

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Väter in Elternzeit

Ein Gewinn für alle

Care-Katastrophe?

Interview zu Fachkräften
in Pflege und Kita

Die Indexmiete

Infos zu Voraussetzungen,
Pro & Contra und Berechnung

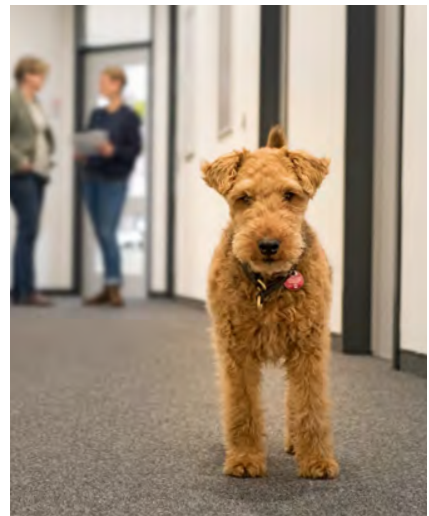
Zur Situation der Leiharbeit

Viel Einsatz, wenig Wertschätzung
und schlechte Bedingungen

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Steigende Zinsen
Seite 10

Vier Pfoten im Büro
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6** **Väter in Elternzeit** – ein Gewinn für alle
 - 14** **Viel Einsatz, wenig Wertschätzung** – zur Situation der Leiharbeit
 - 18** **„Dann endet das in einer Care-Katastrophe“**
Interview mit Elke Heyduck
 - 20** **Vier Pfoten im Büro**
Hunde am Arbeitsplatz

SERVICE & BERATUNG

- 10** **Verbrauchertipp**
Die Bedeutung steigender Zinsen am Immobilienmarkt
- 11** **Fragen & Antworten**
Indexmieten – was Sie wissen sollten
- 22** **Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Urlaub kann man sich vom Arbeitgeber auch auszahlen lassen
- 23** **Drei Fragen**
zum Arbeitszeugnis

IN JEDEM HEFT

- 3** **Editorial**
- 4** **Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Ausbildungsmisere und Fachkräftebedarf
- 5** **Kurz gemeldet**
- 12** **Tipps & Termine**
- 13** **Veranstaltungskalender**
- 16** **Galerie der Arbeitswelt**
Die Tischlerin
- 22** **Impressum**
- 23** **Cartoon**
- 24** **Beratungsangebote & Öffnungszeiten**



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



#first7jobs

Unter dem Twitter-Hashtag #first7jobs erfährt man endlich, wie Karrieren gestartet wurden. Kellner? Babysitter? Oder doch eher Marketing-Hase in der Fußgängerzone? Wir wollten wissen, wie prominente Menschen ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Grafiken und Zeichnungen, Gemälde, Skulpturen und Installationen hegt und pflegt **Christoph Grunenberg** seit elf Jahren als Direktor der Bremer Kunsthalle. Nach Studium und beruflichen Stationen in London, Washington, Basel, Boston und Liverpool hat sich der gebürtige Frankfurter gern in Bremen niedergelassen. Aktuell feiert er mit der Kunsthalle den 200. Geburtstag ihres Trägers, dem Kunstverein. In seiner Freizeit ist Grunenberg eher draußen unterwegs – mit seinen Hunden oder bei Werder Bremen.

- ▶ Babysitter
- ▶ Aushilfe im Rechtsanwaltsbüro des Vaters
- ▶ Bestellungen von Kaffeefahrten verpacken
- ▶ Wachdienst bei einer Sicherheitsfirma
- ▶ Faktenchecker für Kunstlexikon
- ▶ Kellner bei Eröffnung in Londoner Galerie
- ▶ Forschungsassistent Werkkatalog, National Gallery of Art (Washington)



Foto: Marcus Meyer Photography

Prof. Dr. Christoph Grunenberg

EDITORIAL

Krisen meistern



Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

einen Text mit dem Wort Krise zu beginnen ist zweischneidig: Es erregt zwar für Aufsehen, weil uns die Krise an sich erst einmal alarmiert. Doch nach so vielen Corona-Krisenjahren, dem anhaltenden Krieg in der Ukraine, der Energiekrise und der sich zuspitzenden Klimakrise haben wir es heute mit so vielen Krisen zu tun (auch die Inflation gehört dazu), dass der Abnutzungseffekt kaum zu leugnen ist. Nach dem Motto: Ach, nicht schon wieder eine Krise!

Doch, Achtung – dieser Effekt wäre fatal, vor allem für die künftige Landespolitik. Denn der anhaltende Krisenmodus hinterlässt durchaus seine Spuren bei den Menschen und wirft auch seine Schatten voraus. Zwar können wir festhalten, dass sich der Arbeitsmarkt nach der Pandemie wieder erholt hat und auch die wirtschaftlichen Prognosen sind verhalten optimistisch. Die ToDo-Liste der politisch Handelnden wird dennoch immer länger und länger: Wie lässt sich der ökologische Wandel sozial gerecht gestalten? Wie umgehen mit der hohen Inflation? Wo kommen die vielen Fachkräfte her für die vielen anstehenden Aufgaben?

In unserem aktuellen Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Titel „Krisen meistern“ gehen wir auf all diese Punkte ein und zeigen Lösungen auf (Seite 5). Wir zeigen, wo künftig Jobs im Norden entstehen können, warum das Land sich als Energieland positionieren sollte. Und wir machen deutlich, wie wichtig die Aufwertung der sozialen Berufe ist, wenn wir künftig alle gut betreut und gepflegt sein wollen. Angesichts von 80.000 Fachkräften, die in den nächsten zehn Jahren im Land Bremen in Rente gehen, braucht es vor allem eins: bessere Aus- und Weiterbildungsangebote.

Also, Krisen meistern – dieser Appell geht an die künftige Bremer Landespolitik.

Ihr Peter Kruse

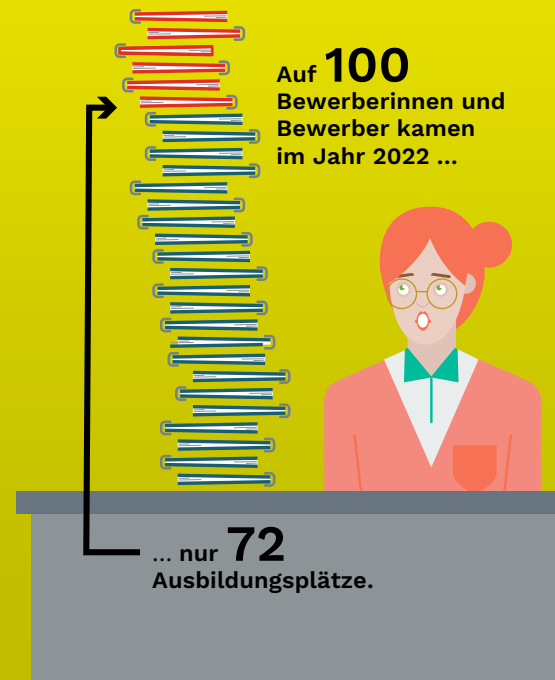
Kontakt: ➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Ausbildungsmisere und Fachkräftebedarf

Bremer und Bremerhavener Betriebe stellen Jahr um Jahr zu wenige Ausbildungsplätze zur Verfügung, um alle an einer Ausbildung interessierten Jugendlichen einstellen zu können. Auch in Hinblick auf den Fachkräftemangel sind das keine guten Aussichten

Illustration: Asja Beckmann



Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sinkt



Seit 2008 sind **1.200** Ausbildungsplätze verloren gegangen. 2022 wurden nur 5.300 Neuverträge geschlossen.

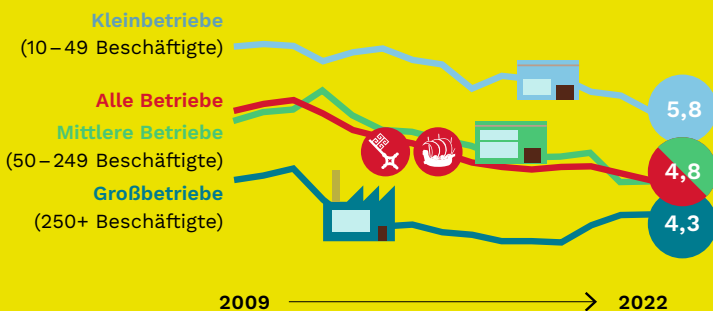
Fachkräftelücke – die Babyboomer gehen in Rente



In den kommenden zehn Jahren werden **80.000** überwiegend gut qualifizierte Beschäftigte **den Arbeitsmarkt in Richtung Rente verlassen**. Sie werden als ausgebildete Fachkräfte fehlen.

