

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



ChatGPT und Künstliche Intelligenz

Hilfe oder Bedrohung für die Arbeitswelt?

Die Gehaltsabrechnung

Was Beschäftigte
wissen sollten

Trauer am Arbeitsplatz

Interview mit einer
Bremer Expertin

Der Bremer Koalitionsvertrag

Viele Ideen, jetzt muss es
konkret werden

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Rentenkürzung
Seite 10

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Seite 20



Inhalt

THEMEN

Schwerpunkt

- 6 ChatGPT und Künstliche Intelligenz**
Hilfe oder Bedrohung für die Arbeitswelt?
- 14 „Beim Trauern sind Menschen sehr unterschiedlich“**
Interview mit einer Bremer Expertin zu Trauer am Arbeitsplatz
- 18 Viele Ideen, jetzt muss es konkret werden**
Positionen zum Bremer Koalitionsvertrag
- 20 Gesund am Arbeitsplatz**
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Rentenkürzung: Versicherer senken den Rentenfaktor
- 11 Fragen & Antworten**
Die Gehaltsabrechnung – was Beschäftigte wissen sollten
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Nach einer Kündigung muss ich mich sofort bei der Agentur für Arbeit melden
- 23 Drei Fragen**
zu Rücken, Reha, Rente

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Familie und Beruf – weiterhin schwer vereinbar
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Medizinische Fachangestellte
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**



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



Titelfoto: Braumeister Andreas Grond überprüfte das Rezept des Biers „Beck’s Autonomus“, das eine KI entworfen hatte und entwickelte den Brauprozess.

EDITORIAL

Arbeit gesund gestalten!



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

#first7jobs

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

Angefangen hat es mit Ferienfreizeiten vom Jugendamt und der Frage: Welche Chancen haben Kinder, deren Eltern selbst schon zu wenig hatten? Viele Berufsjahre später, 2017, wird die studierte Sozialpädagogin **Judith Pöckler-von Lingen** Geschäftsführerin von PiB – Pflegekinder in Bremen. Ihre wichtigste Erkenntnis: Wer für Kinder was erreichen will, schafft das nur im Team. Eltern, Pflegeeltern, Jugendamt und PiB – alle müssen an einem Strang ziehen.

- ▶ Betreuerin bei Ferienfreizeiten
- ▶ Aushilfe in einer Maschinenschlosserei
- ▶ Akzeptierende Drogenarbeit
- ▶ Bezugsbetreuerin in einer Jugend-WG
- ▶ Aufbau einer Kinderwohngruppe
- ▶ Eltern- und Familienberaterin
- ▶ Elternberaterin bei PiB



Foto: PiB

Judith Pöckler-von Lingen

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

psychisch gesund bleiben im stressigen Arbeitsalltag – das ist nicht immer einfach, aber im Gesundheitsbereich absolut entscheidend! Zwischen Patientenversorgung, Arbeitsdruck und Personalengpässen drohen viele Pflegebeschäftigte unter der Last der Arbeit zusammenzubrechen. Wenn dann noch professionelle Standards gefährdet sind, drohen „moralische Verletzungen“ – so nennt man es, wenn die Bedingungen am Arbeitsplatz dazu zwingen, die eigenen berufsethischen Ansprüche zu vernachlässigen. Dies belastet nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern schadet auch Patientinnen und Patienten.

Wenn es aus Überlastung zu Fehlern oder Mängeln in der Patientenpflege zu kommen droht – insbesondere, wenn der Arbeitgeber die Bedingungen auf Anfrage nicht abstellt –, sollten Betroffene eine Überlastungsanzeige stellen. Damit zeigen sie, dass es nicht an ihnen liegt, sondern an den Arbeitsbedingungen, die verbessert werden müssen. So können sie sich vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen schützen und gleichzeitig dazu beitragen, dass das Arbeitsumfeld für alle sicherer wird.

Solche Situationen könnten verhindert werden – durch klare Strukturen und ausreichende Ressourcen, eine vernünftige Finanzierung, genügend Personal und offene Kommunikation. Dafür sind die Arbeitgeber verantwortlich. Laut Arbeitsschutzgesetz müssen sie dafür sorgen, dass Mitarbeitende vor potenziellen psychischen Gefährdungen geschützt werden, etwa über eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung und daraus folgende Maßnahmen.

Es gibt weitere Hilfsangebote speziell für Beschäftigte im Gesundheitswesen, die mit psychischen Belastungen zu kämpfen haben. Diese und weitere Tipps haben wir in unserem Infoblatt „Psychisch gesund bleiben bei der Arbeit“ zusammengestellt.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de



Gesundheitsinfo „Psychisch gesund bleiben bei der Arbeit – Informationen für Beschäftigte im Gesundheitsbereich“



DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Familie und Beruf – weiterhin schwer vereinbar

Arbeit und Familie verbinden – besonders in Bremen ist das weiterhin eine große Herausforderung. Vor allem Mütter treten deshalb beruflich kürzer.

Illustration: Asja Beckmann

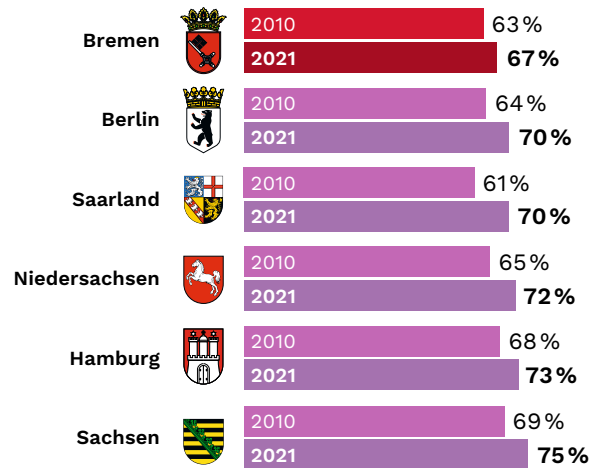
So viele Stunden haben Kitas geöffnet

- Bremen:** 8:12 Stunden (Schlusslicht)
- Dresden:** 10:47 Stunden (Platz 1)
- Dortmund:** 8:56 Stunden
- Hamburg:** 10:11 Stunden
- Berlin:** 10:00 Stunden

Kindertageseinrichtungen (mit Horten) in deutschen Großstädten 2021

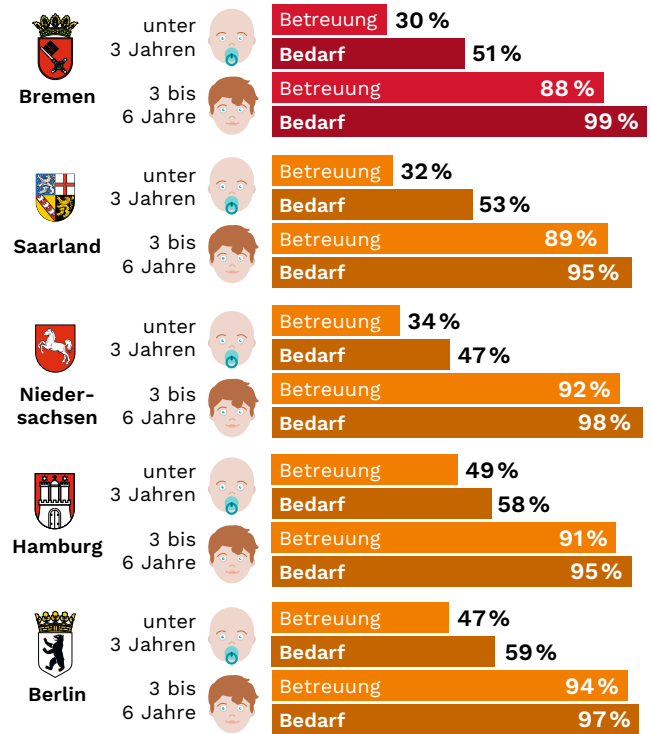
So stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen zwischen 2010 und 2021

In keinem Bundesland sind so wenig Frauen erwerbstätig wie in Bremen.



Was Eltern eigentlich brauchen

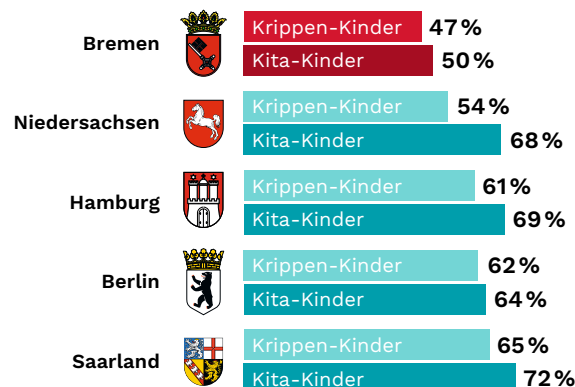
Betreuungslücken 2022



Durch Ausbau der Kinderbetreuung können mehr Eltern arbeiten

Anteil erwerbstätiger Mütter 2020

In keinem anderen Bundesland sind so wenig Mütter erwerbstätig wie in Bremen.



Kurz gemeldet

Internationaler Kammertag in Bremen

Was bedeutet der ökologische Wandel der Wirtschaft für die Beschäftigten, wo entstehen neue Arbeitsplätze und welche Qualifikationen sind künftig nötig?

