

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Vielfalt bitte!

Outing am Arbeitsplatz

Müde Augen?

Wann eine Bildschirmbrille die Lösung sein kann

Luft nach oben

Das Mutterschutzgesetz am Arbeitsplatz

Der Lebenslauf

Tipps für den wichtigsten Teil der Bewerbung

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Verbrauchertipp: Unwetterschäden
Seite 10



Energie sparen im Betrieb
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Vielfalt bitte! Outing am Arbeitsplatz**
- 14 Luft nach oben**
Das Mutterschutzgesetz am Arbeitsplatz
- 18 Tipps für die Bewerbung**
Der Lebenslauf
- 20 Wie Bremer Betriebe Energie sparen**

BAM im Abo?
➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Unwetter – welche Versicherung zahlt was?
- 11 Fragen & Antworten**
Müde Augen? – Wann eine Bildschirmbrille die Lösung sein kann
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Eheleute haften gegenseitig für ihre Schulden
- 23 Drei Fragen**
zu Familie und Beruf

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Wenig Elterngeld für Bremer Mütter
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

#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.

Sich selbst kritisch hinterfragen und nicht glauben, was man denkt: das wünscht sich **Gülcan Yoksulabakan-Üstüay** von jedem Einzelnen – als Beitrag zu Vielfalt in der Gesellschaft. In Bremen geboren, arbeitet sie seit acht Jahren als Referentin für Diversity-Management beim Land Bremen im Aus- und Fortbildungszentrum. Vor 20 Jahren wurde sie von einer US-amerikanischen Menschenrechtsorganisation als Diversity-Trainerin ausgebildet, studierte interkulturelle Pädagogik und hat eine 20-jährige Erfahrung als Trainerin, Beraterin und Ausbilderin für Unternehmen, Ministerien, Behörden, Polizei und Schulen.

- ▶ Reinigungskraft in Praxen und Privatvillen (als Hilfe für die Mutter)
- ▶ Vorleserin für türkischsprachige Seniorinnen und Senioren
- ▶ Hilfe bei Anträgen und Behördengängen in Nachbarschaft und Bekanntenkreis
- ▶ Hostess auf Großveranstaltungen
- ▶ Fortbilderin interkulturelle Kompetenz für Lehrende
- ▶ Diversity-Trainerin für große Unternehmen
- ▶ Ausbilderin Diversity-Training



Foto: Christina Kuhnaupt

Gülcan Yoksulabakan-Üstüay

EDITORIAL

Schnelle Hilfe ist jetzt wichtig

Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Tage werden kälter, die Heizperiode hat begonnen. Und damit leider auch die Ungewissheit, wie gut wir mit dem vorhandenen Gas durch den Winter kommen und wie hoch die Preise für uns Verbraucherinnen und Verbraucher noch steigen. Wer kann, ist gut beraten, für künftig höhere Abschläge etwas beiseitezulegen.

Nur: Wer kann das überhaupt? Schon jetzt sind die Preise für Lebensmittel, Benzin und andere Waren und Dienstleistungen gestiegen – die Inflation liegt zu Redaktionsschluss Anfang Oktober bei über zehn Prozent. Wer über ein kleines Einkommen verfügt, hat kaum etwas zum Sparen übrig, im Gegenteil: Bei vielen reicht es schon jetzt kaum bis zum Monatsende. Fast jede und jeder Fünfte im Land Bremen erzielt trotz Vollzeitbeschäftigung ein Einkommen von weniger als 2.400 Euro brutto im Monat. Und sechs von zehn Vollzeitbeschäftigten erhalten ein Jahreseinkommen von maximal 50.000 Euro brutto.

Gerade Beschäftigte mit einem geringen oder einem niedrigen mittleren Einkommen brauchen jetzt direkte Unterstützungen. Heizkostenzuschuss, Energiepreispauschale, Kinderbonus und 9-Euro-Ticket waren über den Sommer gute Kurzfrist-Entlastungen. Doch das reicht nicht und der 200-Milliarden-Doppelwumms der Ampel-Koalition ist ein richtiges Signal. Wichtig bleibt jedoch, dass die Strompreisbremse, Gaspreisbremse und Wohngeldreform schnell bei den Menschen ankommen.

Wir setzen uns dafür ein, dass diejenigen schnell Hilfe erhalten, die sie dringend brauchen. Und wir unterstützen Sie ganz konkret bei Fragen zum Gehalt und möglichen finanziellen Hilfen, etwa zum Wohngeld. Melden Sie sich gern – unsere Rechtsberatung ist für Sie da!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: ➔ bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Wenig Elterngeld für Bremer Mütter

Über 40 Prozent der werdenden Bremer Mütter starten ohne eigenes, existenzsicherndes Einkommen in ihre erste oder eine weitere Familienphase (Stand: 2021). Sie erhalten nur den Elterngeld-Mindestbetrag von 300 Euro. Und selbst die Bremer Mütter, die vor der Geburt erwerbstätig waren, bekommen weniger Elterngeld als die in Berlin und Hamburg.

Illustration: Marco Agosta, Asja Beckmann

Basiselterngeld*

Mindesthöhe: 300 € (ohne Erwerbseinkommen)

67% (vom Netto): bei Einkommen von 1.000 bis 1.200 € (brutto)

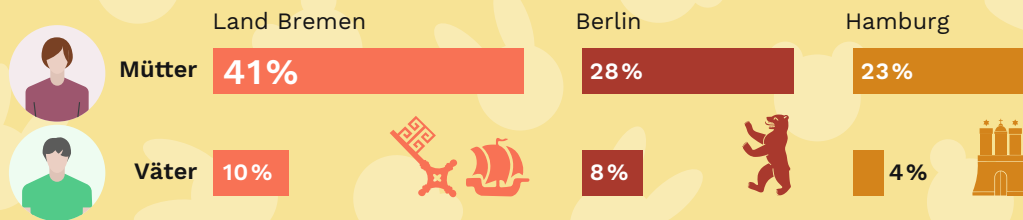
65% (vom Netto): ab einem Einkommen von 1.240 € (brutto)

Höchstbetrag: 1.800 €

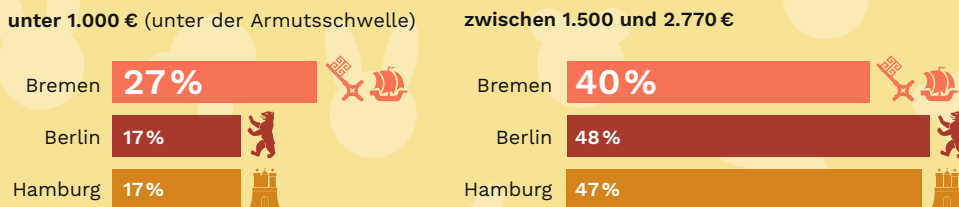
Kein Elterngeld: ab Jahresverdiensten (brutto) von 250.000 € bei Alleinerziehenden oder Paaren ab 300.000 €

*Grundlage: Einkommen in den letzten 12 Monaten vor der Geburt des Kindes

Vor der Familienphase nicht erwerbstätig



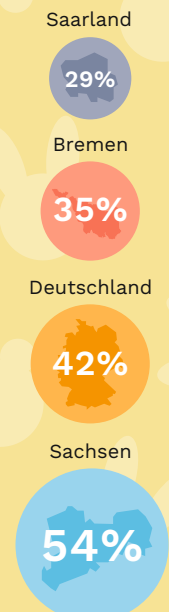
Höhe des Einkommens der Mütter vor der Familienphase



Höhe der Elterngeldbeträge der Mütter und Väter (Durchschnitt)



Jeder dritte Vater bezieht im Land Bremen Elterngeld für durchschnittlich 3 Monate



Quellen: Statistisches Bundesamt (Destatis), Öffentliche Sozialleistungen, Statistik zum Elterngeld 2021, Leistungsbezüge, 31.03.2022

Kurz gemeldet

VERANSTALTUNGSTIPP



Doppel-Lesung: Schwarze in Deutschland

Am 3. November um 20 Uhr lädt die Arbeitnehmerkammer zur Doppellesung im Rahmen der „Globale – Festival für grenzüberschreitende Literatur“ ein. Die Journalistin Tete Loeper berichtet in ihrem Buch „Barfuß in Deutschland“ von eigenen Erfahrungen und Erlebnissen und wie schwer es ist, in Deutschland Fuß zu fassen. Florence Brokowski-Shekete lässt in ihrem Buch „Raus aus den Schubladen! Meine Gespräche mit Schwarzen Deutschen“ zwölf Menschen aus verschiedensten Berufen über ihr Leben zu Wort kommen – vom Metzgermeister in Speyer über den ostfriesischen Kfz-Mechaniker bis zur Gynäkologin in Saarbrücken.

