

100 Jahre
für eine gerechte
Arbeitswelt

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Großes Potenzial, großer Handlungsbedarf

Wie Pflegekräfte zurückgewinnen?

Krank im Job

Wie das System um Krankengeld & Co. funktioniert

Gut geführt

Was ist ein guter Chef oder eine gute Vorgesetzte?

Wer trägt's?

Kosten für Servierschürze, Blaumann und Schutzanzug

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Geld sicher anlegen
Seite 10

Bewegen von Lasten
Seite 18



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Großes Potenzial, großer Handlungsbedarf**
Wie Pflegekräfte zurückgewinnen?
- 14 Krank im Job – und nun?**
Wie das System um Krankengeld & Co. funktioniert
- 18 Bewegen von Lasten**
Tipps für Beschäftigte
- 19 Wer trägt's?**
Kosten für Servierschürze, Blaumann, Schutzzug & Co.
- 20 Gut geführt**
Was ist ein guter Chef, was macht eine gute Vorgesetzte aus?

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Wie legt man 100.000 Euro für fünf Jahre sicher an?
- 11 Fragen & Antworten**
Brückenteilzeit – Infos für Beschäftigte
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Mein Umzug beendet alle Verträge
- 23 Drei Fragen**
zur gesetzlichen Rente

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Beruf und Familie vereinbaren – Kinderbetreuung in der Stadt Bremen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



EDITORIAL

Zur Zukunft der Mobilität

#first7jobs

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

Der Medizinsoziologe **Jörn Moock** hat nach einer Ausbildung zum Speditionskaufmann in Hamburg studiert und in Greifswald promoviert. Es folgten verschiedene Funktionen bei der Verwaltungsbetriebsgenossenschaft. Seit Ende 2021 leitet er das Bremer Gesundheitsamt. Der geborene Eckernförder kam über Hamburg und Greifswald nach Bremen.

- ▶ Zeitungspacker in einer Druckerei
- ▶ Hafenarbeiter
- ▶ Altenpflegehelfer
- ▶ Speditionskaufmann
- ▶ Promotor IT-Hardware
- ▶ Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Community Medicine
- ▶ Bereichsleiter Planung, Steuerung, Qualitätsmanagement Reha-Leistungen



Foto: privat

Jörn Moock

Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen



Liebe Leserinnen und Leser,

Wie kommen Sie zur Arbeit – mit dem Auto, dem Rad oder Bus und Bahn? Viele Bremer Beschäftigte pendeln von außerhalb an ihren Arbeitsplatz: 42 Prozent nach Bremen und 46 Prozent nach Bremerhaven. Über 70 Prozent davon nutzen das Auto. Aber auch viele Bremerinnen und Bremer fahren mit dem Auto zur Arbeit. Was braucht es also für den notwendigen Umstieg auf klimafreundlichere Verkehrsmittel?

Das aktuelle 9-Euro-Ticket ist zwar ein Anreiz, den ÖPNV zu testen. Damit mehr Menschen umsteigen, ist langfristig allerdings nicht nur der Preis wichtig, vor allem das Angebot muss ausgebaut werden. Das gilt sowohl für Verbindungen in der Stadt als auch für Verbindungen aus dem Umland. Auch randstädtische Gewerbegebiete dürfen nicht vergessen werden.

Denn der ÖPNV ermöglicht auch Menschen, die sich kein Auto leisten können oder die aus gesundheitlichen Gründen kein Fahrrad fahren können, die Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Jenseits des 9-Euro-Ticket-Versuchs ist auch das JobTicket ein gutes Instrument, aber es muss leistbar sein und alle Menschen erreichen. Nicht jeder Arbeitgeber bietet es an, vor allem kleinere Betriebe scheitern an den Mindestbestellmengen.

Und für Menschen, die aus gesundheitlichen oder anderen Gründen auf das Auto angewiesen sind, muss es auch in Zukunft möglich sein, mit dem Auto zur Arbeit zu kommen.

Übrigens: Das Institut Arbeit und Wirtschaft führt aktuell im Auftrag der Arbeiterkammer und anderer eine Studie zur Erreichbarkeit randstädtischer Gewerbegebiete durch. Mit den Erkenntnissen sollen die Erreichbarkeit verbessert und umweltfreundliche Verkehrsmittel attraktiver gemacht werden.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: → bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Beruf und Familie vereinbaren – Kinderbetreuung in der Stadt Bremen

In der Stadt Bremen fehlen, wenn die Zielzahlen erreicht werden sollen, für Kinder unter drei Jahren **4.000** Betreuungsplätze. Bei den Drei- bis Sechsjährigen sind es **1.935**.

Die Bremer Politik will in der Stadt Bremen bis zum Jahr 2023 Betreuungsplätze für 60 Prozent der unter Dreijährigen anbieten. Die Drei- bis Sechsjährigen sollen zu 100 Prozent versorgt werden.

Illustration: Marco Agosta, Asja Beckmann

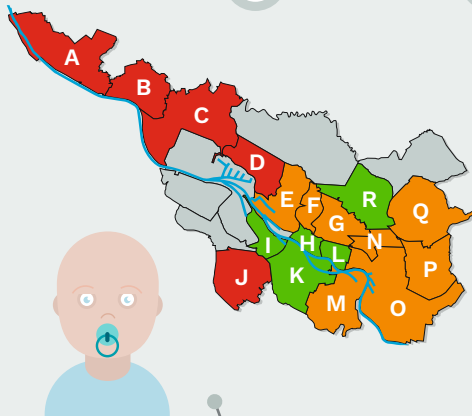


Betreuungsquoten 0- bis 3-Jährige

Bremer Stadtteile, 2021

Ziel: **60%**

Ist-Situation:



ab 40%

- R Horn-Lehe
- H Mitte
- I Woltmershausen
- K Neustadt
- L Östliche Vorstadt

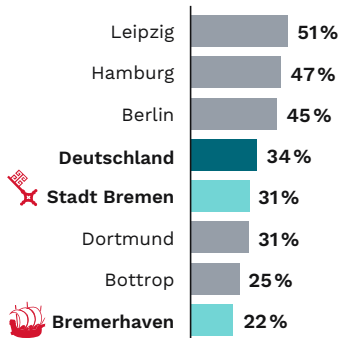
30–39%

- G Schwachhausen
- N Vahr
- Q Oberneuland
- O Hemelingen
- F Findorff
- E Walle
- P Osterholz
- M Obervieland

unter 30%

- C Burglesum
- A Blumenthal
- B Vegesack
- D Gröpelingen
- J Huchting

Betreuungsquoten im Vergleich



Betreuungsquoten 3- bis 6-Jährige

Bremer Stadtteile, 2021

Ziel: **100%**

Ist-Situation:



ab 100%

- I Woltmershausen
- H Mitte
- R Horn-Lehe

90–99%

- E Walle
- G Schwachhausen
- P Osterholz
- N Vahr
- F Findorff
- C Burglesum
- L Östliche Vorstadt

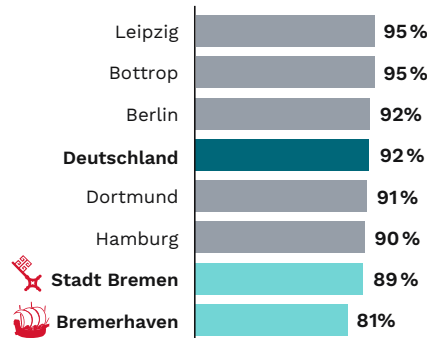
85–89%

- A Blumenthal
- K Neustadt
- M Obervieland
- J Huchting

unter 85%

- D Gröpelingen
- Q Oberneuland
- O Hemelingen
- B Vegesack

Betreuungsquoten im Vergleich



Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022 / Die Senatorin für Kinder und Bildung (2021)



Kurz gemeldet

Mobilität von Beschäftigten in Gewerbegebieten

Das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) führt aktuell im Auftrag der Arbeitnehmerkammer, der Handelskammer, dem Wirtschafts- und dem Verkehrsressort eine Studie zur Erreichbarkeit randstädtischer Gewerbegebiete durch. An den Standorten Güterverkehrszentrum (GVZ) und Hansalinie werden mehrere Tausend Beschäftigte zu ihrem Mobilitätsverhalten befragt. Anschließend folgt eine Befragung der Unternehmensleitungen. Mit den Erkenntnissen soll langfristig die Erreichbarkeit von Gewerbegebieten verbessert und die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel, wie ÖPNV und Rad, attraktiver gemacht werden. Die Ergebnisse werden für Anfang 2023 erwartet.



