

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Auto, Fahrrad oder Bahn?

Wie Bremer Beschäftigte zur Arbeit pendeln

Krank zur Arbeit

Warum Präsentismus
keine gute Idee ist

Macht im Job

Ein Wirtschaftspsychologe
im Interview

Hitze am Arbeitsplatz

Arbeitgeber müssen
Beschäftigte schützen

Galerie der Arbeitswelt

Seite 16



ETFs für die Altersvorsorge

Seite 10



Arbeitsunfälle – Was tun?

Seite 11



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Auto, Fahrrad oder Bahn?**
Wie Bremer Beschäftigte zur Arbeit pendeln
- 14 Krank zur Arbeit**
Warum das keine gute Idee ist
- 18 „Jedes Team hat Macht, wenn es sich zusammentut“**
Interview mit einem Wirtschaftspsychologen
- 20 Hitze am Arbeitsplatz**
Was Arbeitgeber tun müssen



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



Auf dem Titelfoto: Mark Tschernine,
der täglich 26 Kilometer pro Strecke
mit dem Rad zur Arbeit fährt

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
ETFs für die Altersvorsorge – sinnvoll,
aber kein Selbstläufer
- 11 Fragen & Antworten**
Arbeitsunfälle – Was tun, wenn es passiert?
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23 Drei Fragen**
zum Arbeitszeugnis

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Kinder und Beruf – weiterhin schwer
zu vereinbaren
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Der Drechsler
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

Erste Schritte in den Beruf

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

Bevor **Christian Wechselbaum** DGB-Landesleiter Bremen und DGB-Regionsgeschäftsführer Bremen-Elbe-Weser wurde, hatte der Diplom-Wirtschaftsjurist (FH) einen breiten Einblick in die Arbeitswelt: Er verteilte Zeitungen, jobbte bei einem Gemüsebauern, arbeitete als Servicekraft in der Gastronomie und machte eine Ausbildung zum Industriekaufmann. Nach dem Zivildienst in einer Psychiatrie folgten Entrümpelungsarbeiten. Diese vielfältigen Einblicke ermöglichten ihm ein größeres Verständnis für die Interessen von Beschäftigten. Seit dem Frühjahr ist er im Vorstand der Arbeitnehmerkammer aktiv und setzt sich auch dort für faire Arbeitsbedingungen ein.

- ▶ Zeitungsausträger
- ▶ Ferienjob bei einem Gemüsebauern
- ▶ Servicekraft in der Gastronomie
- ▶ Auszubildender zum Industriekaufmann
- ▶ Zivildienst in einer Psychiatrie
- ▶ Entrümpelungs- und Räumungsarbeiten
- ▶ Ausbildung zum Gewerkschaftssekretär



Foto: Hannes von der Fecht

Christian Wechselbaum

EDITORIAL

Die Klimakrise trifft nicht alle gleich

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

arbeiten Sie draußen? Dann kennen Sie die Schattenseiten des Sommers mit Wärme und Hitze. Aber auch für Beschäftigte in Innenräumen kann die Sonne während der Arbeitszeit zur Nervenprobe werden. Ein Recht auf „Hitzefrei“ gibt es nicht. Allerdings müssen Arbeitgeber Beschäftigte vor Sonne und Hitze schützen (*siehe S. 20*).

Und im Feierabend? Wer an einem heißen Sommertag in einer schlecht gedämmten Wohnung sitzt, weiß: Die Klimakrise ist keine abstrakte Zukunftsfrage mehr. Die Luft steht, nachts kühlt es kaum ab, der Ventilator läuft – und mit ihm die Sorge vor der nächsten Stromrechnung.

Die Klimakrise trifft nicht alle gleich. Besonders belastet sind oft diejenigen, die selbst am wenigsten dazu beitragen. Denn wer wenig verdient, verbraucht meist weniger Energie und lebt oft auf kleinerem Raum – wohnt aber häufiger an stark befahrenen Straßen, in dicht bebauten Quartieren mit wenig Grün und in Wohnungen, die im Sommer zu heiß und im Winter zu kalt sind. Dazu kommen steigende Lebensmittelpreise, höhere Energiekosten und gesundheitliche Belastungen durch Hitze. Während andere sich ins gekühlte Büro, ins Eigenheim mit Garten oder gleich ans Meer zurückziehen können, bleibt vielen nur die aufgeheizte Wohnung.

Deshalb muss Klimapolitik sozial gerecht sein. Ab 2027 wird die neue CO₂-Bepreisung Energie teurer machen. Für viele kann das schnell zur Belastung werden. Wir brauchen deshalb ein Klimageld, das die zusätzlichen Kosten ausgleicht. Eine klimafreundliche Zukunft funktioniert nur, wenn sie auch für diejenigen bezahlbar bleibt, die unser Land jeden Tag am Laufen halten.

Genauso wichtig ist es, unsere Städte anders zu bauen. Mehr Bäume, mehr Schatten, besser gedämmte Wohnungen, kühle Plätze in dicht bebauten Quartieren – das ist sozialer Klimaschutz.

Kommen Sie gut durch den Sommer!

Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

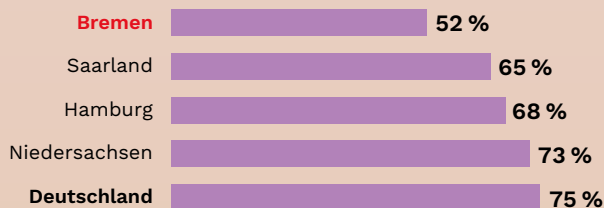
Kinder und Beruf – weiterhin schwer zu vereinbaren

Frauen leisten mehr Sorgearbeit in den Familien, verdienen oft weniger und sind schlechter abgesichert. In Bremen zeigt sich die Benachteiligung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt besonders deutlich. Auch weil Betreuungslücken in Bremer Kitas am größten sind.

Illustration: Asja Beckmann und Janna von Lührte

Nirgendwo sind so wenig Mütter erwerbstätig wie in Bremen

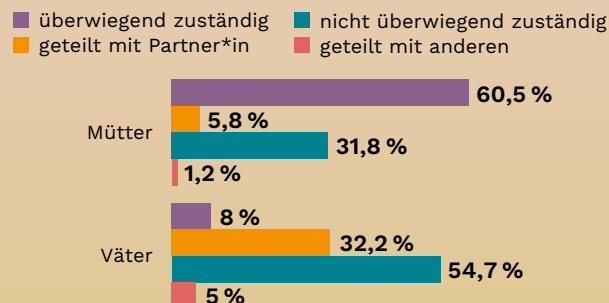
2024, erwerbstätige Mütter mit mindestens einem Kita-Kind



Die meiste Sorgearbeit liegt bei den Müttern

2025

Überwiegend zuständig für die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren sind in Bremen die Mütter. 50 % von ihnen arbeiten in Teilzeit (Väter: 11 %). Gründe sind auch fehlende und zu kurze Angebote der Kinderbetreuung.

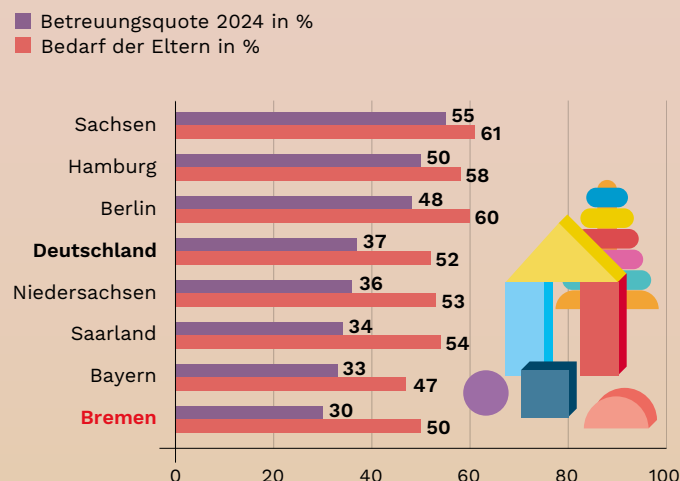


Mütter bekommen in Bremen besonders wenig Elterngeld

43 Prozent der Bremer Mütter erhalten lediglich 300 Euro Elterngeld – also den Mindestbetrag. Sie waren im Jahr vor der Geburt nicht erwerbstätig. Weitere 18 Prozent hatten im Jahr vor der Geburt ein Einkommen unterhalb der Armuts-grenze. Dadurch sind über 60 Prozent von zusätzlichen Sozialleistungen oder Partner*innen finanziell abhängig.

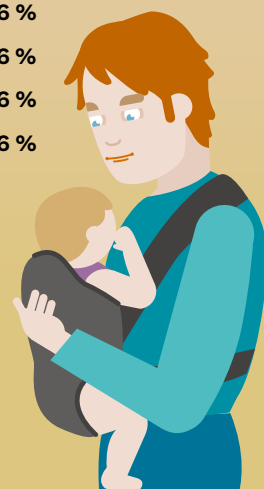
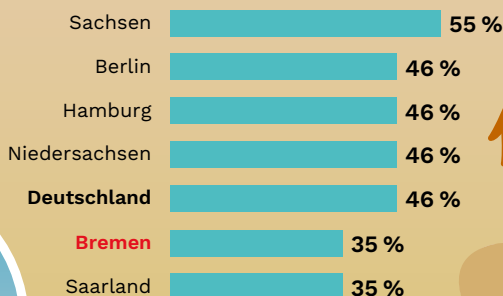
Es gibt viel zu wenig Krippenplätze in Bremen

2025 fehlten allein 3.600 Plätze für unter dreijährige Kinder. Die Betreuungslücken sind in Ostdeutschland, Hamburg und Berlin am kleinsten – und in Bremen am größten.



