

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Türen auf für alle

Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Authentisch und interessiert

Tipps für ein erfolgreiches
Vorstellungsgespräch

Die Bürgerschaftswahl

Unsere Forderungen – Interview
mit dem Hauptgeschäftsführer

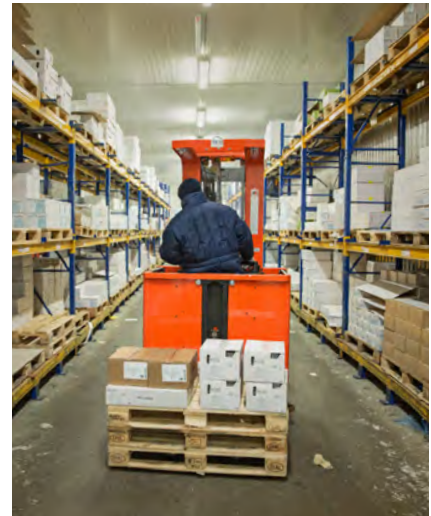
Neuer Job, neuer Vertrag

Was Beschäftigte zum
Arbeitsvertrag wissen sollten

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Sparen für Nachwuchs
Seite 10

Der Qualifizierungsbonus
Seite 18



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Türen auf für alle –**
schwerbehinderte Menschen auf dem
Arbeitsmarkt
- 14 „Die Zeit drängt“**
Interview mit Hauptgeschäftsführer Peer
Rosenthal zur Bürgerschaftswahl
- 18 Neue Perspektiven für ungelernte
Beschäftigte**
Der Qualifizierungsbonus
- 19 Anhaltender Krisenmodus**
Unsere Beratungen im Jahresrückblick
- 20 Das Vorstellungsgespräch –**
authentisch und interessiert sein

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Sparen für den Nachwuchs
- 11 Fragen & Antworten**
Neuer Job, neuer Arbeitsvertrag –
was Beschäftigte wissen sollten
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Für Kinder-
geldrückzahlungen ist immer der
Zahlungsempfänger – also das Kind –
verantwortlich
- 23 Drei Fragen**
zu befristeten Arbeitsverhältnissen

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Warum verdienen Frauen weniger?
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Zahntechniker
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**



➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



EDITORIAL

Perspektiven geben!

#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.

Werder soll der grünste Verein werden und mehr Frauen in Spitzenpositionen bekommen – und das sind nur einige der Visionen von **Anne-Kathrin Laufmann**, der ersten Frau in der Geschäftsführung beim SV Werder Bremen. Seit Januar leitet sie dort die Bereiche Sport und Nachhaltigkeit. Die gelernte Werbekauffrau und studierte Sport- und Kulturwissenschaftlerin ist 2006 als Praktikantin bei Werder gestartet.

- ▶ Babysitterin
- ▶ Regale auffüllen im Supermarkt
- ▶ Aushilfe in einer Tanzschule
- ▶ Studentische Aushilfe bei Mercedes am Band
- ▶ Promotion
- ▶ Trainerin im Sportstudio
- ▶ Aushilfe in der Gastronomie



Foto: Werder Bremen

Anne Laufmann

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

eine Ausbildung ist auch heute noch das Eintrittsticket in die Berufswelt. Deshalb ist es eine gute Nachricht, dass der Bremer Senat nun ein Gesetz vorgelegt hat für einen Ausbildungsfonds. Warum? Weil es in Bremen und Bremerhaven zu wenig Ausbildungsplätze für die vielen Bewerberinnen und Bewerber gibt – genau 72 Plätze für 100 Bewerber. Allein im vergangenen Jahr sind 800 junge Menschen leer ausgegangen.

Während sich viele größere Betriebe aus der Ausbildung verabschiedet haben, sind es vor allem die kleinen und mittleren, die für den Fachkräftenachwuchs sorgen. Und genau sie sollen auch am stärksten von dem Fonds profitieren. Die Idee: Alle Betriebe ab fünf Beschäftigten zahlen in den Topf ein – unterstützt werden aber nur die Betriebe, die tatsächlich in Ausbildung investieren. Und es soll nicht nur Geld geben, sondern auch Beratung und Hilfe, um den Weg der Ausbildung zu meistern.

Das Baugewerbe oder die Pflege zeigen schon heute, dass ein Fonds funktionieren kann. Die wiederholte Kritik, Schulen und Eltern seien schuld, dass viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger nicht ausbildungstauglich seien und deshalb keinen Ausbildungsplatz fänden, ist nicht nur falsch, sondern liefert auch keine Lösung. Junge Menschen brauchen aber eine Perspektive auf Ausbildung, um gut ins Berufsleben zu starten.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Warum verdienen Frauen weniger?

Der Gender Pay Gap* betrug 2022 in Deutschland 18 Prozent. In Bremen sogar über 20 Prozent. Was sind die Ursachen für die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern?

Illustration: Marco Agosta und Asja Beckmann



1. In Branchen mit hohem Frauenanteil sind die Einkommen niedrig

In **Branchen mit hohem Frauenanteil** wie zum Beispiel Erziehung und Sozialarbeit, Altenpflege und Arzt- und Praxishilfe sind die **Einkommen niedrig** – anders als in Branchen wie zum Beispiel technische Forschung, Informatik und Einkauf und Vertrieb.

2. Weniger Frauen in Führung

Frauen bekleiden seltener hohe oder Führungspositionen: In Deutschland ist weniger als jede vierte Führungskraft weiblich, in Bremen ist es **nur knapp jede Fünfte**.

3. Teilzeit ist weiblich – und schlechter bezahlt

| | | |
|-----------------|------------------------|------------------------|
| Teilzeit | Frauenanteil 73,7 % | Stundenlohn 22,36 € |
| Vollzeit | Frauenanteil 31,6 % | Stundenlohn 27,79 € |

Im Land Bremen bleibt eine **Lohnlücke von 6 Prozent**, auch wenn zum Beispiel Qualifikation, Beruf und Position gleich sind.

Rechnet man den Gender Pay Gap von **20 Prozent für Bremen** in Tage um, arbeiten Frauen vom 1. Januar an **75 Tage umsonst**. Der nächste **Equal Pay Day für Bremen wäre der 16. März 2023**. Für Deutschland findet er am 7. März statt.

*Der **Gender Pay Gap**: Die geschlechterspezifische **Lohnlücke** zeigt den Unterschied in den Brutto-Stundenlöhnen von allen voll- und teilzeit- sowie in Minijobs beschäftigten Frauen und Männern.

Kurz gemeldet



Studium für Interessenvertretungen ab September

Im berufsbegleitenden Studienprogramm „Arbeits- / Technikgestaltung und Beteiligung“ werden Kenntnisse und Kompetenzen zur Gestaltung der Transformationsprozesse vermittelt. Dazu gehören arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu menschengerechter Gestaltung von Arbeit, die Einordnung von Chancen und Risiken der Veränderungen ebenso wie die Fähigkeit, Beteiligungsprozesse zu initiieren und durchzuführen.

Für: Personalräte, Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, BR-/PR-Referenten, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte

Dauer: zwölf Monate (18 Präsenztage)

Bewerbungsfrist: 30. Juni 2023

Studienbeginn: 1. September 2023

Info-Veranstaltungen: am 2. März, 12. April und

16. Mai um 17 Uhr (online).

Weitere Infos:

➔ www.uni-bremen.de/mabo oder 0421.21 85 67 07

Das Zertifikatsstudium ist Teil des weiterbildenden Masterstudiums „Arbeit – Beratung – Organisation. Prozesse partizipativ gestalten“ vom Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen und der Akademie für Weiterbildung.



Kammer- Kompakt zur Gesundheits- wirtschaft erschieden

Die Gesundheitswirtschaft trägt als eine der größten und beschäftigungsstärksten Branchen ganz erheblich zur wirtschaftlichen Entwicklung im Land Bremen bei. Die anderen Stadtstaaten zeigen jedoch in den vergangenen Jahren ein deutlich dynamischeres Bild. In der hochwertigen und vielseitigen Forschungs- und Ausbildungslandschaft liegen zudem Potenziale, die noch besser genutzt werden könnten. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Gesundheitsberufen geschaffen werden, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten – und dass der Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis gelingt.