Weitere Infos auf Seite 13.

PODCAST-TIPP



Podcast: Wirtschaftspolitik neu denken!

Die Arbeitnehmerkammer ist Kooperationspartnerin einer neuen Podcast-Reihe beim freien Radio LORA München zum Thema Wirtschaftspolitik.

Folge 1 „Winter is coming“ beschäftigt sich mit der Inflation und deren Folgen. Gäste sind Menschen, die sich schon lange für eine gerechtere Wirtschaftspolitik einsetzen: Alfred Eibl von Attac, Dierk Hirschel vom Bereich Wirtschaftspolitik bei ver.di und Mechthild Schrooten von der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik. Dazu kommen Stimmen von der Straße und eine Einordnung vom Armutsforscher Christoph Butterwegge.

In **Folge 2 „Die Rente ist sicher – auch morgen noch (!?)“** diskutieren Magnus Brosig, Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik bei der Arbeitnehmerkammer und Alfred Eibl, Experte für Finanz- und Steuerpolitik bei Attac und ehrenamtlicher Versichertenberater bei der Deutschen Rentenversicherung verschiedene Fragen: Wie steht es um den Schutz vor Altersarmut und die Sicherung des Lebensstandards? Welche Alternativen bieten sich für uns aus anderen Ländern an? Und was muss eigentlich dringend getan werden, um die Zukunft der Rente zu sichern?

Eine Podcast-Reihe des Freien Radios LORA München in Kooperation mit der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik e.V., der Arbeitnehmerkammer Bremen, Attac und dem Bereich Wirtschaftspolitik bei ver.di.

➔ www.lora924.de/wirtschaftspolitik-neu-denken/



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

SCHWERPUNKT

Vielfalt bitte! — *Outing am Arbeitsplatz*

Auch wenn unternehmerische Bekenntnisse zur Vielfalt inzwischen zum guten Ton gehören: Die Entscheidung, im Job offen mit der eigenen sexuellen Orientierung umzugehen, bleibt gründlich abzuwägen. Noch lange nicht überall herrscht tatsächlich Toleranz gegenüber Mitarbeitenden, die nicht dem heteronormativen Weltbild entsprechen

Text: Anne-Katrin Wehrmann – Fotos: Jonas Ginter



Von da an war ihr klar, dass sie ihre Ausbildung zu Ende bringen und anschließend den Betrieb so schnell wie möglich verlassen würde. „In der Übergangszeit war ich manchmal richtig krank, weil mich diese Reaktion so mitgenommen hat“, berichtet die Zahntechnikerin. „Ich hatte das einfach nicht erwartet, darum ist mir das ganz schön nahegegangen.“ Heute arbeitet sie in einem großen Bremer Labor und hat als Konsequenz aus der damaligen Erfahrung gleich im Bewerbungsgespräch klargemacht, dass sie mit einer Frau zusammenlebt. „Mein jetziger Chef hat das ganz selbstverständlich zur Kenntnis genommen und das war mir auch wichtig. Ich möchte nicht noch einmal in einem Betrieb arbeiten, in dem so wenig Offenheit und Toleranz herrscht.“ Ihre sexuelle Orientierung zu verbergen, kam für Beate Tjaden nie infrage: „Ich will mich nicht verstecken und ich will auch keine Geschichten erfinden müssen, wenn ich montags nach meinem Wochenende gefragt werde. Auf solche Spielchen habe ich keine Lust – das wäre mir viel zu anstrengend.“

Als Beate Tjaden (Name von der Redaktion geändert) Anfang der 1990er-Jahre ihre Ausbildung zur Zahntechnikerin machte, war sie gut ins Team integriert und fühlte sich wohl in ihrem Job. Mit einer Kollegin verstand sie sich so gut, dass sie sich mit ihr anfreundete und auch privat viel Zeit mit ihr verbrachte. Dann stellte die heute 55-Jährige fest, dass sie sich zu Frauen hingezogen fühlt. „Damit musste ich erst einmal selbst klarkommen“, erzählt sie rückblickend. Als sie so weit war, outete sie sich zuerst bei ihren Freunden und bei ihrer Familie, bevor sie schließlich auch bei der Arbeit reinen Tisch machte. „Ich dachte, das wird wohl kein Problem sein – schließlich war ich ja noch derselbe Mensch.“ Doch von heute auf morgen änderte sich alles. Die befreundete Kollegin distanzierte sich und wollte nichts mehr mit ihr unternehmen und auch die anderen Teammitglieder gingen auf Abstand. „Ich habe plötzlich bei allen eine Abneigung mir gegenüber wahrgenommen“, sagt Tjaden, „das war sehr verletzend und hat mich menschlich extrem enttäuscht.“

„Ich habe plötzlich bei allen eine Abneigung mir gegenüber wahrgenommen, das war sehr verletzend und hat mich menschlich extrem enttäuscht.“

Beate Tjaden

Diskriminierung gefährdet die Gesundheit

Verschiedene Erhebungen belegen, dass LGBTQI+ -Menschen (s. Info-Kasten) in zahlreichen Lebensbereichen Diskriminierungen erfahren – auch am Arbeitsplatz. Und wie im Beispiel von Beate Tjaden macht das häufig krank. LGBTQI+ -Menschen sind drei- bis viermal so oft von psychischen Erkrankungen betroffen wie die restliche Bevölkerung und leiden deutlich häufiger unter potenziell stressbedingten körperlichen Krankheiten wie Asthma, chronischen Rückenschmerzen oder Herzkrankheiten: Das geht aus einer Studie

LGBTQI+

LGBTQI+ ist eine Abkürzung für die englischen Begriffe Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intersex – auf Deutsch also lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, queer und intersexuell. Das + steht für weitere Geschlechtsidentitäten.

des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und der Universität Bielefeld hervor. Wer im Job subtil benachteiligt oder offen diskriminiert wird, hat eine große Last zu tragen. Wer permanent einen wichtigen Teil seiner Persönlichkeit verstecken und mühsam eine inszenierte Fassade aufrechterhalten muss, allerdings auch. Caro Schulze kennt den Zwiespalt der Entscheidung für oder gegen einen offenen Umgang mit der sexuellen Orientierung aus ihrer täglichen Arbeit. Die Beraterin des Bremer Rat&Tat-Zentrums für queeres Leben sitzt regelmäßig Menschen gegenüber, die sich eingehend damit beschäftigen, ob ein Outing im Kollegium jetzt ein sinnvoller Schritt ist – oder ob es vielleicht besser ist, zunächst nur eine Person einzuweihen oder noch zu warten. „Einen Rat gebe ich bei dieser Frage nicht“, sagt Schulze. „Das sind ganz individuelle Prozesse, ein Patentrezept gibt es nicht. Da muss jeder und jede für sich den besten Weg finden.“

Eine positive Unterstützung könne es sein, wenn der Betrieb Signale struktureller Art aussende, die ein Outing erleichtern. „Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Arbeitgeber ein Umfeld schaffen können, in dem sich alle Mitarbeitenden wohler und geschützter fühlen“, macht Schulze deutlich und nennt als Beispiele Unisex-Toiletten oder genderneutrale Sprache. Betroffene berichteten häufig von kleinen Diskriminierungsmomenten, die ein permanentes Unwohlsein verursachten, sich aber schwer nachweisen ließen. „Es müsste im Leitbild jedes Unternehmens verankert sein, dass es null Toleranz für Diskriminierung gibt“, betont die Beraterin, „und das muss auch allen klar sein und entsprechend durchgesetzt werden.“ Durch die gesellschaftliche Entwicklung der vergangenen Jahre sei ein offener Umgang mit der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen



Martin Niemeyer, Personalchef von Radio Bremen, ist es wichtig, in sämtlichen Situationen mit anderen Menschen deutlich zu machen, dass alle Varianten des Zusammenlebens zwischen allen Geschlechtern möglich und richtig sind

Identität inzwischen grundsätzlich eher vorstellbar: Das gelte aber nicht in allen Betrieben und Branchen. „Je stärker traditionelle Geschlechtervorstellungen verankert sind und je verkündigungs-näher im religiösen Kontext die Beschäftigung ist, umso schwieriger gestaltet sich sehr wahrscheinlich ein Outing.“

Genauso normal wie Kaugummi kauen

Homosexualität ist genauso normal wie Kaugummi kauen: So besingen es „Die Ärzte“ in ihrem Song „M&F“. Auch wenn das noch lange nicht alle so sehen, Martin Niemeyer würde diese Aussage sofort unterschreiben. Der 51-Jährige ist immer offen damit umgegangen, dass er schwul ist und hat darauf selten negative Reaktionen bekommen. Als er mit 17 feststellte, dass er Männer liebt, teilte er die Erkenntnis von Anfang an mit seinem Freundeskreis und seiner Familie. „Das hing aber auch damit zusammen, dass ich