Pendlerzahlen wachsen wieder nach Corona-Knick

Aus der Stadt Bremen pendelten 2021 fast 50.000 Beschäftigte aus, aus Bremerhaven fast 13.000. Ein-

pendler nach Bremen gab es fast 120.000 und nach Bremerhaven über 24.000. Etwa ein Drittel sind Fernpendelnde, die weiter als 30 Kilometer vom Arbeitsort leben. Wie qualifiziert Pendler sind, aus welchen Branchen sie kommen und von wo und wohin sie pendeln, steht in unserem aktuellen KammerKompakt.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads



Preis gegen Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt

Für ihr Engagement gegen Ausgrenzung und für Toleranz hat die Arbeitnehmerkammer junge Bremerinnen und Bremer beim Senats-Wettbewerb „Dem Hass keine Chance“ mit einem Sonderpreis über 500 Euro ausgezeichnet. Der Preis geht an sieben Teilnehmende eines Workshops des Bremer Jugendrings e.V. für ihren satirischen Videoclip „Bremen sucht die Superwohnung“.

Sie haben sich intensiv mit Diskriminierungsformen und -erfahrungen auf dem Wohnungsmarkt beschäftigt und dann gemeinsam in der Gruppe Ideen und Szenen für den Videodreh entwickelt. Entstanden ist daraus ein siebeneinhalbminütiges Video, in dem sie satirisch Themen wie Rassismus, finanzielle und soziale Ungleichheit, Diskriminierung von Alleinerziehenden und Kindern sowie Wohnungslosigkeit und Machtlosigkeit junger Menschen ansprechen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Großes Potenzial, großer Handlungsbedarf



Viele ausgestiegene Pflegekräfte wären bereit, in ihren Beruf zurückzukehren – wenn sich die Arbeitsbedingungen erkennbar verbessern. Unter diesen Voraussetzungen würden auch viele Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit aufstocken: Das zeigt eine bundesweite Untersuchung der Arbeitnehmerkammer

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter

„Die Arbeitsbedingungen in der Pflege waren schon vor Corona schlecht. Keiner hört uns. Ich konnte nicht mehr abschalten, durchschnaufen, war am Ausbrennen, hatte keine Perspektiven. Ich hatte es leid, einzuspringen und Kolleginnen zum Einspringen zu zwingen. Ich konnte schon seit Jahren nicht mehr die Patienten versorgen, wie es mein Anspruch an Pflege ist. Ich war nicht mehr bereit, die Verantwortung zu übernehmen. Mein Privatleben litt sehr.“ So beschreibt eine Teilzeitkraft aus der Krankenpflege, wie sie ihre Arbeit erlebt. Eine andere macht deutlich, woran es aus ihrer Sicht am meisten mangelt: „Respekt und ansprechende Bezahlung in einem Rahmen, der mit genügend Personal bewältigt werden kann.“ Und eine Teilzeitkraft aus der Langzeitpflege beklagt: „Der Pflege muss unbedingt mehr Fachlichkeit zugetraut und gestattet werden! Es ist frustrierend, wenn Pflegenden auf inkompetente Anweisungen vom Arzt angewiesen sind, die einen Patienten nur hin und wieder sehen, und wenn den Pflegenden die medizinische Kompetenz völlig abgesprochen wird. Wie es einem zu Pflegenden geht, weiß der, der ihn fast täglich sieht und mit ihm kommuniziert!“

Diese Aussagen stammen aus der Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“, die die Arbeitnehmerkammer Bremen jetzt in Kooperation mit der Arbeitskammer im Saarland sowie dem Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen veröffentlicht hat und

die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Die Untersuchung basiert auf einer bundesweiten Onlinebefragung, an der sich im vergangenen Jahr rund 12.700 aus ihrem Beruf ausgestiegene oder in Teilzeit arbeitende Pflegekräfte beteiligt hatten. Eines der Kernergebnisse: Bei einer erkennbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen könnten sich so viele Pflegerinnen und Pfleger eine Rückkehr in ihren Beruf beziehungsweise ein Aufstocken ihrer Arbeitszeit vorstellen, dass sich daraus bei vorsichtiger Kalkulation ein rechnerisches Potenzial von 300.000 zusätzlichen Vollzeitstellen ergibt – bei optimistischer Rechnung sogar von bis zu 660.000.

„Die Pflegekräfte haben genaue Vorstellungen davon, was sich ändern muss, damit sie ihren [...] Beruf so ausüben können, wie es ihren fachlichen Vorstellungen und ihrer Ausbildung entspricht.“

*Jennie Auffenberg,
Referentin für Gesundheits-
und Pflegepolitik*

„Wir brauchen dringend glaubhafte Verbesserungen“

Damit korrespondiert die aktuelle Studie mit den Ergebnissen der regionalen Pilot-Untersuchung, die die Arbeitnehmerkammer 2020 in Bremen durchgeführt hatte. „Wir haben die Reichweite vergrößert und so dafür gesorgt, dass jetzt zum ersten Mal bundesweite Daten vorliegen“, sagt Jennie Auffenberg, Co-Autorin der Studie und Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Die gute Nachricht lautet: Wir haben nun schwarz auf weiß, dass es für die Pflege ein großes Fachkräfte-Potenzial gibt – das momentan brachliegt, das sich aber heben lässt.“ So habe die Befragung gezeigt, dass sich gut 60 Prozent der Ausgestiegenen

eine Rückkehr in ihren Beruf vorstellen könnten. Knapp die Hälfte aller Teilzeitpflegekräfte sei grundsätzlich bereit, ihre Arbeitszeit aufzustocken, und zwar im Mittel um zehn Stunden pro Woche. „Wenn sich diese Pflegekräfte überzeugen ließen, tatsächlich zurückzukehren beziehungsweise ihre Stundenzahl zu erhöhen, könnte das mit Blick auf den Pflegenotstand deutliche Abhilfe schaffen“, betont Auffenberg.

Das wird allerdings nicht von selbst passieren: Auch das hat die Studie klar zum Vorschein gebracht. „Die Pflegekräfte haben genaue Vorstellungen davon, was sich ändern muss, damit sie ihren verantwortungsvollen Beruf so ausüben können, wie es ihren fachlichen Vorstellungen und ihrer Ausbildung entspricht“, erläutert die Co-Autorin. Zentraler Aspekt der Untersuchung war deswegen die Frage, unter welchen Bedingungen Pflegerinnen und Pfleger zurückkehren beziehungsweise aufstocken würden. Die Antworten zeigen: Als stärkste Motivation nennen die Befragten eine Personaldecke, die sich tatsächlich am Bedarf der pflegebedürftigen Menschen ausrichtet. Außerdem wünschen sie sich eine bessere Bezahlung und verlässliche Arbeitszeiten. Und nicht zuletzt: respektvolle Vorgesetzte, ein kollegialer Umgang mit allen Berufsgruppen sowie mehr Augenhöhe gegenüber den Ärztinnen und Ärzten. „Wir brauchen jetzt dringend glaubhafte Verbesserungen“, macht Jennie Auffenberg deutlich. „Und glaubhaft ansetzen lässt sich im Wesentlichen bei der Bezahlung und bei der Einführung einer angemessenen, am tatsächlichen Pflegebedarf ausgerichteten Personalbemessung.“

Wichtigster Hebel: bedarfsorientierte Personalbemessung

Begleitet wurde die Studie von einem wissenschaftlichen Beirat, dem auch Claus Bölicke vom Bündnis für gute Pflege angehört. „Es hat mich überrascht, wie groß das Potenzial ist“, sagt er. „Das sind zunächst einmal hoffnungsvolle Ergebnisse. Die Studie zeigt aber auch, dass jetzt die Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen, dieses Potenzial auch wirklich zu heben.“ Beim Thema angemessene Entlohnung sei es zum Beispiel wichtig, die aktuell noch deutlich geringeren



Löhne in der Altenpflege an die in der Krankenpflege anzugleichen. Darüber hinaus brauche es weitergehende gesetzliche Regelungen zur bedarfsorientierten Personalbemessung, betont auch Bölicke. In dem Zusammenhang verweist er unter anderem auf die schon vorgesehene Einführung der „Personalbedarfsmessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen“ (PeBeM) für die stationäre Langzeitpflege, für die es bereits eine Roadmap zur Umsetzung gibt. Allerdings: „Bisher ist lediglich die erste Personalausbaustufe gesetzlich verankert, die ab kommenden Jahr umgesetzt werden soll und 40 Prozent des tatsächlichen Bedarfs umfasst“, berichtet Bölicke. „Für eine verlässliche Planung muss die Bundesregierung jetzt festlegen, wie die nächsten Ausbaustufen aussehen sollen.“

