

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Zeit der Väter?

Warum immer noch so wenige Männer Elternzeit nehmen

Gute Vorsätze 2020

Gehalt, Gelassenheit, Weiterbildung
– daran kann man arbeiten

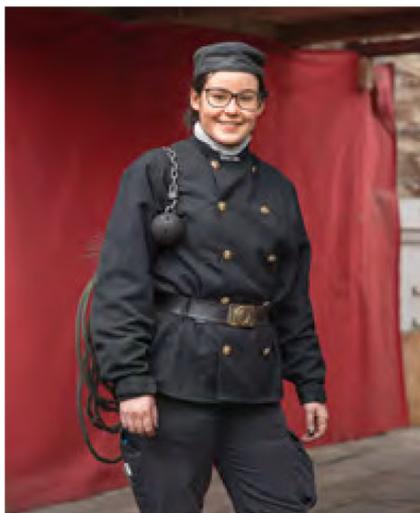
Zu viel Arbeit macht krank

Zum Zusammenhang von
Arbeitszeit und Gesundheit

Kurzarbeit

Was das bedeutet und was
Beschäftigte wissen sollten

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Richtig trinken bei der Arbeit
Seite 10



Pflege neu bemessen
Seite 18



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Zeit der Väter?**
Warum immer noch so wenige Männer Elternzeit nehmen
 - 14 Zu viel Arbeit macht krank**
Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Gesundheit
 - 18 Pflege neu bemessen**
Studie zur stationären Altenpflege
 - 20 Daran kann man arbeiten**
Gute Vorsätze für 2020

SERVICE & BERATUNG

- 10 Arbeit & Gesundheit**
Genug Wasser trinken – Tipps für die Arbeit
- 11 Fragen & Antworten**
Kurzarbeit – Infos für Beschäftigte
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp / Rechtsirrtum: Ich arbeite in Teilzeit und habe keinen Anspruch auf Bildungszeit
- 23 Drei Fragen**
zu Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Export-Land Bremen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Schornsteinfeger-Azubine
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

Aktuelle politische Inhalte und Service-Informationen von uns finden Sie auf **Twitter** (@ANK_HB), **facebook** (Arbeiterkammer Bremen), **YouTube** und **Xing**.



#first7jobs

Unter dem Twitter-Hashtag #first7jobs erfährt man endlich, wie Karrieren gestartet wurden. Kellner? Babysitter? Oder doch eher Marketing-Hase in der Fußgängerzone? Wir wollten wissen, wie prominente Bremerinnen und Bremer ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Eine gewisse Vielseitigkeit gehört wohl zu ihm – der Universitätslektor **Marco Höhn** kann auch Einbauküchen zusammenbauen und Frachtflugzeuge beladen. Und fast wäre er Redakteur beim Fernsehen geworden. Seit Januar 2006 arbeitet der Diplom-Soziologe an der Universität Bremen im Fachgebiet Kommunikationswissenschaft. Außerdem versucht Höhn die regionale Kreativwirtschaft mit den Studierenden zu vernetzen – auch als Mitglied des Vorstands vom Klub Dialog.

- ▶ Einbauküchen ausliefern und zusammenbauen
- ▶ Flaschen einpacken in einer Sektkellerei
- ▶ BAföG-Berater im AstA der Uni Trier
- ▶ Frachtflugzeuge be- und entladen am Flughafen Luxembourg
- ▶ Studentische Hilfskraft in einem Institut für medizinisch-psychologische Untersuchungen zur Begutachtung der Fahreignung
- ▶ Freier Mitarbeiter bei verschiedenen Fernsehsendern
- ▶ Freiberuflicher DJ



Marco Höhn

EDITORIAL

Wohnen ist ein Grundrecht!



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was kostet Sie die Mietwohnung monatlich oder das Reihenhaus am Stadtrand? Bleibt nach Abzug von Warmmiete und Strom noch genügend Lohn zum Leben übrig? Um diese Fragen zu beantworten, haben wir im Frühjahr 2019 rund 3.000 Bremer und Bremerhavener schriftlich zu ihrer Wohnsituation befragt. Das Ergebnis: Etwas mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer im Land Bremen hat eine zu hohe Mietbelastung, gibt also mehr als 35 Prozent des zur Verfügung stehenden Haushaltseinkommens für die Warmmiete aus. Viele davon müssen sogar 45 Prozent und mehr im Monat für Wohnkosten veranschlagen.

Überraschend ist das Ergebnis nicht, denn während in den vergangenen zehn Jahren die Verdienste im Land Bremen um rund 17 Prozent zugelegt haben, sind die Neuvertragsmieten um das Doppelte in die Höhe geschnellt. Die Schere zwischen Gehalt und Miete ist also auch in Bremen deutlich auseinandergegangen. Besonders hart trifft der angespannte Mietmarkt Beschäftigte mit geringen Einkünften oder auch Rentner, Alleinerziehende, Erwerbslose und Studierende.

Wir müssen also diejenigen entlasten, die über kein hohes Einkommen verfügen. Für diese Menschen muss Bremen deutlich mehr günstigen Wohnraum schaffen. Zwar leisten die Wohnungsbaugesellschaften und Genossenschaften schon einiges – gerade in den Bestandswohnungen. Aber auch für den Neubau muss der soziale Wohnungsbau noch stärker unterstützt werden.

Denn Bremen braucht auf lange Sicht wieder mehr Wohnungen mit Sozialbindung. Wie kann das gelingen? Zum Beispiel, in dem frei werdende Flächen nicht privatisiert, sondern entweder über die städtischen Wohnungsbaugesellschaften selbst bebaut werden oder in Erbpacht abgegeben werden. So könnte sich Bremen dauerhaft mehr Einfluss sichern. Allerdings: Das braucht Zeit. Bis es soweit ist, kann Bremen immerhin über das seit 1. Januar geänderte Wohngeld informieren. Denn inzwischen haben wieder mehr Haushalte ein Recht auf Unterstützung – nur wissen viele leider nichts davon.

Erzählen Sie es weiter und informieren Sie sich auch gern bei uns!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: → bam@arbeiterkammer.de

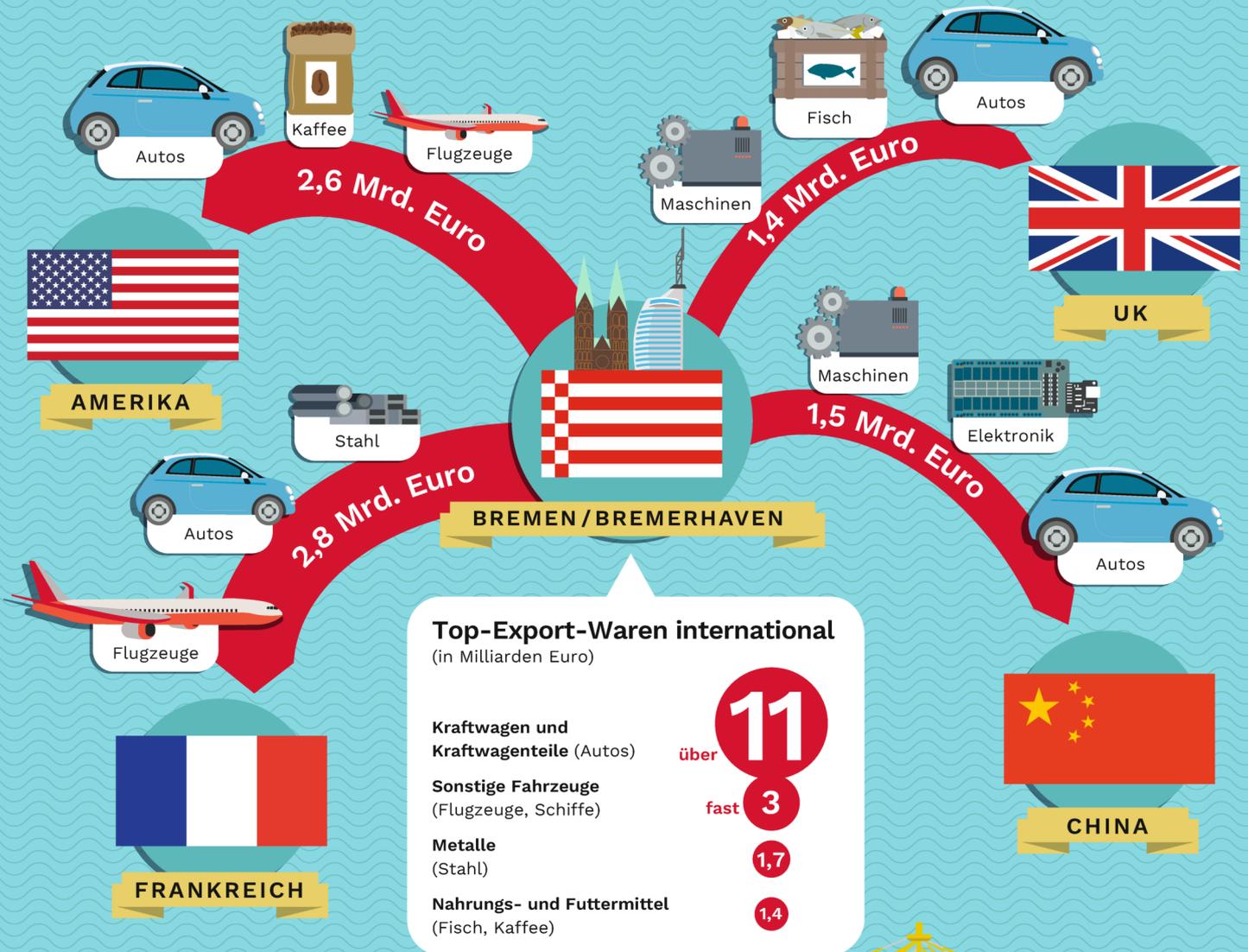
DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Export-Land Bremen

Das Bundesland Bremen ist stark vom Export abhängig und hat daher Interesse an einem florierenden Außenhandel und der konjunkturellen Entwicklung der Weltwirtschaft. Handelskonflikte sind für die bremische Wirtschaft ebenso ein ernstes Risiko wie die möglichen Folgen des Brexits oder ein Abflauen der Weltwirtschaft

Spitze im Bundesländervergleich

Bremen liegt mit einer **Exportquote von 63 Prozent** an erster Stelle – vor dem Saarland und Hamburg an zweiter und dritter Stelle mit 44 Prozent. In den vergangenen Jahren ist vor allem der Export von Industriegütern angestiegen: 2013 wurden Waren im Wert von fast 15 Milliarden Euro ausgeführt. 2018 waren es schon über 21 Milliarden Euro.



