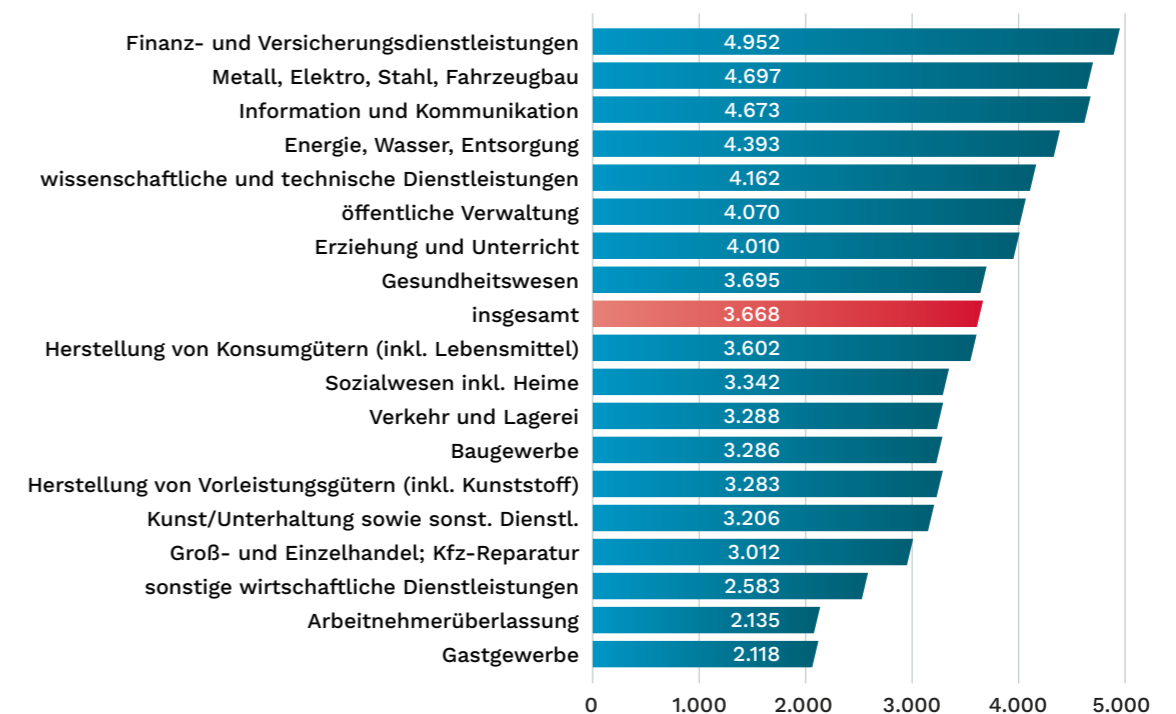
Beschäftigte im Land Bremen nach Beschäftigungsumfang im Jahr 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

Hohe Lohnspreizung zwischen Bremer Branchen

Bruttomonatsentgelte von Vollzeitbeschäftigten (Median) im Land Bremen 2021 in Euro



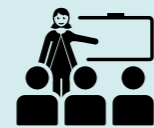
Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

Alle Daten beziehen sich auf das Land Bremen.

Ausbildung in Zahlen



5.304 neue Ausbildungsverträge wurden 2022 lediglich im Land Bremen abgeschlossen. Seit vielen Jahren gibt es zu wenige Ausbildungsplätze.



21,2 % aller Betriebe bildeten junge Menschen aus – Tendenz sinkend.



23 % der 25- bis 34-Jährigen waren ohne einen beruflichen Abschluss – obwohl der Wirtschaft die Fachkräfte auszugehen drohen.

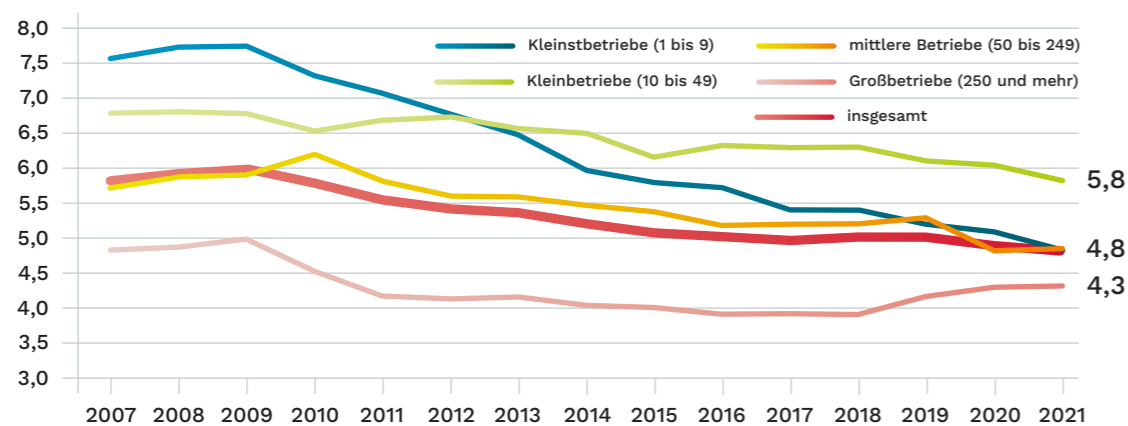


Zugleich gingen die Ausbildungsaktivitäten der Bremer Wirtschaft zurück. Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversichert Beschäftigten betrug nur noch

4,8 %.

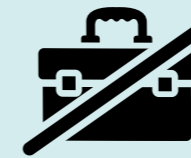
In Kleinbetrieben ist das Ausbildungsengagement am größten

Anteil der Auszubildenden an allen sozialversichert Beschäftigten nach Betriebsgrößen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für die Arbeitnehmerkammer. Eigene Darstellung © Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitslosigkeit in Zahlen



37.214 Menschen waren 2022 ohne Arbeit. Tendenz sinkend, wenn auch das Niveau vor Beginn der Corona-Krise noch nicht wieder erreicht ist.



Die Arbeitslosenquote im Land Bremen war die höchste aller Bundesländer. Sie betrug **10,2 %.**



16.443 Menschen waren 2022 langzeitarbeitslos – deutlich mehr als 2019.

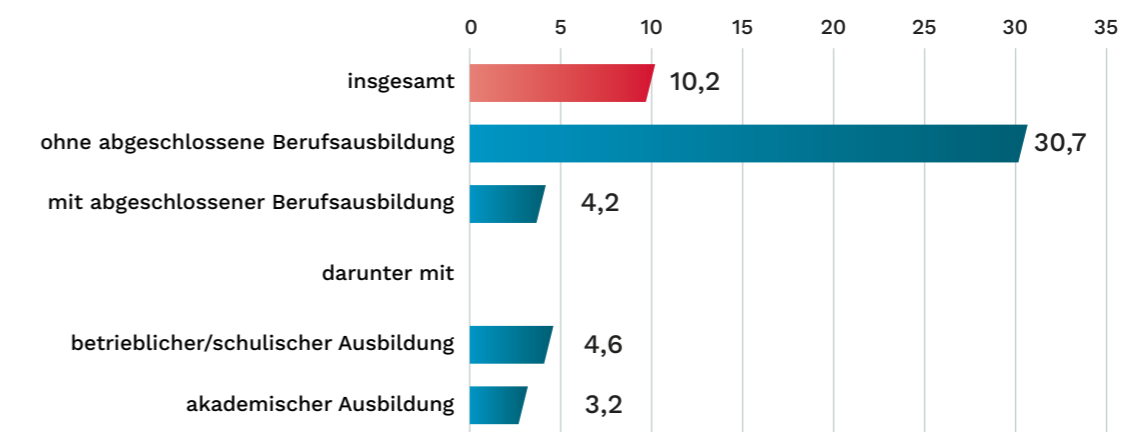


Ausbildung schützt vor Arbeitslosigkeit. Von den Menschen mit abgeschlossener Ausbildung waren 2022 ohne Arbeit: lediglich

4,2 %.

Ein Berufsabschluss schützt vor Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen im Jahr 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

Alle Daten beziehen sich auf das Land Bremen.

Peter Kruse

Position des Präsidenten

Gesellschaft und Beschäftigte im Krisenmodus



Erst die Corona-Pandemie, dann die Energiepreiskrise und nachfolgend die Inflation – über allem der Anstieg der Temperaturen und die zwingende Notwendigkeit, das Klima zu schützen: Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigte bleiben im Krisenmodus, die Politik damit erst recht.

„Krise kann ein produktiver Zustand sein – man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.“

(Max Frisch)

Viele daraufhin ergriffene Maßnahmen waren sinnvoll und gut. Angefangen beim Kurzarbeitergeld, das in der Pandemie unbürokratisch gewährt wurde, Corona-Hilfen, die ganze Branchen und Kaufkraft gesichert haben, ein verhältnismäßig unkomplizierter Bezug von Hartz IV, der den Grundstein für die in vielen Teilen zu begrüßende Bürgergeld-Reform eingeleitet hat: Krise kann ein produktiver Zustand sein, wie Max Frisch sagt. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.

Dass man dieses Zitat nicht auf den Krieg in der Ukraine, nicht auf die nunmehr unausweichliche

1 Vgl. DIW-Konjunkturbarometer vom 21.12.2022.

Klimaveränderung und auch nicht auf diejenigen beziehen darf, die weltweit den Krisen sehr viel schutzloser ausgesetzt sind, versteht sich von selbst. Und auch hierzulande haben Menschen gelitten und tun es auch heute noch. Allerdings konnte die Tatsache, dass wir ein handlungsfähiger Sozialstaat und ein reiches Land sind, Schlimmeres verhindern. Stabile Arbeitnehmerrechte mit Tarifverträgen und Mitbestimmung, eine lösungsorientierte Politik und ein häufig sozialpartnerschaftlicher Ansatz haben sich bewährt: Der Arbeitsmarkt hat sich nach der Pandemie wieder erholt, auch die wirtschaftlichen Prognosen sind trotz Versorgungsproblemen mit Energie und Vorprodukten verhalten optimistisch.¹ Das ist erfreulich, aber kein Grund zur Entwarnung.

Drei Politikfelder sind es, die wir als Arbeitnehmerkammer im Zentrum rascher Intervention sehen:

1 Die Fachkräftekrise wird zum Inflationstreiber

Das Krisenjahr 2022 hat uns die höchste Inflation seit Beginn der 1950er-Jahre beschert. Nicht nur die Energiepreise sind gestiegen, auch Lebensmittel sind teuer wie nie. Die Hilfen für

Verbraucherinnen und Verbraucher kamen spät, aber sie kamen – wenn auch nicht so gerecht verteilt, wie wir uns das gewünscht hätten. Nun soll die Inflation ein wenig abflauen – das ist zwar wünschenswert, doch vergessen die Prognosen häufig einen sich schleichend anbahnenden Inflationstreiber: die Fachkräftekrise. Fast 60 Prozent der Unternehmen sehen im Mangel an Fachkräften das größte Geschäftsrisiko, wie eine Umfrage der Industrie- und Handelskammer ergeben hat: Produktionsmöglichkeiten werden eingeschränkt, nachgefragte Dienstleistungen nicht erbracht. Die Inflation kann sich dadurch verstetigen und verschärfen.²

Aber was heißt das für den „Faktor Arbeit“? Es heißt: Wir dürfen in Deutschland und in Bremen nicht mehr so viel Kompetenz liegen lassen: die von noch Ungelernten, die von Frauen, die keine Betreuung für ihre Kinder finden, die von Älteren oder schon länger Arbeitslosen, denen mit Vorurteilen begegnet wird. Qualifizierung ist das Gebot der Stunde – nicht nur, weil die Wirtschaft qualifizierte Kräfte braucht, sondern weil es die Arbeitsmarktsituation von Beschäftigten im Zeitalter von Digitalisierung

2 Vgl. ifo Institut, Pressemitteilung „Fachkräftemangel steigt auf Allzeithoch“ vom 2. August 2022.

3 Vgl. Böckler Impuls (12/2020).

4 Vgl. statista, Deutschland – Entwicklung der Einkommensungleichheit auf Basis des Gini-Index 2009 bis 2021.

und zunehmend wegfallender Einfacharbeit verbessert. Es heißt auch, dass sich der Markt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Teil dreht. Sie können Forderungen stellen und Arbeitsbedingungen für sich heraushandeln, weil sie gefragter sind denn je. Für IT-Kräfte gilt das ganz sicher, zunehmend auch für Lehrerinnen und Lehrer, Technikerinnen und Techniker sowie für viele andere – gut so! Und gleichzeitig beobachten wir Teile des Arbeitsmarkts, in denen dies noch nicht zum Tragen kommt: Im öffentlich finanzierten Gesundheitsbereich, in der Logistik, der Leiharbeit und der Gastronomie sorgt der Mangel an Arbeits- und Fachkräften noch längst nicht im angemessenen Umfang dafür, dass sich Arbeitsbedingungen und Löhne verbessern. Das muss sich ändern.

2 Soziale Ungleichheit und Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Die Corona-Pandemie hat die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt³ und die Einkommensungleichheit⁴ verschärft. Geringverdienende haben seltener



von Kurzarbeit profitiert und waren häufiger von Entlassungen bedroht. Minijobberinnen und Minijobber, die ihre Arbeit verloren, blieb nur Hartz IV. Nach Corona haben dann auch die Energiepreiskrise und die Inflation gerade ärmere Familien besonders hart getroffen.⁵ Einige Hilfen kamen nicht zielgenau an: Entlastungen bei der Einkommensteuer, der Tankrabatt oder auch die Gaspreisbremse helfen überproportional Gutsituierten. Daher haben wir als Arbeitnehmerkammer früh für direkte, steuerpflichtige Zahlungen plädiert, von denen alle Beschäftigten profitiert hätten – insbesondere die mit kleinen und mittleren Einkommen.

Zudem kann eine im Prinzip durchaus sinnvolle Energiepreisbremse auch durch höhere Spitzensteuersätze mitfinanziert werden und so zu einem sozialen Ausgleich beitragen.⁶ Die entsprechenden Vorschläge der Wirtschaftsweisen begrüßen wir daher ausdrücklich!

3 Inflation schmälert Freude über Mindestlohn und Bürgergeld

Es zeigt sich: Hilfspakete können zwar einerseits die Bevölkerung entlasten – auf der anderen Seite aber Ungleichheit verstärken. Und hier gilt es gegenzuhalten. Den Umstieg von Hartz IV auf das Bürgergeld haben wir begrüßt. Insbesondere die Stärkung der Qualifizierung darin ist genau richtig, wenn auch an einigen Stellen noch unzureichend (*siehe Artikel „Das Fachkräftedilemma“, S. 60 ff.*). Die Erhöhung der Regelsätze beim Bürgergeld war überfällig – doch noch immer ist die Berechnungsgrundlage nicht geeignet, das Existenzminimum darzustellen. Zudem fehlt ein Mechanismus, um deutliche Kaufkraftverluste, etwa durch Inflation, rasch auszugleichen.

Gleiches gilt für den Mindestlohn. Seine Erhöhung auf 12 Euro war richtig und gut – doch auch hier

schmälert die Inflation die Freude. Empfängerinnen und Empfänger von Mindestlohn sind deutlich stärker von steigenden Lebenshaltungskosten betroffen als reiche Haushalte. Ja, wir haben als Arbeitnehmerkammer schon vor seiner Einführung für den gesetzlichen Mindestlohn plädiert und mit daran gearbeitet, dass das Bundesland Bremen mit seinem Landesmindestlohn zum Treiber für den bundesweiten Mindestlohn wurde. Wohl wissend, dass er auch dazu beitragen würde, tarifpolitische Vereinbarungen von unten zu forcieren. Denn der Mindestlohn ist zwar eine wichtige untere Haltelinie – der Goldstandard aber sind Tariflöhne. Das zeigt sich einmal mehr in den Krisen: In tarifgebundenen Betrieben sind die Löhne höher, gerade am unteren Ende der Einkommensverteilung. Auch wurde zum Beispiel das Kurzarbeitergeld in tarifgebundenen Unternehmen deutlich öfter aufgestockt.

Die EU hat klugerweise in der neuen Mindestlohnrichtlinie das Thema Mindestlohn mit der Tarifpolitik verknüpft. Diese sieht vor, dass 80 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sein müssen und die Politik entsprechende Maßnahmen ergreifen muss, wenn die Zahl unterschritten wird. Und das wird sie: Im Osten sind es gerade noch 34 Prozent, im Westen 43 – in Bremen sind es dank großer Industriebetriebe noch 57 Prozent, Tendenz allerdings überall sinkend. Wir haben uns daher in Bremen lange und erfolgreich für ein neues, ausgeweitetes Tarifreue- und Vergabegesetz eingesetzt, Ende 2022 hat es endlich Gesetzesform angenommen. Nun muss seine Anwendung ausreichend kontrolliert werden und: Das Gesetz muss Schule machen! Wir brauchen dringend ein Bundesvergabegesetz, damit der Staat als Auftraggeber nicht Geschäfte mit Unternehmen macht, die diesen Standard unterlaufen.

Man sieht: Längst sind die Möglichkeiten nicht ausgeschöpft, auch staatlich zu einer höheren Tarifbindung beizutragen. Dazu gehört auch, die



Allgemeinverbindlichkeit – also die Möglichkeit, alle Beschäftigten einer Branche unter einen Tarifvertrag zu stellen – endlich wirklich zu erleichtern. Für Bremen wäre eine vernünftige, auch staatlich begleitete Lohnpolitik besonders wichtig: 14,5 Prozent der Erwerbstätigen sind hier mittlerweile von Einkommensarmut bedroht – deutlich mehr als noch vor Corona.

Last, but not least das Thema Verteilung: Die Inflation hat den Beschäftigten 2022 einen schmerzhaften Reallohnverlust beschert, im dritten Quartal waren es 5,7 Prozent! Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs, betonte deshalb richtigerweise, dass die Tarifverhandlungen „im Zeichen der Kaufkraftsicherung“ stehen werden. Die hohen Gewinne der Unternehmen und Bonuszahlungen in staatlich gestützten Betrieben lassen sich den Beschäftigten nicht mehr vermitteln, wenn sie selbst Reallohnverluste hinnehmen müssen. Wenn die einen in der Krise gewinnen, während die anderen verlieren, mindert das am Ende das Vertrauen in staatliche Regulierung und letztlich in die Demokratie.

Care-Berufe – was hat uns bloß so ruiniert?

Im aktuellen tagespolitischen Geschehen droht eine weitere Krise unterzugehen – die Care-Krise.

Mit Menschen arbeiten, sie auf ihren Lebenswegen und bei der Bewältigung ihrer Schwierigkeiten unterstützen – das zählt zu den wichtigsten Aufgaben in unserer Gesellschaft. Doch ausgerechnet diese Berufe sind heute kaum noch attraktiv. Es ist ein Unding, dass man die hohe Motivation der Beschäftigten in der Pflege oder Kinderbetreuung weiterhin ausnutzt, um echte Verbesserungen bei Bezahlung und Ausstattung auf die lange Bank zu schieben. Ja, es wurde einiges begonnen, nachdem insbesondere die Corona-Pandemie gezeigt hat: Ohne ein bedarfs- und nicht marktorientiert ausgestattetes Gesundheitssystem, ohne funktionierende Kinderbetreuung ist auch der Rest der Wirtschaft nicht handlungsfähig. Das war die schlichte Botschaft dieser Krise. Doch die Anstrengungen bleiben vielfach halbherzig – wie die Interviews zum Thema Care und Gleichstellung in diesem Bericht herausarbeiten.

Im vorliegenden Bericht zur Lage zeigen wir zudem auf, welche Branchen und Tätigkeiten besonders krisengeschüttelt sind, welche Potenziale der ökologische Umbau der Wirtschaft auch für Beschäftigte birgt – und geben Anregungen, wie aus den Krisen Chancen erwachsen und keine Katastrophen. Krisen meistern – unter diesem Motto steht nicht nur dieser Bericht, sondern so lautet auch unser Appell an die künftige Bremer Landespolitik.

⁵ Vgl. https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008497.

⁶ Vgl. KammerPosition „Gerecht besteuern“, Januar 2022.

Krisen meistern – Fachkräfte sichern!

Forderungen der Arbeitnehmerkammer zur Bürgerschaftswahl

Faire Arbeit stützen, Tarifbindung erhöhen

Das Land Bremen hatte erheblichen Beschäftigungszuwachs und hat sich von der Pandemie erholt. Doch zu viele Menschen arbeiten hier unter schlechten Bedingungen. Eine Landesinitiative für faire Arbeit muss unsichere Beschäftigung zurückdrängen. Auch in der Wirtschaftsförderung muss sichergestellt werden, dass durch die Mittelvergabe keine prekären Arbeitsverhältnisse entstehen. Kontrollbehörden müssen personell so aufgestellt sein, dass die Einhaltung des Arbeitsschutzes, des Mindestlohns, des Tariftreue- und Vergabegesetzes und des Arbeitszeitgesetzes zuverlässig überprüft werden kann.

Tarifverträge sorgen für fairen Wettbewerb, der ohne Lohndumping auskommt. Im Anschluss an die Erweiterung des Tariftreue- und Vergabegesetzes kann die nächste Landesregierung ein Bonus-System in der Wirtschaftsförderung für tarifgebundene Unternehmen einführen. Im Rahmen einer Imagekampagne kann sie darüber hinaus für Mitbestimmung und Tarifverträge werben. Ansiedlungswillige Unternehmen können im Rahmen eines Punktesystems bewertet werden, bei dem die Tarifbindung eine Rolle spielt.

Soziale Berufe aufwerten, Dequalifizierung verhindern

Gerade in den sozialen Dienstleistungsberufen, wie in der Pflege oder der Kinderbetreuung, spitzt sich der Fachkräftebedarf zu. Obwohl dies lange absehbar war, wird nun auch in Bremen nach schnellen Lösungen gesucht. Die Strategie, qualifizierte Hilfskräfte einzusetzen, ist unter zeitlichem Druck nachvollziehbar – langfristig aber nicht tragbar, die viel beschworene Aufwertung bleibt auf der Strecke. Spätestens ab 2025 muss die Landesregierung eine hochwertige und durchlässige generalistische Pflege-Assistenz Ausbildung etablieren und Hilfskonstruktionen im Kita-Bereich, wie den Einsatz von Tagesmüttern oder die Bafög-finanzierte Ausbildung, mittelfristig hinter sich lassen. Die attraktive und tariflich vergütete praxisintegrierte Ausbildung (PiA) im Erzieherbereich muss zur Regel werden.

Klein – aber oho! Bremen als Energieland

Für die Bremer Wirtschaft kann die Klimakrise ebenfalls zu einem produktiven Zustand führen. Dafür müssen die großen Industriebetriebe technisch und mit gut ausgebildeten Fachkräften fit für die Zukunft werden. Für Bremen bietet dies Chancen, sich als Energieland zu positionieren. Die Nähe zum Wasser und die Erfahrungen mit der Offshore-Windenergie sind beste Voraussetzungen, um hier durchzustarten. Ziel sollte

es sein, die gesamte Wertschöpfungskette im Land abzubilden – von der Erzeugung über die Speicherung bis zur Nutzung grüner Energie. Im Bereich der Wasserstofftechnologie muss gezielt weiter gefördert werden, für Speichertechnologien oder die industrielle Fertigung von Elektrolyseuren und Brennstoffzellen braucht es eine strategische Ansiedlungsoffensive – und gut qualifizierte Beschäftigte vor Ort. Der Aus- und Weiterbildungscampus für Innovation und Transformation ist ein wichtiger Baustein.

Um weitere wissensintensive Bereiche und Innovationen zu stärken, braucht es die Ausfinanzierung des Wissenschaftsplans samt adäquater Investitionen in Forschung und Transfer. Die Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft muss um zielgenaue Gründungsförderung ergänzt werden.

Gesundheit! Danke schön!

Fast jede und jeder sechste Erwerbstätige in Bremen arbeitet im Gesundheitswesen. Durch die Pflege und Versorgung von Angehörigen wird aber auch

in allen anderen Wirtschaftsbereichen Beschäftigung gesichert. Bremen muss seine Rolle als bedeutender Forschungsstandort untermauern, kann dank kurzer Wege Vorreiter innovativer Versorgungsstrukturen werden und in Modellprojekten zeigen, dass gute Pflege möglich ist. Ein Transferzentrum hilft, bremische Gesundheitsforschung in bremische Gesundheitspraxis zu übersetzen.

Ausbildung und Weiterbildung unterstützen

Gut qualifizierte Beschäftigte sind schon heute ein Schlüsselfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung und werden es umso mehr, je knapper sie werden. Gut ausgebildete Fachkräfte und eine funktionierende Weiterbildungsinfrastruktur sind enorm wichtige Standortvorteile. Qualifikationsbedarfsanalysen und ein strategisches Qualifikationsmonitoring müssen zum Standard in der Wirtschaftsförderung werden.

Über einen langen Zeitraum haben die Betriebe im Land Bremen nicht ausreichend in ihren





Fachkräftenachwuchs investiert. Das muss sich ändern. Der schon beschlossene Ausbildungsfonds muss zügig umgesetzt werden; er verspricht, dass sich wieder mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aktiv an Ausbildung beteiligen und Betriebe sowie Azubis künftig schnell Unterstützung bekommen, wenn es mal nicht rundläuft. Auch der Bau moderner Berufsschulcampus trägt dazu bei, Ausbildung attraktiver zu machen. Noch immer gibt Bremen sehr viel weniger für seine Berufsschülerinnen und Berufsschüler aus als etwa Berlin und Hamburg.

Umstiege von einem nicht mehr gefragten Beruf in einen Beruf mit Zukunft müssen gelingen, denn sie werden künftig vermehrt stattfinden. Selbstbestimmte Aufstiege werden vor allem bei ungelerten Beschäftigten ausgebremst. Ein Landesprogramm Aufstieg zur Fachkraft durch Landes-BAföG könnte diese Leerstelle füllen: Es trägt die Kosten der Weiterbildung und finanziert einen Zuschuss zum Lebensunterhalt, um den Verdienstausschlag auszugleichen. Darüber hinaus muss das erfolgreiche Modell der bremischen Aufstiegsfortbildungsprämie fortgesetzt werden.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Mit beruflicher Aus- und Weiterbildung müssen sie bewusst unterstützt werden. Abschlussbezogene Nachqualifizierung und ausreichende weiterbildende Möglichkeiten, Wissenslücken zu schließen, helfen bei der Anerkennung oder Weiterentwicklung des mitgebrachten Abschlusses. Der Region stünden so mehr Fachkräfte zur Verfügung und Menschen mit Migrationsgeschichte können von instabilen in stabile Arbeitsverträge wechseln, mehr Geld verdienen und Arbeit finden, die auch ihrer Ausbildung entspricht.

Mit einer höheren Grundfinanzierung der Hochschulen sollte auch die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung gestärkt werden. Um wissenschaftliche Weiterbildung für Beschäftigte attraktiver zu gestalten, müssen Hochschulen mehr berufsbegleitende Studienangebote für beruflich Qualifizierte anbieten

können. Auch duale Studiengänge sind attraktiv für junge Menschen und Betriebe. Der Ausbau lohnt sich, wenn die Qualität durch klare Leitplanken, wie verbindliche Praxispläne und arbeitsrechtliche Standards, gesichert ist.

Gleichstellung – rote Laterne abzugeben!

In keinem anderen Bundesland sind so wenig Frauen erwerbstätig, nirgendwo ist der Frauenanteil unter den sozialversichert Beschäftigten so niedrig wie in Bremen. In der kommenden Legislaturperiode muss alles unternommen werden, damit deutlich mehr Frauen berufstätig sein können – und zwar auch mit 35 oder mehr Wochenstunden in einem qualifizierten Arbeitsverhältnis. Der Ausbau der Ganztagsbetreuung – auch über das Grundschulalter hinaus – ist der wichtigste Schlüssel für mehr Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt. Bremen braucht mehr bedarfsgerechte, verlässliche und flexible Angebote im Krippen- und Kita-Alter – auch in den Randzeiten.

Unsere vollständigen Forderungen zur Bürgerschaftswahl finden Sie hier:



Zahl des Jahres



80.000

**So viele sozialversichert
Beschäftigte ab 55 Jahren
werden im Land Bremen
in den kommenden Jahren
in den Ruhestand gehen.**



Bald fehlen 80.000 Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt

In den nächsten zehn Jahren wird die Generation der Babyboomer den Arbeitsmarkt in Richtung Ruhestand verlassen. Das Problem: Hierdurch verliert die Wirtschaft überdurchschnittlich gut ausgebildete Arbeitskräfte. 50.000 dieser 80.000 Beschäftigten verfügen über eine Berufsausbildung, 12.000 über einen akademischen Abschluss. Während sich die Beschäftigten mit Hochschulabschluss noch am ehesten durch die jüngeren Nachrücker ersetzen lassen, hinterlassen die Beschäftigten mit Berufsausbildung eine große Lücke auf dem Arbeitsmarkt. Weil die Zahl der Ausbildungsplätze in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist, stehen aber zu wenig Fachkräfte zur Verfügung, um diese Lücke zu schließen. Inzwischen ist der Anteil Ungelernter bei den jüngeren Alterskohorten etwa zweieinhalbmal so groß wie bei den Älteren.

Bereits jetzt sind die Probleme groß, die sich durch den Fachkräftebedarf ergeben – beispielsweise in der Pflege, in den Kitas und im Handwerk. Er wird sich in den kommenden Jahren

weiter zuspitzen. Und zwar nicht nur, weil in diesen drei Bereichen der Bedarf noch weiter steigen wird. Die sozial-ökologische Transformation wird den Arbeitsmarkt zusätzlich aufmischen und die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften wird an Dynamik gewinnen. Die gute Nachricht ist aber: Es fehlt nicht an Nachwuchs, denn die Zahl der jungen Menschen wird Prognosen zufolge im Land Bremen weiter steigen.

Woran es allerdings mangelt, sind Unternehmen, die diese Jugendlichen qualifizieren. Nur noch 20 Prozent der Betriebe bilden aus, zu viele junge Menschen bleiben unversorgt und finden keinen Ausbildungsplatz. Und auch bei den Beschäftigten ist der Handlungsdruck groß. Jeder vierte junge Erwachsene unter 35 Jahren hat keinen Berufsabschluss. Auch sie müssen dabei unterstützt werden, eine Ausbildung nachzuholen.

Von einer guten Berufsausbildung profitieren nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die sich hierdurch die Chance auf eine gut bezahlte Beschäftigung mit Perspektiven deutlich erhöht. Auch für die Wirtschaft ist die Verfügbarkeit von gut qualifizierten Fachkräften längst zum alles entscheidenden Standortfaktor geworden.