Für die Krankenpflege hatte die Gewerkschaft ver.di Anfang 2020 in seltener Einmütigkeit zusammen mit der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat die „Pflegepersonalregelung 2.0“ (PPR 2.0) erarbeitet. Politisch passiert ist seither nicht viel. Die aktuelle Studie lasse nun keinen Zweifel daran, wo die Probleme

liegen, meint Matthias Gruß, der ebenfalls dem wissenschaftlichen Beirat angehört und bei ver.di für Altenpflege zuständig ist. „Wir haben kein Erkenntnisproblem, wir haben ein Umsetzungsproblem. Es muss jetzt dringend politische Konsequenzen geben.“ Dass ver.di gemeinsam mit den Krankenhausbeschäftigten zuletzt in 18 deutschen Kliniken sogenannte Entlastungstarifverträge durchgesetzt habe, sei die gewerkschaftlich richtige Antwort auf unzureichende gesetzliche Regelungen. Gruß: „Wenn es mehr Personal durch funktionierende und bedarfsgerechte Personalbemessungsinstrumente gäbe, bräuhete es keine Streiks für Entlastungstarifverträge.“

Den Teufelskreis durchbrechen

Bremens Gesundheitsministerin Claudia Bernhard betont, dass es eine so umfassende Untersuchung wie diese zuvor noch nicht gegeben habe. „Sie gibt vielen Akteurinnen und Akteuren im Gesundheitswesen Hinweise, wie Pflegekräfte zurückgewonnen werden können. Ich freue mich sehr darüber, dass eine solch wichtige Studie aus Bremen kommt.“ Erneut sei deutlich geworden, dass es

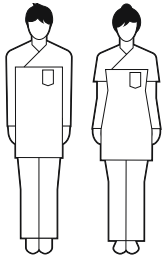
„Wir haben kein Erkenntnisproblem, wir haben ein Umsetzungsproblem. Es muss jetzt dringend politische Konsequenzen geben.“

*Matthias Gruß,
wissenschaftlicher Beirat der Studie*

für den Personalmangel in der Pflege viele Gründe gebe. Deswegen müsse sich endlich etwas tun. „Wir brauchen bundesweit die flächendeckende Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, insgesamt müssen die Tarifpartner aber auch zu besseren Abschlüssen kommen“, fordert die Senatorin. „Was aber mindestens genauso wichtig ist, ist eine größere Wertschätzung von Pflegekräften. Um diese zu erreichen, müssen wir endlich veraltete, hierarchische Strukturen aufbrechen.“ Pflege sei in allen Führungsebenen inhaltlich

Die zehn wichtigsten Bedingungen

für einen Wiedereinstieg /
eine Stundenerhöhung



Fairer Umgang unter Kolleginnen und Kollegen



Wertschätzende und respektvolle Vorgesetzte



Bedarfsgerechte Personalbemessung



Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind



Nicht unterbesetzt arbeiten müssen



Mehr Zeit für menschliche Zuwendung



Vereinfachte Dokumentation



Verbindliche Dienstpläne



Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft



Fort-/Weiterbildung (und damit höheres Gehalt)

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“

und personell fest zu verankern: „Nur dann werden wir endlich zu einer Personalbesetzung kommen können, die den fachlichen Anforderungen tatsächlich entspricht.“

Jede Verbesserung in der Pflege werfe auch Fragen nach der Finanzierung auf, sagt Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer. „Es kann nicht sein, dass die Eigenanteile der Pflegebedürftigen durch die Decke gehen, weil der Betrieb ausreichend Personal einstellt und die Pflegeversicherung diese Mehrkosten nicht abdeckt“, schildert sie mögliche Folgen. Der Koalitionsvertrag sehe zunächst nur die Prüfung einer freiwilligen, paritätisch finanzierten Pflegevollversicherung vor. Mindestens dieser Prüfauftrag müsse nun umgesetzt werden. Mittelfristig gehörten jedoch sowohl die Pflege- als auch die Krankenversicherung auf stabilere Beine gestellt. „An einer Bürgerversicherung, die auch Beamte und Selbstständige einbezieht, geht auf Dauer kein Weg vorbei“, so Heyduck. Da sich die Koalition im Bund nicht auf eine Bürgerversicherung habe einigen können, sei zumindest ein Ausgleich zwischen privater und gesetzlicher Krankenversicherung nötig – und eine Deckelung der Eigenanteile in der stationären Pflege.

Um mehr Pflegekräfte zur Rückkehr in ihren Beruf beziehungsweise zur Erhöhung ihrer Stundenzahl zu motivieren, braucht es bessere Arbeitsbedingungen. Für bessere Arbeitsbedingungen braucht es mehr Pflegepersonal. Ein Teufelskreis – der sich aber durchbrechen lässt, davon ist Elke Heyduck überzeugt. „Schon jetzt kann Politik, schon jetzt können Betriebe Bedingungen der Pflege zum Positiven verändern“, macht sie deutlich. „Eine angemessene Entlohnung und Angleichung der Gehälter von Kranken- und Altenpflegefachkräften kann sofort erfolgen, in den Ländern kann die Ausbildung von Assistenzkräften auf qualitativ hohem Niveau erfolgen. Maßnahmen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern oder auch eine gute und respektvolle Führungskultur – das können Betriebe umsetzen.“

KOMMENTAR



Jennie Auffenberg,
Referentin für
Gesundheits-
und Pflegepolitik

Foto: Stefan Schmidbauer

Pflegepersonalregelung jetzt!

Mehr Zeit für eine gute Pflege durch mehr Personal – das ist einer der stärksten Motivationsfaktoren für die Berufsrückkehr.

Eine glaubhafte Perspektive dafür vermitteln bedarfsgerechte Personalbemessungsinstrumente. Diese fehlen im Krankenhausbereich, für ihn gelten aktuell nur die unzureichenden Pflegepersonaluntergrenzen.

Ein geeignetes Instrument wäre schnell einsetzbar: Die Pflegepersonalregelung (PPR 2.0), die bereits in den 1990er-Jahren galt, nun aktualisiert und modellhaft erprobt wurde. Der Koalitionsvertrag hat sie angekündigt. Die Refinanzierung ist durch das Pflegepersonalstärkungsgesetz gesichert.

Sie muss nun zeitnah und vollständig eingeführt und auch ihre Einhaltung gesichert werden: Strafzahlungen müssen um die Verpflichtung zu Bettensperrungen ergänzt werden, ebenso wie um Entlastungstage für Arbeit in Unterbesetzung. Die bis Ende 2024 geplante wissenschaftlich fundierte Personalbemessung muss auf die PPR 2.0 und bis dahin erreichte Verbesserungen aufbauen.

GASTBEITRAG



Wie legt man 100.000 Euro für fünf Jahre sicher an?

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Die Zinsen sind extrem niedrig, die Inflation steigt. Wie soll der Wert eines größeren Geldbetrags da sicher erhalten werden? Es ist ein Problem, das wohl jede Sparerin und jeder Sparer kennt. Der Erhalt des Ersparnis ist zur Herausforderung geworden.

Es ist schon lange her, aber früher gab es vier Prozent aus dem Festgeld, die Inflationsrate betrug nur zwei Prozent, summa summarum lag die reale Rendite bei zwei Prozent. Eine passable Rendite war möglich, ohne Risiko. Denn das Festgeld ist durch die gesetzliche Einlagensicherung bis 100.000 Euro und darüber zumindest über die freiwilligen Systeme der Banken und Sparkassen gesichert. In den vergangenen Jahren sind die Zinsen auf Tagesgeld, Sparbuch und Festgeld stark gesunken.

Am 30. Oktober 2014 kam dann der Schock für Sparer. An diesem Tag verkündete die Deutsche Skatbank, erstmals Negativzinsen für Sparer einzuführen. Aber nur für Kunden ab einem Freibetrag von 100.000 Euro (jetzt 25.000 Euro). Mittlerweile haben viele andere Banken und Sparkassen nachgezogen. Allein seit Jahresanfang haben mehr als 150 Banken und Sparkassen Negativzinsen für Privatkunden eingeführt. Erschwerend kommt hinzu, dass seit Jahresbeginn bis Mai die Inflation bis auf 2,5 Prozent angestiegen ist und von Experten ist ein Anstieg noch bis auf vier Prozent vorhergesagt. Die Folgejahre soll sie wieder absinken, wird vermutet.

