

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Ohne euch geht es nicht!

Zugewanderte Pflegekräfte in Bremen

Burnout am Arbeitsplatz

Was Betroffene und Betriebe
tun können

Wenn Wohnen arm macht

Unsere Mieter- und
Eigentümerbefragung

Gesund und munter?

Wofür der Arbeitgeber
sorgen muss

Galerie der Arbeitswelt

Seite 16



Schimmel in der Wohnung – was tun?

Seite 10



Wenn Wohnen arm macht

Seite 18



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Ohne euch geht es nicht!**
Zugewanderte Pflegekräfte in Bremen
- 14 Gesund und munter?**
Wofür der Arbeitgeber sorgen muss
- 18 Wenn Wohnen arm macht**
Die Ergebnisse unserer Mieter- und Eigentümerbefragung
- 20 Ausgebrannt**
Burnout am Arbeitsplatz



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



Titelfoto: Shahla Soori (links) und Behrad Mollaei
arbeiten als Pflegehilfskräfte im Anerkennungs-
verfahren im Bremer St. Joseph-Stift.

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Schimmel in der Wohnung – was tun?
- 11 Fragen & Antworten**
zu Rente und Steuer
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23 Drei Fragen**
zur Insolvenz des Arbeitgebers

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Pflege in Bremen – Versorgungslücken
kaum zu schließen
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Diversity-Beauftragte
- 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.

Wiebke Winter ist seit Mitte Juni die Nachfolgerin von Frank Imhoff als Vorsitzende der CDU-Fraktion in Bremen – als erste Frau. Die Juristin hat im Bereich Medizinrecht und Künstliche Intelligenz promoviert und ist seit 2013 Mitglied der CDU. Sie hat sich für die Ehe für alle sowie für ein Adoptionsrecht für homosexuelle Paare eingesetzt und die Klima-Union gegründet, die sich zu den Pariser Klimazielen bekennt. Die 29-jährige Politikerin betreut ihre Social-Media-Kanäle selber, wer ihr also schreibt, bekommt auch von ihr eine Antwort. Wiebke Winter ist im Bremer Norden und Walle aufgewachsen und wohnt aktuell mit ihrem Kater Eddie in Lesum. Sie joggt, spielt Klavier, liebt den Kuchen im Café Kränholm und feuert natürlich wo es geht Werder an.

- ▶ Babysitten
- ▶ Nachhilfelehrerin für Latein, Mathe und Englisch
- ▶ Redakteurin für eine Altenheimzeitung
- ▶ OP-Assistenz im Krankenhaus Links der Weser
- ▶ Wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Medizinrecht
- ▶ Leitung der Geschäftsstelle des Hamburger Presseclubs e.V.
- ▶ Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Medizinrecht



Wiebke Winter

Foto: CDU-Fraktion Bremen

EDITORIAL

Flexibel sind wir schon!

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

wollen Sie nicht auch endlich mehr arbeiten? Zehn oder zwölf Stunden pro Tag wären doch schön – und das auch gern bis zum 70. Geburtstag, oder? Die aktuellen Debatten um eine „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ oder um ein schlichtes „Wir müssen wieder mehr arbeiten“ gehen an den wahren Problemen vorbei. Die richtigen Fragen wären: Wie ermöglichen wir es Familien, die Betreuung von Kindern, Eltern oder Großeltern gut mit dem Beruf zu vereinbaren? Wie gestalten wir die Arbeit, damit möglichst alle gesund bis zur Rente durchhalten?

Eine Antwort vorweg: bestimmt nicht, indem wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz schleifen. Denn klar ist: Wer länger arbeitet, ist unkonzentrierter, macht Fehler, gefährdet unter Umständen sich und andere. Auch der Befund ist falsch: Wir arbeiten nicht zu wenig! Allein im Land Bremen arbeiten so viele Menschen wie nie zuvor und auch das Arbeitszeitvolumen in Deutschland hat einen Höchststand erreicht. Heißt: Die Arbeit verteilt sich auf mehr Schultern, viele Menschen arbeiten in Teilzeit – gerade Frauen.

Unser Fazit: Mehr Flexibilität bringt das Aufweichen der Höchstarbeitszeit pro Tag nicht – höchstens längere Arbeitszeiten und mehr Druck. Viele Beschäftigte werden diesem höheren Druck nicht standhalten können – für sie gibt es den klaren Schutzrahmen des Arbeitszeitgesetzes. Wir werden uns dafür starkmachen, dass dieser Schutz erhalten bleibt – für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Pflege in Bremen – Versorgungslücken kaum zu schließen

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt, gleichzeitig fehlen Fachkräfte – viele von ihnen verlassen aufgrund der Arbeitsbedingungen den Beruf. Wie ist die Situation in der Pflege im Land Bremen?

Illustration: Asja Beckmann

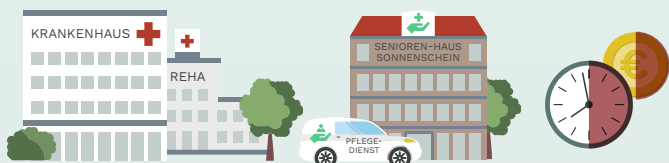
Wie viele Menschen in den Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulanten Diensten arbeiten

12.500

sozialversicherungspflichtige
Pflegekräfte

548

geringfügig
Beschäftigte



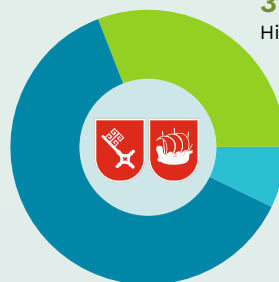
Der Beschäftigungszuwachs ist in Bremen besonders niedrig – er steigt ausschließlich durch zugewanderte Pflegekräfte (dreimal so viele wie vor zehn Jahren).

Wie Pflegekräfte qualifiziert sind

62%
Fachkräfte

31%
Hilfskräfte

7%
Pflegekräfte mit
Fachweiterbildung
oder Leitungsfunktion
und akademische
Pflegeberufe



Beschäftigungszuwachs in Bremen allein durch mehr Hilfskräfte:

- etwa 1.500 Pflegehilfskräfte mehr ↑ als noch vor zehn Jahren
- 500 Pflegefachkräfte weniger ↓ als vor zehn Jahren

Wer wie arbeitet – Geschlecht, Alter, Arbeitszeit

Die Pflege ist immer noch Frauensache

Nur **jede 6. Pflegekraft**
ist männlich.



In den letzten Jahren ist der Anteil der Männer allerdings gestiegen – bei den Auszubildenden liegt er mittlerweile bei 24 Prozent.

- Etwa jede **dritte** Pflegekraft ist 55 Jahre oder älter. Viele Pflegekräfte gehen in **Rente**.
- Nur **vier von zehn** Pflegekräften arbeiten in **Vollzeit**.

Wie belastend die Arbeitsbedingungen sind

Pflegekräfte arbeiten ...



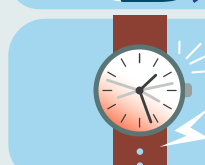
... meistens im Schichtdienst
und an Wochenenden, ein
großer Teil regelmäßig nachts



... unter hohen körperlichen
und psychischen Anforderungen



... häufig mit der Diskrepanz
zwischen Arbeitszeit und
Privatleben



... überdurchschnittlich häufig
unter Zeitdruck, arbeiten oft in
emotional belastenden Situationen
und machen Überstunden

Kurz gemeldet

Frauen arbeiten nur selten in Vollzeit



Bremen hat die bundesweit niedrigste Frauenerwerbstätigenquote. 2024 waren im Land Bremen 209.750 Männer, aber nur 175.008 Frauen berufstätig. Von der günstigen Arbeitsmarktlage der vergangenen Jahre profitierten Männer stärker als Frauen. Positiv ist jedoch, dass immer mehr Frauen sozialversichert arbeiten – und dass sie immer

häufiger auf hochqualifizierten Positionen beschäftigt sind. Aber: Unverändert arbeitet weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit. Frauen ohne deutschen Pass sind in der Reinigung, dem Gastgewerbe und der Leiharbeit überrepräsentiert.

Mehr Informationen finden Sie im KammerKompakt unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt stockt



Behinderungen entstehen meist durch Krankheit im Lebensverlauf. 15.240 Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Beschäftigte arbeiten im Land Bremen. Viele Schwerbehinderte arbeiten außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarkts. Nur einer von drei Betrieben erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungs-

pflichtquote von fünf Prozent – die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt schreitet sehr langsam voran.

