

**100** Jahre  
für eine gerechte  
Arbeitswelt

# BAM



Das Magazin der  
**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen



## Neuer Job – und nun?

Tipps für den Start

### Have a Break!

Bezahlt oder unbezahlt –  
Arbeitspausen sind wichtig

### Fachkräfte dringend gesucht

Zur Ausbildung von  
Erzieherinnen und Erziehern

### Gut auf den Beinen

Unsere Tipps für Beschäftigte  
in Stehberufen

Galerie der Arbeitswelt  
Seite 16

Verbrauchertipp: Immobilien-Teilverkauf  
Seite 10

Frauen in der Wissenschaft  
Seite 14



# Inhalt

## THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Neuer Job – und nun?**  
Tipps für den Start
  - 14 Frauen in der Wissenschaft**
  - 18 Have a Break!**  
Bezahlt oder unbezahlt – Arbeitspausen sind wichtig
  - 19 Gut auf den Beinen**  
Tipps für Beschäftigte in Stehberufen
  - 20 Fachkräfte dringend gesucht**  
Zur Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

## SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**  
Vorsicht beim Teilverkauf der eigenen Immobilie
- 11 Fragen & Antworten**  
Bildungszeit – was Beschäftigte wissen müssen
- 22 Alles, was Recht ist**  
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Meinen nicht genommenen Urlaub kann ich immer im Folgejahr nachholen
- 23 Drei Fragen**  
zu Weiterbildung

## IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**  
Menschen mit Behinderung – schlecht in den Arbeitsmarkt integriert
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**  
Die pharmazeutisch-technische Assistentin
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**



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



## EDITORIAL

# Krisenmodus als Dauerzustand?

## #first7jobs

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

Vom Schrauber auf den Bürostuhl und wieder zurück? In seiner Jugend hat **Ingo Schierenbeck** viel an Motorrädern gebastelt, jetzt geht er nach zwölf Jahren als Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer in den Ruhestand – der sicher so abwechslungsreich wird wie seine ersten Jobs.

Aufgewachsen in Leeste, studierte Schierenbeck nach dem Abitur Rechtswissenschaften. Die damalige Angestelltenkammer lockte ihn danach als Rechtsberater nach Bremerhaven. Mit 30 Jahren wurde er dort Geschäftsstellenleiter, zehn Jahre später Geschäftsführer und 2010 Hauptgeschäftsführer.

- ▶ Tankwart in Brinkum-Nord
- ▶ Arbeiter in einer Metallwarenfabrik
- ▶ Handlanger auf dem Bau
- ▶ Lagerarbeiter im Hafen
- ▶ Bürokraft bei Siemens
- ▶ Studentischer Mitarbeiter an der Uni Bremen
- ▶ Dozent an der Verwaltungsschule Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer

**Ingo Schierenbeck**

*Peter Kruse*  
Präsident der  
Arbeitnehmerkammer  
Bremen



## Liebe Leserinnen und Leser,

nach zwei Jahren Pandemie hatten sicherlich alle gehofft, dass in diesem Jahr eine schrittweise Rückkehr zur Normalität möglich sein würde.

Doch mit dem Krieg in der Ukraine ist neben der Pandemie und dem Klimawandel eine weitere Krise hinzugekommen. Dieser Krieg ist ein Verbrechen und führt zu einer humanitären Krise – Hilfe für die Menschen in der Ukraine und für die Geflüchteten ist nun das Gebot der Stunde. Wir wünschen den neuen Bremern und Bremerhavenern, die die Ukraine verlassen mussten, einen guten Start in unserem Bundesland.

Die Einschätzung der sicherheitspolitischen Lage hat sich durch diesen Krieg verändert. Aber auch tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Folgen sind nicht auszuschließen und werden vor allem von der Energiesicherheit abhängen. Es besteht die Gefahr, dass ein Embargo oder ein Lieferstopp – insbesondere für Gas – zu einer Versorgungskrise führen wird. Dies hätte auch spürbare Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, es drohen Kurzarbeit und Arbeitsplatzverluste.

Zudem steigt die Inflation insbesondere wegen der durch die Decke schießenden Energiepreise in besorgniserregende Höhen. Die Bundesregierung hat zwei Entlastungspakete auf den Weg gebracht – wahrscheinlich nicht die letzten. Diese Hilfe muss jetzt schnell bei den Menschen ankommen, um finanzielle Notlagen zu vermeiden.

Wir haben in den vergangenen Jahren diverse Krisen gemeistert. Auch diese wird dazu gehören, wenn wir sie solidarisch angehen.

*Ihr Peter Kruse*

**Kontakt:** → [bam@arbeitnehmerkammer.de](mailto:bam@arbeitnehmerkammer.de)

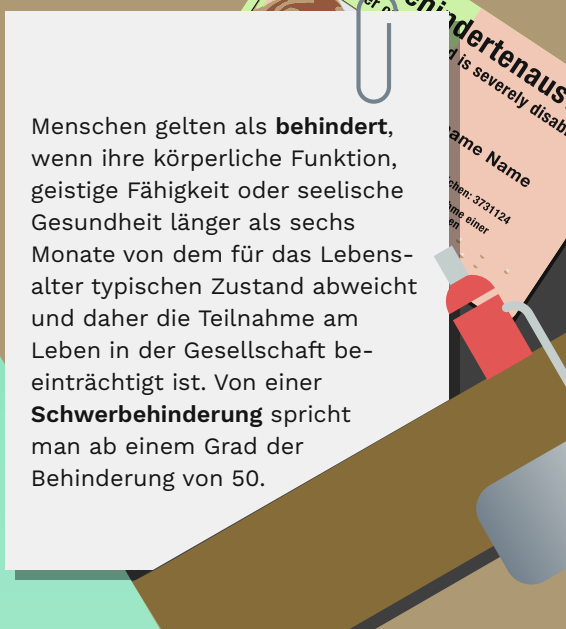


DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

# Menschen mit Behinderung – schlecht in den Arbeitsmarkt integriert

In Bremen leben etwa 69.000 Menschen mit anerkannter Behinderung. 53.561 von ihnen gelten als schwerbehindert. Das sind knapp 8 Prozent der Bremer Bevölkerung. Etwa 23.000 davon sind im erwerbsfähigen Alter.

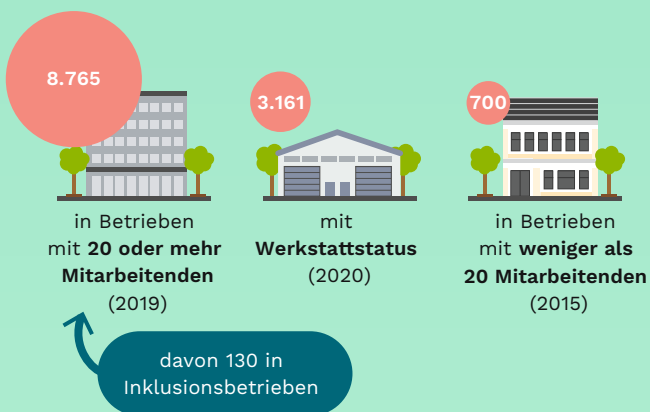
Illustration: Marco Agosta, Asja Beckmann



## Wo wie viele Menschen mit Schwerbehinderung arbeiten

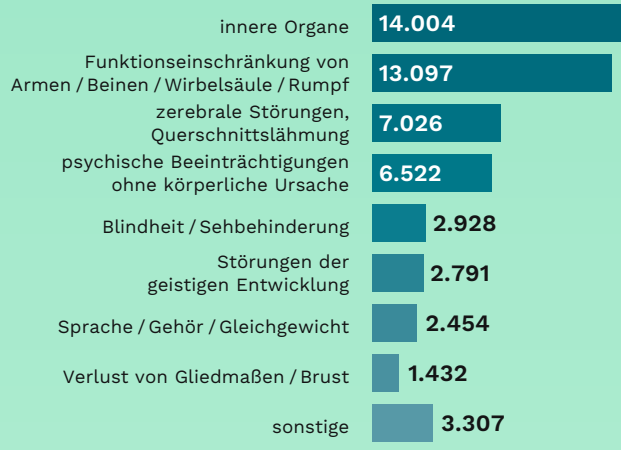
Land Bremen

ca. 12.600 schwerbehindert Beschäftigte (2019)



## Art der schwersten Behinderung

Land Bremen, 2019



## Arbeitsbedingungen in Werkstätten

Etwa ein Viertel der in Bremen beschäftigten schwerbehinderten Menschen arbeitet in einer speziellen **Werkstatt für behinderte Menschen** oder auf einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz. **Nur wenige starten von dort aus in eine reguläre Beschäftigung.**



Quellen: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus); Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Jahresbericht der Bundesagentur für Arbeit; Integrationsämter und Hauptfursorgestellen (BIH); Integrationsbericht der Bundesagentur für Arbeit; Hannover, BAG WfbM; Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

# Kurz gemeldet



## Beschäftigte im Fokus – Bericht zur Lage 2022

2021 haben sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt nach dem tiefen Einschnitt 2020 stabilisiert. Vor allem der Arbeitsmarkt hat sich als robust

erwiesen, wie der aktuelle Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigt. Auf 140 Seiten ziehen wir aber nicht nur Bilanz des zweiten Corona-Jahrs, sondern fragen auch: Wie steht es im Land Bremen um die Ausbildung von Kita-Fachkräften? Welche Qualifikationen brauchen Beschäftigte für die ökologische Wende und die Digitalisierung? Wie steht es um die Beschäftigung von Frauen im Land? Der Bericht steht ab sofort zum Download bereit.

