

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Who Cares?

Ob privat oder im Beruf – Sorgearbeit verdient mehr

**Das ist Kunst!
Berufe im Museum**
Von Restauration bis Aufsicht

**Arbeit wird hoch besteuert,
großer Reichtum kaum**
Vermögensteuer als wirksamer Hebel

**„Humor kann den
Stress mindern“**
Eine Humortrainerin im Interview

Galerie der Arbeitswelt

Seite 16



Tipps zum Haus- oder Wohnungsbau

Seite 10



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Seite 11



Inhalt

THEMEN

- 6** *Schwerpunkt*
Who cares?
Ob privat oder im Beruf –
Sorgearbeit verdient mehr
- 14** **Das ist Kunst!**
Berufe im Museum
- 18** **Die Vermögensteuer**
Wirksamer Hebel für Bremen
- 20** **„Humor kann den Stress mindern“**
Humortrainerin im Interview



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



Auf dem Titelfoto:

Erzieher Fabian Lohschelder (Seite 6)

SERVICE & BERATUNG

- 10** **Verbrauchertipp**
Tipps zum Haus- oder Wohnungsbau
- 11** **Fragen & Antworten**
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- 22** **Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum/Steuertipp
- 23** **Drei Fragen**
zum Weihnachtsgeld

IN JEDEM HEFT

- 3** **Editorial**
- 4** **Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Arbeitszeit fair gestalten
- 5** **Kurz gemeldet**
- 12** **Tipps & Termine**
- 13** **Veranstaltungskalender**
- 16** **Galerie der Arbeitswelt**
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek
- 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.

Endlich wieder Möwen hören! Der gebürtige Niedersachse und neue Direktor vom Zoo am Meer in Bremerhaven **Jörg Beckmann** ist nach vielen Jahren in Süddeutschland wieder zurück im Norden. Mehr als 15 Jahre hat er in Zoologischen Gärten in Nürnberg und in Kronberg im Taunus gearbeitet. Der heute 44-Jährige studierte Forstwissenschaften und Waldökologie sowie Biologische Diversität und Ökologie und war auch als Wildbiologe tätig. Beckmann möchte Schwerpunkte in der Forschung und dem Artenschutz in Kooperation mit den wissenschaftlichen Instituten der Seestadt setzen. Auf ein Lieblingstier möchte er sich nicht festlegen, aber Robben, Nagelrochen und Basstölpel stehen weit oben auf seiner Favoritenliste.

- Verteiler von Wochenzeitschriften
- Aushilfe im Presse-Großhandel
- Grundwehrdienst
- Bäume pflanzen bei einem Renaturierungsprojekt
- Fahrradkurier für medizinische Proben
- wissenschaftliche Hilfskraft an der Uni Göttingen
- Volontär, Zooinспекtor, Kurator in Zoos



Foto: Zoo am Meer Bremerhaven GmbH

Jörg Beckmann

EDITORIAL

Wer macht Weihnachten?

Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Liebe Leser*innen,

alle Jahre wieder herrscht bis kurz vor Heiligabend Hochbetrieb: Beschäftigte in der Logistik sortieren Berge von Sendungen, Paketbot*innen schleppen Geschenke bis vor unsere Haustüren, an den Kassen bilden sich Schlangen, Busse und Bahnen bringen uns nach Hause. Viele Beschäftigte arbeiten in dieser Zeit besonders hart, damit rechtzeitig zur Bescherung alles da ist, wo es sein soll.

Und wenn dann Heiligabend die Geschäfte schließen und langsam Ruhe einkehrt? Dann arbeiten andere weiter. Denn während viele von uns freihaben und in die Weihnachtsfeierlichkeiten starten, werden weiterhin Menschen gepflegt, Busse gefahren, Notaufnahmen besetzt. Beschäftigte sitzen an der Kasse, pflegen Kranke und Alte oder stehen in einer Restaurantküche. Rettungsdienste und Feuerwehr rücken aus, Mitarbeiter*innen arbeiten in Kraftwerken und anderen wichtigen Einrichtungen – sie alle halten das öffentliche Leben in unseren Städten aufrecht.

Respekt für die Arbeit dieser Menschen muss sich durch faire Löhne, ausreichend Personal, verlässliche Dienstpläne und genügend Zeit zur Erholung zeigen! Dafür setzen wir uns als Arbeitnehmerkammer auch im nächsten Jahr ein.

Wenn Sie zu denen gehören, die über die Feiertage freihaben: Genießen Sie die Zeit. Und vielleicht denken Sie zwischendurch auch an diejenigen, die über Weihnachten die Gesellschaft am Laufen halten.

Ich wünsche allen eine friedliche und schöne Zeit – denen, die freihaben, denen, die arbeiten und auch denen, die Weihnachten nicht feiern!

Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

Arbeitszeit fair gestalten

34,2 Stunden pro Woche arbeiten Beschäftigte im Land Bremen im Durchschnitt. In der Realität arbeiten sie jedoch im Schnitt 35,6 Stunden, also 1,4 Stunden mehr als vertraglich festgelegt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten leistet Überstunden – auch ohne Ausgleich.

Illustration: Marta Daul



Durchschnittliche **tatsächliche**
Wochenarbeitszeit:

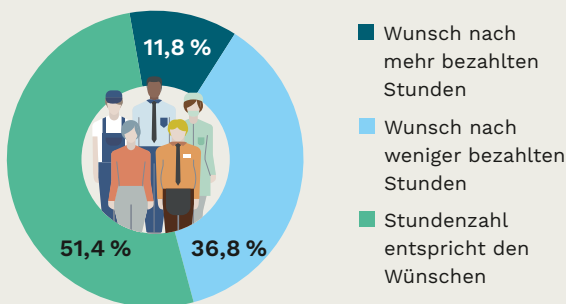
35,6 Stunden

Männer: **38,8**

Frauen: **31,9**

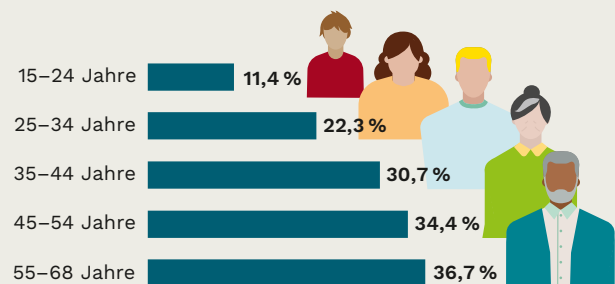
Viele Beschäftigte mit Arbeitszeit unzufrieden

Arbeitszeitswünsche



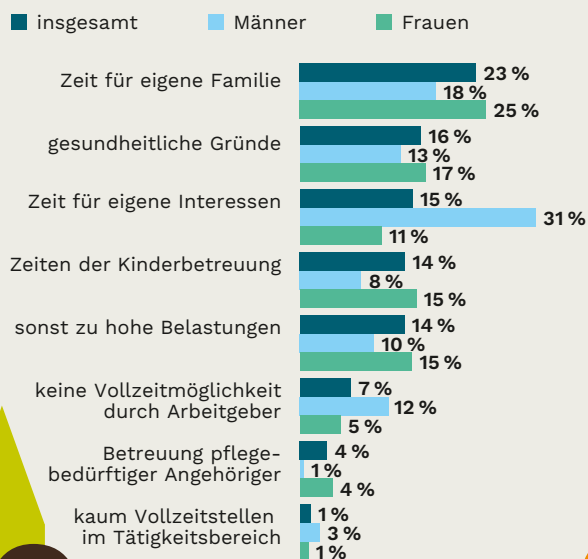
Teilzeitarbeit steigt mit dem Alter

Anteil der Beschäftigten pro Alterskategorie



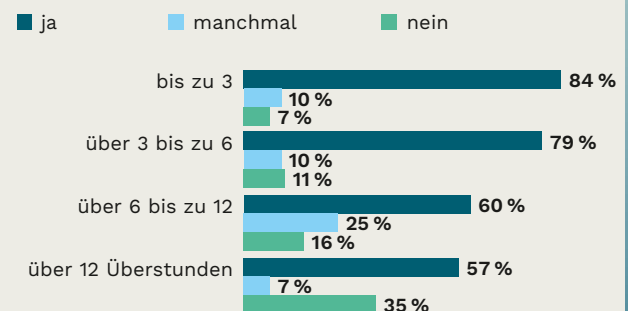
Gründe für Teilzeitarbeit bei Männern und Frauen

Wichtigster Grund, in Teilzeit zu arbeiten (Auswahl)



Je mehr Überstunden, desto seltener Ausgleich möglich

Ist Ausgleich von Überstunden möglich?



Kurz gemeldet

Foto: Stefan Schmidbauer



Beraterin für Demokratie- bildung

Annika Müller unterstützt betriebliche Interessenvertretungen bei Fragen rund um Vielfalt im Betrieb,

Antidiskriminierung und Demokratiebildung. In den vergangenen zwölf Jahren hat sie als Beraterin und Bildungsreferentin in den Bereichen Demokratieförderung, Rechts-
extremismusprävention und Vielfaltsgestaltung gearbeitet. Als systemische Supervisorin ist es ihr wichtig, unterschiedliche Sichtweisen einzubeziehen, Prozesse transparent und alle einbindend zu gestalten und gemeinsam gute Lösungen zu entwickeln.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/

Fördert Digitalisierung Teilhabe?

