

3 KARRIERESPRÜNGE

Sieben BWB-Mitarbeitende wurden auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergeleitet.

4 WÄRMEPUMPEN VON ENPAL

Die BWB hat im letzten Jahr Enpal als neuen Großkunden gewonnen.

10 GUT VERNETZTER ALLROUNDER

Wir begleiten einen Tag lang Christoph Kalisch, Fachbereichsleiter Büro.

12 NOCH NICHT IM GROSSEN STIL

Die BWB digitalisiert bislang nur für einzelne Senatsverwaltungen und Behörden Akten.

14 KREATIVES UPCYCLING

Die Kunstwerkstatt imPerfekt macht aus ausgedienten Hundemarken Schlüsselringe.

15 SPORT IN DER BWB

Das Fußballteam der BWB bei der Landesmeisterschaft und der BWB-Frühjahrslauf im Gewitter.

16 PATEN FÜR SAUBERE SACHE

Der Beschäftigungs- und Förderbereich Marzahn ist Kooperationspartner der Wuhletal-Paten.

18 ALLES FÜR EIN ZIEL

Mit einer Peer-Beratung und einem Akquise-Team bekommt das Projekt BWB25 eine neue Dynamik.

20 LEISER RIESE

Die Umstellung auf Elektromobilität geht weiter voran. Jetzt fährt sogar einer der Lkw mit Strom.

22 BESSERE KOMMUNIKATION

Die drei Beschäftigungs- und Förderbereiche der BWB nutzen unterstützte Kommunikation (UK).

24 BWB-STREITSCHLICHTER

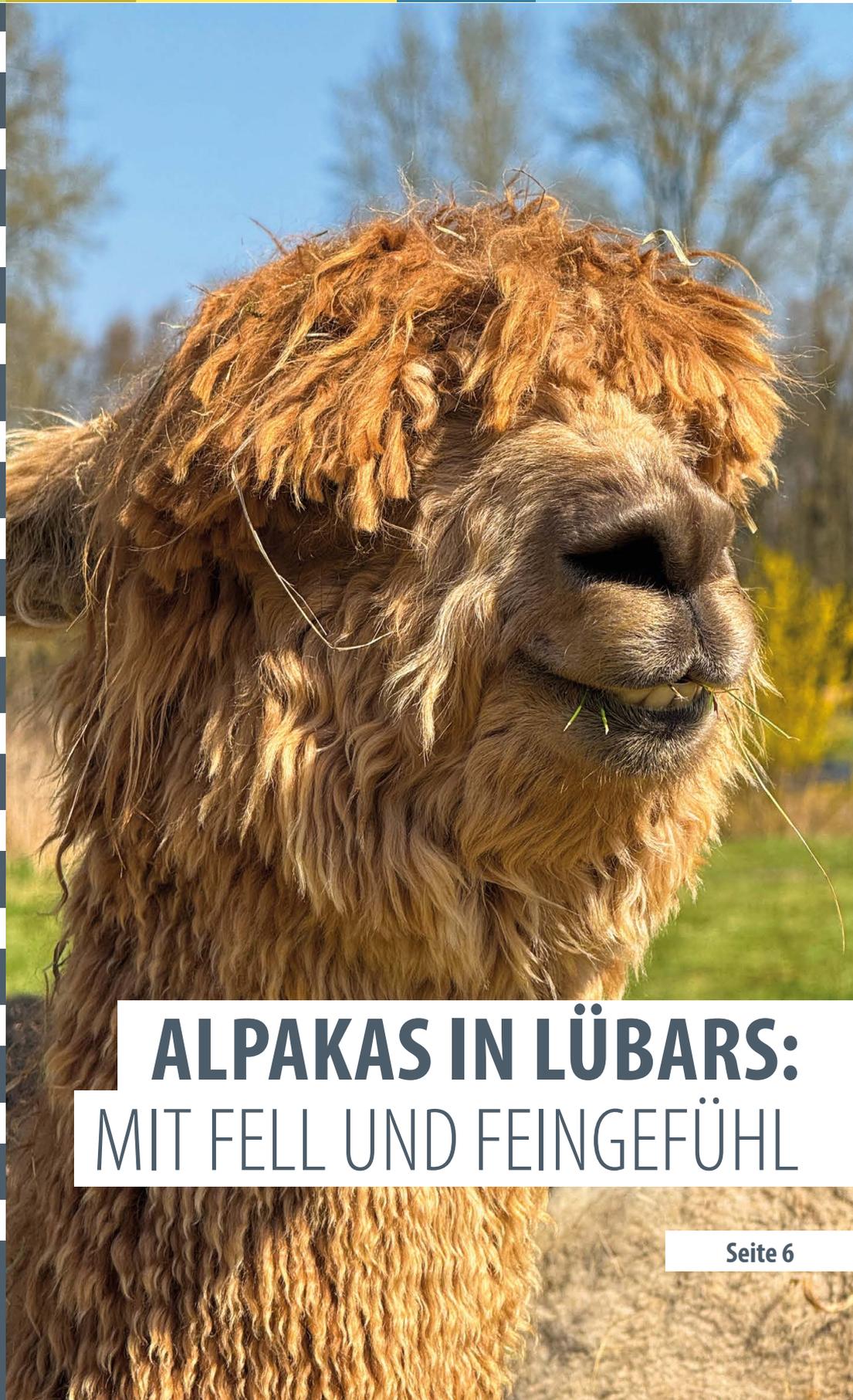
In einem Modellprojekt haben sich Mitarbeitende der BWB zu Streitschlichtenden schulen lassen.

25 NEUE BENEFITS IN DER BWB

Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung und eines Zeitwertkontos in der BWB.

26 SPANNENDE EINBLICKE

Über 400 Besucherinnen und Besucher kamen zum Großen Tag der offenen Tür in die BWB-Nord.



ALPAKAS IN LÜBARS: MIT FELL UND FEINGEFÜHL

Berufliche Karriere für Persönlichkeiten mit Behinderung

38 BERUFSBILDER FÜR IHR WEITERKOMMEN

- Allgemeine Elektromontage
- Allgemeine Kunststoffmontage
- Datenverarbeitung
- Elektronik
- Elektrotechnik
- Garten- und Landschaftsbau
- Garten- und Landschaftspflege
- Gebäudeinstandhaltung
- Gemüse- und Kräuteranbau
- Grafik und Digitalisierung
- Großküche
- Haus- & Textilpflege
- Hausmeisterservice
- Holzbearbeitung
- Hotellerie & Gastronomie
- Kantine
- Kfz-Aufbereitung (Porsche-Diesel-Manufaktur)
- Kfz-Mechanik
- Kosmetikverpackung & Konfektionierung
- Kunststoffbearbeitung
- Kunststoffgraviererei
- Kunststoffspritzerei
- Layout und Gestaltung
- Lebensmittelverpackung & Konfektionierung
- Mailing- und Kopierservice
- Metallbearbeitung
- Metallmontage
- Möbelmontage- und Demontage
- Möbelproduktion
- Postverwaltung
- Reparatur, Entrümpelungs- und Ausräumarbeiten
- Servicehelfer/-in in Kindertagesstätten & Seniorenheimen
- Spanabhebende Fertigung (CNC)
- Veranstaltungsservice
- Verpackung von Kleingütern & Textilien
- Warenlagerung
- Warentransport
- Zylinderschlossmontage



KARRIERESPRÜNGE

Allein zwischen Januar und Mai 2025 haben sieben BWB-Mitarbeitende mithilfe des Budgets für Arbeit eine sozialversicherungspflichtige Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen. Vier davon sind ins Stammpersonal der BWB gewechselt, eine Mitarbeiterin zur BWB-Tochter Integra.

„So, wie es aktuell aussieht, werden wir spätestens zum Herbstanfang insgesamt 100 Mitarbeitende übergeleitet haben“, sagt Guido Handschug, Leiter des Integrationsmanagements der BWB (IMB). „Wir freuen uns sehr, dass sie diese Möglichkeit bekommen haben und auch wahrnehmen.“

Zum 1. Januar 2025 hat Marc Seltmann einen Arbeitsvertrag als Verwaltungsmitarbeiter in der IT-Abteilung der Kita „Kleiner Fratz“ erhalten. Er hat zuvor in der Werkstatt am Hafen (WaH) gearbeitet.

Adrian Sulejmani hat ebenfalls zum 1. Januar in der Markt-Logistik bei der Hornbach Baumarkt AG angefangen. Dort hatte er zuvor extern den zweijährigen Berufsbildungsbereich durchlaufen und Ende 2024 erfolgreich abgeschlossen. Seine hohe Motivation und sein Arbeitseinsatz hat den Marktmanager überzeugt.