Wenige Bremer Väter nehmen Elternzeit

Zwei Drittel der Väter beantragt kein Elterngeld, ein Drittel (35 %) nimmt mehrheitlich nur zwei Monate Elternzeit. (Stand 2025)



Kurz gemeldet

Auszubildende finden kaum bezahlbaren Wohnraum

Viele Auszubildende können sich das Wohnen kaum leisten. Das zeigen Ergebnisse einer Befragung der Arbeitnehmerkammer unter rund 480 Auszubildenden. Auszubildende mit eigenem Haushalt – egal, ob sie allein, gemeinsam oder in einer Wohngemeinschaft leben – zahlen häufig zu viel für ihre Wohnung. Mehrfach berichteten Befragte, dass günstige Wohnungen verschimmelt oder in einem schlechten baulichen Zustand seien.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/politik/azubi-befragung

Azubi-Wohnheim mit sozialpädagogischer Beratung

Wie Wohnen und direkte Unterstützung vor Ort zusammen gedacht werden können, zeigt das neue Wohnheim für Auszubildende am Ellener Hof in Bremen-Osterholz. Es wurde im Herbst 2025 eröffnet und bietet günstigen Wohnraum für 66 Auszubildende in 53 Apartments.

Seit April ist Elisa Langsenkamp dort als sozialpädagogische Begleitung tätig. Ob Konflikte mit dem Ausbilder, sprachliche Hürden oder auch psychische Probleme: Hier werden junge Menschen vertraulich beraten und auf Wunsch wird auch zwischen Betrieb oder Schule und Auszubildenden vermittelt.

Die Stelle wird von der Arbeitnehmerkammer Bremen finanziert und ist beim Projekt „Bleib dran!“ am Zentrum für Arbeit und Politik (zap) der Universität Bremen angesiedelt.



Sechs der Preisträger*innen, rechts:

Anna Ellmers (Arbeitnehmerkammer Bremen)

Sonderpreis für Theaterstück gegen Alltagsrassismus

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat beim Senatswettbewerb „Dem Hass keine Chance“ den mit 500 Euro dotierten Sonderpreis an die Theatergruppe „ensemble z“ für ihr Stück „Zimmer frei“ verliehen.

Im Mittelpunkt des Theaterstücks steht eine WG, die entscheiden muss, wer ein frei gewordenes Zimmer bekommt. Wer passt dazu? Und wer wird schon vorher ausgegrenzt? Mit Humor, Livemusik, Tanz und Tiefgang greift die Gruppe Fragen von Zugehörigkeit, Vorurteilen und Rassismus auf.

Die zwölf Jugendlichen im Alter von 14 bis 24 Jahren sind ehemalige Theaterkinder der Grundschule Nordstraße, kommen heute aus unterschiedlichen Schulen, Ausbildungen und Studiengängen und haben sich während der Corona-Zeit wieder zusammengefunden. Ausgangspunkt für das Stück waren eigene Erfahrungen mit Diskriminierung und Ausgrenzung. Gemeinsam mit Regisseurin Mirjam Dirks entwickelten sie daraus ein Theaterstück, das seit seiner Premiere im September 2025 mehrfach erfolgreich aufgeführt wurde.

Den Wettbewerb „Dem Hass keine Chance“ gibt es seit 1989. Teilnehmen können Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus Bremen und Bremerhaven. Mit dem Sonderpreis würdigt die Arbeitnehmerkammer Bremen junge Menschen, die sich kreativ und engagiert gegen Ausgrenzung, Rassismus und Menschenfeindlichkeit einsetzen.



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

SCHWERPUNKT

Auto, Fahrrad oder Bahn?

— *Wie Bremer Beschäftigte
zur Arbeit pendeln*



Fast jede zweite Arbeitskraft wohnt nicht in der Stadt, in der sie arbeitet. Und während in der Stadt häufiger Bus, Bahn oder Fahrrad genutzt werden, ist das Auto im Umland oft alternativlos. Bremer Beschäftigte erzählen

Text: Lena Häfermann – Fotos: Jonas Ginter

Foto links: Melanie Kanitz arbeitet in Bremerhaven, lebt in Bremen-Schönebeck und fährt die Strecke täglich mit dem Auto.

Arbeitskraft wohnt also gar nicht in der Stadt, in der sie arbeitet. „Das ist im bundesweiten Vergleich nicht ungewöhnlich“, sagt Dominik Santner, Referent für Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Andere Städte wie Frankfurt haben sogar deutlich höhere Einpendlerquoten.“ Trotzdem wird deutlich, wie stark Bremen als Arbeitsstandort vom Umland abhängt.

Fast jede zweite
Arbeitskraft wohnt nicht
in der Stadt,
in der sie arbeitet.

Der Lieblingskaffee wartet im Thermobecher, die Frühstücksbrote sind geschmiert, der Laptop wird bald aufgeklappt. Für Simone Hocke beginnt der Arbeitstag an zwei Tagen in der Woche im Zug. Zwei Stunden ist sie von Tür zu Tür unterwegs, von Hamburg-Barmbek in die Bremer City. Zeit, die sie nutzt: „Im Zug wird erst mal gemütlich gefrühstückt, dann fange ich an zu arbeiten“, sagt sie. Pendeln gehört für sie ganz selbstverständlich zu ihrem Job. Lange Zeit waren ihre Stellen befristet, da stellte sich die Frage nach einem Umzug nicht. Mittlerweile ist sie in Hamburg zu fest verwurzelt. Sie gibt zu: „Auf das Pendeln könnte ich verzichten – auf die Stelle nicht. Das ist mein Traumjob.“ Simone Hocke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen (zap) und verantwortlich für einen weiterbildenden Masterstudiengang für Betriebs- und Personalräte, den sie mitentwickelt und aufgebaut hat.

Für viele Beschäftigte im Land Bremen kostet der tägliche Weg zur Arbeit Zeit und Energie. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, wie verbreitet das Phänomen Pendeln ist: Rund 44 Prozent der Beschäftigten pendeln nach Bremen oder Bremerhaven ein. Fast jede zweite

Die Pendlerquoten bleiben seit Jahren relativ stabil, doch die Wege werden länger. „Wir sehen, dass insbesondere die Zahl der Fernpendler steigt“, erklärt Santner. Immer mehr Menschen nehmen größere Distanzen in Kauf, etwa aus Richtung Oldenburg oder Hamburg. Dass insgesamt mehr gependelt wird, hängt auch damit zusammen, dass die Zahl der Beschäftigten insgesamt steigt. Über 348.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiten aktuell im Land Bremen.

Wie Menschen ihren Arbeitsweg zurücklegen, hängt stark davon ab, wo sie wohnen. Während in der Stadt häufiger Bus, Bahn oder Fahrrad genutzt werden, ist das Auto im Umland oft alternativlos. Der öffentliche Nahverkehr stößt dort schnell an seine Grenzen. „Viele sind auf eine Kombination angewiesen, etwa mit dem Auto oder Fahrrad zum Bahnhof“, sagt Santner.

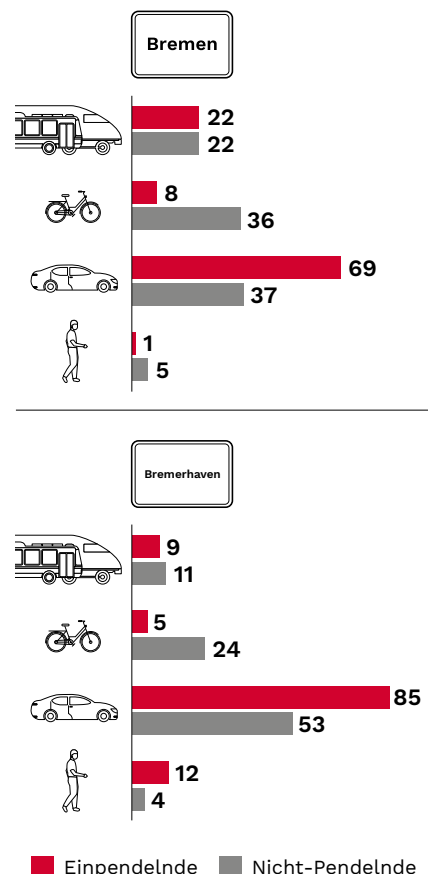
Für Melanie Kanitz ist Pendeln vor allem eine Frage der Organisation. Sie arbeitet als Kreditberaterin bei der Weser-Elbe-Sparkasse in Bremerhaven, lebt aber in Bremen-Schönebeck und fährt die Strecke täglich mit dem Auto. Früher nutzte sie einige wenige Male den Zug, doch schon nach ein paar Tagen stellte sich heraus, wie unzuverlässig die Verbindung ist. „Der Zug hatte oft Verspätung oder fiel sogar ganz aus“, erinnert sie sich. Dann beginne der Tag schon stressig, und auch in ihrem Alltag mit Kindern sei

das zu schwer planbar gewesen. Heute schätzt sie vor allem die Flexibilität, die ihr das Auto ermöglicht. Morgens bringt sie ihre Kinder zur Schule, danach fährt sie weiter zur Arbeit. Die Fahrtzeit von rund 45 Minuten empfindet sie nicht als Belastung, sondern nutzt sie bewusst für sich, hört Radio, lässt ihre Gedanken schweifen. „Das ist auch ein bisschen Me-Time“, findet sie. Stressforscherin Shani Pindek von der Universität Haifa in Israel beschreibt Pendeln als eine Art „dritten Raum“, der privates und berufliches Leben trennt. Er kann auch Platz für die Bedürfnisse schaffen, die im Alltag zu kurz kommen, zum Beispiel Stille und Entspannung.