Quelle: Zahlen für 2018, Statistisches Bundesamt

Kurz gemeldet



Berufsbegleitendes Studium im zweiten Durchlauf

Zum zweiten Mal wird das weiterbildende Zertifikatsstudium „Arbeitsbezogene Beratung“ für Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, BR-/PR-Referenten, Schwerbehindertenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte angeboten. Betriebliche Interessenvertretungen erwerben Fachwissen über Beratung, Methodenkompetenz in der Gesprächsführung und der Gestaltung von Gruppenprozessen sowie umfassende Sozialkompetenz (Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit).

Das Angebot von zap, Arbeitnehmerkammer Bremen und der Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen dauert 12 Monate und umfasst 18 Präsenztage.

Infoveranstaltung

28. April 2020 um 17 Uhr, im UNICOM-Gebäude,
Mary-Somerville-Straße 3 (Haus Turin, Erdgeschoss,
Seminarraum 3)

Bewerbungsfrist: bis 5. Juni 2020

Studienbeginn: 1. September 2020

Infos auch zu Finanzierung und Zulassungsvoraussetzungen
unter www.uni-bremen.de/arbeitsbezogene-beratung oder
telefonisch: ☎ 0421.21 85 67 07



Ihr Recht – einfach erklärt: neue Themen 2020

Unsere Veranstaltungsreihe geht
2020 ins siebte Jahr. Wir informie-
ren weiterhin zu Themen wie Job-

wechsel, Minijobs, Elterngeld und Flexirente. Neu dabei sind
Veranstaltungen zu Fortbildung, für werdende Väter, zu flexiblen
Arbeitszeiten und für Pflegekräfte.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach

Neue Frauen- beauftragte in Bremerhaven



Foto: privat

Clara Friedrich leitet als Nachfolgerin von Anne Röhm ab Januar 2020 das Büro der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in Bremerhaven. Zuvor war sie Projektmitarbeiterin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen und verantwortete eine Studie zu kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands.

Die studierte Politikwissenschaftlerin hat unter anderem Erfahrung im Non-Profit-Sektor in Deutschland und Indien, arbeitete als Consultant für das ‚Gender and Technology‘-Programm des Tactical Tech Collective in Berlin und war Gleichstellungsbeauftragte einer Kleinstadt in Niedersachsen. In Bremerhaven steht für sie nun eine neue Aufgabe an: „Als Leiterin des ZGF-Büros Bremerhaven werden für mich die Themen Frauen in Arbeit und Wirtschaft und Gewalt gegen Frauen im Mittelpunkt stehen. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit anderen Akteurinnen und Akteuren die Gleichberechtigung der Geschlechter für Bremerhaven voranzubringen.“

Armutskonferenz wirft Blick in die Quartiere

Wie ist die aktuelle Situation in Bremen und was muss zur Armutsprävention und Armutsreduzierung getan werden? Unter dieser Fragestellung findet am 5. Februar die vierte Bremer Armutskonferenz statt. Während sich die seit 2013 stattfindenden Treffen mit Kinderarmut, Chancen für Jugendliche und dem Zusammenhang von Gesundheit und Armut beschäftigt haben, werden diesmal der Blick in die Quartiere, Strategien und Perspektiven im Fokus stehen. Auf der Tagesordnung stehen auch Besuche in Bremens Quartieren und Projekten.

Zum Initiativkreis der Armutskonferenz gehören diesmal unter anderem der Paritätische Bremen, die Arbeitnehmerkammer, der Bremer Rat für Integration, der DGB, die Bremische Evangelische Kirche und als Kooperationspartner die Bremer Quartiersmanager.



Aktuelle Veranstaltungen finden Sie in der Übersicht auf Seite 13 oder unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

SCHWERPUNKT

Zeit der Väter?

— *Warum immer noch so wenige Männer Elternzeit nehmen*



Väter gehen häufiger in Elternzeit als noch vor einigen Jahren. Dennoch nutzen Männer die berufliche Auszeit für ihre Kinder nach wie vor seltener und sehr viel kürzer als Frauen. Woran liegt das?

Text: Frauke Janßen Fotos: Jonas Ginter

Foto links: Sebastian Segebade hat für sein drittes Kind sieben Monate Elternzeit genommen

Für seinen ältesten Sohn hat Sebastian Segebade sich keine Elternzeit genommen. „Als ich vor vier Jahren im neuen Job anfang, hatte ich Bedenken, gleich monatelang wegzubleiben.“ Segebade ist Radiojournalist und vor sieben Monaten erneut Vater geworden – von nun drei Kindern. Mit seiner mittlerweile dreijährigen Tochter wollte er mehr Zeit verbringen und vereinbarte mit seinem Arbeitgeber, für fünf Monate in Elternteilzeit zu gehen – eine Woche arbeiten und eine Woche zu Hause bleiben im Wechsel. Das Arbeitszeitmodell scheiterte an der Praxis: „Im laufenden Schichtbetrieb wurde ich

„Väter müssen sich trauen, in Elternzeit zu gehen.“

Sebastian Segebade

immer wieder gefragt, ob ich einzelne Tage tauschen oder nicht doch für eine Wochenendschicht einspringen könne. Die freie Zeit für meine Tochter wurde ziemlich zerstückelt.“ Das fand der 33-Jährige so unergiebig, dass er nun beim dritten Kind beschlossen hat, die volle Elternzeit zu nehmen.

Seit zwei Monaten ist Sebastian Segebade ganz für die Familie da. Das heißt zum Beispiel, wenn eines seiner größeren Kinder krank wird und nicht in die Kita gehen kann, kümmert er sich darum. Insgesamt ist Segebade

sieben Monate lang zu Hause, während seine Frau, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Osnabrück arbeitet, ihre Doktorarbeit schreibt. Er teilt sich die Elternzeit zu fast gleichen Teilen mit seiner Frau, die in den ersten sechs Lebensmonaten mit dem Jüngsten zu Hause blieb.

Elterngeld gibt es seit zwölf Jahren

Vor rund zwölf Jahren wurde der gesetzliche Anspruch auf Elternzeit durch das Elterngeld ergänzt. Das heißt, während sich Elternteile – in den allermeisten Fällen taten das bis dahin die Mütter – für bis zu drei Jahre unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen konnten, gibt es seit 2007 finanzielle Unterstützung vom Staat. Das sogenannte Basiselterngeld in Höhe von rund 65 Prozent des Einkommens lässt sich für die ersten zwölf bis 14 Monate beantragen.

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt, dass der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, seit Einführung des Elterngeldes von zuvor etwa drei Prozent auf 37 Prozent im Jahr 2016 gestiegen ist. In Bremen nehmen mit unter 30 Prozent noch weniger Väter die Elternzeit in Anspruch. Im Vergleich dazu gehen immer noch mehr als 90 Prozent der Mütter in Elternzeit. Auch die Einführung des Elterngeld Plus im Jahr 2015, das den Elterngeldbezug mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit kombiniert oder der erweiterte Partnerschaftsbonus, hat an der Ungleichgewichtung wenig geändert. Selbst im Erklärilm des Bundesfamilienministeriums zum Elterngeld bleibt wie selbstverständlich die Beispiel-Mutter, eine Bauingenieurin, zehn Monate lang ganz bei ihrem Kind und teilt sich erst danach die Elternzeit mit ihrem Mann auf – mit Elterngeld Plus und anschließendem Partnerschaftsbonus.

Die klassische Rollenverteilung ist noch weitverbreitet

Woran liegt das? „Es gibt zwar zunehmend unterschiedliche und sehr vielfältige Familien- und Arbeitszeitmodelle – andererseits gibt es weiterhin viele Eltern, deren Rollenverteilung immer noch klassisch aussieht“, sagt Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik bei der Bremer Arbeitnehmerkammer. „Männer sollten selbstbewusster bei ihren

Arbeitgebern auftreten und Zeit für ihre Familie einfordern und Frauen neben ihren Kindern auch auf ihre berufliche Weiterentwicklung bestehen“, fügt Thomas Schwarzer hinzu. Um das politisch voranzutreiben, muss vor allem die Gleichbezahlung von Männern und Frauen erkämpft werden – und damit auch die Wertschätzung der weiblichen Arbeitskraft gegenüber der männlichen. „Das gilt besonders für

„Es gibt weiterhin viele Eltern, deren Rollenverteilung immer noch klassisch aussieht.“

Thomas Schwarzer

Bremen mit einem traditionell männlich geprägten Arbeitsmarkt, das heißt vielen gut bezahlten Arbeitsplätzen vor allem in der Industrie“, sagt Schwarzer. Er spricht damit auch an, dass hier Frauen vom sogenannten Gender Pay Gap vergleichsweise stark benachteiligt sind.

Die gesellschaftliche Realität zeigt, dass die Verteilung der Elternzeit auch durch Bildung und Einkommen beeinflusst wird. „Wenn Frauen schlecht bezahlt arbeiten – wie zum Beispiel im Einzelhandel –, nehmen sich ihre Männer kaum oder gar keine Elternzeit. Wenn dagegen beide hoch qualifizierte und gut bezahlte Jobs haben, nehmen sich Männer inzwischen öfter eine Auszeit für ihre Kinder – auch länger als zwei Monate“, sagt Schwarzer. Doch auch in letzterer Gruppe gebe es immer noch die Rollenverteilung mit gut verdienendem Mann, dessen Frau die gesamte Kinderbetreuung übernehme, so Schwarzer.

