

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Grün bauen

Wie der Klimawandel die Arbeitswelt verändert

Überlastete Pflegekräfte

Unsere Tipps für die psychische Gesundheit

Ein Mietspiegel für Bremen

Was bedeutet das für Mieterinnen und Mieter?

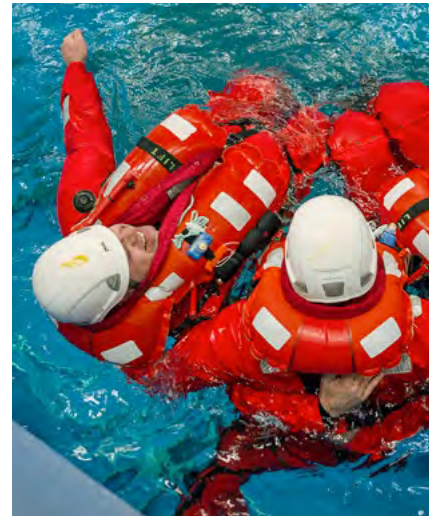
Alkoholsucht am Arbeitsplatz

Was Kolleginnen, Kollegen und der Betrieb tun können

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Pflegeausbildung – bleib dran
Seite 14

Teambuilding
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- 6** *Schwerpunkt*
Grün bauen
Wie der Klimawandel die Arbeitswelt verändert
- 14** **„Unreflektierte Ausbildungsabbrüche in der Pflege verhindern“**
Interview mit der Beraterin von „Pflegeausbildung – bleib dran“
- 18** **Alkoholsucht am Arbeitsplatz**
Was Kolleginnen, Kollegen und der Betrieb tun können
- 20** **Teambuilding**
Mehr als nur Spaß und Spiele

SERVICE & BERATUNG

- 10** **Gesundheitstipp**
Wenn die Pflegekraft überlastet ist
- 11** **Fragen & Antworten**
Neu: ein Mietspiegel für Bremen
- 22** **Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Gekaufte Waren können immer umgetauscht werden
- 23** **Drei Fragen**
zum Jobwechsel

IN JEDEM HEFT

- 3** **Editorial**
- 4** **Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Immer mehr und immer weiter – Pendeln ins Land Bremen
- 5** **Kurz gemeldet**
- 12** **Tipps & Termine**
- 13** **Veranstaltungskalender**
- 16** **Galerie der Arbeitswelt**
Der Bootsbauer
- 22** **Impressum**
- 23** **Cartoon**
- 24** **Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

**BAM
im Abo?**

➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

Aktuelle politische Inhalte und Service-Informationen von uns finden Sie auf **Instagram, LinkedIn, X (@ANK_HB), YouTube** und **Facebook**.



EDITORIAL

Rechtssicherheit bei Mieterhöhungen

Erste Schritte in den Beruf

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

Sie ist in Bremen geboren, hat hier das Abitur gemacht und ihr Jura-Studium an der örtlichen Universität absolviert: **Antje Grotheer** ist eine Urbremerin. Und seit Juni 2023 schon zum zweiten Mal Parlamentspräsidentin. 2019 folgte die SPD-Politikerin, die seit 2011 im Landtag sitzt, dem verstorbenen Christian Weber (SPD) nach. Bald darauf musste sie das Amt aber für eine Wahlperiode an Frank Imhoff von der CDU abgeben. Sie ist die erste Frau an der Spitze der Bremischen Bürgerschaft.

- ▶ Werkstoff- und Qualitätsprüferin im Stahlwerk bei Klöckner
- ▶ Arbeit am Band bei Kaffee HAG
- ▶ Dosen sortieren bei Quench, Vorbereitung für den Einzelhandel
- ▶ Personalsachbearbeiterin bei Klöckner
- ▶ Baguetteverkäuferin am Bahnhof
- ▶ Sachbearbeiterin im Architekturbüro
- ▶ Manuelle Zeiterfassung in der Personalsachbearbeitung



Foto: Tristian Vankann

Antje Grotheer

Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Stadt Bremen bekommt einen Mietspiegel – lange war sie die größte deutsche Kommune ohne dieses Instrument. Dass sich dies jetzt ändert, liegt an der neuen Gesetzeslage, die alle Kommunen über 50.000 Einwohner zur Einführung verpflichtet.

Im Mietspiegel werden Höchstmieten – die so genannten ortsüblichen Vergleichsmieten – wohnungsscharf und orientiert an Kriterien wie Lage, Ausstattung oder Größe definiert. Die Vorteile liegen auf der Hand: Allgemein gültige Höchstmieten schaffen Verbindlichkeit und Rechtssicherheit für Mieterinnen und Mieter. Mieterhöhungen sind nun leichter nachzuvollziehen und ungerechtfertigte Steigerungen besser zu erkennen. Für gerichtliche Auseinandersetzungen braucht es nun keine teuren Gutachten zur Vergleichsmiete mehr.

Aber nicht immer muss diese neue Transparenz für Mieterinnen und Mieter von Vorteil sein. Denn auch Vermieterinnen und Vermieter können nun leichter begründen, warum sie die Miete erhöhen wollen – besonders im Privatbereich könnte es nun Mietsteigerungen geben. Deshalb gab es in Bremen bisher keinen Mietspiegel.

Trotzdem sind wir überzeugt: Der neue Mietspiegel ist eine Chance. Die Arbeiterkammer setzt sich bei Politik und Verwaltung dafür ein, dass die Ausgestaltung des Bremer Mietspiegels auch in Zukunft vor allem Vorzüge für Mieterinnen und Mieter mit sich bringt.

Auf S. 11 haben wir die wichtigsten Fragen und Antworten zum Mietspiegel für Sie zusammengestellt.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Immer mehr und immer weiter: Pendeln ins Land Bremen

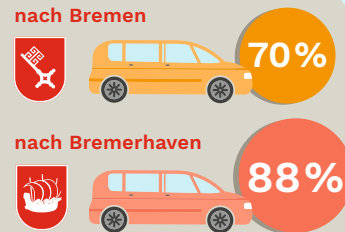
Im Jahr 2022 pendelten 123.200 Beschäftigte in die Stadt Bremen ein – 3.500 mehr als im Vorjahr. In Bremerhaven stieg die Zahl um 400 auf über 24.700.

So viele der Akademikerinnen und Akademiker pendeln ein



Einpendlerquote:
43% der Bremer Beschäftigten pendeln ein. In Bremerhaven sind es **46%**.

Auto weiterhin Nummer Eins bei den Einpendlern



Überregionale Fernpendler
 (etwa aus Hamburg, Berlin, Hannover, Ruhrgebiet)

4.000

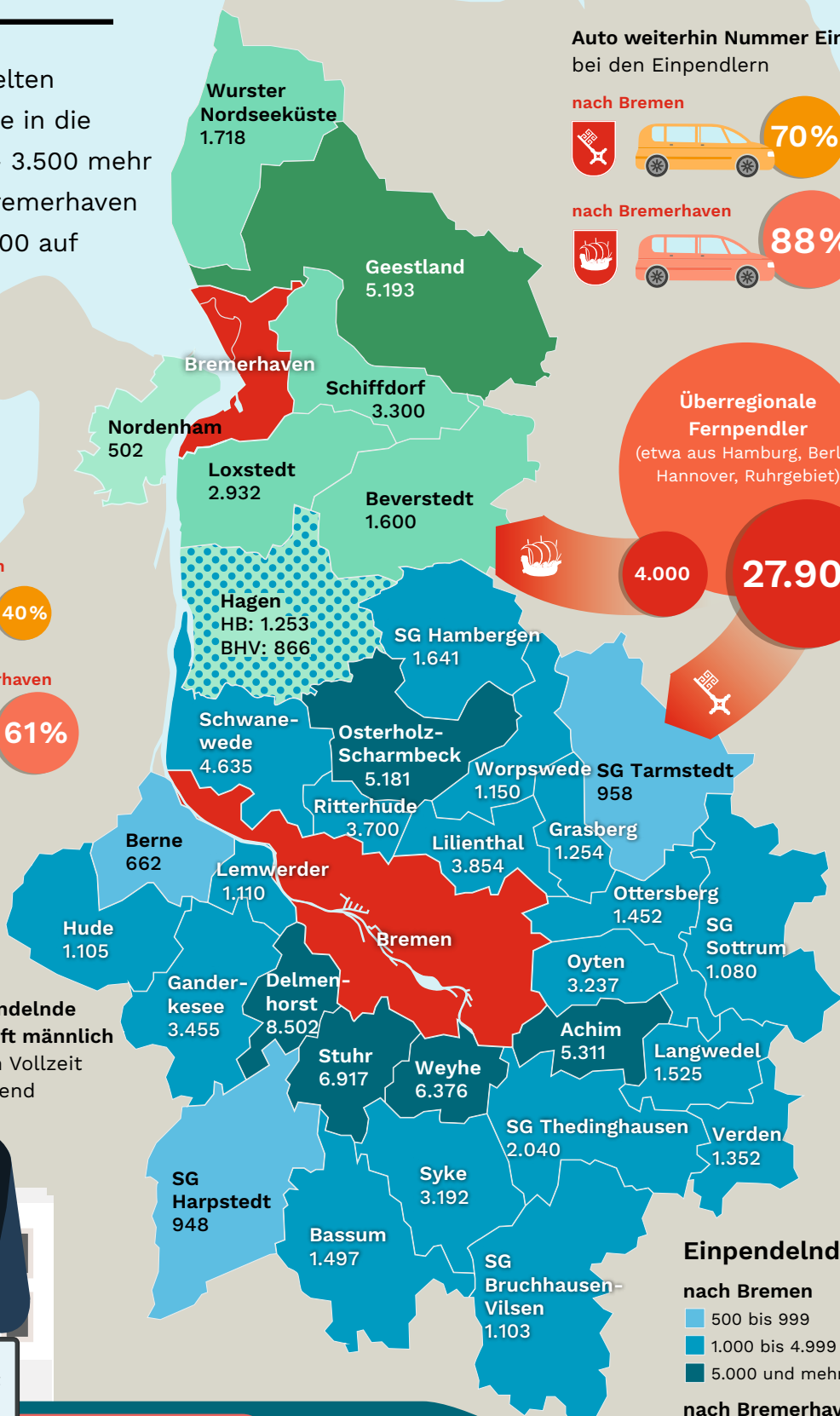
27.900

Einpendelnde sind oft männlich und in Vollzeit arbeitend

Einpendelquote Land Bremen:

| | |
|--------|--------|
| Männer | Frauen |
| 47% | 38% |

| | |
|----------|----------|
| Vollzeit | Teilzeit |
| 76% | 24% |



Kurz gemeldet

Foto: © Rafal Olechowski – Fotolia.com



Zahl der Pendelnden im Land Bremen steigt kräftig

Immer mehr und immer weiter: 2022 pendelten 123.200 Beschäftigte in die Stadt Bremen ein. Dies sind 3.500 mehr als noch ein Jahr zuvor. In Bremerhaven stieg die Zahl der Einpendelnden um 400 auf über 24.700. Die meisten pendelten aus dem Umland nach Bremen und Bremerhaven. Aber auch die Zahl der überregional Fernpendelnden stieg deutlich an. Die meisten Beschäftigten kamen weiterhin mit dem Auto zur Arbeit, aber auch das Fahrrad wurde immer wichtiger. Besonders dynamisch stiegen auch die Auspendelzahlen: Etwa jeder und jede vierte Beschäftigte mit Wohnsitz im Land Bremen arbeitete in einer anderen Gemeinde.

Mehr unter → www.arbeitnehmerkammer.de/downloads und auf S.4 dieses Magazins.

Mindestlohn versus Bürgergeld – warum sich Arbeit immer lohnt

Immer wieder wird debattiert, ob Arbeit sich lohnt. Wir haben uns die Bremer Zahlen zum Abstand zwischen Bürgergeld und Mindestlohn angeschaut und erklären, warum man mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung besser dasteht als mit Bürgergeld.

Am Beispiel einer Familie zeigen wir auf: Wenn ein Ehepartner als Alleinverdienender zum Mindestlohn von 12,41 Euro knapp 2.050 Euro brutto für eine Familie mit zwei kleinen Kindern erzielt – netto sind das dann knapp 1.640 Euro –, kommt er mit Kindergeld, Kinderzuschlag und Wohngeld auf ungefähr 3.350 Euro Nettoeinkommen

pro Monat. Das sind etwa 730 Euro mehr als das, was diese Familie ohne Arbeit an Bürgergeld inklusive Unterkunftskosten (Wohnung und Heizung) erhalten würde.

Beschäftigte haben aber auch weitere Vorteile gegenüber dem Bürgergeld: Sie sind zum Beispiel in den Arbeitsmarkt eingebunden, haben gegenüber dem Bezug von Bürgergeld hoffentlich Chancen auf berufliche Entwicklung und erwerben Rentenansprüche.

Den ganzen Artikel finden Sie unter
→ www.arbeitnehmerkammer.de/bam



Die Food-Branche zwischen Stagnation und Aufbruch

Unser Branchenreport der Nahrungs- und Genussmittelwirtschaft zeigt: Die Beschäftigung im industriellen Segment nimmt ab, die im Großhandel nimmt zu. Das geht oft auch zulasten von Tarifbindung und Mitbestimmung. Die Branche ist mit 1,7 Prozent aller Beschäftigten nach dem Automobilbau die zweitgrößte Industrie im Land. Die Verdienste liegen im Branchenvergleich im Mittelfeld. Anders als bei vielen großen und etablierten Betrieben gibt es in Start-ups meist weder Tarifverträge noch betriebliche Mitbestimmung.

→ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads




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

→ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Grün bauen

— *wie der Klimawandel die Arbeitswelt verändert*

A man with a mustache, wearing a blue work suit, stands on a paved area next to a blue van. The van has solar panels mounted on its roof. The man is leaning against the side of the van. In the background, there is a white building and some equipment.

Die Energiewende verändert die Arbeitswelt: Dachdecker bauen jetzt Solaranlagen ein und Installateure auch Wärmepumpen. Aber geht das so einfach?

Text: Jan Zier – Fotos: Jonas Ginter

anderen Branchen zu verringern“, heißt es in der Studie. Zudem leide das Image durch die teilweise noch herrschende tradierte und wenig technologieaffine Arbeitsweise auf dem Bau.

Herausforderung bei Aus-, Fort- und Weiterbildung

„Die Bekämpfung des Klimawandels und die damit verbundenen ‚grünen Technologien‘ bedeuten für das Handwerk eine große Herausforderung bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung, aber auch eine enorme Chance“, sagt Andreas Meyer, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Bremen. „Um sie nutzen zu können, müssen Handwerkerinnen und Handwerker sich laufend weiterqualifizieren. Gerade die energetische Sanierung wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten viele Aufträge bringen.“ Das gelte in erster Linie für die Gewerke Sanitär-Heizung-Klima und Elektro, in eingeschränktem Maße auch für jene, die momentan von den geringeren Neubauprodukten betroffen sind, Maler oder Dachdecker etwa.

Fragt man Dachdeckermeister Lutz Detring nach nachhaltigem Bauen, zieht er eine Broschüre von 2006 aus dem Schrank. Damals wurde die Friedrich Schmidt Bedachungs GmbH in Bremen 100 Jahre alt. „Wir tun was“ ist die Überschrift. Seit 20 Jahren betreibt die Firma auf ihrem Gelände eine Solaranlage, sie hat ein Gründach, sie heizt mit Holz und fährt Elektroautos. „Wir wollen Vorbild sein“, sagt Detring.

Klimaneutrales Bremen

2038 will Bremen klimaneutral sein, so hat es der Senat im vergangenen Jahr beschlossen. Dafür kommt es gerade auf die Baubranche an – in Gebäuden werden viele Treibhausgase emittiert, hier wird viel Energie verbraucht, aber auch produziert. Also geht es um energetische Sanierung, um klimaneutrale Neubauten, um erneuerbare Energien. Das alles funktioniert nur, wenn es genug Fachkräfte gibt. Doch die fehlen schon heute. „In den nächsten zehn Jahren müssen in den Bauberufen im Land Bremen 2.000 zusätzliche Arbeitskräfte ausgebildet oder aus anderen Berufen rekrutiert werden“, sagt Marie-Luise Assmann, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Arbeitnehmerkammer. Das geht aus einer Studie des Instituts für Innovation und Technik (iit) hervor, das die Weiterbildungsbedarfe des bremischen Baugewerbes untersucht hat. Ein Ergebnis: Der Fachkräftemangel wird sich trotz überdurchschnittlicher Ausbildungsquoten verschärfen, weil Beschäftigte altersbedingt ausscheiden oder den Beruf wechseln. „Um die Attraktivität der Bauberufe zu steigern, gilt es den Lohnabstand zu den

„Gerade die energetische Sanierung wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten viele Aufträge bringen.“

Andreas Meyer, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Bremen

Anforderungen an die Qualifizierung steigen

„Wir sind gut ausgelastet und bilden auch wie verrückt aus“, sagt Detring – von den rund 100 Beschäftigten seines Betriebs sind 25 Lehrlinge. „Unsere Hoffnung ist, dass am Ende ein Drittel der Auszubildenden bei uns in der Firma bleibt“, so Detring. Die Nachfrage ist da: „Das Geschäft mit der Dämmung läuft gut, das hilft uns über jede Krise hinweg“, sagt Detring. Und was ist mit Solaranlagen? „Wir kümmern uns auch um Photovoltaik. Aber das macht bisher nur einen sehr kleinen Anteil an unserem Geschäft aus.“ Doch der werde zunehmen: „Die Leute wollen was tun, das merken



„Das Geschäft mit der Dämmung läuft gut, das hilft uns über jede Krise hinweg.“

Dachdeckermeister Lutz Detring

wir. Darauf müssen wir reagieren: Das kann man nicht nebenbei machen, wir haben dafür einen Fachmann eingestellt.“ Aber das reicht nicht: „Unsere Meister wie Altgesellen müssen lernen, auch auszubilden“, so Detring. Und wo früher ein oder zwei Meister ausreichten, arbeiten heute zehn. Die Anforderungen an die Qualifikation steigen, so Detring, und ausgebildete Dachdecker seien schwer zu kriegen. Also gibt es hier monatlich am freien Samstag eine Lehrwerkstatt für Azubis.

