

BAM



Das Magazin der
Arbeiterkammer
Bremen



Politik für uns

Was die Bremer Politik für Beschäftigte tun soll

Tarifvertrag für die Zukunft

Zur Automatisierung
bei Eurogate

Richtig bewerben

Tipps vom Profi –
von Anschreiben bis Zeugnis

Digitalisierung in der Pflege

Fünf Fragen an Expertin
Monika Urban

Galerie der Arbeitswelt
Seite 16



Tipps für die richtige Hautpflege
Seite 10



Digitalisierung in der Pflege
Seite 14



Inhalt

THEMEN

- Schwerpunkt*
- 6 Politik für uns**
Was die Bremer Politik für Beschäftigte tun soll
- 14 Kompetenzen einbringen**
Digitalisierung in der Pflege
- 15 Altenpflege: Faire Bezahlung von Anfang an**
- 18 Richtig bewerben**
Von Anschreiben bis Zeugnis
- 20 Tarifvertrag für die Zukunft**
Zur Automatisierung bei Eurogate

**BAM
im Abo?**

➔ bam@arbeitnehmerkammer.de

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



SERVICE & BERATUNG

- 10 Arbeit & Gesundheit**
Mit heiler Haut durch den Tag – Tipps für die richtige Pflege
- 11 Fragen & Antworten**
Betriebsrat? – Na klar!
- 22 Alles, was Recht ist**
Rechts- und Steuertipps / Rechtsirrtum: Bei Kündigung habe ich ein Recht auf Abfindung
- 23 Drei Fragen**
zu meinen Daten im Job

IN JEDEM HEFT

- 3 Editorial**
- 4 Die Bremer Arbeitswelt in Zahlen**
Wissenschaftsstandort Bremerhaven
- 5 Kurz gemeldet**
- 12 Tipps & Termine**
- 13 Veranstaltungskalender**
- 16 Galerie der Arbeitswelt**
Die Zweiradmechatronikerin
- 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 Bremerinnen und Bremer ihre Berufslaufbahn begonnen haben.

Auch wenn es mit Bäumen, Gebäuden und Wasser begann – seit fast drei Jahrzehnten beschäftigt sich **Elmar Kleinert** mit dem Fliegen. Seit Juli 2017 ist er der Geschäftsführer des Flughafens Bremen. Der Diplom-Ingenieur Maschinenbau und Wirtschaftsingenieur begann seine Laufbahn 1990 als Leiter des Verkehrsbereichs der Deutschen Lufthansa am Flughafen Stuttgart. Von dort ging es über Hannover und Berlin, zurück in seine Geburtsstadt Paderborn als Geschäftsführer des Flughafens Paderborn/Lippstadt und 2013 als Leiter des Bereichs Operation wieder nach Berlin-Brandenburg.

- ▶ Baumrinde entfernen im Sägewerk
- ▶ Supermarktregale nachfüllen
- ▶ Einsätze am Bau
- ▶ Schwimmlehrer für Kinder
- ▶ Aushilfsschwimmmeister im Freibad
- ▶ Pulverbeschichten bei der Kraftwerksunion
- ▶ Mitarbeit bei der Entwicklung des ersten europäischen Navigationssystems



Foto: Flughafen Bremen

Elmar Kleinert

EDITORIAL

Tarifflicht aufhalten



Peter Kruse
Präsident der
Arbeiterkammer
Bremen

Liebe Leserin, lieber Leser,

gute Arbeit liegt nicht auf der Straße. Und um Arbeitsbedingungen mitzugestalten, braucht man betriebliche Mitbestimmung.

Das vorliegende Heft macht wieder einmal deutlich, wie wichtig diese Mitbestimmung ist – ob für Qualifizierung und Weiterbildung, faire Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung, hohe Ausbildungsqualität oder gute Kommunikation und Teamarbeit.

Ein aktuelles Beispiel stellen wir auf den Seiten 20 und 21 vor: Eurogate und Verdi haben einen Tarifvertrag geschlossen, um die Folgen von Automatisierung sozialverträglich und mitbestimmt zu gestalten. Das hat Pilotcharakter für die Zukunft und auch über die Branche hinaus!

Auf Seite 15 lesen Sie, was die Gewerkschaft Verdi und die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen geschafft haben: der neu aufgelegte Tarifvertrag verbessert die Bedingungen für Auszubildende in der Bremer Altenpflege weiter. Denn: Gute Arbeitsbedingungen sind das beste Mittel gegen den Fachkräftemangel.

Wenn Sie Interesse haben: Auf der Seite 11 haben wir zusammengefasst, was Beschäftigte wissen sollten, wenn sie einen Betriebsrat gründen wollen.

Werden Sie aktiv!

Ihr Peter Kruse

Kontakt: → bam@arbeiterkammer.de

DIE BREMER ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Wissenschaftsstandort Bremerhaven

2018 waren 1.385 Menschen im Bereich Forschung und Entwicklung beschäftigt, 2007 waren es noch 635. Die Zahl der Arbeitsplätze hat sich damit mehr als verdoppelt.



Jeder 10. Arbeitsplatz in Bremerhaven ist seit 2007 im Wissenschaftsbereich entstanden.

Hier wird geforscht und entwickelt

Alfred-Wegener-Institut
Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung

Fraunhofer-Institut für Windenergiesysteme IWES

Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik

Thünen-Institute für Seefischerei und Fischereiökologie

Institut für den Schutz maritimer Infrastrukturen

Zentrum für Aquakulturforschung

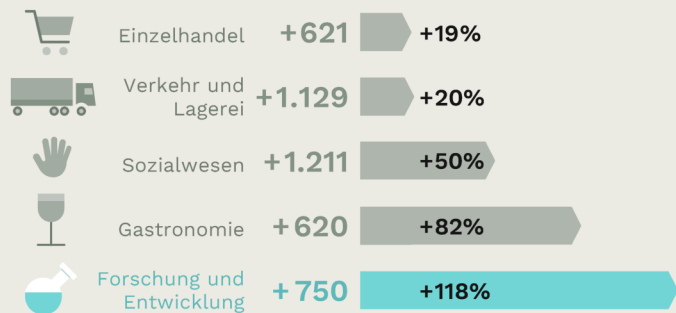
Technologie-Transfer-Zentrum Bremerhaven

Außerdem wird im Klimahaus, im Deutschen Auswandererhaus, im Deutschen Schifffahrtsmuseum, im Historischen Museum und an der Hochschule geforscht.



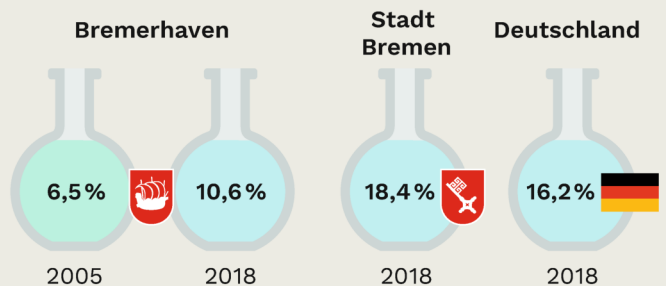
In Bremerhaven arbeiten 2,6 Prozent der Beschäftigten im Bereich Forschung und Entwicklung. In Bremen sind es 0,7 Prozent.

In diesen Branchen sind seit 2007 die meisten Arbeitsplätze entstanden

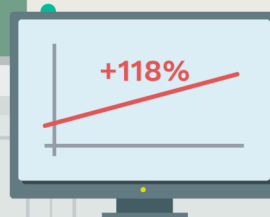


Keine andere Branche in der Seestadt hat sich so dynamisch entwickelt.

Anteil Hochqualifizierter an den Beschäftigten (2018)



Der Anteil ist im Vergleich zur Stadt Bremen und zu Deutschland noch gering – die Zahl der Hochqualifizierten hat sich aber seit 2005 mehr als verdoppelt. Hier ist also noch Potenzial zu erwarten.



Kurz gemeldet

Beschäftigte im Fokus – Bericht zur Lage 2019

Jedes Jahr wirft die Arbeitnehmerkammer in ihrem „Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ einen genauen Blick auf die Entwicklungen im Land: Wie haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen im vergangenen Jahr verdient? Wohin entwickelt sich die Beschäftigung und der Ausbildungsmarkt? Branchen wie die Pflege werden ebenso betrachtet wie die Themen Tariffucht und Mobilarbeit. Auch Themen wie Arbeitslosigkeit, Familien- und Rentenpolitik sowie Arbeitnehmereinkommen werden von Fachreferenten analysiert.



Foto: Fotolia, Daniel Gale

Die Broschüre ist online zum Herunterladen verfügbar:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Neues Statistik-Portal

Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es künftig immer aktuell auf der Kammer-Website. Damit geht der bislang einmal jährlich erschienene Statistische Jahresbericht in ein neues Online-Format über. Aufbereitet sind die Themen in acht eigenen Kapiteln – von der Beschäftigung über Arbeitnehmerverdienste bis hin zu Soziales und öffentliche Finanzen. Hinzu kommen drei Querschnittsbereiche, die sowohl Städtevergleiche als auch den Blick auf Frauen am Arbeitsmarkt ermöglichen. „Mit dem Statistik-Portal bieten wir nicht nur Faktenwissen über Bremen und Bremerhaven, wir ordnen die Ergebnisse auch inhaltlich ein und liefern so fortlaufend über das Jahr ein Gesamtbild der Entwicklungen Bremens aus Arbeitnehmersicht“, betont Hauptgeschäftsführer Ingo Schierenbeck.

Alle Daten und Fakten unter:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/statistik

Weiterbildung? Die Kammer berät

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer können bei der Kammer eine kostenfreie, vertrauliche und unabhängige Weiterbildungsberatung in Anspruch nehmen. Der Vorteil: Die Beratung ist individuell auf die Ratsuchenden zugeschnitten. So werden nicht nur Informationen zum Lebenslauf, sondern auch die jeweiligen Lebensumstände berücksichtigt.