LGBTQI+-Menschen sind drei- bis viermal so oft von psychischen Erkrankungen betroffen wie die restliche Bevölkerung.

schon immer ein gutes Selbstbewusstsein hatte“, erzählt er. Im Berufsleben gab es für ihn nur eine Situation, in der er sich bei diesem Thema zunächst zurückhielt: während seiner Tätigkeit in einem Hotel. „Da habe ich es nicht gleich jedem auf die Nase gebunden, denn die Hotellerie war damals zum Teil ein schwieriges Umfeld. Irgendwann wussten es aber doch alle und dann waren sie plötzlich lammfromm und haben auch keine blöden Sprüche über Schwule mehr gemacht.“

Niemeyer studierte Rechtswissenschaften und begann parallel, als Assistent beim Radiosender Bremen Vier zu arbeiten. Heute ist er Personalchef von Radio Bremen und kann sagen, dass er mit seiner Offenheit vom ersten Tag an nur gute Erfahrungen gemacht hat. „Das hatte ich bei einem Medienunternehmen aber auch nicht anders erwartet“, sagt er. „In dieser Branche ist ein offener Umgang mit queeren Menschen eher verbreitet.“ Was ihm in seiner jetzigen Position wichtig ist: in sämtlichen Situationen mit anderen Menschen, ob in Gesprächen mit Mitarbeitenden oder in Bewerbungssituationen, deutlich zu machen, dass alle Varianten des Zusammenlebens zwischen allen Geschlechtern möglich und richtig sind. „Ich sehe es als meine Aufgabe an, die Offenheit des Unternehmens nach außen zu tragen – auch, damit das so bleibt.“

Im Zweifel in die Rechtsberatung

Das Beispiel von Martin Niemeyer zeigt, dass es kein Karrierekiller sein muss, dem heteronormativen Weltbild nicht zu entsprechen. Es gibt aber nach wie vor auch die anderen Fälle, in denen LGBTQI+-Menschen gemobbt oder bei Beförderungen übergangen werden. Dabei ist die rechtliche Lage klar: Niemand darf aufgrund seiner sexuellen Identität benachteiligt werden, so steht es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). „Das AGG verpflichtet Arbeitgebende, ihre Arbeitnehmenden vor Diskriminierungen jedweder Art zu schützen“, erläutert Josephine Klose, Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer. „Wenn so etwas vorkommt, muss er geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen treffen, um die Diskriminierung zu unterbinden.“ Betroffenen rät Klose, im Zweifel eine rechtliche Beratung einzuholen und evaluieren zu lassen, welche Handlungsoptionen es gibt. „Denn nur wer informiert ist, kann auch agieren“, macht sie deutlich.

„Das AGG verpflichtet Arbeitgebende, ihre Arbeitnehmenden vor Diskriminierungen jedweder Art zu schützen.“

Josephine Klose, Rechtsberaterin bei der Arbeitnehmerkammer

Wer im Job geoutet ist, kann sich besser auf die Arbeit konzentrieren und ist dadurch leistungsfähiger: Auch das zeigen diverse Studien. Während sich manche Unternehmen intensiv darum bemühen, ein offenes Betriebsklima zu schaffen und sich für die LGBTQI+ Community einzusetzen, nutzen andere die Regenbogenflagge lediglich als Marketing-Instrument. Mercedes-Benz als Bremens größter Arbeitgeber gehöre zur ersten Fraktion, betont Betriebsrat Oguzhan Uzunay: „Wir haben schon seit mehreren Jahren Menschen bei uns im Betrieb, die mit Herzblut dabei sind und das Thema schon vorangebracht haben, als es noch nicht hip war.“ Neben einem offiziellen

„Kommunikation ist der Schlüssel.“

*Mercedes-Benz-Betriebsrat
Oguzhan Uzunay*

Diversity-Beauftragten des Werkes gibt es am Standort ein immer weiterwachsendes Diversity-Team, in dem sich auch der Betriebsrat aktiv engagiert. Die sexuelle Orientierung sei dort ein „gewichtiger Punkt“, sagt Uzunay. „Wir gehen unter anderem in die Workshops, in denen die Gruppenverantwortlichen aus den Hallen geschult werden, und diskutieren dort ganz offen mit ihnen.“ Ziel sei es, sie für die Belange der queeren Beschäftigten zu sensibilisieren, damit sie anschließend als Multiplikatoren in die Gruppen zurückkehren. Sowohl dem Team als auch der Geschäftsleitung sei es ein echtes Anliegen, die Unternehmenskultur an der Stelle voranzubringen, berichtet Uzunay. Er ist überzeugt: „Kommunikation ist der Schlüssel. Wir müssen immer wieder darüber sprechen, wie bunt unsere Belegschaft ist – dann wird das immer normaler und irgendwann interessiert es hoffentlich niemanden mehr, welche sexuelle Orientierung jemand hat.“



Beratungsstellen

Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/beratung

Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V.

➔ www.ratundtat-bremen.de

ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

➔ www.ada-bremen.de

Trans*Beratung Bremen

➔ www.transberatung-bremen.de

KOMMENTAR



*Peer Rosenthal,
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer Bremen*

Foto: Stefan Schmidbauer

Für Diversität in der Arbeitswelt

Wie offen, solidarisch und tolerant wir als Gesellschaft sind, zeigt sich auch am Miteinander in der Arbeitswelt. Obwohl längst bekannt ist, dass Unternehmen mit einer diversen Belegschaft erfolgreicher und innovativer sind, gehören Diskriminierungserfahrungen für viele Beschäftigte leider zum beruflichen Alltag. Sie erleben Diskriminierung unter anderem aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder sexuellen Identität und Orientierung.

Diskriminierung entgegenzuwirken ist daher auch eine betriebliche Aufgabe und gesetzlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorgeschrieben. Diskriminierungsfreies Recruitment, sensible Sprache und Schulungen können einen wichtigen Beitrag leisten. Hierdurch kann das Betriebsklima verbessert und eine Diversitätskultur geschaffen werden.

Betriebe sollten darüber hinaus gesonderte Beschwerdestellen einrichten. Das würde verdeutlichen, dass sie das Thema ernst nehmen, sich klar gegen Ausgrenzung positionieren und deutlich machen: Hier gibt es keine Toleranz für Diskriminierung.

GASTBEITRAG



Unwetter – welche Versicherung zahlt was?

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Anika Falke

Ein Sturm deckt das Dach ab, ein Baum wird entwurzelt, der Keller läuft bei Starkregen voll: Die Folgen eines Unwetters können teuer werden. Welche Versicherung kommt für welchen Schaden auf? Bei häufigen und zunehmenden Unwetterereignissen ist die Absicherung von Häusern und des eigenen Hab und Guts empfehlenswert.

Wohngebäudeversicherung

Schäden an Gebäuden können durch eine Wohngebäudeversicherung abgesichert werden. Der Versicherungsschutz über eine Wohngebäudeversicherung gliedert sich in den Schutz vor verschiedenen Gefahren.

Der Feuerversicherungsschutz erstreckt sich auf Schäden durch Brand, Blitzschlag, Explosion, Implosion sowie Folgeschäden durch Rauch, Ruß und Löschen. Bei Schäden, die durch Leitungswasser verursacht werden, muss das Leitungswasser bestimmungswidrig ausgetreten sein. Unter Sturm

fallen Schäden, die ab einer Windstärke acht verursacht werden. Bei Hagelschäden zahlt der Versicherer unabhängig von der Windstärke. Nicht versichert sind Schäden durch Niederschläge, wenn Fenster und Türen des Gebäudes offenstanden. Wichtig für Verbraucherinnen und Verbraucher ist, dass in neueren Policen auch der Schutz der groben Fahrlässigkeit eingeschlossen ist. Schäden durch Starkregen, Grund- oder Hochwasser werden nicht bezahlt. Hierfür gibt es einen ergänzenden Baustein, die Versicherung gegen Elementarschäden. Dies sind Schäden durch Überschwemmung, Rückstau, Erdbeben, Erdsenkung, Erdrutsch, Schneedruck, Lawinen und Vulkanausbrüche.

Die Gefährdung für das Land Bremen besteht hauptsächlich für Unwetterereignisse durch Starkregen oder Überschwemmungen, die große Schäden an Gebäuden und Häusern anrichten können. Da sich Unwetterschäden in den vergangenen Jahren häufen, ist die Kombination einer Wohngebäudeversicherung mit Einschluss von Elementarschäden sinnvoll.

