

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Flexibel und geschützt

Warum es gut ist, die Arbeitszeit zu erfassen

Ungerechtigkeit bekämpfen

Was Bremen für
Entgeltgleichheit tun will

Die Betriebskosten- abrechnung

Was Mieterinnen und Mieter
wissen sollten

Wenn die Kinderbetreuung fehlt

Was arbeitende Eltern
tun können

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Verbrauchertipp: Zahnzusatzversicherung
Seite 10



Der Ausbildungsfonds
Seite 18



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Flexibel und geschützt**
Warum es gut ist, die Arbeitszeit zu erfassen
- 14 Wenn die Betreuung fehlt**
Was arbeitende Eltern tun können
- 18 Der Ausbildungsfonds**
– eine gute Idee
- 20 Ungerechtigkeit strategisch bekämpfen**
Die Entgeltgleichheitsstrategie des Senats

**BAM
im Abo?**

➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Zahnzusatzversicherung – wann lohnt sie sich?
- 11 Fragen & Antworten**
Die Betriebskostenabrechnung – was Mieterinnen und Mieter wissen sollten
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Wenn ich arbeitsunfähig krankgeschrieben bin, muss ich mich ständig zu Hause aufhalten
- 23 Drei Fragen**
zum Minijob

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Arbeitszeitmodelle – wie Bremer Beschäftigte arbeiten
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Keramikerin
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

EDITORIAL

Das Bürgergeld — viel Licht, aber auch Schatten

#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 Menschen ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Sie mag Katzen und guten Kaffee – und mit Pferden hatte sie auch schon zu tun. **Claudia Bernhard** ist in Gütersloh geboren und in Bayern aufgewachsen. Die studierte Historikerin lebt seit 1991 in Bremen. Betriebsratsvorsitzende und Frauenbeauftragte war sie auch schon. Seit 2007 ist Bernhard Mitglied der Linken und seit 2019 Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz.

- ▶ Reinigungskraft in einem Gasthof
- ▶ Pferdeställe ausmisten und Heu einfahren in der Landwirtschaft
- ▶ Verkäuferin von Feinkost auf dem Stadtmarkt
- ▶ Infusionspumpen verkaufen und Wartungsverträge organisieren
- ▶ Sekretariatsarbeiten in einem Datentechnikunternehmen
- ▶ NGO-Vertreterin bei der UNCED in Rio de Janeiro
- ▶ Redakteurin bei alaska – Zeitschrift für Internationalismus



Foto: Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz

Claudia Bernhard



Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

wir haben das Jahr 2023 und negative Schlagzeilen gibt es genug. Konzentrieren wir uns auf die positiven Dinge: Es gibt mehr Wohngeld, mehr Kindergeld, ein 49-Euro-Ticket, Energiepreise werden abgebremst – und Hartz IV heißt jetzt Bürgergeld. Aber ist es mehr als nur ein neuer Name? Da streiten sich die Geister. Tatsächlich bringt die Reform begrüßenswerte Veränderungen insbesondere in der Arbeitsmarktpolitik: Das Ende der schnellen Vermittlung in den nächstbesten Job, der Fokus auf das Nachholen von Berufsabschlüssen und nicht zu vergessen die Fortführung des öffentlich geförderten „sozialen Arbeitsmarkts“. Diese Impulse insbesondere für Bildung und Weiterbildung sind richtig und wichtig: Alle Arbeitslosen bekommen künftig ein Weiterbildungsgeld, Prämien und Unterstützung von Anfang an, wenn sie sich weiterqualifizieren.

Andere sinnvolle Neuerungen wurden im Bundesrat blockiert. Schade, dass die Karenzzeit von geplanten zwei auf ein Jahr halbiert wurde. Immerhin bleibt dieses eine Jahr, in dem man in seiner Wohnung bleiben darf, wenn man erstmals einen Antrag beim Jobcenter stellen muss.

Dass die viel kritisierte Berechnungsmethode für die Bedarfe nicht angepackt wurde, ist allerdings eine Schwäche. Die Regelsätze bleiben zu niedrig. Sie werden allerdings künftig schneller an die Inflation angepasst werden können. Zum Schluss noch eine Klarstellung in einer Sache, über die es in letzter Zeit viele Missverständnisse gegeben hat: Arbeiten lohnt sich tatsächlich immer.

In diesem Sinne wünschen wir allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein schönes neues Jahr – wir sind wie immer an Ihrer Seite!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

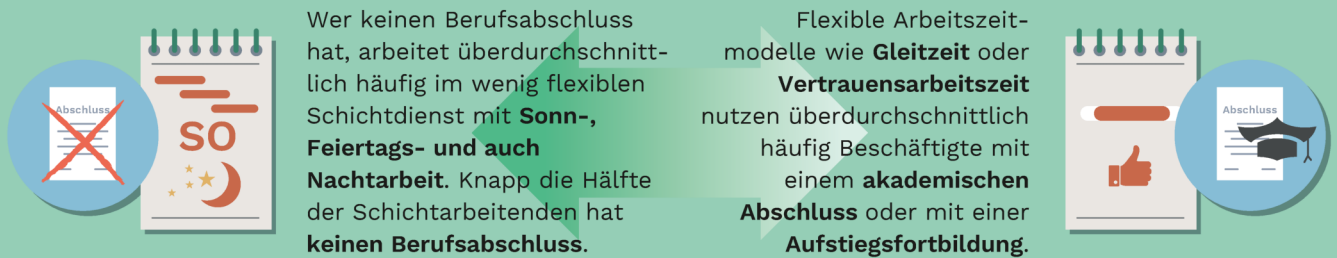
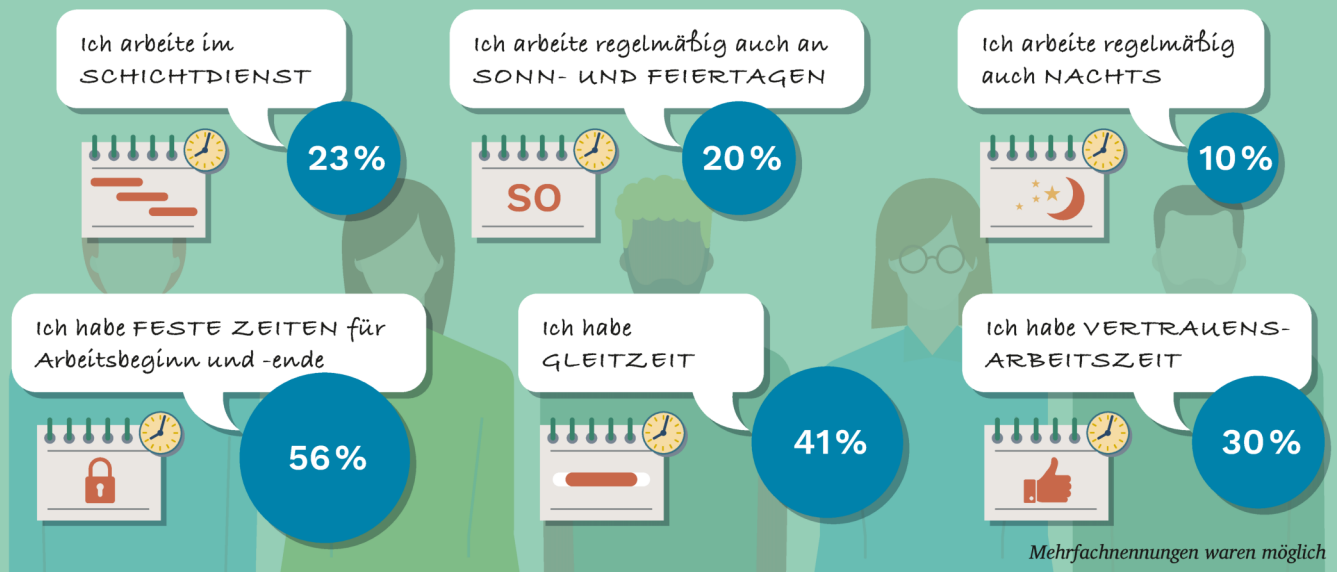
Arbeitszeitmodelle – wie Bremer Beschäftigte arbeiten

Für die Gesundheit und um Beruf und Privatleben vereinbaren zu können, sind Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit belastend. Unsere Beschäftigtenbefragung zeigt, welche Faktoren die Arbeitszeitlagen beeinflussen.