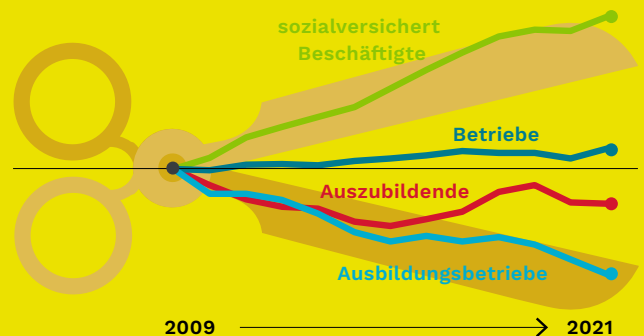
Großbetriebe engagieren sich am wenigsten bei der Ausbildung

Ausbildungsquote im Land Bremen



Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Land Bremen entkoppeln sich zunehmend

Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung



Kurz gemeldet



Wie ist die Lage?

Krise(n) meistern – diesen Titel trägt der aktuelle Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen. Auf 92 Seiten zeigen die Autorinnen und Autoren auf, wie sich Klimakrise, steigende Energiekosten und Inflation auf die Beschäftigten auswirken und was der steigende Fachkräftebedarf für Bremen und Bremerhaven bedeutet. Neu in diesem Jahr: Die wesentlichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten gibt es gleich zu Beginn übersichtlich auf zwei Doppelseiten. Porträts beschreiben Branchen und Menschen, zudem gibt es Interviews mit Kammer-Expertinnen sowie mit der Publizistin Teresa Bucker. Sie fordert eine feministische und gleichberechtigte Debatte, wenn es um Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen geht.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Umfrage: Beschäftigte wollen höhere und sichere Renten

Die Rente soll verlässlich sein, höher als bisher und den Lebensstandard im Alter sichern. Das wünscht sich die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland, wie eine vom DGB, der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Arbeitskammer des Saarlands in Auftrag gegebene repräsentative Befragung zur Altersvorsorge zeigt. Fast 70 Prozent der Befragten wollen, dass Altersvorsorge auch zukünftig vor allem etwa über die gesetzliche Rentenversicherung erfolgt – ein klarer Auftrag an die Politik.



Weitere Infos und die ausführlichen Ergebnisse der Rentenbefragung finden Sie auf unserer Website.



Kammer-Kompakt zu IT-Branche in Bremen erschienen

Mittlerweile üben immer mehr Menschen einen IT-Beruf aus – fast 11.200 sind es in Bremen.

Für Strukturwandel und der ökologische Wende ist die IT von enormer Bedeutung. Hohe Einkommen, Vollzeit-Beschäftigung, ein niedriger Frauenanteil, viel Druck und lange Arbeitszeiten sind typisch für die IT-Branche. Hier fehlen oft auch betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträge. Der Anteil der Beschäftigten in IT-Berufen an allen sozialversichert Beschäftigten beträgt im Land Bremen 3,5 Prozent. Damit liegt Bremen auf die 15 größten deutschen Städte bezogen im unteren Drittel – hier besteht deutlicher Nachholbedarf.

Weitere Infos und wie die Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, lesen Sie im Kammer-Kompakt Branchenreport IT unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Väter in Elternzeit — ein Gewinn für alle



Wenn Väter sich stärker in die Familie einbringen ist das ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit. Doch so lange der Arbeitsmarkt für Frauen und Männer nicht die gleichen Chancen bereithält, steht das Sichern des Familieneinkommens an erster Stelle. Das hat auch für die Elternzeit Konsequenzen. Drei Bremer Väter erzählen

Text: Insa Lohmann – Fotos: Jonas Ginter

Im Land Bremen nimmt mittlerweile jeder dritte Vater Elternzeit. Zwei von dreien unterbrechen nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit für zwei Monate – jeder dritte Vater für mehrere Monate. Davon profitieren alle: die Väter wachsen in nachhaltig stabilere Bindungen zu ihrem Kind hinein. Das entlastet die Mütter und hat positive Auswirkungen auf ihren beruflichen Wiedereinstieg. Und auch Betriebe und Unternehmen profitieren bei der Personalplanung.

Der Vater geht arbeiten, die Mutter kümmert sich um die Kinder: viele junge Menschen können mit diesem klassischen Rollenbild nicht viel anfangen – immer mehr Väter möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Doch konkret sind es mehrere Faktoren, die maßgeblich beeinflussen, wie Mütter und Väter die Aufgaben in Familie und Beruf aufteilen: möglichst familienbewusste Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die Verfügbarkeit von (ganztätigen) Betreuungsplätzen sowie die Grundhaltung der Mütter und Väter. Zuvorderst steht aber das verfügbare Einkommen.

Knapp 36 Prozent der Väter im Land Bremen erhalten Elterngeld, Tendenz

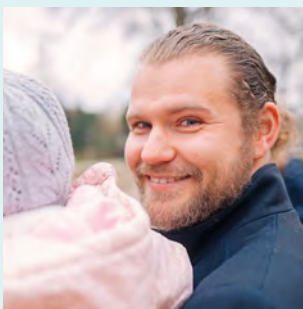
steigend. Zum Vergleich: 2008 waren es noch 18 Prozent. Die wenigstens Väter bleiben allerdings länger zuhause, im Durchschnitt beziehen sie 3,7 Monate Elterngeld. Mütter beziehen durchschnittlich über 13 Monate Elterngeld.

Je länger die Elternzeit der Väter andauert, desto schneller steigen Mütter nach der Geburt des Kindes wieder in den Beruf ein.

Je länger die Elternzeit der Väter andauert, desto schneller steigen Mütter nach der Geburt des Kindes wieder in den Beruf ein – das hat eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergeben. Ist der Vater mehr als sechs Monate in Elternzeit, sind die meisten Mütter nach neun Monaten wieder beschäftigt. Beträgt

die Väterzeit vier bis sechs Monate, beginnt der Wiedereinstieg der Mutter meist nach zehn Monaten. Bei zwei bis vier Monaten tritt sie nach 13 Monaten wieder in den Beruf ein. Bei einer Väterzeit von zwei Monaten sind es 20 Monate. Findet keine Väterzeit statt, dauert es in der Regel 24 Monate, bis die Mutter wieder beschäftigt ist.

Kurzfristig betrachtet erscheint es in vielen Fällen aufgrund der Gehaltsunterschiede zwar sinnvoll, dass Frauen die längere Elternzeit nehmen – weil oft Männer mehr verdienen und so mehr Haushaltseinkommen übrigbleibt. Längerfristig hat es aber häufig negative Folgen. „Wenn die Väter Vollzeit arbeiten, läuft der berufliche Wiedereinstieg bei vielen Frauen dann auf Teilzeit hinaus“, sagt Thomas Schwarzer, Referent für kommunale Sozialpolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Zieht sich die Arbeit in Teilzeit dann über mehrere Jahre hin, wenn zum Beispiel ein weiteres Kind geboren wird, sind dauerhafte Einbußen beim Einkommen und später bei der Rente vorprogrammiert. Längere Elternzeiten von Vätern können also dazu beitragen, mögliche negative Karrierefolgen von Müttern abzufedern – so auch die These der IAB-Untersuchung.



.....
Alexander Ruß,
Koch, 4 Monate Elternzeit

„Es war gut, dass ich die Rücklagen hatte. Sonst wäre es nicht gegangen.“

Wie schwierig es sein kann, finanzielle Einbußen in der Elternzeit auszugleichen, weiß Alexander Ruß. Der Koch aus Bremen nahm sich im vergangenen Jahr insgesamt vier Monate Elternzeit, möglich war das nur, indem er auf Rücklagen und Ersparnis zurückgriff. „Ich habe mir in Vorbereitung auf diese Zeit extra etwas angespart“, sagt er. Als er von der Schwangerschaft seiner Partnerin erfuhr, habe er neben seinem Vollzeitjob nach Feierabend und am Wochenende zusätzlich einen Nebenjob ausgeübt. „Es war gut, dass ich die Rücklagen hatte. Sonst wäre es nicht gegangen“, sagt der 34-Jährige Bremer. Die Entscheidung für die Elternzeit würde er

trotz der finanziellen Hürden jederzeit wieder treffen: „Ich habe mich total darauf gefreut, jeden Tag zu sehen, was mein Kind lernt. Das ist eine Erfahrung, die man nicht wiederbekommt.“ Die gemeinsame Zeit habe nicht nur die Bindung zu seiner heute einjährigen Tochter gestärkt, sondern auch sein Vertrauen, verschiedenste Situationen des Alltags alleine bewältigen zu können: das Kind anziehen, unterwegs wickeln, mit Baby einkaufen, gemeinsame Kurse besuchen, Arzttermine wahrnehmen, trösten. Die Elternzeit habe nicht nur für ihn viele Vorzüge gehabt, auch seiner Partnerin habe das den Berufseinstieg nach sieben Monaten erleichtert.

