

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Ehrenamt nach Feierabend

So engagieren sich Bremer Beschäftigte

Demokratie und Arbeit

Interview mit Johannes Kiess
zu Arbeitsbedingungen und Politik

City of Space

Unsere Infografik zu Bremens
Luft- und Raumfahrtbranche

Nah am Menschen

Beschäftigte der Sozialen Arbeit
erzählen aus ihrem Berufsalltag

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Finfluencer*innen auf Social Media
Seite 10



Interview
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Ehrenamt nach Feierabend**
So engagieren sich Bremer Beschäftigte
- 14 Gute Arbeitsbedingungen stärken die Demokratie**
Interview zu Arbeit und Demokratie
- 18 Nah am Menschen**
Beschäftigte in der Sozialen Arbeit berichten
- 20 „Durch Sicherheit setzen wir deutlich mehr Potenziale frei“**
Interview zu psychologischer Sicherheit im Team

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
„Ich mach’ dich reich!“ –
Finfluencer*innen auf Social Media
- 11 Fragen & Antworten**
Entspannt in den Urlaub
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23 Drei Fragen**
zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
City of Space
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Fliesenleger
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**



Aktuelle politische Inhalte
und Service-Informationen
von uns finden Sie auf
Instagram, LinkedIn, Bluesky,
YouTube und Facebook.



Erste Schritte in den Beruf

Babysitten, Kellnern oder Zeitungen austragen? Wir wollten wissen, wie prominente Menschen ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Zum Ausgleich zur Büroarbeit als Landesgeschäftsführer des Naturschutzbundes Deutschland (NABU) entspannt sich **Christoph Röttgers** beim Bird-watching. Geboren 1990 in Wilhelmshaven, zog Röttgers nach dem Abitur nach Berlin, machte ein Freiwilliges Ökologisches Jahr und studierte Geografie und Angewandte Umweltwissenschaften. Schon neben Schule und Studium war er ehrenamtlich bei der Jugendorganisation des NABU (NAJU) aktiv. Als Referent für Verbandsentwicklung bei der NAJU hat Röttgers dann die Verbindungen geknüpft, die zum Wechsel nach Bremen führten. Er schätzt, dass er hier seine Erfahrungen aus dem Ehrenamt ein- und umsetzen und als Hauptamtlicher seine Ehrenamtlichen in ihrem Engagement unterstützen kann.

- Zeitungen austragen
- Aushilfe bei einem Entrümpelungsunternehmen
- Freiwilliger im Ökologischen Jahr
- Studentischer Mitarbeiter bei einer öffentlichen Stiftung
- Studentischer Mitarbeiter bei einem privaten Institut
- Elternzeitvertretung als Jugendverbandsreferent
- Referent für Verbandsentwicklung bei der NAJU

Foto: Stephanie von Becker



Christoph Röttgers

EDITORIAL

Rechte von Beschäftigten verteidigen!

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

viele Menschen erleben aktuell große Unsicherheiten: Rezession, die Wirtschaft ist im Umbruch, Fachkräftemangel, Digitalisierung und internationale Krisen wirken sich auch auf den Arbeitsalltag aus. Rechte für Arbeitnehmende und der Sozialstaat sorgen hier für Sicherheit und verhindern, dass Risiken auf dem Rücken von Beschäftigten ausgetragen werden.

Rechte für Arbeitnehmende sind nicht selbstverständlich: Sie wurden hart erkämpft und schützen Beschäftigte vor Überlastung und Ausbeutung.

Ohne die Grenzen des Acht-Stunden-Tages zum Beispiel – der vor über 100 Jahren eingeführt wurde – würden viele Arbeitnehmende dauerhaft über ihre Belastungsgrenzen gehen, mit Konsequenzen für Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gesellschaftliche Teilhabe.

Verschiedene Lebensphasen brauchen flexible Arbeitszeiten. Das Recht auf Teilzeit sorgt seit 25 Jahren für mehr Selbstbestimmung und ermöglicht es Beschäftigten etwa, Kinder zu betreuen, Angehörige zu pflegen oder die Arbeitszeit an (chronische) Krankheiten oder Behinderungen anzupassen.

Sicherheit durch soziale Rechte schafft auch Vertrauen – in die Politik und die staatlichen Akteure und damit die Demokratie insgesamt. Soziale Rechte müssen daher gerade in diesen unruhigen Zeiten verteidigt und weiterentwickelt werden!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

City of Space

Bremen ist einer der wichtigsten Standorte der Luft- und Raumfahrtindustrie in Deutschland. Seit 2018 ist die Zahl der Beschäftigten hier um 27 Prozent gestiegen.

Illustration: Asja Beckmann

Beschäftigte in der Luft- und Raumfahrtbranche

(Stichtag: 30.6.2024)

5.324 Beschäftigte bei der



Herstellung von
Flugzeugen und -teilen und



Produktion von
Satelliten und Raketenkomponenten

+ Beschäftigte in



industrienahen Betrieben
(etwa für Reparatur und Wartung)



wissensintensiven Dienstleistungen
(zum Beispiel in der Forschung und Entwicklung)

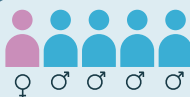


**der zivilen
Luftfahrt**

= 12.000 Beschäftigte**

in 140 Unternehmen und 20 Instituten

(**insgesamt gezählt von der
Wirtschaftsförderung Bremen)



Nur
20 %
weibliche
Beschäftigte

Viele Expert*innen

2024 arbeitete jede*r zweite Beschäftigte auf Expertenniveau, wofür in der Regel ein vierjähriges Studium nötig ist.

50 %

Expert*innen
in der Luft- und
Raumfahrtindustrie

17 %

Expert*innen
unter allen
Beschäftigten

Hohe Vollzeitquote

Neun von zehn der bremischen Beschäftigten im Luft- und Raumfahrzeugbau arbeiteten 2024 in Vollzeit. Aber: Während 29,3 Prozent aller Frauen in dieser Branche in Teilzeit arbeiten, gilt das nur für 4,8 Prozent der Männer.

Beschäftigte über alle Branchen:

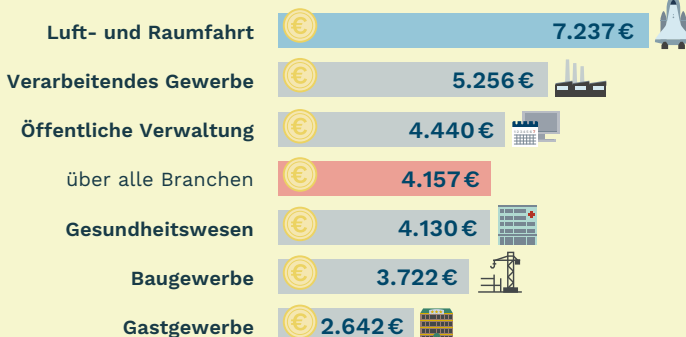


Luft- und Raumfahrtindustrie:



Hohe Verdienste

In keiner Branche wird mehr verdient als im Luft- und Raumfahrzeugbau.



Weiterhin männerdominiert

2024 waren in der Luft- und Raumfahrtindustrie nur 20 Prozent der Beschäftigten weiblich. Über alle Branchen waren es 44 Prozent.

Kurz gemeldet

wisoak

Wirtschafts- und Sozialakademie
der Arbeitnehmerkammer Bremen

Bildungszeit in Teilzeit

Yoga, Stressreduktion, Achtsamkeit oder Resilienz – die Wirtschafts- und Sozialakademie bietet Teilzeit-Bildungszeiten an, die *montags bis freitags von 9 bis 12.15 Uhr* stattfinden. Sie sind für Teilzeitbeschäftigte anerkannt, deren Arbeitszeit die Hälfte oder weniger als die Hälfte der entsprechenden Vollbeschäftigung im Unternehmen beträgt. Die Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak) erfüllt den gesetzlichen Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, berufliche Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte und Arbeitsuchende im Land Bremen anzubieten.

➔ www.wisoak.de/teilzeit-bildungszeiten



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



Lagebericht erschieden: Ein Gewinn – auch für die Arbeitswelt

Unser jährlicher Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen analysiert die Situation der mehr als 400.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie

der Minijobber*innen. In diesem Jahr widmet er sich dabei schwerpunktmäßig dem Thema Zuwanderung: Was brauchen Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, um sich gut ins Arbeitsleben zu integrieren? Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten sie? Was können Land und Bund besser machen, damit sie sich hier willkommen fühlen? Zudem blicken wir auf andere Themen, wie die Wohnsituation von Auszubildenden, pflegende Angehörige und die Landesarbeitsmarktpolitik.