Mehr Infos unter:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Beratungszeiten der Arbeitnehmerkammer

Bei Fragen etwa zu Kündigung, Urlaub, Arbeitszeugnis, Arbeitslosengeld, Renten- und Krankenversicherung können sich Bremer Beschäftigte kostenlos beraten lassen. Während der Corona-Pandemie hatten wir unsere Beratungszeiten der Situation angepasst. Jetzt gelten wieder folgende Zeiten:

Persönliche Beratung

Bremen-Stadt und Bremerhaven

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

Bremen-Nord

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

Telefonische Beratung

Mo, Di, Mi und Do: 9 – 16 Uhr / Fr: 9 – 12 Uhr

Bremen: ☎ 0421.3 63 01-11

Bremerhaven: ☎ 0471.9 22 35-11



Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Türen auf für alle

— schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Behinderte Menschen haben es nach wie vor oft schwer, einen Arbeitsplatz zu finden. Positives Gegenbeispiel sind die Inklusionsbetriebe im Land: Sie zeigen, dass die Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne Behinderung in der Praxis hervorragend funktioniert. Für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt braucht es aber verstärkte Bemühungen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter



Links: Der Landesbehindertenbeauftragte Arne Frankenstein an seinem Arbeitsplatz

„Die Kommunikation klappt super“, sagt Simone Juchem. Was längst nicht an allen Arbeitsplätzen eine Selbstverständlichkeit ist, ist bei ihr noch einmal eine besondere Bemerkung wert: Die 49-Jährige ist gehörlos und das schon von Geburt an. Dank eines Cochlea-Implantats, einer elektronischen Hörprothese, ist sie nicht komplett taub. Um ihre Kolleginnen und Kollegen zu verstehen, ist sie allerdings darauf angewiesen, dass diese deutlich sprechen und sie dabei anschauen. „Hier wissen alle, wie sie mit mir umgehen müssen, darum gibt es da überhaupt keine Probleme“, erzählt die ausgebildete Kommunikationselektronikerin.

Juchem stammt gebürtig aus dem Saarland und arbeitete dort zunächst für die Telekom, später im Ford-Werk Saarlouis. 2016 beschloss sie, nach Bremen zu ziehen – um noch einmal eine andere Ecke Deutschlands kennenzulernen, wie sie sagt. Einen Job fand sie hier trotz zahlreicher Bewerbungen zunächst nicht. „Oft bin ich gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden“, erinnert sie sich. „Das Problem war meistens, dass ich nicht telefonieren kann – dabei bin ich doch immer erreichbar, per Mail und auch per WhatsApp.“ So war sie froh, als der Integrationsfachdienst (s. *Info-Kasten*) sie schließlich an das Bremer Cateringunternehmen Geschmackslabor vermittelte. Dort ist Simone Juchem seither als Projektassistentin tätig und erledigt unterschiedliche Aufgaben für die Buchhaltung und die Marketing-Abteilung. „Meine Arbeit macht mir viel Spaß“, erzählt sie. „Ich freue mich immer, wenn ich hier bin. Das Team ist wie eine Familie für mich.“

Als einer von aktuell zehn sogenannten Inklusionsbetrieben im Land Bremen garantiert das Geschmackslabor, mindestens 30 Prozent seiner

Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Dafür gibt es eine finanzielle Unterstützung vom Integrationsamt. „Wir haben uns 2016 auf den Weg gemacht, Inklusionsbetrieb zu werden, weil es damals schon schwierig war, Personal zu finden und wir neue Wege erschließen wollten“, berichtet Personalchefin Petra Czapiewska. Zwar gebe es auf diesem Weg auch hin und wieder Herausforderungen zu bestehen: „Aber in den allermeisten Bereichen lassen sich relativ einfache Lösungen finden.“ Ein Beispiel: Um die gehörlosen Beschäftigten im Notfall warnen zu können, wurde der Alarm durch ein zusätzliches Blaulicht ergänzt. Für den Betrieb sei die Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne Behinderung auf jeden Fall eine Bereicherung, betont Czapiewska. „Wir können voneinander lernen und bekommen andere Sichtweisen ins Team, das ist definitiv eine Win-win-Situation.“

„Wir haben uns 2016 auf den Weg gemacht, Inklusionsbetrieb zu werden, weil es damals schon schwierig war, Personal zu finden.“

Petra Czapiewska,
Personalchefin Geschmackslabor

Arbeitsmarkt benachteiligt Menschen mit Behinderung

Inklusion ist, wenn alle mitmachen dürfen: So schreibt es die Aktion Mensch auf ihrer Website. Und weiter: „Wenn alle Menschen dabei sein können, ist es normal, verschieden zu sein.“ Was ganz einfach klingt, ist in vielen gesellschaftlichen Bereichen noch immer alles andere als selbstverständlich – das gilt auch für den Arbeitsmarkt. So lag im Land Bremen die Erwerbstätigenquote schwerbehinderter Menschen zuletzt bei lediglich 56 Prozent: Das ist zwar über dem bundesweiten Durchschnitt von 47 Prozent, aber deutlich unterhalb der Erwerbstätigenquote der bremischen Gesamtbevölkerung von 71,7 Prozent. Fast ein Viertel der schwerbehinderten Erwerbstätigen sind

in Bremen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt, in denen sie keinen Anspruch auf Tarif- oder Mindestlohn haben. In den seltensten Fällen folgt von hier ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt: In den vergangenen Jahren gelang dies durchschnittlich nur drei von 1.000 Werkstattbeschäftigten pro Jahr. „Hier wäre es wichtig, die Beratungsangebote in der Richtung auszubauen, dass der Einstieg in das Sondersystem Werkstatt so weit wie möglich verhindert werden kann“, betont Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer.

Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen zu besetzen. Andernfalls haben sie eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. In Bremen erfüllt allerdings nur einer von fünf Arbeitgebern diese Quote – fast jeder dritte Betrieb beschäftigt überhaupt keine Menschen mit Behinderung. „Vor allem private Arbeitgeber müssen noch stärker für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung gewonnen werden“, macht Kai Huter deutlich. Neue Eingliederungsleistungen wie das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung stünden hierfür zur Verfügung, seien aber noch zu wenig bekannt. Mit Blick auf die zehn Inklusionsbetriebe im Land, die aktuell rund 100 Betroffene beschäftigen, meint die Referentin: „Es ist gut und wichtig, dass es diese Unternehmen gibt. Sie spielen bisher aber nur eine sehr kleine Rolle, darum ist es zu begrüßen, dass das Land Bremen mit einem aktuellen Aktionsprogramm gezielt neue Inklusionsbetriebe fördern will.“

Die Möglichkeiten in den Fokustellen

Das sieht Christiane Johannsen genauso. Die Geschäftsführerin des Bremerhavener Inklusionsbetriebs Raumwerkerei ist zugleich Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Inklusionsfirmen Bremen. „Die Wirtschaft ist oftmals noch nicht so weit, Menschen mit Behinderung einzustellen“, sagt sie. Ein häufig gehörtes Argument: Wenn die Zusammenarbeit nicht klappe, könne man diese Beschäftigten nicht wieder entlassen. „Dabei stimmt das gar

nicht“, betont Johannsen. Problematisch sei die Haltung dahinter: „Viele stellen die Sorgen in den Vordergrund, dabei müssten vielmehr die Möglichkeiten im Fokus stehen.“ Solange das nicht der Fall sei, brauche es Inklusionsbetriebe. „Wir geben Menschen eine Chance, die sonst nur sehr schwer einen Arbeitsplatz finden würden.“

Allerdings fällt es auch den Inklusionsbetrieben nicht immer leicht, Personal zu finden. Viele behinderte Menschen wüssten gar nicht, dass es diese Firmen überhaupt gebe, berichtet die LAG-Sprecherin. Aus ihrer Erfahrung als Geschäftsführerin der Raumwerkerei weiß sie, dass inklusive Zusammenarbeit Zeit und Raum braucht – und das häufig mehr als in anderen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. „Aber dafür bekommen wir auch ganz viel Menschliches zurück“, berichtet Johannsen. Es gebe viele unterschiedliche Arten von Beeinträchtigung und alle seien unterschiedlich zu betrachten und zu behandeln. „Wenn wir auf jeden und jede individuell eingehen und sehen, was er oder sie braucht, ist das eine wunderbare Bereicherung für alle im Team.“ Für sie bedeute Inklusion, jeden Menschen in seinen Talenten zu stärken und zu fördern. In Betrieben, in denen Menschen mit Behinderung tätig seien, herrsche zumeist eine ganz andere Unternehmenskultur: „Da gibt es viel Wertschätzung und viel Achtsamkeit“,

„Der Bereich Arbeit ist ein ganz wesentlicher Baustein von gesellschaftlicher Teilhabe insgesamt. Aber leider gibt es da noch viel Luft nach oben.“

*Arne Frankenstein,
Landesbehindertenbeauftragter*

hat sie festgestellt. „Und das ist nicht unbedingt mit Leistungsminderung verbunden. Behinderung heißt nicht automatisch, dass jemand schlechter arbeitet – es ist nur eine andere Art zu arbeiten.“



Simone Juchem ist vom Integrationsfachdienst an das Geschmackslabor vermittelt worden und arbeitet dort als Projektassistentin

Arbeit ist wesentlicher Baustein von gesellschaftlicher Teilhabe

Laut UN-Behindertenrechtskonvention gilt für behinderte Menschen das gleiche Recht, den Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit in einem frei zugänglichen Arbeitsmarkt zu verdienen, wie für nicht behinderte Menschen. „Der Bereich Arbeit ist ein ganz wesentlicher Baustein von gesellschaftlicher Teilhabe insgesamt“, macht der Landesbehindertenbeauftragte Arne Frankenstein deutlich. „Aber leider gibt es da noch viel Luft nach oben. Es braucht ein Bündel an Maßnahmen, um bestehende

Benachteiligungen abzubauen und wirksame Verbesserungen hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt zu erreichen.“ Zu begrüßen sei, dass sich viele wichtige Institutionen in Bremen und Bremerhaven inzwischen auf den Weg gemacht hätten, sagt er und verweist unter anderem auf eine aktuelle Publikation seines Hauses: Die Broschüre „Teilhabe behinderter Menschen. miteinander netzwerken“ stellt unterschiedliche Projekte und Initiativen aus dem Bereich Arbeit vor und steht auf der Website des Landesbehindertenbeauftragten zum Download bereit.