Häufig enden die Beratungen in der Arbeitnehmerkammer für Eltern über die vielen rechtlichen Möglichkeiten letztlich dann doch bei der Wahl der

für die klassische Aufteilung, sagt Dirk Riekens, Rechtsberater der Arbeitnehmerkammer Bremen. „Der Hauptgrund sind die Rahmenbedingungen beim Elterngeld“, sagt der Experte. „Väter möchten mehr teilnehmen, aber oft geht es um die ersten Monate nach der Geburt.“ Dass Männer dann nicht gleichzeitig mit den Müttern eine längere Elternzeit nehmen, habe vor allem einen Grund: zwei gekürzte Einkommen könnten die wenigstens Familien überbrücken.

Viele Väter empfinden die Elternzeit als große Bereicherung, sagt Experte Thomas Schwarzer: „Männer bauen so eine andere Beziehung zu ihrem Kind auf.“ Doch zahlenmäßig liegt das Land Bremen mit jedem dritten Vater in Elternzeit im Vergleich mit anderen Bundesländern auf dem vorletzten Platz; in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin beteiligt sich mittlerweile fast jeder zweite Vater mit zwei Elterngeld-Monaten.

Höhe des Elterngelds

Mütter und Väter, die sich in Elternzeit befinden, erhalten in dieser Zeit 65 Prozent ihres Einkommens, höchstens jedoch 1.800 Euro. Haben sie kein Einkommen, bekommen sie das Basiselterngeld von 300 Euro.

Für Thomas Schwarzer spielen dabei viele Aspekte eine Rolle. „Zum einen gibt es im Land Bremen viel Industrie und einen schwach entwickelten Frauenarbeitsmarkt“, sagt er. Also verdienen hier in vielen Familien die Männer mehr. Auch eine eingespielte Arbeitskultur beeinflusst die Entscheidung in den Familien: „Viele Männer sind gerade hier vollzeitorientiert“, sagt Thomas Schwarzer. „Die Elternzeit ist ein Einschnitt.“ Viele Väter würden dann nach der Geburt eher mehr als vorher arbeiten, um die finanziellen Einbußen aufzufangen – etwa über Überstunden und Wochenendarbeit.

Elterngeldbezug

im Land Bremen



61% der **Väter** beziehen

2 Monate Elterngeld

(3,7 Monate im Durchschnitt)



62% der **Mütter** beziehen

10–12 Monate Elterngeld

(13 Monate im Durchschnitt)

Quelle: Statistisches Bundesamt 2022, Statistik zum Elterngeld

Elternzeitvariante von zwölf Monaten (Mütter) und zwei Monaten (Väter). Der finanzielle Aspekt ist für viele Familien noch immer ein entscheidender Faktor



Hendrik Schnaars,
Softwareingenieur, 6 Monate Elternzeit

„Der Umstand, dass meine Frau die Hauptverdienerin im Haushalt ist, hat die Entscheidung für ihren frühen Einstieg beeinflusst.“

Für Hendrick Schnaars hat die Entscheidung, sich die Elternzeit untereinander aufzuteilen, auch berufliche Gründe gehabt. „Es war klar, dass meine Frau bei unserem zweiten Kind nicht länger zuhause bleiben wollte“, sagt er. Sie stieg wenige Monate vor dem ersten Geburtstag wieder in ihren Job als Steuerberaterin ein. Auch der Umstand, dass seine Frau die Hauptverdienerin im Haushalt ist, habe die Entscheidung für ihren frühen Einstieg beeinflusst. „Für mich war schnell klar, dass ich bei meiner zweiten Tochter unbedingt länger Elternzeit nehmen wollte.“ Das hieß: sechs Monate Elternzeit gefolgt von zehn Monaten Teilzeit. Gleichberechtigung in einer Partnerschaft bedeute für ihn, dass auch die Erziehung und Betreuung der Kinder gleichermaßen aufgeteilt werde: „Ich wollte auch ein Teil davon sein,

nicht nur nachmittags und abends.“ Für ihn spielt auch das Thema „Mental Load“ eine Rolle: die unsichtbaren To-dos im Alltag, die meist von Müttern übernommen werden: Welche Arzttermine stehen an? Welche Kleidergröße hat das Kind gerade? „Bei der Entscheidung für die Elternzeit ging es mir auch darum, zu sehen, was anfällt, was der andere leistet. In der Elternzeit habe ich gemerkt, wie viel da vorher im Hintergrund lief“, sagt der Softwareingenieur. „Es ist viel Care-Arbeit.“

Aktuell neigt sich die Elternzeit des Softwareingenieurs dem Ende zu. Dann kehrt er in seinen Beruf zurück – in Teilzeit. Das habe er bewusst so entschieden, um weiterhin eine gleichberechtigte Kinderbetreuung zu ermöglichen: „Teilzeit wird auch toll, man hat von beiden Seiten etwas – Job und Kinder.“



.....
Philip Hellerbach,
Lehrer, 9 Monate Elternzeit

„Eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuung ist für mich selbstverständlich – und so war auch schnell klar, dass ich einen Großteil der Elternzeit übernehme.“

Auch Philip Hellerbach und seine Frau machten sich Gedanken darüber, wie für die Mutter ein früher Einstieg nach der Geburt ermöglicht werden konnte. So nahm der Oberschullehrer aus Bremen insgesamt neun Monate Elternzeit, während seine Partnerin nach einem halben Jahr in den Job zurückkehrte. Eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuung ist für den 34-Jährigen selbstverständlich – und so war für ihn auch schnell klar, dass er einen Großteil der Elternzeit übernimmt. „Ich hatte einfach auch Lust darauf“, sagt er. „Mein Wunsch war eine gute Bindung zum Kind. Und ich wollte nicht nur abends zum Ins-Bett-Bringen da sein.“ Gerade ist seine neunmonatige Elternzeit zu Ende gegangen: „Ich bin schon ein bisschen wehmütig, aber ich freue mich auch auf den Job“, sagt er. Auf die gemeinsame Zeit mit seinem einjährigen Nachwuchs blickt der Lehrer aus Bremen gerne zurück: „Die Elternzeit war toll, ich habe jetzt eine sehr enge Bindung zu meiner Tochter. Die intensive Zeit wird uns weiter begleiten.“



Als Mitglied können Sie sich bei arbeitsrechtlichen Fragen zu Elterngeld und Elternzeit kostenlos beraten lassen. Infos zur Beratung auf der Rückseite dieses Magazins.

Infos zum Elterngeld:



Online-Infoveranstaltung „Väterzeit“ (27. Juni, 18 Uhr)



KOMMENTAR



Thomas Schwarzer,
 Referent für
 kommunale
 Sozialpolitik

Foto: Stefan Schmidbauer

Mehr Geld und mehr Zeit!

Mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde 2007 das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz eingeführt. Heute sind Reformen mehr als überfällig: Seit 16 Jahren wurde weder das Basiselterngeld von 300 Euro noch der Höchstbetrag von 1.800 Euro angepasst. Dabei gab es in den Jahren bis 2020 Preissteigerungen von rund 20 Prozent und in den vergangenen Krisenjahren weitere Verteuerungen bei Lebensmitteln und Energie.

Seit 2015 gibt es mit dem Elterngeld Plus zwar attraktivere Bedingungen, wenn Mütter und Väter in Teilzeit arbeiten. Auf der Strecke bleibt jedoch eine Weiterentwicklung der Partnermonate. Die Bremer Politik muss sich auf Bundesebene für eine echte geschlechtergerechte, partnerschaftliche Reform der Elternzeit einsetzen. Die Partnermonate von derzeit zwei sollten auf mindestens vier (besser auf acht) ausgeweitet werden. Auch Väter wären somit allein zuständig für Kinder und Haushalt. Studien zeigen, dass Väter dann auch später mehr Verantwortung übernehmen und Mütter bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

GASTBEITRAG



Die Bedeutung steigender Zinsen am Immobilienmarkt

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Nur innerhalb des Jahres 2022 hat sich der Sollzins für zehnjährige Zinsbindungen von etwa 2,7 Prozent im Mai auf rund vier Prozent Ende des Jahres verändert. Mit einem solchen Anstieg haben selbst die meisten Fachleute nicht gerechnet. Das entspricht dem Zinsniveau im Jahr 2011. Grund für den Anstieg ist unter anderem die hohe Inflation. Um dieser entgegenzuwirken, haben die amerikanische Notenbank und die Europäische Zentralbank den Leitzinssatz mehrere Male erhöht. In Kombination mit den langfristigen Zinsen an den Anleihemärkten sind die Leitzinsen entscheidend für die Höhe von Immobilienkrediten und Bauzinsen.