Regine Geraedts

Nach der Krise ist in der Krise

Wie sich Arbeitsmarkt und Wirtschaft entwickeln und wohin die Reise gehen kann

Jede Krise kennt Gewinner und Verlierer. Aktuell gewinnen starke Industriebranchen. Viele Beschäftigte verlieren, vor allem die mit niedrigen Einkommen. Doch dieser Trend lässt sich umkehren – wenn Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik dafür die richtigen Weichen stellen.

Wir leben in bewegten Zeiten. Die Corona-Pandemie ist noch nicht ganz überstanden und der dadurch ausgelöste Stress für die weltweiten Lieferketten hat sich noch nicht beruhigt, da ist mit dem russischen Angriffskrieg im Februar 2022 schon die nächste Krise über uns hereingebrochen. Energie ist seither knapp, die Strom- und Gaspreise steigen heftig und haben die Inflation auf Höchststände getrieben.

„Die Abkehr von fossilen Energien bedeutet umwälzende Veränderungen für Wirtschaft und Gesellschaft.“

Die akuten Krisen überlagern die Klimakrise, die aber schon an Fahrt aufnimmt. Um sie zu verhindern, müssen wir sehr schnell aufhören, Treibhausgase in die Atmosphäre zu emittieren. Seit einiger Zeit macht daher unter Expertinnen und Experten der Begriff „Transformation“ die Runde. Gemeint ist der Abschied von den fossilen

Energien Kohle, Öl und Gas – also dem Treibstoff, der seit Beginn der Industrialisierung die Basis des westlichen Wohlstandsmodells ist. Diese Abkehr bedeutet umwälzende Veränderungen von Wirtschaft, Arbeitswelt und Konsum.

Der Wirtschaft gehts gut – noch

Der Wirtschaft geht es trotz aller Krisen noch immer sehr gut. Nach dem durch die Pandemie erzwungenen Herunterfahren des Wirtschaftslebens ist das Bruttoinlandsprodukt 2022 um 1,9 Prozent gewachsen und es hätte das Potenzial zu mehr gegeben.¹ An Nachfrage mangelte es nämlich bisher kaum.

Viele Unternehmen waren weiter erfolgreich auf ihren Märkten im Aus- und Inland und ihre Auftragsbücher bestens gefüllt, während beim privaten Konsum Wünsche nachgeholt wurden. 2022 waren es vor allem Materialengpässe, die den Aufschwung bremsen. Die Unternehmen konnten gar nicht alle Aufträge abarbeiten. Diese Knappheit auf

der Angebotsseite ist ein wichtiger Grund für die Preissteigerungen, die schon 2021 ihren Anfang nahmen.

2022 brachte vielen Unternehmen Rekordgewinne

Einige Unternehmen können die Gunst der Krise sogar für satte Übergewinne nutzen wie etwa in der Erdöl-, Erdgas-, Kohle- und Raffineriewirtschaft. 33 Prozent dieser zufälligen Überschüsse schöpft die Bundesregierung befristet auf die Wirtschaftsjahre 2022 und 2023 als EU-Energiekrisenbeitrag ab. Doch nicht nur die Energiewirtschaft profitiert kräftig von Krieg und Krise: Die Dax-Konzerne verzeichnen für das Jahr 2022 Rekordgewinne und werden ihre Aktionäre mit einer Dividende von voraussichtlich 54 Milliarden Euro daran beteiligen – so viel wie noch nie.² Auch der Rüstungsindustrie geht es bestens. Selbst im Agrarsektor sprudelten 2022 die Gewinne. In manchen Branchen ist die Preisgestaltungsmacht offenbar so groß, dass sie sich kräftige Aufschläge gönnen können, die die höheren Produktionskosten deutlich übersteigen. Das treibt die Inflation, unter der wiederum andere Wirtschaftsbereiche ächzen – wie Handel, Handwerk und all die Dienstleistungen, die ihre gestiegenen Kosten nicht so leicht abwälzen können. Im Großen und Ganzen ist die Wirtschaft bisher aber vom Krisenmodus entfernt.

Der Arbeitsmarkt bleibt stabil

Auch der Arbeitsmarkt scheint bisher allen Widrigkeiten zu trotzen. Die Unternehmen haben mit Beginn der Corona-Krise ihre Beschäftigten zu halten versucht und nutzen seither bei wirtschaftlichen Rückschlägen intensiv die Möglichkeit der Kurzarbeit. Die coronabedingte Arbeitslosigkeit ist inzwischen abgebaut. Obwohl seit dem Sommer auch ukrainische Geflüchtete nach Arbeit suchen, ist die Zahl der Arbeitslosen 2022 weiter gesunken. Die Beschäftigung erreichte dagegen Rekordwerte und die Nach-

frage nach Arbeitskräften blieb groß, selbst wenn sie in den letzten Monaten des Jahres etwas nachgelassen hat.

Auch im Land Bremen ging die Arbeitslosenquote zurück und landete mit 10,2 Prozent fast wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Das ist zwar deutlich höher als im Bundesdurchschnitt, doch das ist für das kleinste Bundesland nichts Neues. Viel bemerkenswerter ist, dass die Corona-Krise keinen bleibenden Sockel bei der Arbeitslosigkeit hinterlassen hat. Der Beschäftigungsstand war hingegen noch nie so hoch: Mehr als 380.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer standen 2022 in Bremen und Bremerhaven in Lohn und Brot, davon 342.000 sozialversichert.³ Ungewöhnlich hoch war auch die Nachfrage nach Arbeitskräften bei den Bremer Betrieben: Bei der Agentur für Arbeit waren mehr als 8.800 offene Stellen gemeldet, ein Rekord seit 1991.

Erwähnt sein will aber auch, dass sich die Strukturprobleme am Bremer Arbeitsmarkt hartnäckig halten: Mehr als zwei Drittel aller Arbeitslosen haben keinen Berufsabschluss und nahezu die Hälfte ist langzeitarbeitslos (44 Prozent). Von den Beschäftigten sind viele in prekären Arbeitsverhältnissen. Jede beziehungsweise jeder Zehnte hat nur einen schlecht abgesicherten Minijob, die allermeisten sind Frauen. Dazu kommen knapp 30.000 Menschen, die sich in einem geringfügigen Nebenjob etwas dazuverdienen müssen. Frauen dominieren auch die sozialversicherte Teilzeit (73 Prozent).

Schließlich wächst die Leiharbeitsbranche wieder, die vielen als Seismograf für den Arbeitsmarkt gilt. Nachdem in der Corona-Krise zuerst Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gekündigt wurden, wird jetzt wieder eingestellt. Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen kommen aus der Leiharbeit.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2023a). Eine Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) rechnet vor, dass von Anfang 2021 bis Mitte 2022 wegen Lieferengpässen Güter im Wert von knapp 64 Milliarden Euro nicht hergestellt werden konnten und das Bruttoinlandsprodukt deutlich höher hätte liegen können, wenn sämtliche Neuaufträge auch hätten abgearbeitet werden können. Vgl. Theobald/Hohlfeld (2022).

² Vgl. Sommer (2022).

³ Vgl. im gesamten Abschnitt Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Daten zu Beschäftigten mit Stand 30.6.2022.

Weniger Geld im Portemonnaie der Beschäftigten

In einigen Branchen lassen sich die unbesetzten offenen Stellen statt auf den oft zitierten Mangel an Fachkräften eher als Hinweis auf schlechte Bezahlung und unfaire Arbeitsbedingungen interpretieren – etwa in der Gastronomie (*siehe Branchenporträt „Das Gastgewerbe“, S. 28 f.*). Dort machen die Beschäftigten einen harten Job, arbeiten zu ungünstigen Zeiten und das alles für wenig Geld. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten (63 Prozent) bekamen im April 2022 einen Stundenlohn unter 12,50 Euro brutto. Kein Wunder, dass diese wenig attraktiven Bedingungen zu Personalengpässen führen. Die 12,50 Euro markieren übrigens die Schwelle zum Niedriglohnssektor, wie das Statistische Bundesamt kürzlich ausgerechnet hat.⁴ Der gesetzliche Mindestlohn liegt mit aktuell 12 Euro noch niedriger. Bundesweit und auch im Land Bremen arbeitet knapp

Jede oder jeder fünfte Beschäftigte arbeitet für einen Niedriglohn

jede oder jeder fünfte Beschäftigte für einen schlecht bezahlten Niedriglohn. In Bremen und Bremerhaven sind rund 72.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen.⁵ Insgesamt sind die Löhne 2022 zwar gestiegen. Doch mit der Inflation konnten sie nicht mithalten. Unterm Strich hatten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deshalb weniger Geld im Portemonnaie. Das Statistische Bundesamt vermeldete den stärksten und am längsten anhaltenden Rückgang der Reallöhne seit knapp 15 Jahren: Im dritten Quartal 2022 lag der Verlust bei 5,7 Prozent, im gesamten Jahr 2022 wird der Verlust bei voraussichtlich 4,1 Prozent liegen, nachdem die tatsächlichen Löhne schon in den beiden Jahren davor rückläufig gewesen waren.⁶

Das trifft Haushalte mit Niedrigeinkommen existenziell. Denn sie müssen einen großen Teil ihres Einkommens für Basisgüter wie Energie und Nahrungsmittel ausgeben, für die die Preise über-

durchschnittlich gestiegen sind. Den hohen Kosten können sie nur mit Konsumeinschränkungen begegnen, denn auf Rücklagen können sie meist nicht zurückgreifen. Der Spardruck erreicht inzwischen auch die Mittelschicht.⁷ Hätte der Staat nicht mit seinen inzwischen drei Entlastungspaketen massiv gegengesteuert, wäre 2022 wohl auch das Jahr einer großen sozialen Krise geworden. Wie es weitergeht, ist unsicher. Doch klar ist: Am Ende können nicht die Steuerzahlenden, sondern müssen höhere Löhne die Inflation abfedern – erst recht angesichts der deutlich gestiegenen Gewinne in manchen Branchen.

Staatliche und gewerkschaftliche Lohnpolitik muss Reallohnverluste verhindern

14,4 Millionen Menschen den Arbeitsmarkt Richtung Rente verlassen haben werden, aber deutlich weniger neue Erwerbstätige nachrücken. Das reißt eine empfindliche Lücke insbesondere bei den beruflich ausgebildeten Fachkräften, die ab jetzt Jahr um Jahr größer wird. Denn die scheidenden Babyboomer sind eine gut qualifizierte Generation, die meisten mit einem beruflichen Abschluss, oftmals verbessert durch eine Aufstiegsfortbildung.⁸ (*Siehe Artikel „Das Fachkräftedilemma“, S. 60 ff.*)

Für das Land Bremen heißt das ganz konkret: Allein in den kommenden zehn Jahren werden etwa 80.000 Beschäftigte den Arbeitsmarkt Richtung Rente verlassen, darunter mehr als jede vierte beruflich ausgebildete Fachkraft, fast jede/ jeder dritte Meisterin/Meister oder Technikerin/Techniker und knapp jede/jeder fünfte Akademikerin/Akademiker. Spannt man den zeitlichen Horizont noch fünf Jahre weiter, dann werden mehr als 120.000 Beschäftigte aus den Bremer Betrieben verschwunden sein, die allermeisten beruflich ausgebildete Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer.⁹ Diese Entwicklung ist beileibe keine Überraschung. Sie ist seit Langem absehbar. Doch trotz aller Warnungen haben private und öffentliche Arbeitgeber nicht ausreichend Nachwuchs ausgebildet.

Damit steht uns die nächste veritable Krise ins Haus: die Fachkräftekrise. Der Zeitpunkt könnte schlechter nicht sein, denn gerade jetzt werden alle Hände und Köpfe gebraucht: Gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielen eine zentrale Rolle dabei, die aktuellen und die kommenden Krisen zu meistern. Engpässe beim Personal würden das Warenangebot weiter verknappen, der Inflation neuen Auftrieb geben und die übrigen Krisen verschärfen. Doch schon jetzt ist der Mangel in vielen Bereichen deutlich spürbar. Fachkräfte fehlen in der Pflege und in den Kitas, in Arztpraxen und Werkstätten, sie

„Der Zeitpunkt für die Fachkräftekrise könnte schlechter nicht sein, denn gerade jetzt werden alle Hände und Köpfe gebraucht.“

Schon im vergangenen Jahr wurde in erheblichem Maß Wohlstand von unten nach oben umverteilt. Doch aktuell sieht es nicht danach aus, als könnten die Beschäftigten Lohnerhöhungen durchsetzen, mit denen sie die verlorene Kaufkraft zurückgewinnen. In den kommenden Tarifrunden wird es umso wichtiger, dass mindestens Reallohnverluste vermieden werden.

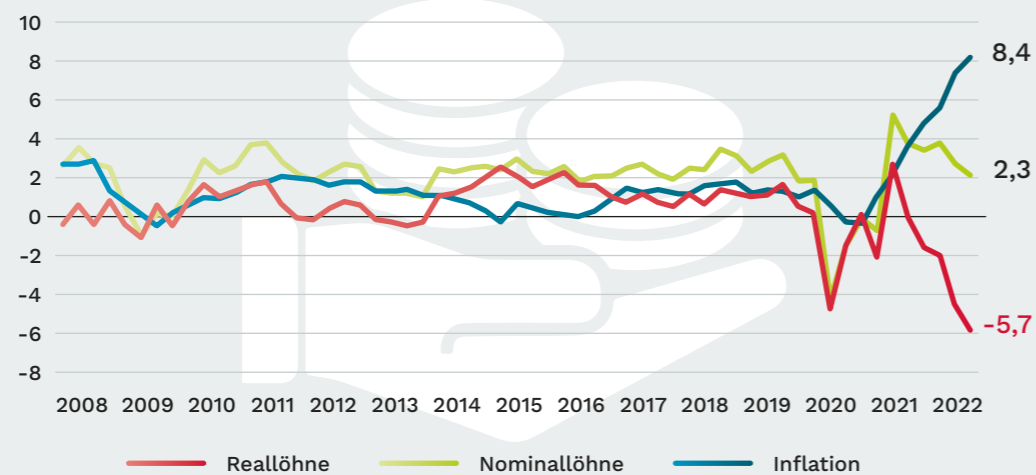
Fachkräftekrise: das hausgemachte Inflationsrisiko

Noch etwas ist zu bedenken: Wir sind mittendrin im demografischen Wandel. Die Babyboomer-Generation scheidet nach und nach aus dem Arbeitsleben aus. Der geburtenstärkste Jahrgang 1964 wird 2031 in den Ruhestand gehen. Erst 2035 geht die Zahl der rentenbedingten Austritte zurück. Eine Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt, dass bis dahin etwa

Viele ausgebildete Fachkräfte gehen in den nächsten Jahren in Rente

Hohe Inflation führt zu starken Reallohnverlusten für Beschäftigte

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne und Verbraucherpreise in Prozent gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Statistisches Bundesamt (2022) © Arbeitnehmerkammer Bremen

4 Vgl. Statistisches Bundesamt (2022).
5 Vgl. Statistisches Landesamt Bremen (2022).
6 Vgl. Statistisches Bundesamt (2023b).

7 Vgl. Spannagel/Zucco (2022).
8 Vgl. Maier et al. (2022).
9 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023).

fehlen in Loks, Bussen oder Straßenbahnen, beim Bau und in der Softwareentwicklung. Nicht zuletzt fehlen uns die Fachkräfte, die wir für den Klimaschutz und die Energiewende brauchen, ganz besonders im Handwerk. Die Engpässe drohen so groß zu werden, dass die dringend notwendige Transformation daran scheitern könnte.¹⁰

„Aus- und Weiterbildung sollten im Sinne des Standorts zu einem zentralen Element der Wirtschaftsförderung werden.“

Löhne und Arbeitsbedingungen verbessern und qualifizieren, qualifizieren, qualifizieren

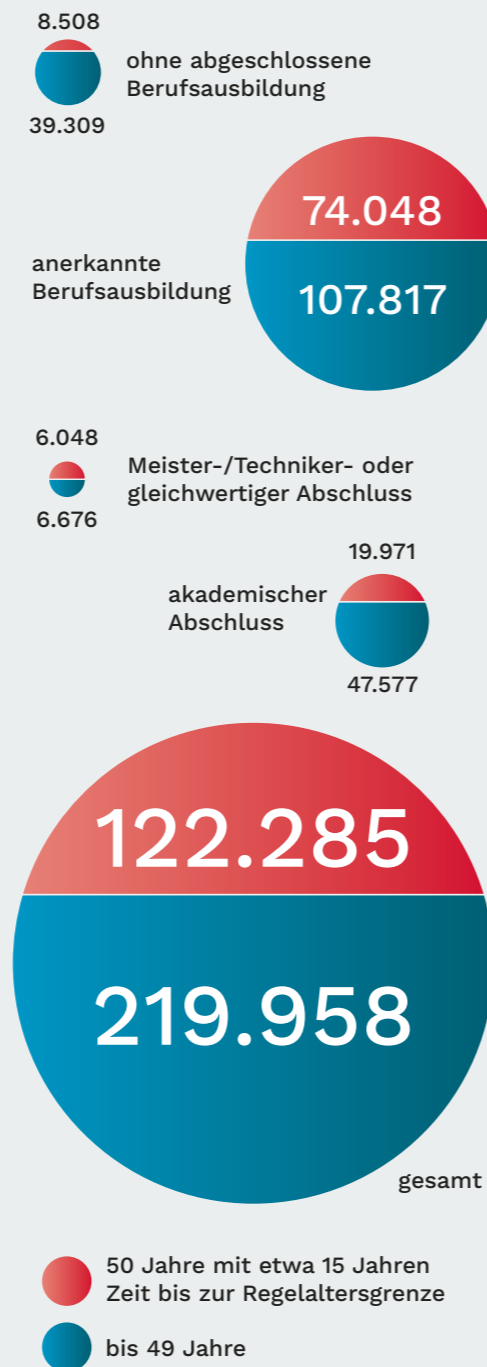
Anders als die Corona-Pandemie und der Krieg inmitten Europas ist die Fachkräftekrise hausgemacht – und kann daher auch hier vor Ort gelöst werden. Ein zentraler Hebel, um Arbeitskräfte zu gewinnen, sind bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Der demografische Wandel sorgt dabei für eine hilfreiche Machtverschiebung. Denn aus einem Arbeitgebermarkt, auf dem viele Bewerberinnen und Bewerber um wenige Stellen konkurrierten, wird allmählich ein Arbeitnehmerinnen-beziehungsweise Arbeitnehmermarkt, auf dem die Unternehmen mit attraktiven Angeboten um Beschäftigte werben müssen. Doch es gibt keinen Automatismus, dass davon alle profitieren werden. Deshalb muss der Wandlungsprozess durch eine faire Arbeitsmarktordnung unterstützt werden: Es ist an der Zeit, dass sich der Trend umkehrt, der jahrzehntelang durch das Schwächen des Arbeitsrechts und der leicht gemachten Flucht aus Tarifverträgen prekäre Arbeit und niedrig entlohnte Beschäftigung begünstigt hat.

10 Vgl. Hoch et al. (2021).



Die Babyboomer gehen und hinterlassen eine große Lücke bei beruflich ausgebildeten Fachkräften

Qualifikationsstruktur der sozialversichert Beschäftigten im Land Bremen nach Altersgruppen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023)
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Es braucht starke Leitplanken für eine faire Arbeitsmarktordnung

Es braucht zudem gute Aus- und betriebliche Weiterbildung, damit viele Fachkräfte nachrücken. Insbesondere die Nachqualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss und von Beschäftigten, deren Arbeitsplatz im Strukturwandel bedroht ist, könnte zum Schließen der Fachkräftelücke beitragen. Dafür müssen in der kommenden Legislaturperiode die politischen Weichen gestellt werden. Aus- und Weiterbildung

sollten im Sinne des Standorts zu einem zentralen Element der Wirtschaftsförderung werden.

Mit einer vorausschauenden Arbeits- und Wirtschaftspolitik können aus den Krisen wirtschaftliche Perspektiven für das Land Bremen erwachsen mit einem fairen Arbeitsmarkt, sozialem Ausgleich zwischen den Sozialpartnern und einem Produktionsmodell, das der Klimakrise Einhalt gebietet.

Literatur

Hoch, Markus et al. (2021):

Ökologische Transformation und duale Ausbildung in Bremen. Analyse des Fachkräftebedarfs und -angebots. Eine Studie von Prognos im Auftrag der Arbeitnehmerkammer, September 2021.

Maier, Tobias et al. (2022):

Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040.

Sommer, Ulf (2022):

Dax-Unternehmen zahlen so viel Dividende wie noch nie. In: Handelsblatt vom 30.11.2022 <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/dividenden-dax-unternehmen-zahlen-so-viel-dividende-wie-noch-nie/28834770.html>.

Spannagel, Dorothee/Zucco, Aline (2022):

Armut grenzt aus. WSI-Verteilungsbericht 2022. WSI Report Nr. 79, November 2022.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):

Sonderauswertung für die Arbeitnehmerkammer Bremen; die Datenauswertung bezieht sich ausschließlich auf sozialversichert Beschäftigte.

Statistisches Bundesamt (2022):

0,5 Millionen weniger Niedriglohnjobs im April 2022 gegenüber April 2018. Pressemitteilung Nr. 496 vom 25. November 2022.

Statistisches Bundesamt (2023a):

Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2022 um 1,9 % gestiegen. Pressemitteilung Nr. 020 vom 13. Januar 2023.

Statistisches Bundesamt (2023b):

Reallöhne im Jahr 2022 um 4,1 % gegenüber 2021 gesunken. Pressemitteilung Nr. 048 vom 7. Februar 2023.

Statistisches Landesamt Bremen (2022):

Fast ein Fünftel der abhängig Beschäftigten arbeitet im Niedriglohnsektor. Pressemitteilung vom 25. November 2022.

Theobald, Thomas/Hohlfeld, Peter:

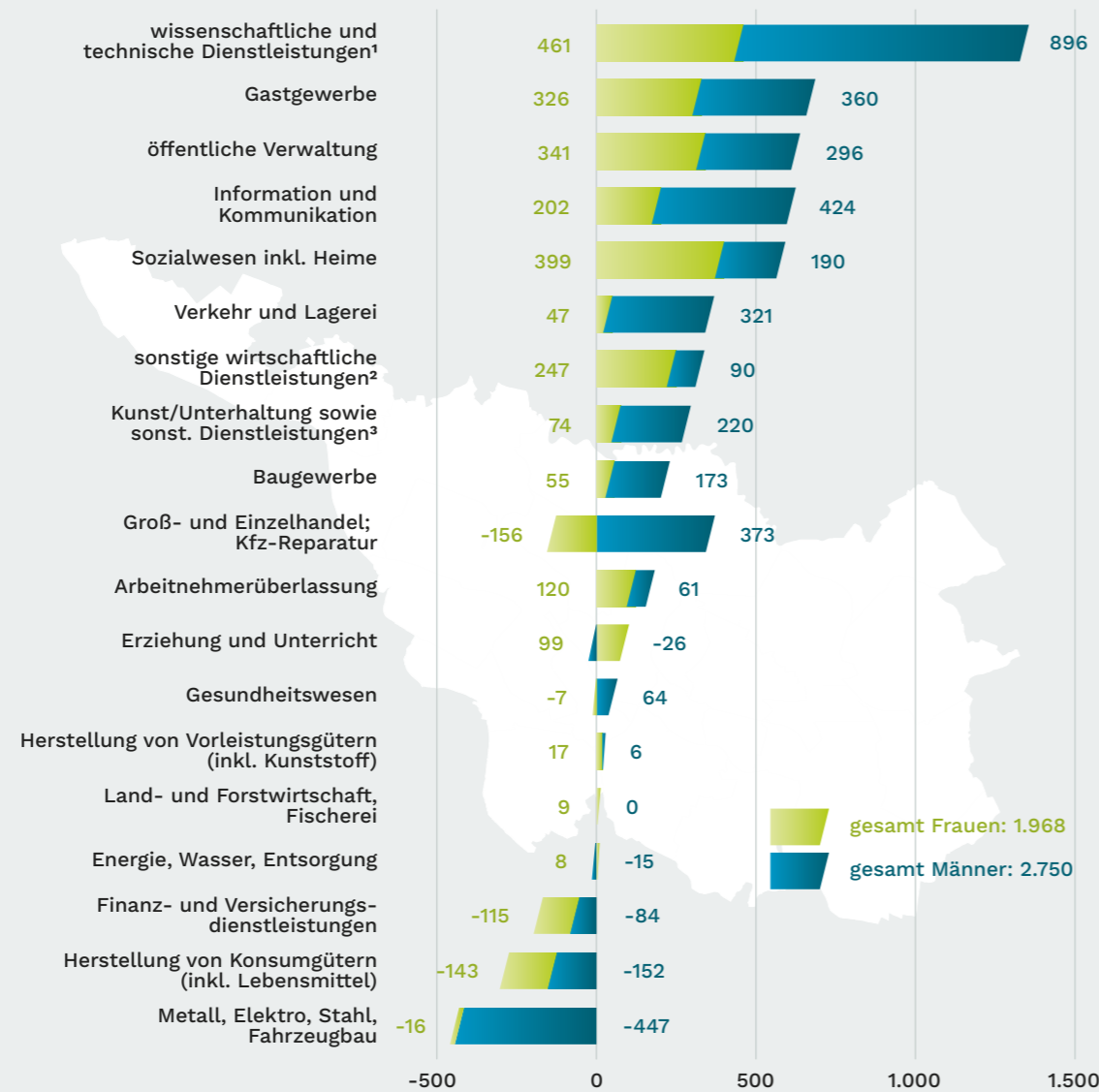
Materialengpässe setzen deutscher Automobilproduktion massiv zu. IMK Policy Brief Nr. 141, November 2022.

Beschäftigung wächst in beiden Städten



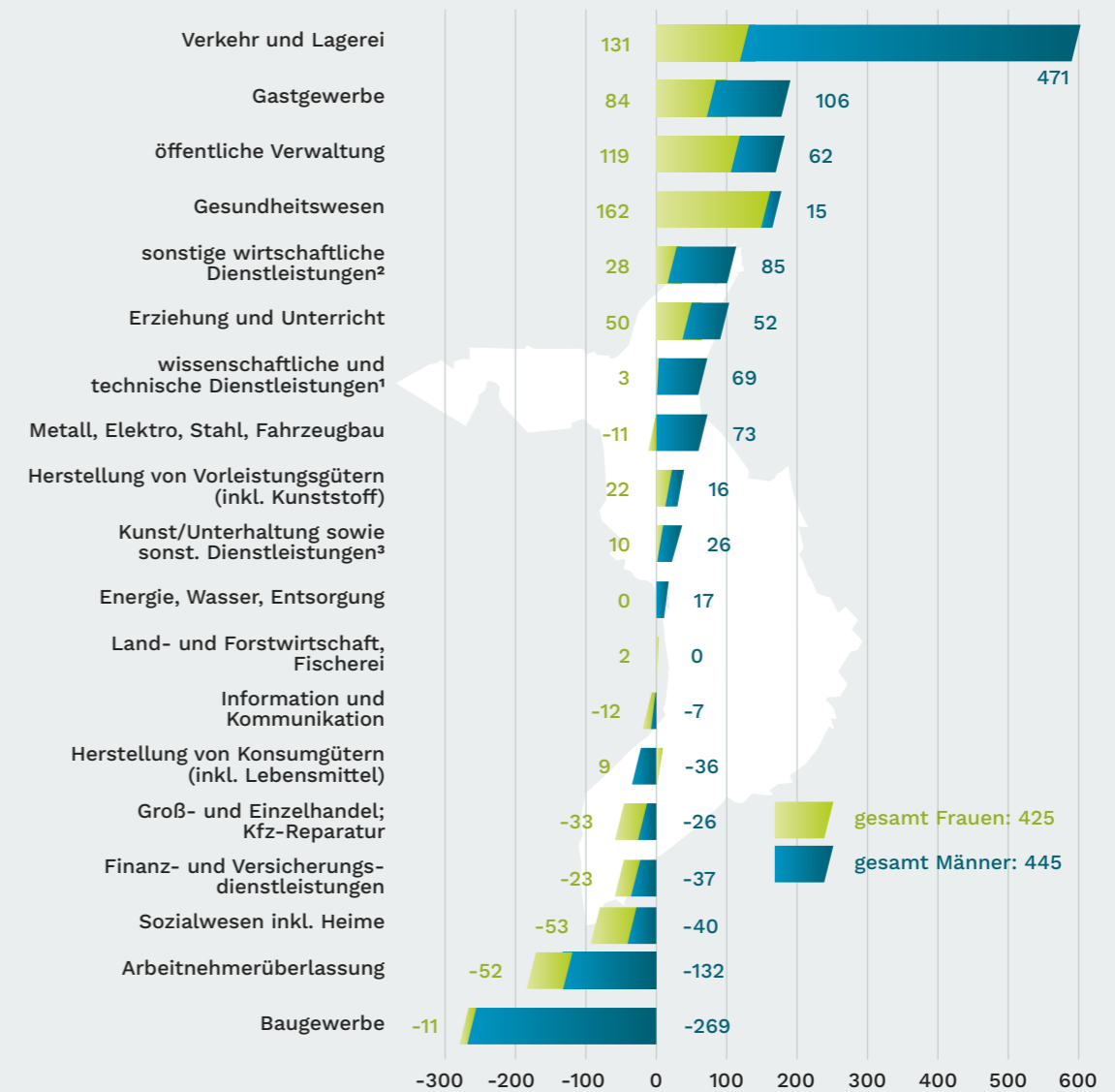
Bremen: Corona überwunden – Industrie verliert Arbeitsplätze

Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigung von 2021 bis 2022 (Stichtag jeweils 30. Juni)



Bremerhaven: Logistik boomt – Frauen ins Gesundheitswesen

Entwicklung der sozialversicherten Beschäftigung von 2021 bis 2022 (Stichtag jeweils 30. Juni)



¹ u.a. Grundstücks- und Wohnungswesen, Architekturbüros, Unternehmensberatung

² Callcenter, Gebäudereinigung, Wach-/Sicherheitsdienste, Reisebüros, Garten- und Landschaftsbau

³ Interessenvertretung, Reparatur, Wäscherei, Friseur-/Kosmetiksalons, Bestattungsinstitute

Marie-Luise Assmann

Branchenporträt

Das Gastgewerbe: Mit guter Arbeit gehts bergauf!

Ohne Restaurants, Kneipen, Hotels und Cafés sind lebendige Innenstädte schwer vorstellbar. Auch für den Tourismus als Wirtschaftszweig sind sie entscheidend. Umso größer waren die Befürchtungen, dass die Branche auch im Land Bremen durch die Corona-Pandemie dauerhaft Schaden nehmen und an Vielfalt einbüßen könnte.