Unsere Beratung gibt konkrete Hilfestellungen bei der Auswahl eines Weiterbildungsangebots und informiert unter anderem über finanzielle Fördermöglichkeiten.

Wer das Angebot in Anspruch nehmen möchte, kann telefonisch oder per E-Mail einen Termin vereinbaren. Um möglichst umfassend informieren zu können, sollte genügend Zeit eingeplant werden. Im Schnitt dauern die Gespräche etwa eine Stunde.

Hella Grapenthin, *Weiterbildungsberatung*

@ hella.grapenthin@arbeitnehmerkammer.de

☎ 0421.3 63 01-432

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung

Bilanz und Rückblick 2018

Die Mitglieder der Arbeitnehmerkammer finanzieren durch ihren Beitrag die Aufgaben der Kammer. Wie viel Geld ist 2018 in welche Bereiche geflossen? Was hat die Kammer konkret für ihre Mitglieder getan? Die Broschüre „Bilanz und Rückblick 2018“ vermittelt einen Überblick über die Leistungen der Kammer. Dabei wird beispielsweise deutlich, dass die

Arbeitnehmerkammer weiterhin einen erheblichen Teil ihrer Einnahmen für unmittelbare Dienstleistungen wie Rechts- und Steuerberatungen verwendet. Die Nachfrage nach diesen Beratungsleistungen hält sich auf einem hohen Niveau.



Die Jahresbilanz 2018 unter:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads



SCHWERPUNKT

Politik für uns

Was die Bremer Politik
für Beschäftigte tun soll



Text: Nathalie Sander – Foto: Kay Michalak

Ein breites Job- und Ausbildungsangebot, gut laufende Betriebe aus zukunftsträchtigen Branchen, gute Arbeitsbedingungen, bunte und lebenswerte Quartiere, eine breite Infrastruktur an Kitas, Bildungs- und Weiterbildungsangeboten – all das brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um in einer Stadt angemessen arbeiten und leben zu können. Die entscheidenden Fragen vor der Bürgerschaftswahl am 26. Mai lauten also: Sind Bremen und Bremerhaven aus Sicht der Beschäftigten gut aufgestellt? Wo haben die Städte Nachholbedarf und an welchen Stellschrauben muss gedreht werden, damit alle Beschäftigten profitieren? Auf Basis des jährlich erscheinenden Berichts zur Lage hat die Arbeitnehmerkammer ihre Forderungen an die nächste Landesregierung formuliert.

Ein Blick auf die Ist-Situation macht deutlich: Vieles im Land Bremen läuft schon gut, es gibt aber auch noch vieles zu tun. So wächst die Wirtschaft und die Zahl der Arbeitsplätze ist auf ein Rekordniveau von mehr als 330.000 gestiegen. Selbst die Einkommen sind – zumindest im Durchschnitt – höher als in den meisten anderen Bundesländern. Aber: In einzelnen Branchen wird sehr schlecht bezahlt – insbesondere in den typischen Frauenbranchen wie dem Einzelhandel. So bleibt die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Bremen hoch.

Bedenklich auch: Die Zahl der Ausbildungsplätze ist gesunken. Viele junge Leute bleiben ohne Berufsausbildung. Inzwischen bildet nur noch jeder fünfte Betrieb im Land Bremen aus. Es braucht also große Anstrengungen, wenn Bremen und Bremerhaven dafür sorgen wollen, dass kein Jugendlicher verloren geht und jede und jeder die Möglichkeit erhält, einen Beruf zu erlernen und am Ende auch einen Abschluss in der Tasche zu haben.

Ebenfalls ein wichtiges Thema: die Stadtentwicklung. Denn die Städte sind auch immer Ort sozialer Herausforderungen – ob durch Armut, Arbeitslosigkeit oder Ungleichheit. Die Quartiere müssen sich also weiterentwickeln und für junge Menschen und Familien attraktiver werden. Aus unserer Sicht lebt Urbanität von einer guten Mischung aus Leben und Arbeiten – das heißt, hier sind künftig vor allem die Gewerbe- und Wohnungsbaupolitik gefragt, damit auch lokale Ökonomien gestärkt werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Positionen der Arbeitnehmerkammer, die als Leitfaden für die Politik der kommenden Jahre dienen dürfen.

Gut arbeiten.

Tarifbindung stärken

In Bremen wird nach wie vor gut verdient – zumindest im Durchschnitt. Verantwortlich dafür sind nicht zuletzt die tariflich abgesicherten Jobs im verarbeitenden Gewerbe. Doch die Tarifbindung geht zurück – in Bremen besonders deutlich. Die

Arbeitsnehmerkammer begrüßt daher, dass sich Bremen per Bundesratsinitiative für die erleichterte Einführung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen engagiert. Gleichzeitig müssen in der Wirtschaftsförderung tarifgebundene Betriebe vorrangig berücksichtigt werden. Die Politik muss sich öffentlich und nachdrücklich – zum Beispiel in Branchendialogen – für die Anwendung von Tarifverträgen einsetzen.

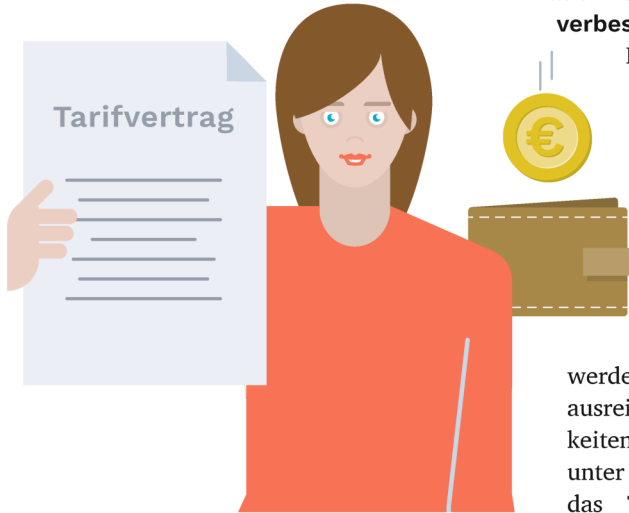
Frauen fördern – Vereinbarkeit verbessern

Frauen sind in Bremen seltener erwerbstätig als in anderen Bundesländern. Gleichzeitig bleibt der Gender Pay Gap mit über 23 Prozent hoch. Frauen müssen also mehr in den Fokus gerückt und bei der Arbeitsförderung stärker berücksichtigt werden. Zudem braucht Bremen ausreichende Betreuungsmöglichkeiten, insbesondere für die unter Dreijährigen. Doch auch das Thema Beruf und Pflege

wird wichtiger: rund jede/jeder elfte Beschäftigte pflegt heute einen Angehörigen. Die neue Landespolitik muss also eine klare Zuständigkeit für das Thema Vereinbarkeit schaffen und herausarbeiten, an welchen Stellen es in der Pflegeinfrastruktur und der Kinderbetreuung mangelt.

Prekäre Beschäftigung zurückdrängen

Viele Bremerinnen und Bremer sind trotz Erwerbstätigkeit auf aufstockende Leistungen vom Jobcenter angewiesen. Mit einem an die unterste Stufe des öffentlichen Dienstes gekoppelten Landesmindestlohn muss Bremen existenzsichernde Beschäftigungen anbieten und den gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene zu schnelleren Fortschritten bewegen. In der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik muss es politisches Ziel sein, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu reduzieren.



Gut ausbilden.

Ziele umsetzen: mehr ausbilden!

In Bremen gibt es für junge Leute zu wenige Ausbildungsplätze. Auch der Ausbildungspakt „Bremer Vereinbarungen“ hinkt bisher seinen Zielen hinterher. Die Arbeitsnehmerkammer fordert deshalb, dass die getroffenen Verabredungen verbindlich umgesetzt werden. Außerdem sollte geprüft werden, ob eine landesgesetzliche Ausbildungsumlage möglich ist und zu einem stärkeren Ausbildungsengagement der Betriebe beiträgt.

Unterstützungsangebote für Azubis und Betriebe bündeln

Inzwischen hat ein gutes Drittel der Auszubildenden im Land Bremen Abitur. Es sind überwiegend die kleinen und mittleren Betriebe, die auch Jugendliche mit Real- und Hauptschulabschluss ausbilden. Sie verfügen aber im Vergleich zu großen Betrieben über weniger Ressourcen. Entwickelt werden muss daher neben Betrieb und

Berufsschule eine „dritte Säule“, in der Unterstützungsangebote für Auszubildende und Betriebe gebündelt werden. Die Präsenz einer solchen neuen Infrastruktur auf dem Berufsschulcampus ist sinnvoll.

Mehr Geld für Berufsschulen

Das Land Bremen gibt mehr als 1.000 Euro weniger pro Berufsschülerin und Berufsschüler im dualen System aus als die anderen Stadtstaaten. Diese Lücke muss geschlossen werden, wenn Bremen die duale Ausbildung stärken will und eine Berufsausbildung in Sachen Ausstattung und Personal genauso attraktiv machen will wie eine akademische Ausbildung.

Mehr Ausbildungsplätze in sozialen Berufen

Die Ausbildungsplätze in den von einem besonders starken Fachkräftemangel geprägten Gesundheits- und Erziehungs-

berufen müssen aufgestockt und die Rahmenbedingungen der Ausbildung verbessert werden. Ausbildungsverträge und angemessene Ausbildungsvergütungen müssen auch hier Standard werden. Die neue generalistische Ausbildung in der Pflege muss genutzt werden, um die Pflege aufzuwerten. Kosten für die Anleitung von Auszubildenden müssen von den Kostenträgern bei Kassen und Kommunen refinanziert werden.





Gut wirtschaften.