Banken verlangen höhere Tilgung

Für neue Immobilienfinanzierungen steigt die monatliche Belastung im Vergleich zu den Vorjahren deutlich. Damit der aufgenommene Kredit in einem Zeitraum von 30 Jahren getilgt werden kann, verlangen die meisten Banken eine Anfangstilgung von zwei oder drei Prozent.

Die Folge: Konnten im Jahr 2021 mit 1.000 Euro monatlich bei einem Prozent Zins und drei Prozent Tilgung noch 300.000 Euro finanziert werden, sind mit dem aktuellen Zins von circa 3,5 Prozent und drei Prozent Tilgung nur 185.000 Euro finanzierbar. Müssen aber 300.000 Euro finanziert werden, beträgt die monatliche Belastung bei drei Prozent Tilgung schon 1.625 Euro.

Wenn derzeit eine Immobilie finanziert werden soll, muss genau nachgerechnet werden, ob das monatliche Budget ausreicht. Die monatliche Belastung für Zins und Tilgung sollte nicht mehr als 30 bis 35 Prozent des verfügbaren Nettoeinkommens betragen. Denn es kommen noch mindestens 10 bis 15 Prozent an Kosten für den Unterhalt der Immobilie wie Strom, Heizung, Wasser, Steuern oder Gebühren dazu.

Eine längere Zinsbindung kann sinnvoll sein

Auch wenn die Zinsen steigen, kann über eine längere Zinsbindung nachgedacht werden. Der Zinssatz für 15-jährige Zinsbindungen liegt gering höher als der für eine 10-jährige Zinsbindung. Hinzu kommt, dass bei Darlehen nach zehn Jahren ein einseitiges gesetzliches Kündigungsrecht besteht. Während bei zehn Jahren Laufzeit die Restschuld zwingend mit dem dann aktuellen Marktzins finanziert werden muss, hat man bei 15-jähriger Zinsbindung ein um fünf Jahre längeres Zeitfenster. Hilfreich sind Sondertilgungsrechte, mit denen man die Tilgung beschleunigen kann und die Restschuld nachhaltig reduziert. Sondertilgungsrechte werden auf Nachfrage in der Regel eingeräumt. Einige Banken bieten auch zwei oder drei Tilgungssatzwechsel während der Zinsbindung an. Das ist eine weitere Option, flexibel zu sein.

Bei Fragen zur Baufinanzierung oder Anschlussfinanzierung lassen Sie sich in der unabhängigen Immobilienfinanzierungsberatung der Verbraucherzentrale beraten.

GEMEINSAM GUT BERATEN

Beratung bei der Verbraucherzentrale
Ermäßigt für Mitglieder der
Arbeitnehmerkammer Bremen

Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammermitglieder, 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.

Indexmieten — *was Sie wissen sollten*

Sogenannte Indexmieten sind an die Inflation gekoppelt. Wenn die Inflationsrate steigt, kann auch die Miete steigen – zusätzlich zu den steigenden Ausgaben für Lebensmittel, Strom, Gas und Co.



Text: Hanna Mollenhauer

Rechtliche Beratung: Bettina von Estorff

Foto: Kay Michalak

1. Was ist der Unterschied zu Standard-Mietverträgen?

Die Miethöhe bei Indexmieten orientiert sich an der Entwicklung der Verbraucherpreise, die monatlich vom Statistischen Bundesamt ermittelt werden. Bei Indexverträgen spielen Vergleichsmieten, Mietspiegel und Kappungsgrenzen keine Rolle.

2. Was sind die Voraussetzungen?

Die Vermieter brauchen nicht die Zustimmung des Mieters oder der Mieterin. Die letzte Mieterhöhung muss mindestens ein Jahr zurückliegen. Die Erhöhung muss schriftlich angekündigt werden. Wirksam wird sie dann zum übernächsten Monat.

3. Was ist wichtig zu wissen?

Die Miete steigt nicht automatisch, sondern nur dann, wenn der Vermieter oder die Vermieterin aktiv eine Erhöhung verlangt.

Wenn die Inflation fällt, können Mieterinnen oder Mieter nach Ablauf eines Jahres eine Anpassung der Miethöhe nach unten einfordern.

4. Was sind die Vorteile?

Andere Formen der Mieterhöhung – zum Beispiel auf die ortsübliche Vergleichsmiete mit einem Mietspiegel oder Erhöhungen nach einer Modernisierung – sind bei Indexmieten ausgeschlossen.

Ausnahme: Der Vermieter darf dann die Kosten für eine Modernisierung auf den Mieter umlegen, wenn die bauliche Maßnahme vom Gesetzgeber angeordnet wurde.

5. Was sind die Nachteile?

Ein Indexmietvertrag kann die Grundmiete massiv verteuern, wenn die Lebenshaltungskosten und damit die Inflation steigen.

6. Wie wird die Indexmiete berechnet?

Die entsprechende Veränderung der Miethöhe, die sich auf den Verbraucherpreisindex bezieht, muss mit einem

prozentualen Veränderungsmaßstab angegeben sein. Es muss verständlich sein, wie sich die Miethöhe anpasst und der alte und der neue Indexstand müssen genannt werden. Übersichten, wie sich der Verbraucherpreisindex in Deutschland in den vergangenen Jahren entwickelt hat, bietet das Statistische Bundesamt.



Eine Mieterhöhung sollte immer geprüft werden, etwa in der öffentlichen Rechtsberatung bei der Arbeitnehmerkammer. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Die Entwicklung der Verbraucherpreise lassen sich nachvollziehen – etwa über den Online-Rechner des Statistischen Bundesamts.



Tipps & Termine

PODCAST-TIPP

Himmelfahrtskommando – mein Vater und das Olympia-Attentat

Olympia 1972 in München: Terroristen nehmen israelische Sportler als Geiseln. Am Ende sind 17 Menschen tot. Der Vater der Journalistin Patrizia Schlosser war damals junger Polizist. Er und seine Kollegen sollen die Geiseln befreien, doch der Polizeieinsatz endet im Chaos. Patrizia Schlosser spricht mit Geheimdienstlern, Angehörigen von Opfern, Polizisten und Politikern in Deutschland und Israel und rollt so die Ereignisse rund um das Olympia-Attentat auf.

8 Folgen in der ARD-Mediathek

BUCH-TIPP

Glückwunsch zum Baby, Sie sind gefeuert!



Runge, Sandra; Wenzel, Karline:
Glückwunsch zum Baby, Sie sind gefeuert!:
Diskriminierung von Eltern im Job
Eden-Books, 2022, 299 S.

Die versprochene Entfristung wird zurückgezogen, die Teamleitung wird zur einfachen Mitarbeiterin degradiert, Stellen werden nach der Elternzeit plötzlich wegrationalisiert, Gehalt wird beim Wiedereinstieg gekürzt – Diskriminierung und Ungleichbehandlung sind keine Einzelfälle, die Beschäftigte nach der Elternzeit erleben. Die Autorin ist Anwältin und gibt mit ihrer Co-Autorin rechtliche Tipps und Handlungshilfen. Gemeinsam haben sie außerdem die Initiative #proparents

gegründet, die Elterndiskriminierung in das Allgemeine Gleichstellungsgesetz aufnehmen lassen will.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Film „Bremen wird bunt“,
kostenfrei für Mitglieder der
Arbeitnehmerkammer,
9. Mai, 18.30 Uhr
Schauburg Kino, Bremen



Ausstellung: Niklas Grüter –
Knurren der See,
bis 30. Juni
Arbeitnehmerkammer, Bremen



Foto: Sara Foerster
LUX Freilicht/LUX Spezial:
„sea sounds“ – Open-Air-Kino
und Projektionen mit Musik,
25. Juni, 20 Uhr
Veegesacker Stadtkirche