Tatsächlich ist die Zahl der Beschäftigten im bremischen Gastgewerbe während der Pandemie deutlich gesunken. 2019 waren noch etwa 21.000 Menschen in dieser Branche beschäftigt. Doch mehr als 3.400 Beschäftigte verloren in den „Corona-Jahren“ ihre Jobs oder wanderten in andere Branchen ab, viele in den Einzelhandel oder die Logistik. Im Zuge der Pandemie entpuppten sich Minijobs für viele als Falle, da sie keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten, oft schneller entlassen wurden und beim Verlust ihres Jobs meist nur Anspruch auf Arbeitslosengeld II hatten. Nun wächst die Zahl der Beschäftigten wieder – zwischen 2021 und 2022 um über zehn Prozent. An der Schiefelage zugunsten prekärer Beschäftigung hat sich jedoch wenig geändert. 2022 waren in der Branche 52,9 Prozent der Beschäftigten Minijobberinnen und Minijobber. Der Zuwachs kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass es immer noch zu deutlichen Personalengpässen in der Branche kommt. Die niedrigen Löhne, die hohen körperlichen Belastungen und ungünstige Arbeitsverträge (Arbeit auf Abruf) erschweren es, Personal anzuwerben. Im Bereich der Speisenzubereitung und in der Gastronomie blieben die Stellen 2022 im Land Bremen durchschnittlich mehr als fünf Monate lang unbesetzt. Um mehr Personal für das Gastgewerbe zu gewinnen, müssen die Arbeitsbedingungen in der Branche deutlich attraktiver werden. Die wichtigste Stellschraube sind Lohn-

erhöhungen. Begrüßenswert ist deshalb, dass ein neuer Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe im Land Bremen abgeschlossen und erneut für allgemein verbindlich erklärt wurde. Doch auch andere Dinge müssen sich ändern, damit mehr Menschen sich für die Branche entscheiden und langfristig bleiben.

Zentral sind außerdem:

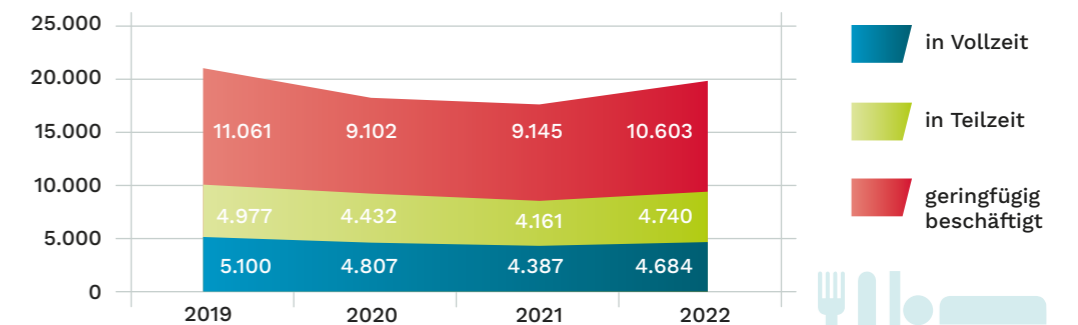
- ▶ Eine arbeitnehmerinnen- beziehungsweise arbeitnehmerfreundliche und verlässliche Schichtplanung muss Beschäftigten im Gastgewerbe ermöglichen, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren.
- ▶ Die „Arbeit auf Abruf“ mit Verträgen ohne feste Stundenzahl ist in der Gastronomie weit verbreitet – sie bietet Beschäftigten keine Verlässlichkeit und muss eingedämmt werden.
- ▶ Eine wertschätzende und respektvolle Führungskultur ist Voraussetzung für ein gutes Arbeitsklima und motivierte Beschäftigte.
- ▶ Eine stärkere Kontrolle der Ausbildungsqualität durch die zuständigen Stellen muss gewährleisten, dass der Arbeitsschutz eingehalten wird, in den Betrieben genug Ausbilderinnen und Ausbilder zur Verfügung stehen und die Betriebe Ausbildungsverträge und Ausbildungspläne haben.

Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe¹ Zentrale Branche für den Tourismusstandort

	Beschäftigte im Gastgewerbe	alle Beschäftigten
	14,09 €	24,49 €
	beträgt der durchschnittliche Stundenlohn (brutto)	
	31,2 %	17,1 %
	gelingen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf selten oder nie	
	31,6 %	6,6 %
	verfügen über keinen Berufsabschluss	
	45,8 %	32,6 %
	identifizieren sich in sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit	
	50,7 %	22,7 %
	glauben, nicht bis zum Rentenalter durchzuhalten	

Sinkende Beschäftigung während der Pandemie

Sozialversichert und geringfügig Beschäftigte im Gastgewerbe (Stichtag jeweils 30. Juni)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit © Arbeitnehmerkammer Bremen

¹ Vgl.: Statistisches Landesamt (2022): Die Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2021; Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen 2021; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Daten zu Beschäftigten mit Stand 30.06.2022.

Simone Schnase

Personenporträt

Starke Frauen im Einzelhandel

Zwei engagierte Betriebsrätinnen aus Bremen und Bremerhaven setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen bei der Modekette H&M ein. Das Unternehmen hat im vergangenen Oktober mit ver.di den bundesweit ersten Digitalisierungstarifvertrag abgeschlossen – dank unermüdlichen Drucks des Betriebsrats.

Der schwedische Modekonzern Hennes und Mauritz (H&M) ist vor allem bei jungen Menschen sehr beliebt und steht für trendige und bezahlbare Mode. Sein Ruf als Arbeitgeber ist indes nicht immer so positiv. Dennoch sagen Uta Khan und Jennifer Steinbeck genannt Meyer: „Wir arbeiten gerne bei H&M – und genau deswegen sind wir auch Betriebsrätinnen!“

Die beiden Frauen aus Bremen und Bremerhaven gehören zu den über drei Millionen Beschäftigten, die in Deutschland im Einzelhandel arbeiten und haben es beim drittgrößten Modekonzern der Welt nicht am allerschlechtesten. Denn immerhin gehört das Unternehmen zu den weniger als 30 Prozent der Einzelhändler, die tarifgebunden sind.

„Arbeit auf Abruf bedeutete keinerlei Planbarkeit – eine Katastrophe vor allem für Frauen mit Kindern.“

(Uta Khan)

Zum Vergleich: Für rund 43 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland war laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2021 das Beschäftigungsverhältnis durch einen Tarifvertrag geregelt. In Betrieben ohne Tarifbindung wird bis zu einem Drittel an Personalkosten ein-

gespart – fatal in einer Branche, in der ohnehin nicht gerade üppig bezahlt wird und in der vor allem Frauen, viele davon in Teilzeit, arbeiten.

Uta Khan, seit 1996 bei H&M in Bremen angestellt, ist Gründungsmitglied des dortigen Betriebsrats: „Damals hat uns ein engagierter Lagerist motiviert, einen Betriebsrat zu wählen.“ Das war auch nötig, erinnert sich die 62-Jährige, denn die Stimmung sei zwar schlecht gewesen, aber auch so, dass wir gesagt haben: „Was kann man denn dagegen machen?“ Nach der Wahl im Jahr 2008 sei sie erst einmal „irgendwie mitgelaufen“, aber dann hörte der Kollege auf, weil er anfang zu studieren. „Und dann haben mich meine lieben Kolleginnen zur Vorsitzenden gewählt“, sagt Khan in ihrer typischen, leise-ironischen Art. „Ich bin dann voll ins kalte Wasser gesprungen, habe aber schnell gemerkt, dass mir die Arbeit liegt – und bin bis heute dageblieben.“

Anlass für die Gründung des Betriebsrats war laut Khan „das gleiche Thema, das bis heute noch täglich unser Betriebsratsleben bestimmt: die Arbeitszeit.“ Damals habe ihre Store Managerin, also die Filialleiterin, bei hohem Arbeitsaufkommen kurzfristig Doppelschichten angeordnet und die Kolleginnen und Kollegen in ruhigeren Zeiten ebenso kurzfristig einfach wieder nach Hause geschickt. „Wir arbeiten hier ja viel mit flexiblen Zeiten“, sagt Khan, „und das hat bedeutet:



Arbeitsverträge über nur zehn feste Stunden pro Woche – mit der Option, mehr arbeiten zu können.“ Dieses „Arbeit-auf-Abruf“-Modell bedeutete in Zeiten mit viel Arbeit keinerlei Planbarkeit – eine Katastrophe vor allem für Frauen mit Kindern. „Und in ruhigeren Zeiten“, so Khan, „konnten die Zehn-Stunden-Kräfte ihre Miete und ihr Essen nicht mehr bezahlen.“ Gänzlich abgeschafft wurde das Arbeitszeitmodell zwar nie, aber dank dem Betriebsrat wird seither umgesetzt, was eigentlich auch schon damals im Manteltarifvertrag gegolten hat: „Die flexiblen Arbeitsverträge beinhalten 20 feste Arbeitsstunden pro Woche – vor Gründung des Betriebsrats wusste das bei uns niemand.“

„Mit dem Tarifvertrag ist es nicht mehr möglich, Kolleginnen und Kollegen wegzurationalisieren.“

(Jennifer Steinbeck genannt Meyer)

Das Thema Arbeitszeit war auch der Grund, warum sich 2018 der Betriebsrat bei H&M in Bremerhaven gegründet hat: „Es gab das Gerücht, dass das Ein-Schicht-System eingeführt werden soll – was im Übrigen auch noch immer in der Luft hängt“, sagt Khans junge Kollegin Jennifer Steinbeck genannt Meyer. Das würde bedeuten: Aus bislang festen würden sogenannte „flexible“

Schichten. Das würde H&M erlauben, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem in den Stoßzeiten am späten Nachmittag und am Wochenende einzusetzen – also zu den denkbar familienunfreundlichsten Zeiten. Die 27-Jährige war bei der Gründung des Betriebsrats im Jahr 2018 eigentlich nur Wahlvorstand, „aber dann bin ich tatsächlich auch gewählt worden“, sagt sie. Steinbeck genannt Meyer arbeitet seit 2015 bei H&M, erst nebenberuflich als Studentin, „und dann bin ich, wie viele bei uns, dort kleben geblieben.“

Nach der Betriebsratswahl ging es für sie Schlag auf Schlag: stellvertretende Vorsitzende, GBR-Entsander für den Raum Oldenburg-Bremen, als ver.di-Aktive Gastmandatsträgerin in der Bundestarifkommission und mittlerweile Vorsitzende des Betriebsrats. „Dabei bin ich da eigentlich damals nur reingerutscht und habe gedacht: Ist ja keine Ehe fürs Leben, erst mal gucken, ob mir das überhaupt liegt. Offenbar habe ich dann aber meine Berufung gefunden!“, lacht sie. Geholfen habe ihr sicher ihr Steuerrechtsstudium: „Ich habe eine gewisse Affinität zu Gesetzen.“

Steinbeck genannt Meyer hat einen festen Partner, „aber keine Kinder – wahrscheinlich kann ich die ganze Arbeit auch nur deswegen bewältigen.“ Uta Khan kann ein Lied davon singen, welche Herausforderung es ist, Beruf, Betriebsratsarbeit und Familie zu vereinbaren: „Bei der Gründung

des Betriebsrats war mein Sohn acht Jahre alt“, erzählt sie. „Das war wirklich schwierig, zumal ich als GBR-Entsante auch immer wieder nach Hamburg fahren musste. Aber ich wollte das, weil ich die Verantwortung, die mir zugespielt wurde, auch gespürt habe.“ Ihr Sohn ist inzwischen 22 und ihre Tochter 32 Jahre alt: „Jetzt bin ich flexibel wie ein Single“, sagt Khan.

„Die Zukunft wird nun mit uns gestaltet und nicht mehr ohne uns.“

(Jennifer Steinbeck genannt Meyer)

Bei der letzten Betriebsratswahl drohte „ihr“ Betriebsrat von fünf auf drei Mitglieder zu schrumpfen, denn im Zuge der Corona-Krise hat H&M seine Filiale in der Sögestraße geschlossen und Personal abgebaut – auf 49 Mitarbeitende. Doch was zählt, ist die durchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden seit der letzten Betriebsratswahl und die lag bei über 50. „Unsere Vermutung war, dass das auch eine Strategie unseres Arbeitgebers war – dass er also durchaus wollte, dass der Betriebsrat kleiner wird“, sagt Khan. Neben der Freude darüber, dass H&M damit nicht durchgekommen ist, ist sie vor allem sehr erleichtert: „Mit drei Leuten wäre die Arbeit kaum zu schaffen. Außerdem sind wir ein super Team: Die eine ist streitlustig, die andere kann besser die Schriftführung, die nächste wiederum kann super recherchieren oder hat den besseren Zugang zum Personal – wir ergänzen uns einfach.“ Sich selbst ordnet Khan als den Ruhepol des Betriebsrats ein: „Ich kann recht analytisch und strukturiert arbeiten und immer wieder auf den Punkt und zur Tagesordnung zurückkommen, wenn die Gespräche mal abschweifen.“ Lachend sagt sie: „Ich glaube, dass ich im Betriebsrat eine ziemliche Langweilerin bin.“

Arbeit hat sie in der Tat mehr als genug: „Bereits vor Corona hat H&M begonnen, massiv Stellen abzubauen. Die Kunden haben sich beschwert, weil die Schlangen an den Kassen so groß waren und

es im Umkleidebereich aussah wie bei Hempels unterm Sofa.“ Bereits 2018 hat die Modekette in Deutschland 3.000 Stellen abgebaut. H&M, sagt Uta Khan, habe frei werdende Stellen entweder gar nicht nachbesetzt oder aber mit Mini-jobs, kurzfristig Beschäftigten oder Leiharbeit. „Erst mit der Corona-Krise hat sich das geändert.“ Dank finanzieller Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent des Gehalts sind die H&M-Beschäftigten auch finanziell gut durch die Krise gekommen: „Da hat der GBR ganz, ganz tolle Arbeit geleistet“, sagt Khan.

Danach habe das Unternehmen zwar wieder ein bisschen mehr Personal eingestellt, allerdings vorwiegend mit befristeten Stellen. Gleichzeitig hat H&M im Rahmen eines „Freiwilligenprogramms“ Stellen abgebaut: „Wir haben dieses Programm immer Mitarbeiteraustausch-Programm genannt: Alle, die nicht in die neue, flexible H&M-Welt passen, hatten die Möglichkeit, gegen eine Abfindung ‚freiwillig‘ zu gehen“, sagt Jennifer Steinbeck genannt Meyer. Sie ist sich sicher, dass H&M diese Maßnahme vorsorglich getroffen hat, um im Rahmen der Digitalisierung möglichst viele flexible Arbeitskräfte zu haben. „Denn jetzt, mit dem Tarifvertrag, ist es nicht mehr möglich, Kolleginnen und Kollegen wegzurationalisieren – sie müssen stattdessen qualifiziert werden.“

Der Tarifvertrag, den sie meint, ist etwas ganz Besonderes: H&M hat mit ver.di im Oktober nämlich den bundesweit ersten Digitalisierungstarifvertrag abgeschlossen. Denn die Arbeitswelt im Handel verändert sich – nicht nur bei H&M. Durch den Onlinehandel hat der Druck auf den stationären Einzelhandel in den vergangenen zehn Jahren zugenommen. [siehe Infobox auf Seite 33](#) H&M hat darauf spät reagiert und noch bis einschließlich 2017 auf Expansion mit immer mehr Filialen gesetzt. Erst 2018 beendete das Unternehmen diese Strategie und baute weltweit sowohl sein reines Onlinegeschäft als auch das „Click & Collect“-System aus, bei dem die Kunden Waren online bestellen und im Laden abholen und umtauschen können.

Dr. Dominik Santner

Stationärer Einzelhandel unter Druck

Im Land Bremen arbeiten im Juni 2021 20.305 Menschen im Einzelhandel. 66 Prozent davon sind Frauen, die Teilzeitquote ist mit 54 Prozent überdurchschnittlich. Darüber hinaus sind 7.309 geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel tätig.

Ein Schwerpunkt des Einzelhandels ist die Bremer Innenstadt: 2021 waren es hier allein 2.531 Beschäftigte (inklusive Großhandel) plus 346 Minijobberinnen und Minijobber. Der stationäre Einzelhandel steht unter Druck. Onlinehandel und

Lockdowns haben ihm schwer zugesetzt. Entsprechend sind die Beschäftigtenzahlen rückläufig. Die Attraktivität der Innenstadt leidet darunter und beschleunigt gleichzeitig diesen Abwärtstrend.

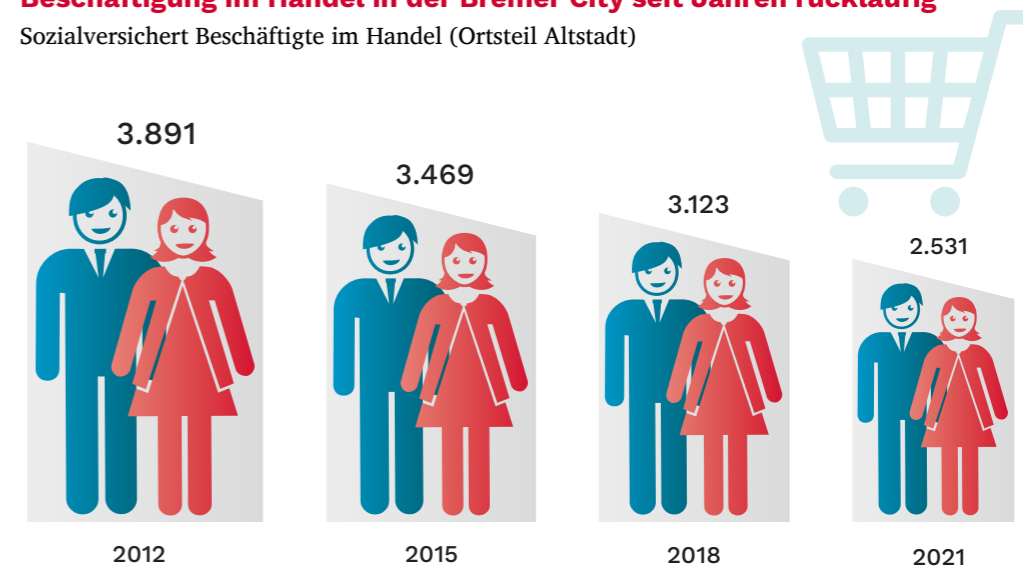
Beschäftigte im Einzelhandel müssen politische Unterstützung erfahren. Um- und Weiterqualifizierung müssen möglich sein – auch dann, wenn durch den Arbeitgeber keine Unterstützung erfolgt.

Bei der Innenstadtentwicklung muss das Thema Beschäftigung mitgedacht

werden. Die City war immer ein Hotspot für Beschäftigung und muss es bleiben. Es geht darum, Voraussetzungen in den Innenstädten zu schaffen, damit auch abseits des Handels Beschäftigung entsteht – in Praxen und Kanzleien, in IT-Unternehmen und im Handwerk. Die Mieten in den Innenstädten müssen erschwinglich und die Räumlichkeiten sowie Gebäude attraktiv sein. Andere Nutzungen, wie Wohnen und Kultur, können zudem mehr Menschen in die City bringen. Davon profitiert dann auch der Einzelhandel.

Beschäftigung im Handel in der Bremer City seit Jahren rückläufig

Sozialversichert Beschäftigte im Handel (Ortsteil Altstadt)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (Unternehmensregister) © Arbeitnehmerkammer Bremen

Der nun abgeschlossene Digitalisierungstarifvertrag ist gültig für alle 14.300 H&M-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in Deutschland. Durch ihn wurden die Beteiligungsrechte des GBR und der H&M-Beschäftigten erweitert und ein Digitalisierungsbeirat gegründet. Der besteht aus Vertreterinnen und Vertretern von ver.di und H&M und kann eigene Vorschläge sowie jene der Belegschaft zur Gestaltung der digitalen Transformation einbringen.

„Das Thema Arbeitszeit ist bei uns einfach riesig.“

(Uta Khan)

„Zudem soll Leiharbeit nicht mehr dazu genutzt werden, fest angestellte Beschäftigte zu ersetzen“, sagt Steinbeck genannt Meyer, die als Mitglied des Digitalisierungsausschusses des GBR aktiv am jahrelangen, zähen Kampf um den Tarifvertrag beteiligt war: „2017 haben wir bereits damit angefangen. Wir haben bei jeder kleinsten neuen Technik gefragt, was macht das mit den Jobs und was macht das mit den Leuten. Wir haben richtig genervt, sind in Einigungsstellen gegangen mit Betriebsänderungen und haben auch mal eine Klatsche eingefahren, weil wir immer wieder an die Grenzen des Betriebsverfassungsgesetzes gestoßen sind. Zwischendurch hat H&M sogar versucht, den GBR zu zerschlagen, aber am Ende stand der Arbeitgeber mit dem Rücken an der Wand.“ Denn das Unternehmen konnte so nicht im vorgesehenen Zeitplan bleiben. „Wahrscheinlich versucht H&M, das nach außen hin anders darzustellen, aber der Tarifvertrag war ganz sicher kein Altruismus seitens des Unternehmens“, ergänzt Uta Khan.

„Die Zukunft wird nun mit uns gestaltet und nicht mehr ohne uns“, sagt Jennifer Steinbeck genannt Meyer nicht ohne Stolz und in der Tat ist der Vertrag etwas, auf das die Betriebsrätinnen sehr stolz sein können. Aber Durchatmen kommt in der Welt der beiden Frauen gar nicht infrage: „Das Thema Arbeitszeit ist bei uns einfach riesig. Es hängt immer am jeweiligen Store Manager, ob er auf die Bedürfnisse der Kolleginnen, auf Kita-Zeiten zum Beispiel, eingeht oder ob er sagt: Ich brauche Sie aber abends oder samstags“, sagt Uta Khan. Sie ist genauso wie ihre Bremerhavener Kollegin aktiv bei ver.di und würde sich wünschen, dass sich hier tarifvertraglich etwas ändert, aber: „Für solche Rechte muss man auch auf die Straße gehen. Der Druck muss hier von den Mitarbeitenden selbst kommen, aber diese Kurve scheint für viele Kolleginnen gedanklich schwierig zu sein.“ Was fehle, sei die Solidarität untereinander.

Jennifer Steinbeck genannt Meyer bestätigt das: „Die anderen Einzelhändler, wie Netto oder Edeka, gehen nicht mit. Ich kann verstehen, wenn ver.di nicht auf die Straße gehen will, um den Tarifvertrag anzufassen, weil uns vor allem die ganzen Lebensmitteleinzelhändler fehlen – es sind einfach nicht genug.“ Die Angst vor Konsequenzen sei vor allem in der Lebensmittelbranche sehr groß, „und es mangelt auch an Aufklärung – das war bei mir damals ja auch nicht anders!“ Der Traum beider Frauen: Die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge.



Dr. Tobias Peters

Die Krisen finanzieren – aber wie?!

Wie Bremen akute Hilfen und die Klimawende stemmen will

Corona und Krieg haben die öffentlichen Finanzen belastet. Auch eine länger absehbare Krise wird viel Geld kosten: die Klimakrise. Ausgaben werden über neue Schulden finanziert. Können wir uns das leisten? Und ist der Bremer Haushalt gerüstet für diese Krisen?

Bremen droht wieder eine finanzielle Notlage

„Der Stabilitätsrat stellt [...] fest, dass in der Freien Hansestadt Bremen eine Haushaltsnotlage droht.“¹ Die Einschätzung des Gremiums, das die Finanzen der Bundesländer überwacht, überraschte nicht. Dass allen anderen 15 Ländern attestiert wurde, es drohe **keine** Haushaltsnotlage, verdeutlicht die spezielle Situation in Bremen: Der Stadtstaat steht unter besonderer Beobachtung. Bislang ist Bremen seinen Verpflichtungen nachgekommen; der ab 2010 verabredete Pfad zum schrittweisen Abbau des Haushaltsdefizits wurde erfolgreich beschritten, wodurch bis 2019 jährlich 300 Millionen Euro „Konsolidierungshilfen“ an die Weser flossen. Seit 2020 ist Bremen nun wie alle anderen Bundesländer verpflichtet, auf neue Schulden zu verzichten. So will es die Schuldenbremse des Grundgesetzes. Bremen wie auch das Saarland erhalten seither je 400 Millionen Euro pro Jahr als „Sanierungshilfen“ und haben zugesagt, einen Teil davon für „wirtschafts- und finanzkraftstärkende Maßnahmen“ zu verwenden.

Die Schuldenbremse in der bremischen Landesverfassung ist noch rigoroser: Während der Bund, aber auch viele andere Länder noch Schlupf-

löcher haben, hat sich Bremen diese weitgehend verschlossen. Eine Kreditaufnahme wird so quasi unmöglich – zumindest in „normalen“ Zeiten. Diese gab es aber seit 2020 – dem Jahr, in dem die Schuldenbremse des Grundgesetzes erstmals für alle Länder scharf gestellt wurde – nicht mehr.

Der Abbau der Neuverschuldung im vorherigen Jahrzehnt gelang auch wegen günstiger Rahmenbedingungen; der wirtschaftliche Boom und die gute Arbeitsmarktlage sorgten für sprudelnde Steuerquellen, die auf niedrige Zinskosten trafen. Nun ist Ausnahme: Zunächst Corona, dann der Krieg gegen die Ukraine mit seinen Folgen auf Preise und Energieversorgung, der Klimawandel sowieso – Krisen, die die Aufnahme von neuen Schulden rechtfertigen?

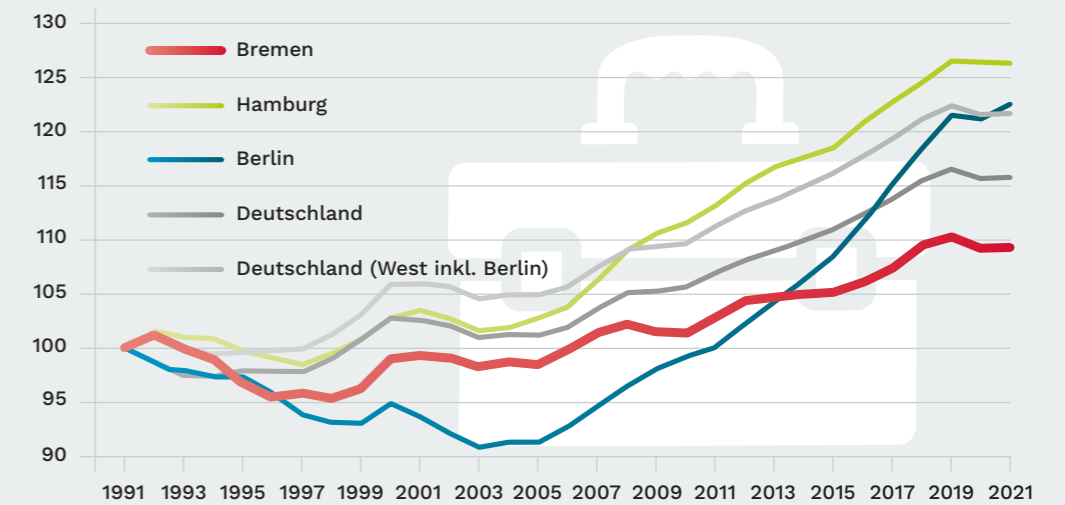
Schwierige Ausgangslage – große Herausforderungen

Bremen hat besondere Herausforderungen vor der Brust, nicht nur finanzpolitisch. Wirtschaft und Arbeitsmarkt sind zwar auch an der Weser über viele Jahre stark gewachsen, jedoch ist die Ent-

Landesverfassung setzt enge Schuldengrenzen – lässt aber Ausnahmen zu

Erwerbstätigenzahlen steigen in Bremen langsamer

Langfristige Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen (1991 = 100)



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Stand: August 2022 © Arbeitnehmerkammer Bremen

wicklung schwächer als in anderen Städten und Regionen. In der längerfristigen Betrachtung fällt Bremen zurück. Seit der Wiedervereinigung ist das Bruttoinlandsprodukt des Landes Bremen nominal um 81 Prozent gestiegen. Im selben Zeitraum hat sich die Wertschöpfung Hamburgs deutlich mehr als verdoppelt. Deutschlandweit betrug das Plus 125 Prozent, in West-Deutschland 115 Prozent.

Zuwachs als in den meisten anderen Städten. Die Zahl der Erwerbstätigen nahm im Land Bremen von 1991 bis 2021 um neun Prozent zu – Hamburg liegt bei 26, Berlin bei 22 Prozent. Deutschlandweit legte die Erwerbstätigkeit um 16 Prozent zu: Im Osten sank sie, im Westen stieg sie um 22 Prozent. Hätte der Zwei-Städte-Staat seit der Wiedervereinigung dieselbe Entwicklung genommen wie der Westen Deutschlands insgesamt, gäbe es heute 50.000 Erwerbstätige mehr in Bremen und Bremerhaven. Und dieser langfristige Trend spiegelt sich auch in anderen Indikatoren wider: eine hohe Arbeitslosenquote, hoher Bedarf an staatlichen Unterstützungsleistungen, geringere Einkommen. Das ist auch für den bremischen Haushalt ein Problem.

Und nun setzen Krisen wie Corona und der folgenschwere Krieg den Bremer Finanzen weiter zu. Dass es schneller gehen muss beim klimaverträglichen Umbau der Wirtschaft, ist klar. Doch auch die Transformation wird kosten, im industriell geprägten Bremen ohnehin. Die Hände in den Schoß zu legen wäre am Ende jedoch teurer. Nein, das Weltklima wird Bremen allein nicht retten. Doch bleibt die bremische Wirtschaft nur über-

„Die Hände in den Schoß zu legen wäre am Ende teurer.“

In Bremen und Bremerhaven ist so im Hinblick auf die Wirtschaftskraft eine Lücke entstanden: Eine parallele Entwicklung zur westdeutschen würde ein um sechs Milliarden Euro höheres bremisches Bruttoinlandsprodukt bedeuten; gut 40 statt rund 34 Milliarden Euro in 2021.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt: Bremen hat Nachholbedarf

Auch die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ist damit zusammenhängend in Bremen und Bremerhaven schlechter als anderswo. Hier gab es ebenfalls einen Boom in den 2010er-Jahren und neue Rekorde – aber eben auch einen mäßigeren

¹ Beschluss des Stabilitätsrates über die Ergebnisse der Prüfung einer drohenden Haushaltsnotlage nach § 4 Absatz 2 Stabilitätsratsgesetz für Bremen (TOP 4 der 26. Sitzung des Stabilitätsrates am 16. Dezember 2022).

lebensfähig, wenn sie sich auf die klimapolitischen Rahmenbedingungen einstellt – und weniger CO₂ ausstößt. Das ist für Zweige, die traditionell das Rückgrat der bremischen Wertschöpfung und Anker des hiesigen Arbeitsmarkts bilden, herausfordernd: Stahl, Automobilwirtschaft, Häfen.