Erscheint am 17. April

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/politik/lagebericht2026



KammerKompakt erschieden: Digitalisierung in Bremen

Unsere Befragung von Bremer Beschäftigten zeigt: Kaum jemand arbeitet noch rein analog. 94 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen verwenden digitale Hilfsmittel für ihre berufliche Tätigkeit – Tendenz steigend.

Auch neuere Technologien finden zunehmend Verbreitung: KI-Anwendungen nutzen schon mehr als ein Fünftel der Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag. Allerdings gibt es teils deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufssegmenten oder Anforderungsniveaus. Bei Tätigkeiten ohne Berufsabschluss verwenden nur knapp 80 Prozent im Arbeitsalltag digitale Technologien. Bei Fachkräften und Akademiker*innen liegen die Anteile jeweils bei weit über 90 Prozent. Warum die Auswirkungen der Digitalisierung ambivalent sind und das Arbeitsplatzrisiko tendenziell unterschätzt wird, lesen Sie in unserem neu erschienenen KammerKompakt.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen-stellungnahmen



SCHWERPUNKT

Ehrenamt nach Feierabend — *So engagieren sich Bremer Beschäftigte*



Zahlreiche Beschäftigte üben ein Ehrenamt aus – oft neben Job, Familie und vollem Terminkalender. Doch wie lässt sich freiwilliges Engagement mit dem Beruf vereinbaren und welche rechtlichen Regeln gelten?

Text: Suse Lübcker – Fotos: Jonas Ginter

Foto links:

Jana Wübben arbeitet in der Projektlogistik und plant dort Schwertransporte. Zusätzlich hat sie die Patenschaft für ein dreijähriges Mädchen übernommen: „Für mich ist das kein Engagement nebenbei, sondern eine bewusste Verantwortung.“

aktiv. Dort betreut sie Wohnungs- und Obdachlose, Menschen mit Suchterkrankungen sowie Reisende, die auf dem Bahnhof Unterstützung oder Hilfe benötigen. Für sie ist das kein Nebenjob, sondern eine Herausforderung, die sie menschlich weiterbringt. In der Bahnhofsmision sucht sie den Kontakt zu Menschen, die oft am Rand der Gesellschaft stehen und in Not sind. „Ich kann gut in den gesellschaftlichen Randbereichen arbeiten und habe eine große Affinität zu Orten, an denen Aufbruch stattfindet“, erklärt Katrin Gramke. Gerade der Bahnhof sei ein solcher Ort, an dem sich unterschiedlichste Lebensgeschichten kreuzen und gesellschaftliche Brüche besonders sichtbar werden. Genau das reizt sie an ihrer Tätigkeit.

In Bremen engagieren sich rund 40 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren ehrenamtlich – etwa 240.000 Menschen.

Ein Ehrenamt beginnt oft im Kleinen: im Elternbeirat, beim Kuchenverkauf des Sportvereins oder beim Aufräumen nach dem Straßenfest. Freiwilliges Engagement findet mitten im Alltag statt – freiwillig, unbezahlt und getragen vom Wunsch, etwas beizutragen.

In Deutschland engagieren sich rund 39 Prozent der Menschen regelmäßig, vor allem in sozialen, kulturellen oder sportlichen Projekten. Ihr Einsatz hält vieles zusammen, was sonst leicht auseinanderfallen würde – in den Stadtteilen, Vereinen und Nachbarschaften. Auch in Bremen ist das freiwillige Engagement stark: Rund 40 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren – etwa 240.000 Menschen – sind aktiv. Laut der jüngsten Auswertung des Freiwilligensurveys 2024 bleibt die Engagementquote im Land Bremen damit stabil, während sie bundesweit leicht zurückgegangen ist.

Kathrin Gramke ist ein gutes Beispiel dafür, wie Ehrenamt heute oft nicht am Rand, sondern mitten im Berufsalltag stattfindet: Sie arbeitet an drei Tagen in der Woche festangestellt im Bodenverkehrsdienst am Flughafen Bremen und ist zusätzlich einmal wöchentlich ehrenamtlich in der Bahnhofsmision

Auch Jana Wübben engagiert sich regelmäßig neben ihrem Job. Die 25-Jährige arbeitet Vollzeit in der Projektlogistik und plant dort Schwertransporte. Einmal wöchentlich übernimmt sie zusätzlich die Patenschaft für ein dreijähriges Mädchen im Rahmen der mitKids-Aktivpatenschaften. Für sie ist das kein Engagement nebenbei, sondern eine bewusste Verantwortung. „Ich bin in 40 Stunden angestellt, habe einen geregelten Büroalltag – und trotzdem lässt sich das gut vereinbaren“, sagt sie. Möglich sei das vor allem durch klare Absprachen und Flexibilität auf beiden Seiten. Sie empfindet es nicht als Belastung, sondern als Bereicherung, dass sie schon in jungen Jahren Verantwortung für ein Kind übernimmt. Für sie sei die Zeit mit ihrem Patenkind ein fester Termin, der genauso selbstverständlich zum Wochenablauf gehöre wie der Job.

Für Kathrin Gramke und Jana Wübben ist das Ehrenamt Teil ihres

Alltags. Klare arbeitsrechtliche Regeln sorgen dafür, dass es im Job nicht zu Konflikten kommt.

Ehrenamt neben dem Job: erlaubt, aber mit Regeln

Für ein Ehrenamt ist eine ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers nicht nötig. Dennoch empfiehlt es sich, offen damit umzugehen. „Beschäftigte sollten ihr Ehrenamt im Zweifel ähnlich wie eine Nebentätigkeit behandeln, um arbeitsrechtlichen Problemen von vornherein entgegenzuwirken. Auch wenn das Ehrenamt gar nicht angezeigt werden muss“, sagt Marius Roocke, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer. „Sobald aber Arbeitszeiten, die eigene Gesundheit oder die Interessen des Arbeitgebers betroffen sein könnten, sollte man auf jeden Fall mit dem Arbeitgeber sprechen.“ Dann müssen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber mitteilen, wenn sie ein Ehrenamt ausüben. Nur wenn es zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Arbeit kommt, darf der Arbeitgeber das Ehrenamt verbieten. Dafür braucht er gute und nachvollziehbare Gründe. Aber auch wenn das Ehrenamt die Arbeit nicht beeinträchtigt, kann eine solche Mitteilungspflicht im Arbeitsvertrag festgelegt sein. Roocke sieht vor allem beim zeitlichen Umfang und bei möglichen Konflikten mit dem Hauptjob klare Limits. „Ehrenamt stößt dort an Grenzen, wo es die Haupttätigkeit beeinträchtigt“, sagt er. „Wer neben einer Vollzeitstelle viele Stunden pro Woche ehrenamtlich arbeitet, riskiert eine Untersagung beziehungsweise Beschränkung des Ehrenamts durch den Arbeitgeber.“

Wichtig ist, ausreichend Erholungszeit zu haben. „Wer sich durch Doppelbelastung dauerhaft überlastet fühlt, läuft Gefahr, durch eine stressbedingte Erkrankung sowohl das Ehrenamt als auch das Arbeitsverhältnis zu riskieren“, warnt Roocke.

Gleichzeitig erleben viele Beschäftigte ihr Engagement als Bereicherung: Sie lernen neue Menschen kennen, gewinnen neue Perspektiven und erleben unmittelbare Wirkung. Studien zeigen, dass Ehrenamt Zufriedenheit und psychische Stabilität fördern kann. Dennoch gilt auch hier: Nicht jedes Ehrenamt passt in jede Lebensphase – und es sind Pausen erlaubt, ohne dass man dabei ein schlechtes Gewissen haben muss.



Saleem Sadiq arbeitet in Dauernachtschicht bei UPS. An den Wochenenden und in seinen Urlaubszeiten engagiert er sich für die Bremer Sportjugend: „Ich bin offener geworden und auch im Job wirkt sich das positiv aus, weil ich Aufgaben klarer strukturiere und mehr Verantwortung übernehme.“

Wie weit Engagement gehen kann, zeigt auch das Beispiel von Saleem Sadiq: Der 38-Jährige arbeitet in Dauernachtschicht bei UPS, lädt Container und kommissioniert Pakete, damit die Sendungen weitergeleitet werden können. An den Wochenenden und in seinen Urlaubszeiten engagiert sich Sadiq seit 20 Jahren ehrenamtlich für die Bremer Sportjugend. Was mit Jugendfreizeiten begann, ist zu einem dauerhaften Engagement gewachsen. Inzwischen ist er im Vorstand – und hält sogar Reden vor mehreren hundert Menschen, wenn etwa Sportler*innen im Rathaus geehrt werden. „Ich mache das, weil es mir unglaublich viel Spaß bringt“, sagt er. Das Ehrenamt habe ihn selbst weitergebracht: Er sei offener geworden, könne besser frei sprechen – und auch im Job wirke sich das positiv aus, weil er Aufgaben klarer strukturiert und mehr Verantwortung übernimmt.

