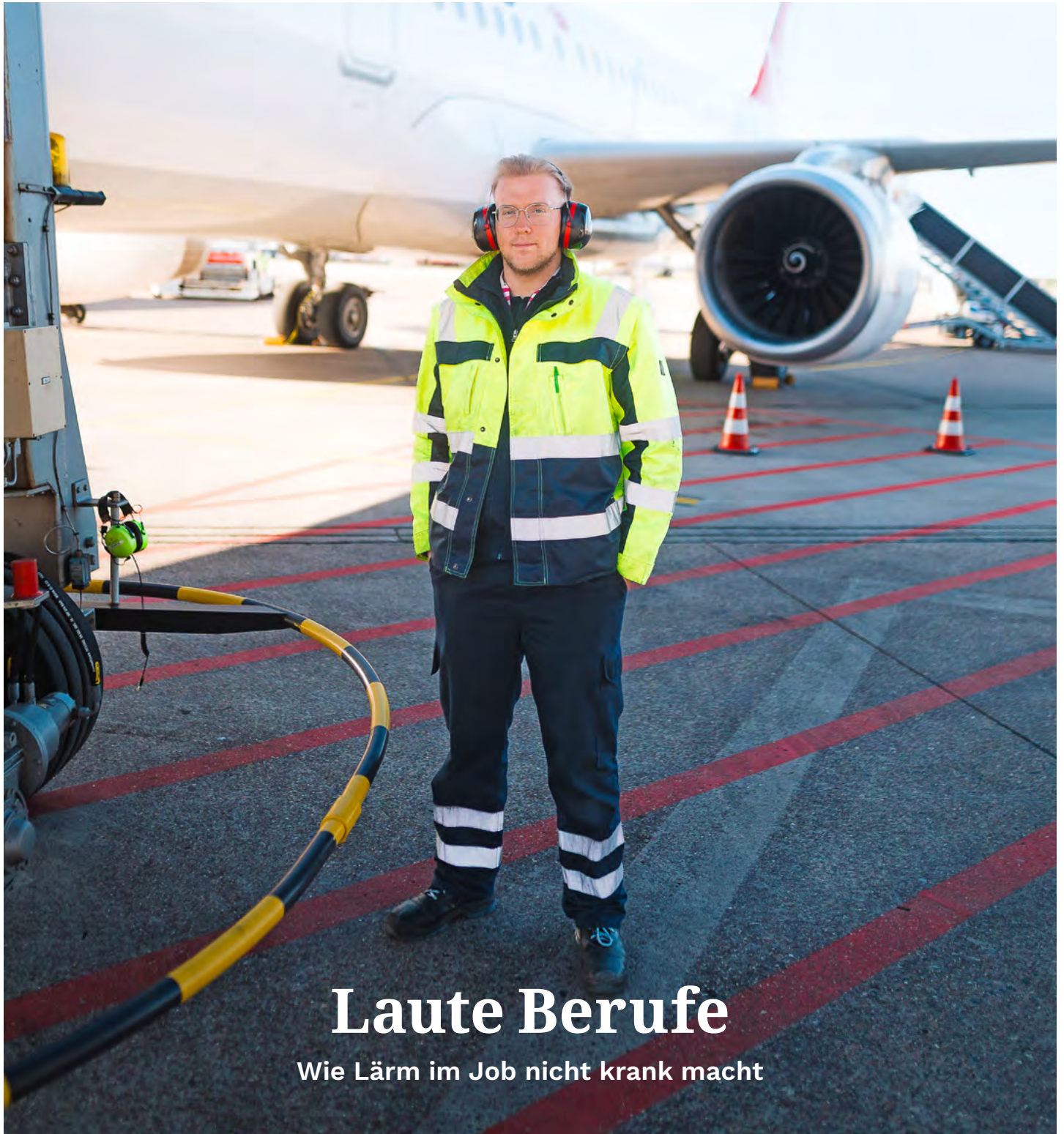


BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Laute Berufe

Wie Lärm im Job nicht krank macht

Gewählt! Und jetzt?

Tipps für Neulinge in der Betriebsratsarbeit

„Diskriminierung hört bei der Arbeit nicht auf“

Interview mit der Juristin
Ikram Errahmouni-Rimi

Hacks gegen Stress

Wie Beschäftigte sich selbst
helfen können

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Ein Überblick über die ePA
Seite 10

Wenn die Schulter zur Last wird
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Laute Berufe**
Wie Lärm im Job nicht krank macht
 - 14 „Diskriminierung hört bei der Arbeit nicht auf“**
Interview mit der Juristin Ikram Errahmouni-Rimi
 - 18 Hacks gegen Stress**
Wie Beschäftigte sich selbst helfen können
 - 20 Wenn die Arbeit mit der Schulter zur Last wird**
Die Läsion der Rotatorenmanschette als Berufskrankheit

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Gesundheit wird digital – die ePA
- 11 Fragen & Antworten**
Gewählt! Und jetzt? Unsere Tipps für Neulinge in der Betriebsratsarbeit
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23 Drei Fragen**
zum Minijob

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Digitalisierung
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA)
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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.

Von der Pfandglas-Annahme bis zur elektronischen Gesundheitskarte hat **Sven Eckert** schon in vielen Bereichen gearbeitet – nur mit Fahrrädern hatte er beruflich nichts zu tun. Für den Bremer Geschäftsstellenleiter des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC) war es allerdings immer schon selbstverständlich, das Rad zu nutzen. Eckert hat seit über 20 Jahren kein Auto mehr, nutzt selten Car-Sharing – man trifft ihn radelnd oder zu Fuß, meist zusammen mit seinem Hund. Der gebürtige Bremer hat nach seiner Ausbildung Wirtschaftswissenschaft studiert und arbeitet seit 2017 beim ADFC. Ihn motiviert, sich für die Verkehrssicherheit von Radfahrenden und als passionierter Spaziergänger gleichzeitig für das Miteinander von Rad- und Fußverkehr einsetzen zu können.

- ▶ Pfandglas-Annahme Supermarkt
- ▶ Ausbildung/Arbeit als Sozialversicherungsfachangestellter
- ▶ Zivildienst in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung
- ▶ Studentische Mitarbeit im Institut für Betriebstechnik und Arbeitswissenschaft
- ▶ Freiberuflicher Dozent für EDV/MS Office
- ▶ Projektmitarbeit „Informationswirtschaft“ beim Senator für Wirtschaft und Häfen
- ▶ Mitarbeit „Gesundheitswirtschaft“ beim Senator für Gesundheit



Sven Eckert

EDITORIAL

Erholung unter Druck

Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

endlich Sommer, endlich Urlaub! Doch kennen Sie das? Der Koffer ist gepackt, die Abwesenheitsnotiz eingestellt – und trotzdem kreisen die Gedanken weiter um die Arbeit. Die freien Tage sind da, aber der Kopf braucht länger. Oder kommt gar nicht richtig zur Ruhe. Denn der Stress steckt oft schon zu tief im Alltag – durch eng getaktete Schichten, volle Auftragsbücher, ständige Erreichbarkeit.

Ob im Krankenhaus, im Hafen, im Büro oder im Supermarkt: Viele arbeiten am Limit, unter Dauerstrom. Es fehlt Personal, die Aufgaben werden mehr, die Zeit weniger. Wer ausfällt, wird selten ersetzt. Stattdessen springen Kolleg*innen ein. Und nehmen die Belastung mit – auch in die Freizeit.

Wir finden: Das darf nicht zur Normalität werden. Erholung ist kein Extra. Sie ist notwendig, damit Arbeit auf Dauer gut funktioniert. Wer ständig unter Druck steht, wird krank – und das hilft niemandem.

Zu wenig oder keine Erholung bleibt nicht ohne Folgen. Wer dauerhaft unter Spannung steht, schläft schlechter, ist schneller erschöpft und wird anfälliger für Krankheiten. Rückenbeschwerden, Kopfschmerzen oder Herz-Kreislauf-Probleme nehmen zu. Auch die Psyche leidet: Gereiztheit, Konzentrationsprobleme und im schlimmsten Fall ein Burnout sind keine Seltenheit.

Deshalb braucht es klare Regeln: Tarifverträge, die Belastung begrenzen. Betriebe, die Gesundheit ernst nehmen. Eine Politik, die Rahmen setzt: zum Beispiel für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beibehaltung des Acht-Stunden-Tages.