Nicole Urgatz ist zum 1. Februar innerhalb der WaH auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle gewechselt. Dort arbeitet sie nun als Produktionsassistentin und unterstützt weiterhin die Produktion der Kinderwagenboxen KIWABO.

Seit dem 1. März gehört Nicole Lehmann zum Stammpersonal der Integra: als Bürokräft im Partyservice. Sie ist bereits die dritte BWB-Mitarbeitende, die bei der BWB-Tochter einen Arbeitsvertrag bekommen hat.

Zum 1. April haben zwei weitere Mitarbeiter den Sprung auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle bei der BWB gewagt: Mahmut El-Dakhloul arbeitet nun als Produktionsassistent in der WaH, Abdelkarim Ünsal als Hauswirtschaftshelfer im Beschäftigungs- und Förderbereich Wedding.

Auch Jenny Kastner ist innerhalb der BWB ins Stammpersonal gewechselt: Zum 1. Mai hat sie ihre Stelle als Bürohelferin im BWB-Auftragsmanagement angetreten.

DAS BUDGET FÜR ARBEIT (BFA)

Das Budget für Arbeit (BfA) ermöglicht es Mitarbeitenden einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Der Betrieb bekommt dann einen Lohnkostenzuschuss. Bei Fragen oder Problemen bleibt das IMB Anlaufstelle. „Vor allem unsere Jobcoachin Sabine Teutloff ist weiterhin Ansprechpartnerin für ehemalige BWB-Mitarbeitende und selbstverständlich auch für die Firmen“, erläutert Handschug. „Das ist das Schöne am Budget für Arbeit, dass die BWB weiterhin für die Budget-Nehmenden da ist und hier bei aufkommenden Problemen keine ‚fremde Institution‘ ins Boot geholt werden muss.“ Solch eine externe Institution sind die Integrationsfachdienste. Sie können damit beauftragt werden, Anleitung und Begleitung zu übernehmen. „Alle bisher von uns übergeleiteten Mitarbeitenden haben sich jedoch dafür entschieden, dass diese Aufgabe die BWB übernimmt.“



EDITORIAL

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Entwicklungen der vergangenen Monate machen deutlich, wie viel Innovationskraft, Engagement und Zusammenhalt in unserer BWB steckt.

Besonders stolz sind wir auf die stetig wachsende Zahl von Mitarbeitenden, die den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft haben. Gleichzeitig dazu setzen wir unser Ziel konsequent um, bis Ende 2025 mindestens ein Viertel unserer Mitarbeitenden in arbeitsmarktnahen Tätigkeiten zu beschäftigen – ein zentrales Anliegen unseres Projekts BWB25. Dank eines engagierten Akquise-Teams und der Peer-Beratung kommen wir diesem Ziel mit großen Schritten näher. Und die internen Stellenausschreibungen zeigen, was alles möglich ist.

Auch in wirtschaftlicher Hinsicht konnten wir neue Impulse setzen: Mit Enpal haben wir einen starken Kunden. Der Auftrag zur Konfektionierung von Wanddurchbruch-Sets für Wärmepumpen sichert nicht nur Beschäftigung, sondern bietet vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben für unsere Mitarbeitenden.

Unsere digitalen Angebote gewinnen weiter an Bedeutung. Die BWB digitalisiert heute nicht nur für Senatsverwaltungen, sondern wird auch für Unternehmen und Stiftungen zunehmend attraktiv.

Außerdem fördern wir durch tiergestützte Interventionen, wie auf dem Kräuterhof Lübars, die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden auf ganz besondere Weise – Alpakas inklusive!

Diese und viele weitere Geschichten in dieser Ausgabe zeigen: Die BWB ist auf einem starken Weg – sozial, nachhaltig und zukunftsorientiert. Ich danke allen Beschäftigten sowie unseren Partnerinnen und Partnern für ihren Einsatz und ihre Leidenschaft und unseren Aufsichtsgremien für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!
Herzliche Grüße

Dirk Gerstle
Geschäftsführer

WÄRMEPUMPEN ZUM DURCHBRUCH VERHELFFEN

Die BWB hat im letzten Jahr Enpal als neuen Großkunden gewonnen. Das Greentech-Unternehmen bietet Immobilieneigentümerinnen und -eigentümern neben Photovoltaikanlagen, Batteriespeichern und Wallboxen für Elektroautos auch Wärmepumpen an.



Kunststoffrahmen mit Dichtungsringen, Abdichtungspfropfen, Kabelbinder, Schrauben, Schellenbänder – die Mitarbeitenden der Montageabteilung am Standort Nord stellen für Enpal spezielle Wanddurchbruch-Sets für Wärmepumpen zusammen. „Die Geräte bestehen aus einer Innen- und einer Außeneinheit, die mit Leitungen und Kabeln verbunden sind. Dafür braucht es einen gut abgedichteten Wanddurchbruch“, erläutert Khon Hong Ngo, Regionalverantwortlicher Nord der BWB.

Ursprünglich hatte Enpal bei der BWB angefragt, ob sie ein spezielles Kunststoffteil spritzen kann. Konkret ging es um einen Kunststoffrahmen mit Öffnungen und Dichtungen, der in den Wanddurchbruch gesetzt wird. Der Rahmen dient dazu, die ganzen Leitungen und Kabel, die von außen ins Haus verlegt werden, richtig zu positionieren.

Zugleich muss er so dicht sein, dass weder Feuchtigkeit noch kleine Tiere ins Haus gelangen können. „Wir haben die Projektverantwortlichen von Enpal erst einmal zu uns in die Westhafenstraße eingeladen und ihnen bei der Gelegenheit gezeigt, was wir neben der Kunststoffspritzerei noch alles anbieten können. Bei diesem Gespräch sind immer mehr Ideen und Vorschläge für eine Zusammenarbeit entstanden.“ Das Spritzen der Kunststoffteile musste die BWB zwar ablehnen, unter anderem weil die Herstellung sehr komplex gewesen wäre und sich Enpal spätere Anpassungen vorbehalten. „Aber dafür packen wir für Enpal nun die kompletten Wanddurchbruch-Sets zusammen. Da ist alles drin, was die Handwerker für die Montage benötigen: die nun von einem anderen Dienstleister hergestellten 3D-Kunststoffspritzteile, die unsere Mitarbeitenden mit Schaumgummi-Dichtungsband bekleben, Kabelbinder, Dichtungsringe, Gummi-Abdichtungspfropfen, Schrauben, Schellenbänder und ein Schlauch“, erläutert Ngo.

RISIKEN ABGEFEDERT

Eine Besonderheit ist, dass die BWB sämtliche Materialien selbst beschafft. „Das versuchen wir sonst immer zu vermeiden, weil dann das Einkaufsrisiko bei uns liegt und immer die Gefahr besteht, dass wir auf den Materialien sitzenbleiben. Auch bei der Inventur ist das ein zusätzlicher Aufwand.“ Es sei aber der ausdrückliche Wunsch von Enpal gewesen, dass die BWB in diesem Fall auch den Einkauf übernehmen. „Wir haben uns auch deshalb darauf eingelassen, weil wir mit Enpal vereinbart haben, dafür Preisaufschläge in Rechnung zu stellen.“ Damit refinanziert die BWB den Einkauf, das Auftrags-

management und den zusätzlichen Aufwand beispielweise beim Führen der Materialstücklisten. „Außerdem hat sich Enpal zur Unterstützung unserer Arbeit exklusiv für die BWB bereit erklärt, Vorkasse zu leisten. Wir bekommen das Geld also bereits, bevor wir die Bestellungen auslösen, und tragen keinerlei Risiko.“ Darüber hinaus sei mit Enpal vereinbart, dass sie die bestellten Mengen auch tatsächlich abnehmen, selbst wenn das Auftragsvolumen einmal zurückgehen sollte. Das ermögliche es der BWB, immer so viel bestellen zu können, dass Mengenrabatte greifen. „Dass es diese rundum tollen Auftragsbedingungen gibt, hat die BWB vor allem dem Einsatz unseres Fachbereichsleiters Christoph Kalisch zu verdanken“, betont Ngo. „Er hat das ganze Einkaufsthema intern gesteuert und die vielen administrativen Angelegenheiten koordiniert.“

Dass die BWB Enpal als neuen Kunden gewonnen habe, sei auch deshalb klasse, weil im Jahr 2023 mit Eutrak einer der drei größten Kunden am Standort Nord weggegangen sei. Über zwei Jahrzehnte hat die BWB für Eutrak Lampenschienen montiert, dann wurde das Unternehmen nach Italien verkauft. „Für Enpal erledigen unsere Mitarbeitenden aus der Montageabteilung nun ähnlich anspruchsvolle Tätigkeiten und wir generieren höhere Umsätze und Erlöse.“ Das Besondere an dem Auftrag sei auch, dass viele verschiedene Montage- und Konfektionierungsarbeiten anfallen, bei denen Mitarbeitende mit ganz unterschiedlichen Fähigkeiten eingebunden werden können. „Die einen bringen die Dichtungsringe an den Kunststoffteilen an, andere erledigen Schneide- und Klebearbeiten, wieder andere falten die Kartonverpackungen nach einem von uns entwickelten System. Sie legen die benötigten



