

100 Jahre
für eine gerechte
Arbeitswelt

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Familien brauchen mehr Verlässlichkeit

Längere Kita-Zeiten würden viele Eltern entlasten

Weiterbildung für alle

Von der Lehre
an die Hochschule

Mieterhöhung – und nun?

Was Mieterinnen und Mieter
in Bremen wissen sollten

Interview mit Klaus Dörre

Rechtsradikale Einstellungen
in der Arbeitswelt

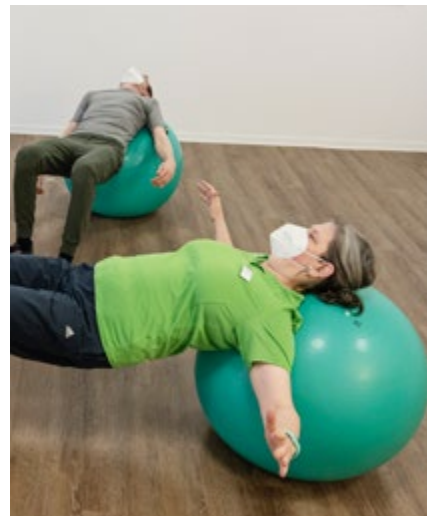
Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Verbrauchertipp: Anschlussfinanzierung
Seite 10



Modellprojekt „RehakoPass“
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Familien brauchen mehr Verlässlichkeit**
Längere Kita-Zeiten würden viele Eltern entlasten
 - 14 „Arbeiter ist heute ein abgewerteter Status“**
Interview mit Klaus Dörre
 - 18 Von der Lehre an die Hochschule**
Weiterbildung für alle
 - 20 Crash-Kurs für die innere Balance**
Modellprojekt „RehakoPass“

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**
Anschlussfinanzierung – worauf Sie achten müssen
- 11 Fragen & Antworten**
Mieterhöhung – und nun?
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp / Rechtsirrtum: In meinem Minijob habe ich nicht die gleichen Rechte wie ein Vollzeitbeschäftigter
- 23 Drei Fragen**
zum Homeoffice

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Schichtarbeit – Achtung Gesundheit!
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Gerüstbauer
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

#first7jobs

Kellner? Babysitter? Oder doch eher Marketing-Hase in der Fußgängerzone? Wir haben prominente Bremerinnen und Bremer gefragt, wie sie ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

„Neugierig bleiben“ – das ist nicht nur der Slogan der Bremer vhs, sondern auch **Ralf Perplies'** persönliche Haltung. Dem neuen Direktor der Bremer Volkshochschule macht es Spaß, sich neuen Herausforderungen und Themen zu stellen.

Der gebürtige Bremer studierte Diplom-Pädagogik mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung und begleitete nach seinem Studium verschiedene Unternehmen in der Betriebs- und Organisationsentwicklung. 2004 wechselte er in den öffentlichen Dienst des Landes Bremen. Dort begann er beim Rechnungshof, übernahm anschließend eine Referatsleitung beim Senator für Kultur und machte einen Abstecher als Interimsdirektor der Musikschule Bremen. Seit Oktober führt er die vhs Bremen.

- ▶ Garten- und Landschaftsbauer
- ▶ Zivildienstleistender bei den Johannitern (Rettungsdienst)
- ▶ Messebauer
- ▶ Reha- und Altenpflegehelfer
- ▶ Trauerbegleiter für Kinder
- ▶ Kurierfahrer im Benelux-Gebiet
- ▶ Trainer, Coach und Existenzgründungsberater



Foto: © VHS Bremen

Ralf Perplies

EDITORIAL

Stärken und Schwächen



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

Liebe Leserinnen und Leser,

die neue Regierung steht – zum ersten Mal gibt es auf Bundesebene ein Dreier-Bündnis aus SPD, Grünen und FDP. Was steht nun drin im Koalitionsvertrag und was bedeutet das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Eine zentrale und für uns wichtige Entscheidung: Der gesetzliche bundesweite Mindestlohn steigt auf zwölf Euro. Damit folgt der Bund dem guten Beispiel Bremens. Für viele Beschäftigte wird das eine deutliche Lohnerhöhung bringen. Allerdings: Langzeitarbeitslose und Jugendliche unter 18 Jahren bleiben von dieser Regelung ausgenommen. Hier wurde eine Chance vertan.

Der Mindestlohn zieht aber nur die untere Haltelinie für besonders niedrige Verdienste. Letztlich sorgen nur Tarifverträge für faire Arbeitsbedingungen und auch für einen fairen Lohn. Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen bekommen zehn Prozent mehr Gehalt. Das Problem: Allein im Land Bremen wendet nur noch ein Fünftel der Betriebe einen Tarifvertrag an.

Es ist deshalb richtig, dass die neue Bundesregierung die Tarifbindung weiter stärken will. Die Arbeiterkammer setzt sich dafür ein, das Tariftreue- und Vergabegesetz auf Landesebene zu reformieren: Damit künftig nur noch solche Betriebe öffentliche Aufträge erhalten, die ihre Beschäftigten auch nach Tarif bezahlen.

Der Koalitionsvertrag hat Stärken, aber auch Schwächen – an einigen Punkten hätten wir uns mehr Mut zu sozialer Gerechtigkeit gewünscht. Wo genau? Auf unserem YouTube-Kanal haben wir ein paar Themen genauer unter die Lupe genommen. Schauen Sie gern vorbei!

Ihr Peter Kruse

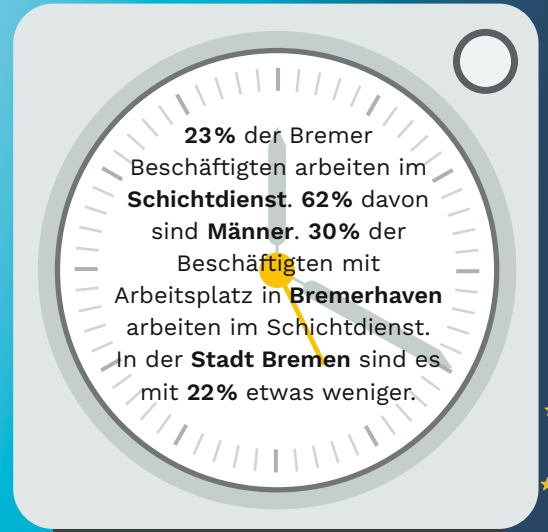
Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Schichtarbeit – Achtung Gesundheit!

Im Krankenhaus und Pflegeheim, in der Industrie, im Gastgewerbe oder in Bus und Bahn: Millionen Menschen in Deutschland arbeiten im Schichtdienst. Das belastet. Unsere Beschäftigtenbefragung für das Land Bremen zeigt: Jeder zweite Schichtarbeitende sieht einen negativen Einfluss auf die eigene Gesundheit

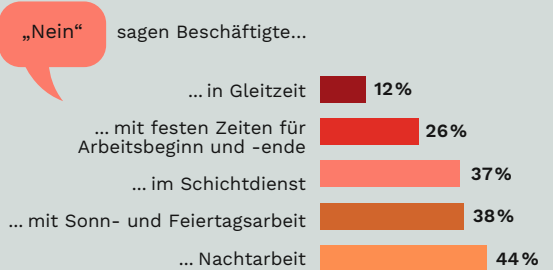
Illustration: Marco Agosta, Asja Beckmann



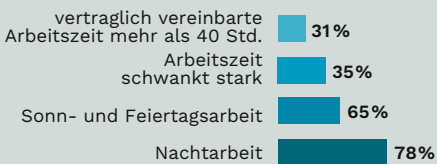
Schichtarbeit ist sehr belastend. Viele Schichtarbeitende können sich nicht vorstellen, ihre Arbeit bis zur Rente auszuüben. Noch anstrengender ist Sonn- und Feiertags- und Nachtarbeit.



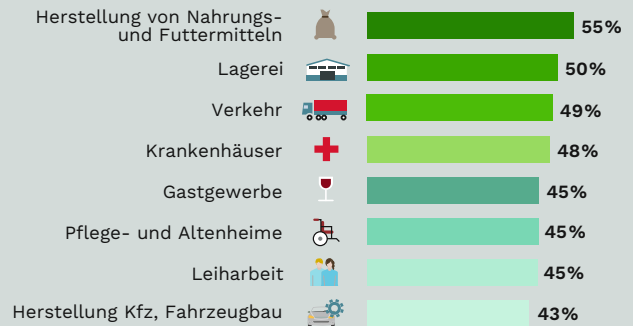
Glauben Sie, dass Sie Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit bis zu Ihrem regulären Rentenalter ausüben können?