Veranstaltungen

→ BREMEN & BREMEN-NORD

10. Mai 31. Mai je 14 – 17 Uhr	Reihe „Arbeitsrecht & Mitbestimmung“ ▶ Arbeitszeit – ein Dauerbrenner Teil 1 ▶ Arbeitszeit – mal anders Teil 2 <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i>
6. Juni 18 – 19.30 Uhr	Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Der Ruhestand – Infos rund um Sozialleistungen, Minijobs und Beratung <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i>
9. Mai 18.30 Uhr	Film „Bremen wird bunt“ – kostenfrei für Mitglieder der Arbeitnehmerkammer, <i>Anmeldung unter kultur@arbeitnehmerkammer.de</i> <i>Schauburg, Vor dem Steintor 114, Bremen</i>
9. Mai 18 – 19.30 Uhr	Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“ <i>Arbeitnehmerkammer, Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
11. Mai 19.30 Uhr	Lesung: Ünsal Arik – Alman vs. Kanake Der Kampf gegen Deutsche, Türken und mich selbst. Die wahre Geschichte eines Boxers <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>
bis 30. Juni	Ausstellung: Niklas Grüter – Knurren der See <i>Arbeitnehmerkammer, Bürgerstr. 1, Bremen</i>
17. Juni 19 Uhr	LUX Freilicht / LUX Spezial: Open-Air-Kino und Projektionen mit Musik, u.a. ▶ „Bremen macht Urlaub“ (Kanu-Club Rönnebeck) ▶ „Rivers and Tides“ (Kränholm)
22. Juni 20 Uhr	▶ „sea sounds“ (Vegesacker Stadtkirche)
25. Juni 20 Uhr	<i>Bremen-Nord am Ufer von Lesum und Weser</i>

→ BREMERHAVEN

2. Mai 6. Juni	Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ▶ „Grundrente“ – Altersarmut ade? ▶ Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“ ▶ Minijob = Minirechte? <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
20. Juni je 17 – 18.30 Uhr	
bis 31. Mai	Frauen im Widerstand. Deutsche politische Häftlinge im Frauen-KZ Ravensbrück <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
bis 4. August	Ausstellung „Im Fluss – am Fluss“ vom „Atelier im Hof“ <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
3. Mai 14. Juni je 14 – 17 Uhr	Reihe „Arbeitsrecht & Mitbestimmung“ ▶ Arbeitszeit – ein Dauerbrenner Teil 1 ▶ Arbeitszeit – mal anders Teil 2 <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
10. Mai 19.30 Uhr	Lesung: Ünsal Arik – Alman vs. Kanake Der Kampf gegen Deutsche, Türken und mich selbst. Die wahre Geschichte eines Boxers <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
25. Juni 16 Uhr	Open-Air-Doppellesung mit Fatma Aydemir („Dschinns“) und Enrico Ippolito („Was rot war“) <i>Das Beet, Zollinlandplatz, Kistnerstraße 54, Bremerhaven</i>
	Kabarett im Capitol: Über Veranstaltungen im CAPITOL informieren Sie sich bitte unter → www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen <i>Hafenstraße 156, Bremerhaven</i>

→ ONLINE

16. Mai 13. Juni je 17 – 18.30 Uhr	Reihe: „Ihr Recht – einfach erklärt“ ▶ Minijob = Minirechte? ▶ Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“
20. Juni	▶ Mein Arbeitgeber ist zahlungsunfähig – was wird aus meinem Lohn?
27. Juni je 18 – 19.30 Uhr	▶ Väterzeit – was kommt auf mich zu?



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



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte

Viel Einsatz, wenig Wertschätzung

Leiharbeitskräfte sind häufig schlechten Bedingungen ausgesetzt und haben es schwer, ihre Rechte durchzusetzen. Besonders häufig betroffen sind Beschäftigte ohne Berufsausbildung und mit geringen Deutschkenntnissen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Foto: Jonas Ginter

Abrechnungen, die für niemanden nachvollziehbar sind. Fehlende Zuschläge und unrechtmäßig abgebuchte Abschläge. Keine Vergütung für Arbeitszeiten, die nicht schriftlich quittiert worden sind. Erzwungener Verbrauch von Urlaubstagen und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto, wenn gerade keine Arbeit zu erledigen ist. Immer wieder sind Leiharbeitskräfte mit Praktiken konfrontiert, die geltendem Recht widersprechen. Dabei ist die juristische Ausgangslage eindeutig: „Wenn ein Leiharbeitsunternehmen keinen Einsatzbetrieb für seine Beschäftigten findet, muss es trotzdem die vereinbarte Vergütung zahlen“, betont Josephine Klose, Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer. Vielen Betroffenen seien ihre Rechte gar nicht bewusst – andere hätten schlicht Angst, sie tatsächlich einzufordern. „Gerade in der Probezeit und bei befristeten Verträgen würde das häufig bedeuten, die Chance auf eine Festanstellung aufzugeben“, berichtet die Rechtsberaterin.

Aus ihrer täglichen Beratungspraxis weiß sie, dass zwei Gruppen besonders häufig schlechten Bedingungen ausgesetzt sind: Menschen ohne fachliche Ausbildung sowie Arbeitskräfte mit geringen bis gar keinen Deutschkenntnissen. „Das hat System“, ist Klose überzeugt. „Da werden gezielt Leute ausgenutzt, denen die geltenden Regeln nicht bekannt sind und die viel zu verlieren haben.“ Betroffene stehen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen

Situation vor der schwierigen Entscheidung, ob sie sich zur Wehr setzen oder gegebenenfalls die Probezeit abwarten wollen. Da die Fristen für die Nachforderung von Lohnzahlungen kurz seien, gelte ein Rat allerdings immer: „Wer solche Dinge erlebt, sollte auf jeden Fall die bestehenden Beratungsangebote nutzen und sich informieren, welche Handlungsoptionen es gibt.“

„Da werden gezielt Leute ausgenutzt, denen die geltenden Regeln nicht bekannt sind und die viel zu verlieren haben.“

Josephine Klose, Rechtsberaterin

Kontrollen erforderlich

Neben der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer ist eine weitere Anlaufstelle die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen (MoBa), die seit 2017 Menschen aus dem europäischen Ausland in verschiedenen Sprachen bei allen Fragen rund um die Arbeit berät und sie dabei unterstützt, ihre Rechte geltend zu machen. Dabei kommen die meisten Ratsuchenden aus Bulgarien, Rumänien und Polen. „Ganz überwiegend werden sie hier von Leiharbeitsfirmen als billige Arbeitskräfte

in der Reinigung, der Gastronomie, der Logistik, im Lager oder auf dem Bau eingesetzt“, berichtet MoBa-Beraterin Eliza Vladimirova. Viele hätten Angst vor ihren Arbeitgebern, weil der Job häufig mit der Unterkunft verbunden sei: „Wenn sie ihre Rechte einfordern, verlieren sie nicht nur ihre Arbeit, sondern stehen von einem Tag auf den anderen auch auf der Straße.“

Vladimirova rät allen Leiharbeitskräften genau zu notieren, wann, wo und wie lange sie im Einsatz sind. Das sei auch dann hilfreich, wenn es tatsächlich einmal zu einer Gerichtsverhandlung kommen sollte. „Die Abrechnungen sind darauf angelegt, dass man den Überblick verliert“, hat auch sie festgestellt. Die Menschen würden oftmals in ihren Heimatländern angeworben, weil es ihnen dort wirtschaftlich nicht gut gehe: „In Deutschland werden sie dann oft monatelang ausgebeutet, bevor ihnen bewusst wird, dass etwas nicht stimmt – oder dass nicht eingehalten wird, was man ihnen im Vorfeld versprochen hat.“ Aus Sicht der MoBa-Beraterin bräuchte es mehr gezielte Kontrollen, um diesem Vorgehen ein Ende zu bereiten. So gebe es zum Beispiel in Rumänien, Bulgarien und Polen eine Behörde, bei der Betroffene auch anonym Beschwerden einreichen könnten. „Die Arbeitsinspektion stattet den entsprechenden Unternehmen dann unangemeldete Besuche ab“, sagt sie. „So etwas bräuchten wir hier auch.“



Viele Leiharbeitnehmende werden in der Reinigung, der Gastronomie, der Logistik, im Lager oder auf dem Bau eingesetzt

Schlechtere Bezahlung, höheres Risiko

Im Land Bremen waren im ersten Halbjahr 2022 knapp 15.000 Leiharbeitskräfte registriert. Ihr Anteil an allen Beschäftigten liegt mit 4,6 Prozent doppelt so hoch wie im bundesweiten Durchschnitt. Dabei muss Leiharbeit nicht automatisch mit schlechten Arbeitsbedingungen einhergehen. Verleihbetriebe für Ingenieure oder Personal aus der Gesundheitsbranche zeigen: Gesuchte Fachkräfte können ihren Rahmen dort gestalten und eine überdurchschnittlich gute Bezahlung erzielen. „So soll es sein“, betont Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Schließlich sind auch die Anforderungen an Leiharbeitsbeschäftigte überdurchschnittlich. Sie müssen zusätzlich

Anpassungsleistungen erbringen, sich schnell einarbeiten und sich immer wieder in neue Betriebe und Teams einfügen. Da sind Gehaltsaufschläge angemessen.“ Doch die Realität sieht anders aus. Faktisch werden Leiharbeitskräfte zumeist deutlich schlechter entlohnt als Stammarbeitskräfte, im Land Bremen liegt die Differenz bei gleicher Tätigkeit im Schnitt bei 14,7 Prozent.