„Die Karten im Wettbewerb der Städte und Regionen werden neu gemischt. Und die Voraussetzungen für Bremen sind gut.“

Bremens Hoffnung auf die Transformation als Chance

Tatsächlich ist die Situation in Bremen eine besondere: In der wirtschaftlichen Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte hintendran, ist das Land vom Umstieg auf klimaverträgliche Produktion wegen seiner Wirtschaftsstruktur besonders betroffen. Die Transformation hat im Zuge der Energiekrise eine neue Dringlichkeit bekommen. Mit ihr sind aber nicht nur Kosten und Risiken

verbunden, sondern auch wirtschaftsstrukturelle Impulse. Die Karten im Wettbewerb der Städte und Regionen werden teils neu gemischt. Und die Voraussetzungen für Bremen sind gut: Die Produktion klimafreundlichen Stahls ist ein Leuchtturmprojekt. Erneuerbare Energien sind in Norddeutschland günstiger, mit Offshore-Windkraft hat Bremerhaven Erfahrungen gesammelt. Und im Wasserstoff schlummern Wertschöpfungspotenziale (*siehe Artikel „Mehr Jobs im Norden“, S. 50 ff.*).

Besser aufgestellt als andere Länder ist Bremen auch bei der Frage, wie teuer der ökologische Umbau werden könnte. Die „Klima-Enquete“ hat Kosten ermittelt, wenn hier bis 2035 CO₂-neutral gelebt, gearbeitet und gewirtschaftet werden soll. Damit ist Bremen vorangegangen und hat anders als andere Länder zumindest eine Schätzung auf dem Tisch: Etwa acht Milliarden Euro an öffentlichen Investitionen braucht es, dazu kommen dauerhafte Betriebskosten – zu viel, um sie aus normalen Haushalten aufbringen zu können. Immerhin handelt es sich um eine Größenordnung, die in etwa einem Jahresbudget des Landes entspricht.

Klima-Enquete bietet Grundlage: 8 Milliarden Euro nötig



Schulden machen in Ausnahmezeiten

Daher hat sich der Senat abermals darauf verständigt, mit Verweis auf eine außergewöhnliche Situation neue Schulden zu machen. Zunächst wegen Corona, nun soll das Kreditverbot mit Blick auf die Klimakrise ausgesetzt werden. Die Regierungskoalition in Bremen plant einen drei Milliarden Euro schweren Topf.

Neben 500 Millionen Euro zur unmittelbaren Finanzierung von Folgen aus dem Ukraine-Krieg sind bis 2027 rund 1,1 Milliarden Euro zur Sanierung öffentlicher Gebäude vorgesehen. Jeweils 600 Millionen Euro stehen zur Verfügung, um die Wirtschaft bei der notwendigen Dekarbonisierung zu unterstützen und die Mobilitätswende voranzubringen. 200 Millionen Euro sollen in die Wärmeversorgung des Landes fließen. Auf diesen vier „Fastlanes“ werden drängende Projekte besonders zügig vorgebracht. Einiges ist konkretisiert. Der Großteil der Mittel wartet jedoch noch in Rücklagen auf seine Verwendung.

Mit der Aufnahme von Krisen-Krediten bestreitet Bremen keinen Sonderweg. Das Saarland bekommt einen kreditfinanzierten „Transformationsfonds“, Volumen ebenfalls drei Milliarden Euro. In anderen Ländern gibt es ähnliche Überlegungen. Eine Alternative zur Kreditfinanzierung besteht kurzfristig nicht. Die Umsetzung der Pläne, die die bremische Klima-Enquete ausgearbeitet hat, drängt: Der Krieg erfordert, noch schneller unabhängiger von fossilen Energieträgern und klimaneutral zu werden. Damit der Haushalt

aber auch in stürmischen Zeiten wetterfest bleibt, müssen die bremischen Finanzen tragfähig bleiben; eine Gratwanderung.

Der Stabilitätsrat muss mitspielen

Ob Bremens Manöver gelingt, hängt auch am Stabilitätsrat. Bei der turnusmäßigen Dezember-Sitzung des Bund-Länder-Gremiums wurde Bremen auffällig: Die Haushaltskennziffern waren so schlecht, dass eine drohende Haushaltsnotlage festgestellt wurde. Die Zahlen sind in der Tat beunruhigend: 2022 betrug das Minus je Einwohnerin und Einwohner mit 1.149 Euro fast fünfmal so viel wie im Länderdurchschnitt, Berlin folgt mit 752 Euro auf Platz zwei schon mit einigem Abstand.

Fast ebenso deutlich wurde die kritische Schwelle beim Anteil der aus Krediten finanzierten Ausgaben überschritten: In Bremen lag die Quote bei 10,9 Prozent und damit höher als in allen anderen Bundesländern. Im Schnitt wurden im vergangenen Jahr 4,2 Prozent der Länderausgaben mit Schulden beglichen. Allein: Die jüngsten Haushaltszahlen sind schwierig zu vergleichen.

Die anderen Bundesländer haben ihre Corona-Kredite in „Sondervermögen“ versteckt, wodurch sie meist nur 2020 haushaltswirksam wurden. Sie tauchen daher weder im Jahressaldo noch in der Kreditfinanzierungsquote für 2022 auf. Bremen hat hierauf verzichtet und den Bremen-Fonds als jährlichen Posten im Haushalt verbucht – und daher entsprechend schlechtere Zahlen. Aber



auch die valideren Werte, die mehr als das Ergebnis eines speziellen Haushaltsjahres abbilden, sind für Bremen nicht viel besser: 12,6 Prozent der Steuereinnahmen gehen für Zinsen drauf. Bundesweit sind es nur 2,7 Prozent der Steuermittel der Länder. Und der Schuldenstand ist in Bremen mit 33.700 Euro pro Person ebenfalls trauriger Höchstwert. Selbst das Saarland oder die beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Hamburg kommen nicht einmal auf die Hälfte an Verschuldung pro Kopf.

Beschäftigung sichern – auch durch neue Kredite

Die Mittel in Bremen sind knapper als anderswo, die Bedarfe gleichzeitig größer, weil Bremen beim klimaneutralen Umbau seiner Wirtschaft besondere Herausforderungen stemmen muss. Finanzpolitisch hat sich Bremen ein enges Korsett angelegt, Vereinbarungen mit dem Stabilitätsrat kosten Befreiheit. Es braucht Kredite, natürlich. Ohne Investitionen wird Bremen keinen Aufholprozess starten können, die Chancen aus der Transformation blieben ungenutzt. In akuten Krisen bieten die Schuldenbremsen genug Flexibilität, um schnell handeln zu können. Die Klimakrise wird aber eher ein Marathon – die Kosten können nicht auf Dauer über Schulden und mit Ausnahmeregelung finanziert werden. Gleichzeitig engen Kredite zukünftige Haushaltspielräume ein. Schon heute geht viel bremisches Geld in die Zinszahlung. Und der Stabilitätsrat erwartet ein Sanierungskonzept. Die politischen Auseinandersetzungen, wofür noch Geld da ist, dürften härter werden. Diese Diskussion war einige Jahre durch die akuten Krisen(kredite) auf Eis gelegt. Sie wird aber – wenn die Schulden zurückgezahlt werden müssen umso heftiger – wiederkehren, wenn demnächst wieder ausgeglichene Haushalte verlangt werden.

Wichtig ist daher auch die Rolle des Bundes. Zum einen muss er überzeugt werden, dass kurzfristig neue Schulden unvermeidbar sind – er beschreitet immerhin einen ähnlichen Weg, auch wenn formal ein ausgeglichener Bundeshaushalt anvisiert ist. Dieses finanzpolitische Instrument darf er den Ländern in der besonderen Situation nicht nehmen. Zum anderen muss der Bund dafür sorgen, dass alle Länder und Gemeinden in der Lage sind beim Erreichen der Pariser Klimaziele, die der Bund unterschrieben hat, mitzuhelfen. Bremen selbst wird hierfür kaum ausreichende Mittel haben. Nur mit gut ausfinanzierten öffentlichen Haushalten können die multiplen Dauerkrisen – von Klima über Fachkräfte bis Pflege – bewerkstelligt werden.

„Die besten Investitionen sind die in Köpfe. Qualifizierung schafft Wirtschaftskraft.“

Auffällig ist die gute bremische Prognose für die Folgejahre: Im Finanzplanungszeitraum bis 2026 rechnet der Senat mit deutlichen Haushaltsüberschüssen. Die Kennziffern verbesserten sich dadurch erheblich. Auf dieser Basis sieht der Stabilitätsrat dann auch keine Auffälligkeiten mehr in der mittelfristigen Finanzplanung. Ganz scheint er dem Braten aber offensichtlich nicht zu trauen: Bis Ende des Jahres muss Bremen ein Konzept vorlegen, wie es seine Finanzen in Ordnung bringen will.

Alternativen zum Schuldenmachen: keine

Bremen muss die Schuldenaufnahme so gering wie möglich halten. Der Bremen-Fonds und die nun geplanten Krisen-Kredite belasten – zumal bei steigenden Zinsen – zukünftige Haushalte. Ohne Kredite wird es jedoch nicht gehen. Sie sind gerechtfertigt, wenn sie auch Ausgabenspielräume schaffen: durch höhere Wertschöpfung und einen höheren Beschäftigungsstand. Beides stärkt letztlich die Finanzkraft des Stadtstaats. Zur Standortstärkung gehören gute Bildung und effektive Fachkräftesicherung. Die besten Investitionen sind haushaltsrechtlich gar keine – nämlich die in Köpfe. Qualifizierung schafft Wirtschaftskraft. Es ist gut, wenn Ausgaben in diesem Bereich nicht zu kurz kommen.

Simone Schnase

Interview mit Kaarina Hauer

„Wir merken in der Beratung: Es ist zu viel“



Noch nie sei die psychische Belastung am Arbeitsplatz so massiv angestiegen wie in den letzten Jahren, sagt Kaarina Hauer, Leiterin der Abteilung Rechtsberatung und Rechtspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Grund dafür ist die Arbeitsverdichtung aufgrund des Fachkräftemangels. Überdies leiden die Ratsuchenden an den Folgen der Krisen.

Frau Hauer, zur Corona-Krise kamen 2022 noch Energiepreiskrise und Inflation hinzu. Wie hat sich das Thema in Ihrer Beratung abgebildet?

Die Ratsuchenden sind verunsicherter, die Gespräche dauern länger. Corona hat ja bereits eine Verunsicherung mit sich gebracht, aber die Klimakrise, der Krieg, die gestiegenen Energiekosten und die Inflation tun nun ihr Übriges. Das geht an den Menschen nicht spurlos vorbei. Die Folgen des Ukrainekriegs und der Energiepreiskrise tauchen bei uns ganz konkret zum Beispiel in der Überprüfung von Nebenkostenabrechnungen auf oder mittelbar, wenn die Menschen von ihren Belastungen berichten.

Thema war auch die Energiepauschale: Die wurde entweder gar nicht ausgezahlt oder mit Überstunden verrechnet. Das ist Betrug und dieser „kreative“ Umgang hat mich schon irritiert. Denn das waren keine Einzelfälle. Ich hätte nicht gedacht, dass sich ein Arbeitgeber so etwas trauen würde.

Zieht sich ein solches Gebaren durch alle Branchen?

Menschen mit Sprachbarrieren hat die aktuelle Krise besonders hart getroffen: Sie sind oft auch Opfer von rechtswidrigen Vereinbarungen. In manchen Branchen, zum Beispiel bei der Arbeitnehmerüberlassung, bei Speditionen und Logistik oder auf dem Bau, wird die Unwissenheit dieser Menschen teils systematisch ausgenutzt.

Was sind die Top-Themen, die an Sie herangetragen werden?

Beim Arbeitsrecht ist das alles rund um das Gehalt, gefolgt von der Beendigung des Angestelltenverhältnisses, Arbeitszeit, Urlaub und Fragen zu den Arbeitspapieren. Auffällig ist die psychische Belastung am Arbeitsplatz: Noch nie ist sie so massiv angestiegen wie in den letzten Jahren.

„Wir rechnen mit einer Zunahme von Privatsolvenzen.“

So haben wir den Ratsuchenden bereits im Sommer gesagt, dass sie Geld für die steigenden Energiekosten zurücklegen sollen, aber bei 30 Grad Außentemperatur kommt so ein Rat nicht wirklich an. Seit vergangenem Herbst spüren die Menschen aber, was da auf sie zukommt. Ein

Dr. Dominik Santner

Wohngeldreform: Entlastung muss schnell ankommen

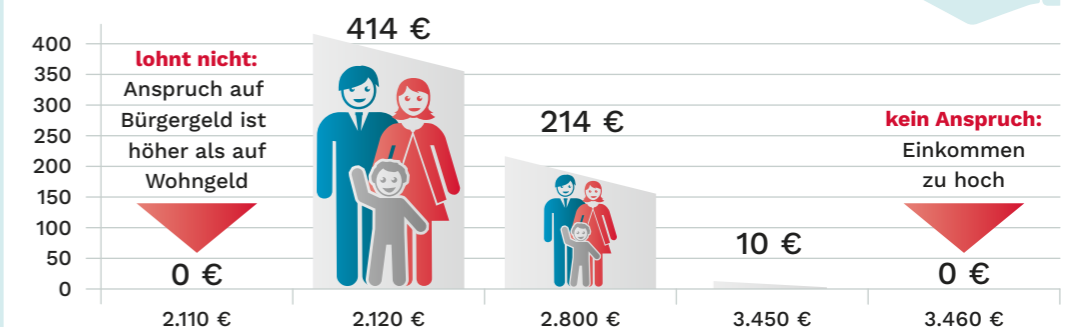
Seit Januar haben durch das Wohngeld-Plus-Gesetz dreimal mehr Haushalte Anspruch auf Wohngeld. In Bremen dürften somit 20.000 Haushalte wohngeldberechtigt sein. Dies liegt vor allem an der Erhöhung der Einkommensgrenzen um 35 Prozent. Die Maßnahme ist im Rahmen des Entlastungspakets der Bundesregierung beschlossen worden und soll dem Inflationsausgleich dienen. Tatsächlich wird die durchschnittliche Leistung gegenüber 2022 verdoppelt und beträgt nun

370 Euro. Haushalte mit niedrigeren Einkommen erhalten dabei deutlich mehr Wohngeld. Hier kann die Zuwendung über 500 Euro betragen. Berechtigte Haushalte am oberen Ende des Einkommensspektrums bekommen hingegen nur Beträge im niedrigen zweistelligen Bereich. Wichtig ist, dass das Geld schnell bei den Berechtigten ankommt. Die monatelangen Rückstände in der Bremer Wohngeldstelle dürfen sich nicht fortsetzen. Sowohl in

Bremen als auch in Bremerhaven wurden die Wohngeldstellen personell massiv aufgestockt, in Bremen zudem eine neue Erstattungsstelle eröffnet. Diese Investitionen müssen sich nun zügig in eine schnelle Auszahlungspraxis übersetzen. Gerade in Stadtteilen mit hoher Armut und geringen Einkommen, wie Bremer-Gröpelingen oder Bremerhaven-Lehe, sind viele Menschen darauf angewiesen. Die Kampagne zur Aufklärung über Leistungsansprüche sollte daher verstetigt werden.

Wohngeldanspruch bei jeweiligem Haushaltsbruttoeinkommen* (Stadt Bremen)

Dreipersonen-Haushalt Arbeitnehmer (2 Erwachsene, 1 Kind)**
Angenommene Wohnkosten: 650 Euro kalt / 750 Euro warm



* Bruttoeinkommen inklusive Pauschale von 30 Prozent für Einkommenssteuer, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.
** Der tatsächliche Anspruch kann abweichen und hängt von mehreren Faktoren ab (z.B. das Alter der Kinder, Schwangerschaft, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung etc.).

Woran liegt das?

Ursächlich sind häufig eine Reihe von Dingen, die in einer Schieflage sind, sei es die Schwierigkeit, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, Überschreitungen von Arbeitszeiten oder mobbende Kolleginnen und Kollegen. Eine Ursache ist auch die Arbeitsverdichtung. Sie hat zugenommen, weil die Stellen der Babyboomer-Generation nicht nachbesetzt werden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer mehr Aufgaben übernehmen müssen, die vorher auf mehreren Schultern verteilt waren.

Gibt es weitere Themen, mit denen sich Ratsuchende bezüglich der Energiekrise und Inflation an Sie wenden?

Neben der zuvor erwähnten Energiepreispauschale für Arbeitnehmende war die Inflationsausgleichsprämie ein weiteres Thema. Nachgefragt wurde auch, unter welchen Bedingungen der Energieversorger den Strom bei Zahlungsverzug abstellen kann. Darüber hinaus teilten uns Beschäftigte mit, dass aufgrund der gestiegenen Lebenshaltungskosten nun weniger Geld für eine aktive Altersvorsorge übrig bleibt und sich auch zunehmend von dem Modell einer Immobilie als Altersvorsorge verabschiedet wird, da das schlichtweg nicht mehr leistbar sei.

„Die Arbeitsverdichtung hat zugenommen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen immer mehr Aufgaben übernehmen.“

Im Januar ist die Wohngeldreform in Kraft getreten – wie spiegelt sich das Thema in Ihrer Beratung wider?

Früher war die Resonanz in der Beratung eher verhalten. Viele Ratsuchende haben uns zurückgemeldet, dass die Antragstellung schwierig sei und es Monate gedauert habe, bis endlich

eine Bewilligung vorlag. Dies hat viele davor abgeschreckt, einen Antrag zu stellen.

Mit der Reform wurden die Einkommensgrenzen deutlich erhöht. Dadurch dürften etwa dreimal mehr Haushalte Anspruch auf Wohngeld haben. [siehe Infobox auf Seite 43](#) Das sind um die 20.000 Haushalte in Bremen. Tatsächlich wird die durchschnittliche Zuwendung gegenüber 2022 verdoppelt und beträgt nun 370 Euro. Haushalte mit niedrigeren Einkommen erhalten also deutlich mehr Wohngeld. Hier kann die Zuwendung über 500 Euro betragen. Für Haushalte am oberen Ende dürfte sich der bürokratische Aufwand dagegen kaum lohnen. Wir sprechen im Rahmen unserer Beratungen unsere Ratsuchenden auf die Wohngeldreform an und unterstützen bei der Fragestellung, ob eine Wohngeldberechtigung vorliegt.

Hat sich durch die Corona-Krise die Art Ihrer Beratung geändert? Immerhin war ein persönliches Gespräch über eine lange Zeit nicht möglich.

Beim ersten Lockdown haben wir unsere gesamte Beratung auf das Telefon umgestellt und unsere Hotline von drei auf bis zu zehn Leitungen erhöht. Auch die Beratungen per E-Mail haben wir ausgeweitet. Zudem gab es in der Verbraucherinsolvenz die Möglichkeit einer Video-Beratung, damit haben wir aber nicht allzu gute Erfahrungen gemacht. Eine persönliche Beratung wäre da oft besser gewesen.

Also alles so wie vor Corona?

Nicht ganz: Die Beratungen am Telefon sind länger geworden und die Beratung per E-Mail hat sich etabliert – die Menschen nehmen das gern und viel in Anspruch. Corona hat uns auf jeden Fall gezeigt, dass für viele Ratsuchende schnelle und kompetente Hilfe am Telefon oder per E-Mail gern und gut genutzt wird, aber bei schwierigen Themen die persönliche Beratung ohne Terminvereinbarung das beste Angebot ist.



Dr. Kai Huter

Trendwende beim Arbeitsschutz?

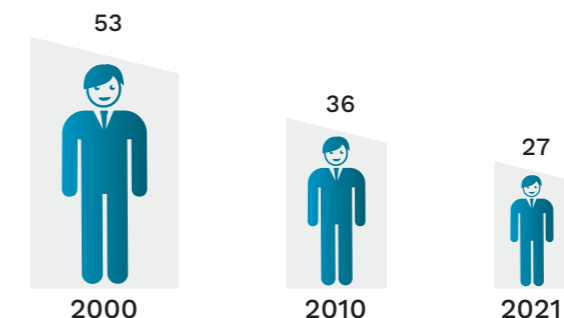
Die Corona-Pandemie hat deutliche Schwächen beim Arbeitsschutz in den Betrieben aufgezeigt. Das Personal in den Arbeitsschutzbehörden ist bundesweit seit Jahren abgebaut worden. In Bremen wurde die Stellenanzahl für Aufsichtsbeamte in der Gewerbeaufsicht von 53 im Jahr 2000 auf 27 im Jahr 2021 beinahe halbiert. Seit 2016 hat Bremen keinen Landesgewerbearzt mehr. In den

Beratungen der Arbeitnehmerkammer wurde während der Pandemie deutlich, dass die Bremer Gewerbeaufsicht für Beschwerden von Beschäftigten häufig nicht zu erreichen war. Das 2021 in Kraft getretene Arbeitsschutzkontrollgesetz soll diesen Trend wenden und den Arbeitsschutz deutlich stärken. Dem Gesetz zufolge müssen ab 2026 mindestens

fünf Prozent der Betriebe jährlich durch die zuständigen Landesbehörden beaufsichtigt werden. Auch damit hätten Betriebe also im Durchschnitt nur alle 20 Jahre mit einem Besuch der Gewerbeaufsicht zu rechnen. Umfangreiche Systemkontrollen des Arbeitsschutzes werden in Bremen derzeit nur in etwas mehr als einem Prozent der Betriebe pro Jahr durchgeführt.

Die Zahl der Aufsichtsbeamten in der Gewerbeaufsicht ist seit Jahren rückläufig

Stellenanzahl jeweils zum 30.06. in Vollzeiteinheiten im Land Bremen



Quelle: Jahresberichte der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen © Arbeitnehmerkammer Bremen

Um die Mindestquote erreichen zu können, wird deutlich mehr Personal gebraucht werden. Seit 2019 wurde zwar schon wieder etwas Personal aufgestockt, dies wird jedoch bei Weitem nicht ausreichen. Es besteht dringender Handlungsbedarf: Da in der Regel eine zweijährige Qualifizierung zu absolvieren ist, müssen neue Beschäftigte 2023/24 eingestellt werden, damit sie ab 2026 für Arbeitsschutzkontrollen eingesetzt werden können.



Und wie haben sich die Beratungszahlen entwickelt?

In den Corona-Jahren war die Nachfrage so hoch wie nie zuvor. 2022 haben wir uns im Arbeitsrecht wieder den Zahlen vor Corona angenähert. In der öffentlichen Rechtsberatung hingegen sind die Nachfragen seit 2020 zurückgegangen. Der erleichterte Zugang zur Grundsicherung und wegfallende Sanktionen könnten dazu beigetragen haben. Auch die aktuelle Krise scheint eine ähnliche Auswirkung zu haben, denn die Beratungszahlen sind nicht wieder angestiegen.

„Wir erleben in der Beratung Menschen, die jetzt schon mehr schlecht als recht über die Runden kommen.“

Gab es Auffälligkeiten in der Beratung, die nichts mit den Krisen zu haben?

Die Zahl der Kündigungen durch den Arbeitgeber ist zurückgegangen. Besonders rückläufig sind betriebsbedingte Kündigungen, was sicher auch am erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld gelegen hat, aber: 2021 haben sich sogar weniger Ratsuchende mit diesem Thema an uns gewendet als vor Corona und in 2022 noch weniger als 2021. Die Zahl der Kündigungen durch Arbeitnehmer steigt hingegen leicht an. Auffällig ist

hierbei, dass dies nicht für die Ungelernten gilt. Hier scheint es einen Arbeitskräfteüberhang zu geben, ganz anders als bei den Fachkräften.

2021 ist ja das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft getreten – hat es bereits Früchte getragen?

Davon können wir leider nicht berichten. Unsere Ratsuchenden teilen uns mit, dass konkrete Hinweise an die Aufsichtsbehörde nicht nachverfolgt werden beziehungsweise sich an den Missständen nichts ändert. [🔍 siehe Infobox auf Seite 45](#) Auch erfahren wir in unserer Beratung nach wie vor von nicht akzeptablen bis hin zu sittenwidrigen Zuständen bei der Unterbringung von Beschäftigten in Gemeinschaftsunterkünften, die ebenfalls nicht unterbunden werden.

Welche Prognose haben Sie für das kommende Jahr?

Da kann ich natürlich auch nur einen Blick in die Glaskugel werfen. Wir rechnen mit einer Zunahme von Privatinsolvenzen. Wir erleben in der Beratung Menschen, die jetzt schon mehr schlecht als recht über die Runden kommen und bei weiteren Steigerungen der Lebenshaltungskosten schlichtweg nicht mehr wissen, wovon sie leben sollen. Aber damit hatten wir auch schon während der Corona-Krise gerechnet. Aufgrund der staatlichen Unterstützungen ist das allerdings nicht geschehen – insofern gilt es auch jetzt mit Prognosen vorsichtig zu sein. Große Themen

werden mit Sicherheit auch künftig Arbeitsverdichtung durch Fachkräftemangel und psychische Belastungen am Arbeitsplatz bleiben.

Können Sie etwas Positives erkennen, das aus der Krise beziehungsweise aus den Krisen entstanden ist?

Nein, leider nicht. Wenn die Krise mit Corona geendet hätte, hätten wir sicher gut damit umgehen können und uns über unsere Anpassungsfähigkeit, den Digitalisierungsschub und die neuen Möglichkeiten des Homeoffice gefreut. Doch nun sind es in kurzer zeitlicher Abfolge zu viele Krisen auf einmal. Wir merken in der Beratung deutlich: Es ist zu viel. Früher gab es eine Verlässlichkeit in den Dingen. Das ist nun vielfach verschwunden.

Welche Konsequenzen ziehen Sie daraus?

Wir sind sozusagen das Ohr, die Interessenvertretung für die Beschäftigten und ein Seismograf für die Zustände auf dem Arbeitsmarkt. Die Ratsuchenden brauchen, neben dem rechtlichen Rat, Orientierung und jemanden, der ihnen zuhört. Die Kolleginnen und Kollegen, die in der Beratung arbeiten, gehen professionell, engagiert und mit Rückgrat an die Themen der Ratsuchenden. Die Arbeitnehmerkammer ist ja auch aus einer Krise heraus gegründet worden, das kommt uns jetzt vielleicht zugute.

„Wir sind das Ohr, die Interessenvertretung für die Beschäftigten und ein Seismograf für die Zustände auf dem Arbeitsmarkt.“

Haben Sie den Eindruck, dass die Politik Lehren aus der Corona-Krise gezogen hat?

Die Politik hat jedenfalls sowohl bei Corona als auch jetzt in der gegenwärtigen Krise sehr schnell reagiert. Das ist zwar einerseits sehr positiv, aber andererseits oft auch mit heißer Nadel gestrickt, was uns wiederum die Arbeit schwer macht. Denn es gibt für die neuen Verordnungen und Gesetze wenig Kommentare oder Rechtsprechung, die wir heranziehen können. Von vielen Seiten kommt ja auch immer wieder der Vorwurf, dass staatlichen Hilfen die Zielgenauigkeit fehlt und diese Hilfen nicht da ankommen, wo sie gebraucht werden. Dies wird auch so lange so bleiben, bis es ein staatliches Instrument gibt, mit dem Direktzahlungen an die Bürgerinnen und Bürger erfolgen können.



Rechtsberatung bei der Arbeitnehmerkammer

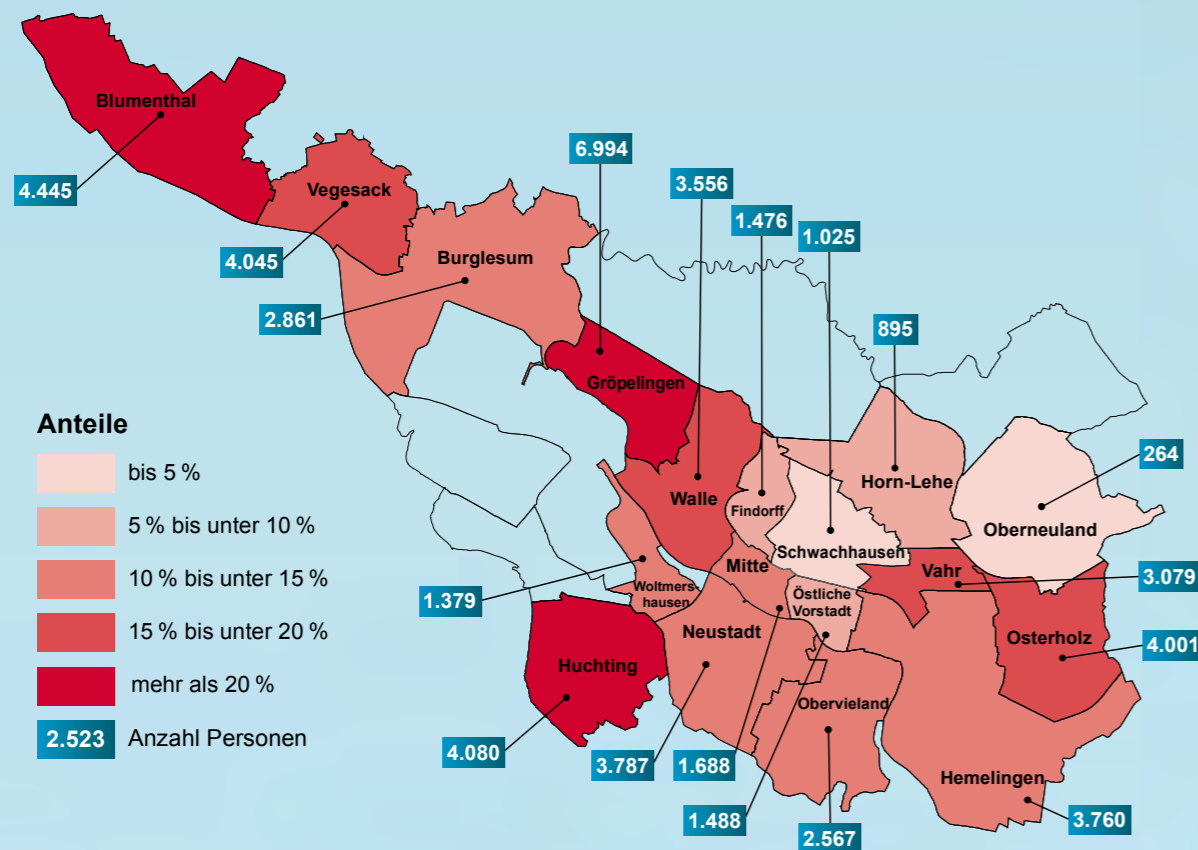
Die Rechtsberatung informiert Beschäftigte und Auszubildende im Land Bremen über ihre Rechte im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Die Beratung ist kostenlos, vertraulich und wird im Rahmen einer persönlichen Beratung, Telefonberatung oder E-Mailberatung angeboten. Darüber hinaus bietet die Arbeitnehmerkammer im Auftrag des Landes

Bremen die öffentliche Rechtsberatung für Bremerinnen und Bremer an, die nur über ein geringes Einkommen verfügen. Dies ersetzt den Beratungshilfeschein, den es in anderen Bundesländern gibt. Beraten wird hier in allen Rechtsgebieten. Besonders nachgefragt sind das Sozialrecht, Mietrecht, Familienrecht und Insolvenzrecht.