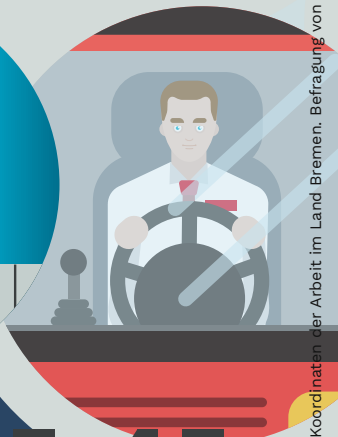
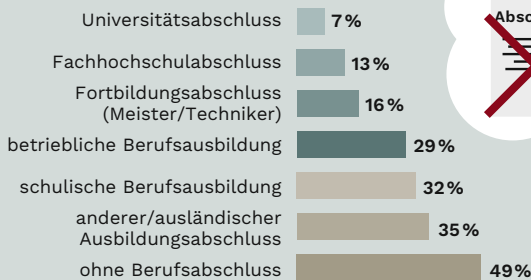
Wer im Schichtdienst beschäftigt ist, muss häufig lange arbeiten, hat oftmals schwankende Arbeitszeiten und muss besonders oft auch an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht arbeiten:



In diesen Branchen ist der Anteil der Menschen in Schichtarbeit besonders groß:



Beschäftigte ohne Berufsabschluss geben am häufigsten an, im Schichtdienst zu arbeiten.



Kurz gemeldet

Steuerterminvergabe ab 12. Januar

Wenn Sie Hilfe bei der Erstellung Ihrer Steuererklärung brauchen, hilft die Arbeitnehmerkammer. Vereinbaren Sie dazu bitte einen Termin. Wegen der Corona-Pandemie erfolgt die Erstellung der Einkommensteuererklärung in der Regel ohne persönliche Beratung. Hier entfällt die Gebühr von zehn Euro. Für diese „papierförmige“ Bearbeitung der Steuererklärung senden Sie uns Ihre Unterlagen zum vereinbarten Termin in einem verschlossenen Umschlag per Post oder werfen ihn direkt in den Briefkasten der Arbeitnehmerkammer.

Terminbuchung ab 12. Januar 2022 ab 8 Uhr unter:
 Bremen: ☎ 0421.3 63 01-59
 Bremen-Nord: ☎ 0421.6 69 50-0
 Bremerhaven: ☎ 0471.9 22 35-59

Als Mitglied der Arbeitnehmerkammer mit KammerCard können Sie sich online einen Termin sichern:

- ➔ terminvergabe.arbeitnehmerkammer.de
- ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Foto: Kay Michalak

Konzept für die Zukunft der dualen Ausbildung

Fachkräfte sind knapp und die Zahl der ausbildenden Betriebe in Bremen ist rückläufig. Die betrieblichen Ausbildungskapazitäten hängen allein vom Engagement der Unternehmen und von ihren betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten ab.

Eine Sonderabgabe der Arbeitgeber würde die Ausbildungskosten zwischen den Betrieben solidarisch verteilen. Zudem könnten aus dem Fonds auch überbetriebliche Bildung und ausbildungsbegleitende Angebote finanziert werden, um Auszubildende und Betriebe während der Ausbildung zu unterstützen. Eine solche Umlagefinanzierung kann einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der dualen Ausbildung leisten, indem sie ausbildende Betriebe finanziell entlastet und damit Anreize für weitere Ausbildungsplätze schafft.

Die Senatorin für Arbeit hat eine wissenschaftliche Kommission eingesetzt, die bis zum Sommer 2022 ein Konzept für einen solchen Landesausbildungsfonds entwickeln soll.

SCHWERPUNKT

Familien brauchen mehr Verlässlichkeit

— *längere Kita-Zeiten
würden viele Eltern entlasten*



Rund ein Drittel der berufstätigen Mütter und Väter in Bremen haben Bedarf an zusätzlichen Betreuungszeiten für ihre Kinder, wie eine aktuelle Studie zeigt. Mit einer geringen Ausweitung der Kita-Öffnungszeiten ließe sich viel erreichen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter

zu erledigen“, berichtet Waldemar Letkemann. Insgesamt lasse sich so alles gut organisieren. Allerdings: „Es würde uns sehr helfen, wenn wir die Kinder an einzelnen Tagen flexibel auch mal zwei Stunden länger in der Kita lassen könnten. Wenn dort bis 17 oder 18 Uhr geöffnet wäre, würde das eine komplette Schicht abdecken und einer von uns könnte die beiden hinbringen und auch wieder abholen.“

An den Wochenenden arbeitet das Ehepaar nach Möglichkeit komplett versetzt oder versucht freizubekommen. In den seltenen Fällen, in denen das der Dienstplan nicht zulässt, reisen die mehrere Stunden entfernt lebenden Großeltern an, um auf die Kleinen aufzupassen. Dass die Kita keine Wochenendbetreuung anbiete, finde sie nicht schlimm, sagt Julia Letkemann. „Man merkt den Kindern an, dass sie samstags und sonntags platt sind“, erzählt sie. „Ich würde sie darum am Wochenende gar nicht dort hinbringen wollen. Außerdem genießen wir die gemeinsame Familienzeit, wir frühstücken dann ausgedehnt und machen Ausflüge. Auch deswegen haben wir die beiden gerne zu Hause.“

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet sich für viele Eltern als tägliche Herausforderung – besonders wenn sie im Schichtdienst tätig sind.

Schlusslicht Bremen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet sich für viele Eltern als tägliche Herausforderung – besonders wenn sie im Schichtdienst tätig sind. Da passt die Situation von Julia und Waldemar Letkemann ziemlich genau zu den Ergebnissen einer Elternbefragung, die das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen kürzlich im Auftrag der Senatorin für Kinder und Bildung durchgeführt hat. Für die Studie mit dem Titel „Bedarfsanalyse zur Flexibilisierung der Kindertagesbetreuungszeiten für die Stadtgemeinde Bremen“ untersuchten die Forschenden, welchen zusätzlichen

„Es wäre besonders wichtig, die Randzeitenbetreuung zu erweitern.“

Studien-Autor René Böhme (iaw)

Betreuungsbedarf Eltern haben, der von den tatsächlichen Kita-Zeiten aktuell nicht abgedeckt ist. Dabei zeigte sich: Zwei Drittel der befragten Eltern gaben an, keinen Bedarf an zusätzlicher Kindertagesbetreuung zu haben – aber immerhin ein Drittel formulierte zusätzliche Bedarfe. Am häufigsten genannt wurde dabei die Zeit zwischen 16 und 17 Uhr, gefolgt von den Zeitfenstern 17 bis 18 Uhr, 14 bis 16 Uhr sowie 7 bis 8 Uhr (*Details siehe Info-Kasten*). „Damit liegt ein Großteil der Zusatzbedarfe innerhalb eines Zeitfensters zwischen 7 und 18 Uhr“, fasst Studien-Autor René Böhme vom iaw zusammen. „Vor 7 Uhr, abends, nachts und am Wochenende haben uns nur jeweils zwei bis drei Prozent aller Befragten zusätzliche Betreuungsbedarfe genannt.“

Eine Detail-Analyse der iaw-Studie lässt folgende Muster erkennen:

- ▶ Alleinerziehende benennen überdurchschnittlich oft den Wunsch nach einer Betreuung zwischen 6 und 7 Uhr, einer Abendbetreuung mit Übernachtung sowie einer Betreuung am Samstag.
- ▶ Nicht getrennt lebende Paare, bei denen beide Elternteile mindestens 35 Stunden pro Woche arbeiten, geben überdurchschnittlich oft einen zusätzlichen Betreuungsbedarf zwischen 16 und 18 Uhr an.
- ▶ Nicht getrennt lebende Paare, bei denen ein Elternteil mindestens 35 Stunden und das andere mindestens 25 Stunden pro Woche arbeitet, haben überdurchschnittlich oft einen Mehrbedarf zwischen 7 und 8 Uhr.
- ▶ Haushalte mit Elternteilen in Schichtarbeit benötigen überdurchschnittlich oft eine ergänzende Betreuung am Morgen, am Abend mit Übernachtung und am gesamten Wochenende. Dabei variieren die Bedarfe oft entsprechend der wechselnden Schichten.

Das Familienleben von Julia und Waldemar Letkemann und ihren zwei Kindern ist durchgetaktet und funktioniert nur mit guter Planung. Wesentliche Taktgeberin ist die Kita, in die der vierjährige Sohn und die zweijährige Tochter des Ehepaares gehen. Die Einrichtung in Schwachhausen ist von 8 bis 16 Uhr geöffnet. Für die beiden im Schichtdienst tätigen Fluglotsen bedeutet das: Wenn Waldemar Letkemann die Kleinen morgens in die Kita bringt, ist seine Frau meistens schon bei der Arbeit. Wenn Julia Letkemann die beiden nachmittags wieder abholt, ist ihr Mann noch im Dienst. „An Tagen, an denen wir versetzt arbeiten, sehen meine Frau und ich uns bei der Arbeit – aber nicht privat“, sagt der 34-jährige Familienvater. Sowohl er als auch seine 31-jährige Frau arbeiten aktuell in Elternteilzeit 26,5 Stunden pro Woche. Die früheste Schicht bei den Lotsen am Bremer Flughafen fängt um 5.40 Uhr an, die späteste geht von 18.30 bis 2 Uhr nachts – dazwischen gibt es je nach Flugaufkommen diverse Anfangszeiten. Ein- bis zweimal im Monat steht außerdem von 22 bis 6 Uhr Nachtschicht an.