Dass Pendeln so verbreitet ist, hat auch, aber nicht nur mit dem Wohnungsmarkt zu tun. „Im Umland bekommt

Vorrangig benutztes Verkehrsmittel für den Arbeitsweg

2025 in Prozent



Quelle:
Koordinaten der Arbeit 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen



Auf das Pendeln könnte **Simone Hocke** verzichten – auf die Stelle nicht: „Das ist mein Traumjob.“

er pro Strecke zurück, von Bremen-Aumund bis zur Arbeitsstelle. „Ich freue mich meist auf die Fahrt“, erklärt er. Besonders die Strecke entlang der Lesum sei für ihn ein Ausgleich zum Arbeitsalltag. Er mag es, den Wechsel der Jahreszeiten mitzuerleben und die Tiere auf seinem Weg zu beobachten. Den Anstoß für das Rad-Pendeln gaben im Sommer 2024 ein Kollege und das StadtRadeln. Was als Challenge begann, ist heute feste Routine. „Im vergangenen Jahr habe ich 9.750 Kilometer zurückgelegt, in diesem Jahr sollen es 10.000 werden.“ Er ist fitter und schneller geworden, hat an Gewicht verloren und tut aktiv etwas für seine Gesundheit. Wer kann, sollte mit dem

man natürlich mehr Wohnraum für sein Geld“, erklärt Santner. Gerade Familien entscheiden sich deshalb gegen die Stadt. Gleichzeitig zeigen sich soziale Unterschiede: Jüngere Menschen und akademisch Gebildete wohnen häufiger in der Stadt, während Beschäftigte mit klassischer Berufsausbildung eher ins Umland ziehen. Pendeln ist damit oft keine kurzfristige Entscheidung, sondern Teil der Lebensplanung.

„Je länger der Arbeitsweg, desto höher sind Stress und gesundheitliche Risiken.“

*Dominik Santner,
Arbeitnehmerkammer*

Mark Tschernine muss bis zu seiner Arbeitsstelle bei der Umlaut Engineering GmbH, Part of Accenture, in der Nähe des Bremer Flughafens eine längere Strecke überwinden. Statt ins Auto zu steigen, schwingt er sich aber jeden Morgen aufs Fahrrad. 26 Kilometer legt



Melanie Kanitz schätzt vor allem die Flexibilität, die ihr das Auto ermöglicht, und den Puffer zwischen Arbeit und Zuhause.

Fahrrad zur Arbeit fahren, empfiehlt er. Das belegen auch Untersuchungen, zum Beispiel aus Österreich und Finnland: Wer mit dem Rad oder zu Fuß zur Arbeit kommt, hat einen geringeren Blutdruck, weniger Bauchumfang und niedrigere Cholesterinwerte.

Auch wenn das Pendeln Zeit kostet – rund eine Stunde und zehn Minuten pro Strecke –, überwiegen für Mark Tschernine die Vorteile: Bewegung, frische Luft, ein klarer Kopf. Finanziell sei das Fahrrad auch

nicht zu schlagen, selbst wenn man in einen guten Drahtesel und qualitative Kleidung investiert. In der Natur erlaubt er sich oft, vor sich hinzuträumen, doch im Stadtverkehr ist Achtsamkeit gefragt: „Es gibt immer wieder brenzlige Situationen“, beschreibt er. Verbesserungen wünscht er sich vor allem bei der Infrastruktur, etwa bei Radwegen oder Ampelschaltungen, und mehr Rücksicht untereinander: Pedelecs, die bis zu 45 km/h fahren können, haben in seinen Augen nichts auf den Radwegen verloren. Abgestellte E-Roller ebenfalls nicht.

Insbesondere wer mit dem Auto oder Zug pendelt, spürt oft auch körperliche Auswirkungen. „Je länger der Arbeitsweg, desto höher sind Stress und gesundheitliche Risiken“, sagt Santner. Lange Fahrten gehen oft mit Bewegungsmangel einher, gleichzeitig fehlt Zeit für Erholung, Familie oder soziale Kontakte. Laut TK-Report „Mobilität in der Arbeitswelt“ sind Menschen, die pendeln, allerdings seltener krankgeschrieben und fallen nicht so oft aus wie

Beschäftigte mit kurzem Arbeitsweg. Jedoch ist der Anteil der Fehltag wegen Depressionen und anderen psychischen Erkrankungen fast 11 Prozent höher, bei Frauen sind es sogar 15 Prozent. Untersuchungen zeigen zudem, dass Pendelnde häufiger unter Rücken- und Kopfschmerzen, Müdigkeit, Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden und anderen funktionellen Beschwerden leiden und ein erhöhtes Herzinfarkt- und Adipositas-Risiko haben.

Mark Tschernine fährt täglich 26 Kilometer pro Strecke. Und auch wenn das Pendeln Zeit kostet, überwiegen für ihn die Vorteile: Bewegung, frische Luft und ein klarer Kopf.



Menschen, die den Fahrtzeiten Sinn verleihen, haben laut Steffen Häfner, Chefarzt Verhaltensmedizin und Psychosomatik an der Deutschen Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren in Bad Elster, weniger Beschwerden. Er rät, zu lesen, zu stricken oder Unterhaltungen mit Kolleg*innen zu führen. Nach Möglichkeit kann es außerdem helfen, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten, sodass man nicht in der Rushhour unterwegs ist, oder öfter mal Homeoffice einzuplanen. Erste Anlaufstelle, um so etwas abzusprechen, sind Personal- und Betriebsräte.

Für Simone Hocke ist Pendelzeit zumindest teilweise auch Arbeitszeit. Jedenfalls morgens. „Abends ruhe ich mich lieber aus“, sagt sie. Für viele Beschäftigte ist mobiles Arbeiten natürlich nicht ohne Weiteres möglich. „Gerade in Pflege, Logistik oder Produktion bleibt die Arbeit ortsgebunden“, betont Santner. Homeoffice ist dort keine Option. Melanie Kanitz könnte ihre Pendelzeit ebenfalls nicht produktiv nutzen – weder im Auto noch im Zug. Sie schätzt den Weg als Übergang: „Das ist mein Puffer zwischen Arbeit und Zuhause.“

In den kommenden Jahren stehen in der Region zahlreiche Baustellen an – etwa bei Brücken oder im Bahnnetz. „Das wird den Pendelverkehr weiter belasten“, sagt Santner. Einer von zwei Zügen, die stündlich zwischen Hamburg und Bremen fahren, wird dafür beispielsweise temporär gestrichen. Simone Hocke ist gespannt, wie das Pendeln sich dann für sie gestaltet. Auf die Frage nach Verbesserungswünschen sagt sie mit Nachdruck:

„Telefon- und Internetverbindungen sind leider eine Katastrophe. Es wäre schön, wenn sich das ausbauen ließe.“ Optimal wäre auch eine zusätzliche Haltestelle an der Bremer Universität für Studierende und Mitarbeitende, die aus Hamburg pendeln, auch wenn sie das nicht mehr betrifft, da sich ihr Institut inzwischen am Domshof befindet.

Und wie kann das Pendeln effizienter oder preisgünstiger gestaltet werden? Über Apps, Mitfahrparkplätze oder im direkten Austausch lassen sich Fahrgemeinschaften bilden, wenn Arbeitszeiten und familiäre Verpflichtungen es zulassen. Wer lieber Bus oder Bahn fährt, sich aber über eine fehlende ÖPNV-Verbindung ärgert, kann versuchen, über Interessenverbände oder Kooperationen mit der hiesigen Wirtschaftsförderung eine Einigung zu erzielen. „Einen Shuttle einzurichten ist grundsätzlich eine gute Idee“, findet Dominik Santner, mahnt aber an, „dass private Fahrdienste den ÖPNV nicht ersetzen dürfen“.

Am Ende zeigen die unterschiedlichen Perspektiven vor allem eines: Pendeln ist keine einheitliche Erfahrung. Es kann stressen, erschöpfen, oder, wie bei Mark Tschernine, sogar motivieren und herausfordern. Es kann Zeit kosten oder, wie bei Simone Hocke, zumindest teilweise sinnvoll genutzt werden. Und es kann, wie bei Melanie Kanitz, ein Stück Flexibilität und einen Moment „Me-Time“ im Alltag sichern.

KOMMENTAR

Dominik Santner,
Referent für
Wirtschafts- und
Infrastruktur-
politik



Foto: Stefan Schmidbauer

Beschäftigte müssen gut zur Arbeit kommen können

Wer pendeln muss, erlebt den Weg zur Arbeit oft als Belastungsprobe. Staus und Verspätungen von Bus und Bahn führen bereits morgens zu Stress. Gerade bei Schichtdienst oder wenn vor der Arbeit das Kind zur Kita gebracht werden muss, wird der Arbeitsweg schnell herausfordernd. In den randstädtischen Gewerbegebieten wie auch im Überseehafen fehlt es zudem oft an Alternativen zum Auto. Der Bus fährt hier nur sporadisch, Radwege sind oft nicht existent. Gleichzeitig merken die Menschen die durch den Irankrieg stark gestiegenen Benzinpreise im Geldbeutel. Der Weg zur Arbeit wird zum Luxus.

