



kavberlin
Arbeitgeberverband

02/2016

Arbeitgebermagazin



Das Titelbild zeigt von der Initiative „Berlin braucht dich!“ unterstützte Auszubildende mit Migrationshintergrund.

Foto: Judith Affolter/ BQN Berlin e.V.

Impressum

Herausgeber: KAV Berlin | Goethestraße 85 |
10623 Berlin | Geschäftsführerin: Claudia Pfeiffer |

Text, Fotos, Redaktion, Layout: Daniela Wegner,
Verbandskommunikation

www.kavberlin.de

Heft 02/2016 (April 2016)

Quellenangabe Fotos:

Alle Bilder, soweit nicht anders ausgewiesen: KAV Berlin

- ▶ Seite 5: © Judith Affolter/ BQN Berlin e.V. (Foto rechts)
- ▶ Seite 6: © SenArbIntFrau
- ▶ Seite 7: © Judith Affolter/ BQN Berlin e.V.
- ▶ Seite 8: © DIBt/ Jochen Wermann
- ▶ Seite 9: © André Giogoli/ LETTE VEREIN BERLIN (oben), Sebastian Emke privat (unten)
- ▶ Seite 10: © Berliner Wasserbetriebe
- ▶ Seite 11: © Jann Jakobs/ Stadtverwaltung Potsdam
- ▶ Seiten 13-15: © Messe Berlin GmbH
- ▶ Seite 19: © TU Pressestelle/ Dahl (oben), Dr. Roland Gastell privat (unten)
- ▶ Seite 20: © Dr. Martin Römermann privat
- ▶ Seite 21: © René Heymann privat
- ▶ Seite 22: © Sebastian Günther privat

04
05

EDITORIAL

AUS DEM VERBAND

- Weniger Hürden:** Senatsinitiative „Berlin braucht dich!“ fördert Jugendliche mit Migrationshintergrund / Neues Pilotprojekt
- 06 Lob an die Berliner Landesbetriebe:** Interview mit Dilek Kolat zu Integrationsplänen für Auszubildende
- 08 Neue Aufgabe:** Dr. Patricia Döring Mitglied im Verwaltungsrat AOK Nordost
- 09 150 Jahre Lette-Verein:** Foto-Schau im Berliner Untergrund
- Denkanstöße für den Beruf:** Arbeitsrechtler der Berliner Wasserbetriebe übernimmt Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter
- 10 Eine große Chance:** Sechs junge Flüchtlinge starten bei den Berliner Wasserbetrieben ins Berufsleben
- 11 Eindeutig überzogene Forderungen:** Jann Jakobs, Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Potsdam, zur Tarifrunde 2016 im öffentlichen Dienst
- 12 „Ich schätze meinen Arbeitgeber, weil...“:** Wiebke Wehrhahn über den KAV Berlin
- 13 Märkten der Zukunft auf der Spur:** Wie die Messe Berlin neue Geschäftsmodelle entdeckt

16

AUSBILDUNG

- Die Schatzhüter:** Ausbildung zur/m Fachangestellten für Informations- und Mediendienste (Archiv) bei der Akademie der Künste
- 18 „Eine tolle Erfahrung“:** Die BVG-Auszubildende Valeria Schmidke über ihre Zeit beim KAV Berlin
- Einstieg ins Berufsleben trotz schwieriger Ausgangsbedingungen:** BSR vergibt 17 Arbeitsverträge an junge Erwachsene

19

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Fallstricke bei BGM und BEM: Themen der nächsten Treffen des *GesundheitsNetzes*

20

SEMINARE

- Beteiligungsrechte des Betriebsrates**
- 21 Employer Branding**
- 22 Rechtliche Grundlagen des BEM**



Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Auftakt der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen Ende März hat gezeigt, dass auf beide Parteien eine Menge Arbeit zukommt. Welche Erwartungen die VKA als Verhandlungspartner an die Tarifrunde 2016 hat, fragten wir Jann Jakobs, Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Potsdam. Er ist Vorsitzender des Gruppenausschusses Verwaltungen der VKA. Sie finden das Interview in dieser Ausgabe.

Bei allen Herausforderungen, vor denen unsere Gesellschaft, unsere Stadt und somit unsere Landesbetriebe stehen, gilt es, den Blick auf jene zu schärfen, die gerade erst ihre berufliche Laufbahn beginnen: die jugendlichen Schulabgänger. Der KAV Berlin unterstützt seit längerem Ausbildungsinitiativen wie zum Beispiel „Berlin braucht dich!“. Integrationsministerin Dilek Kolat hatte den KAV Berlin sowie Vertreter der Landesbetriebe kürzlich zu einem Gespräch geladen, um die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weiter zu fördern. Lesen Sie dazu mehr in diesem Heft.

Sehr erfreulich finden wir ein Projekt der Berliner Wasserbetriebe, über welches wir bereits berichteten. Zwölf Jugendliche, darunter Geflüchtete, haben ihre Einstiegsqualifizierung begonnen und stehen vor dem Start in eine Berufsausbildung. Ihre Chancen stehen sehr gut.

Außerdem sprachen wir mit dem Geschäftsführer der Messe Berlin über seine Strategien auf der Suche nach künftigen Geschäftsmodellen. Wir schauten einer angehenden Archivarin bei der Akademie der Künste über die Schulter. Zudem finden Sie alles Neue zum vom KAV Berlin ins Leben gerufenen *GesundheitsNetz*, einem Zusammenschluss von Landesbetrieben, die sich verstärkt um das Betriebliche Gesundheitsmanagement in ihren Häusern kümmern.

Viel Freude bei der Lektüre unseres Magazins wünscht Ihnen

Ihre
Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin

Weniger Hürden

Senatsinitiative „Berlin braucht dich!“ fördert Jugendliche mit Migrationshintergrund / Neues Pilotprojekt



Integrationssenatorin Dilek Kolat beim Treffen von „Berlin braucht dich!“ mit Geschäftsführern der Landesbetriebe

Sie bestimmen das Bild unserer Stadt: Jugendliche mit Migrationshintergrund. Nach Zahlen des Senats für Integration haben 28 Prozent der Berliner einen Migrationshintergrund, bei den Jugendlichen unter 21 sind es sogar 43 Prozent. Den Weg in Ausbildungsberufe finden diese Jugendlichen allerdings noch zu selten. Das soll sich ändern. Dazu lud die Integrationssenatorin Dilek Kolat Geschäftsführer/innen und Personalverantwortliche der Unternehmen mit Landesbeteiligung Ende Februar zu einem Gespräch. Lesen Sie dazu auch ab Seite 6.

Der KAV Berlin kooperiert seit Jahren mit der vom Senat ins Leben gerufenen Initiative „Berlin braucht dich!“. Diese begann 2005 damit, sich gezielt um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu kümmern. Nach eigenen Angaben hat „Berlin braucht dich!“ von 2010-2015 mit kooperierenden Schulen und Betrieben ein Qualitätssystem für gute Berufsorientierung entwickelt. Die Jugendlichen erhalten so Zugang zu qualifizierten Praktikumsbetrieben und lernen die reale Arbeitswelt kennen. Dies, so resümiert die Initiative, habe erreicht, dass das Interesse der Jugendlichen für die duale Ausbildung insgesamt gewachsen sei und die Betriebe diese Gruppe stärker in den Fokus nähmen. Dennoch würden noch immer zu wenige Schüler mit diesem Hintergrund in eine Berufsausbildung gelangen.