In der Theorie arbeiten die beiden vier Tage am Stück und haben dann vier Tage frei. In der Praxis kommt es aber auch vor, dass fünf oder sechs Arbeitstage aufeinanderfolgen. „Unser Glück ist, dass wir einen familienfreundlichen Arbeitgeber und eine sehr zuvorkommende Dienstplanerin haben“, meint Julia Letkemann. Weil bei der Planung der Schichten ihre Wünsche berücksichtigt werden, geht es meistens auf, dass sie gleich eine der ersten Schichten bekommt. Ihr Mann fängt dann üblicherweise später an, nachdem er die Kinder weggebracht hat. „Wenn es gut läuft, kann ich danach noch mal eine Stunde nach Hause fahren, um im Haushalt etwas



„Es würde uns sehr helfen, wenn wir die Kinder an einzelnen Tagen flexibel auch mal zwei Stunden länger in der Kita lassen könnten.“

Waldemar Letkemann und seine Frau Julia arbeiten im Schichtdienst als Fluglotsen.

Die Studien-Ergebnisse sind auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Bremen im Bundesländervergleich derzeit Schlusslicht bei den Kita-Öffnungszeiten ist: Laut einer Erhebung der Bertelsmann-Stiftung öffnen in keinem anderen Bundesland mehr Kitas erst nach 7.30 Uhr und schließen schon vor 16.30 Uhr. „Es wäre darum besonders wichtig, die Randzeitenbetreuung zu erweitern“, macht René Böhme deutlich. Da ein Großteil der Eltern mit zusätzlichem Betreuungsbedarf diesen vor allem unregelmäßig und für

einzelne Tage benannt habe, biete sich hier eine quantitative und qualitative Ausweitung sowie eine Flexibilisierung der Früh- und Spätdienste an. „Konkret heißt das, dass die Zahl der Kitas mit längeren Öffnungszeiten in jedem Stadtteil schrittweise erhöht werden sollte und dass es darüber hinaus auch bedarfsgerechtere Angebote braucht.“ So hätten in der Elternbefragung viele Teilnehmende berichtet, dass es sehr entlasten würde, wenn sie ihr Kind bei Bedarf auch mal eine Viertelstunde früher in die Kita bringen oder es nachmittags eine Viertelstunde später abholen könnten.

Landespolitik ist gefordert

Was in den Gesprächen deutlich geworden sei, so Böhme: „Private Lösungen spielen

für viele Eltern eine wichtige Rolle und werden häufig ganz selbstverständlich organisiert. Oft springen Großeltern oder Freunde ein, wenn spontan eine Betreuung gebraucht wird.“ Noch wichtiger als Flexibilität bei den Kita-Öffnungszeiten sei den meisten Befragten denn auch die Verlässlichkeit der Betreuung, die angesichts des herrschenden Personalmangels in den Kitas nicht immer sichergestellt sei. Kritisiert worden seien zudem immer wieder die langen Ferienschlusszeiten sowie die fehlende Möglichkeit, auch im laufenden Jahr bei veränderten beruflichen Bedingungen neue Betreuungszeiten vereinbaren zu können. Hier lasse sich ansetzen, so Böhme. Für ein gutes Ergänzungs-Modell hält der iaw-Wissenschaftler das Projekt „MoKi“ (Mobile und flexible Kinderbetreuung) beim Familienzentrum Mobile in Hemelingen, das Eltern eine kurzfristige Betreuung ihrer Kinder ermöglicht. „Eine Ausweitung von MoKi auf weitere Stadtteile würde das Angebot flexibler Kindertagesbetreuung in Bremen, zusammen mit einer Stärkung der mobilen ergänzenden Kindertagespflege, sehr positiv ergänzen.“

Bremen ist im Bundesländervergleich derzeit Schlusslicht bei den Kita-Öffnungszeiten.

Die iaw-Studie mache deutlich, dass eine umfangreiche Elternbefragung die Grundlage dafür sei, deren Betreuungsbedarfe zu erkennen und dann auch entsprechend handeln zu können, betont Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Wir brauchen darum regelmäßig so eine repräsentative Befragung, am besten alle zwei Jahre. Allein die Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen, dass solche Daten immer wieder aktualisiert werden müssen.“ Unabhängig davon sei die Politik aufgefordert, verlässliche Betreuungsstrukturen sicherzustellen und parallel dazu die Betreuungszeiten Schritt für Schritt auf einen Zeitraum von 7 bis 18 Uhr auszubauen. „Die Landesregierung hat selbst in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, in den Kitas Früh- und Spätdienste finanziell besser ausstatten zu wollen und in mindestens einer Einrichtung pro Stadtteil erweiterte Öffnungszeiten anzubieten“, erläutert Schwarzer. „Jetzt müssen den Worten Taten folgen.“

„Ich kann nicht Vollzeit arbeiten, weil mir dafür die Betreuung fehlt.“

Bianca G., alleinerziehende Mutter einer vierjährigen Tochter

Betreuungszeit reicht nicht für Vollzeitjob

Zu den wenigen Müttern, die sich eine Betreuungsmöglichkeit auch nachts wünschen würden, gehört Franziska Lemnitz. Die Notfallsanitäterin im Rettungsdienst, die ihren Familienalltag rund um Bereitschaftsdienste und Zwölf-Stunden-Schichten organisieren

muss, sagt: „Zurzeit klappt es mit der Betreuung unseres Sohnes und unseren Arbeitszeiten nur, weil der Arbeitgeber meines Partners Gleitzeit ermöglicht. Unsere Familien wohnen weit entfernt und können somit nicht unterstützen. Ich wünsche mir Früh- und Spätdienste, am liebsten wäre mir eine 24-Stunden-Kita.“

Für Bianca G. wären erweiterte Öffnungszeiten die Voraussetzung dafür, ihre Arbeitszeit erhöhen zu können. Momentan arbeitet die alleinerziehende Mutter einer vierjährigen Tochter wochentags von 8 bis 13 Uhr und ist froh, dass ihre Kita in Gröpelingen einen Frühdienst ab 7.30 Uhr anbietet. „Das kommt gerade so hin, weil

„Zurzeit klappt es mit der Betreuung unseres Sohnes und unseren Arbeitszeiten nur, weil der Arbeitgeber meines Partners Gleitzeit ermöglicht.“

*Franziska Lemnitz ist
Notfallsanitäterin im Rettungsdienst
mit Bereitschaftsdiensten und
Zwölf-Stunden-Schichten.*

die Kita auf dem Weg zur Arbeit liegt“, berichtet die kaufmännische Angestellte. „Aber ich suche gerade eine neue Wohnung und wenn die weiter weg sein sollte, wird das schon knapp.“ Grundsätzlich würde sie gerne länger arbeiten, am liebsten bis 16 Uhr: „Mit der bestehenden Betreuungszeit funktioniert das aber nicht.“

Was für die 35-Jährige darüber hinaus schwierig ist: Das Geschäft, in dem sie arbeitet, hat bis 17 Uhr geöffnet – und ihr Chef würde sich wünschen, dass sie bei Bedarf auch mal bis zum Ende bleiben kann. Als sie vor einer Weile eine Kollegin vertrat, die im Urlaub war, musste sie für die nachmittags entstandene Betreuungsglücke privat eine Babysitterin organisieren und bezahlen. „Ich bräuchte da schon die Flexibilität, auch mal spontan einspringen zu können, wenn die Kollegin krank ist“, macht Bianca G. deutlich. „Dafür müsste die Kita allerdings mindestens bis 17.30 Uhr geöffnet sein und das ist sie nicht.“ Sie verstehe, dass das mit der aktuellen Personallage nicht einfach sei. Fakt sei aber auch: „Ich kann nicht Vollzeit arbeiten, weil mir dafür die Betreuung fehlt.“



KOMMENTAR



Foto: Stefan Schmitzbauer

*Elke Heyduck,
Geschäftsführerin und
Leitung Politikberatung*

Da muss mehr gehen!

Gleichstellungs- und familienpolitisch gibt es reichlich Aufholbedarf. Im bundesweiten Vergleich der Länder und Großstädte hat Bremen eine der niedrigsten Erwerbsquoten von Frauen sowie besonders hohe Teilzeit- und Minijob-Anteile.

Um hier Fortschritte zu erzielen, kann es nicht sein, dass Bremen gleichzeitig das Bundesland mit den kürzesten Zeitfenstern in der Kindertagesbetreuung bleibt. Zumal die Bremer Familien sehr realistische Betreuungsbedarfe formulieren, wie die detaillierte Elternbefragung zeigt.

Lediglich jede dritte Familie bräuchte entweder am Morgen einen um eine Stunde früheren Beginn oder am Nachmittag Betreuungszeiten bis 17 oder 18 Uhr. Solche Kitaöffnungszeiten in zumindest ein oder zwei Einrichtungen pro Stadtteil wären eine große Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dieser Schritt ist zudem im aktuellen Koalitionsvertrag angekündigt und muss jetzt auch umgesetzt werden. Zukünftig sollte außerdem alle zwei Jahre eine Elternbefragung durchgeführt werden, um den Betreuungsbedarfs der Eltern aktuell zu ermitteln – differenziert nach Stadtteilen.