Dafür setzen wir uns ein!
Einen schönen Urlaub wünscht Ihnen

Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

Digitalisierung

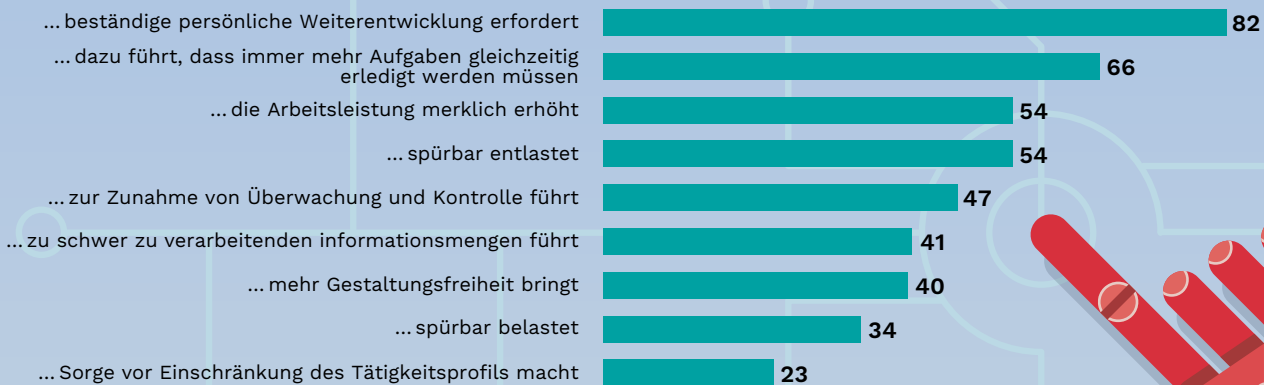
94 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen verwenden digitale Hilfsmittel. Über 22 Prozent arbeiten bereits mit Künstlicher Intelligenz (KI). Für den digitalen Wandel braucht es Weiterbildung – allerdings kann sich weniger als die Hälfte der Beschäftigten im Betrieb weiterqualifizieren.

Digitale Technologien verwenden ...

- ... 80% der Beschäftigten ohne Berufsabschluss
- ... 95% der Fachkräfte
- ... 100% der Akademiker*innen
- ... 79% der Helfer*innen
- ... 81% der Beschäftigten in der Lebensmittelbranche und im Gastgewerbe
- ... 52% in Reinigungsberufen
- ... 100% in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen – mit KI arbeiten hier bereits 55%

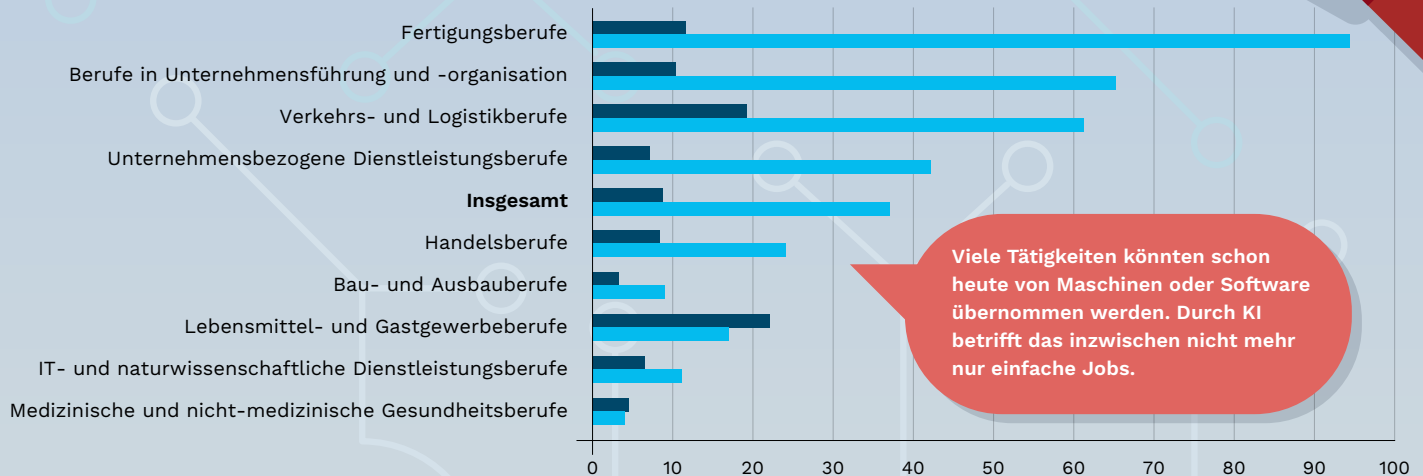
Die Folgen von Digitalisierung haben positive und negative Auswirkungen

Beschäftigte in Prozent, die sagen, dass Digitalisierung...



Das Arbeitsplatzrisiko wird unterschätzt

Sorge um Arbeitsplatzverlust durch digitalen Wandel im Vergleich zu den theoretisch ersetzbaren Tätigkeitsanteilen des Berufs:



Viele Tätigkeiten könnten schon heute von Maschinen oder Software übernommen werden. Durch KI betrifft das inzwischen nicht mehr nur einfache Jobs.

Unterstützung durch Betriebe bleibt ausbaufähig – Weiterbildung ist zentral

73%

der Betriebe mit Mitbestimmung und / oder Tarifbindung

nur **66%**

der Betriebe ohne Mitbestimmung und / oder Tarifbindung

... unterstützen ihre Beschäftigten bei der Digitalisierung.

Weitergebildete Beschäftigte empfinden Digitalisierung seltener als Belastung.



Kurz gemeldet



Umfrage zur sozialen Sicherung

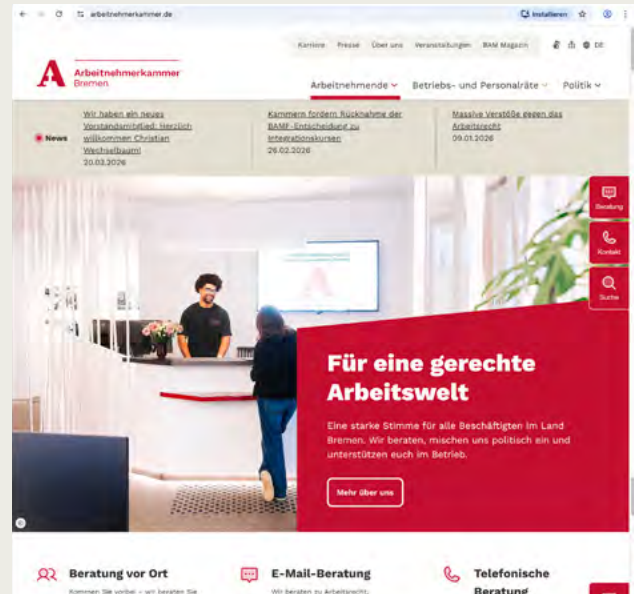
In der öffentlichen Debatte wird der Sozialstaat häufig als überholt dargestellt – zu teuer, zu ineffizient. Doch das neue Sozialstaatsradar der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer des Saarlandes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt: Die Menschen in Deutschland erwarten eine anhaltend gute soziale Sicherung, die weitgehend automatisch aus öffentlicher Hand erbracht wird. Versicherte sind dann durchaus auch zu höheren Beiträgen bereit. Für das Sozialstaatsradar 2026 wurden im Januar 3.000 Personen online befragt. 85 Prozent wollen soziale Sicherung primär öffentlich organisiert sehen, rund 75 Prozent der Beschäftigten sind bereit, höhere Beiträge für stabile Leistungen zu zahlen. Fast ebenso viele lehnen eine automatische Erhöhung des Renteneintrittsalters ab, 57 Prozent glauben, ihren Beruf höchstens bis 65 ausüben zu können.



➔ www.dgb.de/gerechtigkeit/sozialstaat/sozialstaatsradar



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



Neue Website ist online

Die neue Webseite der Arbeitnehmerkammer ist online – klar strukturiert, übersichtlich und mit direktem Zugang zu unseren verschiedenen Beratungsangeboten. Dank verbesserter Suchfunktion finden Sie jetzt noch schneller die passenden Informationen. Schauen Sie vorbei und entdecken Sie unser Angebot neu!

➔ arbeitnehmerkammer.de



Erklärvideos zur Arbeitnehmerkammer

Wie funktioniert unsere Rechtsberatung, was bieten wir den Beschäftigten im Land Bremen und wie arbeitet eigentlich unsere Politikberatung? Unsere Arbeit kompakt, verständlich und anschaulich erklärt: Auf YouTube werden die zentralen Aufgaben und Angebote der Arbeitnehmerkammer vorgestellt.




➔ www.youtube.com/watch?v=uB8CA8HDHyg
➔ YouTube: Arbeitnehmerkammer Bremen

SCHWERPUNKT

Laute Berufe

— *Wie Lärm im Job nicht krank macht*



Ob im Stahlwerk, auf dem Rollfeld am Flughafen, in der Kita oder als Orchester-
musiker*in – Lärm zählt zu den gravierendsten
Risiken am Arbeitsplatz. Zur Vorsorge gehört
weit mehr als der bekannte „Micky Maus“-
Gehörschutz

Text: Niklas Golitschek – Fotos: Jonas Ginter

Industriemechanikerin Lisa Korolev arbeitet in der Lagerwerkstatt des Walzwerks im Bremer Stahlwerk.