Über diese Fragen haben sich Ende Juni rund 100 Delegierte der Arbeitskammern aus Österreich, Luxemburg, dem Saarland und Bremen ausgetauscht. Dabei ging es auch um die Frage, welche Gefahr ökonomische Ungleichheit für die Demokratie birgt und welche Rolle der betrieblichen Mitbestimmung zukommt.

Zum abschließenden Empfang des Internationalen Kammertags im Bremer Rathaus lobte Bürgermeister Andreas Bovenschulte in seiner Begrüßungsrede die Kammern für ihr Engagement. „Wir dürfen nicht zulassen, dass sich ökonomische Ungleichheit weiter verschärft und bestimmte Bevölkerungsgruppen benachteiligt werden“, so Bovenschulte. Vor diesem Hintergrund sei die Arbeit der Arbeitskammer in Bremen und ihrer Schwesterorganisationen wichtiger denn je.



Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer Bremen, spricht beim abschließenden Empfang im Bremer Rathaus.



Vierte Befragung von Beschäftigten

Seit 2017 befragen wir alle zwei Jahre dieselben 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So lassen sich Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Belastungen, der Zufriedenheit und den Sorgen von Bremer Beschäftigten herstellen und daraus wichtige Handlungsbedarfe im Interesse unserer Mitglieder aufzeigen. Die Sonderbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ fand dieses Mal zum Thema Arbeitszeit statt.



Ab Mitte September online

Neue Gesundheits- infos erschienen



Obwohl immer weniger Beschäftigte heute beruflich körperliche Schwerstarbeit verrichten, steigt die Zahl der Rückenerkrankungen rapide an. In den vergangenen Jahren wurden durchschnittlich über ein Viertel der Arbeitsunfähigkeitstage durch Muskel- und Skeletterkrankungen verursacht. Über Ursachen, Psychosomatik, Berufskrankheiten und darüber, was der Betrieb tun kann, informieren wir im Infoblatt „Alles Gute für den Rücken“.

Auch zum Thema „Psychisch gesund bleiben für Beschäftigte im Gesundheitswesen“ ist ein neues Gesundheitsinfo erschienen (siehe Seite 3).



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

SCHWERPUNKT

ChatGPT und Künstliche Intelligenz

— *Hilfe oder Bedrohung für die Arbeitswelt?*



Die neue Technologie rüttelt an vielen Branchen. Wird sie in Zukunft Arbeitsplätze ersetzen, uns unterstützen oder die Art, wie wir arbeiten, komplett auf den Kopf stellen?

Text: Katja Nonnenkamp-Klüting – Fotos: Jonas Ginter

Die Agentur Studio B setzt bei der Bild- und Texterstellung die KI ChatGPT und Midjourney ein. Im Bild: Charlotte Riecke (Postproduktion und Bildbearbeitung) und Geschäftsführer Detmar Schmoll

Füße hochlegen – dank ChatGPT? Immerhin hat die Künstliche Intelligenz (KI) bereits 467 Anschläge dieses insgesamt 9.500 Anschläge langen Textes geschrieben. Die Frage für die KI wurde allerdings von einem Menschen gestellt. Und die korrekte Textlänge spuckte ChatGPT erst dann aus, als die Fragestellerin die Frage mit dem Wort „Zeichen“ statt „Anschläge“ erneut stellte. Außerdem kontrollierten zwei weitere Menschen diesen Text. „So ganz allein kann man ChatGPT seine Arbeit nicht tun lassen“, sagt Daniel Kühn, Berater und KI-Experte in der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer. Darüber hinaus müsse das System ständig trainiert werden. „Das wird tatsächlich händisch gemacht“, so Kühn.

Arbeitsaufgabe 1 für ChatGPT:

Schreibe mir einen Text mit 500 Anschlägen, was du bist und wie du funktionierst.

„Ich bin ChatGPT, ein leistungsstarkes Sprachmodell von OpenAI. Basierend auf der GPT-3.5-Architektur generiere ich menschenähnlichen Text. Ich analysiere große Mengen an Daten, um Muster zu erkennen und relevante Antworten zu liefern. Bitte beachte, dass ich keine eigenen Erfahrungen oder Meinungen habe. Ich bin ein Werkzeug zur Informationsbereitstellung, daher solltest du die Informationen überprüfen. Ich stehe dir gerne bei Fragen und Texterstellung zur Seite.“

Chatbots als Gesprächspartner?

Das englische Wort „chat“ bedeutet „plaudern“ und **GPT** steht für **Generative Pre-trained Transformer**, also ein Programm, das darauf trainiert wurde, auf der Grundlage von Daten Sprache hervorzubringen. Chatbots – also textbasierte Dialogsysteme – sind nichts Neues. Viele serviceorientierte Unternehmen arbeiten seit Jahren damit. So lassen sich beispielweise bei Versicherungsunternehmen komplexe Fragen von Kundinnen und Kunden klären, 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche. Der Unterschied zu ChatGPT liegt darin, dass diese Dialogsysteme mit Textbausteinen arbeiten. ChatGPT kann jedoch dynamisch reagieren.

Raten auf hohem Niveau

Mit ChatGPT können sich Menschen in Text- oder Audioform unterhalten. Daniel Kühn erklärt: „ChatGPT ist nicht im menschlichen Sinne intelligent. Vielmehr wird mithilfe eines Sprachalgorithmus errechnet, welches Wort basierend auf dem bisher Geschriebenen als nächstes am wahrscheinlichsten folgen muss. Im Grunde also Raten auf hohem Niveau.“

„ChatGPT ist nicht im menschlichen Sinne intelligent.“

Daniel Kühn, Berater Mitbestimmung und Technologieberatung

Interview

mit Daniel Kühn, Berater Mitbestimmung und Technologieberatung, KI-Experte

Macht ChatGPT uns arbeitslos?

Nein, davon ist nicht auszugehen. Die bisherigen Prognosen zeigen Ähnliches wie bei der Automatisierungsdiskussion ab den 1970er-Jahren. Da ging uns auch nicht die Arbeit aus. Einige Berufsbilder sind ganz aktuell von Stellenabbau bedroht. Dies trifft vor allem auf Tätigkeiten mit mittlerer bis höherer Qualifikation zu, eher selten bei Fach- oder Einfacharbeitenden. Mittel- bis langfristig werden sich die Beschäftigungseffekte vermutlich ausgleichen. Wichtig ist, dass die kurzfristigen Effekte abgefangen werden. Hier ist die Politik gefragt, für Qualifizierungsmöglichkeiten zu sorgen. Zudem braucht es rechtliche Regularien, wie sie beispielsweise die EU derzeit mit dem sogenannten AI Act plant.

In welchen Branchen wird ChatGPT schon eingesetzt?

Die Antwort ist nicht so einfach, da viele Unternehmen noch nicht zugeben möchten, dass sie mit ChatGPT arbeiten. Sie befürchten Imageschäden oder machen sich Sorgen um Urheberrecht und Datenschutz. Es dürften aber bereits alle Branchen und Tätigkeiten betroffen sein, in denen ein gewisses Maß an Kreativität oder Kommunikationsfähigkeit gefragt ist, die automatisierbar ist. Beispiele hierfür wären etwa Grafikdesign, Programmieren, Erstellen von Gebrauchstexten (Bedienungsanleitungen) oder Service-Hotlines. Insgesamt kann generative KI in sehr vielen Tätigkeiten quer durch alle Berufe und Branchen unterstützend eingesetzt werden – das Potenzial ist da.

Welche Bereiche sind in Zukunft denkbar für einen Einsatz?

Es ist davon auszugehen, dass generative KI künftig ein Standardwerkzeug in nahezu allen Tätigkeitsfeldern sein wird. Zuerst werden dies vor allem diejenigen merken, die in ihrer Arbeit regelmäßig mit Computern umgehen. Dass Microsoft den Hersteller von ChatGPT aufgekauft hat, lässt schon vermuten, wo es hingehen wird: Generative KI wird sehr bald in vielen Software-Anwendungen als Assistent integriert sein. Man kennt die Idee schon von der Büroklammer, die in früheren Versionen von Microsoft Word integriert war. Nur dass die Form der Unterstützung viel weitreichender sein wird, als man es sich damals vorstellen konnte.

Einsatz bei guten Strukturen: Daten, Daten, Daten

ChatGPT basiert auf „Deep Learning“. Er verwendet große Datenmengen, um zu lernen und Muster zu erkennen. Dabei ist die KI vor allem von drei Dingen abhängig: Daten, Daten und nochmals Daten.



Komplexe Inhalte wie etwa Gesetzestexte oder medizinische Fachliteratur weisen eine klare Struktur und eine eindeutige Sprache auf. Sie lassen keinen Interpretationsspielraum zu und sind somit ideal für das Anlernen eines Algorithmus. Einige Kanzleien arbeiten bereits mit ChatGPT und lassen sich Gesetzestexte oder Gerichtsurteile zusammenfassen. ChatGPT kann individualisierte Vorlagen – beispielsweise für Standardkündigungen – verfassen, ersetzt jedoch keine fachliche Beratung. Die KI spart Fachleuten Zeit, die sie für persönliche Gespräche nutzen können.