GASTBEITRAG



Anschlussfinanzierung – worauf Sie achten müssen

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Für die Anschlussfinanzierung eines Immobilienkredits gibt es meist zwei Gründe. Entweder läuft die Zinsbindung des bestehenden Hypothekendarlehens demnächst aus oder das laufende Darlehen mit langer Zinsbindung kann bereits nach zehn Jahren einseitig durch die Darlehensnehmer gekündigt werden.

Anschlusskredite sind zurzeit besonders günstig. Darlehensnehmer müssen aber selbst aktiv werden, denn mit dem Auslaufen der Zinsbindungsfrist endet der Kreditvertrag nicht automatisch. Unternimmt man nichts, läuft das Darlehen mit einer variablen Verzinsung weiter. Die Zinsen richten sich dann nach den aktuellen Marktzinsen. Wer im jetzigen Zinsumfeld seine Anschlussfinanzierung regelt, kann bares Geld sparen.

Zinersparnis kann sich beim frühen Wechseln lohnen

Wer sein altes Darlehen mit mehr als zehn Jahren Zinsbindung abgeschlossen hat, kann es jederzeit kündigen, sobald zehn Jahre seit der Auszahlung vergangen sind. Hier ist dann nur eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zu beachten. Viele Haus- und Wohnungsbesitzer können von den günstigen Konditionen profitieren und sich auch für längere Zinsbindungen bis hin zu 20 Jahren entscheiden. In der Regel sind heutige Anschlusskredite fast immer deutlich günstiger als die Konditionen von Altverträgen.

Ist der Wechsel der Bank mit Kosten verbunden?

Kosten für den Ausstieg aus dem Darlehensvertrag zum Ende der Zinsbindungsfrist entstehen nicht, die Bank darf hierfür nichts in Rechnung stellen. Beim Wechsel der Bank fallen aber Kosten für die notarielle Übertragung der Kreditversicherungen an. Die bestehenden Grundschulden sollten in Form einer Abtretung notariell beurkundet werden. Dies ist weitaus günstiger als eine Löschung und Neueintragung im Grundbuch.

Vergleichen lohnt sich

Spätestens drei Monate vor Ablauf der Zinsbindung sollten Darlehensnehmer aktiv werden und sich um Angebote und Vergleiche anderer Banken kümmern. Dann ist noch ausreichend Zeit, den Wechsel des Kreditinstitutes vorzunehmen. Ein Vergleich der Konditionen lohnt sich fast immer: Mehrere Angebote einholen und für sich das individuell beste Angebot abzuschließen, spart bares Geld.

Eine Alternative kann auch das frühzeitige Sichern von günstigen Konditionen durch ein sogenanntes Forward-Darlehen sein. Heute sichert man sich die Hypothekenzinsen für die Zukunft. Kostenlos ist dieses Angebot nicht. Die Bank nimmt für dieses Angebot Zinsaufschläge auf den Sollzins. Frühestens fünf Jahre vor dem Auslaufen des aktiven Darlehens kann ein Forward-Darlehen abgeschlossen werden. Ein Forward-Zinsaufschlag ist abhängig von der Marktlage und der Vorlaufzeit. Für jeden Monat, der bis zur Auszahlung des Forward-Darlehens vergeht, berechnen Banken einen Aufschlag von 0,01 bis 0,05 Prozent. Je früher und länger eine Vorlaufzeit für ein Forward-Darlehen vereinbart wird, desto höher der Zinsaufschlag. Im heutigen sehr günstigen Zinsumfeld kann ein Forward-Darlehen eine attraktive Möglichkeit sein, sich günstige Zinskonditionen für die Zukunft zu sichern.

Mehr Infos online unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/bam



Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammer-Mitglieder, 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.

Mieterhöhung — und nun?

Darf mein Vermieter die Miete erhöhen wie und wann er will? Was gilt bei Neuvermietungen oder nach Modernisierungen? Wir erläutern, was Mieterinnen und Mieter in Bremen wissen sollten

Text: Hanna Mollenhauer

Juristische Beratung: Stephanie Richter

Foto: Kay Michalak

1. Wie muss eine Mieterhöhung formal aussehen?

Die Mieterhöhung muss in Textform, zum Beispiel per Brief oder E-Mail erfolgen und von allen Vermietern an alle Mieter gesendet werden. Der Vermieter muss die Erhöhung in Zahlen angeben, Angaben in Prozent gelten nicht. Und er muss die Erhöhung begründen. Einer der häufigsten Gründe ist eine Anpassung an die ortsübliche Miete. Darauf beziehen sich die folgenden Fragen.

2. Wie oft sind Mieterhöhungen möglich?

Frühestens ein Jahr, nachdem die letzte Mieterhöhung wirksam wurde, darf eine weitere Mieterhöhung angekündigt werden.

3. Wie stark darf der Vermieter die Miete erhöhen?

Bei bestehenden Mietverhältnissen darf der Vermieter zum einen die Miete nur gemessen an der ortsüblichen Miete erhöhen. Zum anderen darf die Kaltmiete innerhalb von drei Jahren in Bremerhaven nicht um mehr als 20 Prozent steigen, in der Stadt Bremen

nur um 15 Prozent (Kappungsgrenze). Das gilt auch dann, wenn die ortsübliche Vergleichsmiete noch nicht erreicht ist.

4. Wie wird die ortsübliche Miete ermittelt?

Der Vermieter kann sich auf einen Mietspiegel, eine Mietdatenbank, ein Sachverständigengutachten oder drei Vergleichswohnungen berufen. In der Stadt Bremen gibt es anders als in Bremerhaven keinen Mietspiegel. Hier wird zur Mieterhöhung in der Regel die Benennung von drei Vergleichsmieten herangezogen. Benennt der Vermieter drei Vergleichswohnungen, müssen diese von der Ausstattung, der Lage und der Größe her ähnlich sein. Die Vergleichswohnungen müssen so bezeichnet sein, dass der Mieter hingehen und klingeln kann. Der Vermieter darf allerdings nur die niedrigste der drei Vergleichsmieten fordern und keinen Durchschnittswert bilden. Grundlage für eine Mieterhöhung ist immer die tatsächliche Wohnfläche.

5. Wie und wann wird die Mieterhöhung wirksam?

Der Vermieter kann die Mieterhöhung nicht einseitig geltend machen. Er darf den Mieter nur zur Zustimmung auffordern. Hierfür hat der Mieter ab Erhalt der Mieterhöhung bis Monatsende und zwei weitere Monate Zeit.



Der Mieter kann der Mieterhöhung auch nur zum Teil zustimmen. Ohne Zustimmung wird die Mieterhöhung nicht wirksam. Stimmt der Mieter der Erhöhung zu, gilt die neue Miete ab dem dritten Monat nach Erhalt des Erhöhungsverlangens des Vermieters. Verweigert der Mieter seine Zustimmung bis zum Ablauf des zweiten Monats nach dem Zugang der Mieterhöhung, kann der Vermieter innerhalb von weiteren drei Monaten klagen, um die Mieterhöhung durchzusetzen.

Übrigens: Der Mieter hat bei einer Mieterhöhung ein Sonderkündigungsrecht, das heißt, er kann den Mietvertrag bis zum Ende seiner Überlegungsfrist zum Ablauf des übernächsten Monats kündigen.

Infos zu Mieterhöhungen wegen Modernisierung oder Neuvermietung finden Sie auf unserer Website unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de

i

Wenn Mieter eine Mieterhöhung erhalten, sollten sie sich in der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer beraten lassen. Weitere Infos zur öffentlichen Rechtsberatung finden Sie auf der Rückseite dieses Magazins.

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Selbstopoptimierung ist auch keine Lösung



Augner, Christoph
Selbstopoptimierung ist auch keine Lösung
 Patmos Verlag, 2020,
 152 Seiten

Wir leben im Zeitalter der Selbstopoptimierung: alles wird perfektioniert – der eigene Körper, die Arbeit, das Familienleben, die Freizeit. Aber je mehr wir nach dem Motto „schneller, besser, effizienter“ leben, desto unzufriedener werden wir.

Der Psychologe Christoph Augner erklärt, warum das so ist und wie wir uns der Fremdbestimmung entziehen können: Wenn wir unsere Individualität entwickeln, Erfolg selbst definieren und eigene Prioritäten setzen.

Ein Buch, das zu einem perfekt unperfekten Leben ermutigt.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

PODCAST-TIPPS

Zurück zum Thema

10 Minuten

Was verändert der Frauenfußball in Saudi-Arabien? Wie lebensnah sollte Schule sein? Wie verhindern Unternehmen Betriebsräte? Wie kann man die Erde vor Asteroiden retten? Braucht die EU noch Atomstrom? Wie gerecht ist das Rentensystem? Der Podcast widmet sich jeden Tag zehn Minuten einem konkreten Thema. Den Deutschen Radiopreis 2021 gab es für die Folge über privaten Schusswaffenbesitz in Deutschland.