Thomas Schwarzer

Armut in Deutschland, im Land Bremen und in Bremen (Stadt)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (SGB II) – Stadt Bremen 2021



In den Ortsteilen Industriehäfen, Neustädter Hafen, Seehausen, Strom, Blockland und Borgfeld leben so wenige Leistungsberechtigte, dass sie aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht ausgewiesen werden.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Landesamt Bremen; eigene Berechnungen
Stand: 31.12.2021 © Arbeitnehmerkammer Bremen



Deutschland

- ▶ Obwohl es in der vergangenen Dekade wirtschaftlich bergauf ging, haben die armen Haushalte nicht vom Aufschwung profitiert. Im Gegenteil: Der Abstand zum Durchschnitt hat sich für arme Haushalte um ein Drittel vergrößert.¹
- ▶ Wer mit so wenig Geld auskommen muss, kann nur eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und muss auf vieles verzichten: Güter des alltäglichen Lebens, Heizen, hinreichend Platz zum Wohnen. Arme Menschen sind weniger gesund, haben geringere Bildungschancen und häufiger Zukunftsängste.

Land Bremen

- ▶ Insgesamt waren im Jahr 2021 im Land Bremen 28 Prozent der Menschen armutsgefährdet – knapp 27 Prozent in Bremen (Stadt), 33,5 Prozent in Bremerhaven. Sie verfügen über weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens aller Haushalte.
- ▶ Die beschriebene Einkommensarmut ist nicht identisch mit dem SGB-II-Bezug (Hartz IV oder jetzt Bürgergeld). Leistungen nach SGB II benötigten Ende 2021 rund 74.000 Bremerinnen und Bremer: 22.000 Kinder unter 15 Jahren und 52.000 Erwachsene bis zur Rentenaltersgrenze. In der Stadt Bremen ist das eine Quote von 16,4 Prozent, in Bremerhaven sind es fast 21 Prozent.
- ▶ Arm trotz Arbeit: Im Land Bremen sind inzwischen 14,5 Prozent der Erwerbstätigen armutsgefährdet. Das ist ein besorgniserregender Anstieg. 2019 waren es noch 12 Prozent.



28 %

der Menschen im Land Bremen waren 2021 armutsgefährdet.

Bremen (Stadt)

- ▶ Die Quote der Einkommensarmut liegt also deutlich höher als die der SGB-II-Beziehenden. Aber: Erstere kann nicht für die Bremer Stadtteile berechnet werden.
- ▶ Die soziale Spaltung innerhalb der Stadt Bremen lässt sich dennoch messen und erkennen – mithilfe der räumlichen Verteilung der SGB-II-Leistungsbeziehenden im erwerbsfähigen Alter (siehe Abbildung).
- ▶ Bei der Agentur für Arbeit und in den Jobcentern wird für die Jahre 2022 und 2023 mit einem deutlichen Anstieg an SGB-II-Beziehenden gerechnet – nicht zuletzt aufgrund steigender Energiekosten. Zudem haben rund 7.000 vor dem Krieg in der Ukraine geflohene Menschen ein Anrecht auf Sozialleistungen, einschließlich ihrer Kinder.

¹ Vgl. Böckler Impuls 18/2022, S. 4.

Dr. Tim Voss

Mehr Jobs im Norden

Wie das Land Bremen von der Wasserstoffwirtschaft profitieren kann

Die aktuellen Krisen und die damit verbundenen Transformationsprozesse beeinflussen die Wirtschafts- und Strukturpolitik in hohem Maße. Kann der Norden – und so auch das Land Bremen – davon profitieren? Besteht somit Hoffnung auf einen Auftrieb für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung? Sicher ist dies nicht, aber zumindest ein paar Indizien sind vielversprechend.

Grüner Wasserstoff ist eine Chance für den Norden

Um von den russischen Energieimporten unabhängig zu werden und das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen, bedarf es einer Dekarbonisierung der industriellen Basis und einer beschleunigten Energiewende. Dabei werden regenerative Energien und vor allem grüner Wasserstoff eine herausragende Rolle einnehmen. Im Norden wird die Windkraft wegen der Küstennähe und der entsprechenden Windverhältnisse stark ausgebaut. Dem Entwurf zur Fortschreibung der nationalen Wasserstoffstrategie folgend sollen Elektrolyseure vor allem dort aufgestellt werden, wo wegen eines hohen Angebots der Erneuerbaren weniger Kohle- und Gaskraftwerke laufen müssen. Demzufolge werden neue Chancen für Norddeutschland erwartet, insbesondere energieintensive Industrien und die immer wichtiger werdende grüne Wasserstoffwirtschaft anzusiedeln.¹

Werden Bayerische womöglich bald zu Bremischen Motoren Werken?

„Die Chancen, eine leistungsfähige Wasserstoffindustrie aufzubauen und damit Beschäftigung in zentralen Industriesegmenten des Landes Bremen zu sichern, stehen gut.“

Industriegeschichte und gesetzlicher Rahmen als Mutmacher

Die dahinterstehende industriegeschichtliche Logik ist simpel: Energieintensive Industrien siedeln sich in der Regel dort an, wo Energieerzeugung stattfindet. Das war bereits bei Eisenindustrie und Holzkohle in der Eifel der Fall und fand später durch Stahlindustrie und Steinkohle im Ruhrgebiet seine Fortsetzung. Nachvollziehbar also, dass führende Ökonominen und Ökonomen laut über eine Umkehr des wirtschaftlichen Süd-Nord-Gefälles nachdenken. Bereits vor geraumer Zeit spekulierte die Energieökonomin Claudia Kemfert über mögliche Abwanderungen bayrischer Großindustrien gen Norden, im Zuge dessen – nicht ganz ernst gemeint – die „Bayerischen Motoren Werke“ womöglich in „Bremische Motoren Werke“ umbenannt werden könnten. Zu beachten sind allerdings internationale Standortkonkurrenzen, sogar über Europa hinaus. Unter anderem in Marokko kann Wasserstoff weit günstiger erzeugt werden als in Deutschland. Ist es folglich realistisch, dass das Land Bremen seinen Rückstand bei Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung unter sich stark verändernden Rahmenbedingungen aufholen kann?

¹ Vgl. Becher et al. (2023), S. 86.



Das Tempo der Emissionsreduzierung muss sich bis 2030 verdreifachen

Aufgrund internationaler Verpflichtungen („Übereinkommen von Paris“) und nationaler Gesetzgebung (Bundes-Klimaschutzgesetz) muss sich das Tempo der Emissionsreduzierung in Deutschland bis 2030 ungefähr verdreifachen. Der Pfad zur Klimaneutralität setzt erhebliche Investitionen in zusätzliche Kapazitäten erneuerbarer Energien, Netzinfrastrukturen und neue industrielle Produktionsabläufe voraus. Aufgrund des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine besteht zudem erhöhte Dringlichkeit, die Unabhängigkeit von russischer Energie sicherzustellen. Folglich muss die genannte Zielsetzung wohl noch übertroffen werden. Für das Land Bremen hat die Enquetekommission vor gut einem Jahr ihren Abschlussbericht vorgelegt und das landesspezifische Ziel formuliert, bis 2038 Klimaneutralität zu erreichen. Dafür werden in Bereichen, in denen erneuerbarer Strom Erdgas und Erdöl nicht ersetzen kann, erneuerbar hergestellter Wasserstoff und seine Folgeprodukte – klimaneutrales Brenngas (Power-to-Gas) oder synthetischer Kraftstoff (Power-to-Liquid) – zum Einsatz kommen.

Sichere Verfügbarkeit von Erneuerbaren ist ein entscheidender Standortfaktor

Der notwendige Ausbau regenerativer Energien wird zu einer neuen Standortbewertung führen, welche möglicherweise die Standortgunst der nördlichen Bundesländer – so auch Bremens –

² Vgl. Kinkel/Prause (2021), S. 56.

verbessert. Ausschlaggebend dafür ist vornehmlich die deutlich höhere Versorgungssicherheit von regenerativer Energie an den norddeutschen Standorten. Die sichere Verfügbarkeit erneuerbarer Energien und grünem Wasserstoff ergibt sich auch aufgrund der Onshore-Windenergie-Standorte im küstennahen Raum und vor allem der Offshore-Standorte für Windkraft, den neu in Betrieb gehenden LNG-Terminals sowie der im Norden vorhandenen Speicherkapazitäten.² Etwa die Kavernen in Huntorf, die derzeit noch als Erdgasspeicher genutzt werden, sollen bei der Wasserstoffspeicherung eine zentrale Rolle spielen.

Beschäftigungserhalt durch Wasserstoff? Ja!

Vor allem energieintensive Industrien werden die Versorgungssicherheit bei ihrer Standortwahl verstärkt ins Kalkül ziehen. Zu diesen Industriebereichen gehören auch die im Land Bremen ansässige Stahl-, Nahrungsmittel- und Zementindustrie. Heißt: Die Chancen, eine leistungsfähige Wasserstoffindustrie aufzubauen und damit Beschäftigung in zentralen Industriesegmenten des Landes Bremen zu sichern, stehen gut.



**Mehr als eine
Milliarde Euro
werden in Wasser-
stoffprojekte
investiert**

Entsprechend hat sich das Land Bremen längst auf den Weg des Aufbaus einer leistungsfähigen Wasserstoffwirtschaft und zukunftsfähigen Energieversorgung gemacht. Mehr als eine Milliarde Euro werden hierzulande in Wasserstoffprojekte investiert. Zahlreiche Industrie- und Forschungsprojekte entstehen rund um die Erforschung sowie Nutzung des klimafreundlichen Gases. Zentrale Vorhaben sind unmittelbar auf die Modernisierung traditioneller Bestandsindustrien und ihrem Erhalt am Standort Bremen gerichtet. Beispiele sind die IPCEI-Projekte „DRIBE2“, welches der klimaneutralen Verarbeitung von Eisenerz zu Stahl dient, sowie „WOPLin“ zur Entwicklung von Tanksystemen für flüssigen Wasserstoff in der Luftfahrt. Vorhaben dieser Größenordnung sind überhaupt nur am Standort Bremen realisierbar, da es hier vor Ort großmaßstäbige Anwender aus der Industrie – in diesen Fällen „ArcelorMittal“ und „Airbus“ – gibt. Sie machen nicht nur die ansässigen Industrien zukunftsfähig und sichern Jobs, sondern erhöhen zugleich die Reputation des Bundeslandes als Standort der Wasserstoffwirtschaft.

„Vorhaben dieser Größenordnung sind überhaupt nur am Standort Bremen realisierbar, da es hier vor Ort großmaßstäbige Anwender gibt.“

**Beschäftigungsgewinne durch
Wasserstoff? Mitunter!**

Ausgehend von den multiplen Krisen gibt es einige plausible Gründe, warum Industriebetriebe zukünftig standortmobiler werden und daher Neuanstellungen von Unternehmen wieder häufiger vonstattengehen könnten. Sowohl die Corona-Krise als auch der Krieg in der Ukraine haben die Verwundbarkeit globaler Lieferketten deutlich

gemacht und die Produktion von Gütern mitunter blockiert. Grenzen von Produktionsverlagerungen in den asiatischen und osteuropäischen Raum wurden so wahrnehmbar. Eine Neuorganisation von Lieferketten und die Rückverlagerung von Produktionsstätten könnten daher perspektivisch eine größere Rolle spielen. Auch die Standortwahl von Industrien, die im Zuge der sozial-ökologischen Transformation stark wachsen – zum Beispiel die Produktion von Wasserstoff- und E-Fahrzeugen – deutet bereits auf eine erhöhte Standortmobilität hin. Für diese Industrien ist der Norden und somit auch das Land Bremen sicherlich ein zunehmend attraktiver Wirtschaftsraum.³

Eine aktuelle Erfolgsgeschichte im Bundesland, die auf standortspezifischen Kompetenzen (im Fahrzeugbau), funktionierenden Lieferzusammenhängen und Know-how in puncto Wasserstoff basiert, ist die Ansiedlung der „ENGINUS/FAUN Group“ in Bremen. Vor knapp einem Jahr wurde das Werk für Wasserstoff-Fahrzeuge in der Nähe des „Weserparks“ in Betrieb genommen. Die antriebslosen Fahrgestelle liefert Mercedes. ENGINUS rüstet diese mit Tanks, Batterien und Brennstoffzellen sowie der Steuerungselektronik für den Wasserstoffantrieb aus. Zusätzlich zu Müllfahrzeugen will ENGINUS in dem Werk ab dem kommenden Jahr auch normale Lkw für den Liefer- und Verteilverkehr mit Brennstoffzellen ausstatten.⁴ Das Werk ist auf 300 Fahrzeuge pro Jahr ausgelegt – die „FAUN Group“ sucht also bereits nach einem Standort für ein größeres Werk, da die Nachfrage von Lkw für den Warenverteiler groß eingeschätzt wird. Im Rennen sind Standorte in Bremen und Niedersachsen. Die Arbeitsplatzpotenziale sind hoch: Zurzeit arbeitet eine zweistellige Zahl Beschäftigter am Standort Bremen für „ENGINUS“. Im neuen Werk könnten bis zu 900 Arbeitsplätze entstehen – neben Fachkräften für die Montage der „neuen Technik“ auch Ingenieurinnen und Ingenieure, die an der technologischen Weiterentwicklung tüfteln.

**Fahrzeug-
industrie:
dreistelliges
Potenzial an
Arbeitsplätzen**

³ Vgl. Prognos AG (2022), S. 7 ff.

⁴ Vgl. Raveling (2022).



In Bremerhaven hat die Fabrik der „MAFI & TREPEL Technology“ im Frühjahr 2022 ihren Betrieb aufgenommen. Im Industriegebiet „LogInPort“ werden einerseits Terminaltraktoren für die Hafenlogistik oder Pushback-Schlepper für kleine und mittlere Flugzeuge produziert und andererseits in einem Technologiezentrum mit Brennstoffzellen ausgerüstet. Aktuell arbeitet dort eine Zahl Beschäftigter in vergleichbarer Größenordnung zu „ENGINIUS“ in Bremen. Zielzahl ist auch hier die Schaffung von mehreren Hundert Arbeitsplätzen.⁵ Maschinenbau und Fahrzeugindustrie bieten folglich im Zusammenspiel mit der Wasserstofftechnologie ein hohes Potenzial für die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes. Sie dienen als Beispiele dafür, dass die Wasserstofftechnologie im Land Bremen nicht nur Arbeitsplätze sichern, sondern auch neue entstehen lassen kann. Zur Wahrheit gehört jedoch auch, dass arbeitsplatzintensive Neuansiedlungen in diesen Bereichen nur bedingt planbar sind und die Standortkonkurrenz groß ist.

Elektrolyseur und Windenergieanlage zu testen. Parallel werden Anwendungen für Wasserstoff entwickelt. Insbesondere wird über das Projekt „Testregion für mobile Wasserstoffanwendungen“, das mit fünf Millionen Euro über den Bremen-Fonds gefördert wird, eine Test- und Instandhaltungsinfrastruktur geschaffen, die zusammen mit einer wissenschaftlichen Begleitung den notwendigen Input für zukünftige Entwicklungen im Bereich der Mobilitätsanwendungen schaffen soll. Erste Ideen zur Nutzung von Wind-Wasserstoff werden mittlerweile realisiert. Im kommunalen Verkehr und für die Straßenreinigung werden Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb (zum Beispiel Busse und Kehrmaschinen) angeschafft und es laufen Planungen, bestehende Fahrzeuge zur Nutzung des Wasserstoffs umzurüsten. Diese Bereiche sind bisher allerdings wenig arbeitsplatzintensiv. Welche Betriebe letztlich auf dieses Know-how zurückgreifen und Arbeitsplätze vor Ort schaffen, ist ungewiss.

Transformation steuern und gestalten: Was ist zu tun?

1 Bremen als Energieland positionieren

Aufgrund seiner Vielzahl energieintensiver Industrien einerseits sowie begrenzter Flächen und unzureichender Netzkapazitäten andererseits, wird das Land Bremen nicht in erster Linie Standort der Energieerzeugung werden, sondern

Bremerhaven profiliert sich als Testzentrum für Wasserstofftechnologien

Die Strategie Bremerhavens basiert vor allem auf der Positionierung als Test- und Kompetenzzentrum für Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologien. Hier ist das Projekt „Wasserstoff – grünes Gas für Bremerhaven“, welches mit 20 Millionen Euro vom Land Bremen und aus Geldern des „Europäischen Fonds für regionale Entwicklung“ (EFRE) gefördert wird, wichtigster Impulsgeber. Auf dem Gelände des ehemaligen Flugplatzes Luneort ist ein Elektrolyseurtestfeld entstanden, um das Zusammenspiel zwischen

⁵ Vgl. BIS (2021).

„Energieimportland“ sein. Dennoch bildet es bereits heute die gesamte Wertschöpfungskette von der Erzeugung grüner Energie über die Speicherung bis zur großmaßstäbigen, klimafreundlichen Anwendung (beispielsweise Stahlerzeugung mit Wasserstoff) ab – samt Kompetenzen in der Erprobung und Zertifizierung von Wasserstoffanwendungen. Neben einem Label „EnergieLand“ würde vor allem die Realisierung weiterer Großprojekte mit Strahlkraft zur Profilierung und -schärfung des Standorts beitragen. Man stelle sich vor, es gelänge, das Bremer Stahlwerk als ersten grünen Stahlstandort in Deutschland oder gar in Europa zu etablieren!

2 Wirtschaftskraft und Beschäftigung stärken

Ausgaben, welche den Strukturwandel vorantreiben, die Wirtschaftskraft stärken und Beschäftigung fördern, müssen Vorrang haben, wenn sie kreditfinanziert sind (*siehe Artikel „Die Krisen finanzieren – aber wie?!, S. 36 ff.“*). Neben der Einhaltung der Klimaziele müssen Investitionen diese Kriterien erfüllen und dahin

gehend geprüft werden – im Zweifel unter Hinzuziehung externen Sachverständigen, der in bestehende Arbeitszusammenhänge zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Transformation integriert werden könnte.

3 Aus- und Weiterbildungscampus „Erneuerbare Energien“ vorantreiben

Damit die Verfügbarkeit von Fachkräften mit Blick auf die Erreichung der Klimaziele nicht zum limitierenden Faktor wird, sind entsprechende Qualifizierungsinfrastrukturen notwendig. Erforderlich ist ein leistungsfähiges Aus- und Weiterbildungszentrum für Berufe, die der Umsetzung der ökologischen Wende und den Anforderungen der Wasserstoffwirtschaft dienen. Es ist richtig, dass der Senat die Weichen für den Aus- und Weiterbildungscampus gestellt hat. Nun müssen Bildungsbedarfe schnellstmöglich identifiziert und die für die Umsetzung benötigten technischen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden.

Literatur

Becher, Gerhard/Bielinski, Juliane/Brandt,

Arno/Jung, Hans-Ulrich (2023):

Zeitenwende: Neue Hoffnung für den Norden?

In: Neues Archiv für Niedersachsen 2.2022,

S. 85–113.

BIS [Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH]

(Hrsg.) (2021):

Spatenstich bei MAFI & TREPEL Technology GmbH.

<https://www.bis-bremerhaven.de/news/-archiv/spatenstich-bei-mafi-trepel-technology-gmbh.99985.html>

Datum der Recherche: 12.02.2023,

letztes Update: 02.07.2021.

Kinkel, Steffen/Prause, Oliver (2021):

Wertschöpfungspotenziale 4.0 – ein Plädoyer für

Wertschöpfungstiefe inländischer Produktionsketten.

In: Lemb, Wolfgang (Hrsg.): Perspektiven eines

Industriemodells der Zukunft, Juni 2021, S. 53–66.

Prognos AG (Hrsg.) (2022):

Was für Deutschland auf dem Spiel steht, wenn

die Welt in Blöcke zerfällt, München 2022.

Raveling, Jann (2022):

Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb aus Bremen –

Warum FAUN auf die Hansestadt setzt. [https://www.wfb-bremen.de/de/page/stories/bremer-erfolgsgeschichten/faun-wasserstofffahrzeug-](https://www.wfb-bremen.de/de/page/stories/bremer-erfolgsgeschichten/faun-wasserstofffahrzeugproduktion)

[produktion](https://www.wfb-bremen.de/de/page/stories/bremer-erfolgsgeschichten/faun-wasserstofffahrzeugproduktion), Datum der Recherche: 12.02.2023,

letztes Update: 22.02.2022.

Katia Backhaus

Interview mit Teresa Bücken

„Zwischen Optimismus und Skepsis“



Der Gender-Pay-Gap, also die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, liegt in Bremen bei 20 Prozent. Halten Sie solche Messwerte für hilfreich, wenn es um mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt geht?

Die Zahlen sind immer sehr wichtig, sowohl für den öffentlichen Diskurs als auch für politische Entscheidungen. Nur auf die Durchschnittswerte zu schauen, ist allerdings zu wenig. Man muss in die Details gehen: Warum haben wir welche Unterschiede? Wo sind sie besonders ausgeprägt? Der Wert kann je nach Branche und soziodemografischen Merkmalen noch mal viel gravierender ausfallen. Man findet auch innerhalb der Gruppe der Frauen große Unterschiede, zum Beispiel ist die Lohnlücke für Frauen in Ostdeutschland oder Frauen mit Migrationshintergrund durchschnittlich noch einmal größer. Ich wünsche mir auch, dass mehr passiert, um den Gender-Pay-Gap zu reduzieren.

Zum Beispiel?

Ein Unternehmen, das den Gender-Pay-Gap angehen möchte, könnte eine externe Analyse beauftragen: Wie sieht es bei uns aus? Dann sollte es die Ursachen für die Lohnlücke beheben – und nicht auf politische Regeln warten.

Die Bremische Bürgerschaft hat 2022 die Strategie „Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ verabschiedet, die Entgeltgleichheit in den Betrieben stärken soll. Hilft Druck von politischer Seite?

Politik hat natürlich die Rolle, Regeln zu formulieren und kommunikativ zu begleiten. So kommt bei den Bürgerinnen und Bürgern an, dass das ein Thema ist, das politisch flankiert wird, und die Unternehmen wissen, dass sie unter Zugzwang stehen. Aber eigentlich überrascht es mich immer noch, dass dort nicht viel mehr passiert.

Warum?

Für mich passt es nicht zusammen, dass wir auf der einen Seite politische Strategien für mehr Gerechtigkeit brauchen und auf der anderen Seite die Unternehmen darüber klagen, dass sie ihre Fachkräfte nicht halten können. Viele Menschen erleben Diskriminierung im Beruf. Sei es, dass sie anders bewertet werden, dass sie größere Hürden nehmen müssen als andere oder dass sie beim Gehalt diskriminiert werden. Das sind oft Gründe, den Betrieb zu wechseln. Wenn der Fachkräftemangel so akut ist, wie er gerade dargestellt wird, müssten wir jetzt Unternehmen erleben, die alles tun, um faire, transparente und gute Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen.

Ein Instrument für mehr Lohngerechtigkeit ist die Tarifbindung. Dem DGB zufolge profitieren Frauen davon sogar noch stärker als Männer. Sehen Sie die Tarifbindung als Hebel für mehr Gleichberechtigung?

Dieser Effekt ist sehr klar belegt und dort, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist, sind die Löhne und Arbeitsbedingungen immer besser. Die Tarifbindung ist aber in den vergangenen Jahren immer weiter gesunken, was interessanterweise öffentlich nicht so ein großes Thema ist. Es muss ein wichtiges Ziel sein, die Tarifbindung wieder zu erhöhen und zu gucken, wer da besonders rausfällt. In der Tendenz sind das weiblich konnotierte Berufe.

„Viele Menschen erleben Diskriminierung im Beruf.“

Was ist eigentlich ein guter Lohn – aus feministischer Perspektive?

Finanzielle Unabhängigkeit ist ein sehr wichtiges Thema. Wir haben es aber – das hat mit dem Lohnniveau zu tun – mit der Vollzeitarbeit verknüpft. Wenn wir über faire Löhne nachdenken, denken wir über ein Vollzeitgehalt nach. Das ist oftmals aber nicht die Realität, die Frauen leben können, egal, ob sie wollen oder nicht.

Weg von der 40-Stunden-Woche, das ist auch in Ihrem Buch ein zentrales Thema. Was ist die Alternative?

Im Buch habe ich bewusst keine exakte Stundenzahl vorgegeben, weil ich mir wünsche, dass wir diese Debatte führen, sowohl gesellschaftlich als auch vonseiten der Gewerkschaften. Für die westdeutsche Metall- und Elektro- sowie für die Stahlindustrie gibt es schon lange die 35-Stunden-Woche. Wenn ich jetzt sagen würde: „35-Stunden-Woche für alle!“, dann würden die sagen, die haben wir doch schon längst. Deswegen brauchen wir eine Debatte: Was ist

gut zumutbar, was passt zu den Bedürfnissen und wie viel Flexibilisierung bekommt man da rein?

Wofür brauchen Menschen denn mehr Zeit?

Wenn man die gesamtgesellschaftlichen Aufgaben in den Blick nimmt, sind 40 Stunden Erwerbsarbeit zu viel, um teilhaben zu können. Sei es, dass man soziale Beziehungen pflegt, sich zivilgesellschaftlich, ehrenamtlich, politisch engagiert, sei es, dass man gesund leben will. Das Interessante daran, wie wir über Zeit nachdenken, ist, dass wir Zeit nur für den Bereich Arbeit geregelt haben. Wir haben eine Vorstellung davon, was ein Arbeitstag ist und wie viel Arbeit genug ist. Regeln wie die Höchstarbeitszeit schützen ja auch. Das haben wir für die anderen Bereiche des Lebens nicht. Wir haben nicht definiert, wie viel Sorgearbeit eine Person am Tag leisten kann. Oder wie man einer alleinerziehenden Mutter Pausen gewährt.

Eine Arbeitszeitverkürzung muss man sich aber auch leisten können.

Das ist genau die Debatte, die wir führen müssen: Wie müssen durchschnittliche Gehälter und Arbeitszeiten zusammenpassen? Wenn wir sagen, man muss mindestens 40 Stunden arbeiten, um davon leben zu können, schreiben wir fest, dass Menschen mit Sorgeverantwortung es sehr schwer haben. Das ist der Ansatzpunkt für eine feministische und gleichberechtigte Debatte. Denn wir erkennen in diesem Fall nicht an, dass Gesellschaft viel mehr als Erwerbsarbeit bedeutet und wir eigentlich erst einmal klären müssen, wie Menschen versorgt werden – weil das die Voraussetzung dafür ist, arbeiten zu können. Und solange wir das nicht tun, können wir nicht wirklich über Gleichberechtigung reden.

Was wäre aus Ihrer Sicht nötig?

An dem gesellschaftlichen Punkt, an dem wir gerade sind, wäre es am leichtesten, die Erwerbsarbeitszeiten gerechter zu verteilen. Mich macht es zum Beispiel immer stutzig, wenn Paare

Arbeitszeit sehr ungleich aufteilen. Denn falls mir etwas passiert, möchte ich ja sicher sein, dass die andere Person sich und unsere Familie versorgen kann. Und in den Konstrukten, bei denen nur ein Partner arbeitet oder einer sehr viel und der andere sehr viel weniger, hat man diese Gleichberechtigung nicht und damit immer das Risiko, dass eine Person bei einer Trennung oder einem Unfall finanziell sehr schlecht gestellt ist. Immer, wenn Menschen wirklich am Wohlergehen anderer interessiert sind, müssen beide möglichst selbstständig sein können. Das ist das Ideal einer gleichberechtigten Gesellschaft. Es passiert aus meiner Sicht politisch viel zu wenig, dass das für Menschen, die sich für Kinder entscheiden, möglich wird.

sein. Und die Balance wird man wahrscheinlich am besten hinbekommen, wenn all diese Berufe gute Arbeitsbedingungen bieten.

Noch einmal zurück zum Fachkräftemangel: Erwarten Sie, dass Unternehmen künftig verstärkt auf Frauen zugehen?

Ich bin zerrissen zwischen Optimismus und Skepsis. Ich bin eher vorsichtig damit zu denken, dass das ein Selbstläufer wird. Es muss gut begleitet werden, gewerkschaftlich und politisch, weil immer das Risiko da ist, dass sich die Arbeitsbedingungen da verbessern, wo sie eh schon gut sind, wo die Menschen gut ausgebildet sind und gut verdienen – und dass das eher nicht für die Menschen passiert, die gering qualifiziert sind. Wir sollten nicht aus dem Blick verlieren, dass gesellschaftliche Ungleichheit sich dadurch nicht auflöst. Und wir als Gesellschaft brauchen jetzt Konzepte dafür, wie wir gering qualifizierte Menschen weiterqualifizieren und wie wir überall gute Arbeitsbedingungen und Lohnstrukturen schaffen.

Zur Person

Teresa Bucker ist freie Journalistin und Autorin. Sie arbeitet zu gesellschaftspolitischen Themen wie Feminismus, Arbeit und Familienpolitik. Im Herbst 2022 ist ihr Sachbuch „Alle_Zeit“ erschienen.

„Es muss ein wichtiges Ziel sein, die Tarifbindung wieder zu erhöhen.“

Ist der Strukturwandel der Arbeitswelt mit weniger Industriearbeit und mehr Dienstleistungs- und sozialen Tätigkeiten eine Chance für Frauen?

Das hängt davon ab, wie die Transformation gestaltet werden wird. Auch eine Aufwertung von sozialen Berufen und weiblich konnotierter Arbeit passiert nicht automatisch. Die müsste politisch und gesellschaftlich gesteuert und die Arbeit so verteilt werden, dass wir die Geschlechtsspezifik von Berufen auflösen können. [siehe Infobox auf Seite 59](#)

Müssten Mädchen also vor allem in die technischen und handwerklichen Berufe gehen?