Für Programmierinnen und Programmierer schreibt ChatGPT Programmiercodes. Dabei durchsucht er KI-Foren und Datenbanken nach einem konkreten Code in einer konkreten (Programmier-)Sprache. Das können

Menschen ebenso leisten, jedoch greift die KI hierbei auf eine größere Anzahl an Datensätzen in wesentlich kürzerer Zeit zurück.

„Einige Berufsbilder sind ganz aktuell von Stellenabbau bedroht.“

Daniel Kühn, Berater Mitbestimmung und Technologieberatung

Was kann ChatGPT nicht?

Arbeitsaufgabe 2 für ChatGPT:

Schreibe einen 500 Zeichen langen Text darüber, was du nicht kannst.

„Als KI-Modell habe ich keine eigenen Emotionen, Meinungen oder Bewusstsein. Meine Antworten können ungenau oder unvollständig sein, da ich auf vorhandenen Informationen basiere. Ich kann keine neuen Fakten erzeugen und keine Kontrolle über meine generierten Inhalte ausüben. Es liegt in der Verantwortung des Benutzers, meine Informationen zu überprüfen und professionellen Rat einzuholen. Trotz meiner Fähigkeiten bin ich ein Werkzeug, das von Menschen gesteuert werden sollte.“

Obwohl ChatGPT das Abitur bestanden hat, konnte er dies nur, weil er Aufgaben erhielt, deren Lösungen bereits im Internet verfügbar waren. An der Interpretation eines bisher noch nicht veröffentlichten Textes würde er scheitern. „Oder sich uneindeutig ausdrücken und im schlimmsten Fall halluzinieren, also skurrile bis falsche Antworten liefern“, ergänzt Daniel Kühn.

ChatGPT schreibt Bierbraurezept

Mit einer ungewöhnlichen Aktion beging die Bremer Brauerei Beck & Co. ihr 150. Firmenjubiläum: Ihre erfahrenen Brauerinnen und Brauer brauten ein Bier, dessen Rezept mithilfe von KI entwickelt wurde. Doch nicht nur das Rezept wurde von der KI entworfen, auch der Name des Biers wurde von einer KI generiert. „Beck’s Autonomous“ wurde im April dieses Jahres als limitierte Sonderauflage mit je 150 Dosen in Deutschland, Großbritannien und Italien auf den Markt gebracht.

Die Idee, ein Bier mithilfe von KI zu brauen, war in einem Gespräch mit ChatGPT entstanden. Die KI wählte eine Rezeptur aus Millionen von Möglichkeiten, aus der die erfahrenen Braumeister mit dem Brauteam ein Bier brauten. Premiere für eine Brauerei in Deutschland.

Zudem entwarf die KI ein Logo sowie den Slogan „Das Bier, das sich selbst kreierte“. Das Design der Dose gestaltete die Kunst-KI Midjourney – die Illustration einer Platine umrankt von Hopfenpflanzen. Die Bremer Brauerei verfolgte ihre KI-Idee konsequent und ließ ebenfalls die flankierende Marketingkampagne von der KI entwickeln. Diese umfasste Radio- und Fernsehspots sowie Textvorschläge für Influencer-Werbung. Auch der Text auf der Website des Jubiläumsbiers stammt von einer KI, wobei Menschen die Rechtschreibfehler korrigierten.

Die gesamte Kampagne wurde zwar von KI entworfen und geplant, jedoch standen am Ende echte Menschen wie das Braumeisterteam um Braumeister Andreas Grond, der das Rezept überprüfte und den anschließenden Brauprozess entwickelte, unter strenger Überwachung des Reinheitsgebotes. Für den Brauprozess wurden die von der KI ausgewählten Rohstoffe verwendet.

KI könnte schon bald öfter eingesetzt werden, vor allem in der Gestaltung von Werbekampagnen und Markenidentitäten. Dennoch wird an erster Stelle die Expertise der Brauerinnen und Brauer benötigt, um die KI nutzbar zu machen. Das Experiment zeigt aber, wie KI und Menschen in Zukunft zusammenarbeiten könnten.



Die Mega-Yacht, die es gar nicht gibt

Die Werbeagentur mit Film- und Fotostudio Studio B aus Bremen-Osterholz setzt bei der Bild- und Texterstellung ChatGPT ein. Als ein Kunde Fotos von Mega-Yachten – das sind besonders große, hochseetaugliche und luxuriöse Yachten – anforderte, konnte Geschäftsführer Detmar Schmolle nicht liefern. Denn Mega-Yachten sind zumeist „top secret“.

Die Lösung lag bei den KI ChatGPT und Midjourney. Die Agentur nahm sich drei Wochen Zeit, um die beiden Tools mit den richtigen Suchbegriffen von Mega-Yachten zu füttern. Die KI griff über das Internet auf Fotos zu und setzte aus diesen Milliarden von kleinsten Bildschnipseln „Fotos“ zusammen. Mega-Yachten, die es in der Realität gar nicht gibt, die frei erfunden sind. Ob es sich um fiktive oder reale Schiffe handelt, ist nicht mehr erkennbar, denn die KI kann zu jedem einzelnen Bild natürlich scheinende Lichtstimmungen erzeugen.

Detmar Schmolle sucht bei ChatGPT nach realwirtschaftlichen Einsätzen, die sich an den Bedarfen weiterer Kundinnen und Kunden orientieren. Für Bilder, die eine KI erstellt, müsse er aktuell noch kein Geld für Lizenzen bezahlen, das könne sich in Zukunft aber ändern. Ebenso wie sich die Modelfotografie sehr bald verändern wird. Soll Kleidung im Print oder online präsentiert werden, könnte ChatGPT auch einen Avatar – also die grafische Darstellung einer echt erscheinenden Person – erstellen und daraus vielleicht sogar ein Topmodel generieren, das wie „normale“ Models über Lizenzen gebucht werden kann. Für Fotografen ergeben sich vollkommen neue Möglichkeiten der Bildgestaltung und Kombination von realen und virtuellen Inhalten.



Am **Freitag, dem 01.12.2023**, gestaltet der Kabarettist Philipp Weber einen Abend im Capitol in Bremerhaven zum Thema „KI: Künstliche Idioten“. Und am **Donnerstag, dem 21.09.2023**, findet ein Austausch zu Künstlicher Intelligenz für Betriebsratsmitglieder statt.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

KOMMENTAR

Kommentar von
Daniel Kühn,
Berater Mit-
bestimmung und
Technologie-
beratung



Foto: Stefan Schmidbauer

Beschäftigte mitnehmen!

Künstliche Intelligenz ist im privaten und beruflichen Umfeld vieler Menschen bereits angekommen. Als digitales Werkzeug ist sie Teil unseres Alltags und wird dies auch bleiben. Wie für jede neue Technologie gilt auch hier: KI selbst ist weder gut noch schlecht, auf die menschengerechte Gestaltung kommt es an.

Richtig eingesetzt kann KI sehr nützlich sein – wenn es gelingt, die Vorteile zu erschließen, die im unterstützenden Einsatz liegen. Hierbei ist Verschiedenes vonnöten: erstens ein möglichst bald geschaffener regulierender und verlässlicher Rechtsrahmen, wie ihn die Europäische Union derzeit plant.

Es muss außerdem auf nationaler Ebene auf eine Ausweitung der Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung und somit eine Stärkung von Betriebs- und Personalräten geachtet werden. Denn diese vertreten im Arbeitsalltag vor Ort die Interessen der Beschäftigten. Das erklärte Ziel ist ein humanzentrierter technologischer Wandel, der die Beschäftigten mitnimmt, an Umsetzungen beteiligt und für die anstehenden Veränderungen der Arbeitswelt entsprechend qualifiziert.

GASTBEITRAG



Renten Kürzung: Versicherer senken den Rentenfaktor

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Der Rentenfaktor bestimmt, was eine private Rente später einmal wert ist. Versicherer nutzen ihn bei Rentenbeginn für die Umrechnung des Ersparnis in die Rente. In der Regel steht bei Vertragsbeginn das konkrete Endguthaben noch nicht fest. Dafür wird im Vertrag meist schon ein Rentenfaktor angegeben, also ein bestimmter Eurobetrag an Rente, der pro 10.000 Euro angespartem Kapital gezahlt wird. Bei einem Rentenfaktor von 37 Euro erhält der Versicherungskunde im Alter von 65 Jahren zum Beispiel aus 100.000 Euro eine Rente in Höhe von 370 Euro.

Solche Rentenfaktoren finden sich bei fast allen Arten von privaten Rentenversicherungen (wie Rürup- und Riester-Verträgen, Verträgen über die betriebliche Altersvorsorge oder staatlich nicht geförderten privaten Rentenversicherungen). Ein Versicherer kann den Rentenfaktor nur unter besonderen Voraussetzungen absenken. Anpassungen sind deshalb nicht immer rechtens.

So im Falle eines Riester-Kunden der Zurich-Versicherung: Im Vertrag stand der Rentenfaktor von 37 Euro je 10.000 Euro Sparkapital. Doch im Jahr 2017 teilte der Anbieter mit, er werde zu Rentenbeginn im Jahr 2039 nur noch 28 Euro Rente je 10.000 Euro zahlen. Das bedeutet eine Kürzung der Rente um fast 25 Prozent und ist zudem kein Einzelfall. Viele Anbieter meinen die Rentenfaktoren einseitig herabsetzen zu können.