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/downloads](http://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)



## Jahresbilanz 2021 erschienen

Die Arbeitnehmerkammer finanziert sich zum großen Teil über ihre Mitgliederbeiträge. In welche Bereiche 2021 wie viel Geld geflossen ist und was wir konkret damit für unsere Mitglieder getan haben, steht in

unserer Publikation „Bilanz und Rückblick 2021“.

Zu den Aufgaben der Arbeitnehmerkammer gehören unter anderem die Unterstützung des Senats, des Magistrats der Stadt Bremerhaven sowie der Behörden und Institutionen im Land Bremen. Zusätzlich wird ein erheblicher Teil der Einnahmen für unmittelbare Dienstleistungen für ihre Kammerzugehörigen verwendet. Hierzu gehören vor allem Rechts- und Steuerberatungen sowie berufliche und politische Weiterbildungsangebote. Dazu kommen umfassende Beratungsangebote für alle Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte, Frauenbeauftragte und andere) in den Betrieben und Dienststellen.

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/downloads](http://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)



Foto: Michael Bahlo

## Peer Rosenthal zukünftiger Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer

Das höchste Gremium der Kammer – die Vollversammlung – hat unseren Kollegen Peer Rosenthal zum zukünftigen Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer gewählt. Sein Amt tritt er am 1. Juli 2022 an. Er löst Ingo Schierenbeck ab, der in den Ruhestand geht. Peer Rosenthal, Jahrgang 1979, ist seit 2006 bei der Arbeitnehmerkammer beschäftigt – zunächst als Referent für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und seit 2011 als Referent in der Geschäftsführung.



Foto: Michael Bahlo

Neben der Wahl zum neuen Geschäftsführer hat die Vollversammlung Ernesto Harder als Beisitzer in den Vorstand gewählt, er löst damit Annette Düring ab, die aus Altersgründen aus dem Vorstand ausscheidet.



Foto: iStock / Aaron Amari

## Bundesweite Pflegebefragung

Über 12.000 ehemalige Pflegebeschäftigte und solche, die aktuell in Teilzeit arbeiten, haben sich an unserer

bundesweiten Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“ beteiligt. Was muss passieren, damit sie zurück in ihren Beruf kommen oder ihre Stunden aufstocken? Das war die Kernfrage, die wir gestellt haben. In Kooperation mit der Arbeitskammer des Saarlands und dem IAT in Gelsenkirchen werden die Ergebnisse ausgewertet und in politische Forderungen übersetzt. Pflegearbeit braucht bessere Bedingungen – dann können die erheblichen Potenziale der Rückkehrerinnen und Rückkehrer und der Teilzeitbeschäftigten gehoben werden. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im Mai erscheinen.



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

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter](http://www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter)



SCHWERPUNKT

# Neuer Job – und nun?

---

Das Bewerbungsgespräch war erfolgreich und der Arbeitsvertrag ist so gut wie unterschrieben – der neue Job kann beginnen. Wir zeigen, was es für einen guten Start braucht, was rechtlich wichtig ist und wie sich Stolpersteine an den ersten Arbeitstagen vermeiden lassen

*Text: Suse Lübker – Fotos: Jonas Ginter*

So könne man im Gespräch zum Beispiel besprechen, welche Fortbildungsmöglichkeiten es gibt oder wie es mit einer betrieblichen Altersvorsorge aussieht. „Ich habe mich nach der Zusage noch mal bei meiner Chefin gemeldet und ein paar offene Fragen geklärt. Jetzt bin ich ganz gespannt im Hinblick auf meinen Einstieg“, erklärt Stolte.

---

## Wichtig: Fragen stellen und Fettnäpfchen vermeiden

---

**H**eike Stolte weiß bereits seit einigen Monaten, dass ein Jobwechsel ansteht: Die Apotheke, in der die pharmazeutisch-technische Assistentin (PTA) seit vielen Jahren gearbeitet hat, wird geschlossen. Dennoch hat sie sich erst einige Wochen vor ihrem letzten Arbeitstag auf Jobsuche gemacht. Der Grund: Zurzeit ist das Angebot für PTAs aufgrund des Fachkräftemangels gut. „Meine Kolleginnen und ich haben uns auf der Website der Bremer Apothekerkammer umgeschaut und waren erstaunt, wie viele Stellen dort angeboten werden“, berichtet die 50-Jährige. Gleich das erste Vorstellungsgespräch ist erfolgreich – am 1. April startet Heike Stolte ihren ersten Arbeitstag bei ihrem Wunscharbeitgeber. Und sie freut sich auf den Einstieg, fühlt sich gut vorbereitet, weil sie vorab einige Fragen klären konnte. Sie wird genug Zeit zur Verfügung haben, um sich einzuarbeiten, ist über ihren zukünftigen Schichtplan informiert und weiß, mit welchem Computersystem sie arbeiten wird. All das sei hilfreich für einen entspannten Start, so Stolte. Wichtig sei auch, dass man sich bereits vor dem Bewerbungsgespräch ein paar Notizen macht.

Heike Stolte hat zum 1. April eine neue Stelle als PTA angetreten.

### **Beruflicher Einstieg nach der Elternzeit**

Nicht immer läuft der Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis zum nächsten so reibungslos wie bei Heike Stolte. Manchmal liegen längere Zeiträume zwischen zwei Arbeitsstellen oder der Einstieg in den Job verzögert sich durch eine Elternzeit. Mirja Köhler (Name von der Redaktion geändert) wird mitten im Studium schwanger. Als ihr Sohn in die Kita kommt, ist für die alleinerziehende Mutter klar, dass sie das Studium nicht fortsetzen wird, sondern sich eine Arbeitsstelle suchen möchte. Allerdings gestaltet der berufliche Einstieg sich schwierig. Köhler nimmt an zahlreichen Weiterbildungen teil und bewirbt sich immer wieder auf offene Stellen – allerdings ohne Erfolg. Nach 13 Jahren Arbeitslosigkeit schließlich findet sie eine Stelle als Bürokräftin bei einem Weiterbildungszentrum und arbeitet im Anschluss in einem zweijährigen Projekt mit Geflüchteten. Im Dezember 2018 startet sie als Empfangs- und Verwaltungsmitarbeiterin bei einem Weiterbildungsträger. In der ersten Zeit fühlt sie sich noch unsicher: „Mir fehlte einfach die Erfahrung, die andere in der Zeit gemacht haben. Ich hatte das Gefühl, dass nichts schiefgehen darf – das hat mich gerade zu Beginn unter Druck gesetzt.“ So nach und nach wird ihr jedoch klarer, was sie gut kann und wo sie hinpasst. Und sie merkt, wie hilfreich es war, dass sie sich ständig weitergebildet hat und immer wieder befristete Jobs angenommen hat. So

hat sie den Faden zum Berufsleben nie verloren. „Mittlerweile kann ich mir auch zugestehen, dass Fehler absolut menschlich sind“, erklärt Köhler, „und ich weiß inzwischen, welche Aufgaben mir besonders liegen und welche weniger.“

### **Gut vorbereitet in den neuen Job**

Ähnlich wie Mirja Köhler geht es selbst denjenigen, die bereits viel Berufserfahrung haben – oft bestimmen gemischte Gefühle den Start in einen neuen Betrieb, manchmal löst ein Stellenwechsel Ängste oder Unsicherheit aus und gleichzeitig fehlt die Routine und das gewohnte Arbeitsumfeld. Hinzu kommt, dass sich zu Beginn schwer einschätzen lässt, ob die Entscheidung für genau diese Arbeitsstelle richtig war. Christiane Goertz von Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V. (FAW) berät Frauen, die sich beruflich neu- oder umorientieren. Dazu gehören auch diejenigen, die nach einer längeren Familienzeit oder nach einem Jobwechsel neu durchstarten. „Mit Frauen, die frisch in eine neue Tätigkeit eingestiegen sind, spreche ich darüber, dass die Einarbeitung in einen neuen Job ein Prozess ist, der Zeit braucht. Es ist normal, dass man am Anfang mehr Fragen als Antworten hat. Das zu wissen, entlastet sie oft.“ Sie ergänzt, dass nicht jede Frage sofort gestellt und beantwortet werden müsse. Besser sei es, Fragen, die nicht so dringend sind, aufzuschreiben und zu bündeln und sie dann zu stellen, wenn die Ansprechpersonen sich Zeit dafür nehmen können, so Goertz.