Weitere Informationen auch zu den Branchen, in denen Menschen mit Schwerbehinderung arbeiten, finden Sie im KammerKompakt

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Neues Beratungsangebot: Finanzvorsorge für Frauen

Frauen gehen länger in Elternzeit und arbeiten häufiger in Teilzeit. Dadurch haben sie durchschnittlich einen geringeren Verdienst und niedrigeren Rentenanspruch als Männer. Deshalb eignet sich Vorsorge für Frauen besonders. Die unterschiedlichen Lebensphasen von der Ausbildung über den ersten Job und die Gründung einer Familie bis hin zum Renteneintritt werfen unterschiedliche Fragen auf. Ebenso ist eine Neuordnung der Finanzen beim Start ins Arbeitsleben, zu Beginn oder auch am Ende einer Partnerschaft ratsam. Die Verbraucherzentrale Bremen berät Frauen in der Finanzvorsorge.

www.verbraucherzentrale-bremen.de

Azubi-Wohnheim geht an den Start

Das erste Azubi-Wohnheim in Bremen öffnet voraussichtlich im Oktober seine Türen. Derzeit entstehen im Stadtteil Ellener Hof, einem Quartier in Bremen-Osterholz, 53 Appartements für 66 Auszubildende. Die monatliche Miete wird inklusive aller Nebenkosten maximal 350 Euro betragen. „Endlich finden nun neben den Studierenden auch Azubis günstigen Wohnraum in Bremen“, lobt Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer. Die Kammer hat sich viele Jahre für günstigen Wohnraum für Auszubildende starkgemacht. Gern unterstützt sie nun das erste Projekt mit einem besonderen Angebot: einer sozialpädagogischen Begleitung. „Eine Ausbildung kann auch zu Belastungen führen. Wir wollen Azubis bei persönlichen oder ausbildungsbedingten Problemen unterstützen – und zwar gleich vor Ort“, betont Rosenthal.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Ohne euch geht es nicht! — Zugewanderte Pflegekräfte in Bremen

Der Personalmangel in der Pflege ist allgegenwärtig. Ohne Pflegepersonen aus dem Ausland wäre die Versorgungslage noch deutlich angespannter – und deren Bedeutung wird weiter steigen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter

Motahareh Fazeli ist in der Ausbildung zur Pflegefachfrau. Sie sagt: „Pflege ist richtig gut. Ich kann mit Kleinigkeiten Menschen glücklich machen, ihnen mit einem Lächeln und einer kleinen Berührung Freude schenken. Das finde ich toll.“

Armen empfangen. Inzwischen genießt Motahareh Fazeli bei den Kolleg*innen und Bewohner*innen nicht nur wegen ihrer zupackenden Art ein hohes Ansehen, sondern auch wegen ihrer Offenheit und ihrer positiven Ausstrahlung. „Pflege ist richtig gut“, sagt sie voller Überzeugung. „Ich kann mit Kleinigkeiten Menschen glücklich machen, ihnen mit einem Lächeln und einer kleinen Berührung Freude schenken. Das finde ich toll.“ Ihre Arbeit gebe ihr ein Gefühl von Sinn. Unterdessen ist Bremen für sie und ihre Kinder zu einem neuen Zuhause geworden, das Einbürgerungsverfahren befindet sich auf der Zielgeraden. „Wir haben hier einen sicheren Ort gefunden, an dem wir uns entwickeln können“, macht Fazeli deutlich. „Je länger man diese Sicherheit spürt, umso weniger möchte man sie verlieren.“

Mit Blick auf die Zukunft ergänzt sie: „Angesichts des hohen Anteils unter den Azubis wird ihre Bedeutung perspektivisch noch weiter steigen.“ Hinzu kommt nach Aussage der Expertin, dass Bremer Pflegekräfte im Bundesvergleich den höchsten Altersdurchschnitt haben: Rund 45 Prozent der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit sind 50 Jahre oder älter, was bei den zugewanderten Kräften nur auf 17 Prozent zutrifft. „Damit federn sie faktisch auch die demografische Alterung ab.“

Einerseits sei diese Entwicklung eine Bereicherung und wichtige Stütze für die pflegerische Versorgung, macht Storath deutlich. „Gleichzeitig bringt sie aber auch neue Handlungs- und Unterstützungsbedarfe mit sich. Das gilt für den Bereich der komplexen und langwierigen Anerkennungsprozesse ebenso wie für die betriebliche und soziale Integration und für die Ausbildung.“ Die generalistische Pflegeausbildung sei ohnehin schon sehr anspruchsvoll, was noch einmal mehr für Menschen gelte, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland lebten. „Diese Menschen haben oft schlechtere Startbedingungen, darum wären für sie Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung besonders wichtig.“ Bei den Wegen, die nach Deutschland und in die Pflege führen, lassen sich laut der Referentin drei Gruppen unterscheiden: die schon in ihrer Heimat ausgebildeten Fachkräfte, die häufig über gezielte Anwerbeprogramme in die Bundesrepublik kommen. Junge Menschen ohne vorherige Pflegequalifikation, die zum Start ihrer Ausbildung einreisen. Und: schon hier lebende zugewanderte

Über ihre Geschichte ließe sich ein Buch schreiben. Als sie vier Jahre alt war, flüchteten ihre Eltern mit Motahareh Fazeli vor den Taliban aus Afghanistan nach Iran. 2016 flüchtete sie mit ihrem damaligen Mann und der damals siebenjährigen Tochter nach Deutschland, weil sie vom Islam zum Christentum konvertiert war und in Iran deswegen verfolgt wurde. Und nur wenige Jahre später flüchtete sie in Bremen vor dem Vater ihrer mittlerweile zwei Kinder, weil der gewalttätig geworden war. Mitten in dieser schlimmen Zeit gelang es ihr nicht nur, einen Deutschkurs und eine Qualifizierung zur Helferin in der Pflege erfolgreich abzuschließen, sondern auch, eine Stelle in einem Seniorenheim zu finden und dort eine Ausbildung zur Pflegefachfrau zu beginnen. Die wird sie im Herbst 2026 abschließen, wenn alles nach Plan läuft – und wer sie kennt, hat daran keinen Zweifel.

„Ich habe gesehen, dass Pflegekräfte gesucht werden“, erzählt die 37-Jährige, die in Iran in einer Apotheke gearbeitet hatte. „Und weil ich etwas Sinnvolles tun und Deutschland etwas zurückgeben wollte, habe ich mich beworben.“ Im multinationalen Team der Seniorenresidenz Sonnenbogen in Horn wurde sie mit offenen

„Meine Familie und ich haben hier einen sicheren Ort gefunden, an dem wir uns entwickeln können. Je länger man diese Sicherheit spürt, umso weniger möchte man sie verlieren.“

Motahareh Fazeli

„Brauchen feste Unterstützungsstrukturen“

Motahareh Fazeli steht mit ihrer Geschichte beispielhaft dafür, dass die Relevanz von zugewanderten Pflegepersonen zuletzt stark zugenommen hat. Während 2014 noch rund fünf Prozent der Pflegebeschäftigten im Land Bremen eine ausländische Staatsangehörigkeit hatten, waren es im vergangenen Jahr schon knapp 18 Prozent – bei den Auszubildenden sogar 31 Prozent, bei den Pflegehilfskräften 33 Prozent. „Das Beschäftigungswachstum in der Pflege von sieben Prozent in den vergangenen zehn Jahren ist praktisch ausschließlich auf ausländische Pflegekräfte zurückzuführen“, berichtet Greta-Marleen Storath, Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik bei der Arbeitnehmerkammer.

„Das Beschäftigungswachstum in der Pflege von sieben Prozent in den vergangenen zehn Jahren ist praktisch ausschließlich auf ausländische Pflegekräfte zurückzuführen.“

Greta-Marleen Storath, Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik



„Unser Anspruch ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten, damit unsere Pflegekräfte in Anerkennung hier selbstständig leben können.“

Melina Westrup (rechts im Bild), Praxislehrerin für Integration am St. Joseph-Stift mit den Pflegehilfskräften im Anerkennungsverfahren Shahla Soori (Bildmitte) und Behrad Mollaei.

und geflüchtete Personen, die sich nach einiger Zeit für eine Tätigkeit im Pflegebereich entscheiden. „Das sind ganz unterschiedliche Gruppen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und Herausforderungen“, erläutert sie. „Wir brauchen darum feste Unterstützungsstrukturen, um den Menschen beim Ankommen in diesem Land und in der Pflege zu helfen.“

St. Joseph-Stift: Hilfe zur Selbsthilfe

Mit ihrer Forderung richtet sich Storath sowohl an die Politik als auch

an die Pflegeheime, Krankenhäuser und Pflegedienste, die zugewandertes Personal einstellen. Gerade kleinen Betrieben fällt es allerdings häufig schwer, finanzielle und personelle Ressourcen für ein gelingendes Integrationsmanagement bereitzustellen. Wie es in der Praxis funktionieren kann, zeigt seit einigen Jahren das Bremer St. Joseph-Stift, wo gleich zwei sogenannte Praxislehrerinnen für Integration den zahlreichen Pflegekräften in Anerkennung in allen Lebenslagen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Von der Unterstützung bei bürokratischen

Formalitäten über die Wohnungssuche und Organisation des Familiennachzugs bis hin zum offenen Ohr bei Heimweh: „Wir sind rund um die Uhr ansprechbar“, berichtet Praxislehrerin Nina Kober, „auch als Familienersatz.“ Dabei rekrutiert das Krankenhaus nach ihren Angaben im Ausland nicht so viele Pflegekräfte, wie es gebrauchen könnte – sondern lediglich so viele, wie das Team tatsächlich gut bei der Integration begleiten kann. „Unser Anspruch ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten, damit unsere Pflegekräfte in Anerkennung hier selbstständig leben können“, ergänzt ihre Kollegin Melina Westrup.