Ein Urteil des Landgerichts Köln wirft nun ein Schlaglicht auf die weit verbreitete Praxis. Der Kunde der Zurich-Versicherung hatte sich in erster Instanz erfolgreich gegen die Kürzung gewehrt. Das Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig, da der Anbieter in Berufung ging. Ebenfalls Betroffene sollten einen Blick in ihren Vertrag und die aktuelle Standmitteilung werfen, ob der eigene Versicherer eventuell auch schon die Rente gekürzt hat. Meist steht schon in den ersten Absätzen der allgemeinen Versicherungsbedingungen, ob sich ein Versicherer vorbehält, später einmal den Rentenfaktor neu zu berechnen.

Bei neuen Verträgen ist daher immer auch auf den Rentenfaktor zu achten. Auszuwählen sind möglichst Versicherer, die vertraglich zusichern, den Wert nicht zu ändern. In Altverträgen aus den 90er-Jahren und in Verträgen Anfang der Nullerjahre waren noch gute Rentenfaktoren in Höhe von 50 Euro vereinbart. Solche Verträge versprechen also recht viel Rente für wenig Geld. Neue Angebote enthalten meist nur noch die Hälfte oder weniger und sind nicht fest zugesagt. Erst kurz vor Rentenbeginn wird dann noch einmal neu gerechnet. Für Verbraucher lässt sich so kaum vorhersehen oder kalkulieren, wie viel Rente es später einmal geben könnte. Unterm Strich sind private Rentenversicherungen nicht die attraktivste Form der Altersvorsorge. Da das allgemeine Zinsniveau in den letzten Jahren besonders niedrig war und Versicherer kaum noch hohe Garantiezinsen angeboten haben, sollten Sie insbesondere junge Verträge auf den Prüfstand stellen.

Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich von der Verbraucherzentrale oder von einem unabhängigen Versicherungsberater unterstützen.



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

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Die Gehaltsabrechnung — was Beschäftigte wissen sollten

Welche Steuern und Sozialabgaben werden eigentlich genau vom Bruttolohn abgezogen, wie viel Netto bleibt und wie hoch ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag? Ein Überblick über die Lohn- oder Gehaltsabrechnung.



Text: Hanna Mollenhauer
 Juristische Beratung: Stephan Giese
 Foto: Kay Michalak

1. Habe ich Anspruch auf eine Lohn- oder Gehaltsabrechnung?

Ja, Arbeitgeber sind grundsätzlich dazu verpflichtet, eine Lohn- oder Gehaltsabrechnung zu erstellen. Arbeitnehmer müssen das erhaltene Entgelt überprüfen und nachvollziehen können. Dazu muss die Abrechnung mindestens Angaben über den Abrechnungszeitraum sowie die Zusammensetzung des Lohns oder Gehalts enthalten.

2. Wie setzt sich das Gesamt-Brutto zusammen?

Der Bruttolohn setzt sich insbesondere aus dem Grundgehalt beziehungsweise dem vereinbarten Stundenlohn, Zuschlägen etwa für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Zulagen, geldwerten Sachbezügen wie Dienstwagen, Diensthandy, Firmenlaptop und – soweit vereinbart – Urlaubs- und Weihnachtsgeld zusammen. Dazu kommen gegebenenfalls vermögenswirksame Leistungen als Extra-Bonus für die private oder betriebliche Altersvorsorge und Pauschalen etwa für Reisekosten und Spesen.

3. Welche Steuern und Sozialabgaben werden vom Brutto abgezogen?

Vom Bruttolohn werden die Lohnsteuer, gegebenenfalls die Kirchensteuer und eventuell der Solidaritätszuschlag (bei höherem Einkommen) abgezogen. Gleiches gilt für die anteilig vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Auch der Arbeitnehmerkammerbeitrag (0,14 Prozent) wird vom Bruttolohn abgezogen.

4. Was geht noch von meinem Gehalt oder Lohn ab?

Weitere Abzüge sind möglich, etwa vermögenswirksame Leistungen, die direkt an Bausparkassen oder andere Kreditinstitute abgeführt werden, Vorschüsse und Sachbezüge (wie Dienstwagen, Diensthandy) sowie persönliche Abzüge wie etwa Arbeitgeberdarlehen, Pfändungen oder Abschlagszahlungen. Wenn der Arbeitgeber sich bei der Gesundheitsprävention beteiligt – zum Beispiel über Hansefit/EGYM Wellpass –, werden hier die Beiträge abgezogen. Am Ende der Abrechnung steht dann der tatsächliche Netto-Auszahlungsbetrag.

5. Was mache ich, wenn meine Gehaltsabrechnung fehlerhaft ist?

Wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber. Benennen Sie die Fehler und fordern Sie ihn schriftlich (und damit nachweisbar) unter Fristsetzung auf, Ihnen das korrekte Gehalt auszus zahlen und eine neue, fehlerfreie Lohnabrechnung auszustellen. Achten Sie dabei insbesondere auf die Einhaltung von arbeits- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

i Infoveranstaltung

zum Thema Gehalt „Über Geld spricht man nicht – wir schon“ am *Di., dem 12.09.2023 um 18 Uhr* in der Bürgerstraße 1



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



Tipps & Termine

KULTUR-TIPP

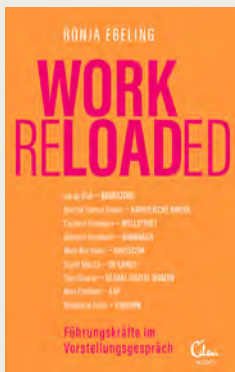


Lesung aus „Sörensen sieht Land“

Sven Stricker liest im Rahmen des Krimifestivals PrimeTimeCrimeTime am *Samstag, dem 23.09.2023 um 20 Uhr* aus seinem vierten Band um Kommissar Sörensen in Nordfriesland. Diesmal rast ein Auto in eine Menschenmenge. Der Halter ist ein alter Bekannter von Sörensen.

In Kooperation mit Bremen Zwei.
Capitol, Hafensstraße 156, Bremerhaven

BUCH-TIPP



Work reloaded: Führungskräfte im Vorstellungsgespräch

Eberling, Ronja
**Work reloaded: Führungskräfte
im Vorstellungsgespräch**
Eden Books, 2023, 253 S.

Werden junge Menschen in der Arbeitswelt überhaupt mitgedacht? Die Journalistin Ronja Eberling (geboren

1996) führt stellvertretend für die Generation Z Vorstellungsgespräche mit bekannten Wirtschaftsakteurinnen und -akteuren – unter anderem mit Albrecht Hornbach (Hornbach), Sigrid Nikutta (DB Cargo), Nina Straßner (SAP) und einem Bischof der katholischen Kirche. Sind sie den Anforderungen der jungen Generation gewachsen? Dabei stellt Eberling fest, dass manche Unternehmen sich schon gut auf die jüngere Generation einstellen, andere eher hinterherhinken. Unterhaltsam reflektiert die Autorin ihre persönlichen Eindrücke vor und nach den Gesprächen.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Ausstellung: Vielfalt –
Kompositionen aus Farbe und Form,
17. Aug. bis 16. Nov.
Arbeiterkammer Bremerhaven



Fotografien von Sina Niemeyer:
The Many Wives of Mr. ____,
ab 7. Sept.
*Galerie im Foyer,
Arbeiterkammer Bremen*



LUX Freilicht: Dokumentarfilm
„Rivers and tides“,
10. Sept., 19 Uhr
Haus Kränholm, Bremen-Nord



tekst-Lesereihe:
Anna Mayr – Geld spielt keine Rolle,
29. Sept., 19.30 Uhr
Cansin Köktürk – Unsozialstaat
Deutschland,
12. Okt., 19.30 Uhr
Kulturwerkstatt westend