Steuern und Absicherung im Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement wird nicht bezahlt. Dennoch können Ehrenamtliche eine Aufwandsentschädigung erhalten. Entscheidend ist dabei, wie diese Zahlungen ausgestaltet sind.

„Wichtig ist, dass es sich wirklich um eine Aufwandsentschädigung handelt und nicht um ein angemessenes Honorar“, erklärt Larissa-Valeska Heilmann, Teamleitung Steuerberatung

in der Arbeitnehmerkammer. Zudem muss das Ehrenamt nebenberuflich ausgeübt werden, das heißt es darf maximal ein Drittel einer Vollzeitstelle beziehungsweise bis zu 14 Stunden pro Woche betragen. Voraussetzung ist außerdem, dass die Tätigkeit für eine Körperschaft des öffentlichen Rechts oder eine gemeinnützige Organisation erfolgt.

Für Ehrenamtliche gibt es zwei steuerfreie Pauschalen: die Übungsleiterpauschale, die seit 2026 bei

„Ehrenamtliches Engagement sollte stärker als gesellschaftliche Leistung anerkannt werden – etwa durch Rentenpunkte oder Entlastungen bei den Sozialabgaben.“

Kathrin Gramke



Kathrin Gramke arbeitet im Bodenverkehrsdienst am Flughafen Bremen und ist zusätzlich ehrenamtlich in der Bahnhofsmmission aktiv:

„Für mich ist das eine Herausforderung, die mich menschlich weiterbringt.“

3.300 Euro jährlich liegt, und die Ehrenamtschale, die bis zu 960 Euro pro Jahr beträgt. Die Übungsleiterpauschale gilt für Tätigkeiten mit pädagogischem Schwerpunkt, zum Beispiel als Trainer*in oder Ausbilder*in. „Wer den Verein auf andere Weise unterstützt, beispielsweise als Kassenwart*in oder im Vorstand, kann unter Umständen die Ehrenamtschale beanspruchen“, so Heilmann.

Problematisch kann es werden, wenn das Ehrenamt und der Hauptjob beim selben Träger stattfinden. Wenn Zahlungen aus steuerlicher Sicht als regulärer Arbeitslohn gewertet werden, dann liegt arbeitsrechtlich eine enge Verflechtung vor. Ein Beispiel dafür ist, wenn eine Angestellte im Pflegeheim nach Feierabend dort „ehrenamtlich“ einspringt oder sehr ähnliche Aufgaben übernimmt. In solchen Fällen drohen Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Wichtig ist außerdem: Auch steuerfreie Einnahmen müssen in der Steuererklärung angegeben werden. „Sie sind verpflichtet, Ihre Einnahmen zu erklären, damit das Finanzamt die Möglichkeit hat, die Steuerfreiheit zu prüfen“, betont Heilmann. In der Anlage N der Einkommensteuererklärung gibt es dafür ein eigenes Feld.

„Ehrenamt stößt dort an Grenzen, wo es die Haupttätigkeit beeinträchtigt.“

Marius Roocke,
Arbeiterkammer

Ehrenamtliche sind in vielen Fällen über ihre Organisation oder über Sammelversicherungen des Landes abgesichert, etwa bei Unfällen oder Haftpflichtschäden. Dennoch empfiehlt es sich, vor Beginn des Engagements zu klären, welche Versicherungen greifen und welche Kosten tatsächlich übernommen werden.

Viele Ehrenamtliche wünschen sich nicht nur steuerliche Klarheit, sondern auch mehr Wertschätzung seitens

des Staates. Kathrin Gramke bringt es auf den Punkt: „Ich reduziere meine Arbeitszeit und nehme Einbußen bei Rentenansprüchen und Gehalt in Kauf und erhalte keine Anerkennung in Form von zum Beispiel extra Rentenpunkten.“ Aus ihrer Sicht sollte ehrenamtliches Engagement stärker als gesellschaftliche Leistung anerkannt werden – etwa durch Rentenpunkte oder Entlastungen bei den Sozialabgaben.

Unterstützung durch den Arbeitgeber

Grundsätzlich findet das Ehrenamt außerhalb der Arbeitszeit statt. Einen Anspruch auf Freistellung gibt es nur in besonderen Fällen, beispielsweise für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, Schöff*innen oder für Personen, die im Katastrophenschutz tätig sind. In der Praxis ist vieles Verhandlungssache: Viele Betriebe zeigen sich offen und gewähren flexible Arbeitszeiten oder soziale Aktionstage. Unternehmen, die Engagement fördern, profitieren doppelt: Die Beschäftigten werden motivierter, übernehmen mehr Verantwortung und der Teamgeist wächst – und auch die Betriebe zeigen gesellschaftliche Haltung.

Damit Ehrenamt gelingen kann, braucht es jedoch bestimmte Rahmenbedingungen: klare Regeln, Versicherungsschutz, steuerliche Anerkennung und Wertschätzung. Ohne diesen Beitrag fehlt vieles – im Verein, in der Stadt und im Alltag.



Weitere Infos unter:

► www.freiwilligen-agentur-bremen.de

KOMMENTAR

Peer Rosenthal,
Hauptgeschäftsführer der
Arbeiterkammer Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer

Ehrenamt darf kein Lückenbüßer sein

Viele Beschäftigte engagieren sich neben dem Job ehrenamtlich. Dass Menschen aber überhaupt Zeit und Kraft dafür haben, setzt gute Arbeitsbedingungen, existenzsichernde Löhne und soziale Sicherung voraus.

Oft fängt ehrenamtliches Engagement Probleme auf, die Staat und Arbeitsmarkt erst erzeugen: Armut, Bildungsdefizite und soziale Ausgrenzung etwa. Hier braucht es in erster Linie gute öffentliche Daseinsvorsorge und einen starken Sozialstaat. Denn Ehrenamt sollte staatliche Leistungen ergänzen, nicht ersetzen.

Freiwilliges Engagement ist für den sozialen Zusammenhalt wichtig. Es ist sinnstiftend, schafft soziale Teilhabe, sorgt für Begegnung, macht Solidarität erlebbar und ermöglicht gesellschaftliche Mitgestaltung – und nutzt damit auch der Demokratie.

GASTBEITRAG



„Ich mach’ dich reich!“

Finfluencer*innen auf Social Media

Text: Anke Behn, Verbraucherzentrale Bremen
Illustration: Anika Falke

Auf Social Media wimmelt es von Influencer*innen, die über Finanzen sprechen – sogenannte Finfluencer*innen –, eine Wortschöpfung aus „finance“ und „influencer“. Sie teilen kurze Videos, Infografiken oder Beiträge, um finanzielle Konzepte einfach zu erklären. Besonders junge Menschen suchen in sozialen Medien nach Anlagetipps und Strategien für den Vermögensaufbau. Finfluencer*innen richten sich gezielt vor allem an diese Zielgruppe und bieten Inhalte zu Aktien, Kryptowährungen und Immobilien. Manche liefern seriöse Informationen und nützliche Ratschläge, andere locken mit Versprechen vom schnellen Geld und dubiosen Methoden.

Die Rolle der Finfluencer*innen ist Fluch und Segen zugleich. Mit Plattformen wie Instagram, TikTok und YouTube erreichen sie immer mehr Menschen und können zur finanziellen Bildung beitragen. Social Media macht Finanzthemen

zugänglicher, persönlicher und inklusiver. Es spricht Menschen an, die klassische Angebote wie von Banken oder Finanzberater*innen nicht erreichen. Es weckt Interesse und ermutigt, sich mit den eigenen Finanzen zu beschäftigen. Gleichzeitig verdrängen Finfluencer*innen traditionelle Wege zunehmend.

Sie behandeln Themen wie Aktienanalysen, Vermögensaufbau, Altersvorsorge oder Versicherungen – oft jedoch ohne fundiertes Wissen oder eine Lizenz. Das Problem: Jeder kann Finanztipps posten, ohne dass deren Richtigkeit geprüft wird. So verbreiten sich viele falsche oder unvollständige Informationen. Laut einer Studie des Swiss Finance Institute erzielen 56 Prozent solcher Anlagetipps deutlich schlechtere Renditen als der Gesamtmarkt. Und: im Finanzbereich ungelernte Finfluencer*innen haben mehr Follower, mehr Reichweite und mehr Einfluss als erfahrene.