Nun plant „Berlin braucht dich!“ für die Jahre 2016 bis 2020 ein Pilotprojekt, das die Chancen der Jugendlichen weiter verbessern soll. So sollen jene, die ausreichende



STADT UND LAND-Geschäftsführer Ingo Malter äußerte sich zum Ausbildungsniveau der Schulabgänger.

schulische und soziale Voraussetzungen mitbringen, aber an den gängigen Bewerbungsverfahren scheitern, dennoch Zugang zu den Betrieben erhalten.

Geplant ist ein Praktikum als Sprungbrett. Die Leistungen des Schülers würden dabei dokumentiert. Wer sich positiv eingebracht hat, würde vom „Berlin braucht dich!“-Club während der weiteren Schulzeit betreut und für die Bewerbung fit gemacht werden. Beim anschließenden Einstellungsverfahren für eine Lehrstelle soll dann ein dreistufiges Verfahren greifen.

Demnach würden die besonders geeigneten Jugendlichen ohne ein weiteres Bewerbungsverfahren direkt einen Ausbildungsplatz bekommen, da sie sich schon bewiesen hätten. Weitere würden in ein individualisiertes Ausbildungsverfahren kommen und zunächst einen Vertrag für eine Einstiegsqualifizierung erhalten. Eine dritte Gruppe jener, deren Leistungen noch nicht genügten, würde erneut vom „Berlin braucht dich!“-Club begleitet und kontinuierlich auf eine erneute Bewerbungsrunde vorbereitet werden. Das Projekt soll nach dem Willen der Initiative zum Ausbildungsjahr 2017 mit 50 Plätzen, verteilt über die sich beteiligenden Betriebe, starten. Vivantes habe hierfür bereits 16 Plätze zugesagt, heißt es. Insgesamt sollen auf diese Weise innerhalb der nächsten fünf Jahre 250 Jugendliche eine Ausbildung beginnen.

Seitens einiger Landesbetriebe wird dies kritisch gesehen. Sie bemängeln unter anderem das signifikant schlechtere Schulausbildungsniveau dieser Jugendlichen.

Lob an die Berliner Landesbetriebe

Dilek Kolat zu Integrationsplänen für Auszubildende



Am 29. Februar 2016 fand im Berliner Rathaus ein Treffen von Integrations Senatorin Dilek Kolat mit Geschäftsführern/innen der Berliner Unternehmen mit Landesbeteiligung und dem KAV Berlin statt. Im Zentrum stand die Ausbildungsinitiative „Berlin braucht dich!“, die das Ziel verfolgt, Jugendliche mit Migrations-

hintergrund in Ausbildung zu bringen. Anlässlich dieses Fachtreffens sprachen wir mit der Senatorin.

Frau Kolat, Sie haben die Unternehmen mit Landesbeteiligung für ihr bisheriges Engagement, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden, gelobt. Sie sahen aber weiteren Gesprächsbedarf. Was wollten Sie mit dem Treffen konkret anstoßen?

Zunächst einmal wollte ich mich bei den Unternehmen mit Landesbeteiligung für ihr großes Engagement bedanken. Ohne sie wäre es nicht gelungen, den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund von knapp 22 auf fast 24 Prozent zu steigern. Viele große Arbeitgeber haben auch schon die selbstgesteckte Zielmarke von 25 Prozent erreicht und überschritten. Aber oft gelingt der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung auch noch nicht. In diesem Punkt wollte ich die Unternehmen noch einmal sensibilisieren und sie bitten, nach den Erfolgen der ersten fünf Jahre nun auch die nächste Phase von „Berlin braucht Dich!“ zu unterstützen.

Wird es von nun an weitere Fach-Gespräche auf dieser Ebene geben?

Ja, es geht weiter. Wir beginnen jetzt mit dem Pilotprojekt „Erprobung erleichterter Zugänge in Ausbildung“. Vivantes hat dieses Modell bereits mit Erfolg ausprobiert. In jährlichen Spitzentreffen werden wir zurückblicken und die nächsten Schritte planen. Konkret wollen wir mit einzelnen Unternehmen bilaterale Vereinbarungen

abschließen. Und auf operativer Ebene werden wir Ausbildungs- und Personalleitertreffen organisieren. Der nächste Schritt ist ein Schulleitertreffen am 14. April beim Integrationsbeauftragten, wo wir dafür werben werden, dass noch mehr Schulen Modellschulen für Berufsorientierung werden.

Was hat die Initiative „Berlin braucht dich!“ bisher erreicht?

Die Zahlen habe ich schon genannt, sie sprechen für sich. Aber darüber hinaus gibt es auch Erfreuliches zu berichten: Eine wachsende Anzahl Jugendlicher aus Familien mit Einwanderungsgeschichte nimmt an Betriebsbegegnungen teil, große Teile von ihnen beginnen, sich für eine duale Ausbildung zu interessieren und machen sich auf den Weg dorthin. Die positive und aktive Art und Weise, wie viele dieser Jugendlichen die Betriebsbegegnungen und Praktika genutzt haben, lässt erwarten, dass sie ausbildungsfähig sind, wenn sie auf gute Ausbildungsbetriebe treffen, die sie anleiten und fördern. An den Schulen wird im Feld der Berufsorientierung schon jetzt gut gearbeitet. Und drittens interessieren sich auch Betriebe mehr und mehr für Jugendliche, die für sie bisher nicht in Frage kamen.

Welches sind die nächsten Pläne?

Die Jugendlichen aus Migrantenfamilien haben sich auf den Weg in die Ausbildung gemacht. Zu viele scheitern aber noch am Übergang vom Praktikum in die Ausbildung selbst. Hier sind alle Betriebe gefordert - auch solche, die in der Vergangenheit nicht oder nur wenig bei „Berlin braucht dich!“ mitgearbeitet haben. Viele Betriebe klagen jetzt schon über Bewerbermangel. Die Öffnung von Ausbildung für Jugendliche, die von den bisher üblichen Standards abweichen, ist daher wichtig.

Mit dem Piloten „Erprobung erleichterter Zugänge in Ausbildung“ wollen wir das vorantreiben. Elemente des Pilotprojekts sind eine positive Bewertung und höhere Gewichtung erfolgreicher Praktika, die Unterstützung und das Coaching der Jugendlichen, die Modifikation der bisherigen Einstellungsverfahren und schließlich die Ausbildungssicherung.



Die BVG bildet regelmäßig Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Im Bild Unternehmenschefin Dr. Sigrid Evelyn Nikutta.

Die Ausbildungsquote in Berlin ist insgesamt rückläufig - woran liegt das aus Ihrer Sicht? Was kann konkret unternommen werden, um dem entgegenzuwirken?

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin bildeten 2014 rund 44 Prozent aus. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe erstmals seit sieben Jahren wieder gestiegen. Aber immer noch liegt diese Quote leider deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 50 Prozent. Dafür gibt es nicht nur einen Grund. Aber ein Faktor ist sicher, dass die Ausbildungsbereitschaft mit der Betriebsgröße steigt. Und die Berliner Unternehmenslandschaft ist nach wie vor recht kleinteilig strukturiert. Zu den Bereichen mit einer eher niedrigen Ausbildungsbeteiligung gehört zudem der in Berlin stark vertretene Dienstleistungssektor, wo lediglich 29 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbilden.

