

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Druck auf dem Kessel

**Hälfte der Bremer Beschäftigten spürt negative Folgen
der Arbeit auf die Gesundheit**

Der Arbeitsvertrag

Was Beschäftigte vor der
Unterschrift wissen sollten

Brandmauern im Betrieb

Was man gegen Rechtsextremismus
am Arbeitsplatz tun kann

Rechtsberatung für alle

Hilfen bei Mieterhöhung, Abofalle,
Schulden oder Scheidung

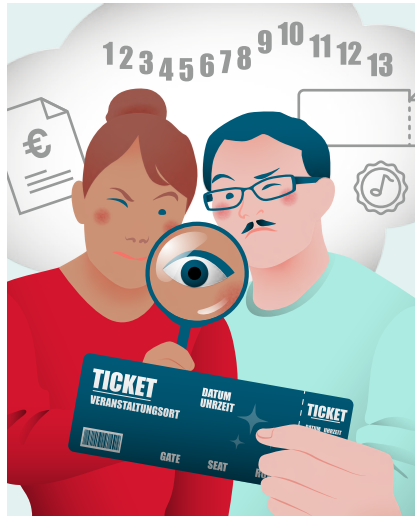
Galerie der Arbeitswelt

Seite 16



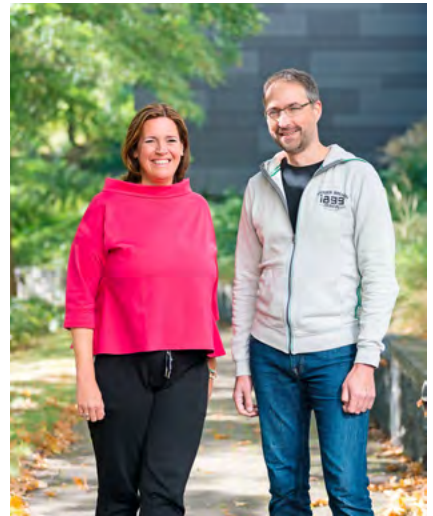
Ticketkauf auf dem Zweitmarkt

Seite 10



Gelebte Demokratie

Seite 18



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Druck auf dem Kessel**
Hälfte der Bremer Beschäftigten spürt negative Folgen der Arbeit auf die Gesundheit
- 14 Betriebskosten, Abofalle oder Scheidung**
Rechtsberatung für alle
- 18 Gelebte Demokratie**
Mitbestimmung im Betrieb
- 20 Brandmauern im Betrieb**
Was man gegen Rechtsextremismus am Arbeitsplatz tun kann



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



SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Tickets sicher auf dem Zweitmarkt kaufen
- 11 Fragen & Antworten**
zum Arbeitsvertrag
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23 Drei Fragen**
zur Bewerbung

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Delirbegleiterin
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

Titelfoto: Jonas Ginter (mit Hilfe von KI).

Erste Schritte in den Beruf

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

Seit Anfang des Jahres arbeitet **Benjamin Piel** als Chefredakteur des Weser-Kurier in Bremen. Vorher war er in gleicher Funktion sechs Jahre beim Mindener Tageblatt. In jungen Jahren verteilte Piel samstags ein Anzeigenblatt und schrieb schließlich auch für ebenjenes „Wochenkurier“ im Sauerland. So steckte er Zeitungen in Briefkästen, in denen auch seine eigenen Artikel standen. Bis heute ist Piel gern nah an Themen und Menschen. Vor Zeitungszustellern hat er übrigens einen Heidenrespekt: Sie verteilen bei jedem Wetter – ein Knochenjob. Geboren im westfälischen Hagen, studierte Piel in Tübingen und volontierte in Schwerin. Er liebt den Lokaljournalismus und glaubt an dessen digitale Zukunft.

- ▶ Zwangsverpflichteter Rasenmäherfahrer in Vaters Schrebergarten
- ▶ Babysitter bei Nichten und Neffen
- ▶ Zeitungsausträger
- ▶ Freier Redaktionsmitarbeiter
- ▶ Versuchskaninchen in den Magnetresonanztomographen der Tübinger Hirnforschung
- ▶ Qualitätskontrolleur in einem Stahldrahtwerk
- ▶ Komparse bei einer mexikanischen Filmproduktion



Foto: Norbert Erier

Benjamin Piel

EDITORIAL

Mythen der Sozialpolitik

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

Sie haben die folgenden Sätze wahrscheinlich so oder so ähnlich schon häufig gelesen: „Der Sozialstaat ist so teuer wie nie“, „Stabile Renten gehen zulasten der jungen Generation“, „Das Bürgergeld ist so hoch, dass keiner mehr arbeiten will“. Je häufiger diese Phrasen in den Talkshows, Social-Media-Feeds oder mittags in der Kantine gedroschen werden, desto mehr scheinen sie sich durchzusetzen. Wenn so viele Leute das sagen, muss ja was dran sein, denken Sie womöglich. Nein, das ist nicht so. Lassen Sie mich mit ein paar Mythen aufräumen:

Teurer Sozialstaat: Dieses Jahr kostet er uns etwa 1,4 Billionen Euro und damit in Euro betrachtet tatsächlich so viel wie nie. Aber: In einer wachsenden Wirtschaft ist das normal, denn fast alle anderen Ausgaben steigen auch. Relevant sind nur die Anteile an der Wirtschaftskraft und den gesamten Staatsausgaben. Das heißt, die Ausgaben für den Sozialstaat sind mit rund 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts relativ konstant.

Stabile Rente belastet Jüngere: Damit die Rente den Lebensstandard absichert, müssen die Renten angemessen hoch sein und stabil bleiben. Sie müssen steigen wie die Löhne, damit Rentner nicht benachteiligt werden. Genau das ist im Interesse der Jüngeren – schließlich wollen sie für ihre Beiträge selbst noch gute Renten erhalten. Viele sind bereit, höhere Beiträge zu zahlen, wenn dadurch die Leistungen gut sind.

Bürgergeld ist zu hoch: Wer arbeitet, hat dank Freibeträgen immer mehr in der Tasche als das Bürgergeld. Und das Bürgergeld gibt es auch nicht bedingungslos: Wer es erhält, muss dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Wichtig zu wissen: Viele Bürgergeld-Empfänger*innen sind Kinder, ein weiterer Teil kümmert sich um Angehörige, macht eine Weiterbildung oder stockt den zu geringen Lohn auf. Wenn wir beim Bürgergeld weniger ausgeben wollen, hilft nur eins: Wirtschaftswachstum und mehr gut bezahlte Arbeit.

Unsere Demokratie braucht einen starken Sozialstaat – dafür werden wir uns in den kommenden Wochen starkmachen. Für Sie!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de



Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Im Land Bremen steigt die Zahl der sozialversichert beschäftigten Frauen. Allerdings arbeitet weniger als die Hälfte in Vollzeit. Zugleich besetzen Frauen immer öfter hoch qualifizierte Beschäftigungen.

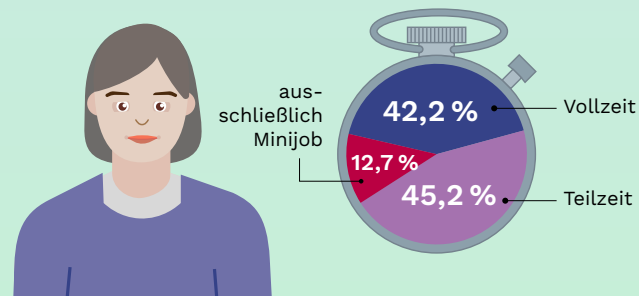
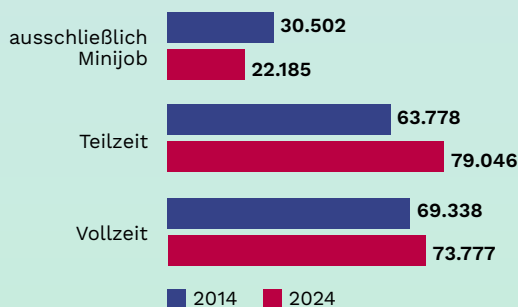
Illustration: Anika Falke, Asja Beckmann



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. Bremen hat bundesweit die niedrigste **Frauenwerbstätigenquote (67%)**.

Im Land Bremen steigt die Zahl der sozialversichert beschäftigten Frauen

Ausschließlich geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) bieten weder eine eigenständige Existenzsicherung noch soziale Absicherung.



Warum Frauen weniger verdienen

Frauen im Land Bremen sind besonders oft in Teilzeit, in Branchen mit vergleichsweise geringer Bezahlung sowie nur selten als Führungskräfte beschäftigt.

Die **geschlechtsspezifische Lohnlücke** liegt mit **17%** knapp über dem Bundeschnitt (16%).

Im Durchschnitt verdiente eine Bremer Arbeitnehmerin 2024 **4,60€ pro Stunde weniger** als ein Mann.

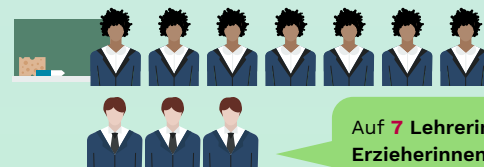


Männer machen, Frauen sorgen (2024)

Teilzeitbeschäftigungen ermöglichen keine eigenständige Existenzsicherung, das gilt besonders für „**Frauenbranchen**“ wie etwa das Gesundheitswesen oder den Bildungsbereich, in denen das Lohnniveau vergleichsweise niedrig ist – anders als in den industriellen „**Männerbranchen**“ wie dem Fahrzeugbau.



Im **Gesundheitswesen** sind **4 von 5** Beschäftigten weiblich.