Wissensintensive Dienstleistungen ansiedeln

Mit der Automobil- und der Stahlindustrie wie auch mit der Luft- und Raumfahrt sind in Bremen bedeutende Industrien angesiedelt – diese müssen gesichert werden. In anderen Segmenten dagegen besteht deutlicher Nachholbedarf: So arbeiten weniger Beschäftigte in den stark wachsenden wissensintensiven Dienstleistungen – also in Kanzleien, Praxen, Agenturen, Laboren oder bei IT-Dienstleistern.

Dort entstehen häufig gut entlohnte und innovative Arbeitsplätze. Ein von der Arbeitnehmerkammer Bremen und inzwischen auch von Fraktionen geforderter „Masterplan Dienstleistungen“ darf kein Papiertiger bleiben – er muss mit konkreten Fördermaßnahmen hinterlegt werden.

Branchendialoge weiterführen und ausweiten

Auch andere Dienstleistungsbranchen wie der Einzelhandel, die Logistik oder das Gastgewerbe wachsen, allerdings entwickeln sich hier die Arbeitsbedingungen häufig zu Ungunsten der Beschäftigten. Beispielsweise droht

der Einzelhandel zu einer Niedriglohnbranche zu werden und allein 4.700 Leiharbeitnehmer sind in Bremen und Bremerhaven in der Lagerwirtschaft angestellt. Branchendialoge müssen daher beibehalten und ausgeweitet werden.

Qualifizierung und Weiterbildung stärken

Fachleute schätzen, dass im Zuge von Digitalisierung Helfertätigkeiten verloren gehen und neue Arbeitsplätze vielfach für Spezialisten und Experten entstehen. Die Qualifikationsstruktur im Land Bremen und seinen beiden Städten bleibt jedoch hinter der anderer Großstädte zurück. Qualifizierung und (Weiter-) Bildung sind somit zentrale Aufgaben, denen sich die Bremer Landespolitik auf allen Ebenen verstärkt widmen muss. Der Ausbau der Universitäten und Hochschulen ist dabei ein wichtiger Schritt, aber auch die weitere Förderung von beruflichen Ausbildungen und Qualifizierungen mit anerkannten Abschlüssen für Beschäftigte und für Arbeitslose gehören dazu.

Die Stadt entwickeln.

Chancen der Produktiven Stadt nutzen

Die Mischung von Arbeit, Ausbildung, Wohnen und Freizeit wird für Gewerbestandorte wie für Wohnquartiere wichtiger, denn zunehmend entstehen Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum nicht an der Peripherie der Stadt sondern mittendrin. Gründerzentren und Werkhöfe urbaner Produktion, Handwerk, Kleingewerbe und (migran-tische) Gründungen brauchen dafür Raum. Die Chancen einer sogenannten Produktiven Stadt sind gerade am Industriestandort Bremen aufzugreifen. Daher sollten die planenden Behörden bei der Entwicklung von Galopprennbahn, Überseeinsel, dem Vorderen Woltmershausen und anderen Gebieten ihre Bemühungen um eine urbane Mischung fortsetzen.

Gelingen kann dies auch durch eine aktive Liegenschaftspolitik. Der

Erwerb von Flächen gehört ebenso dazu wie die Vergabe in Erbpacht und die Ausschreibung nicht nach Höchstgebot, sondern nach politisch gewünschtem Nutzungskonzept. Die erwartete Arbeitsplatzdichte muss ein entscheidendes Kriterium bei der Vermarktung von Gewerbeflächen sein.

Familien- und Bildungszentren schneller umsetzen

Geplante Umbauprojekte von Kitas, Grundschulen und Gesundheitseinrichtungen in den WiN-Gebieten zu Familien- und Bildungszentren müssen vorangetrieben, Bildungseinrichtungen – von Berufs über Grundschulen und Bildungszentren – zu Leuchttürmen in den Stadtteilen entwickelt werden.

Bremerhaven braucht attraktive Arbeits- und Wohnplätze

Lebensqualität und die Schaffung von attraktiven Arbeits- und Wohnplätzen muss für Bremerhaven höchste



Priorität haben. Die Seestadt hat Potenzial: Vom Gelände der ehemaligen Schichau/SeebeckWerft, wo Wohnen, Arbeiten und Freizeit auf neue Art verbunden werden sollen, über die Weiterentwicklung der Hochschule bis zur „Luneplate“ als künftigen Gewerbegebiet der Green Economy.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads

Mit heiler Haut durch den Tag

— Tipps für die richtige Pflege

Text: Frauke Janßen

Im Arbeitsalltag sind es vor allem die Hände, die leiden: Sie reinigen, schleifen, bauen, hantieren mit verschiedensten Materialien und Substanzen – kurzum: sie müssen ständig zupacken. Wer sein größtes Organ nicht ausreichend vor den beruflich bedingten Belastungen schützt, bezahlt das nicht selten mit trockenen Stellen, Rissen, Rötungen, Juckreiz und entzündlichen Reaktionen wie Ekzemen. Letztere können bei anhaltender Reizung auch chronisch werden.

Die Behandlung von Hauterkrankungen kann langwierig und teuer werden – oftmals ohne, dass sie die gewünschte Heilung bringt. Hautschutz ist daher das oberste Gebot.

Wie kann die Haut geschützt werden?

Hautschutz bei der Arbeit ist Aufgabe des Arbeitgebers. Er muss anhand der Gefährdungsbeurteilung ermitteln, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind und diese auch finanzieren. Gefährdungsvermeidung hat Priorität, vor allem durch technische und organisatorische Maßnahmen. Dazu gehört, die Arbeit so zu organisieren und zu gestalten, dass Feuchtarbeit und Kontakt mit schädigenden oder mit reizenden Stoffen wie Seife, Tensiden oder Lösemitteln weit wie möglich verhindert wird. Reicht das nicht aus, kommen personenbezogene Schutzmaßnahmen in Betracht:



Schützen: Wenn der Kontakt mit hautschädigenden Faktoren nicht zu vermeiden ist, muss der Arbeitgeber Schutzhandschuhe zur Verfügung stellen. Die Handschuhe müssen passen und sollten nur über trockene und saubere Hände gezogen werden. Wer bei der Arbeit Handschuhe tragen muss, sollte sie zwischendurch so oft es geht ausziehen. Sobald sie von innen feucht sind, auswechseln. Einmalhandschuhe nur kurz für die betreffende Tätigkeit und nicht dauerhaft tragen! Längeres Tragen belastet die Haut, weil sie schwitzt und aufweicht.

Schonend reinigen: Lauwarmes statt heißes Wasser benutzen, weil letzteres die Haut zusätzlich beansprucht. Die Hände nur kurz befeuchten und mit pH-neutraler Waschlotion waschen. Anschließend gut abspülen und mit weichen Einmaltüchern abtrocknen. Nicht öfter waschen als nötig!

Pflegen: Nach dem Waschen die Creme auf die trockenen Hände auftragen, dabei Fingerzwischenräume und -kuppen, Nagelfalze und Handgelenke nicht vergessen. Pflege- und Hautschutzprodukte in Tuben oder Spendern bereitstellen, weil sie hygienischer sind als Gemeinschaftsdosen. Möglichst Cremes ohne Duft- und Konservierungsstoffe verwenden.

Vor Infektionen schützen: Bei Tätigkeiten mit Infektionsrisiko Einmalhandschuhe benutzen. Nach Kontakt mit infektiösem Material müssen die Hände desinfiziert werden, um eine Keimübertragung zu verhindern. Sind die Hände nicht sichtbar verschmutzt, reicht die Desinfektion meist schon aus, sie belastet die Haut weniger als Waschen.

Wenn in feuchten Milieus oder mit hautschädigenden Stoffen gearbeitet wird, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Sind bereits Symptome auf der Haut aufgetreten, heißt es: So schnell wie möglich fachärztliche Hilfe und die betriebsärztliche Beratung in Anspruch nehmen.

Unser Infoblatt „Mit heiler Haut“ finden Sie unter
 ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/downloads
 (Infoblätter Arbeit und Gesundheit)



Betriebsrat? — *Na klar!*

Ohne Interessenvertretung im Unternehmen haben es Beschäftigte oft schwer, ihre Rechte durchzusetzen. Gut, wenn es einen Betriebsrat gibt. Der setzt sich für die Kolleginnen und Kollegen ein. Was Beschäftigte wissen sollten, wenn sie einen Betriebsrat gründen wollen



Foto: iStock, G & J Fey

Text: Hanna Mollenhauer

Foto: Kay Michalak

1. Gibt es Voraussetzungen für die Gründung eines Betriebsrats?

In Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten kann ein Betriebsrat gegründet werden, auch Auszubildende ab 18 Jahren werden mitgezählt.

2. Wer darf für den Betriebsrat kandidieren?

Alle seit einem halben Jahr im Betrieb tätigen Arbeitnehmer ab 18 Jahren dürfen sich für die Wahl aufstellen lassen. Nicht wahlberechtigt sind zum Beispiel leitende Angestellte.

3. Wie lange dauert es bis zur Wahl?

In Betrieben ab 50 und mehr Mitarbeitern kann ein Betriebsrat innerhalb von etwa acht Wochen gegründet werden. In kleineren Betrieben von fünf bis 50 Beschäftigten geht das in einem vereinfachten Wahlverfahren innerhalb von zwei Wochen.

4. Ist man bei der Wahl an bestimmte Termine gebunden?

Betriebsratswahlen finden in Deutschland alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die nächste Wahl ist 2022. Wer allerdings zum ersten Mal einen Betriebsrat wählt, kann das jederzeit tun.

5. Wo und wie weit darf der Betriebsrat mitbestimmen?

Im Betriebsverfassungsgesetz sind der gesetzliche Auftrag wie auch die Instrumente für die Betriebsratsarbeit beschrieben. Ein Betriebsrat hat unterschiedliche Beteiligungsrechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Wenn etwa Umbaumaßnahmen geplant sind, muss der Betriebsrat umfassend und rechtzeitig vom Arbeitgeber darüber informiert werden. Nur so kann er auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln und die Belange der Beschäftigten zum Beispiel zum Lärmschutz einbringen. Auch wenn der Arbeitgeber etwa Arbeitsbereiche auslagern will, ist der Betriebsrat zu beteiligen. Hier kann er Alternativen vorschlagen

und Vereinbarungen im Interesse der Beschäftigten aushandeln. Bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems beispielsweise bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats.