Mich wundert diese einseitige Argumentation immer. In dem Moment, in dem alle Mädchen Ingenieurinnen werden, haben wir ja keine Erzieherinnen mehr. Und die brauchen wir ja auch. Jede und jeder soll vielfältige Möglichkeiten haben und nicht in einen Bereich gedrängt werden. Es ist ja keine Lösung, dass alle in den gut bezahlten Berufen arbeiten und in den derzeit niedrig bezahlten niemand. Es muss ausgewogen

Wiebke Blanquett

Löst Bremen die Bremsen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

Die gute Nachricht zuerst: Die Beteiligung von Frauen auf dem Bremer Arbeitsmarkt steigt seit 2005 kontinuierlich an, auch wenn die Coronapandemie der Entwicklung deutschlandweit einen Dämpfer verpasst hat. Und auch der Frauenanteil unter den hoch qualifizierten Beschäftigten wächst, was meist eine existenzsichernde Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen mit sich bringt.

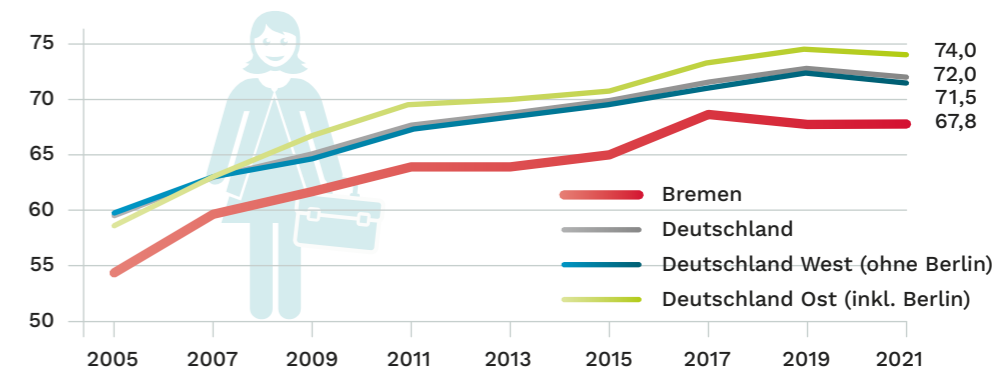
Dennoch: Im landesweiten Vergleich ist Bremen bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem letzten Platz. Knapp ein Drittel der Bremer Frauen ist gar nicht am Erwerbsleben beteiligt und

die Bezahlung ist schlechter als im Bundesdurchschnitt. In Bremen liegt der Gender-Pay-Gap mit 20 Prozent zwei Prozentpunkte höher als im Bund (18 Prozent). Bremen ist durch männerdominierte Branchen wie Stahlindustrie und Fahrzeugbau geprägt, was den Zugang für Frauen auf den Arbeitsmarkt erschwert. Frauen arbeiten häufig in den eher schlecht bezahlten Branchen wie Gesundheits- und Sozialwesen sowie Einzelhandel. Tarifverträge garantieren bessere Arbeitsbedingungen und Bezahlungen. Eine Ausweitung von Tarifverträgen dort, wo derzeit eine geringe

Tarifbindung wie etwa im Einzelhandel besteht, würde sich insbesondere für Frauen positiv auswirken. Die Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit, die unter Beteiligung der Arbeitnehmerkammer ausgearbeitet und vom Bremer Senat verabschiedet wurde, bietet Ansätze, die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Bremen muss hierfür zügig und ausreichend Mittel bereitstellen, damit die Landesstrategie ihre volle Zugkraft entfalten kann. In diesem Prozess muss es unter anderem darum gehen, Minijobs einzudämmen und Erziehungs- sowie Pflegeberufe aufzuwerten.

Bremen ist Schlusslicht bei der Erwerbstätigkeit von Frauen

Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Frauen seit 2005 im Vergleich



Quelle: Statistisches Bundesamt © Arbeitnehmerkammer Bremen

Regine Geraedts

Das Fachkräftedilemma

Wie das Land Bremen sein reiches Potenzial an Fachkräften ausschöpfen kann

Alle reden vom Fachkräftemangel. Dabei wächst die Zahl der Beschäftigten seit Jahren – selbst in Krisenzeiten und auch im Land Bremen. Was ist also dran am viel beklagten Problem, Personal zu finden? Und wie lässt sich der Mangel beheben?

In etlichen Bereichen werden aktuell tatsächlich Personalengpässe sichtbar. Ausgebildete Fachkräfte scheinen dort ebenso knapp wie ungelernete Helferinnen und Helfer. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich: Das ist ein Phänomen in einzelnen Branchen. Von einem allgemeinen Fachkräftemangel kann keine Rede sein.¹ Wenn sich für die ein oder andere offene Stelle kaum jemand findet, dann liegt das auch an unattraktiven Arbeitsbedingungen wie niedrige Bezahlung oder ungünstige Arbeitszeiten.² Betroffen sind Branchen wie die Gastronomie, die Logistik und Verkehrswirtschaft, der Bau und bestimmte Handwerksberufe.³ Oft kommen enorme Arbeitsbelastungen und fehlende Wertschätzung hinzu. Dafür ist die Pflege ein prominentes Beispiel.⁴ Wichtigstes Gegenmittel bei solchen Personalengpässen: bessere Bezahlung, gute Arbeitszeitgestaltung, weniger Stress und Respekt.

Doch klar ist auch: So simpel wird es nicht bleiben. Denn ab sofort wird die Demografie ein wichtiger Player am Arbeitsmarkt. In den nächsten zehn bis 15 Jahren gehen die zahlenmäßig starken Jahrgänge der Babyboomer in Rente.

Weil sie eine überdurchschnittlich gut ausgebildete Generation sind, wird sich ihr Weggang deutlich auswirken. Im Land Bremen geht es um etwa 80.000 sozialversichert Beschäftigte ab 55 Jahren. Darunter sind etwa 52.000 beruflich aus- oder weitergebildete Fachkräfte.⁵ Das bedeutet: Mehr als jede vierte Arbeitnehmerin beziehungsweise jeder vierte Arbeitnehmer mit guter Ausbildung geht (27 Prozent). Doch es gibt auch positive Nachrichten. Das Land Bremen hat das Potenzial, die drohende Lücke auszugleichen und seine Fachkräftebasis zu stärken.

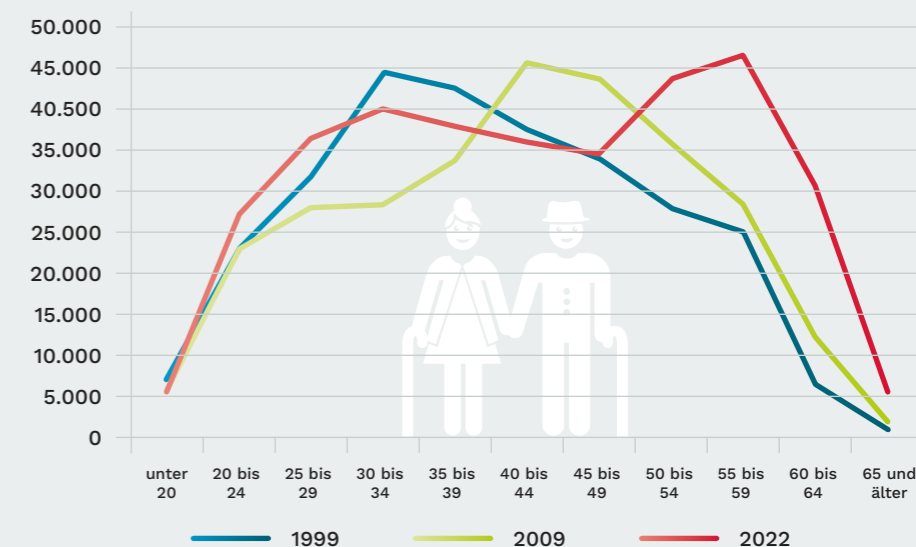
Es rücken Junge nach – sie müssen nur ausgebildet werden

Die erste gute Nachricht: Es fehlt nicht an potenziellem jungem Nachwuchs. Wenn man den Berechnungen des Statistischen Bundesamts zur Bevölkerungsentwicklung glauben darf, dann wird die Zahl der unter 20-Jährigen in den Stadtstaaten nicht etwa abnehmen wie in ländlichen Regionen, sondern im nächsten Jahrzehnt höher sein als heute. Für Bremen wird bis 2030

1 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022a).
 2 Vgl. Ahlers/Quispe Villalobos (2022).
 3 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022b).
 4 Vgl. Auffenberg et al. (2022).
 5 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023a).

In den kommenden zehn Jahren gehen 80.000 Beschäftigte in Rente

Die Babyboomer gehen in Rente und hinterlassen eine Fachkräftelücke
 Sozialversichert Beschäftigte im Land Bremen nach Altersgruppen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung © Arbeitnehmerkammer Bremen

ein moderater Zuwachs um etwa zwei Prozent angenommen.⁶ Die schlechte Nachricht: Der Ausbildungsmarkt schafft es schon jetzt nicht, alle geeigneten jungen Menschen aufzunehmen. Dafür beteiligen sich zu wenige Betriebe aktiv an der Berufsausbildung.

Der Anteil der Azubis an den Beschäftigten liegt im Land Bremen inzwischen unter fünf Prozent. Das reicht nicht, um die ausscheidenden älteren Fachkräfte zu ersetzen. Dabei gibt es jedes Jahr deutlich mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber, als von den Betrieben eingestellt werden. Die paradoxe Folge: Mehr als jede fünfte junge Bremerin beziehungsweise jeder fünfte junge Bremer zwischen 25 und 35 Jahren ist ohne Berufsabschluss (22,6 Prozent).⁷ Der Ausbildungsmarkt lässt also viele junge Menschen mit prekären Perspektiven zurück, während die Wirtschaft nach Fachkräften ruft.

Anteil Azubis an Beschäftigten inzwischen unter fünf Prozent

In den kommenden Jahren müssen die Betriebe deshalb deutlich mehr in Ausbildung investieren. Der vom Senat beschlossene Ausbildungsunterstützungsfonds, der Ausbildungsbetriebe dabei finanziell entlastet, ist dafür ein ebenso wichtiger Baustein wie die geplante Flankierung durch ein Beratungsangebot für Betriebe und Azubis. Nachziehen muss das Land nun auch bei den Berufsschulen. Noch immer ist Bremen bei den Ausgaben je Berufsschülerin und Berufsschüler mit 3.700 Euro das Schlusslicht unter den Stadtstaaten (Hamburg 5.000 Euro).⁸ Auch die lange versprochenen Berufsschulcampus sollten endlich Gestalt annehmen, um mit modernem Unterricht in einem ansprechenden Lernumfeld für die duale Berufsausbildung zu punkten.

Neben den betrieblich dualen gibt es auch bundes- oder landesrechtlich geregelte schulische Ausbildungsgänge – insbesondere für Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe. Dort sind Fachkräftengpässe schon heute deutlich spürbar.

6 Vgl. Statistisches Bundesamt (2023); Statistisches Bundesamt (2021).
 7 Vgl. BIBB (2022).
 8 Vgl. Statistisches Bundesamt (2022).

Umso dringlicher müssen die Zahl der Schulplätze aufgestockt und – wo noch nicht geschehen – die Ausbildungen durch eine sozialversicherte Vergütung attraktiver gemacht werden. Zuallererst heißt das: Die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) von Erzieherinnen und Erziehern muss schnell ausgebaut und mittelfristig zum Standard werden.

„Der Strukturwandel lässt sich nur bewältigen, wenn intensiv in berufliche Weiterbildung investiert wird.“

Mehr Menschen an der Arbeitswelt teilhaben lassen

Nur gut die Hälfte der Frauen in Beschäftigung

Nicht nur die Zahl der Jugendlichen wird voraussichtlich wachsen. Gegen den allgemeinen demografischen Trend werden in den Stadtstaaten künftig wohl insgesamt mehr Menschen zwischen 20 und 66 Jahren leben als heute.⁹ Und bisher ist die Arbeitsmarktlage im Land Bremen weniger von einem Fach- oder Arbeitskräftemangel, sondern vielmehr von einem deutlichen Mangel an Arbeitsplätzen gekennzeichnet. Auf mehr als 50.000 Stellen beziffert die Statistik der Agentur für Arbeit das Defizit an Beschäftigungsmöglichkeiten.¹⁰

Doch der Trend wird sich schon bald umkehren. Umso wichtiger ist es, die zu integrieren, die heute noch keinen Zugang finden. So ist nur gut die Hälfte der Frauen in Beschäftigung (Beschäftigungsquote 53,5 Prozent), so wenig wie in keinem anderen Bundesland.¹¹ Dabei dürften die für Frauen ungünstige Branchenstruktur und auch die schwierige Kinderbetreuungssituation eine Rolle spielen. Noch problematischer stellt sich die Situation für Menschen

mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit dar: Von ihnen haben nur 46,2 Prozent einen Arbeitsplatz.¹² Und wer Arbeit hat, ist besonders häufig unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus beschäftigt.¹³ Auch bei den Älteren ab 50 Jahren ist noch Luft nach oben. Zwar erreichen sie nach Altersgruppen mit 65,6 Prozent den Spitzenwert bei der Beschäftigungsquote. Doch gegen die bundesweit fast 72 Prozent bleibt Bremen auch bei dieser Gruppe deutlich zurück.

Es gibt also viel Potenzial, wenn es gelänge, bisher an den Arbeitsmarktrand gedrängte Bremerinnen und Bremer in Beschäftigung zu integrieren. Wer nach Arbeits- und Fachkräften ruft, ist gut beraten, die Einstellungs- und Arbeitsbedingungen familienfreundlicher, diskriminierungsfrei und gesundheitsförderlich zu gestalten.

Verschenktes Fachkräftepotenzial: nicht erfüllte Wünsche nach mehr Arbeitsstunden

Es kommt aber nicht nur darauf an, wie viele Menschen in Beschäftigung integriert sind, sondern auch, wie viele Arbeitsstunden sie leisten. So arbeitet gut die Hälfte der beschäftigten Frauen in Teilzeit. Verglichen mit nur 14 Prozent bei den Männern liegen auch da Potenziale. Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer hat wiederholt gezeigt, dass viele dieser Frauen gern mehr arbeiten würden, darunter überdurchschnittlich viele Mütter. Gerade in klassischen Teilzeitbranchen wie etwa Kindertagesstätten – einem Bereich mit deutlichem Personalmangel – wünscht sich mehr als jede Fünfte beziehungsweise jeder Fünfte (21 Prozent) eine Aufstockung der vertraglichen Arbeitsstunden.¹⁴ Diese Wünsche nicht zu erfüllen ist verschwendetes Fachkräftepotenzial.

9 Vgl. Statistisches Bundesamt (2023).
 10 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023b).
 11 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022c).
 12 Vgl. auch im Weiteren: Bundesagentur für Arbeit (2022c).
 13 Vgl. Eschkötter/Geraedts (2022).
 14 Vgl. Schütz et al. (2021).

Ungewünschte Teilzeit und Minijobs sind verschwendetes Potenzial

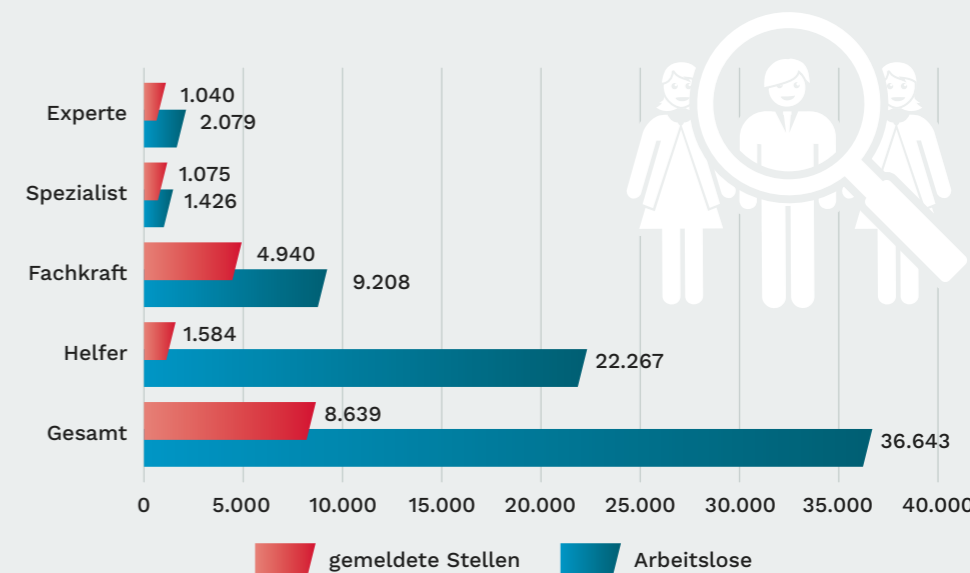
Das Gleiche gilt für die sogenannten Minijobs. Denn Steuer- und Beitragsgeschenke halten geringfügig Beschäftigte in dieser kleinen und dazu ungesicherten Teilzeitvariante fest. Seit der letzten Reform orientiert sich die Grenze der Minijobs seit Oktober 2022 an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Angesichts der lauten Klagen über einen Arbeits- und Fachkräftemangel ist das ganz sicher die falsche politische Weichenstellung.

von etwa 50.000 Menschen, die von der Agentur für Arbeit oder den beiden Jobcentern bei der Suche nach Arbeit unterstützt werden. Das ist nicht einfach, denn es fehlen die offenen Stellenangebote: Insgesamt kamen 2022 vier Arbeitslose auf einen bei der Arbeitsvermittlung gemeldeten Arbeitsplatz.

Doch nicht nur das zahlenmäßige Ungleichgewicht macht das Vermittlungsgeschäft schwierig.

Wenn Arbeitsangebot und -nachfrage nicht gut zusammenpassen: Berufliche Weiterbildung ist der Schlüssel

Arbeitslose und zu besetzende Stellen nach Anforderungsniveau



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung © Arbeitnehmerkammer Bremen

Da geht noch mehr: Qualifizierung für Arbeitslose

Mehr Chancen zum Nachholen von Berufsabschlüssen

Doch zurück zu denen, die bisher gar nicht am Arbeitsleben teilhaben. Zu ihnen gehören die Arbeitslosen. Im Durchschnitt waren 2022 mehr als 37.000 Menschen im Land Bremen offiziell arbeitslos. Dazu kommen die, die in der Statistik nicht zählen, weil sie an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen oder kurzfristig erkrankt sind. Insgesamt sprechen wir

Auch die Anforderungsprofile von Arbeitsangebot und -nachfrage passen oftmals nicht zusammen. Das Stellenangebot konzentriert sich auf Bewerberinnen und Bewerber mit Berufsausbildung. Doch zwei Drittel der Arbeitslosen im Land Bremen haben keinen beruflichen Abschluss.

Die Lösung liegt auf der Hand: Möglichst viele Arbeitslose müssen die Chance bekommen, einen Berufsabschluss nachzuholen.

Die Arbeitsmarktstatistik zeigt aber leider für Bremen erneut einen Rückgang bei der Förderung: Bis September 2022 hatten 5,4 Prozent weniger Arbeitslose an einer abschlussbezogenen Weiterbildung teilgenommen als im gleichen Zeitraum des Vorjahres.¹⁵ Das muss sich 2023 ändern. Mit dem Bürgergeldgesetz sind die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung von Arbeitslosen weiter verbessert worden. Auch an Geld fehlt es nicht. Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter müssen jetzt nachlegen und die Nachqualifizierung zum Fliegen bringen: gegen Arbeitslosigkeit, gegen prekäre Beschäftigung und für mehr Fachkräfte.

Ein Jahrzehnt der Weiterbildung für Beschäftigte

Vor uns liegen Jahre einer sich verändernden Arbeitswelt. Während durch die digitale und ökologische Transformation manche Tätigkeiten wegfallen, kommen andere neu hinzu. Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen und sie müssen sich immer wieder Neues aneignen. In manchen Wirtschaftszweigen werden auch Arbeitsplätze verloren gehen, während anderswo neue entstehen. Es wäre dramatisch, wenn dadurch auf der einen Seite die Arbeitslosigkeit steigt, während auf der anderen händeringend nach Fachkräften gesucht wird. Der Strukturwandel lässt sich nur bewältigen, wenn intensiv in berufliche Weiterbildung investiert wird.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und seinen verschiedenen Weiterentwicklungen haben die Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten an die Hand bekommen, die Weiterbildung für ihre Beschäftigten über die Arbeitslosenversicherung fördern zu lassen. Die Agenturen für Arbeit erstatten Kosten für Lehrgänge und leisten Zuschüsse zum Lohn für Zeiten der Weiterbildung. Doch trotz großzügiger Förderung nehmen die Betriebe diese Möglichkeiten eher wenig in Anspruch. Seit Jahresbeginn flankieren das Land und die Arbeit-

nehmerkammer, indem sie an Beschäftigte einen monatlichen Bonus von 200 Euro auszahlen, wenn sie sich auf den mutigen Weg zum Berufsabschluss machen.

Was bisher gänzlich fehlt, ist eine Förderung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich selbstbestimmt weiterbilden wollen. Der Vorschlag des Bundesarbeitsministeriums, nach österreichischem Vorbild eine Bildungszeit einzuführen, wäre ein guter Schritt in diese Richtung: Ein Jahr lang für eine berufliche Weiterbildung freigestellt werden und für den Lebensunterhalt Geld aus der Arbeitslosenversicherung in Höhe des Arbeitslosengeldes bekommen. Doch der Finanzminister hat das Vorhaben auf der Zielinie gestoppt. Bei Redaktionsschluss war der Ausgang des Kräftemessens zwischen den beiden Ministerien noch ungewiss. Umso wichtiger, dass das Land seine eigenen Pläne auf ein „Recht auf Weiterbildung“ als Pilotprojekt für ungelernete Beschäftigte umsetzt, das eine abschlussbezogene Weiterbildung und den nötigen Lebensunterhalt finanziert. Auch für den rechtzeitigen Umstieg von einem im Strukturwandel schrumpfenden Berufsfeld in ein zukunftsfähiges anderes fehlen Möglichkeiten, um die Beschäftigten abzusichern. Bremen könnte dabei vorangehen. Die Pläne für das Modell einer „Transitions-gesellschaft“ liegen fertig in der Schublade.

Qualifizierungsoffensive: Bremen kann die Nase vorn haben

Trotz aller Herausforderungen sieht es also gar nicht schlecht aus für das kleinste Bundesland. Der demografisch bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots lässt sich nach Zahlen locker ausgleichen, wenn sich mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren könnten. Entscheidend ist eine vorausschauende Aus- und Weiterbildungspolitik. Sie kann für die Fachkräftebasis sorgen, die für die wirtschaftliche Zukunft des Landes wichtig ist.

¹⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022d).

Das Potenzial ist da. Denn es gibt viele ungelernete Arbeitslose und Beschäftigte und der hohe Anteil gerade junger Erwachsener ohne Berufsabschluss ist eine soziale Hypothek, die danach ruft, schnell abgetragen zu werden. Bremen braucht eine Qualifizierungsoffensive, bei der alle Arbeitsmarktakteure an einem Strang ziehen.

Jeder Euro, der investiert wird, um Jugendlichen von der Schule bis in den Beruf zu helfen, Beschäftigte weiterzubilden und Arbeitslose zu qualifizieren, ist gut angelegt.

Literatur

Ahlers, Elke/Quispe Villalobos, Valeria (2022):

Fachkräftemangel in Deutschland? WSI Report, Nr. 76, Juli 2022.

Auffenberg, Jennie et al. (2022):

„Ich pflege wieder, wenn ...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Ein Kooperationsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Instituts Arbeit und Technik Gelsenkirchen und der Arbeitskammer des Saarlandes, April 2022.

BIBB [= Bundesinstitut für Berufsbildung] (Hrsg.) (2022):

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022a):

Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit, August 2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022b):

Fachkräfteengpassanalyse. Länderergebnisse Niedersachsen/Bremen.

Bundesagentur für Arbeit (2022c):

Beschäftigungsquoten, Berichtsmontat Dezember 2021, Erstellungsdatum 30.11.2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022d):

Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Bundesagentur für Arbeit (2023a):

Beschäftigte am Arbeitsort nach Berufsabschluss und weiteren Merkmalen. Sonderauswertung im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Bundesagentur für Arbeit (2023b):

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung.

Eschkötter, Nico/Geraedts, Regine (2022):

60 Jahre später. Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus. Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, Januar 2022.

Schütz, Holger et al. (2021):

Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – 2021 im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, August 2021.

Statistisches Bundesamt (2021):

Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020. Erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung 2021 bis 2035.

Statistisches Bundesamt (2022):

Bildungsfinanzbericht 2022. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2023):

15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2023.

Zehn Gründe für einen Ausbildungsfonds

Die Wirtschaft braucht Fachkräfte und diese Fachkräfte müssen ausgebildet werden.

Das kostet Geld. Bisher werden diese Kosten allein von den Betrieben geschultert, die sich für die Ausbildung junger Menschen engagieren. Von dem ausgebildeten Nachwuchs profitieren aber alle Arbeitgeber.

Ein Ausbildungsfonds setzt deshalb auf die gemeinschaftliche Finanzierung. In Kurzform funktioniert das so: Alle Arbeitgeber zahlen etwas in einen öffentlich-rechtlich verwalteten Fonds ein. Wer ausbildet, bekommt einen Teil seiner Kosten aus dem Fonds erstattet, wer nicht ausbildet, beteiligt sich durch seine Abgabe zumindest finanziell an der Ausbildungsleistung der anderen. Das schafft einen gerechten Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben. Doch das ist nicht der einzige Vorteil eines Ausbildungsfonds. Es gibt noch viele mehr.

1 Die Lücke schließen – zu wenig Ausbildungsplätze für viele Bewerberinnen und Bewerber

In Bremen und Bremerhaven gibt es seit vielen Jahren zu wenige Ausbildungsplätze. Als im Sommer 2022 das Ausbildungsjahr begonnen hatte, kamen nur 72 Ausbildungsplätze auf 100 geeignete Interessierte. Deshalb bleiben im Land Bremen regelmäßig viele Jugendliche mit ihren Bewerbungen erfolglos. 2022 waren es mindestens 800 junge Menschen, mehr als 400 gingen direkt in die Arbeitslosigkeit. Ein Ausbildungsfonds könnte mehr Betriebe motivieren, Ausbildungsplätze anzubieten und zugleich jungen Ausbildungsinteressierten gute Zukunftsperspektiven eröffnen.¹

2 Negativtrend stoppen – das Ausbildungsangebot muss größer werden

Die Ausbildungsleistung der Betriebe sinkt seit Jahren. Wurden in der großen Wirtschaftskrise 2008 noch 6.500 Ausbildungsverträge geschlossen, sank danach die Zahl der Neuverträge trotz guter Konjunktur beständig – und betrug in der Corona-Krise 2020 nur noch knapp 5.200. Selbst 2022 wurden nur 5.300 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Von 2008 bis heute sind also 1.200 Ausbildungsplätze verloren gegangen. Daran haben auch die freiwilligen Vereinbarungen mit der Wirtschaft wie aktuell „Ausbildung: innovativ“, die ihre Ziele erneut verfehlt, nichts ändern können. Eine gesetzliche Ausbildungsumlage legt dagegen die Grundlage, mehr Verbindlichkeit in den Ausbildungsmarkt zu bringen und ein ausreichendes Angebot zu schaffen.¹

3 Perspektiven aufzeigen – zu viele junge Menschen bleiben ohne Berufsabschluss

Der Mangel an Ausbildungsplätzen ist wohl einer der Gründe dafür, dass im Land Bremen besonders viele Menschen der jüngeren Generation keinen Berufsabschluss erreichen. Betroffen



ist mehr als jede fünfte Bremerin beziehungsweise jeder fünfte Bremer zwischen 25 und 35 Jahren (22,6 Prozent). Ohne Ausbildung gehen sie einer ungewissen Zukunft entgegen. Dabei werden die Jungen dringend gebraucht. Denn der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren deutlich verschärfen.²

4 Fachkräftemangel entgegenwirken – bald fehlen im Land Bremen 80.000 Fachkräfte

Die zahlenmäßig starke Generation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlässt den Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit. Das heißt für Bremen: In den kommenden zehn Jahren gehen etwa 80.000 Beschäftigte in Rente, darunter 52.000 beruflich aus- und fortgebildete Fachkräfte. In 15 Jahren sind es schon mehr als 120.000 Beschäftigte, darunter 80.000 Fachkräfte. Dann wird mehr als jede vierte Arbeitnehmerin beziehungsweise jeder vierte Arbeit-

nehmer mit diesem Qualifikationsniveau aus dem Betriebsalltag verschwunden sein. Für sie braucht es dringend Ersatz, wenn die Wirtschaft in den nächsten Jahren weiterlaufen soll, ohne ins Stottern zu geraten.³

5 Ausbildungsleistung verbessern – zu viele Betriebe bilden nicht mehr aus

Im Land Bremen bildet nur gut jeder fünfte Betrieb aus (21,2 Prozent). Das ist schon in normalen Zeiten zu wenig, um die Wirtschaft mit einer ausreichenden Zahl von Fachkräften zu versorgen. Doch viele Arbeitgeber sehen einen Marktvorteil darin, sich den Aufwand eigener Ausbildung zu ersparen. Denn Ausbildung kostet Geld. Mitten im demografischen Wandel, in dem viele ausscheidende Fachkräfte ersetzt werden müssen, muss die Ausbildungsleistung der Betriebe aber größer werden.⁴



6 Motivation steigern – Ausbildungsbetriebe finanziell entlasten

Das Engagement für Ausbildung darf für einzelne Betriebe nicht zum Marktnachteil werden. Denn das bremst die Nachwuchssicherung enorm. Deshalb ist es so wichtig, dass ein Ausbildungsfonds für finanziellen Ausgleich sorgt: Bremer Betriebe, die ausbilden, bekommen künftig mit jährlich bis zu 2.500 Euro pro Auszubildendem einen Teil ihrer Kosten erstattet. Das motiviert die aktiven Unternehmen, noch mehr zu machen, und regt bestenfalls andere an, sich ebenfalls zu beteiligen.

7 Hohes Engagement belohnen – kleine und mittlere Betriebe profitieren besonders

Gerade kleine und mittlere Betriebe zeichnen sich durch überdurchschnittliches Ausbildungsengagement aus. Deshalb profitieren sie besonders von einem Ausbildungsfonds, denn sie

bekommen im Verhältnis viele Rückerstattungen aus dem Fonds. Das ist gut so, denn ihre Unsicherheit ist besonders hoch, ob sich die Investitionen in Ausbildung am Ende auszahlen. Allzu oft wird die frisch ausgebildete Nachwuchskraft nämlich kurzerhand von der großen Konkurrenz abgeworben.

8 Qualität verbessern – Rahmenbedingungen modernisieren

Mit einem Ausbildungsfonds lässt sich auch die Qualität von Ausbildung verbessern. Ein gutes Beispiel ist die Bauwirtschaft. Schon seit vielen Jahren hat sie ein eigenes Umlagesystem und fährt gut damit. Mit den Beiträgen werden nicht nur Ausgaben der Ausbildungsbetriebe finanziert, sondern auch überbetriebliche Ausbildungszentren, in denen alle Azubis einen Teil ihrer Lehrzeit verbringen. Dort stehen gut ausgestattete Lehrwerkstätten, moderne Maschinen und neueste Technik zur Verfügung, die längst nicht alle Betriebe zu bieten haben. Das verbessert die Ausbildungsqualität.