Wir lassen aber nicht nach, für eine Berufsausbildung zu werben. Erfolgreich ist zum Beispiel unser Programm für Verbundausbildung BAPP, das es auch kleinen Unternehmen ermöglicht, im Verbund mit anderen Betrieben eine vollwertige Ausbildung anzubieten. In den vergangenen Jahren haben so fast 3.100 Jugendliche einen Ausbildungsplatz und Unternehmen entsprechenden Nachwuchs gefunden.

Beim Fachtreffen wurde auch auf das Pilotprojekt des Senats zur anonymen Bewerbung eingegangen. Sie sehen darin einen großen Mehrwert für die Betriebe. Worin besteht dieser genau?

Wir haben das Verfahren in etwa 100 Fällen getestet und festgestellt, dass es auch den Arbeitgebern hilft. Denn sie haben damit schlicht und einfach eine bessere Auswahl: In anonymisierten Bewerbungsverfahren liegen nicht unbedingt mehr, aber qualitativ höherwertige und aussagekräftigere Bewerbungen vor. Denn Kandidatinnen und Kandidaten, die möglicherweise Diskriminierung fürchten, werden ermutigt, sich zu bewerben. Das im Projekt entwickelte Bewerbungsformular hilft außerdem bei der Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden, und die anonyme Bewerbung kann insgesamt Stellenbesetzungen optimieren und schneller machen. Und am Ende hat das Unternehmen dann eine vielfältigere, leistungsfähigere Belegschaft.

Inwieweit können Sie die Unternehmen in dieser Frage unterstützen, welche Angebote machen Sie?

Allen Unternehmen, die sich für die anonymisierte Bewerbung interessieren, hilft unsere Landes-Antidiskriminierungsstelle LADS gerne mit Informationen, Beratung und Training. Schauen Sie einfach mal auf der Seite <https://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/anonymisierte-bewerbungsverfahren/> vorbei oder rufen Sie an (Tel.: 030 9028-1866)!

Neben den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ausgebildet werden sollen, kommt nun eine weitere Gruppe - die der jungen Flüchtlinge - hinzu. Der KAV Berlin als Kooperationspartner



Vertreten waren unter anderem auch der KAV-Vorstandsvorsitzende Martin Urban und seine Stellvertreterin Kerstin Oster.

der Integrationsinitiative ARRIVO unterstützt seine Mitglieder dabei, diese jungen Menschen zu beschäftigen. Hervorzuheben sind hierbei besonders die Bemühungen der Berliner Wasserbetriebe, die derzeit mit jungen Flüchtlingen zusammenarbeiten. Welche Ideen/ Pläne gibt es seitens des Senats noch, Flüchtlinge in Ausbildung zu bringen?

Angesichts des sich auch in Berlin abzeichnenden Fachkräftemangels kann es nur heißen „Sowohl als auch!“. Wir brauchen die Einheimischen ebenso wie die nach Berlin geflüchteten Jugendlichen. Bei den Geflüchteten müssen wir zunächst für eine duale Ausbildung werben, weil sie dieses Modell aus ihren Heimatländern meist nicht kennen. Wir gehen dazu mit unseren Partnern, zum Beispiel den Kammern, in die Willkommensklassen und werben für eine Berufsausbildung. ARRIVO zeigt, wie´s geht. Noch ist die Zahl der Geflüchteten, die wir damit er-

reicht haben, relativ klein. Wir wollen dieses erfolgreiche Modell aber auf breitere Füße stellen und haben im aktuellen Masterplan Integration und Sicherheit vereinbart, dass wir eine feste Struktur mit einem Büro schaffen, damit dieser erfolgreiche Prototyp in Serie gehen kann.

Welche Rolle könnte der KAV Berlin aus Ihrer Sicht übernehmen?

Der KAV ist für uns ein wichtiger Partner, einerseits natürlich als Multiplikator in seine Mitgliedschaft hinein. Wir brauchen den KAV aber auch als „Sparringspartner“, um immer wieder zu erfahren, was die Unternehmen brauchen, wo sie der Schuh drückt. Denn unsere Programme und Projekte sind immer nur so gut wie der praktische Nutzen, den sie in der betrieblichen Praxis bringen. Dazu brauchen wir die Rückmeldung aus der Perspektive des KAV.

Neue Aufgabe

Mitglied im Verwaltungsrat der AOK Nordost



Dr. Patricia Döring, Verwaltungs- und Personalleiterin des Deutschen Instituts für Bautechnik (DIBt), wird in Kürze ihre Tätigkeit als ordentliches Mitglied beim Verwaltungsrat der AOK Nordost aufnehmen. Der Verwaltungsrat wird paritätisch von der Versicherten- und der Arbeitgeberseite besetzt. Arbeitgeber- und Versichertenvertreter sind

ehrenamtlich tätig und beschließen unter anderem den Haushalt der Gesundheitskasse.

Dr. Patricia Döring freut sich auf ihre neuen Aufgaben beim Verwaltungsrat der AOK Nordost. Kurz zu ihrem Hintergrund: Sie absolvierte ihr Jura-Studium in Jena und Berlin und promovierte anschließend über Umwelt- und Vericherungsrecht. Bevor sie im Jahr 2010 beim DIBt als Personalleiterin begann, war sie mehrere Jahre als Anwältin im Bau- und Architektenrecht sowie als Justiziarin tätig.

Sie beschreibt sich selbst als Personalleiterin mit Herzblut. So setzt sie sich beispielsweise für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Ihr Bestreben sei es, den öffentlichen Dienst zeitgemäß zu gestalten. Sie führte unter anderem das mobile Arbeiten ein. Auch verantwortet sie die Teilnahme des DIBt am Cross-Mentoring-Programm, das der KAV Berlin bereits in vierter Runde initiiert.

150 Jahre Lette-Verein

Foto-Schau im Untergrund von Berlin



Am 27. Februar 2016 feierte der Lette-Verein Berlin sein 150. Jubiläum. Gegründet wurde er von Wilhelm Adolf Lette als „Verein zur Förderung der Erwerbsfähigkeit des weiblichen Geschlechts“. Als dessen Tochter, Anna Schepeler-Lette, die Leitung übernahm, entwickelte sich der Verein zu einem über Berlins Grenzen hinaus weit bekannten Schulträger.

Die Frauenerwerbstätigkeit erfuhr somit zur damaligen Zeit eine enorme Förderung. Anlässlich des Jubiläums zeigt der Lette-Verein noch bis Ende des Jahres Fotografien von Absolventinnen und Absolventen der fotografischen Ausbildung der vergangenen 30 Jahre. Die Bilder sind im U-Bahnhof Viktoria-Luise-Platz im Bayerischen Viertel in Schöneberg zu finden. Dort, wo täglich viele Schülerinnen und Schüler des Vereins ein- und aussteigen, um zu ihrem Ausbildungsplatz zu gelangen.

Zu den Arbeiten der Ausstellung „Sozialfiguren der Gegenwart“ gehören unter anderem Bilder von Martin Schoeller. Er hat für ein Foto etwa den Kult-Regisseur Quentin Tarantino in eine Zwangsjacke gesteckt.