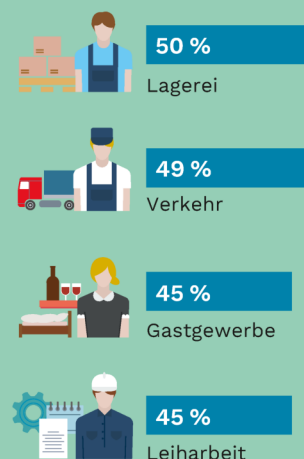
Illustration: Asja Beckmann

Schichtarbeit

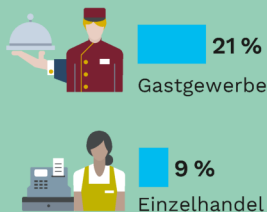
Mehr als die Hälfte der Schichtarbeitenden muss auch an **Sonn- und Feiertagen** arbeiten, **mehr als ein Drittel** zusätzlich für Nachtschichten zur Verfügung stehen.



In diesen Branchen ist der Anteil der Beschäftigten hoch, die in **wenig flexiblen Schichtmodellen** arbeiten:

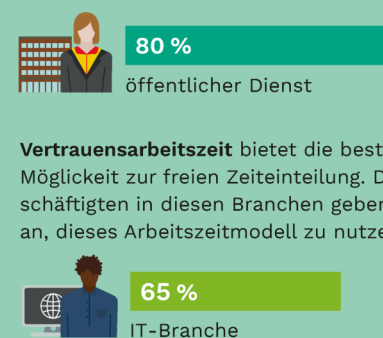


Arbeit auf Abruf* ist vor allem in diesen Branchen vertreten:

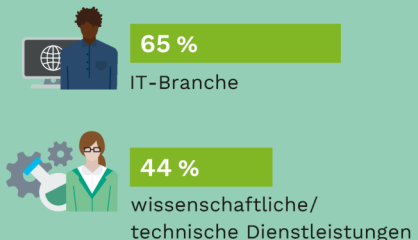


**Arbeit auf Abruf ermöglicht nur den Arbeitgebern Flexibilität. Der Betrieb kann einseitig festlegen, wann er die vereinbarten Arbeitsstunden nutzen will. Die Beschäftigten müssen sich dagegen permanent zur Verfügung halten.*

Flexible Arbeitszeitmodelle wie **Gleitzeit** können besonders viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Anspruch nehmen:



Vertrauensarbeitszeit bietet die beste Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung. Die Beschäftigten in diesen Branchen geben häufig an, dieses Arbeitszeitmodell zu nutzen:



Kurz gemeldet



Die Lücke schließen!

Unser neues KammerKompakt beschäftigt sich mit den Ursachen des Gender-Pay-Gaps.

Dieser betrug 2021 deutschlandweit 18 Prozent. Im Land Bremen liegt er mit 22 Prozent sogar noch höher. Die Ursachen sind vielfältig: In Branchen und Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, ist der Lohn niedriger. Frauen bekleiden in Unternehmen seltener Führungspositionen. In fast allen Branchen ist der Stundenlohn in Teilzeit geringer – das trifft vor allem Frauen. Besonders in der Phase der Familiengründung wächst die Lohnlücke. Neben diesen „messbaren“ Faktoren gibt es allerdings noch den „unerklärten“ Teil des Gender-Pay-Gaps. Dieser betrug 2018 deutschlandweit sechs Prozent.

Der Gender-Pay-Gap – die geschlechterspezifische Lohnlücke – bezeichnet den Unterschied in den Brutto-Stundenlöhnen von allen voll- und teilzeit- sowie in Minijobs beschäftigten Frauen und Männern.

Das KammerKompakt finden Sie hier:
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

PODCAST-TIPP



Wirtschaftspolitik neu denken! – neue Podcast-Folge zum Thema Steuern

Seit Langem schon werden von Gewerkschaften und Sozialverbänden Forderungen nach einer Erhöhung der Erbschaftssteuer, der Wiedereinführung der Vermögenssteuer, einer Vermögensabgabe und einer Erhöhung des Spitzensteuersatzes bei der Einkommenssteuer erhoben. Denn wenn in der Zukunft Kürzungen im sozialen Bereich vermieden werden sollen, wird es deutlich höhere Steuereinnahmen brauchen. Woher die kommen sollen, wie eine gerechtere Steuerpolitik aussehen könnte und wie darüber hinaus der immer weiter zunehmenden Einkommens- und Vermögensungleichheit etwas entgegengesetzt werden könnte, diskutieren Experten von Attac, der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik und der Arbeitnehmerkammer.

Folge 3 „Steuern, Steuern, Steuern ... Es geht auch besser!“ können Sie hier hören:

➔ lora924.de/wirtschaftspolitik-neu-denken

„Wirtschaftspolitik neu denken!“ ist eine Podcast-Reihe des Freien Radios LORA München in Kooperation mit der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik e.V., der Arbeitnehmerkammer Bremen, Attac und dem Bereich Wirtschaftspolitik bei ver.di.



Für aktuelle **Informationen und Neuigkeiten** registrieren Sie sich für unseren **Newsletter**:
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Flexibel und geschützt — *warum es gut ist, die Arbeitszeit zu erfassen*

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stellt klar: Arbeitgeber müssen für ihre Beschäftigten ein System zur Erfassung der Arbeitszeit bereitstellen. Was bedeutet das für die Praxis?

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter



Höchstleistungszeit von 48 Stunden. „Das funktioniert hervorragend“, stellt der Betriebsratsvorsitzende fest, „die Stimmung im Team ist seitdem deutlich besser geworden.“ Arbeitszeitverstöße meldet das System jetzt nur noch in seltenen Ausnahmefällen. Und fast immer gibt es eine Ursache dafür, die nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt: Stau auf den Bremer Straßen.

„Es braucht eine klare Regelung und Kontrollen“

Beschäftigte dürfen höchstens acht Stunden pro Tag arbeiten, in Ausnahmefällen auch zeitweise bis zu zehn: Das schreibt das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vor und lässt nur für wenige Branchen Abweichungen zu. Zudem muss nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten werden. Bisher mussten laut Gesetz nur Überstunden und Sonntagsarbeit dokumentiert werden – das stellt sich nach dem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (s. Info-Kasten) nun anders dar. Demnach müssen alle Arbeitgeber ein System einführen, mit dem sich die gesamte Arbeitszeit von der ersten Stunde an erfassen lässt. Schon vor dem aktuellen Urteil hätten die Digitalisierung und die damit geänderten Arbeitsweisen das Arbeitszeitrecht zu einem Topthema in der aktuellen arbeitsrechtlichen Diskussion aufsteigen lassen, berichtet Kaarina Hauer, Leiterin Rechtspolitik und -beratung bei der Arbeitnehmerkammer. „Da geht es einerseits um den Ruf nach Flexibilität und andererseits um die Gefahren der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben“, erläutert sie.

Im Sinne des Gesundheitsschutzes sei eine weitere Flexibilisierung der derzeitigen arbeitszeitrechtlichen Regelungen äußerst kritisch zu sehen, sagt Hauer. „Vielmehr braucht es eine klare Regelung und Kontrollen, insbesondere im Bereich des Niedriglohnssektors. Aus der Beratung bekommen wir sehr häufig erzählt, dass zum Beispiel in der Gastronomie, Pflege und in der Logistik sowie in vielen Bereichen der Zeitarbeit unzumutbare Zustände in Hinblick auf die Einhaltung von Höchstleistungszeiten, Schichtdiensten und Ruhezeiten herrschen.“ Bei Redaktionsschluss lag eine ausführliche

„Es braucht eine klare Regelung und Kontrollen, insbesondere im Bereich des Niedriglohnssektors.“

Kaarina Hauer, Leiterin Rechtspolitik und -beratung

Urteilsbegründung noch nicht vor, deswegen ist eine entscheidende Frage momentan noch offen: Müssen Arbeitgeber lediglich ein System zur Zeiterfassung bereitstellen oder sind sie verpflichtet, die Arbeitszeiten dann auch tatsächlich flächendeckend aufzuzeichnen? „Wie die Pflichten der Arbeitgeber

Urteile

Bereits im Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Unternehmen in der EU „objektive, verlässliche und zugängliche“ Systeme einrichten müssen, mit denen die tägliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten erfasst wird. In Deutschland ist der Gesetzgeber untätig geblieben, das Urteil wurde bisher nicht in nationales Recht überführt. Mit einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wurden jetzt Fakten geschaffen. In einem Verfahren, in dem es ursprünglich um die Frage ging, ob ein Betriebsrat bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems ein Initiativrecht hat, urteilte das BAG Mitte September: Schon jetzt besteht für Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung von Systemen zur Arbeitszeiterfassung. Dabei bezog sich das Gericht auf eine Norm aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), laut der Arbeitgeber zur Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ haben (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Nach Ansicht des BAG beinhaltet dies bei einer Auslegung im Sinne des EU-Rechts auch die Messung und Erfassung der Arbeitszeit.