Aber was folgt daraus nun für die Anlage der 100.000 Euro? Das Geld auf Sparbüchern, Tagesgeld oder Festgeldkonten liegt dort weiterhin sicher, aber ist von stetig steigenden Inflationsverlusten und zunehmend von

Verwahrentgelten der Kreditinstitute bedroht. Verlangt meine Bank 0,5 Prozent Verwahrentgelt ab dem Betrag von 50.000 Euro, sind in fünf Jahren von 100.000 Euro schon nur noch rund 99.000 Euro übrig. Gehe ich dann von einer durchschnittlichen Inflation von zwei Prozent aus, vermindert sich die Kaufkraft auf nur noch knapp 89.500 Euro.

Wer dem Negativzins oder einem Verwahrentgelt entgeht, entkommt dennoch nicht der Inflation. Auf zinslosen Konten sinkt die Kaufkraft in fünf Jahren um fast zehn Prozent auf gut 90.000 Euro. Legt man das Geld bei einer Direktbank fest, sind allenfalls noch 0,6 Prozent Zinsen auf fünf Jahre möglich, macht 3.000 Euro Zinsen. Damit schmälert sich der Inflationsverlust ein wenig, sodass etwas mehr als 93.000 Euro bleiben. Wer in fünf Jahren den Nominalbetrag von 100.000 benötigt, zum Beispiel um einen Kredit abzu zahlen, hat leider kaum eine Alternative, er müsste sonst noch reale Anlageverluste dazu in Kauf nehmen.

Es gilt immer Inflations- mit Anlagerisiken abzuwägen. Und das ist für Verbraucherinnen und Verbraucher eine schwere Entscheidung: Wer beabsichtigt, die Inflation auszugleichen, muss Anlagerisiken eingehen. Wer keine Risiken eingeht, hat einen garantierten Verlust. Für eine mittel- und langfristige Geldanlage sind Aktienfonds derzeit alternativlos. Neben aktiv gemanagten Aktienfonds kommen insbesondere Indexfonds (ETFs) infrage. Ein ETF ist ein Fonds, der einen bestimmten Börsenindex und somit einen bestimmten Markt nachbildet und dessen Anteile an der Börse gehandelt werden. Von den 100.000 Euro sollten Sie also einen Anteil in einen ETF investieren.

Auf Sicht von fünf Jahren ist das Risiko-Chance-Verhältnis leider eher ungünstig. Entweder nehmen die Sparer also das Inflationsrisiko hin oder akzeptieren relativ große Anlagerisiken. Wenn ihnen für die Anlage mehr Zeit bleibt, sind die mit Aktien verbundenen Risiken deutlich besser tragbar.



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.

Brückenteilzeit

— Infos für Beschäftigte

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit. Bei Brückenteilzeit können sie ihre Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum reduzieren. Anschließend können sie wieder so viel arbeiten wie vorher. Wer Brückenteilzeit beantragen kann und was Beschäftigte dabei beachten sollten



Text: Hanna Mollenhauer

1. Was ist neu?

Mit der Brückenteilzeit können Arbeitnehmer zeitlich befristet – für mindestens ein bis maximal fünf Jahre – weniger arbeiten. Damit gibt es ein gesetzliches Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit.

2. Brauche ich eine Begründung?

Nein. Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist unabhängig von Gründen wie Kindererziehung, Pflege oder Weiterbildung.

3. Welche Voraussetzungen gelten?

Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen und das Unternehmen mehr als 45 Mitarbeiter haben. Außerdem müssen Sie die Brückenteilzeit bei Ihrem Arbeitgeber mindestens drei Monate vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung beantragen.

4. Wie wird die Anzahl der Mitarbeitenden gezählt?

Zusammengerechnet werden die Beschäftigten an allen Standorten eines Unternehmens. Es werden Köpfe

gezählt, das heißt zum Beispiel auch Teilzeitkräfte und Minijobber, Azubis werden nicht mitgezählt.

5. Wie beantrage ich Brückenteilzeit?

Der Antrag muss in Textform – also per Brief, E-Mail, Fax, SMS oder Messenger wie WhatsApp – beim Arbeitgeber gestellt werden und zwar mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn. Darin müssen Sie angeben, auf wie viele Stunden und für welchen Zeitraum Sie die Arbeitszeit reduzieren wollen und wie viele Stunden Sie an welchen Wochentagen arbeiten wollen. Ändern können Sie Ihre Planung später nur, wenn Ihr Arbeitgeber einverstanden ist.

6. Und wenn der Arbeitgeber ablehnt?

Ihr Arbeitgeber muss spätestens einen Monat vor Beginn der beantragten Brückenteilzeit auf den Antrag antworten – sonst gilt er automatisch als genehmigt. Ablehnen darf er nur aus betrieblichen Gründen oder wenn die Zumutbarkeitsregeln überschritten sind. Letzteres ist etwa der Fall, wenn im Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern pro 15 Mitarbeitern mehr als eine Person in Brückenteilzeit arbeitet.

7. Wie oft kann ich in Brückenteilzeit gehen?

Ein Jahr nach Ende Ihrer Brückenteilzeit kann eine weitere beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber den ersten Antrag auf Brückenteilzeit aus betrieblichen Gründen berechtigt abgelehnt hat, müssen Sie zwei Jahre nach der Ablehnung warten. Hat der Arbeitgeber wegen Überschreitung der Zumutbarkeitsschwelle abgelehnt, beträgt die Wartezeit für einen erneuten Antrag ein Jahr Wartezeit.

8. Und wenn es in meinem Tarifvertrag anders geregelt ist?

Bei einem vor dem 1.1.2019 schon bestehenden Tarifvertrag können Sie zwischen den Regelungen des Tarifvertrags und denen des Brückenteilzeitgesetzes wählen. Tarifverträge, die ab dem 1.1.2019 abgeschlossen wurden, können den Anspruch auf Brückenteilzeit auch zuungunsten des Arbeitnehmers verändern und sind dann bindend.

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Sinnlos glücklich

Hamm, Ingo:

Sinnlos glücklich: Wie man auch ohne Purpose Erfüllung bei der Arbeit finden kann
Vahlen, 2022, 259 S.



Viele Unternehmen versprechen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Sinn und hehre Ziele, auf Neudeutsch „Purpose“. Diese New-Work-Konzepte können aber wenig halten. So bleiben viele Menschen unzufrieden und jagen immer dem nächsten, besseren und vor allem sinnvolleren Job hinterher.

Warum Sinngebung durch Unternehmen keinen Sinn macht und wie man dennoch Erfüllung durch Arbeit findet, zeigt der Wirtschaftspsychologe Ingo Hamm mit Ansätzen aus Psychologie und Philosophie. Sinn entsteht durch das, was der Mensch täglich sichtbar bewirken kann, durch seine Kompetenz. Dann ist es die Tätigkeit an sich, die glücklich macht.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

PODCAST-TIPP

Eine kurze Geschichte des Urlaubs und Reisens

Mit drei bis vier Tagen startete der tarifliche Urlaubsanspruch zu Zeiten der Weimarer Republik. In dieser Folge des Podcasts „Geschichten aus der Geschichte“ geht es um den Strandurlaub als noch ziemlich junges Phänomen, die Anfänge des Pauschal-tourismus, die erste Kreuzfahrt und was Sanatorien mit dem Reisen zu tun haben.

www.geschichte.fm/podcast/gaga308

VERANSTALTUNGSTIPP



Fotos: Dominik Eutcher (links), Verena Bruening (rechts)

Outdoor-Fotoausstellung

In der Ausstellung IN WAVES präsentieren 24 Berliner Fotografinnen des Projekts #womenincovid vom 18. August bis 15. September persönliche, vielfältige und einzigartige Einblicke in die Lebenswirklichkeit von Frauen während der Pandemie.


Frauen wurden von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie unverhältnismäßig stark getroffen: Sie mussten mehr Einkommen einbüßen als Männer. Sie haben überwiegend die Betreuung der Kinder übernommen und unter diesen erschwerten Bedingungen oft weitergearbeitet. Mit über 70 Prozent Frauen in sozialen und pflegenden Berufen tragen sie weiterhin ein höheres Infektionsrisiko.