Eines eint jedoch fast alle: Es geht ums Geldverdienen. Hinter den Angeboten steckt meist ein Geschäftsmodell. Kostenlose Seminare dienen oft nur als Einstieg, um kostenpflichtige Produkte zu verkaufen. Angst und Gier werden gezielt geschürt, um Coachings, Mentorings oder Trading-Strategien teuer zu vermarkten. Auch Produkte wie teure, oft unnötige Versicherungen werden beworben. Häufig tarnt sich provisionsabhängiger Vertrieb als kostenlose Beratung. Influencer-Werbung für Finanzprodukte bleibt dabei oft unzureichend gekennzeichnet.

Um vor diesen Risiken zu warnen und über das Phänomen „Finfluencing“ aufzuklären, veranstalten die Bremische Landesmedienanstalt und die Verbraucherzentrale Bremen am 22. April 2026 um 16.30 Uhr die digitale Veranstaltung „Finanz-Influencer*innen im Fokus – Was Sie wissen sollten und wie Sie sich schützen können“. Eine Anmeldung ist unter www.verbraucherzentrale-bremen.de möglich.



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.

Entspannt in den Urlaub

Der Sommerurlaub ist nicht mehr weit weg. Was Beschäftigte zur schönsten Zeit des Jahres wissen sollten

Foto: Kay Michalak

Text: Hanna Mollenhauer

Juristische Beratung: Ingo Kleinhenz

1. Wie viele Tage Urlaub stehen mir zu?

In jedem Kalenderjahr stehen Ihnen bei einer Sechs-Tage-Woche mindestens 24 Werktage zu (entsprechend 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche). In Arbeits- oder Tarifverträgen können aber mehr Urlaubstage vereinbart sein.

2. Was passiert, wenn ich im Urlaub krank werde?

Wenn Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest nachweisen, wird die Zeit der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet. Die „verlorenen“ Urlaubstage können also nachgeholt werden. Aber: Die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage dürfen Sie nicht einfach hinten an den Urlaub dranhängen. Die verpassten Urlaubstage müssen Sie noch einmal gesondert beim Arbeitgeber beantragen.

3. Darf ich im Urlaub arbeiten?

Sie dürfen keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Arbeit (also einer, die dem Erwerb dient) im Urlaub nachgehen. Das gilt auch, wenn der Urlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses in

der Kündigungsfrist gewährt worden ist. Ehrenamtlich dürfen Sie auch im Urlaub arbeiten.

4. Wer legt den Urlaub fest?

Grundsätzlich legt der Arbeitgeber den Urlaub fest. Dabei muss er jedoch Ihre Urlaubswünsche berücksichtigen. Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber Ihren Urlaubswunsch aber ablehnen: Etwa wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen oder die Urlaubswünsche anderer Kolleg*innen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (etwa wegen schulpflichtiger Kinder), Ihrem Urlaubswunsch entgegenstehen. Übrigens: Im Urlaubsjahr müssen mindestens zwölf Werktage (zwei Wochen) zusammenhängend gewährt werden.

5. Darf der Arbeitgeber Urlaub zurücknehmen oder vorzeitig beenden?

Mit der Festlegung ist auch der Arbeitgeber grundsätzlich gebunden. Bei unvorhergesehenen Ereignissen und Notfällen können Sie jedoch verpflichtet sein, den Urlaub vor Antritt rückgängig zu machen. Ein Rückruf aus dem Urlaub ist hingegen unzulässig. Selbst wenn es zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber so vereinbart war, verstößt eine vorzeitige Beendigung durch den Arbeitgeber gegen zwingendes Urlaubsrecht.

6. Kann ich mir den Urlaub auszahlen lassen?

Grundsätzlich nicht. Nur wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Freizeit genommen werden kann, besteht ein Anspruch auf sogenannte Urlaubsabgeltung. Etwas anderes gilt in Berufszweigen, in denen ein Sozialbeziehungsweise Urlaubskassenverfahren eingerichtet ist. In diesen Fällen kann der Urlaubsanspruch auch beim nächsten Arbeitgeber geltend gemacht werden.

i

Als Mitglied der Arbeitnehmerkammer können Sie sich auch zum Thema Urlaub kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen. Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Tipps & Termine



BIB-TIPP

Sagorski, Natascha:
Wie wir mit unseren Kindern die Demokratie verteidigen. Politisches Empowerment für Familien.
Beltz, 2025, 207 S.

Natascha Sagorski zeigt, wie sich Wertschätzung und Erhalt der Demokratie in

den Familienalltag integrieren lassen. Ihr Buch macht deutlich: Wenn wir wollen, dass unsere Kinder in einer freien und demokratischen Welt leben können, müssen wir ihnen früh Wissen, Haltung und Handlungsmöglichkeiten mitgeben. Als Autorin, Aktivistin und Mutter weiß Sagorski, wie herausfordernd politisches Engagement für Familien ist – und setzt genau dort an. Praxisnah zeigt sie, wie Demokratiearbeit trotz Zeitmangel und Mental Load gelingt: am Küchentisch, in Kita, Schule und Vereinen oder bei Fragen wie jener nach dem blauen Balken am Wahlabend. Ohne erhobenen Zeigefinger geschrieben, aber mit Respekt vor Kindern als politischen Subjekten, ist der Titel eine ermutigende Einladung zu gelebter Demokratie im Alltag.

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

Ausgeliefert und ausgebeutet: Das Geschäft mit den Kurierfahrern

Auch in Bremen gehören sie längst dazu: Fahrradkuriere, die Burger, Pizza und Co. nach Hause liefern. Tausende dieser Rider kommen aus Indien und haben sich für ein Studium in Deutschland hoch verschuldet. Die Recherchestory von Fabian Grieger und Jan Wiese deckt ein System mehrfacher Ausbeutung junger Menschen auf, an dem viele mitverdienen. Die dunkle Seite der Liefer-Apps offenbart einen Einblick in die prekäre Lebenssituation von Kurierfahrer*innen in Deutschland.

Ca. 30 Minuten. Verfügbar als Podcast in der ARD-Audiothek. Auch als TV-Dokumentation *in der ARD-Mediathek*.

AUSSTELLUNGS-TIPP



Foto: Martin Koroscha

Fotos von Martin Koroscha – abgewrackt: Ästhetik der Vergänglichkeit

Der Maler und Fotograf Martin Koroscha konstruiert in seiner Malerei imaginäre menschenleere Orte und Räume. In seinen Fotos zeigt er „lost places“ – verlassene Orte, alte Friedhöfe und andere verfallende Plätze der Erinnerung.

Das Fotoprojekt „abgewrackt“ zeigt Schiffsfriedhöfe und andere europäische Orte, an denen sich die Natur Boote und Schiffe langsam zurückholt oder die als museale Orte vor dem Ende bewahrt werden, aber nicht mehr fahrtüchtig sind.

Martin Koroscha sieht sich nicht als Dokumentarfotograf – er will die ästhetische Seite der Vergänglichkeit zeigen. Als Fotograf interessieren ihn Licht und Schatten, Strukturen und Stimmung – die Schiffswracks sind Metaphern für das Ende der menschlichen Lebensreise. Die Ähnlichkeit zwischen verrotteten Schiffssgerippen und menschlichen Überresten ist oft frappierend.