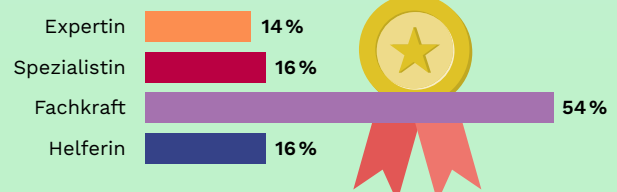
Auf **7 Lehrerinnen und Erzieherinnen** kommen **3** Kollegen.



Im **Fahrzeugbau** steht **1 Frau 9 Männern** gegenüber.

Immer mehr Frauen arbeiten auf hohem Anforderungsniveau (2024)

Über die Hälfte arbeitet als Fachkraft. Aber der Anteil auf Stellen, die hohe Qualifikation voraussetzen, stieg in den vergangenen Jahren.



Kurz gemeldet



Transformationskonferenz fordert mehr Klimaschutz

Die Klimapolitik muss wieder ganz oben auf die politische Agenda – das fordern die Arbeitnehmerkammer, der DGB und elf Sozial-, Wohlfahrts- und Umweltverbände in einer gemeinsamen Erklärung anlässlich der ersten Bremer Transformationskonferenz, die am 19. September in Bremen stattfand. Statt auf EU-Ebene längst beschlossene Klimaziele infrage zu stellen oder über das „Verbrenner-Aus“ zu diskutieren, müsse der Umbau zu einer klimaneutralen Wirtschaft mit Nachdruck vorangetrieben werden. Die Kooperationspartner haben sich auf eine gemeinsame Erklärung verständigt. Darin fordern sie unter anderem die Einhaltung der Bremer Klimaziele bis 2038, neue Förderinstrumente gerade für einkommensschwache Haushalte, die Einführung eines sozial gestaffelten Klimageldes und einen Sozialcheck: Die Maßnahmen zum Klimaschutz sollen regelmäßig auf ihre sozialen Auswirkungen und ihre Effekte auf gesundheitliche Chancengleichheit überprüft werden.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Viele Erzieher*innen sind unzufrieden im Job

Sie starten hoch motiviert ins Berufsleben – doch nur gut ein Drittel der Erzieher*innen im Land Bremen bleibt auch zehn Jahre nach Berufseinstieg noch in der Kindertagesbetreuung in Bremen tätig. Die Gründe dafür hat das Institut Arbeit und Wirtschaft im Auftrag der Senatorin für Kinder und Bildung sowie der Arbeitnehmerkammer untersucht. Die Studie zeigt, dass es schon in der Ausbildung Probleme gibt: Während die Inhalte überwiegend positiv bewertet werden, bemängeln die angehenden Fachkräfte das Einkommen, aber auch Defizite in der Verzahnung von Theorie und Praxis sowie bei der Konfliktbearbeitung in den Kitas. Von den ausgebildeten Fachkräften wird vor allem die hohe Arbeitsbelastung kritisiert. Derzeit arbeiten rund 58 Prozent der Kita-Beschäftigten in Teilzeit – meist mit 30 bis 35 Stunden pro Woche. Rund 40 Prozent von ihnen wären bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, wenn sich diese Rahmenbedingungen verbessern würden. Rund ein Drittel der Beschäftigten plant eine Stundenreduzierung oder sogar einen Wechsel – vor allem Jüngere, Männer sowie Beschäftigte mit geringer Arbeitszufriedenheit oder schlechtem Gesundheitszustand.

Die Studie „Motivlagen beruflicher Entscheidungen von Erzieher*innen“ des Instituts Arbeit und Wirtschaft finden Sie unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Arbeitskammern kämpfen für den Acht-Stunden-Tag

Das Arbeitszeitgesetz darf nicht aufgeweicht, die Höchstarbeitszeit pro Tag nicht ausgedehnt werden. Das betonen die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes in einem gemeinsamen Positionspapier. „Die Abkehr vom Acht-Stunden-Tag wird negative Folgen für die Beschäftigten haben: Es wird schwieriger, Beruf und Familie zu vereinbaren, zudem leiden Arbeitsschutz und Gesundheit unter überlangen Arbeitszeiten“, sagen Präsident Peter Kruse von der Arbeitnehmerkammer und der Vorstandsvorsitzende Jörg Caspar von der Arbeitskammer. Die Bundesregierung plant, die Höchstarbeitszeiten auszudehnen. Als Grund wird unter anderem die schwache Konjunktur genannt. „Das Arbeitszeitvolumen in Deutschland ist auf einem Höchststand“, entgegnet Kruse und Caspar. Auf Ablehnung bei den Arbeitskammern stößt insbesondere der Vorschlag, längere Arbeitszeiten mit steuerlichen Vorteilen zu verbinden. Dies führe zu einer ungleichen Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Druck auf dem Kessel

— Hälfte der Bremer Beschäftigten spürt negative Folgen der Arbeit auf die Gesundheit

Die aktuelle Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zeigt: Viele Arbeitnehmende leisten Überstunden, sind im Beruf steigenden Belastungen ausgesetzt und müssen zu Hause auch noch Angehörige pflegen. Rente mit 70? Keine gute Idee

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter

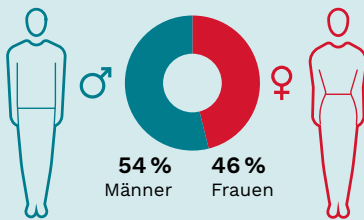


Beschäftigtenbefragung

Für die diesjährige Erhebung „Koordinaten der Arbeit“ haben die Infas-Forschenden zwischen Februar und Mai gut

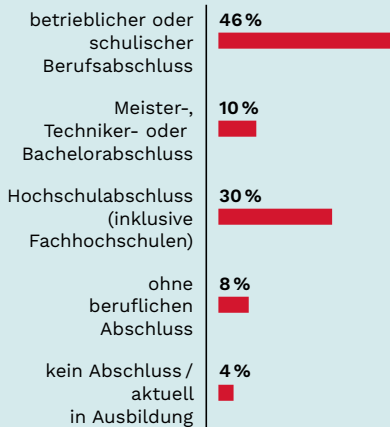
3.300 Beschäftigte
im Land Bremen telefonisch
und online befragt.

Anteil Männer und Frauen
der Befragten

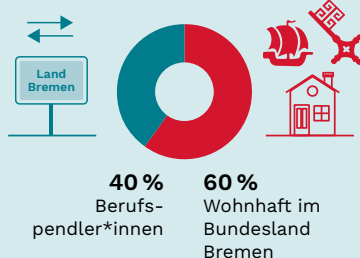


28 % der Befragten
weisen einen
Migrationshintergrund auf.

Abschlüsse



Pendler*innen



Beim Thema Überstunden sind Arbeitgeber in der Pflicht

Eines der Ergebnisse, die diesmal besonders augenfällig sind: Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden im Land Bremen leisten regelmäßig Überstunden, jede*r Fünfte sogar mehr als drei pro Woche. Ebenfalls fast jede*r Fünfte sagt, dass diese Überstunden selten oder gar nicht abgegolten werden. Angesichts aktueller politischer Forderungen nach einer Erhöhung der Arbeitszeit machen die vorliegenden Daten deutlich: Die tatsächliche Arbeitszeit der Bremer Beschäftigten ist schon jetzt hoch. Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte 40 Stunden und Teilzeitbeschäftigte 27 Stunden – das ist in beiden Fällen rund eine Stunde mehr als vertraglich vereinbart. Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, mahnt daher an: „Bevor wir eine Diskussion über die Anhebung der Wochenarbeitszeit führen, sollten Arbeitgeber erst einmal geleistete Überstunden bezahlen oder durch Freizeit ausgleichen.“

Kann die Abkehr vom Acht-Stunden-Tag den Wohlstand sichern? Und ist die Rente mit 70 der richtige Weg, um das Rentensystem zu stabilisieren? Die Debatte darüber, ob wir mehr und länger arbeiten müssen, um die Wirtschaft anzukurbeln, ist in vollem Gang. Dass solche Forderungen an der Realität der Bremer Beschäftigten vorbeigehen ist eines der wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Beschäftigtenbefragung. Hieraus geht hervor: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen identifizieren sich zwar in hohem Maße mit ihrem Job, aber die Belastungen nehmen zu. Vor allem Vollzeitbeschäftigte würden ihre Arbeitszeit lieber reduzieren.

Seit 2017 lässt die Arbeitnehmerkammer Bremen alle zwei Jahre vom Bonner Infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft die „Koordinaten der Arbeit“ erheben (siehe Info-Kasten). Mit dieser Befragung soll herausgefunden werden, wo den Bremer Beschäftigten der Schuh drückt und was die Politik tun kann, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

„Bei einer Abkehr vom Acht-Stunden-Tag würden wir Gefahr laufen, dass die Beschäftigten noch häufiger krank werden, noch häufiger ausfallen und noch häufiger in die Teilzeit flüchten.“

*Marion Salot, Referentin
der Geschäftsführung der
Arbeitnehmerkammer*

Die Befragung zeigt darüber hinaus, dass jede*r zehnte in Vollzeit Beschäftigte zusätzlich noch einen Nebenjob hat (Teilzeit: 16 Prozent) und so auf durchschnittlich 46 Stunden pro Woche kommt. Zugleich ist die Zahl derer, die in Teilzeit arbeiten, auf 29 Prozent gestiegen – bei den Frauen trifft das sogar auf 50 Prozent zu. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von (zu) hoher Arbeitsbelastung über familiäre bis hin zu gesundheitlichen Gründen. Übrigens ist der Teilzeitanteil umso höher, je älter

die Befragten sind. „Die häufig gehörte Behauptung, dass vor allem Jüngere nicht mehr zur Vollzeit-Arbeit bereit sind, wird also von den Daten nicht gestützt“, betont Marion Salot, Referentin der Geschäftsführung bei der Arbeitnehmerkammer.