9 Für Unterstützung sorgen – Betriebe und Azubis während der Ausbildung begleiten

Nicht immer läuft alles rund in einer Ausbildung. Ein Viertel aller Ausbildungsverträge (25,6 Prozent) im Land Bremen wird vorzeitig gelöst, knapp 12 Prozent der Azubis scheitern an ihren Prüfungen. Manchmal bedrohen Lernrückstände den Ausbildungserfolg oder machen Prüfungsängste den Abschluss auf letzter Strecke zur Zitterpartie. Manchmal gibt es Konflikte im Betrieb, die sich nicht ohne fremde Hilfe managen lassen. Manchmal sind es auch private Probleme wie Streit mit den Eltern oder eine fehlende Wohnung, die den Ausbildungserfolg gefährden. Mit einem Ausbildungsfonds kann ein Unterstützungssystem aufgebaut werden, das Betrieben und Azubis durch alle Höhen und Tiefen hilft.²

10 Zugang zu Ausbildung verbessern – möglichst viele junge Leute müssen ins System integriert werden

Auch wenn es im Land Bremen mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber als Ausbildungsstellen gibt, bleiben immer wieder Ausbildungsplätze unbesetzt. Das ist angesichts kommender Fachkräfteengpässe besonders misslich. Dabei zeigt sich, dass Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen schlechte Chancen haben, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen. Denn die Konkurrenz mit Abiturientinnen und Abiturienten ist

groß: Im Land Bremen wurden zuletzt 37,4 Prozent der neuen Ausbildungsverträge mit jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung abgeschlossen. Ein Umlagesystem in Verknüpfung mit guter Unterstützung während der Ausbildung könnte dafür sorgen, dass mehr Jugendliche mit ungünstigeren Bildungsvoraussetzungen in die duale Berufsausbildung integriert werden können.⁵

Fazit

Mit einem Ausbildungsfonds lassen sich viele Probleme anpacken, um den Ausgleich von Ungleichgewichten am Ausbildungsmarkt, die Integrationskraft des Ausbildungssystems und die Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften zu verbessern. Sie ist aber nicht die Lösung für alles.

Im Land Bremen muss an der Weiterentwicklung der schulischen Berufsorientierung gearbeitet und das Übergangssystem reformiert werden. Auch beim Zusammenbringen von Jugendlichen und dem passenden Ausbildungsplatz durch die Jugendberufsagentur und der Vermittlung in Ausbildung ist noch Luft nach oben. Schließlich müssen die Berufsschulen nachziehen und die lange versprochenen Berufsschulcampus sollten endlich Gestalt annehmen, um mit modernem Unterricht in einem ansprechenden Lernumfeld für die duale Berufsausbildung zu punkten.

1 Ergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2022 und Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2022.

2 Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung 2022.

3 Sonderauswertung des Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitnehmerkammer 2023.

4 Sonderauswertung des Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitnehmerkammer 2021.

5 Monitor Ausbildungschancen der Bertelsmann Stiftung 2023 und Lagebericht der Arbeitnehmerkammer 2022.

Spotlight

Grundbildung: mehr als Lesen und Schreiben

12,1 Prozent der deutschsprachigen Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren können nicht oder nicht ausreichend lesen und schreiben.¹ Mehr als die Hälfte von ihnen hat Deutsch als Muttersprache. Susanne Achenbach, Referentin für Bildung und Ausbildung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, spricht von einer Grundbildungskrise. Mit Blick auf die Corona-Pandemie geht sie davon aus, dass es künftig noch mehr Betroffene als die aktuell etwa 52.000 Erwachsenen geben könnte.

Kaum politische und öffentliche Aufmerksamkeit, keine dauerhafte Finanzierung von Maßnahmen und eine große Zahl Erwachsener, die durch Bildungsangebote nicht erreicht wird: „Das sind die wesentlichen Eckpunkte der Grundbildungskrise“, sagt Achenbach. Diese Krise versteht sie im ursprünglichen Wortsinn als Wendepunkt und damit als Chance: Die Grundbildung muss exzellent werden, fordert Achenbach.

„Grundbildung umfasst Fertigkeiten, die die ungehinderte Teilhabe an der Arbeits- und der sozialen Welt ermöglichen.“

Derzeit allerdings leide die Grundbildung, wie das Bildungswesen insgesamt, an einem Zustand, der mittlerweile seit mehr als zwanzig Jahren als Bildungskatastrophe bezeichnet werde. Pandemie, Krieg, Energieknappheit und Inflation hätten weitere Herausforderungen zu den langjährig

bestehenden Defiziten, nicht zuletzt in der Weiterbildung von schulisch gering Qualifizierten, hinzugefügt. „Da gibt es nichts zu beschönigen. Aber wir dürfen uns von den Ausmaßen nicht paralysieren lassen“, sagt Achenbach. „Der Blick muss auch auf die Schulen gerichtet werden.“ Aktuell zeigt das etwa der IQB-Bildungstrend 2021²: Den Mindeststandard im Lesen erreichte fast jedes dritte Bremer Schulkind der vierten Jahrgangsstufe nicht, in Rechtschreibung waren es 42 Prozent. Im Rechnen verpassten 36 Prozent die Mindeststandards.

Doch Grundbildung umfasst nicht nur die Vermittlung der Fertigkeiten, Texte sinnentnehmend zu lesen, schriftlich zu kommunizieren und die Grundrechenarten anzuwenden. Hinzu kommen Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien, die Vermittlung von Grundwissen zu Recht, Finanzen und Gesundheit – Fertigkeiten also, die ungehinderte Teilhabe an der Arbeits- und der sozialen Welt ermöglichen. All dies baue jedoch auf der Lese- und Schreibkompetenz auf, betont Achenbach. Die in Fachkreisen sogenannte

¹ Das hat die sogenannte LEO-Studie der Universität Hamburg 2018 ermittelt. Die Studie ist online abrufbar unter <https://leo.blogs.uni-hamburg.de/publikationen/>.

² Der Bericht „IQB-Bildungstrend 2021. Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich“ ist online abrufbar unter <https://www.iqb.hu-berlin.de/bt/BT2021/Bericht/>.



Literalität ist unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg in anderen Grundbildungsbereichen – vor allem, wenn es um den Erwerb formaler Kenntnisse und eine nachhaltige Anschlussperspektive geht.

Mit Blick auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt gewinnen Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zusätzlich an Bedeutung. Die 2019 verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie³ integriert Grundbildung in die Weiterbildung. In Achenbachs Augen ist das ein äußerst wichtiger Fortschritt für die Sichtbarkeit und Anerkennung des Grundbildungsbereichs.

Fachkräftemangel durch demografischen Wandel und die ökologische Transformation waren bereits vor der Corona-Krise wichtige Themen, die Pandemie könnte einem OECD-Papier⁴ zufolge strukturelle Veränderungen in Form neuer Technologien und Arbeitsweisen weiter beschleunigen. Für 18 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland besteht demzufolge ein hohes Risiko der Automatisierung in den kommenden 15 Jahren. Für weitere 36 Prozent sieht die OECD ein „Risiko erheblicher Veränderungen“. Im OECD-Länder-

vergleich habe Deutschland damit einen der höchsten Anteile an gefährdeten Arbeitsplätzen, so das Papier.

62,3 Prozent der in der LEO-Studie befragten Menschen mit geringer Literalität sind berufstätig, oft in prekären und mutmaßlich gefährdeten Beschäftigungsverhältnissen. Umso problematischer findet es Achenbach, dass vor allem Geringqualifizierte deutlich seltener Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und damit wenig Chancen auf den Erhalt ihres Arbeitsverhältnisses durch Qualifizierung haben.

Deshalb müssten ansprechende Weiterbildungsangebote geschaffen werden, die es in Deutschland und Bremen nur ansatzweise gebe. Aber selbst bei einem guten Angebot sei sehr wahrscheinlich, dass es nicht begeistert angenommen werde: „Negative Schul- und Lernerfahrungen sowie Versagensangst blockieren massiv“, sagt Achenbach. Um Menschen dennoch geeignet anzusprechen, zur Teilnahme zu motivieren und die für Erfolge notwendige Verbindlichkeit zu erzeugen, plädiert Achenbach für „Augenhöhe,

³ Die Nationale Weiterbildungsstrategie ist online abrufbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html.

⁴ Vgl. OECD: Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. In: Continuing Education and Training in Germany, OECD Publishing, Paris 2021.

Respekt und Gebrauchswert“. Erwachsenen-gerechte Materialien und Methoden sowie arbeits- und lebensweltbezogene Angebote, die sich mit den Ängsten und negativen Erfahrungen der Teilnehmenden auseinandersetzen, seien wichtig.

Auf solche alltagsnahen Angebote arbeitet auch die Unter-AG „Grundbildungsangebote“ der Bremer Arbeitsgemeinschaft Alphabetisierung und Grundbildung hin. In einem Eckpunktepapier heißt es: „Ziel ist es, die im Alltag auftretenden, sprachlichen Herausforderungen der Teilnehmenden in den Blick zu nehmen und darauf aufbauend vorhandene sprachliche Kompetenzen zu erweitern.“ Lernziele sind zum Beispiel, einen Fahrplan zu lesen, eine Lohnabrechnung zu verstehen oder einen Anmeldebogen in einer Arztpraxis auszufüllen.

„Grundbildung muss endlich wahrgenommen und entsprechend ihrer tatsächlichen Bedeutung ausgestattet werden.“

Speziell auf Betriebe ausgerichtet, praxiserprobt und erfolgreich sind die Grundbildungskonzepte „MENTOpro“ des DGB und „AlphaGrund vernetzt“ des Instituts der deutschen Wirtschaft. Beide wollen den Zugang zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern, indem sie niedrigschwellige und attraktive Angebote in der Arbeitswelt schaffen. „Leider waren in Bremen diese beiden Angebote verloren gegangen; im weitesten Sinn hat dies mit dem Projektcharakter und mit Förderrichtlinien zu tun.“ Immerhin sind mittlerweile Wege gefunden, „AlphaGrund vernetzt“ wieder für Bremer Betriebe abrufbar zu machen. Bei „MENTOpro“ wird dies in der aktuellen Förderperiode nicht möglich sein.

⁵ Das Rahmenkonzept ist online verfügbar unter <https://www.bildung.bremen.de/grundbildung-und-alphabetisierung-101787>.

„Aber wir arbeiten darauf hin, dass zumindest Erkenntnisse des Projekts auch in die bremischen Überlegungen einbezogen werden“, sagt Achenbach.

Grundlage der Aktivitäten auf Landesebene ist das 2021 aktualisierte „Bremer Rahmenkonzept für Grundbildung und Alphabetisierung“.⁵ Es zielt darauf ab, Netzwerkarbeit zu stärken, Öffentlichkeitsarbeit auszubauen und Wege für die Ansprache von Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf zu erweitern. Dazu sollen attraktive Lernangebote geplant und ausgebaut sowie Angebote, Maßnahmen und Effekte erfasst und evaluiert werden. Das Land wiederum orientiert sich an übergeordneten Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen der 2016 ausgerufenen Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, mit der Bund, Länder und weitere Partner die Les- und Schreibkompetenzen Erwachsener verbessern und das Grundbildungsniveau anheben wollen.

Seither seien viele gute Ansätze gefunden worden, meint Achenbach. Allerdings müssten bis zum Ende der Dekade 2026 belastbare Strukturen geschaffen werden. Wenn es nicht gelinge, bewährte Projekte in dauerhaft von Bund und Ländern finanzierte Maßnahmen zu überführen, wäre die Alpha-Dekade „nichts als eine Projektspielwiese ohne Nachhaltigkeit gewesen“, sagt Achenbach. Daher sei es für die kommende Legislaturperiode der bremischen Landesregierung eine wichtige Aufgabe, die Grundbildung in den Blick und in die Etats zu nehmen. Für Achenbach ist eindeutig: Die Grundbildung muss endlich wahrgenommen und entsprechend ihrer tatsächlichen Bedeutung ausgestattet werden.



Katia Backhaus

Personenporträt

Weiterbildung: Der Weg lohnt sich

Unter der Woche habe er leider keine Zeit für ein Gespräch, sagt Tahari Achraf¹, aber am Wochenende hat er etwas Luft. Am Telefon erzählt der 40-Jährige, wie aus einem jungen Ingenieur in Algerien erst ein Beschäftigter bei einer sozialen Hilfsorganisation in Bremen und dann ein Projektleiter in Hessen wurde – und wie die Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen ihn auf diesem Weg begleitet und unterstützt hat.

Ein Ingenieurdiplom, neun Jahre Berufserfahrung, die Gründung einer eigenen Firma: Beruflich hat Tahari Achraf bereits einiges vorzuweisen, als er 2015 aus Algerien nach Deutschland kommt. Doch seine Versuche, als selbstständiger Ingenieur in Bremen Arbeit zu finden, scheitern. „Mir fehlten die Kontakte.“ Zusätzlich sind die fremde Sprache und der unbekannte Arbeitsmarkt ein Problem.

„Ein Zertifikat, neue Kenntnisse und Kontakte – ein wichtiger Schritt.“

Als Verfahrenstechniker war er in Algerien in der Erdölbranche beschäftigt gewesen und hatte sich unter anderem um die Aufarbeitung kontaminierter Erde gekümmert. Erdöl und Erdgas dominieren die dortige Wirtschaft. 2006, als Achraf seinen Abschluss an der Kasdi Merbah Ouargla Universität machte, gehörte Algerien zu den Top-20-Erdölförderländern. 2015, als er das Land verließ, war der Ölpreis massiv eingebrochen. Zeit für

etwas Neues. Bis Achraf wieder als Ingenieur arbeiten würde, sollte es allerdings sieben Jahre dauern. Durch einen Zufall bekommt Achraf eine Stelle im sozialen Bereich. Mehrere Jahre lang ist er bei einer Hilfsorganisation in Bremen beschäftigt und arbeitet mit Geflüchteten. „Das hat mir Spaß gemacht und ich lernte das System kennen“, sagt er. Dann, 2020, versucht er noch einmal, als Ingenieur Fuß zu fassen. Eine Weiterbildung im Projektmanagement, überlegt Achraf, könnte seine Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhöhen und seine bisherigen Kenntnisse auffrischen und vertiefen. Außerdem gefällt ihm die Perspektive: Projektmanagement scheint ein zukunftsträchtiger Arbeitsbereich zu sein, der Sicherheit auch in einer Zeit verspricht, in der der Arbeitsmarkt von Krisen und Transformation geprägt ist. Denn der Beruf des Projektleiters sei ein nahezu universaler, meint er. Kaum eine Firma könne darauf verzichten. Die konkreten Umstände für eine Weiterbildung erweisen sich allerdings als problematisch. Eine Freistellung für den dreimonatigen Kurs ist nicht möglich,

weil dieser nichts mit seiner aktuellen Tätigkeit zu tun hat, erfährt er. [siehe Infobox auf Seite 77](#) „Und dann kam Corona. Da waren nicht nur meine Pläne auf Eis gelegt.“

Im Frühjahr 2021 – Achraf hat unterdessen weiter bei der Hilfsorganisation gearbeitet – realisiert er: „Ich muss einen Cut machen, sonst klappt das nicht.“ Er sucht nach Kontakten zu Ingenieuren, um sich Rat zu holen. Und er vereinbart einen Termin bei der Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer, um professionelle Unterstützung zu bekommen.

„Zusätzliches Selbstbewusstsein verleiht die Beratung.“

So lernt Tahari Achraf, damals 38 Jahre alt, Beraterin Hella Grapenthin kennen. Er kommt nicht unvorbereitet zum ersten Gespräch, eher im Gegenteil. Im Internet hat er viele Informationen gesammelt, zu Weiterbildungen und Trägern. In all dem Wust aber fehlen ihm der Überblick und das Wissen, um eine gute Entscheidung zu treffen. Grapenthin bietet ihm genau das an. Im ersten Schritt organisiert sie für ihn eine Weiterbildung zum Schweißfachingenieur an der SLV Hannover. Drei Monate lang, von September bis November 2021, nimmt Achraf dafür frei. Die

Agentur für Arbeit finanziert den Kurs, auch das hat Grapenthin vermittelt.

Mit dieser Weiterbildung ebnet Achraf sich den Weg zu einem Plan B. Schweißfachingenieur gilt als anspruchsvolle Zusatzqualifikation. Sollte es nichts werden mit dem Projektmanagement, hätte er damit gute Chancen, einen Job in Deutschland zu finden. Ein Zertifikat, neue Kenntnisse und Kontakte – ein wichtiger Schritt. Aber tatsächlich eine Stelle als Ingenieur zu bekommen, scheint ihm noch immer eine große Herausforderung zu sein. Einige Bewerbungen bleiben ohne Erfolg, zurück kommen nur Absagen.

Erneut wendet sich Achraf mit vielen offenen Fragen an seine Beraterin: Wie denken deutsche Arbeitgeber? Wie kann ich mein Profil attraktiver gestalten? Wie müssen die Bewerbungsunterlagen eines Ingenieurs in Deutschland aussehen? Darf ein Anschreiben auch zwei Seiten lang sein? Soll er seine Tätigkeit bei der Hilfsorganisation im sozialen Bereich in einer Bewerbung überhaupt erwähnen? Und wenn ja, wie?

Er habe viel Zeit investiert, um seine Unterlagen nach Grapenthins Vorschlägen zu überarbeiten, erzählt Achraf. Inzwischen hat er auf ihren Rat hin auch entschieden, seine Stelle bei der Hilfsorganisation aufzugeben und sich ganz auf seine berufliche Zukunft zu konzentrieren. Und dann,



¹ Name geändert.

im Frühjahr 2022, der Erfolg: Mehrere Firmen laden Achraf zu einem Vorstellungsgespräch ein. Auch für diesen Schritt holt er sich bei Grapenthin Rat. Sie sprechen über Fragen, die man ihm stellen würde, proben typische Gesprächsverläufe.

In Algerien hatte Achraf ganz unterschiedliche Erfahrungen mit Arbeitgebern gemacht: Der eine stellte ihn direkt nach seinem Abschluss ein, auf Basis seiner Diplomarbeit. In dem Unternehmen war er mehrfach aufgestiegen, förmliche Bewerbungen waren nicht nötig gewesen. Ein anderer Arbeitgeber empfing ihn zu einem Gespräch, bei dem vier Personen dem Bewerber gegenüber-saßen und abwechselnd auf Französisch, Arabisch und Englisch Fragen stellten. Achraf erinnert sich noch gut daran: Das habe er damals gemeistert. Nun würde er hoffentlich bald auch einen deutschen Arbeitgeber von sich überzeugen können.

„Aus dem Erdölindustrie-Ingenieur ist ein Projektmanager geworden.“

Entschlossenheit für den Prozess brachte er von vornherein mit, zusätzliches Selbstbewusstsein verleiht die Beratung. Grapenthin habe ihm empfohlen, kritisch auf die Ausschreibungen zu schauen und genau zu überlegen, was zu seinem Profil passen könnte, sagt Achraf. Zwischenzeitlich habe er gedacht, er dürfe nicht wählerisch sein, um Erfolg zu haben – Hauptsache, ein Ingenieur werde gesucht.

Nach den ersten Bewerbungsgesprächen pausiert er die Stellensuche, um sich auf eine weitere Weiterbildung zu konzentrieren. Von Februar bis April 2022 macht er einen Kurs zu einem Programm für 2- und 3-D-Zeichnungen, erneut finanziert durch die Agentur für Arbeit. Und auf einmal öffnet sich der Blick in die Zukunft: Das erste Gespräch mit seinem neuen Arbeitgeber führt Achraf im April online. Er wird eingeladen, sich im Monat darauf persönlich vorzustellen – und erhält ein Jobangebot. Eine attraktive Stelle

als Projektleiter steht zur Wahl, zu guten Konditionen. Achraf sagt zu. Der einzige Haken: ein Umzug nach Volkmarsen in Hessen. Er wäre gern in Bremen geblieben, sagt er im Rückblick, die Stadt sei ihm zur Heimat in Deutschland geworden. Aber zu diesem Job habe er nicht Nein sagen wollen. Aus dem Erdölindustrie-Ingenieur ist ein Projektmanager bei einer Firma für energieeffiziente Verladetechnik geworden.

Dass Achraf die Stelle bekommt, hängt auch damit zusammen, dass er endlich für die Weiterbildung angemeldet ist, die er bereits zwei Jahre zuvor hatte machen wollen: Projektmanagement. Tatsächlich ist genau diese Qualifikation Teil der Anforderungen für den neuen Job. Der neue Arbeitgeber willigt deshalb auch ein, dass Achraf etwas später als ursprünglich vorgesehen seine Stelle antritt, um noch anstehende Kurstermine wahrzunehmen.

Tahari Achraf ist es dank der Unterstützung der Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer gelungen, mit Mut, Energie und Entschlossenheit einen alten Weg unter radikal veränderten Umständen neu zu beschreiten. Nie habe er sich als junger Student der Ingenieurwissenschaften vorstellen können, dass er einmal im sozialen Bereich arbeiten würde, einen solchen Umweg nehmen würde, sagt er. Das sei die vielleicht größte Überraschung gewesen, wenn er jetzt auf seinen Berufsweg blicke.

Die Hilfe durch die Weiterbildungsberatung habe er als sehr wertvoll empfunden: „Ich habe nicht erwartet, dass ich so viel Unterstützung bekommen würde.“ Auch sein Berufsberater bei der Agentur für Arbeit habe ihm stets mit Hilfe und Rat zur Seite gestanden. Noch immer kann Achraf sich gut an die erste Zeit seiner Suche, an das Scheitern und die Absagen erinnern. Ohne Kontakte, ohne Beratung, sei er allein und frustriert gewesen. „Ich bin heute hier, weil ich die richtigen Menschen an meiner Seite hatte.“



Marie-Luise Assmann

Weiterbildung macht Bremen zukunftsfähig

Beschäftigte brauchen neue Kompetenzen, um mit dem technologischen und sozial-ökologischen Wandel mithalten zu können und ihre Beschäftigung abzusichern. Weiterbildung ist hier der Schlüssel. Arbeitnehmerkammer-Befragungen zeigen aber, dass die Weiterbildung in den Betrieben noch nicht genug ankommt. Damit dort ein Problembewusstsein entsteht, sind Qualifikationsbedarfsanalysen ein wichtiger Ansatzpunkt – sie werden bisher aber nur selten durchgeführt. Die Unterstützung von Unternehmen bei diesen Analysen muss deshalb zum Standard der Wirtschaftsförderung werden. Damit alle Beschäftigten mitgenommen werden, müssen Betriebs- und Personalräte systematisch in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten in Bezug auf Weiterbildung sollten

deshalb gestärkt werden. Vielversprechend sind außerdem Weiterbildungsmentoren- und Transformationslotsen-Programme, bei denen Beschäftigte selbst zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Weiterbildung werden und im Kollegium eine Lotsenfunktion zu Beratungs- und Förderangeboten übernehmen. Solche Programme sollten auch im Land Bremen etabliert werden.

Damit Beschäftigte ihre Weiterbildung selbst in die Hand nehmen können, braucht es einerseits einen rechtlichen Freistellungsanspruch für Weiterbildung und mehr arbeitgeberunabhängige Weiterbildungsförderung für Beschäftigte ([siehe Artikel „Das Fachkräftedilemma“ S. 60 ff.](#)), andererseits aber auch ein vielfältiges Weiterbildungsangebot. Voraussetzung dafür sind gut aufgestellte Weiterbildungsträger, die in der Lage sind, gute Löhne zu

zahlen und qualifiziertes Personal zu gewinnen. Ein Hebel ist hier das bremische Weiterbildungsgesetz, das zu einem koordiniertem und für alle zugänglichem Weiterbildungsangebot beiträgt, auch indem es anerkannte Weiterbildungsträger finanziell unterstützt. Die institutionelle Förderung (Personalkostenzuschüsse) der Träger wurde allerdings seit 1997 nicht erhöht – dies muss schleunigst nachgeholt werden. Auf Bundesebene können die Voraussetzungen für attraktive Beschäftigungsbedingungen bei den Trägern verbessert werden, indem die Bundesdurchschnittskostensätze für Maßnahmen überholt und die Arbeitsbedingungen des Personals in der Trägerzulassung berücksichtigt werden. Im Standortwettbewerb werden qualifizierte Beschäftigte in Zukunft entscheidend sein – Regionen mit einer gut aufgestellten Fort- und Weiterbildungslandschaft können da punkten.

Personenporträt

Gut beraten: Wie Hadiseh Nikoukar Lehrerin in Bremen wurde

Manchmal, erzählt Hadiseh Nikoukar, zeigt sie ihren deutschen Schülerinnen und Schülern Bilder von den iranischen Kindern, die sie früher unterrichtet hat. Seht mal, sagt sie dann, die haben keine Tablets und Mädchen und Jungen sind strikt voneinander getrennt. Wenn Nikoukar so über Chancen und Freiheit spricht, dann spricht sie auch von sich selbst. Das typische Leben einer iranischen Frau wollte sie nicht führen, das war ihr früh klar. Doch es dauerte lange, bis sie sich in Deutschland eine sichere Existenz aufbauen konnte. Zwischen dem Antrag auf die Anerkennung ihrer Qualifikationen als Lehrerin und ihrer Einstellung an einer Bremer Schule vergingen dreieinhalb Jahre.

Als sich die damals 36-Jährige im Frühjahr 2018 an die Anerkennungsberatung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in der Arbeitnehmerkammer wendet, tickt die Uhr. Nikoukar hat im September zuvor ihren Masterabschluss in Biologie an der Uni Oldenburg gemacht und danach 18 Monate Zeit, einen Job in ihrem Fachgebiet zu finden. Sonst muss sie zurück in den Iran.

Lösung. „Da sagte eine Freundin zu mir: Warum arbeitest du nicht wieder als Lehrerin?“ Nikoukar entscheidet sich, diesen Weg zu gehen. Schließlich war das auch im Iran ihr Beruf gewesen. Nach einem vierjährigen Bachelorstudium hatte sie eine Stelle als Grundschullehrerin angenommen und an einer privaten Mädchenschule Sechs- bis Elfjährige in Sachkunde, Naturwissenschaften, Mathematik, persischer Sprache, Kunst und Sport unterrichtet.

Aber schon als Teenagerin träumte sie von einem anderen Leben. In Filmen sah sie, wie frei das Leben der Frauen in Kanada, den USA und Europa ist. Für ihre Zukunft wünschte sie sich genau das. Als Nikoukar im April 2009 ihr Land verließ, war sie allein. Such dir einen Mann, dann könnt ihr zusammen gehen, hatte die Mutter ihr immer wieder gesagt. Nikoukar vertraute lieber auf sich selbst. Sie beantragte ein Studentenvisum, kaufte von ihren Ersparnissen ein Flugticket und kontaktierte eine Bekannte in Bremen. So begann ihr Leben in Deutschland.

Eigentlich hätte sie gern promoviert, erzählt Nikoukar heute. Sie hatte auch schon im Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie gearbeitet. Doch die befristeten, unsicheren Stellen in der Wissenschaft bieten ihr keine gute Perspektive für einen langfristigen Aufenthalt in Deutschland. Außerdem will sie gern ein gutes Einkommen haben und sich nicht mehr wie in ihren Studienjahren mit Nebenjobs über Wasser halten müssen. Sie sucht nach einer

„Ich bin ein kämpferischer Mensch.“



Es ist kein leichter Start. Die meisten Universitäten lehnen ihre Bewerbung ab oder verlangen ein höheres Sprachzertifikat. Statt an der Münchener Medizinfakultät, ihrem ursprünglichen Ziel, schreibt sie sich für ein Biologie-Masterstudium in Oldenburg ein. Nikoukar begegnet diesen Rückschlägen mit viel Energie, sie gibt nicht auf. „Ich bin ein kämpferischer Mensch“, sagt sie. Gern und offen erzählt sie ihre Geschichte, die immer wieder einen neuen Plan B von ihr fordert. Zu der aber auch gehört, dass sie in Deutschland die Freiheit gefunden hat, von der sie als Jugendliche träumte. Sie hat ihre Masterarbeit bei wissenschaftlichen Konferenzen im Ausland präsentiert, fährt mit dem Fahrrad durch die Stadt und ihren senfgelben Pullover muss sie nicht unter einem dunklen Mantel verstecken.

„Dieser Weg, Lehrkraft zu werden, war sehr schön.“

2018 trifft sie also die Entscheidung für Plan B, das deutsche Lehramt. Aber wie soll das klappen? Sie sucht sich Hilfe. Bei der Anerkennungsberatung kommt Glück ins Spiel: Berater Jan Jerzewski ermöglicht, dass sie an einem ganz neuen Angebot teilnehmen kann, das nur wenige Tage nach

ihrem ersten Gespräch startet. Über das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) meldet er Nikoukar für einen Sprachkurs für Lehrkräfte aus aller Welt an, der für die Teilnehmenden kostenlos ist. Dort lernt sie alles, was sie für den Einstieg in eine deutsche Schule braucht: Wie das Schulsystem funktioniert, wie man seinen Unterricht plant, wie man mit Störungen umgeht und was bei Elterngesprächen wichtig ist, dazu pädagogische Fachbegriffe. Außerdem hat Nikoukar die Gelegenheit, regelmäßig im Unterricht zu hospitieren, um auch die praktische Umsetzung kennenzulernen.

Sie habe zum ersten Jahrgang dieses IQ-Sprachkurses gehört, gemeinsam mit elf anderen Teilnehmenden, erzählt Nikoukar im Rückblick, und sei froh über diese Möglichkeit gewesen. „Dieser Weg, Lehrkraft zu werden, war sehr schön.“ Erfolgreich schließt sie den Kurs nach sieben Monaten ab.

Noch vor Kursbeginn hatte Nikoukar mithilfe ihres Beraters einen Antrag auf die Anerkennung ihres iranischen Lehramtsstudiums beim Staatlichen Prüfungsamt gestellt. Nach gut einem halben Jahr, im Oktober 2018, kommt ein vorläufiger Bescheid: Für die Lehramtsbefähigung müsse sie noch einen berufspraktischen Anerkennungslehrgang



besuchen, weil sie bislang nur in einer Grundschule unterrichtet habe. [siehe Infobox auf Seite 81](#) Außerdem fehle ein zweites Fach. Weil die bremische Rechtsverordnung für eine Ein-Fach-Anerkennungsmaßnahme laut dem Bescheid noch in Arbeit ist, muss Nikoukar warten.