Fast ein Viertel der schwerbehinderten Erwerbstätigen sind in Bremen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt, in denen sie keinen Anspruch auf Tarif- oder Mindestlohn haben.

Was Inklusion im Schulsystem angehe, sei Bremen trotz bestehender Umsetzungsdefizite relativ weit, meint Frankenstein. „Aber nach der Schule wartet dann eben oft doch nicht der inklusive Arbeitsmarkt, sondern ein Arbeitsmarkt, der mit vielen Problemen behaftet ist.“ Die Konsequenz sei häufig, dass den Betroffenen nur ein Platz in einer Werkstatt für behinderte Menschen bleibe: „Und das ist zu Recht nicht die Erwartung von solchen Kindern und Jugendlichen, die im Schulsystem anders sozialisiert sind.“ Laut Frankenstein braucht es konkrete Angebote sowohl für junge Menschen als auch für ältere, die aufgrund einer Behinderung schon länger nicht mehr erwerbstätig sind. Hierfür gebe es bereits gute rechtliche Möglichkeiten zur Unterstützung oder finanziellen Förderung: „Das Problem ist, dass die Kenntnis dieser Unterstützungssysteme nicht sehr ausgeprägt ist.“ Ein Hoffnungsschimmer ist hier für ihn das vom Senat geplante Landesgremium „Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt“, das alle Akteure des Systems zusammenführen und bürokratische Hürden abbauen soll. Allerdings war dessen Gründung ursprünglich für voriges Jahr vorgesehen, steht aber bis heute noch aus. Von den Arbeitgebern würde sich Frankenstein wünschen, dass sie bei der Einstellung von behinderten Menschen häufiger Vorbehalte überwinden. Denn: „Letztlich ist es nicht nur eine menschenrechtliche Aufgabe, bei der Inklusion weiterzukommen, sondern in Zeiten des Personalmangels auch eine wichtige Arbeitsmarktrezource.“

Anlaufstellen

Das Integrationsamt als Dezernat des Amtes für Versorgung und Integration Bremen stellt schwerbehinderten Menschen und deren Arbeitgebern fachkundige Beratung und finanzielle Hilfen zur Verfügung, um neue Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten und um bestehende Arbeitsplätze langfristig zu sichern.



Kontakt und weitere Informationen

Der Integrationsfachdienst (IFD) berät und unterstützt behinderte Menschen im Arbeitsleben und bietet Hilfestellung für deren Kollegen, Vorgesetzte und Arbeitgeber. Die Zielgruppen des IFD sind insbesondere:

- ▶ schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an berufs begleitender Betreuung;
- ▶ Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können und
- ▶ schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind.

Kontakt

Bremen

www.ifd-bremen.de

Bremerhaven

www.ifd-bremerhaven.de

KOMMENTAR



Kai Huter,
Referentin für
Arbeitsschutz-
und Gesundheitspolitik

Foto: Stefan Schmidbauer

Möglichkeiten nutzen!

Offen, inklusiv und frei zugänglich – so sollte der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 zufolge sein. Die Realität sieht leider oft anders aus. Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten haben sich in den vergangenen Jahren zwar verbessert, Effekte zeigen sich bisher aber zu wenig. Die bestehenden Fördermöglichkeiten werden noch viel zu selten genutzt. Der öffentliche Dienst des Landes erfüllt zwar die selbstgesetzte Sechs-Prozent-Quote, bleibt für besonders betroffene Schwerbehinderte jedoch deutlich hinter den Ankündigungen im Koalitionsvertrag 2019 zurück.

Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte brauchen eine noch bessere Unterstützung und Begleitung, damit sie zusammenfinden. Gerade Jugendliche, die aus dem inklusiven Bremer Schulsystem kommen, brauchen bessere Angebote, die ihnen Möglichkeiten und Wege außerhalb der Werkstätten eröffnen.

Zudem: Der größte Teil der Beschäftigten erwirbt die Beeinträchtigung erst im Verlauf des Berufslebens. Hier sind die Betriebe gefordert, sowohl präventiv die Gesundheit der Beschäftigten noch stärker in den Blick zu nehmen als auch nach Erkrankungen mehr dafür zu tun, Beschäftigte mit Beeinträchtigungen mit ihrer Fachkompetenz im Betrieb zu halten.

GASTBEITRAG



Sparen für den Nachwuchs

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Viele Eltern und Großeltern möchten für ihre Kinder und Enkel gerne etwas zur Seite legen – nicht nur einmalige Geldgeschenke zu Weihnachten und zum Geburtstag, sondern auch mithilfe einer regelmäßigen Sparrate für später zum Ausbildungs- oder Studienbeginn. Doch welche Sparform ist die beste fürs Kind? Abhängig vom Alter des Kindes und der damit verbundenen Spardauer sowie der Risikoneigung kommen dafür mehrere Möglichkeiten in Betracht. Auf der einen Seite sichere einfache Sparkonten, wie Tagesgeld und Festgeldkonten. Auf der anderen Seite schwankungsanfälligere, aber ertragreichere Fondssparpläne.

Konto oder Depot?

Wer eher Sicherheit statt Rendite wünscht, sollte Sparkonten und Festgeldanlagen wählen. Hier sind wieder zwei bis drei Prozent drin. Insbesondere wenn das Kind schon älter ist und bis zum 18. Geburtstag nur noch ein paar Jahre hin sind. Für Fondssparpläne sollte genügend Zeit verbleiben, um die möglichen Wertschwankungen aussitzen zu können. Das heißt, hier sollte die Mindestspardauer eher über zehn Jahre liegen. Ideal ist es, gleich mit Geburt des Kindes einen Fondssparplan zu beginnen. Das verspricht deutlich mehr Rendite als etwa ein Sparbuch. Durch die lange Spardauer sind sogar Verluste sehr unwahrscheinlich. Viele Banken bieten hierzu einfache und günstige Kinderdepots an. Dort können Eltern oder Großeltern den Fondssparplan einrichten, indem sie einen Fonds aussuchen und die Sparrate festlegen.

Die Mischung macht's

Kinder können den richtigen Umgang mit Geld am besten erlernen, wenn sie die Sparform verstehen. Dazu eignet sich ein Sparkonto, das der Sprössling jederzeit nachverfolgen

kann. Darauf können auch immer wieder Geldgeschenke fließen. Wächst es an, kann später ein Teil mit besseren Zinsen festgelegt werden. Auf lange Sicht sind Aktien nicht nur ertragreicher, sondern nachweislich ein Mittel gegen Inflation. Es gibt die Möglichkeit, die Anlagesumme aufzuteilen und sich so für eine Mischung aus Bank- und Fondssparplan zu entscheiden.

Depot im Namen des Kindes

Fondsanteile werden in einem Depot bei der Bank verwahrt. Für Eltern gibt es die Möglichkeit, es auf den Namen des Kindes oder auf den Namen der Eltern einzurichten. Ist das Geld auf den Namen des Kindes angelegt, gehört es auch dem Kind, die Eltern verwalten es nur. Wird es 18, kann es frei darüber verfügen. Eltern können so aber über den Freibetrag des Kindes Steuern sparen. Einige Banken ermöglichen es auch, dass etwa die Tante oder der Großvater direkt auf das Verrechnungskonto zum Depot das Geld einzahlen, das für den Fondssparplan verwendet wird. Ein Depot eröffnen können wiederum nur die Eltern. Das können sie auch im eigenen Namen für den Nachwuchs eröffnen, wenn sie die Kontrolle behalten und im Notfall Zugriff haben wollen.

