

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Arbeiten und Angehörige pflegen

Doppelbelastung ohne Feierabend

Modellprojekt Pflege

Interview: „Wir hoffen, dass das
Schule macht“

Uni für Interessenvertretung

Mit dem Studium fit für den
Betriebs- und Personalrat

Lücken im Lebenslauf?

Was Beschäftigte für die Bewerbung
wissen sollten

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Unfallversicherung
Seite 10

Entspannt in den Urlaub
Seite 11



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Arbeiten und Angehörige pflegen**
Doppelbelastung ohne Feierabend
 - 14 Tipps zum Umgang mit Lücken im Lebenslauf**
 - 18 „Wir hoffen, dass das Schule macht“**
Interview zum Modellprojekt Pflege
 - 20 Fit für den Betriebs- und Personalrat**
Studiengang für Interessenvertretungen

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Unfallversicherung – guter Schutz für wenig Geld?
- 11 Fragen & Antworten**
Entspannt ab in den Urlaub
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Die Kosten des Arbeitsgerichtsprozesses trägt der Verlierer
- 23 Drei Fragen**
zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Schlecht bezahlt und unsicher – prekäre Jobs in Bremen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Leiter der Bordbetreuung der Seemannsmission
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



Titelfoto: Sibylle Albrecht pflegt ihre 86-jährige Mutter.

EDITORIAL

Für Demokratie – auch in Europa

Erste Schritte in den Beruf

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

Vom Barkeeper zum Varieté-Direktor: Seit 2015 leitet **Philipp Peiniger** das GOP Varieté-Theater Bremen. Vorab stellte er seine Karriere mit Ausbildungen zum Hotelfachmann und -Betriebswirt auf solide Füße. Jetzt schlägt sein Herz für die Mischung aus Akrobatik und exzellenter Gastronomie. Und zum beruflichen Glück kam noch das private: Peiniger hat seine Frau bei der Arbeit kennengelernt.

- ▶ Fahrradkurier für eilige Medikamente in Lübeck
- ▶ Barkeeper im elterlichen Betrieb in Scharbeutz
- ▶ Grundwehrdienst bei der Marine in Glückstadt
- ▶ Eröffnung des Dorint Hotel Hamburg
- ▶ Leitung Gastronomie im GOP Varieté-Theater Hannover
- ▶ Gastronomie-Manager Romantik Hotel Fuchsbau Timmendorfer Strand
- ▶ Leitung Gastronomie und Eröffnung GOP Varieté-Theater Bremen



Foto: GOP

Philipp Peiniger

Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

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

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

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

Die Durchsetzung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelingt immer dann am besten, wenn sich die Beschäftigten nicht spalten lassen – im Betrieb und darüber hinaus. Nur gemeinsam sind wir stark. Das Motto muss daher lauten: Wir stehen zusammen! Egal woher wir kommen, welchen Pass wir haben, welchem Geschlecht wir zugehören oder welche sexuelle Orientierung wir haben.

Am 9. Juni ist Europawahl – wir alle entscheiden mit, wie wir gemeinsam in diesem Europa leben und arbeiten werden. Nutzen Sie also Ihre Stimme für ein freiheitliches und solidarisches Europa!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Schlecht bezahlt und unsicher – prekäre Jobs in Bremen

Jeder 9. Job ist prekär: gut 11 Prozent der Bremer Beschäftigten arbeiten als Helfer mit niedrigem Einkommen in Teilzeit, Leiharbeit oder im Minijob – das sind rund 43.300 Menschen.

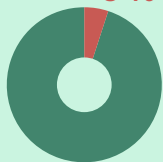
Illustration: Asja Beckmann



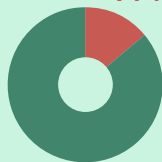
15 % der Bremer Beschäftigten arbeiten im Niedriglohnbereich

(= Stundenlohn unter 13,04 €)

Bei den **Vollzeit-Beschäftigten** 5 %



Bei den **Teilzeit-Beschäftigten** 14 %



Bei **geringfügig Beschäftigten** 66 %



Niedriglohn findet sich vor allem in **Reinigungsberufen**, in der **Gastronomie** und im **Verkauf**.

Atypische Arbeitsverhältnisse

Anteil an der Gesamtbeschäftigung, 2022

Befristung

6,6 %

Leiharbeit

3,9 %

Teilzeit

27,7 %

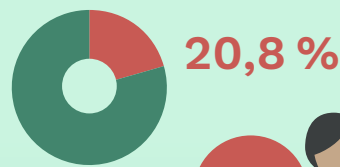
Minijob*

5,7 %

*25 – 54 Jahre: Somit sind Studierende und Menschen in Altersrente ausgeschlossen.

Anteil der Helferjobs

An- und ungelernete Beschäftigte



Besonders viele Helferjobs finden sich in der **Gastronomie**, der **Logistik** und zunehmend auch im **Gesundheits- und Sozialwesen**.



Kurz gemeldet



Interaktives Online-Tool rund um Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Auf das Elternsein kann einen niemand vorbereiten. Auf die damit verbundenen rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen schon. In unserem neuen Online-Tool „Eltern werden – der Bremer Familienplaner“ können sich Beschäftigte in Bremen und Bremerhaven anhand eines Geburtstermins die für sie relevanten rechtlichen Fristen und Termine errechnen lassen.

Eine Schwangerschaft ist an sich aufregend genug, doch werdende Mütter und Väter müssen sich noch ganz andere Gedanken machen: Wann melde ich es dem Arbeitgeber, wann erzähle ich es den Kolleginnen und Kollegen? Muss ich die Elternzeit jetzt schon durchplanen? Und wie kann ich mich eigentlich mit meinem Partner aufteilen? Wie behalte ich den Überblick über alle erforderlichen Anträge von Elternzeit über Kindergeld bis Krankenversicherung?

Das neue Tool zeigt anhand einer interaktiven Zeitleiste, welche Anträge wann gestellt werden können und müssen. Unterteilt in sechs Abschnitte von Beginn der Schwangerschaft bis zum achten Lebensjahr werden die Themen des jeweiligen Zeitraums übersichtlich zusammengestellt – in Phase 1 etwa, welche Maßnahmen Arbeitgeber zum Schutz der Schwangeren treffen müssen, wie sie bei einem Beschäftigungsverbot finanziell abgesichert sind oder wie es für werdende Mütter mit dem Kündigungsschutz während einer Probezeit aussieht.

Sobald das Kind auf der Welt ist, erwartet die Eltern dann ein Bündel an zu erledigenden Formalitäten. Damit die Familienzeit nach der Geburt nicht zu kurz kommt, zeigen wir anhand einer Checkliste, welche Dokumente bereits vorbereitet werden können. Außerdem stellen wir die nötigen weiterführenden Links zu den entsprechenden Behörden und Anträgen zur Verfügung.

➔ elternwerden.arbeitnehmerkammer.de



Tipps von A bis Z für Pflege-Beschäftigte

Im Land Bremen arbeiten rund 16.000 Beschäftigte in der Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege – in den Kliniken sowie in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen.

Die Bedingungen in den vergangenen Jahren sind schwieriger geworden: Arbeitszeiten, Gehaltsfragen, Überlastung, Schutz der Erholungszeiten – das sind die Themen, mit denen Pflegebeschäftigte in die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer kommen.

Deshalb haben wir knapp und verständlich Antworten auf viele Fragen zusammengefasst, von Arbeitszeit und Bildungszeit (früher Bildungsurlaub) über Nebenverdienst und Rufbereitschaft bis hin zur Zeugniserstellung und Zuverdienst. Auch finden sich hier hilfreiche Adressen und wichtige Ansprechpartner.

„Wir in der Pflege – Tipps von A bis Z“ – und zusätzlich aktuelle Veranstaltungshinweise und Positionen der Arbeitnehmerkammer zum Thema Pflege – finden Sie auf unserer Internetseite unter

➔ arbeitnehmerkammer.de/pflege



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Arbeiten und Angehörige pflegen

— *Doppelbelastung ohne Feierabend*



Dass eine nahestehende Person pflegebedürftig wird, kann von heute auf morgen passieren. Wer die Pflege selbst übernimmt und weiterhin erwerbstätig bleibt, ist mit erheblichen Anstrengungen konfrontiert – sowohl zeitlich als auch emotional.

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter

Susanne Schulz und
ihre Schwester
pflegen ihre Eltern.