Belastung am Arbeitsplatz steigt weiter

Die erschreckendste Aussage der aktuellen Erhebung ist nach Aussage der Referentin, dass rund die Hälfte der Befragten nicht nur eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck wahrnehmen, sondern darüber hinaus auch angaben, dass sich die Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. „Das ist ein krasser Anstieg“, macht Salot deutlich, „vor zwei Jahren waren es noch 40 Prozent.“ Besonders stark ist dieser Anstieg demnach bei den sozialen Dienstleistungsberufen, zu denen beispielsweise die Kinderbetreuung zählt, und bei den Verkehrs- und Logistikberufen. Mögliche Gründe hierfür: der in vielen Berufen generell steigende Zeitdruck sowie wachsende fachliche und technische Anforderungen.

„Eine weitere Anhebung des Rentenalters würde für viele schlicht eine Rentenkürzung bedeuten. Viele müssten Abschläge in Kauf nehmen, weil sie es gesundheitlich nicht bis zur Rente schaffen.“

Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer

„Gerade ältere Beschäftigte fühlen sich häufig überfordert beim Thema Digitalisierung“, erläutert Marion Salot. So berichteten gut 30 Prozent der Befragten, sich von den steigenden Anforderungen stark oder sehr stark belastet zu fühlen. Zugleich halten die Weiterbildungsmöglichkeiten nicht Schritt: Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten bestehen in ihrem Betrieb nur geringe oder sehr geringe Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung. Bei den über 55-Jährigen trifft das

sogar auf zwei Drittel zu. „Da müssen die Unternehmen dringend ansetzen“, meint die Referentin.

Mehr arbeiten, um die Wirtschaft anzukurbeln? Das kann nach Aussage von Salot nicht die Lösung sein. „Bei einer Abkehr vom Acht-Stunden-Tag würden wir Gefahr laufen, dass die Beschäftigten noch häufiger krank werden, noch häufiger ausfallen und noch häufiger in die Teilzeit flüchten.“ Ebenso wenig sinnvoll sei es, die Rente mit 70 einzuführen, wie es aus Teilen des politischen Raums gefordert werde. Schon jetzt gehen knapp 30 Prozent der Befragten nicht davon aus, ihre Arbeit bis zum Rentenalter ausüben zu können – was ebenfalls einen deutlichen Anstieg im Vergleich zu den vorherigen Erhebungen bedeutet. Für Hauptgeschäftsführer Peer Rosenthal steht darum fest: „Eine weitere Anhebung des Rentenalters würde für viele schlicht eine Rentenkürzung bedeuten. Viele müssten Abschläge in Kauf nehmen, weil sie es gesundheitlich nicht bis zur Rente schaffen.“ Das sei besonders deswegen problematisch, weil 85 Prozent der Befragten schon jetzt nicht davon ausgingen, von ihrer Rente später gut leben zu können.

Sorgearbeit als zusätzlicher Stressfaktor

Steigende fachliche und technische Anforderungen, wachsender Zeitdruck, Fachkräftemangel – und dann kommt

Viele leisten Überstunden

Jede*r zweite Beschäftigte leistet regelmäßig Überstunden, jede*r fünfte mehr als drei pro Woche.



Besonders häufig werden Überstunden in Krankenhäusern und Kindergärten geleistet. Fast jede*r Fünfte sagt außerdem, dass Überstunden selten oder gar nicht abgegolten werden.

30% der Befragten sagen, sie können ihre Arbeit nicht bis zum Rentenalter ausüben.



Diese Befürchtung haben vor allem Beschäftigte aus den Branchen Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gastgewerbe und Bau. Bei den 15- bis 24-Jährigen glaubt sogar nur jede*r Zweite, bis zum regulären Rentenalter durchhalten zu können. Besonders beunruhigend: Werden diese Beschäftigten gefragt, wie lange sie vermutlich arbeiten können, geben sie im Durchschnitt das Alter von 53 an.

zusätzlich auch noch die private Sorgearbeit zur Melange aus Stressfaktoren hinzu. Bei der diesjährigen Erhebung bildete das Thema deswegen einen der inhaltlichen Schwerpunkte. Das Ergebnis: Sorgearbeit ist kein Randphänomen. 40 Prozent der Befragten haben entweder Kinder unter 14, die im Haushalt leben, oder pflegebedürftige Angehörige. Dabei sind es nach wie vor in erster Linie Frauen, die den Spagat zwischen Beruf und familiären Verpflichtungen schaffen müssen. Mit erkennbaren Folgen für die Gesundheit: Vor allem bei denjenigen, die sich überwiegend allein um die Pflege kümmern, ist der Gesundheitszustand deutlich schlechter als im Durchschnitt.

„Offenbar ist das Thema Pflege in den Betrieben noch weniger angekommen als die Kinderbetreuung.“

Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer

Fast 20 Prozent der Befragten mit Kindern unter 14 gaben an, private Interessen selten oder nie bei der Arbeitszeitplanung berücksichtigen zu können. Bei den Beschäftigten mit pflegebedürftigen

Angehörigen, die sich vorwiegend selbst um die Pflege kümmern, waren es sogar fast 25 Prozent. Letztere fühlen sich außerdem durch die mangelnde Rücksichtnahme stärker belastet. „Offenbar ist das Thema Pflege in den Betrieben noch weniger angekommen als die Kinderbetreuung“, stellt Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer, fest. Ein wachsender Teil der Beschäftigten kümmere sich um pflegebedürftige Angehörige: „Hier brauchen wir ein Umdenken in den Betrieben und daneben auch deutlich mehr professionelle Pflegeangebote, um die Beschäftigten zu entlasten.“

Insbesondere in der Kurzzeitpflege und in der ambulanten Versorgung sei das Angebot auszubauen, ergänzt Marion Salot. „Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen können nur dann eine wirkliche Entlastung erfahren, wenn die Versorgungsengpässe geschlossen werden. Darüber hinaus braucht es eine Sensibilisierung in den Unternehmen und flexible Arbeitszeitmodelle.“ Auch eine steuerfinanzierte zeitlich begrenzte Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige sei ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu besserer Absicherung und mehr Unterstützung. „Wir müssen dahin kommen, dass es

„Bevor wir eine Diskussion über die Anhebung der Wochenarbeitszeit führen, sollten Arbeitgeber erst einmal geleistete Überstunden bezahlen oder durch Freizeit ausgleichen.“

Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer

eine freie Entscheidung ist, Angehörige zu pflegen oder nicht“, betont Salot. „Momentan haben viele keine Wahl, weil entsprechende Angebote, Angehörige selber zu pflegen oder nicht, fehlen oder zu teuer sind.“

50% der Befragten sagen, ihre Arbeit wirke sich negativ auf den Gesundheitszustand aus. (In der letzten Befragung 2023 waren es noch 40 Prozent.)



Besonders häufig wird das von Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verkehrs- und Logistiksektor beklagt. Beschäftigte, die Nachtarbeit leisten oder an Sonn- und Feiertagen arbeiten, sind ebenfalls besonders betroffen.

Quelle:
Koordinaten der Arbeit 2025

A © Arbeitnehmerkammer Bremen



Weitere Informationen zu den „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2025“:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/beschaeftigtenbefragung2025

KOMMENTAR



*Elke Heyduck,
Geschäftsführerin der
Arbeitnehmerkammer Bremen*

Foto: Stefan Schnidbauer

Pflegende Angehörige professionell unterstützen!

Neu dürfte das für die Wenigsten sein: Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen ist in den letzten Jahren stark gestiegen – im Land Bremen in zwei Jahren um etwa 5.500 Personen! Gleichzeitig – und das ist vielleicht doch neu – werden immer weniger von ihnen professionell und immer mehr durch Angehörige versorgt, in Bremen rund zwei Drittel. Für Arbeitnehmende ist die Doppelbelastung durch Beruf und Pflege eine enorme Herausforderung. Oft haben sie selbst schon gesundheitliche Probleme, sind nicht mehr voll belastbar und entsprechend arbeitet bundesweit rund ein Viertel in Teilzeit, um die private Pflege leisten zu können. So verlieren wir Fachkräftepotenziale, so verlieren wir – oft ein zweites Mal nach der Kinderbetreuung – insbesondere die Arbeitskraft von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Was ist zu tun? Professionelle Angebote müssen ausgebaut werden und bei diesem Ausbau muss die Kommune stärker eingreifen, um der ungleichen Verteilung von Angeboten entgegenzuwirken. Aktuell ist die Versorgung zum Beispiel in Bremerhaven erheblich schlechter als in Bremen und auch auf Stadtteilebene ungleich: Es gibt mehr Angebote in zentralen, jüngeren Stadtteilen als in denen mit mehr Pflegebedürftigen. Das wichtige und immer wichtiger werdende Thema der wohnortnahen Pflegeinfrastruktur bedarf deutlicher politischer Steuerung.

GASTBEITRAG



Tickets sicher auf dem Zweitmarkt kaufen

Text: Parsya Baschiri, Verbraucherzentrale Bremen
Illustration: Anika Falke

Grundsätzlich gilt: Kaufen Sie Tickets für ein Konzert oder Festival direkt beim Veranstalter. Sind diese ausverkauft, ist der Zweitmarkt Ihre letzte Chance. Damit dieser Umweg kein Irrweg wird, gibt es ein paar Dinge zu beachten.

Auf Plattformen wie Kleinanzeigen kaufen Sie auf eigenes Risiko. Diese Plattformen sind nur Vermittler und keine Vertragspartner. Das bedeutet: Ein Kauf dort bietet keinen Schutz.