Fest steht, dass das Bedürfnis nach Veränderung in den Köpfen beider Elternteile ankommen muss. „Väter müssen sich trauen, in Elternzeit zu gehen“, meint auch Sebastian Segebade. Wie wertvoll die Monate sind, die er seinem Kind widmet, merkt er jetzt. Die intensive Beziehung, die er während der Elternzeit zu seinem Jüngsten aufbaut, ist ein Geschenk für



beide. Und auch mit seinen anderen Kindern kann er in den kommenden Monaten mehr Zeit verbringen als während des Arbeitsalltags. „Andersherum bedauert meine Frau, dass sie bei dem Kleinsten wahrscheinlich nicht dabei sein wird, wenn er zu krabbeln anfängt.“ Das wiederum ist ein Preis, den nicht alle Frauen zu zahlen bereit sind. Segebade kennt mehrere Beispiele aus seinem Bekanntenkreis, in denen

die Mütter mindestens zwei Jahre lang zu Hause bleiben und ihre Kinder während dieser Zeit auch nicht in eine Kita bringen möchten. „Wir machen die Erfahrung, dass unsere Kinder extrem von der Kita profitieren“, hält Segebade dagegen.

Um bei der Gleichberechtigung nachzubessern, sind auch die Unternehmen gefragt. Sebastian Segebade ist in seinem Betrieb der erste Vater, der sich volle Elternzeit nimmt – allerdings weil er in einem besonders jungen Team arbeitet. Vorbehalte gegen seine Auszeit hat er von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen nicht erlebt. „Die haben sich eher gefreut, dass ich mir die Zeit für mein Kind nehmen kann.“ Anders erging es Jens Kastner (Name geändert). Er arbeitet seit fast zwei Jahrzehnten als Projektmanager in der Energiewirtschaft. Für seine zehnjährige Tochter hat er sich zwei Monate und für seinen siebenjährigen Sohn gar keine Elternzeit genommen, weil es aus seiner Sicht keine passende Vertretung für seine Leitungsposition gegeben hätte. Aus heutiger Sicht räumt er ein: „Das war auch ein selbst auferlegter Zwang.“ In den vergangenen Jahren hat Kastner in seinem Unternehmen einen deutlichen Kulturwandel beobachtet. „Inzwischen nehmen die

Männer häufiger und länger Elternzeit als noch vor zehn Jahren.“

Was sollten Unternehmen tun?

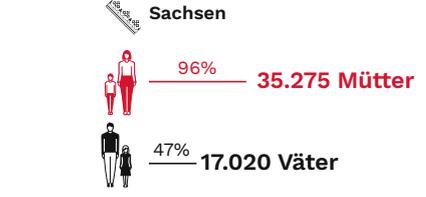
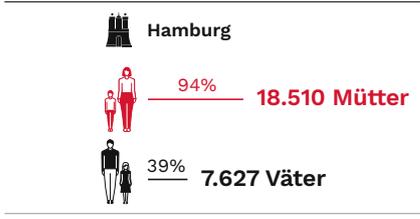
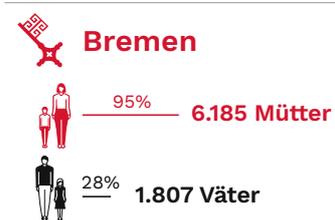
Führungskräfte stehen allerdings zwölf Jahre nach Einführung des Elterngeldes immer noch vor dem Problem, dass Unternehmen sie nicht monatelang ersetzen möchten. Das gilt aus Kastners Erfahrung auch für weibliche Führungskräfte. Referent Schwarzer sieht darin vor allem das Problem veralteter und starrer Arbeitsorganisation und Rollenbilder: „Die Unternehmen müssen eine moderne Vereinbarkeitspolitik einführen – mit mehreren Führungskräften und flexibleren Arbeitszeitmodellen.“ Das dürfte in kleinen Betrieben, die mit

Elterngeld

Eltern stehen gemeinsam insgesamt 14 Monate Basiselterngeld zu, wenn sich beide an der Betreuung beteiligen und den Eltern dadurch Einkommen wegfällt. Sie können die Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate in Anspruch nehmen. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen. Basiselterngeld können Eltern lediglich innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes erhalten. Danach können sie das Elterngeld Plus beziehen oder auch den Partnerschaftsbonus.

Elterngeldbezug

(im Durchschnitt 3 Monate)



* Zahlen 2018/2019 für im Jahr 2015 geborene Kinder, deren Eltern den Elterngeldbezug abgeschlossen haben. Quelle: Statistisches Bundesamt

Fachkräftemangel zu kämpfen haben, nicht immer einfach sein. Dennoch sind beweglichere Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle die Weichensteller auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung und Vereinbarkeit.

Auch im Sinne der Kinder. Eltern, die beide Vollzeit arbeiten, zerreißen sich oftmals an den Herausforderungen des Alltags. Selbst mit guter Kitabetreuung ist Vollzeitarbeit mit einem Familienleben, das nicht nur

zum Abendessen und am Wochenende stattfinden soll, kaum zu vereinbaren.

Kastners Frau Julia (Name geändert), Architektin, hat beim ersten Kind nach sieben Monaten wieder angefangen zu arbeiten: „Ich wollte meine Karriere weiterverfolgen und nicht zu lange raus sein aus dem Job.“ Sie war in ihrem Unternehmen, in dem sie inzwischen seit zwölf Jahren arbeitet, hoch anerkannt. „Nach der Elternzeit mit dem ersten Kind änderte sich das. Ich wurde von Vorgesetzten und auch von manchen Kolleginnen und Kollegen nicht mehr so wertgeschätzt wie vorher, als ich noch flexibel und ständig einsetzbar war.“ Seit neun Jahren arbeitet Julia Kastner in Teilzeit, sie betreut jedoch eigene Projekte und fühlt sich auch wieder anerkannt. „Dafür musste ich aber lange beweisen, dass ich nicht nur eine Mutti bin, die nur mit halber Kraft arbeiten kann.“

Heute bedauern Julia und Jens Kastner, dass sie die Elternzeit nicht zu gleichen Teilen genutzt haben. Sich gerade am Anfang des Lebens nicht intensiv mit seinen Kindern beschäftigen zu können, ist ein Verlust. Wie auch umgekehrt der Verzicht auf berufliche Weiterentwicklung keine Option sein sollte.

Aus dem Arbeitsrecht

Während der Elternzeit besteht ein Kündigungsschutz, der ab dem Zeitpunkt der Antragstellung gilt. Innerhalb der ersten drei Lebensjahre muss der Antrag frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit gestellt werden – zwischen dem dritten und vollendeten achten Lebensjahr frühestens 14 Wochen vor Beginn.

Achtung: Vor allem für Väter kann es zu einem erhöhten Kündigungsrisiko kommen, wenn sie die Elternzeit früher als acht Wochen beziehungsweise 14 Wochen vor ihrem Beginn beantragen. Mütter sind davon in den ersten vier Monaten nach der Geburt des Kindes nicht betroffen, weil sie in dieser Zeit außerdem durch das Mutterschutzgesetz vor einer Kündigung geschützt sind.

Nicht nur während der Elternzeit besteht die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten. Auch für die Jahre danach gibt es Arbeitsformen, die es ermöglichen, im Sinne der Familie kürzerzutreten. Dazu gehören neben verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodellen auch der Sonderurlaub, sprich das Sabbatical oder das Homeoffice.

Infoveranstaltungen

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für werdende Eltern

- ▶ Di., 11. Februar 2020, 18–19.30 Uhr, Bremen
- ▶ Di., 18. Februar 2020, 17–18.30 Uhr, Bremerhaven
- ▶ Di., 24. März 2020, 18–19.30 Uhr, Bremen-Nord
- ▶ Di., 29. September 2020, 18–19.30 Uhr, Bremen-Nord
- ▶ Di., 27. Oktober 2020, 18–19.30 Uhr, Bremen
- ▶ Di., 17. November 2020, 17–18.30 Uhr, Bremerhaven

Väterzeit – Infos für (werdende) Väter

- ▶ Di., 9. Juni 2020, 18–19.30 Uhr, Bremen

Zurück in den Beruf – der Spagat zwischen Kind und Beruf

- ▶ Di., 15. September 2020, 17–18.30 Uhr, Bremerhaven

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

KOMMENTAR



Ingo
Schierenbeck,
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer

Foto: Stefan Schmitzbauer

Familien mit kleinen Kindern zeitlich entlasten!

Viele Beschäftigte, insbesondere mit betreuungsintensiven Kleinkindern, geraten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter enormen Zeitdruck. Für Alleinerziehende gilt das in zugespitzter Form. Diese auch als Rushhour des Lebens bezeichnete Phase muss zum Wohle der Gesundheit und für ein angemessenes Familienleben entzerrt werden.

Hier sind betriebliche und politische Maßnahmen gefragt. Im Fokus steht dabei die Elternzeit, in der Mütter und Väter absprechen, wer wie viel Zeit in der Familie und für die Erwerbsarbeit aufbringt. Der Gesetzgeber sollte hier weitere Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung schaffen. Und mehr Unternehmen müssen Eltern – auch in leitenden Positionen – Zeitkorridore mit reduzierten Arbeitszeiten bieten. Auch, um sie als qualifizierte Fachkräfte zu binden.



Bei Fragen zu diesem oder anderen Themen aus dem Arbeitsrecht können Sie sich als Mitglied der Arbeitnehmerkammer Bremen kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Genug Wasser trinken

— Tipps für die Arbeit

Text: Anne-Katrin Wehrmann



Viele kennen es aus eigener Erfahrung: Der Arbeitstag ist mal wieder so hektisch, dass der Griff zur Wasserflasche zu kurz kommt. Die Folgen machen sich schnell negativ bemerkbar, denn wer nicht genug trinkt, kann sich nicht mehr so gut konzentrieren und wird müde – oder bekommt bei größerem Flüssigkeitsdefizit sogar Kopfschmerzen. „Unser Blut besteht zu 90 Prozent aus Wasser“, erläutert Wiebke von Atens-Kahlenberg, Diplom-Oecotrophologin am Bremer Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie (BIPS). „Und wenn zu wenig Wasser im Körper ist, fließt das Blut nicht mehr so gut.“ Dem Gehirn fehle es dann an Sauerstoff, Energie und Nährstoffen: „Konzentrations- und Leistungsfähigkeit sinken.“

Doch was tun, um das zu verhindern? Die Ernährungsberaterin hat folgende Tipps parat:

- ▶ Über den Tag verteilt etwa anderthalb bis zwei Liter trinken.
- ▶ Bei schwerer körperlicher Arbeit in großer Hitze kann der Flüssigkeitsbedarf um das Drei- bis Vierfache erhöht sein. Auch dann gilt: Die Flüssigkeit in kleinen Mengen über den Tag verteilt aufnehmen.
- ▶ Getränke machen nicht satt, liefern aber eine Menge Kalorien, wenn sie mit Zucker gesüßt sind. Deshalb zuckerfreie Getränke bevorzugen.