Mittwochs ist Pfl egetag für Sibylle Albrecht. „Meine Kollegen sagen dann manchmal: Ah, du hast wieder deinen freien Tag“, berichtet sie. „Dann antworte ich: Nein, ich habe nicht frei. Ich pflege meine Mutter.“ Seit ihre 86-jährige Mutter Pflegegrad 2 hat und hilfsbedürftig ist, kümmert sich Albrecht um alles, was zu erledigen ist. Sie kauft ein, besorgt Rezepte, stellt Tabletten, organisiert Hilfsmittel, kümmert sich um das seelische und körperliche Wohl – und ist einfach da, wenn sie gebraucht wird. Bei Bedarf auch an allen anderen Tagen in der Woche. „Ich bin immer die erste Ansprechperson und habe mein Telefon permanent im Blick“, sagt die 60-Jährige. Ständige Begleitung ist dabei die Sorge, dass etwas passieren könnte. „Wenn ich meine Mutter telefonisch nicht erreichen kann, fahre ich hin. Das ist immer ein Auf und Ab, auch mit den Gefühlen – und manchmal nehme ich das dann auch mit zur Arbeit.“

Als gelernte Krankenschwester mit einer engen Bindung zu ihrer Mutter war für Sibylle Albrecht von Anfang an klar, dass sie die Pflege selbst übernehmen will und auf einen ambulanten Pflegedienst verzichtet, solange das möglich ist. Seit ein paar Jahren arbeitet sie als Quereinsteigerin in der Verwaltung der Arbeitnehmerkammer, wo sie ihre ursprüngliche Vollzeitstelle auf 30 Stunden reduziert hat. „Anders wäre das nicht machbar“, sagt sie. Wenn es bei ihrer Mutter einen Notfall gebe,

könne sie sofort losfahren: „Da wirken der Arbeitgeber und meine Kollegen wirklich unterstützend. Wenn das nicht wäre, müsste ich die Pflege anders organisieren.“ Trotz der Freiräume, die sie bei der Arbeit hat, nimmt sie die Pflege ihrer Mutter durchaus auch als Belastung wahr. „Man gibt da ja ganz viel und fühlt sich verantwortlich“, erläutert sie. „Feierabend hat man bei diesem Thema nie, aber ich mache das gern.“

Unterstützungsangebote ausbauen

Etwa jede achte abhängig beschäftigte Frau und jeder elfte abhängig beschäftigte Mann betreut pflegebedürftige Angehörige: Das geht aus einer aktuellen Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) hervor. „Angesichts der starken emotionalen und zeitlichen Beanspruchung durch die Pflege hat ungefähr ein Drittel der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter ihre Arbeitszeit verringert“, berichtet Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Einige steigen auch vorübergehend ganz aus dem Erwerbsleben aus.“ Dabei reduzieren Frauen häufiger die Stunden, um alles unter einen Hut zu bekommen, während männliche Pflegende verstärkt externe Hilfe in Anspruch nehmen. „Wir brauchen in den Betrieben flexiblere Angebote für pflegende Angehörige, um Erwerbs- und Sorgearbeit besser miteinander in Einklang zu bringen“, fordert Huter und nennt flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeitkonten und großzügige Homeoffice-Regelungen als mögliche Beispiele.

„Gleichzeitig sollten analog zum Elterngeld auch in Pflegezeiten Lohneinbußen zumindest in Teilen kompensiert werden.“

Kai Huter

Die aktuelle gesetzliche Lage zum Thema (*siehe Info-Kasten*) ist nach Aussage der Referentin unübersichtlich und schwer verständlich. „Darum wäre es

wichtig, alle Regelungen in einem einzigen Gesetz zusammenzuführen und zu vereinfachen“, macht sie deutlich.

„Gleichzeitig sollten analog zum Elterngeld auch in Pflegezeiten Lohneinbußen zumindest in Teilen kompensiert werden, um pflegende Angehörige zu entlasten.“ Darüber hinaus gelte es Schutzbestimmungen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz weiter zu verbessern. Vor allem bräuchten berufstätige pflegende Angehörige allerdings ausreichend externe Unterstützungsmöglichkeiten: „Nur so lassen sich Verdienstaufschläge und insbesondere Phasen des Komplettausstiegs vermeiden, durch die gerade für Frauen langfristig das Verarmungsrisiko steigt“, betont Huter. „Angebote der ambulanten und der stationären Pflege, vor allem auch der Kurzzeitpflege, müssen darum dringend ausgebaut werden.“

„Wir brauchen in den Betrieben flexiblere Angebote für pflegende Angehörige, um Erwerbs- und Sorgearbeit besser miteinander in Einklang zu bringen.“

Kai Huter

Allerdings: Der Landespflegebericht Bremen 2023 zeigt, dass das Gegenteil der Fall ist. Demnach ist die Zahl der Pflegebedürftigen im Land Bremen seit 2015 deutlich gestiegen, während die Kapazitäten der pflegerischen Angebote kaum gewachsen sind. „Daraus resultiert in den meisten Bereichen ein Rückgang des Versorgungsgrads“, heißt es in dem Bericht. Eine Entwicklung, die in die völlig falsche Richtung geht, ist Kai Huter überzeugt. Dabei verweist sie auf eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), aus der im Vergleich mit anderen europäischen Ländern hervorgeht: Je mehr ein Land in sein formelles Pflegesystem investiert, umso kleiner ist der Gender Care Gap – also der Unterschied zwischen den Geschlechtern in der informellen Pflege. „Das zeigt: Ein starker Wohlfahrtsstaat mit hohen Ausgaben für formelle Pflegeangebote

kann geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Pflege von Angehörigen erkennbar abmildern“, macht Huter deutlich.

Pflegestützpunkt bietet Orientierung

Auch Jörn Behrens stellt in der täglichen Praxis fest, dass sich deutlich mehr Frauen als Männer um die Pflege von Angehörigen kümmern. „Es sind oft Töchter und Schwiegertöchter, die da eingebunden sind“, berichtet der Berater des Pflegestützpunkts Land Bremen. Gerade von berufstätigen Pflegenden bekommt er immer wieder zu hören, wie anstrengend die Doppelbelastung aus Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit ist. „Es ist ja nicht nur das Organisatorische, was da geregelt werden muss“, erläutert er. „Wenn ein nahestehender Mensch plötzlich pflegebedürftig ist

und Hilfe braucht, dann ist das auch eine große psychische Belastung – vor allem dann, wenn auch kognitive Einschränkungen wie eine Demenz damit verbunden sind.“ Viele Angehörige würden sich dann selbst erst einmal hilflos fühlen und nicht weiterwissen.

Wer in einer solchen Situation ist und Unterstützung benötigt, kann sich an einen der sechs landesweiten Standorte des Pflegestützpunkts wenden. Kostenlos und neutral bieten die Beraterinnen und Berater dort umfassende Orientierung und bündeln relevante Informationen. „Wir klären darüber auf, welche Hilfsmöglichkeiten es gibt, und unterstützen bei Bedarf auch beim Ausfüllen von Anträgen“, sagt Behrens. „Und wir weisen auf Möglichkeiten der Entlastung hin,

zum Beispiel durch ambulante Pflegedienste, Tagespflege oder Verhinderungspflege.“ Häufig sei allerdings das Problem, dass die zu Pflegenden keine Hilfe von Fremden annehmen wollten. „Da helfen dann im Zweifel nur klare Ansagen“, betont der Pflegeberater. „Es nützt ja nichts, wenn die Pflegeperson komplett über ihre Grenzen geht und am Ende zusammenbricht.“ Insgesamt brauche es aus seiner Sicht mehr gezielte Beratungsangebote: „Am besten auch in den Betrieben selbst – dann hätten die Betroffenen direkt bei der Arbeit eine Anlaufstelle und die nötige Unterstützung.“

„Es sollte mehr Wertschätzung geben“

Susanne Schulz teilt sich die Pflege ihrer Eltern mit ihrer Schwester und sagt, dass es



„Feierabend hat man bei diesem Thema nie, aber ich mache das gern.“

Sybille Albrecht, die ihre Mutter pflegt

„Es sind tausend Sachen, die man braucht und wissen muss, das macht man nicht so nebenbei.“