Am 11. November fragen wir im Rahmen unseres Diskussionsformats „Digitaler Salon“, ob Digitalisierung Teilhabe fördert oder soziale Ungleichheiten verstärkt. Denn obwohl Informationen jederzeit verfügbar sind und digitale Angebote niedrighschwelligen Zugang zu Bildung, Arbeit und öffentlichem Leben versprechen, kann Digitalisierung ebenfalls bestehende Ungleichheiten verstärken oder neu hervorbringen: Es gibt Unterschiede beim Zugang zu digitaler Infrastruktur sowie bei digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen. Nicht alle profitieren von digitalen Entwicklungen gleichermaßen, manche bleiben sogar ausgeschlossen. Dabei spielen nicht nur Alter oder Geschlecht eine Rolle, sondern auch die soziale Lebenslage und somit alltägliche Handlungsspielräume.

Mittwoch, 11. November 2026, 17–19 Uhr,
Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen



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



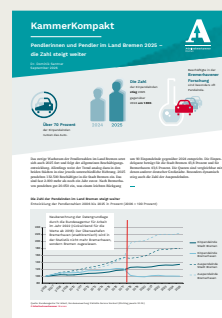
Unverzichtbar – Medizinische Fachange- stellte

Medizinische Fachangestellte (MFA) sind neben Pflegenden und Ärzt*innen die größte Berufsgruppe im Gesundheitswesen

im Land Bremen. Trotzdem bleiben sie im politischen und öffentlichen Diskurs oft unsichtbar. Ihre Arbeit ist abwechslungsreich und anspruchsvoll, aber gleichzeitig geprägt von einem hohen Arbeitsdruck und zunehmenden psychischen Belastungen, einer geringen Wertschätzung und niedriger Bezahlung. Trotz einer positiven Beschäftigungsentwicklung verschärft sich die Personalsituation seit einigen Jahren. Das hat nicht nur Auswirkungen auf die Belastung der Beschäftigten, sondern auch auf die Versorgungssituation im Land Bremen. Unser neues KammerKompakt zeigt: Im Mittel verdienen medizinische Fachangestellte etwa 3.140 Euro brutto im Monat, fast 580 Euro weniger als Fachkräfte insgesamt. 97 Prozent der medizinischen Fachangestellten sind weiblich, sie arbeiten häufig unter hohem Arbeitsdruck und in emotional belastenden Situationen.



Die digitalen Ausgaben der KammerKompakt finden Sie online auf unserer Website.



Mehr Menschen pendeln

2025 pendelten 132.500 Beschäftigte in die Stadt Bremen ein – fast 2.000 mehr als noch ein Jahr zuvor. Nach Bremerhaven pendelten gut 20.050 ein, was

einem leichten Rückgang um 90 Einpendelnde gegenüber 2024 entspricht. Die Einpendelquote beträgt für die Stadt Bremen 43,8 Prozent und für Bremerhaven 43,6 Prozent. Die Quoten sind vergleichbar mit denen anderer deutscher Großstädte. Besonders dynamisch stieg auch die Zahl der Auspendelnden. Unser neues KammerKompakt zeigt auch: Über 70 Prozent der Einpendelnden nutzen das Auto. Beschäftigte in der Bremerhavener Forschung pendeln besonders oft.

SCHWERPUNKT

Who Cares?

Ob privat oder im Beruf – Sorgearbeit verdient mehr

Care-Arbeit ist für unsere Gesellschaft und die Wirtschaft unverzichtbar und doch oft unsichtbar, unter- oder unbezahlt und ungerecht verteilt. Welche Auswirkungen hat das auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Bremer Care-Arbeitenden?

Text: Insa Lohmann – Fotos: Jonas Ginter



Foto links: Durch schwere Unfälle sind die Eltern von Katja Baumgarten im Abstand von zwei Jahren pflegebedürftig geworden: „Mein Tag ist jetzt ganz anders getaktet.“

Der Alltag von Katja Baumgarten hat sich in den letzten Jahren um 180 Grad gedreht: Täglich fährt die Bremerin zum Wohnhaus ihrer Eltern, kümmert sich um Arzttermine, Medikamentenpläne, Anträge, Organisatorisches. Durch schwere Unfälle sind ihre Eltern im Abstand von zwei Jahren pflegebedürftig geworden. „Mein Tag ist jetzt ganz anders getaktet“, sagt sie. Manchmal fährt sie ihre Mutter oder ihren Vater schon vor der Arbeit zum Arzt, danach geht es ins Büro. Zeit zum Durchatmen gibt es selten, Urlaube und Auszeiten sind rar geworden.

Millionen Deutsche pflegen Angehörige

Katja Baumgarten ist kein Einzelfall. Millionen Menschen in Deutschland kümmern sich täglich um andere, sie kochen, putzen, erledigen den Haushalt, gehen einkaufen, betreuen Kinder oder pflegen Angehörige. Ohne Care-Arbeit könnte die Gesellschaft nicht existieren, Erwerbsarbeit nicht stattfinden. Indem die einen – bezahlt oder unbezahlt – Sorge-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen, ermöglichen sie es anderen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Mütter leisten dabei doppelt so viel unbezahlte Arbeit wie Erwerbsarbeit: Knapp 40 Stunden pro Woche wenden sie dafür auf, für Erwerbsarbeit sind es rund 19 Stunden pro Woche. Väter kommen auf 33,5 Stunden Erwerbsarbeit und 25 Stunden unbezahlte Arbeit. Betreuung- und Pflegeaufgaben machen

dabei für Mütter und Väter den größten Teil der unbezahlten Arbeit aus. „Die Zahlen zeigen, wie grundlegend Care für uns ist“, sagt Liska Beulshausen, Co-Geschäftsführerin bei Wirtschaft ist Care, die sich für den Aufbau einer Care-zentrierten Wirtschaft stark macht. Denn trotz ihrer immensen Bedeutung für die Gesellschaft und Wirtschaft sei Care-Arbeit oft unsichtbar und gelte für viele als Selbstverständlichkeit. Dabei tragen Menschen, die Care-Arbeit leisten, oft ein hohes Risiko für finanzielle Unsicherheit, Nachteile im Beruf und Altersarmut.

„Während bezahlte Care-Arbeit in der Pflege oder Kita in Gesellschaft stattfindet, verliert sich private Care-Arbeit im Einzelnen, ohne Vernetzung und ohne Sichtbarkeit“, erläutert Soziologin Beulshausen die Gründe dafür. „Unbezahlte Care-Arbeit hat praktisch keinen Wert in der Wirtschaft, sie wird im Bruttoinlandsprodukt nicht einmal berücksichtigt.“ Würde man den Wert von Care-Arbeit in Löhne umwandeln, wäre das BIP rund 40 Prozent höher – um 1,2 Billionen Euro pro Jahr. Dass Care-Arbeit praktisch ein blinder Fleck in der Wirtschaft ist, hat Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen und die Wertschätzung von Care-Arbeitenden. Besonders betroffen sind Frauen – die sowohl im Privaten als auch im Beruf noch immer einen Großteil dieser Aufgaben übernehmen. Und die summieren sich im Laufe des Lebens. So bleibt ihnen weniger Zeit für Lohnarbeit, sie haben ein geringeres Einkommen und müssen Lücken in der Rente fürchten – Frauen haben im Schnitt 43 Prozent weniger Geld im Alter zur Verfügung. Wer Sorgearbeit übernimmt, zahlt meist einen hohen Preis im Beruf, beim Einkommen und im Lebenslauf.

Auch Katja Baumgarten trägt dieses Risiko. Sie ist Einzelkind, die Pflege ihrer Eltern bleibt allein an ihr hängen. „Ich mache das gern, schließlich haben meine Eltern auch viel für mich getan“, sagt sie. Die Belastung sei dennoch groß: „Vor allem das Emotionale kostet mich viel Zeit und Energie.“ Durch die Pflege ihrer Eltern kann die 58-Jährige nicht mehr in Vollzeit arbeiten. Im Ein- und Verkauf, wo sie zuvor viele Jahre als Angestellte und Selbstständige arbeitete, fand sie trotz vieler

Bewerbungen keine geeignete Teilzeitstelle. „Ich würde mir mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten wünschen“, sagt sie. Vor Kurzem hat sie eine Anstellung in der Reisebranche gefunden, als Quereinsteigerin mit 20 Stunden. „Ich habe dadurch einiges an Gehaltseinbußen akzeptiert“, berichtet Baumgarten. Aber die Pflege ihrer Eltern habe zurzeit Priorität. „Es war nicht einfach, einen Job mit hoher Flexibilität zu finden.“ Nicht nur die Anzahl der Stunden sei entscheidend gewesen, auch die Nähe des Arbeitsplatzes zum Wohnhaus der Eltern und die Flexibilität der Arbeitszeiten. „Die ersten Wochen waren eine ganz schöne Doppelbelastung“, sagt die Angestellte aus Bremen. „Eigentlich ist die Pflege ja schon ein Vollzeitjob.“

„Es kann keine Lösung sein, dass Care immer im Privaten aufgefangen wird. Das muss gesellschaftlich organisiert werden.“

*Liska Beulshausen
(Wirtschaft ist Care)*

Damit ist Baumgarten nicht allein. Im Land Bremen werden zwei Drittel aller Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen versorgt – der Anteil professioneller Unterstützung sinkt seit Jahren. Mittlerweile pflegt jede*r zehnte Beschäftigte aktiv Angehörige – unter den beschäftigten Frauen sind es etwa 13 Prozent, unter den Männern sieben Prozent. Doch diese Arbeit bleibt nicht nur unbezahlt und häufig unsichtbar, sie wird auch oft als selbstverständlich angesehen. Für Pflegende gibt es keine Auszeiten, keine finanziellen Entschädigungen. Die Belastung für viele Betroffene ist groß: Auch die 37-jährige Natalie Gerth aus Bremen ist pflegende Angehörige. Seit ihre Mutter an Demenz erkrankt ist, gibt es neben ihrer Vollzeitstelle in der Logistik noch eine andere Arbeit, die nach Feierabend auf sie wartet. Gerth arbeitet meist bis 18 Uhr, danach fährt sie nach Hause,



Die 37-jährige Natalie Gerth aus Bremen pflegt ihre demenzkranke Mutter. Jetzt gibt es neben ihrer Vollzeitstelle in der Logistik noch eine andere Arbeit, die nach Feierabend auf sie wartet: „Die Tage sind jetzt sehr lang und immer durchgeplant.“

kocht für sich und ihre Mutter. „Die Tage sind jetzt sehr lang und immer durchgeplant“, sagt sie. Zeit für Pausen gibt es nicht. „Ich habe zuhause immer noch Arbeit vor mir, das ist eine große Belastung“, sagt Gerth. Ihre Reserven seien am Ende: „Ich bin erschöpft.“ Die Balance zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit sei oft ein schwieriger Akt. Häufig besuche sie morgens vor der Arbeit schon ihre Mutter oder begleite sie zu wichtigen Terminen, ihr Arbeitgeber zeigt Verständnis für die Situation. „Auf der Arbeit im Team gehen wir sehr offen damit um“, berichtet die 37-Jährige. Das nehme ihr die Last.