- ▶ Den Genuss von Kaffee auf etwa vier bis fünf Tassen pro Tag beschränken. Entsprechend weniger, wenn weitere koffeinhaltige Produkte wie schwarzer oder grüner Tee oder Energydrinks konsumiert werden.
- ▶ Trinken, bevor der Durst kommt – und dafür gegebenenfalls Gedankenstützen in den Arbeitsalltag einbauen. Zum Beispiel: Getränk immer in Sichtweite platzieren; Apps zur Erinnerung nutzen; Absprachen mit Kollegen treffen; „Trinkroutinen“ einführen; Strichliste führen; bei der Arbeit unterwegs und draußen immer Getränke dabei haben.

Wer Wasser trinkt, macht nichts falsch, sagt Wiebke von Atens-Kahlenberg. „Das ist ein regionales Produkt und hat als besonders streng kontrolliertes Lebensmittel eine gute Qualität.“ Eine Ergänzung durch Mineralwasser sei für gesunde Menschen nicht erforderlich, da auch Leitungswasser Mineralien enthalte und die Versorgung mit Mineralstoffen im Normalfall über die Nahrung erfolge. Von Limonaden, Eistees sowie Schorlen mit hohem Fruchtsaftanteil rät die Expertin wegen des hohen Zuckergehalts ab. Wer Abwechslung wünsche, könne zwischendurch besser auf Früchte- oder Kräutertee zurückgreifen. „Oder einfach etwas Zitronenmelisse, Gurke, Minze oder Ingwer ins Wasser geben – es ist enorm, welchen Geschmacksunterschied das ausmacht.“

Es ist übrigens nicht so, dass man im Sommer grundsätzlich mehr trinken sollte als im Winter. „Denn im Winter sitzen wir meist in überheizten Räumen und auch die Luftfeuchtigkeit ist in modernen Bürogebäuden häufig eher gering“, erläutert von Atens-Kahlenberg. Nach Aussage der Ernährungsberaterin ist es so gut wie unmöglich, zu viel zu trinken: Gesunde Nieren könnten sich einer erhöhten Flüssigkeitszufuhr gut anpassen, meint sie. „Nur wer sehr große Mengen in sehr kurzer Zeit trinkt, also zum Beispiel sechs Liter in einer Stunde, kann gesundheitliche Probleme bekommen.“

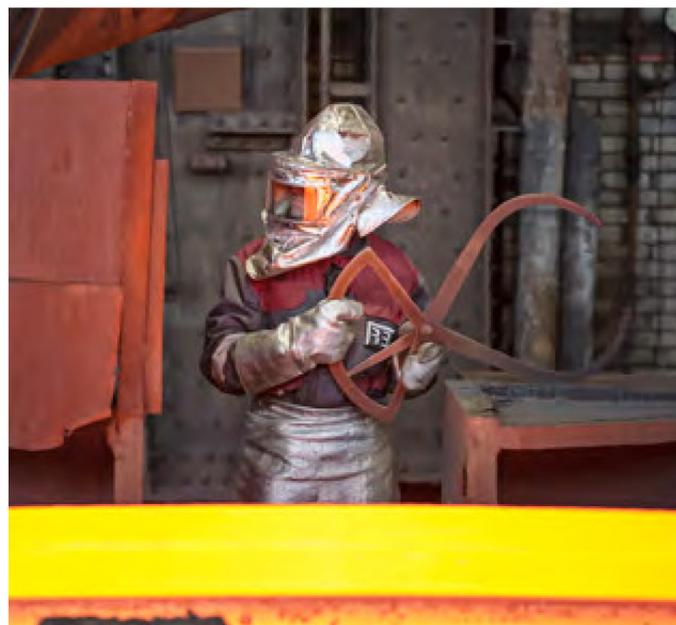


Weitere Themen aus dem Bereich Arbeit und Gesundheit finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit

Kurzarbeit

— Infos für Beschäftigte

Unternehmen haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen. Was das bedeutet, wie lange Kurzarbeit dauern darf und was Beschäftigte beachten sollten



Auch ein Bremer Stahlwerk ist aktuell von Kurzarbeit betroffen

Text: Isabel d'Hone

Foto: Kay Michalak

1. Was ist Kurzarbeit?

Wenn ein Unternehmen aufgrund einer schlechten Auftragslage weniger zu tun hat, kann es die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auf Grundlage eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung – vorübergehend verringern. Abhängig von der verbleibenden Arbeit verdienen die Beschäftigten dadurch weniger, können aber ihren Job behalten. Kurzarbeit kann im gesamten Unternehmen oder nur in einzelnen Abteilungen umgesetzt werden.

2. Ist es möglich, den Einkommensverlust auszugleichen?

Teilweise. Wer von Kurzarbeit betroffen ist, erhält von seinem Arbeitgeber Kurzarbeitergeld, das dieser sich von der Agentur für Arbeit zurückerstatte lassen kann. Das sind 60 Prozent des ausgefallenen Nettogehalts (67 Prozent, wenn ein Kind im Haushalt lebt). Dadurch wird die entstandene Einkommenslücke etwas ausgeglichen.

3. Auf welchen Zeitraum ist Kurzarbeit begrenzt?

In der Regel ist Kurzarbeit auf ein Jahr begrenzt. Beschäftigte können die Zeit der Kurzarbeit – je nach Vereinbarung – für Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen nutzen.

4. Welche Voraussetzungen müssen für Kurzarbeit erfüllt sein?

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Es geht nur mit Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers und jeder einzelnen Arbeitnehmerin, durch extra im Arbeitsvertrag aufgenommene Kurzarbeitsklauseln – diese sind allerdings selten –, durch eine Betriebsvereinbarung oder eine Regelung im Tarifvertrag. Den Antrag auf Kurzarbeitergeld können Arbeitgeber oder Betriebsrat stellen. Die Einführung der Kurzarbeit ist mitbestimmungspflichtig, das heißt der Betriebsrat muss zustimmen. Außerdem müssen mindestens ein Drittel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Rückgang der Arbeitsleistung um mehr als zehn Prozent betroffen sein.

5. Dürfen trotz Kurzarbeit Überstunden gemacht werden?

Nein. Der Arbeitgeber darf während der Kurzarbeit keine Überstunden anordnen. Das wäre widersprüchlich, da es scheinbar doch genügend Arbeit gibt. Solche Vereinbarungen können beim Arbeitgeber zu einem Verlust der Ansprüche führen und ein Strafverfahren wegen Leistungsmissbrauchs nach sich ziehen.

6. Kann es trotz Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen geben?

Kurzarbeit soll eigentlich die betriebsbedingte Kündigung verhindern, diese kann aber nicht immer vermieden werden: Wenn der Arbeitsausfall über einen längeren Zeitraum dazu führt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr dauerhaft beschäftigt werden können, kann es gerechtfertigt sein, betriebsbedingt zu kündigen.

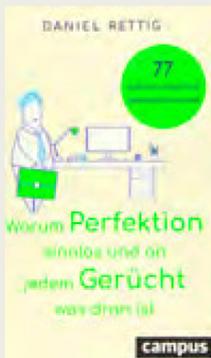


Kammermitglieder können sich zu dieser und anderen Fragen des Arbeitsrechts kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Warum Perfektion sinnlos und an jedem Gerücht was dran ist: 77 schonungslose Jobwahrheiten



Rettig, Daniel:

Warum Perfektion sinnlos und an jedem Gerücht was dran ist: 77 schonungslose Jobwahrheiten

Campus Verlag, 2019, 224 Seiten

„Überstunden fördern die Karriere“, „Schleimer vergiften das Betriebsklima“, „Organisationen brauchen Hierarchien“, „Lob macht faul“, „Elternzeit schadet der Karriere“, „Ein hohes Gehalt macht nicht glücklich“, „Idioten werden eher Chef“ – der Journalist Daniel Rettig stellt in seinem Buch 77 solcher Thesen auf, denen er mithilfe von fundierten Studien und Experimenten auf den Grund geht.



Dieses Buch können Sie in der Stadtbibliothek ausleihen. KammerCard-Inhaber erhalten auf die BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Auch eine Schiffsmechanikerin ist in der Fotoausstellung zu sehen

KULTUR-TIPP

Talent–Beruf–Arbeit: Fotos von Ilker Maga

Ilker Magas Fotoprojekte erstrecken sich oft über viele Jahre, so auch sein aktuelles zum Thema „Berufe“. Über seine Motivation sagt er: „Der Mensch unterscheidet sich von anderen Lebewesen dadurch, dass er in der Lage ist, schöpferisch zu sein. Dies zeigt sich in den Berufen. Ausnahmslos jeder Mensch hat seine Talente. Jeder Mensch hat das Recht seine Talente zu entdecken und diese in Verbindung mit einem Beruf umzusetzen.“

Ilker Magas Arbeiten wurden bis heute international in mehr als hundert Einzelausstellungen gezeigt. Er arbeitete mit bedeutenden Fotografen des 20. und 21. Jahrhunderts, wie Henri Cartier-Bresson, Marc Riboud, Ian Berry, Ara Güler und Sebastião Salgado zusammen. Maga lebt in Bremen und leitet die Fotoschule westend in Bremen-Walle.