An zwei Standorten: der Kulturkirche St. Stephani Bremen und dem ehemaligen Kellogg-Gelände der Überseeinsel GmbH. Weitere Info auf der gegenüberliegenden Seite und Infos unter ➔ womenincovid-bremen.de


Veranstaltungen


➔ BREMEN & BREMEN-NORD


4. Juli – 30. Sept.  Ausstellung **StadtRaumDetail #3** – Architekturfotografien von Nikolai Wolff und Kay Michalak
Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen

7. Juli  **Betriebsversammlung mal anders! So wird sie mit wenig Aufwand zum echten Highlight**
9.30 – 17 Uhr
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen



7. Juli  Filmreihe „experiment ⇌ umbruch“ (mit Publikumsgespräch)
Der letzte Mieter
20 Uhr
im City 46, Birkenstraße. 1, 28195 Bremen

18. August  **Schiffe versenken auf Finnisch** – Musikalische Lesung:
19.30 Uhr
Petri Tamminen „Meeresroman“
Garten am Heimatmuseum Schloss Schönebeck, Im Dorfe 3, 28757 Bremen

18. August  Vernissage „IN WAVES #womenincovid“
19 Uhr
Außengelände der Kulturkirche St. Stephani Bremen
Outdoor-Ausstellung vom 18. August bis 15. September
bei der Kulturkirche St. Stephani Bremen und auf dem ehemaligen Kellogg-Gelände der Überseeinsel GmbH

24. August  **Auf ein Wort** – Veranstaltung für Schwerbehindertenvertretungen
15 – 17 Uhr
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

➔ BREMERHAVEN

5. Juli  Ihr Recht – einfach erklärt
► Minijob = Minirechte?
12. Juli  **► Die gesetzliche Rente: Ab wann und in welcher Höhe?**
je 17 – 18.30 Uhr
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

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



Foto: Kay Michalak

Ausstellung „StadtRaum-Detail #3“, 4. Juli bis 30. September
Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer



Foto: DualfilmVerleih

Film „Der letzte Mieter“ – Reihe „experiment ⇌ umbruch“, 7. Juli, 20 Uhr
City 46



Foto: Kay Michalak

Musikalische Lesung „Schiffe versenken auf Finnisch“, 18. August, 19.30 Uhr
Schloss Schönebeck



Krank im Job – und nun?

Arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in Deutschland durch ein ineinandergreifendes System abgesichert

Text: Ulf Buschmann

Anna B. ist eine Durchschnitts-Arbeitnehmerin: knapp 30 Jahre alt mit Vollzeitjob. Sie steht stellvertretend für Menschen in Bremen und Bremerhaven. Die Krankheitsgeschichte hinter Anna B. ist echt.

Anna B. fühlt sich krank. Sie fühlt sich schlapp, schläft schlecht und wacht oftmals schweißgebadet auf. Und dann macht auch noch der Rücken Probleme. Die stechenden Schmerzen im Kreuz, die sich bis ins Bein hinunterziehen, lassen einen entzündeten Ischiasnerv vermuten. Anna B.s Hausarzt schreibt sie erst einmal für zwei Wochen krank. Es folgen diverse Untersuchungen bei Fachärzten.

Sorgen um ihr Gehalt muss sich Anna B. nicht machen, denn sie hat ja eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ihres Hausarztes. Weil die Arbeitnehmerin nicht die vertraglich vereinbarte Leistung erbringen kann, greift für sie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diese Entgeltfortzahlung ist Teil eines Sicherungssystems, das verhindern soll, dass langfristig Erkrankte in die Armut abrutschen.

Davon profitiert auch Anna B. Nach einem Untersuchungsmarathon wird bei ihr eine Krebserkrankung diagnostiziert. Der Hausarzt der knapp 30-Jährigen bereitet sie sorgsam auf eine längere Zeit der Arbeitsunfähigkeit vor, und die werde sicherlich länger dauern als die Entgeltfortzahlung. Hier hat der Gesetzgeber eine maximale Zeit von sechs Wochen

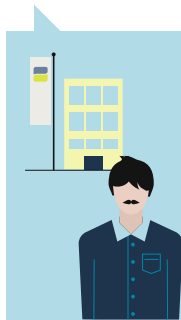
vorgesehen. Nach dem Ende dieser Frist bekommt Anna B. Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Dies sind 70 Prozent des Brutto- beziehungsweise höchstens 90 Prozent des Nettoentgelts.

Anna B. könne mit insgesamt 78 Wochen Lohnfortzahlung und anschließendem Krankengeld rechnen, erläutert Rechtsberater Ingo Kleinhenz von der Arbeitnehmerkammer Bremen. In ihrem Fall sei die Gemengelage relativ einfach, weil Anna B. eine Vollzeitstätigkeit ausübe. Allerdings gebe es auch viele Menschen, die zwei oder gar mehr Arbeitsverhältnisse hätten. Da könne es im Einzelfall auch mal sein, dass die Betroffenen in ihrem einen Job arbeitsunfähig sind, dem anderen jedoch nachgehen könnten.

Arbeitslosengeld I von der Agentur für Arbeit (evtl. Erwerbsminderungsrente von der Deutschen Rentenversicherung)

Agentur für Arbeit

Bei einer **Arbeitsunfähigkeit** von mehr als 78 Wochen zahlt die Agentur für Arbeit **Arbeitslosengeld I**. Sie darf die Betroffenen auffordern, bei der Rentenversicherung innerhalb von einem Monat einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen.



Deutsche Rentenversicherung

Besteht für die Betroffenen eine **Erwerbsminderung**, übernimmt die Deutsche Rentenversicherung die Zahlung einer **Erwerbsminderungsrente**.

Erwerbsminderung

Voll erwerbsgemindert sind diejenigen, die einen auf dem **allgemeinen Arbeitsmarkt** existierenden Job nicht für mindestens drei Stunden ausüben können – teilweise erwerbsgemindert sind diejenigen, die nicht mindestens sechs Stunden am Tag arbeiten können. Bei einer **vollen oder teilweisen Erwerbsminderung** ist die Deutsche Rentenversicherung zuständig.

Anna B. ist mehrere Wochen in Behandlung: Operation für Gewebeproben, Chemotherapie, Bestrahlungstherapie und anschließend eine mehrwöchige Reha zeigen Wirkung: Anna B. wird wieder gesund.

Dazu beigetragen hat der Umstand, dass sich die Arbeitnehmerin stets an die Ratschläge ihrer behandelnden Ärzte gehalten hat. Oder wie es Ingo Kleinhenz ausdrückt: „Wer arbeitsunfähig ist, sollte nichts tun, was dem Genesungsprozess zuwiderläuft.“ Spaziergänge zu unternehmen und Einkäufe erledigen sei in der Regel unproblematisch. Wer Sport machen möchte oder gar Reisepläne hat, sollte beides tunlichst mit dem Arzt abprechen, rät Ingo Kleinhenz.

Anna B. hat Glück: Nach acht Monaten gilt sie als geheilt. Allerdings ist sie im Sinne ihres Arbeitsvertrages noch nicht wieder voll arbeitsfähig, da die Zeit ihrer Krebserkrankung physisch und psychisch extrem anstrengend war. Deshalb hat sie sich bei der Arbeitnehmerkammer Bremen informiert und eine stufenweise Wiedereingliederung beantragt. Das bedeutet, dass Anna B. zunächst nicht Vollzeit arbeitet. Statt täglich acht Stunden sind es erst drei, dann vier. Erst wenn die

volle Leistungsfähigkeit wieder hergestellt sein wird, ist Anna B. acht Stunden an ihrem Arbeitsplatz und wieder voll arbeitsfähig. Bis dahin ist sie arbeitsunfähig. „Eine Teil-Arbeitsunfähigkeit gibt es nicht“, sagt Ingo Kleinhenz.

Arbeitnehmerkammer-Rechtsberater Ingo Kleinhenz macht darauf aufmerksam, dass der Anspruch von maximal 78 beziehungsweise 72 Wochen Krankengeld für einen Zeitraum von drei Jahren gilt. Für betroffene Menschen wie Anna B. bedeutet dies: Sollte in dieser Zeit ihre Krebserkrankung erneut ausbrechen, hat sie keinen erneuten Anspruch auf Krankengeld. Sollte sich ein Mensch während einer bestehenden Krankschreibung eine andere Malaise zuziehen, etwa einen Beinbruch, erfolgt kein zusätzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankengeld. „Wir sprechen hier von der Einheit des Verhinderungsfalls.“, erläutert Ingo Kleinhenz.