Schrauben in kleine Tütchen, stellen die benötigten Kabelbinder, Abdichtungspfropfen und Schellenbänder zusammen und packen dann die fertigen Sets.“ Auch die EDV-Abteilung ist involviert, die dortigen Mitarbeitenden drucken die Etiketten und das komplette Montagehandbuch. Schließlich werden die ganzen Sachen konfektioniert, auf Paletten gestapelt und rausgeschickt. „Aktuell gehen jede Woche zwei Paletten an den Kunden, das sind insgesamt 252 Sets. Wegen der hohen Nachfrage arbeiten wir daran, künftig dynamische Bestellmengen liefern zu können. Damit erhöhen wir die Flexibilität für den Kunden. Unsere internen Abläufe strukturieren wir so, dass es passt.“

Ursprünglich haben BWB und Enpal für dieses Jahr eine Menge von 10.000 Wanddurchbruch-Sets vereinbart. „Es läuft aber so gut, dass wir diese Zahl voraussichtlich schon im August oder September erreichen werden und dann noch weitere Bestellungen reinbekommen.“ Die Zusammenarbeit mit Enpal sei auf allen Ebenen sehr, sehr gut, resümiert Ngo.





MIT FELL
UND FEINGEFÜ



Seit Anfang April leben fünf Alpakas auf dem BWB-Kräuterhof Lübars – und haben die Herzen von Mitarbeitenden, Stammpersonal und Besuchern im Sturm erobert. Bald kommt noch ein sechstes hinzu. Die feinfühligsten und intelligenten Tiere werden für die Tiergestützte Intervention eingesetzt.

Elly und Gwenny kommen ganz zielstrebig zum Zaun, als sie die Besucherinnen erblicken. Die beiden jungen Alpakas – Gwenny ist etwas über ein Jahr alt, Elly wird Ende Juli eins – sind besonders neugierig und zutraulich. Elly schnuppert, stupst einen zart mit der Nase an. Ihre Mutter Sally und Gwennys Mutter Geronima liegen derweil in einiger Entfernung im Gras und schauen hin und wieder, was ihre Töchter so treiben. Idylle pur auf der Koppel des BWB-Kräuterhofs Lübars. Es fühlt sich an wie Ferien auf dem Bauernhof.

„Seit dem 1. April leben auf unserem Kräuterhof fünf Alpaka-Damen“, berichtet Cordula Nowakowski, Leiterin des Begleitenden Dienstes, die außerdem die Projektgruppe „Tiergestützte Intervention (TGI) in der BWB“ ins Leben gerufen hat. Darin haben sich insgesamt acht Pädagoginnen, Psychologinnen und eine Sozialarbeiterin aus dem Begleitenden Dienst zusammengetan, um das Thema weiter vor-

anzubringen (mehr dazu im Kasten). Sally und Elly, Geronima und Gwenny sind alle Huacaya-Alpakas. Und dann ist da noch Lima, ein Suri-Alpaka. Die Suris haben nicht ganz so dickes, flauschiges Fell wie die deutlich weiter verbreiteten Huacayas. Das der Suris sieht zotteliger aus und entwickelt, wenn es länger wird, Dreadlocks. „Lima ist gerade nicht auf unserem Hof, sondern wieder bei der Züchterin auf der Insel Fehmarn, von der wir die Alpakas haben“, berichtet Nowakowski. „Bei der Schur stellte sich nämlich heraus, dass Lima hochschwanger ist. Es erschien uns sicherer, dass sie ihr Fohlen dort bekommt und die beiden nach einer gewissen Zeit gemeinsam zu uns kommen.“ Damit leben auf dem Kräuterhof dann also bald sechs Alpakas. Wegen der Schur wenige Wochen zuvor sehen die ansonsten so mollig wirkenden Alpakas gerade ziemlich dünn aus. Geblieben ist ihnen nur der typische Fellbüschel auf dem Kopf.

HL

IDEALE BEDINGUNGEN

Cordula Nowakowski ist überzeugt, dass die Arbeit mit Alpakas gerade für Menschen mit Behinderung sehr gut ist. „Es sind sehr unaufdringliche und feinfühligere Tiere. Sie strahlen eine große Ruhe aus und gehen achtsam und fürsorglich sowohl mit ihren Gefährten in der Herde als auch mit ihren menschlichen Begleitern um. Dadurch können sie helfen, Stress abzubauen und innere Ruhe zu finden.“ Um die Alpakas für die Tiergestützte Intervention einsetzen zu können, müssen sie gut sozialisiert, trainiert sowie an den Umgang mit Menschen und ihrer Umwelt gewöhnt sein. Sie müssen artgerecht und liebevoll gehalten werden und viel freien Auslauf haben. All das ist auf dem Kräuterhof gegeben. „Wir haben außerdem mit Elke Knaisch extra eine Pädagogin eingestellt, die bereits große Expertise im Bereich Pferdetherapie hat und sich hier nun mit den Alpakas, der pädagogischen Arbeit und den Konzepten beschäftigt.“ Außerdem bietet Nowakowski den BWB-Mitarbeitenden im Rahmen des Innovativen Bildungs-Systems (IBS) Alpaka-Kurse mit Praxiseinheiten in Lübars an. In dem Kurs geht es zum Beispiel um die Fütterung der Tiere, ihr Verhalten und den Umgang mit ihnen. Beim Spaziergehen mittels Halfter und Führleine auf dem großen Gelände des Kräuterhofs können sie ein Gefühl für die Alpakas und ihr individuelles Verhalten entwickeln.

Aktuell kümmern sich in erster Linie die Kolleginnen und Kollegen aus dem Stammpersonal um die Tiere. Nach und nach sollen sich aber auch die Mitarbeitenden ums Füttern und Versorgen der Tiere kümmern. „Wir haben sogar die Idee, hier zwei ausgelagerte Arbeitsplätze eigens dafür zu schaffen. Das Integrationsmanagement der BWB hat schon Interessen, bei denen das gut passen würde.“ Am Wochenende und an Feiertagen, wenn der Kräuterhof geschlossen ist, kümmern sich derzeit die Psychologinnen Andrea Langhoff und Ute Fischer, Ulrike Arnold, Assistentin der Geschäftsführung, sowie Cordula Nowakowski ehrenamtlich um die Alpakas. „Das Interesse und Engagement ist auch im Stammpersonal groß. Perspektivisch soll aber dafür jemand auf Minijobbasis eingestellt werden.“



VON DER IDEE ZUR UMSETZUNG

Ulrike Arnold war es auch, die die Idee mit den Alpakas von einem Ostsee-Urlaub auf einem Alpaka-Hof in die BWB mitbrachte. „Ich war sofort Feuer und Flamme“, sagt Nowakowski, „und auch Herr Gerstle war schnell angetan davon.“ Nachdem die Entscheidung gefallen war, ist Nowakowski mehrmals privat nach Fehmarn zu der Züchterin gefahren und hat sich mit den Alpakas vertraut gemacht. „Ich habe da viel Wissen aufgesaugt und mich intensiv mit den Tieren beschäftigt, auch damit ich unsere neue Pädagogin gut einarbeiten kann.“ Denn bislang hat Nowakowski, studierte Erziehungswissenschaftlerin und Medienpädagogin, vor allem mit Pferden und Hunden gearbeitet. „Ich habe zum Beispiel am eigenen Leib erfahren, dass Alpakas nicht einfach überall angefasst werden möchten, schon gar nicht am Hinterteil oder an den Beinen“, sagt sie lachend. „Als ich einem etwas Stroh vom Bein zupfen wollte, hat es leicht ausgetreten. Man muss eben lernen und verinnerlichen, wie man mit den Tieren richtig umgeht, was sie mögen und was eben nicht.“