Hausratversicherung – Absicherung von Hab und Gut

Eine Hausratversicherung abzuschließen ist dann ratsam, wenn der Verlust großer Teile des Hausrats finanziell nicht verkraftbar ist. Auch hier bildet die Absicherung der Gefahren Feuer, Leitungswasser, Sturm und Hagel den Versicherungsschutz. Wer das Risiko von Überschwemmung oder Starkregen sieht, sollte eine Elementarschadenzusatzversicherung für den Hausrat abschließen. Dieser Zusatzbaustein ist möglich und sollte gerade bei Wohnungen im Souterrain oder Erdgeschoss in Betracht gezogen werden.



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.

Müde Augen? — Wann eine Bildschirmbrille die Lösung sein kann

Näher ran, weiter weg, die Augen weiter auf oder zusammenkneifen – irgendwie hilft das alles nichts. Und auch die Lesebrille schafft keine Abhilfe. Wer das von der Arbeit am Monitor kennt, braucht eventuell eine Bildschirmarbeitsbrille. Wie Sie sie bekommen und wer sie zahlt



Text: Lea Runck
Juristische Beratung: Ingo Kleinhenz
Foto: Kay Michalak

Wenn Sie an einem Computerbildschirm arbeiten, muss Ihr Arbeitgeber regelmäßig alle 36 Monate einen Sehtest und bei Bedarf den Kauf einer Brille anbieten. Beschäftigte müssen das Angebot nicht annehmen, wenn sie nicht möchten.

1. Wo liegt der Unterschied zur Lese- und Gleitsichtbrille?

Bei einer Lesebrille beträgt der Leseabstand 30 Zentimeter, eine Bildschirmarbeitsbrille hingegen ist für den typischen Abstand zum Monitor von 60 Zentimetern geeignet. Das Arbeiten am Monitor mit einer Leserbrille ist daher nicht immer optimal. Bei einer Gleitsichtbrille ist das untere Drittel des Glases für die Kurzsicht geeignet. Das führt bei Arbeiten am Monitor jedoch oft dazu, dass Beschäftigte den Kopf in den Nacken legen oder ihn drehen. Eine Folge können verspannte Muskeln und Probleme mit dem Skelett sein.

2. Wie bemerke ich, ob ich eine Bildschirmbrille brauche?

Wenn Sie am PC nicht scharf sehen können, macht sich das häufig mit müden oder brennenden Augen und Kopfschmerzen bemerkbar. Beschäftigte, die am Bildschirm arbeiten, stellen vom Alter her oft früher fest, dass sie nicht mehr gut sehen können. Der Nahpunkt rückt immer weiter vom Auge weg. Irgendwann reicht das kompensieren durch Veränderungen von Licht und Körperhaltung nicht mehr aus. Das ist der Zeitpunkt für einen Sehtest. Vielleicht brauchen Sie eine Lesebrille. Und wer mit einer Lesebrille gut lesen kann, aber die Darstellung auf dem Monitor unscharf sieht, benötigt eine Bildschirmbrille.

3. Wer trägt die Kosten?

Nach der ärztlichen Verordnung trägt in der Regel der Arbeitgeber die Kosten für die Anschaffung einer Monitorbrille mit Standardgestell.

4. Wer verordnet eine Bildschirmbrille?

Erforderlich ist immer eine augenärztliche Untersuchung. Die Bildschirmbrille muss daher vom Betriebs- oder einem Augenarzt verschrieben werden. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber über die Vorgehensweise im Betrieb.

5. Wer haftet bei Beschädigung?

Betrifft die Beschädigung eine reine Bildschirmbrille, die ausschließlich bei der Arbeit genutzt wird, müssen die Kosten für Erneuerung oder Ersatz vom Arbeitgeber getragen werden.

Beschädigen Beschäftigte oder Dritte die Brille vorsätzlich, haften diese für die Kosten.

Wenn die Brille auf dem Arbeitsweg oder im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall beschädigt wird, trägt die gesetzliche Unfallversicherung die Kosten.

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Intensiv: Wenn der Ausnahmezustand Alltag ist



Lange, Ricardo
Intensiv: Wenn der Ausnahmezustand Alltag ist – Ein Notruf
 dtv, 2022, 188 Seiten

Als der Intensivpfleger Ricardo Lange bei einer Einladung vom damaligen Gesundheitsminister Jens Spahn zu einer Bundespressekonferenz auf sehr emotionale und menschliche Art von den Zuständen in der Pflege berichtet, wird das Wort Pflegenotstand plötzlich konkret: die katastrophalen Arbeitsbedingungen, die permanente körperliche und emotionale Überlastung, der unerträgliche Personalmangel. In diesem Buch schreibt Lange über den oft schwierigen Arbeitsalltag aus seiner Sicht. Gleichzeitig versucht er, mögliche Lösungen aufzuzeigen für einen Beruf, der für die Gesellschaft so wichtig ist und den er selbst sehr liebt.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



Fotos: Alex Wernet und Tanja Valèrien

Tete Loeper liest aus ihrem Buch „Barfuß in Deutschland“ und Florence Brokowski-Shekete aus ihrem Buch „Raus aus den Schubladen! Meine Gespräche mit Schwarzen Deutschen“,
 3. Nov., 20 Uhr
 Arbeitnehmerkammer Bremen

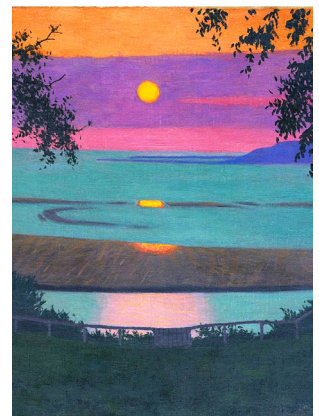


Bild: Konrad Schulz, Hüge hot tyre, 1970, Edition Griffelkunst-Vereinigung Hamburg, Kunsthalle Bremen

Feierabendführung Kunsthalle:
 Sunset, 29. Nov., 18 Uhr
 Kunsthalle Bremen



Lesung: Neven Subotic –
 „Alles geben“, 11. Nov., 19.30 Uhr
 Kulturwerkstatt westend

Veranstaltungen

➔ ONLINE		22. Nov. 18–19.30 Uhr	Infoveranstaltung: Krank im Job – und was nun? <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
8. Nov. 18–19.30 Uhr	Infoveranstaltung: Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	29. Nov. 18 – 19 Uhr	Feierabendführung Kunsthalle: Sunset <i>Kunsthalle Bremen, Am Wall 207, Bremen</i>
➔ BREMEN & BREMEN-NORD		bis 30. Nov.	Ausstellung StadtRaumDetail #3 – Architektur Fotografien von Nikolai Wolff und Kay Michalak <i>Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
1. Nov. 18–18.30 Uhr	Infoveranstaltung: Was stimmt? Gerüchte rund ums Einkommensteuerrecht <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	6. Dez. 17–19.30 Uhr	Zeit für ein neues Betriebsverfassungsgesetz <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
2. Nov. 15 – 18 Uhr	Aus der Reihe „Alles im Blick“: Austausch & Fragen <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	13. Dez. 18–19.30 Uhr	Infoveranstaltung: Richtig oder falsch? Rechtsirrtümer im Arbeitsalltag <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
3. Nov. 20 Uhr	Doppellesung: Florence Brokowski-Shekete und Tete Loeper <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	➔ BREMERHAVEN	
8. Nov. 19.30 Uhr	Robert Gries: „Schlachtfest – 3.000 Jahre Theater in einer Show“ <i>Kleiner Saal der Glocke, Domsheide 6–8, Bremen</i>	3. Nov. 15 – 18 Uhr	Aus der Reihe „Alles im Blick“: Austausch & Fragen <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
10. Nov. 14–16.30 Uhr	Mitarbeitervertretung – Krankheit im Arbeitsverhältnis <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	15. Nov. 17–18.30 Uhr	Infoveranstaltung: Familie und Beruf – Infos für Eltern und Pflegende <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
11. Nov. 19.30 Uhr	Lesung: Neven Subotic – „Alles geben“ <i>Kulturwerkstatt westend, Waller Heerstraße 294, Bremen</i>	17. Nov. 20 Uhr	Jakob Friedrich: „I schaff mehr wie Du!“ <i>die theo, Lutherstraße 7, Bremerhaven</i>
12. Nov. 17 Uhr	Literarischer Kammermusikabend: „Es ist geschehen, und folglich kann es wieder geschehen...“ <i>Denkort Bunker Valentin, Rekumer Wurt 1, Bremen</i>	22. Nov. 14 – 17 Uhr	Der Wirtschaftsausschuss – wirtschaftlich erfolgreich mitgestalten <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
bis 12. Nov.	Ausstellung: Seeblick – Fotografie und Malerei über den Menschen und das Meer <i>Vegeacker Geschichtenhaus, Zum Alten Speicher 5a, Bremen-Vegesack</i>	24. Nov. 14 – 17 Uhr	Mitarbeitervertretung – Krankheit im Arbeitsverhältnis <i>Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
14. Nov. 14 – 17 Uhr	Meine neue Kollegin KI <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	bis 30. Dez.	Ausstellung: „PUNKT“ – Malerei von der Bremerhavener Künstlerin Bärbel Ricklefs-Bahr <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
15. Nov. 17 – 19 Uhr	„Der erste Eindruck zählt...“ – Bewerbungstipps für Anschreiben und Lebenslauf <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	3. Nov.	Kabarett im Capitol: ▶ Henning Ruwe & Martin Valenske: „Unfreiwillig komisch“
18. Nov. 19.30 Uhr	„Advent im Hochgebirge“ von Gunnar Gunnarsson – Lesung mit Musik zum bundesweiten Vorlesetag (gelesen von Harald Maack, Musik: Johannes Grundhoff) <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>	6. Nov.	▶ Heimat – Eine Besichtigung des Grauens
		10. Nov.	▶ Matthias Deutschmann: „Mephisto Consulting“
		12. Nov. je 20 Uhr	▶ Herr Holm: „Das Beste zum Schluss“ <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i>