Beschäftigte müssen in ihren individuellen Mobilitätsbedürfnissen ernst genommen werden. Sie brauchen mehr Busse und Bahnen in Randzeiten, bessere Verbindungen ins Umland und an den Stadtrand, sichere Radwege und eine faire Unterstützung durch den Arbeitgeber – etwa über Jobtickets, Mobilitätsbudgets und Jobräder. Wer arbeitet, muss seinen Arbeitsplatz zuverlässig erreichen können.

GASTBEITRAG



ETFs für die Altersvorsorge – sinnvoll, aber kein Selbstläufer

Text: Thomas Mai, Finanzexperte der Verbraucherzentrale Bremen e.V.

Illustration: Anika Falke

Die gesetzliche Rente bleibt für die meisten Arbeitnehmenden die wichtigste Grundlage der Altersvorsorge. Gleichzeitig wächst bei vielen Menschen die Sorge, ob das Einkommen im Alter ausreichen wird. In diesem Zusammenhang werden ETFs* häufig als einfache Möglichkeit genannt, fürs Alter vorzusorgen. Tatsächlich können sie für viele Menschen sinnvoll sein – vorausgesetzt, es erfolgt die konsequente Umsetzung und Chancen und Risiken werden realistisch eingeschätzt.

Für die langfristige Altersvorsorge sind insbesondere Aktien-ETFs gut geeignet. Dabei gilt vor allem ein Prinzip: möglichst einfach bleiben. Menschen benötigen weder komplizierte Finanzprodukte noch eine große Zahl unterschiedlicher ETFs. Häufig reichen anfangs bereits ein oder zwei breit gestreute ETFs aus.

Die Auswahl des Aktienindex sollte den weltweiten Aktienmarkt möglichst breit gestreut abbilden. Wer einen MSCI-All-Country-World- oder einen FTSE-All-World-ETF bespart, beteiligt sich an der Wertentwicklung von rund 3.000 bis 4.000 Unternehmen weltweit, einschließlich der Schwellenländer.

Entscheidend ist dabei die langfristige Strategie. Wer regelmäßig investiert, sollte sich nicht von kurzfristigen Börsenschwankungen verunsichern lassen. Historisch haben

Aktienmärkte Krisen immer wieder überwunden. Deshalb ist es neben der breiten Streuung des ETFs und dem regelmäßigen Investieren besonders wichtig, die ETFs möglichst lange zu halten und langfristig liegen zu lassen – teils über den Rentenbeginn hinaus. Altersvorsorge mit ETFs hat also nicht mit Spekulationen an der Börse zu tun.

Gerade junge Arbeitnehmende sollten schon früh beginnen. Denn Aktien spielen über lange Zeiträume von über 20 oder 30 Jahren erst so richtig ihre Stärke aus. Sie erzielen in der Regel höhere Renditen als Immobilien, Gold, Staatsanleihen oder Sparbücher. Zudem lassen sich erhebliche Kosten einsparen.

Trotzdem sollten ETFs nicht als risikofreie Geldanlage verstanden werden. Auch breit gestreute Aktienmärkte schwanken teils erheblich. Zwischenzeitliche Verluste von 20 oder 30 Prozent sind an den Börsen keine Seltenheit. Für kurzfristige Sparziele oder die komplette finanzielle Absicherung im Alter eignen sich Aktien-ETFs allein deshalb nicht.

Wichtig ist außerdem, Produkte genau zu prüfen. Nicht jeder ETF ist automatisch sinnvoll oder günstig. Manche Fonds enthalten komplizierte Konstruktionen oder konzentrieren sich auf einzelne Branchen oder Themen. Besonders kritisch sieht die Verbraucherzentrale provisionsgetriebene Angebote, bei denen teure Finanzprodukte mit ETF-Bausteinen kombiniert werden.

ETFs sind also keine Selbstläufer. Verbraucher*innen müssen mit seriösen und unseriösen Informationsquellen zurechtkommen. Hilfreiche Artikel und Ratgeber bieten die Verbraucherzentralen und die Stiftung Warentest. Es finden sich Hinweise zur Einrichtung eines Depots und eines ETF-Sparplans sowie zur Auswahl konkreter ETFs. Sinnvoll kann dabei auch eine unabhängige Beratung sein.

* Exchange Traded Fund = börsengehandelter Investmentfonds, mit dem man mit einem Wertpapier in verschiedene Unternehmen gleichzeitig investieren kann.



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.

Arbeitsunfälle — Was tun, wenn es passiert?

Ein Moment der Unachtsamkeit, ein rutschiger Boden oder eine defekte Maschine – Arbeitsunfälle passieren oft schneller, als man denkt. Umso wichtiger ist es, vorbereitet zu sein und zu wissen, was im Ernstfall zu tun ist

Foto: Kay Michalak

Text: Hanna Mollenhauer

Fachliche Beratung: Lars-Alexander Hirsch

1. Was ist im Akutfall zu tun?

Zunächst gilt: Sichern Sie sich selbst und andere. Bei einem Unfall hat die eigene Sicherheit oberste Priorität. Vermeiden Sie weitere Gefahrenquellen und leisten Sie – wenn möglich – Erste Hilfe. Zögern Sie nicht, den Notruf zu wählen, wenn die Situation es erfordert.

2. Wann soll ich den Unfall melden?

Sofort! Informieren Sie Ihre Vorgesetzten so schnell wie möglich. Auch kleinere Verletzungen sollten im Verbandsbuch dokumentiert werden – weil sich vermeintlich harmlose Beschwerden später verschlimmern können. Nur gemeldete Unfälle auf der Arbeit oder auf den direkten Wegen (Wegeunfall) können Arbeitsunfälle sein und sind damit über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert.

3. Ist es egal, zu welchem Arzt oder welcher Ärztin ich gehe?

Ein wichtiger Schritt ist der Besuch bei einer Durchgangsärztin oder einem Durchgangsarzt (D-Arzt). Diese sind

speziell für Arbeitsunfälle zuständig und entscheiden über die weitere Behandlung. Ihr Arbeitgeber oder Ihre Berufsgenossenschaft können Ihnen sagen, wo Sie eine entsprechende Praxis finden. Krankenhäuser und viele orthopädische Praxen haben eine solche D-Arzt-Zulassung.

4. Muss ich etwas dokumentieren?

Ja, die Dokumentation ist entscheidend. Notieren Sie den Unfallhergang so genau wie möglich: Was ist passiert? Wann und wo? Gab es Zeuginnen oder Zeugen? Diese Informationen können später wichtig werden, etwa für Versicherungsfragen.

5. Bin ich auch auf dem Arbeitsweg versichert?

Ja, auch Wegeunfälle sind versichert. Wenn Ihnen auf dem direkten Weg zur Arbeit oder nach Hause etwas passiert, greift ebenfalls die gesetzliche Unfallversicherung. Kleine Umwege, etwa um Kinder zur Betreuung zu bringen, sind meist ebenfalls abgedeckt.

6. Wann kann ich wieder arbeiten?

Das entscheidet die Ärztin oder der Arzt. Dieser oder diese begleitet auch eine gewünschte stufenweise Wiedereingliederung. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit unterstützen Berufsgenossenschaften oft mit Reha-Maßnahmen.



7. Was kann ich vorbeugend tun?

Achten Sie auf Sicherheitsvorschriften, nutzen Sie Schutzkleidung und sprechen Sie Gefahren offen bei Ihrem Vorgesetzten oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit an.

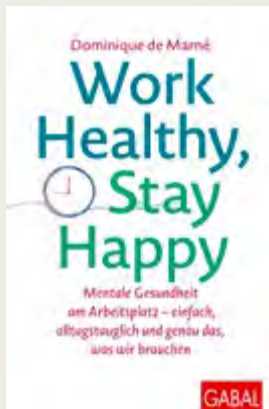
8. Was muss der Arbeitgeber tun?

Arbeitsschutz ist Pflicht. Für jeden Arbeitsplatz muss der Arbeitgeber mit einer Gefährdungsbeurteilung prüfen, welche Risiken bestehen – etwa durch Maschinen, Arbeitsstoffe oder Arbeitsabläufe. Auf dieser Grundlage werden konkrete Schutzmaßnahmen festgelegt. Risiken müssen direkt beseitigt werden, etwa durch sichere Technik oder bessere Arbeitsorganisation. Erst wenn das nicht geht, kommen Helme, Handschuhe oder Sicherheitsschuhe ins Spiel. Mitarbeitende müssen verständlich und regelmäßig darüber informiert werden, wie sie sicher arbeiten können. Die Arbeit muss gut organisiert sein, etwa durch klare Zuständigkeiten, ausreichende Pausen, realistische Arbeitszeiten und genügend Personal.

Tipps & Termine

BIB-TIPP

Work Healthy, Stay Happy



Marné, Dominique de
Work Healthy, Stay Happy.
Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz – einfach, alltagstauglich und genau das, was wir brauchen
GABAL, 2026, 182 S.

Wie kann mentale Gesundheit im Berufsalltag nachhaltig gestärkt

werden? Dominique de Marné verbindet psychologisches Hintergrundwissen mit praxisnahen Impulsen und schafft damit einen gut verständlichen Zugang zu einem wichtigen Thema. Anhand konkreter Beispiele zeigt das Buch, wie ein bewusster Umgang mit Stress, Belastungen und eigenen Grenzen gelingen kann. Besonders überzeugend ist der alltagsnahe Ansatz, der zur Reflexion anregt: Viele Tipps lassen sich direkt im Berufsalltag anwenden. Damit bietet das Buch wertvolle Impulse für alle, die Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz langfristig fördern möchten. Ebenso ist es auch für Teams geeignet, die ihre Zusammenarbeit gesund gestalten möchten.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



OPEN-AIR-KINO

LUX Freilicht & LUX goes Lucie

Mit LUX Freilicht zeigen wir acht Filme in Bremen-Nord und mit Lux goes Lucie fünf in der Bremer Neustadt.