Susanne Schulz, die ihre Eltern pflegt

ohne die Unterstützung ihres Arbeitgebers nicht gehen würde. Sie hat eine 40-Stunden-Stelle als Sekretärin in einem Steuerbüro und ist faktisch von 7.30 Uhr bis 17 Uhr im Büro. „Aber mein Arbeitgeber hat viel Verständnis für meine Situation“, erzählt sie. „Wenn etwas ist, kann ich einfach losfahren.“ Ihr Vater hat Pflegegrad 2, ihre Mutter seit einem Schlaganfall Pflegegrad 4. Und auch, wenn sie anfangs Hemmungen gehabt habe, ihre Mutter zu waschen: „Man gewöhnt sich daran. Und ich empfinde es als Geschenk, wenn meine Mutter sich wohlfühlt.“ Ihre Eltern hätten ihr immer viel gegeben: „Jetzt ist es für mich selbstverständlich, dass ich etwas zurückgebe.“

Laut **Pflegezeitgesetz** haben Beschäftigte das Recht auf eine Freistellung von zehn Tagen, um in akuten Fällen eine sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen sicherzustellen oder eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Für diese Freistellung lässt sich bei der zuständigen Pflegekasse eine Lohnersatzleistung (das Pflegeunterstützungsgeld) beantragen, sofern eine Kompensation des Verdienstausfalls nicht arbeitsvertraglich, tariflich oder betrieblich gewährleistet ist. Bei längeren Pflegezeiten ist eine vollständige oder teilweise Freistellung vom Arbeitsplatz ohne Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Monaten möglich. Einen durchsetzbaren Rechtsanspruch darauf gibt es allerdings nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

Das **Familienpflegezeitgesetz** ermöglicht für die Pflege in häuslicher Umgebung eine Arbeitszeitreduzierung auf bis zu 15 Stunden für maximal 24 Monate. Hier besteht der Rechtsanspruch nur in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten. In kleineren Unternehmen können auf freiwilliger Ebene gleichlautende Vereinbarungen getroffen werden.

Weitere Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung bietet das **Teilzeit- und Befristungsgesetz**.

„Wenn ein nahestehender Mensch plötzlich pflegebedürftig ist und Hilfe braucht, dann ist das auch eine große psychische Belastung.“

Jörn Behrens,
Berater des Pflegestützpunkts

Und doch merkt auch Susanne Schulz, dass ihr ein langer Tag in den Knochen steckt, wenn sie zwei- oder dreimal pro Woche erst gegen 21.30 Uhr nach Hause kommt. „Es sind tausend Sachen, die man braucht und wissen muss, das macht man nicht so nebenbei“, sagt sie. „Das leiste ich alles noch hintendran, da würde ich mir schon ein bisschen mehr Anerkennung wünschen.“ Unter anderem sollte die finanzielle Situation der privat Pflegenden mehr gesehen werden, meint sie. „Ich finde es zum Beispiel ungerade, dass pflegende Angehörige nur dann Rentenansprüche für ihre Pflegearbeit erwerben, wenn sie parallel nicht mehr als 30 Stunden pro Woche abhängig beschäftigt sind. Es ist keine Selbstverständlichkeit, was viele für ihre Eltern tun. Dafür sollte es mehr Wertschätzung geben.“



Beratung und Unterstützung zum Thema Pflege von Angehörigen gibt es unter anderem hier:

- ▶ **Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer**
☎ 0421.3 63 01-11 (montags bis donnerstags von 9 bis 16 Uhr, freitags von 9 bis 12 Uhr)
- ▶ **Pflegestützpunkt Land Bremen**
sechs Standorte in Bremen und Bremerhaven
➔ www.bremen-pflegestuetzpunkt.de

KOMMENTAR



Kai Huter,
Referentin für
Arbeitsschutz-
und Gesundheitspolitik

Foto: Stefan Schmidbauer

Pflegende Angehörige brauchen Unterstützung!

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt, die der Beschäftigten in der Pflege aber nicht in der gleichen Weise. Der Landespflegebericht bestätigt, was viele pflegende Angehörige im Alltag spüren: Es wird schwieriger, dringend benötigte professionelle Unterstützung oder Pflegeheimplätze zu finden. Besonders prekär ist es im Bereich der Kurzzeitpflege. Für berufstätige pflegende Angehörige wird die Situation immer schwieriger – hier muss dringend gegengesteuert werden. Wer seine Arbeitszeit reduzieren muss, weil keine professionelle Unterstützung zu finden ist, hinterlässt Lücken auf dem Arbeitsmarkt.

Die Pflegeinfrastruktur muss ausgebaut, eine weitere Verschlechterung aufgehalten werden. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege und die Reduktion von Ausbildungsabbrüchen sind essenzielle Ansatzpunkte, um die benötigten Pflegekräfte im Beruf zu halten.

Gleichzeitig müssen pflegende Angehörige, die ihre Arbeitszeit reduzieren, finanziell und rechtlich besser abgesichert werden. Auch die Unternehmen sind gefragt, ihren Beschäftigten durch flexible Regelungen unterstützend entgegenzukommen.

GASTBEITRAG



Unfallversicherung – guter Schutz für wenig Geld?

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Ob mit dem Fahrrad, im Urlaub oder beim Sport – ein Unfall ist schnell passiert. Guten Schutz bietet dann eine private Unfallversicherung.

Die private Unfallversicherung umfasst alle Unfälle des täglichen Lebens – sowohl in der Freizeit als auch während der Arbeit. Der Schutz gilt weltweit. Besonders wichtig ist sie für Selbstständige, Personen ohne Beruf, Hausfrauen und Hausmänner, für Personen mit einem sehr hohen Unfallrisiko und für Erwerbstätige mit Vorerkrankungen, die keine Berufsunfähigkeitsversicherung abschließen können.

Welche Absicherungen gibt es noch?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schon für Arbeits- und Wegeunfälle und bei Berufskrankheiten abgesichert. Das ist eine Pflichtversicherung, die der Arbeitgeber über die Berufsgenossenschaft abschließen muss und bezahlt. Kinder und Jugendliche haben im Kindergarten, in der Schule und der Universität ebenfalls Versicherungsschutz. Auch der Hin- und Rückweg ist versichert. Dabei besteht aber kein Versicherungsschutz in der Freizeit, im Haushalt, im Straßenverkehr und im Urlaub. Wer hier abgesichert sein möchte, kann über den Abschluss einer privaten Unfallversicherung nachdenken.

Sehr viel wichtiger als eine Unfallversicherung ist für die meisten Menschen zum Beispiel eine Berufsunfähigkeitsversicherung. Die tritt auch dann ein, wenn Menschen durch eine Krankheit berufsunfähig werden, nicht nur bei einem Unfall. Eine Krankentagegeldversicherung hilft bei Verdienstaussfällen ebenfalls bei Krankheit und Unfall.

Der eigene Tod und die Versorgung der eigenen Nachkommen lässt sich besser mit einer Risikolebensversicherung abdecken.

Welche Leistungen kann ich versichern?

Die wichtigste Leistung der Unfallversicherung ist die Zahlung eines einmaligen Geldbetrags, der Invaliditätsleistung. Voraussetzung ist eine „dauerhafte Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit“. Das ist der Fall, wenn die Unfallfolgen voraussichtlich länger als drei Jahre bestehen bleiben und eine Besserung nicht zu erwarten ist.

Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach dem Grad der eingetretenen Invalidität. Die Unfallversicherung leistet einen Prozentsatz der vereinbarten Versicherungssumme. Dabei kommt es darauf an, wie stark die dauernde Beeinträchtigung des Körperteils im Versicherungsvertrag berücksichtigt wird. Vorerkrankungen und Gebrechen können die Versicherungsleistung mindern.

Worauf sollte ich bei einer Unfallversicherung achten?

Achten Sie darauf, dass Kosten für Such-, Rettungs- oder Bergungseinsätze und unfallbedingte kosmetische Operationen versichert sind. Wenn Sie eine Unfallversicherung abschließen möchten, müssen Sie im Antrag die Fragen zum Gesundheitszustand vollständig und wahrheitsgemäß beantworten, sonst ist der Versicherungsschutz gefährdet. Tarifstufe und Beitrag richten sich nach dem zu versichernden Risiko (etwa: Beruf, Hobbys). Kommt es einmal zum Unfall, müssen Sie Fristen beachten.

Bei Fragen lassen Sie sich in der unabhängigen Versicherungsberatung der Verbraucherzentrale individuell beraten.