Damit Sie nicht auf Betrüger*innen hereinfallen, sollten Sie vor dem Kauf die Bewertungen des Verkäufers oder der Verkäuferin genau prüfen. Verlangen Sie Fotos vom Ticket und der Rechnung und achten Sie darauf, dass die 13-stellige Ticketnummer auf beiden Dokumenten übereinstimmt. Werden Sie misstrauisch bei Schreibfehlern oder falschen Angaben zu Name, Ort oder Datum. Am sichersten ist die persönliche Abholung. Vor Ort können Sie einerseits Ticketpapier und Perforationen prüfen, andererseits schrecken Sie so viele Betrüger*innen ab. Prüfen Sie vor Ort, ob ein silbriges Siegel vorhanden ist. Diese sind direkt auf der Konzertkarte angebracht – bei Fälschungen fehlt es meist.

Was tun bei gefälschten Tickets?

Falls Sie ein gefälschtes Ticket gekauft haben, melden Sie den Betrug sofort bei der Polizei, der Verkaufsplattform und dem Veranstalter. So verhindern Sie, dass andere ebenfalls hereingelegt werden. In diesem Fall haben Sie keinen Anspruch auf Erstattung durch den Veranstalter.

Besondere Vorsicht ist bei personalisierten Tickets geboten. Klären Sie vorher mit dem Veranstalter, ob eine Umschreibung möglich ist. Sonst kann es sein, dass Sie mit einem Ticket, das auf einen anderen Namen ausgestellt ist, nicht eingelassen werden.

Echte Tickets: Wann ist eine Rückerstattung möglich?

Was passiert, wenn eine Veranstaltung ausfällt oder verschoben wird? Sie haben Anspruch auf Rückerstattung, wenn das Konzert wegen Unwetter, Krankheit der Künstlerin oder des Künstlers oder Insolvenz des Veranstalters nicht stattfindet. Auch wenn eine angekündigte Band nicht auftritt, die Veranstaltung deutlich kürzer ausfällt oder abgebrochen wird, können Sie einen Teil des Ticketpreises zurückverlangen. Bewahren Sie die Eintrittskarte immer als Beweis auf.

Ist absehbar, dass das bestellte Ticket zu spät ankommen wird, kontaktieren Sie die Vorverkaufsstelle und fordern Sie eine Botenzustellung an. In manchen Fällen können Sie Ihren Namen an der Abendkasse auf eine Liste schreiben lassen. Wenn das nicht funktioniert, ist eine Rückerstattung möglich, wenn das Ticket bei normaler Postzustellung rechtzeitig hätte ankommen müssen.

Ist Ihr Ticket verloren gegangen oder beschädigt, gibt es unterschiedliche Lösungen. Bei einem abgerissenen Kontrollabschnitt reicht es meist, beide Teile und die Rechnung am Einlass vorzuzeigen. Bei Verlust sind Veranstalter zwar nicht verpflichtet, ein Ersatzticket auszustellen, zeigen sich aber häufig kulant. Digitale Tickets können Sie erneut über den Kundenaccount ausdrucken oder sich die Bestätigungs-E-Mail noch einmal zusenden lassen.

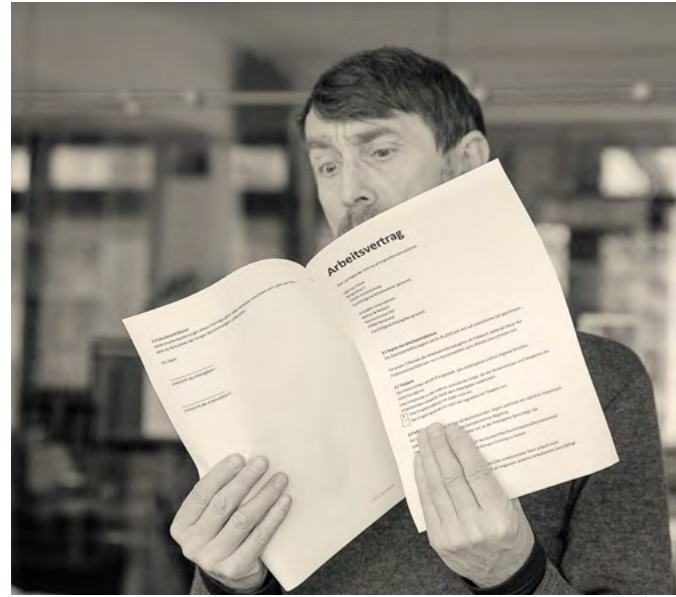


Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammer-Mitglieder, zahlen bei der Verbraucherzentrale nur die Hälfte für eine Beratung zu arbeitnehmernahen Themen wie Altersvorsorge, zusätzliche Krankenversicherung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

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Der Arbeitsvertrag — was Beschäftigte wissen sollten

Sie haben die Zusage für einen neuen Job erhalten und wollen jetzt den Arbeitsvertrag unterschreiben? Worauf Sie achten sollten



Text: Hanna Mollenhauer
Juristische Beratung: James Becker
Foto: Kay Michalak

1. Muss ein Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen werden?

Nein, auch ein mündlicher Arbeitsvertrag ist wirksam. Allerdings muss im Streitfall vor dem Arbeitsgericht jede Streitpartei die Vereinbarungen, auf die sie sich beruft, beweisen. Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags ist daher immer zu empfehlen. Wichtig: Befristungen müssen schriftlich und vor Vertragsbeginn vereinbart werden.

2. Habe ich Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag?

Es gibt keine gesetzliche Bestimmung, die zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags verpflichtet. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat aber Anspruch darauf, vom Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich oder in Textform elektronisch ausgehändigt oder übermittelt zu bekommen – bis spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. In das Schriftstück muss der Arbeitgeber diverse Punkte aufnehmen. In einigen Tarifverträgen ist der Abschluss von schriftlichen Arbeitsverträgen zwingend vorgesehen.

3. Was heißt Ausschlussfristen und worauf muss ich achten?

Ausschlussfristen besagen, dass arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Ein Lohnanspruch etwa verjährt per Gesetz nach drei Jahren. Durch eine Ausschlussfristklausel im Vertrag könnte diese Frist zum Beispiel auf drei Monate verkürzt werden.

4. Sollten Überstunden geregelt sein?

Wenn im Arbeitsvertrag steht, dass Überstunden mit dem monatlichen Gehalt abgegolten sind, sollte die genaue Anzahl der Überstunden ebenfalls angegeben werden. Auch sollte klar geregelt sein, ob Überstunden bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden können und in welchem Rahmen das vorgesehen ist.

5. Was ist mit Urlaub?

In der Regel stehen Beschäftigten nach sechs Monaten im Job 24 Werktage Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche zu. Damit der Urlaubsanspruch nicht am Ende des Jahres verfällt, sollte die Übertragung des Resturlaubs vereinbart sein. Allerdings muss auch im Fall einer vertraglichen Regelung vom Arbeitgeber darauf hingewiesen werden, wie viel Urlaub am Ende des Jahres noch

zur Verfügung steht und wann dieser im laufenden Jahr noch genommen werden kann. Sollte ein solcher Hinweis fehlen, gibt es auch keinen Verfall.

6. Muss die Probezeit vertraglich geregelt sein?

Tatsächlich ist eine Probezeit gesetzlich nicht vorgeschrieben. Wird sie nicht im Arbeitsvertrag vereinbart, greift die gesetzliche Kündigungsfrist – innerhalb der ersten zwei Beschäftigungsjahre beträgt sie vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.

7. Was ist mit Kündigungsfristen?

Kündigungsfristen sollten klar benannt sein. Vor allem bei befristeten Verträgen, denn die können Beschäftigte nur dann vorzeitig kündigen.

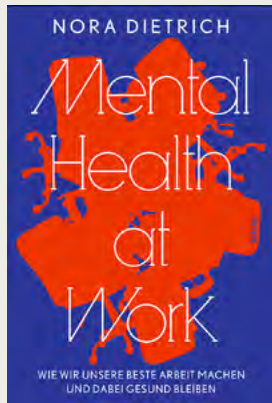


Weitere Infos zum Thema unter



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeitsrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite des Magazins.

Tipps & Termine



BIB-TIPP

Mental Health at Work

Nora Dietrich

Mental Health at Work. Wie wir unsere beste Arbeit machen und dabei gesund bleiben

Verlag Franz Vahlen, 2025, 300 Seiten

Arbeit darf fordern – aber nicht krank machen: Psychotherapeutin und Autorin Nora Dietrich zeigt in ihrem sehr persönlichen Erstwerk, warum mentale Gesundheit im Arbeitsleben so bedeutsam

ist und wie sie auf der Führungsebene, im Team, bei den Beschäftigten und in der Gesamtorganisation mehr Aufmerksamkeit erfahren kann. Ihr Anliegen ist, die Arbeitswelt zu einem menschlichen, unterstützenden Rahmen auszugestalten, der gleichzeitig die Anforderungen an die Einzelnen nicht außer Acht lässt. Dazu braucht es einen Kulturwandel, der Corporate Health nachhaltig in den Strukturen von Organisationen verankert, um mentale Gesundheit zu stärken, Selbstfürsorge in den Arbeitsalltag zu integrieren und Resilienz erlernbar zu machen.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



WEB-TIPP

Thema Handwerk bei fluter

Ob auf Dächern, unter Fahrzeugen, am Brötchen, im Bad oder an den Beißerchen – Handwerk brauchen wir alle. Aber es fehlen Fachkräfte und Material, Betriebe leiden unter Bürokratie und viele wollen lieber studieren als eine Ausbildung zu machen. Wie geht es den Menschen, die im Handwerk arbeiten? www.fluter.de/heft95

fluter ist das Jugendmagazin der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Das Heft erscheint viermal im Jahr zu jeweils einem Thema. Alle Ausgaben sind kostenlos und als PDF zum Herunterladen verfügbar. Das fluter-Print-Magazin kann kostenlos abonniert werden.