Veranstaltungen

➔ BREMEN & BREMEN-NORD	
2. Sept. 10–18 Uhr	Zukunft des deutschen und europäischen Wirtschaftsmodells in der Zeitenwende <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
7. Sept. bis 26. Okt.	Fotografien von Sina Niemeyer : The Many Wives of Mr. ___ <i>Galerie im Foyer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
7. Sept. 10–16 Uhr	Fachtag: Selbstverständlich Digital? Digitale Spaltung überwinden als Aufgabe der Weiterbildung <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
10. Sept. 19 Uhr	LUX-Freilicht: Open-Air-Kino Dokumentarfilm „Rivers and tides“ <i>Haus Kränholm, Auf dem Hohen Ufer 35, Bremen-Nord</i>
12. Sept.	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ► Die gesetzliche Rente – ab wann und in welcher Höhe? <i>Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i> ► Gehalt: Über Geld spricht man nicht – wir schon! ► Rücken, Reha, Rente? Gesund durchs Arbeitsleben ► Kinder und Steuern <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
26. Sept.	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ► Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
10. Okt. jeweils 18–19.30 Uhr	► Anna Mayr – Geld spielt keine Rolle ► Cansin Köktürk – Unsozialstaat Deutschland <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
15. Sept. 16–22 Uhr	Filmseminar: Wilde Streiks in der Bundesrepublik – 50 Jahre danach <i>City 46, Birkenstraße 1, Bremen</i>
20. Sept. 14–17 Uhr	Arbeitgeberkündigung – bedeutet Abschied? <i>Kultursaal, Bürgerstr. 1, Bremen</i>
21. Sept. bis 1. Okt.	Kein Schiff wird kommen – Stadtraum-Inszenierung in der Bremer Überseestadt von Katrin Bretschneider <i>Startpunkt: Blaue Manege, Kommodore-Johnsen-Boulevard 11</i>
19. Okt. 15–18 Uhr	Betriebswirtschaftliche Grundlagen – Wie lassen sich die monatlichen Erfolgsrechnungen lesen? Teil 2 <i>Kultursaal, Bürgerstr. 1, Bremen</i>
29. Sept. 12. Okt. je 19.30 Uhr	Aus der tekst-Lesereihe ► Anna Mayr – Geld spielt keine Rolle ► Cansin Köktürk – Unsozialstaat Deutschland <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen-Walle</i>
26. Okt. 19 Uhr	Kommerz, Nachhaltigkeit und Gleichberechtigung – wohin entwickelt sich die Fußball-Bundesliga? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
➔ BREMERHAVEN	
17. August bis 16. Nov.	Vielfalt – Kompositionen aus Farbe und Form: Werke von Marina Krasnitskaya und Karin Bison-Unger <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
13. Sept. 14–17 Uhr	Arbeitgeberkündigung – bedeutet Abschied? <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
13. Sept. 19 Uhr	Zuhause in Grünhöfe – Eine Vision wird Alltag: Ein Abend zum Thema Wohnen mit Talk, Musik, Film und Fotos <i>Petruskirche der Emmaus-Kirchengemeinde, Haberstraße 18, Bremerhaven</i>
26. Sept. 18–20 Uhr	Mit Qualifizierung die Transformation meistern <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
26. Sept. 17–18.30 Uhr	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ► Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Infos für (werdende) Eltern <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
28. Sept. 11. Okt. je 19.30 Uhr	Aus der tekst-Lesereihe ► Anna Mayr – Geld spielt keine Rolle ► Cansin Köktürk – Unsozialstaat Deutschland <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
11. Okt. 15–18 Uhr	Betriebswirtschaftliche Grundlagen – Wie lassen sich die monatlichen Erfolgsrechnungen lesen? Teil 2 <i>Forum, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
9. Sept. 23. Sept.	Kabarett im Capitol ► Anny Hartmann – Klima-Ballerina ► Sven Stricker – Sörensen sieht Land (Im Rahmen des Krimifestivals PrimeTimeCrime)
7. Okt.	► Nektarios Vlachopoulos – Das Problem sind die Leute
13. Okt.	► Andrea Volk – Mahlzeit! Büro und Bekloppte
15. Okt. je 20 Uhr	► Matthias Egersdörfer – Nachrichten aus dem Hinterhaus <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i>

Vom 2. bis zum 30. November laden wir zum Kabarett-Festival SATIRICA ins Capitol in Bremerhaven.

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



„Beim Trauern sind Menschen sehr unterschiedlich“

Trauer am Arbeitsplatz hat viele Gesichter und kann jeden treffen: Der Kollege stirbt bei der Arbeit an einem Herzinfarkt, die Kollegin hat einen schweren Verlust im privaten Bereich erlitten. Wie findet das Team einen guten Umgang mit einer solchen Situation? Trauerberaterin Tanja Brinkmann berichtet

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Kay Michalak

BAM: Frau Brinkmann, was macht die Trauerbegleitung am Arbeitsplatz speziell?

Tanja Brinkmann: Wenn Unternehmen sich diesem Thema öffnen, gibt es zwei Facetten. Entweder eine trauernde Person kommt an ihren Arbeitsplatz zurück, nachdem jemand aus ihrem engsten Umfeld gestorben ist. In dem Fall macht die Trauerbegleitung speziell, dass da häufig eine Unsicherheit aufseiten der Belegschaft und Vorgesetzten ist, wie sie mit dieser Person jetzt umgehen können. Die

andere Facette ist, wenn ein Mitarbeiter des Unternehmens gestorben ist. Dann ist die Begleitung speziell, weil zwar alle im Team betroffen sind, aber jeder eine andere Beziehung zu dem oder der Verstorbenen hatte – und dadurch letztlich alle unterschiedlich trauern.

Mit welchen konkreten Themen und Fragen kommen Betroffene auf Sie zu?

Wenn jemand aus dem Team gestorben ist, sind es meistens die Führungskräfte oder Unternehmensleitungen, die auf mich zukommen. Auf der einen Seite sind sie selbst betroffen, und auf der anderen Seite versuchen sie, den Laden irgendwie am Laufen zu halten. Das führt häufig

zu einer Überforderung. Und zu dem Gefühl, dass etwas fehlt, um wieder handlungsfähig zu sein. Viele Unternehmen wählen die Strategie, möglichst schnell wieder Normalität herzustellen. Aber „Business as unusual“ kann nicht mit „Business as usual“ beantwortet werden. Damit wird die Trauer über den Verlust unter den Teppich gekehrt, aber das ploppt immer wieder auf.

Was können Sie dann tun, um das Team wieder handlungsfähig zu machen? Oder ist das gar nicht der Hauptimpuls?

Nein. Der Hauptimpuls ist, unter den Teppich zu schauen und zu sehen, was da eigentlich für eine Trauer ist. Klarzumachen, dass sie sein darf. Zu diskutieren, wie das Team diese Trauer gemeinsam leben kann. Und was es braucht, damit der Umgang mit dem Verlust leichter wird.

Wie können Beschäftigte damit umgehen, wenn ein Kollege oder eine Kollegin stirbt?

Dafür gibt es keinen Leitfaden, keinen Masterplan. Wenn ich in ein Unternehmen komme, mache ich mir zuerst ein Bild, welche Unternehmenskultur dort herrscht. Wie kann überhaupt über Privates geredet werden? In manchen Unternehmen ist das völlig etabliert, in anderen weniger bis gar nicht. Und selbst wenn private Themen möglich sind, ist der zweite Punkt: Kann ich auch über Emotionen reden, die ein Trauerfall natürlich auch auslöst? Da schaue ich dann gemeinsam mit dem Team, wie sich ein gemeinsamer Raum schaffen lässt – damit die Emotionen, die da sind, auch ihren Platz bekommen.

„Business as unusual“ kann nicht mit
,Business as usual‘ beantwortet werden.“

Tanja M. Brinkmann

Häufiger kommt es vor, dass jemand aus dem Team einen Menschen verliert, der ihm sehr am Herzen lag. Wie sollten sich die anderen in dieser Situation verhalten?

Das können ganz kleine Dinge sein, die da unterstützen. Zum Beispiel ein Willkommensplakat bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz, ein Blumenstrauß vor dem Spind – einfach die Aufmerksamkeit für die Person. Und die Person zu fragen, ob sie darüber sprechen möchte oder lieber nicht. Bestenfalls klärt das die Führungskraft vorher. Den Trauernden empfehle ich immer, dass sie selbst definieren, was sie brauchen. Manche möchten über ihren Verlust reden, andere wollen einfach nur Arbeit und Normalität. Da sind Menschen sehr unterschiedlich. Abgesehen davon kann Rücksichtnahme aus dem Kollegium extrem hilfreich sein. Zu sehen, dass da jemand gerade einen wichtigen Menschen in seinem Leben verloren hat und deswegen nicht hundertprozentig leistungsfähig ist.

Viele würden gern Anteil nehmen, wissen aber nicht, wie – und ziehen sich dann stattdessen komplett zurück. Was macht das mit einem trauernden Menschen?

Das ist für die meisten Trauernden sehr verletzend, gerade wenn es von Vorgesetzten passiert. Die Erwartungshaltung der Trauernden ist insbesondere gegenüber den Vorgesetzten hoch, dass ihr Verlust gesehen wird. Auch da reicht manchmal eine Kleinigkeit. Eine Textnachricht, eine E-Mail, ein persönlicher Willkommensgruß. Aber dieses Sich-Zurücknehmen aus Unsicherheit ist das Häufigste, was passiert. Meine Empfehlung ist dann immer, trotzdem in den Kontakt zu gehen und zu sagen: „Ich weiß leider überhaupt nicht, was ich gerade sagen soll. Aber wenn du irgendetwas brauchst, sag es mir total gern.“ Also die Unsicherheit transparent zu machen, und dann ist eigentlich schon eine Begegnung da.

Wann ist nach einem Verlust im privaten Bereich der richtige Zeitpunkt, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren? Gibt es den überhaupt?

Nein, überhaupt nicht. Da gibt es nur den individuell stimmigen Zeitpunkt. Bei manchen ist das sofort, bei anderen erst nach einer ganzen Weile. Das kommt natürlich auch sehr darauf an, wer gestorben ist, wie nah mir die Person war. Und auch da spielt die Unternehmenskultur wieder eine Rolle. Wenn ich weiß, dass von mir sofort eine 150-prozentige Leistungsfähigkeit erwartet wird, dann lasse ich mich länger krankschreiben. Wenn aber die Botschaft lautet: „Wir würden uns total freuen, wenn du wiederkommst. Du musst auch nicht mit 100 Prozent anfangen – mach einfach so viel, wie du kannst“, dann bringt das eine große Entlastung. Wenn Trauernde eine solche Option haben, sind sie meistens ganz überrascht, dass viel mehr geht, als sie am Anfang dachten.