Die Züchterin hat dann zusammen mit Nowakowski die Alpakas für die BWB ausgesucht. „Mir war vor allen Dingen wichtig, dass sie verschiedene Fellfarben haben, damit unsere Mitarbeitenden sie gut unterscheiden können.“ Die ersten Tage nach der Reise waren die Züchterin und eine Mitarbeiterin noch vor Ort, haben Stammpersonal und Mitarbeitende eingewiesen und alles Nötige erklärt. Rechtzeitig vor dem 1. April war dann auf dem Kräuterhof alles fertig. Das Veterinäramt war informiert,

das Team vom Kräuterhof hat die Koppel eingezäunt, einen Unterstand als Schutz vor Wind und Regen aufgestellt, Behälter für Wasser und besonderes Zusatzfutter aufgehängt. Sie haben eine Heufutterstelle und außerhalb des Zauns einen Unterstand für das Futterlager und diverse Gerätschaften errichtet. „Vor dem Winter wollen wir auch noch einen Holzstall auf der Koppel aufbauen“, so Nowakowski. Das Alpakafell ist zwar wärmeregulierend und die ursprünglich aus den Hochebenen der Anden stammenden Tiere können sowohl Eiseskälte als auch bullige Hitze gut aushalten. „Aber wenn es richtig ungemütlich wird, ist es im Stall vermutlich doch angenehmer.“

Die Alpakas sind im Hänger eines Transporters die rund 400 Kilometer von Fehmarn nach Lübars gekommen. „Sie haben während der Fahrt ganz ruhig auf dem Boden gelegen und machten auch bei der Ankunft einen entspannten Eindruck.“ Nowakowski kann sich deshalb gut vorstellen, irgendwann mal mit den Alpakas zum Beispiel zum Beschäftigungs- und Förderbereich in Steglitz zu fahren. „Dort gibt es einen großen Garten, der sich wunderbar für die Tiere eignet.“ Aber erst einmal sollen sich die Alpakas an ihre neue Umgebung gewöhnen. „Wir gehen das alles ganz langsam an und wollen weder uns noch die Tiere überfordern.“

SOZIALRAUMORIENTIERTE ANGBOTE

Perspektivisch will die BWB tierbasierte Freizeitangebote auch für umliegende Kitas und Schulen oder die Nachbarschaft schaffen. „Wichtig ist uns dabei, dass die Mitarbeitenden alle Angebote aktiv mitgestalten können.“ Je nach Eingewöhnung der Tiere und dem Verlauf der Schulungen für die Mitarbeitenden können das zum Beispiel Wanderungen mit den Alpakas sein. Die Mitarbeitenden können dann Ausrüstung und Geschirr vorbereiten, die Tiere vorstellen, die Regeln erklären und dann natürlich auch bei der Wanderung dabei sein. „Eine weitere Idee ist, Kaffee und Kuchen mit den Tieren anzubieten. Dabei können unsere Mitarbeitenden Tische und Stühle aufstellen, alles eindecken, Kuchen backen, Bestellungen aufnehmen und servieren.“ Geplant ist auch, die Angebote rund um die Alpakas mit digitalen Inhalten zu verbinden. „Wir denken da an eine digitale Schnitzeljagd mit Tablets oder Smartphones und Lernstationen verteilt über den ganzen Hof.“

Über eine spezielle App kann man dann an multimedialen Erlebnistouren mit Rätseln, einem Quiz oder Lückentexten teilnehmen. Dabei werden Lerninhalte zu Alpakas spielerisch vermittelt, etwa woher sie ursprünglich stammen, wie sie leben, was sie essen, wie sie kommunizieren oder was man mit ihrer Wolle machen kann. „Das könnte besonders für Schulklassen oder auch bei Kindergeburtstagen ein spannendes Angebot sein.“ Das Interesse sei bereits jetzt groß, unter anderem von der Schule in der Nähe des Kräuterhofs. Im Hofladen sollen zudem irgendwann Alpaka-Produkte verkauft werden. „Einen Teil der Schur haben wir deshalb extra zurückbehalten.“



THERAPIE AUF VIER BEINEN

Bei der Tiergestützten Intervention (TGI) setzen geschulte Fachkräfte Tiere in den Bereichen Gesundheitswesen, Pädagogik und Sozialwesen ein. Ziel ist, dadurch die therapeutische Arbeit mit den Menschen zu verbessern. Tierwohl und Tierschutz spielen dabei eine große Rolle. Die BWB orientiert sich zum Beispiel an den Empfehlungen und Vorgaben der Tierärztlichen Vereinigung für Tierschutz.

Im Rahmen der IBS-Kurse setzt die BWB bereits seit einigen Jahren erfolgreich TGI ein und erweitert so ihre rehabilitationspädagogische Arbeit: Ute Fischer, Psychologin am Standort Ost am Blumberger Damm und Teil des TGI-Projektteams, bietet zum Beispiel den Kurs „In Kontakt mit Eseln“ an. Darin lernen die Mitarbeitenden alles über die umsichtigen Tiere, besuchen einen Eselhof bei Berlin und können am Ende einen Eselführerschein machen.

Cordula Nowakowski, die privat unter anderem ein Therapie-Pferd besitzt, bietet regelmäßig den Kurs „Aktivitäten rund ums Pferd“ an. Die Mitarbeitenden lernen darin etwas zum Umgang, dem Verhalten, der Pflege und Versorgung der Tiere und können auf der Trabrennbahn Mariendorf die Pferde longieren, reiten und sich im angespannten Wagen über die Rennbahn fahren lassen.

Da Mitarbeitende sich immer wieder einen Therapiehund wünschten, hat die Sozialarbeiterin Jeannie Böhmer, die in der Wolfener Straße arbeitet und ebenfalls zum TGI-Projektteam gehört, mit ihrem Mischlingshund Bruno an entsprechenden Schulungen teilgenommen. An der Alice-Salomon-Hochschule hat sie sich zudem zur Fachkraft für TGI weitergebildet. Inzwischen bringt Böhmer ihren Hund zweimal in der Woche zur Unterstützung der Arbeit mit in die BWB. Außerdem bietet sie ab dem nächsten Semester den IBS-Kurs „Umgang mit dem Hund – Empathieförderung, Stärkung sozialer Kompetenzen“ an.

Mit den Alpakas hat die BWB nun ihr größtes Vorhaben in diesem Bereich als inklusives sozialraumorientiertes Angebot gestartet.



GUT VERNETZTER ALLROUNDER

Seit August 2024 leitet Christoph Kalisch den Fachbereich Büro. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit liegt darauf, das Thema Digitalisierung von Akten als Dienstleistung der BWB voranzubringen. Wir haben ihn einen Tag lang begleitet und einen Einblick in sein vielseitiges Tätigkeitsfeld bekommen.

Der Arbeitstag beginnt früh für Christoph Kalisch. Um 7 Uhr sitzt der Fachbereichsleiter Büro bereits an seinem Schreibtisch im 6. Stock der BWB-Nord in der Westhafenstraße.

„Meist bin ich schon um 6:45 Uhr da und arbeite mich erst mal durch die eingegangenen E-Mails“, sagt er. Kalisch teilt sich einen Raum mit drei weiteren Fachbereichsleitungen: Vera von Scheve und Reiner Schönebeck sind beide für den großen Bereich Verpackung & Konfektionierung zuständig, Peter Eckner ist Fachbereichsleiter Montage. Letzteren hat Kalisch ein halbes Jahr lang vertreten und zusammen mit Regionalleiter Khon Hong Ngo unter anderem den Großauftrag für den neuen Kunden Enpal – Wanddurchbruch-Sets für Wärmepumpen – umgesetzt. Selbst das Verpackungssystem aus Karton für die unterschiedlichen Einzelteile der Sets hat sich Kalisch ausgedacht. „Ich stecke tief drin in dem Auftrag und stehe in engem Kontakt mit den Verantwortlichen dort. Deshalb haben wir vereinbart, dass ich das Projekt weiterführe, obwohl Peter Eckner nun wieder hier ist.“ Christoph Kalisch ist erst seit August 2024 in der BWB. „Durch

diese doppelte Fachbereichsleitertätigkeit bin ich nun im ganzen Haus gut vernetzt, das ist sehr hilfreich.“ Hilfreich ist sicherlich auch, dass Kalisch ein sehr kommunikativer und offener Mensch ist.

Bis etwa 8:30 Uhr beantwortet Kalisch E-Mails, telefoniert mit Kunden und Gruppenleitungen, prüft Produktionsabläufe, erstellt Kalkulationen, schreibt Angebote und schaut im Personaltool nach, ob Urlaubsanträge oder Krankmeldungen eingegangen sind. „Der Posteingang ist momentan relativ voll, weil ich einige E-Mails noch nicht abschließend beantworten kann. Zu einzelnen Projekten fehlen mir letzte Infos, bevor ich Bedarfsmeldungen schreiben und auslösen kann.“ Etwa 60 Prozent seiner Aufgaben sind administrativ, der Rest operativ: beim Kunden oder mit dem Kunden in der BWB oder an anderen BWB-Standorten.

