

100 Jahre
für eine gerechte
Arbeitswelt

BAM



Das Magazin der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Rassismus am Arbeitsplatz

Experten und Betroffene erzählen

Rollenklischees & Berufswahl

Jungs wollen Technik, Mädchen
ins Büro?

Infos zur Steuererklärung

Kurzarbeitergeld, Homeoffice,
Corona-Bonus & Co.

Hier muss Bewegung rein

Fachkräftemangel und zu wenig
Nachwuchs in Physiotherapiepraxen

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16

Verbrauchertipp: Risikolebensversicherung
Seite 10

Das sieht nach Arbeit aus
Seite 20



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Rassismus am Arbeitsplatz**
Experten und Betroffene erzählen
 - 14 Jungs wollen Technik, Mädchen ins Büro?**
Rollenklischees bei der Berufswahl
 - 18 Eine Branche braucht Bewegung**
Fachkräftemangel und zu wenig Nachwuchs in Physiotherapiepraxen
 - 20 Das sieht nach Arbeit aus**
Eine kleine Kulturgeschichte der Berufsbekleidung

SERVICE & BERATUNG

- 10 Verbrauchertipp**
Risikolebensversicherung – wichtiger Schutz für die Familie
- 11 Fragen & Antworten**
Infos zur Steuererklärung
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechtstipp/Rechtsirrtum: Im Homeoffice ist jeder Unfall ein Arbeitsunfall
- 23 Drei Fragen**
zum Jobwechsel

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Bremer Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Kita-Koordinatorin
- 22 Impressum**
- 23 Cartoon**
- 24 Beratungsangebote & Öffnungszeiten**

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.**



Titelfoto: Mindermann arbeitet in der Bremer Beratungsstelle ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt und berät und schult dort Unternehmen, die eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einrichten wollen.

EDITORIAL

Gegen die Rolle rückwärts!

#first7jobs

Mit zweieinhalb Jahren stand sie schon auf Rollen, später gehörte sie zur Weltspitze: 2004 wurde die Bremerhavenerin **Constance Hoßfeld-Seedorf** Vize-Weltmeisterin im Rollkunstlauf. Ihre Profikarriere hat sie zwar an den Nagel gehängt, als Trainerin und Choreografin ist sie ihrem Heimatverein aber treu geblieben.

Schon während ihrer Sportlerkarriere hat Hoßfeld-Seedorf Amerikanistik, Germanistik und Kulturwissenschaften an der Universität Bremen studiert.

Seit 13 Jahren arbeitet sie als Reporterin beim Radio-Bremen-Regionalmagazin „buten un binnen“.

- ▶ Tanz und Comedy bei Festen mit zwei Schulfreundinnen
- ▶ Freie Mitarbeiterin für den Lokalteil der Nordsee-Zeitung in Bremerhaven
- ▶ Kellnerin bei Hochzeiten in einem Gasthof
- ▶ Kindertrainerin in ihrem Rollkunstlaufverein in Bremerhaven
- ▶ Kleine Modenschauen
- ▶ Promotion für diverse Produkte in der Bremerhavener und Cuxhavener Fußgängerzone
- ▶ Nachrichtensprecherin bei Radio Regenbogen Freiburg

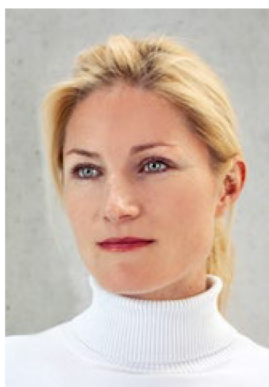


Foto: Radio Bremen – Marissa Kimmel

**Constance
Hoßfeld-Seedorf**



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

Liebe Leserinnen und Leser,

im März feiern wir den Internationalen Frauentag – und müssen gleichzeitig auch den Equal Pay Day begehen. Denn, ob mit Pandemie oder ohne: Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen und sind in Bremen deutlich seltener in Beschäftigung.

Doch wie sieht es genau aus, nach zwei Jahren Corona? Die gute Nachricht: Es entstehen wieder mehr Vollzeitstellen für Frauen und sie finden sich häufiger in hoch qualifizierten Jobs wieder. Und die schlechte Nachricht? Der Frauenanteil an der sozialversicherten Beschäftigung ist in keinem anderen Bundesland so gering und nirgendwo sind so wenig Frauen in Führungspositionen zu finden.

Was uns besonders Sorgen bereitet: Die Pandemie hat es für Frauen wieder schwieriger gemacht, Arbeit und Familienleben unter einen Hut zu bringen. Von Schul- und Kitaschließungen waren vor allem sie betroffen, haben häufiger die Arbeitszeiten reduziert. Die Pandemie zeigt, wie schnell alte Rollenmuster wieder Konjunktur haben. Wo sie seit jeher zementiert scheinen, zeigt unser Artikel in diesem Heft über Rollenklischees bei der Berufswahl. Noch immer entscheiden sich junge Männer und Frauen überwiegend für klassische Männer- und Frauenberufe – und noch immer wirkt sich das für Frauen aufs Gehalt aus.

Was hilft? Tarifbindung hilft! Wo Betriebe nach Tarif bezahlen, ist der Gender Pay Gap erheblich kleiner. Darum muss das Bundesland sich kümmern – zum Beispiel durch ein neues Tariftrue- und Vergabegesetz, das auch die häufig von Frauen gewählten Dienstleistungsberufe einbezieht. Die Entwürfe dazu liegen auf dem Tisch, nun müssen sie nur noch beschlossen und umgesetzt werden.

Ihr Peter Kruse

Kontakt: → bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

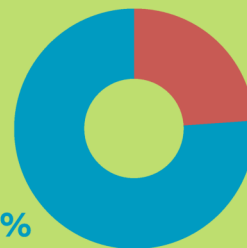
Bremer Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Im Bremer Gastgewerbe hat fast jeder zweite Beschäftigte einen Migrationshintergrund, in der Lebensmittelproduktion, dem Einzelhandel, der Zeitarbeit und der Kfz-Reparatur sind es fast 40 Prozent.

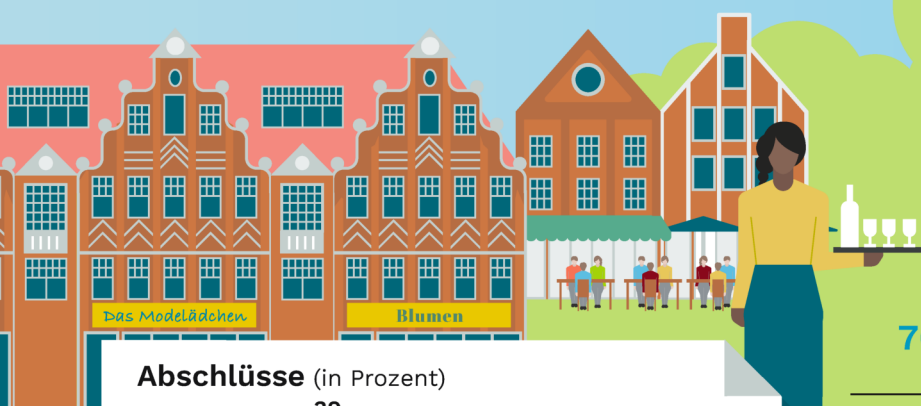
Illustration: Marco Agosta, Asja Beckmann



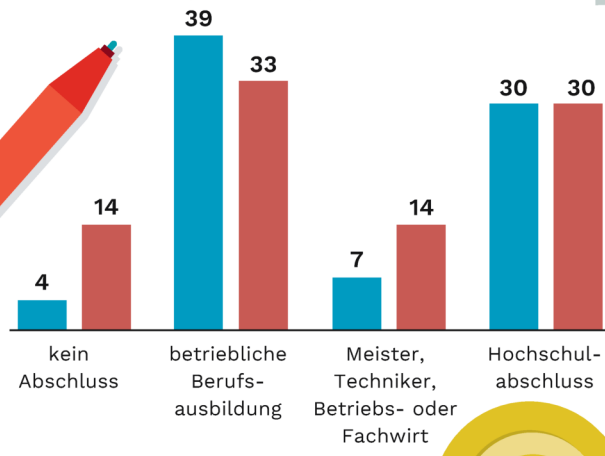
Einen **Migrationshintergrund** haben Menschen, die nicht mit einer deutschen Staatsbürgerschaft geboren sind oder die mindestens einen Elternteil haben, auf das dies zutrifft.



24 % aller Bremer Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund



Abschlüsse (in Prozent)

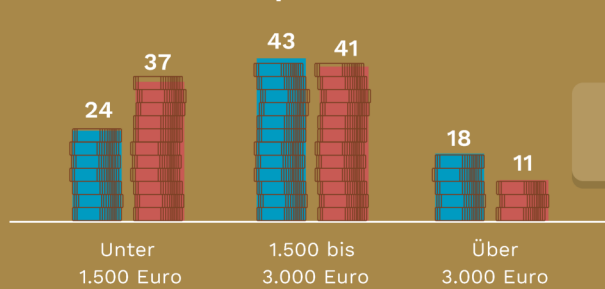


Beschäftigte mit Migrationshintergrund (in Prozent)

Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben häufiger unsichere Arbeitsverhältnisse und belastende Arbeitsbedingungen.