Vorsicht was „Berater“ verkaufen

Mit emotionaler Werbung versuchen Anbieter, Eltern und Großeltern für Kinderprodukte zu begeistern, die recht teuer und kompliziert sind. In der Regel sind das Ausbildungs- und Rentenversicherungen oder sogenannte Kinderpolicen. Erst nach Abzug teils hoher Vermittler- und Versicherungskosten fließt Geld in Fondsanteile. Auch Augen auf, welche Fonds angeboten werden. Einige weisen mangelnde Qualität trotz happiger Kosten auf. Hier empfehlen sich günstige ETFs. Erkennen können Eltern und Großeltern eine Fehlinvestition erfahrungsgemäß oft erst, wenn es zu spät ist.

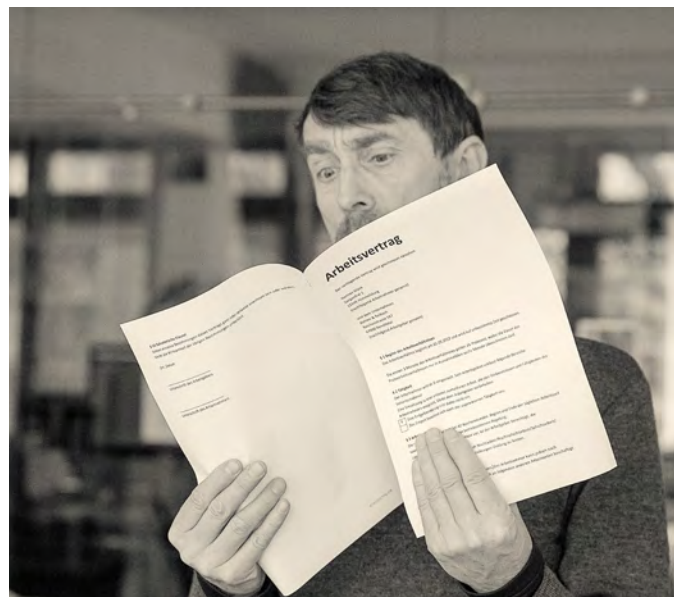
Bei Fragen lassen Sie sich in der unabhängigen Versicherungsberatung der Verbraucherzentrale beraten.



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.

Neuer Job, neuer Arbeitsvertrag — was Beschäftigte wissen sollten



Text: Hanna Mollenhauer
 Juristische Beratung: James Becker
 Foto: Kay Michalak

1. Muss ein Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen werden?

Nein, auch ein mündlicher Arbeitsvertrag ist wirksam. Allerdings muss im Streitfall vor dem Arbeitsgericht jede Streitpartei die Vereinbarungen, auf die sie sich beruft, beweisen. Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags ist daher immer zu empfehlen. Wichtig: Befristungen müssen schriftlich und vor Vertragsbeginn vereinbart worden sein.

2. Habe ich Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag?

Es gibt keine gesetzliche Bestimmung, die zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags verpflichtet. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat aber Anspruch darauf, vom Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich ausgehändigt zu bekommen – bis spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. In das Schriftstück muss der Arbeitgeber diverse Punkte aufnehmen. In einigen Tarifverträgen ist der Abschluss von schriftlichen Arbeitsverträgen zwingend vorgesehen.

3. Was heißt Ausschlussfristen und worauf muss ich achten?

Ausschlussfristen besagen, dass arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Ein Lohnanspruch etwa verjährt per Gesetz nach drei Jahren. Durch eine Ausschlussfristklausel im Vertrag könnte diese Frist zum Beispiel auf drei Monate verkürzt werden.

4. Sollten Überstunden geregelt sein?

Wenn im Arbeitsvertrag steht, dass Überstunden mit dem monatlichen Gehalt abgegolten sind, sollte die genaue Anzahl der Überstunden dann ebenfalls angegeben werden. Auch sollte klar geregelt sein, ob Überstunden bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden können und in welchem Rahmen das vorgesehen ist.

5. Was ist mit Urlaub?

In der Regel stehen Beschäftigten nach sechs Monaten im Job 24 Werktage Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche zu. Damit der Urlaubsanspruch nicht am Ende des Jahres verfällt, sollte die Übertragung des Resturlaubs vereinbart sein.

6. Muss die Probezeit vertraglich geregelt sein?

Tatsächlich ist eine Probezeit gesetzlich nicht vorgeschrieben. Wird sie nicht im Arbeitsvertrag vereinbart, greift die gesetzliche Kündigungsfrist – innerhalb der ersten zwei Beschäftigungsjahre beträgt sie vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.

7. Was ist mit Kündigungsfristen?

Kündigungsfristen sollten klar benannt sein. Vor allem bei befristeten Verträgen, denn die können Beschäftigte nur dann vorzeitig kündigen.



Weitere Infos zum Thema unter



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite des Magazins.

Tipps & Termine

KULTUR-TIPP

Niklas Grüter – Knurren der See

Die Arbeitnehmerkammer Bremen zeigt eine crossmediale Ausstellung über das Leben und Arbeiten von Seeleuten auf Frachtschiffen.



Die modern Seefahrt lässt wenig Raum für Abenteuer und Seemannsromantik: Lange Arbeitszeiten, raue Bedingungen und psychischer Druck seitens der Vorgesetzten – und Heimweh.

Mit Fotos und Briefen fängt Niklas Grüter in dieser crossmedialen Ausstellung das Leben und die Arbeit auf einem Frachtschiff ein. Ein 360°-Film ermöglicht den Blick ins Innere des Schiffs – dorthin, wo sich der Alltag der Seeleute abspielt. Sie selbst berichten über das Gefühl der Isolation, ihre Träume und ihre Hoffnungen.

Ausstellung *vom 11. April bis zum 30. Juni* in der Bürgerstraße 1, Bremen.
Künstlergespräch mit weiteren Gästen am *21. April um 19 Uhr*

BUCH-TIPP



Mein Chef ist irre, Ihrer auch?

Hesse, Jürgen und Schrader, Hans Christian:
Mein Chef ist irre, Ihrer auch?
Warum Psychopathen Führungskräfte werden und wie Sie das überleben
Econ, 2022, 368 S.

Ein Drittel der Beschäftigten leidet täglich unter dem Verhalten ihrer Vorgesetzten, unter denen sich zahlreiche Psychopathen, aber auch Narzissten, Tyrannen, Egomanen und andere Typen mit sehr problematischen Charakterzügen befinden. Angst, Schrecken und Unsicherheit stehen hier im Arbeitsalltag auf der Tagesordnung.

Warum tummeln sich gerade in Führungspositionen so viele dieser schwierigen Charaktere? Schrader und Hesse haben darauf Antworten. Außerdem geben sie eine Anleitung zur Analyse des eigenen Chefs oder der Chefin – mit den passenden (Überlebens)Strategien.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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



Foto: Christian Knieps

Konzert — Lesung — Talk
Peter Licht — Ja okay, aber, 23. März.
Capitol, Bremerhaven



Ausstellung „Im Fluss — am Fluss“
vom „Atelier im Hof“,
13. April – 4. August
Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

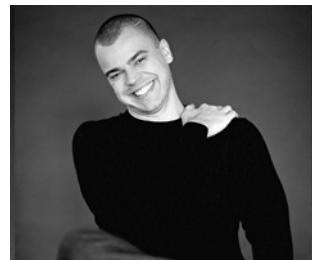


Foto: Fabian Schumacher

Nikita Miller – Freizeitgangster gibt es nicht, 21. April
Capitol, Bremerhaven

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



Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD

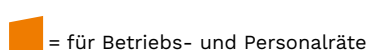
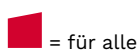
| | |
|---|---|
| 7. März 18 – 19.30 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Befristung – auf ewig von einem Vertrag zum nächsten? <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i> |
| 21. März 18 – 19.30 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern <i>Lindenstraße 8, Bremen-Nord</i> |
| 22. März 14 – 17 Uhr | Und dann doch länger krank? – Wie mit dem BEM die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft gesichert werden kann <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i> |
| 24. März 19.30 Uhr | Konzert – Lesung – Talk Peter Licht: „Ja okay, aber“ <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i> |
| 11. April – 30. Juni | Niklas Grüter – Knurren der See Fotografie und VR-Film über das Leben und Arbeiten von Seeleuten auf Frachtschiffen. Künstlergespräch mit weiteren Gästen <i>Ausstellung Galerie im Foyer, Bremen-Nord</i> |
| 21. April 19 Uhr | „Der erste Eindruck zählt ...“ – Bewerbungstipps für Anschreiben und Lebenslauf <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i> |
| 18. April 17 – 19.30 Uhr | Den Arbeitsmarkt vielfältiger gestalten <i>im Europapunkt Bremen</i> |
| 19. April 17 – 19 Uhr | Reihe: „Arbeitsrecht und Mitbestimmung“ ▶ Arbeitsvertrag & Co. – auf los geht's los ▶ Teil 1: Arbeitszeit – wer, wie, wann? ▶ Teil 2: Arbeitszeit – mal anders ▶ Arbeitgeberkündigung – bedeutet Abschied? <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i> |
| 19. April 10. Mai 31. Mai 20. Sept. je 14 – 17 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Schwerbehinderte und Steuern <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i> |
| 25. April 18 – 19.30 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Schwerbehinderte und Steuern <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i> |