Vernissage am 19. März um 18.30 Uhr, Galerie der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstr. 16, 27568 Bremerhaven

Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD

3. März 17 – 19 Uhr	Wie weiter mit den Antidiskriminierungsstrukturen im Land Bremen?  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
4. März 15 – 17 Uhr	Die Aufsichtsbehörde – Einblick, Austausch, Orientierung  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
10. März 18 – 19.30 Uhr 14. April 17 – 19.30 Uhr	„Ihr Recht – einfach erklärt“: ► Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? ► Workshop „Der erste Eindruck zählt...“ – Bewerbungstipps für Anschreiben und Lebenslauf Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
12. Mai 18 – 19.30 Uhr	► Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern  Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack
13./14. März 10./11. April 17./18. April je 19 Uhr	Mensch, Puppe! Irmgard Keun – Das kunstseidene Mädchen  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
19. März bis 19. Juni	I killed my dinner with karate – Fotografien von Franziska Strauss Ausstellungseröffnung am 19. März um 19 Uhr  Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen
25. März 14 – 16 Uhr	Top-Rechtsprechung – aktuelle Urteile, die für den Betriebsrat wichtig sind  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
23. April 19.30 Uhr	Konzert: Arc of Iris – Schehrezâd  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

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



Foto: Franziska Strauss

Ausstellung: I killed my dinner with karate
– Fotografien von Franziska Strauss
12. Mai bis 19. Juni

Arbeiterkammer Bremen



Konzert: Arc of Iris –
Schehrezâd
23. April, 19.30 Uhr
Arbeiterkammer Bremen

➔ BREMERHAVEN

5. März bis 22. Mai	Werkschau: Wolfgang Kleinschmidt – Ich bin widersprüchlich Ausstellungseröffnung am 5. März um 18.30 Uhr Galerie der Arbeiterkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
7. März	Kabarett im Capitol ► René Sydow – und Christian Miedreich – Männer von Welt
10. April	► Nessi Tausendschön – 30 Jahre Zenit. Operation „Goldene Nase“
17. April	► Anka Zink – K.O.-Komplimente – Schlag sie durch die Blume
24. April	► Arnulf Rating – tagesschauer – ständig aktualisiert
30. April	► Christoph Sieber – Weitermachen!
9. Mai je 20 Uhr 13. Mai 19.30 Uhr	► Jakob Schwerdtfeger – Meisterwerk ► Internationaler Science-Slam: FameLab – Vorentscheid Wissenschaftswettbewerb Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven
11. März 19.30 Uhr	Lesung: Denis Pfabe – Die Möglichkeit einer Ordnung  Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
17. März 17 – 18.30 Uhr	„Ihr Recht – einfach erklärt“: ► Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern
19. Mai 17 – 18.30 Uhr	► Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe?  Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
ab 19. März 18.30 Uhr	Ausstellung: Martin Koroscha – abgewrackt: Ästhetik der Vergänglichkeit Vernissage am 19. März um 18.30 Uhr Galerie der Arbeiterkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven



Werkschau: Wolfgang Kleinschmidt –
Ich bin widersprüchlich
5. März bis 22. Mai
Arbeiterkammer Bremerhaven

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





„Gute Arbeitsbedingungen stärken die Demokratie“

Die Sonderauswertung unserer Beschäftigtenbefragung durch das Else-Frenkel-Brunswik-Institut hat den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Haltung zu Demokratie und Migration analysiert. Fragen an den Projektleiter Johannes Kiess

Fragen: Insa Lohmann – Foto: Jonas Ginter

BAM: Herr Kiess, welchen Fragen wollten Sie mit der Sonderauswertung auf den Grund gehen?

Dr. Johannes Kiess: Wir wollten untersuchen, wie die Arbeitsbedingungen der Bremer Beschäftigten mit dem Demokratieerleben zusammenhängen. Einerseits geht es um das Demokratieerleben im Betrieb. Und andererseits, so unsere Vermutung, hat das Auswirkungen darauf, wie die Menschen die Demokratie insgesamt sehen. Unser zentrales Ergebnis ist, dass gute Arbeitsbedingungen das betriebliche Demokratieerleben stärken. Das wiederum führt zu einem Gefühl politischer Wirksamkeit und schließlich zu höherer

Zufriedenheit mit der Demokratie. Dabei sind insbesondere die Kollegialität und die Bewertung der Vorgesetzten wichtige Faktoren.

Die Beschäftigtenbefragung hat ergeben, dass 89 Prozent wählen gehen würden, wenn nächsten Sonntag Wahl wäre. Und über 70 Prozent sind zufrieden mit der Demokratie. Was hat das mit der Arbeitswelt zu tun?

Das sind erst mal gute Werte. Entscheidend ist, welche Beschäftigtengruppen hier eventuell schlechter und welche besser abschneiden. Und das hat eben mit der Arbeitswelt zu

tun: Wer im Betrieb Anerkennung erfährt, durch Kolleg*innen, Vorgesetzte und gute Löhne, erlebt sich als weniger politisch abgehängt. Wer sich politisch abgehängt fühlt, ist weniger zufrieden mit der Demokratie und entwickelt eventuell Ressentiments – einen Groll, der sich meist nicht gegen „die da oben“ richtet, sondern gegen die Demokratie als solche oder diejenigen, die weiter unten stehen, also Migrant*innen oder Erwerbslose.

„Wer im Betrieb Anerkennung erfährt,
erlebt sich als weniger politisch abgehängt.“

Warum ist ein stabiles demokratisches Fundament für die Arbeitswelt so wichtig?

Tatsächlich kann man den Spieß auch umdrehen: Nicht nur stärken gute Arbeitsbedingungen die Demokratie – die Demokratie ist auch wichtig für die Arbeitswelt und eine im weitesten Sinne des Wortes nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. Untersuchungen zeigen, dass mitbestimmte Unternehmen produktiver sind. Vor allem aber ist ein demokratisches, stabiles Umfeld auch ein Investitionskriterium. In unsicherem Umfeld wird in der Regel zögerlich investiert, auch in die Beschäftigten.

Es gab auch weniger gute Nachrichten. Nur gut 40 Prozent sind mit dem tatsächlichen Funktionieren der Demokratie zufrieden. Was sind die Gründe dafür?

Das ist angesichts vielfältiger, auch globaler Problemlagen, dem Stau bei Investitionen und zunehmender sozialer Ungleichheit zunächst einmal ein nachvollziehbares Ergebnis. Verwaltung, Verkehr, Bildung – in vielen Bereichen funktionieren die Dinge nicht so, wie man es von einem sehr reichen Land erwarten würde. Und wenn ich täglich im Job erlebe, dass meine Arbeitnehmerrechte übergangen werden, schwindet auch der Glaube an das Funktionieren der Demokratie im Großen. Und das ist in der Tat alarmierend.

„Das Verhältnis zu Vorgesetzten und
zu Kolleg*innen ist am wichtigsten.“

Wie stärken gute Arbeitsbedingungen die demokratische Haltung?

Die Wirkungskette ist komplex – nette Worte vom Chef und eine Lohnerhöhung setzen sich nicht direkt in ein Demokratieplus um. Aber sie stärken, gemeinsam mit anderen Aspekten, das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb. Und das schwappt über – in der Forschung nutzen wir tatsächlich den englischen Ausdruck „spillover“ –, es wird also auch auf andere Lebensbereiche und die Politik insgesamt bezogen. Auch allgemein werden

dann eher die Vorteile von Zuwanderung gesehen und es besteht eine größere Zufriedenheit – ich würde sogar sagen: Identifikation – mit der Demokratie.

Gute Arbeitsbedingungen sichern also die Demokratie. Welche Faktoren spielen für die Arbeitnehmenden dabei eine besonders entscheidende Rolle?

Die Zufriedenheit mit dem Job, inklusive der Entlohnung, aber auch anderer Aspekte. Das Verhältnis zu Vorgesetzten und zu Kolleg*innen ist am wichtigsten. Ob ich im Betrieb Selbstwirksamkeit erlebe, hängt aber auch an Tarifbindung und Mitbestimmungsstrukturen und der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Bei Letzterem geht es ja auch immer um die Frage: Spiele ich als Mensch mit meinen familiären Verpflichtungen und persönlichen Bedürfnissen eigentlich eine Rolle oder muss ich mich – zugespitzt: ohne auch nur murren zu dürfen – unterordnen?

Und umgekehrt: Welche Faktoren auf der Arbeit führen eher dazu, dass Menschen eine antidemokratische Haltung entwickeln? Gibt es Branchen, die besonders betroffen sind?

Überall da, wo es besonders prekär ist, steht auch das Demokratieerleben der Menschen unter Druck und die Verbindung droht zu reißen. Prekär heißt: harte Arbeitsbedingungen mit hohem Zeitdruck, schlechter Bezahlung und fehlender Anerkennung. Schwarze Schafe in puncto schlechte Arbeitsbedingungen gibt es vermutlich in allen Branchen, aber besonders betroffen sind das Lebensmittel- und Gastgewerbe, Sicherheitsberufe, Reinigungsberufe sowie die Verkehrs- und Logistikbranchen. Auf diesem Boden wächst keine Zufriedenheit. Eher wird das Bedürfnis geweckt, gegen andere – oft eben Zugewanderte – auszuteilen.

Welche Möglichkeiten gibt es in der Bremer Arbeitswelt, positiv auf das Demokratie-Konto einzuzahlen?