Bei den Fahrerinnen und Fahrern des Paketdienstleisters UPS läuft die Zeiterfassung schon seit Langem komplett automatisch. Wenn sie morgens um 8.30 Uhr ihren digitalen Scanner in Betrieb nehmen, beginnt damit die Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit – sobald sie das Gerät abends zurück in die Aufladestation stellen, endet sie. Nur, wenn die Arbeitszeit erfasst wird, lassen sich Verstöße gegen gesetzliche und betriebliche Regelungen erkennen. Der Betriebsrat, den es am Bremer UPS-Standort erst seit einigen Jahren gibt, beschäftigt sich seit seiner Gründung intensiv mit der Analyse der Aufzeichnungen und hat dabei in der ersten Zeit festgestellt: „Es kam zu regelmäßigen Verstößen.“ Das berichtet der Betriebsratsvorsitzende Arne Schneider.

In den Arbeitsverträgen der UPS-Beschäftigten ist eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden festgelegt. Angesichts schwankender Paket-Aufkommen fordert der Arbeitgeber allerdings, je nach Bedarf Überstunden anordnen zu können. Was also tun? „Bei uns ist die Herausforderung, dass ein Teil der Belegschaft geregelte Arbeitszeiten haben möchte, während ein anderer Teil möglichst viel Geld verdienen und darum möglichst viel arbeiten will“, berichtet Schneider. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einigten sich die Parteien 2019 schließlich darauf, dass bei erhöhtem Arbeitsaufkommen alle Beschäftigten bis zu 3,5 Überstunden pro Woche zu leisten haben. Wer mehr arbeiten möchte, kann das tun – bis zur gesetzlich vorgegebenen wöchentlichen



„Zum eigenen Schutz ist die Erfassung der Arbeitszeit auch für die wichtig, die sich mit ihren Arbeitgebern auf mobiles Arbeiten oder Vertrauensarbeitszeit verständigt haben.“

Ernesto Harder, Geschäftsführer der DGB Region Bremen-Elbe-Weser

konkret auszusehen haben, wird letztlich erst mit den Entscheidungsgründen des Gerichts und mit einer eindeutigen gesetzlichen Regelung klar werden“, macht Hauer deutlich.

Kein Ende von Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit

Fest steht: Für Beschäftigte, die einen Minijob haben oder nur den Mindestlohn erhalten, gibt es schon längst eine

Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit. „Denn ohne eine Aufzeichnungspflicht wäre es allzu leicht, sie durch die Manipulation der Arbeitszeit um ihren Lohn zu betrügen“, betont Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Das Gleiche gelte für die elf im Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit aufgeführten Branchen. Arbeitszeiterfassung sei eine Grundbedingung dafür, dass der Arbeitsschutz eingehalten werde und ausufernde Arbeitszeiten eingedämmt werden könnten, so Geraedts: „Dass Arbeitgeber dagegen regelmäßig ein Zuviel an Bürokratie ins Feld führen, ist eine Scheindebatte. Schließlich gibt es inzwischen viele digitale Tools, mit denen sich die tägliche Zeiterfassung gänzlich unbürokratisch und absolut verlässlich erledigen lässt.“

Das sieht Ernesto Harder, Geschäftsführer der DGB Region Bremen-Elbe-Weser, ähnlich. Mit Blick auf die vielen praktischen Tools, die es mittlerweile gebe, meint der Gewerkschafter: „Dass es nun angeblich zurück zur Stechuhr gehen soll, wie vielfach

zu lesen war, ist das schwächste Argument überhaupt.“ Zum eigenen Schutz sei die Erfassung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten wichtig – auch für die, die sich mit ihren Arbeitgebern auf Modelle des mobilen Arbeitens oder der Vertrauensarbeitszeit verständigt hätten. Im Übrigen sei auch die Diskussion um ein vermeintliches Ende der Vertrauensarbeitszeit eine Gespensterdebatte: „Wer so etwas sagt, schürt damit Ängste, die total überflüssig sind – sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Arbeitgebern.“ Immerhin gälten die Regelungen des Arbeitszeit- und des Arbeitsschutzgesetzes auch jetzt schon. Wer eine Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten und eine Erhöhung der Höchstarbeitszeiten fordere, schreie danach, Schutzmechanismen zu schwächen, so Harder. „Und wer Schutzmechanismen schwächt, spielt mit der Gesundheit seiner Beschäftigten.“

Beim „Wie“ dürfen Betriebsräte mitbestimmen

Doch was lässt sich nun in den Betrieben tun, um die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in die Praxis umzusetzen?

Der Beschluss stellt klar: Betriebsräte haben bei der Einführung einer Zeiterfassung kein Initiativrecht. „Sie können also das ‚Ob‘ nicht mittels einer Einigungsstelle erzwingen“, erläutert Klaas Kuhlmann, Berater Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer. Auch gewähre weder das Betriebsverfassungsrecht noch das Arbeitsschutzgesetz dem Betriebsrat ein eigenes Recht, um die Einhaltung der gesetzlichen Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung durchzusetzen. „Solange der Gesetzgeber hierzu nicht aktiv wird, bleibt dem Betriebsrat zunächst nur, auf eine Einführung der Zeiterfassung zu drängen“, macht Kuhlmann deutlich. „Er kann die zur Überwachung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes erforderlichen Arbeitszeitdaten einfordern, gegebenenfalls gerichtlich, und als letztes Mittel die Aufsichtsbehörden einschalten.“

In Gastronomie, Pflege, Logistik und in vielen Bereichen der Zeitarbeit herrschen unzumutbare Zustände in Hinblick auf die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Schichtdiensten und Ruhezeiten.

So weit wird es aber nach seiner Einschätzung vielfach nicht kommen. „Die vom Bundesarbeitsgericht festgestellte Verpflichtung, wie sie auch im Detail aussehen mag, erhöht den Druck auf diejenigen Arbeitgeber, die bisher die Arbeitszeit noch nicht erfassen“, betont Kuhlmann. „Sie verstoßen gegen das Arbeitsschutzgesetz, darum dürften viele von ihnen jetzt aktiv werden und ein für sie passendes System zur Arbeitszeiterfassung suchen.“ Beim „Wie“, also der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung, stehe dem Betriebsrat dann ein Mitbestimmungsrecht zu: Das gelte insbesondere dann, wenn die Erfassung mittels technischer Einrichtungen erfolge. Auch hier bleibe aber

die Veröffentlichung der Urteilsbegründung abzuwarten. „Erst dann wird absehbar sein, welche konkreten Vorgaben das Gericht dazu macht und wo Gestaltungsspielraum für die Betriebsparteien besteht.“

Welche Bedeutung die Arbeit von Betriebsräten hat, zeigt das Eingangsbeispiel von UPS, wo die Arbeitszeit schon seit vielen Jahren automatisch dokumentiert wird. „Ich halte das für absolut richtig und wichtig“, macht der Bremer UPS-Betriebsratsvorsitzende Arne Schneider deutlich. „Aber wir haben bei uns erlebt, dass eine lückenlose Zeiterfassung allein nicht viel nützt.“ Solange niemand einen Blick darauf habe, sei die Arbeitszeiterfassung letztlich auch nur ein stumpfes Schwert: „Darum ist es entscheidend, dass sie kontrolliert wird – zumindest in Stichproben.“



Beratung für Beschäftigte

Bei Fragen rund um die Arbeitszeit können Sie sich als Mitglied der Arbeitnehmerkammer kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Beratung für Betriebs- und Personalräte

Interessenvertretungen können sich bei der Arbeitnehmerkammer beraten und unterstützen lassen. Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



KOMMENTAR

Kaarina Hauer,
Leiterin
Rechtspolitik
und -beratung



Foto: Stefan Schmitzbauer

Es ist an der Zeit!

Mit Kritik an den höchstrichterlichen Entscheidungen zur Verpflichtung der Arbeitszeiterfassung wird nicht gespart: Wie kann die Transformation des Arbeitsmarktes mit den Relikten aus der alten Arbeitswelt wie Stechuhr und Zeiterfassung gelingen? Die Digitalisierung und Globalisierung brauche Vertrauensarbeitszeit und Menschen, die über Grenzen hinweg arbeiten.

Dabei wird schlichtweg nicht erwähnt, dass das Arbeitszeitgesetz seit 1994 gilt, aber durch fehlende Arbeitszeiterfassung oft ausgehebelt wird. Überstunden werden mit „Vertrauen“ bezahlt, der Mindestlohn umgangen, Arbeiten endet mitunter in Entgrenzung und schadet der Gesundheit.