Bis die „Neuen“ nach Abschluss der vorgeschriebenen Anpassungsmaßnahme ihre offizielle Anerkennung als Pflegefachperson haben, was nach der Einreise üblicherweise noch rund neun Monate dauert, sind sie im St. Joseph-Stift als Hilfskraft angestellt. So wie Shahla Soori (29) und Behrad Mollaei (31), die Ende 2024 als Ehepaar aus Iran nach Bremen kamen und in ihrer Heimat zuvor einen Bachelor in Krankenpflege gemacht hatten. Zusammen mit ihrem Mann will Soori sich in Bremen beruflich weiterentwickeln und neue Erfahrungen im Gesundheitssystem sammeln – und: sich ein dauerhaftes Zuhause aufbauen. „Ich bin sehr froh, dass wir in diesem Krankenhaus gelandet sind“, sagt Soori. „Hier sind alle so nett und hilfsbereit.“

„Wir brauchen feste Unterstützungsstrukturen, um den Menschen beim Ankommen in diesem Land und in der Pflege zu helfen.“

Greta-Marleen Storath, Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik

„Ohne sie würde es nicht mehr gehen“

Neben den beiden Praxislehrerinnen für Integration stehen allen Pflegekräften in Anerkennung am St. Joseph-Stift auch auf den Stationen feste

„Manchmal haben wir Heimweh, da müssen wir dann durch. Aber auch darüber können wir mit dem Integrationsteam sprechen.“

Behrad Mollaei, angehende Pflegefachkraft am St. Joseph-Stift

Ansprechpersonen unterstützend zur Seite. Gemeinsam haben sie dazu beigetragen, dass sich das Paar aus Iran hier von Anfang an wohlfühlt und schnell eingelebt hat. „Manchmal haben wir Heimweh, da müssen wir dann durch“, meint Behrad Mollaei. „Aber auch darüber können wir mit dem Integrationsteam sprechen. Wir fühlen uns nie allein, und das ist sehr wertvoll für uns.“ Eine Sorge kann ihm und seiner Frau momentan allerdings niemand nehmen: dass sie angesichts der aktuellen politischen Diskussionen vielleicht doch nicht dauerhaft in Deutschland bleiben dürfen. Aus Sicht von Praxislehrerin Melina Westrup wäre es fatal, wenn ausländische Pflegekräfte künftig in ihre Heimatländer zurückkehren müssten. Oder wenn sie ihre Familien nicht mehr nachholen dürften, was nach ihrer Einschätzung vielen die Motivation zur Einreise von vornherein nehmen würde. „Zugewanderte Pflegekräfte sind und bleiben nicht nur für unser Krankenhaus essenziell“, betont sie. „Die Besetzung auf den Stationen ist schon jetzt knapp, darum würde es ohne sie gar nicht mehr gehen.“

Arbeitnehmerkammer-Referentin Greta-Marleen Storath würde sich wünschen, dass Positivbeispiele wie das Integrationsmanagement am St. Joseph-Stift Schule machen – und dass es dazu mehr Austausch unter den Einrichtungen gibt. „Parallel braucht es in den zuständigen Stellen rund um die Bereiche Anerkennung und Aufenthalt effektive und transparente Prozesse, die möglichst bundesweit einheitlich und digital gestaltet werden sollten“, macht sie deutlich. Das für kommenden Jahr geplante Welcome Center für Gesundheitsberufe könne eine wichtige

Unterstützungs- und Lotsenfunktion im Land Bremen übernehmen, meint die Expertin. Allerdings: „Perspektivisch muss ein solches Welcome Center alle zugewanderten Personen in Bremen adressieren, und zwar unabhängig von Berufsgruppe, Aufenthaltsstatus und Qualifikationsniveau.“

Beratung für Pflege-Auszubildende

Seit gut zwei Jahren gibt es in Bremen das Projekt „Pflegeausbildung – bleib dran“, ein gemeinsam von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz und der Arbeitnehmerkammer finanziertes Beratungsangebot. Es richtet sich an alle Auszubildenden an den Pflegeschulen im Land Bremen, die aufgrund von Schwierigkeiten in der Ausbildung oder persönlichen Problemen erwägen, ihre Ausbildung abzubrechen.

Auch zugewanderte Azubis finden hier Rat und Unterstützung. Gerade in der ersten Zeit nach ihrer Ankunft in Deutschland sehen sich viele schier unüberwindbar erscheinenden Schwierigkeiten ausgesetzt: insbesondere mit Blick auf die vielfältigen bürokratischen Anforderungen vom polizeilichen Führungszeugnis über die Beantragung eines elektronischen Aufenthaltstitels bis hin zur Wohnungsproblematik. Auch bei solchen Fragen stehen die Beraterinnen als Ansprechpersonen bereit, um Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Weitere Informationen und Kontakt: www.bleib-dran-pflege.de

KOMMENTAR

Greta-Marleen Storath,
Referentin für
Gesundheits-
und Pflegepolitik



Foto: Stefan Schmidbauer

Einstieg in die Pflege darf keine Sackgasse sein!

Für eine nachhaltige Integration braucht es eine offene Willkommenskultur im Team sowie feste betriebliche Zuständigkeiten und Abläufe. Dabei sollten Fachkräfte ebenso wie Hilfskräfte und Auszubildende mitgedacht werden. Von zentraler Bedeutung ist es, im Betrieb die Themen Diskriminierung und Rassismus zu benennen und zu adressieren. Für viele zugewanderte Pflegepersonen gehören diese Erfahrungen leider zum Alltag. Sensibilisierungsschulungen und betriebliche Beschwerdestellen können dazu beitragen, Diskriminierung zu verhindern und Betroffene zu schützen. Auch die sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung muss gefördert werden. Es braucht vorbereitende und berufsbegleitende Sprachkurse, die durch betriebliche Angebote wie Sprachcafés oder Mentoring ergänzt werden. Der Einstieg als Hilfskraft darf nicht zu einer beruflichen Sackgasse werden. Es müssen passgenaue und anschlussfähige Qualifizierungsangebote zur Assistenz- und Fachkraft bereitstehen.



GASTBEITRAG

Schimmel in der Wohnung – was tun?

Text: Inse Ewen

Energieexpertin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Ob in einer Zimmerecke oben an der Außenwand, rund um das Fenster oder versteckt hinter Möbeln und Bilderrahmen – Schimmel kann sich überall zeigen. Das Auge entdeckt den Befall oft erst, wenn dunkle Flecken auftauchen. Dann aber kann Schimmel bereits die Substanz des Gebäudes und die Gesundheit der Bewohner*innen beeinträchtigen.

Schimmelkeime und -sporen befinden sich überall in unserer natürlichen Umgebung. Wenn sie aber einen geeigneten Nährboden (organische Materialien wie Tapeten, Holz, Kleister oder Kunstharz) finden und über einen gewissen Zeitraum noch ausreichend Feuchtigkeit dazu kommt, entsteht ein sichtbarer Schimmelpilz.

Ursachen für Schimmel

Für Schimmelschäden in Wohnräumen gibt es verschiedene Gründe, zum Beispiel unzureichendes Lüften, zu sparsames Heizen oder bauliche Mängel. Besonders ältere und schlecht gedämmte Gebäude mit vielen Wärmebrücken sind anfällig für Schimmel.

Ob beim Kochen, Duschen, Wäsche trocknen oder Atmen und Schwitzen: Täglich gelangen mehrere Liter Wasser in die Raumluft. So gibt zum Beispiel ein Mensch pro Nacht bis zu einem halben Liter Wasserdampf ab. Das ist in etwa so viel wie beim Duschen. Wird diese feuchte Luft nicht regelmäßig und ausreichend aus dem Raum gelüftet, schlägt sich Feuchtigkeit an kalten Oberflächen in der Wohnung nieder, zum Beispiel als Tauwasser an Fenstern.