Zum Beispiel das dokumentarische Roadmovie **Agent of Happiness** (am 16. Juli um 19 Uhr bei Haus Kränholm) über das bhutanische Bruttonationalglück, das die Zuschauenden durch die Hochtäler des Himalaya führt.



In **Seestück** (25. Juli um 19 Uhr beim Kanu-Club Rönnebeck) berichten Fischer und Wissenschaftler, Seeleute und junge Menschen auf der Insel Usedom und an den polnischen Stränden, an den baltischen Küsten und den nördlichen Schären in Schweden von ihrem Leben im Einklang mit der alle verbindenden Meereslandschaft.



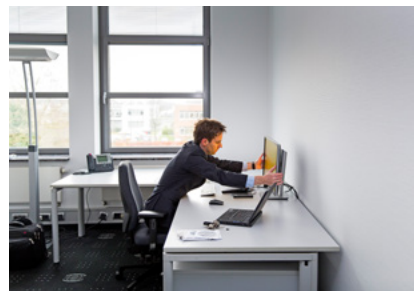
Und **Hidden Figures – Unerkannte Heldinnen** (am 3. September um 19 Uhr beim DOKU Blumenthal) erzählt von den „Computern“ der ersten Stunde: den schwarzen Mathematikerinnen, die am US-Raumfahrtprogramm mitgewirkt haben.

Weitere Filme, Infos, Zeiten und Orte auf der rechten Seite im Veranstaltungsüberblick und unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD	
bis 25. Sept.	Ausstellung: Der erste Arbeitstag – Fotografien von Frank Schinski Vernissage am 25. Juni um 19 Uhr <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
8. Juli 19 Uhr	Open-Air-Kino LUX Freilicht: ► 303 <i>TURA Bremen e.V., Am Lesumhafen 24/26, Bremen-Nord</i>
16. Juli 19 Uhr	► Agent of Happiness <i>Haus Kränholm, Auf dem Hohen Ufer 35, Bremen-Nord</i>
24. Juli 19 Uhr	► Das große Museum <i>Heimathmuseum Schloss Schönebeck, Im Dorfe 3–5, Bremen-Nord</i>
25. Juli 19 Uhr	► Seestück <i>Kanu-Club Rönnebeck, Bürgermeister- Dehmkamp-Straße 26, Bremen-Nord</i>
29. Juli 19 Uhr	► Silent Friend <i>Ökologiestation, Am Gütpohl 11, Bremen-Nord</i>
30. Juli 19 Uhr	► Bedrock <i>Denkort Bunker Valentin, Rekumer Siel, Bremen-Nord</i>
27. August 19 Uhr	► PICTURE A SCIENSTIST <i>Constructor University, Campus Ring 1, Bremen-Nord</i>
3. Sept. 19 Uhr	► Hidden Figures <i>DOKU Blumenthal (Schillerplatz), Bremen-Nord</i>
15. Juli 14 – 17 Uhr	Datenschutz und Digitalisierung <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
31. Juli 1. August	LUX goes Lucie: ► Ein Tag ohne Frauen , 19 Uhr ► Checker Tobi 3 – Die heimliche Herrscherin der Erde , 16 Uhr
1. August 2. August 2. August	► Cycling Cities , 19 Uhr ► Das Flüstern der Wälder , 16 Uhr ► Asog , 19 Uhr <i>Lucie-Flechtmann-Platz, Bremen-Neustadt</i>
25. August 10 – 13 Uhr	Cool bleiben – Hitzeschutz aktiv gestalten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
27. August 17 – 19 Uhr	Digitaler Salon #2: Rettet Techno- logie das Klima? Chancen und Zielkonflikte des digitalen Wandels <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
2. Sept. 14 – 17 Uhr	Videoüberwachung <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
3. Sept. 14 – 17 Uhr	Alles im Blick: Starke Stimme des Betriebsrats – Mitgestalten und Mitbestimmen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
9. Sept. 10 – 13 Uhr	Meine erste Betriebsversammlung – von Anfang an eine gute Kommuni- kation mit der Belegschaft <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
17. Sept. 19.30 Uhr	Konzert mit Poesie: Arc of Iris – Dark Lady <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
➔ BREMERHAVEN	
8. Juli 9.30 – 12.30 Uhr	Datenschutz und Digitalisierung <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
15. Juli 20 Uhr	Kabarett im Capitol Nicole Jäger – Grande Dame <i>Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven</i>
ab 30. Juli	Hope in Darkness – Hoffnung sichtbar machen – Kunstwerke von afghanischen Frauen und Mädchen Vernissage zur Ausstellung am 30. Juli um 18 Uhr <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
3. Sept. 10 – 13 Uhr	Plötzlich Betriebsrat! Ankommen im neuen Amt – ein Angebot für neu gewählte Betriebsratsmitglieder <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
10. Sept. 14 – 17 Uhr	Alles im Blick: Starke Stimme des Betriebsrats – Mitgestalten und Mitbestimmen <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>



Ausstellung: Der erste Arbeitstag – Fotografien von Frank Schinski, 25. Juni bis 25. Sept. *Arbeitnehmerkammer Bremen*



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



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte

Krank zur Arbeit — Warum das keine gute Idee ist

Viele Beschäftigte gehen krank zur Arbeit – aus Pflichtgefühl, Angst vor Ausfällen im Team oder weil der Druck zu groß ist. Warum Präsentismus langfristig allen schadet und weshalb Auskurieren kein Zeichen von Schwäche ist

Text: Suse Lübker

Foto: Jonas Ginter

Die Pflegekraft schleppt sich mit Fieber in die Frühschicht. Der Paketfahrer startet erkältet in seine Tour. Und die Sachbearbeiterin beantwortet trotz dröhnender Kopfschmerzen „nur kurz“ noch ein paar E-Mails im Homeoffice.

Fiktive Beispiele – aber Situationen, die viele Beschäftigte kennen. Fachleute nennen dieses Verhalten Präsentismus: Arbeiten trotz Krankheit. Der Begriff klingt sperrig, das Phänomen dahinter kennen viele Beschäftigte aus ihrem Alltag.

Durchhalten gilt in vielen Betrieben noch immer als Zeichen von Einsatzbereitschaft.

Wenn Anwesenheit wichtiger wird als Gesundheit

Durchhalten gilt in vielen Betrieben noch immer als Zeichen von Einsatzbereitschaft. Wer trotz Erkältung zur Arbeit kommt, signalisiert: Ich funktioniere noch. Gerade in Teams mit knapper Personaldecke entsteht schnell das Gefühl, nicht fehlen zu dürfen.

Doch genau darin liegt das Problem. „Wer krank arbeitet, kuriert sich häufig nicht richtig aus“, sagt Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Gleichzeitig steigt das Risiko für Fehler, Missverständnisse und Unfälle. Hinzu kommt die Gefahr, Kolleginnen und Kollegen anzustecken – und damit am Ende noch größere Ausfälle im Team zu verursachen.

Studien zeigten zudem, dass dauerhafter Präsentismus langfristig gesundheitliche Folgen haben könne – etwa Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychische Belastungen oder Erschöpfung. Dabei gehe es nicht nur um Erkältungen oder Grippe. Auch Menschen, die sich dauerhaft überlastet fühlen, arbeiteten häufig weiter, obwohl sie eigentlich Erholung bräuchten.

„Ich darf jetzt nicht fehlen“

Trotzdem gehen viele Beschäftigte krank zur Arbeit. Die Gründe dafür seien oft strukturell, sagt Huter. Besonders betroffen sind Menschen, die unter hohem Druck arbeiten oder das Gefühl haben, nicht fehlen zu können. „Ich darf jetzt nicht fehlen. Ich darf das Team nicht hängen lassen“ – diesen Gedanken höre sie häufig.

Vor allem dort, wo Personal fehlt oder Vertretungen schwierig sind, steigt der Druck. Huter nennt etwa Pflege, Post-, Kurier- und Expressdienste, Callcenter, Sicherheitsdienste,

Gebäudereinigung, Altenheime und das Sozialwesen. Viele Beschäftigte arbeiten dort im Schichtdienst oder hätten wenig Einfluss auf ihre Arbeitszeiten. Gleichzeitig sei die Angst größer, Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zu belasten oder den eigenen Arbeitsplatz zu gefährden.

„Wer krank arbeitet, kuriert sich häufig nicht richtig aus.“

Kai Huter

Das zeigen auch aktuelle Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer: Beschäftigte im Land Bremen gingen im Durchschnitt an 10,6 Tagen zur Arbeit, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten. Präsentismus ist damit kein Randphänomen, sondern Teil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter.

Nur gut ein Viertel gab an, keinen einzigen Tag krank gearbeitet zu haben. Besonders auffällig: Jüngere Beschäftigte zwischen 25 und 34 Jahren gehen deutlich häufiger krank zur Arbeit als Ältere. Nur 21 Prozent von ihnen blieben konsequent zu Hause – bei den Älteren sind es immerhin 35 Prozent.

Auch das Homeoffice hat das Problem verändert. Wer ohnehin zu Hause sitzt, beantwortet oft „nur schnell“ noch ein paar E-Mails oder nimmt an einer Besprechung teil. Aus ein paar Minuten Arbeit wird dann schnell ein halber oder ganzer Arbeitstag.