Gute Arbeitsbedingungen, gute Löhne, Anerkennung für gute Arbeit, Mitbestimmung: Das sind die Aspekte, wo in manchen Branchen richtig etwas passieren muss. Dazu braucht es aber auch entsprechende politische Rahmenseetzungen und auch die Durchsetzung bestehender Regeln. Bremen ist da übrigens durchaus weiter als andere Bundesländer, etwa beim Thema Tariftreue. Aber es bleibt einiges zu tun, etwa auch beim Vorgehen gegen Verstöße gegen Arbeitsgesetze.

Dr. Johannes Kiess

ist stellvertretender Direktor des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts an der Universität Leipzig und Projektleiter der Sonderauswertung unserer Beschäftigtenbefragung, die den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Haltung zu Demokratie und Migration analysiert hat.



Foto: © Swen Reichhold, Uni Leipzig



Die Sichtbarkeit seiner Arbeit gefällt Fliesenleger Artur Cicman besonders.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Mit Liebe zum Detail

Fliesenleger Artur Cicman gibt Einblicke
in ein filigranes Handwerk

Text: Niklas Golitschek – Foto: Kay Michalak

Bremen baut für die Zukunft – und mittendrin steckt Artur Cicman. Ende Januar steht er in einem Rohbau an der Rockwinkeler Heerstraße in Oberneuland. Hier entstehen eine neue Grundschule und eine Kindertagesstätte. Als Fliesenleger kümmert sich Cicman um die Böden in den Fluren, Bädern und Treppen, auf denen die Kinder später einmal laufen werden.

Diese Sichtbarkeit seiner Arbeit gefällt Cicman besonders. „Es ist eines der letzten Dinge, die bei einem Bauprojekt passieren“, sagt er. Während die Kabel eines Elektrikers meist hinter den Wänden verschwinden, bleibt sein Werk im Raum bestehen. In seinem Gewerk findet der 37-Jährige noch weitere Vorteile: „Man muss mit Millimetern klarkommen. Das ist feinfühlig und filigran.“

Neben dieser detailreichen Arbeit muss Cicman aber auch mit großen Brocken umgehen. Im Flur des Erdgeschosses verlegt er Betonwerkstein, zwei Zentimeter dick. Der lässt sich nur mit einer Nasssäge oder Flex schneiden. Auch für einen routinierten Handwerker ist das eine Herausforderung. „Die Platten sind von Stein zu Stein anders, sie sind nicht linear oder eben“, beschreibt Cicman. Beim Verlegen muss er deshalb besonders genau arbeiten, damit keine Stolperfallen entstehen: „Es ist eine komplizierte Arbeit.“ Genau das mache einen weiteren Reiz der Tätigkeit aus.

Mit dem Bremer Bauunternehmen Grouzinski Bau arbeitet der gebürtige Litauer vorwiegend in größeren Objekten: Gewerbebauten, Schulen, Wohnanlagen. Dort legt er die Fliesen in Nassräumen, Treppenhäusern und Schulen. „Das sind vielseitige Projekte und Herausforderungen. Ich habe immer wieder mit neuen Situationen, Umfeldern und

Menschen zu tun“, sagt der Fliesenleger über seinen Beruf: „Das macht ihn spannend und interessant.“ Insbesondere in sensiblen Bereichen wie Schulräumen gehe es nicht um Akkordarbeit, sondern um gute Qualität.

Für das Fliesenlegen hat sich Cicman aus den genannten Gründen bewusst entschieden. Von der Schule zog es ihn direkt auf die Baustelle. „Ich habe schon alles gesehen“, sagt er über die verschiedenen Gewerke. Mit 25 Jahren wählte er dann seine Spezialisierung und kam vor acht Jahren für die Arbeit nach Deutschland. Einen monotonen Bürojob kann sich der 37-Jährige nicht vorstellen. „Wenn ich arbeite, verfliegt die Zeit, weil es Spaß macht“, sagt er.

Zwar fordert die Arbeit den Körper, doch daran gewöhne man sich, sagt Cicman. Hier sieht der Fliesenleger auch den Kopf gefragt: „Ich versuche, die Prozesse so zu planen und umzusetzen, dass sie möglichst wenig belasten.“

Die*der Fliesenleger*in

Die Ausbildung zum*zur Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in dauert in der Regel drei Jahre. Eine Vorbildung ist meist nicht erforderlich, die Betriebe wünschen in der Regel mindestens einen Hauptschulabschluss. Zu den Ausbildungsinhalten zählen Farbenlehre, Raumgestaltung und Materialberechnung sowie das Verlegen. Das Ausbildungsgehalt beginnt bei etwa 850 Euro.

Nah am Menschen

Ob jung oder alt – Beschäftigte der Sozialen Arbeit begleiten Menschen in allen Lebenslagen. An der Hochschule Bremen ist der Studiengang stark nachgefragt. Für das BAM berichten Fachkräfte aus ihrem Berufsalltag

Text: Niklas Golitschek

Foto: Kay Michalak

Im zweiten Anlauf hat Saskia Barbe ihr berufliches Glück gefunden: Nach abgebrochenem Lehramtsstudium wechselte die 34-Jährige durch ihre Nebentätigkeit als Streetworkerin in die Soziale Arbeit und begleitet jetzt Jugendliche im Strafverfahren.

Die Bremerin wählte das duale Studium. Den Praxisbezug, das Gehalt, das bezahlte Studium und das wegfallende Anerkennungsjahr sieht sie als Privileg. Im Amt für Soziale Dienste fand Barbe ihre Praxisstelle und ihren künftigen Arbeitgeber. „Das ist genau mein Team, bei dem ich gern bleiben wollte“, sagt sie.

Barbe betreut rund 200 straffällig gewordene Jugendliche, die Vorwürfe reichen von Mundraub bis zu versuchtem Mord. Die Sozialarbeiterin betont: „Jugendliche machen Fehler. Sie bleiben nicht ein Leben lang kriminell.“ Auffällig sei dagegen, dass der überwiegende Teil der Klient*innen männlich sei.

Das Jugendstrafrecht setzt auf Erziehung statt auf Bestrafung. Hier kommt der 34-Jährigen eine wichtige Rolle zu. Sie bespricht mit ihren Klient*innen die Lebenssituation. „Es geht nicht darum, ob sie schuldig sind, sondern wie sie jetzt zur Tat stehen“, beschreibt sie. Im Gerichtsverfahren bringt sie ihre Expertise und einen Vorschlag für das Urteil ein: Sozialstunden,

Täter-Opfer-Ausgleich mit Aufarbeitung der Tat oder weitere Unterstützung.

Orientierung für den Lebensweg

Für ein anderes Handlungsfeld hat sich Guillaume Titipo entschieden. Nach sechs Semestern Soziologiestudium in Togo kam er Anfang der 2000er-Jahre nach Bremen, studierte zunächst zwei Semester weiter. Dann erfuhr er vom Studiengang Soziale Arbeit an der Hochschule Bremen.

„Das Ziel ist, dass sich die Jugendlichen in dieser für sie neuen Gesellschaft selbst finden können.“

Guillaume Titipo

Als Anwohner in Tenever und später Sozialarbeiter in der dortigen Gemeinwesenarbeit begleitete Titipo um 2009 einen fundamentalen Strukturwandel. „Das war damals ein Brennpunkt“, erinnert sich der 44-Jährige an düstere Zeiten, die das Quartier lange hinter sich gelassen hat.

Seit nunmehr 15 Jahren arbeitet Titipo bei der Hans-Wendt-Stiftung in Jugendwohngruppen mit männlichen unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten. „Ich fand das spannend und

passend zu meiner Biografie“, sagt er. Ziel sei, dass sich die Jugendlichen in dieser – für sie neuen – Gesellschaft selbst finden könnten. Über seinen Beruf sagt Titipo: „Wir sind Ersatzeltern für die, die wir tagtäglich begleiten.“

Dafür decken die Sozialarbeiter*innen alle Aspekte ab: bei Bedarf morgens wecken, bei Krankheit den Hausarzt anrufen, bei schulischen Angelegenheiten oder der Freizeitgestaltung unterstützen und Hilfen organisieren, sollten sie auf Abwege geraten. Hinzu kommt die Verwaltungsarbeit. In zwei Teams beschäftigt die Hans-Wendt-Stiftung für den Dreischichtbetrieb tagsüber fünf und im Nachtdienst sieben Mitarbeiter*innen für acht Jugendliche.