Im Land Bremen werden zwei Drittel aller Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen versorgt.

Die Bremer Beschäftigte wünscht sich mehr Verständnis und Aufmerksamkeit für Care-Arbeit – in der Wirtschaft und in der Gesellschaft. Zwar fühlt sie sich durch entsprechende Angebote in der Stadt gut beraten, aber mit wichtigen Entscheidungen sieht sie sich dennoch allein gelassen. Gerth hat keine Geschwister, weitere Familienmitglieder leben nicht in Bremen. Vor allem der zunehmend schlechter werdende Gesundheitszustand ihrer Mutter macht ihr große Sorgen. „Ich weiß nicht, wie

es weitergehen soll“, sagt Gerth. Einen Platz im Pflegeheim könne sie eigentlich gar nicht finanzieren.

Pflege muss gesellschaftlich organisiert werden

Dass der aktuelle Referentenentwurf des Pflege neuordnungsgesetzes noch stärkere Einschnitte bei der sozialen Absicherung pflegender Angehöriger vorsieht, sieht Greta-Marleen Storath, Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, daher sehr kritisch. „Leistungskürzungen und Verschärfungen der Pflegegrade führen dazu, dass Angehörige künftig noch häufiger dort einspringen müssen, wo die professionelle Versorgung nicht mehr gesichert ist. Das trifft ausgerechnet diejenigen, die unser Pflegesystem täglich tragen, und ignoriert die hohen Belastungen, die Angehörige bewältigen müssen. Um die finanziellen Probleme der Pflegeversicherung zu lösen, muss sie solidarisch reformiert werden, statt Angehörige noch stärker in die Verantwortung zu ziehen“, sagt die Kammer-Expertin. „Pflegende Angehörige verdienen mehr Anerkennung, eine stärkere Entlastung und verlässliche finanzielle Absicherung in Zeiten, in denen sie Pflege übernehmen.“

Das sieht auch Soziologin Liska Beulshausen so: „Es kann keine Lösung sein, dass Care immer im Privaten aufgefangen wird. Das muss gesellschaftlich

organisiert werden.“ Doch wie kann Sorgearbeit gerechter verteilt, besser anerkannt und verlässlich abgesichert werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich Beulshausen schon länger und verweist auf Vorbilder aus Barcelona, Madrid oder Mexiko-Stadt. Diese sind Beispiele für das Konzept der Sorgenenden Städte, wo auf kommunaler Ebene Care-Politik gestaltet wird. Hier werden Infrastrukturen wie kommunale Waschküchen, Angebote für Senior*innen und Kinder oder Erholungsmöglichkeiten bereitgestellt, um Care-Arbeitende im Alltag zu entlasten. „Da können wichtige Tätigkeiten nebeneinander stattfinden und Care-Arbeit wird aus dem Privaten herausgeholt, das finde ich einen guten Ansatz“, sagt Beulshausen. „Da wird Care-Arbeitenden viel Last abgenommen.“



„Eigentlich ist die Pflege ja schon ein Vollzeitjob“, sagt Katja Baumgarten, die ihre beiden Eltern pflegt: „Ich würde mir mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten wünschen.“

Fehlende Anerkennung auch bei professionell Pflegenden

Im Land Bremen arbeiten etwa 67.500 Menschen in Care-Berufen – knapp drei Viertel von ihnen sind Frauen. Auch sie erleben in ihren Tätigkeiten wenig Sichtbarkeit, fehlende Anerkennung und arbeiten oft unter schwierigen Bedingungen, wie Erzieher Fabian Lohschelder berichtet. „Ich habe nicht das Gefühl, dass es vonseiten der Gesellschaft und Politik eine Wertschätzung



Erzieher Fabian Lohschelder ist erfüllt von seinem Job. Aber die Belastung ist hoch – fehlendes Personal, wenig Räume, große Gruppen. Inzwischen hat er auf eine Vier-Tage-Woche reduziert. Er sagt: „Ich habe nicht das Gefühl, dass es vonseiten der Gesellschaft und Politik eine Wertschätzung für unseren Beruf gibt.“

für unseren Beruf gibt“, sagt der 33-Jährige. Das merke er besonders bei Tarifverhandlungen, in denen wenig Verständnis für eine Lohnerhöhung bestehe, oder daran, dass die schulische Ausbildung nach wie vor nicht vergütet werde. „Das ist erschreckend. Man muss dann schon ein hohes Interesse an dem Beruf haben.“ Bei Lohschelder ist das der Fall: „Als Erzieher zu arbeiten, erfüllt mich total.“ Aber die Belastung sei hoch: fehlendes Personal, wenig Räume, große Gruppen. „Das hat mich ausgelaugt“, sagt er. Inzwischen hat der Erzieher aus Bremen auf eine Vier-Tage-Woche reduziert. Er würde sich wünschen, dass es seiner Berufsgruppe durch finanzielle Anreize und flexiblere Arbeitszeitmodelle erleichtert werde, in Teilzeit zu gehen – für den Bremer Beschäftigten auch eine Form von Wertschätzung.

Aus Sicht der Soziologin Liska Beulshausen fehlt es nicht nur an Wertschätzung, sondern auch an Sichtbarkeit für das Wissen, das mit Care-Berufen verbunden sind. „Es wird wenig gesehen, welche Arbeit dort geleistet wird und welche Kompetenzen dahinterstecken“,

„Um die finanziellen Probleme der Pflegeversicherung zu lösen, muss sie solidarisch reformiert werden.“

*Marleen Storath,
Referentin für Gesundheits-
und Pflegepolitik bei der
Arbeiterkammer*

sagt sie. Neben Organisationsfähigkeit und Teamfähigkeit ist für Fabian Lohschelder vor allem eine Voraussetzung entscheidend: „Man sollte Spaß und ein Interesse an der Lebenswelt der Kinder haben – und verstehen, dass sie ein ganz anderes Denken als Erwachsene haben.“ Dahinter steckt ein hohes pädagogisches Wissen über die kindliche Entwicklung. „Aber eine der wichtigsten Fähigkeiten in diesem Beruf ist Empathie – und die lernt man nicht in der Ausbildung.“

KOMMENTAR

*Kommentar von
Peer Rosenthal,
Hauptgeschäftsführer der
Arbeiterkammer
Bremen*



Foto: Stefan Schmidbauer

Care braucht mehr!

Care-Arbeit verdient mehr Anerkennung – sowohl im privaten als auch im professionellen Bereich. Damit geht die Chance einher, dass auch mehr Männer sie übernehmen – und bezahlte und unbezahlte Arbeit gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt wird.

Dafür müssen auf Bundesebene gesetzlich geregelte Freistellungsmöglichkeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit ermöglichen. Durch Lohnersatzleistungen müssen diese Zeiten entsprechend finanziell abgesichert werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit muss auch betrieblich abgesichert und unterstützt werden, beispielsweise durch flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie niedrigschwellige, betriebliche Beratungsangebote und einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierung.

Die wichtigste Stellschraube für eine bessere Vereinbarkeit und mehr Geschlechtergerechtigkeit in Sorge- und Erwerbsarbeit bleibt jedoch der Ausbau von Betreuungs- und Pflegeangeboten. Das geht nur mit einer ausreichenden Finanzierung, guten Arbeitsbedingungen, hochwertigen Ausbildungen und einer angemessenen Bezahlung.



„Kammer Care Day“ am 6. November 2026

Who Cares? Wahrnehmen, wertschätzen, wandeln – die Arbeiterkammer veranstaltet einen Aktionstag in Kooperation mit der Stadtbibliothek Bremen. Weitere Infos unter

➔ www.arbeiterkammer.de/who-cares

GASTBEITRAG



Tipps zum Haus- oder Wohnungskauf

Text: Roland Stecher (Verbraucherzentrale Bremen e.V.)

Illustration: Anika Falke

Steigende Mieten und weiterhin vergleichsweise attraktive Finanzierungsmöglichkeiten lassen viele Menschen über den Kauf einer Immobilie nachdenken. Allerdings ist eine Immobilienfinanzierung eine langfristige Verpflichtung, die sorgfältig geplant werden muss.

Ein solides Finanzierungskonzept beginnt mit ausreichend Eigenkapital. Empfehlenswert ist, neben den Kaufnebenkosten mindestens 10 bis 20 Prozent des Kaufpreises aus eigenen Mitteln einzubringen. Je höher der Eigenkapitalanteil, desto günstiger fallen in der Regel die Finanzierungsbedingungen aus.

Zu den Kaufnebenkosten zählen Grunderwerbsteuer, Notar- und Grundbuchkosten sowie gegebenenfalls eine Maklerprovision. In Bremen betragen die Erwerbsnebenkosten etwa 7,5 Prozent des Kaufpreises. Wird ein Makler eingeschaltet, teilen sich Käufer*in und Verkäufer*in die Provision in der Regel mit jeweils 3,57 Prozent.