→ BREMERHAVEN

| | |
|---|--|
| 4. März | Kabarett im Capitol: ▶ 3er-Pack – mit Tilman Lucke, Lara Ermer, Lennart Schilgen |
| 6. März | ▶ Cécile Wajsbrot – Nevermore |
| 10. März | ▶ Die Distel – Deutschland sucht den Supermieter |
| 11. März | ▶ Tina Teubner – Ohne Dich war es immer so schön |
| 17. März | ▶ Frieda Braun – Rolle vorwärts |
| 15. April | ▶ Max Goldt liest |
| 21. April je 20 Uhr | ▶ Nikita Miller – Freizeitgangster gibt es nicht <i>Hafenstraße 156, Bremerhaven</i> |
| 14. März 17 – 18.30 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Jobwechsel – Kündigung, Abfindung, Sperrzeit <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |
| 21. März 14 – 17 Uhr | Und dann doch länger krank? – Wie mit dem BEM die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft gesichert werden kann <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |
| 23. März 19.30 Uhr | Konzert – Lesung – Talk PeterLicht – Ja okay, aber <i>Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven</i> |
| 28. März 17 – 18.30 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |
| 13. April – 4. August | Ausstellung: „ Im Fluss – am Fluss “ vom „ Atelier im Hof “ <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |
| 26. April 3. Mai 14. Juni 13. Sept. je 14 – 17 Uhr | Reihe: „Arbeitsrecht und Mitbestimmung“ ▶ Arbeitsvertrag & Co. – auf los geht's los ▶ Teil 1: Arbeitszeit – wer, wie, wann? ▶ Teil 2: Arbeitszeit – mal anders ▶ Arbeitgeberkündigung – bedeutet Abschied? <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |

→ ONLINE

| | |
|------------------------------|--|
| 7. März 18 – 19.30 Uhr | Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ „Grundrente“ – Altersarmut adé? |
|------------------------------|--|





„Die Zeit drängt“

Corona-Pandemie, Energiepreiskrise, Inflation und dann noch die Klimakrise – wir stehen vor großen Herausforderungen. Was das für das Land heißt und was die Arbeitnehmerkammer nun bei der anstehenden Bürgerschaftswahl von der Politik fordert, berichtet Hauptgeschäftsführer Peer Rosenthal im Interview

Fragen: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Die Politik in Bremen hat große Aufgaben zu bewältigen. Was muss jetzt im Land Bremen passieren und warum ist die Bürgerschaftswahl im Mai dafür so entscheidend?

Peer Rosenthal: Die nächste Legislaturperiode ist entscheidend, um den Wandel der Arbeitswelt zu gestalten, die Wirtschaftskraft durch klimagerechte Maßnahmen zu erhalten, Beschäftigung zu sichern und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Diese Fragen müssen jetzt im Mittelpunkt stehen, denn die Zeit drängt. Dafür brauchen wir einen handlungsfähigen Staat, der die notwendigen Zukunftsinvestitionen zum Beispiel für eine klimaneutrale Stahlproduktion auf den Weg bringt. Und der eine Qualifizierungsoffensive einleitet, damit Beschäftigte gut durch den Wandel kommen und die Klimawende nicht am Fachkräftemangel scheitert.

„Die Grundlage für gute Arbeit ist ein Tarifvertrag.“

Peer Rosenthal

Die Zahl der Beschäftigten im Land Bremen ist höher denn je. Doch viele sind in Minijobs oder Leiharbeit beschäftigt, wenige Unternehmen noch tarifgebunden, Fachkräfte fehlen. Welche Forderungen hat die Arbeitnehmerkammer hier?

Absolut erfreulich ist die Rekordbeschäftigung im Land Bremen. Der Arbeitsmarkt ist bislang gut durch die Krisen gekommen. Beim näheren Hinsehen fällt jedoch auf, dass vor allem Teilzeitjobs, Minijobs und Leiharbeit zugenommen haben. Außerdem werden immer weniger Beschäftigte nach Tarif bezahlt – und die Grundlage für gute Arbeit ist ein Tarifvertrag. Daher müssen weitere Anreize zum Beispiel in der Wirtschaftsförderung gesetzt werden, um die Tarifbindung zu erhöhen. Den Mindestlohn im Bund und im Land braucht es ergänzend, um untere Haltelinien einzuziehen. Und wir müssen dahin schauen, wo es vermutlich auch nicht gut läuft: beim Arbeitsschutz, bei der Erfassung von Arbeitszeiten und beim Lohn. Entsprechende Verstöße sollten durch eine Hotline einfach gemeldet werden können.

Trotz wachsender Beschäftigung hinkt Bremen bei der Wirtschaftsentwicklung anderen Bundesländern hinterher. Wie kann das Land aufholen?

Der Umstieg auf erneuerbare Energien bietet gerade für Bremen auch Chancen – und die gilt es zu nutzen. Die großen Industriebranchen wie Stahl, Automobil und Luftfahrt müssen sich klimaneutral aufstellen. Wenn das gelingt, können wir hier eine Vorreiterrolle einnehmen und Arbeitsplätze langfristig sichern. Um unabhängiger von fossilen Energieträgern zu werden, sollte Bremen sich als Energieland positionieren und die Potenziale der Wasserstofftechnologie nutzen. Dazu gehören entsprechende Bildungsangebote: Eine Wasserstoffakademie könnte ein wichtiger Baustein sein. Auch das Gesundheitswesen als großer Arbeitgeber in Bremen muss dringend weiterentwickelt werden. Weiterhin sind die Häfen ein wichtiger Beschäftigungsbereich, der in Zeiten von Automatisierung und Globalisierung zunehmend unter Druck gerät. Wir fordern, dass nicht nur in die Modernisierung der Kaje investiert wird, sondern auch in Köpfe, damit die Beschäftigten eine gute Perspektive haben.

„Die nächste Legislaturperiode ist entscheidend, um den Wandel der Arbeitswelt zu gestalten, die Wirtschaftskraft durch klimagerechte Maßnahmen zu erhalten, Beschäftigung zu sichern und Arbeitsbedingungen zu verbessern.“

Peer Rosenthal

Der demografische Wandel wird den Arbeitsmarkt gravierend verändern, eine ganze Generation gut ausgebildeter Menschen geht in Rente. Wie kann trotzdem sichergestellt werden, dass Bremen genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen?

In den nächsten zehn bis 15 Jahren gehen 85.000 gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Rente. Diese Lücke muss geschlossen werden. Der wichtigste Hebel ist aus unserer Sicht die Stärkung der dualen Ausbildung, denn noch immer finden zu viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz. Der Ausbildungsfonds kann helfen, dass Betriebe mehr ausbilden und junge Menschen auch mit niedrigen Schulabschlüssen eine Chance bekommen. Beschäftigte und Arbeitslose ohne abgeschlossene Ausbildung sollten Möglichkeiten zum Berufsabschluss eröffnet werden – zum Beispiel über den neuen Qualifizierungsbonus. Wir fordern außerdem, das Bremer Modell der Aufstiegsfortbildungsprämie fortzusetzen: Damit können sich Fachkräfte weiterentwickeln – und das nicht nur in männerdominierten Berufen, sondern beispielsweise auch bei der Weiterbildung zur Erzieherin.

In keinem anderen Bundesland sind so wenig Frauen erwerbstätig wie hier. Was muss nun passieren, damit sie auf dem Arbeitsmarkt in Bremen nicht den Anschluss verlieren?

Am wichtigsten ist der Ausbau der Kinderbetreuung. Hierfür braucht es bedarfsgerechte, verlässliche und flexible Angebote im Krippen- und Kitabereich. Wir fordern höhere Investitionen in Einrichtungen, Plätze und Ausbildung. Um die Betreuungskapazitäten auszuweiten, benötigen wir mehr Personal – das reduziert auch die Arbeitsbelastung der einzelnen Beschäftigten. Der hohe Bedarf an Fachkräften kann aber nur gedeckt werden, wenn die Ausbildung attraktiver und tariflich vergütet wird – so wie bei der Praxisintegrierten Ausbildung – PiA. Unsere Forderung: Die Zahl dieser Plätze kurzfristig verdreifachen.

