

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Bus, Bahn, Rad oder doch das Auto?

Wie Bremer Beschäftigte zur Arbeit kommen

Von der Schule in den Beruf

Mehr Bildung statt
Warteschleifen im System

Geteilte Schreibtische

Was bedeutet Desksharing
für Beschäftigte?

Sexuell belästigt

Möglichkeiten für Betroffene
am Arbeitsplatz

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Nachhaltig anlegen
Seite 10

Betriebsrat? Na klar!
Seite 11



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Bus, Bahn, Rad oder doch das Auto?**
Wie Bremer Beschäftigte zur Arbeit kommen
 - 14 Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?**
Möglichkeiten für Betroffene
 - 18 Geteilte Schreibtische**
Was bedeutet Desksharing für Beschäftigte?
 - 20 Mehr Bildung statt Warteschleifen**
Von der Schule in den Beruf

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Nachhaltigkeit in der Anlageberatung – Pflichtabfrage
- 11 Fragen & Antworten**
Betriebsrat? Na klar!
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Muss ich im Vorstellungsgespräch die Frage, ob ich Mitglied in einer Gewerkschaft bin, ehrlich beantworten?
- 23 Drei Fragen**
zur gesetzlichen Rente

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Inflation trifft die Schwächsten am schlimmsten
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Auszubildende zum Lokführer
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

EDITORIAL

Bremen zum „good place to work“ machen

#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.

Bevor sie sich als Wirtin selbstständig machte, hatte Politikerin **Kristina Vogt** ihre ersten sieben Jobs in den 1980er-Jahren. Und auch als Kneipenbesitzerin blieb sie nebenbei beruflich vielseitig und verdiente sich ein Zubrot mit Fotografie. Bevor es sie endgültig in die Politik zog, machte sie noch eine Weiterbildung zur Druckvorlagenherstellerin – und legte eine Unterbrechung für Mutterschutz und Erziehungszeit ein –, um dann eine Umschulung zur Rechtsanwaltsfachangestellten zu machen. 2011 wurde sie zur Fraktionsvorsitzenden der Linken gewählt.

- ▶ Kinderbetreuung bei einem reisenden Schausteller
- ▶ Aushilfstätigkeit in einer Druckerei
- ▶ Aushilfstätigkeit für den AstA
- ▶ Tresenkraft in einem Imbiss
- ▶ Thekenkraft in einer Kneipe
- ▶ individuelle Schwerbehindertenbetreuung
- ▶ Weihnachtsmarkt-Verkäuferin



Foto: Jan Rathke

Kristina Vogt



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Bremen und Bremerhaven haben gewählt – nun werden mit dem Koalitionsvertrag die Weichen für die konkreten Projekte der kommenden vier Jahre gestellt. Gefragt sind aus unserer Sicht vor allem kluge wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen – etwa bei der Gewinnung von Fachkräften. Denn Know-how und kluge Köpfe sind ein entscheidender Standortfaktor. Das freut uns auf der einen Seite, weil der Wert guter Arbeit endlich entsprechend Anerkennung findet. Qualifizierte Kolleginnen und Kollegen haben heute eine gute Verhandlungsposition gegenüber ihrem Arbeitgeber. Auf der anderen Seite kommt es für das Land Bremen jetzt darauf an, genügend gute Leute in die Region zu locken – und vor allem diejenigen zu qualifizieren, die schon da sind.

Letzteres ist uns deshalb wichtig, weil 2022 immer noch mehr als 37.000 Menschen im Land Bremen keine Beschäftigung hatten – ein Großteil von ihnen hat nicht mal einen Berufsabschluss. Der Schlüssel kann also nur sein: Investition in Aus- und Weiterbildung. Diejenigen, die beruflich auf- oder umsteigen wollen, brauchen Unterstützung – auch finanzielle. Unsere Vorschläge, wie das gelingen kann, liegen auf dem Tisch: vom Qualifizierungsbonus über ein Landes-BAföG bis hin zum Anspruch auf eine echte (Weiter-)Bildungsteilzeit.

Ganz oben auf der To-do-Liste der Bremer Landespolitik steht hoffentlich auch die Aufwertung sozialer Berufe. Ohne ausreichend Pflege- und Betreuungskräfte sind alle Fachkräfte-Anwerbungen umsonst. Denn gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 20 und 50 brauchen Unterstützung, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Viel Geld hat das Land nicht zu verteilen, doch hier ist es doppelt gut angelegt: Es nützt den Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen, und es macht Bremen und Bremerhaven attraktiv im Wettbewerb mit anderen Regionen. Das Ziel muss sein, Bremen zu einem „good place to work“ zu machen.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

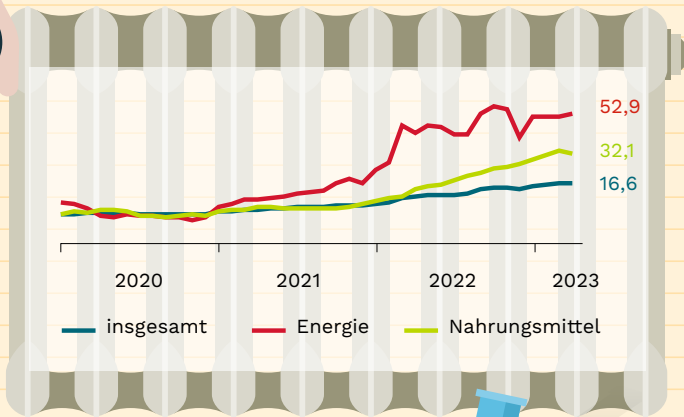
Inflation trifft die Schwächsten am schlimmsten

Die Verbraucherpreise in Deutschland stiegen im Jahr 2022 im Durchschnitt um fast sieben Prozent und blieben auch im ersten Quartal 2023 auf hohem Niveau. Das trifft viele private Haushalte hart.

Illustration: Marta Daul, Asja Beckmann

Entwicklung der Verbraucherpreise

Verbraucherpreisindizes für Deutschland seit 2020 (= 0)
(Stand: April 2023)

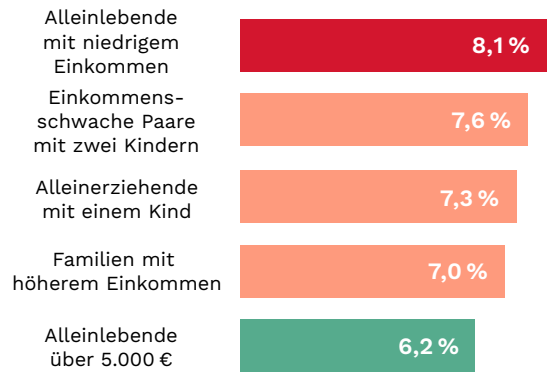


Die Preise für Energie und Lebensmittel ...
stiegen 2022 besonders kräftig:

- ▶ Haushaltsenergie um 39,1 Prozent
- ▶ Kraftstoffe um 26,8 Prozent
- ▶ Nahrungsmittel um 13,4 Prozent

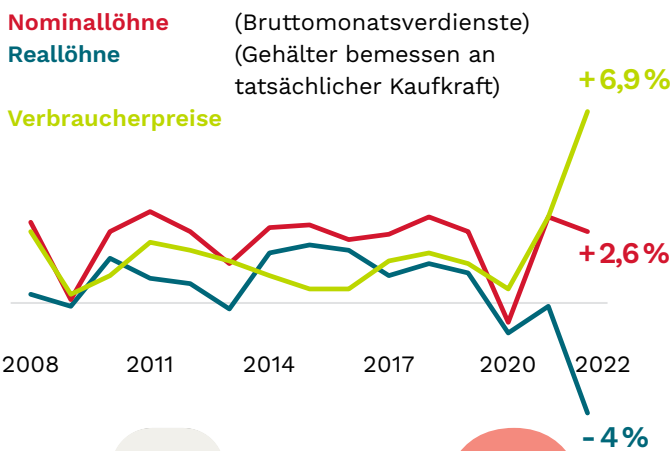
Preissteigerungen treffen nicht alle gleich

Menschen mit wenig Einkommen geben ihr Geld zuallererst für das Lebensnotwendige wie Energie oder Nahrungsmittel aus. Ausgerechnet hier sind die Preise besonders stark gestiegen. Familien müssen zusätzlich Artikel für Kinder kaufen.



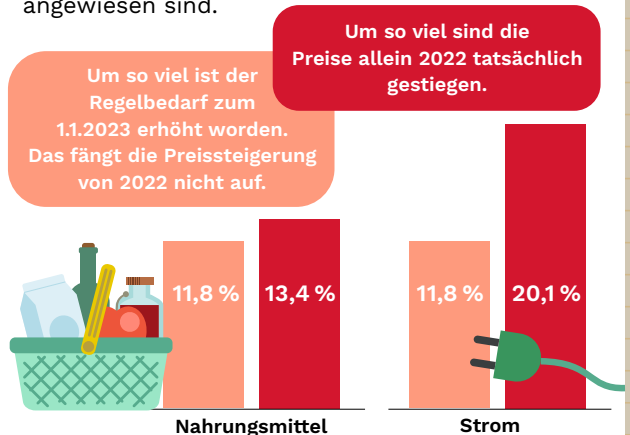
Haushaltsspezifische Inflationsrate, Stand April 2023

Inflation lässt die Kaufkraft der Löhne deutlich sinken



Mindestsicherungsleistungen

Besonders stark trifft es Menschen, die etwa auf Bürgergeld oder Grundsicherung im Alter angewiesen sind.