Es ist an der Zeit, den Irrsinn der Selbstausbeutung und Gratisstunden mit einem klugen Gesetz zu beenden. Wie fair und gerecht am Ende des Tages tatsächlich bezahlt und ob der Arbeitsschutz im Betrieb wirklich gelebt wird – oder nur eine lästige Worthülse ist –, wird sich zeigen, wenn die „objektive, verlässliche und zugängliche“ Arbeitszeiterfassung umgesetzt ist.

GASTBEITRAG



Zahnzusatzversicherung – wann lohnt sie sich?

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Der Besuch beim Zahnarzt kann unangenehm sein. Besonders, wenn größere oder langwierige Behandlungen anstehen. Wer eine Krone, Brücke oder ein Implantat benötigt, muss häufig tief in die eigene Tasche greifen. Die gesetzlichen Krankenkassen übernehmen nur einen relativ geringen Teil der Kosten für Zahnersatz. Sie zahlen aber Zuschüsse dazu. Die Kassenleistung ist die preiswerteste Lösung beim Zahnersatz und bietet eine solide Grundversorgung.

Wer braucht eine Zahnzusatzversicherung?

Wer mehr Kosten als die gesetzlichen Grundkosten absichern möchte, für den könnte eine spezielle Zahnzusatzversicherung sinnvoll sein. Die vollen Leistungen dieser Policen erhalten Verbraucherinnen und Verbraucher aber immer erst einige Jahre nach Vertragsabschluss. Zähne, die bereits behandelt werden, sind meist nicht oder nur gegen Aufpreis zu versichern. Der Beitrag einer Zusatzversicherung bleibt nicht stabil. Er kann steigen, wenn die Ausgaben der Versicherung zu hoch sind. Zusatzversicherungen beziehen sich in der Hauptsache auf hochwertigen Zahnersatz (insbesondere

Implantate, Brücken, Kronen). Nur wer derartige Leistungen wünscht, sollte den Abschluss einer derartigen Versicherung erwägen. Reicht eine normale Versorgung, etwa eine Metallkrone ohne Verblendung, lohnt sich der Preis für die Versicherung in der Regel nicht.

Versicherungssumme und Formen

Gute private Zusatzversicherungen erstatten zwischen 80 und 95 Prozent des zahnärztlichen Rechnungsbetrages, manche sogar 100 Prozent. Dies kann bei sehr teurem Zahnersatz sinnvoll sein. Die zu zahlenden monatlichen Beiträge sind dann aber auch entsprechend hoch. Wichtig bei der Auswahl der passenden Versicherung ist, dass sich die Leistung der Zusatzversicherung auf den privaten Rechnungsbetrag bezieht und nicht lediglich auf den Teil, den die Krankenkasse bezuschusst (Regelversorgung – Festzuschuss). Bei solchen Verträgen ist der Anteil der selbst zu zahlenden Kosten größer. Die Preis- und Leistungsunterschiede sind groß. Zahlreiche Tarife beinhalten weitere Leistungen, wie professionelle Zahnreinigung oder Kunststofffüllungen. Häufig sind hierbei jedoch Höchstbeträge vertraglich vorgesehen, beispielsweise für professionelle Zahnreinigung bis zu 100 Euro pro Kalenderjahr. Diese eher geringen Leistungen sollten für die Wahl eines Tarifs nicht das entscheidende Argument sein.

Achtung Wartezeiten

Bei vielen Verträgen sind Wartezeiten von bis zu acht Monaten vorgesehen. Auch gibt es Zahnstaffeln. Diese begrenzen die Erstattung häufig in den ersten drei bis fünf Versicherungsjahren auf geringe Höchstbeträge. Eine Abwägung wie umfassend der Versicherungsschutz sein soll und sorgfältiges Vergleichen von Angeboten hilft, die passende Zahnzusatzversicherung zu finden.

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



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.

Die Betriebskostenabrechnung

— was Mieterinnen und Mieter wissen sollten



Text: Hanna Mollenhauer
 Juristische Beratung: Torsten Kleine
 Foto: Kay Michalak

1. Was sind Betriebskosten?

Betriebskosten sind Kosten des Vermieters, etwa Gebühren für Müllabfuhr, Kosten für Gebäudereinigung, Grundsteuer und Deichbeitrag, Heizkosten und Haftpflichtversicherung. Sonstige Betriebskosten, wie zum Beispiel für Dachrinnenreinigung, müssen konkret im Mietvertrag benannt sein. Verwaltungs- und Instandhaltungskosten können vom Mieter nie verlangt werden.

2. Muss die Zahlung im Mietvertrag vereinbart sein?

Ja. Hierfür reicht der Hinweis, dass der Mieter die Betriebskosten zu tragen hat.

3. Wie verhält es sich mit der Vorauszahlung?

Üblicherweise wird eine monatliche Vorauszahlung vereinbart. Diese muss der Vermieter jährlich neu abrechnen. Das Abrechnungsjahr ist nicht immer identisch mit dem Kalenderjahr. Mieter, die im Laufe des Abrechnungsjahres ausziehen, müssen bis zum Ende des Abrechnungsjahres warten und erhalten dann eine zeitanteilige Abrechnung.

4. Wie muss die Abrechnung aussehen?

Die Abrechnung muss klar, verständlich und für den Mieter nachvollziehbar sein. Sie muss den Abrechnungszeitraum enthalten. Die Betriebskosten sind im Einzelnen aufzuführen

und für jede Kostenart ist der Gesamtbetrag zu nennen. Der Mieter muss der Abrechnung entnehmen können, mit welchem Verteilerschlüssel die einzelnen Kosten auf ihn umgelegt werden. Sie muss außerdem den auf den Mieter entfallenden Anteil für die einzelnen Kosten enthalten. Die im Abrechnungsjahr gezahlten Vorauszahlungen sind zu berücksichtigen und es ist das Ergebnis, also ein Guthaben oder eine Nachzahlung, auszuweisen.

5. Wann muss sie vorliegen?

Spätestens zwölf Monate nach Ende des Abrechnungszeitraums. Versäumt der Vermieter diese Frist, kann er über die bereits erhaltenen Vorauszahlungen hinaus keine Nachzahlung mehr verlangen. Außerdem kann der Vermieter eine rechtzeitig vorgelegte Abrechnung nach Ablauf der Jahresfrist nicht mehr zum Nachteil des Mieters korrigieren.

6. Wie kann die Abrechnung reklamiert werden?

Der Mieter muss seine Einwände innerhalb von zwölf Monaten geltend machen.

7. Wie kann die Abrechnung überprüft werden?

Zur Überprüfung kann der Mieter Einsicht in die der Abrechnung zugrunde liegenden Unterlagen in den Räumen des Vermieters nehmen. Die Zusendung von Fotokopien kann er nur dann verlangen, wenn das unzumutbar ist, etwa wenn der Vermieter in einer anderen Stadt wohnt. Für die Kopien kann der Vermieter von ihm Kopierkosten verlangen.

8. Darf der Vermieter die Vorauszahlungen erhöhen?

Im laufenden Kalenderjahr nicht. Erst im nächsten Jahr – nach der Betriebskostenabrechnung – kann er Erhöhungen vornehmen, wenn die Vorauszahlungen deutlich nicht ausgereicht haben. Eine Erhöhung müssen sie aber rechtzeitig im Voraus in Textform ankündigen. Eine Anpassung zwischendurch ist nur mit der Zustimmung der Mieter möglich. Sinnvoll könnte das sein, um allzu hohen Nachzahlungen zuvorzukommen.

i

Sie wohnen im Land Bremen und haben finanziell nicht die Möglichkeit, sich in Rechtsfragen von einem Anwalt beraten zu lassen? Sofern Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt, können Sie die öffentliche Rechtsberatung in der Arbeitnehmerkammer in Anspruch nehmen.

Wir beraten Sie auf allen Rechtsgebieten, wie dem Familienrecht, Kaufvertragsrecht, Mietrecht oder dem Verbraucherinsolvenzrecht. Auch Kammer-Mitglieder informieren wir in diesen Rechtsgebieten. Für die Beratung nehmen wir grundsätzlich zehn Euro Gebühr.



Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Tipps & Termine

PODCAST-TIPP

Ideenimport – Vorbilder aus dem Ausland

Bus und Bahn mit verlässlichem Takt, engmaschigem Netz und bezahlbaren Tickets: Was kann Deutschland von der Schweiz und Singapur lernen?

Und wie schaffen es andere Länder, Pflegekräfte besser zu entlohnen als in Deutschland und Pflege für Betroffene bezahlbar zu machen?

Ob Väter in Elternzeit, die Integration von Geflüchteten oder ein fairer Lebensmittelhandel – der Auslandspodcast der Tagesschau sucht und findet zu vielen wichtigen Themen gute Ideen, mögliche Vorbilder und Lösungsansätze aus aller Welt.