Ausstellung: „WORK – Behind closed doors“, Fotografien von Wolfram Scholl bis 14. Nov.

Arbeitnehmerkammer Bremen



Figurentheater: Mensch, Puppe! Das kunstseidene Mädchen 21., 22., 28. und 29. Nov. sowie 12. und 13. Dez., 19.30 Uhr
Arbeitnehmerkammer Bremen



Foto: Frederike Wetzels

Kabarett im Capitol: Friedemann Weise: Das bisschen Content 13. Nov., 20 Uhr
Capitol Bremerhaven

Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD

4. Nov. 18 – 19.30 Uhr	Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ► Was stimmt? Irrtümer im Einkommensteuerrecht <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
18. Nov. 17 – 19.30 Uhr	► „Der erste Eindruck zählt ...“ – Bewerbungstipps für Anschreiben und Lebenslauf <i>Raum 129, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
19. Nov. 15.30 – 19.30 Uhr	► Arbeiten im Rentenalter? Informationen zum (Steuer-)Recht <i>AWO Bremen, Am Wall 179 – 180, Bremen</i>
25. Nov. 18 – 19.30 Uhr	► Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern
2. Dez. 18 – 19.30 Uhr	► Richtig oder falsch? Rechtsirrtümer im Arbeitsleben <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
bis 14. Nov.	WORK – Behind closed doors Fotografien von Wolfram Scholl <i>Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
17. Nov. 14 – 17 Uhr	Wirtschaftsaustausch! Wirtschaftlicher Endsput – was nehmen wir mit? <i>Raum 402, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
20. Nov. 19 Uhr	Ulrike Marz: Kritik des Rassismus <i>Kulturzentrum KUKOON, Buntentorsteinweg 29, Bremen</i>
21. Nov. bis 11. April 2026 je 19.30 Uhr	Figurentheater: Mensch, Puppe! Irmgard Keun – Das kunstseidene Mädchen ► Premiere: 21. November, 19.30 Uhr Weitere Vorstellungen: ► 22., 28. und 29. November ► 12. und 13. Dezember <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
24. Nov. 17 – 19 Uhr	Reihe „Wir müssen reden!“ Sexualisierte Belästigung bekämpfen – Politische Perspektiven für eine sichere Arbeitswelt <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
3. Dez. 9.30 – 12.30 Uhr	Wann ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>

10. Dez.
14 – 17 Uhr

Reihe „Im Vorsitz liegt die Kraft“
Kommunikation zwischen den Stühlen
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

➔ BREMERHAVEN

4. Nov.
14 – 17 Uhr

Wann ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig?
Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven

10. Nov.
18 – 20 Uhr

Digitale Kids, reale Zukunft:
Auswirkungen von Bildschirmdauer auf Entwicklung und Kompetenzen
Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven

8. Nov.
13. Nov.

Kabarett im Capitol
► **Christine Prayon:** Abschiedstour
► **Friedemann Weise:** Das bisschen Content

15. Nov.

► **Thomas Ebermann & Thorsten Mense:** NORMAL. Eine Besichtigung des Wahns

28. Nov.

► **Frank Goosen:** Heimat, Fußball, Rockmusik

11. Dez.

► **Max Goldt:** Aber? Die Capitol-Satirelesung – ein Muss für Max-Goldt-Fans!

15. Jan.
je 20 Uhr

► **Mathias Tretter:** Nachgetrert – der satirische Jahresrückblick
Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven

➔ ONLINE

26. Nov.
16.30 – 18 Uhr

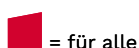
Ich im Betriebsrat? Na klar!
Online



In unserer Veranstaltungsreihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ geht es um Themen wie Rente, Elternzeit und Mutterschutz, Reha, Kinder und Steuern, Insolvenz des Arbeitgebers.

Infos unter ➔ arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach

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



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte





Betriebskosten, Abofalle oder Scheidung — *Rechtsberatung für alle*

Die öffentliche Rechtsberatung in Bremen bietet unkomplizierte Hilfe bei Mietstreitigkeiten, Sozialfragen oder Schuldenproblemen – für all jene, die sich keine Rechtsberatung etwa bei einem Anwalt leisten können

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Wer wenig verdient und rechtliche Probleme hat, steht oft vor einer hohen Hürde. Anwaltshonorare sind teuer und Bescheide schwer verständlich – viele fühlen sich überfordert. In Bremen gibt es seit 50 Jahren eine besondere Lösung: die öffentliche Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer. Sie sorgt dafür, dass Recht nicht vom Geldbeutel abhängt. Dieses Angebot wird nicht aus den Mitgliedsbeiträgen der Kammer, sondern aus Mitteln der Freien Hansestadt Bremen finanziert. Die öffentliche Rechtsberatung gibt es an drei

Standorten: Bremen, Bremen-Nord und Bremerhaven. Ratsuchende können also wohnortnah einen Termin wahrnehmen.

Grundgesetz in der Praxis

Die Grundlage für dieses Beratungsangebot ist das „Gesetz über die öffentliche Rechtsberatung der Freien Hansestadt Bremen“, das am 1. September 1975 in Kraft trat. Der Auftrag ist klar: Menschen mit geringem Einkommen soll ermöglicht werden, ihr Recht wahrzunehmen. „Das ist letztlich ein Anspruch, der auch im Grundgesetz verankert ist: das Recht auf effektiven

Rechtsschutz. Nur weil jemand weniger Einkommen hat, darf ihm der Zugang zum Recht nicht verwehrt werden“, erklärt Josephine Klose, stellvertretende Leiterin der Rechtsberatung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Das Grundgesetz garantiert, dass Menschen mit und ohne Geld grundsätzlich die gleichen Chancen haben, ihre Rechte auch außerhalb von Gerichtsverfahren durchzusetzen. Anders als in vielen anderen Bundesländern, wo Ratsuchende erst beim Amtsgericht einen Beratungshilfeschein beantragen und anschließend selbst eine Kanzlei suchen müssen, geht Bremen einen

Foto links: „Bei uns haben haben alle Beratungsberechtigten eine Anlaufstelle, können sich unkompliziert anmelden und kurzfristig beraten werden.“

Ann-Kathrin Speckmann ist eine der Berater*innen in der öffentlichen Rechtsberatung in der Arbeitnehmerkammer.

direkteren Weg: Die Kammer prüft den Anspruch und berät direkt vor Ort. Wer mit einem Problem kommt, geht nie ohne Hinweise zu den nächsten Schritten nach Hause. „Wir lassen niemanden uninformatiert weggehen – selbst wenn wir einmal nicht zuständig sind, benennen wir mögliche weitere Anlaufstellen“, so Klose.

Schneller zum Recht

Ratsuchende können sich telefonisch, online oder direkt in den Beratungsstellen der Arbeitnehmerkammer darüber informieren, ob sie beratungsberechtigt sind. Zunächst prüft das Team das Einkommen, die Wohnsituation, Unterhaltspflichten, besondere Lebenslagen oder Krankheitskosten. Um die öffentliche Rechtsberatung in Anspruch nehmen zu können, müssen Ratsuchende einen ständigen Wohnsitz in Bremen nachweisen und belegen, dass sie sich keinen eigenen Rechtsbeistand leisten können. Außerdem darf keine andere Beratungsmöglichkeit bestehen, etwa über eine Rechtsschutzversicherung oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Beratung auf Augenhöhe

Viele Ratsuchende fühlen sich unsicher oder sind vom Rechtssystem überfordert. Umso wichtiger ist es deshalb, sie Schritt für Schritt zu begleiten. „Nicht jeder versteht alles gleich gut. Deshalb ist es unsere Aufgabe, Recht verständlich zu machen, Fristen oder Schreiben zu erklären und die nächsten Schritte klar aufzuzeigen“, sagt Klose. Die Beratung erfolgt durch voll ausgebildete Juristinnen und Juristen. Wo notwendig, helfen die Beratenden auch in der Kommunikation oder erstellen Schreiben. So entsteht Vertrauen – in die eigene Handlungskraft ebenso wie in Rechtsstaat und Demokratie. Oft schaffen es die Beratenden, Ratsuchende zu ermutigen, ihr Rechtsproblem mit dem

nötigen Wissen selbst zu lösen. Dadurch werden auch die Gerichte entlastet. Sollte ein Anliegen nicht außergerichtlich geklärt werden können, wird auch der weitere Gang zu den Gerichten erläutert und geordnet. Das Ziel besteht darin, so zu begleiten, dass ein Verfahren eigenständig bewältigt werden kann. Gerichtstermine sollen dabei entdramatisiert und die oft einschüchternde Wirkung von Richterinnen und Richtern genommen werden.

Hilfe in allen Lebenslagen

Die öffentliche Rechtsberatung deckt viele Bereiche ab. Besonders gefragt sind die folgenden:

- **Verbraucherschutz/Schuldrecht:** Abfallen oder unklare Verträge – die Kammer prüft, ob Forderungen berechtigt sind und weist gegebenenfalls unberechtigte Ansprüche zurück.
- **Mietrecht:** Hilfe bei unverständlichen oder zu hohen Betriebskosten; bei Mietmängeln wie Schimmel, defekten Fenstern oder Probleme mit den Sanitäranlagen; bei nicht gezahlten Mieten/Betriebskosten und bei drohenden Strom- oder Gas-sperren sowie bei unklaren Vertragsklauseln.
- **Sozialrecht:** Erläuterung unklarer und komplizierter Bürgergeld- oder Wohngeldbescheide, Klärung von Ansprüchen (zum Beispiel Wohngeld). Viele wissen gar nicht, bei welcher Stelle sie welche Leistungen beantragen können.
- **Insolvenzrecht:** Bei Überschuldung zeigt die Beratung die konkreten Schritte zur Durchführung eines Verbraucherinsolvenzverfahrens auf.
- **Familienrecht:** Es werden grundsätzliche Fragen zu Scheidung, Trennung, Unterhalt oder Sorgerecht beantwortet. Bei Bedarf erfolgt ein Verweis an das Jugendamt oder spezialisierte Stellen.