Umweltfreundlichere Jobs sind attraktiver

Immerhin entscheiden sich junge Menschen „zunehmend häufiger“ für eher umweltfreundliche Berufe wie die Dachdeckerei oder die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Hier stieg die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen zwischen 2013 und 2022 um mehr als ein Viertel an, steht in einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Potenziell klimaschädliche Jobs etwa in der Kunststoffproduktion verzeichneten



„Wärmepumpen funktionieren in 98 Prozent der Bremer Gebäude. Es gibt viel Angst und Vorurteile in der Bevölkerung, aber auch viele Berührungspunkte im Gewerk.“

Steffen Röhrs, Geschäftsführer Fachbetrieb für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik

einen „moderaten Rückgang“ an Ausbildungsplätzen und einen „markanten Rückgang“ an Bewerbungen, so das IAB: Die Zahl der neuen Auszubildenden in den Berufen mit „Green Skills“ wuchs von 2013 bis 2021 um 14 Prozent, während sie in den Jobs mit „Brown Skills“ im selben Zeitraum um 15 Prozent fiel. Werden Jobs umweltfreundlicher, sind sie attraktiver.

Die Gewerke müssen mehr kooperieren

Es braucht aber auch „praxisnahe und passgenaue Qualifizierungen“ für jene, die schon im Baugewerbe arbeiten, so das IIT. Und Maßnahmen, um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen. „Aktuelle Weiterbildungsbedarfe“ sieht die Studie bei der Dämmung, bei Photovoltaikanlagen und beim Umgang mit neuen Technologien. Auch weiche Faktoren werden wichtiger. Dazu gehört die Kommunikations- und Beratungskompetenz und ein „gewerkeübergreifendes Verständnis“ von Arbeit: Kein Dachdecker kommt ohne Elektriker aus, wenn eine Solaranlage aufs Dach soll.

„Viele Firmen müssen verstärkt selbst nachqualifizieren, zum Teil werden die Leute on the fly umgeschult“, sagt Frederik Fuchs, Energieberater im Klima Bau Zentrum, einem Angebot der Bremer Klimaschutzagentur energiekonsens. Manchmal steht da am Ende ein vollwertiges Zertifikat, manchmal nicht. „Die Vor-Ort-Qualifizierung im Betrieb wird immer wichtiger. Gerade wenn ohnehin Fachkräfte fehlen, mangelt es oft an Zeit für Schulungen“, so der Ingenieur für Energietechnik. Er sieht bei den Wärmepumpen einen „hohen Bedarf an Nachschulung“. Deren Technologie aus der Kältetechnik gibt es zwar schon lange, „für viele Firmen war das hierzulande aber bisher eher

ein Nischenthema. Mit der gestiegenen Nachfrage wächst das Verständnis für diese Technologie auf dem Markt. Um unsere Klimaziele zu erreichen, müssen wir die Umstellung und auch die dazu nötige Weiterqualifizierung schneller voranbringen“, so Fuchs. Eine weitere Herausforderung: Bei Wärmepumpen sollten die Firmen mehrere Termine vor Ort machen, um maximale Effizienz zu erreichen – „dieser Aufwand ist in der Praxis oft nicht vorgesehen und für viele Firmen nicht abbildbar“, so Fuchs. „Angesichts der niedrigen Energiepreise war die Frage der Effizienz von Heizungen früher vielfach nicht so relevant. Das ist heute anders.“

Es fehlt noch an Weiterbildungskultur

Die IIT-Studie fordert Beratungsangebote gerade für kleine und mittlere Unternehmen. „Wir müssen die Weiterbildungskultur im Baugewerbe fördern“, so Assmann. „Die Betriebe müssen heute schon aus Ungelernten die Fachkräfte von morgen machen.“ Der „Campus für Aus- und Weiterbildung“ wäre ein geeigneter Ort, um die Betriebe dahingehend zu beraten – er soll ein „bundesweites Leuchtturmprojekt“ und im Umfeld der Berufsschulen angesiedelt sein. Die Arbeitnehmerkammer fordert zudem, Beschäftigte zu „Energiewende-Scouts“ fortzubilden, damit sie in den Firmen für das Thema sensibilisieren und dort beraten.

„Die Weiterbildungskultur ist sehr firmenabhängig“, sagt Fuchs – „einigen fehlt es noch daran, andere haben großes Interesse an den Angeboten.“ Andreas Meyer verweist hier auf das handwerkskammereigene „Kompetenzzentrum Handwerk gGmbH“, auf die Beratungen der Innovations- und Technologietransferstelle der Kammer oder

Kooperationen wie jene mit Energiekonsens. „Wünschenswert“ wäre aus Sicht der Handwerkskammer zudem „ein echter Werkunterricht an den allgemeinbildenden Schulen“. Das zentrale Mittel gegen den Fachkräftemangel sei die Ausbildung. Deshalb setze das Handwerk das Berufsorientierungsprogramm des Bundes in Bremen und Bremerhaven nahezu flächendeckend um: „Es durchlaufen nahezu alle Schülerinnen und Schüler im Bundesland Bremen.“ Obwohl Bremen bei der Berufsorientierung „vergleichsweise gut aufgestellt“ sei, so Meyer, „sollte diese aus Sicht der Handwerkskammer weiter ausgebaut werden“.

„In den nächsten zehn Jahren müssen in den Bauberufen im Land Bremen 2.000 zusätzliche Arbeitskräfte ausgebildet oder aus anderen Berufen rekrutiert werden.“

Marie-Luise Assmann, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Arbeitnehmerkammer

„Wärmepumpen funktionieren in 98 Prozent der Bremer Gebäude“

„Wir haben trotz des akuten Fachkräftemangels in der Branche wenig Probleme, Auszubildende zu finden“, sagt Steffen Röhrs, Geschäftsführer der Uwe Röhrs GmbH, ein Fachbetrieb für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik. Der hat 40 Beschäftigte, davon sieben Azubis – und viel mehr Bewerbungen als Lehrstellen. Röhrs setzt auf

Recruiting in sozialen Medien und empfängt in einem schicken Büro mit Loft-Atmosphäre im Bremer Tabakquartier. „Der Job ist gut bezahlt, gute Monteure müssen sich da nicht verstecken“, sagt Röhrs, der Obermeister seiner Innung ist. Seine Firma beschäftigt sich seit 20 Jahren mit Wärmepumpen, verbaut jedes Jahr rund 120 Stück – „vor der Energiekrise war das unsere Nische“, sagt Röhrs. „Jetzt ist das anders.“ Gerade kleinere Firmen müssten aber verstärkt kooperieren, schon deshalb, weil Wärmepumpen groß und schwer sind. 80 Prozent seines Umsatzes macht Röhrs heute mit Solaranlagen und Wärmepumpen. Bei Letzteren geht die Nachfrage derzeit stark zurück, doch Röhrs ist überzeugt



„Mein Beruf ist einer mit Zukunft – eine Heizung braucht jeder. Und man kann nicht einfach durch eine Maschine ersetzt werden. Im Moment baue ich fast jede Woche eine Wärmepumpe ein.“

Ole Burchard, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

„Die Vor-Ort-Qualifizierung im Betrieb wird immer wichtiger. Gerade wenn ohnehin Fachkräfte fehlen, mangelt es oft an Zeit für Schulungen.“

Frederik Fuchs, Energieberater im Klima Bau Zentrum

von der Technologie: „Wärmepumpen funktionieren in 98 Prozent der Bremer Gebäude“. Er sieht vor allem „viel Angst und Vorurteile“ in der Bevölkerung, aber auch „viele Berührungsängste“ im Gewerk, das sich lange vor allem mit traditioneller Verbrennertechnik beschäftigt habe. Große Probleme bei der Weiterbildung gebe es nicht: „Das werden alle meine Fachkolleginnen und Fachkollegen hinkriegen“, sagt Röhrs. „Aber natürlich muss man die Beschäftigten immer auf dem aktuellen Stand halten.“ Er setzt auf mehr Aufklärung, hält oft Vorträge. Und er hofft bei der Nachwuchsgewinnung auf die Familien: „Der größte Hebel ist das Elternhaus.“

Angebote werden nicht ausreichend genutzt

Nicht überall läuft es so gut wie bei Röhrs. „Ein großer Teil der Beschäftigten im bremischen Baugewerbe profitiert bisher nicht von Weiterbildung“, sagt Assmann. „Es gibt hier zwar prinzipiell eine gut entwickelte Weiterbildungslandschaft, die Angebote werden aber nicht ausreichend genutzt.“ Gerade Kleinbetriebe haben schnell Probleme, wenn sie Beschäftigte für Schulungen freistellen sollen, im Zweifelsfall kommt nur der Chef oder Meister. „Es werden vor allem Angebote wahrgenommen, die gesetzlich notwendig sind sowie Herstellerschulungen, die eine unmittelbare Praxisrelevanz haben“, so Assmann.

KOMMENTAR

*Kommentar von
Tim Voss,
Leitung Politik-
beratung der
Arbeiterkammer
Bremen*



Fotos: Stefan Schmidbauer

Strategisch qualifizieren!

Wir brauchen im bremischen Baugewerbe eine neue Weiterbildungskultur. Die Betriebe müssen sich im Zuge der Energiewende mit den langfristigen Qualifizierungsbedarfen ihres Personals auseinandersetzen. Die Kammern beziehungsweise die Wirtschaftsförderung sollten dies unterstützen und Beratungen zum Thema Energiewende inklusive Qualifikationsbedarfsanalysen anbieten.