6. Kündigungsschutz

Wer sich für eine Kandidatur entschieden hat, genießt einen besonderen Kündigungsschutz. Für nicht Gewählte gilt der Schutz auch noch ein halbes Jahr nach der Wahl, für Gewählte bis ein Jahr nach Ende der Amtszeit.



Beratung von Interessenvertretungen

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer berät Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Sie hilft auch bei der Gründung einer Interessenvertretung. Kontaktdaten auf der Rückseite dieses Magazins.

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

Tipps & Termine

VERANSTALTUNGS-TIPP

Die Lange Nacht der Bremer Museen

Am 25. Mai beteiligt sich die Arbeitnehmerkammer an der Langen Nacht der Bremer Museen. Im Schloss Schönebeck referiert Thomas Herbrich, einer der bekanntesten Foto-composer Deutschlands, ab 21 Uhr. Er nimmt das Publikum mit auf eine Erlebnisreise durch 10.000 Jahre Kulturgeschichte der Kerze bis hin zu den spektakulären Versuchen der NASA in einer Raumstation. Ab 22 Uhr verwandelt das Barockmusikensemble Trio in RE unter dem Konzerttitel „Engel und Teufel“ das Schloss Schönebeck in das Schloss Versailles und spielt virtuose Gambenmusik unter anderem von Marin Marais und Antoine Forqueray.

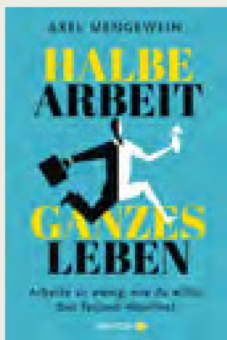


Foto: Thomas Herbrich

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

BUCH-TIPP

Halbe Arbeit, ganzes Leben



Mengewein, Axel
Halbe Arbeit, ganzes Leben
 Arbeite so wenig, wie du willst.
 Das Teilzeit-Manifest, *Ariston*, 2018, 192 Seiten

Eine gesunde Work-Life-Balance spielt für ein erfülltes Leben eine wichtige Rolle. Wer möchte nicht entspannter leben, mehr reisen oder einfach mehr Zeit für die schönen Dinge des Lebens haben? Teilzeit zu arbeiten liegt immer mehr im Trend. Welche verschiedenen Modelle es dabei gibt und dass mit geringen finanziellen Einbußen bereits eine sehr viel höhere Lebensqualität erreicht werden kann, skizziert der Autor in seinem Buch „Halbe Arbeit, ganzes Leben“. Neben den klassischen Teilzeitmodellen, wie Eltern- oder Pfltegeteilzeit, werden auch das Sabbatical und andere vollzeitnahe oder -ferne Modelle dargestellt. Der Autor gibt konkrete Tipps und versucht, Bedenken gegenüber der Teilzeitarbeit auch bei jungen Menschen und Führungskräften abzubauen.

Dieses Buch können Sie in Ihrer Stadtbibliothek ausleihen.



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

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard



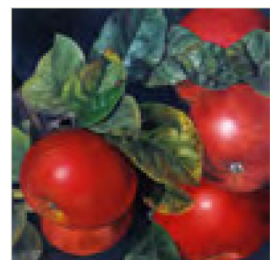
Brigitte Schulte, *Aufbruch*

Ausstellung – „Das, was es ist“
 Malerei und Holzbildhauerei von
 Brigitte Schulte und Reiner Madena,
 9. Mai – 28. Juni
*Forum der Arbeitnehmerkammer,
 Bremerhaven*



Foto: Fritz Haase

Ausstellung –
 „Sieben auf einen Streich“
 16. Mai – 30. August
*Galerie im Foyer der
 Arbeitnehmerkammer, Bremen*



Karin Kneffel, *Ohne Titel*, 1996, VG Bild-Kunst,
 Bonn 2019, Foto: Achim Kukulies

Jetzt aber Kunst! „Karin Kneffel“,
 Feierabendführung am 25. Juni
Kunsthalle Bremen

Übrigens: Am 22. Juni von 13 – 17 Uhr
 ist Stadtmusikanten-Familientag in
 der Kunsthalle Bremen – mit der
 KammerCard ist der Eintritt frei!

Veranstaltungen

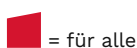
→ BREMEN & BREMEN-NORD

7. Mai	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ▶ Das Arbeitszeugnis – „Er hat sich stets bemüht“ <i>Lindenstraße 8, Bremen-Nord</i>
14. Mai	▶ Die Rente – ein Überblick <i>Lindenstraße 8, Bremen-Nord</i>
21. Mai	▶ Minijob = Minirechte? <i>Bürgerstraße 1, Bremen</i>
28. Mai	▶ Digitale Arbeit - Meine Daten im Job <i>Lindenstraße 8, Bremen-Nord</i>
18. Juni	▶ Schwerbehinderte und Steuern <i>Bürgerstraße 1, Bremen</i>
25. Juni je 18 – 19.30 Uhr	▶ Ran an den PC – Steuererklärung selbst gemacht! <i>Lindenstraße 8, Bremen-Nord</i>
16. Mai – 30. August	Ausstellung Bremer Fotokünstler: Sieben auf einen Streich (Eröffnung: 16. Mai, 20 Uhr) <i>Galerie im Foyer der Arbeitnehmerkammer, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
22. Mai 15 – 18 Uhr	Aus der Reihe „Alles im Blick“ – Arbeit 4.0: Digitalisierung der Arbeit <i>Haus der Wissenschaft, Sandstraße 4/5, Bremen</i>
25. Mai ab 21 Uhr	Die Lange Nacht der Bremer Museen <i>Heimatmuseum Schloss Schönebeck, Im Dorfe 3 – 5 in Bremen-Nord</i>
12. Juni 16 – 18 Uhr	Austausch für Vorsitzende – Die Leitung des Gremiums <i>Kultursaal, Bürgerstraße 1, Bremen</i>
25. Juni 14 – 17 Uhr	Pflege digital – den Wandel im Betrieb gestalten <i>m Centrum Martinsclub Bremen e.V., Buntentorsteinweg 24/26, Bremen</i>
25. Juni 18 Uhr	Feierabend-Führungen in der Kunsthalle – Jetzt aber Kunst! „Karin Kneffel“ Anmeldung mit KammerCard-Nummer bis zum 21. Juni unter ☎ 0421.3 63 01-0.
26. Juni 15 – 18 Uhr	Aus der Reihe „Alles im Blick“ – Betriebsvereinbarungen als Instrument des Arbeitsschutzes <i>Haus der Wissenschaft, Sandstraße 4/5, Bremen</i>

→ BREMERHAVEN

7. Mai 17 – 18.30 Uhr	Aus der Reihe „Ihr Recht – einfach erklärt“ ▶ Die Rente – ein Überblick <i>Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
9. Mai – 28. Juni	Ausstellung: „Das, was es ist“ - Malerei/Holzbildhauerei von B. Schulte und R. Madena <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
16. Mai 15 – 18 Uhr	Aus der Reihe „Alles im Blick“ – Arbeit 4.0: Digitalisierung der Arbeit <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
16. Mai, 20 Uhr	Simon Pearce – „Pea@ce on Earth!“ – <i>Capitol, Hafestraße 156, Bremerhaven</i>
7. Juni, 20 Uhr	Brecht-Revue: Lieder und Geschichten von Bert Brecht – „die theo“, <i>Lutherstraße 7, Bremerhaven</i>
18. Juni 15 – 16.30 Uhr	Der Spagat zwischen Kind und Beruf <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
20. Juni 15 – 18 Uhr	Aus der Reihe „Alles im Blick“ – Betriebsvereinbarungen als Instrument des Arbeitsschutzes <i>Forum der Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>
26. Juni 18 Uhr	Alte Schätze, frischer Wind – Visionen für Bremerhaven <i>Arbeitnehmerkammer, Barkhausenstraße 16, Bremerhaven</i>

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



= für alle



= für Politikinteressierte



= für Betriebs- und Personalräte

Kompetenzen einbringen

Wir haben Pflege-Expertin Monika Urban zur Digitalisierung in der Pflege befragt

Fragen: Anne-Katrin Wehrmann – Foto: Gaby Ahnert

Wnieweit hat die Digitalisierung schon Einzug in die Pflege gehalten?

Da gibt es ganz unterschiedliche Beispiele. Im stationären Bereich finden wir digitale Patienten-Dokumentationssysteme, die mittlerweile in sehr vielen Pflegeeinrichtungen implementiert sind oder gerade eingeführt werden. Im ambulanten Bereich gibt es Apps für die Tourenplanung und Dokumentation. Und in ersten Zügen erleben wir auch schon Robotik in der Pflege: zum Beispiel Roboterarme oder Lifter, die beim Umdrehen oder Aufrichten von Pflegebedürftigen helfen.

Welche Entwicklungen sind zukünftig noch zu erwarten?

Das ist bei einer Gesellschaft, die sich insgesamt digitalisiert, ganz schwer zu sagen. Wichtig wird sein, dass sich die Pflege-Ausbildung auf die Digitalisierung einstellt: Das heißt beispielsweise spezifische Module in die eigentliche Ausbildung zu integrieren, aber auch Angebote im Bereich der Fort- und Weiterbildung vorzuhalten. Aus der Vergangenheit haben wir gelernt, dass es viele Einzeltechnologien gab, die in der Praxis schlecht angenommen wurden – weil die Technik-Entwicklung die Bedarfe und Praktiken in der Pflege gar nicht berücksichtigt hat. Für die Zukunft müssen Pflegende darum in die Entwicklung neuer Technologien miteinbezogen werden und ihre Praxiserfahrungen einbringen können.