„Es ist ein Unterschied, ob ich eine wichtige E-Mail schreibe oder mich acht Stunden an den Schreibtisch setze“, sagt Huter. Besser sei es jedoch, die Verantwortung im Krankheitsfall abzugeben: Welche E-Mails dringend seien oder welche Kontakte noch informiert werden müssten, sollten Beschäftigte möglichst nicht selbst entscheiden müssen, wenn sie krank sind.

Beschäftigte im Land Bremen gingen im Durchschnitt an 10,6 Tagen zur Arbeit, obwohl sie sich eigentlich krank fühlten.



Ein strukturelles Problem

Für Huter ist Präsentismus deshalb nicht nur ein individuelles, sondern auch ein strukturelles Problem. Wenn Arbeit bei Krankheit einfach liegenbleibe, fehle es oft an guten Vertretungsregelungen oder einer gesunden Betriebskultur. Führungskräfte spielten dabei eine wichtige Rolle. Wer selbst krank weiterarbeite, vermittele schnell den Eindruck, dass das auch von Beschäftigten erwartet werde.

Was hilft? Beschäftigte sollten das Thema offen im Team ansprechen und Warnsignale ernst nehmen, sagt die Expertin. Hilfreich könne eine einfache Frage sein: Würde ich einer Kollegin oder einem Kollegen mit denselben Symptomen empfehlen, zur Arbeit zu kommen? Wenn die Antwort nein lautet, sollte das auch für einen selbst gelten.

Die Debatte über angeblich mangelnde Leistungsbereitschaft vieler Beschäftigter greife aus ihrer Sicht zu kurz. Die hohe Zahl psychischer Erkrankungen zeige vielmehr, wie stark viele Menschen bereits belastet seien.

Sich auszukurieren sei kein Zeichen von Schwäche, sondern „ein

Wenn Arbeit bei Krankheit einfach liegenbleibt, fehlt es oft an guten Vertretungsregelungen oder einer gesunden Betriebskultur.

wichtiger Akt der Selbstfürsorge“, sagt Huter. Denn Anwesenheit allein ist noch keine Leistung – vor allem dann nicht, wenn sie krank macht. Davon profitieren langfristig nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch ihre Kolleginnen und Kollegen sowie die Betriebe.

Krank zur Arbeit? Drei Fragen zur Orientierung

1. Würde ich einer Kollegin oder einem Kollegen mit denselben Symptomen empfehlen, zur Arbeit zu kommen?

Wenn die Antwort nein lautet, sollte das auch für einen selbst gelten.

2. Kann ich mich wirklich erholen, wenn ich arbeite?

Wer krank arbeitet, braucht häufig länger, um wieder fit zu werden – auch im Homeoffice.

3. Gefährde ich andere?

Erkältungen, grippale Infekte oder Magen-Darm-Erkrankungen können schnell ganze Teams lahmlegen.

Wichtig:

Eine Krankmeldung ist keine Bitte um Erlaubnis, sondern die Information, dass man arbeitsunfähig ist.



Anton Golovtchenko
schätzt den
abwechslungsreichen
Alltag mit der Mischung
aus Handarbeit und
modernen Fertigungs-
verfahren.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Echte Handwerkstradition

Anton Golovtchenko lernt in Bremens
letztem Drechslerei-Fachbetrieb

Text: Niklas Golitschek – Foto: Kay Michalak

In Bremens letzter professionell geführter Drechslerei trifft Tradition auf Moderne. Schon im Eingangsbereich dringt der Duft von verarbeitetem Holz in die Nase. Klassische Drechselbänke für die Handarbeit stehen im Stadtteil Häfen neben neuen computergesteuerten Werkzeugmaschinen. Das Team von Meister Hans-Peter Schöner, der den Betrieb 2010 gegründet und die Räume an der Ferdinand-Porsche-Straße 2018 bezogen hat, fertigt hier Unikate ebenso wie Serienarbeiten: von Treppengeländerstäben über Dekorationsartikel wie Windspiele bis hin zu Holzdummy für den Kampfsport.

Über jedem Gerät hängt ein Absaugschlauch, die Holzspäne werden über ein verzweigtes Rohrsystem in einem Behälter gesammelt und zu Brickets gepresst. Ein passender Holzofen erzeugt in den kalten Wintermonaten die Wärme in der Halle nachhaltig und reduziert so die Gaskosten auf ein Minimum. Die Atmosphäre in der Werkstatt hat Lehrling Anton Golovtchenko vom ersten Moment an zugesagt. „Ich fand das gleich schön: die Arbeiten, die Späne. Da war Leben im Betrieb“, beschreibt er den Moment des Kennenlernens. Nachdem er den theoretischen Teil des Wirtschaftsabiturs in der Tasche hatte, sah er seine berufliche Zukunft in einem Handwerksbetrieb. „Ich habe den Beruf erst vor Kurzem kennengelernt“, erzählt er.

Ohne große Vorstellungen davon zu haben, fand sich der 20-Jährige schnell in Schöners dreiköpfigem Team ein. Nach den ersten Monaten im Unternehmen schätzt er den abwechslungsreichen Alltag mit der Mischung aus Handarbeit und modernen Fertigungsverfahren. „Ich mache fast jeden Tag etwas anderes“, sagt Golovtchenko zufrieden. Jüngst drehte er einen Kreisel für einen Kunden per Hand. Pakete verpacken und Holz zuschneiden gehören ebenso zu den Aufgaben.

Großen Spaß bereitet ihm, von Hand zu drehen und Einzelstücke mit dem Werkzeug zu bearbeiten, um die Holzstücke in die gewünschte Form zu bringen. „Das ist etwas Einzigartiges und Besonderes. Für mich ist das das eigentliche

Drechseln“, sagt er über die Tradition eines der ältesten Gewerke. Notwendig seien Gefühl, Übung und Erfahrung. An der Buche fühlt sich der Auszubildende bisher am sichersten. Das Holz ist hart, glatt und relativ günstig. „Wenn ich etwas versaue, ist es nicht so schlimm“, sagt der Auszubildende und schmunzelt. Auch mit Nussbaum und dem tropischen Padoukholz arbeitet er gern: „Das lässt sich ganz angenehm drehen und sieht schön aus.“

Zudem eignet sich Golovtchenko bei den Projekten Materialkunde an, die ihm auch Meister Schöner vermittelt: Kiefer und Fichte sind eher harzig, Teak hat eine ölige Oberfläche. Neben Hand und Augen arbeitet beim Drechseln auch die Nase mit. „Beim Drehen schneidet man das Holz ab, und der Geruch kommt raus. Das ist immer ganz schön“, sagt er. Für die Lehre nimmt der angehende Drechsler ein herausforderndes Programm auf sich. Denn Ausbildungen zum Drechsler gibt es nur noch selten. Golovtchenko muss deswegen blockweise zwischen dem Betrieb in Bremen und der Berufsschule in Bad Kissingen in Bayern pendeln.

In seiner Klasse werden alle drei Lehrjahre zusammen unterrichtet – sieben Schüler zählt der Kurs. Doch statt möglicher Belastungen hebt der 20-Jährige lieber die Vorzüge hervor: „Es ist schön, mal wegzukommen. Der Schulalltag ist komplett anders. Dann komme ich entspannter zurück.“ Ganz nebenbei tragen Schöner und Golovtchenko dazu bei, dass ein Traditionshandwerk auch in Bremen noch eine Zukunft hat.

Drechsler*in

Die Ausbildung zum*zur Drechsler*in dauert in der Regel drei Jahre. Neben Holz können sie auch Materialien wie Bernstein, Metall oder Hartgummi verarbeiten. Bundesweit gibt es nur drei Berufsschulen, die auf das Handwerk ausgerichtet sind. Das Ausbildungsgehalt beginnt bei etwa 680 Euro.



„Jedes Team hat Macht, wenn es sich zusammentut“

Ob im Team-Meeting oder im alltäglichen Umgang mit Vorgesetzten und Kolleg*innen: Machtstrukturen prägen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter. Das muss nicht unbedingt negativ sein, sagt der Wirtschaftspsychologe Ingo Hamm

Fragen: Anne-Katrin Wehrmann – Foto: Jonas Ginter

BAM: Professor Hamm, ist Macht gut oder schlecht?

Ingo Hamm: Grundsätzlich ist Macht gut. Positiv betrachtet hat sie mit der Übernahme von Verantwortung zu tun, und das brauchen wir im Leben. Bei aller Liebe zu einer Gleichverteilung von Ressourcen und möglichst wenig Abhängigkeiten: Macht regelt das Zusammenleben von Menschen, wir müssen uns mit Ressourcen und Wissen gegenseitig unterstützen. Und das funktioniert nicht ohne das, was im Volksmund als Macht bezeichnet wird.

Wovon hängt es ab, ob sie konstruktiv oder destruktiv wirkt?

Da kommen wir zu einem ganz anderen Punkt, da sind wir nämlich bei Führung. Macht und Führung gehören zusammen, wobei gute Führung einen besonderen Blick auf die Menschen hat. Sie hat eine sehr viel angenehmere Interpretation von Macht, indem sie eben Ressourcen nutzt und ein Team verantwortungsvoll leitet. Aber nicht als eine

Person, die sich nur als Spitze einer Pyramide sieht – sondern eine, die mit dem Team kommunikativ auf Augenhöhe ist und es voranbringt. Um gemeinsam etwas zu erreichen, muss ich mich als Führungskraft um meine Leute kümmern und ihnen den Rücken freihalten. Wenn das gelingt, ist sowohl Führung als auch Macht etwas Gutes.