Fachkräftemangel trotz großen Interesses

An der Hochschule Bremen ist der Bachelorstudiengang Soziale Arbeit der gefragteste. Auf 120 Plätze kommen 800 Bewerbungen. Für die 40 Plätze im dualen Studium gehen rund 300 Bewerbungen ein. „Viele sind die Ersten in ihrer Familie, die studieren,

„Die Berufsaussichten sind hervorragend.“

Prof. Sabine Wagenblass
(Hochschule Bremen)



Saskia Barbe begleitet Jugendliche im Strafver-
fahren: „Man hofft, die Welt
ein bisschen besser machen
zu können, auch wenn es
nur im Kleinen ist.“

oder haben stationsreiche Biografien“, sagt Sabine Wagenblass. Zudem sei die Altersspanne mit 17 bis 52 Jahren groß. Rund 70 Prozent sind weiblich.

Die Studierenden eint ein Ziel: „Viele wollen als Berufsperspektive etwas Sinnstiftendes.“ Mit der generalistischen Lehre böten sich viele Möglichkeiten. Zudem seien verschiedene Arbeitszeitmodelle und Wechsel in verschiedene Handlungsfelder möglich; angesichts des gravierenden Fachkräftemangels relativ einfach. „Die Berufsaussichten sind hervorragend“, sagt die Professorin.

Zudem kooperiert die Hochschule mit den Sozialträgern. Das theoretische Studium geht so nahtlos in praktische Einblicke über und im Masterstudium mit preisgekrönter Praxisforschung einher.

Zwischen Nähe und professioneller Distanz

Die Vielfalt des Berufs hat auch Katharina Barwig kennengelernt. Bereits als Jugendliche organisierte sie unter anderem Zeltlager. Über den Freiwilligendienst in einer Jugendbildungsstätte fand sie in die Soziale Arbeit. Nebenbei sammelte sie weiter Erfahrung, als sie Freizeiten für Menschen mit Behinderungen begleitete,

„Ich will Hilfe zur
Selbsthilfe geben.“

Katharina Barwig

mit Kindern geflüchteter Eltern arbeitete oder ein Praxissemester in der teilstationären Jugendhilfe absolvierte.

Inzwischen arbeitet die Sozialpädagogin in der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe bei Petri und Eichen. „Man muss sehr strukturiert sein“, sagt sie über die Tätigkeit, die ihr viele Freiheiten bei der zeitlichen Gestaltung gibt. Dafür erhält die 26-Jährige Anfragen vom Jugendamt und bekommt – abhängig vom Hilfeplan – Stundenkontingente zugeteilt, um die Familien zu unterstützen. Vom Behördenantrag über Aktivitäten mit den Kindern bis hin zur Erziehungsberatung deckt sie ein breites Spektrum ab. Das Ziel: „Hilfe zur Selbsthilfe.“

Die Fachkräfte eint das Interesse an der Arbeit mit Menschen. „Man hofft, die Welt ein bisschen besser machen zu können, auch wenn es nur im Kleinen ist“, sagt Saskia Barbe. Unisono weisen sie auf das Spannungsfeld zwischen

Nähe und professioneller Distanz hin. Das wird bei Guillaume Titipo in der stationären Jugendhilfe deutlich. „Wir sind da, um die Jugendlichen in einem bestimmten Rahmen zu begleiten. Wir sind keine Freunde oder Familienmitglieder“, sagt er. Gleichwohl erzählt er von einem „wunderbaren Gefühl“, wenn er sieht, wie die ehemaligen Bewohner später ihren Lebensweg gehen.

Alle betonen die vernetzte Arbeit im Verbund mit verschiedenen Trägern und Professionen, um die Menschen bestmöglich zu unterstützen.

Dabei mussten die Fachkräfte selbst so manche Hürde überwinden. Titipo beschreibt das Studium als „schwierige Zeit für mich“. Anfang der 2000er-Jahre war es als einziger ausländischer Student nicht einfach, in der Gruppe Anschluss zu finden. Bei Barwig war es die Pandemie, die den persönlichen Austausch erschwerte. Gleichwohl hat es sich gelohnt, durchzuhalten. „Das theoretische Wissen ist essenziell und wird durch die praktische Erfahrung gefestigt“, umreißt sie den Vorzug des Studiums.



„Durch Sicherheit setzen wir deutlich mehr Potenziale frei“

Psychologische Sicherheit ist ein zentraler Faktor für den Erfolg eines Teams, sagt Guido Hertel von der Universität Münster

Interview: Anne-Katrin Wehrmann – Foto: Jonas Ginter

BAM: Herr Hertel, was ist unter psychologischer Sicherheit im Team zu verstehen?

Guido Hertel: Grundsätzlich ist damit gemeint, dass Teammitglieder das Gefühl haben, sich offen äußern zu können – dass sie vor den anderen zum Beispiel ihre Bedenken äußern und sich auch verletzlich zeigen können, ohne dafür negative Reaktionen oder Sanktionen befürchten zu müssen. Psychologische Sicherheit ist sehr wichtig: Wenn ich immer aufpassen muss, nicht ausgenutzt zu werden, und wenn ich immer das Gefühl habe, nichts Falsches sagen zu dürfen, dann führt das letztlich dazu, dass Teams ihr volles Potenzial nicht abrufen können. Eigentlich haben Teams durch die vielen Köpfe das Potenzial, besonders gute Entscheidungen zu treffen: Aber das funktioniert nur, wenn auch

alle Informationen geäußert und berücksichtigt werden, und dafür ist das Gefühl von Sicherheit zentral.

Wie wirkt so eine psychologische Sicherheit?

Unmittelbar bewirkt sie, dass Personen sich wohlfühlen, dass Bindung und Identifikation entstehen – und dadurch auch ein Commitment, sich für das Team einzusetzen. Darüber hinaus ermöglicht diese Sicherheit, dass wesentlich breiter sowohl Informationen und Bedenken berücksichtigt werden als auch neue Ideen. Damit hat das Team mehr Informationen zur Verfügung, um gute Entscheidungen zu treffen und komplexe Situationen einzuordnen. Und nicht zuletzt braucht es eine sichere Atmosphäre, damit Teammitglieder sich gegenseitig unterstützen und um Hilfe bitten können.

„Es bringt nichts, Dinge schönzureden. Entscheidend ist, genau hinzuschauen und die Aufgabe konstruktiv zu lösen.“

Warum ist es noch wichtig, dass Mitglieder eines Teams diese Art von Sicherheit haben?

Weil sie dann wesentlich eher bereit sind, in Vorleistung zu gehen. Also Dinge für die anderen mitzumachen oder mitzudenken, Initiative zu ergreifen oder Engagement zu zeigen, ohne das sofort aufzurechnen. Wenn ich die Sicherheit habe, dass es im Team fair läuft, kann ich wesentlich mehr darauf vertrauen, dass ich nicht ausgebeutet werde und dass meine Leistung auch tatsächlich gesehen und gewürdigt wird. Insofern hängen die Themen Sicherheit im Team und Vertrauen gegenüber den einzelnen Teammitgliedern eng zusammen.

Wie sieht eine konstruktive Fehlerkultur aus und warum ist sie wichtig?

Die ist zum einen sehr wichtig, um Lernprozesse und Innovation zu ermöglichen. Zum anderen aber auch, um Dinge zu erkennen, die nur einige sehen oder die keine Mehrheitsmeinung sind. Genau das brauchen Teams, um wirklich erfolgreich zu arbeiten und ihr Potenzial abzurufen: Sie brauchen Dissens beziehungsweise die Möglichkeit zum Dissens, und das erfordert eben Sicherheit. Eine konstruktive Fehlerkultur sieht so aus, dass die Gruppe Fehler gemeinsam und ohne öffentliche Schuldzuweisungen zu verstehen versucht und aus ihnen lernt, damit sie nicht wieder passieren. Das setzt einen respektvollen Umgang voraus, und zwar sowohl vonseiten der Führungskräfte als auch im Team selbst.

Welche Rolle spielen Führungskräfte bei alledem und was können Arbeitnehmende selbst für mehr Sicherheit im Team tun?

Letztlich ist es ein wesentliches Element von Führung, die erforderlichen Werte nicht nur zu kommunizieren, sondern sie auch vorzuleben. Die Vorbildwirkung ist hier immens, denn Mitarbeitende schauen sich immer an, wie sich die Führungskraft verhält und welche Maßstäbe sie anlegt. Das können sie dann aufnehmen und sich entsprechend verhalten. Veränderungen in die andere Richtung sind schwieriger, aber nicht unmöglich. Unter anderem ließe sich das Gespräch mit der Führungskraft suchen, um eigene Wünsche und Vorstellungen deutlich zu machen und dann im Team umzusetzen.