Gesetzlich gilt, dass Leiharbeitskräfte grundsätzlich erst nach neun Monaten Anspruch auf gleichen Lohn haben. Doch viele erreichen diese Frist gar nicht erst: 43 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse enden nach weniger als drei Monaten, 60 Prozent überdauern kein halbes Jahr. „Die kurzen Vertragsdauern zeigen: Die Arbeitnehmerüberlassung ist eine Hire-and-Fire-Branche“, sagt Geraedts. Das Arbeitslosenrisiko sei für Leiharbeitsbeschäftigte enorm:

„Die Arbeitnehmerüberlassung ist eine Hire-and-Fire-Branche.“

Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

„Die niedrigen Verdienste und die kurzen Vertragslaufzeiten schwächen die soziale Absicherung zusätzlich.“ Aus Sicht der Arbeitsmarktexpertin besteht Reformbedarf beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Ansatzpunkte sieht sie nicht nur bei der gleichen Bezahlung vom ersten Tag an, sondern auch bei der bisher geltenden Höchstensatzdauer von 18 Monaten. Das sei zu lang und ermögliche durch die Bindung an die Beschäftigten ein permanentes Rotieren von Leiharbeitskräften auf einem Arbeitsplatz – und dadurch das dauerhafte Ersetzen von Stammbeschäftigten. „Für die Verleihbetriebe und ihre Kunden ist die Arbeitnehmerüberlassung ein einträgliches Geschäft“, so Geraedts. „Für die meisten Beschäftigten ist sie alles andere als das. Das muss sich ändern.“

Faktisch werden Leiharbeitskräfte zumeist deutlich schlechter entlohnt als Stammarbeitskräfte, im Land Bremen liegt die Differenz bei gleicher Tätigkeit im Schnitt bei 14,7 Prozent.

i Neben der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer (weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins) ist eine weitere Anlaufstelle die Beratungsstelle für Mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen (www.moba-beratung.de).



Der Meisterbetrieb, in dem Helga Hofmann arbeitet, hat sich auf die Sanierung von historischen und denkmalgeschützten Gebäuden spezialisiert

GALERIE DER ARBEITSWELT

Neues Leben für alte Fenster und Türen

Helga Hofmann saniert Fenster und Türen in historischen Villen – die Tischlerin arbeitet in einem Tischlereikollektiv mitten im Bremer Viertel

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Eine feine Schicht Holzstaub bedeckt Schreibtisch und Monitor: Direkt neben dem Kulturzentrum Lagerhaus in der gläsernen Werkhalle befindet sich die Tischlerei des Vereins Aucoop Bremen e.V. Hier werken Helga Hofmann und ihre drei Kolleginnen und Kollegen, alle vier sind Angestellte und arbeiten in Selbstverwaltung. Vor fast 30 Jahren hat der Meisterbetrieb sich auf die Sanierung von historischen und denkmalgeschützten Gebäuden spezialisiert. Hier arbeiten sie die typischen Haus- und Zimmertüren der Altbremer Häuser auf und verglasen erhaltungswürdige Fenster um. „Wenn das Holz kaputt ist, wird es halt repariert und das Fenster nicht ausgetauscht“, erklärt Hofmann – eine erfolgreiche Nische sei das, in Bremen gibt es ihres Wissens nach keinen Betrieb, der Vergleichbares macht. Gerade in den vergangenen Jahren arbeitet das Team oft in großen Villen, saniert die bunten Oberlichter in einer alten Reedervilla oder restauriert die Türen und Fenster im Institut français an der Contrescarpe.

Bereits als Zwölfjährige assistiert Helga Hofmann ihrem Papa bei Tischlerarbeiten, hilf bei den Aufbauten, reicht das Werkzeug an oder lackiert mit ruhiger Hand die Fenster. Nach dem Abitur studiert Hofmann Technisches Werken und belegt Kurse über Elektrotechnik, Holz- und Metallverarbeitung. Gegen Ende des Studiums wird ihr klar, dass sie nicht unterrichten möchte. Mitte der 1980-er Jahre arbeitet sie fünf Jahre lang in verschiedenen Tischlereikollektiven in Westberlin, dort beginnt sie schließlich eine Ausbildung, macht später auch ihre Gesellenprüfung. Sie schnuppert in verschiedene Bereiche, Möbelbau ebenso wie Fensterbau.

Seit Mitte der 1990-er Jahre arbeitet sie bei der Aucoop e.V. Der Betrieb bildet zwar nicht aus, bietet aber Praktikumsplätze, vorzugsweise für Mädchen oder junge Frauen. Frauen in Tischlerberufen zu unterstützen, ist eine Herzensangelegenheit von Helga Hofmann: „Wenn Frauen wirklich Lust auf den Job haben, sollen sie es unbedingt ausprobieren, am besten in verschiedene Betriebe reinschnuppern“, empfiehlt Hofmann. Wichtig seien ein gutes räumliches Empfinden und ein Gefühl für Mathematik. Das Tischlerhandwerk sei noch immer eine Männerdomäne, ergänzt sie, zum Teil herrscht ein rauher Ton und die Arbeit ist körperlich anstrengend. Davon sollten sich junge Frauen nicht abschrecken lassen, schließlich wird im Team gearbeitet, wer Unterstützung braucht, bekommt sie auch. Helga Hofmann jedenfalls hat große Freude an ihrem Beruf, ist begeistert von dem Werkstoff und mag den Umgang mit den Kundinnen und Kunden.

Ausbildung zur Tischlerin / zum Tischler

Die dreijährige Berufsausbildung findet im Meisterbetrieb und in der Berufsschule statt. Betriebe stellen überwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss ein, sinnvoll ist ein Praktikum in einer Werkstatt.

Weitere Infos: www.tischlernord.de



„Dann endet das in einer Care-Katastrophe“

Die Arbeitsbedingungen – gerade in Krankenhäusern – rückten aufgrund der Corona-Krise in den Fokus der Öffentlichkeit. Doch noch immer geschieht zu wenig, um die sogenannten „Care-Berufe“ aufzuwerten und so dem steigenden Fachkräftemangel in der Pflege und der Kinderbetreuung zu begegnen.

Fragen an die Leiterin der Politikberatung Elke Heyduck

Fragen: Simone Schnase

Fotos: Kay Michalak (links), Jonas Ginter (mitte, rechts)

Man sagt ja, dass Krisen wie die Betrachtung struktureller Probleme durch eine Lupe sind. Was ist aus Ihrer Sicht am deutlichsten geworden?

Elke Heyduck: Wir haben während der Corona-Krise die sogenannten „Care-Berufe“ durch diese Lupe gesehen. Deutlich wurde, dass sie nicht angemessen bezahlt werden und ihre gesellschaftliche Anerkennung nicht ihrer Bedeutung entspricht. Nun droht aber die Gefahr, dass die akuten Krisen – die Energie- und Ukraine-Krise – die schleichende Care-Krise überlagern.

Hatten Sie das Gefühl, dass das während der Corona-Krise anders war?

Das Thema Arbeitsbedingungen in der Pflege hatte eine Prominenz, die ich vorher so nicht erlebt habe. Auch wurde deutlich, dass ohne Kitas eigentlich auch der Rest des Wirtschaftslebens nicht aufrechtzuerhalten ist. Zum Teil gibt es ja auch Konsequenzen: Weil die Pandemie gezeigt hat, dass die Personalengpässe in den Kliniken eine ausreichende Versorgung nicht gewährleisten können, wird nun auch in den Krankenhäusern ein Personalbemessungsinstrument eingeführt.

Wie groß ist der Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung?

So groß, dass eigentlich jedem klar sein muss, dass wir diese Berufe attraktiver machen und aufwerten müssen. Für Bremen gibt es eine Schätzung, dass hier bis 2030 mindestens 1.500 Fachkräfte fehlen. Im Ergebnis gibt es hier zu wenig Betreuungsplätze und zu wenig zeitliche Flexibilität, wodurch Bremen im Bundesvergleich sehr schlecht abschneidet.

Was wird dagegen unternommen?