Und doch ist es ja so, dass viele Beschäftigte Macht mit Kontrolle, Druck oder auch Abhängigkeit verbinden. Warum hat sie im Arbeitskontext oft so einen negativen Klang?

Da stoßen häufig Dinge aufeinander, die nicht zueinanderpassen. Wenn Menschen eine Arbeit machen, die ihnen von der Tätigkeit vielleicht gar nicht liegt, gehen sie schon einmal grundlegend skeptischer in so einen Job hinein. Wenn dann am anderen Ende auch noch eine Führungskraft sitzt, die nur Ansagen von oben macht und ihr Team dafür nutzt, ihre Ziele zu erreichen und Zahlen zu erfüllen – dann prallen

natürlich Welten aufeinander. Das hat mit echter Wertschätzung nichts zu tun. Wichtig ist, dass jeder seine Kompetenzen einbringen kann und dabei gleichzeitig gefördert und gefordert wird. Die Einstellung zum Job muss von beiden Seiten stimmen. Das ist leider häufig nicht der Fall.

Macht hat mit der Übernahme
von Verantwortung zu tun,
und das brauchen wir im Leben.

Macht zeigt sich im Berufsalltag nicht immer offen, sondern manchmal eher subtil. Wann kippt Führung in Machtmissbrauch und woran ist das zu erkennen?

Wenn egoistisch eigene Interessen verfolgt werden, bei denen nicht beide sagen: Das nützt uns etwas. Sobald eine Person etwas auf Kosten einer anderen weiterverfolgt, um die eigenen Ressourcen oder Erfolge zu erhöhen, dann wird das als negative Macht wahrgenommen. Dazu gehört zum Beispiel auch das Zurückhalten von Informationen. Es geht ja heute nicht mehr nur noch um Ressourcen und Geld, sondern auch um die Frage: Was wisst ihr noch nicht, was ich schon weiß? Diese Einseitigkeit in einer Beziehung ist ein ganz wichtiger Punkt beim Thema Macht beziehungsweise Machtmissbrauch. Da zeigen sich subtil und auch psychologisch ihre negativen Facetten.

Zu negativer Macht gehört zum
Beispiel auch das Zurückhalten
von Informationen.

Welche Rolle spielt soziale Zugehörigkeit bei alldem?

Sie ist der Kitt, der ein kooperierendes Team zusammenhält. Wenn sich Menschen wohl miteinander fühlen und gern zusammenarbeiten, ist das ein wichtiger Punkt im positiven Sinne einer Macht, die von unten heraus gespielt wird. Denn auch Individuen haben ja zusammen Einfluss. Jedes Team hat gegenüber einer Führungskraft Macht, wenn es sich zusammenschließt. Das ist eine Kraft, die häufig unterschätzt wird. Wir leben in einer Zeit, in der wir uns eher isolieren und viel über soziale Medien, Kurznachrichten und E-Mails kommunizieren. Früher gab es noch echte Gespräche, in denen soziale Zusammengehörigkeit tatsächlich physisch entstanden ist. Das reduzieren wir leider selbst und berauben uns dadurch so ein bisschen der Kraft des Teams.

Woher kommt die Angst, in bestimmten Situationen wie Meetings oder Mitarbeitergesprächen zu widersprechen?

Die resultiert aus der Furcht, Nachteile für die persönliche Entwicklung zu erfahren und noch tiefer in Abhängigkeiten hineinzugeraten. Ich kann nur dazu raten,

den Austausch im Kollegium zu suchen: Das ist der erste Schritt, um sich Mut zu machen und eine Situation sowohl inhaltlich als auch sozial einzuordnen. Wenn das im eigenen Team nicht geht, gibt es bestimmt andere Optionen: zum Beispiel die Arbeitnehmervertretung, vertrauensvolle Menschen in anderen Abteilungen oder die Familie. Bloß nichts in sich hineinfressen, nicht ins Grübeln geraten, und auch nicht das Problem einfach in eine Künstliche Intelligenz eingippen. Sondern: andere Menschen aufsuchen. Es ist wichtig zu wissen, dass man nicht allein ist.

Um gemeinsam etwas zu erreichen,
muss ich mich als Führungskraft
um meine Leute kümmern und ihnen
den Rücken freihalten.

Was können Arbeitnehmende ganz konkret tun, um mehr Selbstwirksamkeit zu erleben und sich weniger ohnmächtig zu fühlen?

Da ist es sehr hilfreich, den eigenen Beitrag zu sehen. Das ist ein Garant für einen gewissen Werkstolz, der ein ganz anderes Selbstbewusstsein gibt, als wenn man immer nur das Gefühl hat, auf Geheiß anderer zu arbeiten. Wenn ich feststelle, dass der Job das nicht liefert, muss ich mich fragen: Liegt es am Job? Mache ich vielleicht das Richtige, aber im falschen Unternehmen? Dann wäre es eine Option, nach einer anderen Stelle zu suchen. Oder ich stelle fest: Ich bin unglücklich mit meiner Tätigkeit und brenne eigentlich für etwas anderes. In dem Fall wäre mein Rat, sich auf den Weg zu machen und schrittweise die nötigen Kompetenzen und Erfahrungen zu sammeln. Dann ergibt sich der Werkstolz praktisch von selbst.

Ingo Hamm

ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Darmstadt. In seiner Forschung fokussiert er sich auf die Themen Motivation, Führung, Leistungskultur, KI-Psychologie und Gestaltung von modernen, sinnstiftenden Arbeitswelten. Als Buchautor hat er Titel wie „Lust auf Leistung“ und aktuell „Abenteuer Kommunikation“ veröffentlicht.



Foto: Julian Beekmann



Hitze am Arbeitsplatz — Was tun?

Der Sommer kann für Beschäftigte sowohl drinnen als auch draußen zur Belastung werden, ein Recht auf „Hitzefrei“ gibt es nicht. Allerdings müssen Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um Beschäftigte vor Sonne und Hitze zu schützen

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Wenn im Juli und August die Temperaturen steigen, freuen sich die meisten Bremer*innen über Sonnenschein und Aktivitäten im Freien. Doch nicht alle blicken den Sommermonaten positiv entgegen. Wer in dieser Zeit im Freien arbeiten muss, kann unter der Sonneneinstrahlung und Hitze erheblich leiden – mit Folgen für die Gesundheit. In Deutschland verrichten drei Millionen Arbeitnehmende ihre Arbeit regelmäßig draußen und sind damit besonders von der Wärme betroffen. Aber auch für Beschäftigte in Innenräumen kann die Sonne während der Arbeitszeit zur Nervenprobe werden. Gesundheitsschutz ist jetzt wichtiger denn je.

In Deutschland
verrichten drei Millionen
Beschäftigte
ihre Arbeit regelmäßig
draußen.

Der Sonnenschein ist nicht nur etwas, das die meisten Menschen genießen – UV-Strahlen sind auch lebensnotwendig. Aber wie bei so vielen Sachen gilt: Auf die Dosis kommt es an. So reichen schon dreimal wöchentlich jeweils zehn Minuten Sonnenlicht auf Gesicht und Unterarme, damit der Körper aus der Nahrung Vitamin D gewinnen kann. Zu viel davon kann die Haut irreparabel schädigen und das Risiko für Hautkrebs erhöhen. Doch viele Arbeitnehmende sind der Sonne während ihrer Arbeitszeit über viele Stunden ausgesetzt: Beschäftigte im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, der Gastronomie, im Gartenbau, in der Montage, bei Lieferdiensten, aber auch Angestellte im Tourismus oder pädagogische Fachkräfte, die im Sommer Kinder draußen betreuen. „Besonders belastet sind Arbeitnehmende, die schwere körperliche Arbeit leisten, in schlecht klimatisierten Gebäuden, Fahrzeugen oder Fahrerkabinen arbeiten und Beschäftigte, die isolierende oder schwere persönliche Schutzausrüstung tragen“,

erläutert Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Am intensivsten ist die Sonneneinstrahlung zwischen Mitte April und Anfang September in der Zeit von 11 bis 15 Uhr. Selbst bei bedecktem Himmel dringen etwa 90 Prozent der UV-Strahlung durch die Wolken. Wer regelmäßig im Freien arbeitet, hat eine drei- bis fünffach höhere Belastung durch UV-Strahlen. Das kann Folgen haben: Sonnenbrand, beschleunigte Hautalterung, allergische Reaktionen – und langfristig Hautkrebs. Der helle Hautkrebs wurde unter der Nummer BK 5103 „Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“ in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen. „Bei begründetem Verdacht, dass eine Hautkrebserkrankung durch den Beruf entstanden ist oder eine Vorstufe vorliegt, sollte dies bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse angezeigt werden“, rät Lars-Alexander Hirsch, Experte für Berufskrankheiten bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Möglicherweise besteht für Betroffene Anspruch auf Versicherungsleistungen, die Berufskrankheitenberatung der Kammer berät dazu.