Mehr Infos zur Unfallversicherung:
[www.verbraucherzentrale.de/wissen/
geld-versicherungen/weitere-versicherungen](http://www.verbraucherzentrale.de/wissen/geld-versicherungen/weitere-versicherungen)



i

GEMEINSAM GUT BERATEN

Beratung bei der Verbraucherzentrale
Ermäßigt für Mitglieder der
Arbeitnehmerkammer Bremen

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

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Entspannt ab in den Urlaub

Der Sommerurlaub steht für viele vor der Tür. Was Beschäftigte zur schönsten Zeit des Jahres wissen sollten.

Text: Hanna Mollenhauer

Foto: Kay Michalak

Juristische Beratung: Ingo Kleinhenz

1. Wie viele Tage Urlaub stehen mir zu?

In jedem Kalenderjahr stehen Ihnen bei einer Sechs-Tage-Woche mindestens 24 Werktage zu (entsprechend 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche). In Arbeits- oder Tarifverträgen können aber mehr Urlaubstage vereinbart sein.

2. Was passiert, wenn ich im Urlaub krank werde?

Wenn Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest nachweisen, wird die Zeit der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet. Die „verlorenen“ Urlaubstage können also nachgeholt werden. Aber: Die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage dürfen Sie nicht einfach hinten an den Urlaub dranhängen. Die verpassten Urlaubstage müssen Sie noch einmal gesondert beim Arbeitgeber beantragen.

3. Darf ich im Urlaub arbeiten?

Sie dürfen keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Arbeit (also einer, die dem Erwerb dient) im Urlaub nachgehen. Das gilt auch, wenn der Urlaub

am Ende des Arbeitsverhältnisses in der Kündigungsfrist gewährt worden ist. Ehrenamtlich dürfen Sie auch im Urlaub arbeiten.

4. Wer legt den Urlaub fest?

Grundsätzlich legt der Arbeitgeber den Urlaub fest. Dabei muss er jedoch Ihre Urlaubswünsche berücksichtigen. Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber Ihren Urlaubswunsch aber ablehnen: etwa wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen oder die Urlaubswünsche anderer Kolleginnen oder Kollegen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (etwa wegen schulpflichtiger Kinder), Ihrem Urlaubswunsch entgegenstehen. Übrigens: Im Urlaubsjahr müssen mindestens zwölf Werktage (zwei Wochen) zusammenhängend gewährt werden.

5. Darf der Arbeitgeber Urlaub zurücknehmen oder vorzeitig beenden?

Mit der Festlegung ist auch der Arbeitgeber grundsätzlich gebunden. Bei unvorhergesehenen Ereignissen und Notfällen können Sie jedoch verpflichtet sein, den Urlaub vor Antritt rückgängig zu machen. Ein Rückruf aus dem Urlaub ist hingegen unzulässig. Selbst wenn es zwischen Ihnen und

Ihrem Arbeitgeber so vereinbart war, verstößt eine vorzeitige Beendigung durch den Arbeitgeber gegen zwingendes Urlaubsrecht.

6. Kann ich mir den Urlaub auszahlen lassen?

Grundsätzlich nicht. Nur wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Freizeit genommen werden kann, besteht ein Anspruch auf sogenannte Urlaubsabgeltung. Etwas anderes gilt in Berufszweigen, in denen ein Sozialbeziehungsweise Urlaubskassenverfahren eingerichtet ist. In diesen Fällen kann der Urlaubsanspruch auch beim nächsten Arbeitgeber geltend gemacht werden.

i

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen – auch zum Thema Urlaub. Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Tipps & Termine



BUCH-TIPP

Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten?

Weber, Sara: **Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten?**
Kiepenheuer & Witsch, 2023, 237 S.

Gender Pay-Gap, Fachkräftemangel, Pandemie, Krieg und Klimakrise – wie kann Arbeit für alle gerechter, gesünder und ökologischer werden? Die Journalistin und ehemalige Redaktionsleiterin von LinkedIn Sara Weber sagt: Unsere Arbeitswelt benötigt systemische Veränderungen – Self-Care-Ratgeber oder New Work-Ansätze reichen nicht aus. In ihr Buch fließen zahlreiche Studien und Statistiken ein, ebenso Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen Ländern und Berufsfeldern, etwa Tests zur Vier-Tage-Woche in Island. Eine wichtige Rolle bei der nachhaltigen Transformation der Arbeitswelt spielen ihrer Meinung nach Gewerkschaften und Betriebsräte. Ein Schwerpunkt ihrer Analyse liegt auf dem Care-Bereich – die Lösungsansätze stützen sich dabei auch auf die Studie der Arbeitnehmerkammer „Ich pflege wieder, wenn ...“. Ein gut lesbares und klar argumentierendes Buch mit umfangreichem Quellen- und Literaturverzeichnis.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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



VERANSTALTUNGSTIPP

„Periode ist politisch“ – ein Science Slam

Am **Freitag, 24. Mai um 18 Uhr** laden wir nach Bremerhaven ein, zu einem interaktiven Vortrag mit der Autorin und Journalistin Franka Frei. Die Periode ist omnipräsent und dennoch gilt sie nach wie vor als Tabu, was weitreichende Konsequenzen für die Umwelt, Wirtschaft und Geschlechtergleichstellung hat. Franka Frei spricht über Kultur und Geschichte, Religion und Wissenschaften,

Gender-Medizin und die Frage, warum Menstruationsprodukte kostenfrei auf öffentlichen Toiletten verfügbar sein sollten. Im Anschluss gibt es Raum für Fragen und Diskussionen, ein Quiz und viele Infos rund ums Thema Menstruation(hygiene) und die Möglichkeit, einen Periodenschmerzsimulator auszuprobieren.



Foto: Boris Breuer

tekst-Lesereihe:
Stephan Anpalagan – Kampf und Sehnsucht in der Mitte der Gesellschaft, 31. Mai, 19.30 Uhr
Kulturwerkstatt westend



Foto: Studio Ignatov

Mathias Mester liest aus
„Klein anfangen, groß rauskommen“
4. Mai, 20 Uhr
Capitol, Bremerhaven




























LUX Freilicht: Open-Air-Kino und Kino mit Livemusik im Bremer Norden
6. Juni – 1. August
Bremen-Nord

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



Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD	
7. Mai 13 – 18 Uhr	 Das digitale Betriebsratsbüro <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
8. Mai 14 – 17 Uhr	 Ein Jahr Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Eine Aufgabe auch für den Betriebsrat <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
13. Mai	Reihe: „Alles im Blick“  ► Geschäftsführung und Organisation der Personalratsarbeit
10. Juni je 14 – 17 Uhr	 ► Allgemeine Aufgaben und Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
16. Mai 14 – 17 Uhr	 Agile Arbeit gesund gestalten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
23. Mai 14 – 17 Uhr	 Algorithmische Diskriminierung im Betrieb verstehen und erkennen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
26. Mai 17 Uhr	 Musikalische Lesung: „ Die Würde des Menschen ist unantastbar... “ Eine mahnende Liebeserklärung an das deutsche Grundgesetz <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>
31. Mai 19.30 Uhr	 tekst-Lesereihe: Stephan Anpalagan – Kampf und Sehnsucht in der Mitte der Gesellschaft <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>
4. Juni 14 – 17 Uhr	 Frauen-Mentoring-Programm <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
4. Juni 18 – 19.30 Uhr	Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“  ► Nicht erst im Ruhestand: Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
4. Juni 18 – 19.30 Uhr	 ► Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern <i>Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
6. Juni 3. Juni	 LUX Freilicht: Open-Air-Kino und Kino mit Livemusik im Bremer Norden vom 6. Juni bis 1. August <i>um 19.00 Uhr im Schloss Schönebeck um 19.00 Uhr in der Burg Blomendal</i>
12. Juni 14 – 17 Uhr	 Kommunikation und Gestaltung der Betriebsratsarbeit: Zuhören und beraten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
→ BREMERHAVEN	
20. Juni 19 Uhr	 Ausstellungseröffnung: Hafenarbeit – Fotografien von Hans Brockmöller u. a. <i>Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer</i>
7. Mai 25. Juni je 17 – 18.30 Uhr	Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“  ► „Grundrente“ – Altersarmut ade? ► Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
22. Mai 12. Juni je 14 – 17 Uhr	 Reihe: „Alles im Blick“ ► Geschäftsführung und Organisation der Personalratsarbeit ► Allgemeine Aufgaben und Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
24. Mai 18 – 20 Uhr	 „ Periode ist politisch “ Science Slam mit Franka Frei <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
30. Mai 19.30 Uhr	 tekst-Lesereihe: Stephan Anpalagan – Kampf und Sehnsucht in der Mitte der Gesellschaft <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
3. Mai 4. Mai	Capitol:  ► Wortspiel zum Tag der Arbeit ► Mathias Mester liest aus „Klein anfangen, groß rauskommen“
25. Mai	 ► Die Vermessung der Demokratie – ein Theaterabend über Wilhelm Leuschner
1. Juni je 20 Uhr	 ► Pago Balke – Ernte 23 <i>Hafenstraße 156, Bremerhaven</i>
6. Juni 14 – 17 Uhr	 Kommunikation und Gestaltung der Betriebsratsarbeit: Zuhören und beraten <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
bis 14. Juni	 Ausstellung „Zuhause in Grünhöfe“ Fotografien von K. Michalak und N. Wolff <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
20. Juni – 13. Sept	 „ Mare Maretim “ – Fotografien von A. Arndt und J. Schück <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
→ ONLINE	
5. Mai 16 – 18 Uhr	 Berufskrankheit – wenn Arbeit krank macht! <i>Link über die Facebook-Seite der Arbeitskammer Saarland</i>