Zu sehen *bis zum 25. Februar* in der Galerie der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven

Öffnungszeiten

Mo. und Mi. 8 bis 18.30 Uhr

Di. und Do. 8 bis 16.30 Uhr

Fr. 8 bis 13 Uhr

PODCAST-TIPP

Die Blockland-Morde

Lilli Heinemann ist die Enkelin des einzigen Überlebenden eines Verbrechens im Bremer Stadtteil Blockland. Sie spricht im Podcast über die Gewalt, die über ihre Familie kam – und die Kraft der Vergebung. 1945 hatten ehemalige polnische Zwangsarbeiter auf Hof Kapelle zwölf Menschen erschossen, darunter vier Kinder. Deren Vater, der 43-jährige Wilhelm Hamelmann, überlebt, weil er sich tot stellt. Doch ausgerechnet er kann den Tätern vergeben – er weiß, welches Unrecht auch den Zwangsarbeitern geschehen ist.

www.zeit.de/serie/verbrechen („Düsteres Erbe“)

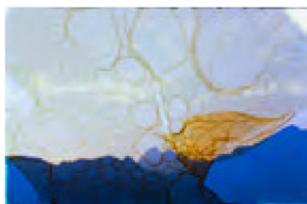
Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD

11. Februar 25. Februar je 18 – 19.30 Uhr		Ihr Recht – einfach erklärt ▶ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für werdende Eltern ▶ Die gesetzliche Rente: Ab wann und in welcher Höhe? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
11. Februar 17. März 28. April je 15 – 17 Uhr		Reihe für Betriebs- und Personalräte: Arbeitszeit ▶ Arbeitszeit und Mitbestimmung ▶ Arbeitszeit und Gesundheitsschutz ▶ Arbeitszeit und Arbeitsvertrag <i>Haus der Wissenschaft (Olbers-Saal), Sandstraße 4/5</i>
22. Januar – 13. März		Fotoausstellung: Sara Förster – lost memories <i>Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
14. Januar 18 – 20.30 Uhr		Die Sozialwirtschaft – wächst und wächst! <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
5. Februar 9 – 20.30 Uhr		4. Bremer Armutskonferenz – eine Strategie- bzw. Perspektivkonferenz <i>Konsul-Hackfeld-Haus, Birkenstraße 34, Bremen</i>
19. Februar 18 – 20.30 Uhr		Arbeitsplätze für eine produktive Stadt <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>

→ BREMERHAVEN

Bis 25. Februar		Fotoausstellung: Ilker Maga: Talent – Beruf – Arbeit <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
18. Februar 17 – 18.30 Uhr		Ihr Recht – einfach erklärt Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für werdende Eltern <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
27. Februar 16 – 17.30 Uhr		Der Zweitjob – Frauen und Hinzuverdienst <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
23. Januar 31. Januar 12. Februar 21. Februar 28. Februar 6. März jeweils 20 Uhr		Kabarett im Capitol ▶ „Mensch bleiben“ – Christoph Sieber ▶ „Auf dem Weg ein Mann zu werden“ – Nikita Miller ▶ Axel Hacke liest und erzählt ▶ „Im Glanz der Vergeblichkeit – vergnügte Elegien“ – Sebastian Krämer ▶ „...geht weiter!“ – Die Zollhausboys ▶ „Die kleine Singer-Songwriterin mit Herz“ – Miss Allie <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i>



Fotoausstellung: Sara Förster – lost memories, 22. Jan. – 13. März
Galerie der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven



Foto: Christoph Sieber

Christoph Sieber:
„Mensch bleiben“, 23. Januar
Capitol der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven



Foto: Philipp Eisermann

Miss Allie: „Die kleine Singer-Songwriterin mit Herz“, 6. März
Capitol der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven

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

 = für alle  = für Politikinteressierte  = für Betriebs- und Personalräte



Pausenloses Arbeiten verringert nicht nur die Leistungsfähigkeit, sondern schadet langfristig auch der Gesundheit. Experten raten daher dringend, regelmäßige Pausen in den Arbeitsalltag zu integrieren

Zu viel Arbeit macht krank

Die Gestaltung der Arbeitszeiten im betrieblichen Alltag hat großen Einfluss auf die Gesundheit von Beschäftigten. Zwar machen sich die negativen Folgen von übermäßig viel Arbeit und zu kurzen Ruhezeiten häufig nur schleichend bemerkbar – umso wichtiger sind klare Arbeitszeitregelungen, denn sie leisten einen direkten Beitrag zum Gesundheitsschutz

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Kay Michalak

Melanie Weber fühlt sich gar nicht gut. Mit grippalem Infekt liegt sie im Bett: Der Schädel brummt, die Nase läuft, der Hals tut weh. Erschöpft ruft sie in der Firma an und meldet sich krank – woraufhin ihr Chef sie damit beauftragt, ihre Vertretung selbst zu organisieren. Es gebe in der Abteilung ja ohnehin eine WhatsApp-Gruppe, da sei das doch das Einfachste, meint der Chef. Weber fragt erst sich und dann ihren Betriebsrat: Darf der das?

Nein, das darf er nicht. Dennis Wernstedt, Berater Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer, bekam genau diesen Fall kürzlich auf den Tisch. Seine Antwort ist deutlich: „Erstens ist Frau Weber krank und damit nicht im Dienst. Und auch, wenn sie gesund wäre: Der Arbeitgeber darf nicht verfügen, dass Beschäftigte in ihrer Freizeit Arbeit erledigen müssen.“ Darüber hinaus könne niemand verpflichtet werden, im beruflichen Kontext seine Privatnummer zur Verfügung zu stellen. Die Entgrenzung von Arbeit ist ein Thema, das in Zeiten von Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten zunehmend an Bedeutung gewinnt, berichtet Wernstedt. Dank mobiler Endgeräte und mobiler Daten böten sich Beschäftigten neue

Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verfolgt zwei grundlegende Ziele: Es soll Beschäftigte schützen und dabei zugleich den Unternehmen Flexibilität ermöglichen. Von den grundlegenden und branchenübergreifenden Regeln gibt es daher verschiedene Ausnahmen sowie Spezialregelungen für einzelne Branchen. Grundsätzlich gilt, dass an Werktagen eine Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden darf. Sie darf auf zehn Stunden erhöht werden, wenn die Mehrarbeit ausgeglichen wird und innerhalb von sechs Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden beträgt. Ausnahmen sind darüber hinaus bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdiensten sowie in Notfällen möglich.

Sonn- und Feiertage sind grundsätzlich arbeitsfrei, wobei es Ausnahmen für Beschäftigte zum Beispiel im Rettungs- und Gesundheitswesen sowie in der Gastronomie gibt. Nach einem Sonntagsdienst besteht Anspruch auf einen Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen. Wer zwischen sechs und neun Stunden am Stück arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause machen – bei mehr als neun Stunden beträgt die Mindestpausenzeit 45 Minuten. Zwischen dem Ende der Arbeitszeit und Beginn der nächsten Arbeitszeit – beziehungsweise zwischen zwei Schichten – muss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden liegen.

Möglichkeiten, ihre Arbeit flexibler zu gestalten – zugleich würden aber auch die Ansprüche der Arbeitgeber steigen, zum Beispiel mit Blick auf die Erreichbarkeit oder „kurze Arbeiten zwischendurch“ nach Dienstschluss.

Bei Überstunden steigt das Unfallrisiko

Nicht wenige Beschäftigte tragen allerdings auch selbst dazu bei, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit weiter zu verwischen. Nach Feierabend mal eben die Mails checken oder einen kurzen Anruf vom Chef annehmen? Schnell von zu Hause aus bei der Kollegin anrufen, um nach dem aktuellen Stand beim laufenden Projekt zu fragen? Keine Seltenheit, weiß Dennis Wernstedt aus der Beratungspraxis. „Dabei ist die Unterbrechung der Ruhezeit ja meistens nicht auf ein paar Minuten beschränkt, sondern die Gedanken kreisen dann oft noch viel länger um die Arbeit.“ Klare Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gehörten letztlich zu den Grundpfeilern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In diesem Zusammenhang werde die Bedeutung des Arbeitszeitgesetzes (*siehe Info-Kasten oben*) häufig unterschätzt: „Wenn zum Beispiel Arbeitsmittel nicht ergonomisch sind, ist jedem unmittelbar klar, dass das nicht gut für die Gesundheit ist. Der Einfluss der Arbeitszeit wird dagegen gerne bagatellisiert – die kleinen, schleichenden Langzeitfolgen sind schwerer zu greifen und darum nicht so präsent.“

Dabei ist längst bekannt, dass es diese Langzeitfolgen gibt. So stellt die vom Bundesarbeitsministerium ins Leben gerufene Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ in einer Zusammenfassung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse fest, dass regelmäßige überlange Arbeitszeiten unter anderem das Risiko für Magen- und Darmbeschwerden,

Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie psycho-vegetative Beschwerden erhöhen. Zusätzliche Belastungsfaktoren wie hohe Arbeitsintensität erhöhen das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen demnach in besonderem Maße. Bei psychischer und körperlicher Belastung oberhalb der Dauerleistungsgrenze nimmt die Ermüdung über die Dauer der täglichen Arbeitszeit in der Regel exponentiell zu, heißt es dort – damit steigt auch das Unfallrisiko mit der Dauer einer Schicht an, nach der achten Stunde sogar exponentiell. Vor

Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Gesundheit.

diesem Hintergrund erscheinen aktuelle Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, nach denen die Beschäftigten in Deutschland allein im ersten Halbjahr 2019 fast eine Milliarde Überstunden geleistet haben, noch einmal in einem ganz anderen Licht.

Berater Dennis Wernstedt appelliert an Betriebsräte, immer wieder für dieses Thema zu sensibilisieren und auf den direkten Zusammenhang zwischen Arbeitszeit – bezogen nicht nur auf deren Länge, sondern auch auf ihre Verteilung, Dynamik und Planbarkeit – sowie die Gesundheit der Beschäftigten hinzuweisen. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich klarmachen, dass sie sich selbst schaden, wenn sie freiwillig Überstunden leisten, auf Pausen verzichten oder die Ruhezeiten zwischen zwei Schichten nicht einhalten“, sagt Wernstedt. Letztlich sei aber natürlich vor allem der Arbeitgeber in der Verantwortung, ein entsprechendes Umfeld zu schaffen und seine Beschäftigten zu schützen.