„Besonders belastet sind Arbeitnehmende, die schwere körperliche Arbeit leisten, in schlecht klimatisierten Gebäuden oder Fahrzeugen arbeiten oder Schutzausrüstung tragen.“

Kai Huter

Besonders belastend wird im Sommer für viele Menschen die Hitze, von der man ab 30 Grad Tageshöchsttemperatur spricht. Für Arbeitnehmende kann sie in übermäßiger Form fatal werden: Hitzeerschöpfung, Hitzekrämpfe,

Hitzschlag oder ein Sonnenstich können die Folge sein. Kai Huter rät Beschäftigten, auf Symptome wie Kreislaufprobleme, Schwindel, Muskelkrämpfe, Kopfschmerzen, Übelkeit und Herzrasen zu achten. Neben gesundheitlichen Beschwerden können Konzentrations- und Leistungsschwierigkeiten auftreten, das Fehler- und Unfallrisiko bei der Arbeit steigt. Da es kein Recht auf „Hitzefrei“ am Arbeitsplatz gibt, müssen die gesundheitlichen Risiken im Rahmen des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden. „Arbeitgeber tragen Verantwortung für den Gesundheitsschutz bei Sonne und Hitze“, sagt Kai Huter. „Ab 26 Grad in Innenräumen sollten, ab 30 Grad müssen Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen werden. Ab 35 Grad darf ohne vorher festgelegte Schutzmaßnahmen nicht mehr gearbeitet werden.“

Was der Arbeitgeber im Einzelnen unternimmt, ist nicht vorgeschrieben, sondern orientiert sich an den betrieblichen Gegebenheiten. „Als erster und wichtigster Schritt sollten technische Maßnahmen ergriffen werden“, sagt die Gesundheitsschutzexpertin. „Das fängt mit einer guten Dämmung von Gebäuden an, dem Anbringen von Außenjalousien und Sonnenschutzverglasung. Bei der Arbeit im Freien können Sonnensegel aufgespannt, aber auch Ventilatoren, Luftduschen oder Wasservernebler eingesetzt werden.“ An zweiter Stelle stehen organisatorische Maßnahmen. So können die Zeiten, in denen Beschäftigten der UV-Strahlung und Hitze ausgesetzt sind, reduziert werden, zum Beispiel indem die Arbeitszeit und insbesondere schwere körperliche Arbeiten in kühlere Tageszeiten verlegt werden. Auch Jobrotation könne helfen, bei der Beschäftigte sich an besonders belasteten Orten abwechseln.

„Da Hitzetage immer häufiger werden, wird es auch wichtiger, dass Betriebe Hitzeschutzpläne haben, die für alle sichtbar regeln, welche Maßnahmen ab welchen Temperaturen ergriffen werden“, so Kai Huter. „Dazu gehört auch, dass die Beschäftigten unterwiesen und geschult werden, wie sie sich selbst schützen und wie sie Symptome ernsthafter Beeinträchtigungen bei Kolleginnen und Kollegen erkennen können.“ Wenn technische und organisatorische

Maßnahmen nicht ausreichen, muss der Arbeitgeber Mittel für den persönlichen Schutz bereitstellen, beispielsweise UV-beständige, luftdurchlässige Kleidung, Sonnencreme, Kopfbedeckung mit Nackenschutz und UV-Schutzbrillen. Wer zwischen April und September mindestens eine Stunde pro Tag draußen arbeitet, hat ein Anrecht auf eine Angebotsvorsorge. Arbeitgeber sind in dem Fall dazu verpflichtet, eine arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt oder der Betriebsärztin anzubieten.

Aber auch für alle anderen Arbeitnehmenden gilt: an Hitzetagen auf helle, lockere und luftdurchlässige Kleidung zurückgreifen. „UV-beständige Kleidung mit langen Armen ist ein noch besserer Schutz vor UV-Strahlen als Sonnencreme“, so die Gesundheitsschutzexpertin. Wichtig: ausreichend trinken, am besten häufig in kleinen Mengen. Die Getränke sollten nicht zu kalt sein, nur leicht gekühltes Trink- und Mineralwasser mit wenig Kohlensäure, Kräuter- und Früchtetees sowie verdünnte Fruchtsäfte.



Veranstaltungshinweis

Cool bleiben im Betrieb – Hitzeschutz aktiv gestalten

Dienstag 25.08.2026, 9.30–12.45 Uhr
Arbeitnehmerkammer Bremen,
Kultursaal, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Weitere Infos unser
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/Veranstaltungen

Beratungsstelle zu Berufskrankheiten

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01 67

📧 bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmende/beratungsangebot/beratung-zu-berufskrankheiten/



Weitere Infos zu Sommerhitze am Arbeitsplatz

➔ www.arbeitnehmerkammer.de (Suchwort: Hitze)



Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Ein Arbeitszeugnis darf nur positive Formulierungen enthalten.“

Das stimmt so nicht.

Zwar gilt das Prinzip des „Wohlwollens“, damit Arbeitnehmende beruflich nicht benachteiligt werden. Gleichzeitig besteht aber eine Pflicht zur Wahrheit. Um beides zu verbinden, nutzen Arbeitgeber oft sogenannte Zeugnis-codes. Formulierungen wie „stets bemüht“ oder „zu unserer Zufriedenheit“ klingen auf den ersten Blick positiv, werden von Fachleuten jedoch als unterdurchschnittliche Bewertung erkannt. Wichtig: Beschäftigte haben Anspruch auf ein inhaltlich richtiges und verständliches Zeugnis. Unzulässig sind versteckte Geheimzeichen oder Formulierungen, die bewusst missverständlich sind. Wer unsicher ist, kann das Zeugnis prüfen lassen – zum Beispiel bei der Arbeitnehmerkammer – und gegebenenfalls eine Berichtigung verlangen.

Britta Clausen, Rechtsberaterin in Bremerhaven

STEUERTIPP

Kinderfreibetrag bei volljährigen Kindern

Wird ein Kind volljährig, entfällt der Kinderfreibetrag auf der Gehaltsabrechnung der Eltern – auch wenn das Kind weiter zur Schule geht, studiert oder eine Ausbildung macht und deshalb auf finanzielle Unterstützung der Eltern angewiesen ist.

Zwar kann ein Antrag auf Eintragung des Kinderfreibetrags beim Finanzamt gestellt werden. Die steuerlichen Vorzüge des Kinderfreibetrags lassen sich allerdings vollständig erst durch Abgabe der Steuererklärung erzielen. Das Finanzamt vergleicht dann den Kindergeldanspruch mit dem Steuervorteil des Kinderfreibetrags und kommt – in vielen Fällen – zu dem Ergebnis, dass das Kindergeld höher ist als der Steuervorteil.

Mit Volljährigkeit kann eventuell zusätzlich vom Ausbildungsfreibetrag Gebrauch gemacht werden: Wohnt das Kind wegen einer Ausbildung nicht mehr zu Hause, beträgt der zusätzliche Freibetrag 100 Euro im Monat.

Larissa Heilmann, Beraterin Steuerrecht

RECHTSTIPP

Anzeigepflicht bei Massenentlassungen

Arbeitgeber müssen bei geplanten Massenentlassungen strenge Regeln einhalten. Tun sie das nicht, haben Beschäftigte gute Chancen, sich mit einer Kündigungsschutzklage zu wehren. Das Bundesarbeitsgericht entschied*, dass Kündigungen unwirksam sind, wenn keine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgt ist. Entscheidend ist dabei nicht nur die absolute Zahl der Kündigungen, sondern auch der Anteil an der Belegschaft. Die Anzeige muss rechtzeitig erfolgen, sobald eine größere Entlassungswelle geplant ist.

* Urteil vom 01.04.2026, Az. 6 AZR 152/22

Bettina von Estorff, Beraterin Arbeitsrecht 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

Britta Clausen, Bettina von Estorff,
Niklas Golitschek, Lena Häfermann,
Larissa Heilmann, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Thomas Mai,
Hanna Mollenhauer, 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 Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis ist ein wesentlicher Teil jeder Bewerbung. Was Beschäftigte wissen sollten

Wann muss ein Arbeitszeugnis vorliegen?

Wenn Beschäftigte aus einem Betrieb ausscheiden, haben sie Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Und zwar mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also am letzten Arbeitstag. Wenn ein berechtigtes Interesse besteht, können sie auch ein Zwischenzeugnis verlangen, etwa bei eigener Aufgabenänderung, einem Vorgesetztenwechsel oder Elternzeit.

Bekomme ich ein qualifiziertes oder ein einfaches Zeugnis?

In einem einfachen Arbeitszeugnis sind die Personalien sowie Dauer und Art der Beschäftigung aufgeführt, allerdings ohne Bewertung. Ein qualifiziertes Zeugnis dagegen müssen Sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen, hier ist zusätzlich eine Beurteilung Ihrer Leistung und Ihres Verhaltens enthalten. Dazu gehört auch die Darstellung absolvierter Fortbildungen sowie gegebenenfalls die Beurteilung Ihres Führungsverhaltens.

Gibt es ein Recht auf ein gutes Zeugnis?

Ein Arbeitszeugnis muss wahrheitsgetreu, wohlwollend, klar und verständlich formuliert und vollständig sein. Geheime Formulierungen – sogenannte Codes – sind verboten. Durch das Zeugnis darf Ihr berufliches Fortkommen nicht erschwert oder gefährdet werden. Bei unrichtigen oder unzulässigen Formulierungen haben Sie Anspruch auf die Berichtigung Ihres Arbeitszeugnisses. Dasselbe gilt, wenn Sie mit Ihrer Leistungsbeurteilung nicht einverstanden sind. Wollen Sie eine Bewertung besser als „befriedigend“, müssen Sie vor dem Arbeitsgericht Ihre bessere Leistung beweisen.

Britta Clausen

arbeitet seit 2013 als Rechtsberaterin in der Geschäftsstelle in Bremerhaven.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infos zu arbeitsrechtlichen Themen wie zum Beispiel Kündigung, Befristung, Urlaub, Arbeitsvertrag, Homeoffice, Minijob oder Teilzeit finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmende/recht

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

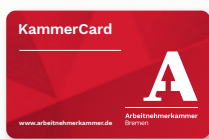
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

* 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