Welche Chancen bietet die Digitalisierung den Beschäftigten in der Pflege?

Im Idealfall kann sie in mehrfacher Hinsicht eine Entlastung mit sich bringen, zum Beispiel indem Kräne oder Lifter die körperliche Belastung reduzieren. Wenn man den Pflegekräften in digitaler Form Informationen zu einzelnen Patienten und zu Krankheitsbildern zur Verfügung stellt, lässt sich damit auch die psychische Belastung verringern, die sich aus den gesteigerten Anforderungen ergibt. Außerdem kann die Einführung neuer Technologien das Berufsfeld aufwerten, da zusätzliche Kompetenzen erlernt werden müssen und technisierte Berufe generell besser entlohnt werden. Ein attraktives Berufsbild wiederum könnte dem Pflegekräftemangel entgegenwirken.



Monika Urban ist promovierte Sozial- und Gesundheitswissenschaftlerin und arbeitet am Institut für Public Health und Pflegeforschung der Universität Bremen

Welche Risiken sind damit verbunden?

Viele Pflegekräfte befürchten, dass mit der Digitalisierung eine verstärkte Kontrolle und eine weitere Verdichtung ihrer Arbeit einhergeht – und dass darunter letztlich die Qualität der Pflege leidet. Eine weitere Sorge ist, dass durch die digitale Kommunikation ein Informationsverlust zwischen Angehörigen, Pflegebedürftigen und Pflegefachkräften entsteht, da nicht alle Zugang zu beispielsweise einer App-gestützten Tourenplanung haben.

Wie können sich die Beschäftigten und ihre Interessensvertretungen einbringen?

Vor allem können und sollten sie wie erwähnt ihre Kompetenzen in die Entwicklung und Implementierung neuer Techniken einbringen sowie an entsprechenden Fortbildungen teilnehmen können. Die Betriebsräte wiederum haben ein wachsames Auge auf den Datenschutz und können im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens Initiativanträge stellen, also zum Beispiel Maßnahmen des Arbeitsschutzes vorschlagen. Das können dann auch Anschaffungen technischer Systeme sein.



Veranstaltung

Pflege digital – den Wandel im Betrieb gestalten

► Di., 25. Juni 2019, 14 – 17 Uhr, m|Centrum Martinsclub Bremen e.V., Buntentorsteinweg 24/26

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen

Altenpflege: Faire Bezahlung von Anfang an

Die Gewerkschaft Verdi und die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen haben sich auf einen Tarifvertrag geeinigt, der die Bedingungen für Auszubildende in der Bremer Altenpflege weiter verbessert

Text: Anne-Katrin Wehrmann

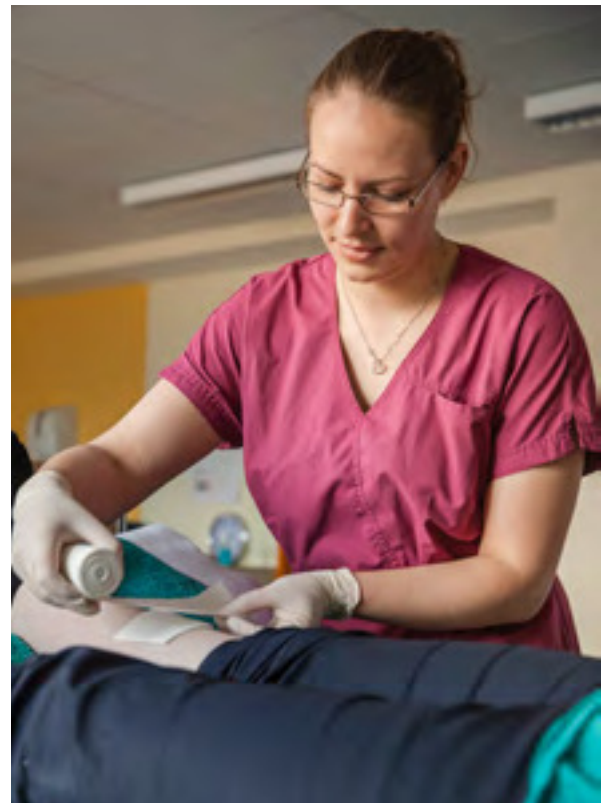
Foto: Kay Michalak

Sie beraten, begleiten und betreuen ältere Menschen, helfen ihnen bei der Bewältigung des Alltags und übernehmen auch medizinische Behandlungen: Altenpfleger verrichten jeden Tag aufs Neue verantwortungsvolle Aufgaben und werden vor dem Hintergrund des demografischen Wandels händelnd gesucht. Um die Ausbildung attraktiv zu gestalten und somit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind gute Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung Grundvoraussetzungen. Bremen und Niedersachsen waren 2015 bundesweit Vorreiter, als es um die Einführung eines Tarifvertrags für Auszubildende in der Altenpflege ging. Nun haben die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen, der aktuell 16 örtliche Pflegeeinrichtungen und -dienste angehören, und die Gewerkschaft Verdi sich auf die bereits dritte Auflage des Tarifvertrags geeinigt. Die Ausbildungsbedingungen im Land Bremen für diese Betriebe werden damit weiter geregelt.

Zu den Kernpunkten der Neuauflage gehört es, dass die Vergütungen erneut angehoben wurden. So erhalten Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege nun im ersten Ausbildungsjahr 1.140,69 Euro, im zweiten Jahr 1.202,07 Euro und im dritten Jahr 1.303,38 Euro – das sind jeweils 100 Euro mehr als zuvor. Darüber hinaus stehen ihnen 30 Tage Urlaub sowie eine monatliche Pauschale in Höhe von 25 Euro für Fahrt- und Lernmittelkosten zu. Zur Prüfungsvorbereitung

dürfen sich die Auszubildenden zudem eine weitere Woche freinehmen. „Es ist gut, dass wir hier einen Tarifvertrag haben, der die Ausbildung in der Altenpflege mitgestaltet und der auch in Zukunft weiter fortgeschrieben wird“, betont Carola Bury, Referentin für Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer. „Nur mit Tarifverträgen gibt es Rechte, die sich auch einfordern lassen.“ Dank der in Bremen mittlerweile etablierten Ausbildungsumlage, in die alle Altenpflegebetriebe entsprechend ihres Umsatzes einzahlen, habe sich die Situation bereits gebessert. Auch viele private Altenpflegedienstleister orientierten sich inzwischen an den tarifvertraglich festgelegten Ausbildungsentgelten, berichtet Bury: „Doch festschreiben kann nur ein Tarifvertrag.“

Verdi-Gewerkschaftssekretärin Kerstin Bringmann würde gerne noch einen Schritt weiter gehen und den für Auszubildende in der Krankenpflege geltenden Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst auch in der Altenpflege zur Anwendung bringen. Dieser würde darüber hinaus auch Jahressonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld beinhalten. „Wir müssen in allen Bereichen der Pflege gleich gute Arbeitsbedingungen anbieten, wenn wir zusätzliche Fachkräfte gewinnen wollen“, macht sie deutlich. Dennoch



Zu einer attraktiven Ausbildung gehören auch gute Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung.

wertet auch sie den aktuellen Abschluss als Erfolg – und als gelungenes Beispiel dafür, was sich mit gewerkschaftlichem Engagement erreichen lässt. „Das merken auch die Auszubildenden, die gerade vermehrt bei uns eintreten und viel neuen Schwung mitbringen“, meint Bringmann. „Wer sich schon in der Ausbildung für seine Arbeitsbedingungen einsetzt, kann damit seine Berufstätigkeit aktiv gestalten.“



Ab Frühjahr wird wieder
mehr geradelt – jetzt
stehen bei Kirsten Kempf
viele Inspektionen an

GALERIE DER ARBEITSWELT

Zwischen Drahtesel und E-Bike

Vor gut zwei Jahren hat Kirsten Kempf ihre Ausbildung zur Zweiradmechatronikerin abgeschlossen. Auch ihr Interesse an Ökologie hat sie dorthin gebracht

Text: Frauke Janßen – Foto: Kay Michalak

Sich die Hände schmutzig zu machen, davor hat Kirsten Kempf keine Angst. Ganz im Gegenteil. „Nach dem Abitur wollte ich gern eine Ausbildung im handwerklichen Bereich machen“, sagt die 25-Jährige. Weil sie aber noch unentschlossen war, machte sie zunächst ein freiwilliges ökologisches Jahr beim Verein Allgemeiner Deutscher Fahrradclub ADFC in Bremen. Der Zufall sorgte dafür, dass sie sich dort plötzlich im Handwerk wiederfand. „Der Verein hat zu dieser Zeit gerade eine Werkstatt in Form einer Tochtergesellschaft eröffnet – nach einem Praktikumstag bin ich direkt als Auszubildende mit eingestiegen“, erzählt Kirsten Kempf von ihrem beruflichen Werdegang.

Weil es in der Werkstatt keinen Meister gab, konnte sie sich dort nur zwei Jahre lang als Monteurin ausbilden lassen. Die noch fehlenden anderthalb Jahre hat Kirsten Kempf bei Fahrrad Conrad in Bremen-Findorff angeschlossen. Seit Januar 2017 ist sie nun ausgebildete Zweiradmechatronikerin und arbeitet als Gesellin. Wie bei den KFZ-Mechatronikern ist Kempfs tägliche Arbeit inzwischen kein reiner Mechaniker-Job mehr. Denn auch bei den Fahrrädern sind Elektromobilität und computergestützte Antriebe angekommen. „Früher hatte man in der Berufsschule zwei Wochen ‚Metall‘ und eine Woche ‚Elektronik‘, heute ist es genau umgekehrt“, sagt Kempf. Es kommen inzwischen häufig Kunden mit ihren E-Bikes in die Werkstatt. Bisher machen Fahrradmechatroniker dann vielleicht mal ein Software-Update oder überprüfen Verkabelung und Akku. In Zukunft wird aber wie in der Autobranche die Verzahnung mit der Industrie zunehmen. „Bei manchen Herstellern muss man schon Schulungen machen, um die Software für Updates zu bekommen“, sagt Kirsten Kempf. Neuere E-Bike-Modelle lassen sich inzwischen sogar per Handy-App navigieren.