Darüber hinaus sollte ein finanzieller Puffer für Instandhaltung und unvorhergesehene Ausgaben eingeplant werden. Wer zu knapp kalkuliert, riskiert finanzielle Schwierigkeiten.

Kreditangebote sinnvoll vergleichen

Ein guter Maßstab für den Vergleich von Kreditangeboten ist der Effektivzins. Er enthält neben dem Sollzins auch weitere Kreditkosten und ermöglicht so einen realistischen Kostenvergleich. Bei Immobilienfinanzierungen empfiehlt sich häufig ein Annuitätendarlehen mit einer Zinsbindung von 10 bis 15 Jahren.

Ebenso wichtig sind flexible Vertragsbestandteile. Dazu gehören Sondertilgungen von mindestens fünf Prozent der Darlehenssumme pro Jahr sowie die Möglichkeit, den Tilgungssatz während der Zinsbindung anzupassen. Die monatliche Belastung ergibt sich aus Zins und Tilgung. Eine höhere Tilgung führt zwar zu höheren Monatsraten, verkürzt jedoch die Gesamtlaufzeit und damit die Zinslast deutlich.

Neben klassischen Bankdarlehen sollten auch staatliche Förderprogramme geprüft werden. Förderkredite und Zuschüsse, beispielsweise der KfW, können die Finanzierungskosten spürbar senken. Für die Angebotseinholung lohnt sich der Vergleich mehrerer Anbieter. Neben der Hausbank können auch Finanzierungsvermittler interessante Alternativen bieten, da sie auf die Angebote verschiedener Banken zugreifen. Zusammengefasst sind für eine solide Finanzierung folgende Aspekte entscheidend:

- ▶ ausreichend Eigenkapital inklusive Kaufnebenkosten
- ▶ lange und passende Zinsbindungsfrist
- ▶ die Möglichkeit von Sondertilgungen und flexible Anpassungen des Tilgungssatzes
- ▶ Vergleich unterschiedlicher Angebote als Grundlage einer fundierten Entscheidung

Wer diese Punkte berücksichtigt und seine Finanzierung realistisch plant, schafft die Grundlage für eine dauerhaft tragfähige und sichere Immobilienfinanzierung.



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.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Viele Beschäftigte erleben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – von anzüglichen Sprüchen bis zu körperlichen Übergriffen. Betroffene müssen das nicht hinnehmen. Wichtig zu wissen: Sie bestimmen, wo Ihre Grenze liegt und Sie haben ein Recht auf Schutz

Text: Kai Huter

Foto: Jonas Ginter

1. Was gilt als sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo die Situation für Sie unangenehm wird. Entscheidend ist, wie das Verhalten bei Ihnen ankommt, und nicht, wie es gemeint war. Dazu können anzügliche oder zweideutige Bemerkungen gehören, unerwünschte Berührungen oder körperliches Bedrängen. Auch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sowie das Zeigen, Aufhängen oder Verschicken pornografischer Bilder können sexuelle Belästigung sein.

2. Entscheidet nicht die andere Person, wie etwas gemeint war?

Nein. Ein „War doch nur ein dummer Spruch“ macht unerwünschtes Verhalten nicht ungeschehen. Wenn Sie sich durch sexuell bestimmtes Verhalten belästigt oder herabgewürdigt fühlen, sollten Sie Ihre Wahrnehmung ernst nehmen. Sie müssen das nicht hinnehmen.

3. Was kann ich direkt in der Situation tun?

Wenn es Ihnen möglich ist, setzen Sie eine klare Grenze, zum Beispiel:

„Ich möchte das nicht“, „Das ist mir unangenehm“ oder „Ich fühle mich belästigt“. Aber nicht jede*r kann in einer solchen Situation sofort reagieren. Sie können Ihre Grenze deshalb auch später deutlich machen – persönlich oder schriftlich.

4. Was sind wichtige erste Schritte?

Schreiben Sie möglichst genau auf, was passiert ist: Wann und wo war der Vorfall? Wer war beteiligt? Was wurde gesagt oder getan? Gab es Zeug*innen? Ein solches Gedächtnisprotokoll kann später wichtig sein. Sprechen Sie außerdem mit einer Person, der Sie vertrauen – etwa mit Kolleg*innen. Möglicherweise haben andere ähnliche Erfahrungen gemacht.

5. Muss mein Arbeitgeber etwas unternehmen?

Ja. Beschäftigte sollen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Erfährt der Arbeitgeber davon, muss er geeignete Maßnahmen ergreifen, damit die Belästigung endet und Sie geschützt werden. Das gilt nicht nur bei Übergriffen durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte, sondern auch, wenn die Belästigung zum Beispiel von Kund*innen oder Patient*innen ausgeht.

6. Wie kann ich mich wehren?

Suchen Sie sich Unterstützung im Betrieb oder außerhalb. Einige Betriebe haben vertrauliche Ansprechpersonen. Sie können sich auch vertraulich an die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs- oder Personalräte oder die betriebliche Sozialberatung wenden. Wichtig zu wissen: Wenn Sie von ihrem Beschwerderecht über die betriebliche Beschwerdestelle Gebrauch machen, muss der Arbeitgeber ermitteln. Anonymität und Vertraulichkeit sind dann meist nicht mehr gewährleistet. Beratungsstellen helfen dabei, die Situation einzuordnen und gemeinsam zu klären, welche nächsten Schritte für Sie infrage kommen.

i

Weitere Informationen – auch zu Unterstützungsangeboten außerhalb des Betriebs – finden Sie auf unserer Website unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmende/recht/sexuelle-belaestigung/



Veranstaltungen



Ausstellung: „Arbeit in Bremen/Gesichter einer Stadt“
Fotos der Freelens-Regionalgruppe Bremen
bis 8. Januar 2027, *Arbeiterkammer Bremen*



Ausstellung: „FarbGestalten 2“
Werkschau von Juliette Eckel
bis 10. Dezember, *Arbeiterkammer Bremerhaven*



Who cares? Kammer Care Day für die ganze Familie
mit Quiz, Infoständen und Beratungsangeboten rund
ums Thema Care, Glitzer-Tattoos, Kaffee und Kuchen,
Zaubershows, einer interaktiven Wissensstation und
Kindertheater.

6. November, 14 – 18 Uhr, *Arbeiterkammer Bremen*

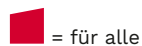


Weitere Veranstaltungen und
Informationen unter
➔ [www.arbeiterkammer.de/
veranstaltungen](http://www.arbeiterkammer.de/veranstaltungen)

➔ BREMEN & BREMEN-NORD

bis 8. Januar 2027 14 – 17 Uhr	Ausstellung: Arbeit in Bremen – Gesichter einer Stadt <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
2. Nov. 17 Uhr	Nebelfeucht – Wer macht eigentlich Bremen sauber? – Talk mit Showausschnitten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
3. Nov. 18 – 19.30 Uhr	Irrtümer im Einkommenssteuerrecht <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
4. Nov. 14 – 17 Uhr	Voll im Bilde – Informationsrechte der Betriebs- und Personalräte <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
6. Nov. 14 – 18 Uhr 9.30 – 15 Uhr 18 – 19.30 Uhr	Who cares? Kammer Care Day für die ganze Familie <i>Stadtbibliothek, Am Wall 201, Bremen</i> ► Fachtag „Who cares? Wahrnehmen, wertschätzen, wandeln“ <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> ► Lesung mit Alexandra Zykunov: Was wollt ihr denn noch alles?! und Aber patriarchale Kackscheiße darf man schon sagen, oder? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> ► Kinofilm Heldin <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
10. Nov. 17 – 19.30 Uhr	Workshop Der erste Eindruck zählt ... – Bewerbungstipps für Anschreiben und Lebenslauf <i>Bürgerstraße 1, Raum 129, Bremen</i>
11. Nov. 10 – 12 Uhr	Früher wissen – besser handeln: Den Wirtschaftsausschuss bilden und seine Rolle klären <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
11. Nov. 17 – 19 Uhr	Digitaler Salon #3: Digitalisierung für alle? Technologie als Gleichmacher oder Verstärker sozialer Ungleichheiten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
18. Nov. 19.30 – 21 Uhr	Lesung und Gespräch: tekst – Mark Terkessidis: Gewalt am Denken. Wann beginnt Faschismus? <i>Kulturwerkstatt westend, Bremen</i>
20. Nov. 19.30 Uhr	Umlaufbahnen musikalische Lesung nach dem Roman von Samantha Harvey <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
24. Nov. 18 – 19.30 Uhr	Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld <i>Bürgerstraße 1, Bremen</i>