Die Fahrzeuge piepen, die Turbinen dröhnen, im Hintergrund ertönt ein Rattern von der Baustelle: Während seiner Schicht ist Tim Rost regelmäßig lauten, unangenehmen Geräuschen ausgesetzt. Als „Ramp Agent“ kümmert er sich um die Beladung der Flugzeuge. Ohne Schutzvorkehrungen kann der Lärm schnell zur psychischen Belastung werden – und im schlimmsten Fall sogar gesundheitliche Beeinträchtigungen mit sich bringen. „Man muss an Flugzeugen Gefallen haben, um hier zu arbeiten“, sagt der 22-Jährige über seinen Beruf.

Damit Rost seiner Tätigkeit auch im höheren Alter noch ohne Einschränkungen nachgehen kann, ist Vorsorge essenziell. Lärmschwerhörigkeit kostet die Unfallversicherungsträger jährlich mehr als 100 Millionen Euro an Rentenzahlungen. Durch die verpflichtenden Hörtests beim Betriebsarzt weiß Rost, dass das bei ihm bisher geklappt hat: „Ich bin fünf Jahre hier und höre noch wie am ersten Tag.“ Das liege maßgeblich am Gehörschutz, den er in lauten Umgebungen konsequent trägt.

Im Arbeitsalltag bringt der Selbstschutz allerdings immer wieder Zielkonflikte mit sich. Denn Gehörschützer, die sich komplett um das Ohr legen (Over Ear), schirmen zwar den Lärm ab – aber auch alle anderen Geräusche. Wenn Rost also auf dem Vorfeld mit Kolleg*innen reden

muss, ist das schwierig. „Bei Missverständnissen aufgrund von Lärm kann einiges passieren“, sagt er. Deshalb stellt der Flughafen kleinere Ohrstöpsel (In Ear) bereit, die die Geräuschkulisse um mindestens 27 Dezibel dämmen, aber noch eine Kommunikation ermöglichen. Bei der Kommunikation mit Pilot*innen per Over-Ear-Headset gilt außerdem, dass diese die Durchsage stets bestätigen müssen.

Daueraufgabe Gefährdungsbeurteilung

Die Gefahrenquellen zu identifizieren und Vorkehrungen zu treffen, ist die Aufgabe von Matthias Hampel. „Es ist relativ viel Bewegung auf dem Vorfeld“, sagt der Sicherheitsingenieur am Flughafen über die abwechslungsreiche Geräuschkulisse. Für die Gefährdungsbeurteilung misst er immer wieder die Lautstärke, um in einem komplexen Verfahren mit logarithmischen Werten die Belastungspegel in einer achtstündigen Schicht zu bestimmen. Allein die Spezialausbildung zum Thema Lärm-messung hat eine Woche gedauert.

Ab einem Tages-Lärmexpositionspiegel von 80 Dezibel muss der Arbeitgeber einen Gehörschutz zur Verfügung stellen, die Beschäftigten unterweisen und ein Lärm-minderungsprogramm erstellen. Ab 85 Dezibel muss der Gehörschutz zwingend getragen werden und Lärm-bereiche müssen ausgewiesen werden. Zudem ist die arbeitsmedizinische Vorsorge Pflicht. Überschreiten Pegelspitzen bestimmte Werte, muss der Arbeitgeber ebenfalls Vorkehrungen treffen.

Bei einem Abfertiger am Flughafen liegt die Dauerbelastung derzeit bei 75 Dezibel. „Es gibt eine Betriebsanweisung, dass der Gehörschutz auch hier schon zur Prävention getragen werden soll“, sagt Hampel. Der höchste Wert, den der Sicherheitsingenieur bisher gemessen hat, lag bei 105 Dezibel. Das sei eine absolute Ausnahme, wenn zum Beispiel direkt neben einer Turbine gemessen werde. Dort halte sich aber in der Regel kein Mensch auf.

Im Bremer Stahlwerk ist Lärm ebenfalls ein Dauerthema. Im Walzwerk mit wohl einer der lautesten Geräuschkulissen auf dem Betriebsgelände arbeiten durch die vollautomatisierten Prozesse zwar im Regelfall keine Menschen

direkt an der Quelle. Doch Fachkräfte wie Lisa Korolev sind in der benachbarten Lagerwerkstatt trotzdem verschiedenen Geräuschen ausgesetzt: Die Schleifmaschinen laufen Tag und Nacht, Krane fahren die Hallendecke entlang, Kolleg*innen arbeiten mit Hämmern und die Industriemechanikerin muss für Wartungs- und Reparaturarbeiten an den Walzen selbst regelmäßig den großen Schlagschrauber in die Hand nehmen.

„Ich kann damit gut umgehen“, sagt Korolev über die Dauerbelastung angesichts der Schutzvorkehrungen. Wie am Flughafen zählen ein Gehörschutz und individuell angepasste Ohrstöpsel dazu, falls der Lärm nicht anderweitig reduziert werden kann.

Korolev sieht in der Ausrüstung ebenfalls das wirksamste Mittel, um das Gehör langfristig zu erhalten. Zumal ihr als Auszubildendenbeauftragter eine Vorbildfunktion zukomme. „Ich kann nicht erwarten, dass die Auszubildenden das leben, wenn ich es nicht vormache“, sagt die Industriemechanikerin. Auf der anderen Seite könne der Gehörschutz selbst eine Belastung sein. „Wenn ich länger in einem Lärm-bereich arbeite und danach den Gehörschutz rausnehme, brauche ich einen Moment, um mich zu akklimatisieren“, sagt sie.

Jan Resmer beschäftigt sich bei ArcelorMittal in Bremen im Schwerpunkt mit dem Thema Lärm in beratender Funktion und weiß, dass hier im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Fingerspitzengefühl notwendig ist. „Im Lärm-bereich müssen die Maßnahmen angemessen sein“, sagt er. Bei unsachgemäßer Auswahl und Nutzung könne der Gehörschutz beispielsweise zu einem eingeschränkten Orientierungsgefühl führen. Eine Kombination aus In-Ear- und Over-Ear-Gehörschutz berge das Risiko einer Überdämmung, bei der auch Warnsignale nicht mehr gehört werden: „Deshalb haben die Artikel verschiedene Schutzwirkungen.“

Zudem gelte, dass die Mitarbeiter*innen nicht nur auf sich selbst, sondern auch auf die Kolleg*innen achten sollten. Seit einigen Jahren sieht Resmer hier einen Kulturwandel in der Gesellschaft. „Die Jungen bringen ein anderes Mindset mit und haben mehr Eigeninteresse bei Themen wie Lärmschutz“, sagt er.

Unternehmen zur Vorsorge verpflichtet

Die Verpflichtungen der Arbeitgeber beginnen indes weit früher, erklärt Lars-Alexander Hirsch von der Beratungsstelle Berufskrankheiten bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Nur gehen hier nicht alle so vorbildlich wie der Flughafen oder ArcelorMittal in Bremen voran. „Ein Viertel der Unternehmen hat keine Gefährdungsbeurteilung“, sagt Hirsch. Die Bremer Gewerbeaufsicht kam 2024 zu dem Ergebnis, dass nur in 38 Prozent der überprüften Betriebe Gefährdungsbeurteilungen angemessen durchgeführt worden seien. Im Zweifel wissen Betriebe also gar nicht, welchen Lärmbelastungen und anderen Risiken Beschäftigte bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Dabei ist sie die Grundlage, um Problemen vorzubeugen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat hierfür mit dem „STOP“-Prinzip einen hierarchischen Maßnahmenkatalog ausgearbeitet:

- ▶ Substitution: Lärmquellen sollen gar nicht erst entstehen und zum Beispiel laute Geräte ausgetauscht werden.
- ▶ Technische Maßnahmen: Laute Maschinen können zum Beispiel gekapselt oder Lärmbelastung durch lärm-dämmende Wände reduziert werden.
- ▶ Organisation: Arbeitsplätze sollen so gestaltet sein, dass Arbeitnehmende dem Lärm nicht dauerhaft ausgesetzt sind.

- ▶ Persönliche Schutzausrüstung: Erst im letzten Schritt kommen Gehörschutz und Ohrstöpsel ins Spiel.

Bei ArcelorMittal Bremen bedeutet das zum Beispiel, dass die Leitstände gut gedämmt sind, sodass die Fachkräfte dort gar nicht erst dem Lärm ausgesetzt sind. Am Flughafen helfen moderne, leisere Flugzeugmodelle, die Belastung zu mindern.

Dass manchmal kleine Anpassungen reichen, um die Lärmbelastung spürbar zu senken, hat Musiker Gregor Daul beobachtet. Der 63-Jährige spielt seit rund 40 Jahren Oboe bei den Bremer Philharmonikern. Im Orchester machten teils wenige Zentimeter mehr Abstand zwischen den Stühlen oder die Ausrichtung zur Klangquelle einen erheblichen Unterschied. Hinzu kommen Hilfsmittel wie Schallschutzwände oder die bekannten Gehörschützer. Nur: „Das Orchester ist ein komplexes Klanggebilde.“ Was arbeitsmedizinisch sinnvoll sei, lasse sich künstlerisch nicht immer umsetzen, sagt Daul. Bei ihm ist zum Beispiel das Mundstück die Klangquelle: „Durch den Gehörschutz wird das Klangempfinden gestört.“

Eine große Bedeutung komme deshalb dem Dirigenten zu. Denn bei der Lärmbelastung zähle neben der Lautstärke auch der Klangcharakter. „Ein sanfterer Klang wird als angenehmer empfunden, ein schriller tut eher weh“, sagt Daul. Wichtig sei außerdem die Auswahl der Stücke.