Anna B. hat Glück, sie kann wieder in ihre Tätigkeit einsteigen. Doch es gibt auch Menschen, die länger als 78 Wochen arbeitsunfähig sind. Nach dem Auslaufen des Krankengeldes greift die sogenannte Nahtlosigkeitsregelung: Die Bundesagentur für Arbeit zahlt

dann Arbeitslosengeld (ALG) I. „Das läuft dann nahtlos im Anschluss an das Krankengeld weiter“, erläutert Ingo Kleinhenz. Die Betroffenen bekommen vor dem Auslaufen des Krankengeldes einen Hinweis von der Krankenkasse, dass sie sich bitte bei der Bundesagentur melden sollten. Diese wiederum fordert ihren neuen Klienten auf, bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) innerhalb eines Monats einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen. Dieser Antrag gilt dabei als Antrag auf Erwerbsminderungsrente, wenn die Leistungen erfolglos verlaufen und der oder die Betroffene weiterhin vermindert erwerbsfähig ist. Das ALG I überbrücke lediglich den „Übergangszeitraum bis zur Erwerbsminderungsrente oder bis zum erfolgreichen Abschluss einer Reha-Maßnahme“, erklärt Rechtsberater Ingo Kleinhenz.

Zudem sei es wichtig zu wissen, so der Rechtsberater, dass die Rente zunächst befristet bewilligt werde. „Wenn die Rente nicht verlängert oder entfristet wird und wenn das Arbeitsverhältnis noch besteht, kann man also anschließend wieder weiterarbeiten“, sagt Ingo Kleinhenz.



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss Rechtsberater Ingo Kleinhenz immer wieder über Irrtümer aufklären, zum Beispiel, dass es während der Arbeitsunfähigkeit ein Kündigungsverbot gibt. Dies sei nicht der Fall, betont der Berater, gerade auch während der Probezeit: „In den ersten sechs Monaten hat man keinen Kündigungsschutz.“ Wird jemand allerdings aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit in dieser Zeit mit der üblichen Frist von zwei Wochen gekündigt und ist aber über den Kündigungsendtermin hinaus arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber das Gehalt bis zum Ende der Krankschreibung (maximal sechs Wochen) weiterzahlen.



Der Gartenabfall muss
in den Containern
gleichmäßig verteilt
werden

„Wo kommt das hin?“

Bernd Schnakenberg und Bettina Janßen sind als Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft tätig

Text: Ulf Buschmann – Foto: Kay Michalak

Es ist diese eine Kundenfrage, die Bernd Schnakenberg und Bettina Janßen immer wieder gestellt wird: „Wo kommt das hin?“ Dass sie etwas länger nachdenken müssen, kommt so gut wie nie vor. Denn als Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft bei der Bremer Stadtreinigung verfügen die beiden über ein breites Wissen. Davon profitieren auch die Bremerinnen und Bremer, die zur Recycling-Station Borgfeld am Hamfhofsweg kommen.

„Ich bin in den Beginn der Recyclingwirtschaft hineingewachsen“, sagt der 55-jährige Bernd Schnakenberg. Sein Ausbildungsberuf hieß einst Ver- und Entsorger. Bettina Janßen hingegen ist als gelernte Fliesenlegerin Quereinsteigerin. Doch mit ihrem Wissen braucht sich die 51-Jährige nicht hinter ihrem Kollegen zu verstecken, im Gegenteil. „Als Quereinsteigerin ist es Training on the Job und das Lernen ist eine Umstellung. Aber man lernt unheimlich viel“, ist Bettina Janßen glücklich.

Ihren Berufsalltag beschreiben beide als eine Mischung aus Praxis und Politik. Ihre Aufgabe ist es in erster Linie, die Kunden der Recycling-Station zu beraten: Ist der große Flachbildschirm Elektroschrott? Muss der Kunststoffschlauch vom Staubsauger getrennt werden und beim Plastik entsorgt werden? Angesichts der Kombination unterschiedlicher Wertstoffe sind vor allem ältere Kundinnen und Kunden unsicher, welcher Container oder welche Gitterbox die richtige ist.

Der Gartenabfall mit Grasschnitt, kleinen Ästen von Hecken und Bäumen sowie im Herbst Tonnen von Laub ist indes so etwas wie ein Selbstläufer. Hier müssen Bernd Schnakenberg und Bettina Janßen nur hin und wieder regelnd eingreifen –

zum Beispiel dann, wenn ein Kunde mit einem zu dicken Baumstumpf kommt. Und natürlich muss der Gartenabfall in den Containern gleichmäßig verteilt werden. Und dann sind da noch die Kunden, die im Büro nach Gelben Säcken oder einem der Bremer Müllsäcke für den Restmüll fragen. Auch diese werden auf den Recyclingstationen verkauft – ebenso wie der Bremer Mulch.

Bettina Janßen und Bernd Schnakenberg haben an ihrem Beruf sichtlich Spaß, und das liegt nicht nur an der Bezahlung nach Tarif. „Der Stellenwert in der Gesellschaft hat sich verändert“, blickt Fachmann Bernd Schnakenberg auf die vergangenen Jahrzehnte zurück. Früher hieß es, den Müll so schnell wie möglich wegzubekommen. Heute sei der Umgang mit den Hinterlassenschaften der Zivilisation ein Stück öffentlichen, hochwertigen Umweltschutzes. Vor diesem Hintergrund freuen sich Bettina Janßen und Bernd Schnakenberg immer wieder darüber, wenn Kundinnen und Kunden fragen: „Wo kommt das hin?“

Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Seit Juni 2002 ist die Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft einer der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe in Deutschland und gehört zur Gruppe der sogenannten Umweltschutzberufe – ebenso, wie Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik und die Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice. Die Ausbildungsdauer beträgt zwei Jahre.

Bewegen von Lasten

— Tipps für Beschäftigte

Text: Hanna Mollenhauer

Illustration: Asja Beckmann

Heben und Tragen, Ziehen oder Schieben kommen in vielen Berufen vor. Beschäftigte, die regelmäßig schwere Lasten mit ihrer eigenen Körperkraft bewegen müssen, haben eine hohe Belastung der Wirbelsäule, der Knie und anderer Gelenke und ein deutlich höheres Risiko, an chronischen Bandscheibenleiden zu erkranken.

Muss in verdrehter Körperhaltung oder anderen Zwangshaltungen gearbeitet werden oder werden nur bestimmte Körperpartien einseitig und übermäßig beansprucht, steigt das Risiko für einen Verschleiß des Stütz- und Bewegungsapparates.



Vermeiden Sie eine verdrehte Körperhaltung, wenn Sie Lasten heben oder tragen.

So heben und tragen

Sie richtig

Gehen Sie beim Heben in die Hocke. Stellen Sie die leicht gegrätschten Füße dabei mindestens hüftbreit auseinander.

Heben Sie mit geradem Rücken und nutzen Sie die (Bauch- und Rücken-) Muskulatur zur Stabilisierung der Wirbelsäule. Gehen Sie beim Abstellen der Last mit geradem Rücken in die Knie.



Heben und tragen Sie körpernah. Das verbessert die Hebelwirkung und schont die Wirbelsäule.

Mit Lasten anders umgehen

Wenn sich Heben und Tragen nicht vermeiden lassen, kommt es dabei auf die richtige Technik und geeignete Hilfsmittel an:

- ▶ Lastgewichte verringern sich, wenn Lasten in mehrere Stücke aufgeteilt oder leichtere Verpackungen verwendet werden. Pflegekräfte sollten schwerere Menschen je nach Situation (mindestens) zu zweit bewegen.
- ▶ Heben, Tragen, Transportieren von Lasten können durch technische Hilfsmittel, wie Hebe- und Tragehilfen, Transportmittel und höhenverstellbare Arbeitsplattformen oder Lifter erleichtert werden. Nutzen Sie diese auch bei Zeitdruck. Belastungswirkungen können auch durch Mischarbeit und Aufgabenwechsel gemindert werden.

Was tun zum Ausgleich?

Besonders gut sind gelenkschonende Sportarten, die helfen Verspannungen zu lösen und den Rücken zu kräftigen, zum Beispiel Spaziergänge, Nordic Walking, Radfahren und Schwimmen. Empfehlenswert sind auch spielerische Ballsportarten, Gymnastik oder Yoga. Wichtig ist, dass es Spaß macht.

Lastgewichte für Beschäftigte

Es gibt keine rechtsverbindlichen Grenzwerte für empfohlene Lastgewichte für alle Beschäftigten. Lasten größer als 40 kg für Männer und 25 kg für Frauen gelten grundsätzlich als Risiko. Bei häufigem oder langem Heben und Tragen sind jedoch schon deutlich niedrigere Gewichte als belastend einzustufen.

Wer trägt's?

— Kosten für Servierschürze, Blaumann, Schutzanzug & Co.