Der Lette-Verein bildet nicht nur angehende Fotografen aus. Es gibt weitere Angebote: in Chemie/ Biologie, Ernährung und Versorgung, Grafik, Medieninformatik, Metallographie, Mode, MTA Labor, MTA Radiologie und PTA.

Denkanstöße für den Beruf

Arbeitsrechtler der Berliner Wasserbetriebe übernimmt Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter

Wir stellen Ihnen regelmäßig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Kreise der KAV-Mitglieder vor, die neben ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit als ehrenamtliche Richter und Richterinnen an Berliner Arbeits- und Sozialgerichten tätig sind.

Sebastian Emke ist vor Kurzem zum ehrenamtlichen Richter am Arbeitsgericht Berlin berufen worden. Der 34-Jährige ist seit mehr als fünf Jahren als Arbeitsrechtler im Personalmanagement bei den Berliner Wasserbetrieben beschäftigt. Zudem ist er als Rechtsanwalt zugelassen. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Osnabrück hat Sebastian Emke sein 2. Staatsexamen am OLG Düsseldorf abgelegt. Das Arbeitsrecht habe ihn bereits während seiner gesamten Ausbildung begleitet, sagt er. Es war Schwerpunkt im Studium und Gegenstand seiner Arbeit in mehreren Stationen während

des Referendariats. Seine Motivation, sich als ehrenamtlicher Richter zu engagieren, sei es, bei der Rechtsfindung im Arbeitsrecht mitzuwirken und seine beruflichen Erfahrungen einbringen zu können. Zudem gebe es im Unternehmen immer ähnliche Fragestellungen.

Von der Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter erwarte er auch, dass sie ihm für den beruflichen Alltag neue Denkanstöße in fachlicher und persönlicher Hinsicht geben wird.

Wir wünschen Sebastian Emke viel Erfolg!



Eine große Chance

Sechs junge Flüchtlinge starten bei den Berliner Wasserbetrieben ins Berufsleben



Junge Flüchtlinge absolvieren im Ausbildungszentrum der Berliner Wasserbetriebe an der Fischerstraße in Lichtenberg ihr Praktikum. In der Mitte: Integrationsssenatorin Dilek Kolat und Vorständin für Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe Kerstin Oster

Wir berichten in unseren Verbandsmedien kontinuierlich über die Bemühungen unserer Mitglieder, Flüchtlingen in Berlin eine Chance zur Integration zu geben. Besonders engagiert zeigen sich dabei die Berliner Wasserbetriebe (BWB) - wir sind bereits des Öfteren darauf eingegangen. Sie hatten es sich im vergangenen Jahr zum Ziel gesetzt, Flüchtlinge in Lohn und Brot zu bringen. Wir haben nachgefragt, was daraus geworden ist.

In Zusammenarbeit mit der Integrationsinitiative des Senats ARRIVO wollten die Wasserbetriebe junge Flüchtlinge finden, die entsprechende Voraussetzungen für eine Berufsausbildung mitbringen und über einen geklärten Aufenthaltsstatus verfügen würden. Dies war allerdings leichter gesagt als getan - doch dazu später.

Die Wasserbetriebe konnten ihr Vorhaben wie geplant im Januar starten. Sechs junge Flüchtlinge und sechs Berliner Jugendliche haben mit einer Einstiegsqualifizierung begonnen. Momentan erlernen die jungen Menschen am Ausbildungsstandort Fischerstraße Fertigkeiten wie Löten, Schweißen und Drehen, die sie für die angestrebten Berufe im technisch-gewerblichen Bereich benötigen werden. Ab April arbeiten sie in den Betriebsstellen der

Wasserbetriebe. Zudem erhalten sie regelmäßig Sprachunterricht sowie Unterricht in Fächern wie Physik und Mathematik. Im Juli wird endgültig darüber entschieden, ob sie einen Ausbildungsvertrag ab September erhalten oder nicht. Die Chancen dafür stehen sehr gut. Frank Haase, Personalleiter bei den Wasserbetrieben, hebt hervor, dass das Engagement - insbesondere der Flüchtlinge - unwahrscheinlich hoch sei. Die jungen Männer aus Syrien, Afghanistan, Iran, Äthiopien und Pakistan wollen arbeiten und zeigen dies sehr deutlich.

Dass die Zusammenarbeit starten konnte, lag letztlich jedoch weniger an der Kooperation mit ARRIVO. Firmen, die Flüchtlingen Arbeit anbieten wollen, rät Frank Haase, sich direkt an die Agentur für Arbeit zu wenden. ARRIVO, sagt er, sei eine gute Adresse, um Praktika anzubieten oder Unternehmen auf die Gruppe der Flüchtlinge und deren Eigenheiten vorzubereiten. Die reine Vermittlung in langfristige Arbeitsverhältnisse sei jedoch eher schwierig. Denn einen geklärten Aufenthaltsstatus der Flüchtlinge konnte ARRIVO nicht gewährleisten. Der Tipp an interessierte Unternehmen: Fragen Sie einmal nach bei Herrn André Hanschke, dem Leiter des auf Flüchtlinge spezialisierten Arbeitgeberservice der Berliner Arbeitsagenturen (Telefon: 030-5555 77 5000).

Eindeutig überzogene Forderungen

Potsdams OB Jann Jakobs zur Tarifrunde 2016



Jann Jakobs ist seit November 2002 Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Potsdam. Seit Februar 2009 hat er den Verbandsvorsitz des KAV Brandenburg inne. 2009 wurde er Mitglied in der Mitgliederversammlung der VKA und 2012 Mitglied des Präsidiums. Seit Januar 2012 ist er Vorsitzender des Gruppenausschusses Verwaltungen der VKA. Wir sprachen mit ihm über die Forderungen zur Tarifrunde 2016.

Herr Jakobs, die Gewerkschaften ver.di und dbb haben kürzlich ihre Forderungen für die Tarifrunde 2016 bekanntgegeben. Waren Sie angesichts der 6,0 Prozent überrascht?

Die Forderungen der Gewerkschaften sind eindeutig überzogen. Insofern war ich überrascht, dass die angespannte Situation der Städte aufgrund der Flüchtlingskrise offenbar überhaupt nicht in die Überlegungen der Gewerkschaften eingeflossen ist. Die Folge wären Kosten von 5,6 Milliarden Euro. Das können die Städte nicht stemmen.

Mit welchen Erwartungen gehen Sie in die Verhandlungen und worauf stellen Sie sich ein?

Wir haben es mit einem komplexen Verhandlungsgefüge zu tun, in dem es auch um die Entgeltordnung und die Zusatzversorgung gehen wird. Die mit der Entgeltordnung verbundenen Ergebnisse werden beispielsweise direkte Auswirkungen auf die Tarifrunde haben. Und bei der Zusatzversorgung dürfte es zu Beitragserhöhungen kommen. Insofern müssen wir das Gesamtpaket betrachten. Wir werden sehen, wie die Gewerkschaften darauf reagieren.

Die Gewerkschaften argumentieren u.a. mit dem erhöhten Bedarf an qualifiziertem Personal im öffentlichen Dienst, welches man jedoch nur mit überzeugenden Gehältern gewinnen könne. Wie denken Sie darüber?