25. Nov. 14 – 17 Uhr	Neue Arbeitswelt – neuer Arbeitsschutz? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	19. Nov. 10 – 12 Uhr	Früher wissen – besser handeln: Den Wirtschaftsausschuss bilden und seine Rolle klären <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
28. Nov. bis 20. Dez. je 19 – 20 Uhr	Figurentheater: Mensch, Puppe! Irmgard Keun – Das kunstseidene Mädchen ► 28. und 29. November ► 19. und 20. Dezember <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	19. Nov. 19.30 – 21 Uhr	Lesung und Gespräch: tekst – Mark Terkessidis: „Gewalt am Denken. Wann beginnt Faschismus?“ <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
1. Dez. 18 – 19.30 Uhr	Richtig oder falsch? Rechtsirrtümer im Arbeitsleben <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	6. Nov.	Kabarett im Capitol ► Philipp Scharrenberg: Verwirren ist menschlich
3. Dez. 16 – 19 Uhr	Zukunftsfähige Mitbestimmung – Wie Betriebsräte Wandel wirksam gestalten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	13. Nov.	► Barbara Ruscher: Romantik, aber zack zack!
4. Dez. 19 Uhr	Martin Speer: „Wenn die letzte Frau den Raum verlässt“ – Lesung mit Diskussion <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	21. Nov.	► Christin Jugsch: Plan A wird durchgezogen
16. Dez. 19 Uhr	Florian Butollo: „Das knappe Gut Arbeit“ – Lesung und Gespräch <i>Kulturwerkstatt westend, Bremen</i>	27. Nov.	► Ulan & Bator: Undsinn
➔ BREMERHAVEN		4. Dez.	► Helene Bockhorst: LEBEFRAU
bis 10. Dez.	Ausstellung: FarbGestalten 2 – Werkschau von Juliette Eckel <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>	11. Dez. je 20 Uhr	► Satirischer Jahresrückblick: Bernd Giesecking – Ab dafür! <i>Capitol, Hafenstraße 156, Bremerhaven</i>
10. Nov. 10 – 13 Uhr	Wie stärken wir Demokratie im Betrieb? (Mit)bestimmt gegen Menschenfeindlichkeit! <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>	10. Dez. 14 – 17 Uhr	Neue Arbeitswelt – neuer Arbeitsschutz? <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
		➔ ONLINE	
		12. Nov. 10 – 11 Uhr	Bildungszeit – gutes Recht, wenig genutzt? <i>online</i>



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte

BIB-TIPP

Team Care. Know-How für Führungskräfte



Länger, Andrea
**Mental Health at Work. Wie wir
unsere beste Arbeit machen und
dabei gesund bleiben**
Campus, 2025, 200 S.

Wie gestalten wir Teamprozesse so,
dass das Team sowohl produktiv als
auch motiviert und gesund bleibt?
Hier sind Miteinander, Kommuni-
kation und Stimmung entscheidend.

Wie Führungskräfte Teamentwicklung und -gesundheit gut
verbinden können, das erklärt die Expertin für Gesundheit
im Job Andrea Länger mit einfach anwendbaren Methoden.
Ein lesenswerter Impulsgeber für Führungskräfte, Team-
und Projektleiter*innen mit praxistauglichen Strategien und
Tools für die Teamfürsorge.

Dieses Buch können Sie in
Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



Beschäftigte mit KammerCard erhalten auf die
BIBCARD der Stadtbibliothek zehn Prozent Ermäßigung!
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

Das ist Kunst!

Berufe im Museum

Wer beruflich mit Kunst zu tun hat, malt nicht unbedingt Bilder oder entwirft Skulpturen. In Museen und Ausstellungshäusern entwickeln Menschen Ausstellungen, untersuchen Materialien, organisieren Veranstaltungen oder sorgen dafür, dass Besucher*innen den Kunstwerken nahekommen – aber nicht zu nahe. Vier Frauen aus Bremer Kulturinstitutionen haben uns von ihrer Arbeit erzählt

Text: Lena Häfermann – Foto: Jonas Ginter

Die Aufsicht in der Kunsthalle

Kurz vor Schließung der Kunsthalle Bremen kommt eine Mutter mit ihrer Tochter zu Claudia Gieschen. Das Mädchen ist Fan von Paula Modersohn-Becker und sucht ein bestimmtes Bild. Viel Zeit bleibt nicht. Also begleitet Gieschen sie zum Bild und sogar noch durch den Pixelwald. Dass die Leiterin der Aufsicht einmal ihre Tage zwischen Gemälden und Skulpturen verbringen würde, war nicht geplant. Sie kam über einen Nebenjob zur Kunsthalle, wechselte später direkt zum Museum und übernahm die Leitung der Aufsicht.



Claudia Gieschen ist Leiterin der Aufsicht in der Kunsthalle

Wenn die Museumstüren aufgehen, beginnt Gieschens Arbeit. Rund 13.000 Schritte kommen bei ihr an einem Arbeitstag zusammen. Das Aufsichtsteam rotiert zwischen Kasse und Ausstellungsbereichen. Es gilt, präsent und zugleich zurückhaltend zu sein. „Wir wollen ja nicht, dass sich die Leute ständig beobachtet fühlen“, sagt Gieschen. Trotzdem muss sie Fragen beantworten und Regeln freundlich, aber bestimmt durchsetzen. Gelassenheit ist dafür wichtig.

Die Kuratorin am Focke-Museum

Die Arbeit von Karin Walter beginnt lange vor einer fertigen Ausstellung. Die Kuratorin am Focke-Museum konzipiert Sonder- und Dauerausstellungen. Am Anfang steht ein Thema, eine Idee oder ein Objekt. Dann wird es praktisch: Was soll erzählt werden? Welche Stücke braucht man? Passen sie in den Raum? Was kostet das?

Wie unterschiedlich solche Konzepte aussehen können, zeigt eine Ausstellung, die seit September im Haus Riensberg zu sehen ist: Künstler Oliver Schaffer inszeniert Bremer Stadtgeschichte mit Tausenden Playmobil-Figuren. Allein entscheidet eine Kuratorin dabei nichts. „Die Vermittlung fragt: Was können wir darüber erzählen? Die Restaurierung: Was müssen wir daran machen?“, sagt Walter. Dazu kommen Architektur, Technik, Verwaltung und Finanzierung.



Karin Walter ist Kuratorin am Focke-Museum

Walter trifft Entscheidungen mit langfristiger Wirkung. Ein Museum bewahrt nicht nur Dinge auf, es entscheidet, was bewahrenswert ist. Im kulturhistorischen Museum kann ein Gebrauchsgegenstand genauso interessant sein wie ein kostbares Einzelstück. „Wir müssen Alltagsgegenstände erkennen und sammeln“, sagt sie. Was ist heute selbstverständlich – und könnte später etwas über unsere Gegenwart erzählen?

Walter studierte unter anderem Volkskunde und Kunstgeschichte, promovierte und absolvierte ein Volontariat.

Die Restauratorin in der Weserburg

Eine, die bei einem Ausstellungskonzept fragt, was zu machen ist, ist Dörte Kremsler-Klatte. Als Restauratorin in der Weserburg prüft sie: Ist ein Werk stabil genug? Braucht es Schutz vor Licht, eine besondere Halterung oder ein bestimmtes Raumklima? Wie kommt es unbeschadet ins Museum? Kremsler-Klatte untersucht und dokumentiert den Zustand, bei Leihgaben auch bei Ankunft und Abreise. Manchmal reicht eine vorsichtige Reinigung, manchmal muss ein Schaden stabilisiert werden. Dabei arbeitet sie mit Kunsttransporteur*innen, Techniker*innen und Kurator*innen zusammen.



Dörte Kremsler-Klatte ist Restauratorin in der Weserburg

Kremsler-Klatte beschreibt sich als gelassen, geduldig, pragmatisch und fokussiert. Ein falscher Handgriff am Original lässt sich nicht rückgängig machen. Restaurierung verbindet Handwerk mit Naturwissenschaft, Kunstgeschichte und Materialkunde. Ein altes Werk soll nicht neu aussehen. „Die Spuren gehören zur Geschichte eines Objekts.“ Deshalb gilt: möglichst wenig und nur so viel wie nötig eingreifen.

Restauratorin Kremsler-Klatte kam über das Berufsinformationszentrum und ein Praktikum zur Restaurierung und spezialisierte sich an der Kunstakademie Stuttgart.

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wilhelm Wagenfeld Haus

Im Wilhelm Wagenfeld Haus verbindet Kathrin Hager als wissenschaftliche Mitarbeiterin inhaltliche Aufgaben mit Öffentlichkeitsarbeit, Ausstellungsorganisation und Veranstaltungsmanagement. Sie nennt ihre Arbeit ein „Jonglieren unterschiedlichster inhaltlicher und administrativer Themen“. Sie stimmt Beteiligte und Termine ab, kommuniziert mit externen Partnern und koordiniert Abläufe. In einem kleineren Haus sind die Grenzen zwischen Aufgabenbereichen fließend.

Bei Hager wechseln die Anforderungen häufig innerhalb eines Tages: Inhalte für eine Ausstellung, ein Presstext, parallel die Vorbereitung einer Veranstaltung. Fachwissen ist wichtig, Organisationsgeschick und Kommunikationsfreude ebenso. „Man muss immer wissen, was gerade dringend ist, was warten kann und wen man braucht, damit es weitergeht.“

Hager fand über ein kulturwissenschaftliches Studium, Praktika und einen Galerie-Job zur Museumsarbeit.

Hand in Hand hinter den Kulissen

Das Zusammenspiel prägt den Arbeitsalltag: Kuratorin Walter braucht die Einschätzung der Restaurierung, Restauratorin Kremsler-Klatte stimmt sich bei Transport und Aufbau mit anderen Gewerken ab und die wissenschaftliche Mitarbeiterin Hager verbindet Inhalte, Organisation und Kommunikation. Sobald das Publikum kommt, übernimmt Gieschens Aufsichtsteam.