ANSPRECHPARTNER FÜR KOLLEGEN UND KUNDEN

Kurze Frühstückspause mit Kollegen in der Kantine. „Hab ich früher nie gemacht. Aber ich merke, wie wichtig solche Gespräche außerhalb der eigentlichen Arbeit sein

können, auch um neue Impulse zu bekommen und Ideen zu entwickeln.“ Anschließend dreht Kalisch normalerweise eine erste Runde durchs Haus zu den Gruppen, die in seinen Aufgabenbereich fallen: am BWB-Standort Nord sind das zwei Bürogruppen, das Digitalisierungsteam und die Gruppe Siebdruck/Tampondruck, außerdem die am Enpal-Auftrag arbeitende Montagegruppe. Darüber hinaus ist er Ansprechpartner für jeweils eine Bürogruppe in der Werkstatt am Hafen und am Standort Südwest. „Ich bin in der Regel einmal in der Woche dort vor Ort.“ Heute wird er allerdings erst mittags zu seiner Runde kommen, zu oft klingelt das Telefon oder kommen per E-Mail Anfragen rein, die keinen Aufschub erlauben. Oft geht es dabei um Aspekte rund um das wichtige Thema Digitalisierung. So bekommt Kalisch an dem Tag beispielsweise von der Senatsverwaltung für Finanzen die Nachricht, dass die BWB die vielen Post-its, Heft- und Büroklammern nach dem Scannen ihrer Akten nicht wieder anbringen muss. „Das erleichtert uns die Arbeit sehr.“

Außerdem steht an dem Tag noch ein Angebot für die Verwaltung eines Unternehmens an. „Das ist ein Ferienpark an der der Mecklenburger Seenplatte. Sie haben etwa 200 Ordner, die sie digitalisieren lassen möchten.“ Eine Anfrage von einem Unternehmen außerhalb Berlins sei

ungewöhnlich. „Ich habe dort natürlich sofort gefragt, wie sie auf die BWB gekommen sind“, so Kalisch. „Es stellte sich heraus, dass sie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Berlin haben. Einer von ihnen kennt uns und hat uns ins Spiel gebracht. Der gemeinnützige Aspekt ist ihnen sehr wichtig und sie wollen unbedingt mit einer Behindertenwerkstatt zusammenarbeiten. Wenn die Zusammenarbeit zustande kommt, haben die Digitalisierungsabteilungen in Nord, Südwest und der Werkstatt am Hafen Arbeit für die nächsten ein bis zwei Monate.“ Die BWB müsste die Akten nicht einmal zwischen Unternehmen und BWB hin- und hertransportieren. „Das ist ja normalerweise unser Service beim Digitalisieren: Wir kümmern uns von A wie Abholung bis Z wie Zurückbringen, räumen die Akten aus den Regalen und sortieren sie nach getaner Arbeit wieder ein beziehungsweise vernichten sie“, so Kalisch. Im Fall des Ferienparks würden das aber besagte Berliner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen. Nun hat das Unternehmen noch angefragt, ob die BWB die Akten nach dem Scannen auch vernichten kann. „Wir bieten da zwei verschiedene Möglichkeiten an: Je nach Datenschutzerfordernissen lassen wir sie entweder bei den Lichtenberger Werkstätten DIN-zertifiziert entsorgen. Oder wir schreddern sie hier bei uns und entsorgen sie fachgerecht.“ Bevor Kalisch das Angebot schreiben kann, will er klären, welche Art der Aktenvernichtung das Unternehmen bevorzugt. Er greift zum Hörer. „Manchmal ist es einfacher, direkt miteinander zu sprechen statt lange E-Mails zu schreiben.“



Nachdem geklärt ist, dass einfaches Schreddern genügt, kündigt er einen Kostenüberblick noch für den gleichen Tag an. „Ich schreibe dort alles rein, was wir auf Wunsch zusätzlich anbieten können. Wenn der Ferienpark eine Auswahl getroffen hat, erstelle ich das formelle Angebot.“

VON KI BIS ZU SECHSKANTSCHRAUBEN

Neben dem Digitalisieren gehören zum Tagesgeschäft des Bürobereichs auch klassische Druckaufträge – von Flyern für Bezirksämter über den Siebdruck von T-Shirts oder Bildern bis hin zum Tampondruck von Firmenlogos auf Multimediazubehör und dem Plotten von Firmenschildern. Auch die Poststelle gehört zu seinem Fachbereich. Kalisch selbst kümmert sich drüber hinaus um interne Büroaufträge, etwa den wöchentlichen Speiseplan ins Intranet meine-bwb.de zu stellen. Von 10 bis 11 Uhr steht eine interne KI-Schulung durch EDV-Administrator Christian Schütt auf dem Plan. Datenschutz und der Einsatz von KI im Arbeitsalltag sind die Themen. „Künstlicher Intelligenz kann uns zum Beispiel helfen, Texte in einfacher Sprache zu formulieren. Und auch beim Umgang der Mitarbeitenden mit Tablets können wir KI sinnvoll einbinden.“

Der Tag bleibt abwechslungsreich: Die Produktionsdatenbank pflegen, Kontakte mit Kunden, Abstimmungen mit Zulieferern und Gruppenleitungen. Nebenbei bringt Kalisch den Drucker in seinem Büro wieder zum Laufen. Dann recherchiert er nach einer ganz bestimmten Sechskantschraube, die die Montageabteilung

für den Enpal-Auftrag benötigt. „Wir brauchen 10.000 Stück davon. Nun habe ich endlich einen Lieferanten gefunden, aber der hat gerade mal 700.“ Die Suche geht also weiter. „Bei speziellen Stahlbändern war es ähnlich. Da bin ich dann irgendwann mit meinem Privat-Pkw verschiedene Lieferanten abgefahren, um die nötige Menge zusammenzubekommen.“ Gegen Mittag, um 12:30 Uhr, schafft Kalisch es endlich, seine Runde durchs Haus zu drehen. Für Mittagessen ist heute keine Zeit. „Vor meiner Runde checke ich immer erst mal, ob jemand Geburtstag hat. Das wäre mir echt unangenehm, wenn ich das übersehen würde.“ Die Runde führt ihn von der Poststelle im 5. OG zur Siebdruck- und Tampondruckabteilung sowie die Elektromontage im 3. Stock. Im 1. Stock schaut er in die Kunststoffspritzerei rein und im Erdgeschoss bei dem Team, das an den Hochleistungsscannern Akten digitalisiert. Überall spricht er mit den Gruppenleitenden, klärt offene Fragen, bespricht das weitere Vorgehen. Mitarbeitende winken ihm zu, grüßen ihn mit Namen. Gegen 14 Uhr ist er fertig mit seiner täglichen Runde. Die restlichen Stunden seines Arbeitstages nimmt Kalisch sich noch mal Zeit, Anfragen und Bestellungen zu bearbeiten. „Ab 15 Uhr, wenn die Gruppen in den Feierabend gehen, klingelt seltener das Telefon, da hab ich mehr Ruhe für solche Sachen.“ Gegen 16:30 Uhr verlässt Kalisch das Büro und fährt nach Hause. „Meine Arbeit als Fachbereichsleiter ist extrem vielseitig, ich habe mit ganz unterschiedlichen Menschen und Aufgaben zu tun“, sagt er noch. „Genau das macht es für mich so reizvoll.“



BESTÄNDIG, ABER NOCH NICHT IM GANZ GROSSEN STIL

Aufgrund der schwierigen Finanzlage des Landes Berlin digitalisiert die BWB bislang nur für einzelne Senatsverwaltungen und Behörden deren Akten. Fachbereichsleiter Christoph Kalisch ist dennoch zuversichtlich und baut auch auf Unternehmen und Stiftungen.

„Wir sind super aufgestellt, es fehlt nur an mehr Aufträgen“, sagt Christoph Kalisch, der als Fachbereichsleiter Büro auch für das professionelle Digitalisieren als BWB-Dienstleistung zuständig ist. Dass das Projekt noch nicht so läuft wie ursprünglich erwartet, liegt vor allem daran, dass das Land Berlin an allen Ecken und Enden spart. Sämtliche Akten sollten laut E-Government-Gesetz von 2016 digitalisiert werden, und zwar ursprünglich bis Ende 2025. Vor allem aus finanziellen Gründen verzögert sich das Vorhaben immer weiter.

Mit der Anschaffung von insgesamt vier Hochleistungsscannern – sie schaffen etwa 200 Seiten in der Minute – hat sich die BWB bestens darauf vorbereitet. Auch an Anfragen von Senatsbetrieben, Ämtern und Behörden mangelt es nicht. „Ich hab schon so einige Angebote geschrieben, aber dann heißt es leider doch immer wieder, dass momentan kein Geld dafür da ist.“ Zu einem Angebot gehöre immer auch ein umfassender Service: „Wir holen die Akten vor Ort ab, transportieren sie zu unseren Scanner-Standorten in Nord, Südwest oder der Werkstatt am Hafen und bringen sie nach getaner Arbeit wieder zurück oder vernichten sie auf Wunsch.“

Aktuell plane eine große Berliner Behörde, einen Teil ihrer Poststelle auszulagern. „Sie hat angefragt, ob die BWB den digitalen Posteingang für sie übernehmen kann. Das wäre eine tolle Sache für uns.“ Noch sei das allerdings in der Schwebe.