Gefahr für die Gesundheit

Schimmel ist leider nicht nur ein optisches Problem. Schimmelpilze können die Gesundheit beeinträchtigen, allergische Reaktionen auslösen und bereits vorhandene Erkrankungen – vor allem der Atemwege – verstärken.

Besonders gesundheitlich vorbelastete und immungeschwächte Menschen sollten Räume mit Schimmel meiden.

Schimmel entfernen

Um Schimmel dauerhaft zu entfernen, muss zunächst die Ursache für den Befall gefunden und behoben werden. Wichtig ist dann, den Schimmel schnell und vollständig zu beseitigen oder beseitigen zu lassen.

Kennen Sie die Ursache und haben diese behoben, ist es bei nur oberflächlich befallenen, kleinen Flächen bis zu einem halben Quadratmeter möglich, den Schimmelbelag selbst zu entfernen. Tragen Sie vorsorglich Handschuhe, einen Mundschutz mit Feinstaubfilter (mindestens Schutzklasse P2), eine Schutzbrille und eventuell einen Einweg-Overall. Achten Sie darauf, dass Sie keinen Staub aufwirbeln, in der Wohnung verteilen oder einatmen! Bei größeren Schimmelschäden ab einem halben Quadratmeter braucht es qualifizierte und sachkundige Fachleute, die auf Schimmelsanierung spezialisiert sind.



Voraussetzungen für die Schimmelbildung sind zum Beispiel:

- ▶ eine dauerhaft hohe relative Luftfeuchtigkeit im Raum (mehr als 55 bis 60 Prozent)
- ▶ feuchte Wände, Decken oder Fußböden
- ▶ niedrige Temperaturen an (der Innenseite von) Außenwänden
- ▶ schlecht belüftete (und beheizte) Stellen an der Wand, zum Beispiel hinter Fußleisten oder hinter Möbeln, die dicht vor Außenwänden stehen
- ▶ große Temperaturunterschiede zwischen einzelnen Räumen einer Wohnung

Tipps zum richtigen Heizen und Lüften:



Tipps zum Entfernen von Schimmel:



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.

Fragen und Antworten

— zu Rente und Steuer

Muss ich als Rentner*in eine Steuererklärung machen? Was ist beim Arbeiten während der Rente zu beachten?



Text: Larissa Heilmann

Foto: Kay Michalak

1. In welchen Fällen ist die Steuerberatung der Arbeitnehmerkammer für Rentner*innen zuständig?

Der Ruhestand beginnt in aller Regel nicht am 1. Januar eines Jahres, sodass Steuererklärungen auch für Jahre gefertigt werden, in denen der Renteneintritt zu einem späteren Zeitpunkt im Jahr eintrat – als die steuerpflichtigen Ratsuchenden als Beschäftigte noch Mitglieder der Arbeitnehmerkammer waren.

Außerdem tritt für Eheleute die Altersgrenze meist nicht gleichzeitig ein, sodass es durchaus sein kann, dass wir für ein*e Rentner*in eine Steuererklärung (mit)erledigen, weil der*die Ehepartner*in weiterhin im Land Bremen beschäftigt ist.

Daneben gibt es Erwerbsminderungsrentner*innen, die Rente beziehen, weil sie nicht mehr in Vollzeit arbeiten können, aber noch teilweise (in Bremen oder Bremerhaven) arbeiten.

Hinzu kommt, dass die Erwerbstätigkeit von Rentner*innen zugenommen hat: Es wird weitergearbeitet, teilweise, weil der Job einfach Spaß macht und man noch fit und gesund ist, teilweise, weil Fachkräftemangel herrscht und der Arbeitgeber darum gebeten hat und leider auch, wenn die Rente nicht reicht.

2. Müssen Rentner*innen überhaupt eine Steuererklärung abgeben?

Rentner*innen sind steuererklärungs-pflichtig, weil von der Rente – anders als beim Arbeitslohn – vor der monatlichen Auszahlung von der Deutschen Rentenversicherung keine Steuer abgezogen wird.

Viele „Altrentner*innen“ zahlen aber im Ergebnis keine Steuer, weil im Jahr 2005 (bei Einführung der Rentenbesteuerung) nur die Hälfte der Rente zu versteuern war und damit das steuerpflichtige Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags blieb. Sollte sich in der Berechnung keine Steuerlast ergeben, gibt es die Möglichkeit, eine sogenannte Nichtveranlagungsbescheinigung zu beantragen, sodass die Erklärungspflicht für bis zu drei Jahre ausgesetzt werden kann.

Der steuerfreie Teil der Rente sinkt mittlerweile jährlich um 0,5 Prozent. Für „Neurentner*innen“, die im Laufe des Jahres 2025 in Rente gehen, beträgt der Steuerfreibetrag nur noch 16,5 Prozent.

Rentenerhöhungen in den Folgejahren unterliegen für alle Rentner*innen zu 100 Prozent der Besteuerung.

3. Zahlen Rentner*innen dann nicht zweimal Steuer? Der Lohn wurde doch schon versteuert?

Im Gegenzug zur (teilweisen) Rentenbesteuerung wird die Einzahlung in die

Deutsche Rentenversicherung (Arbeitnehmeranteil) mittlerweile zu 100 Prozent steuergünstig berücksichtigt. Das heißt, dass in Zeiten des Erwerbseinkommens mit höherem Steuersatz weniger an Steuern gezahlt wird, bei Erhalt der Rente ein grundsätzlich niedrigerer Steuersatz folgt und dann die nachgelagerte Besteuerung.

4. Was passiert steuerlich, wenn Rente und Arbeit kombiniert werden?

Rentner*innen können seit einiger Zeit anrechnungsfrei zur Rente hinzuverdienen, seit 2023 gilt dies auch für Frührentner*innen. Die Anrechnungsfreiheit gilt aber nur für die Rente, nicht für die Steuer.

Es können sich deutliche – immer individuelle – Steuernachzahlungen ergeben.

Tipps & Termine

MEDIATHEK-TIPP

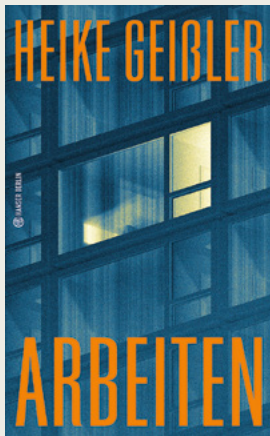
Unhappy – Der Beruf meiner Träume

Wie lässt sich ein glückliches Leben führen? Die Autorin Ronja von Rönne begegnet Menschen, die spannende und überraschende Antworten darauf haben. Die Episoden befassen sich zum Beispiel mit den Themen Freundschaft, Geld, Gesundheit, Schlaf, Urlaub, Wohnen und Elternschaft.

Die Folge „Beruf meiner Träume“ fragt: Wie findet man seinen Traumberuf? Und muss der Job einen glücklich machen? Oder kann das Glück auch woanders liegen? Ronja von Rönne trifft Pinar Karabulut – sie führt erfolgreich Regie auf den großen Theater- und Opernbühnen Deutschlands: Woraus schöpft sie ihr Glück? Ronja von Rönne spricht auch mit Friedemann Herold, der als Konstrukteur in der Kernfusionsanlage Wendelstein 7-X an einer „künstlichen Sonne“ arbeitet und in seiner Freizeit ein verfallenes Herrenhaus mit Garten in ein Paradies verwandelt hat. Was macht ihn glücklicher?

Außerdem gibt es interessante Antworten aus Philosophie, Psychologie, Soziologie und anderen Wissenschaften auf die Fragen nach sinnstiftender Arbeit und dem Wert von Hobbys.

26 Minuten. In der arte-Mediathek.



BIB-TIPP

Arbeiten

Heike Geißler

Arbeiten

Hanser Berlin, 2025, 128 Seiten

Arbeit ist allgegenwärtig. Heike Geißler denkt über den Sinn von Arbeit nach, über unsichtbare und moderne Arbeit, Gewinner und Verlierer und was der arbeitende Mensch wert ist. Die Tochter einer ostdeutschen Arbeiterfamilie kommt mit den unterschiedlichen Menschen ins Gespräch: mit den Handwerkern, die in ihrer Wohnung die

Fenster ersetzen, dem Lieferboten, einer chronisch kranken Freundin und mit ihren eigenen Eltern. Zahlreiche Zitate und Briefe an die Arbeitswelt – auch mit Kritik an Großunternehmen und Politik – ergänzen die Beobachtungen.