Quellen: Statistisches Bundesamt, Hans-Böckler-Stiftung (IMK), IWK Inflationsmonitor

Kurz gemeldet

Vorbild für andere?

Besuch aus Berlin und Erfurt

Ein Vorbild sein – wer wollte das nicht? Gerade für Bremen ein eher seltener Zustand. Umso erfreulicher war es, dass Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) bei seinem Besuch der Arbeitnehmerkammer im Mai den Ausbildungsfonds als Beispiel für andere Länder oder Kommunen lobte. Auf Bundesebene sieht er dafür zwar keine Notwendigkeit, aber er findet es gut, dass sich Bremen hier auf den Weg gemacht hat. Von diesem Vorbild könnten andere Regionen mit ähnlichen Problemen profitieren.



Foto: Michael Bahlo

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Gespräch

Immerhin soll bald die bundesweite Ausbildungsgarantie kommen – auch hier war Bremen schneller, genauso wie beim Tariftreue- und Vergabegesetz. Öffentliche Aufträge nur noch an die Firmen zu vergeben, die nach Tarif zahlen, gilt in Bremen schon länger – inzwischen sogar für den Dienstleistungsbereich. „Wir sind mit der Arbeitnehmerkammer in solchen Fragen immer ein bisschen schneller“, so Kammer-Vizepräsident Stefan Röper.

Bessere Unterstützung für Kinder

Mit Bundesfamilienministerin Lisa Paus (Bündnis 90 / Die Grünen) ging es im Gespräch mit der Arbeitnehmerkammer im Mai vor allem um die Kindergrundsicherung – eine aus

Kammersicht sinnvolle Bündelung von Leistungen. Gerade in Bremen und Bremerhaven sind viele Kinder von Armut betroffen. „Deshalb ist es wichtig, dass die Unterstützung auch wirklich dort ankommt, wo sie gebraucht wird, also bei den Kindern“, lobte Hauptgeschäftsführer Peer Rosenthal die geplante Kindergrundsicherung.



Foto: Carsten Steling

Bundesfamilienministerin Lisa Paus, Kammerhauptgeschäftsführer Peer Rosenthal

Impulse kommen oft aus Bremen

Über die Transformation von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Zeiten von Digitalisierung und Klimawandel hat Thüringens Ministerpräsident Bodo Ramelow (Linke) im Mai mit Vertreterinnen und Vertretern der Kammer gesprochen. Bei einer Stippvisite in der Bremer Hauptgeschäftsstelle lobte Ramelow die guten arbeitsmarktpolitischen Impulse, die „inzwischen vor allem aus Bremen“ kämen und sieht die Arbeitnehmerkammer hier als wichtigen Treiber.



Foto: Michael Bahlo

Kammerhauptgeschäftsführer Peer Rosenthal, Thüringens Ministerpräsident Bodo Ramelow, Geschäftsführerin und Leitung Politikberatung der Arbeitnehmerkammer Elke Heyduck



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

Bus, Bahn, Rad oder doch das Auto?

— *Wie Bremer
Beschäftigte zur
Arbeit kommen*

Pendeln mit dem Auto verursacht Stress und Rückenschmerzen und belastet die Umwelt. Trotzdem ziehen die meisten in und um Bremen dieses Verkehrsmittel für den Arbeitsweg vor. Warum eigentlich?

Text: Anna Zacharias – Fotos: Jonas Ginter



mit dem Auto, in Bremerhaven sind es sogar rund 85 Prozent. Aber auch für Beschäftigte mit rein innerstädtischem Arbeitsweg ist das Auto wichtig: In Bremen nutzen 45 Prozent, in Bremerhaven 60 Prozent der Nicht-Pendler den Pkw.

Der Busfahrer aus Bassum hat bei seinem Versuch umzusteigen eher schlechte Erfahrungen gemacht: „In meinem ersten halben Jahr bei der BSAG ist allein dreimal der Zug ausgefallen, sodass ich dankbar war, doch das Auto zu haben.“ Aber er sagt auch: „In der Rushhour brauche ich mit dem Auto genauso lange für meinen Arbeitsweg wie mit dem ÖPNV.“ Und wenn es sich auf der Straße staut, kann der Zug auch mal die Nase vorn haben.

Wie es Menschen ergeht, die durch Ausfälle oder Verspätungen nicht pünktlich zur Arbeit kommen, erlebt Fellermann oft auf der anderen Seite, in seinem Job als Busfahrer: „Viele Leute sind im Stress und werden wütend, das bekommt man als Busfahrer dann auch ab. Aber ich kann gut verstehen, dass der Unmut groß ist“, sagt er.

Recht auf Arbeitgeberseite

Wer sein Auto verkauft und sich komplett auf Bus und Bahn verlässt, sollte wissen, dass das Recht bei Verspätungen aufseiten der Arbeitgeber steht, wie Ingo Kleinhenz, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer, erklärt. „Grundsätzlich sind die Beschäftigten verpflichtet dafür zu sorgen, dass sie pünktlich auf der Arbeit erscheinen. Diese Verpflichtung besteht auch trotz eines Streiks oder Verspätungen des ÖPNV aus anderen Gründen.“ Wenn ein Streik angekündigt ist, rät er deshalb dazu, rechtzeitig mit dem Arbeitgeber über mögliche Alternativen wie Homeoffice oder den Abbau von Überstunden am entsprechenden Tag zu reden.

Bremen beim Fahrrad vorn

Neben Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln gibt es noch ein weiteres gängiges Transportmittel: Innerhalb der Stadt Bremen hat das Fahrrad einen hohen Stellenwert.

„Bremen schneidet im Bundesvergleich eher schlecht ab, was den ÖPNV angeht, ist aber dafür gut bei der Fahrradnutzung“, sagt Dominik Santner, Infrastruktur-Experte bei der



„Ich möchte den Kindern zeigen, dass man auch ohne Auto auskommen kann.“

Mahmoud Monemian

Arbeitnehmerkammer. Autofahrerinnen und Autofahrer abzuholen sei nicht leicht. „Wenn sich der ÖPNV verbessert, holt man die Leute eher vom Rad – Autofahrer wechseln eher nicht“, sagt Santner.

Für Uwe Fellermann ist das Rad keine Lösung: „Ein Lastenfahrrad ist keine wirkliche Alternative, wenn man 30 Kilometer im Winter bei Eis und Schnee zurücklegen muss“, findet der Bassumer. Mit dieser Meinung ist er in der absoluten Mehrheit: Nur rund fünf Prozent der Pendlerinnen und Pendler aus dem Umland geben an, vorrangig das Fahrrad für den Weg nach Bremen zu nutzen.

Mit dem E-Bike aus Bremen-Nord

Ganz anders sieht es bei denen aus, die nicht pendeln: Fast 30 Prozent der in der Stadt Bremen Wohnenden fahren mit dem Rad zur Arbeit, wenn ihr Arbeitsort sich ebenfalls in der Stadt befindet. Eine von ihnen ist Alke Rockmann. Sie nimmt regelmäßig ihr E-Bike, um von Bremen-Nord zur Arbeit nach Bremen zu kommen. Der Verbrenner hat bei ihr für den Arbeitsweg komplett ausgedient: „Aktuell kann ich beruflich völlig auf mein Auto verzichten und fahre meist mit dem E-Bike die 17 Kilometer. Nur wenn das Wetter nicht so recht taugt oder ich mich nicht fit fühle, fahre ich mit der Bahn. Ansonsten kann ich zum Beispiel den Sonnenaufgang über den Lesumwiesen bewundern und mich wachstrampeln“, schwärmt sie.

Uwe Fellermann kann nicht ohne. Obwohl er gern würde. Der Busfahrer ist einer von rund 123.000 Beschäftigten, die zur Arbeit aus dem Umland nach Bremen einpendeln. Er sagt: „Ich würde mein Auto ja abschaffen, aber es geht einfach nicht.“ Damit ist er nicht allein. Daten der Arbeitnehmerkammer zeigen, dass von einer ökologisch sinnvollen Verkehrswende noch nicht viel zu spüren ist: Der Großteil der Bremer Beschäftigten fährt mit dem Auto zur Arbeit. Einige jedoch haben umgedacht.

Der Bassumer Uwe Fellermann lenkt seit einem Dreivierteljahr Busse bei der BSAG in Bremen, vorher war er 32 Jahre lang bei Weser-Ems-Bus beschäftigt. Ein Busfahrer, der mit dem Auto zu Arbeit fährt – irgendwie paradox. „Ich nutze den ÖPNV mit dem Jobticket so oft es geht. Aber bei meinen extremen Arbeitszeiten ist das selten möglich“, sagt er über seinen rund 30 Kilometer langen Arbeitsweg und erklärt: „Wenn ich um drei Uhr morgens Arbeitsbeginn am Flughafen habe, fahren leider noch keine Busse oder Züge.“

Auto auf Platz eins

Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass immer mehr Menschen einen langen Arbeitsweg haben: 2022 pendelten demnach 123.200 Menschen in die Stadt Bremen ein – 2002 waren es nur rund 100.000. In Bremerhaven stieg die Zahl der Einpendelnden auf über 24.700, rund 5.700 mehr als 2002. Fast die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wohnt außerhalb der Bremer Landesgrenzen.