Darüber hinaus kommen Ratsuchende auch mit Fragen zu Ordnungswidrigkeiten, Strafrecht sowie Erbrecht und Immobiliarsachenrecht.

Kurze Wege, klare Abläufe

Die Beratung findet vor Ort statt. Zunächst tragen Ratsuchende Daten in einen kurzen Beratungsbogen ein. Im Anschluss prüfen die Mitarbeitenden den Beratungsanspruch, insbesondere das Einkommen, den Wohnsitz und das Beratungsanliegen. Die Beratung kostet normalerweise zehn Euro je Rechtsanliegen, auch wenn mehrere Termine nötig sind. Wer Sozialleistungen bezieht oder sehr wenig Einkommen hat, kann von der Gebühr befreit werden. In der anschließenden Beratung wird das Rechtsanliegen geklärt. Wichtige Unterlagen sollten mitgebracht werden, können notfalls aber auch nachgereicht werden.

Steigende Mieten, eine komplexe Sozialgesetzgebung, digitale Abfallen und unsichere Arbeitsverhältnisse sorgen nach wie vor für eine hohe Nachfrage nach niedrigschwelliger Beratung. Während Ratsuchende andernorts von Stelle zu Stelle geschickt werden, bietet Bremen eine zentrale, unkomplizierte und umfassende Anlaufstelle. Ein Modell mit Signalwirkung, das zeigt: Zugang zum Recht darf keine Frage des Einkommens sein.



Sie wohnen im Land Bremen und haben finanziell nicht die Möglichkeit, sich in Rechtsfragen von einem Anwalt beraten zu lassen? Sofern Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt, können Sie die öffentliche Rechtsberatung in der Arbeitnehmerkammer in Anspruch nehmen. Die Sprechzeiten unserer Geschäftsstellen finden Sie online:

➔ <https://www.arbeitnehmerkammer.de/ueber-uns/beratungsangebot.html>

Wir beraten Sie persönlich und unterstützen Sie beim Schriftverkehr. Vor Gericht dürfen wir Sie allerdings nicht vertreten.

Auch Kammer-Mitglieder informieren wir in diesen Rechtsgebieten. Für die Beratung nehmen wir grundsätzlich 10 Euro Gebühr.



Rebecca Aleff und
Julia Galajda begleiten
delirgefährdete
Patient*innen während
des gesamten
Krankenhausaufenthalts
und geben Orientierung.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Zeit und Vertrauen für Patient*innen

Rebecca Aleff und Julia Galajda
sind die ersten Delirbeauftragten in Bremen

Text: Niklas Golitschek – Foto: Kay Michalak

Ein Delir ist ein akuter Verwirrheitszustand nach einer Operation. Beim „Projekt Leitstern“ im Bremer St. Joseph-Stift begleiten Rebecca Aleff und Julia Galajda delirgefährdete Patient*innen während des gesamten Krankenhausaufenthalts und geben Orientierung.

Dieser Verwirrheitszustand könne so weit gehen, dass sich Patient*innen im Vietnamkrieg wähnen oder denken, sie seien von Aliens entführt worden, erklärt Aleff. Als Delirbeauftragte begleiten sie und ihre Kollegin Risikopatient*innen vor, während und nach der Operation. „Das sind vor allem rein pflegerische Themen. Das ist selten in der Krankenhauslandschaft“, sagt Galajda.

Als delirgefährdet gelten insbesondere Menschen ab 65 Jahren, die einen chirurgischen Eingriff benötigen. „Jeder kann davon betroffen sein“, merkt sie an. Das gehe oft mit einem kognitiven Abbau einher. Doch kann einem Delir vorgebeugt werden: „40 Prozent der Fälle lassen sich durch pflegerische Intervention verhindern“, also ohne Medikamente.

Eine Innovation für Bremen

Vor rund einem Jahr hat das St. Joseph-Stift zwei einzigartige Stellen geschaffen. Um diese zu finanzieren, hat das St. Joseph-Stift als erstes Bremer Krankenhaus einen Qualitätsvertrag mit der AOK abgeschlossen. Seit Juli dieses Jahres verstärken zwei Teilzeitkräfte das Team.

Die Delirbegleiterinnen geben den Patient*innen vor allem Orientierung. Der Ortswechsel, der Notfall, die Schmerzen – „das ist viel Stress für den Kopf“, sagt Galajda. Wichtig sei eine engmaschige Begleitung. „Wir bleiben an der Seite, bis die Narkose wirkt, und sind im Aufwachraum da“, beschreibt sie die Aufgabe. Auf der Station kümmern sie sich bis zu fünf Tage nach der Operation um die Patient*innen.

Bereits kleine Gesten könnten einem Delir vorbeugen. Das beginne damit, nach der Operation den Ort und die Uhrzeit zu sagen. „Auf der Intensivstation bieten wir auch

Beschäftigungsmöglichkeiten“, sagt Aleff. Bekanntes von zu Hause wie die Tageszeitung, Rätselhefte oder ein Fotoalbum vermittele Sicherheit. Darüber hinaus hat das St. Joseph-Stift über vier Intensivbetten LED-Paneele angebracht, die Tageslicht erzeugen. Sie sollen entspannend wirken und den Melatoninhaushalt stärken, was sich positiv auf den Blutdruck auswirken kann. Auch Aromaöle oder Nikotin-pflaster für Raucher*innen könnten helfen, ebenso eine Mobilisierung.

Entscheidend für eine erfolgreiche Delirbegleitung seien Zeit und Vertrauen. „Das kann man nicht nebenbei machen. Es ist wichtig, nur für das Thema da zu sein“, sagt Galajda. Für sie sei die Aufgabe optimal, da sie nah an den Patient*innen arbeiten und etwas bewegen könne: „Wir sind in jeder Situation dabei und wenden das ganze Fachwissen an.“ Aleff ergänzt: „Wir setzen die Prioritäten selbst. Das ist ein unheimlicher Luxus in der Pflege.“ Nach einem Jahr zeige sich bereits der Erfolg. Bei 850 begleiteten Patient*innen habe nur noch ein Prozent ein Delir entwickelt; deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt.

Die*der Delirbegleiter*in

Im Delirbereich gibt es keine Aus- und Weiterbildungen. Julia Galajda hat zuvor als Fachpflegekraft für Intensivpflege und Anästhesie gearbeitet. Rebecca Aleff war bis zum Berufswechsel als gelernte Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Geriatrie tätig und hat eine Weiterbildung als Demenzkoordinatorin absolviert. Beide haben für ihre neue Position Fortbildungen und Workshops besucht und geben nun selbst regelmäßige Mitarbeiterschulungen im St. Joseph-Stift.

Gelebte Demokratie

Mitbestimmung im Betrieb ist ein hohes Gut – auch für unsere Demokratie. Und Nachwuchs wird dringend gebraucht, 2026 stehen Betriebsratswahlen an. Was junge Betriebsräte motiviert und warum die Mitarbeit so wichtig ist

Text: Insa Lohmann

Foto: Jonas Ginter

Ob Kündigung, Konflikte im Job oder Ideen für bessere Arbeitsbedingungen: Birgit Stubbemann und Michael Adebar sind häufig die Ersten, denen die Kolleg*innen davon erzählen. Zu ihnen kommen die Beschäftigten, wenn ihnen etwas auf dem Herzen liegt oder sie nicht mehr weiterwissen. Als Betriebsräte sind sie für viele Angestellte eine wichtige Anlaufstelle. „Ein wesentlicher Teil meiner Arbeit ist es, zuzuhören“, sagt Michael Adebar, Betriebsratsvorsitzender am Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT). Jedes Anliegen ist individuell und nicht immer gehe es um sofortige Lösungen, sagt Adebar. „Einige Mitarbeitende wollen sich einfach bei einer neutralen Person aussprechen.“

„Betriebsratsarbeit bedeutet demokratisches Handeln.“

Michael Adebar,
Betriebsratsvorsitzender am IWT

Die Aufgaben von Betriebsräten sind komplex, sie achten auf die Einhaltung der bestehenden Gesetze, Arbeitnehmerschutzrechte und Tarifverträge und werden in alle wichtigen Entscheidungen des Betriebs

einbezogen. Keine Kurzarbeit, keine Kündigung, kein Sozialplan kann ohne Beteiligung des Betriebsrats vorantreiben. Betriebsräte helfen Beschäftigten, ihre Interessen durchzusetzen. „Betriebsräte sind nicht nur das Sprachrohr der Belegschaft. Sie wachen über den gesetzlichen Rahmen und verhandeln gute Arbeitsbedingungen“, sagt Ute Jeß-Desaever, Expertin für Mitbestimmung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Betriebsräte wirken: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und guter Arbeit.“ Wo Beschäftigte mitbestimmen, steige auch das Vertrauen in die Demokratie insgesamt, so eine Studie der Universität Trier. Denn ein Betriebsrat stärkt nicht nur die Kommunikation zwischen Führung und Angestellten, Mitbestimmung im Unternehmen führt auch zu besseren Arbeitsbedingungen und einer höheren Zufriedenheit im Job.