„Wer nicht wagt, hat schon verloren.“

Zwei Semester lang studiert sie daraufhin als mögliches Zweitfach Chemie, um keine aufenthaltsrechtlichen Probleme zu bekommen. Dann wird die ausstehende Verordnung verabschiedet. Im Februar 2020 kann Nikoukar die berufspraktische Maßnahme, die einem Referendariat stark ähnelt, beginnen – an der Wilhelm-Olbers-Oberschule mit mehr als 1.000 Kindern und Jugendlichen. Das sei eine sehr stressige Zeit gewesen, sagt Nikoukar. Sie habe viel Arbeit in die Unterrichtsvorbereitung investieren müssen und im Seminar am Landesinstitut für Schule (LIS) sei sie die Einzige mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit gewesen. Die Bemerkungen einer Vorgesetzten, die ihre Sprachkenntnisse bemängelt und ihr den Beruf nicht zutraut, verunsichern sie zusätzlich.

Fünf Tage vor ihrer Lehrprobe, der entscheidenden Prüfung, kann Nikoukar nicht mehr. Sie habe sich so entmutigt gefühlt, dass sie absagen wollte, erzählt sie. Ihre Seminarleiterin am LIS sagt einen Satz, den Nikoukar noch immer gut erinnert: „Wer nicht wagt, hat schon verloren.“ Sie zieht Kraft daraus – und besteht. „Ich habe geweint vor Freude, dass ich diesen schweren

Tag gemeistert habe“, erinnert sie sich. Das ist der 20. Januar 2021.

Zu jedem Schritt, den Nikoukar auf dem langen Weg zur deutschen Lehramtsbefähigung macht, gehört auch eine Nachricht an ihren Anerkennungsberater Jerzewski. Für viele gute Ratschläge und vor allem seinen Glauben in sie sei sie sehr dankbar, sagt sie. „Er hat mich dabei begleitet, von A bis Z zu gehen. Er wollte meinen Erfolg.“

Doch auf die bestandene Lehrprobe folgt ein erneuter Dämpfer: Ohne C2-Sprachzertifikat darf sie nicht als Lehrerin arbeiten. Arbeitslosigkeit – eine Situation, die Nikoukar nur schwer ertragen kann. Sie bewirbt sich bei der Forschungsabteilung einer Pharmafirma und arbeitet im Testpersonen-Datenmanagement. Um Sicherheit zu gewinnen, sucht sie nach einer weiteren Perspektive. Eine Chance sieht sie beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache sucht. Die nötige Zusatzqualifikation zahlt sie aus eigener Tasche. „Ich wollte auf keinen Fall arbeitslos sein“, sagt sie.

Endlich, im Mai 2022, schafft sie die C2-Sprachprüfung. Wenige Monate später unterschreibt Nikoukar ihren Arbeitsvertrag. Seit dem 1. September 2022 ist sie als Lehrerin an der Grundschule Sodenmatt in Huchting beschäftigt. Eine sichere Anstellung und inzwischen auch die doppelte Staatsbürgerschaft: Hadiseh Nikoukar ist nicht nur in einem deutschen Klassenzimmer angekommen, sondern auch in der Zukunft, von der sie geträumt hat.

René Böhme

Hürden bei der Anerkennung abbauen

Einiges hat sich in den vergangenen Jahren verbessert, was die Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Land Bremen angeht. Unklarheiten im Verfahren wurden reduziert, die Zahl sogenannter Ausgleichsmaßnahmen – also Bausteine zur Nachqualifizierung – und Unterstützungsangebote hat sich deutlich erhöht. Nicht zuletzt gibt es neue Prüfungsformate für Fachsprachen einzelner Berufsfelder. Auch bewerten die Beteiligten die Zusammenarbeit von Anerkennungsberatung, zuständigen Stellen und Qualifizierungsträgern überwiegend gut.

Nun stehen jedoch unter anderem Änderungen im Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) an, die auch für Bremen herausfordernd sind: In den nächsten Jahren muss der Wissenstransfer der langjährig etablierten und hochgeschätzten Anerkennungsberatung – bislang unabhängig und sehr am individuellen Fall ausgerichtet – zur Agentur für Arbeit gelingen. Auch müssen oben genannte, bisher durch IQ finanzierte Maßnahmen (Ausgleichsmaßnahmen, Fachspracheangebote, Coachings) in die

Regelfinanzierung des bremsischen Haushalts oder zumindest in andere Förderstrukturen überführt werden – ein unbedingt notwendiger Schritt, der möglichst bruchlos vollzogen werden sollte! Nach wie vor sind außerdem gerade die vom Land unterhaltenen zuständigen Stellen in stark nachgefragten Berufen (zum Beispiel Gesundheitsberufen) personell eher unzureichend aufgestellt. Notwendig wäre außerdem ein Mentoring-Programm, das den Berufseinstieg besser begleitet.

Zu den allgemeinen gesellen sich berufsbezogene Empfehlungen.

► Für Lehrerinnen und Lehrer im Verfahren kommt es durch längere Ausgleichsmaßnahmen an der Universität und den berufspraktischen Lehrgang am Landesinstitut für Schule (LIS) oft zum Überschreiten der Dreijahresregel für den Anerkennungsprozess. So wie in anderen Bundesländern sollte bei der Berechnung des Zeitraums nur die Zeit am LIS zählen. Alternativ braucht es eine Vereinfachung der

Verfahren und Attraktivierung der Qualifizierung zur Lehrbefähigung – insbesondere was die Anerkennung von Ein-Fach-Lehrerinnen und -Lehrern angeht.

► Schließlich ist zu befürworten, dass es bei der Anerkennung von Pflegekräften neben der Kenntnisprüfung und dem Vorbereitungslehrgang nun auch vermehrt Anpassungslehrgänge gibt. Hierbei muss die Praxisanleitung in den Pflegeeinrichtungen und Kliniken aber engmaschig gewährleistet sein.

Anna Zacharias

Weiterbildung bleibt in Betrieben auf der Strecke

Befragung der Betriebsräte im Land Bremen zeigt Entwicklung in zwei Jahren Pandemie

Wie geht es den Betrieben im Land Bremen? Das will die Arbeitnehmerkammer alle zwei Jahre von den Betriebsräten wissen – 178 von ihnen haben in diesem Jahr unsere Fragen beantwortet. **Fazit für 2022: Viele Unternehmen investieren zu wenig in die Aus- und Weiterbildung. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, muss Qualifizierung einen deutlich höheren Stellenwert einnehmen.**

Ernüchternde Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung sind ernüchternd. Nur 28 Prozent halten das Weiterbildungsangebot ihres Arbeitgebers für ausreichend (siehe Abbildung). Meist wird der Bedarf im Betrieb nicht planmäßig ermittelt und über alle Unternehmensgrößen hinweg hat betriebliche Weiterbildung eher abgenommen. „An- und Ungelernten wird wenig bis nichts angeboten – das ist bei den anstehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ein Problem“, kommentiert Michaela Gröne, stellvertretende Abteilungsleiterin Mitbestimmung und Technologieberatung, die Ergebnisse. „Es stellt sich die Frage: Wie wollen die Betriebe dem Fachkräftemangel entgegenreten?“

„Wir brauchen einen Booster für die betriebliche Weiterbildung.“

(Dr. Tim Voss)

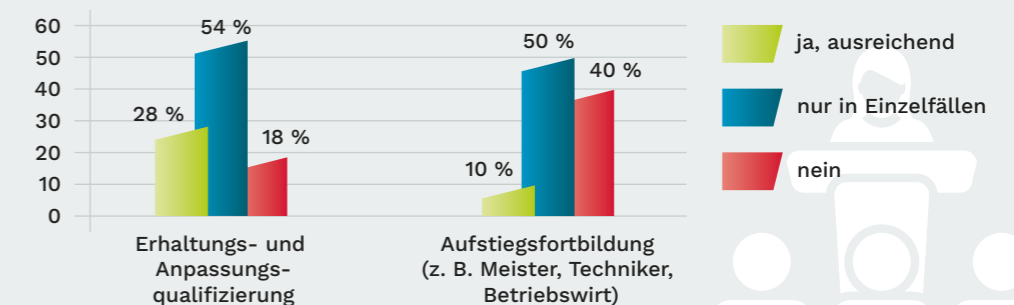
Erfreulicher ist, dass 77 Prozent der befragten Unternehmen ausbilden. Zum Vergleich: Im Land Bremen liegt die Ausbildungsbetriebsquote bei

22 Prozent. Unternehmen mit Betriebsräten sind hier demnach weit besser aufgestellt. Allerdings schaffen diese Betriebe noch nicht genug Ausbildungsplätze. Nach eigenen Angaben über das Verhältnis von Mitarbeitenden zu Auszubildenden beläuft sich die Quote auf knapp über drei Prozent. Das ist sogar noch weniger als der Bremer Durchschnitt mit 4,9 Prozent. Bedeutet: Auch bei den von uns befragten Betrieben gibt es Nachholbedarf bei der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Mitarbeiterschaft.

Fachkräfte entscheidend für Wirtschaftsstandort

„Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist heute entscheidend für den Erfolg eines Wirtschaftsstandorts. Wir brauchen einen Booster für die betriebliche Weiterbildung, der um einen Qualifizierungsbonus ergänzt wird. Nur so kann der sozial-ökologische Wandel gelingen“, sagt Tim Voss, stellvertretender Abteilungsleiter Politikberatung. Vom Fachkräftemangel betroffen sind unter anderem die Bereiche Maschinenbau, technische Produktionssteuerung, IT, Bauplanung und Gebäudetechnik.

Wird in Ihrem Betrieb eine arbeitgebergeförderte Weiterbildung für Beschäftigte angeboten?



Quelle: Betriebsrätebefragung 2022 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Nur 14 Prozent der befragten Betriebsräte geben die hohen Kosten als Grund für die geringe Weiterbildung an. Rund die Hälfte begründet fehlende Weiterbildung mit den zeitlichen Ressourcen. 40 Prozent sagen, es mangle an Motivation innerhalb der Belegschaft.

„Leider haben Betriebsräte keine erzwingbare Mitbestimmung bei der Qualifizierung im Betrieb“, sagt Gröne. Das führe dazu, dass sie ihre knappen Ressourcen in andere Themen einbrächten und das Thema Qualifizierung oft zu kurz komme – ein Initiativrecht könne da helfen. Betriebsräte hätten dadurch die Möglichkeit, eigenständig Qualifizierungskonzepte vorzulegen und diese mittels Einigungsstelle auch durchzusetzen.

Mehr Druck bei der Arbeit

Bei den Themen, mit denen sich die Gremien am häufigsten beschäftigt haben, steht wie auch 2020 die personelle Mitbestimmung – zum Beispiel bei Kündigungen und Einstellungen – mit 84 Prozent der Nennungen an erster Stelle. Die Arbeit hat sich weiter verdichtet, dieser Aussage stimmen 67 Prozent zu. Rund 30 Prozent nehmen in diesem Punkt keine wesentlichen Veränderungen wahr. Wie schon 2020 ist dies aus Sicht der Betriebsräte das größte Problem. Rund ein Drittel berichtet von einem Anstieg bei Mehrarbeit und Überstunden. Beim Lohn gibt es ebenfalls einen Trend nach unten: Während 2020 noch 28 Prozent sagten, die Situation habe sich verbessert, waren es 2022 nur 23 Prozent.



Befragung der Betriebsräte

Seit mehr als zehn Jahren befragt die Arbeitnehmerkammer Betriebsräte im Land Bremen zur Situation in den Unternehmen. 178 Betriebe mit rund 67.000 repräsentierten Beschäftigten im Land Bremen beantworteten 2022 die Fragen.

83 Prozent von ihnen sitzen in Bremen, 17 Prozent in Bremerhaven. Bei einem Großteil (76 Prozent) handelt es sich um Dienstleistungsunternehmen, bei 24 Prozent um Industriebetriebe. 61 Prozent sind tarifgebunden.

► Alle Ergebnisse der Betriebsrätebefragung finden Sie hier: [bit.ly/AKB_Betriebsräte](https://bit.ly/AKB_Betriebsraete)

Simone Schnase

Interview mit Elke Heyduck

„Akute Krisen überlagern die Care-Krise“



Die Arbeitsbedingungen – gerade in Krankenhäusern – rückten aufgrund der Corona-Krise in den Fokus der Öffentlichkeit. Doch noch immer geschieht zu wenig, um die sogenannten Care-Berufe aufzuwerten und so dem steigenden Fachkräftemangel in der Pflege und der Kinderbetreuung zu begegnen. Die Leidtragenden sind vor allem Frauen.

Frau Heyduck, man sagt ja, dass Krisen wie die Betrachtung struktureller Probleme durch eine Lupe sind. Welche Probleme sind aus Ihrer Sicht am deutlichsten geworden?

Elke Heyduck: Wir haben während der Corona-Krise die sogenannten Care-Berufe durch diese Lupe gesehen. Deutlich wurde, dass sie nicht angemessen bezahlt werden und ihre gesellschaftliche Anerkennung nicht ihrer Bedeutung entspricht. Nun droht aber die Gefahr, dass die akuten Krisen, die Energie- und Ukraine-Krise, die schleichende Care-Krise überlagern.

„Bei der Ausbildung fängt es an, ob ein Beruf aufgewertet wird oder nicht.“

Hatten Sie das Gefühl, dass das während der Corona-Krise anders war?

Mit Care-Arbeit meinen wir im Wesentlichen die Pflege und die Kinderbetreuung. Das Thema Arbeitsbedingungen in der Pflege hatte eine Prominenz, die ich vorher so nicht erlebt habe.

Auch wurde deutlich, dass ohne Kitas eigentlich auch der Rest des Wirtschaftslebens nicht aufrechtzuerhalten ist. Ja, mindestens die politische Sichtbarkeit war hier größer. Zum Teil gibt es ja auch Konsequenzen: Weil die Pandemie gezeigt hat, dass die Personalengpässe in den Kliniken eine ausreichende Versorgung nicht gewährleisten können, wird nun auch in den Krankenhäusern ein Personalbemessungsinstrument eingeführt. Ein Wortungetüm, aber am Ende soll es mehr Fachkräfte in die Kliniken bringen. Aus unserer Sicht kommt die Einführung zwar immer noch zu spät und es gibt noch ein paar Haken, aber ohne Corona wäre es wohl noch später geworden.

Sprechen wir erst über die Kinderbetreuung: Wie groß ist dort der Fachkräftemangel?

So groß, dass eigentlich jedem klar sein muss, dass wir diese Berufe attraktiver machen und aufwerten müssen. Laut Familienministerium fehlen 72.000 Fachkräfte in den Kitas, das unterschätzt den Bedarf aus unserer Sicht noch. Für Bremen wird geschätzt, dass bis 2030 mindestens 1.500 Fachkräfte fehlen. [🔗 siehe Infobox auf Seite 86](#) Es gibt hier zu wenig Betreuungsplätze

und zu wenig zeitliche Flexibilität, wodurch Bremen im Bundesvergleich sehr schlecht abschneidet.

Was wird dagegen unternommen?

Es werden viele Wege beschritten, ich möchte mich hier aber auf das Thema Ausbildung beschränken. Denn da fängt es an, ob ein Beruf aufgewertet wird oder nicht. In Bremen, aber nicht nur hier, werden Erzieherinnen fünf Jahre schulisch aus- beziehungsweise weitergebildet. Sie sind Schülerinnen, keine Azubis mit Arbeitnehmerrechten und einem Gehalt. Weil man eingesehen hat, dass das ein merkwürdiges Konstrukt ist, wurde ein dualer Ausbildungsgang entwickelt – mit einem Ausbildungsvertrag und einer tariflichen Entlohnung. In Bremen nennt sich das PiA, für praxisintegrierte Ausbildung. Die 50 PiA-Plätze, die Bremen zur Verfügung stellt, sind immer ausgebucht und haben übrigens auch einen höheren Männerteil. Dieser Weg muss unbedingt verbreitert werden, aber die Realität ist leider eine andere.

„Die Fachkräftekrise gibt es seit Langem und wir werden sie nicht ad hoc lösen können.“

Inwiefern?

Weil die Ausbildungsvergütung für diese Azubis teuer ist, wurde ein Kniff gefunden, um dennoch eine halbwegs gute Bezahlung zu organisieren: Die Erzieherinnen werden weiter an der Schule ausgebildet und bekommen Aufstiegs-BAföG – und das zahlt der Bund. Damit sind sie aber immer noch Schülerinnen ohne arbeitsrechtlichen Status, ohne „echtes“ Gehalt. Aufwertung geht anders und wir fordern als Kammer die deutliche Ausweitung der dualen Ausbildung, denn sie muss am Ende zum Standard werden. Zudem werden in Bremen nun auch Kindertagespflegepersonen als Zweitkraft anerkannt. Sie machen

sicher einen guten Job, aber ihre Ausbildung ist längst nicht so umfangreich wie die der Sozialassistentin oder Erzieherin. Auch das wertet den Beruf also nicht wirklich auf.

Aber mit diesem Konzept kann man auf den akuten Fachkräftemangel schnell reagieren – ist das nicht sinnvoll?

Wir als Arbeitnehmerkammer haben zwar Verständnis dafür, dass man auch mal nach schnellen Lösungen in akuten Krisen sucht wie zum Beispiel mit Blick auf die Kinder der Ukraine-Geflüchteten: Diese Kinder müssen wir in unser Betreuungssystem integrieren. Aber die Fachkräftekrise gibt es ja nun seit Langem und wir werden sie nicht ad hoc lösen können. Die Gefahr ist groß, dass wir die „Krückenmodelle“ verstetigen.

Woran liegt es, dass in diesem Bereich so wenig Aufwertung stattfindet?

Da steckt ein tief verwurzeltes strukturelles Problem dahinter. Immer noch begegnen mir Menschen, darunter hochrangige politische Persönlichkeiten aus Bremen, die sagen: „Na ja gut, so eine Frau, die Kinder betreut, die ruft ja nicht in jeder Minute ihre Ausbildungsinhalte ab.“ Da muss ich doch mal sagen, das zieht mir die Schuhe aus, denn ein ITler ruft ja auch nicht jede Minute seine Ausbildung ab! Die Wertschätzung dafür, dass die Erzieherinnen und Erzieher einen Beruf ausüben, der sehr, sehr viele Fachkenntnisse braucht, der Förderbedarfe erkennt, Bildungsbiografien einfädelt und für den zudem eine hohe emotionale und soziale Kompetenz benötigt wird, ist noch immer nicht angekommen. Das Gleiche gilt übrigens auch für den Bereich Pflege.

Mit der Folge, dass es auch hier zu wenig echte Aufwertung gibt?

Letztlich ja. Auch hier haben wir ja schon akuten Personalmangel und der wird sich angesichts des demografischen Wandels dermaßen zuspitzen, dass die Lösung, zumindest für die Altenpflege,

Thomas Schwarzer

1.500 zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher benötigt

Nach wie vor deckt die Kinderbetreuung in Deutschland und erst recht in Bremen nicht den bei Eltern vorhandenen Bedarf. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist deswegen immer noch ein unerfüllter Wunsch vieler Mütter und Väter. Laut einer aktuellen Studie fehlen 2023 bundesweit fast 384.000 Plätze. Wollte man diese Plätze schaffen, müssten 98.600 (!) Fachkräfte ein-

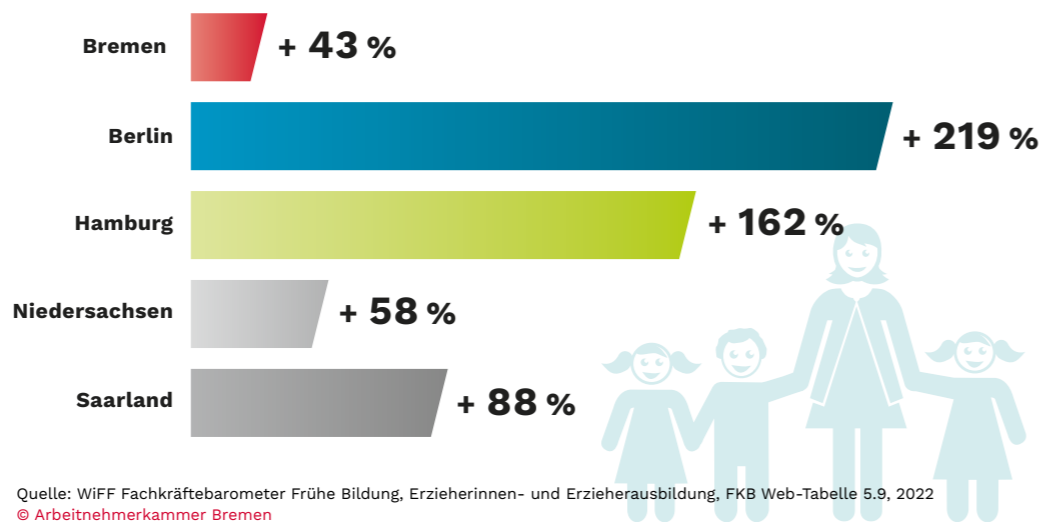
gestellt werden, die Personalkosten lägen bei rund 4,3 Milliarden Euro.

Eine fundierte Planung für den zukünftigen Personalbedarf in Krippen und Kitas gibt es auch im Land Bremen bislang nicht: Weder bezogen auf die Kitas noch mit Blick auf das Vorhaben, ab dem Jahr 2026 einen Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung für alle Grund-

schulkindern zu schaffen. Zwar stieg im Land Bremen die Zahl des pädagogischen Personals seit 2013 in der Frühen Bildung von rund 4.000 auf 6.000 Beschäftigte im Jahr 2021. Doch will man die Zielzahlen beim Kita-Ausbau erreichen (für 60 Prozent der Kinder unter drei Jahren und für 100 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen), werden rund 1.500 zusätzliche Erzieherinnen benötigt.¹

Anstieg erfolgt im Land Bremen nur in kleinen Schritten

Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher in ausgewählten Bundesländern von 2008 bis 2020



¹ Vgl. Bock-Famulla, K./Girndt, A./Vetter, T./Kriechel, B.: Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.).



hier ebenfalls der Einsatz von Assistenzkräften ist. Wir haben das als Arbeitnehmerkammer letztlich akzeptiert, aber wir fordern unbedingt, dass auch die Assistenzkräfte generalistisch und zweijährig ausgebildet werden – nur dann können sie sich aussuchen, ob sie in der Kranken- oder der Altenpflege arbeiten möchten. Außerdem muss die Assistenzkraft auch eine unkomplizierte Möglichkeit haben, zur Fachkraft aufzusteigen. Sonst produzieren wir eine berufliche Sackgasse für sehr viele Frauen! Leider hat Bremen hier noch kein zukunftsfähiges Modell gefunden.

Wie sollte das vor dem Hintergrund der generalistischen Pflegeausbildung, die eine Assistenzausbildung ja gar nicht beinhaltet, aussehen?

In der Tat ist die generalistische Ausbildung im Pflegeberufgesetz geregelt, die Assistenzausbildung aber Ländersache. In Bremen hat man gerade die Verlängerung einer einjährigen Ausbildung zur Pflegefachhelferin beschlossen und wird damit den Ansprüchen an eine echte generalistische Ausbildung nicht gerecht. Es ist aber

zu vermuten, dass die Einrichtungen auch ein Interesse an einjährig Ausgebildeten haben – sie sind schneller fertig. Da spielt natürlich auch die Finanzierung eine Rolle: Personal in der Altenpflege darf – ich drücke es zugespitzt aus – nicht zu viel kosten. Und immer noch verdient eine Altenpflegefachkraft in Bremen 500 Euro weniger als eine Pflegefachkraft im Krankenhaus.

Der Bremer Gesundheitsökonom Heinz Rothgang, der die Personalbemessung ja entwickelt hat, plädiert zur besseren Finanzierung für den sogenannten Sockel-Spitze-Tausch. Unterstützen Sie das?

Auf jeden Fall! Denn jetzt ist es so, dass ein Mehr an Personal oder bessere Bezahlung auf die Heimbewohner abgewälzt wird. Sockel-Spitze-Tausch heißt hingegen, ich zahle eine feste Summe für meinen Heimplatz und alles, was teurer wird, also auch mehr und besser bezahlte Pflegekräfte, finanziert die Pflegeversicherung. Eine Erhöhung der Pflegeversicherungsbeiträge wäre dann wohl unvermeidlich, aber dafür kann ich mich später

auf die Kosten verlassen. Außerdem plädieren wir für eine Bürgerversicherung, in die auch Beamte oder Selbstständige einzahlen. Damit hätten wir eine ganz andere Finanzierungsbasis und die Kosten würden sich in Grenzen halten.

„Mit einer Bürgerversicherung hätten wir eine ganz andere Finanzierungsbasis.“

Wie viele Menschen versorgen ihre Angehörigen lieber zu Hause?

In Bremen gibt es 42.000 Pflegebedürftige, von denen 86 Prozent zu Hause versorgt werden. Aktuell hat bundesweit mehr als jeder zehnte Beschäftigte Pflegeaufgaben gegenüber alten Menschen. Viele reduzieren deswegen irgendwann ihre Arbeitszeit. Wir ziehen also Fachkräfte – häufig Frauen! – vom Arbeitsmarkt ab, weil die Pflegeinfrastruktur nicht ausreicht. Und man kann gar nicht oft genug betonen, dass das Problem aufgrund des demografischen Wandels ja noch viel, viel größer wird.

Gibt es denn kleine Lichtblicke für die nähere Zukunft?

Die Krankenhausreform, die Karl Lauterbach jetzt angestoßen hat, ist vielleicht ein kleiner Lichtblick – die Abkehr von den Fallpauschalen, die Einführung von bedarfsgerechter Personalbemessung. Das alles muss aber in größeren und schnelleren Schritten erfolgen. Die Finanzierung des Pflegesystems muss sich verbessern, daran hängt einfach vieles. Wir müssen die Ausbildungen und die Verdienste verbessern und aufwerten. Mit all dem wächst auch die gesellschaftliche Anerkennung und Eltern können ihren Kindern guten Gewissens empfehlen: Geht doch in die Pflege, da macht ihr sinnvolle und anspruchsvolle Arbeit!

Wie viele ehemalige Pflegekräfte würden unter besseren Bedingungen in ihren Beruf zurückkehren?

Es wären so viele, dass ein großer Teil des Fachkräfteproblems gelöst wäre: Unsere Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ hat ergeben, dass es bundesweit mindestens 300.000 Pflegekräfte gibt, die in ihren Beruf zurückkehren würden, wenn die Arbeitsbedingungen sich verbessern. Doch wenn weiter alles auf die lange Bank geschoben wird, endet das in einer Care-Katastrophe.

🔍 [siehe Infobox auf Seite 89](#)

Dr. Jennie Auffenberg, Dr. Kai Huter

Pflegekräfte (wieder-)gewinnen – Arbeitsbedingungen verbessern

Bundesweit wird die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 auf sechs Millionen steigen – und auch in Bremen hat sich die Zahl der vollstationär und ambulant versorgten Pflegebedürftigen seit 1999 von knapp 17.000 auf heute 42.000 mehr als verdoppelt.¹ Auch die Fallzahlen in den Krankenhäusern sind in der Vergangenheit stetig gewachsen.² Gleichzeitig fehlen in der Altenpflege bis 2035 nach Schätzungen bundesweit 180.000 Pflegekräfte, in der Krankenpflege fehlen schon heute mindestens 100.000.³ Der Pflege-notstand ist nicht neu – er wird sich in der Zukunft weiter und womöglich dramatisch

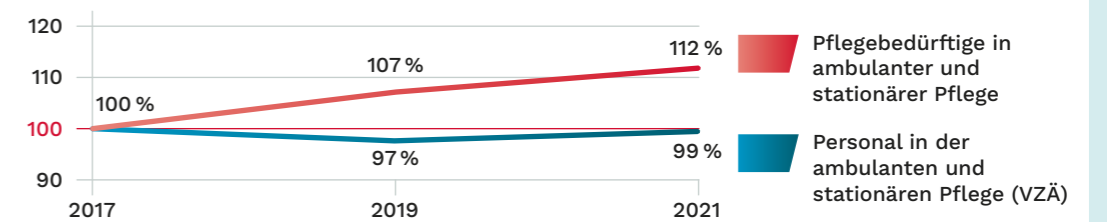
verschärfen – auch in Bremen. Nicht zuletzt deshalb ändert sich ab Juli 2023 die Personalbemessung in der stationären Altenpflege. Es werden dann sehr viel mehr Assistenzkräfte eingesetzt werden. Doch auch diese werden aktuell nicht in ausreichender Zahl ausgebildet.

Nach Auffassung der Arbeitnehmerkammer müssen sie außerdem standardmäßig zweijährig ausgebildet werden, um den Anforderungen gerecht werden zu können. Die Ausbildungszahlen bei den Pflegefachkräften sind zwar gestiegen, auch diese reichen jedoch schon heute kaum

aus, um den altersbedingten Ersatzbedarf auszugleichen.⁴ Dabei sind die Arbeitsbedingungen weiterhin extrem belastend, durch die dünner werdende Personaldecke verschlimmert sich die Situation. Eine Folge sind vorzeitige Berufsaustritte, Langzeiterkrankungen oder auch Stundenreduktionen. Hier liegt aber auch eine große Chance: Unter verbesserten Arbeitsbedingungen stünden bundesweit zusätzliche 300.000 Fachkräfte durch Stundenerhöhung und Berufsrückkehr zur Verfügung, wie eine Studie der Arbeitnehmerkammer gezeigt hat.⁵

Anzahl der Pflegebedürftigen steigt – Pflegepersonalzahlen stagnieren

Entwicklung des Personals (in Vollzeitäquivalenten) und der Pflegebedürftigen im Land Bremen



Quelle: Pflegestatistik des Landes Bremen; eigene Berechnungen © Arbeitnehmerkammer Bremen Index 2017 = 100 %

1 Vgl. BARMER Pflegereport 2021; Statistisches Landesamt Bremen.
 2 Vgl. Statistisches Bundesamt.
 3 Vgl. Barmer Pflegereport 2021; Working Paper Nummer 096 Hans-Böckler-Stiftung, 2018.
 4 Vgl. Gesundheitsberufe-Monitoring für das Land Bremen 2022.
 5 Vgl. bundesweite Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“, 2022.



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

alle Arbeitnehmerkammer Bremen

Lektorat

Martina Kedenburg

Arbeitnehmerkammer Bremen

Werbelektorat Textgärtnerei

Gestaltung

No Drama Strategieberatung GmbH

Fotografie

Björn Hake

Druck

Wilhelm Wellmann GmbH, Bremen

Stand: März 2023

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 Rechtsberatung 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 gibt es mit der KammerCard, die jedes Mitglied auf Wunsch kostenlos erhält.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1

28195 Bremen

Telefon 0421.3 63 01-0

Telefax 0421.3 63 01-89

info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de