Bleiben werden dennoch viele Kunden, die weiterhin lieber rein mechanisch betriebene Räder fahren. Und die kommen vor allem im Frühling, um ihre Drahtesel wieder richtig zum Laufen zu bringen. Saisonbedingt hat Kirsten Kempf also viel zu tun: „Bremsen und Schaltungen nachstellen, Kleinigkeiten wie Pedale oder Griffe tauschen, ein bisschen Fetten und Ölen, sodass alles wieder geschmeidig läuft.“

Die Mechatronikerin arbeitet hauptsächlich hinten in der Werkstatt. Wenn viel los ist, muss sie auch vorne im Ladengeschäft mit einspringen, um Reparaturen anzunehmen oder Kunden zu beraten. Es ist also wichtig, Freude am Kundengespräch zu haben und sich mit neuen Produkten auseinanderzusetzen zu wollen. Dazu zählen beispielsweise Reifen mit elastischem Kunststoffanteil, die nicht mehr aufgepumpt werden müssen oder Zahnriemen statt Ketten als Antrieb. Auf die Frage, welche Voraussetzungen für ihren Beruf am wichtigsten sind, antwortet Kirsten Kempf: „Technisches Interesse und Neugierde.“ Ihr eigenes Fahrrad hat sie für eine längere Tour aufgerüstet. „Mal sehn, wo ich hinahre – Hauptsache raus in die Natur!“

Der Zweiradmechatroniker

Die Duale Ausbildung zum Zweiradmechatroniker dauert dreieinhalb Jahre. Es gibt sie in den Fachrichtungen Fahrrad- und Motorradtechnik sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk. Die Arbeitsmöglichkeiten sind vielfältig: Viele Betriebe suchen ausgebildete Fachkräfte.



Richtig bewerben

Von Anschreiben bis Zeugnis:
Darauf kommt es an

Text: Melanie Öhlenbach – Foto: Kay Michalak

Der Weg zu einem neuen Job führt meist über eine Bewerbung. Worauf es dabei ankommt, verrät Bianca Sievert. Sie ist freiberufliche Laufbahn- und Karriereberaterin und arbeitet unter anderem als Trainerin am Career Center der Universität Bremen.

Die gute Nachricht vorweg: Die klassische Bewerbung ist nicht tot. Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Zertifikate und Referenzen gehören in Deutschland

immer noch zu den Bestandteilen einer Bewerbung. Allerdings hat sich die Form verändert. Bewerbungen werden heute nicht mehr ausschließlich per Post oder E-Mail verschickt. „Bei vielen großen Unternehmen kann man sich inzwischen nur noch über Bewerbungsportale bewerben – und die sind alle unterschiedlich aufgebaut“, sagt Bianca Sievert. Während es bei einigen genügt, Unterlagen hochzuladen und ein Motivationsschreiben zu verfassen, gilt es bei anderen kleine Tests zu absolvieren

– zum Beispiel einem Chatbot in Echtzeit Fragen zu beantworten.

„Die größte Herausforderung bei Bewerbungen ist es, alle Formate bedienen zu können.“ Das meint die Trainerin nicht nur in Bezug auf Online-Tools, bei denen im Hintergrund eine Software die Auswertung oder das Matching von Bewerber und Stelle vornimmt. Auch in den Personalabteilungen schätzt man Bewerbungen, die übersichtlich strukturiert und inhaltlich

konkret auf die Stellenausschreibung eingehen. Und das in allen Teilen: So sollte ein Lebenslauf ohne Anschreiben funktionieren und umgekehrt. „Viele Personaler lesen oft nur noch quer, weil sie sich schnell ein Bild verschaffen müssen“, sagt Sievert. „Wenn sie merken, dass eine Bewerbung auch für zig andere Unternehmen geschrieben wurde, ist sie schnell aussortiert.“

„Bei vielen großen Unternehmen kann man sich inzwischen nur noch über Bewerbungsportale bewerben – und die sind alle unterschiedlich aufgebaut.“

Bianca Sievert

Für Bewerbungen gibt es also kein Patentrezept. Sie sind aber auch kein Hexenwerk. „Schildern Sie im Anschreiben, warum Sie für die Stelle geeignet sind. Gehen Sie auf Ihre Qualifikation, Ihre praktischen Erfahrungen und Ihre Motivation ein – und das am besten schlüssig, kurz und knapp“, empfiehlt die Trainerin. Abstrakte Begriffe wie Teamfähigkeit, Führungskompetenz und Flexibilität gilt es mit Leben zu füllen. Und das klappt am besten mit glaubwürdigen Beispielen. Diese müssen nicht zwingend aus dem Arbeitsumfeld stammen. „Wenn Sie durch ein Ehrenamt oder Hobby für die Stelle relevante Fähigkeiten mitbringen, schreiben Sie es auf.“

Und wie beginnt man mit dem Anschreiben? „Am besten mit dem, was Sie besonders auszeichnet“, meint Sievert, sei es Qualifikation, Fähigkeit, Erfahrung oder Motivation. Auch für die Länge gibt es keine Vorschrift. Länger als eine Seite sollte es nicht sein, meint die Bewerbungsexpertin. Ihr Tipp: „Versetzen Sie sich in die Lage des Gegenübers: Wie viel würden Sie lesen wollen?“

Beim Lebenslauf ist es ratsam, sich auf maximal drei Seiten zu beschränken. Dazu gehören nach Ansicht der Trainerin neben den relevanten persönlichen Daten (siehe Kasten) beispielsweise

Aus- und Weiterbildungen, Arbeitserfahrungen, Sprach- und EDV-Kenntnisse sowie Auslandsaufenthalte, zusätzliche Qualifikationen wie Führerschein, Hobby und Ehrenämter. Auch hier gilt: konkret werden. „Schreiben Sie in Stichworten auf, was Sie an der jeweiligen Station gemacht haben und was genau Ihre Tätigkeit und Kenntnisse umfasst“, empfiehlt Sievert.

Damit der Lebenslauf übersichtlich bleibt, rät die Trainerin dazu, ihn tabellarisch in Clustern zu gliedern. Die Reihenfolge ergibt sich aus der Stellenausschreibung und den Kompetenzen, die man für die Stelle mitbringt. „Wenn die praktische Erfahrung am wichtigsten ist, kann der Lebenslauf damit starten“, sagte Sievert, „ist das Studium oder die Ausbildung zwingende Voraussetzung für die Stellenbesetzung, sollte dies das erste Cluster sein.“

Bei den Zeugnissen gilt es diejenigen auszuwählen, die zur Stellenausschreibung passen. Und sich auf

„Die größte Herausforderung bei Bewerbungen ist es, alle Formate bedienen zu können.“

Bianca Sievert

die wichtigsten zu beschränken. „Zu Beginn der Karriere sind Ausbildungs-, Schul- und Universitätszeugnisse noch Pflicht“, sagt Sievert. „Je erfahrener sie sind, umso mehr kann man auf einzelne Zeugnisse verzichten.“ Neben Arbeitszeugnissen könnten Zertifikate von Weiterbildungen und persönliche Beurteilungen wichtiger werden. Ihr Tipp: Einen Kollegen oder eine Kollegin um ein Empfehlungsschreiben bitten, das relevante Fähigkeiten belegt, wenn man kein aktuelles Zeugnis hat.



Bewerbungsschreiben – Arbeitsrecht

Wer übernimmt die Kosten für meine Bewerbung?

Die Kosten für alle Bewerbungsunterlagen wie Kopien, Foto und Führungszeugnis sowie die Portokosten tragen grundsätzlich Sie als Bewerber. Sind Sie arbeitslos, kann die Agentur für Arbeit Ihre Bewerbungskosten im Rahmen des Vermittlungsbudgets übernehmen. Das müssen Sie aber beantragen – und zwar bevor die Kosten entstehen.

Kann ich Bewerbungskosten steuerlich absetzen?

Werden die Kosten nicht von anderer Stelle übernommen, können Sie diese als Werbungskosten von der Steuer abziehen – auch wenn Sie am Ende nicht eingestellt werden. Dazu zählen übrigens auch die Reisekosten zum Bewerbungsgespräch.

Welche persönlichen Daten muss ich im Lebenslauf angeben?

Grundsätzlich ist es sinnvoll, im Lebenslauf Vor- und Zuname sowie Daten anzugeben, über die der Arbeitgeber mit Ihnen in Kontakt treten kann: Anschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse. Geburtsdatum und Geburtsort ebenfalls.

Weitere persönliche Angaben sind nicht notwendig, können aber bei bestimmten Stellen sinnvoll sein: Religionszugehörigkeit und Familienstand können Sie beispielsweise angeben, wenn Sie sich bei einer kirchlichen Einrichtung bewerben. Auch ein Foto ist nicht zwingend notwendig. Immer mehr Arbeitgeber verzichten inzwischen ganz bewusst darauf, um Objektivität sicherzustellen.