*Dieses Buch können Sie
in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.*



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



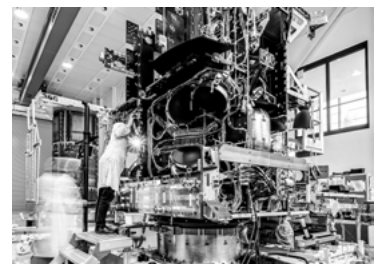
Foto: Jannis Dirksen

Konzert und Podiumsdiskussion:
Concierto Ibérico „Arabeske – im
tänzerischen Dialog mit Al-Andalus“
Arbeitnehmerkammer Bremen



Foto: Melanie Grande

Lesung: Feridun Zaimoglu
„Sohn ohne Vater“
30. Okt., 19.30 Uhr
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven
31. Okt., 19.30 Uhr
Kulturwerkstatt westend



Ausstellung: „WORK – Behind
closed doors“, Fotografien von
Wolfram Scholl
4. Sept. – 14. Nov.
Arbeitnehmerkammer Bremen

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



Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD	
1. Sept. 10 – 12.30 Uhr	Fachgespräch „Ich pflege wieder, weil...“ – Zwischenbericht zum ersten Projektjahr  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
2. Sept. 14 – 17 Uhr	Microsoft 365 und Regelungsbedarf  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
4. Sept. bis 14. Nov.	WORK – Behind closed doors: Fotografien von Wolfram Scholl Ausstellungseröffnung: Donnerstag, 4. September 2025, 19 Uhr  Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen
5. Sept. 19 Uhr	LUX Freilicht (Open-Air-Kino) ► Loving Vincent Wätjens Park (Roseliusgarten), Landrat-Christians-Straße, Bremen
6. Sept. 19 Uhr	► Flow  Ökologiestation Bremen, Am Gütpohl 11, Bremen
9. Sept. 23. Sept.	Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ► Kinder und Steuern
30. Sept.	► Mein Arbeitgeber ist pleite – was bedeutet das für mich?
28. Okt.	► Väterzeit – Infos für (werdende) Väter
18 – 19.30 Uhr	► Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe?  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
16. Sept. 9.30 – 13 Uhr	Reihe „Im Vorsitz liegt die Kraft“ Teamdynamiken und Leitungsaufgaben  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
18. Sept. 14 – 17 Uhr	Austausch für Schwerbehindertenvertretungen und BEM-Beauftragte – Der Integrationsdienst (IFD) Bremen stellt sich vor  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
19. Sept. 19.30 Uhr	Concierto Ibérico: „Arabesque – im tänzerischen Dialog mit Al-Andalus“ – Konzert und Podiumsdiskussion  Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
19. Sept. 9.30 – 17.30 Uhr	Den Wandel gerecht gestalten – Bremer Transformationskonferenz Eine Veranstaltung von DGB und Arbeitnehmerkammer in Kooperation mit Bremer Umwelt- und Sozialverbänden  Bremische Bürgerschaft, Am Markt 20, Bremen
24. Sept. 17 Uhr	Sozialstaat der Zukunft – Vorschläge für eine Konzentration und Vereinfachung des Sozialrechts  Juristische Fakultät Bremen, Forum am Domshof 26 (Forumshalle), Bremen
30. Sept. 14 – 17 Uhr	Reihe „Recht praktisch“  Kündigung – verstehen und handeln Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen
24. Okt. 20 Uhr	Nagelritz – Show & Talk zum Thema Schulden  Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen
31. Okt. 19.30 Uhr	Feridun Zaimoglu: „Sohn ohne Vater“  Lesung & Gespräch Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen
➔ BREMERHAVEN	
14. Sept. 19 Uhr	Kabarett im Capitol ► Thomas Freitag – Rückzug über die Minen der Ebene
4. Okt. 20 Uhr	► Poetry-Slam Meisterschaft / Halbfinale Bremen-Niedersachsen
11. Okt. 20 Uhr	► Christl Sittenauer – Frauen sind keine Menschen
25. Okt. 20 Uhr	► Nagelritz' Butter bei die Fische Showtalk mit Gästen – Thema: Schulden  Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven
23. Sept. 14 – 17 Uhr	Reihe „Recht praktisch“  Kündigung – verstehen und handeln Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
26. Sept. 19 Uhr	Jakob Schwerdtfeger: Ich sehe was, was du nicht siehst, und das ist Kunst – Lesung mit Bildern  Stadtbibliothek Bremerhaven, Bürgermeister-Smidt-Straße 10, Bremerhaven
25. Okt. 20 Uhr	Nagelritz – Show & Talk zum Thema Schulden  Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
30. Okt. 19.30 Uhr	Feridun Zaimoglu: „Sohn ohne Vater“  Lesung & Gespräch Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven
bis Nov.	Knurren der See – crossmediale Ausstellung von Niklas Grüter  über das Leben und Arbeiten von Seeleuten auf Frachtschiffen Barkhausenstraße 16, Bremerhaven



Gesund und munter? Wofür der Arbeitgeber sorgen muss

Jeder Arbeitgeber unterliegt der gesetzlichen Fürsorgepflicht. Das bedeutet: Er muss dafür sorgen, dass die Mitarbeiter*innen sicher und gesund arbeiten können – und ihre Arbeitsfähigkeit langfristig geschützt wird. Was unter die Fürsorgepflicht fällt und wo sie an Grenzen stößt

Text: Niklas Golitschek – Foto: Kay Michalak

Ob Sicherheit am Arbeitsplatz, Suchtprävention oder Betriebliches Eingliederungsmanagement: Die gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht stellt eine Reihe von Anforderungen an die Arbeitgeber, um ihren Mitarbeiter*innen ein gutes Umfeld zu bieten. Das geht weit über den reinen Arbeitsschutz hinaus, weiß Dennis Wernstedt, Referent für Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen:

„Der Arbeitgeber muss die Arbeit menschengerecht und möglichst gesund gestalten.“

In der Umsetzung zeigen sich bei der Fürsorgepflicht allerdings einige Tücken. Das beginnt bereits mit den verschiedenen Arbeitsumfeldern: Ein Kindergartenraum unterscheidet sich stark von einem Büro oder einer Baustelle. Gesetze und Verordnungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind daher oft allgemein gehalten und nicht im Detail ausgearbeitet.

Was muss der Arbeitgeber tun?

Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitsplatz menschengerecht gestaltet sein muss. Die Fürsorgepflicht nimmt den Arbeitgeber in die Verantwortung, den Arbeitsschutz zu gewährleisten. Dafür muss er zum Beispiel eine Gefährdungsbeurteilung erstellen, die auch psychische Belastungen einschließt. Aus dieser Analyse lassen sich konkrete und wirksame Schutzvorkehrungen ableiten, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*innen

„Der Arbeitgeber muss die Arbeit menschengerecht und möglichst gesund gestalten.“

Dennis Wernstedt,
Arbeitnehmerkammer

langfristig zu erhalten. Außerdem muss der Arbeitgeber ein Verfahren über das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten, wenn Mitarbeitende in einem Zeitraum von zwölf Monaten auf über 42 Krankheitstage kommen. „Ziel ist, die Arbeit gesünder zu gestalten, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und langfristig zu schützen“, erklärt Wernstedt.

Was können Beschäftigte tun?

Auf der anderen Seite gilt eine Mitwirkungspflicht für die Arbeitnehmer*innen. Sie müssen ihren Arbeitgeber auf mögliche Gefährdungen hinweisen. „Das kann auch vor Regressansprüchen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen schützen“, sagt Wernstedt. Als häufige Gründe für eine solche Gefährdungsanzeige nennt der Mitbestimmungsreferent Personalmangel oder Arbeitsverdichtung.

Der Arbeitgeber muss ...:

- ▶ Schutzkleidung bereitstellen, wenn nötig (zum Beispiel Helm oder Handschuhe).
- ▶ dafür sorgen, dass Maschinen sicher sind.
- ▶ Beschäftigten einen ergonomischen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.
- ▶ das Büro gut beleuchten und heizen.
- ▶ Mitarbeiter*innen vor Mobbing, Diskriminierung, Belästigung, Überlastung und Stress schützen.

Wenn Ihr Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt, können Sie sich wehren:

- ▶ Sprechen Sie zuerst mit Vorgesetzten.
- ▶ Wenden Sie sich an den Betriebsrat (wenn vorhanden).
- ▶ Kontaktieren Sie das Gewerbeaufsichtsamt.

- ▶ Bei großen Problemen können Sie vor Gericht gehen.

Psychische Belastungen

Während für Themen wie Gefahrstoffe gesetzliche Mindeststandards gelten, sind psychische Belastungen am Arbeitsplatz oft schwerer zu greifen. Wernstedt empfiehlt, sich selbst Prüffragen zur psychischen Belastung zu stellen: Wie oft wird über ungesunde Arbeitsbedingungen gesprochen? Fällt es nach der Arbeit leicht, abzuschalten? Gibt es Ausfallzeiten, die mit der Arbeitsbelastung zusammenhängen?