Auf detektor.fm und auf allen Podcast-Plattformen und in allen Podcast-Apps

Eine Stunde History

30 – 40 Minuten

Wie Tetanus zur ersten Massenimpfung führte, wie sich die olympischen Spiele seit der Antike entwickelt haben, was das internationale Abkommen gegen Frauenhandel bedeutet – wie Vergangenheit und Zukunft miteinander zusammenhängen, erklärt dieser Podcast jeden Freitag. Die Deutschlandfunk-Redakteure Meike Rosenplänter und Markus Dichmann bereiten jede Folge wie ein Hörspiel auf.

www.deutschlandfunknova.de



Zeig mir Deinen Job! Der Berufe-Podcast

Ob Metzger, Kosmetikerin, E-Commerce-Kauffrau, Industriemechaniker oder Sozialarbeiter: Katha und Alex begleiten Menschen in ihren ganz alltäglichen Traumjobs – und arbeiten mit. Sie fragen: Was ist toll am Job, was nicht und wie hoch ist das Gehalt?






www.zeig-mir-deinen-job.de

Veranstaltungen





→ ONLINE

- 12. Januar 17–19 Uhr  **Betriebsratskandidatur? Na klar!**
Aufgaben, Pflichten und Rechte von zukünftigen Betriebsräten
- 13. Januar 10–17 Uhr  **Vierter Umsetzungsworkshop: „Kollaborative Dienstplangestaltung“**
in der Reihe „Pflegekräfte zurückgewinnen“

→ BREMEN & BREMEN-NORD

- 8. Februar 15. Febr.  Ihr Recht – einfach erklärt
▶ **Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit – Infos für werdende Eltern**
▶ **Infos zum Homeoffice**
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
- 15. Febr.  ▶ **Jobwechsel – Kündigung**
Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack
- 22. Febr. je 18–19.30 Uhr  ▶ **Grundrente: Altersarmut adé?**
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
- 9. Februar 10–15 Uhr  **Fünfter Umsetzungsworkshop: „Jüngere Beschäftigte im Beruf halten“**
in der Reihe „Pflegekräfte zurückgewinnen“
Gewerkschaftshaus Bremen, Bahnhofsplatz 22–28, Bremen
- bis Ende Februar  **Ende gut, Anfang gut: Individueller Teamtage für Betriebsräte**
frei wählbare Termine bis Ende Februar möglich /
Infos: @ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de / ☎ 0421.3 63 01-957

→ BREMERHAVEN

- bis 14. Januar  Foto-Ausstellung: **Ostwärts in den Westen – Die Flucht von DDR-Bürger*innen über die bundesdeutsche Botschaft in der CSSR im September 1989.**
Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
- 17. Jan. bis 28. Febr.  **Ausstellung „100 Jahre für eine gerechte Arbeitswelt“**
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
- 20. Januar bis 7. April  **Ausstellung: Katrin Schütte – „umgeben“**
Eröffnung am 20.1. um 18.30 Uhr
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
- 28. Januar 4. Februar 18. Februar je 20 Uhr  Kabarett im Capitol
▶ **„Schwamm drüber? – Best of 2011 – 2020“** – Anny Hartmann
▶ **„Stark am Limit“** – Benni Stark
▶ **„aber witzig“** – HG Butzko
Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven
- 22. Febr. 17–18.30 Uhr  Ihr Recht – einfach erklärt: **Infos zum Homeoffice**
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven



Aufgrund der Corona-Pandemie gelten für unsere Veranstaltungen die jeweils aktuellen Bedingungen. Bitte informieren Sie sich vor dem Besuch auf unserer Website unter **→ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen**. Dort finden Sie auch den Link, wenn Veranstaltungen online stattfinden.



Ausstellung Katrin Schütte – „umgeben“, 20. Jan. – 7. April
Galerie der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven



Kabarett „Stark am Limit“ von Benni Stark, 4. Febr.
Capitol, Bremerhaven

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



Foto: iStock

„Arbeiter ist heute ein abgewerteter Status“

Klaus Dörre ist seit 2005 Professor für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Er gilt als angesehener Experte seines Fachgebiets, der öffentliche Debatten anstößt: zu prekärer Beschäftigung, der zukünftig digitalen Arbeitswelt, zu Klassismus und rechtsradikalen Einstellungen. In seinem Buch „In der Warteschlange: Arbeiter*innen und die radikale Rechte“ schreibt er über das Gefühl des Abgehängtseins und rechtsradikale Tendenzen

Fragen: Anna Zacharias

BAM: Es heißt, es seien vor allem männliche Arbeiter, die rechte Positionen vertreten. Sie zeichnen ein komplexeres Bild, in dem es sowohl gering verdienende Prekäre gibt, die einen rebellischen Rechtspopulismus vertreten sowie gewerkschaftlich abgesicherte Facharbeiter und auch gut verdienende Ingenieure, die AfD wählen.

Klaus Dörre: Zunächst einmal möchte ich festhalten, dass die Mehrheit der Arbeiterinnen und Arbeiter immer noch nicht rechts ist, insbesondere bei Frauen ist das nicht der Fall. Im engeren Sinne sind Frauen in der Arbeiterschaft

allerdings auch unterrepräsentiert, das muss man dazu sagen. Aber ja, die radikale Rechte mobilisiert Unterstützung aus allen Klassen und Schichten der Gesellschaft. Innerhalb der Arbeiterschaft gibt es aber überdurchschnittlich starke Sympathien für die AfD.

Sie sagen, die sozioökonomische Lage sei dabei weniger entscheidend als vielmehr ein Gefühl der Abwertung. Woher kommt das?

Beides ist wichtig. Arbeiter ist heute ein abgewerteter Status. „Das wird man nur, wenn man es muss, wer kann, studiert oder arbeitet im Büro“, heißt es. Man gründet auf den Arbeiterstatus keine kollektive Aufstiegshoffnung mehr,

wie es noch am Ende der 1950er-Jahre der Fall war. Im Zuge der 1968-Bewegungen wurde die Arbeiterklasse zwar kurzzeitig neu entdeckt, doch zahlreiche Studien zeugten alsbald von einem individualisierten Arbeiterleben. Von gemeinsamer Aufstiegshoffnung war nichts mehr zu spüren. Heute sagt man ungern, dass man Arbeiter ist, man bezeichnet sich lieber als Mittelschicht, das heißt, man verleugnet im Grunde seine eigene Klassenposition. Manche kompensieren ihren als abgewertet empfundenen Status mittels Abwertung anderer. Sie setzen Ressentiments gegen Migranten oder Hartz-IV-Bezieher als Mittel im Kampf um Statusverbesserungen oder Staterhalt ein.

Und dann kommen die Geflüchteten.

Bei denen, die zur radikalen Rechten neigen, finden wir Variationen einer immer gleichen Tiefengeschichte. Man selbst sieht sich in einer Warteschlange am Fuße des Berges der Gerechtigkeit. Ständig werden die Wartenden vertröstet, denn es gibt immer neue Gründe, die den Aufstieg verzögern. Dann kommen die Geflüchteten und ziehen an einem vorbei, ohne dafür etwas leisten zu müssen – so das Empfinden. Dabei geht es vielen nicht pauschal um die Ausländer allgemein, sondern um die, „die kommen, weil es grade einen Krieg gibt“ oder die aus wirtschaftlicher Not ihr Land verlassen. „In unserem Dorf ist kein Arzt mehr, der Zug hält nicht mehr, der letzte Supermarkt schließt, aber die bekommen alles und wir schauen in die Röhre“ – dieses Bild hat sich verfestigt. Dabei sind die Stadt-Land-Unterschiede nicht zu vernachlässigen. Vor allem in Gegenden mit weniger Migranten reicht eine Messerstecherei oder ein Fall einer deutschen Familie, die für ein Geflüchtetenquartier umziehen muss, um das Narrativ zu bedienen, das natürlich dann von der radikalen Rechten befeuert wird. Und je geringer die Zahl der Migranten, desto stärker die Hetze und die Ablehnung. Wenn aber direkte Kontakte im Betrieb und der Nachbarschaft da sind, werden aus abgelehnten Fremden auf einmal Kollegen und Bekannte.

„Innerhalb der Arbeiterschaft gibt es überdurchschnittlich starke Sympathien für die AfD.“

Sind rechte Tendenzen unter Betriebsräten und in Gewerkschaften Ihren Erkenntnissen nach mehr vertreten als in der breiten Masse?

Nein, die Mehrheit ist tatsächlich eher links im Vergleich mit der Gesamtgesellschaft. Aber gewisse Ressentiments hat es trotzdem immer schon gegeben. Eine empfundene Schwächung der eigenen Position als Arbeitnehmervertretung durch billigere ausländische Arbeitskräfte, zum Beispiel durch befristet Beschäftigte bei der Post, die sich nicht organisieren wollen, liefert den Problemrohstoff. Während in der Automobilbranche eine multinationale Arbeiterschaft schon lange Realität ist, ist sie in ehemaligen Staatsunternehmen wie der Post, der Telekom oder der Bahn relativ neu, da sind noch dicke Bretter zu bohren. Im Osten

ist die Situation noch mal eine andere, da sind die rechtsradikalen Tendenzen unter den Gewerkschaftsmitgliedern noch stärker ausgeprägt als im Westen.