Die Zahlen der Pendlerinnen und Pendler steigen dabei analog zur Gesamtbeschäftigung, die Einpendlerquote ist seit Jahren mit 42 Prozent in Bremen und 46 Prozent in Bremerhaven konstant. Dabei fahren rund 70 Prozent der Einpendelnden in Bremen vorrangig



„Ich war dankbar, doch das Auto zu haben.“

Uwe Fellermann

Da sie bei einer Klimaschutzagentur arbeitet, spielt für sie das Thema berufliche Mobilität eine besondere Rolle. Es gilt die Emissionen so gering wie möglich zu halten. „Deshalb müssen bei uns vor Antritt eines Weges mehrere Aspekte geklärt werden: Ist die Fahrt zwingend notwendig, kann das Ziel innerhalb von 15 Minuten auch zu Fuß oder mit dem Rad erreicht werden oder bei längeren Wegen mit dem ÖPNV? Wenn Letzteres nicht möglich ist, kann über die Nutzung von Car-sharing oder einem privaten Pkw nachgedacht werden“, erzählt sie.

„In Deutschland braucht man kein Auto“

Mahmoud Monemian kommt aus dem Iran und lebt seit elf Jahren in Deutschland. Der Erzieher gehört zu den 52.000 Auspendlerinnen und -pendlern der Stadt Bremen: Er wohnt in der Vahr und arbeitet im SOS-Kinderdorf in Osterholz-Scharmbeck und nebenbei noch in einer Bäckerei in Bremen. „Je nach Wetter und Lust fahre ich in Bremen mit dem Fahrrad zur Arbeit, öfter nehme ich aber die Straßenbahn. Mir reichen auch sonst der ÖPNV oder mein Fahrrad“, sagt er. Aus seiner Sicht muss das zuverlässigste Transportmittel umweltfreundlich und billig sein – „also das Rad oder der ÖPNV“. Als Erzieher sei es ihm wichtig, ein Vorbild zu sein. „Ich möchte den Kindern zeigen, dass man auch ohne Auto auskommen kann.“ Als er nach Deutschland kam, habe es ihn überrascht, welchen Stellenwert der Führerschein für viele



„Nur wenn das Wetter nicht so recht taugt oder ich mich nicht fit fühle, fahre ich mit der Bahn.“

Alke Rockmann

hier hat: „Es kam mir so vor, als sei das wichtiger als ein Studium oder eine Ausbildung“, sagt er und lacht. „Dabei gibt es in Deutschland eine ganz tolle Verkehrsanbindung, man braucht hier eigentlich gar kein Auto“, findet er.

Mit viel Gepäck wird es kompliziert

Der Bremer Cornelius Klütting arbeitet ebenfalls in Osterholz-Scharmbeck und bedauert, dass er für den Arbeitsweg nicht auf sein Auto verzichten kann: „Das geht nicht, weil ich häufig Sachen transportieren muss und der Bahnhof zu weit entfernt von meiner Arbeitsstelle ist“, sagt der Sportlehrer.



„Autofahren macht mir schlechte Laune.“

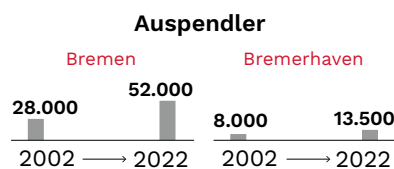
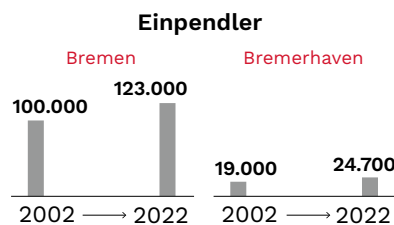
Cornelius Klütting

Er wohnt mit seiner Familie im Peterswerder, sein Arbeitsweg beträgt also rund 30 Kilometer.

Was spricht für ihn außerdem noch gegen den Zug? „Die Taktungen sind nicht optimal, es ist sehr teuer, und außerdem können Züge auch mal ausfallen“, sagt der Berufspendler, der öfter seinen Kollegen mitnimmt, wenn dessen Zugverbindung wegbriecht.

Aber auch das Auto hat – neben dem ökologischen Aspekt – weitere negative Seiten für Klütting, schließlich könne man während der Fahrt nicht nebenbei lesen oder arbeiten. Und dazu kommt noch etwas Persönliches, das der Lehrer an sich beobachtet hat: „Autofahren macht mir schlechte Laune.“

So viele Menschen pendeln ins und aus dem Land Bremen zur Arbeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

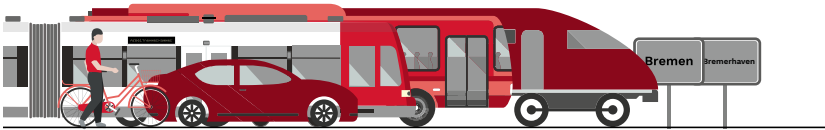
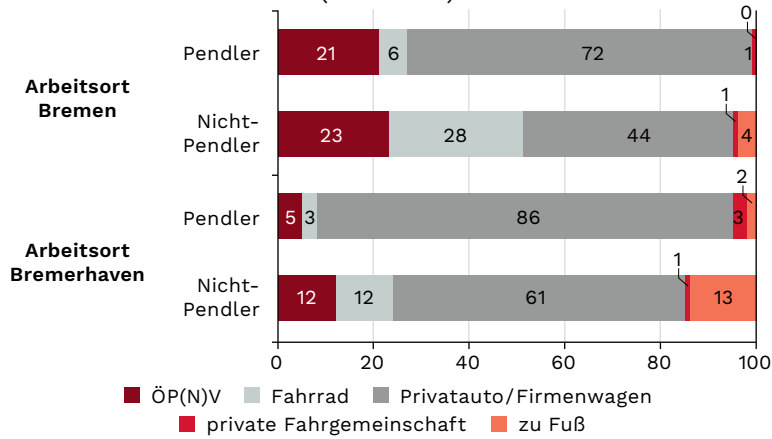
„Wer sich kein Auto leisten kann und zu Zeiten arbeiten muss, in denen noch kein Bus fährt, hat das Nachsehen.“

Dominik Santner

Taktverdichtung im ÖPNV nötig

Nicht nur der Klimawandel, auch finanzielle Faktoren spielen für viele Beschäftigte eine Rolle bei der Wahl des Transportmittels: „Wer sich kein Auto leisten kann und zu Zeiten arbeiten muss, in denen noch kein Bus fährt, hat das Nachsehen“, sagt

Vorrangig benutztes Verkehrsmittel für den Arbeitsweg (in Prozent)



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2019 der Arbeitnehmerkammer Bremen

Dominik Santner. Auch in der Beratung der Arbeitnehmerkammer gibt es immer wieder Ratsuchende, deren Schicht beispielsweise auf eine Zeit vorverlegt wurde, zu der noch kein Bus fährt und die keine andere Transportmöglichkeit haben. „In diesem Fall hilft nur, mit dem Arbeitgeber darüber zu sprechen, ob die Arbeitszeit aus den Randzeiten verlegt werden kann“, sagt Rechtsberater Ingo Kleinhenz. Doch auch hier sitzt der Arbeitgeber rechtlich gesehen in der Regel am längeren Hebel: Verspätung kann grundsätzlich ein Abmahnungsgrund sein.

Auch deswegen müssen die Alternativen zum privaten Pkw so ausgebaut werden, dass alle Beschäftigten gut zur Arbeit kommen, meint Dominik Santner: „Die im Bremer Verkehrsentwicklungsplan vorgesehenen Verbesserungen des ÖPNV wie unter anderem die Taktverdichtung müssen konsequent umgesetzt werden.“ Ein Hindernis ist dabei der Personalmangel, der schon jetzt ein Problem darstellt – und in den nächsten Jahren gehen viele Beschäftigte im ÖPNV in Rente.

„Ich fahre Auto, weil es am bequemsten ist“ – das würde öffentlich wohl kaum jemand zugeben. Doch von ökologischen Faktoren abgesehen könnte es sich auch für die Gesundheit lohnen, zumindest öfter mal aufs Rad zu steigen. „Untersuchungen zeigen, dass das Pendeln mit dem Auto häufig mit Stress, Rückenschmerzen und anderen Leiden einhergeht“, so Dominik

Santner. „Die Bewegung an der frischen Luft und eine bessere Ausdauer durch das Radfahren sind dagegen gesundheitsfördernd.“ Motivierende Worte dazu findet auch Alke Rockmann: „Ich denke, jede und jeder sollte einfach mal ausprobieren, wie der Alltag ohne Auto funktioniert, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Also: traut euch!“, sagt sie.

Gewerbegebiete schlecht angebunden

In zwei der größten Bremer Gewerbegebiete – dem Güterverkehrszentrum (GVZ) und dem Gewerbepark Hansalinie (GPH) – dominiert für den Arbeitsweg der Pkw mit knapp 52 Prozent. Es folgen der ÖPNV mit etwa 30 Prozent und das Fahrrad mit circa zehn Prozent. 56 Prozent aller Pkw-Nutzerinnen und -Nutzer könnten sich einen Umstieg vorstellen, wenn Busanbindung, Fahrtzeit und Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes verbessert würden. Das ergab eine neue Studie der Arbeitnehmerkammer in Zusammenarbeit mit der Handelskammer, der Wirtschaftssenatorin sowie der Umweltsenatorin.

KOMMENTAR



Dominik Santner,
Referent für
Wirtschafts- und
Infrastruktur-
politik

Foto: Stefan Schmidbauer

Bessere Alternativen zum Auto!