„Bremen sollte sich als Energieland positionieren.“

Peer Rosenthal

Im Land Bremen leben und arbeiten Menschen aus ganz Europa, viele unter schlechteren Rahmenbedingungen. Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrations- oder Fluchtgeschichte in puncto Bildung und Beschäftigung besser unterstützt werden?

Nicht nur der Zugang zu Sprachkursen, auch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse muss schneller gehen. Das erfordert mehr Personal – beispielsweise bei den anerkennenden Stellen. Eine Perspektive für Menschen mit Fluchtgeschichte auf dem Arbeitsmarkt ist vor allem dann möglich, wenn erteilte Aufenthaltstitel rechtzeitig verlängert werden und der Ermessensspielraum bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln weiter genutzt wird. Je sicherer die Perspektiven, desto besser die Chancen auf eine nachhaltige Teilhabe an Arbeit.

INTERVIEW

mit *Peer Rosenthal*, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer



Thomas Leonhardt
prüft den korrekten Biss
des Zahnersatzes

GALERIE DER ARBEITSWELT

Auf den Zahn gefühlt

Für Thomas Leonhardt sind schöne Zähne das A und O. Der Zahntechnikermeister sorgt seit vielen Jahren im Labor der Zahnarztpraxis „Zahnärzte im Viertel“ für den perfekten Zahnersatz

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Die Arbeit von Thomas Leonhardt ist schnell beschrieben: „Wir stellen Zahnersatz her: Kronen und Brücken, Inlays, Prothesen, eben all das, was den Patienten für seine Kaufunktion oder Ästhetik verloren gegangen ist“, erklärt der Zahntechniker. Fragt man genauer nach, stehen hinter diesem Fertigungsprozess sehr viele Einzelschritte, die alle perfekt aufeinander abgestimmt sein müssen.

Bereits während der Schulzeit wurde der damalige Hobbymodellbauer auf seinen zukünftigen Job aufmerksam: „Ein gewerbliches Labor war auf der Suche nach einem Azubi“, berichtet Leonhardt. Bei einem Eignungstest musste er unter anderem das Bäumchen auf einem 2-Pfennig-Stück aussägen und bewies schon damals, dass ihm Feinmotorik liegt – er bekam den Ausbildungsplatz. Nach und nach lernte er, wie man Modelle aus Gips herstellt und wie festsitzender und herausnehmbarer Zahnersatz aus Kunststoff, Metall-Legierungen und zahnkeramischen Massen angefertigt wird. All das erfordert handwerkliches Geschick ebenso wie räumliche Vorstellungskraft und Geduld.

Inzwischen haben sich die Arbeitsschritte allerdings verändert, auch in der Zahntechnik kommen immer häufiger digitale Geräte zum Einsatz. Das beginnt bereits im Mund der Patientinnen und Patienten: Statt der üblichen Abdrücke wird mit dem sogenannten Intraoral-Scanner eine 3-D-Aufnahme vom Mundraum erstellt. Der gewonnene Datensatz wird auf das Computerprogramm im Labor übertragen und kann dann als Kunststoffmodell mit dem 3-D-Drucker gedruckt werden. „Früher konnte der Zahnersatz immer nur so genau werden, wie der Abdruck war. Jetzt entscheidet die Qualität des Scans im Mund“, erklärt Leonhardt. Und das funktioniert gut, so der Experte. Nur manchmal, wenn der Scanner nicht alle Details erfasst hat, müsse nachgescannt werden.

Für die Arbeit am 3-D-Drucker oder an der CNC-Fräsmaschine braucht es zwar weniger handwerkliches Geschick, aber Feinarbeit per Hand ist nach wie vor gefragt. Zum Beispiel um alle gefrästen oder gedruckten Werkstücke sowie die analog hergestellten Arbeiten zu bearbeiten, die Feinanpassung vorzunehmen und die individuelle Zahnfarbe zu gestalten.

Die digitalen Fertigungsmethoden sind inzwischen auch Bestandteil der Zahntechniker-Ausbildung, die Inhalte werden laufend an die aktuelle Technik angepasst. Wer sich für die Ausbildung interessiert, solle möglichst in einem Labor starten, das das ganze Spektrum der modernen Zahntechnik anbietet, rät Leonhardt.

Leonhardt arbeitet noch immer gern als Zahntechniker, auch wenn es manchmal stressig wird: Es sei ein erfüllender, sinnvoller und teilweise anstrengender Beruf und es mache Spaß, Patienten mit handwerklichem Geschick und Kreativität zufriedenzustellen.

Der Zahntechniker / die Zahntechnikerin

Die Ausbildung zur Zahntechnikerin oder zum Zahntechniker dauert dreieinhalb Jahre und erfolgt in einem gewerblichen Dentallabor oder im Labor einer Zahnarztpraxis. Empfohlen wird ein mittlerer Schulabschluss oder das Abitur. Weitere Infos: <https://zahntechnik-ausbildung.de>

Neue Perspektiven für ungelernte Beschäftigte

Der Bremer Qualifizierungsbonus soll dem Fachkräftemangel entgegenwirken – und belohnt Beschäftigte, die ihren Berufsabschluss nachholen wollen, künftig mit einem zusätzlichen Bonus von 200 Euro im Monat



Ein Helfer im Lager- und Logistikbereich könnte bei voller Bezahlung eine Weiterbildung zur Fachkraft für Lager und Logistik absolvieren

Text: Insa Lohmann

Foto: Kay Michalak

Seit dem 1. Februar 2023 gibt es mit dem Bremer Qualifizierungsbonus ein neues Angebot für Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Damit werden Arbeitnehmende unterstützt, die ihren Berufsabschluss nachholen und an einer von der Agentur für Arbeit geförderten Weiterbildung teilnehmen. Der Bonus richtet sich an An- und Ungelernte, die im Land Bremen wohnen oder arbeiten und bis zum 31. Januar 2025 bei der Landesagentur für berufliche Weiterbildung eine Weiterbildung beantragen. Sie haben künftig nicht nur die Möglichkeit, in Teil- oder Vollzeit an einer Qualifizierung teilzunehmen, sie erhalten während dieser Zeit auch ihr volles Gehalt. Ein zusätzlicher Anreiz: Für die Weiterbildungsdauer gibt es einen monatlichen Bonus in Höhe von 200 Euro. Finanziert wird der Bremer Qualifizierungsbonus von der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa.

Der neue Bonus soll vor allem dem Fachkräftemangel entgegenwirken und das Qualifikationsniveau von Un- und Angelernten erhöhen: „In Bremen ist der Handlungsbedarf besonders hoch“, sagt Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen. Das zeigen aktuelle Zahlen: Im Land Bremen arbeiteten im vergangenen Jahr 59.499 Un- oder Angelernte.

Typischer Fall: Ein 35-jähriger Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, Helfertätigkeit im Lager- und Logistikbereich, finanzielle Verpflichtungen, der bisher keine Perspektive auf einen höherwertigen Berufsabschluss hatte und nun bei voller Bezahlung eine Weiterbildung zur Fachkraft für Lager und Logistik absolvieren könnte. Denn Menschen ohne Berufsabschluss sind besonders gefährdet: Sie arbeiten oft im Niedriglohnsektor, werden häufiger arbeitslos und profitieren selten von Weiterbildungen. An diese Beschäftigten richtet sich nun der neue Qualifizierungsbonus. „Er unterstützt die Arbeitnehmenden, die bisher von Weiterbildung am wenigsten profitieren, weil sie es sich kaum leisten können“, so Rosenthal. Für ungelernete Beschäftigte führt die Teilnahme an einer Weiterbildung nicht nur zu einer höheren Qualifizierung, sondern auch zu besseren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt – und das sei wichtiger denn je, wie Joachim Ossmann, Vorsitzender der Geschäftsführung Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven betont. Durch die Digitalisierung und Automatisierung sowie den Umbau zu einer klimaneutralen Wirtschaft werden Arbeitsplätze für Un- und Angelernte wegfallen, während die Nachfrage nach ausgebildeten Fachkräften weiter steigt. „Wer nicht ständig um seinen Arbeitsplatz bangen will, für den führt daher an Weiterbildung kein Weg vorbei“, so Ossmann.