Auch die Beschäftigten müssen mitgenommen werden: Einzelne Beschäftigte aus dem Baugewerbe könnten zu Energiewende-Scouts geschult werden, die Kenntnisse über Branchentrends und zukünftige Kompetenzanforderungen in ihren Gewerken haben. Sie könnten im eigenen Betrieb Veränderungsprozesse anstoßen und gleichzeitig für Weiterbildungsbedarfe sensibilisieren.

Angesichts der Fachkräftengpässe sollten Betriebe ihre Beschäftigten aktiv bei Aufstiegen unterstützen und insbesondere Ungelernten eine Nachqualifizierung ermöglichen. Damit sich Beschäftigte auch eigeninitiativ nachqualifizieren können, sollte außerdem das angekündigte Landesprogramm „Aufstieg zur Fachkraft“ für Geringqualifizierte möglichst schnell umgesetzt werden.



Wenn die Pflegekraft überlastet ist

Notsituationen, Aufregungen und Belastungen kennen Beschäftigte im Gesundheitswesen aus ihrem Arbeitsalltag. Dauerhaft hoher, aber auch zeitweise außergewöhnlicher Stress kann über die Grenzen der Belastbarkeit hinausgehen

Foto: Jonas Ginter

Belastende Situationen sind zum Beispiel:

- ▶ unklare Führung, mangelnde Rückendeckung durch Führungskräfte
- ▶ Personalmangel und Personalausfälle
- ▶ Nichteinhaltung von Ruhezeiten, wegfallende Pausen
- ▶ häufiges Einspringen aus der Freizeit
- ▶ unrealistisch hohe Erwartungen von Patientinnen, Patienten und Angehörigen
- ▶ Erfahrungen von körperlicher, psychischer oder sexualisierter Gewalt
- ▶ Konfrontation mit einer großen Anzahl von Erkrankten oder Toten

- ▶ hohe körperliche Belastung
- ▶ häufige Schichtwechsel, Nachtdienste
- ▶ Situationen, in denen berufsethische Ideale aufgrund zu hoher Arbeitsbelastung nicht mehr eingehalten werden können („moralische Verletzung“)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gesundheitsgerechte und sichere Arbeitsbedingungen vorzuhalten. Psychische Belastungen bei der Arbeit sollten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung* bewertet und präventive Maßnahmen ergriffen werden, um Belastungen zu beseitigen oder zu verringern. Das kann zum Beispiel die Einrichtung von Springer-pools oder ein verbessertes Ausfallmanagement sein.

Was können Sie gemeinsam mit Ihren Kolleginnen und Kollegen tun?

- ▶ Tauschen Sie sich aus. Reden Sie mit Kolleginnen und Kollegen. Möglicherweise können Sie Zeit für eine kollegiale Beratung im Team einrichten beziehungsweise Zeiten hierfür bei Vorgesetzten einfordern.
- ▶ Fordern Sie Transparenz und Mitsprache in betrieblichen Abläufen. Wenn vorhanden, wenden Sie sich an die betriebliche Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat, Mitarbeitervertretung).
- ▶ Wenden Sie sich – wenn vorhanden – an die betriebliche Sozialberatung oder den Betriebsarzt/die Betriebsärztin.
- ▶ Wenn die Arbeitsüberlastung zu einer Gefährdung von Patientinnen, Patienten oder Pflegebedürftigen zu werden droht, stellen Sie eine Gefährdungsanzeige**.

Was Sie für sich tun können:

- ▶ Akzeptieren Sie die eigenen Gefühle und Reaktionen: Diese sind kein Zeichen von Schwäche.
- ▶ Gewinnen Sie Abstand. Nehmen Sie sich Zeit zur Erholung und die Ihnen zustehenden Pausen. Sie sind nicht verpflichtet, aus Ihrer Freizeit einzuspringen.
- ▶ Suchen Sie Unterstützung, nehmen Sie Hilfe an.
- ▶ Behalten Sie vertraute Alltagsgewohnheiten und Freizeitaktivitäten bei.

Wenn Sie sich dauerhaft psychisch belastet fühlen oder unter einer akuten Belastungssituation leiden, nehmen Sie ärztliche oder therapeutische Hilfe in Anspruch. Auch bei psychosomatischen Beschwerden können Psychotherapien oder Reha-Maßnahmen hilfreich sein.



* Die Arbeitnehmerkammer berät Interessenvertretungen auch zu Gefährdungsbeurteilungen:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

** Weitere Infos auf unserer Website unter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ – auch zur Gefährdungsanzeige und zu Hilfsangeboten



Neu: ein Mietspiegel für Bremen

Zum 1. Januar 2024 gibt es erstmalig einen qualifizierten Mietspiegel für die Stadt Bremen. Was bedeutet das für Mieterinnen und Mieter?

Text: Hanna Mollenhauer
Foto: Kay Michalak

1. Was ist ein Mietspiegel?

Ein Mietspiegel ist eine Übersicht über die gezahlten Mieten für nicht preisgebundenen* Wohnraum vergleichbarer Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage einschließlich der energetischen Ausstattung, die in den vergangenen sechs Jahren vereinbart oder geändert worden sind (= ortsübliche Vergleichsmiete). Als Miete wird die Nettokaltmiete angegeben. Das ist die Miete für den reinen Wohnraum ohne Betriebs- und Verbrauchskosten. Garage, Stellplatz oder eine von der vermietenden Person überlassene Möblierung bleiben ebenfalls unberücksichtigt. Der Mietspiegel für die Stadt Bremen und ein Mietspiegelrechner stehen online unter www.bremer-mietspiegel.de zur Verfügung.

2. Welche Funktionen hat ein Mietspiegel?

Der Mietspiegel zeigt, ob die Miete beziehungsweise welche Miethöhe angemessen ist und ob die Mietpreisbremse in angespannten Wohnungsmärkten eingehalten wird. Ein qualifizierter Mietspiegel hat den Vorteil, dass er in aller Regel auch vor Gericht als Beweismittel anerkannt ist. Vermietende sind bei einer Mieterhöhung verpflichtet, auf die Mietspiegel-Mieten hinzuweisen. So können gerichtliche Streitigkeiten vermieden werden.

3. Wie entsteht der Mietspiegel?

Die Angaben des Mietspiegels basieren auf einer Befragung von Mietenden und Vermietenden von nicht preisgebundenen Wohnungen aufgrund einer repräsentativen Zufallsstichprobe. Es werden dabei nur Mietverhältnisse berücksichtigt, deren Mieten in den letzten sechs Jahren neu vereinbart oder geändert wurden. Qualifizierte Mietspiegel werden im Abstand von vier Jahren neu erstellt, nach zwei Jahren erfolgt eine Anpassung an die Marktentwicklung.

4. Gelten Mietpreisbremse und Kappungsgrenze in der Stadt Bremen weiterhin?

Ja. Laut Mietpreisbremse darf der Mietpreis bei Neuvermietung höchstens zehn Prozent über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegen. Ausnahmen gibt es für Modernisierungen, Neubauwohnungen und Vormieten über der Obergrenze. In der Stadt Bremen gilt eine reduzierte Kappungsgrenze. Diese besagt, dass die Kaltmiete innerhalb von drei Jahren nur höchstens um 15 Prozent bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete steigen darf.

5. Gibt es für Bremerhaven auch einen Mietspiegel?

Ja, allerdings nur einen einfachen Mietspiegel, das heißt er kann ohne Qualitätsanforderungen erstellt werden und bietet weder Rechtssicherheit, Transparenz noch eine gesetzliche Auskunftspflicht. Es gibt in Bremerhaven keine Mietpreisbremse. Aber die Kappungsgrenze gilt: Die Kaltmiete darf innerhalb von drei Jahren in Bremerhaven



nicht um mehr als 20 Prozent steigen – allerdings höchstens bis zu ortsüblichen Vergleichsmiete.

* Preisgebundener Wohnraum wird mit öffentlichen Mitteln finanziert und unterliegt einer Mietpreisbindung, zum Beispiel im sozialen Wohnungsbau.



Weitere Infos zum Thema Mieterhöhung auf unserer Website ➔ www.arbeitnehmerkammer.de mit dem Suchwort „Mieterhöhung“.



Bremer Bürgerinnen und Bürger mit geringem Einkommen können sich zum Thema Mieterhöhung in der öffentlichen Rechtsberatung in der Arbeitnehmerkammer beraten lassen (Gebühr: 10 Euro). Auch Mitglieder informieren wir. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

➔ www.bremer-mietspiegel.de
➔ www.bremermieterschutzbund.de
➔ www.mieterverein-bremen.de

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Es braucht nicht viel



Steinhaus, Helena;
Cornelsen, Claudia
Es braucht nicht viel.
Wie wir unseren Sozialstaat demokratisch, fair & armutsfest machen
S. FISCHER, 2023, 255 S.

„Der Wechsel zu einem demokratischen, fairen und armutsfesten Sozialsystem ist weniger utopisch als manche denken.

Er findet vor allem in unseren Köpfen statt“, so Helena Steinhaus, Gründerin und Vorstand des Vereins Sanktionsfrei. Zusammen mit ihrer Co-Autorin Claudia Cornelsen stellt sie fest, dass unser Sozialstaat in einer Krise steckt. Die Schere zwischen Arm und Reich wird immer größer, schon jetzt wächst jedes fünfte Kind in Armut auf und jede dritte Alleinerziehende ist auf Transferleistungen angewiesen. Von Armut Betroffene werden ausgegrenzt und stigmatisiert. Auch das neue Bürgergeld ändert daran nichts. Ist das noch der Sozialstaat, den wir wollen?