---

„Es ist normal, dass man am Anfang mehr Fragen als Antworten hat.“

*Christiane Goertz (Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.)*

---

### **Business-Etikette: Fragen stellen und Fettnäpfchen vermeiden**

Die Business-Knigge-Trainerin und Vorsitzende des Arbeitskreises Umgangsformen International (AUI) Inge Wolff empfiehlt, sich gleich nach der Zusage zu erkundigen, wen man vor dem



Antritt der Stelle ansprechen kann, wenn es noch Fragen gibt. Das habe einen ganz praktischen Grund, so Wolff: „Nicht immer sind die Personen, die die Interviews führen, auch die zukünftigen Vorgesetzten.“ Insofern helfe es, wenn man früh weiß, mit wem man mögliche Unklarheiten besprechen kann und die Person sei bereits vorgewarnt. Grundsätzlich gelte, so Wolff, lieber einmal mehr zu fragen als einmal zu wenig: „Es ist wichtig, dass ich mich gleich zu Anfang schlaumache über die innerbetrieblichen Spielregeln.“ Dazu gehört auch, einfach mal nachzufragen, wie es mit dem Duzen oder Siezen gehandhabt wird oder – wenn jemand Zweifel an der Kleidung hat – nachzufragen, was gewünscht wird. Wer sich am ersten Tag ähnlich kleidet wie beim Bewerbungsgespräch, mache nichts falsch, rät die Business-Trainerin. Und auch die Namen der neuen Kolleginnen und Kollegen könne man im Zweifelsfall noch mal erfragen. Die meisten Menschen haben großes Verständnis dafür, wenn man sich nicht alle Namen gleichzeitig merkt, da könne man ruhig noch mal nachfragen, statt das zu vertuschen, so Wolff.

---

„Es ist wichtig, dass ich mich gleich zu Anfang schlaumache über die innerbetrieblichen Spielregeln.“

*Inge Wolff*  
(Business-Knigge-Trainerin)

---

Auch wer sich gut auskennt, sollte nicht gleich an den ersten Arbeitstagen mit seinem Wissen protzen: „Es ist ein absolutes No-Go, wenn ich als Neuling den Teammitgliedern gleich zu Beginn klar mache, dass ich alles besser kann“, erklärt Wolff. Noch schlimmer sei es, wenn man darauf hinweist, was in der alten Firma alles besser gelaufen ist oder diese schlechtmacht – da trete man in ein echtes Fettnäpfchen, findet Wolff. Ein weiteres No-Go sei es, sich an Tratsch und Klatsch zu beteiligen. Besser sei es, einfach mal zuzuhören, aber besser nicht mitzumischen:

„So erfahre ich eine ganze Menge Internes“, rät Wolff.

#### **Den Arbeitsvertrag unter die Lupe nehmen**

Zu einer guten Vorbereitung zählt auch, den Arbeitsvertrag genau zu prüfen, bevor er unterschrieben wird – das empfiehlt Kaarina Hauer, Leiterin Rechtspolitik und -beratung bei der Arbeitnehmerkammer. Jede

Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer sollte darauf achten, dass die Punkte, die im Bewerbungsgespräch ausgehandelt worden sind, sich auch tatsächlich so im Arbeitsvertrag wiederfinden. „Wir haben in der Beratung oft den Fall, dass bestimmte Vertragsbestandteile, so zum Beispiel Beginn und Ende der Arbeitszeit, nicht genau festgelegt sind“, erläutert Hauer. Wenn im Bewerbungsgespräch besprochen



Foto: Kay Michalak

Der erste Arbeitstag: Seien Sie pünktlich, grüßen Sie am besten alle, stellen Sie sich vor und seien sie zurückhaltend.



---

„Zu einer guten Vorbereitung zählt auch, den Arbeitsvertrag genau zu prüfen, bevor er unterschrieben wird.“

*Kaarina Hauer (Leiterin Rechtspolitik und -beratung bei der Arbeitnehmerkammer)*

---

wurde, dass die oder der Beschäftigte nur vormittags arbeiten kann, dann sollte diese Regelung so auch im Arbeitsvertrag stehen. Bei Fragen oder Unklarheiten zu einzelnen Vertragspunkten sollte der Arbeitgeber noch einmal angesprochen werden.“

---



Heike Stolte ist pharmazeutisch-technische Assistentin und hat gerade einen neuen Job begonnen: „Zurzeit ist das Angebot für PTAs aufgrund des Fachkräftemangels gut.“

## Die Probezeit für Beschäftigte und Arbeitgeber

Die meisten Arbeitsverhältnisse starten mit einer drei- bis sechsmonatigen Probezeit, einer Art Orientierungsphase für die erste Zeit im neuen Job, die zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber vereinbart wird. In dieser Zeit können beide ohne Angabe von Gründen den Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Ein Arbeitsverhältnis kann jedoch auch ohne Probezeit geschlossen werden – sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten dann die gesetzlichen Kündigungsfristen von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende des Kalendermonats. Eine weitere Ausnahme gilt für Frauen, die während der Probezeit schwanger werden: Sie dürfen bis

vier Monate nach der Entbindung nicht gekündigt werden.

### Befristung

Übrigens darf der Arbeitgeber auch für befristete Arbeitsverträge eine Probezeit vereinbaren. Ein befristeter Vertrag endet automatisch mit Ablauf der Befristung, es sei denn, beide Parteien vereinbaren eine Verlängerung.

### Dauer

Sie wird im Arbeitsvertrag festgelegt, sie darf maximal sechs Monate lang sein. Ausnahmen gelten für die Berufsausbildung: Laut § 20 des Berufsbildungsgesetzes muss die Probezeit mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate betragen. Die Verlängerung einer Probezeit ist im Einzelfall möglich. Der Kündigungsschutz ändert sich dadurch allerdings nicht, er greift

nach wie vor nach Ablauf des sechsten Monats.

### Fristlose Kündigung

Was viele nicht wissen: Man kann auch in der Probezeit aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden oder selber kündigen. Als wichtige Gründe gelten zum Beispiel schwerwiegende Verstöße wie Mobbing, sexuelle Belästigung, fehlender Arbeitsschutz, Diebstahl oder Gewalt.

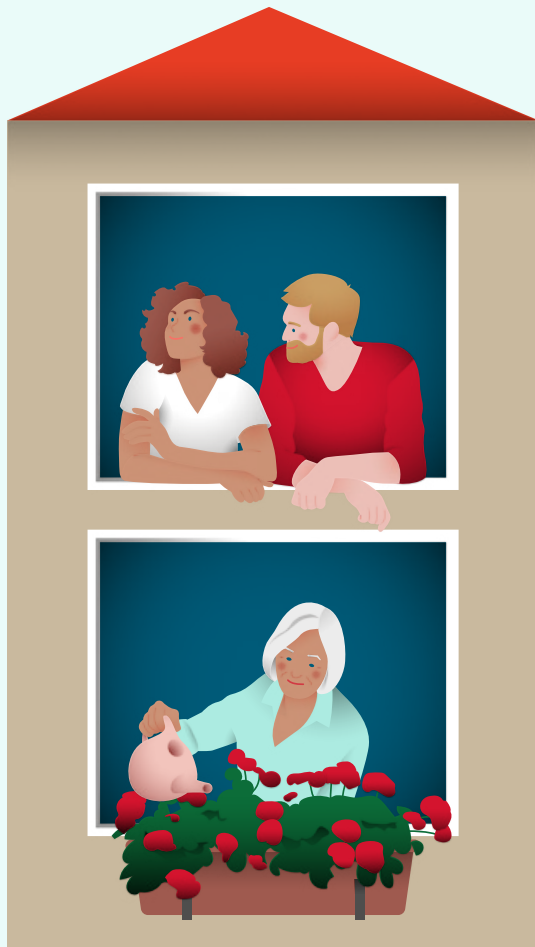
### Urlaub

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen übrigens auch während der Probezeit anteilig Urlaub nehmen. Allerdings darf der Arbeitgeber Urlaubsanträge ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen.



Sie möchten ihren neuen Arbeitsvertrag prüfen lassen, haben Fragen zur Probezeit oder zur fristlosen Kündigung? Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos in Fragen des Arbeitsrechts beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

## GASTBEITRAG



## Vorsicht beim Teilverkauf der eigenen Immobilie

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

In jüngster Zeit wird verstärkt für ein neues Modell geworben: den Teilverkauf der eigenen Immobilie. Zielgruppe sind ältere Eigenheimbesitzerinnen und -besitzer, die einen größeren Geldbedarf haben und keinen Kredit aufnehmen wollen oder können. Ihnen wird angeboten, einen Teil ihres Hauses oder ihrer Wohnung zu verkaufen. Sie bleiben damit Teileigentümer, bekommen eine größere Summe Geld und können weiter in ihren eigenen vier Wänden wohnen.

Auf den ersten Blick scheint das eine intelligente Lösung zu sein, um „Betongold“ wieder zu flüssigem Geld zu machen. Tatsächlich ist aber größte Vorsicht geboten. Beim Teilverkauf müssen komplexe Verträge unterschrieben werden, die in ihren Bedingungen, Folgen und möglichen Fallstricken nur schwer zu verstehen sind. Das gilt insbesondere für folgende Punkte, die Verkäuferinnen und Verkäufer prüfen sollten:

- Für den verkauften Teil der Immobilie muss anschließend ein Nutzungsentgelt vom Verkäufer oder der Verkäuferin gezahlt werden. Ist dieses angemessen? Ist es für längere

Zeit festgeschrieben oder variabel und erhöht sich automatisch, etwa mit der Inflationsentwicklung? Wenn es für eine bestimmte Zeit fixiert ist: Nach welchen Regeln kann es dann später angepasst werden?