Tanja M. Brinkmann

ist Trauerberaterin in Bremen und begleitet Menschen nach einem schweren Verlust. Darüber hinaus ist sie Trainerin und Fortbildnerin im Bereich Trauer und Palliativversorgung. Zusammen mit einer Kollegin hat sie 2019 das Netzwerk „Trauer am Arbeitsplatz“ gegründet, dem rund 20 Trauerberaterinnen und -berater aus dem gesamten deutschsprachigen Raum angehören.



Foto: Kerstin Rolfes

Medizinische Fachangestellte sorgen für einen reibungslosen Ablauf in der Praxis, haben aber auch im Labor zu tun.



GALERIE DER ARBEITSWELT

Multitalente in der Medizin

Jessica Eggers arbeitet als Medizinische Fachangestellte in einer Hausarztpraxis. Sie ist die Schnittstelle zwischen Praxis und Patientinnen und Patienten – und sorgt für einen reibungslosen Ablauf

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Wenn Jessica Eggers morgens zur Arbeit kommt, weiß sie nie so genau, was an diesem Tag auf sie zukommen wird. Als Medizinische Fachangestellte – kurz MFA – in einer Bremer Hausarztpraxis jongliert sie mit Terminen, Abrechnungen und den Anliegen der Patientinnen und Patienten – und manchmal auch Notfällen. Als rechte Hand der Hausärztinnen und Hausärzte sind Eggers und ihre Kolleginnen im Praxisalltag unverzichtbar. Und sie sind echte Multitalente im medizinischen Bereich: Sie verfügen nicht nur über Organisationsgeschick, sondern auch über medizinisches Fachwissen und sind damit die Schnittstelle zwischen Ärzten und Patienten. Ihre Mission: für einen reibungslosen Ablauf in der Praxis sorgen. „Unsere wichtigste Aufgabe ist, alles Wichtige für die Behandlung der Patienten bei uns vorzubereiten“, sagt Jessica Eggers.

Ein Beruf mit sehr vielen Facetten, nahe am Menschen und mit viel Verantwortung. Die Aufgaben von Medizinischen Fachangestellten sind vielfältig: Sie vergeben Termine an die Patientinnen und Patienten, dokumentieren Behandlungsabläufe für die Patientenakten, kümmern sich um Abrechnungen und überprüfen die Materialbestände. Sie legen Verbände an, übernehmen Impfungen, bereiten Spritzen vor, nehmen Blut für Laboruntersuchungen ab, untersuchen Urinproben oder führen EKGs und Lungenfunktionstests durch. Auch der Umgang mit praxisspezifischer Verwaltungssoftware gehört zu den Routinen von Jessica Eggers, übrigens eine ihrer Lieblingsaufgaben in der Hausarztpraxis. Gerade absolviert die Medizinische Fachangestellte außerdem eine achtmonatige Weiterbildung zur Praxismanagerin. Damit wäre sie dann für die Aufgabenverteilung innerhalb des Teams und die Dienstpläne zuständig. Das kann gute (auch finanzielle) Aufstiegschancen innerhalb einer Praxis bieten.

Zuverlässigkeit, Struktur, Teamfähigkeit und Empathie sind aus Sicht der 24-Jährigen die wichtigsten Eigenschaften, die eine oder ein MFA mitbringen sollte. An stressigen Tagen sind außerdem gute Nerven gefragt, wie Jessica Eggers weiß: „In vielen Situationen ruhig zu bleiben ist die größte Herausforderung des Berufs.“ Notfälle, verärgerte Patientinnen und Patienten, kurzfristige Terminanfragen – ein kühler Kopf hilft, den Überblick zu behalten. Eggers war gerade erst 15 Jahre alt, als die damalige Schülerin ein Praktikum bei ihrem jetzigen Arbeitgeber absolvierte und ihr schnell klar war: Das wollte sie künftig machen. Seit mittlerweile acht Jahren arbeitet die junge Frau in der Habenhauser Arztpraxis nun zwischen Ärzten, Patienten und Verwaltung. An ihrem Beruf schätzt sie vor allem die Nähe zu den Patientinnen und Patienten, viele kennt sie seit Jahren. „Es ist etwas Besonderes, dass einem die medizinischen Probleme anvertraut werden“, sagt sie. „Und zu wissen, dass das, was man tut, den Menschen hilft.“

Medizinische/-r Fachangestellte/-r

Die Ausbildung zum/zur Medizinischen Fachangestellten dauert in der Regel drei Jahre. Rechtlich ist keine bestimmte Vorbildung vorgeschrieben. Die Betriebe stellen überwiegend Ausbildungsanfänger/-innen mit mittlerem Bildungsabschluss ein. Medizinische Fachangestellte arbeiten in Arztpraxen, Krankenhäusern oder medizinischen Laboren.

Viele Ideen, jetzt muss es konkret werden

Der Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und der Linkspartei nimmt viele Forderungen der Arbeitnehmerkammer auf. Arbeits- und Wirtschaftspolitik gehören nun zu verschiedenen Ressorts – die zuletzt gebauten Brücken dürfen dadurch aber keine Risse bekommen

Text: Jan Zier – Illustrationen: Asja Beckmann

Die gesellschaftlichen Aufgaben sind groß, die Folgen des Klimawandels, der Pandemie, des Krieges müssen bewältigt werden. In Bremen sind die Herausforderungen noch größer: Viele Beschäftigte haben keinen Berufsabschluss und die Industrie ist durch den Umstieg auf erneuerbare Energien besonders gefordert. Zudem ist die Haushaltslage sehr angespannt. Vor diesem Hintergrund ist auch der Koalitionsvertrag für die nächsten vier Jahre zu sehen. Doch mit Blick auf prekär beschäftigte Menschen oder die extrem niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen müssen dringend Fortschritte erzielt werden.

Ausbildung und Arbeit

Wir begrüßen, dass der neue Senat zum Ausbildungsfonds steht und hoffen, dass dieser die Klagen der Wirtschaftskammern übersteht. Und wir freuen uns, dass es weiter die Aufstiegsfortbildungsprämie geben wird: Damit können Meisterabschlüsse oder solche in den Pflege- und Erziehungsberufen honoriert werden. Positiv ist auch, dass, wie von uns gefordert, ein LandesBAföG geplant ist. Es soll Beschäftigte finanziell unterstützen, die sich auf den Weg zur Fachkraft machen. Bei den Assistenzkräften in der Pflege muss eine zweijährige Ausbildung der Standard werden. Hier bleibt der Koalitionsvertrag noch zu vage. Zudem

müssen aus unserer Sicht alle Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie alle Sozialassistentinnen und Sozialassistenten eine Weiterbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher machen – es sei denn, sie werden nur in „Rand“-Zeiten eingesetzt. Betriebe und junge Menschen müssen in Sachen Ausbildung besonders unterstützt werden, und zwar nicht nur mit dem Geld aus dem Ausbildungsfonds. Berufliche Ausbildung muss einen hohen Stellenwert und mit den geplanten Berufsschulcampus auch gute Sichtbarkeit in unseren Städten bekommen.

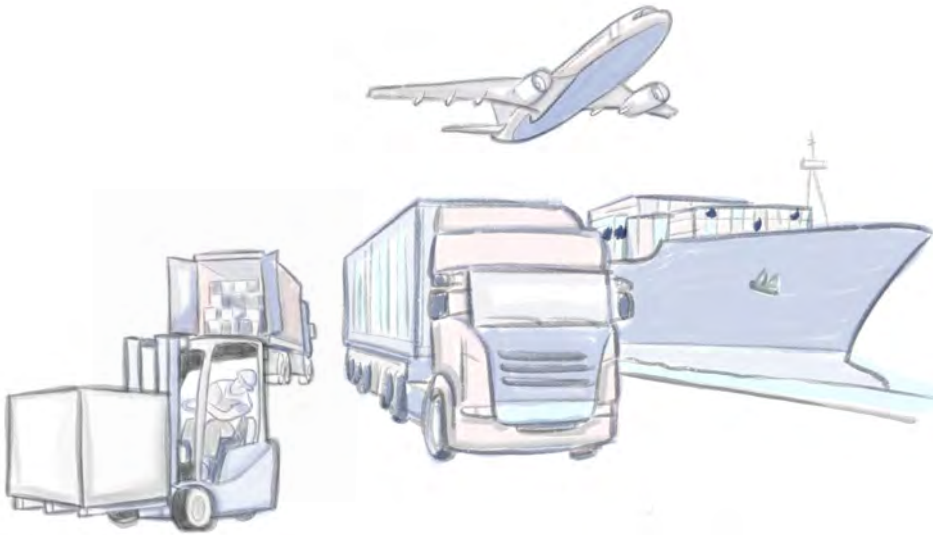
Wirtschaft

Die Zusammenlegung der Ressorts für Arbeit und Soziales eröffnet die Chance, sich intensiv der Arbeitslosigkeit zu widmen. Die eben gebauten Brücken zwischen Wirtschaft und Arbeit dürfen

durch die neuen Aufgabenverteilungen aber keine Risse bekommen. So müssen wir gerade in der Logistik – sie beschäftigt über 40.000 Menschen in Bremen – die seit Jahren rückläufige Tarifbindung erhöhen. Und es müssen mehr betriebliche Kontrollen stattfinden: Mindestlohn- und Arbeitsschutzgesetze sind kein „Nice-to-have“. Deshalb ist es gut, wenn die Kontrollbehörden mehr Personal bekommen – hoffen wir, dass es sich finden lässt!