25 Minuten. Neue Folgen alle zwei Wochen freitags.
Auf tagesschau.de und in der ARD-Audiothek

BUCH-TIPP

Die Welt der verschwundenen Berufe



Palla, Rudi:
Die Welt der verschwundenen Berufe.
Von Briefmalern, Planetenverkäufern
und Lichtputzern
Insel Verlag, 2018, 294 S.

Viele aus den Generationen unserer Groß- oder Urgroßeltern arbeiteten als Abtrittanbieter, Ameisler, Drahtzieher, Federschmücker, Kalfaterer, Salamikrämer oder Wollschläger – vor hundert Jahren waren diese Berufe noch geläufig. Damit sie nicht ganz vergessen werden, hat Rudi Palla ein Erinnerungsllexikon geschrieben. Er stellt mehr als 130 einst traditionelle Berufe und Handwerke vor –

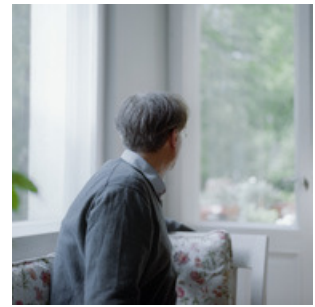
voll mit überraschenden Details und Abbildungen.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



Beschäftigte mit KammerCard erhalten auf die BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Fotoausstellung: Lilli Nass – cursare,
ab 9. Jan.

Arbeitnehmerkammer Bremen



Fotos: Asja Caspari, Arnaud Boehmann

Literaturreihe „tekst“ –

Lesung: Umes Arunagirinathan

„Grundfarbe Deutsch“, 24. Febr. in
Bremen und 23. Febr. in Bremerhaven

Lesung: Katharina van Bronswijk

„Klima im Kopf“, 10. Febr. in Bremen
und 9. Febr. in Bremerhaven



Foto: Jean-Marc Turmes

Literaturreihe „tekst“ –

Lesung: Tobias Ginsburg „Die letzten
Männer des Westens“, 27. Jan.

Capitol, Bremerhaven



Foto: Piotr Rambowski „Auge sei wachsam“

Kunst, Kuchen, Kammer –

vier Etagen Malerei, Fotografie und
Radierungen, 4. Febr.

Arbeitnehmerkammer Bremen

Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD

9. Januar – 31. März	Fotoausstellung: Lilli Nass – cursare Ausstellungseröffnung am 6. Januar, 19 Uhr <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
18. Januar 14 – 17 Uhr	Aus der Reihe: „Der Wirtschaftsausschuss — wirtschaftlich erfolgreich mitgestalten!“ Wie lässt sich die Arbeit des Wirtschaftsausschusses effizient organisieren? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
19. Januar 17 – 18.30 Uhr	Klimageld & Co.: Wem bringt es etwas – und was bringt es dem Klima? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
25. Januar 14 – 17 Uhr	Aus der Reihe: „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz — durch Mitbestimmung erfolgreich gestalten“ Wie lässt sich der Arbeitsschutz im Betrieb organisieren und zugleich die aktive Beteiligung der Interessenvertretung sichern? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
2. Februar 17 – 18.30 Uhr	Politische Bündnisse für eine soziale Klimapolitik <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
4. Februar 11 – 16 Uhr	Kunst, Kuchen, Kammer – vier Etagen Malerei, Fotografie und Radierungen – Kunst in der Kammer: Tag der offenen Tür mit Führungen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
8. Februar 19 Uhr	Konzert: „The Last Ship“ – mit Jazzsängerin Evelyn Gramel und Gitarrist Thomas Brendgens-Mönkemeyer <i>Vegesacker Geschichtenhaus, Zum Alten Speicher 5A, Bremen</i>
16. Februar 17 – 18.30 Uhr	Sozialpolitik im Klimawandel: Auch zukünftig ein „gutes Leben für die breite Mitte“? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. Februar 14 – 17 Uhr	Aus der Reihe: „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz — durch Mitbestimmung erfolgreich gestalten“ Psychische Belastungen bei der Arbeit: Was ist das und wie kann sie der betriebliche Arbeitsschutz vermindern? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>

10. Februar
20 Uhr
24. Februar
19.30 Uhr

Im Rahmen der Literaturreihe „tekst“:
► Lesung: **Katharina van Bronswijk**
„Klima im Kopf“
► Lesung: **Umes Arunagirinathan**
„Grundfarbe Deutsch“
*Kulturwerkstatt westend,
Waller Heerstraße 294, Bremen*

→ BREMERHAVEN

17. Januar
14 – 17 Uhr

Aus der Reihe: „Der Wirtschaftsausschuss — wirtschaftlich erfolgreich mitgestalten!“

Wie lässt sich die Arbeit des Wirtschaftsausschusses effizient organisieren?
Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

24. Januar
14 – 17 Uhr

Aus der Reihe: „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz — durch Mitbestimmung erfolgreich gestalten“

Wie lässt sich der Arbeitsschutz im Betrieb organisieren und zugleich die aktive Beteiligung der Interessenvertretung sichern?
Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

21. Februar
14 – 17 Uhr

Aus der Reihe: „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz — durch Mitbestimmung erfolgreich gestalten“

Psychische Belastungen bei der Arbeit: Was ist das und wie kann sie der betriebliche Arbeitsschutz vermindern?
Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

27. Januar
20 Uhr

Im Rahmen der Literaturreihe „tekst“:
Lesung: **Tobias Ginsburg** „Die letzten Männer des Westens“
Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven

9. Februar
19.30 Uhr

Im Rahmen der Literaturreihe „tekst“:

► Lesung: **Katharina van Bronswijk**
„Klima im Kopf“

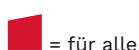
23. Februar
19.30 Uhr

► Lesung: **Umes Arunagirinathan**
„Grundfarbe Deutsch“
Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

*

Lesung: **Teresa Bücken** „Alle_Zeit“
Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven

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



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte



Wenn die Betreuung fehlt

Rund 5.400 Kita-Plätze fehlen laut einer aktuellen Studie im Jahr 2023/24 im Land Bremen. Welche Möglichkeiten haben Eltern, um einen Betreuungsplatz für ihr Kind zu bekommen? Und welche Rechte haben Beschäftigte?

*Text: Insa Lohmann
Foto: Kay Michalak*

Es fehlt an Gebäuden, Plätzen und Personal: Die Situation der Kitas im Land Bremen ist schwierig. Inzwischen gibt es zwar mehr Kitas, doch das Personal fehlt. Nun stehen die Anmeldungen für das Kita-Jahr 2023/24 vor der Tür: 5.400 Bremer Kinder sollen bei der Vergabe der Kita-Plätze leer ausgehen – zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung.

Die gesetzliche Lage ist klar geregelt: Seit 2013 gibt es einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr, für Kinder ab drei Jahren besteht dieser bereits seit 1996. Doch mehr Plätze lassen sich nicht von heute auf morgen schaffen. Welche Möglichkeiten haben Eltern also, wenn es nicht klappt mit der Betreuung? Und was sollte ich als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer wissen?

Seit 2022 läuft die Vergabe für einen Betreuungsplatz zentral über

das Kitaportal Bremen. Dort können Eltern ihr Kind bis zum 31. Januar für bis zu drei Wunschrichtungen anmelden, die Betreuung startet in der Regel zum 1. August des Jahres. Gibt es mehr Anmeldungen als Plätze, bekommen einige Kinder zunächst eine Ablehnung. „Wenn nur die Wunschrichtung infrage kommt, können Eltern warten, bis dort ein Platz frei wird und sich auf eine Warteliste setzen lassen“, sagt Birgül Kayin, Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Denn nicht jeder Platz wird

Seit 2013 gibt es einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr, für Kinder ab drei Jahren besteht dieser bereits seit 1996.

auch angenommen. Alternativ kann man sich in das zentrale Online-Vermittlungsportal der Stadt aufnehmen lassen und bekommt mit Glück in einer benachbarten Einrichtung einen Platz zugewiesen. „Die Entfernung für Eltern muss zumutbar sein“, betont Kayin. Das bedeutet, dass alle Einrichtungen innerhalb von zwei Kilometern infrage kommen. Zudem können Eltern sich eigenständig auf die Suche nach einer Betreuungseinrichtung machen.