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

Luft nach oben

Seit 2018 gibt es ein überarbeitetes Mutterschutzgesetz. Es soll die Bedürfnisse von Schwangeren in den Mittelpunkt stellen und vorbeugenden Charakter haben. Doch in der Praxis müssen werdende Mütter und ihre Familien noch immer mit Nachteilen im Betrieb kämpfen. Aktuelle Studien untermauern diese Auffassung

Text: Ulf Buschmann

Marita Heimsohn ist Fachkraft für Lagerlogistik. Schwere Gegenstände zu heben, innerhalb des Lagers umzusetzen oder beim Verladen zu helfen, das gehört für die 28-Jährige dazu.

Jetzt ist Heimsohn schwanger. Das Logistik-Unternehmen hält sich streng an die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes. Dieses sieht für jeden Arbeitsplatz bereits präventiv eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung vor. Dürfen Schwangere ihrer bisherigen Tätigkeit nachgehen und in welchem Umfang? Welche Schutzmaßnahmen sind notwendig? Muss ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb gefunden werden? Für Marita Heimsohn war schnell klar: Mit dem Transportieren großer und schwerer Kisten ist es vorbei. Stattdessen ist sie jetzt in der Disposition tätig.

„Reise in die richtige Richtung“

Beim Mutterschutz hat sich viel getan. Das neue Mutterschutzgesetz erfasst zum Beispiel mehr Mütter als vor 2018, auch der Arbeitsschutz wurde verstärkt. Und der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt wurde verbessert. Diese Entwicklung begrüßen Viktoria Dychek, Rechtsberaterin der Arbeitnehmerkammer, und ihre Kollegin Kai Huter grundsätzlich. Huter ist Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik. Mit dem 2018 neu ausgerichteten Mutterschutzgesetz „geht die Reise in die richtige Richtung“, sagt Huter. Doch sie und Dychek wissen: Es ist noch erheblich Luft nach oben. „Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels können sich Arbeitgeber vor dem Mutterschutz nicht verschließen“, sagt Rechtsberaterin Dychek. Die Arbeitnehmerkammer hat alleine im Jahr 2021 1.453 Frauen und 289 Männer zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld beraten.

Wie gut oder schlecht es um den Mutterschutz beziehungsweise die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Deutschland bestellt ist, unterstreichen Untersuchungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). „Während der Schwangerschaft

haben (...) 56 Prozent der befragten Eltern mindestens eine diskriminierende Situation erlebt. 26 Prozent der Mütter und 15 Prozent der werdenden Väter erlebten beispielsweise, dass ihnen Verantwortlichkeiten entzogen, weniger anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt oder Aufstiegsmöglichkeiten verhindert (beziehungsweise) auf Eis gelegt wurden“, heißt es auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle.

Daten untermauern Nachteile

Die Daten beziehen sich auf eine im Mai veröffentlichte Untersuchung. Aus dieser geht zudem hervor, dass „knapp vier von zehn Müttern (39 Prozent)“ von „negativen Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutz“ berichtet hätten: „So wurden beispielsweise erforderliche Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht ausreichend getroffen.“

Auch der DGB hat sich des Themas angenommen und im Juni eine eigene Untersuchung veröffentlicht. Das Ergebnis liest sich wenig schmeichelhaft für die Arbeitgeber. Schwangere und Stillende könnten ihre gesetzlichen Rechte viel zu selten durchsetzen, schließen die beiden Autoren Svenja Pfahl und Eugen Unrau. Unter anderem geben die Befragten an, dass nur in gut der Hälfte der Fälle Gefährdungsbeurteilungen erstellt wurden oder bekannt waren.

Eher die Norm als die Ausnahme sei auch für Schwangere, dass Mehrarbeit geleistet oder die Tageshöchstleistungszeit von 8,5 Stunden überschritten wird. Oft fehlen auch Schutzmaßnahmen wie Ruheräume.

„Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels könnten sich Arbeitgeber vor dem Mutterschutz nicht verschließen.“

Rechtsberaterin Viktoria Dychek

Foto: iStock



Ob in der Industrie oder in anderen Branchen – der Schutz von Mutter und Kind steht an erster Stelle

„26 Prozent der werdenden Mütter und 15 Prozent der Väter erlebten, dass ihnen Verantwortlichkeiten entzogen, weniger anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt oder Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt wurden.“

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Klare gesetzliche Vorgaben

Dabei macht das Mutterschutzgesetz klare gesetzliche Vorgaben, so etwa bei den Schutzfristen, wie Dychek erläutert. Werdende Mütter stünden jeweils sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung unter besonderem Schutz. Bei Mehrlings- und Frühgeburten sind es sogar zwölf Wochen nach der Geburt. Der Grundsatz ist, dass Frauen in dieser Zeit freigestellt sind.

Aber auch außerhalb dieser Schutzfristen ist der Arbeitgeber gefordert – und zwar mit dem betrieblichen Gesundheitsschutz. Dychek stellt klar, dass ein betriebliches Beschäftigungsverbot das allerletzte Mittel sei. Zuvor müssten alle zur Verfügung stehenden konkreten Schutzmaßnahmen bis hin zu einer Umgestaltung des Arbeitsplatzes ausgeschöpft werden. Könnte die Gefährdung durch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes – wie im Falle von Marita Heimsohn – nicht ausgeschlossen werden, komme auch eine Versetzung auf einen gefahrlosen Arbeitsplatz in Betracht – mit finanzieller Absicherung auf dem Niveau von vor der Schwangerschaft.

Die Studien zeigen jedoch, dass sehr häufig Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden. In der Studie der Antidiskriminierungsstelle berichten sogar zwölf Prozent der

auch bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Selbst in der Elternzeit greife ein besonderer Kündigungsschutz.

Schwierige Praxis

Wie die Antidiskriminierungsstelle und der DGB, haben auch die beiden Fachfrauen der Arbeitnehmerkammer einige Hemmnisse bei der möglichen Rückkehr in den Betrieb wahrgenommen. „In der Praxis gestaltet sich das schwierig“, sagt Huter, „die Arbeitgeber wollen oft keine jungen Mütter im Betrieb, Schwierigkeiten gibt es auch dabei, Teilzeitanträge durchzusetzen.“

Dabei kann es für die Unternehmen durchaus teuer werden. So weist die Rechtsberaterin darauf hin, dass diejenigen, die keine Schutzmaßnahmen für Schwangere ergreifen, wegen einer Ordnungswidrigkeit zur Kasse gebeten werden. Kann ihnen gar Vorsatz nachgewiesen werden, sei dies sogar eine Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe geahndet werden.



Beratung

Als Mitglied der Arbeitnehmerkammer können Sie sich kostenlos zu rechtlichen Fragen von Mutterschutz, Elternzeit und -geld beraten lassen.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/beratung

Infoveranstaltung

Am 8.11.2022 von 18 bis 19.30 Uhr können Sie an unserer Online-Veranstaltung „Mutterschutz, Elternzeit und Eltern-geld“ teilnehmen. Weitere Infos unter

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen





Das Fahrrad mit den roten Taschen ist oft sogar beim Arbeiten in Kellern mit dabei

GALERIE DER ARBEITSWELT

Rohrzange in der Fahrradtasche

Kevin Kramer fährt mit dem Fahrrad auch mal bis in den Heizraum. Der Anlagenmechaniker arbeitet im Betrieb von Theodor Röhme als radelnder Installateur und verbindet dabei Hobby und Beruf

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Wasserrohrbruch, verstopfte Toilette, kaputter Kanal – wer einen Installateur anruft, braucht ihn meist sofort und auf der Stelle. Für Kevin Kramer ist das kein Problem: Seine Kollegen und er sind in wenigen Minuten vom Bremer Viertel aus fast überall im Bremer Stadtraum – und zwar deutlich schneller als jeder Autofahrer und das auch noch ohne Parkplatzprobleme: Die Installateure fahren ausschließlich Fahrrad.