Es werden viele Wege beschritten, ich möchte mich hier aber auf das Thema Ausbildung beschränken. Denn da fängt es an, ob ein Beruf aufgewertet wird oder nicht. In Bremen, aber nicht nur hier, werden Erzieherinnen fünf Jahre schulisch aus- beziehungsweise weitergebildet. Sie sind Schülerinnen, keine Azubis mit Arbeitnehmerrechten und einem Gehalt. Um hier neue Wege zu beschreiten, wurde ein dualer Ausbildungsgang entwickelt – mit einem Ausbildungsvertrag und einer tariflichen Entlohnung. In Bremen nennt sich das PiA, für praxisintegrierte Ausbildung. Die 50 PiA-Plätze, die Bremen zur Verfügung stellt, sind immer ausgebucht. Dieser Weg muss unbedingt verbreitert werden.

„Care-Berufe werden nicht angemessen bezahlt und ihre gesellschaftliche Anerkennung entspricht nicht ihrer Bedeutung.“

Elke Heyduck

Inwiefern?

Weil die Ausbildungsvergütung für diese Azubis teuer ist, wurde ein Kniff gefunden, um dennoch eine halbwegs gute Bezahlung zu organisieren: Die Erzieherinnen werden weiter an der Schule ausgebildet und bekommen Aufstiegs-BAföG – und das zahlt der Bund. Damit sind sie aber immer noch Schülerinnen ohne arbeitsrechtlichen Status, ohne „echtes“ Gehalt. Aufwertung geht anders und wir fordern als Kammer die deutliche Ausweitung der dualen Ausbildung, denn sie muss am Ende zum Standard werden.

Woran liegt es, dass in diesem Bereich so wenig Aufwertung stattfindet?

[...] Die Wertschätzung dafür, dass die Erzieherinnen und Erzieher einen Beruf ausüben, der sehr, sehr viele Fachkenntnisse braucht, der Förderbedarfe erkennt, Bildungsbiografien einfädelt und für den zudem eine hohe emotionale und soziale Kompetenz benötigt wird, ist noch immer nicht angekommen. Das Gleiche gilt übrigens auch für den Bereich Pflege.

„Ohne Kitas ist eigentlich auch der Rest des Wirtschaftslebens nicht aufrechtzuerhalten.“

Elke Heyduck

Mit der Folge, dass es auch hier zu wenig echte Aufwertung gibt?

Letztlich ja. Auch hier haben wir ja schon akuten Personalmangel und der wird sich angesichts des demografischen Wandels deutlich zuspitzen. Die Lösung, zumindest für die Altenpflege, ist hier ebenfalls der Einsatz von Assistenzkräften. Wir haben das als Arbeitnehmerkammer letztlich akzeptiert, aber wir fordern unbedingt, dass auch die Assistenzkräfte generalistisch und zweijährig ausgebildet werden – nur dann können sie sich aussuchen, ob sie in der Kranken- oder der Altenpflege arbeiten möchten. Außerdem muss die Assistenzkraft eine unkomplizierte Möglichkeit haben, zur Fachkraft aufzusteigen. Sonst produzieren wir eine berufliche Sackgasse für sehr viele Frauen!

Wie sollte das vor dem Hintergrund der generalistischen Pflegeausbildung, die eine Assistenzausbildung ja gar nicht beinhaltet, aussehen?

In der Tat ist die generalistische Ausbildung im Pflegeberufegesetz geregelt, die Assistenzausbildung aber Ländersache. In Bremen hat man gerade die Verlängerung einer einjährigen Ausbildung zur Pflegefachhelferin beschlossen und wird damit den Ansprüchen an eine echte generalistische Ausbildung nicht gerecht. Da spielt natürlich auch die Finanzierung eine Rolle: Personal in der Altenpflege darf – ich drücke es zugespitzt aus – nicht zu viel kosten. Und immer noch verdient eine Altenpflegefachkraft im Bremer Durchschnitt 500 Euro weniger als eine Pflegefachkraft im Krankenhaus. Das liegt einfach an der völlig unzureichenden Finanzierung der professionellen Pflege.

„Das liegt einfach an der völlig unzureichenden Finanzierung der professionellen Pflege.“

Elke Heyduck

Der Bremer Gesundheitsökonom Heinz Rothgang, der die Personalbemessung ja entwickelt hat, plädiert zur besseren Finanzierung für den sogenannten „Sockel-Spitze-Tausch“. Unterstützen Sie das?

Auf jeden Fall! Denn jetzt ist es so, dass ein Mehr an Personal oder bessere Bezahlung auf die Heimbewohner abgewälzt wird. Sockel-Spitze-Tausch heißt hingegen, ich zahle eine feste Summe für meinen Heimplatz und alles, was teurer wird, also auch mehr und besser bezahlte Pflegekräfte, finanziert die Pflegeversicherung. Außerdem plädieren wir für eine Bürgerversicherung, in die auch Beamte oder Selbstständige einzahlen. Damit hätten wir eine ganz andere Finanzierungsbasis und die Kosten würden sich in Grenzen halten. Die aktuelle Pflegefinanzierungsreform verpasst es allerdings erneut, diesen Schritt zu gehen. Doch wenn weiter alles auf die lange Bank geschoben wird, endet das in einer Care-Katastrophe.

INTERVIEW

mit *Elke Heyduck*, Geschäftsführerin und Leitung Politikberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen



Foto: Stefan Schmidbauer

Das Interview wurde für das BAM-Heft gekürzt.

Die Langversion finden Sie online hier:

→ www.arbeitnehmerkammer.de/bam



Vier Pfoten im Büro

Bürohunde können nicht nur die Atmosphäre im Team verbessern, sondern auch Stress und psychische Belastungen reduzieren. Doch es muss klare Regeln für alle Beteiligten geben

*Text: Insa Lohmann
Fotos: Kay Michalak*

Ein genüssliches Gähnen, gefolgt von einem ausgiebigen Strecken – dann lässt sich Nero wieder gemütlich auf die Seite fallen und schließt die Augen. Seit mittlerweile fünf Jahren begleitet der neunjährige Mischling die Umweltbiologin Friederike Stelter in ihr Büro in der Bremer Überseestadt. Während der Arbeit verweilt er auf seiner Kuschedecke oder legt sich nebenan in ein kleines Büro mit bodentiefen Fenstern. „Nero darf sich hier frei bewegen, man nimmt ihn aber auch wenig wahr“, sagt die 30-Jährige. Trotzdem gibt es für die Hundehalterin auf der Arbeit klare Regeln, was ihren Vierbeiner betrifft: Wenn Besuch kommt, wird Nero angeleint. „Ich möchte niemandem auf die Füße treten mit meinem Hund“, sagt Friederike Stelter. „Ich kann nicht von allen Leuten erwarten, dass sie meinen Hund cool finden“, so die Umweltbiologin. Rücksichtnahme sei hier das A und O: „Wir versuchen im Büro alle, das Konfliktpotenzial so klein wie möglich zu halten.“

„Wer seinen Hund mit ins Büro bringen will, sollte vorher die Zustimmung des Arbeitsgebers einholen.“

*Kaarina Hauer, Leiterin der Rechtsberatung
in der Arbeitnehmerkammer*

Gerade wenn Ängste im Spiel sind, sei Rücksicht wichtig – so wie bei dem externen Dienstleister, der sich im Büro um die Pflege der Pflanzen kümmert. Wenn der kommt, bringt Friederike Stelter Nero vorsichtshalber ins Bad. Auch in solchen Situationen könne sie auf die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen setzen. „Wir haben ein super nettes Büroklima, das macht schon viel aus bei dem Thema“, sagt die Umweltbiologin. Mischling Nero kam während eines Auslandssemesters in Norwegen zu Friederike Stelter, war ihr treuer Begleiter während eines sechsmonatigen Praktikums in einer abgelegenen Waldhütte. Aus ihrem Arbeitsalltag ist er nicht mehr wegzudenken: „Ich genieße seine Gesellschaft. Er ist inzwischen ein richtiges Büro-Mitglied.“ Neben neun Angestellten sind regelmäßig auch drei Vierbeiner mit auf der Arbeit. „Hunde sind ein wichtiger Teil unseres Büros“, sagt die 30-Jährige. Das Kraulen der Hunde wirke nicht nur bei ihr beruhigend, das gehe auch den Kolleginnen und Kollegen so. Für sie steht fest: „Ich würde keinen Job annehmen, bei dem ich meinen Hund nicht mitnehmen kann.“

Für Tierfreunde ist längst klar, dass Hunde im Büro für eine entspanntere Atmosphäre sorgen können. Auch Studien belegen, dass die Anwesenheit der Vierbeiner die Arbeitsmotivation und das Arbeitsklima verbessern können. Für Markus Beyer kommt noch ein weiterer Aspekt dazu: die Prävention psychischer Erkrankungen. Der Berliner gründete vor neun Jahren den Bundesverband Bürohund e.V. Seine Mission: mehr Hunde im Büro – zum Wohle von Menschen, Unternehmen und Hunden, wie er auf seiner Website schreibt. Das Thema Gesundheit im Zusammenhang mit Hunden liegt ihm am Herzen, auch aufgrund eigener Erfahrungen. Die Belastung im Alltag vieler Menschen sei in den vergangenen Jahren gestiegen, Ängste und Sorgen nehmen zu. Hundetrainer Beyer ist überzeugt: „Da hilft ein Hund.“ Das Streicheln der Vierbeiner führe bei Mitarbeitenden zu weniger Stress und Sorge dafür, dass vor allem negative Gedankenspiralen unterbrochen werden.