Gespräch mit Arbeitgeber suchen

Eltern, die zunächst keinen Kita-Platz für ihr Kind erhalten, sollten sich nicht nur um eine alternative Betreuung kümmern, sondern auch schnellstmöglich mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und nach Lösungen schauen. „Je früher das Gespräch gesucht wird, desto mehr Zeit bleibt allen Beteiligten für die Umorganisation des Arbeitsplatzes“, sagt Birgül Kayin. So könnten betreuende Elternteile unter Umständen Elternzeit in Anspruch nehmen. „Je nachdem, wie alt das Kind ist und wie viel Elternzeit bereits genommen wurde, gibt es unterschiedliche Optionen“, so die Expertin. Betroffene können sich von der Arbeitnehmerkammer Bremen über ihre Möglichkeiten beraten lassen. Wichtig: Bis zum vollendeten dritten Lebensjahr muss die Elternzeit dem Arbeitgeber schriftlich spätestens sieben Wochen, ab dem dritten bis einschließlich achten Lebensjahr 13 Wochen vor Beginn der geplanten Elternzeit gemeldet werden. Rechtsberaterin Birgül Kayin: „Sofern ein dritter Zeitabschnitt der Elternzeit geplant ist, bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers. Kommt eine

weitere Elternzeit nicht in Betracht, ist auch eine unbezahlte Freistellung möglich.“ Betroffene sollten sich hier wegen der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung unbedingt beraten lassen.

Arbeitnehmende, die die Betreuung ihrer Kinder nur durch Teilzeit ermöglichen können, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu reduzieren. Die Expertin rät Beschäftigten, die bei der Kita-Platz-Vergabe zunächst leer ausgehen, frühzeitig die Beratung der Arbeitnehmerkammer aufzusuchen, um individuelle Lösungen zu finden.

„Nach dem Ende der Elternzeit sind Beschäftigte verpflichtet, ihre Arbeit wieder aufzunehmen.“

Birgül Kayin, Rechtsberaterin

Die Angst um den Arbeitsplatz

Müssen Arbeitnehmende, die wegen eines fehlenden Betreuungsplatzes ihres Kindes nicht rechtzeitig an den Arbeitsplatz zurückkehren, eine Kündigung befürchten? „Nach dem Ende der Elternzeit sind Beschäftigte verpflichtet, ihre Arbeit wieder aufzunehmen“, betont Birgül Kayin. Aber: „Eine Kündigung ist immer das letztmögliche Mittel. Arbeitgeber sollten andere, mildere Mittel prüfen, beispielsweise eine unbezahlte Freistellung.“ Arbeitnehmende, die nach dem Ende der Elternzeit nicht in den Beruf zurückgehen können, weil sie ihr Kind zu Hause betreuen müssen, können Anspruch auf

entgangenen Verdienst haben. Kayin: „Ob die rechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen, muss im Einzelfall geprüft werden.“

Was sollten Beschäftigte tun, wenn es trotz aller Bemühungen um einen Betreuungsplatz nicht geklappt hat? „Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft und der Anspruch auf Betreuung kann nicht erfüllt werden, besteht die Option, eine Klage beim Verwaltungsgericht auf Zuweisung eines Betreuungsplatzes einzureichen“, sagt Rechtsberaterin Birgül Kayin. In Bremen ziehen immer mehr Eltern für ihr Recht auf einen Kita-Platz vor Gericht: So gab es im Kita-Jahr 2022/23 insgesamt 65 Verfahren, in denen Eltern den Betreuungsanspruch für ihr Kind einklagten. Wichtig: Im Falle einer Klage sollten Eltern möglichst schnell handeln. „Um eine zeitnahe Entscheidung des Gerichts herbeizuführen, sollte die Klage auf Zuweisung mit einem Eilverfahren verbunden werden, da der Rechtsstreit vor Gericht längere Zeit in Anspruch nehmen kann“, sagt Birgül Kayin. „Die Rechtsverfolgung der Eltern, die für ihre Kinder einen Betreuungsplatz einklagen müssen, ist gerichtskostenfrei.“



Beratung

Bei Fragen zu Elterngeld & Co. können Sie sich als Mitglied der Arbeitnehmerkammer kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen.



Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

„Es besteht die Option, Klage beim Verwaltungsgericht einzureichen.“

Birgül Kayin, Rechtsberaterin



Ella Rentzsch glasiert ihr gebranntes Werkstück, den Scherben.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Immer den richtigen Dreh

Ella Rentzsch hat viel Freude daran, Dinge mit den Händen zu gestalten. Umso glücklicher ist sie über ihren Ausbildungsplatz zur Keramikerin im Atelier Breu

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Langsam nimmt die feuchte Tonmasse Form an, mit viel Kraft stemmt Ella Rentzsch die Handballen auf die Drehscheibe, schiebt und drückt das Material zusammen. Die 18-Jährige lernt seit Januar 2022 den Beruf der Keramikerin. „Der Anfang war super schwierig und das unterschätzen viele. Du musst sehr ruhig bleiben und den Ton steuern, dich der Masse entgegensetzen“, erklärt sie. Keine leichte Aufgabe, aber irgendwann habe man den Dreh raus, das sei wunderbar, strahlt sie.

Ella wollte schon immer gern mit den Händen arbeiten. Ein Handwerk mit Kreativität zu verbinden, das war ihr Berufswunsch nach Schule und ihrem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ). Durch Zufall entdeckt sie ein Keramikatelier und ist gleich fasziniert von der Arbeit an der Töpferscheibe. Die Suche nach einem Ausbildungsplatz allerdings gestaltet sich als sehr schwierig – in Bremen bilden nur wenige Keramikerinnen und Keramiker aus. Dass Ella einen begehrten Platz ergattert hat, liegt auch an ihrer Begeisterung und Beharrlichkeit. Nach einem Praktikum überzeugt sie ihre Chefin, ihr einen Ausbildungsplatz anzubieten.

In dem hellen, freundlichen Atelier an der Parkallee lernt Ella die einzelnen Arbeitsschritte vom Zentrieren des Tons auf der Drehscheibe bis zum Brennen des fertigen Produkts. Sie erfährt, wie die Tonreste so aufbereitet werden, dass sie wiederverwendet werden können, lernt, den Brennofen zu bedienen und die fertigen Stücke zu glasieren. Gerade hat sie einen Arbeitstag damit zugebracht, Henkel zu fertigen – keine leichte Aufgabe, wie ein Ohr sollen sie geschwungen

sein. Auch das gehört zur Ausbildung dazu. An anderen Tagen unterstützt sie ihre Chefin bei den Töpferkursen, die im Atelier regelmäßig stattfinden.

In der Berufsschule lernt Ella die nötige Theorie: Rohstoffkunde gehört dazu, aber auch Glasuren zu berechnen oder technisches Zeichnen. „Wir erfahren zum Beispiel, wie man eine Vase abzeichnet und die Maße so berechnet, sodass wir sie nachdrehen können.“ Leider ist die Berufsschule weit weg, sechsmal im Jahr fährt Ella für zwei Wochen nach Meißen.

Der Beruf war die richtige Wahl, davon ist Ella überzeugt. Nach der Gesellenprüfung will sie auf jeden Fall eine Zeit lang als angestellte Keramikerin weiterarbeiten. Vielleicht vertieft sie ihr Wissen auch noch mit einem Studiengang an der Hochschule für Künste, die einen Keramikschwerpunkt anbietet: „Da geht es noch mal sehr um das Künstlerische“, auch das würde sie reizen.

Die Keramikerin / der Keramiker

Für die dreijährige Ausbildung wird Abitur oder Fachabitur empfohlen, eine Verkürzung auf zwei beziehungsweise zweieinhalb Jahre ist möglich. Infos über die Ausbildung: www.handwerk.de/infos-zur-ausbildung/ausbildungsberufe/berufsprofile/keramikerin



Der Ausbildungsfonds — *eine gute Idee*

Text: Ulf Buschmann

Foto: Kay Michalak

Der 17-jährige Hendrik kann sich glücklich schätzen. Er macht eine Ausbildung zum Zimmermann. Der Umgang mit Holz ist eigentlich sein Ding. Und doch hat Hendrik ein Problem: In der Praxis ist er zwar recht gut, aber mit den theoretischen Grundlagen hapert es mächtig. Seinen Hauptschulabschluss hat Hendrik nur mit Ach und Krach geschafft. Trotzdem hat er in seinem Ausbildungsbetrieb eine Chance bekommen.

Damit es auch mit den Arbeiten in der Berufsschule und später mit dem Abschluss klappt, nimmt der Jugendliche Nachhilfeunterricht – von Mathematik bis Politik ist alles dabei. Selbst bei Problemen im Betrieb kann sich Hendrik an kundige Menschen wenden. Und nicht nur das: Betriebsübergreifende Ausbildungsanteile, die der Betrieb nicht erbringen kann, werden den angehenden Gesellinnen und Gesellen gemeinsam vermittelt. Bezahlt wird das alles aus dem Bremer Ausbildungsfonds.