- Es können künftig Reparaturen anfallen oder energetische Sanierungen notwendig werden. Wer entscheidet, wann und wie diese durchgeführt werden? Wer muss sie bezahlen? Erfolgt eine anteilige Verteilung entsprechend der Eigentumsquoten? Oder muss der Teilverkäufer – unfairerweise – weiterhin allein für die Instandhaltung zahlen?
- Wenn die restliche Immobilie später verkauft werden soll: Welche Vereinbarungen gelten für diesen Fall? Bedarf es dazu der Zustimmung des Teilkäufers? Besitzt dieser ein Vorkaufsrecht? Erhält er bei Verkauf ein Extra-Entgelt – und ist dieses angemessen? Wird der Verkaufserlös entsprechend der Eigentumsquoten aufgeteilt? Oder gibt es auch dort abweichende Regelungen?

Das alles sind Fragen, hinter denen sich in der Praxis unangenehme Überraschungen und eine unfaire Vertragsgestaltung verbergen können. Umso problematischer ist, dass in der Praxis den Teilverkäuferinnen oder -verkäufern oft nur wenig Zeit gelassen wird, sich zu den Verträgen eingehend beraten zu lassen – weil sie erst sehr spät zur Verfügung gestellt werden. Ein beliebter Trick ist zudem, sie erst dann vollständig vorzulegen, wenn schon kostenpflichtige Notartermine angesetzt sind, die die Verkaufswilligen zusätzlich unter Druck setzen.

Wer sich für ein solches Modell interessiert, sollte sich deshalb frühzeitig und unabhängig beraten lassen – auch über mögliche Alternativen zum Teilverkauf. Die Verbraucherzentrale Bremen hat dazu Expertise aufgebaut.

Mehr Infos online unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/bam](http://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.



# Bildungszeit — was Beschäftigte wissen müssen

Bildungszeit hieß früher Bildungsurlaub. Wer Anspruch hat, ob das Gehalt weitergezahlt wird, welche Veranstaltungen Beschäftigte buchen können und was sonst noch interessant ist – das Wichtigste im Überblick



Text: Hanna Mollenhauer  
Foto: Kay Michalak

## 1. Wer hat Anspruch?

Anspruch auf Bildungszeit haben Sie, wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sind und im Land Bremen arbeiten.

Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber), Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, arbeitnehmerähnliche Personen sowie Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten.

Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht.

## 2. Wie viel Anspruch habe ich?

Innerhalb eines Zeitraumes von zwei Kalenderjahren haben Sie einen Anspruch auf Bildungszeit von insgesamt zehn Arbeitstagen. Wenn Sie mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten, erhöht oder verringert sich der Bildungszeitanspruch entsprechend. Die Mindestdauer beträgt einen Tag.

## 3. Kann mein Arbeitgeber die Bildungszeit ablehnen?

Grundsätzlich nicht. Den gewünschten Zeitpunkt der Bildungszeit kann der Arbeitgeber unter engen rechtlichen Voraussetzungen ablehnen. Hierzu zählen zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben.

## 4. Wie beantrage ich Bildungszeit?

Die Inanspruchnahme und den Zeitraum der Bildungszeit sollten Sie dem Arbeitgeber in der Regel vier Wochen vor Beginn – am besten schriftlich – mitteilen. Der Arbeitgeber seinerseits hat Ihnen so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb einer Woche, mitzuteilen, ob die Bildungszeit gewährt wird.

## 5. Bin ich in der Auswahl der Veranstaltung frei?

Bildungszeit wird nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen gewährt. Ob eine Anerkennung besteht, sollten Sie vor dem Bildungszeitantrag beim Veranstalter erfragen.

Für welche Veranstaltung Sie sich dann inhaltlich entscheiden, ist allein Ihre Sache. Die Weiterbildung muss keinen Bezug zur Arbeit haben. Thematische oder inhaltliche Vorgaben kann der Arbeitgeber nicht machen.

## 6. Bekomme ich während der Bildungszeit mein Gehalt weiter?

Ja, während der Bildungszeit wird das normale Arbeitsentgelt weitergezahlt.

## 7. Darf der Arbeitgeber kontrollieren, ob ich an der Bildungsveranstaltung teilgenommen habe?

Nachdem er Bildungszeit gewährt hat, kann der Arbeitgeber einen Nachweis der Anmeldung und im Anschluss auch eine Teilnahmebescheinigung verlangen. Diese Nachweise stellt der Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos aus.

## Bildungszeit

Die politische, berufliche und allgemeine Weiterbildung ist wichtig und wird staatlich gefördert. Hierzu gewährt das Bremische Bildungszeitgesetz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Lande Bremen seit 1975 einen Anspruch auf Bildungszeit (früher: Bildungsurlaub). Damit soll unter Fortzahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber die Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen ermöglicht werden.

# Tipps & Termine

VERANSTALTUNGSTIPP

## Lesung und Konzert an Deck

Am Samstag, den 18. Juni öffnen die Museen in Bremen und Bremen-Nord ihre Türen bis in die Nacht – von 18 bis 1 Uhr zur Langen Nacht der Bremer Museen. Auch die Arbeitnehmerkammer bietet im Rahmen von „400 Jahre Vegesacker Haven“ ein unterhaltsames Programm auf den Shuttle-Service-Schiffen von Hal über zwischen dem Martinianleger und Vegesack (erste Abfahrt um 16.30 Uhr). Lassen Sie sich bei der Lesung von Stephen Cranes „Das offene Boot“ (gelesen von Martin Heckmann, musikalisch begleitet von Florian Oberlechner am Akkordeon) in die Weiten des offenen Meers hinaustragen – zwischen Bremen-Stadt und Vegesack. Oder Sie fahren unter dem Motto „The Last Ship“ mit Musik von Sting – performt von Evelyn Gramel (Gesang) und Thomas Brendgens-Mönkmeyer (Gitarre).



Foto: Museum Heigoland

Zeiten und weitere Infos auf S. 13 und unter:  
➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen)

BUCH-TIPP



## Plädoyer für den gesunden Menschenverstand

Lindstrom, Martin  
**Plädoyer für den gesunden Menschenverstand – 5 Schritte für mehr Lebensqualität und weniger Bürokratie am Arbeitsplatz**  
Plassen Verlag, 2021, 269 S.

Mit zahlreichen humorvollen Anekdoten und praxisnahen Beispielen zeigt der Unternehmensberater Martin Lindstrom Systemfehler in Betrieben auf. Konkret geht es dabei unter anderem um Arbeitsabläufe, die nicht nachvollziehbar sind und deren Folgen Auswirkungen auf den Betrieb und die Kundenschaft haben. Als Lösung stellt er seinen 5-Schritte-Plan für die Praxis vor. Ein Plädoyer für mehr gesunden Menschenverstand.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



Beschäftigte mit KammerCard erhalten auf die BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!  
➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard](http://www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard)

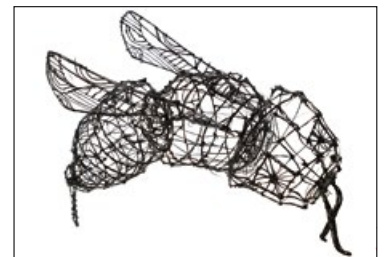


**Aufgrund der Corona-Pandemie gelten für unsere Veranstaltungen die jeweils aktuellen Bedingungen.** Bitte informieren Sie sich vor dem Besuch auf unserer Website unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen). Dort finden Sie auch den Link, wenn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



Fotos: oben.: Opel-Werk Bochum, unten: Detroit

Film „We are all Detroit“ – Reihe zum Strukturwandel, ab 12. Mai  
City 46




Ausstellung: Edeltraut Hennemann – Was bleibt uns, bis 19. August  
Bremerhaven

Weitere Veranstaltungen und Informationen unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen)







# Veranstaltungen



## ➔ ONLINE

je 18 Uhr  Ihr Recht – einfach erklärt  
 ▶ **Minijob = Minirechte?** (17. Mai), ▶ **Insolvenz des Arbeitgebers – was wird aus meinem Arbeitsverhältnis?** (21. Juni), ▶ **Väterzeit – Infos für (werdende) Väter** (28. Juni)


## ➔ BREMEN & BREMEN-NORD



3. Mai  Ihr Recht – einfach erklärt  
 ▶ **Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“**  
*Arbeitnehmerkammer, Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack*


3. Mai  ▶ **Jobwechsel – Kündigung, Abfindung, Sperrzeit**  
 10. Mai  ▶ **Schwerbehinderte und Steuern**  
 je 18 Uhr  *Kultursaal der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen*




5. Mai  **Das BEM erfolgreich umsetzen – Anregungen und Erfahrungsaustausch**  
 14–17 Uhr  *Kultursaal der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen*

19. Mai  **Austausch für BR-Vorsitzende – Das neu gewählte Gremium erfolgreich führen**  
 15–17 Uhr  *Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen*




18. Juni  Im Rahmen der Langen Nacht der Bremer Museen: **Stephen Crane: „Das offene Boot“ – Lesung mit Musik**  
 ▶ *auf dem Schiff zwischen Martinianleger und Vegesack: 16.30 Uhr ab Martinianleger und 18 Uhr ab Vegesack*  
 Im Rahmen der Langen Nacht der Bremer Museen: **„The Last Ship“ – Musik von Sting**  
 ▶ *auf dem Schiff zwischen Martinianleger und Vegesack: 19.30 Uhr ab Martinianleger und 21 Uhr ab Vegesack*