Darüber hinaus bietet Informationsmaterial zum gesunden Arbeiten oder der richtigen Einrichtung des Arbeitsplatzes Orientierung. Handfeste Leitlinien sind in Betriebsvereinbarungen zu finden, sofern ein Betriebsrat die Belegschaft vertritt. „Aus der Mitbestimmung ergeben sich für den Betriebsrat viele Möglichkeiten zur Mitgestaltung“, sagt Mitbestimmungsreferent Wernstedt. Er trifft verbindliche Vereinbarungen zu Themen wie Suchtprävention, Konfliktmanagement oder dem BEM-Verfahren. Außerdem kann er über das Initiativrecht solche Regelungen beantragen; einzelne Arbeitnehmer*innen haben lediglich ein Vorschlagsrecht. „Für die konkrete Gestaltung ihres Arbeitsplatzes ist es schwer für Beschäftigte, Rechtsansprüche geltend zu machen“, sagt Wernstedt.

Wo finde ich Ansprechpartner*innen?

Je nach Anliegen zur Fürsorgepflicht empfiehlt Wernstedt verschiedene Anlaufstellen: Fragen zum technischen Arbeitsschutz können der Fachkraft für Arbeitssicherheit gestellt werden. Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin wiederum gibt Auskünfte über Ergonomie am Arbeitsplatz oder gesunde Bildschirmarbeit. Als Hilfsangebot für

ein breites Spektrum an individuellen Lagen wie Suchtprävention oder Co-Abhängigkeiten im sozialen Umfeld nennt der Mitbestimmungsreferent die betriebliche Sozialberatung. Bei Problemen mit Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz kann die Gleichstellungsbeauftragte kontaktiert werden und natürlich auch der Betriebs- oder Personalrat.

Arbeitnehmer*innen müssen ihren Arbeitgeber auf mögliche Gefährdungen hinweisen.

Dass die meisten Probleme am Arbeitsplatz eine psychische Belastung mit sich bringen, beobachtet Torsten Kleine, Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer in Bremerhaven: „Der Arbeitgeber darf nichts fordern, was auf Dauer zu gesundheitlichen Problemen führt.“ Der Arbeitgeber muss aber auch von diesen Problemen wissen, damit für ihn eine Pflicht zum Handeln entsteht.

Problem Mobbing

Bei Mobbing und Diskriminierung kann das vor Gericht herausfordernd sein. „Betroffene Arbeitnehmer*innen müssen den Beweis komplett erbringen“, sagt Kleine – ein Mobbing-Tagebuch mit einer detaillierten Dokumentation kann hier helfen. Mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Problem zwar augenscheinlich gelöst. Nur: „Betroffene fühlen sich dann noch schlechter und haben keine Hilfe erhalten.“ Klageverfahren sind zudem langwierig und ebenfalls belastend – ein Dilemma.



Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer berät auch Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen. Auch Betriebs- und Personalräte können zu Themen wie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unterstützt und beraten werden.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung



Für Diversity-Beauftragte
Beate Pellegrino ist Vielfalt
kein Buzzword, sondern
gelebter Alltag.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Vielfalt? Läuft bei uns!

Beate Pellegrino ist Diversity-Beauftragte des Wohnungsunternehmens Gewoba.

Mit Offenheit und viel persönlichem Engagement macht sie
Vielfalt im Arbeitsalltag sichtbar – und zeigt, wie Veränderung gelingt

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Seit drei Jahren engagiert sich Beate Pellegrino im Diversity-Management der Gewoba. Nach einer Ausbildung in der Wohnungswirtschaft und weiteren Stationen wechselte die 58-Jährige nach zwölf Jahren als Nachbarschaftsmanagerin ins Sozialmanagement des Wohnungsunternehmens. Hier ist Vielfalt ihr zentrales Thema.

„Für mich ist es wichtig, Vielfalt sichtbar zu machen, sodass sie zur Normalität wird“, sagt sie. Ihr Ansatz ist pragmatisch und nah an den Menschen: Aktionen zum Diversity-Tag, eine kleine Bibliothek mit Büchern zur Vielfalt oder der „Raum der Stille“ als Rückzugsort für Gebete oder Pausen gehören zu ihren Projekten.

Viele Maßnahmen sind bewusst niedrigschwellig, um möglichst viele Kolleg*innen zu erreichen. „Es gibt genug Konzepte, sie bringen aber nur etwas, wenn sie im Alltag gelebt werden“, betont sie. Pellegrino ist Ideengeberin und Macherin zugleich.

Ihre Glaubwürdigkeit schöpft sie aus eigener Erfahrung: „Ich bin fast 60 Jahre alt, habe einen ausländischen Nachnamen, lebe seit 30 Jahren mit meiner Frau zusammen und habe eine leichte Schwerbehinderung.“ Vier der sieben Diversity-Dimensionen der „Charta der Vielfalt“ vereint sie selbst. „Ich war schon immer neugierig auf andere Lebensentwürfe – ohne Berührungängste.“ Diese Offenheit gibt sie weiter, etwa bei der Diversity Challenge, bei der sie mit Auszubildenden ein Spiel zum Thema Vielfalt entwickelte, das sogar ausgezeichnet wurde.

Ihr Arbeitsalltag ist bunt: Sie organisiert die Teilnahme am Christopher Street Day, plant Workshops zu seelischer Gesundheit und berät bei Diskriminierung. Vor zweieinhalb

Jahren gründete sie das Diversity-Netzwerk Bremen – heute ein Zusammenschluss von rund 30 Unternehmen und Vereinen, von kleinen Unternehmen bis zu großen Playern wie Mercedes. „Wir müssen das Rad nicht neu erfinden – gemeinsam sind wir stärker“, sagt sie.

Für diesen Beruf braucht es Kommunikationsgeschick, Empathie und Durchhaltevermögen: „Nicht alle sind sofort begeistert, aber es lohnt sich, dranzubleiben.“ Unterstützung bekommt sie vom Vorstand – und profitiert von der sozialen Grundhaltung der Gewoba.

Ihr Rat an junge Menschen: „Bleibt neugierig, haltet Rückschläge aus und bleibt euren Werten treu. Wenn jede*r nur eine Kleinigkeit beiträgt, kommen wir weiter.“ Für sie ist Vielfalt kein Buzzword, sondern gelebter Alltag – und genau das macht diesen Beruf so wertvoll.

Die / der Diversity-Beauftragte

Einen festen Ausbildungsweg gibt es nicht. Oft führen Studiengänge wie Sozialwissenschaften, Psychologie oder Betriebswirtschaftslehre und Weiterbildungen – etwa bundesweite Zertifikatskurse zum* zur Diversity Manager*in – zum Ziel. In Bremen bieten regionale Netzwerke wie das Diversity-Netzwerk Bremen Unterstützung und Informationen.



Wenn Wohnen arm macht

In Bremen müssen etwa drei von zehn Haushalten zu viel Geld fürs Wohnen ausgeben. Das zeigt die neue Mieter- und Eigentümerbefragung der Arbeitnehmerkammer. Und die Mieten steigen stärker als die Einkommen

Text: Jan Zier – Foto: Kay Michalak

Lange Jahre galt Bremen als ein Ort, an dem das Wohnen durchaus bezahlbar ist; Bremerhaven sowieso. Doch in den vergangenen zehn Jahren stiegen die Preise rasant: 2024 lagen die angebotenen Mieten in Bremen um mehr als 40 Prozent über dem Niveau von 2014. Das Problem: Die Einkommen sind in dieser Zeit nur halb so stark gestiegen. „Hohe Mieten erschweren auch die Fachkräftesicherung“, sagt Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer.

An der aktuellen Mieter- und Eigentümerbefragung der Arbeitnehmerkammer, die zum insgesamt fünften Mal stattfand – in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt und dem Institut empirica –, haben knapp 1.800 Haushalte im Land Bremen teilgenommen. Die Antworten wurden mit Zahlen aus der empirica Preisdatenbank ergänzt, die Angebotsmieten in Mehrfamilienhäusern auflistet.

Miete und Einkommen

Das Ergebnis: In Bremen müssen etwa drei von zehn Haushalten zu viel Geld für Kalt- und Warmmiete ausgeben, in Bremerhaven sind es immer noch zwei von zehn. Was „zu viel“ heißt, definiert die EU: Kaltmieten, die 30 Prozent und Warmmieten, die 40 Prozent des verfügbaren Haushaltseinkommens übersteigen. Vor allem Menschen mit geringen Einkommen trifft es hart: Hier geben vier von fünf Haushalten in Bremen zu viel Geld fürs Wohnen aus.

„Gerade Menschen mit wenig Geld sind auf bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Aber auch Beschäftigte mit mittleren Einkommen leiden unter steigenden Wohnkosten. Deshalb ist es wichtig, in Bremen attraktive und bezahlbare Angebote für möglichst viele Menschen zu sichern und zu entwickeln“, sagt Elke Heyduck.