Voll im Gange ist hingegen ein Auftrag für die Senatsverwaltung für Finanzen. „Für sie digitalisieren wir derzeit insgesamt 120.000 Seiten Akten und ein weiterer Auftrag steht in Aussicht.“ Bei den Akten sei einiges an Vorarbeit nötig. „Unsere Mitarbeitenden schauen sich jeden einzelnen Ordner genau an und entfernen Post-it-Zettelchen, Büro- und Heftklammern. Unsere Profigeräte erkennen zwar automatisch Metallteile und stoppen dann sofort, aber die Blätter dürfen zum Scannen natürlich nicht aneinandergeheftet sein.“ Die Mitarbeitenden glätten auch Eselsohren und kleben vorsichtig kleine Risse. „Die digitalisierten Seiten sollen schließlich ordentlich aussehen.“ Einige Akten der Senatsverwaltung sind auch gebunden und mit Siegel notariell beglaubigt. „Da sind wir noch in der Klärung, wie wir damit umgehen.“

SORGFALT NICHT NUR BEIM SCANNEN

Was nötige Vorarbeiten angeht, kann es auch mal sein, dass die BWB nach Rücksprache mit dem Kunden Seiten erst einmal laminiert. Auf den gescannten Seiten sei davon nichts zu sehen. „Teilweise haben wir Akten aus den 1950er Jahren, da war das Papier noch ganz anders zusammengesetzt und kann heute leicht zerfallen.“

Ansonsten hat die BWB bereits kleinere Aufträge von Verwaltungen abgearbeitet: Ende 2024 hat sie beispielsweise für den Bezirksbürgermeister von Treptow-Köpenick sämtliche Gesprächsprotokolle der letzten Jahre digitalisiert. Danach sind die Akten ins Landesarchiv gegangen, wo sich unter anderem eine Betriebsintegrierte Gruppe (BiG) der BWB darum gekümmert hat, sie zu archivieren. „Vom dortigen Referatsleiter haben wir schon wertvolle Tipps und Unterstützung in puncto Archivierung bekommen“, sagt Kalisch, „zum Beispiel zu säureresistenten Aktenhüllen für den langfristigen Schutz wichtiger Papiere.“

Hoffnung setzt der Fachbereichsleiter derzeit auf Aufträge zweier Unternehmen aus der freien Wirtschaft: Ein Anbieter von industriellen Maschinen und Anlagen unter anderem für Heiz- und Klimatechnik, möchte rund 2.000 Ordner mit schätzungsweise 600.000 Seiten digitalisieren lassen. „Einen Probescan haben wir bereits gemacht.“ Und dann hat ein Ferienpark an der Mecklenburger Seenplatte angefragt, ob

die BWB Akten in ähnlicher Größenordnung für sie digitalisieren kann. „Auch das ist noch nicht spruchreif, aber auf einem guten Weg.“ Gleiches gelte für eine Digitalisierungsanfrage einer gemeinnützigen Stiftung. „Es wäre toll, wenn wir sie mit unserem inzwischen ziemlich umfassenden Know-how unterstützen könnten.“



KREATIVES UPCYCLING



Die Kunstwerkstatt imPerfekt macht aus ausgedienten Hundemarken Schlüsselringe und Kühlschrankschrankmagnete. Auf Wunsch sogar personalisiert. Die Idee setzte sich in einem BWB-internen Wettbewerb durch.

Die Digitalisierung ist in Berlin auf den Hund gekommen. Seit 2024 müssen die Vierbeiner in der Hauptstadt keine Hundesteuermarke mehr tragen. Statt Aluminiummarke gibt es nun einen Transponder mit Chipnummer, mit der die Vierbeiner im zentralen Hunderegister angemeldet sein müssen. Es ist mit den Finanzämtern verknüpft. „Weil der Senat die alten Hundemarken nun nicht mehr braucht, hat er der Kunstwerkstatt imPerfekt im letzten Jahr bestimmt 10.000 Stück überlassen“, berichtet Gruppenleiterin Uta Kalski. Etwa die Hälfte davon seien sogar neue Marken gewesen. Das Marketing der BWB hat daraufhin intern einen Hundemarken-Wettbewerb ausgerufen mit der Aufgabe, Ideen für die weitere nachhaltige Verwendung der Metallplaketten zu entwickeln. Gruppen und Einzelpersonen, Mitarbeitende und Stammpersonal konnten daran teilnehmen.

Als Preisgeld winkte 100 Euro für den ersten Platz. EDV-Administrator Christian Schütt hat mit seiner Idee gewonnen. Und die ist denkbar einfach: Aus den Marken machen die imPerfekt-Mitarbeitenden Kühlschrankschrankmagnete und Schlüsselringe. Einen Namen hat das Produkt auch schon: Hauptstadtschnauze. Schließlich steht auf jeder Hundemarke groß „Berlin“ drauf.

VERKAUF ÜBER ETSY

„Wir können die Marken auf Wunsch auch personalisieren“, so Kalski. Das kann ein Name sein, eine Nummer oder eine Bezeichnung wie „Keller“ oder „Garage“. „Wir haben im imPerfekt spezielle Vorrichtungen dafür hergestellt, in denen die Marken fixiert werden und dann mithilfe einer Schablone bestempelt werden können.“ Bis zu elf Buchstaben können die Mitarbeitenden mithilfe von Drucktypen aus Metall in die Marken hämmern. Beim großen Tag der offenen Tür am 8. April haben einige Besucherinnen und Besucher dieses Angebot bereits genutzt.

Mittlerweile werden die Kühlschrankschrankmagnete und Schlüsselringe auf dem Kreativ-Onlinemarktplatz Etsy unter der Marke „Hauptstadtschnauze“ für 5,99 Euro verkauft.

Der Jury aus Dirk Gerstle, Ulrike Arnold, Oliver Schulz und Gesine Koher gefiel an der Idee besonders gut, dass sie sich so einfach umsetzen und vermarkten lässt. Auch etliche weitere Beschäftigte der BWB haben interessante und kreative Ideen eingereicht. Mit ihren Einfällen landeten sie allesamt auf einem geteilten zweiten Platz.

JETZT ONLINE AUF ETSY BESTELLBAR:



KICKEN BEI SONNE, LAUFEN BEI UNWETTER

Das Fußballteam der BWB hat bei sommerlichem Wetter erneut den 1. Platz bei der Berliner Landesmeisterschaft der Werkstätten gemacht. Wenige Tage später haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des BWB-Frühjahrlaufs Regen, Hagel und Gewitter getrotzt.

10:0 gegen Mosaik-Berlin, 7:0 gegen VIA Blumenfisch, 5:0 gegen die Union Sozialer Einrichtungen – souverän hat die Fußballmannschaft der BWB am 12. Mai bereits zum 13. Mal die Berliner Landesmeisterschaft der Werkstätten gewonnen. Bei strahlend blauem Himmel und sommerlichen Temperaturen qualifizierte sie sich damit erneut für die Deutsche Meisterschaft vom 15. bis 18. September 2025 in Duisburg.

Auf den 2. Platz kam die Union Sozialer Einrichtungen, auf den 3. Platz Mosaik-Berlin. Insgesamt traten 13 Fußballteams gegeneinander an. Austragungsort war wie immer der Platz des FC Internationale in Berlin-Schöneberg. Die BWB-Fußballer spielten diesmal in schwarzen Trikots mit BWB-Logo, Nummern und Streifen in Gold. Mit viel Leidenschaft, Einsatz und Fair-Play bewiesen sie ihr Können auf dem Platz. Die Trainer Oliver Zeidler und Michael Kürten waren zu Recht stolz auf die Leistung ihrer Mannschaft.

Die Veranstaltung war nicht nur ein sportliches Ereignis, sondern auch ein Zeichen für Inklusion und Gemeinschaft. „Fußball ist vernünftiger Umgang miteinander. Egal ob Bayern-, Union- oder Hertha-Fan“, betonte BWB-Geschäftsführer Dirk Gerstle. Bei der Siegerehrung bedankte sich Gerstle für das faire Turnier: „Ihr habt den Fußball wieder bestens präsentiert.“ Zudem verkündeten Dirk Gerstle und Gerd Thomas, Vorsitzender des FC Internationale, dass sie künftig noch enger zusammenarbeiten und ein gemeinsames Team ins Leben rufen wollen.