„Manche kompensieren ihren als abgewertet empfundenen Status mittels Abwertung anderer.“

Das Land Bremen ist nicht grade für seinen Wohlstand bekannt, trotzdem hat die radikale Rechte kaum eine Chance – wie erklären Sie sich das?

Ich habe vor einiger Zeit in Bremerhaven eine Studie zu Hartz IV gemacht und mein Eindruck war, dass anders als in anderen Gegenden die Arbeiterschaft in Bremen nicht so aus dem Blickfeld geraten ist. Dabei greifen einige Besonderheiten ineinander: Es ist ein Stadtstaat, es gibt noch immer Großbetriebe, das Gewerkschaftsmilieu ist resistenter, es gibt Einrichtungen wie die Arbeitnehmerkammer, das Abwertungsempfinden ist nicht so stark ausgeprägt und der antifaschistische Grundkonsens ist in der Zivilgesellschaft stark verankert und mobilisierungsfähig. Ich will das nicht idealisieren, aber die Ansprache von links ist stärker als im Osten. Dort fühlt man sich als Arbeiter, Mann und „Ossi“ mehrfach abgewertet. Die Gewerkschaftssekretäre sind zum Teil Wessis und es prallen unterschiedliche Weltansichten aufeinander.

Klaus Dörre

ist seit 2005 Professor für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.



Foto: © Pressestelle FSU



Unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/bam können Sie das Interview in voller Länge lesen.

Die Arbeit auf dem Bau ist körperlich anstrengend – inzwischen gibt es aber viele Hilfsmittel wie etwa Seilzüge



Job mit Aussicht

Als Gerüstbaumeister errichtet Dennis Samiec Arbeitsplattformen für Handwerker. Er schätzt die guten Perspektiven in seinem Gewerk und setzt auf motivierte Mitarbeiter

Text: Frauke Janßen – Foto: Kay Michalak

Dennis Samiec ist noch jung. Dennoch kann der 27-Jährige bereits auf einen ansehnlichen Werdegang zurückblicken. Dabei begann seine Handwerker-Karriere eher zufällig. „Ich bin über meinen älteren Bruder im Gerüstbau gelandet. In dem Betrieb, in dem er damals gearbeitet hat, habe ich ein Schülerpraktikum gemacht und weil es mir so gut gefiel, habe ich mir in den Ferien dort gleich etwas dazuverdient.“ Weiter die Schulbank zu drücken, kam für den 17-Jährigen nicht infrage. Er wusste bereits, was er werden will. So begann Dennis Samiec nach dem Realschulabschluss seine Ausbildung bei der Bremer Firma ARA Gerüstbau, die er nach drei Jahren als bester Bremer seines Jahrgangs abschloss. In seinem damaligen Ausbildungsbetrieb arbeitet er weiter.

Als Gerüstbauer betrachtet Dennis Samiec seine Umgebung oft von oben, auch wenn er inzwischen die Bauleitung übernommen hat und überwiegend die Arbeiten seiner Mitarbeiter koordinieren muss. „Ich bin trotzdem jeden Tag woanders, lerne neue Leute kennen und gehe zum Beispiel bei komplizierten Baustellen auch immer noch mit aufs Gerüst.“ Samiec liebt die Abwechslung. Wind und Wetter stören ihn nicht. Dennoch ist die Arbeit auf dem Bau körperlich anstrengend. „Damit die Leute nicht mit 50 in Rente gehen müssen, gibt es inzwischen aber viele Hilfsmittel“, erzählt der Handwerker. Er meint damit zum Beispiel Seilzüge, die die Arbeit erleichtern. Arbeitsschutz und Unterweisungen in rückenfreundlichem Heben und Tragen von Bauteilen gehören bereits zu den Ausbildungsinhalten. Zudem seien die Materialien leichter geworden, so Samiec: „Die meisten Teile sind aus Alu und nicht wie früher aus Holz. Sie werden außerdem stetig weiterentwickelt.“

Planung, Baustellenabwicklung, Kalkulation und insbesondere der Umgang mit Mitarbeitern gehören zur Meisterausbildung, die Dennis Samiec nun in diesem Jahr abgeschlossen hat. Letztere sind das wohl wertvollste Gut im vom Fachkräftemangel gebeutelten Handwerk. „Ich behandle die Leute so wie ich selbst behandelt werden möchte – das gilt auch für den kleinen Hilfsarbeiter“, sagt Samiec und drückt damit auch aus, wie wichtig Wertschätzung in seinem Beruf ist.

Dabei braucht es keinen Meisterbrief, um sich als Gerüstbauer weiterzubilden. Man könne sich zum Beispiel zum Kolonnenführer hocharbeiten, die Ausbildereignung erwerben, den Stapler- oder Radladerführerschein machen oder Sicherheitsbeauftragter werden, zählt Samiec einige der Möglichkeiten auf. „Das Tolle am Handwerk ist, dass weniger der Bildungsgrad, sondern vielmehr die Motivation zählt“, sagt er. Weiterbilden könne man sich den Interessen entsprechend. Auch für Dennis Samiec ist noch lange nicht Schluss. Irgendwann möchte er sich vielleicht selbstständig machen und einen Betrieb übernehmen.



Der Gerüstbauer / die Gerüstbauerin

Die Gerüstbauausbildung dauert drei Jahre. Nähere Infos zu Ausbildung und Beruf gibt es bei der Bundesinnung Gerüstbau unter www.geruestbauhandwerk.de

Von der Lehre an die Hochschule

Mehr Berufstätige für lebenslanges Lernen begeistern, so steht es im Wissenschaftsplan 2025 des Landes Bremen. Doch wie durchlässig ist das Bildungssystem? Welche Möglichkeiten gibt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Lehrabschluss an die Hochschule zu gehen?

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Berufliche und hochschulische Bildung stehen sich in Deutschland traditionell getrennt gegenüber, nur wenigen Menschen mit einer abgeschlossenen Lehre gelingt der Übergang an die Hochschule – oder umgekehrt. Dabei verlangt die Arbeitswelt nach höher (aus-)gebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. „Im Hinblick auf den Fachkräftemangel, aber auch auf Chancengleichheit wird das Thema Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung immer wichtiger“, sagt Franziska Raab, Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Doch wie gelingt der Sprung vom Beruf an die Hochschule und welche Erfahrungen haben Menschen gemacht, die diesen Weg gegangen sind?

„Irgendwann hatte ich den Wunsch nach mehr Verantwortung“, erinnert sich Pascal Krebs. Der 31-Jährige aus Bremerhaven absolvierte nach der Realschule eine Ausbildung zum Brauer und Mälzer, doch nach seiner Lehre wollte er mehr. Es zog den gebürtigen Schwarzwälder nach Darmstadt zu einem internationalen Konzern, wo er Einblicke in die Herstellung und Vermarktung von Systemen für die Lebensmittelbranche bekam. Seine Leidenschaft war geweckt, gleichzeitig kam der Wunsch nach einer höheren Qualifizierung auf. „Das bedeutet, auch bessere Jobs zu bekommen“, ist Krebs überzeugt. Er suchte und wurde auf den Industriemeister Lebensmittel aufmerksam, der in der Hansestadt vom Weiterbildungszentrum IQ Bremen angeboten wird. Ein Dozent aus der Qualifizierung zum Lebensmittel-Meister berichtete ihm schließlich vom Studiengang Lebensmitteltechnologie/Lebensmittelwirtschaft an der Hochschule Bremerhaven. Der 31-Jährige war sofort Feuer und Flamme: „Ich wusste gleich, dass ich das machen möchte.

Ich bin ein sehr neugieriger Mensch, der immer mehr wissen wollte.“ Und es gab noch einen weiteren Aspekt: „Ich wollte einen Abschluss, der international anerkannt ist.“

Der Wunsch nach Neuorientierung und besseren Aufstiegschancen seien häufige Gründe, warum Berufstätige ihre Weiterbildungsberatung aufsuchen, berichtet Hella Grapenthin von der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Ein Studium ist für viele ein Weg, sich besser aufzustellen.“ Auch Pascal Krebs studiert nun seit vier Jahren in Bremerhaven in Vollzeit Lebensmitteltechnologie, hat bereits seinen Bachelor abgeschlossen und ist in den letzten Zügen seines Masters. Als Zugangsvoraussetzung konnte sich der Student die bisherige Berufserfahrung anrechnen lassen, einen Meister hätte

er dafür nicht benötigt. Und im Werdegang des 31-Jährigen findet sich eine weitere Besonderheit: Krebs hat kein Abitur. „Das Studieren ohne Abitur spielt bei der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung eine große Rolle“, sagt Bildungsreferentin Franziska Raab. Der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Abitur wurde bereits 2009 durch die Kultusministerkonferenz erleichtert.

Dennoch liegt der Anteil der Studierenden ohne Hochschulzugangsberechtigung auch mehr als zehn Jahre danach noch immer im einstelligen Bereich.