Die meisten in Bremen fahren mit dem Auto zur Arbeit. Aber nicht alle können sich das leisten. Menschen mit geringem Einkommen sind oft auf Bus und Bahn angewiesen. Doch gerade nachts oder am Wochenende – insbesondere am Stadtrand – fährt selten ein Bus. Die Alternative ist das Rad. Aber nur, wenn man nicht gesundheitlich beeinträchtigt, das Wetter akzeptabel und der Weg nicht zu weit ist. Gefährlich kann es werden, wenn keine Radwege vorhanden sind und man sich die Straße mit dem motorisierten Verkehr teilen muss. Ein großes Problem vor allem in Gewerbegebieten mit viel Schwerlastverkehr.

Eins ist klar: Die Alternativen zum Auto müssen verbessert werden. Dabei ist schon einiges vorgesehen. Neue Buslinien, eine engere Taktung im ÖPNV und ein Netz von Radschnellwegen wurden vom Senat angekündigt. Nun ist es an der Zeit, diese Maßnahmen auch schnell umzusetzen. Und auch wer trotz allem nicht auf das Auto verzichten kann, muss in Zukunft ebenfalls gut zur Arbeit kommen können.

GASTBEITRAG



Nachhaltigkeit in der Anlageberatung – Pflichtabfrage

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Der Ruf nach Energie- und CO₂-Einsparung ist aktuell in aller Munde. Auch bei der Geldanlage möchten immer mehr Menschen auf Nachhaltigkeit setzen. Die Nachfrage steigt seit Jahren und das Angebot auch. Aber was ist eigentlich eine nachhaltige Geldanlage?

Eine einheitliche Definition dafür gibt es noch nicht. Jeder Anbieter kann mit unterschiedlichen Auslegungen arbeiten. Da es noch keine Mindeststandards gibt, dürfen auch solche Produkte als nachhaltig bezeichnet werden, die nur geringe Anforderungen erfüllen.

Neu seit August 2022 ist, dass das Thema Nachhaltigkeit ein Pflichtbestandteil von Anlagegesprächen ist. Dies geschieht in zwei Schritten: Zuerst wird gefragt, ob der Wunsch besteht, nachhaltig zu investieren. Wird dies mit „Ja“ beantwortet, muss dann beraten und entschieden werden, wie angelegt werden soll. Drei Möglichkeiten gibt es dafür: erstens ökologisch nachhaltige Investitionen gemäß der Taxonomie-Verordnung, zweitens nachhaltige Investitionen gemäß der Offenlegungs-Verordnung und drittens Investitionen, die nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkungen (PAI – Principal Adverse Impacts) berücksichtigen.

Dies hört sich kompliziert an und ist es leider auch. Unter anderem, weil die erforderlichen EU-Regeln noch nicht vollständig in Kraft getreten sind. Insbesondere durch die Taxonomie-Verordnung soll erkennbar sein, ob eine Wirtschaftsaktivität als ökologisch nachhaltig einzustufen ist oder nicht. Die ist aber noch unvollständig: Seit Anfang 2022 gelten zwei Klimaziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel), die Einführung der weiteren vier Umweltziele steht noch aus. Soziale Taxonomie-Ziele müssen auch noch ausgearbeitet werden. Bis die Taxonomie also für mehr Klarheit sorgen kann, bleibt die Frage, ob die angebotenen Produkte tatsächlich nachhaltig sind.

Neben den Nachhaltigkeitsaspekten sollten Interessierte zunächst herausfinden, welche Produkte überhaupt zu ihnen passen. Denn in allen Anlageklassen, von Sparprodukten über Investmentfonds, Aktien und Anleihen bis hin zu risikoreichen Direktinvestments, gibt es mittlerweile nachhaltige Produktvarianten. Einlagengesicherte Produkte und Investmentfonds sind dabei am meisten gefragt. Investmentfonds können entweder aktiv gemanagt sein oder passiv als ETF einen nachhaltigen Aktienindex abbilden. Eher nicht geeignet für unerfahrene Privatanleger sind beispielsweise Direktinvestitionen am grauen Kapitalmarkt, etwa als unternehmerische Beteiligung oder in geschlossenen Fonds. Dort sind die Risiken so hoch, dass Totalverluste drohen können.

Eine gute Recherche vorab hilft, damit man beispielsweise bei einem Beratungsgespräch die richtigen Fragen stellen kann. Interessierte Verbraucherinnen und Verbraucher finden erste Informationen dazu auf dem Internetportal „Geld bewegt“. Wer investieren möchte, kann sich persönlich bei der Verbraucherzentrale Bremen beraten lassen.



Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammermitglieder, zahlen bei der Verbraucherzentrale nur die Hälfte für eine Beratung zu arbeitnehmernahen Themen wie Altersvorsorge, zusätzliche Krankenversicherung oder Berufsunfähigkeitsrente. Zusätzlich gibt es rund 30 Ratgeber zum halben Preis.

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Betriebsrat? Na klar!

Ohne Interessenvertretung im Unternehmen haben es Beschäftigte oft schwer, ihre Rechte durchzusetzen. Gut, wenn es einen Betriebsrat gibt. Der setzt sich für die Kolleginnen und Kollegen ein. Betriebsratswahlen finden in Deutschland alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die nächste Wahl ist 2024. Wer allerdings zum ersten Mal einen Betriebsrat wählt, kann das jederzeit tun. Was Beschäftigte wissen sollten, wenn sie einen Betriebsrat gründen wollen

Text: Klaas Kuhlmann

1. Gibt es Voraussetzungen für die Gründung eines Betriebsrats?

Ja, der Betrieb muss mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und drei davon müssen wählbar sein. Auszubildende ab 16 Jahren werden mitgezählt.

2. Wer darf sich zum Betriebsrat wählen lassen?

Über 18-Jährige, die seit sechs Monaten im Betrieb arbeiten.

3. Wer darf wählen?

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Nicht wahlberechtigt sind zum Beispiel leitende Angestellte.

4. Wie funktioniert das Wahlverfahren?

In Betrieben ab 201 wahlberechtigten Beschäftigten wird im normalen Wahlverfahren gewählt. Das dauert etwa

zehn bis zwölf Wochen. In Betrieben mit fünf bis 100 Beschäftigten wird das vereinfachte Wahlverfahren angewendet, das nach zwei Wochen abgeschlossen werden kann. In Betrieben mit 101 bis 200 Beschäftigten kann das vereinfachte Wahlverfahren mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

5. Wo und wie weit darf der Betriebsrat mitbestimmen?

Im Betriebsverfassungsgesetz sind der gesetzliche Auftrag wie auch die Instrumente für die Betriebsratsarbeit beschrieben. Ein Betriebsrat hat unterschiedliche Beteiligungsrechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten – zum Beispiel überprüft er geplante personelle Maßnahmen auf eine Benachteiligung der Betroffenen oder der übrigen Belegschaft. Er bestimmt auch bei der Einführung und Änderung von Arbeitszeit- und Schichtmodellen mit. Oder bei der Einführung von technischen Einrichtungen (etwa eines Zeiterfassungssystems), der Ausgestaltung von Homeoffice und bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Auch wenn der Arbeitgeber Arbeitsbereiche auslagern will, muss der Betriebsrat beteiligt werden.

6. Sind Betriebsräte besonders geschützt?

Für alle Beteiligten einer Betriebsratswahl besteht ein Benachteiligungs- und besonderer Kündigungsschutz. Bereits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Wahl vorbereiten wollen, können besonderen Kündigungsschutz erhalten – mittels einer öffentlich beglaubigten Erklärung eines Notars. Auch Beschäftigte, die zur Wahlversammlung einladen, Wahlvorstände und Wahlbewerber haben besonderen Kündigungsschutz, Betriebsräte bis ein Jahr nach Ende ihrer Amtszeit.

i

Beratung von Interessenvertretungen

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer berät Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Sie hilft auch bei der Gründung einer Interessenvertretung. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Foto: iStock / stevecoj / images

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Geteilte Arbeit, doppelt durchstarten!

Leipert, Lydia; Zöller, Rebecca:
Geteilte Arbeit, doppelt durchstarten!
So funktioniert Jobsharing
 Komplett-Media, 2022, 203 S.



Jobsharing bedeutet, dass zwei oder mehr Menschen im Tandem arbeiten: Sie teilen sich den Arbeitsplatz und die Arbeitszeiten individuell auf – auch in Führungspositionen.

Die beiden Autorinnen beleuchten den Kontinent New Work, beschreiben die richtige Ausrüstung für das Abenteuer

Jobsharing und stellen dar, welche Vorteile und Aussichten sich daraus ergeben. Persönliche Anekdoten der Autorinnen, Interviews und Best-Practice-Beispiele aus der Wirtschaft zeigen, wie es funktionieren kann. Neben der Vorstellung von unterschiedlichen Jobsharing-Modellen werden auch juristische Fallstricke aufgezeigt.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

WEB-TIPP

Brutto-Netto-Rechner

Bruttogehalt, Steuerklasse, Bundesland und Familienstand eingeben und heraus kommt alles Wichtige rund um Steuern und Sozialabgaben – die Website lohntastik.de zeigt das auch grafisch und wo man mit seinem Nettogehalt im Vergleich rangiert. Dazu gibt's Infos zu Steuerklassen und -sätzen sowie zu Pflichtversicherungen. Wer will, kann sich auch noch detaillierter mit der Arbeitsmarktstatistik beschäftigen.