Tarifvertrag für die Zukunft

Automatisierung und Digitalisierung sind Themen, die aktuell an kaum einem Unternehmen spurlos vorbeigehen – und die Beschäftigte verschiedener Branchen um ihre Arbeitsplätze bangen lassen. Hafentreiber Eurogate und die Gewerkschaft Verdi haben jetzt einen Tarifvertrag geschlossen, der als wegweisend gilt. Ziel ist es, die Folgen von Automatisierungsmaßnahmen sozialverträglich und mitbestimmt zu gestalten

Text: Anne-Katrin Wehrmann

Foto: Kay Michalak

Ihr Arbeitsplatz befindet sich in einer Höhe von mehr als zehn Metern und setzt neben Schwindelfreiheit auch ein hohes Maß an Konzentrationsfähigkeit und Belastbarkeit voraus: Die Fahrer so genannter Van Carrier (VC) sorgen im Hafen 24 Stunden am Tag und an sieben Tagen in der Woche dafür, dass Container von A nach B transportiert werden. Für den Hafentreiber sind sie von entscheidender Bedeutung: Allein auf dem Container Terminal Bremerhaven von Eurogate sind von gut 1.200 Beschäftigten etwa die Hälfte als VC-Fahrer ausgebildet. Doch was passiert mit ihnen, wenn die Van Carrier eines Tages autonom fahren und nicht mehr in allen Fahrerständen Menschen benötigt werden? Ferne Zukunftsmusik ist das nicht: Auf einem abgeteilten Bereich des Containerterminals Wilhelmshaven hat Eurogate gerade ein Pilotprojekt gestartet, das die Sicherheit und Funktionsfähigkeit automatisch fahrender Portalhubwagen unter Beweis stellen soll. Von den Ergebnissen wird es abhängen, ob und in welchem Ausmaß diese autonomen Gefährte künftig an Hafentreiberebenen der Eurogate-Gruppe zum Einsatz kommen.

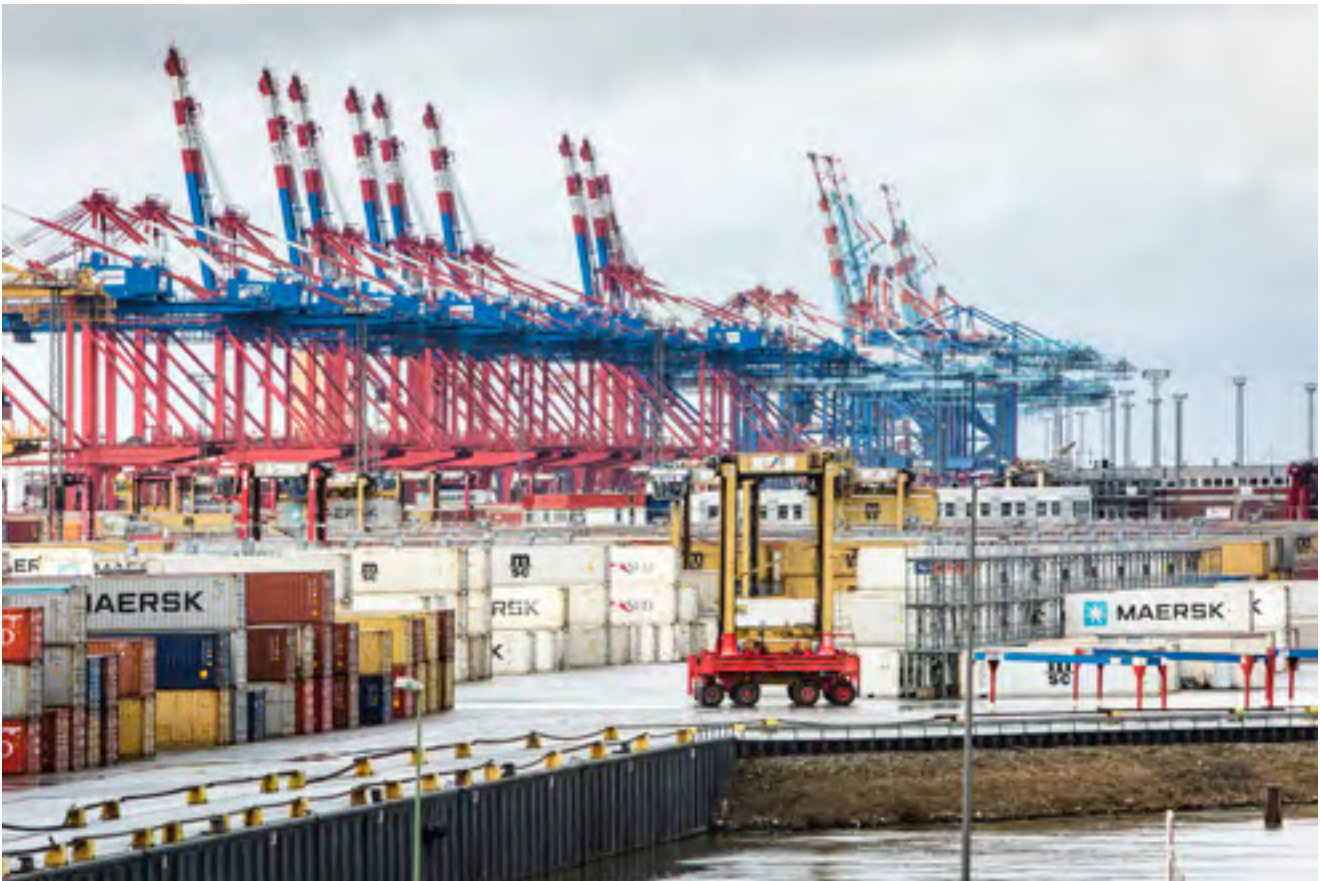
Die VC-Fahrer sind ein besonders anschauliches Beispiel dafür, wie Automatisierungsprozesse den Arbeitsalltag und damit auch den Personalbedarf beeinflussen können. Doch der „Tarifvertrag Zukunft“, auf den sich Eurogate und Verdi geeinigt haben, geht deutlich weiter: Er enthält Schutzvorschriften nicht nur für die Hafentreiber des Unternehmens, sondern auch für die kaufmännischen und technischen Mitarbeiter, sofern mindestens zehn Prozent von ihnen von Automatisierung betroffen sind. „Wenn zum Beispiel in

einer Abteilung, die aus 30 Mitarbeitern besteht, eine neue Software die Arbeitsbedingungen von drei Beschäftigten beeinflusst, kommt der Vertrag schon zum Tragen“, erläutert Christian Schadow, bei der Verdi-Bundesverwaltung für Maritime Wirtschaft zuständig. Der Gewerkschaftssekretär hält den neuen Tarifvertrag für einen großen Wurf: „Wir gehen davon aus, dass er Pilotcharakter für die gesamte Branche und darüber hinaus haben kann“, macht er deutlich.

Erweiterung der Mitbestimmung

Zu den wesentlichen Punkten des Tarifvertrags gehört es, dass er eine lange Laufzeit von zehn Jahren hat und bis Ende 2025 betriebsbedingte Kündigungen ausschließt, die im Zusammenhang mit Automatisierungen stehen. Die Tarifparteien haben sich auf Arbeitszeitmodelle verständigt, mit denen sich Schwankungen beim Personalbedarf abfedern lassen. Eine wichtige Rolle spielt zudem das Thema Qualifizierung: So haben die Beschäftigten von Eurogate einen Anspruch darauf, ihre Entwicklungsmöglichkeiten ermitteln und sich entsprechend qualifizieren zu lassen. Wer in seinem bisherigen Arbeitsfeld aufgrund von Automatisierungsprozessen nicht mehr gebraucht wird, soll ein Angebot für einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns bekommen. Sollte dies mit Gehaltseinbußen verbunden sein, wird fünf Jahre lang das alte Gehalt weitergezahlt und anschließend für weitere fünf Jahre in gleichmäßigen Schritten abgeschmolzen.

Neben diesem umfangreichen Instrumentenkasten zur materiellen Absicherung ist ein weiterer zentraler Aspekt die Einführung einer „Automatisierungskommission“, die aus jeweils vier Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besteht. „So etwas hat es in dieser Form bisher noch nicht gegeben“, macht Gewerkschafter Schadow deutlich.



„Faktisch bedeutet das eine Erweiterung der Mitbestimmung und damit einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit. Diese Hürde mussten wir bei den Verhandlungen erst einmal nehmen.“ Letztlich sei aber auch in der Konzernführung das Interesse groß gewesen, einen Tarifvertrag abzuschließen, der die Belegschaft mitnehme und Rückhalt bei ihr finde. Über regelmäßige Informationen des Arbeitgebers soll die Kommission künftig in die Lage versetzt werden, sich über Umfang und Auswirkungen von Automatisierungen ein Urteil zu bilden und auf die Willensbildung Einfluss zu nehmen – insbesondere auch mit Blick auf die Personalplanung. Dabei kann sie Beschlüsse nur mit einer Mehrheit von 75 Prozent der Stimmen fassen. „Klar ist, dass auch die Betriebsräte frühzeitig mit einbezogen werden müssen“, meint Schadow. „Das Ganze muss jetzt mit Leben gefüllt werden. Wir gehen davon aus, dass sich das neue Instrument bewähren wird.“

„Uns ist allen klar, dass wir den Zug der Automatisierung und Digitalisierung nicht aufhalten können. Aber wir müssen gemeinsam Wege finden, die Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen sozialverträglich zu gestalten.“

Heinz Dammann

Verhandlung auf Augenhöhe

Gerade im Hafen gebe es viele Bereiche, die von Automatisierung und Digitalisierung betroffen seien, betont Marion Salot, Referentin für Wirtschaftspolitik bei der Arbeitnehmerkammer: „Darum ist es enorm wichtig, dass dieser Tarifvertrag so gut gelungen ist – zumal in Bremerhaven jeder vierte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Mann in und um den Hafen arbeitet.“ Der Abschluss des „Tarifvertrags Zukunft“ zeige, wie wichtig es gerade in Zeiten der Digitalisierung sei, starke Gewerkschaften und Betriebsräte zu haben. „Nur so ist es möglich, auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern über die Folgen für die Betriebsabläufe und Arbeitsformen zu verhandeln und letztlich zu sozialverträglichen Regelungen zu kommen“, erläutert sie.