Die Autorinnen entlarven populistische Behauptungen und geben Einblicke in fragwürdige Berechnungsmethoden und daraus resultierende Sanktionen. Dabei zeigen sie auf, dass gar nicht so viel nötig wäre, um das bestehende System zu reformieren, wenn man nur an den richtigen Stellen ansetzt.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

TV-TIPP

Kapitalismus made in USA – Reichtum als Kult

Geld regiert die Welt – diese spannende dreiteilige Dokumentation mit faszinierenden Archivaufnahmen zeigt den Werdegang des Kapitalismus von 1870 bis heute, von Rockefeller bis Elon Musk. Wie festigte sich die Macht der Superreichen? Drei Folgen: „Das Paradies für Millionäre (1870–1920)“, „Die Reichen zur Kasse bitten (1921–1946)“ und „Wer will Milliarden verdienen? (1981 bis heute)“.

In der arte-Mediathek

AUSSTELLUNGS-TIPP



Foto: Karsten Klama

AnAusAn – Fotografien von Karsten Klama







Wir wollen Licht sehen. Erst recht in dunkler Nacht auf hoher See. Das Licht der Seefeuer und Leuchttürme zieht die Menschen an. Es sorgt für Sicherheit, Orientierung und strahlt Hoffnung aus. Der Bremer Fotograf Karsten Klama ging für sein Fotoprojekt AnAusAn auf eine Reise entlang der Sektorenfuer an Nord- und Ostsee. Immer auf der Suche nach der eindeutigen Kennung des nächsten Leuchtturms. Dabei entstanden Aufnahmen vom Lichtermeer an der Küste.

➔ **Ausstellungseröffnung:** Donnerstag 18. Januar 2024 um 19 Uhr

Die Ausstellung ist vom 18. Januar bis zum 12. April 2024 in der Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer Bremen zu sehen.

Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD

| | |
|----------------------------|---|
| 18. Januar 19 Uhr |  Ausstellungseröffnung: AnAusAn – Fotografien von Karsten Klama . Ausstellung bis 12. April 2024 <i>Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, Bremen</i> |
| 30. Januar 14 – 17 Uhr |  Betriebsvereinbarungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> |
| 31. Januar 19.30 Uhr |  „Bartleby der Schreiber“ von Herman Melville – gelesen von Thomas Sarbacher, musikalisch begleitet von Stephan Schrader <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> |
| 8. Februar 14 – 17 Uhr |  KI-Austausch <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> |
| 28. Februar 14 – 17 Uhr |  10 Jahre Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> |
| 1. März 19.30 Uhr |  „Annie Ernaux: eine Frau“ – musikalische Lesung anlässlich des Internationalen Frauentags <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i> |

→ BREMERHAVEN




| | |
|----------------------------|---|
| bis 1. April |  Fotoausstellung: „festgemacht – Maritime Details aus der Hafenwelt, abseits von Kreuzfahrtschiffen und Containerriesen“ – Fotografien von Wolfgang Tuttlies-Kolberg <i>Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |
| 15. Februar 14 – 17 Uhr |  Kommunikation und Gestaltung der Betriebsratsarbeit <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i> |
| 12. Januar | Kabarett im Capitol ▶ Jean-Philippe Kindler: Klassentreffen |
| 19. Januar | ▶ Mathias Tretter: Nachgetrert! Die kabarettistische Jahresrevanche |
| 9. Februar | ▶ Thomas Freitag: Hinter uns die Zukunft |
| 16. Februar | ▶ Stefan Waghübinger: „Ich sag’s jetzt nur zu Ihnen“ |
| 23. Februar | ▶ Jan Weiler: Älternzeit |
| 1. Juni je 20 Uhr | ▶ Pago Balke: Ernte 23  <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i> |



Foto: Cosima Hanebeck

Lesung mit musikalischer Begleitung: „Bartleby der Schreiber“ von Herman Melville, 31. Januar, 19.30 Uhr
Arbeitnehmerkammer Bremen



„festgemacht“ – Fotografien von Wolfgang Tuttlies-Kolberg, bis 1. April
Arbeitnehmerkammer Bremerhaven



Foto: Matthias Ziegler

„Älternzeit“ – Jan Weiler, 23. Februar, 20 Uhr
Capitol Bremerhaven



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



= für alle



= für Betriebs- und Personalräte



„Unreflektierte Ausbildungsabbrüche in der Pflege verhindern“

Der Abbruch einer Ausbildung kann unterschiedliche Ursachen haben: Viele davon lassen sich mit etwas Unterstützung aus dem Weg räumen, bevor es so weit kommt. Anke Schmidt, Leiterin des Projekts „Pflegeausbildung – bleib dran“, berichtet aus ihrer Beratungspraxis

Interview: Anne-Katrin Wehrmann

Fotos: Jonas Ginter

BAM: Frau Schmidt, was war der Hintergrund für den Start von „Pflegeausbildung – bleib dran“?

Anke Schmidt: Ein Drittel aller Auszubildenden, die 2020 im Land Bremen ihre Pflegeausbildung begonnen haben, sind unterwegs irgendwo verloren gegangen und haben nicht ihr Examen gemacht. Damit ist die Abbrecherquote ähnlich hoch wie in anderen Berufen – aber in einem Mangelberuf wie der Pflege ist das ein großes Problem.

Was sind die konkreten Ziele Ihres Beratungsangebots?

Das Hauptziel ist es, unreflektierte Ausbildungsabbrüche zu verhindern: also spontane Entscheidungen durch Konflikte in der Ausbildung oder persönliche Problemlagen, die sich bei entsprechender Begleitung bearbeiten ließen. Aber auch unreflektiert vonseiten der Betriebe und Pflegeschulen. Es gibt natürlich auch Auszubildende, bei denen es sinnvoll ist, sie wieder zu lösen – wenn sich zum Beispiel jemand schlicht für den falschen Beruf entschieden hat. Uns geht es um die anderen Fälle. Um die, wo es entweder in der Schule, persönlich oder im Betrieb so hakt, dass die Ausbildung gefährdet ist.

Zukünftige Pflegefachkräfte
in der Ausbildung bei einer
Praxiseinheit

Da wollen wir Hilfsmöglichkeiten aufzeigen und die jungen Menschen dabei begleiten, Lösungen zu finden.

Das setzt voraus, dass die Auszubildenden auch wirklich zu Ihnen kommen, oder?

Ja, das ist so. Wobei meine Anknüpfungspunkte vorrangig die Pflegeschulen sind: Davon gibt es im Land Bremen neun an elf Standorten, und da kommen alle Auszubildenden zusammen. Ich biete dort an jedem der Standorte alle zwei Wochen Sprechstunden an und stelle mich in den Kursen vor.

Richten Sie sich mit der Beratung ausschließlich an die Auszubildenden oder auch an die Lehrkräfte, Betriebe und Träger?

Letzteres. Ich berate grundsätzlich jeden, der Akteur in der Pflegeausbildung ist. Das kann die Praxisanleiterin vor Ort sein, aber auch eine Einrichtungsleitung oder eine Pflegedienstleitung. Auch Lehrkräfte und Schulleitungen, sofern das gewollt und akzeptiert ist.

„Die Abbrecherquote ist ähnlich hoch wie in anderen Berufen – aber in einem Mangelberuf wie der Pflege ist das ein großes Problem.“

Wie läuft so eine Beratung dann ab?

Das ist ganz unterschiedlich und hängt davon ab, worum es geht. Es kann zum Beispiel sein, dass jemand Schwierigkeiten in der Schule hat, weil vermutlich eine undiagnostizierte Lese-Rechtschreib-Schwäche vorliegt. Dann bringe ich in Erfahrung, wie man als junger Mensch in Bremen so etwas diagnostiziert bekommen kann. Die Ergebnisse fasse ich zusammen, schicke sie per Mail raus und frage in der nächsten Sprechstunde noch einmal nach, ob alles geklappt hat. Dann gibt es Beratungsgespräche, wo ich erst einmal herausfinden muss, wo der Hase im Pfeffer liegt. Vielleicht gibt es finanzielle Probleme, dann wäre es eine Option, Wohngeld zu beantragen. Oder eine Auszubildende fühlt sich psychisch sehr belastet: Dann versuche ich herauszuhören, was die Ursachen sind, ob es häusliche Probleme gibt oder was auch immer – um gemeinsam eine Idee zu entwickeln, wie man an das Problem herangehen kann.

Was sind die wesentlichen Probleme, mit denen die Auszubildenden zu Ihnen kommen?

Zu jeweils etwa einem Drittel haben die Themen mit der Ausbildung selbst, mit der Schule und mit privaten

Problemen zu tun. Wenn die schulischen Leistungen so sind, dass daraus ein Abbruch resultieren kann, kann ich nur versuchen, Hilfsangebote zu vermitteln – zum Beispiel über das Jobcenter. In der Praxis geht es oft darum, dass sich Auszubildende allein und nicht genügend angeleitet fühlen. Das ist auch ganz objektiv gesehen ein Problem. Und zwar nicht aus bösem Willen, sondern weil einfach der Druck in der Praxis so groß ist, dass es schwerfällt, Auszubildende angemessen zu begleiten und an ihre Aufgaben heranzuführen.