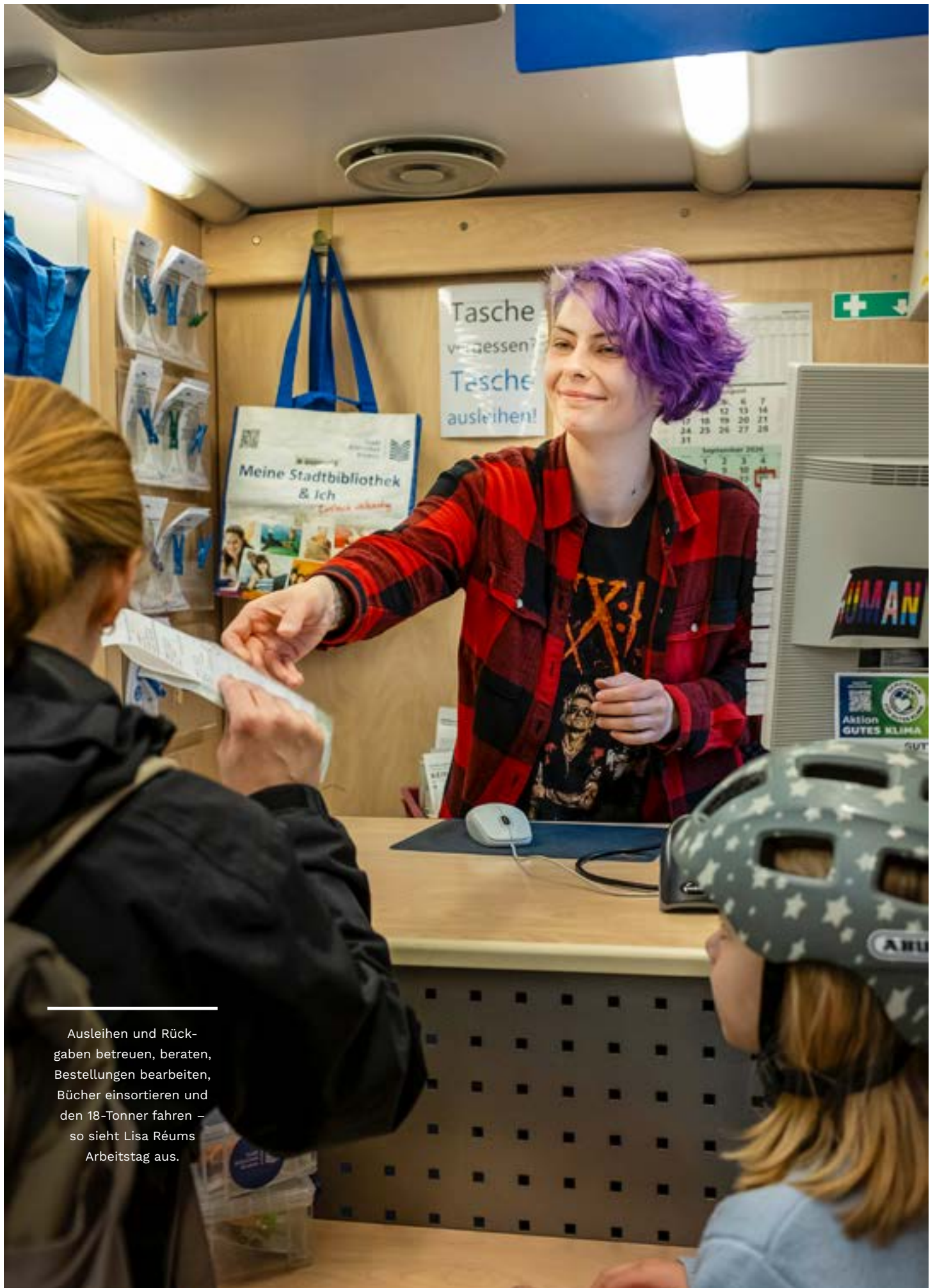
Manche dieser Tätigkeiten sind deutlich sichtbar, andere finden hinter verschlossenen Türen, im Archiv, in der Werkstatt oder am Schreibtisch statt. Und manche werden erst bemerkt,



Kathrin Hager ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wilhelm Wagenfeld Haus

wenn etwas nicht funktioniert: ein Exponat nicht rechtzeitig eintrifft, eine Veranstaltung anders läuft als geplant oder Besucher*innen einem Werk zu nahe kommen.

Kurz vor einer Ausstellungseröffnung ist ein großer Teil der Arbeit bereits erledigt: Objekte wurden ausgewählt, untersucht, restauriert, transportiert und aufgebaut, Texte geschrieben, Veranstaltungen vorbereitet und Dienstpläne erstellt. Dann öffnen sich die Türen. Und vielleicht kommt eine Mutter mit ihrer Tochter herein und sucht ein bestimmtes Bild von Paula Modersohn-Becker.



Ausleihen und Rückgaben betreuen, beraten, Bestellungen bearbeiten, Bücher einsortieren und den 18-Tonner fahren – so sieht Lisa Réums Arbeitstag aus.

GALERIE DER ARBEITSWELT

Bücherjob mit LKW-Führerschein

Lisa Réum arbeitet als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) im Bücherbus der Stadtbibliothek Bremen.

Sie bringt Bücher dorthin, wo es keine Zweigstelle gibt.

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Lisas Réums Zweigstelle der Stadtbibliothek ist zwölf-einhalb Meter lang – außen, wohlgemerkt. Drinnen ist der Bücherbus nicht so geräumig, aber genauso belebt wie die stationären Filialen: Kleine Kinder, Eltern und ältere Menschen leihen Bücher aus, geben Medien zurück oder schmökern. Nach wenigen Stunden, wenn die Ausleihe vorbei ist, fährt Réum den 18-Tonner zur nächsten Haltestelle.

Eigentlich hatte die 29-Jährige einen anderen Weg eingeschlagen. Nach dem Abitur studiert sie fünf Jahre Germanistik. „Ich wusste nur: Richtung Bücher, irgendwie Verlag wäre ganz nett.“ Nebenbei arbeitet sie in einer Buchhandlung und merkt, dass ihr vor allem der Kontakt mit Menschen gefällt. Bei der Entscheidung zwischen Buchhändlerin und FaMI fällt die Wahl auf die Bibliothek. „Beim Beraten ist es ein bisschen zwangloser. Im schlimmsten Fall nimmt die Person ein Buch mit, stellt fest, oh nee, gefällt mir nicht, und bringt es wieder zurück.“

Nach ihrem Abschluss wechselt Réum in die Busbibliothek. Um den Bücherbus fahren zu können, macht sie zunächst den Pkw- und anschließend den Lkw-Führerschein. Dass der Bibliotheksbus zwölf-einhalb Meter lang ist, schreckt sie nicht ab. Lisa Réums Arbeitstag beginnt im Magazin in Gröpelingen. Bevor es losgeht, werden Lücken in den Regalen aufgefüllt und Bücher für die jeweilige Haltestelle zusammengestellt. An Schulhaltestellen dominieren Kinder- und Erstlesebücher. An anderen Stopps werden mehr Bücher für Erwachsene ausgeliehen. „Man muss die Menschen vor Ort kennen und wissen, was sie interessiert.“

Dann geht es auf Tour. Ausleihen, Rückgaben, Beratung, Bestellungen bearbeiten – und zwischendurch Bücher einsortieren. An besonders vollen Haltestellen sind sie zu

dritt unterwegs. Dann übernimmt eine Person die Rückgabe, eine die Ausleihe, während die dritte versucht, Bücher wieder an ihren Platz zu bringen. Man müsse stressresistent und flexibel sein, sagt Réum, aber genau das macht den Beruf für sie interessant. An jeder Haltestelle begegnet ihr ein anderes Publikum. Viele kennt das Team inzwischen persönlich, manche seit Jahren.

„Entgegen vielen Vorurteilen lesen Kinder viel“, sagt Réum. Bei der Eröffnung einer Haltestelle an der Gartenstadt Werdersee sitzen die Kinder einer Grundschule auf der Mauer und rufen: „Wir wollen Bücher.“ Ganz ohne Digitalisierung kommt der Beruf trotzdem nicht aus. E-Books und die Onleihe werden stärker genutzt – häufig ergänzend zum Buch. Die Arbeit in der Bibliothek verändert sich mit den Gewohnheiten ihrer Kundschaft.

Was sollte man mitbringen? Offenheit, Organisationstalent und Begeisterung für Medien. Eine „Leseratte“ muss man nicht sein. „Manche sagen, man sollte seefest sein, weil der Bus manchmal ganz schön wackelt.“

Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek

Die Ausbildung dauert drei Jahre. In Bremen erfolgt die praktische Ausbildung in der Staats- und Universitätsbibliothek, der Stadtbibliothek Bremen und dem Landesinstitut für Schule. Der Ausbildungsvertrag wird mit dem Aus- und Fortbildungszentrum des Landes Bremen (AFZ) geschlossen.

Wie eine Vermögensteuer Bremens Haushalte entlasten würde

Text: Niklas Golitschek – Foto: Kay Michalak

Trotz der vielerorts angespannten Finanzlage lässt der Staat einen der wirksamsten Hebel seit fast 30 Jahren ungenutzt: die Vermögensteuer. Dabei wird Arbeit hoch besteuert, großer Reichtum kaum. Am Beispiel Bremens zeigt sich, wie viel Spielraum sie den Ländern geben könnte. Denn der Widerspruch zwischen der schwierigen Finanzlage des Landes Bremen und den erheblichen privaten Vermögen im Land ist offensichtlich.

Insbesondere Bremen könnte von den zusätzlichen Einnahmen massiv profitieren, sagt Kevin Rösch, Referent für Finanz- und Wirtschaftspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Denn das Geld würde komplett in die Haushalte der Länder fließen. „Es gäbe erheblich mehr Spielraum, auch für die beiden Stadtgemeinden“, sagt er.

Warum wurde die Vermögensteuer ausgesetzt?