Auf Deutsch, Englisch, Rumänisch, Ungarisch, Ukrainisch und Arabisch.

www.lohntastik.de



Foto: ZDF/LOOKSfilm/Imago

TV-TIPP

Dokumentation: Tschernobyl – Die Katastrophe

1970 beginnt die Sowjetunion mit dem Bau des Atomkraftwerks Tschernobyl – ein Prestigeprojekt, denn es soll das größte der Welt werden. Was als Sicherheitstest beginnt, endet als die größte Atomkatastrophe der Welt – bis heute. Wie kam es 1986 zur Explosion des Atomkraftwerks? Die Doku begibt sich auf Spurensuche nach der Wahrheit.

4 Folgen in der ZDF-Mediathek

Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD

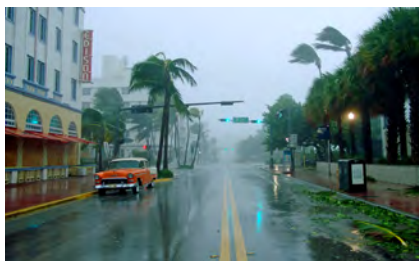
<p>4. Juli 18 – 19.30 Uhr</p>	<p>Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ Beruf und Pflege vereinbaren – was Sie wissen sollten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i></p>
<p>17. August 19 Uhr</p>	<p>Schiffe versenken auf Finnisch – Musikalische Lesung Ein geradezu epischer Stoff, den der finnische Autor Petri Tamminen in seinem „Meeresroman“ kunstvoll verdichtet. Martin Heckmann liest aus Tamminens lakonisch erzählter Parabel über die Tragikomik des Lebens. Er wird kongenial begleitet von Matthias Entrup am Vibraphon und Klaus Fischer an der Bassklarinette. <i>Garten am Heimatmuseum Schloss Schönebeck, Im Dorfe 3, Bremen</i></p>
<p>23. August 19 Uhr</p>	<p>Im Rahmen von LUX-Freilicht: Film AQUARELA Regisseur Victor Kossakovsky entführt das Publikum auf eine atemberaubende Entdeckungstour durch die mannigfaltige Schönheit und Urgewalt des Wassers. Der Dokumentarfilm ist eine packende Warnung, dass der Mensch den unbändigen Kräften und unberechenbaren Launen dieses kostbarsten Naturelements völlig ausgeliefert ist. <i>Garten von Haus Kränholm, Auf dem Hohen Ufer 35, Bremen</i></p>
<p>7. Sept. 10 – 16 Uhr</p>	<p>Fachtag: Selbstverständlich Digital? Digitale Spaltung überwinden als Aufgabe der Weiterbildung <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i></p>

→ BREMERHAVEN

<p>4. Juli je 17 – 18.30 Uhr</p>	<p>Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? <i>Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i></p>
<p>bis 4. August</p>	<p>Ausstellung „Im Fluss – am Fluss“ Die Ateliergemeinschaft „Atelier im Hof“ stellt aus. Annemarie Arndt, Marlies Butschkadoff, Ursula Collmann, Giesela Lilkendey, Jutta Rothe, Inge Schumacher und Inge Werner arbeiten hauptsächlich mit Acrylfarben in Verbindung mit Sand, Tusche, Malstiften, Papieren oder in experimentellen Wachstechniken gegenständlich und abstrakt. <i>Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i></p>



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



LUX-Freilicht: Film AQUARELA,
23. August, 19 Uhr
Haus Kränholm



Fotos: Kay Michalak
Musikalische Lesung: „Schiffe versenken auf Finnisch“, 17. August, 19 Uhr
Schloss Schönebeck



Ausstellung
„Im Fluss – am Fluss“,
bis 4. August
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven



Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Seit dem Weinstein-Skandal im Jahr 2017 hat das Thema sexuelle Belästigung viel Aufmerksamkeit in den Medien bekommen. Am Arbeitsplatz hingegen ist es oft noch ein Tabu. Dabei gibt es viele Betroffene, die Unterstützung brauchen

Text: Suse Lübker – Foto: Jonas Ginter

Viele von uns haben von tatsächlichen Fällen gehört oder sie gar miterlebt: unerwünschte Berührungen, sexualisierte Sprüche oder zweideutige Kommentare über Aussehen oder Kleidung. Meist sind Frauen die Betroffenen: Laut einer Befragung aus dem Jahr 2020 haben 63 Prozent der Frauen und 49 Prozent der Männer sexuelle Übergriffe wahrgenommen oder waren selbst betroffen. „Sexismus findet oft dort statt, wo Macht eine Rolle spielt und wo starke Abhängigkeitsverhältnisse bestehen“, berichtet Christina Stockfisch, Referentin für Europäische und Internationale Gleichstellungspolitik im DGB-Bundesvorstand, im

Podcast der Arbeitnehmerkammer „Rolle Rückwärts“. Und dazu gehört eben ganz besonders die Arbeitswelt. Eine empirische Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt, dass Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen besonders betroffen sind, ebenso wie Mitarbeitende in Dienstleistungsberufen, zum Beispiel im Gastgewerbe oder im Verkauf. Alles Berufsgruppen, in denen die Beschäftigten viel Kontakt mit Kundinnen und Kunden haben.

Entscheidend ist die Wirkung und nicht die Intention

Zu den häufigsten Belästigungen am Arbeitsplatz zählen unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze

und unerwünschte belästigende Blicke, Verhaltensweisen oder Nachpfeifen. Manchmal sind es schon kleine Gesten, die ein unangenehmes Gefühl auslösen – entscheidend ist, wie die betroffene Person das Verhalten empfindet. Der Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen des DGB weist darauf hin, dass die betroffene Person selbst entscheidet, ob ihre Grenzen überschritten sind oder die eigene Würde verletzt wurde. Es kommt also nicht darauf an, ob jemand mit Absicht oder unbewusst handelt, sondern entscheidend ist, wie dieses Verhalten ankommt.

Legt ein Ausbilder stolz die Hand auf die Schulter der einzigen weiblichen Auszubildenden, so kann das von der

„Sobald sich jemand belästigt fühlt, muss darüber gesprochen werden.“

Christina Stockfisch, DGB

jungen Frau bereits als unerwünscht empfunden werden, egal in welcher Intention ihr Vorgesetzter gehandelt hat, erklärt Stockfisch: „Gerade Auszubildende gehören zu den verletzlichsten Gruppen. Oft sind sie noch unsicher, inwieweit sie formulieren dürfen, wo ihre Grenze ist.“ Umso wichtiger sei es, im Betrieb deutlich zu machen, dass die Mitarbeitenden partnerschaftlich und respektvoll miteinander umgehen, zum Beispiel in Betriebsvereinbarungen. „Für die Betroffenen müssen klare Beschwerdewege und Beratungsmöglichkeiten ersichtlich sein – ein Nein können sie aufgrund der Abhängigkeitsverhältnisse in der konkreten Situation häufig nicht formulieren“, ergänzt Wiebke Blanquett, Referentin für Gleichstellung und Diversität der Arbeitnehmerkammer Bremen.

„Es müssen klare Beschwerdewege und Beratungsmöglichkeiten ersichtlich sein.“

Wiebke Blanquett, Referentin für Gleichstellung und Diversität

Rechtliche Möglichkeiten für Betroffene

Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz müssen laut § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Möglichkeit haben, sich bei einer Beschwerdestelle oder beim Betriebsrat zu beschweren. Das Gesetz regelt das Verbot und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als eine Diskriminierung. Allerdings sollte die Beschwerde möglichst bald nach dem Vorfall erfolgen, denn Mitarbeitende haben laut Gleichbehandlungsgesetz

nur zwei Monate Zeit, ihre Ansprüche auf Schadensersatz gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Weigert sich der Arbeitgeber, müssen Mitarbeitende innerhalb von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung den Anspruch einklagen. Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche gegen den Täter oder die Täterin hingegen verjähren nach 30 Jahren.

Keine leichte Aufgabe, schließlich muss die oder der Betroffene den Vorfall erst mal verarbeiten. Nicht alle finden den Mut sich zu beschweren, manche müssen zunächst eine Person finden, der sie sich anvertrauen können.

„Sexismus findet oft dort statt, wo Macht eine Rolle spielt.“

Christina Stockfisch, DGB

Auch bei der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer tauchen selten Fragen zur sexuellen Belästigung auf. Kaarina Hauer, Leitung Rechtspolitik und -beratung, geht davon aus, dass es eine hohe Dunkelziffer gibt, weil die Beratung zu diesem Thema große Überwindung und Mut kostet: „Die Ratsuchenden scheuen sich die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, weil ihnen die Kraft für eine rechtliche Auseinandersetzung fehlt.“ Umso wichtiger sei es, dass es klare Ansprechpersonen im Betrieb gibt, denen sich Betroffene anvertrauen können.

Vorgesetzte sind in der Pflicht

Das Gesetz verpflichtet jeden Arbeitgeber, die Beschäftigten vor Belästigungen aller Art zu schützen und aktiv zu werden, wenn ein Fall gemeldet wird. Was heißt das konkret? Arbeitgeber müssen deutlich machen, an wen man sich im Betrieb wenden kann, so schreibt es das Gesetz vor. So kann der oder die Vorgesetzte eine konkrete Person benennen oder eine Beschwerdestelle einrichten. Und auch der Betriebsrat sollte informiert werden und sich einschalten.