Nettoeinkommen pro Monat (in Prozent)



■ ohne Migrationshintergrund ■ mit Migrationshintergrund



Kurz gemeldet



Für ein verlässliches Sorgesystem

Was brauchen Pflegefachkräfte, um ihrer Arbeit gut nachgehen zu können und zu wollen? Was brauchen Eltern, Erzieherinnen und Erzieher, um Kinder nachhaltig gut betreut zu wissen? Und wie können Bedarfe von Care-Tätigkeiten als Teil der Wirtschaft systematisch berücksichtigt werden? Thema von Vorträgen und Diskussionen zum Equal Care Day 2022 am 1. März ist der Erhalt eines verlässlichen Sorgesystems.

Eine Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer Bremen und dem Projekt „carat – caring all together“ des Referats Chancengleichheit der Universität Bremen.

➔ www.equalcareday.de

Weiterbildender Masterstudiengang für betriebliche Interessenvertretungen

Im berufsbegleitenden Studienprogramm „Arbeit – Beratung – Organisation. Prozesse partizipativ gestalten“ von zap, Arbeitnehmerkammer Bremen und der Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen können ein weiterbildender Masterabschluss erworben oder Studienabschnitte als Zertifikate studiert werden.

Für: Personalräte, Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, BR-/PR-Referenten, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte

Dauer: zwölf Monate (18 Präsenztage, ggf. online)

Bewerbungsfrist: 30. Juni 2022, Studienbeginn: 1. September 2022

Info-Veranstaltung am 30. März 2022 und 28. April um 17 Uhr online.

Weitere Infos:

➔ www.uni-bremen.de/mabo oder ☎ 0421.21 85 67 07

Ausweitung des Landesmindestlohns

Zukünftig soll bei allen öffentlichen Bau- und Dienstleistungsaufträgen unabhängig von der Auftragshöhe der Landesmindestlohn gezahlt werden. Als ein wichtiger Baustein gegen Lohndumping sichert das Beschäftigten einen Verdienst von mindestens zwölf Euro in der Stunde. Die Arbeitnehmerkammer fordert die Landespolitik auf, darüber hinaus Betriebe zur Zahlung von Tariflöhnen zu verpflichten, wenn sie öffentliche Aufträge ausführen. Dies setzt auch Anreize zur Erhöhung der Tarifbindung, die im Land Bremen ebenso wie im Bund deutlich zurückgegangen ist. Eine entsprechende Neufassung des Tariftreue- und Vergabegesetzes ist im Koalitionsvertrag angekündigt, aber noch nicht umgesetzt.



Equal Pay 4.0 – Gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt

Wie beeinflusst die Digitalisierung der Arbeitswelt die Strukturen für eine gerechte Bezahlung zwischen Frauen und Männern? Der Equal Pay Day am 7. März beschäftigt sich mit der Rolle von künstlicher Intelligenz für mehr Diversität und Lohngerechtigkeit, an welchen Knotenpunkten in Deutschland die Weichen auf Gleichstellung geschaltet werden müssen und wie die letzten Stolpersteine auf dem Weg zu Entgeltgleichheit weggeräumt werden können.

Frauen verdienen weniger als Männer. Um das Einkommen zu erzielen, das Männer bereits am 31. Dezember des Vorjahres hatten, müssten Frauen 2022 bis zum 7. März arbeiten. Das sind 66 Tage.

Infos zu Veranstaltungen in Bremen unter:

www.djb.de/djb-vor-ort/regionalgruppenuebergreifend

www.equalpayday.de



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/newsletter

SCHWERPUNKT

Rassismus am Arbeitsplatz — *Experten und Betroffene erzählen*



Zum Alltag vieler People of Color gehört es, dass sie (auch) im Berufsleben Diskriminierung erfahren. Fachleute und Betroffene sind sich einig: Um das zu ändern, braucht es ein gesellschaftliches Umdenken und Unterstützung aus der Politik

Text: Anne-Katrin Wehrmann
Fotos: Jonas Ginter

Bandjan Keita (Name geändert) lebt noch nicht lange in Bremen. Seine Heimat in Westafrika hat der junge Mann verlassen, um mit einem Studentenvisum nach Deutschland zu kommen. „Ich wollte etwas Neues lernen und mir eine Perspektive aufbauen“, erzählt er, „das war von Anfang an mein Ziel.“ In einem Bremer Unternehmen bekam Keita voriges Jahr die Möglichkeit, zunächst drei Monate als Aushilfe zu arbeiten und dann im August eine Ausbildung zum Verfahrenstechnologen zu beginnen. „Am Anfang war noch alles gut mit den Kollegen“, erinnert er sich. „Aber ab Juli veränderte sich die Stimmung mir gegenüber plötzlich.“ Angefangen habe es damit, dass ihn die anderen im Team nicht mehr begrüßt und auch sonst weitgehend ignoriert hätten. Hinter seinem Rücken seien dann mit der Zeit Beleidigungen wie „dreckiger Hund“ ausgesprochen worden – gefolgt von direkt an ihn gerichtete Provokationen wie: „Was willst du hier? Geh doch zum Bahnhof.“ Oder: „Was hast du da in der Hand? Sind das Drogen?“ Und auch: „Kommt ihr alle hierher, um so intelligent zu werden wie wir?“ Bandjan Keita wurde nun auf Schritt und Tritt überwacht und kontrolliert, wie er sagt. Sein Meister sprach nicht mehr direkt mit ihm, sondern ließ ihm seine Arbeitsaufträge über Kollegen ausrichten. „Das war psychischer Terror“, macht er deutlich. „Aber ich dachte, ich muss das aushalten.“

Foto links: Virginie Kamche, Mitgründerin des Afrika Netzwerks Bremen, sagt: „Alle People of Color und insbesondere alle Schwarzen wissen: Wir müssen viel mehr leisten, um anerkannt zu werden. Das gilt überall und in allen Bereichen und das ist wirklich sehr verletzend.“

Mehrere Monate lang hielt der junge Afrikaner die rassistischen Beleidigungen aus – weil seine Aufenthaltserlaubnis an die Ausbildung gekoppelt ist und weil er die Ausbildungsvergütung braucht, um seine Miete und die Rechnungen bezahlen zu können. Ende November wurde die Situation für ihn dann so unerträglich, dass er zum Produktionsleiter ging und ihm sagte, dass es so nicht weitergehen könne. „Ich habe ihn gefragt, womit ich das verdient habe, aber er hat mir nicht geantwortet“, berichtet er. Stattdessen bekam er per Post einen Aufhebungsvertrag, den er nicht unterschrieb, und dann im Januar schließlich die Kündigung. „Es wird eine Weile dauern, bis ich das alles verarbeitet habe“, meint Keita. Aufgeben wolle er nicht: Sein Ziel sei es, bald einen neuen Ausbildungsplatz zu finden – dann hoffentlich in einem anderen Umfeld. „So eine Erfahrung will ich nicht noch einmal machen müssen.“

„Angefangen hat es damit, dass mich die anderen im Team nicht mehr begrüßt und auch sonst weitgehend ignoriert haben.“

Bandjan Keita (Name geändert)

Druck, Verunsicherung und Angst

Rassistische Diskriminierung ist nicht die Ausnahme, sondern immer noch die Regel: Das sagt Virginie Kamche, Mitgründerin des Afrika Netzwerks Bremen und Bremer „Diversity Persönlichkeit 2019“. Als Fachpromotorin für Migration, Diaspora und Entwicklung setzt sich die gebürtige Kamerunerin seit Jahren dafür ein, dass die Stimmen von People of Color (PoC) in der Stadt mehr Gehör finden und der inter- und transkulturelle Austausch gestärkt werden. So heftige Anfeindungen wie bei Bandjan Keita gebe es zwar eher selten, berichtet sie. „Aber die Anfänge sehen ganz oft so oder so ähnlich aus, das ist praktisch der Normalfall.“ Sie kenne viele Schwarze, die am Arbeitsplatz diskriminiert würden oder

Probleme hätten, überhaupt einen Job zu finden. „Dabei hat es hier schon so viele Studierende of Color gegeben, die dieselben Kompetenzen haben wie weiße Menschen. Da stellt sich mir die Frage: Nach welchen Kriterien werden Menschen eigentlich eingestellt? Ist es das erste Kriterium, weiß zu sein?“

„Nach welchen Kriterien werden Menschen eigentlich eingestellt? Ist es das erste Kriterium, weiß zu sein?“