„Hunde sollten als Resilienz-Booster in Unternehmen gesteuert zugelassen werden.“

Markus Beyer, Bundesverband Bürohund e.V.

Dazu kommt, dass sich während der Corona-Pandemie einige Beschäftigte im Homeoffice einen Vierbeiner angeschafft haben, den sie nun mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht missen möchten. Grundsätzlich gilt: „Wer seinen Hund mit ins Büro bringen will, sollte vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einholen“, erklärt Kaarina Hauer, Leiterin der Rechtsberatung in der Arbeitnehmerkammer. Denn dieser übe das Hausrecht aus.

Der Vorsitzende des Bundesverbandes Bürohund wünscht sich von den Arbeitgebern: „Hunde als Resilienz-Booster in Unternehmen gesteuert zulassen.“ Darunter versteht er, dass von der Unternehmensleitung nicht nur klar kommuniziert wird, wenn ein Bürohund in Zukunft am Arbeitsplatz erlaubt ist, sondern dass es auch klare Regeln gibt. Dazu gehört für ihn, dass die Hunde im Unternehmen auf dem Weg an den Arbeitsplatz angeleint, Leckerlis von anderen nicht ohne Erlaubnis gefüttert und hundefreie Bereiche festgelegt werden –

„Bürohunde bringen unglaublich viel Entspannung rein. Aber ein Hund kann auch stören.“

Maren Handwerk, Geschäftsführerin eines Bremer Ingenieurbüros

das sei vor allem für Mitarbeitende mit Allergien und Abneigungen wichtig. Markus Beyer rät, diese Regeln für den Umgang mit Hunden im Büro schriftlich festzuhalten und einen neutralen Ansprechpartner als Vermittler in der Belegschaft zu benennen. Wichtig sei, dass Mitarbeitende, Hunde und das Unternehmen sich mit der Situation wohlfühlen.

„Bürohunde und Beschäftigte mit Allergie – das ist schwer zu vereinbaren“, sagt Maren Handwerk, Geschäftsführerin der Bremer CE-CON GmbH, die für einen betroffenen Mitarbeiter ein entsprechendes Konzept mit hundefreien Räumen erstellt hat. „Das war eine Herausforderung“, sagt die Unternehmerin, die ihre Herdenschutzhündin regelmäßig mit ins Büro nimmt – auch das sei nicht immer einfach. „Manche erschrecken sich, das haben wir vorher unterschätzt“, gibt sie zu. „Da muss ich mir auch an die eigene Nase fassen, ein Hund kann auch stören.“ Maren Handwerk plädiert für klare Regeln: „Es kann nur funktionieren, wenn es gegenseitige Rücksichtnahme gibt.“ Auch wenn das Thema immer mal wieder für Debatten im Büro Sorge, überwiegen für die Geschäftsführerin die positiven Effekte: „Bürohunde bringen unglaublich viel Entspannung rein.“



Umweltbiologin Friederike Stelter und Hund Nero: „Wir versuchen im Büro alle, das Konfliktpotenzial so klein wie möglich zu halten.“

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Urlaub kann man sich vom Arbeitgeber auch auszahlen lassen.“

Das ist falsch.

Urlaub dient laut Bundesurlaubsgesetz der Erholung. Urlaubstage dürfen daher nicht gegen Geld getauscht werden.

Aus diesem Grund muss der Urlaub auch grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung ist gesetzlich bis zum 31. März des Folgejahres möglich, in Absprache mit dem Arbeitgeber auch länger. Bis dahin nicht genommener Resturlaub verfällt, sofern der Arbeitgeber den Beschäftigten zuvor rechtzeitig auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen hat.

Eine Ausnahme gilt, wenn Beschäftigte den Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen können. Dann muss der Urlaub in Geld abgegolten werden. Die Höhe berechnet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs.

Stephanie Richter, Rechtsberaterin in Bremen

RECHTSTIPP

Ungleiche Bezahlung von Voll- und Teilzeitkräften nicht erlaubt

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 18. Januar 2023 klargestellt: Gleiche Arbeit muss bei gleicher Qualifizierung auch gleich bezahlt werden.

Ein niedrigerer Stundenlohn von Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten stellt eine gesetzlich verbotene Diskriminierung von Teilzeitkräften dar, solange der Arbeitgeber keinen sachlichen Grund dafür nennen kann. Ausdrücklich kein sachlicher Grund ist zum Beispiel ein eventuell erhöhter Planungsaufwand beim Einsatz von Teilzeitkräften.

Wenn Teilzeitbeschäftigte von entsprechenden Lohnunterschieden in ihrem Betrieb erfahren, sollten sie sich – etwa in der Arbeitnehmerkammer – beraten lassen. Unter Umständen besteht Anspruch auf einen höheren Stundenlohn.

Torben Diers, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Einspruch bei der Steuererklärung

Wer beim eigenen Steuerbescheid nicht mit den Berechnungen des Finanzamts einverstanden ist, kann Einspruch einlegen. Dieser ist an eine Frist von einem Monat gekoppelt und ergibt sich anhand des Druckdatums auf dem Bescheid – hier werden außerdem drei Tage als sogenannte „Zugangsfiktion“ hinzugerechnet. Bei Wochenend- und Feiertagen gilt der darauffolgende Tag.

Wenn sich beispielsweise aufgrund eines Poststreiks das Eintreffen des Steuerbescheids verzögert, sollte zur Dokumentation das Datum des tatsächlichen Eingangs und der Grund der fremdverursachten Verzögerung auf dem Bescheid notiert werden. Hier wäre das Finanzamt dann im Zweifel in der Nachweispflicht einer früheren Zustellung.

Larissa-Valeska Heilmann, 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

Torben Diers, Larissa-Valeska Heilmann, Insa Lohmann, Suse Lübker, Hanna Mollenhauer, Annabel Oelmann, Stephanie Richter, Simone Schnase, Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Martina Kedenburg

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 Arbeitszeugnis

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

Wann muss ein Arbeitszeugnis vorliegen?

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

Bekomme ich ein qualifiziertes oder ein einfaches Zeugnis?

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

Gibt es ein Recht auf ein gutes Zeugnis?

Ein Arbeitszeugnis muss wahrheitsgetreu, wohlwollend, klar und verständlich formuliert und vollständig sein. Geheime Formulierungen – sogenannte Codes – sind verboten.

Durch das Zeugnis darf Ihr berufliches Fortkommen nicht erschwert oder gefährdet werden. Bei unrichtigen oder unzulässigen Formulierungen haben Sie Anspruch auf die Berichtigung Ihres Arbeitszeugnisses. Dasselbe gilt, wenn Sie mit Ihrer Leistungsbeurteilung nicht einverstanden sind. Wollen Sie eine Bewertung besser als „befriedigend“, müssen Sie vor dem Arbeitsgericht Ihre bessere Leistung beweisen.

Martina Werlich

berät seit 2010 in der Geschäftsstelle in Bremen-Nord



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

Die Veranstaltung „Er hat sich stets bemüht – das Arbeitszeugnis“ findet statt

- ▶ Di., 09.05.2023, 18 bis 19.30 Uhr in Bremen-Vegesack, Lindenstraße 8
- ▶ Di., 06.06.2023, 17 bis 18.30 Uhr in Bremerhaven, Barkhausenstraße 16
- ▶ Di., 13.06.2023, 18 bis 19.30 Uhr online.

Weitere Veranstaltungen aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ finden Sie auf S. 13 dieses Magazins oder unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

CARTOON



von
Mario Lars

Wir sind für Sie da!



PRESSEPOST
Ein Service der Deutschen Post

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 Arbeitnehmerkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.

➔ www.wisoak.de

www.arbeitnehmerkammer.de

➔ Beratung für Betriebs- und Personalräte

Bremen ☎ 0421.3 63 01-962 Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-24 oder -31

@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

Hotline für juristische Fragen ☎ 0421.3 63 01-960, Mo – Fr 9 – 12 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 Arbeitnehmerkammer zahlen für Beratungen etwa zur privaten Altersvorsorge, zu Riester-Verträgen oder zur Berufsunfähigkeitsversicherung nur die Hälfte für eine Beratung. 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