Kevin Kramer fährt mit seinem eigenen Rad. Anders als ein Teil seiner Kollegen verzichtet er auf den Elektroantrieb. Für den 30-jährigen Altgesellen ist das Radeln mehr als nur Fortbewegung, oft dreht er auch nach Feierabend noch eine größere Runde. Wenn die Kundschaft ruft, verstaut er Material und Werkzeug in seinen vier roten Fahrradtaschen: „Ich plane vorab, was ich für mein Einsatzfeld brauche“, sagt der Hobbyradler. Und: „Ich habe mir viel Gedanken gemacht, wie ich alles transportieren kann.“ Mal hat er ein Abgasmessgerät oder einen Staubsauger dabei, manchmal reichen Bohrmaschine und Akkuschauber. So habe er eine Golftasche umgebaut, die er auf dem Rücken trägt. „Da kommen die Rohre rein.“ Wenn er nicht alles unterbringt, begleitet ihn einer der Azubis mit Lastenrad und Anhänger. Und wenn jemand mal eine Badewanne oder eine Gastherme braucht? „Die werden vom Großhändler direkt vor die Haustür geliefert“, erklärt Kramer, das klappt sehr gut. Wenn er ankommt, ist das Material meist schon vor Ort.

Kramer ist begeistert von seinem Job, er sieht sich auch in den nächsten zehn, zwanzig Jahren noch als Installateur und kann sich gut vorstellen, selbst auszubilden und mal einen

Betrieb zu übernehmen. Nach sechs Jahren als Geselle hat er die Möglichkeit, auch ohne Meisterbrief einen Betrieb zu eröffnen, dafür muss er eine Ausübungsberechtigung beantragen.

Und der schlechte Ruf? Früher hieß es „Gas, Wasser, Scheiße“, wenn von der Klempnerei die Rede war – keiner wollte gern die verstopften Toiletten anderer Leute reparieren. Inzwischen hat sich das Image gewandelt. Der Beruf ist deutlich attraktiver und die Aufgaben sind vielschichtiger, findet Kramer. Und auch die Anlagen werden immer moderner und auch komplexer, vieles sei inzwischen elektronisch gesteuert. Hinzu komme das Thema erneuerbare Energien, auch hier brauche ein Klempner viel Know-how. Das Handwerk sei einfach unterschätzt, sagt Kramer. Er ist froh, dass er eine solide Ausbildung hat, auf die er jetzt gut aufbauen kann.

Anlagenmechaniker / Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist ein dreieinhalbjähriger anerkannter Ausbildungsberuf in Industrie und Handwerk. Nach Beendigung des dritten Ausbildungsjahres wird einer der Schwerpunkte gewählt, darunter Umwelttechnik, Wärmetechnik, Gas-Wassertechnik oder Klimatechnik.

Infos über Ausbildung und Arbeitsgebiete: www.ihk.de

Tipps für die Bewerbung — der Lebenslauf

Um sich auf eine Stellenanzeige zu bewerben, müssen Sie ein Anschreiben, Ihren Lebenslauf, Arbeitszeugnisse und Nachweise über Abschlüsse und Weiterbildungen zusammenstellen. Dabei gibt es einiges zu beachten. Teil 2 unserer Reihe widmet sich der wichtigsten Komponente: dem Lebenslauf

*Text: Hanna Mollenhauer
Beratung: Hella Grapenthin (Weiterbildungberatung)*

Der Lebenslauf ist in der Bewerbung immer Pflicht. Viele Entscheider in den Personalabteilungen sehen sich als erstes den Lebenslauf an – und entscheiden dann, ob sie ein dazugehöriges Anschreiben lesen. Hier liegt also Ihre größte Chance auf den neuen Job. Wichtigste Punkte: Auf die Form kommt es an und auf das Anpassen auf die Stellenanzeige (denn eine Station des Werdegangs kann für den einen Job sehr relevant, für den nächsten aber unwichtig sein).

Der Lebenslauf – die Basics

Check Aufbau:

- ▶ Persönliche Daten (Name, Anschrift, Telefon etc.);
- ▶ Berufserfahrung;
- ▶ Berufs-, Studiums- und Schulabschlüsse;
- ▶ Fort- und Weiterbildungen;
- ▶ Zusatzqualifikationen (Sprachkenntnisse, EDV-Skills, Führerschein etc.);
- ▶ weitere Informationen über Hobbys oder Ehrenämter: persönlichen Akzent verleihen.

Der Lebenslauf sollte eine bis drei Seiten lang sein. Nutzen Sie eine gut lesbare Schriftart in Schriftgröße 11 oder 12 und einen Zeilenabstand von eins oder eineinhalb. Für die Ränder empfiehlt sich ein Abstand von 2 cm.

Was wichtig ist:

- ▶ Bauen Sie den Lebenslauf zeitlich/chronologisch absteigend auf (Monat/Jahr – Monat/Jahr) – der letzte oder aktuelle Job steht so an erster Stelle.
- ▶ Gliedern Sie übersichtlich, schaffen Sie eine einheitliche Struktur etwa durch Absätze, Fettschreibung und anderes.
- ▶ Seien Sie bei den Angaben zu Abschlüssen, Arbeitgebern und weiterem genau. Nennen Sie Arbeitsschwerpunkte.
- ▶ Bleiben Sie trotzdem möglichst kurz und bündig.
- ▶ Nutzen Sie in der Stellenanzeige verwendete Fachausdrücke.
- ▶ Ans Ende gehören Ort, Datum und Unterschrift.

Was Sie vermeiden sollten:

- ▶ Lücken im Lebenslauf (insbesondere mehr als fünf Monate);
- ▶ Rechtschreibfehler (mehrfach gegengelesen lassen);
- ▶ falsche Reihenfolge bei den zeitlichen Angaben;
- ▶ überladenes Design (etwa verschiedene Farben, Schriftarten oder zu viele Formatierungen);
- ▶ Fotos in schlechter Qualität oder Fotos, die älter als ein Jahr alt sind;
- ▶ Angabe von Hobbys mit hoher Verletzungsgefahr (etwa Extremsportarten wie Fallschirmspringen, Paragliding oder Base-Jumping) oder Standard-Hobbys wie Lesen, Freunde, Kochen, Kino.

▶ **Kontakt**daten immer in die **Kopfzeile**

▶ Ein **Bewerbungsfoto** ist in Deutschland keine Pflicht mehr. Auch müssen Jobsuchende keine Angaben zu Alter, Nationalität oder Familienstand machen.

▶ Bei **aktueller** Anstellung: seit „05/2017“ oder „05/2017 bis heute“.

▶ **Abschlüsse** (höchster Abschluss genügt): Studium/Ausbildung/Schule (Noten können angegeben werden).

▶ **Orientieren** Sie sich an der Stellenanzeige: Dort verlangte Fortbildungen auf jeden Fall angeben. Auf Aktualität achten, besonders bei IT-Kenntnissen. Geben Sie den kompletten Zeitraum, den Bildungsträger, die Stadt, den Titel, den Stundenumfang und den Abschluss an (z.B. Zertifikat).

Fort- und Weiterbildungen ersetzen keine Berufserfahrung. Wenn aber eine Fortbildung einen Berufsabschluss hervorgebracht hat, gehört sie unter (berufliche) Ausbildung.