19. Juni  **Stephen Crane: „Das offene Boot“ – Lesung mit Musik**  
 ▶ *18 Uhr Vegesacker Geschichtenhaus, Zum Alten Speicher 5A, 28759 Bremen*  
 20. Juni  ▶ *19 Uhr Kultursaal der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen*



je 20 Uhr  Filmreihe „Experiment ⇌ Umbruch“ (mit Gästen)  
 ▶ **We are all Detroit** (12. Mai), ▶ **Alles was man braucht** (9. Juni)  
*City 46, Birkenstraße 1, 28195 Bremen*



15. Juni  Alles im Blick – Grundlagen der Betriebsratsarbeit  
 29. Juni  ▶ **Rechte und Pflichten von Betriebsräten – Organisation der BR-Arbeit**  
 15–18 Uhr  ▶ **Rechte und Pflichten von Betriebsräten – Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte**  
*Kultursaal der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen*




## ➔ BREMERHAVEN




3. Mai  Ihr Recht – einfach erklärt  
 31. Mai  ▶ **Grundrente – Altersarmut ade?**  
 je 17 Uhr  ▶ **Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“**  
*Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*

23. Mai  **WISSENSchaft Arbeit! Diskussionsrunde**  
 18 Uhr  *Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*

16. Juni  Alles im Blick – Grundlagen der BR-Arbeit für neu gewählte Betriebsräte  
 30. Juni  ▶ **Rechte und Pflichten von Betriebsräten – Organisation der BR-Arbeit**  
 ▶ **Rechte und Pflichten von Betriebsräten – Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte**  
*Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*

bis  **Ausstellung: Edeltraud Hennemann – Was bleibt uns**  
 19. August  *Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven*

5. Mai  Kabarett im Capitol  
 18. Mai  ▶ **„Nordkurve Dreierpack“** – mit Nikita Miller, Mia Pitroff und Florian Hacke  
 je 20 Uhr  ▶ **„Aber witzig“** – HG. Butzko  
*Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven*

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



Katharina Theis-Bröhl

# Frauen in der Wissenschaft

Der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden ist im Land Bremen weitgehend ausgeglichen. Wenn es um Doktor-Titel und Professuren geht, zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Je höher die Karriereleiter führt, umso dünner wird die Luft für Frauen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter

„Ich habe oft die Frage gehört, ob das als Frau mit Kindern überhaupt geht.“

*Katharina Theis-Bröhl, Professorin an der Hochschule Bremerhaven und Dekanin des Fachbereichs „Technologie“*

**K**atharina Theis-Bröhl kennt zwei Bildungssysteme aus eigener Anschauung: Studiert und promoviert hat die 65-jährige Physikerin noch zu DDR-Zeiten an der Technischen Universität Chemnitz. Kurz vor dem Mauerfall zog sie dann mit ihren beiden Töchtern der Liebe wegen ins Ruhrgebiet und kam an der Ruhr-Universität Bochum unter, wo sie später auch habilitierte. „Ich hatte damals Glück, dass ich sofort einen Job gefunden habe“, sagt die Professorin, die seit 2008 an der Hochschule Bremerhaven lehrt und dort Dekanin des Fachbereichs 1 „Technologie“ ist. In der DDR sei es normal gewesen, dass Frauen etwas Technisches studierten und dann eine wissenschaftliche Laufbahn starteten, berichtet sie – auch mit Kindern. In der Bundesrepublik habe sich die Situation anders dargestellt: „Man traute Frauen hier nicht so richtig zu, dass sie Physik können“, erinnert sie sich. „Und ich habe oft die Frage gehört, ob das als Frau mit Kindern überhaupt geht.“

Es ging, auch wenn es nicht immer leicht war, wie sie sagt. „Anders als in Chemnitz war es in Bochum normal, lange zu arbeiten und erst abends nach Hause zu kommen. Das war nicht sehr familienfreundlich.“ Häufig habe sie in jener Zeit ein schlechtes Gewissen gehabt: der Arbeit, aber auch der Familie gegenüber. „Das ist ein Spagat, den Frauen auch heute noch irgendwie hinbekommen müssen.“ Sie selbst sei die einzige weibliche Wissenschaftlerin aus ihrer damaligen Bochumer Forschungsgruppe, die eine Professur bekommen habe. Denn noch immer steckten Frauen im Rahmen der Familienplanung häufiger zurück und blieben dann irgendwo auf der Strecke: „Wer nicht Vollzeit arbeiten kann oder will, wird häufig übergangen.“ In den vergangenen Jahren sei aber immerhin eine Veränderung zum Positiven zu erkennen, meint Katharina Theis-Bröhl. „An der Hochschule Bremerhaven zum Beispiel haben wir zuletzt fast nur Frauen eingestellt, weil sie einfach überzeugt haben.“

**Professuren: Weniger als ein Drittel von Frauen besetzt**  
Weniger als 30 Prozent der Professuren an öffentlichen Hochschulen im Land Bremen werden derzeit von Frauen besetzt: Das geht aus einer aktuellen Veröffentlichung der Arbeitnehmerkammer mit dem Titel „KammerKompakt: Frauen in der Bremer Wissenschaft“ hervor. Dabei ist das Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten weitestgehend ausgeglichen, auch wenn es hier je nach Fachdisziplin zum Teil deutliche Unterschiede gibt. So lag an der Universität Bremen zuletzt der Anteil weiblicher Studierender in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei 66 Prozent, bei den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) dagegen nur bei 31 Prozent. Bei den Promotionen sind Frauen laut einer bundesweiten Statistik mit einem Anteil von gut 45 Prozent vertreten.



Insgesamt lässt sich feststellen: Je höher die Karrierestufe, umso weniger Frauen gibt es.

„Dafür gibt es viele Gründe“, berichtet Franziska Raab, Referentin für Weiterbildung und Hochschulpolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Zum einen fänden wesentliche Karriereschritte wie Promotion und Habilitation üblicherweise zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr statt und fielen damit mit der Familienphase zusammen, in der noch immer häufig die Frauen die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt übernehmen. Zum anderen seien die geforderte örtliche und zeitliche Flexibilität, die große Zahl befristeter Stellen, der Mangel an Vorbildern sowie fehlende Netzwerke weitere Gründe dafür, dass sich viele Frauen nach Studium oder Promotion außerhalb des Wissenschaftssektors orientierten. „Frauen sollten sich nicht entscheiden müssen, ob sie ihre Karriere verfolgen oder Kinder bekommen“, betont Franziska Raab. „Wir brauchen Lösungen, damit beides möglich ist.“

### Positive Veränderungen brauchen Zeit

Für sie war schon während des Informatik-Studiums klar, dass sie Professorin werden will – und das in einem Fachgebiet, in dem Frauen bis heute in der Minderheit sind: Tanja Schultz promovierte 2000 an der Universität Karlsruhe zum Doktor der Ingenieurwissenschaften, forschte danach mehrere Jahre in den USA zum Thema multilinguale Sprachverarbeitung und leitet heute als Professorin für „Kognitive Systeme“ das Cognitive Systems Lab an der Uni Bremen. „In meinem Forschungsbereich waren Frauen deutlich unterrepräsentiert, vielleicht eine von 50. Erst in den vergangenen Jahren hat sich das ein wenig gewandelt“, erzählt die 58-Jährige. Als problematisch habe sie das nie erlebt, im Gegenteil: „Ich fand es eher positiv, dass wir mehr aufgefallen sind. Aus meiner Sicht hatten wir eine integrierende Wirkung.“ Auf dem Weg nach oben werde die Luft ohnehin dünner: Das gelte für Männer ebenso wie für Frauen. „Man

muss sich eben behaupten und das geht über wissenschaftliche Leistung.“ In den USA sei das insofern leichter, als es dort mehrere Karrierestufen zwischen Promotion und Professur gebe: Die Professur lasse sich so Schritt für Schritt erarbeiten.