Wie lassen sich derartige Vorfälle im Betrieb verhindern? Dafür ist es wichtig, auf Betriebsversammlungen

klar und deutlich zu formulieren, wie im Unternehmen mit dem Thema umgegangen wird, damit es kein Tabu bleibt. Hilfreich sind ebenfalls betriebsinterne Infoveranstaltungen zum Thema. „Sobald sich jemand belästigt fühlt, muss darüber gesprochen werden“, fordert Stockfisch. Man solle diskriminierendes Verhalten niemals akzeptieren und denken, es höre schon von allein wieder auf. Das werde nicht passieren, da ist sich die Referentin sicher.

„Sexuelle Belästigung ist ein strukturelles und kein individuelles Problem, dem nur über die Veränderung der Unternehmenskultur begegnet werden kann“, ergänzt Wiebke Blanquett. Das wiederum heißt auch, dass Arbeitgeber dies anerkennen und Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen.

Anlauf- und Beratungsstellen in Bremen

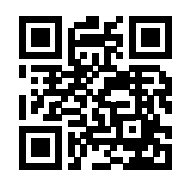
Die Arbeitnehmerkammer Bremen informiert bei rechtlichen Fragen rund um das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz.



► Die Mitbestimmungsabteilung unterstützt Betriebsräte etwa bei Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.



► ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt Arbeit und Leben Bremen e. V. berät und unterstützt Betriebe bei der Einrichtung und Umsetzung innerbetrieblicher Beschwerdestellen.

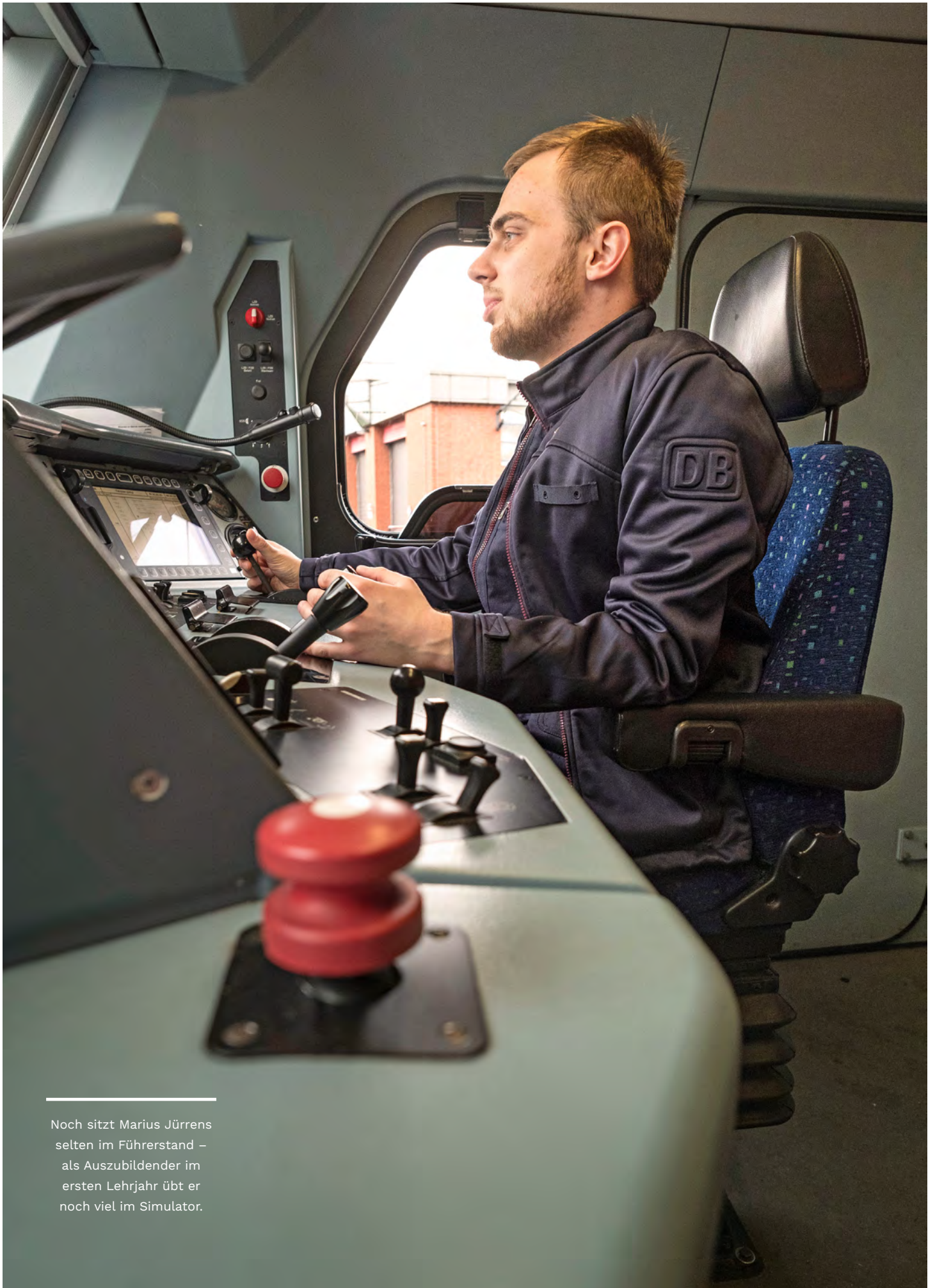


► Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) berät Frauen und Mädchen, die sich an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert fühlen.

☎ 0421.361-3133 oder 0471.596-138 23.

► Hilfefon Gewalt gegen Frauen:

☎ 080.00116016



Noch sitzt Marius Jürrens selten im Führerstand – als Auszubildender im ersten Lehrjahr übt er noch viel im Simulator.

GALERIE DER ARBEITSWELT

An der Spitze des Zuges

Marius Jürrens achtet sehr aufmerksam auf alle Signale, wenn er privat im Zug unterwegs ist. Der 23-Jährige hat den Eisenbahnerblick – er macht eine Ausbildung zum Lokführer bei der DB Regio in Bremen

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Die leuchtend orangefarbene Warnweste gehört zur Standardausrüstung, ebenso wie Handschuhe und Schutzhelm. Als angehender Lokführer ist Marius Jürrens oft im Gleisbereich unterwegs – und die Ausrüstung ist für die Sicherheit nötig. Dort auf der Abstellanlage der DB inspiziert er Lok und Sicherheitseinrichtungen und muss nicht nur geschützt, sondern auch gut sichtbar sein. Noch sitzt er selten im Führerstand, sondern verbringt viel Zeit im Qualifizierungszentrum direkt hinter dem Hauptbahnhof. Jürrens ist Auszubildender im ersten Lehrjahr. Seit September 2022 arbeitet er sich mit Begeisterung durch das grundlegende Wissen eines zukünftigen Eisenbahners, lernt Strecken- und Rangiersignale, erfährt alles über Unregelmäßigkeiten während des laufenden Betriebs und informiert sich über die Technik der Baureihen. Geübt wird zunächst am Simulator. Sobald die Azubis alles notwendige Wissen über die einzelnen Baureihen haben, dürfen sie auch selber fahren: „Für jede Baureihe, die man draußen fährt, braucht man eine extra Ausbildung und muss eine Prüfung abgelegt haben“, erklärt Jürrens' Ausbildungsleiter Kevin Kremming. Schließlich muss jeder Azubi die Lok, mit der er oder sie fährt, genau kennen. Erst dann geht es auf die Schienen, immer mit Unterstützung eines Fahrtrainers.

Die beruflichen Perspektiven sind gut: Allein in Bremen werden in diesem Jahr 250 Mitarbeitende gesucht, neben Lokführern sind das Gleisbauer oder Schienenfahrzeugmechatroniker. Im aktuellen Lehrjahr starten bei der DB Regio sechs neue Auszubildende, zwei mehr als in Marius Jürrens' Jahrgang. „Die Azubis sind sehr motiviert und haben trotz Wechselschichten richtig Lust auf den Job“,

erklärt sein Ausbildungsleiter. Schichtarbeit ist für die ausgebildeten Lokführer an der Tagesordnung, allerdings kehren alle Lokführer bei der DB Regio in Bremen abends wieder nach Hause zurück, anders als bei DB Cargo oder im Fernverkehr.

Was muss ein zukünftiger Lokführer oder eine Lokführerin mitbringen? „Man hat viel Verantwortung, dessen muss man sich bewusst sein“, erklärt Jürrens. Oft sitzen bis zu 1.000 Mitreisende im Zug, deutlich mehr als im Flugzeug. Daran würde man sich aber gewöhnen. Wichtig sei es, gleichzeitig viele verschiedene Dinge im Blick zu behalten und entsprechend zu handeln. Man muss auf die Strecke achten, auf die Signale und natürlich auf die Leute am Bahnsteig. Und man muss Spaß an der Arbeit haben, da sind sich Ausbilder und Azubi einig: „Für die meisten Eisenbahner ist der Beruf das Hobby – die sind mit Herz und Seele dabei“, sagt Kremming, das sei die beste Voraussetzung.

Ausbildung zum Lokführer / zur Lokführerin

Voraussetzung für die Ausbildung ist ein mittlerer Schulabschluss. Zusätzlich bietet die Deutsche Bahn einen neun bis zwölf Monate dauernden Quereinstieg für Interessierte vorzugsweise mit einer abgeschlossenen technischen Ausbildung.