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte



Tipps zum Umgang mit Lücken im Lebenslauf

Vorübergehende Arbeitslosigkeit, Krankheit, berufliche Neuorientierung, eine ausgedehnte Reise:

Es gibt viele Gründe, warum ein Lebenslauf in seiner chronologischen Abfolge vielleicht Leerstellen aufweist. Wichtig ist, damit transparent und ehrlich umzugehen

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Jonas Ginter

Die Pandemie-Zeit mit ihren Lock-downs und Beschränkungen hat nicht nur im Privaten einiges durcheinandergewirbelt – auch im Berufsleben haben sich viele noch einmal neu orientiert. „Corona war eine schwierige Zeit“, sagt Hella Grapenthin, Weiterbildungsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer. „Es gab mehr Gelegenheit, sich mit Dingen auseinanderzusetzen. Bei vielen Beschäftigten hat das zu der Erkenntnis geführt, dass sie in ihrem Job nicht glücklich sind.“ Andere dagegen mussten sich gezwungenermaßen einen neuen Arbeitsplatz suchen, weil ihnen in der Krise gekündigt wurde. „Unter dem Strich kommen jetzt deutlich mehr Menschen in unsere Beratung, die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen“, berichtet Grapenthin.

Und das bedeutet auch: Bewerbungen schreiben und den Lebenslauf aktualisieren. Eine Frage, die dabei immer wieder aufkommt, ist die nach vermeintlichen oder tatsächlichen Lücken. Wie sieht ein gelungener Umgang damit aus? Und ab wann ist eine Lücke eigentlich eine Lücke? „Darüber lässt sich streiten“, erläutert die Beraterin. Während in der Fachliteratur manchmal schon ein freier Zeitraum von zwei oder drei Monaten als problematisch angesehen werde, bezeichne sie selbst eher sechs Monate und mehr als Lücke. „Ab einem Jahr ist es dann definitiv auffällig. Das sollte man auf jeden Fall erläutern, sonst macht sich der Arbeitgeber seine eigenen Gedanken. Und das ist nie gut.“

„Corona war eine schwierige Zeit.“

Hella Grapenthin, Weiterbildungsberaterin

Immer bei der Wahrheit bleiben

Wer versucht, Lücken zu kaschieren, fällt damit meistens schnell auf. Zum Beispiel dann, wenn im restlichen Lebenslauf die konkreten Zeiträume von Tätigkeiten inklusive Monatsangaben benannt sind, an kritischen Stellen aber nur Jahreszahlen auftauchen. „Auch eine Auflistung von Erfahrungsjahren ohne Angabe von Zeiträumen zeigt einem potenziellen neuen Arbeitgeber, dass da Lücken sind“, macht Hella Grapenthin deutlich. Beides führe zu Fragezeichen und sollte vermieden werden: „Dann ist es besser, die Lücke zu benennen und zu erläutern“, meint die Expertin. Die häufigsten Gründe für Leerzeiten sind nach ihrer Erfahrung Arbeitslosigkeit, Krankheit, die Pflege von Angehörigen sowie Auszeiten nach dem Schul- oder Studienabschluss. Immer wieder werde sie zudem gefragt, wie es sich mit Elternzeiten verhalte. „Es ist nicht verpflichtend, Elternzeiten anzugeben“, sagt sie. „Aber es ist ratsam, damit keine Lücken entstehen.“ Ihr Tipp: Sich bewerbende Eltern sollten in dieser Zeit erworbene Kompetenzen betonen und möglichst alle Fortbildungen angeben, an denen sie teilgenommen haben.

Grapenthin rät außerdem, transparent und vor allem ehrlich mit möglichen Lücken umzugehen – und zugleich eine positive Darstellung zu wählen, sofern sie der Wahrheit entspricht. Wer sich zum Beispiel während des Studiums in der Flüchtlingshilfe oder einem anderen Ehrenamt engagiert hat, kann damit längere Studienzeiten erklären. Wer den Studiengang wechselt, formuliert das besser als „akademische Neuorientierung“. Und Zeiten des Work and Travel finden im Lebenslauf ihren Platz als Berufserfahrung. „Ideal ist es, wenn sich Aspekte finden lassen, von denen das Unternehmen profitieren kann. Das erfordert dann manchmal ein gewisses Transferdenken, aber oft lassen sich auch Erfahrungen aus einer Weltreise oder einem Sabbatical auf konkrete

Stellenausschreibungen abstimmen – wenn zum Beispiel Sprachkenntnisse oder Erfahrungen mit kultureller Vielfalt gefragt sind.“ Bei allem gilt: Sowohl das Anschreiben als auch der Lebenslauf sollten authentisch sein. Grapenthin: „Niemand sollte sich auf der Suche nach positiven Formulierungen verbiegen.“

Wer versucht, Lücken zu kaschieren, fällt damit meistens schnell auf.

Positive Beispiele

Übrigens müssen vermeintliche Lücken im Lebenslauf nicht zwingend negativ zu verstehen sein. Bei entsprechender Erläuterung können Umbrüche und berufliche Wechsel auch zeigen, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber Neuem gegenüber offen ist, sich vor Veränderungen nicht scheut und viele Erfahrungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern oder in unterschiedlichen Branchen sammeln konnte. „Auch Lücken in Corona-Zeiten sind in Ordnung“, meint Hella Grapenthin. „Personaler wissen, dass die Jobsuche in Krisenzeiten länger dauern kann.“ Hier ein paar Beispiele für Lebenslauf-Lücken, die nach Aussage der Weiterbildungsberaterin positiv gelesen werden können:

- ▶ Studium mit gleichzeitigem Engagement in einem Ehrenamt (zum Beispiel als Erklärung für längere Studienzeiten)
- ▶ bei Studienwechsel: akademische Neuorientierung
- ▶ Stellenabbau aufgrund der Corona-Pandemie (längere Zeit der Arbeitslosigkeit in Corona-Zeiten)
- ▶ Pflege der schwer erkrankten Mutter
- ▶ berufliche Neuorientierung
- ▶ Sabbatical
- ▶ Work and Travel
- ▶ Elternzeit (sofern die Bewerberin oder der Bewerber in dieser Zeit an Fortbildungen teilgenommen hat, sollten diese angegeben werden)

Wer seinen alten Arbeitsplatz aufgrund von Betriebsaufgabe, Insolvenz oder Stellenabbau verloren hat, kann

das offen so darstellen. Etwas schwieriger ist es manchmal bei längeren Krankheitszeiten. „Wenn sich zum Beispiel eine Auszeit aus gesundheitlichen Gründen im Lebenslauf findet, sollte deutlich gemacht werden, dass dieser Zustand inzwischen vorbei ist und eine vollständige Genesung eingetreten ist“, meint Hella Grapenthin. „Das geht aber natürlich nur, wenn es auch tatsächlich so ist.“ Der abschließende Tipp der Expertin: Zeiten von Arbeitslosigkeit sollten Bewerbenende nicht einfach nur als „arbeitsuchend“ im Lebenslauf benennen, sondern alles aufführen, was eventuell berufsrelevant ist. „Das können Weiterbildungen ebenso sein wie ehrenamtliche Tätigkeiten, Reisen oder Praktika. Alles ist besser als Stillstand, denn es zeigt, dass jemand an Weiterentwicklung interessiert ist.“