Natürlich benötigen wir im öffentlichen Dienst qualifiziertes Personal und angemessene Gehälter, um konkurrenzfähig zu sein. In gewissen Bereichen wie bei der IT ist es auch möglich, bessere Angebote für Mitarbeiter zu unterbreiten. Daher haben wir das Thema schon jetzt im Blick.

Wie können die Verwaltungen aus Ihrer Sicht die mit den Flüchtlingen entstandenen neuen Aufgaben bewältigen? Was ist ein gangbarer Weg?

Für die Verwaltungen ist es insgesamt ein großer Aufwand. Überall kommt es zu zusätzlichen Einstellungen wie in der Ausländerbehörde oder den Sozialämtern. Die Städte müssen ganz allein für diese Kostenaufwendungen aufkommen. Der Vize-Präsident des Deutschen Städtetages, Ulrich Maly, hat dies als „kalte Kommunalisierung“ der Kosten genannt. Ich finde, das ist eine zutreffende Beschreibung.

Welche Forderungen wird die Arbeitgeberseite in der Tarifrunde 2016 stellen?

Es wird in den Verhandlungen der Tarifrunde eine Konkretisierung der Angebote geben. Deutlich wird aber auch sein, dass sie wesentlich unter den Forderungen der Gewerkschaften liegen.

Welche Entwicklung erwarten Sie mit Blick auf die Entgeltordnung, wird sie diesmal zum Abschluss kommen?

Die aus Arbeitgeber und die Gewerkschaften zusammengesetzte Kommission ist dabei, einen entsprechenden Vorschlag abzuschließen, so dass darüber in der Tarifrunde entschieden werden kann. Angesichts des guten Verhandlungsstandes liegt es im Bereich des Möglichen, in der Tarifrunde zu einer längst überfälligen, abschließenden Vereinbarung zu kommen.

Ich schätze meinen Arbeitgeber, weil ...

Heute haben wir einmal in unseren eigenen Reihen nachgefragt. Wiebke Wehrhahn über ihren Arbeitsplatz

kavberlin
Arbeitgeberverband



Wiebke Wehrhahn

Referentin Marketing
beim KAV Berlin

„...seit 12 Jahren bin ich beim KAV Berlin beschäftigt. Die Arbeit im kleinen Team mit vielseitigen Aufgaben und Herausforderungen begeistert mich jeden Tag. Positives Feedback unserer Mitglieder sind für mich Bestätigung, dass wir uns mit dem Verband identifizieren und den richtigen Weg gehen.“

Märkten der Zukunft auf der Spur

Wie die Messe Berlin neue Geschäftsmodelle entdeckt



Dr. Christian Göke ist seit Juli 2013 Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO) der Messe Berlin.

Die Messe Berlin hat einen ungewöhnlichen Weg eingeschlagen, um neuen Produkten und Märkten hinterher zu spüren. In Kooperation mit The DO School wurden 21 junge Menschen aus der ganzen Welt als „Kollegen auf Zeit“ eingeladen. Seit Mitte Januar erarbeiteten sie in einer zehnwöchigen Entwicklungsphase ein prototypisches Modell, das der Definition neuer Geschäftsfelder dienen soll. Wir sprachen über dieses Projekt mit Initiator und Messe-Chef Dr. Christian Göke.

Herr Dr. Göke, die Messe Berlin kann sich über ein beständiges Wachstum freuen. Es läuft richtig gut, in 2015 konnte das Geschäftsvolumen noch einmal um 29 Prozent zum Referenzjahr gesteigert werden. Dennoch sind Sie der Meinung, es müssten ganz neue Geschäftszweige her. Was motiviert Sie zu dieser Suche? Und wonach suchen Sie eigentlich genau?

Die Motivation stammt zunächst einmal von der Erkenntnis ab, dass unsere Wachstumsstrategie der letzten Dekade auch für die nächsten Jahre valide sein wird. Da unser Kerngeschäft am Standort Berlin aber sowohl an räumliche als auch auf Wertschöpfungstiefen bezogene Grenzen trifft, müssen wir neue Wachstumsfelder bearbeiten.

Ein solches Wachstumsfeld ist die Internationalisierung, die wir seit 2008 entschieden vorangetrieben haben. Ein

weiteres ist die Nutzung eines Rohstoffes, den wir mit unseren Veranstaltungen erzeugen: Wissen!

Bei der DO School handelt es sich um eine globale Bildungsplattform, die sich auf soziale Projekte konzentriert. Welchen Wert haben Sie in einer Kooperation mit der DO School erkannt?

Wir sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung, die die Messe Berlin hat, sehr bewusst und haben aus diesem Grund nach einem Kooperationspartner gesucht, der wirtschaftliche und gesellschaftlich relevante Komponenten gleichberechtigt miteinander verknüpft. Das Thema Corporate Social Responsibility spielt für uns generell, aber speziell auch bei diesem Projekt, eine wichtige Rolle.

An dem Konzept der DO School hat uns außerdem ge- reizt, dass es sich bei den Fellows um junge internationale Unternehmer handelt, die allesamt Digital Natives sind. Für sie ist digitales Denken eine Selbstverständlichkeit.

Wichtig war für uns außerdem, dass die Teilnehmer einen unverstellten Blick auf unsere Fragestellung haben, weil sie bisher keine professionellen Berührungspunkte mit der Messebranche hatten.





Ich bin mir sicher, dass sich das positiv auf die Qualität der Ergebnisse auswirken wird. Am Ende des Tages werden Revolutionen immer von jungen Menschen gestartet.

21 Fellows bilden diesen Think Tank. Wonach wurden sie ausgewählt, wer sind diese jungen Leute?

Die 21 Fellows sind zwischen 21 und 31 Jahren alt und kommen aus zwölf Ländern: Ägypten, Bangladesch, China, Indien, Kenia, Kolumbien, Neuseeland, den Niederlanden, Pakistan, Peru, den Philippinen und Sri Lanka. Neben der offensichtlich großen Internationalität zeichnen sich die Fellows durch ihre unterschiedlichen sozialen Hintergründe und ihre vielfältigen beruflichen Erfahrungen aus.

Jeder Fellow hat bereits ein soziales Projekt in seinem Heimatland ins Leben gerufen und wird es während der zehnmonatigen Anschlussphase weiterentwickeln und somit in seinem Heimatland einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

So arbeitet die Chinesin Shengnan Zhang an der Bildungsplattform Youth Power, die Hochschulstudenten mit Schülern vernetzt. Durch die Entwicklung einer Informationsarchitektur sollen die Kreativität dieser Gemeinschaft gespeichert und Talente miteinander verbunden werden.

Oder Pitch a dream, das Projekt der Kenianerin Catherine Miano, das Kindern mit Hilfe von Buchspenden die Kultur des Lesens vermitteln will und sie so dabei unterstützt,

später als Erwachsene Träume zu haben und Ziele zu verfolgen.

Die jungen Denker kehren nach der Einarbeitungsphase zurück in ihre Heimatländer. Können Sie dies näher erklären? Wie wird die Zusammenarbeit dann weitergehen?

Während der zehnmonatigen Phase im Anschluss an den zehnwöchigen Aufenthalt in Berlin werden die Fellows ihre Projekte in ihren Heimatländern weiterentwickeln und umsetzen. Währenddessen werden sie von unserem Partner The DO School als auch von der Messe Berlin unterstützt.