Dass sie selbst keine Kinder hat, habe mit ihrer Karriere nichts zu tun, erläutert Tanja Schultz. „Da müssen dann ohnehin beide Elternteile sehen, dass sie gut zusammenarbeiten, wenn sie Kinder und Karriere wollen. In meinem Team erlebe ich, dass sich auch die Männer sehr intensiv um Familie und Kinder kümmern – da hat sich in den vergangenen Jahren eine Menge getan.“ Überhaupt habe sich aus ihrer Sicht schon viel zum Positiven verändert, was die Stellung von Frauen in der Wissenschaft angehe. „Aber es dauert fast 20 Jahre vom Studium bis zur Professur und darum wird es vermutlich noch ein paar Jahre dauern, bis sich diese Veränderungen auswirken.“

---

„Frauen sollten sich nicht entscheiden müssen, ob sie ihre Karriere verfolgen oder Kinder bekommen.“

*Franziska Raab, Referentin für Weiterbildung und Hochschulpolitik bei der Arbeitnehmerkammer*

---

Auch wenn einiges in Bewegung geraten ist: Das grundsätzliche Problem sei längst noch nicht behoben, betont Kammer-Referentin Franziska Raab. „Um den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen, sind zum Beispiel Rückkehrer-Programme für Mütter und Väter denkbar, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Promotions- oder Postdocphase erleichtern.“

---



---

„In meinem Team erlebe ich, dass sich auch die Männer sehr intensiv um Familie und Kinder kümmern – da hat sich in den vergangenen Jahren eine Menge getan.“

*Tanja Schultz leitet als Professorin für „Kognitive Systeme“ das Cognitive Systems Lab an der Uni Bremen*

---



Tanja Schultz



Ilka Bahr stellt eine schmerzstillende Salbe her

# Das ganze Wissen

Langeweile kennt sie nicht: Ilka Bahr ist pharmazeutisch-technische Assistentin in der Aesculap-Apotheke in Bremen-Vegesack

Text: Ulf Buschmann – Foto: Kay Michalak

Ilka Bahr hat einen ausgefüllten Tag. Mal berät sie vorne im Geschäft, dann wieder heißt es: Ab ins Labor – ein Kunde benötigt eine speziell auf seine Bedürfnisse abgestimmte Salbe. Dass zwischendrin auch noch Verwaltungsaufgaben und Warenwirtschaft auf dem Plan stehen, versteht sich fast von selbst. Diese in ihrer Form einmalige Arbeitsalltag-Mixtur hat Ilka Bahr als pharmazeutisch-technische Assistentin, kurz PTA. Ihr Arbeitsplatz ist die Aesculap-Apotheke mitten an der Gerhard-Rohlf's-Straße im Herzen der Vegesacker Fußgängerzone. „Langweilig wird es uns nicht“, sagt sie.

Was Ilka Bahr so viel Spaß an ihrem Beruf bereitet, ist die Abwechslung. Zu ihren Aufgaben gehört es zum Beispiel, die Kundinnen und Kunden über Wechselwirkungen der Inhaltsstoffe des verschriebenen Medikaments mit anderen Präparaten aufzuklären. Auch Hinweise dazu, wie ein Medikament eingenommen werden sollte, geben Ilka Bahr beziehungsweise ihre Kolleginnen und Kollegen. „Da ist unser ganzes pharmazeutisches Wissen gefordert“, betont Ilka Bahr.

Gerade in diesem Bereich verändert sich viel. Deshalb sei es für jede und jeden PTA überaus wichtig, sich ständig fort beziehungsweise weiterzubilden. Möglichkeiten hierzu gibt es zahlreiche – die Apothekerkammern machen ebenso Angebote, wie die Hersteller von Medikamenten und Kosmetika.

Mit dem entsprechend geweiteten Horizont falle es ihr noch leichter, die Leute zu beraten, meint Ilka Bahr. Sie und ihre Kollegen kennen viele Kundinnen und Kunden persönlich. Mit dieser Bindung könne keine Internetapotheke mithalten. Das macht es Ilka Bahr zum Beispiel leichter, wenn Menschen nach Kosmetik- und Körperpflegeprodukten fragen, die es nur in der Apotheke gibt. Auch hier sind Ilka Bahr und ihre Kolleginnen und Kollegen stets auf dem aktuellen Stand.

In jeder Apotheke gibt es außerdem ein eigenes Labor. Dort verbringt Ilka Bahr einen Teil ihrer Zeit, um nach Vorgaben der niedergelassenen Ärzte Rezepturen für Salben, Zäpfchen, Kapseln und Lösungen herzustellen.

Weniger mit mixen und anrühren haben die Verwaltungsaufgaben zu tun. Diese sind genauso notwendig, weil Apotheken in Deutschland nicht nur für Endkunden da sind. Sie fungieren darüber hinaus als Dienstleister für Arztpraxen, Pflegeheime und Pflegedienste. PTA wie Ilka Bahr vergleichen vor der Auslieferung die Rezepte mit den bestellten Medikamenten oder prüfen Fertigarzneien auf Vollständigkeit. Am Schreibtisch gibt es die Schnittstelle zum anderen Beruf in diesem Bereich, den pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten, PKA. Beide Berufe, PTA und PKA, werden in der Aesculap-Apotheke und weiteren Standorten ausgebildet.



## Ausbildung zum / zur PTA

Voraussetzung ist der mittlere Schulabschluss. Die Ausbildung dauert zweieinhalb Jahre. In den ersten zwei Jahren besuchen die angehenden PTA eine staatlich anerkannte Berufsfachschule (inklusive Praktikum und Erste-Hilfe-Ausbildung). Dann folgt der zweite Ausbildungsteil in einer Apotheke. Weitere Informationen bei der Apothekerkammer Bremen sowie bei der Europaschule Schulzentrum Utbremen.



# Have a Break!

Was ist Pause und was ist Arbeitszeit?

Welche Arten von Pausen gibt es?

Und warum ist es so wichtig, Pausen zu machen?

Text: Hanna Mollenhauer

Juristische Beratung: Hubertus Bartelt

## Arbeitszeit und unbezahlte Arbeitspausen

Die Zeit auf der Arbeit ist die Arbeitszeit plus die (unbezahlte) Pausenzeit.

### Beispiel:

Wenn Sie mehr als sechs Stunden arbeiten, stehen Ihnen 30 Minuten Pausenzeit zu. Bei mehr als neun Stunden sind es 45 Minuten.

## Wenn ich auf der Arbeit keine Pause mache, kann ich dann früher in den Feierabend?

Nein. Pausen dürfen weder vor Arbeitsbeginn (= später kommen) noch nach Arbeitsende (= früher gehen) genommen werden.

## In Geschäften,

die mittags schließen und abends länger aufhaben – oder zum Beispiel in der Gastronomie –, werden oft Pausen von zwei oder mehr Stunden festgelegt. Solche Teildienste sollten im Arbeitsvertrag vereinbart sein, der Arbeitgeber darf eine unangemessen lange Unterbrechung der Arbeitszeit nicht einseitig festlegen.

Während der Pause können Sie Ihren Aufenthaltsort frei bestimmen und tun, was Sie wollen. Sie müssen sich nicht zur Arbeit bereithalten.

## Ruhezeit und Pause

Pausen werden innerhalb der Arbeitszeit genommen, die Ruhezeit folgt nach der Arbeitszeit. Nach Ende Ihrer Arbeitszeit müssen Sie eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

## Bezahlte Pausen

gehören zur Arbeitszeit, etwa:

- ▶ Betriebspausen wegen betrieblicher Unterbrechungen,
- ▶ Kurzpausen von mindestens fünf Minuten, die dem Körper kurzzeitige Entlastung bei Schicht-, Nacht- oder Fließbandarbeit geben (dürfen nicht zusammengezogen werden).

## Arbeitszeit

(= Zeit ohne unbezahlte Pausen) Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Bis zu zehn Stunden darf Ihr Arbeitgeber Sie ausnahmsweise am Tag zwar arbeiten lassen, aber im Durchschnitt dürfen innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos in Fragen des Arbeitsrechts beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

## Sonderregeln und Ausnahmen

*Minderjährige Auszubildende* haben nach mehr als viereinhalb Stunden Arbeit Anspruch auf 30 Minuten unbezahlte Pause und nach mehr als sechs Stunden Anspruch auf 60 Minuten Pause.

Für *Schwangere* gibt es je nach Branche gesonderte Regeln, etwa einen Anspruch auf (bezahlte) kurze Arbeitsunterbrechungen von maximal fünf Minuten. Für stillende Mütter muss der Arbeitgeber im ersten Jahr nach der Entbindung (bezahlte) Stillpausen einräumen.

## Pause und Gesundheit

Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin kann häufiges Durcharbeiten so zu einer sogenannten „Erholschuld“ beitragen, die zu chronischer Übermüdung und weiteren gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt.

Sowohl bei körperlich anstrengender Arbeit als auch bei Arbeiten, die hohe Konzentration erfordern, sollten häufiger auch kurze Pausen gemacht werden.

Arbeitsmediziner empfehlen zum Beispiel bei Bildschirmarbeit in der Regel alle 50 Minuten fünf bis zehn Minuten Pause zu machen.

Für Stehberufler empfiehlt es sich, in der Pause die Füße hochzulegen oder spazieren zu gehen, Büroarbeiter sollten in Bewegung kommen (und möglichst nicht am Schreibtisch essen) und für körperlich Arbeitende kann Entspannung angesagt sein.

# Gut auf den Beinen

## — Tipps für Beschäftigte in Stehberufen

Text: Hanna Mollenhauer

Physiotherapeutische Beratung: Mona Strohrmann

Illustrationen: Asja Beckmann

Ob Verkäuferin im Einzelhandel, Koch im Restaurant, Pflegekraft im Altenheim, Arbeiter am Fließband oder Friseurin – knapp 54 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten laut der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin häufig im Stehen.

Das beansprucht den Rücken erheblich: Es strapaziert Muskeln, Gelenke und vor allem die Wirbelsäule mit ihren Bandscheiben. Es belastet den Kreislauf und die Blutgefäße und macht müde.