Das sieht Eurogate-Konzernbetriebsratsvorsitzender Karl-Heinz Dammann genauso. „Uns ist allen klar, dass wir den Zug der Automatisierung und Digitalisierung nicht aufhalten können“, sagt er. „Aber wir müssen gemeinsam Wege finden, die Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen sozialverträglich zu gestalten. Dafür haben wir mit dem Tarifvertrag jetzt einen guten Werkzeugkasten in der Hand.“ Für die Eurogate-Gruppe sei er ein Meilenstein, sich den Herausforderungen der Zukunft stellen zu können. Und auch in anderen Betrieben sei man schon auf den Pilotabschluss aufmerksam geworden. „Wir stellen fest, dass das Interesse daran groß ist“, berichtet Dammann. „Denn der Vertrag greift ein aktuelles Thema auf, das in irgendeiner Form in jedem Unternehmen akut ist. Und gerade die Automatisierungskommission ist ein Instrument, das sich gut auch auf andere Branchen übertragen lässt.“

Alles, was Recht ist

RECHTSIRRTUM

„Bei Kündigung habe ich ein Recht auf Abfindung.“ Das stimmt so nicht.

Innerhalb von drei Wochen ab Erhalt der Kündigung, können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen (etwa eine Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten und mehr als zehn Mitarbeitern im Betrieb) vor den Arbeitsgerichten überprüfen lassen, ob die Kündigung rechtmäßig ist. Falls ja, ist eine Entschädigung für den Verlust der Stelle ausgeschlossen. Falls nein, kann der Arbeitnehmer seinen Job behalten und bekommt keine Abfindung.

Allerdings enden viele Kündigungsschutzklagen nicht mit einem Urteil, sondern mit einem Vergleich. Grund dafür ist oft, dass das gegenseitige Vertrauen für eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr vorhanden ist. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dann, seinem früheren Mitarbeiter eine Abfindung zu zahlen. Im Gegenzug akzeptiert dieser die Kündigung.

In einem Spezialfall* der betriebsbedingten Kündigung sieht das Gesetz einen Abfindungsanspruch vor, wenn die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist (etwa Auftragsmangel oder Outsourcing) und dem Mitarbeiter eine Abfindung zugesagt wird, wenn er nicht gegen die Kündigung klagt. Beides muss im Kündigungsschreiben stehen – am besten mit dem Hinweis, dass die Abfindung 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr beträgt.

Beide Seiten können sich auch per Aufhebungsvertrag auf eine Abfindung einigen. Der Beschäftigte wird für den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigt und beide Seiten einigen sich einvernehmlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wichtig: Im Regelfall hat die Zahlung einer Abfindung nach fristgemäßer Kündigung keine Nachteile auf Anspruch und Höhe des Arbeitslosengeldes. Bei einem Aufhebungsvertrag kann allerdings eine Sperrzeit und zudem die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes drohen.

* nach Paragraph 1a Kündigungsschutzgesetz

Text: Hanna Mollenhauer

Juristische Beratung: Christel Müller

STEUERTIPP

Abgabefristen für die Steuererklärung

Ab der Steuererklärung 2018 verlängern sich die Abgabefristen in 2019 um zwei Monate: für Steuerpflichtige, die ihre Steuererklärung selbst erledigen vom 31. Mai auf den 31. Juli. Wer sich steuerlich beraten lässt, hat bis zum 28. oder 29. Februar des nachfolgenden Jahres Zeit. Zudem führt ab der Steuererklärung 2018 ein Überschreiten zu Verspätungszuschlägen ab 25 Euro pro Monat. Zwingend ist dies allerdings nur, wenn sich eine Steuernachzahlung an das Finanzamt ergibt.

Larissa-Valeska Heilmann, Beraterin Steuerrecht in Bremen

RECHTSTIPP

Rechte beim Urlaub gestärkt

Nicht beantragte Urlaubstage verfallen nicht mehr zwangsläufig. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten künftig klar und rechtzeitig auffordern, noch nicht beantragten Urlaub vor Ende des Kalenderjahres beziehungsweise des Übertragungszeitraums zu nehmen und darauf hinweisen, dass er sonst erlischt. Damit setzt das höchste deutsche Arbeitsgericht die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs vom November 2018 um. Beschäftigte können (etwa in der Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer) prüfen lassen, ob sie Anspruch auf Urlaub haben, von dem sie dachten, dass er verfallen sei.

* BAG-Urteil vom 19.02.2019 – 9-AZR 541/15

Barbara Sichtung-Busch, Rechtsberaterin in Bremen

IMPRESSUM

BAM – Bremer Arbeitnehmerkammer 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

Autoren und Autorinnen

Larissa-Valeska Heilmann, Frauke Janßen, Hanna Mollenhauer, Melanie Öhlenbach, Nathalie Sander, Barbara Sichtung-Busch, Anne-Katrin Wehrmann

Redaktion

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

Lektorat

Hanna Mollenhauer

Fotos

Kay Michalak

Layout

GfG/Gruppe für Gestaltung,
Bremen

Konzeptionelle Beratung

textpr+, Bremen

Druck

Müller Ditzen AG, Bremerhaven

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

ISSN 1614-5747

Postvertriebs-Nummer H 43672



Kammermitglieder, die einen Aufhebungsvertrag abschließen wollen oder eine Kündigung erhalten haben, sollten sich schnellstmöglich beraten lassen. Weitere Infos auf der Rückseite dieses Magazins.

Drei Fragen

— zu meinen Daten im Job

Computer, Tablet und Mobiltelefon gehören für viele heute zum Arbeitsalltag. Aber wie darf und muss der Arbeitgeber mit den darüber erfassten Daten der Beschäftigten umgehen?

Welche Daten darf mein Chef speichern?

Letztlich nur personenbezogene Daten, die für Zwecke der Anstellung unerlässlich sind. Dies sind zum Beispiel Name, Kontoinformationen und Steuerklasse. Einer darüber hinausgehenden Datenverarbeitung müssen Beschäftigte freiwillig und schriftlich zugestimmt haben, es sei denn es besteht eine gesetzliche Erlaubnis zur Datenverarbeitung. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können so eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten sein.

Darf mein Arbeitgeber meine Internet- und E-Mail-Nutzung überwachen?

Das kommt darauf an: Ist die private Internetnutzung per Vertrag nicht gestattet, darf der Arbeitgeber stichprobenartig kontrollieren, ob das Verbot eingehalten wird und gegebenenfalls sogar E-Mails einsehen. Bei exzessiver Privatnutzung des Internets trotz Verbots kann auch eine Kündigung drohen, wobei fristlose Kündigungen eher die Ausnahme sind. Gestattet der Arbeitgeber die private Nutzung unterliegen Inhalte von E-Mails der Beschäftigten zumeist

dem Fernmeldegeheimnis. Dann ist eine Einsicht in E-Mails nur mit Erlaubnis der Betroffenen möglich.

Darf ich Soziale Netzwerke nutzen?

Ja, private Äußerungen im Netz unterliegen der Meinungsfreiheit. Dennoch sollten Beschäftigte vorsichtig sein. Denn die Meinungsfreiheit findet ihre Grenzen, wo die Menschenwürde oder Persönlichkeitsrechte angegriffen werden. So können zum Beispiel rassistische Äußerungen gegen Kolleginnen und Kollegen eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Auch unsachliche Beleidigungen des Arbeitgebers sind tabu.

Sven Thora

arbeitet seit 2010 als Rechtsberater bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Der Volljurist berät zu den Themen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und hat sich im Bereich Datenschutz spezialisiert.



Foto: Stefan Schmitzbauer



Infoveranstaltungen

Digitale Arbeit – Meine Daten im Job (Bremen-Nord)

► Di., 28. Mai 2019, 18 – 19.30 Uhr, Lindenstraße 8, Bremen-Nord, ☎ 0421.6 69 50-0. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Bitte melden Sie sich an.

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

CARTOON



von Mario Lars

BERATUNGSANGEBOTE & ÖFFNUNGSZEITEN

Wir sind für Sie da!

Rechtsberatung

Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

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

Persönliche Beratung (ohne Termine)

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo und Mi 14–18 Uhr

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo–Do 9–16 Uhr
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

Terminvereinbarung

☎ 0421.3 63 01-59

Telefonische Beratung

☎ 0421.3 63 01-40

Mo–Fr 11–13 Uhr

Bremen-Nord

Lindenstraße 8
28755 Bremen
☎ 0421.6 69 50-0

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

Persönliche Beratung (ohne Termine)

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo und Do 14–18 Uhr

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0421.3 63 01-11

Mo–Do 9–16 Uhr
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

Terminvereinbarung

☎ 0421.6 69 50-0

Telefonische Beratung

☎ 0421.3 63 01-40

Mo–Fr 11–13 Uhr

Bremerhaven

Barkhausenstraße 16
27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 22 35-0

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

Persönliche Beratung (ohne Termine)

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr
Mo und Mi 14–18 Uhr

Telefonische Beratung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

☎ 0471.9 22 35-11

Mo–Do 9–16 Uhr
Fr 9–12.30 Uhr

➔ **Steuerrechtsberatung**

Terminvereinbarung

☎ 0471.9 22 35-59

Telefonische Beratung

☎ 0471.9 22 35-10

Mo–Fr 11–13 Uhr

* Wenn Sie im Land Bremen wohnen und Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt, können Sie die öffentliche Rechtsberatung des Landes Bremen in der Arbeitnehmerkammer gegen zehn Euro Gebühr in Anspruch nehmen (z.B. zum Familienrecht, Kaufvertragsrecht, Mietrecht, Verbraucherinsolvenz). Auch Kammermitglieder informieren wir in diesen Rechtsgebieten gegen zehn Euro Gebühr.

➔ **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@wah.bremen.de

➔ **Beratung zu Berufskrankheiten**

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

➔ **Weiterbildungsberatung**

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

➔ **Beratung bei der Verbraucherzentrale**

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

Bremen ☎ 0421.16 07 77 Bremerhaven ☎ 0471.2 61 94

www.verbraucherzentrale-bremen.de

BAM im Abo



Wollen Sie das BAM kostenlos nach Hause geschickt bekommen und weitere Vorteile genießen? Holen Sie sich die KammerCard!

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/kammercard

wisoak

Beruflich weiter durch Bildung

Die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer bietet Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte.

➔ www.wisoak.de