Wie können Sie denn da konkret helfen?

Ich kann in die Einrichtung gehen und das Gespräch mit den entsprechenden Verantwortlichen suchen. Meine bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es da durchaus eine große Offenheit und Gesprächsbereitschaft gibt. Allerdings wird dann auch der ganze Frust über die sehr schwierigen Rahmenbedingungen deutlich.

Als dritten Bereich haben Sie private Probleme genannt. Können Sie dafür Beispiele nennen?

Aktuell habe ich zwei ausländische Azubis in der Beratung, die zum 1. Oktober ihre Ausbildung in Bremen begonnen haben und erst wenige Tage vorher nach Deutschland einreisen durften. Jetzt stehen sie hier vor schier unüberwindbaren Schwierigkeiten, was bürokratische Anforderungen angeht – vom polizeilichen Führungszeugnis über die Beantragung eines Aufenthaltstitels mit E-Funktion bis hin zur Wohnungsproblematik. Es ist nicht meine Kernaufgabe, da zu helfen, aber das sind natürlich auch Gründe für Ausbildungsabbrüche. Und dann gibt es Themen wie Burnout, psychische Erkrankungen, Psychosen und psychosoziale Probleme. Hier kann ich unterstützen, indem ich die Möglichkeiten aufzeige, Hilfe zu bekommen. Es gibt Verfahren, über die Krankenkassen und die Hausärzte zeitnah an Termine zu kommen, was viele gar nicht wissen.

Anke Schmidt

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



Informationen, Kontakt und Sprechstundenzeiten an den Pflegeschulen: www.bleib-dran-pflege.de

Als Bootsbauer kann Raban Heimann seine Leidenschaft für Wasser und Schiffe mit dem Handwerk verbinden



Immer eine frische Brise um die Nase

Raban Heimann hat nicht nur eine Leidenschaft für Wasser und Schiffe, sondern auch fürs Handwerk. Als Bootsbauer kann er beides miteinander verbinden

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

42 große Holzleisten, die aus lauter einzelnen Schichten geleimt und später zu einer Wandverkleidung vereint werden – für Raban Heimann stecken darin viele Wochen Arbeit. Der 25-jährige Bremer arbeitet als Bootsbauer auf einer Werft. Hier werden klassische Segel- und Motorboote restauriert oder neu gebaut, aber auch Beiboote für Megayachten gefertigt. Begeistert spricht Raban Heimann über sein Handwerk, wenn er von seinem Berufsalltag erzählt. Er ist immer wieder aufs Neue fasziniert von der Vielfalt seiner Arbeit. „Sachen zu formen, zu segeln, auf den fertigen Booten zu sein, das gefällt mir“, sagt der Bootsbauer. Am Anfang steht meist die Idee eines Kunden, der seine Vorstellungen eines Schiffes in die Hände von Konstrukteuren legt. Nach dem fertigen Entwurf kommt die Werft ins Spiel: Wie kann man daraus ein Boot bauen?

Bootsbauerinnen und Bootsbauer sind daher echte Multitalente. Sie müssen nicht nur wissen, welchen Anforderungen die Boote standhalten müssen, sondern auch ein gutes Gespür für Design und Gestaltung mitbringen. Eine formschöne Reling oder ein stilvolles Ruder – neben der Funktionalität geht es auch um Ästhetik. Dann geht es ans Eingemachte: Ob Neu-, Um- oder Ausbau – vom Bug bis zum Heck liegt alles in den Händen der Bootsbauer. Sie sägen und hobeln Bauteile, fertigen Kajüten oder montieren Ruderanlagen. Für Raban Heimann liegt die Herausforderung trotz der imposanten Größe vieler Boote oft im Kleinen: Allein in einer einzigen Holzleiste hat er mehr als zehn verschiedene Materialien verarbeitet. Der Beruf erfordert ausgezeichnete Kenntnisse über Werkstoffe und Werkverbundstoffe: Holz, Carbon, Schaum, Beschichtungen, all diese Materialien müssen miteinander verbunden werden. Am Ende entstehen daraus Wandverkleidungen, Masten und Mobiliar für Segel- und Motorboote oder Yachten. Jedes Schiff ist eine Einzelanfertigung, mindestens anderthalb Jahre dauert ein Neubau, an dem manchmal bis zu 20 Menschen gleichzeitig arbeiten. „Dinge im Bootsbau brauchen ihre Zeit“, sagt Raban Heimann. „Man sollte Geduld mitbringen.“

Vor fünf Jahren begann der heute 25-Jährige seine Ausbildung zum Bootsbauer für Neu-, Aus- und Umbau in der Bootswerft Winkler, nachdem er sein Studium an den Nagel hängte und sich fürs Handwerk entschied. „Eine Vorliebe für Boote hatte ich schon immer“, sagt Raban Heimann. Als Bootsbauer kann er seine Leidenschaft für Wasser und Schiffe mit dem Handwerk verbinden. „Vieles baut darauf auf, wie man Holz bearbeitet“, sagt er. Der Beruf sei auch deshalb so abwechslungsreich, weil er Initiative erfordere: „Oft sind im Bootsbau individuelle Lösungen gefragt“, sagt Heimann. „Deswegen sollte man nicht nur handwerklich solide sein, sondern auch Ideen haben und kreativ sein.“ Neben Neubauten kümmert sich er sich in der Bremer Bootswerft um Wartung, Reparatur und Umbau. Mehr als ein halbes Jahr hat der Bremer zuletzt an einem alten Boot aus dem Jahr 1928 gebaut. „Ziel war es, möglichst viel zu erhalten“, erzählt Raban Heimann. Die Teile, die nicht erhalten werden konnten, mussten 1:1 nachgebaut werden – eine große Herausforderung und eine tolle Erfahrung für den jungen Bootsbauer.

Der Bootsbauer / die Bootsbauerin

Die Ausbildung zum Bootsbauer / zur Bootsbauerin dauert in der Regel dreieinhalb Jahre. In der Lehre kann man zwischen zwei Fachrichtungen wählen: Neu-, Aus- und Umbau oder Yachttechnik. Rechtlich ist keine bestimmte Vorbildung vorgeschrieben. Die Betriebe stellen aber überwiegend Bewerberinnen und Bewerber mit Hochschulreife ein.

Weitere Informationen unter:
www.planet-beruf.de

Alkoholsucht am Arbeits- platz

Alkohol hat am Arbeitsplatz nichts verloren. Doch was tun, wenn Kolleginnen oder Kollegen von Sucht betroffen sind?



Text: Insa Lohmann

Foto: Kay Michalak

Das Feierabendbier nach der Arbeit, die Weihnachtsfeier oder der Abschluss beim Geschäftsessen: Alkohol ist im Alltag omnipräsent, auch bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Anlässe, zu denen getrunken wird, gibt es reichlich. Die Übergänge vom maßvollen Trinken zum Missbrauch bis hin zum kritischen Konsum oder einer Abhängigkeit sind oft fließend. So ist es nicht verwunderlich, dass Alkoholabhängigkeit hierzulande eine der häufigsten Süchte ist: In Deutschland zeigt Schätzungen zufolge fast jede zehnte Person einen problematischen Konsum von Alkohol, allein im Bundesland Bremen sind es 38 Prozent. Suchtkrankheiten machen dabei auch vor Betriebstüren keinen Halt, denn viele Betroffene gehen einem Beruf nach und können ihre Sucht irgendwann

auch dort nicht mehr verbergen. Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte sind häufig ratlos und fragen sich: Wie erkenne ich eine Sucht am Arbeitsplatz? Was kann ich tun? Und welche Präventionsmöglichkeiten gibt es?

„Führungskräfte und Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht.“

*Dennis Wernstedt, zuständig für
Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der
Arbeitnehmerkammer*

Warnzeichen wahrnehmen

Oft sind es kleine Warnzeichen, die schleichend kommen und Mitarbeitende und Vorgesetzte mit der Zeit hellhörig werden lassen: häufige Fehlzeiten, Vernachlässigung des Äußeren,

körperliche Veränderungen, fehlende Konzentration oder ständige kurze Pausen. Leiden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einer Alkoholsucht, lässt sich das irgendwann auch im Betrieb nicht mehr kaschieren. Sucht ist dabei längst kein Randproblem, es gibt in allen Alters- und Gesellschaftsschichten viele Betroffene – und eine hohe Dunkelziffer. Die Corona-Pandemie hat das Konsumverhalten bei vielen noch verstärkt, wie Matthias Müller vom RehaCentrum Alt-Osterholz weiß. Der Grund: Homeoffice und fehlende Hilfsangebote wie Selbsthilfegruppen. Wer zu Müller und seinen Kolleginnen und Kollegen in die Therapie kommt, hat oft jahrelangen Konsum hinter sich. Viele Berufstätige sind am Arbeitsplatz aufgefallen. Für den Psychologen und Psychotherapeuten aus Bremen unter den Umständen fast ein Glücksfall, denn: „Für viele Betroffene ist das die Motivation, sich in Behandlung zu begeben.“

Ansprechen als wichtiger Schritt

Doch das Thema Alkoholsucht am Arbeitsplatz ist sehr sensibel und erfordert viel Einfühlungsvermögen im Umgang mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. „Vielen ist es natürlich erst einmal unangenehm, wenn sie am Arbeitsplatz angesprochen werden“, weiß Matthias Müller. „Aber es ist ein nötiger und wichtiger Schritt.“ Das bestätigt auch Dennis Wernstedt, zuständig für Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeitnehmerkammer Bremen und spezialisiert auf betriebliche Suchtprävention: „Man sollte das unbedingt ansprechen. Es hilft niemandem, wenn man sich schützend vor Kollegen oder Mitarbeitende stellt.“ Doch was kann der Betrieb konkret tun, wenn bei Arbeitnehmenden der Verdacht auf eine Alkoholsucht besteht?