Weitere Infos, Stellenbeschreibungen und Stellenangebote bietet das Karriereportal der Deutschen Bahn: <https://db.jobs/de-de>



Geteilte Schreibtische

Desksharing ist auf dem Vormarsch. Immer mehr Unternehmen reduzieren ihre Büroflächen und damit die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze.

Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Kay Michalak

Auch wenn die Pflicht zum Homeoffice längst Vergangenheit ist: Viele Beschäftigte arbeiten nach wie vor zumindest teilweise von zu Hause aus. Dass in den jeweiligen Betrieben nun nicht mehr jeden Tag alle Büroarbeitsplätze benötigt werden, nehmen immer mehr Unternehmen zum Anlass, Raum und damit Kosten zu sparen. Desksharing lautet der Fachbegriff dafür, wenn es weniger Schreibtische als Beschäftigte gibt. „Wie viele Aspekte der Flexibilisierung in der Arbeitswelt ist auch das Desksharing ein zweiseitiges Schwert“, sagt Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig. Keinen festen Arbeitsplatz zu haben und dadurch in Kontakt zu unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen zu kommen, könne durchaus auch Vorteile haben – zum Beispiel den Austausch und die

Kreativität fördern. Aus arbeitspsychologischer Sicht gebe es aber auch Risiken zu bedenken: „Die Identifikation mit dem Arbeitsplatz leidet, weil es Desksharing in der Regel erschwert, den Schreibtisch mit persönlichen Gegenständen zu bestücken. Und das kann Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit haben.“

Die Forschung zeige, dass mit dem Trend zur Flexibilisierung der Arbeitswelt auch ein Anstieg stressbedingter Krankheiten einhergehe. „Aus psychologischer Sicht ist es wichtig,

„Für eine gute Umsetzung braucht es eine gute Führung und gut gestaltete Meetings.“

Hannes Zacher, Arbeitspsychologe

Routinen entwickeln zu können und eine gewisse Kontinuität und feste Ansprechpartner zu haben“, berichtet Zacher. „Das ist beim Desksharing schwierig auszubalancieren.“ Unmöglich sei es zwar nicht, ein solches Konzept ohne negative Folgeerscheinungen einzuführen. Es müsse aber gut gemanagt werden. „Für eine gute Umsetzung braucht es eine gute Führung und gut gestaltete Meetings“, macht der Arbeitspsychologe deutlich. „Austausch und gegenseitige Unterstützung müssen gewährleistet sein. Und es sollten unterschiedliche Räume für unterschiedliche Aufgaben zur Verfügung stehen, also zum Beispiel große Besprechungsräume ebenso wie Einzelbüros zum konzentrierten Arbeiten.“ Darüber hinaus sei es wichtig, dass die Beschäftigten persönliche Gegenstände einschließen und aufstellen könnten.

Desksharing heißt weniger Schreibtische
als Beschäftigte.

Mitbestimmungsrechte wahrnehmen

Wie lässt sich Desksharing gerecht für alle gestalten? Gibt es ein elektronisches Buchungssystem oder bekommen diejenigen die besten Plätze, die morgens als Erste da sind? Wie geht ein Team mit Konflikten um? All das sind Fragen, die im Vorfeld geklärt werden müssen, betont Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Es muss eine Lösung gefunden werden, die für alle Beschäftigten im Betrieb passt“, erläutert sie. „Und dafür müssen die Beschäftigten frühzeitig mit eingebunden werden.“ Wichtig sei, dass der Arbeitgeber eine ausreichende Zahl von Schreibtischen vorhalte und niemand vergeblich nach einem Platz suchen müsse. „Egal, wie das Modell im Detail ausgestaltet wird“, sagt die Referentin: „Das Einrichten des Arbeitsplatzes und später dann das Aufräumen sind auf jeden Fall Bestandteil der Arbeitszeit.“

Ein zentraler Punkt bei der Umsetzung von Desksharing-Konzepten ist es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten: Das unterstreicht Wolfgang Groß, Berater in der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer. „Wenn ein Arbeitgeber Desksharing einführen will, darf er das tun“, berichtet er. „Bei der konkreten Ausgestaltung haben die Interessenvertretungen dann allerdings Mitbestimmungsrechte, insbesondere beim Gesundheitsschutz.“ So sei darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze flexibel an unterschiedliche Bedürfnisse angepasst und ergonomisch eingestellt werden könnten. Auch sei immer zu bedenken, dass Desksharing letztlich ein Element des mobilen Arbeitens sei: „Darum dürfen Arbeitgeber und Interessenvertretungen den Gesundheitsschutz beim mobilen Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte nicht aus dem Blick verlieren, zum Beispiel beim Homeoffice“, macht Groß deutlich. Sein Appell: „Bei der Gestaltung gesundheitsverträglicher Arbeitsbedingungen sollten die Interessenvertretungen auf jeden Fall ihre Mitbestimmungsrechte geltend machen und Regelungen zugunsten der Kolleginnen und Kollegen anstreben.“

„Desksharing ist letztlich ein Element des mobilen Arbeitens.“

Wolfgang Groß, Berater in der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Beschäftigte miteinbeziehen

Das ist bei der Bremer dbh Logistics IT AG so geschehen. Als Betriebsrat und Geschäftsführung dort vor gut zwei Jahren die Betriebsvereinbarung „New Work“ erstellten, fand sich darin auch eine Passage zum Thema „Shared-Desk-Infrastruktur“ wieder. „Wir waren uns einig, dass da Dinge geregelt werden müssen“, berichtet der damalige Betriebsrat Rainer Ley. Die Mitarbeitenden seien von Anfang an miteinbezogen worden und hätten in Arbeitsgruppen die für sie wesentlichen Aspekte entwickelt – zum Beispiel höhenverstellbare Tische, abschließbare Spinde und die Einführung eines Buchungssystems. Außerdem wurde eine Hygieneregulation eingeführt, laut der die Arbeitsplätze sauber und aufgeräumt zu hinterlassen sind.

Höhenverstellbare Tische, abschließbare Spinde, ein Buchungssystem und eine Hygieneregulation waren wichtige Aspekte bei der Bremer dbh Logistics IT AG.

Von den rund 280 Beschäftigten entschied sich damals rund ein Drittel dafür, komplett im Firmenbüro zu arbeiten und dort einen festen Arbeitsplatz zu behalten. Jeweils ein Drittel wechselte zu 40 beziehungsweise 60 Prozent ins Homeoffice. „Daraus konnten wir den Bedarf ableiten und haben es jetzt so eingerichtet, dass sich rechnerisch anderthalb Mitarbeitende einen Schreibtisch teilen“, erläutert Ley. In der Praxis gehe das gut auf: Auch an Präsenztagen, die es in jedem Team regelmäßig zur Gewährleistung des persönlichen Austausches gebe, fänden alle einen Platz. „Am Anfang gab es zwar auch ein paar kritische Stimmen, aber letztlich konnten ja alle selbst entscheiden, was ihnen im Zweifel wichtiger ist – im Homeoffice zu arbeiten oder Familienfotos auf dem Schreibtisch aufzustellen.“ Auch der frühere Betriebsrat rät anderen Interessenvertretungen dazu, von ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen. Sein ergänzender Tipp: „Man sollte immer offen für Neues sein und den Dingen nicht mit Widerstand gegenüberreten. Und: sich informieren, wie es in anderen Betrieben läuft.“



Beratung von Betriebs- und Personalräten

zum Thema Desksharing unter ☎ 0421.3 63 01-951

Mehr Bildung statt Warteschleifen

Knapp 3.000 Jugendliche landen nach der Schule im Übergangssystem Schule-Beruf – sie sollten die Zeit gut nutzen können

Text: Ulf Buschmann – Foto: Kay Michalak

Murat (Name geändert) hat einen Berufswunsch: Der 17-Jährige möchte Dachdecker werden. Ein Praktikum hat er bereits absolviert, und die Chancen darauf, dass er die Mittlere Reife erreicht, die in Bremen Mittlerer Schulabschluss (MSA) heißt, scheinen gut zu stehen. Denn ohne MSA ist die Aussicht, den Wunsch-Ausbildungsplatz zu bekommen, für Murat gering. Doch dann das: Seine Schule eröffnet ihm, dass er nur die Erweiterte Berufsbildungsreife (EBBR), besser bekannt als erweiterter Hauptschulabschluss, bekommen werde.

Der 17-Jährige ist noch schulpflichtig und wechselt deshalb statt in eine Berufsausbildung ins Übergangssystem Schule-Beruf. Er verspricht sich davon, doch noch die Mittlere Reife zu schaffen und im nächsten Jahr eine Ausbildungsstelle zu bekommen. „Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben auf dem Ausbildungsmarkt im Land Bremen schlechte Chancen. Fast 80 Prozent der neuen Ausbildungsverträge gehen hier zu etwa gleichen Teilen an junge Menschen mit Realschulabschluss oder Abitur“, sagt Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Arbeitnehmerkammer, zur Situation im Land Bremen. „Bei so einer Konkurrenz landet man mit einer Bewerbung mit Hauptschulabschluss ganz am Ende der Warteschlange und wird oft nicht mal zum Gespräch eingeladen.“

Das Übergangssystem bietet im Anschluss an die allgemeinbildende Schule Bildungsgänge an, die bei der Berufsorientierung helfen, auf eine Ausbildung vorbereiten oder die individuellen Kompetenzen der Jugendlichen verbessern sollen. Dazu zählt auch das Nachholen eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses. Genau dafür will Murat seine Zeit nutzen.

„Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben auf dem Ausbildungsmarkt im Land Bremen schlechte Chancen.“

*Regine Geraedts,
Referentin für Arbeitsmarktpolitik*

Doch er muss schnell feststellen, wie kompliziert der Weg in das passende Angebot ist. Er holt sich deshalb Rat bei der Beratungsstelle „Ran an die Zukunft“ (RAZ) der Bremischen Evangelischen Kirche (BEK). RAZ ist eines der niedrigschwelligen Angebote in Bremen, das Murat schon aus dem Jugendfreizeitheim kennt, in dem er regelmäßig Zeit verbringt. Meike Mirgel, RAZ-Coach für

Berufsorientierung, geht mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen wie Murat alle Möglichkeiten durch.

„Wichtig ist, dass wir schauen: Wo stehen die Jugendlichen und wo wollen sie hin?“, sagt Mirgel. Für Murat ist das klar. Seine Berufswahl steht fest und er möchte sich schulisch noch verbessern, in einigen Fächern weiterkommen und sich am Ende mit dem MSA in der Tasche wieder bewerben. Um dieses Ziel zu erreichen, führt für ihn jedoch kein Weg an einem Gespräch bei der Zentralen Beratung Berufsbildung (ZBB) vorbei. Diese ist Teil der Jugendberufsagentur Bremen.

Allerdings: So wie Murat sich das vorgestellt hat, läuft es nicht. Von der ZBB wird der 17-Jährige einer der sogenannten Praktikumsklassen an einer beruflichen Schule zugewiesen. Die Schülerinnen und Schüler der Praktikumsklassen sollen vor allem bei der Berufsorientierung unterstützt werden, indem sie verschiedene Praktika in Betrieben absolvieren. Die Einfache Berufsbildungsreife ist Voraussetzung für den Zugang, der Erwerb eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses ist aber nicht möglich. Schließlich sind die Jugendlichen nur an zwei Tagen pro Woche in der Schule. Die übrigen drei Tage verbringen sie im Betrieb. Für Murat ist das eine Sackgasse. Er braucht keine Orientierung und will vor allem schulisch weiterkommen.

Jugendliche im Übergangssystem brauchen passende Unterstützung, damit sie sich auf einen Ausbildungsplatz bewerben können.



Das Land Bremen hat vor einigen Jahren seine Bildungsgänge im schulischen Übergangssystem reformiert. Ziel sollte es sein, mehr junge Menschen in eine Berufsausbildung zu bringen. Im Gegenzug wurden die Praktikumsklassen massiv ausgebaut: Allein von 2015 bis 2020 ist die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen laut der Senatorin für Kinder und Bildung von 71 auf 507 jährlich angestiegen. Die Möglichkeiten, vom Hauptschul- zum Realschulabschluss aufzusteigen, sind dagegen beschränkt worden.

„Wichtig ist, dass wir schauen: Wo stehen die Jugendlichen und wo wollen sie hin?“

Meike Mirgel,
RAZ-Coach für Berufsorientierung

Für die Arbeitnehmerkammer ist das der falsche Weg, wie der Fall von Murat zeigt. Einerseits würden Arbeitgeber darüber klagen, dass das Schulsystem mit Bildungsdefiziten entlasse, andererseits gebe es junge Leute, die sich anstrengen und dazulernen wollen und sogar nach einem höheren Schulabschluss streben, sagt Geraedts: „Junge Menschen landen aus unterschiedlichen

Gründen im Übergangssystem. Manchen fehlt nur der passende Schulabschluss, um bei Ausbildungsplatzmangel im Bewerbungswettbewerb mithalten zu können, anderen fehlen noch grundlegende schulische Kompetenzen, um eine Ausbildung zu schaffen. Sie alle brauchen Bildung, manche zusätzlich auch Orientierung.“

Insgesamt müsse sich das Übergangssystem an die Bedarfe der Jugendlichen anpassen und nicht umgekehrt, meint die Expertin. Dies sei vor allem vor dem Hintergrund wichtig, dass eine große Anzahl Jugendlicher im Übergangssystem bei ihrer Orientierung, der Berufswahl und dem Anbahnen eines Ausbildungsvertrags wenig Unterstützung von ihren Eltern erwarten können und bei einigen auch familiäre, gesundheitliche oder soziale Probleme hinzukommen.

Es verwundert nicht, dass gerade junge Leute wie Murat, die einen höheren Abschluss anstreben, die Praktikumsklassen eher gemischt beurteilen. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen aus dem Mai 2022. Das Forschungsinstitut hat ausführliche Interviews mit Jugendlichen im schulischen Übergangssystem geführt und die Befragten zeigen sich oftmals enttäuscht, dass sie keine Chance auf schulisches Weiterkommen hatten. „Wir bieten vielen jungen Menschen die Möglichkeit, vom

Realschulabschluss zum Abitur aufzusteigen. Das ist gut. Dass aber diejenigen an eine gläserne Decke stoßen, die vom unteren zum mittleren Schulabschluss kommen wollen, wird den jungen Menschen nicht gerecht und erscheint in einer Bildungsgesellschaft absurd“, sagt Geraedts.

„Insgesamt muss sich das Übergangssystem an die Bedarfe der Jugendlichen anpassen und nicht umgekehrt.“

Regine Geraedts,
Referentin für Arbeitsmarktpolitik

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Muss ich im Vorstellungsgespräch die Frage, ob ich Mitglied in einer Gewerkschaft bin, ehrlich beantworten?“ Nein.

Denn: Nicht jede Frage im Vorstellungsgespräch muss wahrheitsgemäß beantwortet werden. Viele wissen zum Beispiel, dass die Frage „Sind Sie schwanger?“ gegenüber einer Bewerberin rechtlich unzulässig ist, da sie nur Frauen gestellt werden kann und somit diskriminierend ist.

Auch die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ist im Bewerbungsgespräch nicht erlaubt, da ein „Ja“ dazu führen könnte, nicht eingestellt zu werden. Das wäre ein Verstoß gegen das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit.

Doch was sollen Bewerberinnen und Bewerber tun, wenn sie eine unzulässige Frage gestellt bekommen? Das Bundesarbeitsgericht hat ihnen in einem solchen Fall ein Recht zur Lüge eingeräumt. Was nicht gefragt werden darf, muss man also nicht wahrheitsgemäß beantworten. Dazu gehören etwa auch Fragen zu Religion, Parteizugehörigkeit, sexueller Neigung, Kinderwunsch, Gesundheitszustand, Behinderung, Herkunft, Vorstrafen und Vermögensverhältnissen.

Ulf Märtens, Rechtsberater in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Krank im Urlaub

Wer im Urlaub in Deutschland erkrankt und arbeitsunfähig ist, muss den Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich informieren.

Wer im Urlaub im Ausland erkrankt, muss dem Arbeitgeber unverzüglich zusätzlich auch die Adresse am Aufenthaltsort mitteilen.

Sind Beschäftigte gesetzlich krankenversichert, müssen sie auch der Versicherung so schnell wie möglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer anzeigen.

Stephan Giese, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Keine Energiepreispauschale vom Arbeitgeber erhalten?

Alle, die im Jahr 2022 kurzfristig, geringfügig, Teil- oder Vollzeit gearbeitet haben, haben Anspruch auf die Energiepreispauschale von 300 Euro.

Ob die Energiepreispauschale gezahlt wurde, können Sie entweder auf der Lohnabrechnung unter „sonstige Bezüge“ oder auf dem Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit dem Kürzel „E“ überprüfen.

Wer die 300 Euro vom Arbeitgeber nicht erhalten hat, muss selbst aktiv werden. Dazu setzen Sie in der Einkommensteuererklärung 2022 in der Anlage „Sonstiges, Zeile 13“ das entsprechende Kreuz. Damit fordern Sie die Energiepreispauschale beim Finanzamt ein.

Beatrice Linke, 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
Ulf Buschmann, Stephan Giese,
Beatrice Linke, Suse Lübker,
Ulf Märtens, Hanna Mollenhauer,
Annabel Oelmann, Anne-Katrin
Wehrmann, Anna Zacharias

Redaktion
Nathalie Sander (V.i.S.d.P.),
Hanna Mollenhauer

Lektorat
Martina Kedenburg,
Johannes Reinke

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 Abschlüsse 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 und zwei Monaten.

Bekomme ich dann 48 Prozent vom letzten Lohn?

Höchstwahrscheinlich nicht. Zwar liegt das Rentenniveau bei etwa 48 Prozent, das 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



Infoveranstaltung

Die Infoveranstaltung „Gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe?“ aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ findet am *4. Juli* in Bremerhaven statt. Weitere Infos auf S. 13 dieses Magazins



Weitere Veranstaltungen ➔ 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 – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

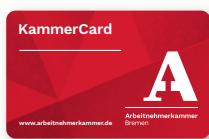
www.arbeitnehmerkammer.de/
bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

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

BAM im Abo



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

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

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

➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ **Beratung für Betriebs- und Personalräte**

Bremen ☎ 0421.3 63 01-961 Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-24 oder -31
✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

Hotline für juristische Fragen ☎ 0421.3 63 01-960, Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 13 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. Zusätzlich gibt es fast 30 Ratgeber zum halben Preis.

Bremen ☎ 0421.16 07 77 Bremerhaven ☎ 0471.2 61 94
www.verbraucherzentrale-bremen.de