Virginie Kamche, Mitgründerin des Afrika Netzwerks Bremen

Häufig äußere sich Rassismus sehr subtil und sei deswegen schwer nachzuweisen. „Aber wir spüren das“, macht Virginie Kamche deutlich. „Alle People of Color und insbesondere alle Schwarzen wissen: Wir müssen viel mehr leisten, um anerkannt zu werden. Das gilt überall und in allen Bereichen und das ist wirklich sehr verletzend.“ Der permanente Druck, immer alles besser machen zu müssen und dabei möglichst nicht aufzufallen, führe fast zwangsläufig zu Verunsicherung und Angst. Wer im Restaurant zur Toilette gehe, sehe dort zumeist als Erstes afrikanische Reinigungsfrauen: „Das sind Bilder, die sich ständig reproduzieren – und die dazu führen, dass viele dieser Frauen irgendwann selbst glauben, sie könnten nichts anderes. Was wir brauchen, sind Vorbilder. Schwarze Menschen, die in Banken, Schulen, Arztpraxen arbeiten.“ Es sollte selbstverständlich sein, jeden Menschen als Menschen zu akzeptieren und zu respektieren, betont Kamche. „Aber das ist es offensichtlich nicht. Wir brauchen da ein allgemeines Umdenken und das muss auch von der Politik unterstützt werden.“

Struktureller Diskriminierung entgegenwirken

Umfassende statistische Erhebungen und Untersuchungen zur Diskriminierung von PoC auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind bis heute Mangelware. Erste Einblicke gibt aber zum Beispiel eine Studie des



„Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ist eine gesetzliche Verpflichtung der Betriebe. Es ist für Betroffene enorm wichtig, eine Anlaufstelle zu haben.“

Michael Mindermann, Bremer Beratungsstelle ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung von 2018, nach der Menschen mit afrikanischem oder muslimischem Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren besonders deutlich benachteiligt werden. Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit

fand 2016 heraus, dass sich Kopftuch tragende Musliminnen mit türkischem Namen viermal so häufig bewerben müssen wie Bewerberinnen ohne Kopftuch und mit deutsch klingendem Namen, um überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen

zu werden. Und aus dem kürzlich veröffentlichten „Afrozensus“, der zum ersten Mal die Lebensrealität von schwarzen Menschen in Deutschland in den Fokus nimmt, geht hervor: Rund 85 Prozent der Befragten haben in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren. Besonders häufig genannt wurden in der Umfrage rassistische Beleidigungen sowie aus rassistischen Gründen ausbleibende Beförderungen.

„Diese Zahlen sind deutliche Hinweise auf strukturelle Diskriminierung.“

*Regine Geraedts,
Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*

Auch in Bremen gibt es zur Situation von PoC auf dem Arbeitsmarkt bisher kein detailliertes Datenmaterial. Es besteht aber eine Schnittmenge mit den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (s. auch die Infografik auf S. 4), die in der jüngsten Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ der Arbeitnehmerkammer interviewt wurden. Eine Sonderauswertung zeigt unter anderem: Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei den Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit fast viermal und bei denen mit Migrationshintergrund mehr als dreimal so hoch wie bei den übrigen Befragten. Diejenigen unter ihnen, die über einen Hochschulabschluss verfügen, können diesen am Arbeitsmarkt weniger gut verwerten: So übt weniger als die Hälfte der Migrantinnen und Migranten mit Hochschulabschluss auch tatsächlich eine Tätigkeit auf diesem Qualifikationsniveau aus. Insgesamt sind Menschen mit Migrationshintergrund häufiger niedrig entlohnt.

„Diese Zahlen sind deutliche Hinweise auf strukturelle Diskriminierung“, meint Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Dagegen lasse sich aktiv etwas tun: „Die Politik muss

People of Color

People of Color (Singular: Person of Color) ist eine selbst gewählte politische Bezeichnung von verschiedensten Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. Dabei geht es nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Viele Menschen afrikanischer und afrodiassporischer Herkunft bezeichnen sich selbst als Schwarz (mit großem S). Die Großschreibung soll verdeutlichen, dass hier keine tatsächliche Eigenschaft im Sinne einer Farbe beschrieben wird, sondern eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position.

Maßnahmen ergreifen, um mehr Migrantinnen und Migranten einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Und auch die Betriebe müssen Verantwortung übernehmen, indem sie Beschäftigte mit Migrationshintergrund qualifikationsadäquat einstellen und bezahlen und ihre Aus- und Weiterbildungschancen verbessern.“

Zum Argumentieren braucht es Zahlen und Daten

Eine gezielte Studie zum Themenfeld Rassismus und Diskriminierung könne sehr hilfreich sein, meint Michael Mindermann. „Die Betroffenen wissen, dass es das gibt. Aber um argumentieren zu können, braucht es Zahlen und Daten.“ Mindermann arbeitet in der Bremer Beratungsstelle ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt und berät und schult dort Unternehmen, die eine innerbetriebliche Beschwerdestelle

Migrationshintergrund

Der gebräuchlichen Definition des Statistischen Bundesamtes zufolge hat eine Person dann einen Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“.

einrichten wollen. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben alle Beschäftigten das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle innerhalb ihres Betriebs zu beschweren, wenn sie sich wegen eines der im Gesetz benannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt fühlen: also zum Beispiel aus rassistischen Gründen, wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität. Doch obwohl die Einrichtung einer Beschwerdestelle eine gesetzliche Verpflichtung sei, gebe es solche Stellen in der Praxis nur in sehr wenigen Unternehmen, macht Mindermann deutlich. Es gehöre zur Fürsorgepflicht von Arbeitgebenden, Diskriminierung proaktiv zu begegnen und auf betrieblicher Ebene dazu beizutragen, dass sie gar nicht erst stattfindet. Dazu sei Sensibilisierung nötig: „Ohne ein solches Setting werden die Ziele des Beschwerderechts konterkariert und Beschwerden verhindert.“ Dabei sei es für Betroffene enorm wichtig, eine Anlaufstelle zu haben. Denn während PoC Diskriminierung als Alltagserfahrung erlebten, gebe es eine Diskrepanz in der Wahrnehmung: „Gerade auch was die Deutungshoheit angeht. People of Color werden einfach nicht so gehört wie die Mitglieder der weißen Mehrheitsgesellschaft.“

Als Sohn eines ghanaischen Vaters und einer deutschen Mutter hat Michael Mindermann selbst schon von Kindesbeinen an vielfältige Formen von Ausgrenzung erlebt, wie er sagt – privat und später auch beruflich. So sei bei manchen seiner Jobs in der Vergangenheit seine Expertise nicht wertgeschätzt worden. „Meine jetzige Arbeit ist für mich auch eine Strategie, mit Diskriminierung im Alltag umzugehen. Sie hilft mir, mich mit meinen Erfahrungen in geordnetem Rahmen auseinanderzusetzen und Selbstwirksamkeit zu erleben.“

KOMMENTAR



Regine Geraedts,
Referentin für
Arbeitsmarkt-
und
Beschäftigungs-
politik

Foto: Stefan Schmitzbauer

Zusammen gegen Rassismus!

Rassismus ist in Deutschland gesellschaftliche Realität – auch in Betrieb und Arbeitswelt. Betroffene, Beratungsstellen und Gewerkschaften kennen viele Schattierungen – von abfälligen Sprüchen, beleidigenden Witzen, offener Hetze über Schikanen bis zur Schlechterstellung bei Lohn, Beförderung oder Weiterbildung. Beschäftigte sind ihrem Status nach abhängig. Das macht es Einzelnen ohnehin schwer, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Das gilt umso mehr für rassistische Diskriminierung in einer weißen Mehrheitsgesellschaft.

Betroffenen kann es helfen, sich Unterstützung vom Betriebsrat und von Vorgesetzten zu holen. Das gelingt besser, wenn sie nicht allein sind. Deshalb ist es wichtig, dass viele Kolleginnen und Kollegen sich auf deren Seite stellen, Unterstützung anbieten, Solidarität, Respekt und Sicherheit einfordern. Verantwortung tragen auch die Unternehmensleitungen: Sie müssen sich aktiv gegen Rassismus einsetzen und eine Kultur schaffen, die Betroffene ernst nimmt und in der Hetze keine Chance hat.

GASTBEITRAG

**Versicherungssumme und Formen**

Die Höhe der Versicherungssumme ist individuell und vom Verwendungszweck abhängig. Wird die Versicherung zur Absicherung eines Immobiliendarlehens benötigt, ist die Summe anders zu ermitteln, als zur Absicherung der Familie. Eine Möglichkeit ist eine Risikolebensversicherung mit fallender Versicherungssumme. Diese Versicherung wird zur Absicherung eines Hypotheken- und Immobiliendarlehens verwendet. Sinkt die Kredithöhe durch laufende Tilgung, sinkt die Versicherungssumme im gleichen Verhältnis mit. Durch die fallende Summe sind die Beiträge in der Regel etwas günstiger als bei konstanter Versicherungssumme.

Policen für „verbundene Leben“

Eine andere Möglichkeit der Risikolebensversicherung ist eine Absicherung auf verbundene Leben. Beide Partner werden über einen einzigen Versicherungsvertrag abgesichert. Sollte einer der Partner sterben, so bekommt der jeweils andere die Versicherungssumme ausgezahlt. Anschließend erlischt der Versicherungsvertrag; der hinterbliebene Partner ist dann nicht mehr versichert. Sterben beide gleichzeitig, zum Beispiel durch einen Verkehrsunfall, kommt die Versicherungssumme nur einmal zur Auszahlung, beispielsweise an die Kinder, die genau durch den Vertrag abgesichert werden sollen.