So oder ähnlich könnte das funktionieren, was dem Senat und der Regierungskoalition sehr am Herzen liegt:

Mit dem Ausbildungsfonds soll die duale Ausbildung im Land Bremen gestärkt werden. Dort nämlich liegt einiges im Argen.

Der „Goldstandard“

Spätestens mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres kochte die Diskussion über die Probleme des kleinsten Bundeslandes wieder hoch. Diese sind durchaus massiv. So hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ausgerechnet, dass 2021 auf 100 Bewerberinnen und Bewerber nur 69 angebotene Lehrstellen kamen. Viel zu wenig, wie Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen, betont. Das Verhältnis zwischen Ausbildungsinteressierten und angebotenen Stellen sei der „Goldstandard“ zum Messen der Lage in der dualen Berufsausbildung und weise auf eine deutliche Ausbildungsplatzlücke im Land Bremen hin.

Die Folgen dieser Unwucht auf dem Ausbildungsmarkt sind gravierend. „Da wächst in unserem Bundesland ein großes soziales Problem, während gleichzeitig der Fachkräftenachwuchs fehlt“, sagt Regine Geraedts, Referentin für

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Arbeitnehmerkammer. Sie untermauert ihre Ansicht mit Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Danach bekommen inzwischen in erster Linie Abiturientinnen und Abiturienten einen Ausbildungsplatz. Ihr Anteil an den jungen Menschen mit einem neuen Ausbildungsvertrag lag laut Bundesinstitut im Jahr 2019 bei 38,8 Prozent. Somit hätten die Abiturienten „inzwischen sogar die Jugendlichen mit dem Mittleren Schulabschluss überholt“, ergänzt Geraedts. Ihr Anteil an den Neuverträgen lag bei 37,2 Prozent.

Mit sehr deutlichem Abstand folgen Hauptschülerinnen und Hauptschüler mit lediglich 18,8 Prozent. „Dabei ist es diese Gruppe, die gar keine Alternative zu einer Ausbildung hat“, mahnt Regine Geraedts. Denn kein Berufsabschluss bedeute für viele eine prekäre Zukunft als Ungelernte mit wechselnden Jobs und Phasen der Arbeitslosigkeit.

Eine weitere Zahl weist auf genau dieses Problem hin: Im Land Bremen stieg der Anteil der jungen Erwachsenen von 25 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss von 18,9 Prozent 2012 auf 23,7 Prozent im Jahr 2019. Dabei wächst zugleich auch der Fachkräftemangel.

„Da wächst in unserem Bundesland ein großes soziales Problem, während gleichzeitig der Fachkräftenachwuchs fehlt.“

Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Die drei Bremer „Baustellen“

Arbeitnehmerkammer-Hauptgeschäftsführer Rosenthal nennt drei „Baustellen“ in Sachen dualem Ausbildungssystem: An erster Stelle stehe das Versorgungsproblem der Ausbildungsplatzinteressierten. Zudem müsse allen daran gelegen sein, erfolgreiche Ausbildungsverläufe zu organisieren. Und dann sei da der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – dieser ist von jungen Menschen erfahrungsgemäß schwieriger zu bewältigen als der Wechsel von der Schule an die Universität oder Hochschule. Nicht nur Rosenthal ist davon überzeugt, dass die Hilfen für den Eintritt in die Arbeits- und Berufswelt passgenauer sein müssten.

Ein Ausbildungsfonds für Bremen

Hinter dem geplanten Ausbildungsfonds stecke die Idee einer Umlage, wie Arbeitsmarktreferentin Geraedts erläutert. Es gebe nämlich viele Betriebe und Unternehmen, die nicht selbst ausbilden, sondern die den fertigen Fachkräftenachwuchs abwerben. Das Nachsehen haben insbesondere kleine Betriebe, die sich engagiert und in Ausbildung investiert haben und am Ende doch ohne die dringend benötigte Fachkraft dastehen.

Die Umlage könnte die Ausbildungskosten gerechter auf alle Betriebe verteilen, so Geraedts: „Heute bildet in Bremen nur gut jeder fünfte Betrieb aus. Mit einem Umlagesystem würden alle Arbeitgeber gemeinsam die Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses

2021 kamen auf 100 Bewerberinnen und Bewerber nur 69 angebotene Lehrstellen.

schultern. Damit verbindet sich auch die Erwartung, dass dies ein Anreiz ist, dass sich wieder mehr aktiv beteiligen.“ Sie ergänzt: „Gerade für kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe etwa im Handwerk bedeutet das eine enorme finanzielle Entlastung. Belastet werden nur die, die sich nicht an Ausbildung beteiligen, obwohl auch sie den Fachkräftenachwuchs brauchen, Fachkräfte wollen.“

Aus der Umlage könnte zudem eben jenes Beratungs- und Unterstützungssystem bezahlt werden, das jungen Menschen wie Hendrik hilft, wenn es nötig ist – mit Nachhilfe in einigen oder allen Fächern oder Intensivierung der Fachpraxis, die im Alltag nicht so häufig vorkommt. Aber auch Unterstützung bei Prüfungsangst, bei privaten Problemen oder Reibereien im Betrieb könnte geleistet werden.

Wichtige Rolle des Handwerks

Eine wichtige Rolle kommt bei allem dem Handwerk zu. André Holtrup vom Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) bezeichnet es als „treue Seele“: Handwerksbetriebe bilden unterm Strich über alle Krisen hinweg zuverlässig aus. Und was aus der Sicht von Geraedts wichtig ist: Das Handwerk zeigt sich weiter offen für junge Menschen mit einem Hauptschulabschluss. Das sei in Zeiten sehr zu honorieren, in denen es vielen anderen nur um die Bestenauslese ginge. Umso wichtiger sei gerade für Handwerksbetriebe eine externe Unterstützung, wenn es in der Ausbildung mal nicht ganz glatt läuft – wie sie sich über die Ausbildungsumlage organisieren ließe. Hier sind sich Geraedts und Holtrup einig.

„Mit einem Umlagesystem würden alle Arbeitgeber gemeinsam die Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses schultern.“

Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Ungerechtigkeit strategisch bekämpfen

Sie verdienen weniger Geld als Männer, arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Berufen und haben weniger Chancen auf Karriere – für Frauen in Bremen ist es deutlich schwerer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Bremer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit soll Abhilfe schaffen

Text: Suse Lübker

Dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommen, müsste eigentlich selbstverständlich sein. In Bremen wie auch in allen anderen Bundesländern ist das leider nicht der Fall – hier verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer. Fast ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen sind in schlechter bezahlten Berufen tätig, in der Pflege etwa oder im Einzelhandel. Hinzu kommt, dass Frauen oft in Teilzeit und deutlich seltener in Führungspositionen arbeiten. Außerdem sind in Bremen im Bundesländervergleich besonders wenig Frauen am Erwerbsleben beteiligt. Alle Indikatoren zeigen, dass die Hürden für Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Bremen und Bremerhaven besonders hoch sind. Warum ist das so? „Das liegt unter anderem daran, dass wir hier in Bremen einen Wirtschaftsstandort haben, der geprägt ist von männerdominierten Branchen wie Luft- und Raumfahrt, Automotive, Häfen und Logistik“, erklärt Marion Salot, Referentin der Geschäftsführung in der Arbeitnehmerkammer. „Die Wirtschaftspolitik hatte diese Branchen besonders gestärkt und davon haben Frauen leider überhaupt nicht profitiert.“

Mit einer neuen Strategie soll jetzt gezielt daran gearbeitet werden, die Perspektiven von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und eben auch die Lohnlücke zwischen

Männern und Frauen zu schließen. „Bremer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ lautet der sperrige Begriff – ein Projekt, das Anfang 2022 mit einem Teilnahmeverfahren gestartet ist: In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe wurden bereits umfangreiche Maßnahmen erarbeitet und mit Zielen versehen. Beteiligt waren unter anderem verschiedene Senatsressorts, der Magistrat der Stadt Bremerhaven, die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), die Handelskammer

und die Handwerkskammer, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und Unternehmensverbände.

„Ein wichtiges Projekt“, so Salot, „das zeigt, dass sich die Bremer Politik endlich für das Thema Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit starkmacht. Darüber sind wir sehr froh“. In einem kooperativen Prozess sei es gelungen, eine Strategie zu entwickeln, die mit 28 Maßnahmen konkretisiert wurde. Jetzt sei es wichtig, diese Einzelmaßnahmen zu priorisieren, mit Geld zu hinterlegen und zügig umzusetzen.