Foto: iStock / StockPlanets

Obwohl die Arbeit von Erzieher*innen offiziell nicht zu den Lärmberufen zählt, kann jede Fachkraft die Belastung bestätigen. (Symbolbild)

Inzwischen werde jedes auf die Lärmbelastung geprüft, um am Spielort passende Vorkehrungen zu treffen.

Wo sich die Lärmeinwirkung bei Daul von Berufs wegen nicht vermeiden lässt, sieht der Musiker auch sich selbst in der Pflicht. „Ich gestalte meine Lebensführung bewusst so, dass ich in Entspannungsphasen komme“, sagt er. Ruhige Aktivitäten wie Radfahren und anderer Sport in der Natur schafften bei ihm Abhilfe.

Bei Sabrina Hänel sind es Yoga und Meditation zum Feierabend. „Ich merke, ich höre immer schlechter“, sagt die pädagogische Fachkraft nach mehr als 20 Jahren als Erzieherin in Kindertagesstätten. Dabei zählt ihre Tätigkeit offiziell gar nicht zu den Lärmberufen, dafür fehlen der gemessene Dauerlärm und die Spitzen. Gleichwohl kann jede Fachkraft die Belastung bestätigen.

Hier zeigt sich einmal mehr der Zielkonflikt. „Die Kinder sollen lebendig sein und sich austoben“, bekräftigt Hänel. Gleichzeitig merke sie nach zwei Jahrzehnten in diesem Alltag und

Ramp Agent Tim Rost kümmert sich um die Beladung der Flugzeuge am Flughafen Bremen.



Musiker Gregor Daul spielt seit rund 40 Jahren Oboe bei den Bremer Philharmonikern.

mit zunehmendem Alter, dass sie die Geräuschkulisse nicht mehr so einfach wegstecken könne, trotz Lärmschutzpaneelen an der Decke. „Das Problem sind die hohen Töne und wenn alle gleichzeitig etwas wollen. Das geht an die Substanz“, sagt die Erzieherin. Ohrstöpsel seien hier nur eine kurzfristige Notlösung: „Ich muss alles mitkriegen und immer reagieren können.“

Auch abseits der gesetzlichen Pausen müssten Erzieher*innen Wege finden, um kurze Erholungsphasen einzubauen. Gemeinsam zu musizieren könne den Lärmpegel senken, bei Aktivitäten im Freien verteile sich die Lautstärke besser als in hallenden Innenräumen. Hier sieht Hänel auch die Pädagog*innen in der Pflicht: „Es ist wichtig, mit den Kindern von Anfang an Regeln auch zur Lautstärke zu besprechen, und unsere Aufgabe, die Kinder anzuleiten.“

Auch beim Bremer Eigenbetrieb für die Kindertagesstätten wurde die Herausforderung erkannt. Neben baulichen Anpassungen wurden in einem Modellprojekt mit Hörakustiker*innen

Ohrstöpsel getestet. „Bei vielen Leuten in kleinen Räumen summiert sich das einfach“, sagt Tina Köhn, Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei KiTa Bremen, über die Geräuschkulisse.

Abstellen lässt sich der Lärm in den Einrichtungen zwar nicht. Wie am Flughafen, im Stahlwerk oder im Orchester zeigt sich aber auch hier der Fortschritt unter anderem in Form von Flüstertischen in Essensräumen, die das Klappern des Bestecks auf der Tischoberfläche reduzieren. Um die persönliche Belastung zu reduzieren, bieten Arbeitgeber wie KiTa Bremen außerdem Kurse etwa für Achtsamkeit, Resilienz oder Burnoutprävention sowie Betriebssportangebote und Fortbildungen. „Es geht darum, einen Ausgleich zu schaffen“, sagt Köhn – damit der unvermeidbare Lärm auf Dauer nicht zur Last wird.

KOMMENTAR



Foto: Stefan Schmidbauer

Dr. Kai Huter,
Referentin für
Arbeitsschutz-
und Gesund-
heitspolitik

Lärmschutz ernst nehmen

Lärm bei der Arbeit wird noch immer zu oft unterschätzt. Ob in Werkhallen, auf dem Bau, in Kitas oder in Großraumbüros: Dauerhafter Lärm kann krank machen. Er erhöht das Risiko für Hörschäden, verursacht Stress, Erschöpfung und Konzentrationsprobleme. Dennoch werden lärmarme Technik und wirksame organisatorische Schutzmaßnahmen oft zu spät eingeführt.

Lärmschwerhörigkeit ist nach Covid-19 die am häufigsten anerkannte Berufskrankheit im Land Bremen. Allerdings selten bei Frauen, denn Forschung und Richtlinien orientieren sich stärker an technischen Berufsfeldern, Grenzwerte an männlichen Beschäftigten. Dass muss sich dringend ändern.

Auch die psychische Belastung durch eine dauerhafte Geräuschkulisse findet bisher zu wenig Beachtung. Arbeitsschutz in sozialen und anderen Dienstleistungsberufen muss endlich genauso ernst genommen werden wie in anderen Branchen.

Guter Arbeitsschutz ist keine lästige Bürokratie, sondern eine Investition in Gesundheit und gute Arbeit. Deshalb muss er gestärkt statt abgebaut werden. Die geplante Reduktion von Sicherheitsbeauftragten in kleineren Betrieben sehen wir kritisch. Ebenso wichtig ist es, die Kontrollen durch die Gewerbeaufsicht weiter auszubauen.

GASTBEITRAG



Gesundheit wird digital – die ePA

Text: Parsya Baschiri (Verbraucherzentrale Bremen)
Illustration: Anika Falke

Seit April 2025 ist sie da – die elektronische Patient*innenakte (ePA). Sie soll unser Gesundheitssystem moderner, effizienter und transparenter machen. Die ePA ist Ihr persönlicher digitaler Aktenordner, in dem ärztliche Befunde und weitere Gesundheitsdaten grundsätzlich dauerhaft gespeichert sind. Ärzt*innen, Krankenhäuser und andere Gesundheitseinrichtungen stellen dort Ihre Unterlagen ein, sofern Sie nicht widersprechen. Auch Sie selbst können Dokumente hochladen. Gut zu wissen: Die Nutzung bleibt freiwillig. Wer sie nicht nutzen möchte, kann die ePA jederzeit ablehnen.

Viel Potenzial – viele Baustellen

Ärzt*innen sehen sofort, welche Behandlungen und Diagnosen vorliegen, statt erst Akten anfordern zu müssen. Überweisungen zwischen Praxen laufen schneller, Doppeluntersuchungen lassen sich vermeiden. Auch im Krankenhaus spart es Zeit, wenn alle relevanten Daten bereits digital vorliegen.

In der Praxis zeigt sich allerdings, dass Technik auch ausbremsen kann. Serverprobleme, fehlende Internetverbindungen oder ältere Geräte können den Zugriff erschweren. Viele Patient*innen stehen vor der Hürde, die entsprechende App korrekt und sicher zu bedienen. Besonders Menschen ohne Smartphone oder Computer bleiben auf Unterstützung angewiesen. Als Gesamtlösung kann die ePA nur funktionieren, wenn alle – nicht nur die technisch Versierten – mitgenommen werden.

Vertrauen ist gut? Datensicherheit ist Pflicht!

Ein Hauptkritikpunkt an der ePA ist die Sicherheit der sensiblen Gesundheitsdaten. Diese Daten gehören zu den empfindlichsten Informationen, die es über uns gibt. Die digitale Akte setzt auf sichere Infrastruktur: Daten werden verschlüsselt übermittelt und auf geschützten Servern gespeichert. Nur Sie selbst und von Ihnen autorisierte Personen haben Zugriff. Absolute Sicherheit ist im Netz jedoch unmöglich. Das Restrisiko eines Datenmissbrauchs wird bleiben und das Vertrauen der Versicherten in die ePA steht und fällt mit dem tatsächlichen Schutz ihrer Daten.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Nach einem Jahr ePA zeigt sich, dass sie einen wichtigen Schritt in Richtung digitaler Gesundheitsversorgung bedeutet. Sie ist aber bei Weitem kein Selbstläufer. Damit sie wirklich im Alltag ankommt, braucht es neben der technischen Infrastruktur vor allem intuitive Anwendung, Aufklärung über Möglichkeiten und Risiken und klare Verantwortlichkeiten. Wenn Verbraucher*innen spüren, dass sie tatsächliche Kontrolle über ihre Gesundheitsdaten haben, wird die elektronische Patient*innenakte zu dem, was sie sein soll: ein nützliches Werkzeug, das uns im Krankheitsfall entlastet und zu einem gesünderen Leben beiträgt.



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.