Betriebsräten kommt eine hohe Verantwortung zu. Oft vermitteln sie auch in schwierigen Lagen zwischen Belegschaft und Geschäftsführung. „Als Betriebsrat kann man deeskalierend wirken und als eine Art Puffer fungieren“, sagt Birgit Stubbemann, Betriebsratsvorsitzende am Rotes Kreuz Krankenhaus Bremen (RKK). Füreinander statt gegenüber lautet ihr Motto. „Wichtig ist, dass man bei Fragestellungen und Konflikten aller Art sachlich bleibt, aber die Mitarbeiter*innen sich dennoch gut vertreten fühlen“, so Stubbemann. Die 50-Jährige arbeitet seit 1996 am RKK und engagiert sich schon lange im Betriebsrat, zunächst als Gremiumsmitglied, seit vier Jahren

als Vorsitzende. 25 Jahre lang arbeitete die gelernte Justizfachangestellte im Schichtdienst am Empfang. Dort habe sie viel mitbekommen, das habe sie irgendwann für die Betriebsratsarbeit motiviert. „Ich wollte was bewegen“, sagt sie. „Als Vorsitzende des Betriebsrats hat man einfach ein anderes Standing, man bekommt Einblicke in die Abläufe und internen Strukturen. Zudem habe ich einen direkten Kontakt zur Geschäftsführung und dadurch einen größeren Handlungsspielraum für die Mitarbeitenden.“

„Als Betriebsrat braucht es einen Blick für die Interessen der Belegschaft, aber man muss auch schauen, was gut für das Unternehmen ist.“

Ute Jeß-Desaever,
Arbeitnehmerkammer Bremen

Es gibt gute Gründe für eine Mitarbeit im Betriebsrat: Sie umfasst alle Möglichkeiten und Rechte der Beschäftigten, ihre Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. „Betriebsratsarbeit bedeutet demokratisches Handeln“, sagt Michael Adebar. Der 45-jährige Baustoffprüfer ist seit 2018 Betriebsratsvorsitzender am IWT. Anlass für ihn war das Ziel einer höheren Eingruppierung: „Ich fand, dass der technische Bereich nicht so gut bezahlt wurde



Michael Adebar, Betriebsratsvorsitzender am IWT, ist generell ein Mensch, der Dinge gern hinterfragt. Birgit Stubbemann, Betriebsratsvorsitzende am RKK, möchte Dinge zum Guten bewegen.

wie es angemessen wäre. Dafür wollte ich etwas tun“, berichtet er. Mehr als drei Jahre dauerte zuvor sein eigener Eingruppierungsprozess, inzwischen erhält mehr als die Hälfte des technischen Personals einen höheren Lohn. „Darauf bin ich schon ein wenig stolz“, sagt Adebar. „Ich bin generell ein Mensch, der Dinge gern hinterfragt.“ Für die Arbeit im Betriebsrat sei das eine entscheidende Eigenschaft, findet er. „Zudem ist es wichtig, im Betrieb mit den Kolleg*innen ins Gespräch zu kommen und zu fragen: Wo drückt der Schuh? Wo sind Ideen, die alle weiterbringen?“

Der niedrigschwellige Kontakt zur Belegschaft ist auch für RKK-Betriebsratsvorsitzende Birgit Stubbemann essenziell. „Ich möchte eine Vorsitzende sein, die immer greifbar ist“, sagt sie. Stubbemann ist eine Verfechterin kurzer Dienstwege. Hat sie ein Anliegen, greift sie zum Telefon und versucht dieses schnell und ziel führend zu klären. Regelmäßige Rundgänge durch die verschiedenen Bereiche des Krankenhauses gehören zu ihrem Alltag, nur so bekomme sie möglichst viel mit. „Ich möchte Dinge zum Guten bewegen“, sagt sie. So kam es beispielsweise immer mal wieder vor,

„Als Betriebsrat kann man deeskalierend wirken und als eine Art Puffer fungieren.“

*Birgit Stubbemann,
Betriebsratsvorsitzende RKK*

dass Dienstpläne der Ärzteschaft nicht rechtzeitig und vor allem fristgerecht veröffentlicht wurden. „Das war eine schwierige Angelegenheit, aber bei solch wichtigen Themen für unsere Mitarbeitenden ist es nötig, standhaft zu bleiben“, berichtete Stubbemann.

Für Kammer-Expertin Ute Jeß-Desaever zeichnet diese Eigenschaft gute Betriebsräte aus. Die Arbeit im Betriebsrat sei für Arbeitnehmende nicht immer einfach und mit Stolperfallen verbunden. „Man muss sich positionieren können. Es braucht einen Blick für die Interessen der Belegschaft, aber man muss auch schauen, was gut für das Unternehmen ist.“ Durch die Vertiefung in Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz qualifizieren sich Betriebsräte auch für andere Aufgaben im Betrieb. „Der Betriebsrat leistet einen wichtigen Beitrag zur betrieblichen Kultur und die Arbeit bietet große Wachstumschancen für die Mitglieder“, so Jeß-Desaever. „Beschäftigte aus Unternehmen mit einer starken Mitbestimmung machen gute Erfahrungen mit demokratischer Teilhabe. Auf diese Weise stärken Betriebsräte die Demokratie“, so die Expertin. „Und wie an vielen Stellen im Betrieb braucht es hier engagierten Nachwuchs.“ Birgit Stubbemann und Michael Adebar wollen sich auch bei den anstehenden Betriebsratswahlen wieder aufstellen lassen. Adebar: „Es gibt noch viel zu tun.“



Interessenvertretungen wie Betriebs- und Personalräte können sich bei der Arbeitnehmerkammer beraten lassen. Auch bei der Gründung einer Interessenvertretung unterstützt die Abteilung Mitbestimmung.

➔ arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung



Brandmauern im Betrieb

Was man gegen Rechtsextremismus am Arbeitsplatz tun kann

Text: Jan Zier – Foto: Kay Michalak

Immer wieder hört man Geschichten wie diese, auch in bremischen Betrieben: Der Kollege, so erzählt der Betriebsrat, „macht gute Arbeit“. Aber eben auch rechtsextreme Sprüche. Jedenfalls im kleinen Kreis. Dabei seien doch viele, die hier arbeiten, in der IG Metall. „Wenn einer an sie rankommt, dann ihr“, antwortet Anke Grotlüschen, Professorin für Lebenslanges Lernen an der Uni Hamburg den Betriebs- und Personalräten in der Runde. „Haltet die Tür auf, solange es geht.“ Auch für jene, die man schon fast aufgegeben hat. „Die Betriebe sind der beste Ort, um miteinander zu reden, am Arbeitsplatz geht das besser als etwa in der Familie“, so Grotlüschen, Leiterin der Studie „Wehrhafte Demokratie im Bildungswesen“. Der Redebedarf wächst: Alle Studien weisen darauf hin, dass rechtsextreme Einstellungen zunehmen – in der Gesellschaft, in der Erwachsenenbildung, in den Betrieben.

Politik ist in Unternehmen keine Privatsache mehr

Dabei heißt es immer wieder: Betriebe sind unpolitisch, das ist Privatsache. „Das höre ich von Verbänden, Kammern und Innungen“, so Grotlüschen. „Ich glaube aber, diese Haltung konnte nur funktionieren, solange wir keinen nennenswerten Rechtsextremismus in Deutschland hatten. Das ist heute anders. Politik ist in den Unternehmen keine Privatsache mehr, wenn der Rand der Demokratie erreicht ist.“ Betriebe haben eine klare Aufgabe: Sie sind gesetzlich verpflichtet, Diskriminierung zu verhindern.

Unternehmen tun noch zu wenig

Zwar gebe es „tolle Beispiele“ für demokratische Statements aus den Unternehmen, sagt Grotlüschen – sie heißen „Handwerk für Vielfalt“, „Buntes Handwerk“ oder „Handel für Vielfalt“. Insgesamt machen die Betriebe aus ihrer Sicht aber

noch „viel zu wenig“. Einer repräsentativen Umfrage zufolge wurden bei rechtsextremen Vorfällen auf der Arbeit in nicht einmal einem von fünf Fällen auch Maßnahmen ergriffen. Aber: Wenn doch etwas passiert ist, dann geht das bis hin zu Abmahnungen oder sogar Entlassungen. Befragungen zeigen: Solche Maßnahmen werden als erfolgreich eingestuft. „Man muss Vorfälle klar benennen und auch sanktionieren“, sagt Grotlüschen. Das ist auch im Sinne der Betriebe: Es besteht die Gefahr, dass gerade qualifizierte Fachkräfte abwandern, wenn sie Rassismus im Betrieb erleben. „Oft wird ein Vorfall aber als ‚nicht so schlimm‘ diskreditiert“, sagt Grotlüschen.

Was helfen kann

Sie empfiehlt ein gutes Beschwerdemanagement, bei dem Beschäftigte die Möglichkeit haben, anonym und jederzeit über ihr Handy zu melden, wenn etwas vorgefallen ist. Auch Kampagnen könnten helfen, dazu eine gute Personalentwicklung: „Wichtig sind diverse Teams bis hin zur Führungsebene: Es hat keinen Sinn, wenn an der Werkbank die Zugewanderten stehen, in der Führungsetage aber nur Hans, Hartmut oder Helmut sitzen.“ Oft lassen sich auch Instrumente aus der Qualitätssicherung einsetzen: Leitbilder oder Leistungs- und Lieferverträge. Wenn die Kundschaft dann einen Handwerker anpflaumt, kann das sanktioniert werden. Grotlüschen rät davon ab, gleich mit einem Workshop gegen Rechtsextremismus einzusteigen: Einfacher ist ein Teambuildingtag, auf dem gefragt wird, wie es allen geht – da komme Rassismus von selbst zur Sprache.