Mehr Infos online unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/bam

Risikolebensversicherung – wichtiger Schutz für die Familie

Text: Annabel Oelmann

Vorständin der Verbraucherzentrale Bremen

Illustration: Marco Agosta

Eine Risikolebensversicherung sichert die Hinterbliebenen im Todesfall mit einer bestimmten Versicherungssumme ab. Die Beiträge für eine Risikolebensversicherung sind abhängig vom Eintrittsalter, von der Laufzeit des Vertrags, der Versicherungssumme und dem Versicherten.

Wer braucht eine Risikolebensversicherung?

Eine Risikolebensversicherung bewahrt Menschen vor großer finanzieller Not. Sie ist für eine junge Familie mit kleinen Kindern sinnvoll, wenn ein Partner hauptsächlich für den Lebensunterhalt sorgt, während der andere sich um Nachwuchs und Haushalt kümmert und vielleicht zusätzlich eine Immobilie finanziert werden muss. Stirbt der Hauptverdiener oder die Hauptverdienerin, kann der oder die Hinterbliebene mit Kindern und Immobilie den Lebensstandard nicht mehr halten, sondern muss eventuell arbeiten, die Immobilie veräußern und den Kindern vielleicht sogar die Ausbildungswünsche versagen.

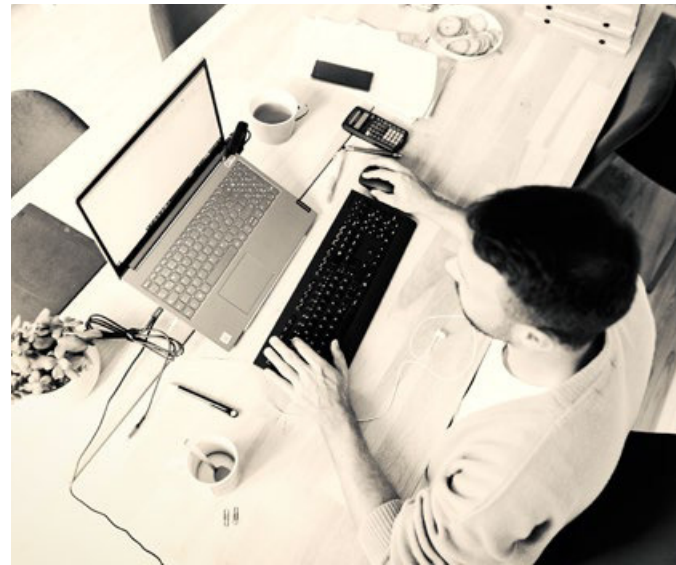


Sie haben Fragen zur privaten Vorsorge? Hier hilft die unabhängige Beratung der Verbraucherzentrale. Beschäftigte im Land Bremen, also alle Kammer-Mitglieder, zahlen bei der Verbraucherzentrale nur die Hälfte für eine Beratung zu arbeitnehmernahen Themen wie Altersvorsorge, zusätzliche Krankenversicherung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

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Infos zur Steuererklärung

Kurzarbeitergeld, Corona-Bonus & Co. – was Beschäftigte wissen sollten



Text: Hanna Mollenhauer
Beratung: Larissa-Valeska Heilmann
Foto: Jonas Ginter

1. Was gilt für den Corona-Bonus?

Arbeitgeber können im Zeitfenster vom 1. März 2020 bis 31. März 2022 insgesamt 1.500 Euro pro Beschäftigten steuerfrei als Sonderzahlung für besondere Belastungen in der Corona-Krise auszahlen. Es muss sich um eine echte Sonderzahlung handeln, nicht um eine „Umwidmung“ von ansonsten steuerpflichtigem Arbeitslohn.

2. Ist Kurzarbeitergeld steuerfrei?

Zwar ist auch Kurzarbeitergeld über 410 Euro steuerfrei, trotzdem muss eine Steuererklärung eingereicht werden – für das Jahr 2020 mit Steuerberatung bis zum 31. Mai 2022, für 2021 ohne steuerliche Beratung bis zum 31. Juli 2022 und mit Steuerberatung bis zum 28. Februar 2023.

Das Kurzarbeitergeld wurde bis März 2022 aufgestockt – je nach Laufzeit ab dem vierten beziehungsweise siebten Bezugsmonat. Dies wird schon bei der Auszahlung berücksichtigt. Im Rahmen der Steuererklärung muss nur der Gesamtbetrag eingestellt werden.

Zuschüsse des Arbeitgebers wurden teilweise steuerfrei ausgezahlt und werden in der Steuererklärung nicht weiter berücksichtigt. Die Steuerbefreiung des Zuschusses gilt aber nur bis zu einer Höhe von 80 Prozent des Soll-Arbeitslohns, darüber hinaus wird regulär besteuert.

3. Wie ist das mit der Homeoffice-Pauschale?

Für Beschäftigte im Homeoffice ist eine Kostenpauschale von fünf Euro pro Tag an bis zu 120 Tagen im Jahr ansetzbar, also maximal 600 Euro. Die grundsätzlichen Voraussetzungen für ein häusliches Arbeitszimmer müssen nicht nachgewiesen werden, das bedeutet, auch wer zu Hause am Küchentisch arbeitet, kann die Pauschale in Anspruch nehmen. Wer die Voraussetzungen für ein häusliches Arbeitszimmer erfüllt, kann wie bisher den höheren Einzelkostennachweis geltend machen, höchstens 1.250 Euro im Jahr oder, wenn das Arbeitszimmer der Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung ist, sogar unbegrenzt.

4. Ändert sich etwas für Menschen mit Behinderung?

Menschen mit Behinderung können Kosten in der Steuererklärung anstatt diese mit Einzelnachweisen

einzureichen auch über Pauschbeträge absetzen. Diese wurden zum 1. Januar 2021 verdoppelt und auch der Grad der Behinderung (GdB) wurde angepasst: Der Pauschbetrag gilt ab einem GdB von 20 (384 Euro). Für behinderungsbedingte Fahrtkosten wurde ebenfalls eine Pauschbetragsregelung eingeführt.

5. Wie sind die Fristen für die freiwillige Steuererklärung?

Wer nicht zur Abgabe der Steuererklärung verpflichtet ist, sie also freiwillig macht, hat für 2021 Zeit bis zum 31. Dezember 2025 – egal ob mit oder ohne steuerliche Beratung.

i

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich zu Fragen des Steuerrechts – auch bei Fragen zur Steuererklärung – kostenlos beraten lassen. Wenn Sie Hilfe bei der Erstellung Ihrer Steuererklärung brauchen, vereinbaren Sie bitte einen Termin. Für diese Beratungsleistung nehmen wir zehn Euro Gebühr.

Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Tipps & Termine

BUCH-TIPP

Satanische Verhandlungskunst



Jachtchenko, Wladislaw / Ruede-Wissmann, Wolf
Satanische Verhandlungskunst: Die gemeinsten Tricks aus zwei Jahrhunderten – und wie man sich dagegen wehrt
 Langenmüller, 2021, 253 S.

Es gibt rhetorische Kniffe, von denen die meisten von uns noch nie etwas gehört haben. Geraten wir an einen Verhandlungspartner, der diese beherrscht, könnten wir glauben in einer Win-win-Situation zu stecken, obwohl wir eigentlich über den Tisch gezogen und manipuliert wurden. Das Buch stellt Verhandlungstaktiken, Gesprächsführungen und rhetorische Strategien vor.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

PODCAST-TIPP

Kurze Geschichten ausgestorbener Berufe

Verkäufer der genauen Uhrzeit und von Planeten, Kaffeeriecher und Schmuckeremiten: Die Historiker Daniel Meßner und Richard Hemmer sprechen in dieser Folge ihres Podcasts „Geschichten aus der Geschichte“ über kuriose, historische Berufe, die es heute nicht mehr gibt.

www.geschichte.fm/podcast/zs238

VERANSTALTUNGSTIPP

Infoveranstaltungen der Verbraucherzentrale Bremen

Wie beantrage ich Fördermittel fürs Haus? Wie erkenne ich Fakeshops im Internet und sozialen Medien (auch in türkischer Sprache)? Wie kann ich meine Heizkostenabrechnung besser verstehen, den Strom- oder Gasanbieter wechseln? Die Verbraucherzentrale Bremen gibt auch Tipps, wie Sie Reiseärger vermeiden, Strom sparen können und informiert zu Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht.

Weitere Infos unter www.verbraucherzentrale-bremen.de/veranstaltungen



Foto: Sabrina Adeline Nagel

LESUNG

Frauen Literatur. Abgewertet, vergessen, wiederentdeckt

Banal, kitschig, trivial – drei Adjektive, mit denen das literarische Schaffen von Frauen seit Jahrhunderten abgewertet wird. Nicole Seifert ist angetreten, die frauenfeindlichen Strukturen im Literaturbetrieb aufzuzeigen. Denn von vielen von Frauen verfassten Büchern hören wir erst gar nicht, weil Zeitungs-, Radio- und Fernsehredaktionen und noch davor Buchverlage eine entsprechende Vorauswahl treffen.

Nachdem Nicole Seifert drei Jahre lang ausschließlich Literatur von Frauen – Klassiker wie Zeitgenössisches, Bekanntes wie Unbekannteres – gelesen hat, ist klar: Die vielbeschworene „Qualität“ ist nicht das Problem.