Doch seit Jahren fallen deutlich mehr Wohnungen aus der Sozialbindung, als neue, geförderte entstehen. Weil Baukosten und Zinsen steigen, bringen auch Neubauten nicht automatisch niedrigere Mieten – ganz im Gegenteil. Günstige neue Wohnungen werden heute vor allem von Genossenschaften oder kommunalen Unternehmen wie der Gewoba oder der Stäwog angeboten.

Die Mieten steigen stärker als die Einkommen.

Die Stadtteile

In Bremen-Mitte werden die höchsten mittleren Kaltmieten fällig: 10,44 Euro pro Quadratmeter. Es folgen Schwachhausen, die Östliche Vorstadt, die Neustadt, Findorff und Walle, inklusive der Überseestadt. Am niedrigsten sind die Mieten in Blumenthal, wo der Quadratmeter im Durchschnitt 6,49 Euro kostet. Trotz der hohen Mieten ist die Belastung in den innenstadtnahen Stadtteilen eher moderat – weil hier zumeist Menschen leben, die vergleichsweise gut verdienen. Anders sieht es in weniger wohlhabenden Stadtteilen aus: In Burglesum, Huchting und Gröpelingen zahlt mindestens die Hälfte der Haushalte zu viel Geld fürs Wohnen, in Woltmershausen sind es sogar 58 Prozent.

In Bremerhaven sind die Mieten im Vergleich dazu niedrig, in keinem Stadtteil liegt die mittlere Kaltmiete pro Quadratmeter über 6,50 Euro. Dennoch sind auch in der Seestadt vor allem arme Menschen stärker von Wohnarmut betroffen: Sieben von zehn der ärmsten Haushalte zahlen mehr fürs Wohnen, als sie sich leisten können.

In Bremen müssen etwa drei von zehn Haushalten zu viel Geld für Kalt- und Warmmiete ausgeben, in Bremerhaven sind es zwei von zehn.

Das Wohnumfeld

In den weniger wohlhabenden Stadtteilen Bremens wird auch das Wohnumfeld deutlich kritischer beurteilt als in den reicheren. So sind in Blumenthal nur 32 Prozent mit dem Freizeitangebot für Kinder und Jugendliche zufrieden, in Borgfeld aber 91 Prozent. Die Belastung durch den Verkehr wird in Huchting von mehr als der Hälfte aller Haushalte negativ bewertet, in Borgfeld nur von einem Viertel. In Gröpelingen sind nur 38 Prozent mit der Sicherheit zufrieden, in Findorff, Oberneuland und Borgfeld hingegen über 85 Prozent. Am stärksten sind die Unterschiede bei der Bewertung

der Sauberkeit. In Gröpelingen sind nur sechs Prozent zufrieden, in Borgfeld hingegen 96 Prozent.

Der rot-grün-rote Senat in Bremen hat gerade ein neues Wohnraumförderprogramm beschlossen, das Land will über 128 Millionen Euro an Zuschüssen und Darlehen bereitstellen. Die Förderung durch den Bund steigt in diesem Jahr, verglichen mit 2024, um elf Prozent. Allein die Zuschüsse kosten Bremen in den kommenden Jahren jährlich etwa 15 Millionen Euro. Zum Vergleich: Im vergangenen Jahr waren es knapp zehn Millionen Euro. Die Gewinne, die Unternehmen wie die Gewoba und die Brebau ans Land abführen, könnten zumindest einen Teil der staatlichen Zuschüsse absichern. „Die Förderung muss auch über 2026 hinaus erhalten bleiben“, fordert Heyduck: „Der Bau geförderter Wohnungen darf auch in Zeiten knapper Kassen nicht am Finanzierungsvorbehalt scheitern.“

Vor allem Menschen mit geringen Einkommen trifft es hart:
Hier geben vier von fünf Haushalten in Bremen zu viel Geld fürs Wohnen aus.

Besonders schwierig ist die Lage nach wie vor für Auszubildende. Als Geringverdienende können sie sich kaum eine eigene Wohnung leisten. Und während Wohnheime für Studierende hierzulande eine lange Tradition haben, fehlt es bei den Auszubildenden bisher an Angeboten. Am Ellener Hof in Bremen-Osterholz entsteht derzeit Bremens erstes Azubi-Wohnheim, weitere Standorte sind im Gespräch. Zwar kann der Bau seit 2022 vom Bund gefördert werden. „Diese Förderung wird in Bremen aber bisher noch zu wenig genutzt“, so Heyduck. Eine Idee: ein eigenes Wohnheim für Menschen, die Gesundheitsberufe lernen – zum Beispiel in der Nähe des Klinikums Mitte als wichtigem Ausbildungsstandort.



Die Mieter- und Eigentümerbefragung „Die Wohnungspolitik und Wohnsituation im Land Bremen 2025“ finden Sie unter
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads



Im Tandem mit der ehemaligen von Burnout Betroffenen Nadine Granzow (rechts im Bild) berät Monika Möhlenkamp (FOKUS) in Bremen sowohl Beschäftigte als auch Betriebe im Hinblick auf psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Ausgebrannt — *Burnout am Arbeitsplatz*

Stress, Unsicherheit und Überforderung im Job können langfristig zum Burnout führen.

Was Betroffene tun können und welche Verantwortung der Betrieb trägt

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Es war ein schleichender Prozess, der bei Nadine Granzow zum Burnout führte. Irgendwann bemerkte die Buchhändlerin aus Bremen die ersten somatischen Anzeichen auf der Arbeit: Schwindel, Konzentrationsprobleme, auch langes Stehen war nicht mehr möglich. Granzow nahm die Warnzeichen lange nicht ernst, machte weiter. „Jedes Anzeichen von Überforderung habe ich gewissenhaft ignoriert, weil ich mir nicht eingestehen wollte, es nicht zu schaffen“, berichtet sie. Der Leistungsdruck auf die stellvertretende Filialleiterin wuchs immer weiter, Personalengpässe und die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz machten ihr immer mehr zu schaffen. „Daraus resultierten Fehler und noch mehr Druck, bis mein Herz die Notbremse gezogen hat.“ 2020 wurde bei Nadine Granzow Vorhofflimmern diagnostiziert.

Symptome bei Burnout

Wie der Arbeitnehmerin aus Bremen ergeht es vielen Menschen, die in einen Burnout rutschen. Es sind meist kleine Warnzeichen, die schleichend kommen: Sie fühlen sich zunehmend antriebslos und erschöpft, sind häufig energieless und müde. Beschwerden wie Schlafstörungen, extreme Nervosität, Verdauungsstörungen und Schmerzen können hinzukommen. „Burnout ist keine Diagnose, sondern eine Symptombeschreibung“, erklärt Monika Möhlenkamp, Leiterin des Zentrums für Bildung und Teilhabe der Initiative zur sozialen Rehabilitation e. V. (FOKUS) in Bremen. Die Beschwerden entstehen als direkte Folge stark belastender beruflicher Tätigkeiten und Situationen am Arbeitsplatz. „Oft trifft es Menschen, die einen hohen Anspruch an sich selbst haben“, sagt die Expertin.

Psychische Störungen sind heute der dritthäufigste Grund für Krankmeldungen in Deutschland, Burnout spielt hier eine bedeutende Rolle. Seit Jahren steigen die Zahlen betroffener Menschen. In einer aktuellen Betriebs- und Beschäftigtenbefragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gaben 65 Prozent der Arbeitnehmer*innen an, auf der Arbeit psychischen Belastungen ausgesetzt zu sein. Als Ursachen nennt Möhlenkamp vor allem gestiegene Arbeitsverdichtung und Personalmangel, aber auch ständige Erreichbarkeit sowie unklare Arbeitsgebiete und Aufgabenstellungen – all das wirke sich auf Körper und Psyche aus.

„Gründe im Außen treffen häufig auf fehlende Anerkennung. Es ist eine Spirale, in die Betroffene geraten.“

Monika Möhlenkamp, FOKUS

Was können Arbeitgeber tun?

Persönliche Faktoren wie mangelnde soziale Unterstützung, fehlende Regeneration und ein unausgeglichenes Maß von Erfolg oder Misserfolg können das Ausbrennen begünstigen. Betroffene haben oft eine lange Kette von frustrierenden Ereignissen unter herausfordernden Rahmenbedingungen hinter sich. „Gründe im Außen treffen häufig auf fehlende Anerkennung. Es ist eine Spirale, in die Betroffene geraten“, sagt Monika Möhlenkamp. Die Bedingungen am Arbeitsplatz tragen maßgeblich dazu bei, ob Beschäftigte die Belastungen bewältigen können. Deshalb ist Prävention von Burnout eine wichtige Leitungsaufgabe, sagt Kai Huter, Expertin für Arbeitsschutz bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Denn die Verantwortung, einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz zu schaffen, liegt beim Betrieb – so sieht es das Arbeitsschutzgesetz vor. „Vor allem Führungskräfte spielen eine große Rolle bei der Prävention: Sie haben mit der Art, wie sie selbst arbeiten, eine Vorbildfunktion, sollten den Beschäftigten im Alltag Rückendeckung bieten und auch Anzeichen psychischer Belastungen erkennen können“, sagt Kai Huter.