Am Ende des einjährigen Programms wird jeder Fellow ein erfolgreiches Start-up gegründet haben, das einen spürbaren und positiven Einfluss auf die Gemeinschaft hat.

In einem Zeitungsinterview sagten Sie, bevor eine Messe funktioniert, müsse man Menschen und Märkte zueinander bringen, also Märkte verstehen und auch Menschen. Wenn das Ziel ist, ein nachhaltiges Business entstehen zu lassen – gut für Unternehmen und auch für die Welt – bietet die Flüchtlingskrise vermutlich riesiges Potenzial. Wie denken Sie darüber?

Ein aktueller Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) unterstützt diese These. Die



notwendige Integration kann unter anderem durch Beschäftigung erreicht werden. Momentan steht für uns aber aufgrund der täglich neu in Berlin ankommenden Flüchtlinge kurzfristige Hilfe im Mittelpunkt. So haben wir in den vergangenen Monaten die Unterbringung von Flüchtlingen auf Teilen des Messegeländes sichergestellt.

Die Bereitschaft zu Sachspenden und ehrenamtlichem Engagement unter den rund 800 Beschäftigten der Unternehmensgruppe Messe Berlin ist enorm und lässt nicht nach. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich für vier Wochenarbeitsstunden für ehrenamtliche Tätigkeiten freustellen zu lassen.

Im Frühling wird im ICC ein Volunteer Day stattfinden. An diesem Tag werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, den Arbeitsalltag der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer kennenzulernen.

Nachhaltiges Unternehmertum – wie wird das innerhalb des Unternehmens Messe Berlin gelebt?

Wie eingangs erwähnt, ist Corporate Social Responsibility für uns von wesentlicher Bedeutung und findet sich auf den unterschiedlichsten Ebenen innerhalb der Unternehmensgruppe wieder: am Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter, im Gemeinwohl, in unseren Produkten und in Hinblick auf Vielfalt. Das beginnt beim betrieblichen Gesundheitsmanagement und erstreckt sich auch auf ökologische Nachhaltigkeit.

So produziert die Messe Berlin über 30 Prozent des benötigten Stroms umweltfreundlich mit Kraftwärmekopplung. Gegen Lebensmittel- und Ressourcenverschwendung und für hilfsbedürftige Menschen machen sich verschiedene Veranstaltungen, so unter anderem die Grüne Woche und die Fruit Logistica, stark: Sie spenden übriggebliebene Lebensmittel an die Berliner Tafel.

Mit der Charta der Vielfalt, die wir im vergangenen Jahr unterzeichnet haben, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Uns ist es wichtig, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – Wertschätzung erfahren.

Die Messe Berlin ist ordentliches Mitglied im KAV Berlin. Was bedeutet Ihnen die Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband und wie können wir Ihr Unternehmen weiterhin unterstützen?



Die Mitgliedschaft im KAV Berlin bietet uns die Möglichkeit zu einem stetigen Dialog mit anderen Berliner Unternehmen, die ebenfalls einen öffentlich-rechtlichen Gesellschafter und damit ähnliche Strukturen haben. Der gegenseitige Erfahrungsaustausch hilft uns, Antworten auf vergleichbare Herausforderungen zu finden.

Die Schatzhüter

Ausbildung zur/m Fachangestellten für Informations- und Mediendienste (Archiv) bei der Akademie der Künste



Man braucht viel Liebe zum Detail, eine Leidenschaft für tiefgründige Recherchen, ein ausgeprägtes Interesse an Geschichte und sollte Verwaltungsarbeiten gegenüber aufgeschlossen sein. Die Ausbildung zur/m Fachangestellten für Informations- und Mediendienste (Archiv) bringt einen in Kontakt mit einzigartigen Archivalien, mit Nachlässen von bedeutenden Künstlern und Intellektuellen - vor allem, wenn man sie im Archiv der Akademie der Künste absolviert. Dieses kann sich mit Fug und Recht als bedeutendstes interdisziplinäres Archiv zu Kunst und Kultur seit 1900 im deutschen Sprachraum bezeichnen. Wir haben der Auszubildenden Anja Adeoshun bei ihrer Arbeit über die Schulter geschaut.

Anja Adeoshun sitzt am Schreibtisch, vor ihr ausgebreitet liegen mehrere Dutzend Schwarz-Weiß-Aufnahmen - Bilder aus dem Nachlass eines Künstlers, die auf den ersten Blick ziemlich alltäglich anmuten. Abgelichtet sind etwa ein Hund oder ein Strauch auf einem Feld oder eine Gruppe fremder Personen. Wer sind diese Leute? Wo und wann sind die Fotos entstanden und in welchem Zusammenhang stehen sie zum Künstler? Derartigen Fragen geht Anja Adeoshun auf den Grund.

Sie ist bereits 45 Jahre alt und dennoch Auszubildende. Ihre Lehre bei der Akademie der Künste absolviert sie auf dem zweiten Bildungsweg. Anja Adeoshun weiß es sehr zu schätzen, dass sie hier einen Ausbildungsplatz bekommen hat. In diesem Archiv zu arbeiten, ist für sie das Spannendste. Gegründet im Jahre 1696 gehört die Akademie der Künste in Berlin als eine internationale Ge-

meinschaft von Künstlern zu den ältesten europäischen Kulturinstituten. Ihr Repertoire deckt die sechs Sektionen Bildende Kunst, Baukunst, Musik, Literatur, Darstellende Kunst, Film- und Medienkunst ab. „Und ich sitze direkt an der Quelle! Der beständige Kontakt zur Kunst ist genau das Richtige für mich. Ich lerne jeden Tag etwas Neues.“, sagt die angehende Archivarin.

Derzeit läuft ihr erstes Lehrjahr. Die Ausbildungszeit konnte sie aufgrund ihrer Vorbildung von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzen. In diesem Rahmen lernen die Lehrlinge zunächst alle fünf für diesen Beruf relevanten Zweige kennen: Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur und Medizinische Dokumentation.

Später konzentrieren sie sich auf ihren speziellen Bereich: In Anja Adeoshuns Fall ist es das Archiv. Die Ausbildung gliedert sich in Theorie und Praxis. Dreiwöchiger



Der Beruf bringt es mit sich, viel allein zu arbeiten. Dies muss den Ausbildungsanwärtern klar sein, sie müssen es mögen.



Blockunterricht und Arbeit im Betrieb wechseln sich ab. Hinzu kommen Praktika in einer verwandten Fachrichtung oder in einem anderen Archiv.

Das Interesse an einem Ausbildungsplatz im Archiv der Akademie der Künste ist sehr groß. Dr. Torsten Musial, Leiter des Filmarchivs, berichtet von 60-80 Bewerbungen pro

Ausbildungsjahr. Diese kommen zumeist von Frauen.

Wer diesen Beruf erlernt, muss viel allein arbeiten können, natürlich aber auch im Team funktionieren. Die Kommunikationsfähigkeit, gerade im Kundenbereich, wird zunehmend wichtiger.