Weiterbildungsberatung

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenfrei, vertraulich und unabhängig zu Fragen der Weiterbildung beraten lassen, etwa bei

- ▶ der Analyse des beruflichen Werdegangs
- ▶ der beruflichen (Neu-)Orientierung
- ▶ Fragen zu Weiterbildungsangeboten
- ▶ Bewerbungsverfahren
- ▶ der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- ▶ finanziellen Fördermöglichkeiten
- ▶ Anpassungsfortbildungen, Aufstiegsfortbildungen und Karriereplanung
- ▶ der Suche nach Informationen zu Umschulungsmöglichkeiten

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Bei Fragen zum persönlichen Anspruch auf Bildungszeit, zur Prüfung von Arbeitszeugnissen, zum Arbeitsvertrag oder etwa zu Rechten und Pflichten, Urlaubsansprüchen und Arbeitszeiten wenden Sie sich bitte an unsere Arbeitsrechtsberatung. Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Philipp Manthey's
Arbeitsalltag startet in
der Regel mit Büroarbeit.
Tidenabhängig macht er
sich dann aber auf den
Weg in die Häfen.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Ein Herz für die Menschen an Bord

Als Diakon leitet Philipp Manthey die Bordbetreuung der Seemannsmission Bremerhaven

Text: Ulf Buschmann – Foto: Kay Michalak

„**W**ifi!“ Der Jubelschrei eines Mitglieds der Besatzung der „Henneke Rambow“ hallt über und durch das ganze Schiff. Spätestens jetzt wissen alle in der Werft und an Bord, dass Philipp Manthey, der Mann von der Seemannsmission Bremerhaven, gekommen ist. Im Gepäck hat er etwas, das die größtenteils von den Philippinen stammenden Seeleute sehnlichst erwartet haben: einen der Router der Seemannsmission. Dieser ist für sie wichtig, um Kontakt zu ihren Familien zu halten.

Philipp Mantheys offizielle Funktion lautet „Leiter der Bordbetreuung der Seemannsmission Bremerhaven“. Dort arbeitet er seit Ende Juli 2023. Seine Berufsbezeichnung: Diakon. Studiert hat der heute 28-Jährige Religionspädagogik und Soziale Arbeit an der CVJM-Hochschule Kassel. Mit diesen Kenntnissen könnte er auch den Jugendbereich einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenkreises leiten. „Aber das ist nicht so meins“, sagt er, „mein Herz schlägt für die Schifffahrt und die Menschen an Bord.“ Deshalb hat er sich für die Seemannsmission in Bremerhaven entschieden.

Die Verhältnisse auf den Schiffen weltweit kennt Philipp Manthey auch von der „anderen Seite“. Denn bevor er in Kassel loslegte, hat er erfolgreich sein Studium für Seeverkehrs- und Hafenwirtschaft in Elsfleth abgeschlossen. Durch seinen Werdegang habe er „den Widerspruch zwischen der Menschenwürde und den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen“ kennengelernt.

Die Freude der Seeleute sowie der bei jedem Bordbesuch gezollte gegenseitige Respekt mit Begegnungen auf Augenhöhe haben ihm gezeigt: Hier bist du richtig. Hinzu kommt Philipp Mantheys Selbstverständnis als Diakon und Christ. Er spricht vom „Schatz der aufsuchenden Arbeit“.

Für das alles bedarf es einer guten Vorbereitung im Büro an der Schifferstraße. Philipp Mantheys Arbeitsalltag startet in der Regel mit Büroarbeit. Er selbst macht sich

zusammen mit einem Kollegen oder allein von 9 bis 13 Uhr oder von 14 bis 18 Uhr auf den Weg in die Häfen. „Das ist tidenabhängig“, sagt der Diakon. Hintergrund: Die Aufmerksamkeit gilt erst einmal den Besatzungen auf den neu hereinkommenden Schiffen. Zur Ausstattung von Philipp Manthey gehört ein Rucksack. Darin sind unter anderem Informationsmaterial über Bremerhaven und die Angebote der Seemannsmission, Sim-Karten für Mobiltelefone und einer der Router enthalten, über die die Bremerhavener verfügen.

Auf einem der Geräte prangt gut sichtbar das Logo der Internationalen Transportarbeitergewerkschaft (ITF). „Sie ist unser wichtigster Verbündeter“, sagt Philipp Manthey. Die Aufgaben vor Ort als Inspektor übernimmt Verdi-Sekretär Sven Hemme. Während er sich um gewerkschaftliche Dinge wie Vertragsprobleme, Fragen der Heuer oder auch Diskriminierung von Besatzungsmitgliedern durch Offiziere kümmert, übernimmt die Seemannsmission die tägliche Betreuung.

Das alles, weiß Philipp Manthey, funktioniert indes nicht ohne gute Verbindungen etwa zu Behörden und Unternehmen. Diese aufzubauen und zu pflegen gehört denn auch zu seinen Aufgaben. Er sagt: „Wir sind das menschliche Gesicht des Hafens, dafür müssen wir vernetzt sein.“

Bremerhaven ist einer von insgesamt 14 Standorten der Deutschen Seemannsmission; weltweit sind es 33 in 15 Ländern. Finanziert wird die Seemannsmission unter anderem aus Zuschüssen der Landeskirchen, Geld vom Bund und Spenden. Das Geld vom Bund gibt es, weil sich Deutschland in internationalen Verträgen zur Vorhaltung von sozialer Infrastruktur in seinen Häfen verpflichtet hat.

Diese Aufgabe übernehmen die Seemannsmission und das katholische Pendant „Stella Maris“. Die Seemannsmission bietet an ihren Standorten nicht nur Bordbetreuung an – in den sogenannten Seafarer’s Clubs, den Seemanns-Clubs, können die Seeleute ihre Freizeit verbringen.

„Wir hoffen, dass das Schule macht“

Ein gemeinsames Modellprojekt von Krankenhaus, Politik und Arbeitnehmerkammer soll die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern. Fragen dazu an Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Text: Jan Zier

Foto: Nikolai Wolff/St. Joseph-Stift

In Bremen startet jetzt das Modellprojekt „Ich pflege wieder, weil...“ für gute Pflege im Krankenhaus. Wie kam es dazu?

Elke Heyduck: Die Arbeitnehmerkammer hat 2022 die Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ veröffentlicht, gemeinsam mit der Arbeitskammer des Saarlandes und dem Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen. Bei der bundesweiten Befragung hat sich gezeigt, dass mehr als 50 Prozent der Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit aufstocken würden und knapp 60 Prozent der ausgestiegenen Pflegekräfte in ihren Beruf zurückkehren würden – wenn die Rahmenbedingungen stimmen! Allein im Land Bremen wären das bis zu 1.500 Pflegefachkräfte mit Berufserfahrung. Da haben wir uns gedacht: Dafür brauchen wir jetzt einen Praxistest. Und deswegen gibt es das Modellprojekt.

Mit dem Krankenhaus St. Joseph-Stift in Bremen haben wir einen Praxispartner, mit Claudia Bernhard eine Gesundheitssenatorin, die das Anliegen voll unterstützt und mit Claudia Schilling eine Arbeitssenatorin, die das Projekt aus der Entgelt- und Gleichstellungsstrategie des Landes sowie mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus finanziert.

„Dieses Modellprojekt geht mit handfesten Verbesserungen für die Pflegebeschäftigten einher.“

Was ist da konkret geplant?

Dieses Modellprojekt geht mit handfesten Verbesserungen für die Pflegebeschäftigten einher. Es soll dort Betriebsvereinbarungen geben, also sehr verbindliche Verabredungen zwischen dem Arbeitgeber und der Mitarbeitendenvertretung zur Personaldecke, aber auch zum Ausfallmanagement. In allen Kliniken, in der Pflege insgesamt haben wir ja ein Riesenproblem, sobald Beschäftigte krank werden oder aus anderen Gründen ausfallen, zum Beispiel wegen eines Notfalls in der Kinderbetreuung. Es wird aber noch weitere Verbesserungen geben. Zum Beispiel will das St. Joseph-Stift ein Einsteigerprogramm etablieren: Alle, die in die Pflege zurückkommen, sollen wirklich intensiv eingearbeitet werden.