Aus Sicht der Kammerexpertin ist eine Gefährdungsbeurteilung ein wichtiges Werkzeug, um körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln. „Daraus müssen dann aber auch konkrete Maßnahmen abgeleitet werden, um die Belastungen zu reduzieren“, erläutert Kai Huter. „Gut funktionierende Arbeitsmittel, wie zum Beispiel Software, und organisatorische Maßnahmen, wie gute Ausfallkonzepte, sollten dabei individuellen Maßnahmen, wie etwa Gesundheitskursen, vorgezogen werden.“

Psychische Störungen sind heute der dritthäufigste Grund für Krankmeldungen in Deutschland, Burnout spielt hier eine bedeutende Rolle.

Eine Aufgabe für Führungskräfte

Monika Möhlenkamp vom Zentrum für Bildung und Teilhabe der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. (FOKUS) berät sowohl Betroffene als auch Betriebe im Hinblick auf psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz. „Ich erlebe häufig Führungskräfte, die damit total überfordert sind“, sagt Möhlenkamp. Dabei können erste Maßnahmen sehr niedrigschwellig sein. Wer Symptome anbahnender Erschöpfung oder Veränderungen bei den Mitarbeitenden wahrnimmt,

kann seine Sorge ausdrücken und Hilfestellung anbieten. „Viele Betroffene wünschen sich, dass Vorgesetzte nachfragen und beschreiben, was ihnen aufgefallen ist, ohne Vorwürfe. Es müssen nicht immer gleich Lösungen präsentiert werden“, sagt Möhlenkamp. „Das macht etwas mit den Leuten. Denn ab einem gewissen Stadium ist es für Betroffene nicht mehr möglich, sich selbst zu reflektieren.“ Auch Nadine Granzow sagt heute: „Mir hätten Menschen in meinem Umfeld und auf der Arbeit geholfen, die mich offen und mehrfach darauf hingewiesen hätten, dass ihnen Veränderungen in meinem Verhalten aufgefallen sind. Das hätte mich vielleicht zum Nachdenken gebracht.“ Irgendwann traf sie die Entscheidung, sich helfen zu lassen. „Die Rettung war meine Psychiaterin, die mich in eine Klinik überwies“, sagt Granzow. Heute arbeitet sie als EX-IN-Genesungsbegleiterin bei FOKUS, eine Qualifizierung für Menschen mit Krisen- und Psychiatrieerfahrung. Im Tandem mit den Mitarbeitenden von FOKUS gibt sie ihre Erfahrungen im Umgang mit Burnout weiter.

„Vor allem Führungskräfte spielen eine große Rolle bei der Prävention: Sie haben mit der Art, wie sie selbst arbeiten, eine Vorbildfunktion, sollten den Beschäftigten im Alltag Rückendeckung bieten und auch Anzeichen psychischer Belastungen erkennen können.“

Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz

Wer befürchtet, von einem Burnout betroffen zu sein, sollte zeitnah ärztliche oder psychotherapeutische Unterstützung in Anspruch nehmen. „Wenn die Belastung am Arbeitsplatz groß ist, hilft es, mit anderen ins Gespräch zu kommen“, sagt Monika Möhlenkamp. Ansprechpartner*innen können neben den Vorgesetzten auch die Sozialberatung, die Arbeitnehmervertretung, der Betriebsrat oder der Betriebsarzt sein. „Es hilft außerdem, sich Menschen aus dem eigenen Umfeld anzuvertrauen und zu überlegen: Was könnte mich wieder ins Lot bringen?“, so der Rat der Expertin.



Unser Infoblatt Arbeit & Gesundheit „Burnout – ausgebrannt: Chronischer Überlastung begegnen“ finden Sie unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Es ist egal, ob die Frist vier Wochen oder ein Monat ist, wenn ich kündige.“
Das stimmt nicht.

Im Arbeitsrecht gibt es immer wieder Irrtümer in Bezug auf einzuhaltende Fristen, besonders, wenn Beschäftigte kündigen.

Kündigungsfristen können zum Beispiel vier Wochen oder einen Monat zum Monatsende betragen. Doch während vier Wochen immer 28 Kalendertage sind, bedeutet die Monatsfrist, dass die Kündigung spätestens am letzten Tag des Vormonats beim Arbeitgeber vorliegen muss, wenn man zum Ende des nächsten Monats kündigen will. Das sind (außer im Februar, wenn kein Schaltjahr ist) immer mehr als vier Wochen.

Dieser Unterschied kann bei einer Eigenkündigung zu Problemen führen. Wer nicht wie geplant aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden kann, weil er mit zu kurzer Frist (vier Wochen statt ein Monat) gekündigt hat, kann die neue Stelle unter Umständen erst mit Verspätung antreten – oder der neue Arbeitgeber überlegt es sich anders.

Hubertus Bartelt, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Kinderbetreuungskosten ab 2025

Der Abzug von Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben wird ab dem Steuerjahr 2025 verbessert.

Nach alter Rechtslage konnten zwei Drittel der Kosten bis maximal 4.000 Euro je Kind abgezogen werden. Durch das Jahressteuergesetz 2024 wird die Begrenzung auf 80 Prozent der Aufwendungen und der Höchstbetrag auf 4.800 Euro je Kind angehoben.

Jürgen von Soosten, Berater Steuerrecht

RECHTSTIPP

Vom Homeoffice zurück ins Büro

Darf der Arbeitgeber Homeoffice-Regelungen einseitig kippen und Mitarbeitende „zurück ins Büro“ holen?

Wenn ausdrückliche Regelungen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung existieren, können sie nicht einseitig abgeändert werden. Und kommt eine Einigung mit den Mitarbeitenden nicht zustande, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung (= Kündigung mit dem Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen).

Gibt es keine Vorgaben, ist die Rückholung wegen des Direktionsrechts des Arbeitgebers möglich, sofern sie sich im Rahmen des billigen Ermessens bewegt.

Nach einer Entscheidung des LAG Köln* war es nicht ermessensgerecht, dass der klagende Mitarbeiter ohne triftigen Grund innerhalb kürzester Zeit aus dem Homeoffice an einen 500 Kilometer vom bisherigen Standort entfernt gelegenen Arbeitsplatz geschickt werden sollte.

* Urteil vom 11.07.2024, Az.: 6 Sa 579/23

Rainer Pawelczik, Rechtsberater in Bremerhaven

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

Hubertus Bartelt, Inse Ewen,
Niklas Golitschek, Larissa
Heilmann, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
Rainer Pawelczik, Jürgen von
Soosten, Anne Wehrmann,
Jan Zier

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



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeits- und steuerrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.



Drei Fragen

— zur Insolvenz des Arbeitgebers

Mein Arbeitgeber steckt in Zahlungsschwierigkeiten, was kann ich tun?

Sollte das Gehalt auch nach einer schriftlichen Aufforderung nicht gezahlt werden, so kann neben einer Zahlungsklage vor dem Arbeitsgericht auch ein Leistungsverweigerungsrecht infrage kommen (das heißt: ich komme nicht zur Arbeit, verliere aber meinen Lohnanspruch nicht), oder unter bestimmten Voraussetzungen der Bezug von Arbeitslosengeld (auch wenn der Vertrag noch nicht gekündigt wurde).

Endet mein Arbeitsverhältnis im Falle der Insolvenz meines Arbeitgebers?

Nein, der Kündigungsschutz gilt weiter – insbesondere auch etwa für schwangere Frauen oder schwerbehinderte Menschen. Da das Unternehmen gegebenenfalls saniert oder verkauft werden kann, ist auch nicht zwingend mit einer betriebsbedingten Kündigung zu rechnen.

Was passiert mit meinen offenen Gehaltsansprüchen vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens?

Dafür kann für drei Monate vor Insolvenzeröffnung ein Insolvenzgeld gezahlt werden, das bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt wird.

Torben Diers

arbeitet seit Anfang 2020 als Rechtsberater in der Arbeitnehmerkammer.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

„Mein Arbeitgeber ist pleite – was bedeutet das für mich?“ findet am Dienstag, 23. September von 18 bis 19.30 Uhr in der Bürgerstraße 1 in Bremen statt.

Weitere Veranstaltungen aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach

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**