Im Wissenschaftsplan 2025 wurde für das Land Bremen eine weitere Verbesserung der Durchlässigkeit angekündigt, die nun aufgrund von Finanzierungsproblemen infolge der Corona-Krise auf der Kippe steht. Das ursprüngliche Ziel: Die wissenschaftliche Bildung in den Hochschulalltag zu etablieren und mehr Berufstätige für lebenslanges Lernen zu begeistern. Dafür sollten unter anderem bisherige

„Das Studieren ohne Abitur spielt bei der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung eine große Rolle.“

Franziska Raab, Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik



„Das bedeutet, auch bessere Jobs zu bekommen.“ Pascal Krebs ist ausgebildeter Brauer und Mälzer ohne Abitur und studiert Lebensmitteltechnologie

Anerkennungsverfahren geprüft und Unterstützungsangebote geschaffen werden. Die geplante Erhöhung der Grundfinanzierung von 350 auf 540 Millionen bis 2025 wird aufgrund der Pandemie nun nicht erfolgen. Ein Rückschlag für viele, die sich neben ihrem Beruf für eine akademische Weiterbildung interessieren: Denn bislang ist vor allem das berufsbegleitende Studium noch immer eine Randerscheinung an öffentlichen Hochschulen. „Um Chancengleichheit zu gewährleisten, sollten öffentliche Hochschulen ihren Bildungsauftrag des lebenslangen Lernens erfüllen und dies nicht den privaten Hochschulen überlassen“, sagt Kammer-Experten Franziska Raab.

Im Zuge des zwischen 2011 und 2020 durchgeführten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung“ wurden zwar berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge erprobt, die bis zum Auslaufen der Förderung kostenlos angeboten wurden. Doch weiterbildende Bachelorangebote sind im Bremer Landeshochschulgesetz nicht klar vorgesehen. Da in der Hansestadt auf das Erststudium kein Entgelt erhoben werden darf, entsteht eine Finanzierungslücke an den öffentlichen Hochschulen. Besonders im Bachelorbereich sind es in Bremen daher überwiegend private Hochschulen, die berufsbegleitende Studiengänge anbieten.

„Die Finanzierung einer berufsbegleitenden Maßnahme ist für viele nicht machbar.“

Weiterbildungsberaterin Hella Grapenthin

Anders sieht es bei den kostenpflichtigen Masterstudiengängen aus: An der Universität Bremen haben Berufstätige an der Akademie für Weiterbildung die Wahl zwischen drei berufsbegleitenden Weiterbildungsmastern. Auch die Hochschule Bremen bietet fünf berufsbegleitende Master an. Zudem wurde dort die HSB Professional School ins Leben gerufen, die Seminare und Zertifikatsprogramme für Berufserfahrene anbietet, die sich in einem speziellen Fachgebiet weiterbilden möchten, ohne ein komplettes Studium zu absolvieren. Doch es gibt eine große Hürde: „Die Finanzierung einer berufsbegleitenden Maßnahme ist für viele nicht machbar“, berichtet Weiterbildungsberaterin Hella Grapenthin. Immerhin kostet ein berufsbegleitender Master zwischen 10.000 und

20.000 Euro. Hochschulstudent Pascal Krebs bekommt als finanzielle Unterstützung elternunabhängiges BAföG, doch für Studierende, die nicht Vollzeit studieren, gibt es wenig staatliche Finanzierungsmöglichkeiten. Grapenthin rät Berufstätigen, die sich für akademische Weiterbildung interessieren daher, sich vorab zu den Möglichkeiten und Studienformen beraten zu lassen.



Crash-Kurs für die innere Balance

Ein Nebeneffekt der Corona-Pandemie war ein Anstieg psychischer Erkrankungen, auch Suchtprobleme nahmen zu. Unkomplizierte Hilfe bietet ein neues Angebot im Raum Bremen-Oldenburg

Text: Anna Zacharias – Foto: Kay Michalak

Es passiert im Dezember 2020. Jutta Hofmann* hat schon viel hinter sich: schaflose Nächte, Tränenausbrüche ohne erkennbaren Grund, Verlust sozialer Kontakte. „Meine Arbeit hat gelitten, ich war unkonzentriert, zu Hause blieb alles liegen, ich habe nur auf dem Sofa vor mich hingehault“, erzählt sie am Telefon.

Wenn man mit der 57-Jährigen spricht, ist von einer psychischen Erkrankung erst mal nichts zu merken. Lebendig und humorvoll erzählt sie von sich, bis dann wie aus dem Nichts die Tränen kommen. Sich verstellen, so tun als wäre alles gut – das hat sie über Jahre trainiert:

„Ich lache, aber die Wahrheit ist: Ich kriege mein Leben nicht auf die Reihe.“ Im Dezember 2020 kann sie einfach nicht mehr. Es ist ihre Schwester, die die Warnzeichen erkennt und Jutta Hofmann vom „Rehakompass“ erzählt.

Mit dem neuen Angebot sollen Menschen herausfinden können, ob eine Reha-Maßnahme für sie geeignet ist, erklärt Natalie Schüz, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen (DRV). In einer zweitägigen „Schnupper-Reha“ unter Aufsicht von Fachärzten lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter anderem Sportangebote und Gruppentherapie kennen.

Immer mehr Menschen scheiden aufgrund psychischer Erkrankungen vorzeitig aus dem Job aus, erklärt Schüz: „Von allen Anträgen auf Erwerbsminderungsrente gehen inzwischen 46 Prozent auf psychische Belastungen zurück.“ In den vergangenen zehn Jahren habe sich der Trend verstärkt.

Wenn das Fass überläuft

Die Symptome kommen oft schleichend, für manche braucht es ein bestimmtes Ereignis, das das Fass zum Überlaufen bringt. Bei Jutta Hofmann passiert das im Dezember 2020: Durch Umstrukturierungen in der Firma soll sie in eine andere Abteilung wechseln, in die sie nicht will. Auch die Corona-Pandemie verstärkt die unsichtbare Last auf ihren Schultern.

Als eine der ersten nimmt sie schließlich am Schnupperkurs im psychosomatischen Reha-Zentrum der Ameos in Bremen teil. Ein Psychologe stellt die Diagnose: mittlere bis schwere Depression. „Davon war ich selbst überrascht“, sagt die 57-Jährige, die sich vormachte, es sei doch gar nicht so schlimm. Einen Termin beim Psychologen zu machen, auf den man vielleicht sehr lange warten muss, dann da allein hinzugehen – an diese Hürde hatte sich Jutta Hofmann nicht herangetraut.

„Ich lache, aber die Wahrheit ist: Ich kriege mein Leben nicht auf die Reihe.“

Jutta Hofmann, Teilnehmerin eines Rehakompass-Schnupperkurses*

In der Regel sind die Teilnehmenden hier fünf Wochen. Wer sich anmeldet, bekommt an zwei Tagen das gesamte Programm in gestraffter Form präsentiert: Morgens gibt es einen kleinen Vortrag darüber, was die Reha bedeutet, es folgen Einzelgespräche und kleine Tests über das Befinden – vor denen niemand Angst haben müsse, sagt Wanda Weinert. Sie ist leitende Oberärztin des Zentrums und betreut Menschen wie Jutta Hofmann in der Tagespflege: „Es geht dabei um die Belastungen, denen jemand im Leben ausgesetzt ist.“

Manche wüssten zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht, ob das Angebot wirklich etwas für sie ist. Um das herauszufinden, seien die Gespräche mit den Psychologen hilfreich. „Von den ersten fünf Teilnehmern haben sich alle dafür entschieden, die Reha anzutreten“, sagt Weinert. Weiter geht es von einem Gruppentherapiegespräch über das Sportangebot wie Nordic Walking bis hin zur Ergotherapie.

Und für Entspannung zwischen-durch kommt dann der Raum mit der grünen Wiese wieder ins Spiel, wo zum Beispiel Akupunktur angeboten wird. Auch eine Küche, in der in Kleingruppen gekocht werden kann, gibt es – denn oft gehen psychische Probleme mit Essstörungen einher. In der Ergotherapie wird dann gebastelt und gemalt – ein Angebot, vor dem vor allem Männer manchmal zurückschrecken, ist Weinerts Erfahrung. „Keine Angst, wir veranstalten keine Ausstellung mit Ihren Werken“, sagt die Oberärztin dann.

Stress im Job häufige Ursache

In vielen Fällen seien es nicht etwa familiäre Probleme oder Schicksalsschläge, sondern die ganz alltägliche Arbeitsbelastung und Konflikte mit dem Chef, die die Menschen hierher führen. „Viele sind schon lange krankgeschrieben“, sagt Weinert. Auch bei Jutta Hofmann sei es in erster Linie der Stress im Job gewesen, der sie krank gemacht habe, immer mal wieder sei sie ausgefallen: „Seit über 30 Jahren bin ich im Unternehmen und es gab gute und schlechte Phasen, aber über die Jahre hat mich der Job krank gemacht“, sagt sie. Als junger Mensch sei man stress-resistenter, lerne schneller neue Programme: „Mein Anspruch ist auch, dass es klappt. Junge Kollegen nehmen vieles auf die leichte Schulter – ich kann das nicht.“

Im Juni 2021 begann der erste Schnupperkurs. „Im psychosomatischen Bereich waren wir positiv überrascht und stoßen fast schon an unsere Kapazitätsgrenzen“, sagt Natalie Schüz von der DRV über die Nachfrage. Im Suchtbereich dagegen gebe es größere Hürden, Interessierte zu finden, zum einen aufgrund eines größeren Stigmas, zum anderen wegen fehlender persönlicher Kontakte im Lockdown, erklärt Schüz.