Wo Arbeitskleidung getragen wird, kommt immer wieder die Frage auf: Wer kauft, pflegt und wäscht die Ausstattung?

Text: Hanna Mollenhauer
Juristische Beratung: Christel Müller

Wer die Kosten für Anschaffung, Wartung und Reinigung trägt, hängt vor allem vom Zweck der Kleidung ab, also ob es sich um Schutz- oder andere Arbeitskleidung handelt.



Kosten für Schutzkleidung

In der Pflege, bei der Feuerwehr, in der Industrie oder im Handwerk zu arbeiten, kann gefährlich sein. Deshalb ist in vielen Fällen Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben. Dabei handelt es sich zum Beispiel um Schutzanzüge, Helme, Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Atemschutzmasken. Auch Kleidung in der Fleisch verarbeitenden Industrie muss bestimmten Hygienevorschriften entsprechen. Die Kosten für Kauf, Pflege und Reinigung von Schutzkleidung muss der Arbeitgeber tragen.

Wenn Beschäftigte Schutzkleidung tragen, obwohl sie nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, müssen sie sie in der Regel selbst bezahlen. Zum Beispiel, wenn sie mit einem „Blaumann“ die private Kleidung vor Schmutz schützen wollen.



Kosten für einheitliche Arbeitskleidung

Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge können das Tragen einer einheitlichen Arbeitskleidung vorschreiben, etwa für ein einheitliches Erscheinungsbild der Mitarbeitenden mit Wiedererkennungswert – zum Beispiel bestimmte Jacken und Hosen mit Firmenlogo in einem Handwerksbetrieb. Die Kosten für Pflege, Reinigung und Anschaffung trägt normalerweise der Arbeitgeber.

Es kommt aber auch auf den Vertrag an:

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einen individuellen Arbeitsvertrag unterschreiben, in dem steht, dass sie die einheitliche Arbeitskleidung ganz oder teilweise bezahlen müssen, kann dies im Einzelfall wirksam sein. Bei Formulararbeitsverträgen (vom Arbeitgeber für viele Verträge einseitig vorformulierte Arbeitsbedingungen) darf die entsprechende Klausel die Beschäftigten nicht unangemessen benachteiligen. Das ist etwa der Fall, wenn der finanzielle Aufwand für die Kleidung in einem starken Missverhältnis zum Verdienst steht. Auch Tarifverträge können bei einheitlicher Berufskleidung eine (Teil-)Zahlungspflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsehen.

Wenn es einen bestimmten Dresscode im Unternehmen gibt, die Kleidung aber grundsätzlich auch in der Freizeit getragen werden könnte – so etwa Anzug und Krawatte in einer Bank –, muss der Arbeitgeber diese Kleidung im Normalfall nicht anschaffen, warten und waschen.



Ist Umkleidezeit Arbeitszeit?

Bei gesetzlich oder von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebener Schutzkleidung ist die Umkleidezeit (bezahlte) Arbeitszeit.

Verpflichtet der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden, eine bestimmte Arbeitskleidung zu tragen, ist die Umkleidezeit in der Regel Arbeitszeit. Und der Arbeitgeber muss grundsätzlich Umkleidemöglichkeiten zur Verfügung stellen, wenn die Kleidung nicht privat genutzt werden darf. Wenn der oder die Beschäftigte (unauffällige) Kleidung tragen soll, die auch zu Hause an- und abgelegt werden kann, ist die Umkleidezeit keine Arbeitszeit.

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderen Regeln gelten.

Gut geführt

Ein kollegiales Arbeitsklima, respektvoller Umgang im Team und ein vertrauensvolles Miteinander – all das klingt nach einer guten Atmosphäre im Unternehmen. Und die wiederum hängt in hohem Maß von den Führungsqualitäten der Vorgesetzten ab

Text: Suse Lübker
Foto: Jonas Ginter

„Wir sind Vorbild. An unserem Verhalten orientieren sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Dieser Auszug aus dem Leitfaden für die Führungskräfte der Bremer Justiz bringt es auf den Punkt: Vorgesetzte leben das vor, was sie von Mitarbeitenden erwarten. Ihr Verhalten hat einen großen Einfluss auf die Beschäftigten.

Was aber macht eine gute Führungskraft aus? Der autoritäre Chef, der seine Regeln durchzieht und seinem Team wenig Eigeninitiative lässt, scheint ausgedient zu haben. Gefragt sind Vorgesetzte, die zwar die Richtung vorgeben, den Weg zum (Unternehmens-)Ziel jedoch gemeinsam mit dem Team gehen. Sie bieten den Beschäftigten genügend Raum, ihre Aufgaben zu gestalten und unterstützen und stärken sie, wo es nötig ist. „Mitarbeitende profitieren von der Möglichkeit, Gestaltungsspielräume zu nutzen und Aufgaben selbstständig zu planen und auszuführen“, erklärt Iris

„Wenn ich in fachlichen Dingen Fragen habe, erklärt meine Chefin mir das verständlich und auf Augenhöhe, das finde ich super. Ansonsten sind wir oft nicht in Abteilungsdingen eingebunden und bei Personalengpässen steht meine Chefin nicht hinter uns – wir müssen dann regelrecht um Ersatz betteln.“

Pflegekraft im Krankenhaus

Stahlke, Arbeitspsychologin an der Universität Bremen. Je mehr Beschäftigte diesen Freiraum nutzen können, desto motivierter und leistungsfähiger sind sie – diese Erfahrungen hat Stahlke auch in von ihr durchgeführten Weiterbildungen für Betriebsräte aus den verschiedensten Branchen berichtet bekommen.

Markus Laukötter erlebt genau das: Der Ingenieur hat in den vergangenen Jahren einen immer größeren Verantwortungsspielraum bekommen, viele Entscheidungen trifft er eigenverantwortlich, immer mit der Rückendeckung seines Vorgesetzten: „Das ist ein Geben und Nehmen“, erklärt der 52-Jährige: „Mein Chef weiß, dass er sich auf meine Entscheidungen verlassen kann und mir ist klar, dass ich seine Erwartungen erfüllen muss. Ich fühle mich gefordert, aber nicht überfordert.“ Und wenn mal etwas nicht so gut läuft? „Wir sind ständig im Austausch. Wenn es Probleme gibt, spreche ich ihn direkt an und bitte ihn um Unterstützung.“ Ein offenes, vertrauensvolles Gespräch müsse möglich sein, findet Laukötter, das sei die Basis für ein gutes Verhältnis von Beschäftigten und Vorgesetzten.

Anerkennung und Wertschätzung fehlt

In vielen Betrieben sieht das allerdings ganz anders aus: Umfragen zufolge fehlt es Beschäftigten oft an Wertschätzung und Unterstützung seitens der Vorgesetzten. Besonders in stressigen Phasen und Zeiten hoher Arbeitsbelastung braucht es Führungskräfte, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„Meine Chefin ist locker und lässt mir viel Freiraum. Allerdings kommuniziert sie schlecht, etwa bei der Weitergabe von Infos zu Gesetzesänderungen. Da wir in Schichten arbeiten, erschwert das die Arbeit. Und ich könnte mehr leisten, wenn ich mehr in Entscheidungen eingebunden würde.“

Angestellte Apothekerin

ermutigen und stärken und die dafür sorgen, die Last auf mehrere Schultern zu verteilen. Tobias Hartmann (Name von der Redaktion geändert) arbeitet als Monteur für einen kommunalen Netzbetreiber, sein Team ist zuständig für die Wartung und Instandhaltung der öffentlichen Netze. Seine Arbeit sei inhaltlich spannend, sagt er, er kann sich gut mit den Inhalten identifizieren, Kundenzufriedenheit stehe für ihn an erster Stelle. „Wir sind die, die das Netz am Leben halten“, erklärt er stolz. Seit einiger Zeit allerdings hat er ein unguutes Gefühl. Der Grund: Durch die Digitalisierung nimmt die Arbeit zu, gleichzeitig werden Stellen gekürzt und nicht neu besetzt. Viele Aufträge werden an günstigere Fremdfirmen abgegeben. „Als Arbeiter draußen im Netz bin ich immer größerem Druck ausgesetzt, muss die Fehler der fremden Monteure korrigieren“, so Hartmann, „außerdem sind viele Materialien schlechter verarbeitet und fehleranfälliger“. Hinzu kommen immer mehr Anforderungen, die eigentlich nicht in seinen Aufgabenbereich fallen, Teamsitzungen vor dem PC zum Beispiel oder die Steuerung

„Mit meinem Chef kann ich jedes Thema besprechen, Fehler werden sachlich aufgearbeitet und gute Leistungen und Ergebnisse gelobt. Allerdings wurde mein Wunsch nach mehr Gehalt für mich nicht nachvollziehbar abgelehnt. Ich denke nun, er schätzt nicht, was ich alles leiste. Ich finde, meine Leistungen sollten sich über mein Gehalt abbilden. Das ist ‚hängen‘ geblieben.“

Angestellte Führungskraft

von Apps. All das macht Stress und Druck. Tobias Hartmann versteht sich gut mit seinem direkten Vorgesetzten, aber er wünscht sich mehr Entlastung „von ganz oben“, von der Vorstandsebene. „Wir sagen, dass wir mehr Leute brauchen und bekommen die Info, dass nicht mehr eingestellt werden können.“ Er fühlt sich ignoriert, selbst dem Betriebsrat seien die Hände gebunden. Zum ersten Mal denkt Hartmann darüber nach, sich nach einem anderen Job umzuschauen.