Bei Fragen zu diesem oder anderen Themen aus dem Arbeitsrecht können Sie sich als Mitglied der Arbeitnehmerkammer Bremen kostenlos beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitszeit finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de

Veranstaltungsreihe

für Betriebs- und Personalräte

- ▶ **Arbeitszeit und Mitbestimmung**, Di., 11. Februar 2020
- ▶ **Arbeitszeit und Gesundheitsschutz**, Di., 17. März 2020
- ▶ **Arbeitszeit und Arbeitsvertrag**, Di., 28. April 2020

jeweils von 15 bis 17 Uhr im Haus der Wissenschaft (Olbers-Saal)

Anmeldung unter ☎ 0421.3 63 01-957



Das Kehren und ihre
Jacke mit den
Goldknöpfen liebt die
Schornsteinfeger-
Auszubildende besonders

GALERIE DER ARBEITSWELT

Glücksbringerin mit Leib und Seele

Katja Susann Kronfeld lernt in Bremerhaven den Beruf der Schornsteinfegerin.
Die 22-jährige Auszubildende hat ihre Bestimmung gefunden

Text: Frauke Janßen – Foto: Kay Michalak

Wenn ihre Kunden sie fragen, ob sie sie umarmen dürfen, dann lässt Katja Susann Kronfeld das meistens gern zu. „Ich finde es schön, dass die Menschen uns Schornsteinfeger immer noch als Glücksbringer ansehen“, erzählt die junge Frau. „Ich komme mit den unterschiedlichsten Leuten ins Gespräch“, erzählt Kronfeld von ihrem Arbeitsalltag. Im ersten Lehrjahr habe sie allerdings wenig geredet, sondern erst mal aufmerksam zugehört, wie der Geselle das handhabt: „Man sagt zum Beispiel nichts dazu, wie es in einer Wohnung aussieht, sondern konzentriert sich immer auf den Kunden.“

Kronfeld arbeitet im Bremerhavener Kehrbezirk Wulsdorf. Die vielseitige Arbeit in den Fischereihäfen gefällt ihr gut: „Wir reinigen dort auch die Räucherammern aus der Fischverarbeitung.“

Ein typischer Arbeitstag beginnt damit, dass sie die Karteikarten der Kunden zusammenstellt. Im Anschluss kontrolliert sie, ob das Auto mit allen Werkzeugen, wie Kehrbesen, Zangen und Messgerät gepackt ist. Dann geht es los – 15 bis 20 Kunden fährt sie täglich mit dem Gesellen an.

Der Zufall brachte sie nach ihrer ersten Ausbildung im Büromanagement zum Handwerk: „Ich habe eine Schornsteinfegerin bei der Arbeit gesehen und dachte: Das finde ich cool!“ Sie bewarb sich für ein Praktikum, dann für die Ausbildung. „Von da an wusste ich, dass ich für den Rest meines Lebens Schornsteinfegerin sein möchte.“ Dass sie sich als Frau in dem Beruf behaupten müsse, passiere ihr höchstens manchmal mit Kunden, von denen sie nicht ernst genommen werde. „Dann bleibe ich einfach ruhig und vertraue auf mein Können.“ Untereinander sei das nicht nötig: „Wir Schornsteinfeger helfen uns gegenseitig, wir sind alle Kollegen.“

Die ersten beiden Jahre hat Kronfeld das Handwerk in Delmenhorst gelernt. Familiäre Umstände führten sie nach Bremerhaven. Das dritte Ausbildungsjahr macht sie beim Meister Markus Dörr in der Seestadt. Die 22-Jährige schätzt die Arbeit mit den Händen, die zugleich mit viel Technik verbunden ist. Und auch, dass sich der Beruf ständig wandelt und sich die Aufgabenbereiche ausweiten – etwa auf die Reinigung von Gebäudelüftungen.

Kronfeld will nach ihrer Ausbildung den Meister machen und sich zur Gebäudeenergieberaterin fortbilden. Einen Beitrag zum Umweltschutz leisten zu können ist für sie ein weiterer Bonus des Schornsteinfegerberufs.

Neben der modernen Technik liebt Katja Susann Kronfeld die traditionelle Schornsteinfegerarbeit, das Kehren. Und ihre Arbeitskleidung mit dem schwarzen Koller – der kragenlosen Jacke mit goldenen Knöpfen. Den typischen Zylinder bekommt sie mit dem Gesellenbrief.

Die Schornsteinfegerin / der Schornsteinfeger

Die dreijährige Ausbildung zum Schornsteinfeger ist vielseitig. Zu den Inhalten gehört das Reinigen von Schornsteinen ebenso wie das Messen von Heizungsanlagen oder das Erstellen von Energieausweisen. Mit dem Meisterbrief können sich Bremer Schornsteinfeger bei der Senatsstelle für Inneres um einen eigenen Kehrbezirk bewerben. Zusätzlich können sie sich beispielsweise zum Brandschutzbeauftragten oder Schimmelpilzexperten fortbilden. Der Zentralverband der Deutschen Schornsteinfeger informiert über Beruf und Ausbildung unter www.zds-schornsteinfeger.de.

Pflege neu bemessen

Wie viele Pflegekräfte braucht es in einem Pflegeheim, damit die Menschen gut versorgt werden? Ein Forscherteam der Universität Bremen geht dieser Frage derzeit erstmals umfassend nach – mit teils überraschenden Ergebnissen

Text: Melanie Öhlenbach – Foto: Jonas Ginter

Fast 7.000 Beschäftigte arbeiten in stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen in Bremen und Bremerhaven. Laut AOK-Pflegereport 2019 kommen hier umgerechnet 36,22 Vollzeitkräfte auf eine Einrichtung mit 100 Menschen; im Bundesdurchschnitt sind es 37,42 Pflegekräfte.

Reicht das aus, um Pflegebedürftige fachgerecht zu versorgen?

„Nein“, sagt Carola Bury, Referentin für Gesundheitspolitik in der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Die Beschäftigten sind schon seit Jahren am Limit.“ Das zeigen auch entsprechende Studien: Demnach arbeiten Pflegekräfte überdurchschnittlich oft, obwohl sie krank sind oder sich krank fühlen, machen Überstunden oder verzichten auf Pausen, um das steigende Pensum zu schaffen. Druck und Zeitmangel sind ein Problem – mit Folgen für die Qualität: Pflegebedürftige Menschen werden unter Umständen nicht immer gut versorgt und betreut. „Unter der niedrigen Personalausstattung in Pflegeheimen leiden Pflegebedürftige und Pflegepersonal gleichermaßen“, so Bury.

Wie viele Pflegekräfte in einer Einrichtung arbeiten, haben Bund und Länder geregelt. Ausschlaggebend für die Personalbemessung ist die Zahl der Heimbewohner und ihr Pflegegrad. Darüber hinaus gilt in nahezu allen Bundesländern eine feste Fachkraftquote: 50 Prozent der Beschäftigten müssen ausgebildete Pfleger oder Pflegerinnen sein. Nur Baden-Württemberg und das Saarland können davon abweichen.

Die Fachkraftquote ist eine Vorgabe, die die Einrichtungen in Zeiten des Fachkräftemangels vor Probleme stellt: „Einzelne Einrichtungen müssen aufgrund von

Personalmangel und Nichteinhaltung der Fachkraftquote Pflegebetten abbauen“, heißt es in der aktuellen Studie zur Sozialwirtschaft in Bremen im Auftrag der Arbeitnehmerkammer.

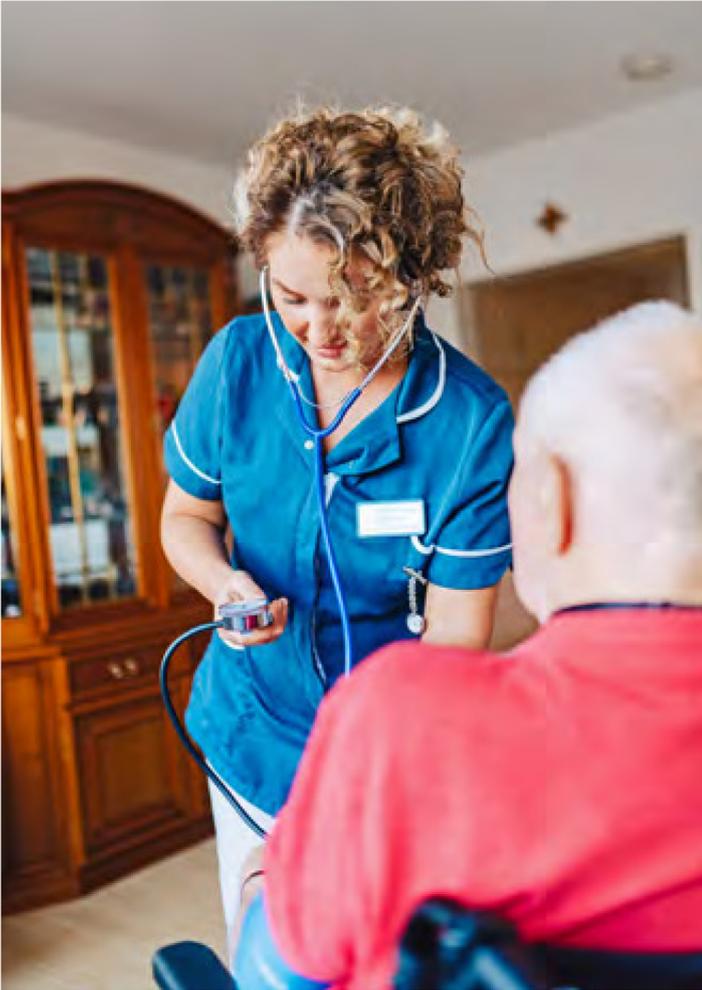
Und sie ist eine Vorgabe, die laut Professor Heinz Rothgang nicht am Pflegebedarf orientiert ist: „Die Fachkraftquote wurde 1993 ohne wissenschaftliche Fundierung in

„Die Beschäftigten sind schon seit Jahren am Limit.“

Carola Bury

der Heimpersonalverordnung festgelegt.“ Der Gesundheitsökonom leitet das Projekt zur Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich begründeten Personalbemessungsverfahrens im Socium, dem Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Er kritisiert nicht nur die Fachkraftquoten, sondern auch das Niveau der Stellenschlüssel: „Es gibt bislang keine empirischen Belege für die fachlich richtige Personalmenge in der stationären Langzeitpflege in Deutschland, weder qualitativ noch quantitativ.“

In anderen Worten: Keiner weiß, wie viele Beschäftigte in einem Pflegeheim tatsächlich gebraucht werden und wie diese ausgebildet sein müssen, damit die Menschen dort fachgerecht versorgt werden können.