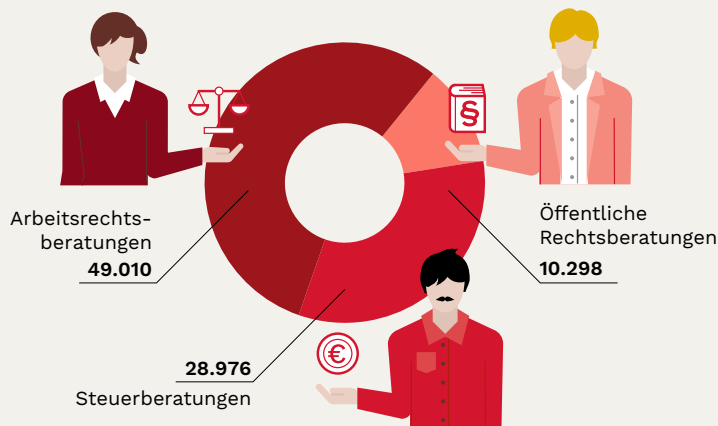


Weitere Infos zum Qualifizierungsbonus finden Sie hier:

➔ www.labew-bremen.de/foerderung/qualifizierungsbonus-fuer-beschaeftigte

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmerinnen-arbeitnehmer/weiterbildung/qualifizierungsbonus

Rechts- und Steuerberatungen im Land Bremen 2020



TOP-Themen



Anhaltender Krisenmodus — unsere Beratungen im Jahresrückblick

Nach der Coronakrise hat die Energiekrise im vergangenen Jahr zu Fragen und Unsicherheit bei den Beschäftigten im Land Bremen geführt. Teils ausbleibende Einmalhilfen, steigende Kosten für Energie und Lebensmittel – viele Ratsuchende stoßen derzeit an ihre Belastungsgrenzen. Über alle Rechtsgebiete hinweg verzeichnet die Kammer für 2022 knapp 88.300 Beratungen.

Mehr Fragen zum Gehalt

Zum Gehalt hat die Arbeitnehmerkammer 7.532 Beratungen in Bremen-Stadt, Bremen-Nord und Bremerhaven durchgeführt. Dabei spielten auch die staatlichen Hilfen eine große Rolle, wie die Pflegeprämie, der Corona-Bonus oder die Energiepreispauschale. Diese Leistungen sollten vom Arbeitgeber direkt ausgezahlt werden – was nicht immer funktionierte.

Schlechte Bedingungen in der Leiharbeit

Eine Sonderauswertung der 1.585 Beratungen unter Leiharbeitnehmenden hat ergeben, dass sich allein jede fünfte Frage um das Gehalt oder tarifrechtliche Regelungen drehte. Ein Problem unter anderen: Viele verstehen die Arbeitsverträge nicht richtig – diesen

Umstand nutzt ein Teil der Arbeitgeber aus. Eine besonders perfide Masche ist, dass Leiharbeitsfirmen in Nichteinsatzzeiten die Arbeitszeitkonten der Beschäftigten abbauen. Rechtlich gilt aber: Wird der Leiharbeitnehmer zum Beispiel wegen mangelnder Aufträge kurzerhand abbestellt, muss die Leiharbeitsfirma ihn dennoch bezahlen.

Dauerbrenner: Vergütung von Überstunden

Auch das Thema Überstunden führte häufig zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Hier kam es vor allem dann zu Streitigkeiten, wenn Arbeitszeiten nicht erfasst wurden und die Beschäftigten dann in der Beweispflicht sind.

Weniger Kündigungen in 2022

Erfreulich ist der deutliche Rückgang der Beratungen zu den arbeitgeberseitigen Kündigungen auf 4.211 Beratungen. Staatliche Unterstützungen der Unternehmen, die verbesserten Kurzarbeiterregelungen, aber auch der Fachkräftebedarf führten dazu, dass Beschäftigte von den Betrieben gehalten wurden. Arbeitnehmer und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sind es, die über den Erfolg eines Unternehmens mitentscheiden – dies spüren die

Unternehmen nun deutlich und werben teils auch mit besseren Konditionen um die Beschäftigten.

Die Zahl der Beratungen zu Eigenkündigungen blieb dagegen weiterhin auf einem hohen Niveau und lag 2022 bei 3.050 Beratungen. Die gute Lage am Arbeitsmarkt nutzt ein Teil der Beschäftigten, um in besser bezahlte Berufe mit besseren Arbeitsbedingungen zu wechseln.

Öffentliche Rechtsberatung: Heizkosten vermehrt Thema

In der öffentlichen Rechtsberatung, die die Kammer im Auftrag des Landes für Bürgerinnen und Bürger mit geringem Einkommen durchführt, gab es mit 2.422 Beratungen erneut viele Fragen zum Mietrecht – vor allem zum Thema Betriebs- und Heizkostenabrechnung.



Unsere Beratungsleistungen finden Sie unter
→ www.arbeitnehmerkammer.de/beratung



Das Vorstellungsgespräch — *authentisch und interessiert sein*

Der Schlüssel zur neuen Arbeitsstelle ist das Vorstellungsgespräch. Darin sind einige Stolpersteine versteckt. Eine gute Vorbereitung ist deshalb alles. Wichtig für Kandidatinnen und Kandidaten: möglichst authentisch sein und offen auftreten

*Text: Ulf Buschmann
Foto: Jonas Ginter*

Wer sich um eine neue Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz bewirbt, muss sich möglichst gut verkaufen: Warum sollte das Unternehmen gerade mich den anderen Bewerberinnen und Bewerbern vorziehen? Die beiden Instrumente für den möglichen neuen Lebens- beziehungsweise Berufsabschnitt sind zuerst die schriftliche Bewerbung und danach das Vorstellungsgespräch. Letzteres wird im Volksmund noch Bewerbungsgespräch genannt – ein Irrtum, wie Coach Christiane Smidt weiß. „Ich sage nie Bewerbungsgespräch, ich sage Vorstellungsgespräch. Die Bewerbung erfolgt schriftlich“, gibt sie Einblick in ihre Tätigkeit. Smidt arbeitet unter anderem für das Bremer Jobcenter.

„Wer die erste Hürde genommen hat und aufgrund einer guten Bewerbung zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, sollte sich gut vorbereiten“, sagt auch Hella Grapenthin, Weiterbildungsberaterin der Arbeitnehmerkammer Bremen. Immerhin dauere das Gespräch zwischen 30 und 60 Minuten. Dieses unterteilt sie in fünf Phasen:

- ▶ die Begrüßung mit etwas Smalltalk;
- ▶ die Vorstellung des potenziellen Arbeitgebers sowie der Position und Stelle;

- ▶ dem bisherigen beruflichen Werdegang der Bewerberin oder des Bewerbers mit Nennung der Stärken in Bezug auf die Stelle;
- ▶ Rückfragen der Bewerberin oder des Bewerbers (etwa zu künftigen Aufgaben, Erwartungen des Unternehmens sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten);
- ▶ Abschluss: Danke für das Gespräch, weitere Schritte und Abschied.

„Suchen Sie typische Fragen für ein Vorstellungsgespräch und beantworten Sie diese laut oder im Rollenspiel mit einer anderen Person.“

Hella Grapenthin, Beraterin

Gute Vorbereitung ist wichtig

Beraterin Grapenthin erklärt, wie die Vorbereitung aussehen sollte. So stehe die Information über das Unternehmen an erster Stelle. Zum Glück gebe es hierzu heute zahlreiche Möglichkeiten, wie die Internetpräsenz des

Unternehmens. Eine weitere Quelle ist der Social-Media-Auftritt.

Grapenthin rät darüber hinaus: „Gucken Sie sich die Stellenausschreibung und die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen genau an. Wo gibt es Parallelen zu Ihnen und Ihrem Werdegang?“

Am schwierigsten ist es in der Regel, etwas über sich selbst zu erzählen. Hier gilt laut Grapenthin, den Lebenslauf und die eigenen beruflichen Stationen verinnerlichen – und das nicht nur im Geiste, im Gegenteil. „Suchen Sie typische Fragen für ein Vorstellungsgespräch und beantworten Sie diese laut oder im Rollenspiel mit einer anderen Person. So kann man grobe Fehler im Vorfeld ausmerzen, Unsicherheiten abbauen und gewinnt mehr Selbstvertrauen“, sagt die Arbeitnehmerkammer-Beraterin. Und: „Rückmeldungen haben gezeigt, dass die Bewerberinnen und Bewerber dadurch selbstsicherer auftreten konnten.“ Wer sich vorbereite, finde gute Fragenkataloge im Netz.

Zur Vorbereitung gehöre es allerdings auch, mit der natürlichen Aufregung umzugehen, hebt Coach Smidt hervor. Sie bereitet vor allem junge Leute auf Gespräche vor und rät ihren Klienten: „Trinke vor dem Gespräch keine Cola und keinen Energydrink und achte auf deine Ernährung.“ Und damit die Menschen vor dem Gespräch Stress und



Wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, sollte sich gut vorbereiten, sagt Coach Christiane Smidt

Aufregung lindern können, gibt es bei Smidt einige Atemübungen mit auf dem Weg zum potenziellen neuen Job.