Bundesweite Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“

Wir haben 2021 rund 12.700 ausgestiegene oder Teilzeit-Pflegefachkräfte befragt. Das Ergebnis: Mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegefachkräfte stünden in Deutschland zusätzlich zur Verfügung – sofern sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbessern. In einem optimistischen Szenario sind es sogar bis zu 660.000 Vollzeitkräfte. Basierend auf dieser Studie startet Bremen jetzt ein bundesweit einzigartiges Modellprojekt am Bremer St. Joseph-Stift zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Es soll zeigen, dass der Mangel an Pflegekräften vor allem ein Mangel an guten Arbeitsbedingungen ist.

Weitere Infos: ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/studie-ich-pflege-wieder-wenn



„Wir wollen zeigen, dass wir heute weniger einen Mangel an Pflegekräften haben als vielmehr einen Mangel an guten Arbeitsbedingungen.“

Welche konkreten Ziele hat die Arbeitnehmerkammer dabei?

Wir hoffen, dass das Modellprojekt Schule macht. Wir wollen zeigen, dass wir heute weniger einen Mangel an Pflegekräften haben als vielmehr einen Mangel an guten Arbeitsbedingungen. Dann kommen die Leute wieder, dann stocken Beschäftigte ihre Stunden auf, weil sie so pflegen dürfen, wie sie es gelernt haben. Denn das große Problem in der Pflege ist ja die Schere zwischen dem, was man der Ausbildung lernt und dem Praxisalltag, in dem vieles aus Personalnot nicht mehr möglich ist.

Nur die Bezahlung bleibt wie sie ist, oder?

Ja. Leider können wir an der Bezahlung nichts ändern. Wir können in Bremen jetzt keine Insel gründen, auf der ein angemessenes Gehalt für die Pflege gezahlt wird. Das ist ein dickes Brett, das die Politik bohren muss, damit die Pflege besser ausfinanziert wird – sowohl über die Krankenversicherung als auch – im Fall der Altenpflege – über die Pflegeversicherung. Wir müssen also auf politischer Ebene weiter dafür kämpfen, dass es mehr Geld für die Pflege gibt!

Soll hier in Bremen also ein bundesweites Vorbild entstehen?

Mit unserer Studie ist es uns sogar gelungen, im Bundesgesundheitsministerium für Aufmerksamkeit zu sorgen. Jetzt hoffen wir natürlich, dass auch das Modellprojekt Schule macht, in Bremen, aber auch in anderen Bundesländern – und am Ende eben auch bei der Bundesregierung ankommt. Wir müssen weiter an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege arbeiten – dann können auch wieder Fachkräfte zurückgewonnen werden, die einmal ausgebildet wurden.

Elke Heyduck

Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer



Das Interview in voller Länge finden Sie hier:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/bam



Fit für den Betriebs- und Personalrat

In einem bislang bundesweit einzigartigen Masterstudiengang an der Universität Bremen lernen Interessenvertreterinnen und -vertreter Methoden und Strategien für ihre Arbeit im Gremium. Zwei Studierende erzählen.

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

O b Krankheit, Sorge um den Arbeitsplatz oder Konflikte mit den Vorgesetzten: Wenn ihre Kolleginnen und Kollegen nicht mehr weiterwissen, kommen sie zu Natalie Kaluzny und Michael Adebar. Die beiden Beschäftigten aus Bremen sind als Betriebs- und Personalrat oft die ersten Ansprechpartner für Fragen, Probleme und Konflikte der Angestellten. Jedes Anliegen ist individuell, nicht immer ist die Sachlage eindeutig. „In der Beratung der Mitarbeitenden muss man sehr feinfühlig und sensibel herausarbeiten, worum es eigentlich geht“, sagt Natalie Kaluzny, stellvertretende Personalrätin bei der Handelskrankenkasse. „Im Studium habe ich gelernt, worauf ich zu achten habe.“

Die 35-Jährige studiert an der Universität Bremen „Arbeit – Beratung – Organisation“, ein bundesweit einzigartiger Masterstudiengang, der sich speziell an Interessenvertretungen richtet. Seit 2019 können Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte berufsbegleitend über vier Jahre diesen Zertifikatsstudiengang belegen.

Während es im ersten Studienjahr unter anderem um Theorie und Praxis der Beratung geht, liegt der Schwerpunkt im zweiten Studienjahr auf Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung. Im weiteren Verlauf lernen

die Teilnehmenden Grundlagen zur Arbeits- und Technikgestaltung sowie zum Bereich Beteiligung. Auch Praxisprojekte werden eingebunden.

„Die Arbeit von Personal- und Betriebsräten ist anspruchsvoller geworden.“

Peer Rosenthal,
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer

Das weiterbildende Masterstudium wurde vom Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen, der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Akademie für Weiterbildung ins Leben

gerufen und knüpft mit seinen Inhalten an die komplexen Transformationsprozesse in der Arbeitswelt an: Was bedeutet der Fachkräftemangel für die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden? Wie kann der Betriebsrat bei neuen Techniken mitreden? Wie können Produktionsprozesse umgestellt werden?

Michael Adebar ist Betriebsratsvorsitzender am Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien. Als an seinem Institut ein komplexer Organisationsentwicklungsprozess starten sollte, entschied er sich kurzerhand für den Master an der Uni Bremen. „Bei so einem Prozess wird jeder Stein umgedreht, das geht nicht ohne Know-how“, sagt der 43-jährige Baustoffprüfer. „Ich bin deswegen direkt mit dem Modul Personal- und Organisationsentwicklung eingestiegen und konnte



Im September 2024 starten zwei Zertifikatsstudiengänge für Interessenvertretungen an der Uni Bremen. Im berufsbegleitenden Master „Arbeit – Beratung – Organisation“ vom Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen beginnen die Studiengänge „Arbeitsbezogene Beratung“ und „Partizipative Personal- und Organisationsentwicklung“.

Dauer: zwölf Monate (18 Präsenztage)

Bewerbungsfrist: 30. Juni 2024

Studienbeginn: 1. September 2024

Weitere Infos: ➔ www.uni-bremen.de/mabo oder unter 0421.21 85 67 07

das Wissen sofort in der Praxis umsetzen. Für mich hat sich da eine ganz neue Welt in der Mitbestimmung geöffnet.“

„Das Studium hilft mir dabei, eigene Lösungen zu entwickeln.“

Natalie Kaluzny

Auch Natalie Kaluzny hat das Wissen aus dem Studium dabei geholfen, ihre bisherige Arbeit im Personalrat der HKK Krankenkasse zu professionalisieren. „Man bekommt konkrete Beratungsmethoden an die Hand und lernt, über den Tellerrand hinauszublicken.“ Dieser Perspektivwechsel sei vor allem bei Verhandlungen mit dem Vertragspartner wichtig. „Das Ziel ist immer, einen Kompromiss zu finden, der für beide Seiten tragbar ist“, sagt die Personalrätin. „Das Studium hilft mir dabei, eigene Lösungen zu entwickeln und die Erfahrungen aus Arbeit und Studium zusammenzubringen.“ Doch auch die Arbeit von Personal- und Betriebsräten habe ihre Grenzen. Kaluzny: „Manchmal kann man nicht mehr machen.“ Im Studium lernt die Sozialversicherungsfachangestellte aus Bremen diese Grenzen zu erkennen und über fundierte Methoden dies auch den Angestellten mitzuteilen. Betriebsratsarbeit ist heute mehr als das Reagieren auf Entscheidungen der Unternehmensleitung. Es geht um Mitgestaltung, eigene Lösungen anbieten und diese auch fundiert begründen zu können.

„Die Arbeit von Personal- und Betriebsräten ist anspruchsvoller geworden“, sagt Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Der Studiengang soll ihre Kompetenzen erweitern, an die betrieblichen Herausforderungen anknüpfen und sie dazu befähigen, sich besser auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubereiten. Mit dem Abschluss in Form eines Masters oder Zertifikats soll das Erlernte auch formal anerkannt werden.“ Denn während ihrer Arbeitszeit erwerben die Gremienmitglieder



Michael Adebar ist Betriebsratsvorsitzender am Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien. Natalie Kaluzny ist stellvertretende Personalrätin bei der Handelskrankenkasse.

eine Vielzahl an Kompetenzen abseits ihres eigentlichen Berufs, die aber nirgendwo dokumentiert werden, wie Simone Hocke weiß: „Das hat zur Folge, dass sie nach ihrer Rückkehr in den Beruf unzufrieden sind, da sie nach der Amtszeit ihr Wissen nicht mehr anwenden können“, so die Erziehungswissenschaftlerin, die den Studiengang an der Uni Bremen konzipiert hat. „Deswegen braucht es ein Angebot, mit dem Betriebsräte ihre erworbenen Fähigkeiten in dieser Zeit in einen Abschluss bringen können und so ihre Chancen auf eine qualifizierte Stelle erhöhen.“ Die meisten Studierenden sind zwischen 30 und Mitte 40, 75 Prozent von ihnen sind Frauen.