Diese Probleme kennt Psychologe und Reha-Lotse David Ittekkot gut, auch aus seinen Erfahrungen bei der anonymen Drogenberatung Delmenhorst. Es sei schwer, suchtkranke Menschen zu erreichen. Während sich gerade in der Corona-Pandemie bei vielen Betroffenen Abhängigkeiten verstärkt haben, wurde gleichzeitig der persönliche Kontakt erschwert. „Darum bauen wir ein Netzwerk auf mit Firmen, Vereinen oder dem Jobcenter“, erklärt Ittekkot. Auch die Arbeitnehmerkammer Bremen ist Netzwerkpartner, denn in den Beratungsgesprächen kommen immer wieder auch psychische Probleme ans Licht.

„Über Sucht sprechen Leute nicht. Das ist für uns ein Problem.“

David Ittekkot, Psychologe

Hilfestellung für Kollegen

Aber die Kollegin darauf ansprechen, dass sie jeden Morgen nach Alkohol riecht? Dass dieser Schritt nicht leicht ist und Süchte mit einem gesellschaftlichen Tabu belegt sind, weiß Ittekkot nur zu gut: „Am besten spreche ich das Thema diskret in einer ruhigen Minute zu zweit an.“ Wichtig sei, keine vorgefertigte Meinung zu haben und dem Gegenüber einfach ein Angebot zum Reden zu machen. „Du hast dich verändert“ oder „du bist gar nicht mehr fröhlich“ seien gute Sätze für einen Gesprächsanfang.

Selbstverständlich können sich Betroffene auch eigenständig an die Reha-Lotsen wenden, wenn sie das

Gefühl haben, ihren Konsum nicht mehr ganz unter Kontrolle zu haben. Doch ab wann sollte man sich Hilfe suchen? „Für eine Sucht ist es nicht nötig, täglich zu konsumieren, aber wenn ich täglich konsumiere, ist es fast immer eine Sucht“, erklärt der Psychologe. Die Probleme sind individuell, doch als grobe Faustregel gibt er Betroffenen mit auf den Weg: Wer sich ein halbes Jahr lang schlecht fühle, ohne dass es dafür körperliche Ursachen gibt, sollte sich Hilfe suchen. Der herkömmliche Weg wäre dann der in eine Suchtberatungsstelle, es wird ein Sozialbericht erstellt, der mit einem Reha-Antrag an die Versicherung geht. Dann folgen für gewöhnlich Entzug und Entwöhnungsklinik. Für die Teilnahme am Reha-Kompass ist eine Entgiftung dagegen zunächst nicht notwendig, auch der Sozialbericht entfällt – allerdings müssen die Betroffenen nüchtern zum Schnupperkurs erscheinen. Dieser wie auch die anschließende Reha-Maßnahme sind kostenlos. Um die Einrichtung im Zuge des Reha-Kompasses kennenlernen zu können, müssen die Betroffenen nur Kontakt zu einem der Lotsen aufnehmen. Für Jutta Hofmann ist klar: Sie will jetzt am Ball bleiben. Die Reha kann dabei nur ein erster Schritt sein. Das Gespräch mit dem Arbeitgeber steht ihr noch bevor, denn der muss sie für fünf bis sieben Wochen freistellen. Was bei einer kaputten Hüfte, einem komplizierten Bruch beim Skiunfall oder einer Krebsdiagnose selbstverständlich erscheint, fällt auch heute noch schwer, wenn es bei der Erkrankung um psychische Probleme geht, merkt die Speditionskauffrau. Doch auch das wird sie schaffen, denn sie hat ihr Ziel jetzt klar vor Augen: „Ich will meine Lebensfreude zurück.“

**Name geändert*



Im Modellprojekt „Rehakompass“ in der Region Oldenburg-Bremen sollen psychisch- und suchtkranke Menschen frühzeitig und niedrigschwellig erreicht werden. Das Projekt läuft bis Dezember 2024. Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass in den vergangenen vier Jahren keine vergleichbare Reha-Maßnahme in Anspruch genommen wurde.

Kontakt: ☎ 0421.34 07-230, 📧 rehakompass@drv-oldenburg-bremen.de, www.rehakompass-drv.de

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„In meinem Minijob habe ich nicht die gleichen Rechte wie ein Vollzeitbeschäftigter.“ Das ist falsch.

Minijobberinnen und Minijobber haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das bedeutet Ansprüche auf den Mindestlohn, bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft. Auch das Kündigungsschutzgesetz gilt.

Minijobberinnen und Minijobbern steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen bei einer Sechs-Tage-Arbeitswoche zu. Höhere Urlaubsansprüche aufgrund Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung im Unternehmen gelten dort dann auch für Minijobs. Ebenso verhält es sich bei Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld.

Nadine Wessel, Rechtsreferendarin

RECHTSTIPP

Fairer für Verbraucher

Wenn sich etwa der Fitnessstudiovertrag nach der Mindestlaufzeit von 24 Monaten um ein weiteres Jahr verlängert, weil der Vertrag nicht rechtzeitig gekündigt wurde, ist das sehr ärgerlich.

Das Gesetz für faire Verbraucherverträge, das am 01. Oktober 2021 in Teilen in Kraft getreten ist, bietet ab März 2022 Schutz vor längeren Vertragslaufzeiten.

Verbraucherverträge für die regelmäßige Lieferung von Waren oder Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen können zwar auch in Zukunft mit einer Mindestlaufzeit von bis zu 24 Monaten abgeschlossen werden. Aber: Verlängern sich diese Verträge nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit automatisch auf unbestimmte Zeit, so können diese mit einer Frist von höchstens einem Monat gekündigt werden.

Nicolai Christ, Rechtsberater in Bremerhaven

STEUERTIPP

Zählkinder bei der Beantragung von Kindergeld

Als Zählkinder bezeichnet man Kinder aus vorhergehenden Beziehungen. Ein Ehepaar bekommt Nachwuchs. Der Mann hat noch zwei Kinder aus einer vorherigen Beziehung. Für die Frau ist es das erste Kind. Bei einer Beantragung des Kindergelds durch die Frau wird Kindergeld für das erste Kind ausgezahlt. Im Jahr 2021 sind das monatlich 219 Euro. Beantragt der Mann das Kindergeld, so werden seine zwei anderen Kinder mitgezählt und das Kindergeld für das gemeinsame Kind wird nach dem dritten Kind bemessen. Das hat die Auszahlung eines höheren Kindergelds zur Folge. Im Jahr 2021 sind das 225 Euro im Monat.

Martin Armbrust, Berater Steuerrecht in Bremerhaven



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

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin

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

Autorinnen und Autoren

Martin Armbrust, Nicolai Christ,
Eliane Hütter, Frauke Janßen,
Insa Lohmann, Hanna Mollenhauer
Annabel Oelmann, Anne-Katrin
Wehrmann, Nadine Wessel,
Anna Zacharias

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 Homeoffice

Durch eine (erneute) Änderung des Infektionsschutzgesetzes sind Arbeitgeber vom 24. November 2021 bis mindestens zum 19. März 2022 wieder verpflichtet, Beschäftigten im Falle der Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anzubieten, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Kann mich mein Arbeitgeber zum Homeoffice verpflichten?

Beschäftigte sind verpflichtet, das Angebot ihres Arbeitgebers anzunehmen, außer es fehlt etwa die technische Ausstattung, es ist räumlich zu eng oder es sind störende Dritte im Haushalt.

Wie steht es um Arbeitszeiten und Erreichbarkeit im Homeoffice?

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes – also beispielsweise Höchstarbeitszeiten und die Mindestruhezeit – gelten auch für die Arbeit im Homeoffice. Zur Erreichbarkeit sollte möglichst eine klare Regelung getroffen werden, sonst drohen Entgrenzung der Arbeit und der Druck, ständig erreichbar sein zu müssen.

Was gilt in Hinblick auf den Arbeitsschutz im Homeoffice?

Auch hier muss der Arbeitgeber grundsätzlich dafür sorgen, dass Gefahren für Leben und die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten vermieden beziehungsweise möglichst weit reduziert werden. Zum Beispiel muss der Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet sein. Arbeiten auf dem Küchenstuhl entspricht diesen Anforderungen eher nicht.

Eliane Hütter

berät seit 2020 zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in der Geschäftsstelle in Bremen.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltungen

finden im Februar zu den Themen Mutterschutz/ Elterngeld/Elternzeit, Homeoffice, Jobwechsel/ Kündigung und Grundrente statt. Weitere Infos finden Sie auf Seite 13 dieses Magazins und unter:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

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+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

☎ 0421.3 63 01-11
Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+Do 9-16 Uhr / Fr 9-12 Uhr

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

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



Arbeiterkammer
Bremen