Lesung mit Nicole Seifert am 23. März. Infos auf S. 13.

Veranstaltungen



Aufgrund der Corona-Pandemie gelten für unsere Veranstaltungen die jeweils aktuellen Bedingungen. Bitte informieren Sie sich vor dem Besuch auf unserer Website unter www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen. Dort finden Sie auch den Link, wenn Veranstaltungen online stattfinden.

→ ONLINE

1. März 12.10 – 13 Uhr	Inputvortrag im Rahmen des Equal Care Day mit Diskussion: Pflegekräfte zurückgewinnen – Ergebnisse der bundesweiten Studie „Ich pflege wieder, wenn...“
3. März	Ihr Recht – einfach erklärt ▶ Infos zum Homeoffice 18 – 19.30 Uhr
8. März	▶ „Grundrente“ – Altersarmut adé? 18 – 19.30 Uhr
22. März	▶ Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“ 18 – 19.30 Uhr
17. März 17 – 19 Uhr	Informationsveranstaltung zur Reihe „Mentoring für Frauen“ <i>Gewerkschaftshaus Bremen, Bahnhofplatz 22 – 28, Bremen</i>

→ BREMEN & BREMEN-NORD

1. März 22. März	Ihr Recht – einfach erklärt ▶ Minijob = Minirechte? ▶ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld <i>Lindenstraße 8, Bremen-Vegesack</i>
8. März 26. April je 18 Uhr	▶ Befristung – auf ewig von einem Vertrag zum nächsten? ▶ Schwerbehinderte und Steuern <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
16. März 14 – 17 Uhr	Das BEM erfolgreich umsetzen – Anregungen und Erfahrungsaustausch <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
23. März 14 – 17 Uhr	Digitalisierung & Homeoffice – Herausforderungen für die Mitbestimmung. Ergebnisse der aktuellen Befragung von Bremer Betriebs- und Personalräten <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
23. März 19.30 Uhr	„Frauen Literatur“ – Lesung mit Nicole Seifert <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. und 24. April 19.30 Uhr	LOCOMOTIVE BREATH – Eine Musikrevue. Das Bremer Kaffeehaus-Orchester und rockige Gäste (am 1. Mai auch in Cuxhaven) <i>Schaulust, Beim Handelsmuseum 9, Bremen</i>



Ausstellung Katrin Schütte – „umgeben“, bis 7. April
Galerie der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven

→ BREMERHAVEN

15. März 29. März je 17 – 18.30 Uhr	Ihr Recht – einfach erklärt ▶ Jobwechsel – Kündigung, Abfindung, Sperrzeit ▶ Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld <i>Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
je 20 Uhr	Kabarett im Capitol ▶ „Geht nicht? Gibt's nicht!“ – Tan Caglar (11.3.), ▶ „Zurück in die Zugluft“ – Inka Meyer (25.3.), ▶ „Hinter uns die Zukunft“ – Thomas Freitag (31.3.), ▶ „Finne dich selbst“ – Bernd Giesecking (22.4.), ▶ Ein Abend mit Robert Kreis (23.4.), ▶ Zirkus Berlin – Arnulf Rating (29.4.) <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i>
bis 26. April	Katrin Schütte – „umgeben“. Ausstellung mit Bildern in Öl und Acryl. (Öffnungszeiten: Mo + Mi 8 – 18.30 Uhr, Di + Do 8 – 16.30 Uhr, Fr 8 – 13 Uhr) <i>Arbeitnehmerkammer Bremerhaven, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>

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

= für alle = für Politikinteressierte = für Betriebs- und Personalräte



Jungs wollen Technik, Mädchen ins Büro? — *Rollenklischees bei der Berufswahl*

Das Land Bremen bietet zahlreiche Projekte und Initiativen, um Geschlechterklischees entgegenzuwirken und junge Menschen fit für den Arbeitsmarkt zu machen

Text: Suse Lübker

Fotos: Kay Michalak

Alissa ist 16 Jahre alt und startet im Sommer ihre Ausbildung zur Kfz-Mechatronikerin. Der 15-jährige Theo würde gern nach der Schule als Bürokaufmann arbeiten. Klingt plausibel? Die Realität sieht meistens anders aus. So ist der Beruf des Kfz-Mechatronikers nach wie vor Spitzenreiter bei den Jungs und die Kauffrau für Büromanagement der meist gewählte Ausbildungsberuf bei den Mädchen. Zwar gibt es laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 324 anerkannte Ausbildungsberufe in Deutschland, dennoch entscheidet sich die Mehrzahl der Jungen und Mädchen seit vielen Jahren

für sehr wenige Berufe und die entsprechen fast immer den klassischen Rollenbildern.

Diese Tendenz ist auch in der Berufsberatung erkennbar, berichtet Swantje Hüsken, Referentin in der Jugendberufsagentur (JBA) in Bremerhaven: „In den Gesprächen mit den Schulabgängerinnen und Schulabgängern bemühen wir uns sehr, genau an diesen Stellschrauben zu drehen. Die geschlechtersensible Berufsberatung ist unser roter Faden. Allerdings versuchen wir die Schülerinnen und Schüler nicht umzuberaten, sondern informieren sie möglichst früh über ihre Möglichkeiten“, so Hüsken. Denn oft entwickeln Kinder bereits in jungen Jahren Vorstellungen darüber, welche Berufe typisch für welches Geschlecht sind.

„Die geschlechtersensible Berufsberatung ist unser roter Faden.“

Swantje Hüskens, Referentin in der Jugendberufsagentur in Bremerhaven

Berufliche Orientierung muss früh beginnen

Kein Wunder, denn die meisten Kinder erleben die klassischen Geschlechterrollen tagtäglich im Alltag. So ist es schließlich ganz normal, dass sie in der Kita von einer Erzieherin betreut werden und in der Grundschule selten männliche Lehrer unterrichten. Und auch das Auto wird meist von einem Mechaniker repariert, während man Frauen hingegen eher an der Supermarktkasse oder als medizinische Fachangestellte sieht. Umso wichtiger ist es, dass Eltern und Erzieherinnen und Erzieher die Kinder ermutigen, für alle Berufe offen zu sein und vielmehr die eigenen Stärken und Talente in den Vordergrund zu stellen.

Diese Rollenbilder ändern sich langsam, aber stetig: „Anders als Männer mussten Frauen sich die komplette Berufswelt erst einmal erobern. Dabei haben sie in kurzer Zeit riesige Schritte zurückgelegt“, erklärt Regine Geraedts, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. Der Grund: Bis 1994 war ihnen der Zugang zu vielen Berufen aus „sittlichen und gesundheitlichen Gründen“ gesetzlich versperrt. So dürfen Frauen beispielsweise am Bau erst seit knapp 30 Jahren arbeiten. Davor galt für fast 120 Jahre ein Berufsverbot.

Das habe Spuren hinterlassen, so Geraedts: „Die Vorurteile gegen Frauen sind geblieben. Maurerinnen, Betonbauerinnen und Zimmerfrauen haben bis heute einen Exotenstatus auf Baustellen.“ In männerdominierten Branchen herrsche außerdem oft eine wenig attraktive Betriebskultur. „Wenn Betriebe Frauen gewinnen wollen, dann sollten sie mehr für ein gutes Arbeitsklima, Fairness im Miteinander, Weiterentwicklungsmöglichkeiten für alle und Flexibilität in der Arbeitszeit tun. Das spricht besonders junge Frauen, aber auch Männer an“, resümiert die Referentin.

Unterstützung bei der klischeefreien Berufswahl

Im Land Bremen gibt es verschiedene Projekte, in den Jungen und Mädchen bereits in jungen Jahren dabei unterstützt werden, Berufe jenseits von den traditionellen Geschlechterklischees zu wählen.

Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees ist ein Projekt der ZGF Bremen – Bremerhaven, das derzeit an 20 Schulen in Bremen, Bremerhaven und dem Landkreis Osterholz umgesetzt wird. Das Projekt wird durch die Arbeitsagentur Bremen-Bremerhaven, die Handelskrankenkasse Bremen, die Arbeitnehmerkammer Bremen sowie durch den Landkreis Osterholz finanziert. Innerhalb einer Projektwoche setzen sich Schülerinnen und Schüler ab Jahrgangsstufe 6 praktisch und spielerisch mit ihren Fähigkeiten und Zukunftswünschen auseinander – klischee- und vorurteilsfrei. Dafür tauschen sie sich zum Beispiel mit

Auszubildenden aus, die bereits in geschlechtsuntypischen Berufen arbeiten. Eltern und Lehrkräfte sind aktiv einbezogen und das Projekt arbeitet eng mit Betrieben zusammen. Be oK soll langfristig dazu beitragen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das Projekt läuft noch bis November 2022.