Die Studie des Socium will dies nun ändern. Im Auftrag des Gesundheitsministeriums, das die gemeinsame Selbstverwaltung der Pflegeversicherung beauftragt hat, entwickeln die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Verfahren, nach dem der Personalbedarf in Pflegeeinrichtungen bundesweit einheitlich bemessen werden kann. Ihr Ansatz: den Bedarf erfassen und darauf aufbauend das benötigte Personal ermitteln.

Als Grundlage haben Heinz Rothgang und seine Kollegen in den vergangenen Jahren akribisch Daten gesammelt. Bundesweit begleiteten 241 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als 2.000 Schichten und dokumentierten

jeden Schritt der Beschäftigten. „Wir haben die Fachkräfte regelrecht beschattet und alles dokumentiert: Was wird gemacht? Wie lange dauert das? Was wurde weggelassen? Hätte auch eine Hilfskraft die Arbeit übernehmen können?“, erklärt der Projektleiter.

Rund 140.000 Interaktionen und 450.000 Parameter wurden für die Studie ausgewertet. Die Berechnungsmethode zur Personalbemessung sowie weitere konkrete Ergebnisse sollen Mitte des Jahres 2020 vorgestellt werden. Erste klare Tendenzen kann das Socium-Team aber schon jetzt ausmachen. „Wir brauchen insgesamt mehr Personal, damit die Pflegebedürftigen umfassend und fachgerecht betreut werden können“, sagt Heinz Rothgang. „Allerdings werden tendenziell sehr viel mehr Hilfskräfte als Fachkräfte benötigt.“

„Tendenziell werden viel mehr Hilfskräfte als Fachkräfte benötigt.“

Heinz Rothgang

Barbara Susec von ver.di gibt zu bedenken: „Insbesondere die privaten Arbeitgeberverbände in der Altenpflege setzen sich für diese ‚Flexibilisierung‘ ein mit dem Ziel, die Pflege so günstig wie möglich zu machen.“

Die Gewerkschaft fordert indes auch ein Mehr an qualifizierten Pflegefachkräften – auch um den gestiegenen Anforderungen und der veränderten Bewohner-Struktur gerecht werden zu können. „Für eine qualitativ hochwertige Pflege bedarf es einer Erhöhung und keiner Absenkung von Standards“, betont Susec. Überhaupt müsse sich die Pflege mehr an den pflegebedürftigen Menschen orientieren: „Bedarfe und Ressourcen erkennen, die Pflege planen und durchführen gehören untrennbar zusammen. Pflegerische Tätigkeit ist in ihrem Kern Beziehungsarbeit: Das setzt voraus, Zeit mit den Bewohnern verbringen zu können.“

Ob Fach- oder Hilfskraft: Mehr Personal in der stationären Pflege würde mehr Kosten bedeuten. Und die müssten nach jetzigem Stand die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen tragen. Carola Bury, Barbara Susec und Heinz Rothgang sind sich daher einig: „Die Pflegeversicherung muss umgebaut werden.“

Fachkraft oder Hilfskraft?

Hilfs- oder Assistenzkräfte unterstützen Pflegebedürftige in alltäglichen Aktivitäten wie Essen, Waschen und Anziehen. Im Gegensatz zu ausgebildeten Pflegern dürfen sie keine medizinisch-pflegerischen Handlungen ausführen. Ohne Aufsicht dürfen sie beispielsweise keine Medikamente ausgeben, Verbände wechseln oder Spritzen setzen. In der Ausbildung gibt es bei Hilfskräften unterschiedliche Qualifikationen, die von angelernten Kräften bis zu anerkannten Ausbildungen reichen.

Daran kann man arbeiten: *Gute Vorsätze für 2020*

Der Beginn eines neuen Jahres ist traditionell der Zeitpunkt für gute Vorsätze. Weniger Zeit am Smartphone verbringen, sich gesünder ernähren oder ein paar Kilo abnehmen stehen dabei erfahrungsgemäß weit oben auf der Liste. Doch auch für den Arbeitsalltag kann man sich etwas vornehmen. Wir haben sechs Vorschläge für das Jahr 2020 gesammelt

Text: Melanie Öhlenbach



1. Sich weiterbilden

Sie möchten Ihre Englischkenntnisse vertiefen? Lernen, wie man Fotos am Rechner bearbeitet? Oder verschiedene Entspannungstechniken kennenlernen? Mit Weiterbildungen oder einer Bildungszeit können Sie Ihre fachlichen Kenntnisse vertiefen – oder einfach mal etwas für sich tun. Insgesamt zehn Arbeitstage Bildungszeit stehen Beschäftigten in zwei Jahren zu. Sie können diese Zeit am Stück oder tageweise nehmen.

Das Thema und den Ort Ihrer Bildungszeit können Sie frei wählen: Einen Bezug zu Ihrer Arbeit muss sie nicht haben, Ihr Arbeitgeber kann Ihnen dazu keine Vorgaben machen. Auch im Land Bremen muss diese Fortbildung nicht unbedingt stattfinden. Sie muss aber von der Behörde als Bildungszeit anerkannt sein. Zu den Trägern gehören Bildungseinrichtungen wie die wisoak oder die Volkshochschulen.



2. Nach mehr Gehalt fragen

Die Zufriedenheit mit dem Job hängt für viele Beschäftigte auch mit der Bezahlung zusammen. Wie viel Sie verdienen, ist in der Regel Verhandlungssache. Sie können jederzeit nach einer Gehaltserhöhung fragen. Ob dies Erfolg versprechend ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, beispielsweise der Qualität Ihrer Arbeit, der wirtschaftlichen Situation des Betriebs oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Als passender Rahmen bietet sich das Jahresgespräch oder ähnliche Feedback-Situationen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten an. Eine gute Vorbereitung für die Gehaltsverhandlung gilt als A und O. Überlegen Sie sich dabei aber nicht nur, wie viel Sie künftig verdienen wollen, sondern finden Sie auch gute Argumente für das Warum. Und: Bleiben Sie realistisch und zeigen Sie sich kompromissbereit.

3. Mehr Bewegung in den Arbeitsalltag bringen

Hand aufs Herz: Wie viele Stunden pro Tag sitzen Sie am Schreibtisch oder am Steuer, stehen Sie am Band, an der Ladentheke oder der Werkbank? Schon ein bisschen Bewegung zwischendurch tut Körper und Seele gut: Sprechen Sie mit dem Kollegen persönlich in seinem Büro, statt ihm eine Nachricht zu schreiben. Oder telefonieren Sie mit ihm im Stehen, wenn Sie viel sitzen. Vermeiden Sie es grundsätzlich, ganz stillzustehen, sondern treten Sie von einem Bein aufs andere, gehen Sie auf und ab, stellen Sie sich auf die Zehenspitzen. Dehnübungen können helfen, die Muskeln zu aktivieren und Verspannungen zu lösen.

Auch auf dem Weg zur und von der Arbeit können Sie ein kleines Bewegungsprogramm einbauen. Steigen Sie mindestens eine Haltestelle früher aus oder fahren Sie mit dem Rad. Nutzen Sie die Treppe statt den Aufzug. Und in der Mittagspause tut schon ein kleiner Gang um den Block gut – auch um auf andere Gedanken zu kommen.



4. Gelassenheit üben

In schwierigen Situationen die Fassung zu bewahren, ist nicht immer einfach. Manchmal möchte man einfach aus der Haut fahren: wenn der Schreibtisch vor Arbeit überquillt, die Technik nicht funktioniert, Kolleginnen oder Kollegen nerven. Doch Gelassenheit kann man lernen – und das sollte man auch. Denn Stress, Unruhe und Nervosität können auf Dauer krank machen. Gespräche mit Freunden oder professionelle Coachings können Ihnen dabei helfen, Probleme zu erkennen und Strategien für kritische Situationen zu entwickeln.

Im Alltag können Sie Gelassenheit auf vielerlei Weise beweisen, zum Beispiel indem sie nicht sofort reagieren – sei es auf Anrufe oder Nachrichten nach Dienstschluss oder provozierendes Verhalten. Sagen Sie Nein, wenn es Ihnen zu viel wird. Oder schaffen Sie einen Ausgleich, etwa durch Sport, Wellness, Kunst oder Meditation.

.....



5. Weniger arbeiten

Mehr Zeit für sich, die Familie, für Reisen, ein Studium oder neue Projekte: Es gibt viele Gründe, im Beruf kürzer treten zu wollen. Wer nicht dauerhaft in Teilzeit arbeiten will, kann auch zeitlich befristet weniger arbeiten. Die Brückenteilzeit gilt für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahre. Voraussetzung: Der Betrieb hat mehr als 45 Beschäftigte, Sie sind bereits länger als sechs Monate angestellt und beantragen die Verkürzung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn. Einen konkreten Grund müssen Sie für die Verkürzung nicht angeben. Nach der Brückenteilzeit können (und müssen) sie wieder voll arbeiten.

Möchten Sie sich mehrere Monate oder ein Jahr komplett freinehmen, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber ein Sabbatical vereinbaren. Im Gegensatz zur Brückenteilzeit haben Sie auf eine solche berufliche Auszeit keinen rechtlichen Anspruch.

.....