Gewählt! Und jetzt?

— Unsere Tipps für Neulinge in der Betriebsratsarbeit

Herzlichen Glückwunsch zur Wahl! Zwischen erster Sitzung und erstem „Kannst du das mal regeln?“ tauchen schnell viele Fragen auf. Was gehört jetzt zu meiner Rolle? Was muss ich wissen – und was nicht? Wir geben Antworten für einen guten Start im Betriebsrat

Foto: Kay Michalak
Text: Hanna Mollenhauer

1. Ich bin neu im Betriebsrat. Wie bleibe ich motiviert?

Mit Zuversicht, Lächeln und Langmut. Betriebsratsarbeit ist kein Sprint, sondern eher ein Langstreckenlauf – manchmal sogar ein Marathon. Schreiben Sie sich auf: Warum habe ich kandidiert? Welche Ziele habe ich? Das hilft, wenn es mal zäh wird. Wichtig sind realistische Erwartungen: Nicht jedes Problem lässt sich sofort lösen, aber viele lassen sich Schritt für Schritt verbessern.

2. Warum sprechen Kolleg*innen plötzlich anders mit mir?

Willkommen im Rollenswitch. Als Betriebsratsmitglied haben Sie eine neue Funktion. Manche sprechen Sie nun gezielter an, andere mit höheren Erwartungen. Klären Sie aktiv: Spreche ich gerade als Kolleg*in, als Betriebsrat oder privat? Wenn jemand sagt: „Mach mal!“, können Sie antworten: „Wir kümmern uns gemeinsam darum.“ Betriebsratsarbeit ist Teamarbeit – auch mit den Kolleg*innen.

3. Muss ich auf jede Frage sofort eine Antwort wissen?

Nein. Gerade rechtliche Fragen sind oft komplex. Sagen Sie ruhig: „Ich

nehme das Thema mit und wir melden uns.“ Wichtig ist Verlässlichkeit, nicht Allwissenheit. Fachwissen wächst mit der Zeit.

4. Wie finde ich mich im Betriebsrat zurecht?

Fragen, fragen, fragen! Wie laufen hier Prozesse? Was bedeutet dieser Fachbegriff? Wer ist für welches Thema zuständig? Gibt es eine*n Lots*in für neue Mitglieder? Gerade in größeren Gremien hilft es, Strukturen zu verstehen. Niemand erwartet, dass Neulinge alles sofort durchblicken.

5. Was, wenn Entscheidungen nicht allen gefallen?

Betriebsräte müssen oft große Prozesse im Blick behalten – etwa bei Umstrukturierungen, technischen Neuerungen oder Kündigungen. Einzelne Entscheidungen sind nicht immer sofort nachvollziehbar. Transparente Information hilft, Vertrauen zu schaffen. Und manchmal gehört auch dazu, klar zu sagen, wo die eigenen Einflussmöglichkeiten enden.

6. Wie gehe ich mit Kritik um?

Nehmen Sie nicht alles persönlich. Oft stehen Sie stellvertretend für das gesamte Gremium. Die Erwartungen an den Betriebsrat sind hoch. Wenn Kolleg*innen genervt fragen, warum etwas noch nicht passiert ist, erklären



Sie, was realistisch ist und was nicht. Gegebenenfalls setzen Sie Grenzen.

7. Was hilft langfristig?

Schulungen! Sie vermitteln rechtliches Wissen und zeigen, welche Aufgaben und Rechte ein Betriebsrat hat und wo Grenzen liegen. Ebenso wichtig: Kommunikation, Teamarbeit und Netzwerke. Der Austausch mit Gewerkschaften, anderen Betriebsräten und Fachinstitutionen stärkt den Rücken.

i

Unterstützung für Betriebsräte

Wir als Arbeitnehmerkammer ermutigen Beschäftigte zur Kandidatur und zur Wahl von Betriebsräten. Mit der Veranstaltungsreihe „Alles im Blick“ gibt es anschließend erste Einblicke in die Betriebsratsarbeit. Grundsätzlich informieren und unterstützen wir zu allen wichtigen Themen. Außerdem gehören Workshops zu Kommunikation und Teamarbeit zum Angebot. Und wenn es brennt: Über unsere Telefonhotline helfen Jurist*innen schnell und unkompliziert weiter.

➔ arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

Tipps & Termine

WEB-TIPP

Der Job-Futuromat

Die KI übernimmt und Sie sind Ihren Job los? Tatsächlich verschwinden Berufe eher selten, aber sie verändern sich: Tätigkeiten werden automatisiert. Der Job-Futoromat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schaut sich das für einzelne Berufe genau an: Wie werden digitale Technologien unsere Arbeitsplätze verändern? Kfz-Mechatroniker, medizinische Fachangestellte, Grafik-Designer und Fachinformatiker sind zum Beispiel Berufe, die sich im Zuge der Digitalisierung stark automatisieren werden.

job-futuromat.iab.de

BIB-TIPP



Lust auf Montag

Serafin, Anke:
Lust auf Montag. Wie Arbeit Sinn stiftet, Spaß macht und zu Erfolg führt.
 Haufe-Lexware, 2025, 191 S.

Wie kann Arbeit wieder mehr Freude machen und sich sinnvoll anfühlen? In ihrem Buch zeigt Anke Serafin, wie wir unseren Arbeitsalltag so gestalten können, dass er Sinn stiftet, motiviert und gleichzeitig erfolgreich macht. In klarer, gut verständlicher Sprache verbindet sie Impulse aus New York, Selbstführung und moderner Arbeitskultur – praxisnah und leicht zugänglich.

Das Buch lädt dazu ein, eigene Gewohnheiten und Denkmuster zu reflektieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Neben inspirierenden Gedanken bietet es konkrete Werkzeuge, alltagstaugliche Übungen und Fragen zur Selbstreflexion. Viele Beispiele, Checklisten und übersichtliche Zusammenfassungen helfen dabei, das Wichtigste schnell zu erfassen und direkt umzusetzen.

Eine Empfehlung für alle, die ihre Arbeits- und Lebenswelt bewusst gestalten möchten und mit mehr Motivation in die Woche starten wollen.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



was bleibt – Fotografien
 von Pia Pollmanns
 30. Mai bis 25. Juli
 Vegesacker Geschichtenhaus



BBK – Gemeinschaftsausstellung
 ab 4. Juni
 Arbeitnehmerkammer Bremerhaven



Open-Air-Kino: LUX Freilicht
 8. Juli bis 3. Sept.
 unter anderem in Bremen-Nord

Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD

12. Mai	„Ihr Recht – einfach erklärt“: ▶ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern
30. Juni je 18 – 19.30 Uhr	▶ Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? <i>Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
15. Mai 17 – 19 Uhr	Wenn alles generierbar ist – menschliche Kreativität im KI-Zeitalter <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
20. Mai 14 – 17 Uhr	Datenschutz im Homeoffice und beim Desksharing <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. Mai 19.30 Uhr	Lesung & Gespräch: tekst – Mark Terkessidis – Gewalt am Denken. Wann beginnt Faschismus? <i>Kulturwerkstatt westend Bremen</i>
30. Mai bis 25. Juli	Fotografisches Portrait Bremer Archive: was bleibt – Fotografien von Pia Pollmanns Eröffnung am 30. Mai, 19.30 Uhr <i>Vegesacker Geschichtenhaus</i>
4. Juni und 18. Juni je 19.30 Uhr	Lesung mit Musik: Stanislaw Lem – Pirx erzählt <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> <i>Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
11. Juni 14 – 17 Uhr	Als Betriebsrat gut aufgestellt: Strukturiert handeln und Spielregeln kennen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
17. Juni 14 – 17 Uhr	Plötzlich Betriebsrat! Ankommen im neuen Amt <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
bis 19. Juni	I killed my dinner with karate – Fotografien von Franziska Strauss <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
27. und 28. Juni je 19 Uhr	Mensch, Puppe! Irmgard Keun – Das kunstseidene Mädchen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
8. Juli bis 3. Sept.	Open-Air-Kino: LUX Freilicht <i>verschiedene Orte u. a. in Bremen-Nord</i>

➔ BREMERHAVEN

6. Mai 9 – 13 Uhr	Datenschutz im Homeoffice und beim Desksharing <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
9. Mai 20 Uhr	Kabarett im Capitol ▶ Jakob Schwerdtfeger – Meisterwerk
13. Mai 19.30 Uhr	▶ Internationaler Science-Slam: FameLab – Vorentscheid Wissenschaftswettbewerb <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i>
19. Mai 17 – 18.30 Uhr	„Ihr Recht – einfach erklärt“: ▶ Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
21. Mai 19.30 Uhr	Lesung & Gespräch: tekst – Mark Terkessidis – Gewalt am Denken. Wann beginnt Faschismus? <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
4. Juni bis 4. Sept.	BBK – Gemeinschaftsausstellung Eröffnung am 4. Juni, 18.30 Uhr <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
18. Juni 14 – 17 Uhr	Als Betriebsrat gut aufgestellt: Strukturiert handeln und Spielregeln kennen <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
19. März bis 19. Mai	Ausstellung: Martin Koroscha – abgewrackt: Ästhetik der Vergänglichkeit <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
5. März bis 22. Mai	Werkschau: Wolfgang Kleinschmidt – Ich bin widersprüchlich <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>



Heilungswege

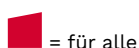
Ein interaktiver Hörspaziergang für Menschen in Krankenhäusern von Katrin Bretschneider und Ilona Marti. Der Audiowalk lädt Patient*innen, Besucher*innen und Mitarbeitende ein, dem Ort Krankenhaus neu zu begegnen.