„Vielen ist es natürlich erst einmal unangenehm, wenn sie am Arbeitsplatz angesprochen werden. Aber es ist ein nötiger und wichtiger Schritt.“

*Matthias Müller, RehaCentrum
Alt-Osterholz*

Was kann der Betrieb tun?

Wer sich als nahestehende Kollegin oder Kollege Sorgen macht, kann dies zunächst gegenüber dem Betroffenen ausdrücken und seine Hilfestellung anbieten. „Wichtig ist: ein vertrautes Setting schaffen, zuhören und fragen, was los ist“, rät Wernstedt. Man könne sich auch an die Sozialberatung, einen Suchtbeauftragten oder den Betriebsrat wenden, falls das Unternehmen darüber verfügt. Aber: Es liege nicht in der Verantwortung von Angestellten, bei einer Alkoholsucht von Kolleginnen und Kollegen selbst aktiv gegenüber den Betroffenen zu werden. Anders sieht es bei der Chefetage aus: „Führungskräfte und Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht“, sagt Kammer-Experte Dennis Wernstedt. Denn im schlimmsten Fall kann der Konsum eine mögliche

Gefährdung am Arbeitsplatz bedeuten. Das Arbeitsschutzgesetz ist eindeutig: Der Arbeitgeber ist demnach zur Prävention und zum Abbau gesundheitlicher Gefährdungen am Arbeitsplatz verpflichtet.

Fällt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter durch Alkoholkonsum auf, muss der Betrieb handeln. Dabei muss nicht sofort eine Abmahnung erfolgen, vielmehr ist Fingerspitzengefühl gefragt. An erster Stelle kann beispielsweise ein Fürsorgegespräch stehen, in dem der Vorgesetzte seine Beobachtungen mitteilt und – wie der Name schon sagt – seine Sorge ausdrückt. Matthias Müller vom RehaCentrum Alt-Osterholz rät Unternehmen dazu, diese Gespräche von einem Suchtbeauftragten durchführen zu lassen: „Es hat sich bewährt, wenn geschulte Personen das im Betrieb übernehmen.“ Ziel ist, dem oder der Beschäftigten deutlich zu machen, dass er oder sie Unterstützung vom Unternehmen und der Führungskraft erhält. Zudem kann auf Hilfsnetzwerke verwiesen werden. Das Fürsorgegespräch hat zunächst keinerlei Konsequenzen. „Aber betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gut beraten, sich die Sucht spätestens dann einzugestehen“, sagt Dennis Wernstedt von der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Man sollte dem Betroffenen signalisieren: Wenn du jetzt etwas unternimmst, können wir weiter zusammenarbeiten“, sagt Kristina Sander von der Ambulanten Suchthilfe Bremen. „Aber der Arbeitgeber muss auch deutlich machen, dass die Sucht einer Therapie und Behandlung bedarf.“

„Niemand muss sich für eine Sucht schämen. Es ist eine Erkrankung.“

Kristina Sander, Ambulante Suchthilfe

Psychische Gesundheit als Vorbeugung

In größeren Betrieben ist es üblich, auf einen sogenannten Stufenplan zurückzugreifen, der eingeleitet wird, wenn es zu suchtbedingtem Verhalten am Arbeitsplatz kommt und damit

ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag vorliegt. Darin wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer interne oder externe Unterstützung angeboten. Erst wenn keine Hilfe angenommen wird, folgen weitere Sanktionen – diese reichen von der Abmahnung bis hin zur Kündigung. „Mein Rat ist, sich so früh wie möglich mit dem oder der Betroffenen zusammenzusetzen“, sagt Kristina Sander von der Ambulanten Suchthilfe. „Stufenpläne fangen oft erst an, wenn das Problem bereits da ist, doch das ist aus meiner Sicht zu spät.“ Die Psychologin und Psychotherapeutin plädiert für eine Suchtprävention in Unternehmen, damit es erst gar nicht dazu kommt. Doch wie kann eine betriebliche Suchtprävention aussehen? „Arbeitgeber müssen das Thema psychische Gesundheit ernst nehmen“, sagt Kristina Sander. Diese könne schließlich auch durch den Beruf selbst belastet sein. „Hier ist der Arbeitgeber in der Pflicht. Psychische Gesundheit ist aus meiner Sicht die beste Prävention.“ Wichtig sei auch, das Thema (Alkohol-) Sucht immer wieder im Unternehmen aufzugreifen und zu enttabuisieren: „Niemand muss sich für eine Sucht schämen“, sagt Kristina Sander. „Es ist eine Erkrankung.“



Ansprechpartner für Betroffene und Angehörige

Unter dem Dach der Bremischen Landesstelle für Suchtfragen (BreLS) e.V. haben sich verschiedene Organisationen und Vereine aus dem Bundesland Bremen zusammengeschlossen, die in der Suchthilfe und Suchtprävention tätig sind. Betroffene und Angehörige, die direkt oder indirekt von einer Suchtproblematik betroffen sind, bekommen hier Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Hilfsinstitutionen wie Selbsthilfegruppen, Beratungseinrichtungen, Einrichtungen für ambulante Reha-Maßnahmen beziehungsweise Nachsorge, Entgiftungseinrichtungen und Fachkliniken für Entwöhnungsbehandlungen (stationäre Reha-Maßnahmen).

www.brels.de



Teambuilding

— *mehr als nur Spaß und Spiele*

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen Dinge auf die Beine stellen – das fördert das Miteinander und die Motivation. Doch wie können sich Aktionen im Team auch nachhaltig auf die berufliche Zusammenarbeit auswirken?

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Am Anfang war Susanne Theobald skeptisch, als die Idee aufkam, mit einer Kollegin und zwei neuen Mitarbeiterinnen einen Ausflug in eine Skihalle zu machen. Bei der Aktion sollte sich das zukünftige Team in lockerer Atmosphäre besser kennenlernen – eine Art Kick-off für die zukünftige Zusammenarbeit. Und der Plan ging auf: Der Ausflug hat allen nicht nur Spaß gebracht, sondern auch neue Erkenntnisse. „Keine von uns hatte vorher auf Skibrettern gestanden. Es war spannend, wie jede Einzelne mit dieser ungewohnten Situation umgegangen

ist. Anders als im Job mussten wir uns jeden einzelnen Schritt selbst erarbeiten und das hat uns sehr verbunden“, erzählt die Sozialarbeiterin. Im Nachhinein waren sich alle einig, dass der Ausflug nicht nur Spaß gemacht hat, sondern sich alle besser kennengelernt haben und nun vertrauter im Umgang miteinander sind. Eine gute Basis für die zukünftige Arbeit im Team.

Teambuilding umfasst alle Maßnahmen, die die Zusammenarbeit und die Zusammengehörigkeit innerhalb eines Teams stärken. Dazu zählen Freizeitaktionen, die außerhalb des Betriebs stattfinden, wie der beschriebene

Besuch einer Skihalle oder auch ein Nachmittag im Seilgarten. Zu Teamentwicklungsmaßnahmen gehören ebenfalls Veranstaltungen im Unternehmen. Das können Seminare oder Workshops sein, die sich gezielt an ein Team richten, oder auch regelmäßig durchgeführte Teammeetings. Im Vordergrund steht immer, dass durch die Aktion ein positives Arbeitsklima geschaffen und der Teamgeist gefördert wird.

Ziel muss klar sein

Die Mitarbeitenden sollten immer darüber informiert werden, warum die Teambuildingmaßnahme durchgeführt

„Es ist zwar wichtig, dass man als Team etwas miteinander erlebt, aber das ‚Wozu‘ muss immer geklärt sein.“

Sabine Rößer, Organisationsberaterin

wird, so sieht es Organisationsberaterin Sabine Rößer. Es sei zwar wichtig, dass man als Team etwas miteinander erlebt, aber das „Wozu“ müsse immer geklärt sein. Geht es nur darum, sich besser kennenzulernen? Oder soll die Zusammenarbeit verbessert werden? Vielleicht muss auch ein konkretes Problem gelöst werden. All das müsse vorab im Team besprochen werden, damit die Maßnahmen auch tatsächlich etwas bringen. Entsprechend sollten sie auch ausgewählt werden – so lässt sich Vertrauen vermutlich eher im Klettergarten lernen als bei einem gemeinsamen Frühstück. Hier kommt den Führungskräften eine wichtige Rolle zu, sie sollten die Teambuilding-Prozesse anstoßen und auch lenken.