„Ich konnte das Wissen sofort in der Praxis umsetzen.“

Michael Adebar

Der Studiengang ist als Zertifikatsmodell angelegt: So ist es möglich, alle drei Studienbereiche zu belegen und am Ende seine Masterarbeit zu schreiben – oder auch nur einen zu studieren und diesen jeweils mit einem Zertifikatsabschluss zu beenden. Die

Kosten für das gesamte Masterstudium belaufen sich auf 19.200 Euro, ein Studienjahr mit Zertifikat kostet 5.600 Euro. Mitglieder der Arbeitnehmerkammer Bremen erhalten zehn Prozent Rabatt auf die Studiengangskosten. Bisher haben meist die Arbeitgeber die Kosten übernommen. Bei Fragen zur Finanzierung können sich Studieninteressierte jederzeit an Simone Hocke wenden und sich auch alternative Finanzierungsmöglichkeiten erläutern lassen. Simone Hocke hat außerdem durchgesetzt, dass weder ein Bachelorabschluss noch Abitur Voraussetzung zur Zulassung sind. Stattdessen können Bewerberinnen und Bewerber wichtige Tätigkeiten aus ihrer Betriebsratsarbeit nachweisen.

Für Michael Adebar und Natalie Kaluzny ist das Studium nicht nur in fachlicher Hinsicht ein Gewinn, auch menschlich haben sie seitdem viel gelernt. „Ich gewinne immer mehr an Sicherheit in der Beratung, auch bei Führungskräften“, sagt Michael Adebar, der seit 2019 freigestellt ist, um sich in Vollzeit um die Belange der Belegschaft zu kümmern. Beiden ist die Arbeit im Betriebs- und Personalrat eine Herzensangelegenheit: „Ich möchte für die Interessen der Mitarbeitenden eintreten und aktiv mitgestalten“, sagt Natalie Kaluzny.

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Die Kosten des Arbeitsgerichtsprozesses trägt der Verlierer“

Das stimmt – zumindest in erster Instanz – nicht.

Im Zivilprozess gilt: Wer verliert, der zahlt die Prozesskosten. Für Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht gibt es hiervon aber eine Ausnahme. Denn: In erster Instanz trägt jede Partei die eigenen Kosten, also insbesondere die Anwaltskosten, selbst – ganz gleich, wie das Verfahren ausgeht. Dadurch soll das Kostenrisiko verringert werden, damit der wirtschaftlich schwächere Arbeitnehmer nicht von der Durchsetzung seiner Ansprüche absieht.

Der Nachteil: Wird der Prozess gewonnen, gibt es auch keine Erstattung der eigenen Kosten durch den Gegner. Beim Arbeitsgericht besteht in erster Instanz aber kein Anwaltszwang. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann sich selbst vertreten und so das Entstehen eigener Anwaltskosten vermeiden.

Diese Besonderheit gilt aber nicht mehr bei einer Berufung oder Revision. Wer ab zweiter Instanz unterliegt, muss sämtliche Prozesskosten übernehmen, also nicht nur die eigenen Kosten, sondern auch die des Gegners und die Gerichtskosten. Auch besteht ab der zweiten Instanz Anwaltszwang.

Die Gerichtskosten hat im Übrigen immer, also auch in erster Instanz, die unterlegene Partei zu bezahlen. Sie fallen aber beim Arbeitsgericht in der Regel niedriger aus als bei den Zivilgerichten. Kommt es zu einem Vergleich, so fallen gar keine Gerichtskosten an. Dann müssen dem Gericht nur Auslagen, wie beispielsweise Zustellungskosten, erstattet werden.

Elise Hartwich, Rechtsberaterin in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Änderungen beim Elterngeld

Seit April 2024 besteht Anspruch auf Elterngeld nur noch für Eltern, deren gemeinsames Einkommen 200.000 Euro im Jahr nicht übersteigt. Ab April 2025 sinkt die Einkommensgrenze erneut, dann auf 175.000 Euro pro Jahr. Bei Alleinerziehenden beträgt die Einkommensgrenze künftig 150.000 Euro pro Jahr.

Für Geburten seit April 2024 wird außerdem die Möglichkeit für Eltern, das Elterngeld parallel zu beziehen, neu geregelt. Dann kann Elterngeld innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate nur noch für maximal einen Monat von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden.

Die Einschränkung gilt nicht für Elterngeld Plus. Ausnahmen gibt es auch bei Mehrlings- oder Frühgeburten.

Dirk Riekens, Rechtsberater in Bremerhaven

STEUERTIPP

Pflege von Angehörigen

Kosten durch die Pflege eines Angehörigen können als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Da aber die zumutbare Belastung beachtet werden muss, kommt in den meisten Fällen alternativ der Pflegepauschbetrag infrage. Voraussetzung ist hier, dass die Pflege unentgeltlich erfolgt: Das Geld von der Pflegekasse muss auf das Konto des zu Pflegenden überwiesen werden und darf nicht an den Pflegenden weitergeleitet werden.

Die Höhe des Pflegepauschbetrages beträgt 600 Euro ab Pflegegrad 2 und er erhöht sich auf 1.100 Euro ab Pflegegrad 3. Ab Pflegegrad 4 oder 5 – oder wenn der Angehörige hilflos ist (Merkzeichen H im Schwerbehindertenausweis) – steigt der Pauschbetrag auf maximal 1.800 Euro.

Jürgen von Soosten, Berater Steuerrecht in Bremerhaven



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

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin

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

Autorinnen und Autoren

Ulf Buschmann, Elise Hartwich,
Insa Lohmann, Hanna Mollenhauer,
Annabel Oelmann, Dirk Riekens,
Jürgen von Soosten, Anne-Katrin
Wehrmann, Jan Zier

Redaktion

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

Lektorat

Johannes Reinke

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Darf ich als Schwangere gekündigt werden?

Nein, das Mutterschutzgesetz schützt davor. Dieser Schutz beginnt mit der Schwangerschaft und gilt bis vier Monate nach der Entbindung. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Elternzeit – dann sowohl für Mütter als auch für Väter.

Wann und wie stelle ich den Elternzeitantrag?

Die Elternzeit müssen Sie rechtzeitig schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen. Für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr muss sie spätestens sieben Wochen vorher angemeldet werden. Zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr müssen Sie die Elternzeit spätestens dreizehn Wochen vor Beginn anmelden. Gleichzeitig müssen Sie bei Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres verbindlich festlegen, für welche Zeiten Sie innerhalb dieser zwei Jahre Elternzeit nehmen wollen.

Wie hoch ist das Elterngeld?

Das Basiselterngeld ersetzt zwischen 65 und 100 Prozent des pauschalierten Nettolohns. Errechnet wird die Summe auf Grundlage des Bruttolohns der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes.

Bei Müttern verschiebt sich der Zeitraum um die Zeiten des Mutterschutzes. Die Mindesthöhe des Elterngeldes beträgt 300 Euro. Der Höchstbetrag liegt bei 1.800 Euro. Kein Elterngeld erhalten Spitzenverdiener mit einem Jahreseinkommen von mehr als 150.000 Euro (Alleinstehende) beziehungsweise mehr als 200.000 Euro (Paare). Für Geburten ab dem 1. April 2025 werden diese Beträge auf 150.000 Euro (Alleinstehende) beziehungsweise 175.000 Euro (Paare) reduziert.

Dirk Riekens

arbeitet seit 2017 als Rechtsberater in der Geschäftsstelle Bremerhaven.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltungen

Am 4. Juni findet in der *Lindenstraße 8 in Bremen-Vegesack* eine Veranstaltung zum Thema „Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für werdende Eltern“ statt. Weitere Infos auf Seite 13 dieses Magazins und unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen



CARTOON



von Mario Lars



Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

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

BAM im Abo



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

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung
Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeiterkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.
➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung für Betriebs- und Personalräte

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

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

➔ Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

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

➔ Beratung zu Berufskrankheiten

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

➔ Weiterbildungsberatung

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

➔ Beratung bei der Verbraucherzentrale

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

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