Für die Zukunft der Firmen ist die Fachkräftesicherung die größte Herausforderung. Qualifizierungspolitik ist da die beste Form der Wirtschaftsförderpolitik. Wir begrüßen deshalb, dass eine Transitionsgesellschaft geplant ist. Sie soll Beschäftigte beraten, ihnen berufliche Perspektiven vermitteln und sie bei der Umschulung und





Weiterbildung unterstützen. Anders als Transfergesellschaften für jene, die konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind, muss sie frühzeitig und betriebsübergreifend arbeiten.

Darüber hinaus muss die Wirtschaftsförderung ein Bonussystem etablieren, das einen Anreiz für tarifgebundene Firmen schafft. Es steht nicht in der Koalitionsvereinbarung. Das Profil der Wirtschaftsförderung muss aber dringend politisch geschärft werden: Sie muss ein Dienstleister der Kommune im Strukturwandel werden. Auch die Reintegration ins Wirtschaftsressort darf kein Tabu sein.

„Die Gleichstellung von Frauen muss ein Thema auch der Wirtschaftsförderung werden.“

Elke Heyduck, Geschäftsführerin der Arbeitnehmerkammer

Gleichstellung

Die Themen Gleichstellung und Diversität ziehen sich an vielen Stellen durch den Koalitionsvertrag. Dort, wo es ums Geld geht, wird es aber trotz aller Ideen vage. Dabei verzeichnet Bremen im Vergleich aller Länder die niedrigste Erwerbsbeteiligung von Frauen. Deshalb muss die Entgeltgleichheitsstrategie als ein Bündel vieler Maßnahmen vorangebracht werden. Deren Finanzierung ist zum Teil noch offen, ebenso die Beteiligung der Wirtschaftsförderung.

Migration

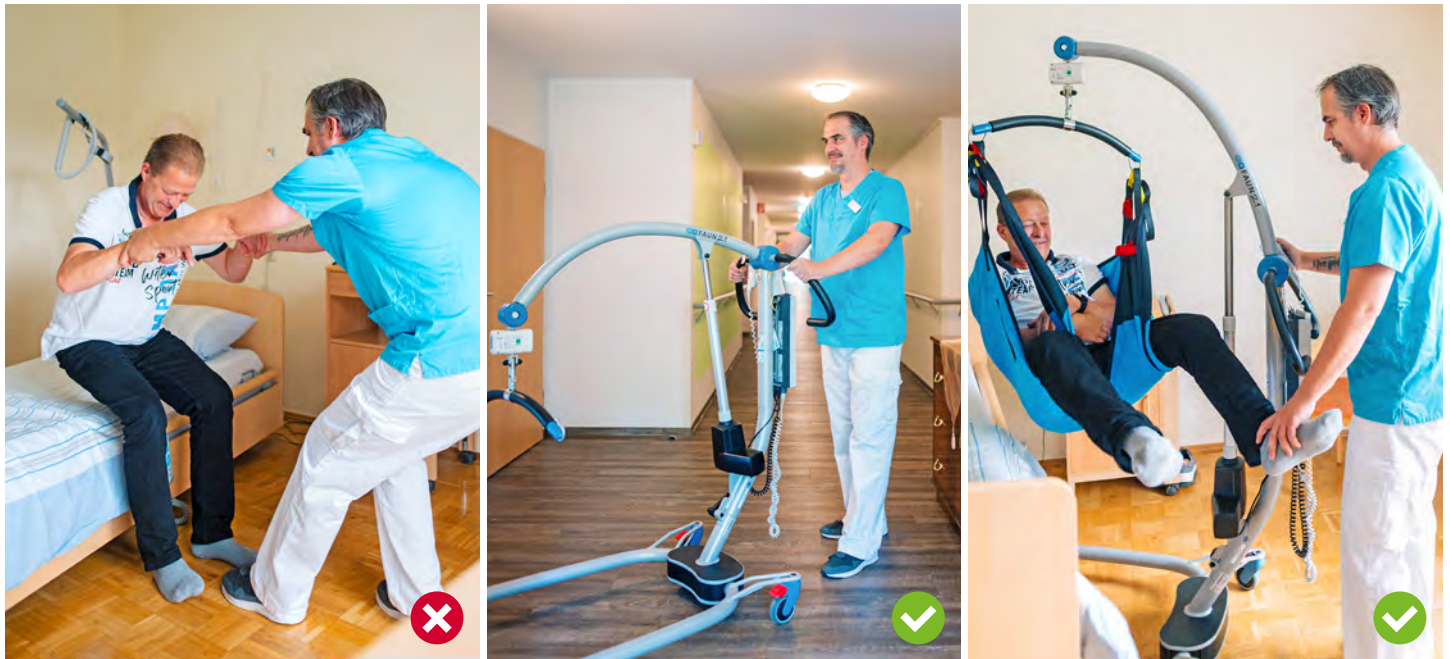
Migration wird zwar prominent auf die politische Agenda gesetzt, doch die Ziele werden zu wenig mit konkreten Maßnahmen verbunden. Und es wird nicht klar, dass die Gruppe der Menschen ohne deutschen Pass sehr heterogen ist und ihre Bedarfe stark variieren. Dabei sind Fachkräfte mit Migrations- und Fluchtbiografie eine wichtige Zielgruppe der Wirtschaft. Wir werden uns deshalb für das geplante Kompetenzzentrum „Fachkräftegewinnung und Zuwanderung“ starkmachen. Gerade in der Gesundheitswirtschaft kann es aber nicht nur darum gehen, ausländische Beschäftigte zu gewinnen. Mit guten Arbeitsbedingungen müssen Fachkräfte gehalten und zurückgewonnen werden. Jeder neunte Euro in Bremen wird in dieser Branche verdient. Hamburg hat ein agiles Netzwerk für die Gesundheitswirtschaft – das sollte ein Vorbild für Bremen sein.

Kitas

Es ist gut, dass es in jedem Stadtteil eine Kita geben soll, die „Rand“-Zeiten abdeckt. Denn ohne einen Ausbau der Ganztagesbetreuung gibt es keine Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitsbedingungen in den Kitas müssen aber so attraktiv sein, dass Menschen dort arbeiten wollen. Dazu muss die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) – die stark ausgebaut werden soll – als tariflich bezahlte, quasi duale Ausbildung zum Standard werden.

Fazit: Der Koalitionsvertrag bietet gute Ansätze. Sie müssen aber noch konkretisiert werden – vor allem, wenn das Parlament im nächsten Haushalt das Geld verteilt.





Gesund am Arbeitsplatz

Es gibt viele Wege, die Gesundheit von Beschäftigten zu fördern. Der ganzheitliche Ansatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hilft dabei, die unterschiedlichen Elemente sinnvoll miteinander zu verknüpfen

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Jonas Ginter

Der Büroangestellte ist vom Geräuschpegel in seinem Großraumbüro so gestresst, dass er psychisch krank wird. Die Pflegerin leidet unter chronischen Rückenschmerzen, weil sie jeden Tag Menschen beim Aufstehen helfen muss und nicht die Zeit hat, zur Unterstützung einen Lifter einzusetzen. Der Kollege am Fließband entwickelt schon in jungen Jahren Haltungsschäden, weil er einseitigen Belastungen ausgesetzt ist. In der Arbeitswelt gibt es viele Situationen, die die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten gefährden können – sich aber mit kleineren oder größeren Maßnahmen entschärfen ließen. Einen ganzheitlichen Ansatz dafür liefert das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). „BGM hat das Ziel, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten und gefördert wird“, sagt der Organisationsberater

und BGM-Experte Stefan Schultz. Dabei können unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen zum Einsatz kommen, von Stressbewältigungstrainings und Gefährdungsbeurteilungen über die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Gesundheitschecks und Betriebssport.

Schultz ist regelmäßig in Bremer Unternehmen im Einsatz und hat die eingangs genannten Beispiele allesamt schon in der Praxis erlebt. „Meistens kommen die Betriebe nicht aus innerer Überzeugung zu mir, sondern weil sie ein konkretes Problem haben“, sagt er. „Zum Beispiel ist plötzlich die Krankenquote angestiegen oder die Mitarbeiterfluktuation ist hoch. Aber egal, welche Maßnahmen wir dann miteinander entwickeln: Der Erfolg hängt entscheidend davon ab, dass sowohl die Unternehmensverantwortlichen als auch die Mitarbeitenden das auch wirklich wollen.“ Es sei wichtig, die Beschäftigten miteinzubeziehen und gemeinsam mit ihnen Maßnahmen zu entwickeln, die sich an ihrem tatsächlichen Bedarf orientierten und so gezielt wirkten. „Die besten Maßnahmen nützen den Menschen nichts, wenn die

Strukturen und Prozesse nicht gesundheitsförderlich gestaltet sind“, meint Schultz. „Darum sollten die Verantwortlichen in einem ganzheitlichen Rahmen neben den Beschäftigten immer auch die Strukturen mit in den Blick nehmen.“

„Die besten Maßnahmen nützen den Menschen nichts, wenn die Strukturen und Prozesse nicht gesundheitsförderlich gestaltet sind.“