Vorwiegend besteht die Tätigkeit des Archivars darin, Schriftgut, audiovisuelle Medien, elektronische Daten und sonstige Informationsträger zu beschaffen, zu bewerten, zu erschließen und bereitzustellen. Alles wird mittels spezieller Archivsoftware in Datenbanken vermerkt. Die Recherche zu den Archivalien nimmt enormen Raum ein, Fragen zu historischen Ereignissen müssen beantwortet, alles muss richtig eingeordnet werden. Zudem beraten die Fachangestellten Archivnutzer/innen, erteilen Auskünfte per Telefon und E-Mail und wirken bei der Vorbereitung von Ausstellungen, Veranstaltungen und Sonderprojekten (wie etwa der Digitalisierung von Archivgut) mit.

Dass sie mit Archivalien arbeiten darf, empfindet Anja Adeosun als Privileg. Diese einzigartigen Stücke, Akten, Korrespondenz, Urkunden und Fotos sowie Requisiten von Filmdreharbeiten geben ihr intime Einblicke in Leben



und Schaffen wichtiger Künstler. Zu diesen herausragenden Persönlichkeiten - um nur einige zu nennen - zählen Lovis Corinth, Max Liebermann, George Grosz und John Heartfield, weiterhin Käthe Kollwitz und HAP Grieshaber oder auch Alexander Kluge, von Joseph Vilsmaier oder Percy Adlon.

Auf deren Spuren zu wandeln, lasse die Arbeitszeit so manches Mal geradezu verfliegen, erzählt die Auszubildende. Sie könne sich in ihren Recherchen regelrecht verlieren.

Wie es nach der Ausbildung weitergeht, weiß sie noch nicht. Die Chancen stehen allerdings gut. Archive werden gesucht. Die Vermittlungsquote der Absolventen der Akademie der Künste liege bei 100 Prozent, so Dr. Torsten Musial. Und Archive wird es immer geben.



„Eine tolle Erfahrung“

Der KAV Berlin ist Verbundpartner für die BVG-Ausbildung. Die Auszubildende Valeria Schmidke über ihre Zeit beim Verband



Valeria Schmidke ist angehende Kauffrau für Bürokommunikation.

„Die Zeit beim KAV Berlin hat mir sehr gut gefallen. Ich durfte in einem sehr netten Team arbeiten. Die Aufgaben haben mir besonders viel Freude bereitet, diese waren sehr abwechslungsreich und interessant. Hier in meinem Außeneinsatz habe ich viele neue Sachen und Vorgehensweisen kennengelernt. Besonders gut hat mir gefallen,

dass ich selbständig arbeiten durfte. Bin ich nicht weitergekommen, wurde mir sofort geholfen.

Ich hätte am Anfang nicht gedacht, dass es mir hier so gut gefallen und dass ich so tolle und abwechslungsreiche Aufgaben aus allen Bereichen bekommen würde. Hier hatte ich alles auf einen Blick: Buchhaltung, Dienstreisen, Seminarvorbereitungen, Kontakt mit den Mitgliedern, Sekretariatsarbeit, Mitgliedermarketing...

Es war eine sehr schöne Zeit. Alle Kollegen waren so nett und hilfsbereit, so hat die Arbeit noch mehr Spaß gemacht.

Ich finde es toll, dass die BVG uns kaufmännischen Azubis anbietet, ein paar Monate in einem komplett anderen Unternehmen zu arbeiten. Man sieht, wie andere arbeiten und wie dort die Vorgehensweisen sind. Es war eine tolle Erfahrung, ich habe viel mitgenommen. Vielen Dank an das KAV-Team!“

Einstieg ins Berufsleben trotz schwieriger Ausgangsbedingungen

BSR vergibt 17 Arbeitsverträge an junge Erwachsene

„SISA“: Sicher abfahren – sauber ankommen ist ein Projekt der Aktivierenden Beruflichen Orientierung in Kooperation mit dem SOS Kinderdorf e.V., dem JobCenter Mitte und dem Jugendamt Mitte, bei dem junge Menschen mit Förderbedarf, die ohne Unterstützung nur geringe Chancen hätten, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz finden. Die BSR hat Anfang April 17 solcher Arbeitsverträge abgeschlossen.

Die Jugendlichen werden zu Müllwerkern und Straßen- und Grünflächenreinigern qualifiziert. Innerhalb von fünf Monaten werden ihnen die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt, um bei der Stadtreinigung zu arbeiten. Am Projekt beteiligt sind auch die Jugendberufshilfeträger Zukunftsbau GmbH sowie nwik GmbH. BSR-Personalvorstand Martin Urban sagte anlässlich der

Neueinstellungen: „Seit drei Jahren stellen wir unter Beweis, dass dieses Konzept von SOS Kinderdorf und BSR gut funktioniert. Drei Viertel aller Teilnehmer bekommen von uns einen Arbeitsvertrag.“

Jutta Cordt, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (BA): „Schulschwächere Jugendliche benötigen teilweise besondere Unterstützung, um den Übergang in das Berufsleben erfolgreich zu meistern. Im Kooperationsprojekt „SISA“ arbeiten BSR und das Jobcenter Berlin Mitte Hand in Hand und meistern damit diese Herausforderungen gemeinsam. Das Jobcenter übernimmt die Vorauswahl der jungen Erwachsenen für die BSR, bereitet sie auf ihre neue Aufgabe vor und fördert die betriebliche Erprobung in der BSR.“

Fallstricke bei BGM und BEM

Themen der nächsten Treffen des *GesundheitsNetzes*



Die Vorbereitungen für die kommenden Treffen des GesundheitsNetzes laufen. Lesen Sie mehr zu den nächsten zwei Terminen im April und im Juni 2016.

Bereits am 6. April 2016 findet die nächste Runde statt, diesmal in den Räumlichkeiten der TU Berlin. Mitarbeiter der Technischen Universität werden bei dieser Gelegenheit auf ihre ersten Erfahrungen mit der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an der TU Berlin eingehen. Des Weiteren wird Prof. Jens Nachtwei vom Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung (IQP), einem Spinn-Off der Humboldt Universität, die Ergebnisse einer BGM-Befragung von Unternehmen vorstellen. Darüber hinaus werden Erfahrungen und Erkenntnisse zu „Best practice und bad practice“ im BGM mit Herrn Dr. Christoph Ramcke diskutiert.

Der darauffolgende Termin für alle Beteiligten des *GesundheitsNetzes* wird der 23. Juni 2016 sein. Der KAV Berlin als Mitbegründer des Netzwerkes ist stets auf der Suche nach kompetenten Experten, die allen Beteiligten auf ihrem Weg zu einem gut funktionierenden BGM in den Betrieben wertvolles Know-how zur Verfügung stellen. Für den Juni-Termin konnte der KAV Berlin als Gastredner Rechtsanwalt



Dr. Roland Gastell gewinnen. Er arbeitet seit Jahren erfolgreich mit dem Verband zusammen. In seinem Vortrag wird er auf die juristischen Feinheiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eingehen. Im Groben geht es um folgende Inhalte:

Die gesetzliche Regelung des BEM in § 84 SGB IX umfasst nur wenige Sätze. Für den Bereich des Arbeitsrechts sind es gerade einmal drei. Dies hat naturgemäß zu zahlreichen offenen Fragen geführt, die Rechtsprechung und Literatur in den vergangenen Jahren lösen mussten. Zu nennen sind hier nur Fragen des Datenschutzes, der Rechte von Betriebs- und Personalrat oder der Auswirkungen auf das Kündigungsrecht. Unser Referent Dr. Roland Gastell, Fachanwalt für Arbeitsrecht, wird in einem knapp einstündigen Vortrag eine Übersicht über die arbeitsrechtlichen Grundlagen des BEM geben. Dabei wird er mit Hilfe von Praxisbeispielen insbesondere auf die juristischen Fallstricke des BEM eingehen und die aktuelle Rechtsprechung zum BEM darstellen.