Wichtig ist ebenfalls, dass die Maßnahmen im Anschluss an die Aktion in der Gruppe besprochen werden, erklärt Ute Jeß-Desaever, Beraterin Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer. Es sei sinnvoll, sich nach einer gemeinsamen Teamaktion wie zum Beispiel einem Floßbau darüber auszutauschen, wie alle Beteiligten den Arbeitsprozess geplant haben, was gut geklappt hat und ob das Team dem Ergebnis vertraut hat. „Wenn man solche Fragen im Team gemeinsam reflektiert, dann gibt es immer auch eine Übertragung auf andere Arbeitsprozesse oder gemeinsame Projekte“, so Jeß-Desaever.

Regelmäßiger Austausch im Team sinnvoll

Teambuilding ist ein fortlaufender Prozess – das heißt, es reicht nicht, einmal im Jahr in den Klettergarten oder in die Skihalle zu gehen. Damit die Teams gut zusammenarbeiten, braucht es neben den gemeinsamen Events einen regelmäßigen offenen Austausch der Teammitglieder. Das können regelmäßige Teammeetings sein, aber auch tägliche kurze Treffen, in denen alle auf den aktuellen Stand gebracht werden.

Ähnlich wird es bei der Digitalagentur hmmh multimediahaus AG gehandhabt. Das Personalentwicklungsteam plant die verschiedenen Angebote, je nachdem, welche Fragestellung im Mittelpunkt steht: „Wenn es darum geht, dass sich ein neues Team kennenlernt, ist der Fokus ein anderer, als wenn es um einen konkreten Konflikt geht“, erklärt Marit Bohlmann, Personalentwicklerin bei hmmh. Neben bedarfsorientierten Angeboten veranstalten die Teams regelmäßig „Retros“: Rückblicke auf einen vergangenen Arbeitsabschnitt. Zum Projektalltag gehören ebenfalls die „Dailys“, tägliche kurze Treffen, in denen das Team sich über den Arbeitsfortschritt in den Projekten austauscht – alles Methoden, die den Zusammenhalt im Team fördern. Die Teammitglieder sind entweder vor Ort oder nehmen aus dem Homeoffice teil.

„Sinnvoll sind Maßnahmen, die früh ansetzen und verhindern, dass Probleme eskalieren.“

Ute Jeß-Desaever, Beraterin Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer

Teams nicht nur in Krisen unterstützen

Oft werden Teambuildingmaßnahmen erst bei akuten Konflikten umgesetzt. Sinnvoll sind Maßnahmen, die früh ansetzen und verhindern, dass Probleme eskalieren. Dafür braucht es keine teuren Großveranstaltungen, so sieht es Ute Jeß-Desaever: „Kleine Aktionen, an denen alle beteiligt sind, reichen aus. Wenn jeder Einzelne Verantwortung übernimmt, damit es im Team gut läuft, ist schon viel erreicht!“



Weitere Informationen finden Sie in unserem Online-Artikel unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/bam



Rechtliche Fragen zum Thema Teambuilding

Ist die Teilnahme an Teambuilding-Maßnahmen verpflichtend?

Mitarbeitende sind nur dann verpflichtet, an Teambuilding-Maßnahmen teilzunehmen, wenn dies zu den vertraglich geschuldeten Pflichten beziehungsweise Nebenpflichten gehört. Wenn eine fachliche Fortbildungsmaßnahme mit einem Rahmenprogramm wie zum Beispiel einem Restaurantbesuch kombiniert wird, kann der Arbeitgeber die verpflichtende Teilnahme anordnen.

Darf ein Arbeitgeber Mitarbeitende von einer Teambuilding-Maßnahme ausschließen?

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich niemanden benachteiligen. Wenn allerdings sachliche Gründe vorliegen, kann er Mitarbeitende von einer Aktion ausschließen (etwa wenn die Veranstaltung während des Bereitschaftsdienstes eines Sanitäters stattfindet).

Wer trägt die Kosten für ein Teamevent?

Bietet der Arbeitgeber die Maßnahme an, muss er auch die Kosten übernehmen.

Muss ich mich abmelden, wenn ich vor der Maßnahme krank werde?

Wenn die Maßnahme während der Arbeitszeit stattfindet, gelten die gleichen Regelungen wie im normalen Arbeitsalltag. Das heißt, der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss sich unverzüglich abmelden und innerhalb der vereinbarten Zeit eine Krankmeldung einreichen. Findet die Maßnahme außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die Krankmeldung freiwillig.

Wird die Maßnahme als Arbeitszeit angerechnet?

Wenn die Maßnahme während der regulären Arbeitszeit stattfindet, gilt sie als Arbeitszeit und wird auch normal vergütet.

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Gekaufte Waren können immer umgetauscht werden.“

Das stimmt so nicht.

Kann ich Ware, die mir nach dem Kauf doch nicht gefällt, problemlos beim Händler umtauschen?

Das kommt darauf an, ob es sich um einen Online-Kauf oder einen Erwerb im stationären Einzelhandel handelt:

Für sogenannte Fernabsatzverträge – also Kaufverträge, die im Internet abgeschlossen werden – besteht ein gesetzliches Widerrufsrecht innerhalb von 14 Tagen. Hier ist ein einfacher Umtausch der Ware bei Nichtgefallen möglich.

Bei Warenkäufen im stationären Einzelhandel gibt es ein solches Recht nicht: Wenn ein Händler Gekauftes trotz Sachmangelfreiheit zurücknimmt, beruht dies auf Kulanz des Händlers und nicht auf einem Rechtsanspruch des Käufers.

Torben Diers, Rechtsberater

RECHTSTIPP

Duschen als Arbeitszeit

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat entschieden*, dass Duschen vergütungspflichtige Arbeitszeit ist, wenn der oder die Beschäftigte nach der Arbeit schmutziger ist als üblicherweise im Privatleben**. Die Zumutbarkeit, den Betrieb ohne Duschen zu verlassen oder die Frage des Arbeitsschutzes spielte bei der Entscheidung des Gerichts keine Rolle. Tarifliche oder betriebliche Regelungen können die Vergütungspflicht allerdings ausschließen.

* Urteil vom 06.06.2023

** § 611a BGB

Birgül Kayin, Rechtsberaterin in Bremen

STEUERTIPP

Unterhaltszahlung: Zeitpunkt beachten

Finanzielle Unterstützungsleistungen (Unterhalt) an Angehörige können als außergewöhnliche Belastungen steuerlich geltend gemacht werden.

Im Jahr 2024 sind das Leistungen bis zu 11.604 Euro. Einkünfte der zu unterhaltenden Person über 624 Euro werden gegengerechnet.

Größere Summen sollten besser im Januar gezahlt werden: Wird zum Beispiel eine Unterhaltsleistung in Höhe von 4.000 Euro im Dezember geleistet, wird das Finanzamt diese Zahlung nur mit einem Zwölftel des Höchstbetrages von 11.604 Euro – also 967 Euro – anerkennen. Denn rückwirkend werden Unterhaltsleistungen nicht berücksichtigt.

Carmen Bötjer, Beraterin Steuerrecht



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

Carmen Bötjer, Torben Diers,
Birgül Kayin, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
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,
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 Jobwechsel

Muss ich eine Kündigung einfach hinnehmen?

Nein. Sollte die Kündigung rechtswidrig sein, müssen Sie innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen. Ansonsten wird die Kündigung trotz ihrer Rechtswidrigkeit wirksam. Betroffene sollten eine Kündigung kurzfristig auf ihre Rechtmäßigkeit prüfen lassen. Mitglieder können das in der Arbeitnehmerkammer tun.

Wann droht mir eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld I?

Wenn Sie eigenverantwortlich und ohne wichtigen Grund an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt haben. Das ist der Fall, wenn Sie selbst kündigen oder Ihnen wegen Verletzung des Arbeitsvertrags gekündigt wird. Oder auch, wenn Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen.

Es gibt keine Sperrzeit, wenn Sie für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einen anerkannten Grund haben, etwa bei schwerem Mobbing oder auch, wenn Sie zu Ihrem Ehepartner in eine andere Stadt ziehen. Hier entscheidet der Einzelfall.

Kann ich eine Abfindung verlangen, wenn mir gekündigt wird?

Nur in Ausnahmefällen – etwa, wenn es einen Sozialplan gibt. In der Regel wird das jedoch nicht der Fall sein, denn einen generellen Anspruch auf eine Abfindung kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht. Das gilt selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis viele Jahre gedauert hat. Abfindungen werden häufig von Arbeitgebern angeboten, um eine Kündigungsschutzklage des Beschäftigten zu vermeiden oder zu beenden.

Torsten Kleine

arbeitet seit 2010 als Rechtsberater in der Geschäftsstelle in Bremerhaven. Er berät die Mitglieder insbesondere zu Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts und in der öffentlichen Rechtsberatung.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

Die Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ finden Sie unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/rechteinfach



CARTOON



von
Mario Lars



Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11
Mo – Do 9 – 16 Uhr / Fr 9 – 12 Uhr

* Für Bremerinnen und Bremer mit geringem Einkommen, Gebühr: 10 Euro

BAM im Abo



Wollen Sie das BAM kostenlos nach Hause geschickt bekommen und weitere Vorteile genießen? Holen Sie sich die KammerCard!
➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung
Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeiterkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.
➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ **Beratung für Betriebs- und Personalräte**

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

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

➔ **Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse**

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

➔ **Beratung zu Berufskrankheiten**

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

➔ **Weiterbildungsberatung**

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

➔ **Beratung bei der Verbraucherzentrale**

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

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



**Arbeiterkammer
Bremen**