Erika Musterman

Musterstraße 12 | 12345
Telefon: 01234 56789 |
E-Mail: erika.musterman@beispiel.de

Persönliche Daten

Geburtsdatum: 01/2010
Staatsangehörigkeit: DE
Familienstand: Single

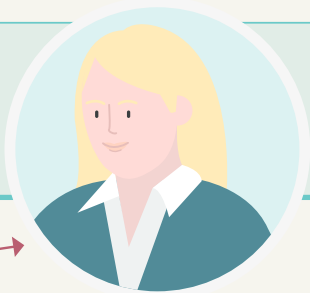
Beruflicher Werdegang

01/2010 – 01/2015
09/2005 – 08/2008
08/2003 – 07/2005

Schule & Ausbildung

09/2000 – 07/2002
09/1999 – 07/2000

n
 5 Musterstadt
 Mobil: 0173 12345678
 n@web.de



he Daten
 um / -ort: 10.01.1983 in Musterstadt
 hörigkeit: deutsch
 ienstand: ledig

degang
 0 – heute **Muster GmbH, Musterstadt**
Kaufmännische Mitarbeiterin
 • Erstellung von Präsentation
 • Organisieren von hauseigenen Messen
 • Führen und Verwalten von Personalakten
 • Korrespondenz und Tagesgeschäft

01/2010 **Beispiel AG, Beispielstadt**
Kaufmännische Mitarbeiterin
 • Eingangsrechnungen kontrollieren
 • Ausgangsrechnungen erstellen
 • Angebote unterbreiten und einholen
 • Forderungsmanagement

09/2005 **Firma GmbH, Musterstadt**
Sachbearbeiterin
 • Telefonische Kundenbetreuung
 • Buchführung und Rechnungsbearbeitung
 • Steuern und Sozialabgaben abführen
 • Posteingang

ildung
 08/2003 **Firma GmbH, Musterstadt**
Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement
 09/2000 **Kaufmännisches Berufskolleg, Musterstadt**
Abschluss: Fachhochschulreife

Weiterbildung	
15.03.2010 – 15.04.2011	Bildungsträger XY, Musterstadt Abschluss: Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin (IHK) (650 Stunden)
Kenntnisse	
EDV-Kenntnisse	Microsoft Word, sehr gute Kenntnisse Microsoft Excel, gute Kenntnisse Microsoft PowerPoint, Grundkenntnisse SAP Business One, sehr gute Kenntnisse DATEV, sehr gute Kenntnisse
Sprachkenntnisse	Englisch fließend in Wort und Schrift Französisch Grundkenntnisse
Führerschein	Klasse B
Sonstiges	
Hobbys	Krimis schreiben Volleyball (seit 20 Jahren beim Musterverein Bremen) Industriefotografie
Ehrenamt	Nachbarschaftshilfe

▶ Immer dazuschreiben, wie gut die **Kenntnisse** sind – etwa beim Sprachniveau:
 ▷ Muttersprache/muttersprachliches Niveau
 ▷ Verhandlungssicher in Wort und Schrift
 ▷ Fließend/ sehr gute Kenntnisse in Wort und Schrift
 ▷ Gute Kenntnisse in Wort und Schrift
 ▷ Grundkenntnisse
 Alternativ: B1/B2/C1/C2.

▶ **Führerscheine** für Pkw, Lkw oder andere Maschinen konkret angeben: etwa Klasse B, C, D oder T, Bootsführerschein, Gabelstaplerschein.

▶ **Persönliche und soziale** Kompetenzen mit Beispielen aus dem Hobbybereich können etwa auf Teamfähigkeit verweisen (Sportarten wie Volleyball) oder auf Kreativität (malen oder fotografieren).
 Am besten (drei bis vier) Hobbys nennen, die zur ausgeschriebenen Stelle passen. Und: Mit ungewöhnlichen Hobbys können Sie auffallen.

Erika Müstermann
 Musterstadt, 21. Oktober 2021

i Vorstellungsgespräche, Bewerbungen, Weiterbildung – Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich bei uns kostenfrei, vertraulich und unabhängig beraten lassen. Wir helfen auch bei Bewerbungs-Anschreiben.

Dienstag bis Donnerstag: Bürgerstraße, 28195 Bremen, ☎ 0421.3 63 01-432
Freitag: Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven, ☎ 0471.9 22 35-0
 ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung



Wie Bremer Betriebe Energie sparen

Die steigenden Energiekosten bringen auch Unternehmen in die Bredouille. Doch wie können Betriebe Energie reduzieren? Diese Bremer Unternehmen machen es vor

Text: Insa Lohmann – Foto: Kay Michalak

Die Kläranlage von Hansewasser in Seehausen reinigt die Abwässer klimaneutral. Aus dem Klärgas in den Faultürmen wird Strom gewonnen, der in die elektrobetriebene Flotte des Unternehmens fließt. Im Bild: Oliver Ladeur, Leiter Unternehmenskommunikation und Nachhaltigkeit

2.300 Kilometer lang ist das Kanalnetz, das das Bremer Abwasserunternehmen Hansewasser betreibt. Auf zwei Kläranlagen werden jedes Jahr rund 50 Millionen Kubikmeter Abwasser aus Bremen und der Umgebung gereinigt – ein sehr energieintensiver Prozess. 2010 setzte sich der Kommunalbetrieb daher ein ambitioniertes Ziel: komplette CO₂-Neutralität. Im Rahmen des Projektes „kliEN“ wählte der Betrieb sogenannte Klimabotschafter aus den eigenen Reihen, denn das Thema sollte nicht nur aus technischer Sicht betrachtet werden, sondern von Mitarbeitenden aus allen Abteilungen. „Klimaschutz und Energiesparen geht uns alle an, nicht nur die Experten, die mit besserer Technik mehr Energieeffizienz verwirklichen können“, sagt Oliver Ladeur, Leiter Unternehmenskommunikation und Nachhaltigkeit. In Workshops wurden Ideen gesammelt: „Es waren die Mitarbeitenden, die Energieeinsparpotenziale ausfindig gemacht und Verbesserungsvorschläge gemacht haben.“ Mit Erfolg: Die Kläranlage in Seehausen reinigt die Abwässer inzwischen klimaneutral. Aus dem Klärgas wird außerdem Strom gewonnen, der in die elektrobetriebene Flotte des Unternehmens fließt.

Für Unternehmen werde das Thema Energiesparen immer wichtiger: „Viele schauen mit Sorge auf den Winter“, sagt Hannah Simon von der gemeinnützigen Klimaschutzagentur Energiekonsens. Inflation, Energiekrisenspätestens jetzt sei der richtige Zeitpunkt, sich als Betrieb damit auseinanderzusetzen, sagt die Expertin. „Bei Unternehmen ist der Hebel Energie

einzusparen, deutlich höher.“ Neben Privatpersonen, Kitas und Schulen beraten die Energieexpertinnen und -experten aus Bremen auch Unternehmen und helfen ihnen dabei, die richtigen Stellschrauben in puncto erneuerbare Energien und Energiesparen zu finden. „Je nach Größe und Branche gibt es sehr unterschiedliche Ansätze, um Energie zu reduzieren“, sagt Hannah Simon. Doch wo fängt man an? Die Klimaschutzagentur steht Betrieben im Land Bremen bei dieser Frage beratend zur Seite: Unternehmen haben beispielsweise die Möglichkeit, eine kostenlose Einstiegsberatung in Anspruch zu nehmen, bei der Energieexpertinnen und -experten sich den Betrieb im Hinblick auf Einsparpotenziale anschauen. Zudem können Unternehmen sich ihren CO₂-Verbrauch bilanzieren lassen. Für Betriebe mit bis zu zehn Mitarbeitenden gibt es spezielle Beratungsangebote. „Da lohnt es sich nicht, nur einen Bereich anzuschauen“, sagt Hannah Simon.

„Klimaschutz und Energiesparen geht uns alle an, nicht nur die Experten, die mit besserer Technik mehr Energieeffizienz verwirklichen können.“

Oliver Ladeur, Leiter Unternehmenskommunikation und Nachhaltigkeit bei Hansewasser

Doch was kann man als Unternehmen konkret tun? Wer über ein eigenes Gebäude verfüge, könne häufig Bereiche wie Dämmung oder Heizung optimieren – auch eine Solaranlage für das Dach sei für viele Unternehmen eine lohnenswerte Option, sagt die Expertin von Energiekonsens. Und auch für Betriebe ohne Technik oder eigenes Gebäude gebe es klassische Energiespartipps. „Die Raumtemperatur um ein Grad zu senken, spart bereits sechs Prozent Energie ein“, sagt Hannah Simon. Für Büros hat sie ein paar leicht umzusetzende Ansätze: Kippschalter für technische Geräte Stoßlüften statt Kippstellung, effiziente Technik und Geräte sowie die Nutzung

von LED-Lampen seien effiziente Maßnahmen, um den Energieverbrauch zu verringern. Grundsätzlich sagt sie: „Energieintensive Unternehmen haben mehr Handlungsspielraum, aber auch mehr Verantwortung.“

Das bestätigt Anja Wagner, die als stellvertretende Hoteldirektorin im Bremerhavener Atlantic Hotel Sail City arbeitet und sich schon seit einigen Jahren mit dem Thema Energiesparen beschäftigt. „Wir sind Teil der Konsumbranche, das bringt Verantwortung mit sich“, sagt sie. Um ein Gefühl für den eigenen Verbrauch zu bekommen, ließ das Unternehmen zunächst eine CO₂-Bilanz erstellen und holte sich Beratung von den Energiekonsens-Mitarbeitenden. „Wir wollten wissen, wo Emissionen entstehen, wo sich vermeidbare Verbräuche verstecken und wie wir gegensteuern können“, erzählt Anja Wagner. Der nächste Schritt war die Umsetzung. Doch die richtigen Maßnahmen zu finden, sei nicht immer einfach: „Unsere Gäste wollen sich wohlfühlen und erwarten Komfort bei uns“, sagt die stellvertretende Hoteldirektorin. Gemeinsam mit ihrem Team müsse sie immer wieder schauen, wo die Gäste bereit seien, mitzugehen.