„Es ist ein wesentliches Element von Führung, die Werte nicht nur zu kommunizieren, sondern sie auch vorzuleben.“

Respekt und Vertrauen haben Sie als wichtige Grundlagen schon benannt. Wie sieht es mit Aufrichtigkeit aus?

Auf jeden Fall, die ist auch ganz wichtig. Es ist ja nicht so, dass Fehler nicht adressiert werden sollen, im Gegenteil. Es geht nur um die Art und Weise, wie ich sie adressiere. Und zwar nicht, indem ich Personen an den Pranger stelle. Natürlich kann es sein, dass einzelne Personen nicht qualifiziert genug sind oder dass sie in einer bestimmten Situation nicht achtsam waren oder zu viel auf einmal versucht haben. Genau das sind dann die konstruktiven Wege zu verstehen, warum unerwünschte Dinge passiert sind – und wo sich ansetzen lässt, um sie für die Zukunft abzustellen. Es bringt nichts, Dinge schönzureden. Sondern entscheidend ist, genau hinzuschauen und die Aufgabe konstruktiv zu lösen.

„Wenn ich die Sicherheit habe, dass es im Team fair läuft, kann ich wesentlich mehr darauf vertrauen, dass meine Leistung auch tatsächlich gesehen und gewürdigt wird.“

Was bedeutet es für Leistung und Motivation, wenn eine Atmosphäre der Sicherheit im Team herrscht – oder eben auch nicht herrscht?

Was die Leistung angeht: Durch Sicherheit setzen wir deutlich mehr Potenziale frei, die Personen mitbringen und die insbesondere in Teams existieren, sofern sie nicht durch eine fehlende Sicherheit blockiert sind. Gerade wenn es um Innovation, Kreativität und zusätzliches Engagement geht, muss ich ein hohes Maß an Sicherheit vermitteln und dafür sorgen, dass Personen nicht bloßgestellt oder ausgenutzt werden. Und was die Motivation angeht, ist es nicht anders. Wenn ich mich sicher fühle, traue ich mir mehr Engagement zu und entwickle auch mehr intrinsische Motivation, also Spaß an der Aufgabe, als wenn ich die ganze Zeit zusätzliche Energien brauche, um mich abzusichern, weil ich Angst habe.

Prof. Guido Hertel

ist seit 2008 Inhaber des Lehrstuhls für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Münster. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit aktuellen Herausforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt. Dabei gehören zu seinen Schwerpunkten Themenbereiche wie (digitale) Führung und Vertrauen, KI im Arbeitskontext sowie die Frage, was gute Teamarbeit ausmacht.



Foto: © Guido Hertel

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen habe ich Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags.“ Das stimmt nicht immer.

Eigentlich sieht das Arbeitszeitgesetz vor, dass an Sonn- und Feiertagen gar nicht gearbeitet werden darf. Von dieser Regel gibt es aber diverse Ausnahmen, sodass es in vielen Fällen doch zulässig ist.

Wenn es im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag nicht ausdrücklich anders geregelt ist, darf der Arbeitgeber bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Arbeit an Sonn- und Feiertagen anordnen – auch gegen den Willen der Beschäftigten.

Ob der Arbeitgeber dafür dann einen Zuschlag zahlt, regelt das Gesetz nicht. Nur wenn es im Arbeitsvertrag oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist, besteht eine Verpflichtung. Auch wenn der Arbeitgeber über längere Zeit freiwillig einen Zuschlag zahlt, kann ein Anspruch daraus entstehen.

Wenn Zuschläge gezahlt werden, sind diese oft steuerfrei. Ein Sonntagszuschlag bleibt steuerfrei, wenn er 50 Prozent des Grundlohns nicht übersteigt. Bei einem Feiertagszuschlag gilt dies für bis zu 125 Prozent des Grundlohns (am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai bis 150 Prozent).

Dirk Riekens, Rechtsberater in Bremerhaven

STEUERTIPP

Neu: Gewerkschaftsbeiträge absetzbar

Ab 2026 können – zusätzlich zum Werbungskostenpauschbetrag – Gewerkschaftsbeiträge abgesetzt werden. Bisher hatte der Beitrag bei der Steuererklärung keinen zusätzlichen Einspareffekt, wenn Werbungskosten die Höhe des Arbeitnehmerpauschbetrags von 1.230 Euro nicht überschritten. Künftig lohnt es sich auf jeden Fall: Je nach persönlichem Steuersatz können sich Beschäftigte zwischen 25 und 35 Prozent des Gewerkschaftsbeitrags zurückerstatten lassen.

Birte Severs, Beraterin Steuerrecht in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Die Mietkaution

Die Mietkaution ist eine Sicherheit für etwaige Ansprüche von Vermieter*innen aus dem Mietverhältnis (Miete, Betriebskosten, Schadensersatz). Vermieter*innen haben nur dann Anspruch auf Zahlung einer Kautions, wenn dies im Mietvertrag steht. Die Kautions darf die dreifache Monatsmiete (Kaltmiete) nicht übersteigen. Sie ist beim Einzug fällig und kann in drei Monatsraten gezahlt werden. Die Kautions muss getrennt vom Vermögen des Vermieters oder der Vermieterin angelegt werden. Die Zinsen stehen den Mieter*innen in voller Höhe zu. Die Rückzahlung der Kautions inklusive Zinsen ist grundsätzlich nach Beendigung des Mietverhältnisses fällig. Vermieter*innen haben jedoch eine Prüffrist von drei bis sechs Monaten. Sie können außerdem einen Teil der Kautions einbehalten, für etwaige Nachzahlungen – etwa aus der noch zu erstellenden Betriebskostenabrechnung.

Behruz Samani, Rechtsberater 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

Anke Behn, Niklas Golitschek,
Insa Lohmann, Suse Lübker,
Hanna Mollenhauer, Dirk Riekens,
Behruz Samani, Birte Severs,
Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Johannes Reinke

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Darf ich als Schwangere gekündigt werden?

Nein, das Mutterschutzgesetz schützt davor. Kündigungen sind nur in Ausnahmefällen möglich und nur mit Genehmigung der obersten Landesbehörde. Dieser Schutz beginnt mit der Schwangerschaft und gilt bis vier Monate nach der Entbindung. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Elternzeit – dann sowohl für Mütter als auch für Väter.

Wann und wie stelle ich den Elternzeitantrag?

Die Elternzeit müssen Sie rechtzeitig schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen, ab dem 1. Mai 2025 reicht auch die Anmeldung in Textform (etwa per E-Mail). Für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr muss sie spätestens sieben Wochen vorher angemeldet werden. Zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr müssen Sie die Elternzeit spätestens dreizehn Wochen vor Beginn anmelden. Gleichzeitig müssen Sie sich mit dem ersten Elternzeitantrag festlegen, für welche Zeiträume innerhalb der ersten zwei Lebensjahre Sie Elternzeit nehmen wollen.

Wie hoch ist das Elterngeld?

Das Basiselterngeld ersetzt zwischen 65 und 100 Prozent des pauschalierten Nettolohns. Errechnet wird die Summe auf Grundlage des Bruttolohns der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes. Bei Müttern verschiebt sich der Zeitraum um die Zeiten des Mutterschutzes. Die Mindesthöhe des Elterngeldes beträgt 300 Euro. Der Höchstbetrag liegt bei 1.800 Euro. Kein Elterngeld erhalten Spitzenverdiener mit einem Jahreseinkommen von mehr als 175.000 Euro.

Dirk Riekens

arbeitet seit 2017 als Rechtsberater in der Geschäftsstelle Bremerhaven.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

Am 17. März findet in der Barkhausenstraße 16 in Bremerhaven unsere Veranstaltung zum Thema „Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für werdende Eltern“ statt.

Weitere Infos 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 – 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 Bremer*innen mit geringem Einkommen, Gebühr: 10 Euro

BAM im Abo

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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

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

➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung für Betriebs- und Personalräte

Bremen ☎ 0421.3 63 01-961 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@arbeit.bremen.de

➔ Beratung zu Berufskrankheiten

☎ 0421.6 69 50-36 ✉ bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

➔ Weiterbildungsberatung

☎ 0421.3 63 01-432 ✉ grapenthin@arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung bei der Verbraucherzentrale

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer zahlen für Beratungen etwa zur privaten Altersvorsorge, zu Riester-Verträgen oder zur Berufsunfähigkeitsversicherung nur die Hälfte. Zusätzlich gibt es fast 30 Ratgeber zum halben Preis.

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



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**