5 KILOMETER DURCH DIE HASENHEIDE

Die Läuferinnen und Läufer, die am 16. Mai am 20. BWB-Frühjahrlauf in der Neuköllner Hasenheide mitgemacht haben, hatten nicht so viel Glück mit dem Wetter: Starkregen, Hagel und Gewitter forderten ihnen einiges ab. Die Mitarbeitenden, Schülerinnen und Schüler so-

wie Kolleginnen und Kollegen aus dem Stammpersonal zogen den 5-Kilometer-Lauf dennoch durch, alle nass bis auf die Knochen. Und auch die Zuschauerinnen und Zuschauer, die sie vom Rand aus anfeuerten, waren schnell komplett durchnässt.

Als Erster lief BWB-Spitzenfußballer Allhassane Kante durchs Ziel. Doch nicht nur er, sondern sämtliche Läuferinnen und Läufer wurden am Ende mit einer Medaille belohnt. Die Urkunden-Vergabe musste wegen des Unwetters leider ausfallen.

„Es war in diesem Jahr schon mit der Organisation des Frühjahrlaufs nicht so einfach“, berichtet Cordula Nowakowski, Leiterin des Begleitenden Dienstes. „Wegen des klimaresilienten Umbaus des Volksparks und der vielen Baustellen dort kam das Bezirksamt mit der Bearbeitung unseres Antrags nicht hinterher.“ Deshalb stand erst relativ spät fest, dass der Lauf definitiv stattfinden kann. „Eine Mitarbeiterin vom Grünflächenamt hat uns dann aber sehr engagiert geholfen.“



PATEN FÜR



EINE SAUBERE SACHE

Der Beschäftigungs- und Förderbereich Marzahn ist seit Februar Kooperationspartner der Wuhletal-Paten. Die BWB-Mitarbeitenden sorgen für Sauberkeit entlang des Wuhlewanderwegs.

Einmal in der Woche streifen sich die Mitarbeitenden des Beschäftigungs- und Förderbereichs (BFB) Marzahn ihre Warnwesten mit dem Logo der Wuhletal-Paten über. Greifzange in der einen Hand, Müllsack in der anderen. Dann sammeln sie in dem Abschnitt des Wuhletals, der in der Nähe des BWB-Standortes am Blumberger Damm liegt, herumliegenden Müll auf: Zigarettenskippen, alte Zeitungen, Getränkedosen, Chipstüten. Damit schützen sie nicht nur Natur und Umwelt in dem Biotop.

„Dieses Projekt fördert auch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und leistet einen bedeutenden Beitrag zur Umsetzung der sozialraumorientierten Angebote gemäß dem Bundesteilhabegesetz“, betont Gesine Koher, Leiterin der Beschäftigungs- und Förderbereiche in Marzahn und Wedding. „Es ist zugleich ein Bildungsangebot, durch das der Blick für Natur und Umwelt geschärft werden soll.“

DAS WUHLETAL UND SEINE PATEN

Das Wuhletal ist das längste zusammenhängende Grünband Berlins. Der namensgebende Fluss Wuhle schlängelt sich über rund 16 Kilometer von den Ahrensfelder Bergen durch Marzahn-Hellersdorf über Kaulsdorf bis runter nach Köpenick. Dort mündet er in die Spree. Im Wuhletal leben mehr als 770 Tierarten, darunter gefährdete wie Feldhase, Mauswiesel,

Bisam, Schermaus und Graugänse. Für viele Menschen aus der Umgebung ist das Wuhletal ein wichtiges Naherholungsgebiet. Für einige aber leider auch ein Ort, an dem sie achtlos ihren Müll in die Gegend werfen. Manja Jacob hat sich 2008, nach ihrem Umzug nach Kaulsdorf, sofort ins Wuhletal verliebt. Irgendwann wollte sie sich mit dem ganzen Müll dort nicht mehr abfinden. Seit 2012 organisiert sie private Putzaktionen. Mit den Wuhletal-Paten ist daraus inzwischen eine Initiative von engagierten Bürgerinnen und Bürgern sowie Institutionen entlang des Wuhletals geworden. Sie sammeln und entsorgen regelmäßig herumliegenden Müll und schützen damit dieses einzigartige Biotop. Manja Jacob und ihre Mitstreiterin Ief Parsch koordinieren das Ganze und sammeln fleißig mit.

TEIL NACHBARSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS

Die Idee, die Wuhletal-Paten tatkräftig zu unterstützen, hatte Bianca Sack, Gruppenleiterin im BFB am Blumberger Damm. Sie engagiert sich auch privat für Umwelt- und Tierschutz und hat zum Beispiel im letzten Jahr zusammen mit den BFB-Mitarbeitenden während der Krötenwanderung an einer Krötenrettungsaktion teilgenommen. Sack wusste von Manja Jacobs Engagement und hat den Kontakt vermittelt. „Umweltschutz, Müll sammeln und vermeiden sind Themen, für die wir unsere Mitarbeitenden ohnehin sensibilisieren“, so Koher. Die Mitarbeitenden des BFB Wedding lesen

beispielsweise schon seit Jahren regelmäßig herumliegenden Müll am Leopoldplatz auf.

Nicht nur auf den Warnwesten der Wuhletalgruppe prangt das Logo der Wuhletal-Paten, auch auf dem professionellen Equipment – Greifer, Bollerwagen, Müllsäcke –, das ihnen von der Initiative zur Verfügung gestellt wird. „Dadurch können sich unsere Mitarbeitenden besser mit dem Projekt identifizieren“, sagt Koher. Zugleich unterstreiche das den professionellen Charakter und die Ernsthaftigkeit des Ganzen. „Durch die Zusammenarbeit mit den Wuhletal-Paten erhalten unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in einem realen Umfeld einzubringen und weiterzuentwickeln. Das stärkt ihr Selbstbewusstsein und fördert zugleich den Austausch und das Verständnis innerhalb der Nachbarschaft.“

Anlässlich des World Cleanup Day am 20. September wird der BFB Marzahn an einer gemeinsamen Aktion mit „Putzick MaHe“, einem Bündnis der Cleanup-Initiativen von Marzahn-Hellersdorf, teilnehmen. „Wir werden uns kreativ einbringen“, verspricht Koher.



ALLES FÜR EIN ZIEL

Bis Ende 2025 sollen 25 Prozent der BWB-Mitarbeitenden außerhalb der Werkstattstandorte arbeiten.

Mit einer Peer-Beratung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende und einem Akquise-Team aus den Reihen des Stammpersonals hat das Projekt eine neue Dynamik bekommen.

Möglichst viele Menschen aktiv einbinden und das Projekt BWB25 gemeinsam stemmen – das ist Johannes Siegmund besonders wichtig. Seit Dezember 2024 kümmert er sich als Projektleiter darum, dass bis Ende dieses Jahres 25 Prozent der BWB-Mitarbeitenden auf arbeitsmarktnahen Stellen tätig sind. Eine seiner ersten Amtshandlungen war es, Workshops zu veranstalten, und zwar sowohl mit sämtlichen Gruppenleitenden aus allen Arbeitsbereichen und allen Standorten als auch mit den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern aus dem Begleitenden Dienst, allen Fachbereichsleitungen und den Regionalverantwortlichen.

„Der Fokus lag zunächst darauf zu schauen, was in Bezug auf Überleitungen und arbeitsmarktnahe Tätigkeiten bereits stattfindet und was gut funktioniert“, erläutert Siegmund. Im zweiten Teil wurden Hürden benannt und im dritten Teil Lösungen gesucht und gefunden.

„Diese Workshops waren auch deshalb gut, weil ich dadurch alle Gruppenleitungen und viele weitere Kolleginnen und Kollegen kennengelernt habe. Außerdem ist es der Geschäftsführung und auch mir wichtig, dass das Projekt, das ja von der Leitungsrunde aufgesetzt wurde, von möglichst vielen mitgetragen und aktiv umgesetzt wird.“ Mehr als 280

Rückmeldungen habe er nach den Workshops bekommen. Auf dieser Basis hat Siegmund eine Analyse erstellt, aus der nun gezielt Maßnahmen abgeleitet werden. „Wir lassen alle Erkenntnisse in das Projekt einfließen“, betont er.