Das GunA-Projekt – kurz für geschlechteruntypische Ausbildung – ist ein Projekt der Universität Bremen, das junge Menschen in geschlechteruntypischen Ausbildungen begleitet und sie bei Problemen und Konflikten unterstützt. Dabei werden sowohl Auszubildende als auch Lehrkräfte und Betriebe nach ihren Einstellungen und Erfahrungen befragt. Eine Initiative, die vom Land Bremen ins Leben gerufen wurde und finanziert wird und an der sich auch die Jugendberufsagenturen in Bremen und Bremerhaven beteiligen. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus dem Projekt helfen auch dabei, neue Fortbildungsmodule für die gendersensible Beratung zu konzipieren und die Beraterinnen und Berater fitter zu machen, so sieht es Swantje Hüskens. Zwar vergeben viele Betriebe in Bremerhaven ihre Ausbildungsplätze unabhängig vom Geschlecht, dennoch habe man bisher wenig Informationen darüber, welche Probleme es tatsächlich gibt.

Die meisten Kinder erleben die klassischen Geschlechterrollen tagtäglich im Alltag.

Alle diese Initiativen unterstützen Mädchen und Jungen dabei, bei der Berufswahl viel stärker auf die eigenen Stärken und Interessen zu achten und sich unvoreingenommen für eine Ausbildung zu entscheiden – klischeefrei und zukunftsorientiert.



Berufliche Vorbilder gesucht! Wer in einem geschlechteruntypischen Beruf arbeitet, kann Schülerinnen und Schülern davon erzählen. Mehr Infos unter: www.be-ok.de/rolemodels

Ilka Böttcher unterstützt
Familien und leistet damit
Hilfe zur Selbsthilfe.



Gut vernetzt Familien unterstützen

Ilka Böttcher arbeitet als Koordinatorin im Kinder- und Familienzentrum (KuFz) Regenbogenhaus in Tenever. Sie berät Familien bei Alltags- und Erziehungsfragen und setzt auf gute Zusammenarbeit im Stadtteil

Text: Suse Lübker – Foto: Kay Michalak

Wenn Ilka Böttcher über ihren Job spricht, sprüht sie vor Begeisterung und Energie. Die Sozialpädagogin arbeitet als Koordinatorin in einem der rund 90 Kinder- und Familienzentren von KiTa Bremen, Bremens größtem Träger für Kindertagesbetreuung. Vor einigen Jahren wurden die städtischen Kindertagesstätten in Kinder- und Familienzentren umgewandelt: Zwischen den Fachkräften im Kindergarten und den Eltern soll eine Erziehungspartnerschaft entstehen, so die Idee. Koordinatorinnen und Koordinatoren kommt dabei eine zentrale Rolle zu: Sie unterstützen die Entwicklung vom Kindergarten hin zu einem Sozialraum mit niederschweligen Angeboten für die ganze Familie.

Vor drei Jahren startete Ilka Böttcher im KuFz Regenbogenhaus in Osterholz-Tenever. Damals gab es noch nicht einmal eine Stellenbeschreibung für ihre Aufgabe – so neu war die Idee, Familienbildungsarbeit in Kitas zu integrieren. Böttcher nutzte die Chance, ihre Aufgaben mitzugestalten, entwickelte Konzepte und knüpfte Kontakte. Vieles fällt ihr leicht, auch weil sie viel Unterstützung und Zuspruch von ihrer KuFz-Leiterin bekommt. Hilfreich ist auch, dass sie lange Zeit als sozialpädagogische Familienhilfe und in der Geflüchtetenhilfe gearbeitet hat: „Die Erfahrungen und Vernetzungen kommen dieser Arbeit zugute“, weiß Böttcher.

Das Vertrauen der Eltern zu gewinnen, sei die größte Herausforderung gewesen, berichtet die Koordinatorin. Während des ersten Lockdowns hat sie sich monatelang morgens vor den Eingang des Familienzentrums gestellt, um mit den

Eltern ins Gespräch zu kommen – mit Erfolg. Inzwischen kennt sie fast jedes Elternteil der 135 Kitakinder.

Die Bandbreite der Themen ist groß. Wichtig ist es, die Bedarfe der Eltern zu kennen. Oft sind es Dokumente von Behörden, die nicht verstanden werden, Eltern kommen mit Fragen zur Kita-Anmeldung oder sind unsicher, wenn es um die Mediennutzung ihrer Kinder geht. „In Tenever leben Menschen aus 98 unterschiedlichen Ländern mit ganz verschiedenen Lebenswelten“, sagt Böttcher, „viele von ihnen sind von Armut betroffen“. So organisiert sie nicht nur die Schwimmkurse für die Kinder, sondern hilft Eltern auch dabei, den Antrag für die Kostenübernahme zu organisieren. Immer mit dem Ziel, dass die Eltern sich zukünftig trauen, Dinge allein zu regeln. „Ich leiste Hilfe zur Selbsthilfe“, so beschreibt es Ilka Böttcher, es sei ihr wichtig, dass Eltern irgendwann unabhängig sind.

—



Die Kita-Koordinatorin / der Kita-Koordinator

Voraussetzung ist ein Studium der Sozialpädagogik oder der Sozialen Arbeit mit Erfahrungen/Qualifikationen in der Kinder- und Jugendhilfe. Infos zum Studium in Bremen unter: www.hs-bremen.de/studieren/studiengang/soziale-arbeit-b-a

Eine Branche braucht Bewegung

In Physiotherapiepraxen mangelt es an Arbeitskräften. Ausgebildete Fachkräfte wandern immer häufiger ab und zugleich wird zu wenig Nachwuchs ausgebildet. Dass das wichtige Berufsfeld einer Reform bedarf, darin sind sich Angestellte und Praxisinhaber einig

Text: Frauke Janßen

Fotos: Kay Michalak

Anja Naumann wusste schon als Kind, dass sie Physiotherapeutin werden will. Sie wuchs in Mecklenburg-Vorpommern auf und kam in einer Polyklinik der ehemaligen DDR zum ersten Mal mit dem Arbeitsfeld in Berührung. „Ich habe meinen Berufswunsch nie bereut“, erzählt die heute 44-Jährige, die als Angestellte in einer Bremer Praxis arbeitet. Fachkräfte mit einer solchen Leidenschaft werden zunehmend gesucht. Dabei bietet der Beruf mit den vielfältigen physikalischen Therapieansätzen nach wie vor das, was Anja Naumann schon immer begeisterte: „Ich helfe Menschen, mit ihren Problemen besser zurechtzukommen – das ist ein schönes Gefühl!“

Ihre Ausbildung hat sie 1996 am Bremer Lehrinstitut für Physiotherapie abgeschlossen. Inhaltlich habe sich seitdem nicht viel verändert, kritisiert Naumann die Ausbildungssituation heute. Zum Beispiel Kneipp-Güsse gehörten aus Ihrer Sicht eher in den Wellnessbereich; die Befundung von Beschwerden müsse in der Ausbildung stärker in den Fokus gerückt werden, so Naumann weiter. Schon deshalb, weil die Diagnosen auf den Rezepten, wie zum Beispiel Kniearthrose, Hals- oder Lendenwirbelsyndrom zu allgemein formuliert seien, um adäquat therapieren zu können. Das hätte zur Folge, dass zu oft passiv wie zum Beispiel mit Massagen behandelt würde, statt zielgerichteter auf das einzugehen, was der jeweilige Patient brauche, um eigenständig wieder gut funktionieren zu können. „Denn das ist ja schließlich das Ziel!“, fasst die Physiotherapeutin zusammen.

Patienten individueller behandeln und sie dazu zu ermächtigen, Beschwerden selbst in den Griff zu bekommen, wird Anja Naumann zufolge auch durch das von den Krankenkassen vorgegebene Therapieschema erschwert. Dieser

Meinung ist auch Praxisinhaber Jens Uhlhorn. „Die Therapie müsste von der Zeit, dem Umfang der Behandlungen und hinsichtlich der Beratung auf die Menschen abgestimmt werden“, sagt der Praxischef, der fünf Praxen in Bremen und umzu betreibt. Grundsätzlich soll das vorgegebene Behandlungsschema Qualitätsstandards und -kontrolle ermöglichen. In der täglichen Praxis wäre mehr Handlungsspielraum wünschenswert, so Uhlhorn. Die Befürchtung, dem hohen Bedarf könnten die Praxen dann noch weniger gerecht werden, hält Uhlhorn für unberechtigt. Manche Patienten benötigen aus seiner Sicht weniger Zeit als verschrieben wurde, weil sie sich mit einer entsprechenden Beratung sehr gut selbst helfen könnten, andere wiederum könnten somit länger und besser behandelt werden – mit mehr Flexibilität eben.

Dass es in den Praxen zu wenig Handlungsspielraum gibt, sieht Uhlhorn als einen Grund für den Fachkräfte- und Nachwuchsmangel. Ein anderer wiegt noch schwerer: „Bundesweit liegt der durchschnittliche Verdienst bei rund



2.700 Euro brutto. Der Tariflohn nach TVöD liegt im stationären Bereich, also für Physiotherapeuten, die in den Kliniken arbeiten, deutlich darüber. Um meine Angestellten angelehnt an den Tarif bezahlen zu können, müssten die Krankenkassen die entsprechenden Honorare dafür zur Verfügung stellen“, wünscht sich Praxisinhaber Jens Uhlhorn. Dem widerspricht ein Report der Barmer Ersatzkasse, demzufolge die Umsätze der Praxen zwischen 2017 und 2020 um 46 Prozent gestiegen sind, während der Durchschnittslohn der Physiotherapeuten im selben Zeitraum um nur 21 Prozent gestiegen ist.