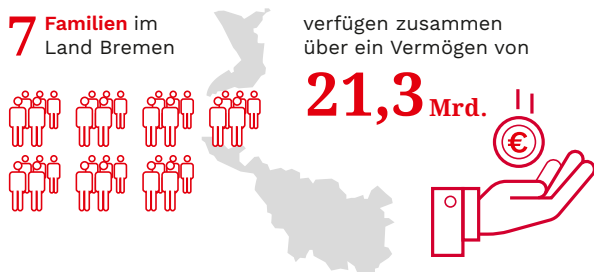
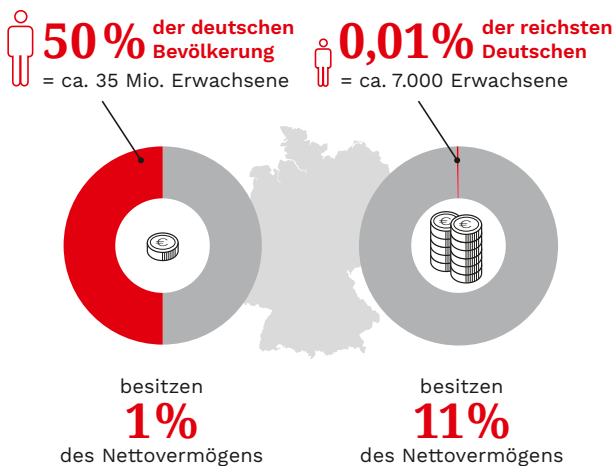
Seit 1997 wird die Vermögensteuer in Deutschland nicht mehr erhoben. 1995 beanstandete das Bundesverfassungsgericht nicht die Steuer selbst, aber die ungleiche Bemessung: Immobilien wurden mit veralteten, viel zu niedrigen Werten angesetzt, Geld- und Wertpapiervermögen dagegen voll – und das verstieß gegen den Gleichheitsgrundsatz. Der Gesetzgeber hatte bis Ende 1996 Zeit für eine Reform, die aber nicht kam. Nur aus diesem Grund wurde die Vermögensteuer zum 1. Januar 1997 ausgesetzt. Abgeschafft wurde sie nicht: sie steht bis heute im Gesetzbuch, sie wird nur nicht angewendet.



Wie sind Vermögen verteilt?

Eine amtliche Statistik über das gesamte private Nettovermögen im Land Bremen (oder Deutschland) gibt es nicht. Aber anhand bekannter Daten lässt sich ein Eindruck gewinnen, um welche Dimensionen es bei der Debatte um eine Vermögenssteuer geht. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kommt zu dem Ergebnis, dass das Nettovermögen in Deutschland 2026 noch ungleicher verteilt ist als bislang vermutet:

Verteilung Nettovermögen 2026 in Deutschland



(Schätzung des Manager Magazins für 2025)

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Welche Konzepte gibt es?

Mit genauen Zahlen lässt sich bisher nicht rechnen. Da die Vermögenssteuer seit 1997 nicht mehr erhoben wird, fehlen statistische Grundlagen. „Die Datenlage ist ziemlich schlecht“, sagt Rösch. Aus diesem Grund seien alle Berechnungen mit Vorsicht zu genießen.

Konzepte für eine Neuauflage unterscheiden sich zudem in der Ausgestaltung erheblich – und damit auch die berechneten Summen. Das Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft (FÖS) zum Beispiel hat eine Steuer von zwei Prozent auf Vermögen von mehr als 100 Millionen Euro als Grundlage genommen und Einnahmen von 257 Millionen Euro für Bremen ausgerechnet. Die Partei Die Linke verspricht sich mit ihrem Ansatz – der bis zu zwölf Prozent Besteuerung ab einer Milliarde Euro Vermögen vorsieht – sogar 1,1 Milliarden Euro Einnahmen.

Was könnte Bremen mit dem Geld machen?

Welchen Unterschied eine Vermögenssteuer bereits mit Einnahmen von 250 Millionen Euro jährlich für Bremen ausmachen könnte, zeigt sich im Bildungsbereich. Den Sanierungsstau an allgemeinbildenden Schulen beziffert die Verwaltung auf etwa 810 Millionen Euro, bei den dazugehörigen Spielgeräten sind es 225.000 Euro. Das Problem ließe sich nicht auf einen Schlag lösen, aber doch abmildern. Das gelte genauso für den Gesundheitsbereich oder den öffentlichen Nahverkehr. „Menschen mit geringem Einkommen profitieren von Investitionen in die Infrastruktur besonders“, sagt Rösch. Eine Vermögenssteuer trifft also eine vergleichsweise kleine, vermögende Gruppe – doch alle profitieren davon, wenn das Geld entsprechend eingesetzt wird.

Rösch verweist ferner darauf, dass der Bund Vermögende in den vergangenen Jahrzehnten bei Themen wie Abgeltungs- oder Erbschaftssteuer geschont habe, während die Allgemeinheit mit der Mehrwertsteuererhöhung und die CO₂-Bepreisung zusätzlich belastet wurde. Allein im Jahr 2025 vermehrten deutsche Milliardär*innen ihr Vermögen laut Oxfam preisbereinigt um 30 Prozent. Die Reallöhne blieben dem Statistischen Bundesamt zufolge mit einer Steigerung um 1,9 Prozent weit darunter. Damit lagen sie noch immer unter dem Niveau von 2019 – dem Jahr vor Beginn der Corona-Pandemie.

Gleichzeitig sei der öffentliche Finanzierungs- und Investitionsbedarf erheblich gestiegen – etwa für die Sanierung von Straßen und Brücken, für bezahlbaren Wohnraum sowie für Klimaschutz und die Anpassung an Klimafolgen, zählt Rösch auf. Auch die Zuteilung des Sondervermögens durch den Bund ist aus Sicht Röschs „ein Tropfen auf dem heißen Stein“, der Sanierungsstau lasse sich dadurch nicht abfedern.

Gibt es Konsequenzen für die Wirtschaft?

Gegenargumente wie fehlende Puffer für Wirtschaftskrisen, abnehmende Investitionskraft, drohender Mittelabfluss ins Ausland oder bürokratischer Aufwand oder findet Rösch wenig überzeugend: „Das Mehraufkommen übersteigt den Aufwand deutlich“, sagt er. Steuerfahnder und Betriebsprüfer finanzierten sich beispielsweise selbst. „Man muss selbstverständlich die Arbeitsplatzsicherheit auf dem Schirm haben“, betont Rösch. Als Beispiele nennt er neben den großzügigen Freibeträgen die Möglichkeit zur Stundung oder Härtefallregelungen. So wären auch Unternehmen in ertragsschwachen Jahren geschützt.

Doch die grundlegende Ungerechtigkeit sollte aus seiner Sicht beseitigt werden: „Arbeit und Konsum tragen einen großen Teil des Steuer- und Abgabenaufkommens“, sagt Rösch und spricht von einer unverständlichen Schiefelage: „Sehr große private Vermögensbestände werden dagegen seit fast drei Jahrzehnten nicht mehr allgemein besteuert.“ Seit fast 30 Jahren lasse der Staat ein Potenzial verstreichen – zugunsten einer kleinen Gruppe und zulasten der Allgemeinheit.



„Humor kann den Stress mindern“

Wenn Menschen miteinander lachen, wirkt das entlastend – auch bei der Arbeit. Ein humorvolles Miteinander lässt sich üben, sagt die Humortrainerin Eva Ullmann

Fragen: Anne-Katrin Wehrmann – Foto: Kay Michalak

BAM: Frau Ullmann, wann haben Sie zuletzt gelacht?

Eva Ullmann: Das war gestern im Fahrstuhl. Ich weiß allerdings nicht mehr, worüber. Das ist der Klassiker in dem Kontext, typischerweise vergisst man das schnell wieder.

Der Duden definiert Humor als „Fähigkeit und Bereitschaft, auf bestimmte Dinge heiter und gelassen zu reagieren“. Haben Sie dem etwas hinzuzufügen?

Ich finde, das ist eine super Definition. Man kann das bestimmt auch komplizierter machen – aber wenn Menschen zusammen lachen, ist das für mich ganz simpel Humor.

In Zeiten der gefühlten Dauerkrise scheint vielen der Humor gerade ein bisschen verloren zu gehen. Wie lässt sich dem entgegenwirken?

Tatsächlich kommen momentan häufig Unternehmen auf mich zu und sagen, dass sie eine Portion Humor gerade jetzt

gut gebrauchen könnten. Und auf der anderen Seite werde ich oft gefragt: „Schauen Sie eigentlich Nachrichten? Wie können Sie denn da Humortrainings anbieten?“ Im Moment arbeiten wir viel mit ungefährlichen sozialen Formen von Humor, weil das ein einfacher Einstieg ist – mit Umdeutungen, Übertreibungen, Perspektivwechseln und solchen Dingen. Humor lässt sich nicht von oben verordnen: Menschen zu sagen, dass sie sich jetzt mal bitte entspannen und Spaß haben sollen, funktioniert nicht. Aber es gibt ein paar leicht zu lernende harmlose Techniken, die gerade in so einem Dauerkrisenmodus ziemlich gut entlasten können.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Die Kopfstandtechnik ist so eine Methode. Vom Grundprinzip funktioniert sie so, dass man eine Erwartung oder die übliche Logik einer Situation komplett auf den Kopf stellt. Ich kann zum Beispiel meinen Job viel schrecklicher machen, als er

faktisch ist, indem ich alle möglichen Aspekte ins Gegenteil verkehre. Dabei stellen die meisten dann schnell fest, dass doch im Großen und Ganzen vieles gar nicht so schlimm ist, sondern eigentlich sogar ganz gut.

Humor lässt sich nicht von oben verordnen: Menschen zu sagen, dass sie sich jetzt mal bitte entspannen und Spaß haben sollen, funktioniert nicht.

Sie bezeichnen Humor als „zusätzliche Kompetenz im Handwerkskoffer der Kommunikation“. Was genau meinen Sie damit?

Meine Grundthese ist, dass uns der Humor leicht von der Hand geht, wenn die Zeiten entspannt sind. Aber wenn sich Menschen nicht so richtig mögen oder wenn es stressig wird, dann muss man das mehr mit Absicht machen und ganz bewusst mit liebevollen Übertreibungen arbeiten, damit nicht am Ende jemand beleidigt oder gekränkt ist. Das lässt sich üben: Und dann kann Humor tatsächlich zu einer zusätzlichen Kompetenz in der Kommunikation werden.