Ein Beispiel: Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat jüngst eine extrem wichtige Entscheidung zu der Aufklärung des Arbeitgebers über den Umgang mit Daten im Einladungsschreiben an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer getroffen. Und das Bundesarbeitsgericht hat sich in einer neuen Entscheidung mit der Frage beschäftigt, ob aus der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente auf eine Nutzlosigkeit des BEM geschlossen werden kann.

Schließlich wird Herr Dr. Gastell den Ablaufplan einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM vorstellen und dabei nicht nur auf die notwendigen Inhalte, sondern auch auf sinnvolle Ergänzungen dieser Mindestanforderungen eingehen. Natürlich steht Herr Dr. Gastell nicht nur während des Vortrags, sondern auch anschließend für Ihre Fragen gerne zur Verfügung.

Für die Beratung zum BEM können sich die Mitglieder des KAV Berlin jederzeit an die Referenten des Verbandes wenden. Diese Leistung gehört zum Portfolio unserer Dienstleistungen für alle Mitglieder. Hierzu bieten wir auch ein spezielles BEM-Seminar an. Die Treffen des *GesundheitsNetzes* stehen allen interessierten Mitgliedern des KAV Berlin offen. Wir freuen uns auf Ihr Erscheinen!

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

KAV SEMINAR 1716 | Termin 26.04.2016 | Zeitplan: 9:00 - 16:30 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 310 EUR | Nichtmitglieder 410 EUR



Dr. Martin Römermann

Arbeitgeber und Betriebsrat sind gesetzlich zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Gleichwohl kommt es zu Konflikten. Unbeabsichtigt führen manchmal handwerkliche Fehler des Arbeitgebers dazu, dass Betriebsräte die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit missachtet sehen. Manchmal hingegen interpretieren Betriebsräte den Katalog der Beteiligungsrechte weiter als die Rechtsprechung.

Personalverantwortliche sollten daher Inhalt und Rahmen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats kennen. Nur so kann man auf Augenhöhe verhandeln und handwerkliche Fehler vermeiden.

Das Tagesseminar soll einen Einblick in die rechtlichen Spielräume der Betriebsräte geben. Dabei werden verschiedene Situationen des Arbeitsalltags anhand von konkreten Beispielen besprochen.

- Übersicht über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten
- Einstieg in die Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten

Die detaillierte Kenntnis der Beteiligungsrechte ist unabdingbar für die Planung einer effektiven Personalarbeit. Personalverantwortliche müssen insbesondere im Vorfeld abgrenzen, an welcher Stelle der Betriebsrat lediglich mitwirken darf und an welcher Stelle eine Maßnahme ohne seine Zustimmung nicht umsetzbar ist.

auch inhouse buchbar: kontakt@kavberlin.de

Employer Branding

KAV SEMINAR 1816 | Termin 16.06.2016 | Zeitplan: 9:00 - 13:00 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 190 EUR | Nichtmitglieder 260 EUR



René Heymann

Durch Emotionalisierung die Anziehungskraft der eigenen Arbeitgebermarke stärken

Mit Employer Branding gegen den viel zitierten „War for Talents“

Im Alltag ist es längst spürbar: Nicht mehr die Unternehmen wählen die besten Arbeitnehmer aus, sondern es sind die Talente, die sich ihren Wunscharbeitgeber aussuchen können. Die klassischen Kampagnen der Unternehmen für die Suche nach neuen Mitarbeitern mit ihren immer gleichen Botschaften funktionieren ebenfalls nicht mehr. In der logischen Konsequenz müssen die Unternehmen ihre Arbeitgebermarkenstrategien vom Kopf auf die Füße stellen.

In dem Workshop wird das ganzheitliche Modell einer Employer Branding Strategie aufgezeigt, um Arbeitgebermarken zu emotionalisieren.

Grundlage:

Wer bin ich als Unternehmen und wenn ja, wie viele?

Was bedeutet Markenbildung:

Grundlagen und Strategien

Unterschiede Produktmarke – Arbeitgebermarke

- Involvement vs. Impulskauf
- Emotionalisierung der Arbeitgebermarke
- Erzeugen von Relevanz bei den (potentiellen) Mitarbeitern
- Die Arbeitnehmer von morgen: Die Bewerbergenerationen X, Y und Z
- Story Telling: Wie bleibe ich als Unternehmen mit potentiellen Bewerbern langfristig in Kontakt
- Worst Cases-Beispiele oder: Nie wieder Unternehmensvideos mit glücklichen Mitarbeitern!

Das Seminar versetzt Sie in die Lage, durch die Vermittlung theoretischer Grundlagen und die Arbeit an praktischen Beispielen für ihr Unternehmen Ansätze einer glaubwürdigen und emotionalen Arbeitgebermarke zu entwickeln, um bei der auf den Arbeitsmarkt strebenden jungen Generation als potentieller Arbeitgeber wieder gefragt zu sein.

auch inhouse buchbar: kontakt@kavberlin.de

Rechtliche Grundlagen des BEM

KAV SEMINAR 2116 | Termin 30.06.2016 | Zeitplan: 9:00 - 16:30 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 330 EUR | Nichtmitglieder 410 EUR



Sebastian Günther

Die Reduzierung von Fehlzeiten durch Prävention, Krankenrückkehrgespräche und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – das Gesundheitsmanagement gehört heute zum unmittelbaren Aufgabenbereich der Personalabteilungen dazu. Umso wichtiger sind Kenntnisse über die rechtlichen Voraussetzungen, den Stand der Rechtsprechung und die bereits entwickelten Instrumente. In diesem Seminar sollen die Grundlagen zum Gesundheitsmanagement, insbesondere zum BEM, vertieft und ausgebaut werden.

- Fehlzeiten: Erstellung einer genauen aussagefähigen Statistik
- Bedeutung der Arbeitszufriedenheit
- Maßnahmenkatalog zur Fehlzeitenreduzierung
- Gespräch nach Rückkehr aus längerer Krankheit
- Gewissheit oder Verdacht der inneren Kündigung
- Umgang mit Simulanten, Verhalten gegenüber Alkoholgefährdeten
- Ziele und Voraussetzungen des BEM
- § 84 SGB IX: Rechtliche Grundlagen des BEM und Auswirkungen auf Arbeitsrecht und Datenschutz, Stand der Rechtsprechung
- Beteiligte bei Durchführung des BEM
- Mögliche Abläufe und Modelle des BEM
- die Beteiligung des Betriebs-/ Personalrats, Betriebs-/ Dienstvereinbarungen

auch inhouse buchbar: kontakt@kavberlin.de

Ansprechpartner



**Rechtsanwältin
Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin**

T: 030 21 45 81 - 16

M: 0170 2 24 69 14

E: claudia.pfeiffer@kavberlin.de



**Daniela Wegner
Referentin Verbandskommunikation**

T: 030 21 45 81 - 17

M: 0151 25 28 67 70

F: 030 21 45 81 - 18

E: daniela.wegner@kavberlin.de