„Die Therapie müsste von der Zeit, dem Umfang der Behandlungen und hinsichtlich der Beratung auf die Menschen abgestimmt werden.“

Jens Uhlhorn, Praxisinhaber

Der Barmer-Heilmittelreport gebe unter anderem deshalb ein verzerrtes Bild wieder, weil im Pandemiejahr 2020 sozialversicherungspflichtige Gehälter durch Kurzarbeit gesenkt wurden, hält Praxischef Uhlhorn dagegen. „Es hat viel zu lange kaum Erhöhungen vonseiten der gesetzlichen Krankenkassen gegeben“, fügt Steffen Gabriel vom Verband Physikalische Therapie (VPT) hinzu. Auch wenn die Vergütung und die Gehälter schon gestiegen sind, reicht das laut VPT nicht aus, um eine Praxis wirtschaftlich führen und angemessenere Gehälter zahlen zu können, auch weil Praxisinhaber die gestiegenen Einnahmen nun auch dafür nutzen müssen, dringende Anschaffungen zu tätigen und Rücklagen für die Praxis zu bilden. Fest steht, dass die Angestellten in den Physiotherapiepraxen weniger verdienen als diejenigen, die in anderen Gesundheitsberufen beschäftigt sind.

„Es hat viel zu lange kaum Erhöhungen vonseiten der gesetzlichen Krankenkassen gegeben.“

*Steffen Gabriel,
Verband Physikalische Therapie*

Auch Anja Naumann ist überzeugt, dass Therapeuten und Therapeutinnen besser bezahlt werden müssten. Mit rund 70 Prozent arbeiten überwiegend Frauen in dem Beruf – viele in Teilzeit. Anja Naumann mag ihren Vollzeitjob im ambulanten Bereich. Sie möchte trotz besserer Gehaltsaussichten nicht die Klinik wechseln. Aber sie wünscht sich, dass sie in Weiterbildungen – abgesehen von den Zertifikatsfortbildungen, die die Arbeitgeber finanzieren – nicht mit privater Zeit und aus eigener Tasche investieren müsste. Nur so hat sie sich nämlich auf Migräne- und Kopfschmerzpatienten spezialisieren können. Und ein neues Arbeitsfeld mit einer Vielfalt an Symptomen tut sich auf, in dem Naumann bereits eine 46-Jährige Patientin behandelt: „Long Covid!“

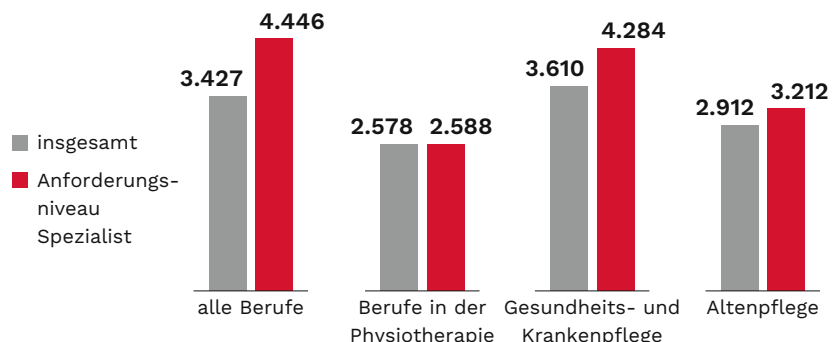
Die meisten Akteure wünschen sich eine Verbesserung der Physiotherapieausbildung. Verbandsexperte Steffen Gabriel argumentiert, dass die Ausbildung zumindest dadurch attraktiver wird, dass das Schulgeld in Bremen abgeschafft wurde. „Darüber hinaus muss inhaltlich einiges erneuert werden“, so Gabriel. Zurzeit müssen ausgebildete Physiotherapeuten für bestimmte Tätigkeiten wie Manuelle Therapie oder die Lymphdrainage Weiterbildungen absolvieren. „Solche Zertifikatspositionen müssen zumindest teilweise in die Ausbildung integriert werden“, sagt der VPT-Experte. Durch die Folgen der Pandemie wird sich der Bedarf vielleicht noch weiter erhöhen. Kai Huter, Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen, fasst zusammen: „Wir haben schon jetzt zu wenig Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen in Bremen. Die Arbeitsbedingungen sollten weiter verbessert werden, um diese auch im Beruf zu halten. Da in den nächsten Jahren viele Therapeuten altersbedingt ausscheiden werden und der Bedarf aufgrund des demografischen



Physiotherapeutin Anja Naumann wünscht sich, Patienten individueller behandeln zu können.

Wandels steigen wird, gibt es in Bremen jetzt schon zu wenig Ausbildungsplätze, um dem zukünftig noch größer werdenden Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnen zu können.“ Umso mehr braucht der anspruchsvolle Gesundheitsberuf in Zukunft Arbeitskräfte wie Anja Naumann.

Monatsentgelte in den Gesundheitsfachberufen (in Euro)
Sozialvers. Vollzeitbeschäftigte, Median, Stichtag 31.12.2020



Quelle: Verband für Physikalische Therapie (VPT), basierend auf Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit



▲ Arbeiter der AG Weser, 1924
Foto: Kulturhaus Walle Brodelpott e.V.



◀ Dienstmädchen 1891
Foto: Focke-Museum



▲ Zollabfertigung 1951
Foto: Kulturhaus Walle Brodelpott e.V.

Das sieht nach Arbeit aus

Arbeitskleidung ist robust und funktional. Sie zeigt aber auch Hierarchien im Betrieb und sozialen Status, kann Individualität demonstrieren und das Image des Unternehmens präsentieren. Eine kleine Kulturgeschichte der Berufsbekleidung

Text: Frauke Janßen

Beim ersten Hinsehen fällt es kaum auf. Aber mit der Kleidung, die wir bei der Arbeit tragen, zeigen wir, wo wir beruflich und gesellschaftlich stehen. Das gilt selbst für Arbeitsfelder, in denen es keine Kleiderordnung mehr gibt. Die Etikette der Arbeit wirkt nach wie vor stark. Vor rund 100 Jahren ging es schon darum, Menschen, die an Maschinen arbeiteten von denjenigen mit einer Bürotätigkeit zu unterscheiden. „Die einen bekamen Lohn, die anderen Gehalt. Das drückte sich auch in der Arbeitskleidung durch die Blue-Collar- und die White-Collar-Worker aus, sprich durch diejenigen mit einem Blaumann und die anderen

mit einem weißen Kragen,“ berichtet Sandra Schürmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Museum der Arbeit in Hamburg. Der Blaumann war aufgrund seiner Beschaffenheit zwar schmutzabweisend und praktikabel. Darüber hinaus demonstrieren die farblichen Gegensätze aber den sozialen Status der Arbeitenden. Schaut man heute beispielsweise in Industriehallen, Versandhäuser oder auf die Umschlagplätze der Logistik, lässt sich der Status der Arbeitenden in der Regel an der Kleidung erkennen – inzwischen nur angepasst an Sicherheits- und Schutzauflagen und das Erscheinungsbild des jeweiligen Unternehmens.

Sind die Farben der Arbeitskleidung wirklich noch so bedeutsam? „Ja, zum Beispiel im Handwerk, wo immer noch bestimmte Kleidung in den einzelnen Zünften getragen wird – und das zum Teil schon seit dem Mittelalter. Auch dort symbolisiert man heute noch, abgesehen von der reinen Funktionalität, seine Zugehörigkeit“, sagt Sandra Schürmann. Handwerker- und Arbeitskleidung, die auf körperlich anstrengende Berufe hindeuten, werden zudem modisch vermarktet. Hersteller und Händler freuen sich über das Image bestimmter Tätigkeiten und erschließen neue Absatzmärkte jenseits des tatsächlichen Bedarfs. Der „Branchenfokus Berufsbekleidung 2018“, veröffentlicht



▲ Links: Heutige Arbeitskleidung in der Gastronomie
Rechts: Heutige Arbeitskleidung in der Kfz-Werkstatt
Foto: Kay Michalak

unter anderem vom Kölner Institut für Handelsforschung (IFH Köln), belegt das Wachstum: Allein 2017 habe die Branche ein starkes Umsatzplus von rund acht Prozent im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet, heißt es dort.

Einzelne Modelle würden als echte Lifestyleprodukte wahrgenommen, kommentiert IFH-Experte Hansjürgen Heinick. Die berufliche Fähigkeit des Anpackens gilt als attraktiv. Neu ist der Freizeiterfolg von Arbeitskleidung nicht. Die Jeans stieg schon vor Jahrzehnten von der Arbeiterhose zum geschlechterübergreifenden Modeartikel auf.

Die Jeans stieg schon vor Jahrzehnten von der Arbeiterhose zum geschlechterübergreifenden Modeartikel auf.