Geführt werden Vorstellungsgespräche zumindest in mittelständischen oder großen Unternehmen mit der oder dem jeweils zuständigen Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter sowie einem Menschen der Personalabteilung. Wenn sie die Bewerberin oder den Bewerber bitten, etwas über sich zu erzählen, raten Experten unter anderem zu kurzen und präzisen Antworten. Länge: 30 bis 90 Sekunden. Und es gilt der Grundsatz: Nicht lügen, aber auch nicht naiv ehrlich sein.

Über die eigenen Stärken und Schwächen sprechen

Dies betrifft vor allem die Fragen der Unternehmensverantwortlichen nach den jeweiligen Stärken und Schwächen. Hierzu raten Experten wie die Arbeitnehmer-Beraterin Stärken zu nennen, die zur Stelle passen. Auch in diesem Fall gelte: kurz und präzise antworten. Gerade Menschen aus der Personalabteilung merken schnell, ob es Bewerberinnen und Bewerber ehrlich meinen. Und in Sachen Schwächen

gibt Grapenthin ihren Klienten mit auf den Weg: „Man sollte sich Schwächen suchen, die nicht negativ für das Unternehmen oder die Ausübung der Stelle wären.“ Sie nennt Beispiele: „Ich kann schlecht ‚Nein‘ sagen.“, „Ich bin etwas schüchtern.“, „Ich bin sehr detailorientiert.“ und „Ich kann manchmal etwas dickköpfig oder stur sein.“

Am Schluss eines jeden Vorstellungsgesprächs möchten die Vertreterinnen und Vertreter des neuen Arbeitgebers in spe in der Regel wissen: „Haben Sie noch Fragen?“ In dieser Phase sollten die Bewerberinnen und Bewerber auf jeden Fall Interesse zeigen, rät Grapenthin: „Zudem können Sie so noch an Informationen zur Stelle oder dem Unternehmen kommen, die Ihnen Ihre Entscheidung erleichtern können.“ Sie nennt Punkte wie den Ablauf der Einarbeitungszeit, wann mit einer Entscheidung seitens des Unternehmens zu rechnen sei, Talentförderung und Stärkung der Mitarbeitenden sowie eine Homeoffice-Regelung. Smidt ergänzt: „Man sollte sich nichts auf Gedeih und Verderb ausdenken.“

Das Auftreten

Es seien jedoch nicht nur die Inhalte, die im Vorstellungsgespräch wichtig sind, erläutern die beiden Fachfrauen Grapenthin und Smidt. Die Gegenüber des Unternehmens achten auch darauf, wie die Bewerber auftreten. An erster Stelle sollte die Information über die Bekleidung sowie den Branchenkodex stehen. Wer sich als Veranstaltungstechniker bewirbt, müsse keinen Anzug tragen. In der Finanzbranche und bei Banken sei dies etwas anderes, so Smidt. Unabhängig davon gibt Grapenthin ihren Gesprächspartnern mit auf den Weg: „Achten Sie darauf, dass Sie sich in der Kleidung wohlfühlen. Man sieht es Ihnen an.“

Wer sich für eine ausgeschriebene Stelle bewirbt, sollte darüber hinaus auf seine nonverbale Kommunikation achten. Smidt spricht von „Augenleuchten und lächeln“, die Arbeitnehmerkammerberaterin hebt Blickkontakthalten, offene Körpersprache und Authentizität hervor.

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Für Kindergeldrückzahlungen ist immer der Zahlungsempfänger – also das Kind – verantwortlich.“
Nein, das ist ein Irrtum.

Wenn die Familienkasse zu viel gezahltes Kindergeld zurückfordert, müssen die Eltern beziehungsweise die Kindergeldberechtigten diese Zahlung leisten. Auch wenn das Kind das Kindergeld direkt kassiert hat.

In einem konkreten Fall hatte eine Mutter die Familienkasse gebeten, ihrer Tochter das Kindergeld direkt zu überweisen. Sie hatte schon länger keinen Kontakt mehr zu ihrem Kind. Bis zum Ausbildungsende zahlte die Familienkasse pünktlich. Was das Amt nicht wusste: Der Ausbildungsvertrag der Tochter wurde frühzeitig beendet. Daraufhin forderte die Kasse die überzahlten Beträge von der Mutter zurück. Die Tatsache, dass nicht sie, sondern ihre Tochter das Geld bekommen hatte, war für diesen Fall unerheblich. Ebenso der Umstand, dass es keinen Kontakt zwischen Mutter und Tochter gab. Für Rückzahlungen ist immer der Kindergeldberechtigte, also hier die Mutter, verantwortlich.

Tip: Durch einen förmlichen Abzweigungsantrag bei der Familienkasse wird diese Rückzahlungsverpflichtung der Eltern umgangen. Es erfolgt dann die direkte Auszahlung an das Kind. Voraussetzung ist, dass die Eltern ihrem Kind gar keinen oder weniger Unterhalt zahlen als das Kindergeld selbst beträgt.

Bettina von Estorff, Rechtsberaterin in Bremen-Nord

RECHTSTIPP

Auszubildende verdienen mehr

Wenn Auszubildende in einem nach dem BBiG oder der Handwerksordnung geregelten Beruf ausgebildet werden, schreibt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) seit 2020 die jährliche Erhöhung der Vergütung vor.

Danach erhalten Auszubildende, die 2023 mit der Ausbildung beginnen, im ersten Ausbildungsjahr einen Mindestlohn von 620 Euro im Monat. Im zweiten Ausbildungsjahr gibt es dann 18 Prozent mehr Geld, im dritten Jahr 35 Prozent und im vierten Jahr 40 Prozent mehr als im ersten Jahr.

Ausbildende Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen, zahlen die dort festgesetzte Vergütung.

Britta Clausen, Rechtsberaterin in Bremerhaven

STEUERTIPP

Freibeträge für Menschen mit Behinderung

Für Menschen mit Behinderung wird seit dem Veranlagungsjahr 2021 bereits ab einem Grad der Behinderung von mindestens 20 ein steuerlicher Freibetrag gewährt.

Seit 2021 haben sich nicht nur die Freibeträge verdoppelt, sondern es wurde auch für die behinderungsbedingten Fahrtkosten eine Pauschalbetragsregelung eingeführt.

Betroffene können ihrem Finanzamt die Lohnsteuermerkmale mitteilen, damit der Freibetrag bereits in der laufenden Lohnabrechnung berücksichtigt wird. Sie können aber ebenso nachträglich in der Steuererklärung angegeben werden.

Diese Pauschbeträge werden – auch wenn die Voraussetzungen erst im Laufe des Kalenderjahres vorlagen – stets in voller Höhe gewährt.

Anita Garlich, Beraterin Steuerrecht in Bremen



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

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin

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

Autorinnen und Autoren

Ulf Buschmann, Britta Clausen,
Bettina von Estorff, Anita Garlich,
Insa Lohmann, Suse Lübker,
Hanna Mollenhauer, Annabel
Oelmann, 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

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zu befristeten Arbeitsverhältnissen

Wie lange darf ich ohne Grund befristet beschäftigt werden?

Ohne sogenannten Sachgrund höchstens zwei Jahre. Und grundsätzlich sowieso nur, wenn Sie neu eingestellt werden. Innerhalb dieses Zeitraums kann bis zu dreimal verlängert werden. Verlängerungen darüber hinaus sind nur in Ausnahmefällen möglich, etwa bei neu gegründeten Unternehmen, unter Umständen bei älteren Beschäftigten oder durch Tarifvertrag.

Welchen Grund kann eine Befristung haben?

Sachgründe für eine befristete Beschäftigung sind zum Beispiel Elternzeitvertretung oder Projektarbeit. Solch ein Vertrag kann mehr als dreimal verlängert werden. Der Grund muss nicht immer derselbe sein und er muss im Vertrag nicht ausdrücklich benannt werden.

Kann eine Befristung auch unwirksam sein?

Ja, etwa, wenn eine sachgrundlose Befristung nicht (mehr) möglich ist und tatsächlich kein Grund für die Befristung vorliegt – wenn Sie zum Beispiel als Vertretung

beschäftigt werden, aber de facto niemanden vertreten. In solchen Fällen gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Dazu müssen Sie allerdings innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende eine sogenannte Entfristungsklage beim Arbeitsgericht erhoben haben.

Ingo Kleinhenz

berät seit 2012 im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in der Geschäftsstelle in Bremen-Stadt.



Foto: Stefan Schmitzbauer



Infoveranstaltung

Die Veranstaltung „Befristung – von einem Vertrag zum nächsten“ findet am 7. März 2023 um 18 Uhr in der Geschäftsstelle in Bremen statt.

Weitere Veranstaltungen aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ finden Sie auf S. 13 dieses Magazins und unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach

CARTOON



von Mario Lars

Wir sind für Sie da!



PRESSEPOST
Ein Service der Deutschen Post

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

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

BAM im Abo



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

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer 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 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



Arbeitnehmerkammer
Bremen