Zugänglich über Smartphone und Kopfhörer



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



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte



„Diskriminierung hört bei der Arbeit nicht auf“

Arbeitgeber sind in der Verantwortung, klare Antidiskriminierungsstrukturen zu entwickeln, sagt die Juristin Ikram Errahmouni-Rimi

Fragen: Anne-Katrin Wehrmann – Foto: Kay Michalak

BAM: Diskriminierung wird oft als großes gesellschaftliches Thema wahrgenommen. Wo begegnet sie Menschen ganz konkret im Arbeitsalltag?

Ikram Errahmouni-Rimi: Erst einmal finde ich es wichtig herauszustellen: Studien belegen, dass von allen Lebensbereichen, in denen Diskriminierung stattfindet, die Arbeitswelt tatsächlich eines der größten Diskriminierungsrisiken darstellt. Das hat etwas damit zu tun, dass wir sehr viel Zeit bei der Arbeit verbringen. Und dass wir mit Menschen zusammenarbeiten, die wir uns vielleicht in der Freizeit nicht

aussuchen würden. Ganz konkret findet Diskriminierung oft schon beim Zugang zur Beschäftigung statt: Es gibt sie bei Fragen des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens ebenso wie in Stellenausschreibungen, wenn diese zum Beispiel diskriminierende Anforderungen beinhalten. Im Arbeitsalltag selbst gibt es dann eigentlich nichts, was es nicht gibt – von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, die bestimmte Gruppen benachteiligen, über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bis hin zu allen anderen möglichen Diskriminierungsmerkmalen wie Herkunft, Alter oder Behinderung.

Wo sehen Sie aktuell die größten Handlungsbedarfe?

Arbeitgeber müssen verstehen, dass die Auseinandersetzung mit diesem Thema keine freiwillige Leistung ist. Es geht unter anderem um gesetzliche Mindeststandards, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz formuliert – zum Beispiel die Einrichtung einer Beschwerdestelle. Weiterhin brauchen Führungskräfte eine Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung, und das setzt voraus, dass sich die Organisation als Ganzes mit dem Thema auseinandersetzt. Diskriminierung ist nicht zwangsläufig die Folge einer gezielten ideologisch gesteuerten Absicht, sie kann auch unbewusst stattfinden. Und sie kann in den Strukturen liegen. Fortbildungen allein reichen da nicht aus, weil man damit das Problem auf die Individuen in einer Organisation reduziert. Es gibt diverse andere Dinge, die Arbeitgeber etablieren können, um Diskriminierung abzubauen und ihrer Fürsorgepflicht gerecht zu werden.

„Führungskräfte brauchen eine Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung.“

Zum Beispiel?

Als Erstes würde ich empfehlen, eine Definition zu entwickeln, die auch unbewusste Diskriminierung mit einschließt. Zweitens wäre es wichtig, eine Betriebs- oder Dienstanweisung zu entwickeln, die die Haltung der Organisation zum Thema Diskriminierung transparent offenlegt und skizziert, was Betroffene konkret tun können. Schritt drei setzt voraus, dass es entsprechende Strukturen auch tatsächlich gibt. Meine Empfehlung lautet daher, Beratungs- und Beschwerdestrukturen einzurichten. Es braucht Strukturen, die unerwünschtes Verhalten sichtbar machen.

Wie können unbewusste Diskriminierungen aussehen?

Die Problematik bei Einzelbeispielen ist, dass sie immer die Gefahr der Reproduktion mit sich bringen. Darum würde ich dazu nur allgemein sagen wollen, dass Menschen manchmal Dinge sagen, die zum Beispiel rassistisch oder sexistisch sind – ihnen das aber gar nicht bewusst ist und sie es auch nicht beabsichtigen. Ich sage dann immer: Die Absicht ist für das Feststellen einer Diskriminierung nicht relevant. Für den Umgang mit dem gezeigten Verhalten allerdings schon.

Was können Beschäftigte tun, wenn sie Diskriminierung selbst erleben oder im Team wahrnehmen?

Das kann davon abhängen, welchen Status sie bei der Arbeit haben. Sind sie befristet angestellt, in der Probezeit, hängt ihr Aufenthaltsstatus von dem Beschäftigungsstatus ab? Dann kann es sich so anfühlen und auch so sein, dass sie beim Widersprechen und Agieren gegen Diskriminierung gegen ihre eigenen Interessen handeln. Darum bin ich dagegen, die Verantwortung auf die Betroffenen und die Mitarbeitenden zu verlagern. Es braucht eine Organisationskultur, die Regeln, Strukturen und Erwartungshaltungen klar

kommuniziert: Dann wächst auch die psychologische Sicherheit, zu widersprechen, etwas zu melden, idealerweise zur Führungskraft zu gehen. Ich würde Beschäftigten raten, sich zusammenzutun, Betriebsräte und Personalräte einzubinden und gemeinsam Lobby zu machen für Antidiskriminierungsstrukturen.

„Es braucht Strukturen, die unerwünschtes Verhalten sichtbar machen.“

Welche konkreten Maßnahmen haben sich in der betrieblichen Praxis bewährt?

Zunächst muss das Thema auf der Entscheidungsebene angesiedelt sein. Antidiskriminierungsbeauftragte sind gut und richtig – aber damit wird letztlich ein komplexes strukturelles Problem auf eine Person abgeladen, die oft weder die notwendigen Entscheidungskompetenzen noch die personellen und finanziellen Ressourcen hat. Die eigentliche Frage ist doch: Wenn Menschen sich entscheiden, nicht zu sprechen oder vielleicht verschämt mitlachen, warum tun sie das? Und was braucht es, um das aufzubrechen? Das geht nur, wenn die Entscheidungsebene das Thema als Querschnitts- und Organisationsentwicklungsthema versteht. Und dann bereit ist, sich mit einer Definition auseinanderzusetzen, eine Dienstanweisung zu erlassen und entsprechende Beratungs- und Beschwerdestrukturen aufzubauen.

Woher kommt es, dass häufig Abwehr oder Skepsis entstehen, wenn Teams sich mit Diskriminierung und mit ihren eigenen Vorurteilen beschäftigen sollen?

Das hat etwas damit zu tun, dass das oft als Angriff verstanden wird. Das Sprechen über Rassismus wird häufig mit Rechtsextremismus gleichgesetzt, und dann haben Menschen das Gefühl, sie würden in ihrer Person kritisiert und müssten sich wehren. Es ist wichtig klarzumachen, dass es Diskriminierung in der Gesamtgesellschaft einfach gibt. Dass diese Dinge zum Teil über Jahrhunderte historisch gewachsen sind und dass wir alle in unserer eigenen Sozialisation davon beeinflusst worden sind. Und das hört leider bei der Arbeit nicht auf. Wenn es gelingt, sich dem Thema so zu nähern, und wenn wir das dann gemeinsam dekonstruieren und rechtlich einbetten, dann ist das ein guter Ansatz für erfolgreiche Reflexionsarbeit.

Ikram Errahmouni-Rimi

ist Juristin mit dem Arbeitsschwerpunkt Antidiskriminierung. Sie berät und schult bundesweit Unternehmen und Behörden zu diskriminierungsrelevanten Themen. Seit einigen Jahren arbeitet sie außerdem als Referentin für Vielfalt und Antidiskriminierung bei der Polizei Bremen.



Geduld und Empathie sind für Tidiane Sow neben dem Fachwissen wichtige Werkzeuge.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Dem Praxisalltag auf den Zahn gefühlt

Tidiane Sow macht derzeit eine Ausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) in der Praxis „Zahnärzte im Viertel“ – hier lernt er alles über Behandlungen und Abläufe, vor allem aber, wie wichtig Ruhe, Geduld und Einfühlungsvermögen im Umgang mit Patient*innen sind

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Wenn Tidiane Sow morgens in die Praxis kommt, checkt er zuerst den Terminkalender: Welche Termine stehen an, welche Instrumente werden gebraucht? Dann beginnt sein Arbeitstag: Behandlungszimmer vorbereiten, Instrumente bereitlegen, Geräte sterilisieren – Schritt für Schritt entsteht Routine. Oft betreut er mehrere Patient*innen parallel, koordiniert Abläufe und sorgt dafür, dass alles reibungslos läuft.

Der 22-Jährige ist im dritten Ausbildungsjahr. Im Sommer wird er seine Ausbildung zum ZFA abschließen. Und danach? Abitur nachholen, Zahnmedizin studieren, vielleicht sogar Parodontologe werden. „Das ist mein Traum“, sagt er.