Warum braucht es Humor bei der Arbeit – und was kann er, was eine rein sachliche Kommunikation nicht kann?

Ich wiege das überhaupt nicht gegeneinander auf, ich bin eine große Freundin von Ernsthaftigkeit und sachlicher Kommunikation. Aber Humor kann etwas zusätzlich: Er hat oft eine entlastende Funktion und funktioniert dann wie ein Ventil. In jeder Organisation gibt es Menschen und Dinge, die nicht zusammenpassen. Humor ist eine unglaublich gute Brücke zwischen Logik und Sachlichkeit auf der einen Seite und dem Unlogischen und nicht Zusammenpassenden auf der anderen. Ich erlebe manchmal Menschen in großem Stress, weil sie an den unlogischen Dingen in der Welt oder in ihrem Betrieb verzweifeln – die es ja immer geben wird. Humor kann den Stress mindern und eine Verbindung schaffen.

Er kann verbinden, er kann aber auch ausschließen. Wie können Beschäftigte erkennen, ob das eine oder das andere der Fall ist?

Ich glaube, so analytisch funktioniert das gar nicht. Die meisten Menschen sind eher auf einer emotionalen Ebene unterwegs und können sagen, ob sie sich mit etwas wohlfühlen oder nicht. Es gibt so eine Art von anzüglichem oder auch abwertendem und diskriminierendem Humor, der bezieht sich häufig auf Aspekte wie Aussehen, Herkunft, Sprache oder Ähnliches. Da spürt man dann meistens sofort, dass das nicht gut ist. Und dann gibt es liebevolle Neckereien und Scherze, die zeigen, dass da eine Form von Vertrauen im Team herrscht und dass die Menschen gern zusammenarbeiten. Wenn ich in einem Unternehmen unterschiedliche Arten von Humor erlebe, finde ich das grundsätzlich sehr gesund. Bei ätzendem oder aggressivem Humor werde ich allerdings hellhörig. Das ist häufig ein Signal dafür, dass da etwas im

Argen liegt, das sich nicht mit einem Humortraining lösen lässt.

Was kann ich denn tun, wenn ich mich in so einer Situation unwohl fühle oder vielleicht sogar merke, dass ein anderer Mensch abgewertet wird?

Gut ist es, das direkt in dem Moment zu benennen und offenzulegen. In manchen Situationen braucht es dafür eine gewisse Schlagfertigkeit, die sich aber auch gut trainieren lässt. Da muss man gar kein großes Fass aufmachen, es reicht schon zu sagen: Ich weiß gar nicht, ob ich das gerade lustig finde. Wenn es übergriffig oder verletzend wird, ist es umso wichtiger, möglichst deutlich zu machen: Wir bekommen jetzt hier ein Problem. Ich fand das gerade beschämend, das ist nicht witzig.

Humor hat oft eine entlastende Funktion und funktioniert dann wie ein Ventil.

Welchen Tipp haben Sie für Beschäftigte, die sich im Arbeitsalltag mehr Leichtigkeit wünschen, sich selbst aber für nicht besonders humorvoll halten?

Für Menschen, denen Humor schwerfällt, mag ich die Idee, dass sie sich heranrobben dürfen. Es geht uns ja allen so, dass wir manchmal sprachlose Momente haben und uns dann zwei Stunden später einfällt, was wir Originelles hätten sagen können. Und dafür geißeln wir uns dann auch noch. Wir dürfen uns aber auch später noch fragen: Wie hätte denn in der Situation eine schlagfertige Reaktion aussehen können? Ich mag dieses Langsame, Schnarchige. Manchmal braucht Humor eben etwas Zeit, der lässt sich nicht beauftragen. Viele Dinge lassen sich auch mit weniger Humor lösen, da sollte sich niemand unter Druck setzen.

Eva Ullmann

ist seit vielen Jahren als Humortrainerin, Rednerin und Autorin tätig. Die diplomierte Sozialpädagogin hat in Leipzig das „Deutsche Institut für Humor“ gegründet, mit dem sie in Vorträgen, Seminaren und Coachings vermittelt, wie sich Humor gezielt in der Kommunikation einsetzen lässt. Im Fokus stehen dabei Institutionen und Unternehmen.



Foto: Johannes Wosilat

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Ohne Probezeit gilt sofort der Kündigungsschutz“ Das stimmt so nicht.

In der Regel wird in Arbeitsverträgen eine Probezeit von maximal sechs Monaten vereinbart. Dann gilt dann eine gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen. Manche Tarifverträge regeln andere Probezeitkündigungsfristen.

Wenn der Arbeitgeber aber auf die Vereinbarung einer Probezeit verzichtet, gelten von Anfang des Arbeitsverhältnisses an die gesetzlichen oder tarifvertraglichen regulären Kündigungsfristen.

Aber: Der Beginn des Kündigungsschutzes ist nicht an die Probezeit gebunden, sondern an die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das mindestens sechs Monate bestanden haben muss, damit der Kündigungsschutz greift. Deshalb ist bei einer kurzen Probezeit von zum Beispiel drei Monaten nach deren Ablauf kein Kündigungsschutz in Kraft.

Wenn also keine Probezeit vereinbart wurde und das Arbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate besteht, gelten entweder die gesetzlichen Kündigungsfristen von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Arbeitsvertraglich vereinbarte Kündigungsfristen dürfen in diesem Fall bei nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen nie kürzer, aber durchaus länger als vier Wochen sein. Bei Arbeitsverhältnissen, für die ein Mantel- oder Rahmentarifvertrag gilt, können die Kündigungsfristen länger, gleich wie oder kürzer als die gesetzlichen sein – je nach Branche.

Hubertus Bartelt, Rechtsberater in Bremen-Nord

RECHTSTIPP

Mieterhöhungen immer rechtlich überprüfen lassen

Viele Mieter*innen erhalten im Laufe des Mietverhältnisses eine Mieterhöhung. Um Streit zu vermeiden oder aus Angst, die Wohnung zu verlieren, stimmen viele vorschnell zu.

Das Gesetz stellt jedoch hohe Anforderungen an Mieterhöhungen, sodass unter Umständen die erhöhte Miete nicht gezahlt werden muss. Wenn Mieter*innen jedoch trotzdem zustimmen oder vorbehaltlos bezahlen, müssen sie die Mieterhöhung in der Regel auch künftig zahlen.

Beim Bezug von Sozialleistungen kann eine vorschnelle Zustimmung besonders nachteilig sein. Denn das Sozialamt berücksichtigt grundsätzlich nur rechtlich festgelegte und angemessene Unterkunftskosten.

*Ann-Kathrin Speckmann,
Rechtsberaterin in Bremen-Stadt*

STEUERTIPP

Die Identifikationsnummer

Das erste Schreiben an ein neugeborenes Kind kommt in vielen Fällen vom Bundeszentralamt für Steuern in Bonn. Darin findet sich die elfstellige Identifikationsnummer, umgangssprachlich auch Steueridentifikationsnummer oder Steuer-ID.

Im Unterschied zur Identifikationsnummer ist die Steuernummer finanzamtsgebunden, sodass bei einem Umzug innerhalb Deutschlands unter Umständen ein anderes Finanzamt zuständig wird und die Steuernummer sich ändert. Auch Ehepartner*innen erhalten bei der steuerlichen Zusammenveranlagung eine gemeinsame Steuernummer.

Die Identifikationsnummer hingegen bleibt lebenslang mit der Person verknüpft. Hinterlegt sind Name, Doktorgrad, Geburtstag und -ort, Geschlecht, Anschrift, Staatsangehörigkeit, Kontoverbindung und Sterbetag.

Larissa Heilmann, Beraterin Steuerrecht 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

Autor*innen:

Hubertus Bartelt, Niklas Golitschek,
Lena Häfermann, Kaarina Hauer,
Larissa Heilmann, Kai Huter,
Insa Lohmann, Suse Lübker,
Hanna Mollenhauer, Ann-Kathrin
Speckmann, Roland Stecher,
Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Johannes Reinke

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zum Weihnachtsgeld

Wann habe ich einen Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch. Der Anspruch auf Weihnachts- oder Urlaubsgeld, auch Sonderzahlung genannt, ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung.

Was ist ein Anspruch aus betrieblicher Übung?

Zahlt der Arbeitgeber eine zusätzliche Vergütung – zum Beispiel Weihnachtsgeld – dreimal ohne Vorbehalt, so entsteht ein Anspruch aus der sogenannten betrieblichen Übung. Daraus entsteht dann ein vertraglicher Anspruch.

Kann das Weihnachtsgeld an Voraussetzungen geknüpft sein?

Je nach anzuwendender Rechtsgrundlage können Bedingungen an die Zahlung geknüpft werden. Oftmals wird eine Stichtagsregelung vereinbart, wonach Sie nur dann einen Anspruch auf Zahlung haben, wenn Sie sich am Stichtag im ungekündigten Arbeitsverhältnis befunden haben. Ob das zulässig ist, muss im Einzelfall geprüft werden.

Kaarina Hauer

Leitung Rechtspolitik und -beratung



Foto: Stefan Schmidbauer



Infos zu arbeitsrechtlichen Themen wie zum Beispiel Kündigung, Befristung, Urlaub, Arbeitsvertrag, Homeoffice, Minijob oder Teilzeit finden Sie unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmende/recht

CARTOON



von
Mario Lars

Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11

Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

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

BAM im Abo



Wollen Sie das BAM kostenlos nach Hause geschickt bekommen?

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/bam-magazin/abonnieren



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

☎ 0421.3 63 01-67 ✉ bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

➔ Weiterbildungsberatung

☎ 0421.3 63 01-28 ✉ recht@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