Kein Einzelfall, in vielen Branchen nimmt die Arbeitslast und der Zeitdruck aufgrund der Digitalisierung zu.

Umso wichtiger ist es, dass Vorgesetzte ihre Beschäftigten unterstützen, dass sie offen kommunizieren und helfen, wenn die Arbeitsbelastung steigt. Dazu gehören auch regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen Themen angesprochen werden, für die während der Arbeitszeit wenig Raum bleibt. Auch das sollte ein guter Chef oder eine gute Chefin im Auge behalten.

Die richtigen Personen für die richtigen Positionen

Wie also wird man zu einem guten Chef oder zu einer guten Chefin? Teamfähigkeit, teamorientiertes Denken, Umgang mit Menschen – all das sind Qualifikationen, die sich lernen lassen, schließlich wird kaum jemandem die Führungsrolle in die Wiege gelegt. Gerade in den vergangenen Jahrzehnten wurden meist Menschen zu Vorgesetzten, die fachlich besonders fit sind, ohne dass darauf geachtet wurde, wie gut sie mit Menschen umgehen können.

Laut einer Umfrage der Stellenbörse Stepstone unter knapp 2.000 Führungskräften gaben nur 15 Prozent der Befragten an, dass sie auf ihre Rolle vorbereitet worden sind. Seit einigen Jahren legen Personalverantwortliche

deutlich mehr Wert darauf, ob jemand überhaupt für die Position geeignet ist und ob der- oder diejenige Interesse daran hat, eine Führungsrolle zu übernehmen. Inzwischen gibt es außerdem einige Alternativen zu der klassisch-autoritären Chef-als-Einzelkämpfer-Rolle. So zum Beispiel „Shared Leadership“, wo sich mehrere Personen im Team Führungsaufgaben teilen und Entscheidungen gemeinsam treffen. Inzwischen existieren sogar Betriebe, die komplett ohne Führungskräfte auskommen. Modelle, die dann gut funktionieren, wenn Verantwortung und die Möglichkeit, Einfluss auszuüben, auf viele Schultern verteilt sind.

„Mein Chef lässt mir bei meiner Arbeit viel Freiraum, führt mich aber auch gut entsprechend meiner Stärken. Er spricht mit mir auf Augenhöhe und kommuniziert alle wichtigen Infos – so kann ich Situationen gut einschätzen. Das hilft mir bei meiner Planung.“

Vorstandsassistentz

„Mein Chef weiß, dass er sich auf meine Entscheidungen verlassen kann und mir ist klar, dass ich seine Erwartungen erfüllen muss.“

Markus Laukötter, Ingenieur



Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Mein Umzug beendet alle Verträge.“ Das stimmt nicht.

Ein Umzug – egal aus welchem Grund – beendet nicht automatisch bestehende Verträge. Ein gesetzlich garantiertes Sonderkündigungsrecht für Strom-, Gas-, Telefon- oder Fitnessstudioverträge gibt es nicht. Schlimmstenfalls drohen bei Strom und Gas doppelte Kosten und der Fitnessstudiovertrag läuft weiter.

Können Anbieter die im Vertrag festgelegte Leistung am neuen Wohnort nicht erbringen – sodass die Verträge weiterlaufen –, müssen Kunden unter Einhaltung der im Vertrag vereinbarten Frist ordentlich kündigen.

Im Zusammenhang mit Fitnessstudioverträgen hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass ein berufsbedingter Umzug einen langfristigen Vertrag mit einem Fitnessstudio nicht außerordentlich beendet. Oft können Fitnessstudioverträge jedoch vorzeitig – aus Kulanz – beendet werden, wenn der Inhaber am neuen Wohnort kein Studio betreibt.

Birgül Kayin, Rechtsberaterin in Bremen

RECHTSTIPP

Abschluss von Strom- und Gasverträgen

In der Vergangenheit konnten neue Lieferverträge für Strom oder Gas telefonisch vereinbart werden, ohne dass eine schriftliche Bestätigung des Kunden oder der Kundin erforderlich war. Dadurch kam es teilweise zu ungewollten oder nachteiligen Vertragsabschlüssen.

Um mehr Transparenz und Sicherheit für Verbraucher zu schaffen, gilt seit 27. Juli 2021, dass Energielieferverträge mit Privathaushalten mindestens der Textform bedürfen.

Textform bedeutet, Vertragserklärungen müssen von beiden Seiten als E-Mail, Brief, SMS, per Messenger oder Fax abgegeben werden. Es muss nicht die Schriftform sein (Brief oder Vertrag mit Unterschrift). Telefonische Vereinbarungen reichen nicht aus.

Dirk Riekens, Rechtsberater in Bremerhaven

STEUERTIPP

Abfindung und Kirchensteuer

Rund 40 Prozent der in Bremen lebenden Menschen gehören der evangelischen oder katholischen Kirche an.

Wenn diese Beschäftigten eine Abfindung bekommen, kann die Kirchensteuer teilweise erlassen werden. Dazu muss nach Erhalt des Steuerbescheids beim zuständigen Kirchensteueramt ein Antrag auf Teilerlass der entsprechenden Kirchensteuer gestellt werden.

Das zuständige Kirchensteueramt ist das Finanzamt Bremen oder das Finanzamt Bremerhaven. Üblicherweise verzichtet die Kirche auf die Hälfte der Kirchensteuer bei Sonderzahlungen wie einer Abfindung. Verpflichtet ist sie dazu aber nicht.

Cathleen Drewes, Beraterin Steuerrecht in Bremen-Nord



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

Jennie Auffenberg, Ulf Buschmann,
Cathleen Drewes, Birgül Kayin,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
Annabel Oelmann, Dirk Riekens,
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

— zur gesetzlichen Rente

Wann kann ich in Altersrente gehen?

Das hängt vom Geburtsjahr und den erreichten „Rentenzeiten“ ab. Als Faustregel kann gelten: Wer früher geboren wurde, kann eventuell noch etwas jünger in Rente gehen, und wer über viele Jahrzehnte versichert war, ebenfalls. Für ab 1964 Geborene gilt aber grundsätzlich „Rente mit 67“.

Und was ist mit der „Rente mit 63“?

Auch zukünftig wird man vor dem 67. Geburtstag in Altersrente gehen können, sofern mindestens 35 Versicherungsjahre erreicht wurden. Für eine vorzeitige Rente – frühestens ab 63 – werden dann aber meistens deutliche und dauerhafte Abschläge fällig. Früher und abschlagsfrei können nur Schwerbehinderte und sehr langjährig Beschäftigte in Rente gehen. Allerdings steigt auch diese Grenze und liegt heute bereits bei 64 Jahren.

Bekomme ich dann 48 Prozent vom letzten Lohn?

Höchstwahrscheinlich nicht. Zwar liegt das Rentenniveau bei etwa 48 Prozent, es ist aber keine einfache Formel für die persönliche Rentenhöhe. Tatsächlich wird dafür die gesamte Biografie mit allen Höhen und Tiefen berücksichtigt.

Magnus Brosig

arbeitet seit 2016 als Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik in der Arbeitnehmerkammer.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltungen

Die Infoveranstaltung „Gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe?“ aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ findet am **12. Juli** in Bremerhaven, am **13.9.** in Bremen-Nord und am **11.10.** in Bremen-Stadt 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!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+Do 9-16 Uhr /
Fr 9-12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+Do 9-16 Uhr /
Fr 9-12 Uhr

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11

Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+Do 9-16 Uhr /
Fr 9-12 Uhr

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

BAM im Abo



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

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

➔ www.wisoak.de

➔ 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