„Wichtig sind diverse Teams bis hin zur Führungsebene: Es hat keinen Sinn, wenn an der Werkbank die Zugewanderten stehen, in der Führungsetage aber nur Hans, Hartmut oder Helmut sitzen.“

*Anke Grotlüschen, Leiterin der Studie
„Wehrhafte Demokratie im Bildungswesen“*

„Rechtsextreme wollen spalten, polarisieren, diffamieren, sie wollen falschinformieren und Gremien gängeln“, so Grotlüschen. Aber nicht nur das: Sie unterwandern auch Gewerkschaften oder Berufsverbände, 2026 werden sie vielerorts bei den Betriebsratswahlen antreten. Sobald das Vertrauen bröckelt, kommt die extreme Rechte mit eigenen Strukturen: Anstelle demokratischer Gewerkschaften entsteht dann ein „Zentrum Automobil“ oder die „Alternative Öffentlicher Dienst“, also „Pseudo-Arbeitnehmervertretungen“, wie Grotlüschen sie nennt, die dazu dienen, Rechte von Beschäftigten abzubauen.

André Aden vom Mobilen Beratungsteam gegen Rechtsextremismus beobachtet die rechte Szene schon lange. „Sie werden immer selbstbewusster“, sagt er, und das kann man sehen: Vorbei die Zeiten, in denen rechte Codes etwa in der Kleidung eher versteckt wurden, noch etwas verschämt.

„Es herrscht aber auch viel Unsicherheit in den Betrieben beim Umgang mit Rechten.“

*André Aden vom Mobilen Beratungsteam
gegen Rechtsextremismus*

„Es herrscht aber auch viel Unsicherheit in den Betrieben beim Umgang mit Rechten“, erzählt er, und dass er bei seinen Veranstaltungen oft nach Argumentationshilfen gefragt wird. „Wir vermitteln Haltung.“ Grotlüschen sieht gerade bei den Azubis noch „eine wirklich große Chance, dem Rechtsruck entgegenzuwirken – und das ist bundesweit gesehen eine Gruppe, die stark nach rechts rückt“.

- Das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bieten Möglichkeiten, Rechtsextremen etwas entgegenzusetzen. Der Betriebsrat hat die gesetzliche Aufgabe, ausländische Arbeitnehmende zu integrieren und Rassismus zu bekämpfen. Lasst euch nicht entmutigen, wenn Diversitätsprogramme zurückgefahren werden!
- Schon im Bewerbungsverfahren sollten Betriebsrät*innen auf rechtsextreme Codes achten – und nachfragen. Äußern sich Bewerber*innen offen rassistisch oder rechtsextrem, kann dies ein Ablehnungsgrund sein.
- Der Betrieb kann der ideale Ort sein, um Demokratie zu leben, etwa durch Beteiligung und offene Austauschformate. Wer am Arbeitsplatz lernt, dass die eigene Meinung gehört wird und etwas bewirkt, ist offener gegenüber demokratischen Prozessen.
- Prävention ist wichtig: Bringt einen Ethik-Kodex oder eine Selbstverpflichtung auf den Weg oder schließt sogar eine Betriebsvereinbarung ab.
- Zeigt klare Kante auf Betriebsversammlungen: Macht deutlich, wofür ihr im Unternehmen steht und von welcher Haltung die Zusammenarbeit im Betrieb geprägt ist. Dazu gehört auch ein Redeverbot oder ein Raumverweis.

Einer repräsentativen Umfrage zufolge wurden bei rechtsextremen Vorfällen auf der Arbeit in nicht einmal einem von fünf Fällen auch Maßnahmen ergriffen.

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Während ich krankgeschrieben bin, darf ich nicht arbeiten.“

Nicht jede Krankheit führt zur Arbeitsunfähigkeit. Wenn Beschäftigte aber durch einen Arzt krankgeschrieben sind, müssen sie nicht arbeiten. Sie sollen die Dauer der Krankschreibung für ihre Erholung nutzen, um baldmöglichst wieder gesund und arbeitsfähig zu werden.

Der Arbeitgeber darf deswegen auch keine Arbeitsleistung während der Krankschreibung einfordern. Darunter fallen übrigens auch Personal- oder BEM-Gespräche.

Beschäftigte können aber, sofern sie sich wieder besser fühlen, nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber auch während der Krankschreibung arbeiten. Dadurch gefährden sie ihren Versicherungsschutz nicht. Der Arbeitgeber muss im Rahmen seiner Fürsorgepflicht einen solchen Arbeitswunsch prüfen und vor Arbeitsaufnahme zustimmen.

Beschäftigte müssen somit während der Krankschreibung nicht arbeiten, dürfen es unter bestimmten Umständen aber.

Hubertus Bartelt, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Energetische Sanierung

Sie haben in Ihrer selbstgenutzten Immobilie Ihre alten Fenster gegen neue ausgetauscht, Ihre Haus- oder Terrassentür erneuert oder auf anderem Wege den Energieverbrauch verringert? Vielleicht sogar eine Wärmepumpe installiert?

Dann können Sie diese energetische Maßnahme steuerlich geltend machen, und zwar sowohl das Material als auch den Arbeitslohn.

Die Voraussetzung dafür ist, dass eine bestimmte energetische Verbesserung erreicht wird und eine Bescheinigung vom ausführenden Fachunternehmen darüber vorliegt. Darüber hinaus darf die Maßnahme nicht von anderer Seite gefördert sein.

Die Gesamtförderung ist auf 200.000 Euro pro Immobilie begrenzt, von denen Sie – verteilt auf drei Jahre – 20 Prozent Steuerermäßigung erhalten.

Steffen Krahle, Berater Steuerrecht in Bremen

RECHTSTIPP

Kündigung per WhatsApp

WhatsApp ist ein wichtiger Teil der internen Kommunikation vieler Unternehmen. Da liegt es nahe, auch die Kündigung per WhatsApp zu verschicken. Eine solche Kündigung ist jedoch nicht wirksam.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss immer in Schriftform erfolgen, das heißt, das Kündigungsschreiben mit der handschriftlichen Unterschrift muss der Gegenseite zugehen. Es reicht nicht aus, ein Foto der unterzeichneten Kündigung digital zu übersenden.

Wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis kündigen, sollten Sie außerdem darauf achten, dass Sie den rechtzeitigen Zugang beispielsweise durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachweisen können.

Ann-Kathrin Speckmann, Rechtsberaterin in Bremen



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

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
www.arbeitnehmerkammer.de
E-Mail:
bam@arbeitnehmerkammer.de

Autorinnen und Autoren

Parsya Baschiri, Hubertus Bartelt,
Niklas Golitschek, Steffen Krahle,
Insa Lohmann, Suse Lübker,
Hanna Mollenhauer,
Ann-Kathrin Speckmann,
Anne-Katrin 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



Drei Fragen — zur Bewerbung

Was sind häufige Fehler in der Bewerbung?

Rechtschreib- und Formatierungsfehler. Und eine zu enge und kleine Schriftgröße, oder es fehlt eine generelle Struktur und Gliederung des Lebenslaufs. Viele vergessen die Unterschrift oder ignorieren die Angaben in der Stellenausschreibung (zum Beispiel: „Bitte keine Fotos oder Mappen einsenden“). Auch Phrasen und leere Worthülsen sollten Bewerberinnen und Bewerber im Anschreiben vermeiden. Und Beispiele und Belege sind wichtig!

Was sollte ich im Lebenslauf erwähnen?

Nicht fehlen dürfen im Lebenslauf Schul-, Studien- und Berufsabschlüsse, Anstellungen mit Nennung des Arbeitgebers und der jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkte sowie Sprach- und IT-Kenntnisse und Hobbys. Hobbys können übrigens im Vorstellungsgespräch der Eisbrecher sein.

Brauche ich unbedingt ein Anschreiben?

Sollte nicht ausdrücklich in der Stellenausschreibung stehen, dass die Unterlagen ohne Anschreiben eingesendet werden

sollen: ja. Den größten Fehler macht man hier mit nichtsagenden Floskeln, oder mit einem Anschreiben, das völlig an der Ausschreibung vorbeigeht. Für einige Personaler ist das Anschreiben wichtig, denn es zeigt, ob sich jemand wirklich mit der Stelle befasst hat.

Mit einer KI (zum Beispiel ChatGPT) verfasste Anschreiben sollten unbedingt überarbeitet und an die Stellenausschreibung angepasst werden.

Hella Grapenthin

arbeitet seit 2019 als Beraterin für Weiterbildung bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

Am 18. November von 17 bis 19.30 Uhr findet in der Bürgerstraße 1 in Bremen (Raum 129) die Veranstaltung „Der erste Eindruck zählt ... – Bewerbungstipps für Anschreiben und Lebenslauf“ statt.

Weitere Infos auf Seite 13 dieses Magazins oder unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

CARTOON



von
Mario Lars

Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

☎ 0421.3 63 01-0
✉ info@arbeitnehmerkammer.de

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

* Für Bremer*innen mit geringem Einkommen, Gebühr: 10 Euro

BAM im Abo

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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

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

➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung für Betriebs- und Personalräte

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

Hotline für juristische Fragen ☎ 0421.3 63 01-960, Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 13 Uhr

➔ Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

☎ 0421.3 63 01-954 ✉ anerkennung@arbeit.bremen.de

➔ Beratung zu Berufskrankheiten

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

➔ Weiterbildungsberatung

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

➔ Beratung bei der Verbraucherzentrale

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

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



Arbeitnehmerkammer
Bremen