BGM-Experte Stefan Schultz

Ein Dach für drei Säulen

Betriebliches Gesundheitsmanagement bildet das übergreifende Dach für drei Säulen, die sich mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigen: den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeitende nach längerer Krankheit, was ebenfalls eine Pflichtleistung für Arbeitgeber ist, sowie die freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). „BGM ist so etwas wie die Königsdisziplin, weil dort alle Elemente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammengefasst sind“, erläutert Dennis Wernstedt, Berater in der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer. „Das ist ein guter Ansatz, denn nur so lassen sich die unterschiedlichen Elemente zusammen denken, verzahnen und letztlich auch umsetzen.“ Wer die unterschiedlichen Bereiche getrennt voneinander organisiert, verschenke Potenziale: „Wenn man zum Beispiel die Wiedereingliederung im Rahmen des BEM nicht mit der vom Arbeitsschutzgesetz vorgegebenen Gefährdungsbeurteilung verknüpft, ist die betroffene Person gegebenenfalls weiter Belastungen ausgesetzt, die nicht erhoben wurden und gegen die es keine Maßnahmen gibt.“

„Es lohnt sich, alle betrieblichen Akteure regelmäßig an einen Tisch zu holen und etablierte Strukturen immer wieder auf den Prüfstand zu stellen.“

Dennis Wernstedt, Berater in der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer

Ein gutes BGM umfasst laut Wernstedt regelmäßig und systematisch durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen aller Belastungen, auch der psychischen. „Die Ergebnisse sollten dann unter Einbeziehung der Mitbestimmung zum Beispiel in einem betrieblichen Steuerkreis besprochen und bewertet werden“, macht er deutlich. „Daraus sind dann entsprechende Maßnahmen abzuleiten.“ Elemente wie Sportförderung, gesundes Essen oder Gesundheitstage im Betrieb könnten dabei absolut sinnvoll sein: „Aber nur dann, wenn der

Arbeitgeber sie als Ergänzung und nicht als Ersatz für seine gesetzlichen Verpflichtungen anbietet.“ Als Positivbeispiel für eine umfassende BGM-Strategie nennt er die bereits 2009 abgeschlossene Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst, die laut Präambel das Ziel hat, „die vielschichtigen Bedingungen und Ursachen von Gesundheit positiv zu beeinflussen, um die Gesundheit zu erhalten und zu fördern“. Allerdings komme es darauf an, solche Vereinbarungen dann auch mit Leben zu füllen, betont Wernstedt: „Es lohnt sich, alle betrieblichen Akteure regelmäßig an einen Tisch zu holen und etablierte Strukturen immer wieder auf den Prüfstand zu stellen.“

Koordinierungsstelle berät und unterstützt

Für Unternehmen in Bremen und Bremerhaven, die die betriebliche Gesundheitsförderung voranbringen möchten, steht seit 2017 die BGF-Koordinierungsstelle Land Bremen als beratende Ansprechpartnerin zur Verfügung. Sie ist ein Gemeinschaftsangebot der gesetzlichen Krankenkassen und ihrer Verbände, die auf diesem Weg mehr Beschäftigte in deren Arbeitsumfeld mit präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen erreichen wollen. „Wir richten uns primär an kleine und mittelständische Unternehmen, die häufig keine eigenen BGM-Beauftragten haben“, berichtet Laura Beuke, Federführerin der regionalen BGF-Koordinierungsstelle in Bremen.

„Unter dem Strich steigern Unternehmen die Produktivität, Zufriedenheit und Identifikation ihrer Beschäftigten, wenn sie deren Gesundheit in den Blick nehmen und fördern.“

Laura Beuke, Federführerin der regionalen BGF-Koordinierungsstelle in Bremen

Im Rahmen einer individuellen Erstberatung würden unterschiedliche Unterstützungsangebote aufgezeigt, um Hemmschwellen abzubauen und die Betriebe ins Handeln zu bringen. „Oft können wir dann auch schon erste Handlungsempfehlungen zur Umsetzung einer nachhaltigen Gesundheitsförderung entwickeln und bei der Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen begleiten“, sagt sie. Bei der Entwicklung von Konzepten und bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen stünden dann die einzelnen Krankenkassen unterstützend zur Seite. Für die Unternehmen sei das zwar mit zeitlichem und finanziellem Aufwand verbunden, so Beuke: „Aber unter dem Strich steigern sie die Produktivität, Zufriedenheit und Identifikation ihrer Beschäftigten, wenn sie deren Gesundheit in den Blick nehmen und fördern.“

Alles, was Recht ist

RECHTSTIPP

Dienst-SMS muss in Freizeit nicht gelesen werden

Beschäftigte müssen Nachrichten vom Chef oder der Chefin in ihrer Freizeit nicht beantworten. Das hat das Landesarbeitsgericht in Schleswig-Holstein entschieden.

Ein klagender Notfallsanitäter war von seiner Arbeitsstelle abgemahnt worden, nachdem er Änderungen des Dienstplans nicht berücksichtigt hatte. Auf diese hatte ihn sein Arbeitgeber per SMS hingewiesen – während der Freizeit des Mitarbeiters.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein gab dem Kläger recht. Arbeitgeber dürften zwar den Dienstplan ändern, allerdings müssten die Änderungen den Mitarbeitenden auch rechtzeitig erreichen. Angestellte seien nicht dazu verpflichtet, Änderungen des Dienstplans in der Freizeit zu prüfen und hätten auch sonst außerhalb der Arbeitszeit ein Recht auf Unerreichbarkeit.

Urteil vom 27.09.2022, Aktenzeichen: 1 Sa 39 öD/22

Philipp Laß, Rechtsberater in Bremen

STEUERTIPP

Reisekosten in der Steuer

Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz können steuermindernd berücksichtigt werden. Unabhängig vom benutzten Fahrzeug gilt grundsätzlich die kürzeste Entfernung – abgerundet auf volle Kilometer.

Wer sich mit dem eigenen Kfz an wechselnde Arbeitsorte begeben muss, kann gegebenenfalls den Hin- und Rückweg steuerlich zugrunde legen lassen.

Zusätzlich kann in diesem Fall bei einer beruflich bedingten Abwesenheit von über acht Stunden ein Betrag von 14 Euro für sogenannte Verpflegungsmehraufwendungen geltend gemacht werden (sofern nicht bereits erhalten).

Wichtig ist, Arbeitseinsatzorte und Arbeitszeit genau zu dokumentieren und vom Arbeitgeber abzeichnen zu lassen. Eventuell kann auch die Lohnbuchhaltung eine entsprechende Bescheinigung ausstellen.

Larissa-Valeska Heilmann, Beraterin Steuerrecht in Bremen

RECHTSIRRTUM

„Nach einer Kündigung muss ich mich sofort bei der Agentur für Arbeit melden.“ Das stimmt nicht.

Grundsätzlich müssen Sie das Ende eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate vor der Beendigung bei der Agentur für Arbeit melden. Liegen zwischen der Kündigung und dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses weniger als drei Monate, müssen Sie sich innerhalb von drei Tagen der Arbeitsagentur melden. Tun Sie das nicht, droht eine Sperrzeit von einer Woche, in der Sie kein Arbeitslosengeld bekommen. Auch der Gesamtanspruch auf Arbeitslosengeld verkürzt sich um diesen Zeitraum.

Josephine Klose, Rechtsberaterin in Bremen-Stadt



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

Larissa-Valeska Heilmann,
Josephine Klose, Philipp Laß,
Insa Lohmann, Hanna Mollenhauer,
Katja Nonnenkamp-Klüting,
Annabel Oelmann, Anne-Katrin
Wehrmann, Jan Zier

Redaktion

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

Lektorat

Johannes Reinke

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG/Gruppe für Gestaltung,
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

— zu Rücken, Reha, Rente

Kann ich durch ein Rückenleiden meinen Job verlieren?

Grundsätzlich ist eine Kündigung wegen Krankheit möglich. Eine krankheitsbedingte Kündigung muss jedoch hohen Anforderungen im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung genügen. Zum Beispiel ist vorher ein BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungsmanagement) anzubieten.

Was bringt eigentlich eine Reha?

Die Reha-Maßnahme hat zum einen das Ziel, wieder vollständig gesund zu werden. Zum anderen unterstützt sie auch bei der Vereinbarkeit von Erkrankung und Tätigkeit und soll so einem Arbeitsplatzverlust vorbeugen.

Ist mein Rückenleiden vielleicht eine Berufskrankheit?

Bei Erkrankungen der Wirbelsäule kann grundsätzlich geprüft werden, ob eine Berufskrankheit vorliegt. Dies kann

etwa bei schwerem Heben und Tragen in Pflegeberufen, bei Lagertätigkeiten oder im Handwerk der Fall sein. Betroffene wenden sich dazu am besten an ihren Arzt oder ihre Ärztin.

Niklas Wellmann

arbeitet seit zehn Jahren als Berufskrankheitenberater in der Arbeitnehmerkammer



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltung

„Rücken, Reha, Rente? Gesund durchs Arbeitsleben“ findet am *Dienstag, dem 26. September 2023* von *18 bis 19.30 Uhr* in Bremen in der Bürgerstraße 1 statt.



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

CARTOON



von Mario Lars



Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremen-Nord

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen-nord

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

Bremerhaven

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremerhaven

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

* Für 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