„Oftmals sind es die kleinen Dinge“, weiß sie aus Erfahrung. So hat das Bremerhavener Vier-Sterne-Hotel beispielsweise Duschköpfe mit Sparfunktion installiert, die den Verbrauch von 14 Liter auf neun Liter pro Minute senken – in einem Hotel mit 120 Zimmern eine effektive Maßnahme. Zudem stellte das Hotel die komplette Beleuchtung auf LED-Technik um, installierte Bewegungsmelder und sorgte dafür, dass die Klimaanlage erst angestellt wird, wenn die Gäste einchecken – und nicht 24 Stunden durchläuft. „Energetisch ist das ein großer Hebel, aber wir greifen damit in den Gästekomfort ein“, sagt Anja Wagner. Immer wieder suchen sie und ihre Mitarbeitenden deshalb das Gespräch mit den Gästen, erklären, warum sie etwas tun. Mit Erfolg: Durch die Energiesparmaßnahmen konnte das Hotel in den Havenwelten den CO₂-Ausstoß innerhalb von sechs Jahren um knapp 40 Prozent reduzieren.

„Das Potenzial für Unternehmen, Energie einzusparen ist groß“, verdeutlicht Hannah Simon von der Bremer Klimaschutzagentur Energiekonsens. „Vor allem bei den Betrieben,

„Wir sind Teil der Konsumbranche, das bringt Verantwortung mit sich.“

Anja Wagner, stellvertretende Hoteldirektorin im Bremerhavener Atlantic Hotel Sail City

die noch nicht tätig geworden sind.“ Spätestens jetzt sollten Unternehmen also aktiv werden, denn auch die Bundesregierung nimmt sie in die Pflicht: Im Sommer wurden zwei Verordnungen beschlossen, die zur Sicherung der Energieversorgung beitragen sollen. Eine Verordnung betrifft mittelfristige Maßnahmen. Darin heißt es: „Umsetzung wirtschaftlicher Energieeffizienzmaßnahmen in Unternehmen.“ Wer Ressourcen schont, spart Kosten – ein Faktor, der vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen ein großer Wettbewerbsvorteil sein kann.

„Das Potenzial für Unternehmen, Energie einzusparen ist groß. Vor allem bei den Betrieben, die noch nicht tätig geworden sind.“

Hannah Simon von der Bremer Klimaschutzagentur Energiekonsens

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Eheleute haften gegenseitig für ihre Schulden.“

Das ist nur teilweise richtig.

Grundsätzlich bleiben die Schulden des Ehepartners oder der -partnerin bei ihm oder ihr. Es gibt keine automatische Mithaftung.

Solange die Eheleute keinen Ehevertrag abschließen, in dem sie einen anderen Güterstand als den der Zugewinnsgemeinschaft vereinbaren, haftet jeder Ehepartner auch in der Ehe nur für die eigenen Schulden.

Allerdings gibt es eine Ausnahme: Wenn es um die Geschäfte zur Deckung des täglichen Lebens geht, entsteht automatisch eine Mithaftung. Solche „Haushaltsgeschäfte“ sind zum Beispiel der tägliche Einkauf, der Kauf einer neuen Waschmaschine oder auch die Kosten einer Klassenfahrt. Der Umfang muss dabei angemessen sein und den wirtschaftlichen Verhältnissen der Familie entsprechen.

Vorsicht ist geboten, wenn Banken oder Inkassounternehmen darauf drängen, dass vom Ehegatten oder der -gattin gemachte Schulden vom jeweils anderen beglichen werden sollen. Hier besteht kein Rechtsanspruch.

Martina Werlich, Rechtsberaterin in Bremen-Nord

STEUERTIPP

Bestattungskosten in der Steuererklärung

Hinterbliebene können Bestattungskosten als außergewöhnliche Belastung absetzen, wenn sie die Kosten aus rechtlichen Gründen übernehmen müssen oder aus sittlichen Gründen gezahlt haben und der Nachlass die Kosten nicht deckt. Die Kosten können nur im Jahr der Zahlung mit der Steuererklärung geltend gemacht werden.

Zu den Beerdigungskosten zählen unter anderem die Kosten für Bestattung, Trauerfeier, Grabstätte, Darlehenszinsen zur Finanzierung der Bestattungskosten und Zahlungsrückstände des Verstorbenen.

Hiervon müssen der Wert des Nachlasses (etwa Geld, Schmuck und Immobilien), Versicherungen und sonstige Erstattungen abgezogen werden – auch wenn diese nicht im Jahr der Bestattung zufließen, sondern später (Anspruch auf zu erwartende Leistungen).

Eine steuerliche Auswirkung ergibt sich allerdings nur, wenn die sogenannte zumutbare Belastung überschritten wird – diese richtet sich nach Einkommen und Anzahl der Kinder.

Marion Jürgens, Beraterin Steuerrecht in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Höhere Nebenkostenvorauszahlungen?

Mieter und auch Vermieter müssen zurzeit mit erheblichen Mehrkosten für Heizung, Warmwasser und Strom rechnen. Die Nebenkostenvorauszahlungen dürfen Vermieter im laufenden Kalenderjahr aber nicht erhöhen.

Erst im nächsten Jahr – nach der Nebenkostenabrechnung – können sie Erhöhungen vornehmen, wenn die Vorauszahlungen deutlich nicht ausgereicht haben. Das müssen sie aber rechtzeitig vorher schriftlich ankündigen.

Eine Anpassung schon in diesem Jahr ist nur mit Zustimmung der Mieterinnen und Mieter möglich. Das könnte allerdings sinnvoll sein, um allzu hohe Nachzahlungen zu verhindern.

Hubertus Bartelt, Rechtsberater in Bremen-Nord



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

Hubertus Bartelt, Ulf Buschmann,
Marion Jürgens, Insa Lohmann,
Suse Lübker, Hanna Mollenhauer,
Annabel Oelmann, Lea Runck,
Anne-Katrin Wehrmann, Martina
Werlich

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

— zu Familie und Beruf

Muss ich trotz Kindern Überstunden leisten?

Arbeitgeber dürfen Überstunden nur in Ausnahmefällen anordnen und müssen Rücksicht auf familiäre Belange nehmen. Beschäftigte können allerdings zur Leistung von Überstunden verpflichtet sein, sofern es vertraglich oder betrieblich geregelt ist.

Wie kann ich meine Arbeitszeit reduzieren?

Es gibt unterschiedliche gesetzliche Regelungen, die die Reduzierung der Arbeitszeit oder die vollständige Freistellung ermöglichen, je nachdem in welcher familiären Situation Sie sich befinden.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt die dauerhafte oder zeitlich begrenzte Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit. Ist familiäre Pflege nötig, haben Sie die Möglichkeit, sich für maximal zehn Tage freistellen zu lassen, um diese zu organisieren. Übernehmen Sie die Pflege selbst, ist die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung über die Pflegezeit beziehungsweise die Familienpflegezeit bis zu maximal zwei Jahre möglich.

Welche Rechte habe ich, wenn mein Kind krank wird?

Wenn Ihr unter 12-jähriges krankes Kind Betreuung benötigt, dürfen Sie für eine begrenzte Anzahl von Tagen zu Hause bleiben. Als gesetzlich Versicherte bekommen Sie über das Kinderkrankengeld von der Krankenkasse einen finanziellen Ausgleich.

Britta Clausen

arbeitet seit 2013 als Rechtsberaterin in Bremerhaven.



Foto: Stefan Schmidbauer



Infoveranstaltungen

Die Veranstaltung „Familie und Beruf – Infos für Eltern und Pflegende“ findet am **15. November um 17 Uhr** in der Geschäftsstelle in Bremerhaven statt.

Weitere Infos und Themen in der Übersicht auf S.13 und unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

CARTOON



von Mario Lars



Wir sind für Sie da!

Bremen-Stadt

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

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

Beratungszeiten

www.arbeitnehmerkammer.de/
bremen

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+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+Mi 9-18 Uhr / Di+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+Mi 9-18 Uhr / Di+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 01-962 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 Arbeiterkammer 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