Dieser Weg war nicht geplant. „Ich wusste nach der Schule nicht, was ich machen soll“, erzählt er. Tidiane Sow ist 2021 aus Guinea nach Deutschland geflüchtet und wurde hier zunächst betreut. Nach seinem Hauptschulabschluss half dann der Zufall: Seine Betreuerin kannte die Praxisinhaberin, die gerade einen Auszubildenden suchte. Ein Tag Praktikum reichte, und die Entscheidung stand fest: „Das Team war supernett, die Abläufe spannend – ich habe mich sofort wohlfühlt.“

Heute weiß er: Es war die richtige Entscheidung. Der Job ist abwechslungsreich – kein Tag ist wie der andere. Besonders wichtig ist ihm der Umgang mit Menschen: „Viele haben Angst vor dem Zahnarzt. Da muss man ruhig bleiben, zuhören, erklären.“ Geduld und Empathie seien die besten Werkzeuge – das Fachwissen komme mit der Zeit.

Leicht war der Start trotzdem nicht. Vor allem die Sprache war anfangs eine große Hürde: „In der Berufsschule verstand ich kaum etwas.“ Doch das Team unterstützte ihn, erklärte viel, übte mit ihm Schritt für Schritt. „Ich hatte einfach Glück mit meinen Kolleg*innen.“

Besonders spannend findet Tidiane Sow, wie eng Zahngesundheit mit dem Alltag zusammenhängt: Heute versteht er, wie wichtig regelmäßige Pflege ist – etwa die Reinigung der Zahnzwischenräume – und gibt dieses Wissen auch an seine Familie in Guinea weiter.

Sein Rat an alle Berufsanfänger*innen: „Einfach mal ein Praktikum machen. So merkt man schnell, ob ein Beruf passt.“ Für ihn war es der Start in ein neues Leben – geprägt von Geduld, Lernbereitschaft und einem klaren Ziel vor Augen.

Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA)

Die Ausbildung zur ZFA dauert drei Jahre. Sie kombiniert praktische Arbeit in einer Zahnarztpraxis mit Unterricht an der Berufsschule. Nach dem Abschluss gibt es zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten – etwa in den Bereichen Prophylaxe, Praxisorganisation oder für den Einstieg in ein Zahnmedizinstudium.

www.zaek-hb.de



Hacks gegen Stress

Ob in der Kita, in der Pflege, in Verkauf oder Produktion, in der Reinigungsbranche oder im Handwerk: Der Arbeitsalltag ist oft eng getaktet, körperlich fordernd oder emotional intensiv. Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht zur Minimierung von (psychischen) Belastungen. Darüber hinaus können Beschäftigte auch selbst etwas tun. Denn schon kleine Gewohnheiten können helfen, zwischendurch Druck rauszunehmen

Text: Hanna Mollenhauer – Illustration: Asja Beckmann

Sprechen Sie mit sich selbst

Situation:

Sie merken, wie Sie „hochfahren“, alles gleichzeitig wollen – oder sollen.

So geht's:

Sagen Sie sich konkret: „Jetzt mache ich zuerst..., danach...“ Klingt einfach, wirkt aber stark.

Was bringt's?

Ihr Gehirn schaltet vom Alarmmodus zurück ins Handeln. Sie gewinnen Struktur – und damit Kontrolle zurück.

Essen und Trinken planen

Situation:

Keine festen Pausen, es ist ständig was los.

So geht's:

Wenn es geht, planen Sie feste Mittagspausen ein. Ansonsten führen Sie Mini-Routinen ein: Zu jeder vollen Stunde ein paar Schlucke trinken. Einen gesunden Snack griffbereit haben – Nüsse, Apfel, Brot.

Was bringt's?

Ein stabiler Blutzucker bedeutet mehr Energie, weniger Reizbarkeit. Und manchmal wird schlicht zu wenig getrunken.

Grenzen setzen – freundlich und klar

Situation:

„Kannst du das noch eben mitmachen?“

So geht's:

Haben Sie Sätze parat:
„Ich komme in x Minuten.“
„Das mache ich, wenn ich hier fertig bin.“
„Was ist gerade wichtiger: A oder B?“
Oder ein klares „Nein“, wenn möglich.

Was bringt's?

Sie stoppen Multitasking-Stress, ohne unkollegial zu wirken. Klarheit schützt Sie selbst und andere.



Prio statt Panik

Situation:

Alles gleichzeitig. Unübersichtlich. Laut.

So geht's:

Check:
Droht Gefahr? (etwa in medizinischen Notsituationen)
Wo kann ich Tempo rausnehmen?
Wer kann unterstützen?

Was bringt's?

Sie entscheiden, bewusst statt im Hektik-Modus zu reagieren. Ein kühler Kopf spart Kraft.



Kurzer Reset zwischendurch

Situation:

Zwischen zwei Kund*innen oder Patient*innen, vor dem nächsten Arbeitsschritt, wenn kurz Luft ist.

So geht's:

Atmen Sie zweimal hintereinander tief ein – einmal in den Bauch, einmal in die Brust.
Dann langsam und lange ausatmen.
Mehrfach wiederholen.
Oder: Schultern sinken lassen, Kiefer lockern, den Blick einen Moment in die Ferne richten.
Auch Summen hilft.

Was bringt's?

Das Nervensystem beruhigt sich, bevor es weitergeht – und Sie starten klarer in die nächste Aufgabe.

Erdung über den Körper

Situation:

Zeitdruck, Konflikte, Ärger.

So geht's:

Beide Füße fest auf den Boden stellen.
Hände für einige Sekunden kräftig aneinanderdrücken. Atmen.

Was bringt's?

Ihr Körper signalisiert Halt.
Die innere Anspannung sinkt spürbar.

Und im Feierabend gilt: Tun Sie bewusst das Gegenteil vom Arbeitstag. Viel Kontakt im Job? Gönnen Sie sich (soziale) Ruhe. Viel körperliche Arbeit? Vielleicht etwas Entspannendes. Viel gegessen? Bewegung tut gut.



Wenn die Arbeit mit der Schulter zur Last wird

Vor einem Jahr wurde die Läsion der Rotatorenmanschette in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen. Was das für Betroffene bedeutet und welche Branchen besonders belastet sind

Interview: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Was ist eine Läsion der Rotatorenmanschette?

Das Schultergelenk an sich ist ein komplexes System, das aus Knochen, Bändern, Schleimbeuteln und Sehnen besteht. Stabilisiert wird es von einer Muskelgruppe, der sogenannten Rotatorenmanschette. Diese hält den Oberarmkopf in der Schulterpfanne und ermöglicht Bewegungen wie Heben, Drehen und Abspreizen der Arme. Reißen eine oder mehrere Sehnen der Rotatorenmanschetten-Muskulatur ein oder ganz ab, spricht man von einer Läsion, also einer Schädigung oder

Verletzung – und die verursacht Schmerzen bei den Betroffenen. Häufig wird sie durch Unfälle oder Verschleiß ausgelöst. Typische Symptome können belastungsabhängige Schulterschmerzen, ein Kraftverlust beim Heben des Armes und eine eingeschränkte Beweglichkeit der Schulter sein.

Wer ist besonders betroffen?

Aufgrund ihres Aufbaus ist die Schulter für Verletzungen besonders anfällig. „Die Rotatorenmanschette ist eine

Beschäftigte, die viel heben und Bewegungen mit den Händen über dem Kopf ausführen, sind überdurchschnittlich gefährdet.

absolute Sollbruchstelle im Körper“, sagt Lars-Alexander Hirsch, Experte für Berufskrankheiten bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Bereits Menschen ab 40 Jahren sind häufig betroffen, bei den über 70-Jährigen leiden bereits bis zu 30 Prozent darunter. Besonders belastet sind Arbeitnehmende aus Bau, Montage, Handwerk, Forstwirtschaft, Fleischverarbeitung sowie Friseur*innen. „Beschäftigte, die viel heben und Bewegungen mit den Händen über dem Kopf ausführen, sind überdurchschnittlich gefährdet“, sagt Lars-Alexander Hirsch. Das sind Maler*innen, die häufig an der Decke arbeiten, Kfz-Mechaniker*innen, die an Fahrzeugen über sich montieren, Forstarbeiter*innen, die Hecken stutzen, aber auch Köch*innen, die vor allem in Großküchen regelmäßig sehr schwere Töpfe heben müssen.

Auch Beschäftigte in Pflege- und Gesundheitsberufen sind besonders belastet: „Das Heben und Umlagern von Patient*innen, oft in ungünstigen Positionen, führt ebenfalls zu einer starken Belastung der Schulter“, erläutert Hirsch. Eine weitere gefährdete Berufsgruppe sind die Industrie- und Produktionsarbeiter*innen, die die Schulter häufig durch monotone Bewegungen am Arbeitsplatz belasten.