6. Bewusst Pausen machen

Apropos Mittagspause: Gönnen Sie sich öfter mal eine Ruhezeit! Wer pausenlos durcharbeitet, fällt irgendwann in ein Leistungstief, kann sich schlechter konzentrieren, mehr Fehler machen oder krank werden. Tatsächlich haben Sie auch einen Anspruch auf eine (allerdings unbezahlte) Pause, wenn Sie mindestens sechs Stunden am Tag arbeiten: 30 Minuten stehen Ihnen bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden zu, 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden. Wie Sie die Pause nutzen, ist Ihnen überlassen – Sie müssen sich nicht zur Arbeit bereithalten.

Gestalten Sie diese Zeit ganz bewusst für sich: Pause bedeutet nicht Nichtstun. Als erholsam hat sich ein Wechsel von Aktivitäten erwiesen. Gehen Sie spazieren, wenn Sie viel sitzen. Legen Sie die Beine hoch, wenn Sie viel stehen. Auch eine gemeinsame Pause mit Kolleginnen und Kollegen kann beim Abschalten helfen und das Betriebsklima verbessern – vor allem, wenn Sie nicht über die Arbeit sprechen.

—

Sie haben weitere gute Vorsätze für den Arbeitsalltag? Wir freuen uns über Ihre Vorschläge – zum Beispiel via Facebook! ➔ [facebook](#) (Arbeitnehmerkammer Bremen)

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

**„Ich arbeite in Teilzeit und habe keinen Anspruch auf Bildungszeit.“
Das stimmt nicht.**

Anspruch haben alle Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz in Bremen oder Bremerhaven haben – auch zum Beispiel Auszubildende und Minijobber. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht. Innerhalb eines Zeitraums von zwei Kalenderjahren können zehn Arbeitstage Bildungszeit (früher: Bildungsurlaub) genommen werden. Wenn Sie Teilzeit – also weniger als fünf Tage in der Woche – arbeiten, verringert sich der Zeitraum entsprechend. Wichtig ist hier die Anzahl der Tage, die Sie arbeiten, nicht die der Wochenstunden. Für Beschäftigte mit einer Sechs-Tage-Woche erhöht sich die Bildungszeit auf zwölf Tage. Eine Bildungszeitveranstaltung kann von einem bis zu zehn Tage dauern.

Sie können Ihre Bildungszeit bei allen anerkannten Bildungsträgern machen, beispielsweise bei der wisoak, bei den Volkshochschulen in Bremen und Bremerhaven, beim Berufsförderungswerk oder beim evangelischen Bildungswerk. Sie können Sprachen lernen, sich politisch weiterbilden, Fotos bearbeiten oder meditieren – für welche anerkannte Bildungsveranstaltung Sie sich entscheiden, ist allein Ihre Sache. Die Weiterbildung muss keinen Bezug zur Arbeit haben. Thematische oder inhaltliche Vorgaben kann der Arbeitgeber nicht machen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie für die Dauer der Bildungszeit weiter zu bezahlen. Die Teilnahmegebühren und mögliche Zusatzkosten (etwa für Unterkunft und Anfahrt) müssen Sie selbst tragen. Wichtig: Sie müssen für die Bildungszeit keinen Erholungsurlaub nehmen.

RECHTSTIPP

Zwischenzeugnis bei Vorgesetztenwechsel

Wenn ein Arbeitsverhältnis beendet wird, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zeugnis.

Aber wie sieht es aus, wenn der Vorgesetzte wechselt oder Beschäftigte in eine andere Abteilung versetzt werden? Hier kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ein sogenanntes Zwischenzeugnis verlangen. Denn der oder die neue Vorgesetzte kann keine Beurteilung für die Zeit vor seinem oder ihrem Arbeitseintritt abgeben. Der Arbeitgeber kann die einmal vorgenommene Beurteilung in einem Zwischenzeugnis für ein Schlusszeugnis nur dann ändern, wenn die späteren Leistungen oder das Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin dies rechtfertigen.

Kaarina Hauer, Leitung Rechtsberatung und -politik

STEUERTIPP

Reisekosten in der Steuererklärung

Die Fahrten zum festen Arbeitsort (erste Tätigkeitsstätte) können bei Arbeitnehmern ausschließlich mit der Entfernungspauschale angesetzt werden. Hier gilt die kürzeste Straßenverbindung, einfache Strecke und 30 Cent pro Kilometer. Und zwar unabhängig davon, ob man mit dem Auto, dem öffentlichen Nahverkehr, mit dem Rad oder zu Fuß zur Arbeit kommt.

Sucht ein Arbeitnehmer dienstlich andere Arbeitsorte auf, kann er die tatsächlichen Reisekosten geltend machen, soweit diese nicht vom Arbeitgeber ersetzt werden. Das sind bei Pkw-Nutzung 30 Cent oder höhere nachgewiesene Kosten je tatsächlich gefahrenem Kilometer (Hin- und Rückweg) zuzüglich Parkgebühren und andere Kosten, außerdem ein pauschaler Verpflegungsmehraufwand bei Abwesenheiten von mehr als acht Stunden. Das gilt auch für den, der keine erste Tätigkeitsstätte hat – wie etwa manche Leiharbeitnehmer.

Bernd Thomas, Berater Steuerrecht in Bremen-Stadt



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

Isabel d'Hone, Kaarina Hauer,
Frauke Janßen, Hanna Mollenhauer,
Melanie Öhlenbach, Bernd Thomas,
Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Martina Kedenburg

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG/Gruppe für Gestaltung,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

müllerditzten, Bremerhaven

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, Elterngeld und Elternzeit

Was gilt für mich als Schwangere am Arbeitsplatz?

Ihr Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ein ausreichender Schutz vor Gefahren für Leben und Gesundheit für Sie und Ihr Kind gegeben ist. So dürfen Sie nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder Arbeiten beschäftigt werden, bei denen Sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Kann Ihr Arbeitgeber diese Bedingungen nicht erfüllen, muss ein Beschäftigungsverbot erteilt werden.

Welche Vorteile hat das Elterngeld Plus?

Das Elterngeld Plus macht Teilzeitarbeit für Mütter und Väter flexibler möglich. Das Basiselterngeld ist weiterhin wählbar. Aus einem Basiselterngeldmonat können aber zwei Monate Elterngeld Plus gemacht werden. Das Elterngeld Plus beträgt höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes. So können Eltern, die Teilzeit arbeiten, doppelt so lange Elterngeld erhalten. Eine weitere Möglichkeit ist der Partnerschaftsbonus: Wenn beide Elternteile zeitgleich 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten, erhalten sie jeweils vier weitere Monate Elterngeld Plus.

Wie lange kann ich Elternzeit nehmen?

Die Elternzeit beginnt frühestens mit der Geburt des Kindes – für Mütter acht Wochen nach der Geburt – und endet in der Regel mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Teil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten können Sie aber auch nach dem dritten Geburtstag und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes nehmen. Mütter und Väter haben bei der Einteilung der Elternzeit mehrere Möglichkeiten: Sie können diese allein, abwechselnd oder gemeinsam mit der Partnerin oder dem Partner nehmen. Die Elternzeit kann auf drei, mit Zustimmung des Arbeitgebers auch auf mehr Zeitabschnitte verteilt werden.

Dirk Rieken

arbeitet seit Juli 2017 als Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer in der Geschäftsstelle in Bremerhaven. Er berät Mitglieder zu Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.



Foto: Stefan Schmitzbauer



Infoveranstaltungen

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

- ▶ Di., 11. Februar 2020, 18–19.30 Uhr, Bürgerstr. 1, Bremen
- ▶ Di., 18. Februar 2020, 17–18.30 Uhr, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

Weitere Veranstaltungen aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

CARTOON



von
Mario Lars

BERATUNGSANGEBOTE & ÖFFNUNGSZEITEN

Wir sind für Sie da!

Rechtsberatung

Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

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

Persönliche Beratung (ohne Termine)

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo und Mi 14–18 Uhr

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo–Do 9–16 Uhr
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

Terminvereinbarung

☎ 0421.3 63 01-59

Telefonische Beratung

☎ 0421.3 63 01-40

Mo–Fr 11–13 Uhr

Bremen-Nord

Lindenstraße 8
28755 Bremen
☎ 0421.6 69 50-0

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

Persönliche Beratung (ohne Termine)

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo und Do 14–18 Uhr

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo–Do 9–16 Uhr
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

Terminvereinbarung

☎ 0421.6 69 50-0

Telefonische Beratung

☎ 0421.3 63 01-40

Mo–Fr 11–13 Uhr

Bremerhaven

Barkhausenstraße 16
27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 22 35-0

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

Persönliche Beratung (ohne Termine)

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo und Mi 14–18 Uhr

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11

Mo–Do 9–16 Uhr
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

Terminvereinbarung

☎ 0471.9 22 35-59

Telefonische Beratung

☎ 0471.9 22 35-10

Mo–Fr 11–13 Uhr

* Wenn Sie im Land Bremen wohnen und Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt, können Sie die öffentliche Rechtsberatung des Landes Bremen in der Arbeitnehmerkammer gegen zehn Euro Gebühr in Anspruch nehmen (z.B. zum Familienrecht, Kaufvertragsrecht, Mietrecht, Verbraucherinsolvenz). Auch Kammermitglieder informieren wir in diesen Rechtsgebieten gegen zehn Euro Gebühr.

➔ **Beratung für Betriebs- und Personalräte**

Bremen ☎ 0421.3 63 01-962 Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-24 oder -31

✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

Hotline für juristische Fragen ☎ 0421.3 63 01-960, Mo–Fr 9–12 Uhr

➔ **Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse**

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

➔ **Beratung zu Berufskrankheiten**

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

➔ **Weiterbildungsberatung**

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

➔ **Beratung bei der Verbraucherzentrale**

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

Bremen ☎ 0421.16 07 77 Bremerhaven ☎ 0471.2 61 94

www.verbraucherzentrale-bremen.de

BAM im Abo



Wollen Sie das BAM kostenlos nach Hause geschickt bekommen und weitere Vorteile genießen? Holen Sie sich die KammerCard!

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

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

➔ www.wisoak.de