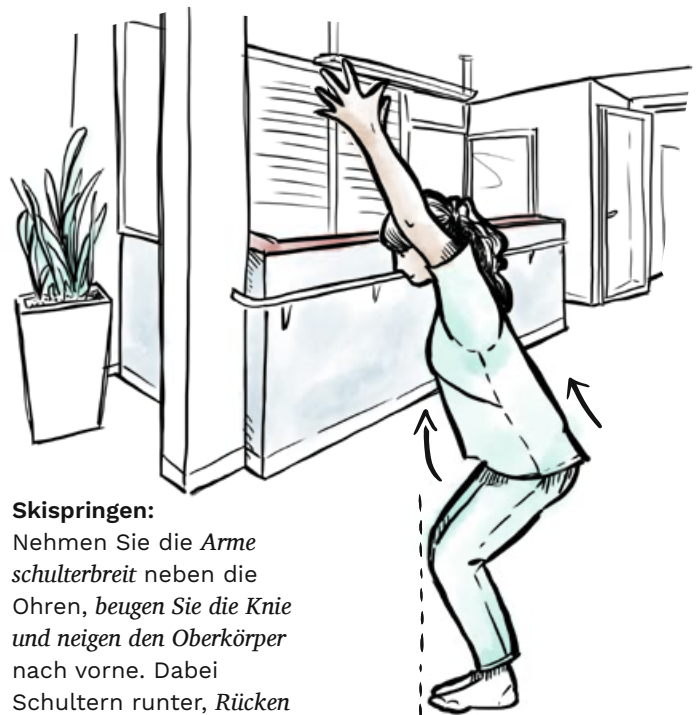
**Aktives Stehen:**  
Gewicht auf den Außenkanten der Füße, Knie locker, Bauch einziehen (Schambein nach oben), Brust heben.

Nutzen Sie deshalb ganz bewusst jede Möglichkeit bei der Arbeit, um in Bewegung zu kommen. Wir stellen Ihnen auf dieser Seite Entlastungsübungen vor und geben weitere Tipps.



**Venenpumpe:**  
Gehen Sie immer wieder **30 bis 60 Sekunden im Zehenspitzen**gang.

- ▶ Lehnen Sie so oft wie möglich den Oberkörper an oder stützen Sie sich beim Vorbeugen zum Beispiel auf dem Ladentisch ab. Oder benutzen Sie eine Stehhilfe, um die Wirbelsäule und die Muskulatur kurzfristig zu entlasten.
- ▶ Ändern Sie immer wieder Ihre Haltung.
- ▶ Tragen Sie gute Schuhe (eventuell mit Fußbett) und wechseln Sie die Schuhe während des Arbeitstages.
- ▶ Legen Sie in der Pause und im Feierabend die Füße hoch.
- ▶ Radfahren und Spazierengehen schaffen Ausgleich. Für eine Grundstabilität ist Muskelaufbau wichtig.



**Skispringen:**  
Nehmen Sie die Arme schulterbreit neben die Ohren, beugen Sie die Knie und neigen den Oberkörper nach vorne. Dabei Schultern runter, Rücken gerade, Knie nicht über die Fußspitzen, Bauch einziehen, Schambein nach oben. **10 bis 15 Wiederholungen.**

# Fachkräfte dringend gesucht

Die Arbeitnehmerkammer fordert größere Anstrengungen  
bei der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher  
in Richtung duales System

Text: Ulf Buschmann  
Foto: Jonas Ginter

Justin Duckhorn muss das Gespräch kurz unterbrechen. Ein Mädchen seiner Gruppe hat Bauchschmerzen und er schaut nach ihr. Derzeit absolviert er in der Kindertageseinrichtung an der Jaburgstraße der Kirchengemeinde Vegesack den letzten Teil seiner Ausbildung zum Erzieher. „Fachkraft im Anerkennungsjahr“, kurz FiA, heißt es im Fachjargon. Das alles wiederum gehört zur „Integrierten Regelausbildung“ (InRA). Eines weiß Duckhorn schon jetzt: Er wird übernommen. Sein Arbeitgeber ist dann der Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder in Bremen. Es ist der Dachverband aller Kitas und Krippen in kirchlicher Trägerschaft.

Menschen wie Justin Duckhorn brauchen Stadt und Land Bremen eigentlich viel mehr. Der Grund: Allen Trägern fehlen die Fachkräfte. Alleine bei den Kirchen können laut Nadine Tobisch, stellvertretende Leiterin des evangelischen Landesverbandes, gerade einmal die Hälfte der angebotenen FiA-Plätze besetzt werden. Ähnlich sieht es beim größten kommunalen Träger in der Stadt Bremen, KiTa Bremen, aus. Das bestätigt Petra Zschüntzsch, stellvertretende Geschäftsführerin und pädagogische Leiterin.

Der Fachkräftemangel wundert Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen, überhaupt nicht. Das geht aus seinem Artikel „Erzieherinnen und Erzieher dringend gesucht – der weite Weg zur vergüteten Ausbildung“

hervor. Seit über zehn Jahren werde die Kinderbetreuung stetig ausgeweitet. Jede neue Einrichtung koste richtig Geld. Gleiches gelte für die zusätzliche Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Gleichwohl bestehe dringender Handlungsbedarf, wie ein Vergleich mit dem Nachbarn Hamburg zeigt: Während dort die Anzahl der Absolventinnen seit dem Kindergartenjahr 2008 von 440 auf 1.153 zum Kindergartenjahr 2020 ausgeweitet wurde, wuchs die Anzahl der Absolventen im kleinsten Bundesland lediglich von zunächst 211 auf 302 im Jahr 2020. Hamburg schaffte rechnerisch eine Steigerung von rund 162 Prozent, Bremen lediglich rund 43 Prozent.

„Langfristig führt kein Weg an einer dualen Ausbildung vorbei.“

Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen

Der Fachkräftemangel bei nahezu allen personenbezogenen Dienstleistungen, zu denen auch die Erzieherinnen und Erzieher gehören, schlage in Bremen voll durch – und die Corona-Pandemie habe diese Entwicklung noch verstärkt, bilanziert Thomas Schwarzer. Um dieser Entwicklung zu begegnen, schlägt die Arbeitnehmerkammer gleich ein ganzes Bündel von Maßnahmen vor. Denn der Fachkräftemangel werde sich in den

kommenden drei bis fünf Jahren noch weiter zuspitzen.

## Duales System als Ziel

Das Credo der Arbeitnehmerkammer: Wie in anderen Berufen, müssen künftige Erzieherinnen und Erzieher ihre Berufsausbildung wie in einem dualen System erlernen. Das Mittel der Wahl ist für die Arbeitnehmerkammer eine tariflich vergütete, praxisintegrierte Ausbildung, kurz PiA. Diese kommt dem klassischen dualen Ausbildungssystem ziemlich nahe: Drei Tage in der Woche sind die Auszubildenden in ihrer jeweiligen Kita, zwei Tage drücken sie die Schulbank. Hin und wieder wird auf Blockunterricht umgestellt.

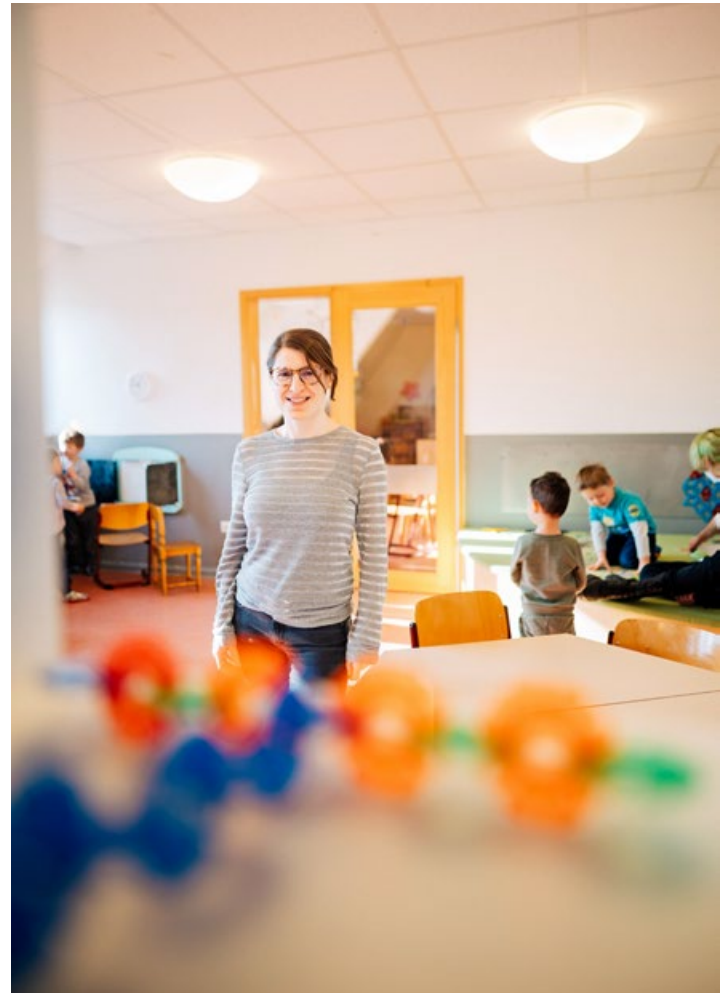
Und es gibt bereits vielfältige Erfahrungen durch ein PiA-Modellprojekt, das in der Stadt Bremen schon länger läuft und gerade sehr positiv evaluiert wurde. Welche positive Wirkung die PiA-Ausbildung hat, zeigt das Beispiel von Yildiz Nergiz. Der 42-jährigen studierten Betriebswirtin hat erst diese Möglichkeit geholfen, ihre späte Berufung zu finden: Sie sattelte auf Erzieherin um und hofft, nach ihren Abschlussprüfungen im Mai in ihrer jetzigen Einrichtung, dem Kinder- und Familienzentrum von KiTa Bremen am Warturmer Platz in Woltmershausen, bleiben zu können.