Workwear, so heißt die Mode, bedient sich vor allem der Symbolik männerdominierter Handwerksberufe. Zwar dürfen die wenigen Frauen

in dem Ruf, es auf ihren Chef abgesehen zu haben. Diesem Verdacht versuchten die Frauen mit besonders anständiger Kleidung entgegenzuwirken: Röcke bis über das Knie, hochgeschlossene Blusen, bloß kein Dekolleté!“, so Schürmann weiter. Das Klischee von der unanständigen Sekretärin hat sich indes noch Jahrzehnte lang gehalten. Ähnlich wie die Sekretärinnen verhielten sich auch die Dienstmädchen der damaligen Zeit, die ihre Moral als unantastbar am Körper trugen – allerdings meist nach einer vorgegebenen Kleiderordnung mit Schürze, mit der zugleich ihr sozialer Stand herausgestellt wurde.

Männer trifft die Genderfrage damals wie heute unter anderen Vorzeichen. In nahezu allen Bereichen jenseits des einfachen Lohnerwerbs trugen Männer Anzüge, weil das so von ihnen erwartet wurde. „Man spricht auch vom Anzug als Uniform. Die standardisierten Schnitte waren perfekt dazu geeignet, die Männer alle gleichermaßen geschäftsmäßig aussehen zu lassen“, sagt Sandra Schürmann. Im Laufe der Zeit bekamen sie mit neuen Schnitten und Passformen etwas mehr Spielraum für eigene Kleiderwünsche. Die althergebrachte Etikette, sie müssten

auf den Baustellen heute die gleiche Kleidung tragen wie ihre männlichen Kollegen. Die Frage, was als angemessen erscheint und was nicht, bleibt trotz zunehmender Unisex-Kleidung bestehen. „Über die Arbeit wurde immer schon die Geschlechterfrage mitverhandelt“, führt Sandra Schürmann aus. Von Frauen wurde beispielsweise in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts noch erwartet, dass sie im Falle einer Heirat aufhören zu arbeiten. Berufstätige Frauen standen entsprechend unter gesellschaftlicher Beobachtung. „Es ging darum, ob eine Frau ehrbar war und ob sie die Normen an Schicklichkeit erfüllte“, erläutert Schürmann. Auffällig zeigte sich das etwa im Alltag von jungen, unverheirateten Sekretärinnen. „Sie standen

mit Krawatte und passenden Schuhen – keine Turnschuhe! – zur Arbeit erscheinen, gehört heute noch zum guten Ton. Wie zum Beispiel im Bankensektor. Dort herrscht nach wie vor eine sehr traditionell geprägte Vorstellung davon, wie Männer auszusehen haben, die mit Kunden in Kontakt treten: Der Mann im Anzug steht für Seriosität, er ist vertrauenswürdig und beständig. Wie genau der Arbeitgeber Anzug- und Schuhetikette vorschreiben darf, wird gern vor Arbeitsgerichten verhandelt. „Dabei steht immer wieder die Abwägungsfrage im Raum, wie das Unternehmen dasteht, wenn Arbeitnehmer die Kleidervorschriften durch die Farbe der Hemden und Schuhe oder die Krawatte nicht einhalten wollen, sprich es geht um die Marker, mit denen Unternehmen ihre Werte kommunizieren“, so Schürmann.

„An jedem Arbeitsplatz gibt es explizite oder stillschweigende Vereinbarungen darüber, wie man sich anziehen hat.“

Sandra Schürmann, *Museum der Arbeit*

Die Kleiderordnung spielt im Arbeitsleben also fast immer und überall eine Rolle. Selbst dort, wo es keine offiziellen Dresscodes mehr gibt, herrscht mancherorts die unausgesprochene Etikette – beispielsweise im gestalterischen Bereich etwa von Agenturen. Dort gilt es dann, sich keinesfalls von der Stange, sondern unbedingt individuell zu kleiden. Es geht gerade darum, Konventionen zu überschreiten, um das Unternehmensimage zu repräsentieren. Eine trügerische Freiheit. Sandra Schürmann fasst es so zusammen: „In jedem Unternehmen und an jedem Arbeitsplatz gibt es explizite oder stillschweigende Vereinbarungen darüber, wie man sich anziehen hat – die Kleidung ist und bleibt ein Kommunikationsmittel.“

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Im Homeoffice ist jeder Unfall ein Arbeitsunfall.“ Das stimmt so nicht.

Im Homeoffice sind alle Tätigkeiten während der Arbeitszeit versichert, die ausgeübt werden, um dem zugehörigen Unternehmen zu dienen oder die betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Alle anderen Tätigkeiten fallen nicht unter die gesetzliche Unfallversicherung.

Es sind zum Beispiel innerhäusliche Wege versichert, die in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben stehen. Verletzt sich der oder die Beschäftigte auf dem Weg zum dienstlich genutzten Drucker auf der Treppe, liegt ein Arbeitsunfall vor.

Kein Arbeitsunfall läge vor, wenn sich der Sturz auf dem Weg zur Haustür ereignet, um ein privates Paket anzunehmen.

Durch eine gesetzliche Erweiterung sind seit Juni 2021 bestimmte Wege im eigenen Haushalt zusätzlich versichert – etwa der Weg zum Essen oder zur Toilette. Gleiches gilt auch für Wege aus dem Homeoffice und zurück, wenn zum Beispiel Kinder zur Kita gebracht werden.

James Becker, Rechtsberater in Bremerhaven

RECHTSTIPP

Mehr Rechte beim Kauf von Verbrauchsgütern

Für ab dem 1. Januar 2022 gekaufte Waren verlängert sich die sogenannte Beweislastumkehr von sechs auf zwölf Monate.

Wenn zum Beispiel bei einem Gebrauchtwagen innerhalb der zwölf Monate nach Kauf ein Motorschaden auftritt, wird vermutet, dass der Mangel bereits bei Übergabe vorhanden war.

Der Verkäufer müsste in diesem Fall für die Kosten der Reparatur aufkommen und gegebenenfalls Schadensersatz leisten, sofern er nicht beweisen kann, dass er den Kaufgegenstand in einem mangelfreien Zustand übergeben hat.

Bei Verträgen, die vor dem 1. Januar 2022 geschlossen wurden, greift die Beweiserleichterung lediglich in den ersten sechs Monaten nach Übergabe.

Stephanie Richter, Rechtsberaterin in Bremen-Stadt

STEUERTIPP

Pauschale erhöht für Übungsleiter und Ehrenamt

2021 erhöhte sich die Freibetragspauschale für nebenberufliche Übungsleiter in Sportvereinen, Ausbilder, Erzieher, Betreuer und Künstler: Sie können jetzt 3.000 Euro im Jahr verdienen (vorher 2.400), ohne das Geld versteuern zu müssen.

Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts geleistet wird und gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dient.

Auch die Ehrenamtspauschale wurde erhöht: auf 840 Euro (vorher: 720 Euro). Sie gilt bei Ehrenämtern wie etwa bei Tätigkeiten als Platzwart, Vereinsvorstand oder Schatzmeister im Sportverein. Profitieren können auch Eltern, die den Fahrdienst zu Auswärtsspielen übernehmen.

Carmen Bötjer, Beraterin Steuerrecht



Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können sich kostenlos arbeits- und steuerrechtlich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin

Herausgeberin

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
www.arbeitnehmerkammer.de
E-Mail:
bam@arbeitnehmerkammer.de

Autorinnen und Autoren

James Becker, Carmen Bötjer,
Frauke Janßen, Suse Lübker,
Hanna Mollenhauer, Annabel
Oelmann, Stephanie Richter,
Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Martina Kedenburg

Fotos

Jonas Ginter, Kay Michalak

Layout

GfG/Gruppe für Gestaltung,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

BerlinDruck GmbH + Co KG, Achim

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Drei Fragen

— zum Jobwechsel

Muss ich eine Kündigung einfach hinnehmen?

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

Wann droht mir eine Sperrzeit?

Wenn Sie eigenverantwortlich und ohne wichtigen Grund an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt haben. Das ist der Fall, wenn Sie selbst kündigen oder Ihnen wegen Verletzung des Arbeitsvertrags gekündigt wird. Oder auch, wenn Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen. Es gibt keine Sperrzeit, wenn Sie für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einen anerkannten Grund haben, etwa bei schwerem Mobbing oder auch, wenn Sie zu Ihrem Ehepartner in eine andere Stadt ziehen. Hier entscheidet der Einzelfall.

Kann ich eine Abfindung verlangen, wenn mir gekündigt wird?

Nur in Ausnahmefällen – etwa, wenn es einen Sozialplan gibt. In der Regel wird das jedoch nicht der Fall sein,

denn einen generellen Anspruch auf eine Abfindung kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht. Das gilt selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis viele Jahre gedauert hat. Abfindungen werden häufig von Arbeitgebern angeboten, um eine Kündigungsschutzklage des Beschäftigten zu vermeiden oder zu beenden.

Torsten Kleine

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



Foto: Stefan Schmittbauer



Infoveranstaltungen

finden im März und April zu den Themen Jobwechsel, Schwerbehinderte und Steuern, Mutterschutz / Elternzeit / Elterngeld, Befristung, Arbeitszeugnis und Grundrente statt.

Weitere Infos finden Sie auf Seite 13 dieses Magazins 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

☎ 0421.3 63 01-11
Mo+Mi 9-18 Uhr / Di+Do 9-16 Uhr / Fr 9-12 Uhr

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

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