„Die Kombination aus häufiger Arbeit über Schulterhöhe, wiederholten Bewegungen, schweren Lasten und fehlenden Pausen erhöht das Risiko deutlich und kann eine Schädigung der Rotatorenmanschette verursachen“, so Hirsch.

„Die Rotatorenmanschette ist eine absolute Sollbruchstelle im Körper.“

Lars-Alexander Hirsch, Experte für Berufskrankheiten

Was können betroffene Arbeitnehmende tun?

„Wurde die Läsion der Rotatorenmanschette nachweisbar durch eine besondere Belastung am Arbeitsplatz verursacht, sollte ein Antrag auf Anerkennung einer Berufskrankheit gestellt werden“, erläutert Experte Lars-Alexander Hirsch. Als Berufskrankheit können Erkrankungen anerkannt werden, die entstehen, weil die Beschäftigten durch ihre Arbeit gesundheitschädigenden Einwirkungen in höherem Maß ausgesetzt sind. Zudem muss die Erkrankung in der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt sein. Seit verganginem Jahr ist dies bei der Rotatorenmanschettenläsion der Fall. Betroffene Arbeitnehmende können eine entsprechende Unterstützung bei der Berufsgenossenschaft (BG) beantragen. Unter Umständen erhalten sie finanzielle Leistungen, Reha-Maßnahmen oder Rentenzahlungen bei Minderung der Erwerbsfähigkeit. Die möglichen Hilfen können von präventiven Maßnahmen über Physiotherapie und Fitnessstudio bis hin zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes reichen.

Wichtig: Die Berufsgenossenschaft darf auch schon vor dem Anerkennungsverfahren tätig werden, zum Beispiel präventiv über die Umgestaltung des Arbeitsplatzes. Auch Schulungen, wie Mitarbeiter*innen schulterschonend arbeiten, können vorab bei der BG beantragt werden.

Warum ist die offizielle Anerkennung als Berufskrankheit so wichtig?

Bereits vor der offiziellen Anerkennung wurde die Läsion der Rotatorenmanschette bei Arbeitnehmenden in Einzelfällen als Berufskrankheit erkannt, diese Verfahren nahmen jedoch viel Zeit in Anspruch. „Durch die offizielle Anerkennung als Berufskrankheit gibt es nun ein standardisiertes Verfahren, die Hürden dafür sind jetzt deutlich geringer“, sagt Hirsch.

Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren?

Für das Anerkennungsverfahren gibt es mehrere Wege: Eine Möglichkeit ist, dass der behandelnde Arzt einen Antrag bei der Berufsgenossenschaft stellt. Betroffene Arbeitnehmende können diesen Antrag aber auch selbst stellen. „Voraussetzung für die Anerkennung als Berufskrankheit ist eine dokumentierte langjährige Gefährdung und eine Diagnose durch einen Arzt“, erläutert Experte Lars-Alexander Hirsch. Die Diagnose stützt sich unter anderem auf Schmerzen im Bereich des Schultergelenks, die häufig nachts und nach Schultergelenksbelastungen auftreten, Funktionsstörungen im Bereich der Schulter in Form einer Einschränkung der aktiven Beweglichkeit sowie eine verminderte Kraft des betroffenen Muskels. Für den Antrag bei der Berufsgenossenschaft müssen Arztberichte, MRT-Aufnahmen und Ähnliches angefordert werden, damit der Krankheitsverlauf nachvollzogen werden kann.

Welche Hilfe bietet die Arbeitnehmerkammer Bremen?

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hilft Beschäftigten abzuklären, ob eine Berufskrankheit vorliegt und den Antrag auf Anerkennung zu stellen. „Da lauern einige Hürden“, weiß Berufskrankheiten-Experte Hirsch. Betroffene Arbeitnehmende müssen geduldig sein: „Anschließend dauert es oftmals bis zu einem Dreivierteljahr, bis es zur Anerkennung oder abschließenden Beurteilung kommt“, sagt Hirsch. Auch während des Verfahrens steht die Arbeitnehmerkammer Bremen beratend zur Seite. Bei erfolgreicher Anerkennung unterstützen die Expert*innen zudem, die entsprechenden Leistungen zu beantragen, ebenso beim Widerspruch im Falle einer Ablehnung.

—



Informationen zur Beratung bei der Arbeitnehmerkammer auf der Website
➔ www.arbeitnehmerkammer.de
(Suchwort: Berufskrankheit)



Kontakt zum Berater Lars-Alexander Hirsch:
Beratungsstelle zu Berufskrankheiten,
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3630167
📧 bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

**„Wenn ich einen neuen Job anfangen und krank werde, habe ich sofort Anspruch auf Weiterzahlung meines Gehalts oder Lohns.“
Das stimmt nicht.**

Wenn Beschäftigte arbeitsunfähig erkranken, muss der Arbeitgeber Gehalt oder Lohn weiterzahlen (Entgeltfortzahlung). Der Anspruch entsteht jedoch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).

Nach Ablauf dieser Wartezeit ist der Arbeitgeber für sechs Wochen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Der Anspruch besteht für jede Krankheit neu.

Während der Wartezeit sowie nach dem Ende der Entgeltfortzahlung haben gesetzlich Krankenversicherte Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse.

Marius Roocke, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Abgabefristen für die Einkommensteuererklärung

Wenn Sie Ihre Steuererklärung freiwillig abgeben – also eine sogenannte Antragsveranlagung wählen, um sich beispielsweise zu viel gezahlte Steuern erstatten zu lassen –, haben Sie dafür vier Jahre Zeit. Die Frist endet jeweils am 31. Dezember des vierten Jahres, das auf das Steuerjahr folgt. Für das Steuerjahr 2026 endet die Abgabefrist somit am 31.12.2030.

Sind Sie zur Abgabe verpflichtet und erstellen Ihre Steuererklärung selbst, muss diese spätestens am 31. Juli des Folgejahres beim Finanzamt eingehen. Die Steuererklärung für das Jahr 2025 ist also bis zum 31.07.2026 einzureichen.

Wenn Sie sich von einem/einer Steuerberater*in, der Arbeitnehmerkammer oder einem Lohnsteuerhilfeverein unterstützen lassen, verlängert sich die Frist. In diesem Fall endet sie grundsätzlich am letzten Februartag des übernächsten Jahres. Für das Steuerjahr 2025 wäre das der 28.02.2027. Fällt dieses Datum auf ein Wochenende oder einen Feiertag, verschiebt sich die Frist automatisch auf den nächsten Werktag – im genannten Beispiel also auf den 01.03.2027.

Larissa Heilmann, Steuerrechtsberaterin in Bremen-Stadt

RECHTSTIPP

Urlaub bei Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf haben Beschäftigte vollen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen. Die Anzahl der Urlaubstage wird anteilig auf Basis der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitstage berechnet. Wer zum Beispiel regelmäßig an drei Tagen pro Woche arbeitet, hat Anspruch auf zwölf Urlaubstage im Jahr.

Während des Urlaubs ist das durchschnittliche Entgelt (Gehalt oder Lohn) der letzten drei Monate vor Urlaubsbeginn zu zahlen. Hierzu zählen auch regelmäßige Zuschläge oder Provisionen.

Das Urlaubsentgelt darf nicht gemindert werden, indem Einsätze kurz vor dem Urlaub reduziert oder gestrichen werden. Solche Taktiken verstoßen gegen das Gesetz.

Stephanie Richter, Rechtsberaterin in Bremen-Stadt



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

Parsya Baschiri, Niklas Golitschek,
Larissa Heilmann, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
Stephanie Richter, Marius Rooke,
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 — zum Minijob

Wie hoch ist die Minijob-Grenze aktuell?

Seit Anfang 2026 liegt die Minijob-Grenze bei 603 Euro pro Monat. Grund dafür ist die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro pro Stunde. Da die Verdienstgrenze an den Mindestlohn gekoppelt ist, passt sie sich automatisch bei jeder Erhöhung an. Im Jahr 2027 wird der Mindestlohn erneut steigen, auf 14,60 Euro. Die Minijob-Grenze erhöht sich dann auf 633 Euro.

Was bedeutet die neue Regelung zur Rentenversicherung für Minijobber?

Ab dem 1. Juli 2026 können Minijobber*innen eine einmal gewählte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die Zukunft wieder aufheben. Dadurch ist es möglich, doch eigene Beiträge zu zahlen und die späteren Rentenansprüche zu erhöhen.

Haben Minijobber*innen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?

Ja, auch Minijobber*innen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Wenn sie wegen Krankheit arbeitsunfähig sind, erhalten sie bis zu sechs Wochen lang weiterhin ihren Lohn, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen besteht. Grundlage ist das Entgeltfortzahlungsgesetz – Minijobber*innen sind hier genauso abgesichert wie andere Beschäftigte.

Torsten Kleine

arbeitet seit 2011 als Rechtsberater in der Geschäftsstelle der Arbeitnehmerkammer in Bremerhaven.



Foto: Stefan Schmidbauer



Weitere Informationen zum Thema Minijob erhalten Sie auf unserer Website unter
→ www.arbeitnehmerkammer.de

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 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@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 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