Möglich wurde die Finanzierung dieses zukunftsweisenden Modellprojekts durch Bundesmittel aus dem „KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz“ (KiQuTG). Aus diesen Mitteln kann die Stadt Bremen von 2020 bis 2022 rund 11,5 Millionen Euro zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften verwenden. Ob das





Justin Duckhorn absolviert in einer Kindertageseinrichtung den letzten Teil seiner Ausbildung zum Erzieher – er ist Fachkraft im Anerkennungsjahr in der integrierten Regelausbildung.



Yildiz Nergiz, 42, studierte Betriebswirtin, sattelte zur Erzieherin um – mithilfe des PiA-Modellprojekts.

kostenintensive PiA-Projekt fortgesetzt wird, war lange Zeit nicht sicher. Inzwischen ist klar, dass es in begrenztem Umfang weitergeht, jedoch nicht ausgeweitet werden soll. Eigentlich gab es im kleinsten Bundesland andere Pläne: Vorgesehen war ursprünglich die flächendeckende, monatliche Vergütung aller Fachschülerinnen und Fachschüler der integrierten Regelausbildung (InRA). Doch im Jahr 2020 hat der Bremer Senat umgesteuert: Die

---

„Der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden drei bis fünf Jahren noch weiter zuspitzen.“

*Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen*

---

integrierte Regelausbildung kann nun über das sogenannte Aufstiegs-BAföG gefördert werden (Bundesmittel). Der Vorteil: Dadurch werden rund sechs Millionen Euro der „KiQuTG“-Mittel frei und können für zusätzliche Maßnahmen zur Gewinnung weiterer Fachkräfte genutzt werden.

Durch eine dieser Maßnahmen kann das erfolgreiche Modell „Qualifizierung on the Job“ von KiTa Bremen auch bei anderen Trägern finanziert werden. Bei diesem Ansatz handelt es sich um eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung für sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten zur Erzieherin oder zum Erzieher. Diese erfolgt durch eine Freistellung für die Weiterbildung bei vollem Lohnausgleich im bestehenden Beschäftigungsverhältnis.

Zudem gibt es aktuell Programme für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in Bremen. Diese sollen sich innerhalb von neun Monaten so qualifizieren, dass sie die Prüfung zur

Erzieherin / zum Erzieher absolvieren können. Und dann sind da noch die Fachkräfte aus Spanien, die innerhalb von 14 Monaten das Gleiche erreichen sollen – Sprachniveau B2 inklusive. Kurzfristig betrachtet helfen diese Maßnahmen ohne Frage. Doch Thomas Schwarzer schaut bereits auf das Jahr 2026. Ab dann wird der Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung in der Grundschule umgesetzt. Auch dafür werden viele zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher benötigt. Diese müssen jetzt ihre Ausbildung beginnen, sollen sie dann – bei vier bis fünf Jahren Ausbildungsdauer – auch zur Verfügung stehen. Doch ohne die Anreize der vergüteten, praxisintegrierten Ausbildung PiA, wird das wohl kaum zu erreichen sein. Die aktuellen Fördermöglichkeiten durch Schüler- oder Aufstiegs-BAföG sind für viele Lebenssituationen unpassend oder schlicht nicht existenzsichernd.

---

# Alles, was Recht ist

## RECHTSIRRTUM

### „Meinen nicht genommenen Urlaub kann ich immer im Folgejahr nachholen“

Das stimmt so nicht.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des oder der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Der häufigste Fall ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im laufenden Kalenderjahr krank war und deshalb den Urlaub nicht nehmen konnte. Dann wird er mit ins nächste Jahr übertragen. Das gilt aber auch, wenn aus betrieblichen Gründen – etwa bei hohem Arbeitsaufkommen – ein zusammenhängender Urlaub nicht möglich war.

Immer gilt: Der Urlaub muss bis zum 31. März des Folgejahres vollständig genommen worden sein. Ausnahmen gelten für Langzeiterkrankte.

*James Becker, Rechtsberater in Bremerhaven*

## RECHTSTIPP

### Elterngeldzahlung rückwirkend

Wer verspätet einen Antrag auf Elterngeld stellt, verliert damit nicht seinen Anspruch: Ab dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist, kann Elterngeld für drei Monate rückwirkend gezahlt werden.

Der Antrag kann ohne Angabe von Gründen geändert werden, etwa in Dauer oder Höhe des Elterngeldes. Eine rückwirkende Zahlung von Elterngeld ist dann ebenfalls für drei Monate möglich – allerdings nur, wenn die Monatsbeiträge nicht bereits ausgezahlt worden sind.

Dies gilt nicht bei der Änderung von Elterngeld Plus zu Basiselterngeld und in Härtefällen. Diese Änderung ist auch nach Auszahlung der Monatsbeiträge noch möglich.

Der Antrag auf Zahlung von Elterngeld muss immer schriftlich bei der Elterngeldstelle eingereicht werden.

*Finja Köster, Rechtsberaterin in Bremerhaven*

## STEUERTIPP

### Grundsteuer wird neu ermittelt

Lange blieb die Grundsteuer unverändert. Jetzt hat das Bundesverfassungsgericht geurteilt: Die Grundsteuer ist neu zu ermitteln.

Damit die Finanzämter rechnen und mit Wirkung zum 1. Januar 2025 neue Grundsteuerbescheide erlassen können, ist die Mitwirkung aller Grundstückseigentümerinnen und -eigentümer gefragt: Im Zeitraum Anfang Juli bis Ende Oktober 2022 müssen sie eigenständig und erstmalig eine Grundsteuererklärung fertigen (lassen).

Dafür gibt es ein Bundesmodell, mehr als ein Drittel der Bundesländer weicht jedoch davon ab.

Die gute Nachricht für Ratsuchende aus Bremen und Niedersachsen: Die zur Erstellung der Grundsteuererklärung benötigten Werte werden online kostenfrei zur Verfügung gestellt.

*Larissa-Valeska Heilmann, Beraterin Steuerrecht*



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

## IMPRESSUM

### BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

#### Herausgeberin

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

#### Autorinnen und Autoren

James Becker, Ulf Buschmann,  
Larissa-Valeska Heilmann,  
Finja Köster, 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 Weiterbildung

### Habe ich ein Recht auf Weiterbildung?

Nein. Teilweise sieht jedoch der Arbeitsvertrag, ein Tarifvertrag oder auch eine Betriebsvereinbarung ein Weiterbildungsrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Übrigens: Das Bremische Bildungszeitgesetz sieht vor, dass alle Beschäftigten des Landes Bremen einen Anspruch auf Bildungszeit haben (siehe Seite 11 in diesem Magazin).

### Darf mein Arbeitgeber mich zu einer Weiterbildung verpflichten?

Hier kommt es auf den jeweiligen Einzelfall an. Beschäftigte bestimmter Berufsgruppen sind bereits wegen ihres Berufes zur Weiterbildung verpflichtet. Eine Pflicht kann sich darüber hinaus auch direkt aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

### Bin ich mit befristetem Vertrag oder in Teilzeit von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen?

Nein, auch befristete und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Ausnahmen wären dringende betriebliche Gründe hat oder die Ausbildungswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Josephine Klose

arbeitet seit 2020 als Rechtsberaterin in Bremen-Stadt.



Foto: Stefan Schmidbauer



### Weiterbildungsberatung für Kammermitglieder

Hella Grapenthin bietet Beratung zur beruflichen Neuorientierung, zu Weiterbildungsangeboten, Fortbildungen, Umschulungen, zu finanziellen Fördermöglichkeiten und Hilfen beim Bewerbungsverfahren.

### Terminvereinbarungen:

☎ Bremen 0421.3 63 01-432

☎ Bremerhaven 0471.9 22 35-0.

### Infoveranstaltungen

Am 10. Mai um 18 Uhr findet in der Bürgerstraße 1 in Bremen eine Veranstaltung zum Thema Weiterbildung statt.

Weitere Infos finden Sie auf Seite 13 dieses Magazins und unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen](http://www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen)

### CARTOON



von Mario Lars





# Wir sind für Sie da!

## Bremen-Stadt

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

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

**Beratungszeiten**

www.arbeitnehmerkammer.de/  
bremen

**Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

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

## Bremen-Nord

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

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

**Beratungszeiten**

www.arbeitnehmerkammer.de/  
bremen-nord

**Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

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

## Bremerhaven

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

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

**Beratungszeiten**

www.arbeitnehmerkammer.de/  
bremerhaven

**Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**

☎ 0471.9 22 35-11  
Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+Do 9-16 Uhr /  
Fr 9-12 Uhr

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

## BAM im Abo



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

## wisoak

**Beruflich weiter durch Bildung**

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

➔ [www.wisoak.de](http://www.wisoak.de)

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://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](http://www.verbraucherzentrale-bremen.de)