Der Senat hat am 15. November 2022 die „Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ beschlossen.
v. l. n. r.: Elke Heyduck (Arbeitnehmerkammer Bremen), Bettina Wilhelm (ZGF), Kristina Vogt (Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa), Andreas Bovenschulte (Bürgermeister)

Folgende Maßnahmen sind nach Ansicht der Arbeitnehmerkammer Bremen besonders relevant:



Adäquate Kinderbetreuung:

Das Thema Kinderbetreuung ist nach Ansicht der Arbeitnehmerkammer der wichtigste Hebel für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben. In der Zeit, in der die Kinder noch klein sind, bleiben nach wie vor meistens die Mütter zu Hause, während die Partner beruflich durchstarten. Später steigen viele nur in Teilzeit wieder in den Job ein. Und das wirkt sich oft nachteilig auf das Gehalt und die Karrierechancen aus. Je besser das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten ist, desto eher haben Mütter die Chancen, in Vollzeit oder vollzeitnah zu arbeiten.



Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher verbessern:

Um die Kinderbetreuung auszuweiten braucht es Fachkräfte – und daran mangelt es noch. Deshalb ist es wichtig, die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher attraktiver zu gestalten. Eine echte Alternative zu der vollschulischen Ausbildung bietet das Modellprojekt

PiA (Praxisintegrierte Ausbildung), in dem die Teilnehmenden in der Schule und im Betrieb ausgebildet und tariflich vergütet werden. Ein Projekt, das nach Ansicht der Arbeitnehmerkammer unbedingt ausgeweitet werden müsste, denn zurzeit gibt es hier deutlich mehr Bewerbungen als Plätze. „Das PiA-Projekt zeigt, dass es durch attraktivere Ausbildungsbedingungen und eine gute Bezahlung gelingen kann, den Fachkräftebedarf zu decken“, erklärt Marion Salot.



Gender Diversity in Unternehmen:

Kleine und mittlere Unternehmen sollten dabei unterstützt werden, sich attraktiver für weibliche Fachkräfte aufzustellen – beispielsweise indem sie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle umsetzen. Geplant ist auch die Bereitstellung eines KI-gestützten Analyse-tools, das die Gender-Pay-Gaps sichtbar macht sowie Coachings und Schulungen für Väter, die in Elternzeit gehen. Alles Maßnahmen, die Bremen als Standort attraktiver machen.



Abbau geringfügiger Beschäftigung von Frauen:

In Bremen arbeiten mehrheitlich Frauen in Minijobs, fast jede siebte Arbeitnehmerin ist geringfügig beschäftigt. Viele dieser Frauen sind in Niedriglohnbranchen beschäftigt,

häufig verdienen sie nicht mehr als den Mindestlohn und vielen droht Altersarmut. Im Rahmen der Landesstrategie ist ein Projekt geplant, in dem mit Unternehmen und der Agentur für Arbeit gezielt Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden. Begleitet werden soll dies durch eine Medienkampagne, die die Vorteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aufzeigt.



Vollzeitarbeit und höhere Verdienste in der Pflege:

Die Kranken- und Altenpflege hat einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigte, viele Frauen arbeiten in Teilzeit und werden schlechter bezahlt als Männer. Gleichzeitig herrscht ein hoher Personalmangel. Im Rahmen eines Modellprojekts soll über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine gute Personalausstattung versucht werden, Beschäftigte, die wegen der hohen Arbeitsbelastung in Teilzeit gearbeitet haben, zu einer Aufstockung ihrer Stunden zu bewegen. Hierdurch erzielen die Beschäftigten höhere Verdienste. Gleichzeitig kann es gelingen, den Pflegeberuf attraktiver zu machen und den Fachkräftebedarf zu senken.

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Wenn ich arbeitsunfähig krankgeschrieben bin, muss ich mich ständig zu Hause aufhalten.“

Das stimmt nicht immer.

Im Allgemeinen dürfen Arbeitnehmende während der Arbeitsunfähigkeit allen Beschäftigungen nachgehen, die die Genesung nicht verzögern oder gefährden. Auch Einkäufe und Apothekenbesuche sind nicht verboten.

Das Erlaubte hängt immer von der Art und Schwere der Erkrankung und somit von der Diagnose und Entscheidung des Arztes oder der Ärztin ab.

Sind Bettruhe und Schonung verordnet worden, darf sich der oder die Erkrankte nicht außerhalb der Wohnung aufhalten oder eine anstrengende Tätigkeit ausüben. Liegt eine entsprechende ärztliche Anordnung nicht vor – oder im Gegenteil sogar die ausdrückliche Empfehlung, sich an der frischen Luft zu bewegen –, spricht nichts dagegen, die Wohnung zu verlassen, sofern der oder die Betroffene sich dabei nicht genesungsschädlich verhält.

Karin Wosgien, Rechtsberaterin in Bremen

STEUERTIPP

Unterhalt für Kinder über 25 Jahre

Wenn Ihr Kind über 25 Jahre alt ist und keinen Anspruch auf Kindergeld mehr hat, sich aber in Ausbildung befindet – oder andere Gründe vorliegen, nach denen die Eltern unterhaltspflichtig sind –, können Sie den Unterhalt in der Steuererklärung geltend machen.

Sollte das Kind mit im Haushalt wohnen, können Sie den Grundfreibetrag (in 2022: 10.347 Euro) plus Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge als „Naturalunterhalt“ ansetzen.

Sollte ihr Kind nicht in ihrem Haushalt wohnen, können Sie nur die nachweisbaren Unterhaltszahlungen als „Barunterhalt“ ansetzen. Der Höchstbetrag beläuft sich hier auf den Grundfreibetrag plus Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.

Sollte ihr Kind ein eigenes Einkommen von über 624 Euro haben, wird dieses Einkommen angerechnet.

Melanie Gutsche, Beraterin Steuerrecht in Bremen

RECHTSTIPP

Neues Gesetz mit Folgen für Pflegebeschäftigte

Am 1. September 2022 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) in Kraft getreten. Es regelt, dass Pflegeeinrichtungen nur noch zur Versorgung zugelassen werden – also mit der Pflegeversicherung abrechnen können –, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif oder tarifähnlich bezahlen.

Für Pflegefachkräfte bedeutet das unter Umständen zwar mehr Geld, es kann allerdings auch mit Verschlechterungen verbunden sein, zum Beispiel mit weniger Urlaub, verändertem Dienort, Rufbereitschaft oder indem Sonderleistungen nicht mehr gewährt werden.

Wenn der Arbeitgeber Druck macht, schnell einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, ist Vorsicht geboten. Beschäftigte sollten diesen Arbeitsvertrag überprüfen lassen, zum Beispiel in der Arbeitnehmerkammer.

James Becker, Rechtsberater 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

James Becker, Ulf Buschmann,
Melanie Gutsche, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
Annabel Oelmann, Anne-Katrin
Wehrmann, Karin Wosgien

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

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

— zum Minijob

Gilt für Minijobs der Mindestlohn und wie viel darf ich verdienen?

Der Mindestlohn von zwölf Euro je Zeitstunde gilt auch für Minijobs. Die Minijob-Grenze liegt bei 520 Euro im Monat. Eine Minijobberin oder ein Minijobber darf also grundsätzlich 6.240 Euro über die Dauer von zwölf Monaten und in begründetem Ausnahmefall höchstens 7.280 Euro im Jahr verdienen.

Darf ich neben einer Hauptbeschäftigung einen Minijob haben?

Wenn Sie neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur einen einzigen Minijob haben, kann dieser sozialversicherungsfrei bleiben. Wenn Sie mehrere Minijobs ausüben und keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung haben, werden diese zusammengerechnet. Sollten Sie in der Summe mehr als 520 Euro brutto verdienen, wird jede einzelne Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Welche Rechte habe ich im Arbeitsverhältnis?

Ein Minijob ist eine reguläre Teilzeitstelle. Sie haben demnach grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie jede oder jeder andere Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte auch. Sie haben etwa Anspruch auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen. Auch sind die Regelungen über Kündigungsschutz und Kündigungsfristen zu beachten. Allerdings haben Sie im Minijob keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und sind auch nicht kranken- und pflegeversichert.

Bettina von Estorff

arbeitet seit 2013 als Rechtsberaterin in Bremen-Nord.

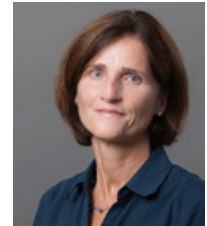


Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltungen

Die Veranstaltung „Minijobs“ findet am *28. Februar* um *18 Uhr* in der Geschäftsstelle in Bremen-Vegesack statt.

Weitere Infos und Themen in der Übersicht auf S.13 und unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfaech

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+Mi 9-18 Uhr / Di+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+Mi 9-18 Uhr / Di+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+Mi 9-18 Uhr / Di+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 01-962 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@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 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