PEER-BERATUNG AUF AUGENHÖHE

Als besonders wichtig hatte die Steuerungsgruppe schon vor den Workshops den Aufbau einer Peer-Beratung identifiziert. „Die Idee dahinter ist, dass Mitarbeitende, die bereits in einer Betriebsintegrierten Gruppe (BiG) oder auf einem Einzelarbeitsplatz arbeiten, andere Mitarbeitende niedrigschwellig und auf Augenhöhe zu arbeitsmarktnahen Tätigkeiten sowie damit einhergehenden Chancen und Herausforderungen beraten und sie motivieren.“ An den Standorten Nord, Ost, Süd und Südwest soll es feste Berater-Teams geben. Mehr als 20 Mitarbeitende haben sich gemeldet, um sich zu Peer-Beratern weiterzubilden zu lassen. „Sie alle sind begeistert von ihren Tätigkeiten außerhalb der Werkstatt und damit eine Art Positiv-Influencer.“ Mitte April ging es los mit der Schulung durch Max Wagner, Pädagoge am Standort Nord, begleitet vom Akquise-Team. „Sie sollten sich erst einmal selbst bewusst machen, was für sie eigentlich das Tolle an einer Tätigkeit in einem anderen Unternehmen ist. Dann haben sie geübt, genau darauf zu achten, was diejenigen, die in die Beratung kommen, wirklich interessiert und welche Ängste sie möglicherweise vor dem Schritt nach draußen haben. Sie haben also gelernt, zuzuhören, von ihren eigenen Erfahrungen zu erzählen und Tipps zu geben.“ Das sei ein zusätzlicher Baustein des professionellen Beratungsangebots der BWB. Insgesamt fand die Schulung an sechs Terminen über zwei Monate verteilt statt. Am Ende bekamen die frisch gebackenen Peer-Beraterinnen und -Berater ein Zertifikat und ein T-Shirt, an dem man sie sofort erkennt.

UNTERSTÜTZUNG DURCHS AKQUISE-TEAM

Zunächst wird es einmal im Monat eine Peer-Beratung je Standort geben, dazu weitere Beratungsmöglichkeiten bei Aktionstagen, Festen und Feiern. Koordiniert wird das Ganze durch das Akquise-Team, an das die Peer-Beratung angedockt ist. Die Peer-Beratenden treffen sich einmal im Quartal mit dem Akquise-Team, reflektieren gemeinsam bereits erfolgte Einsätze und planen die nächsten. „Die Peer-Beraterinnen und -Berater können selbst entscheiden, wie lange jemand aus dem Akquise-Team bei der Beratung dabei ist. Wenn sie sich dann irgendwann sicher genug fühlen, können sie sie auch alleine durchführen.“

Das Akquise-Team besteht bislang nur aus dem Jobcoach Stefan Hampel. „Wir suchen dringend noch jemanden aus dem Stammpersonal, die oder der Lust auf diese spannende Aufgabe hat“, so Siegmund. Vorrangige Aufgabe des Teams ist es, sich um die Akquise von BWB-Mitarbeitenden für arbeitsmarktnahe Tätigkeiten zu kümmern. Erst in einem späteren Schritt wird es sich auch stärker um die Akquise weiterer Unternehmen kümmern, bei denen BWB-Mitarbeitende tätig werden können. „Das Akquise-Team ist sozusagen der Motor hinter dem Projekt“, so Siegmund. „Es hat auch die Aufgabe, zusammen mit Peer-Beraterinnen und -Beratern Weiterbildungen für kleine und mittelständische Unternehmen zu konzipieren. Davon haben wir ja Tausende in Berlin, von denen sehr viele noch keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Denen möchten wir Inhouse-Schulungen zum Thema Inklusion, Umgang und Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung anbieten.“

INTERNE STELLENAUSSCHREIBUNGEN AUF MEINE-BWB.DE

Auf der internen Website meine-bwb.de hat Johannes Siegmund eine eigene Kachel für das Projekt BWB25 eingerichtet. Hier finden sich die wesentlichen Informationen und bereits zahlreiche interne Stellenausschreibungen für die Mitarbeitenden in leichter Sprache: für eine der vielen BiGs, für Einzelarbeitsplätze und auch für eine Ausbildung bei der BWB-Tochter Integra. „Damit die Mitarbeitenden schon mal eine Vorstellung davon bekommen, was zu ihren Haupttätigkeiten gehören würde, habe ich kleine Imagefilme erstellt und mit den entsprechenden Stellenausschreibungen verknüpft. Sie sind mit eigens komponierten

Songs unterlegt, die im Text die jeweilige Stelle beschreiben.“

Ein Evaluationstool soll die Projektbeteiligten dabei unterstützen, die Fähigkeiten und Wünsche der Mitarbeitenden mit den Anforderungen in den Betrieben abzugleichen sowie Entwicklungspotenziale, Unterstützungs- und Förderbedarfe aufzuzeigen. „Darüber hinaus können wir es auch dafür einsetzen, interne Bedarfe zu identifizieren, wenn beispielsweise ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nach extern wechselt und in der Werkstattgruppe dann eine wichtige Position unbesetzt ist. Das Tool hilft uns, frühzeitig intern nach Mitarbeitenden zu suchen und sie gegebenenfalls nachzuqualifizieren.“

LÖSUNGEN FÜR NEUE HERAUSFORDERUNGEN

Ein wichtiger Punkt, denn in den Workshops waren auch verständliche Vorbehalte und Ängste beispielsweise der Gruppenleitungen Thema. „Eine Sorge ist zum Beispiel, dass die Arbeit innerhalb der Werkstatt nicht mehr zu schaffen ist, wenn mehr Mitarbeitende auf eine Tätigkeit außerhalb der BWB wechseln.“ Neben der Nachbesetzung durch andere Mitarbeitende habe die BWB bereits Strukturen geschaffen, um Arbeit in einem solchen Fall umzuorganisieren. „Es gibt immer wieder Gruppen, die längst nicht ausgelastet sind und die dann bestimmte Arbeiten für eine überlastete Gruppe übernehmen können. Unsere Regionalverantwortlichen und Fachbereichsleitungen sind unter anderem genau dafür zuständig, so etwas zu organisieren.“ Es gebe zudem auch Gruppenleitungen, die gerne nach draußen wechseln würden und das zusammen mit einem Teil ihrer Mitarbeitenden ausprobieren könnten. „Wir sind gerade auf der Suche nach genau solchen Arbeitsplätzen.“



LEISER RIESE



Die Umstellung des BWB-Fuhrparks auf Elektromobilität geht weiter voran. Seit dem 28. Januar fährt sogar einer der Lkw mit Strom. Nach anfänglicher Skepsis sind die Kraftfahrer nun rundum begeistert und genießen die ungewohnte Ruhe unterwegs.

„Mit dieser Innovation reduzieren wir nicht nur Emissionen, sondern setzen auch ein klares Zeichen für umweltbewusstes Wirtschaften“, sagt Ulrich Hasenauer. „Wir haben im letzten Jahr zwei unterschiedliche vollelektrische Lkw getestet, um zu sehen, wie wir mit unseren spezifischen Bedürfnissen damit im Arbeitsalltag zurechtkommen“, berichtet der Leiter des Fuhrparks der BWB. „Der 16-Tonner von Volvo hat uns überzeugt. Er hat 15 Palettenplätze und eine große Laderampe.“ Einige der Kraftfahrer seien am Anfang skeptisch gewesen. „Sie konnten sich das einfach nicht vorstellen, wie es ist, wenn nicht mehr alles dröhnt und vibriert wie bei einem herkömmlichen Lkw. Da sitzt der Motor ja genau unter dem Hintern. Das hat man beim E-Lkw halt nicht.“ Doch schon bei der ersten Probefahrt sei die Skepsis komplett gewichen, gerade wegen des ruhigen Fahrens.





Die im Vergleich zu Dieselfahrzeugen geringere Reichweite ist überhaupt kein Problem. „Für unsere Belange passt das wunderbar. Wir fahren ja nur innerhalb und im näheren Umfeld von Berlin.“ Alle zwei, drei Tage muss der E-Lkw geladen werden. Während die BWB ihre elektrischen Pkw und Kastenwagen bislang immer geleast hat, hat sie den E-Lkw gekauft. „Es handelt sich um ein Vorführmodell, das wir zu einem unschlagbar günstigen Preis erwerben konnten“, freut sich Hasenauer.

Doppelkabine und Hochbauten. „Damit können sie problemlos Schränke transportieren.“

Mit der Zahl der E-Fahrzeuge hat die BWB auch die Zahl der Ladestation (Wallboxen) auf sieben erhöht. Am Standort Nord gibt es nun insgesamt drei, bei der Integra eine und in Süd, Ost und der Wupperstraße wie gehabt jeweils eine. „Zusätzlich gibt es auf dem Gelände der BEHALA am Westhafen eine Lkw-Schnellladestation, die wir bei Bedarf nutzen können. Da

können unsere Kraftfahrer den E-Lkw innerhalb von einer halben Stunde bis zu 80 Prozent aufladen.“

Mittlerweile steigen auch immer mehr Kolleginnen und Kollegen aus dem Stammpersonal mit ihren Privatwagen auf Elektroantrieb um. „Die können sie natürlich auch an unseren Wallboxen laden“, so Hasenauer, „allerdings müssen sie den Strom selbst zahlen.“

KOMPLETT ELEKTRISCH BIS 2030

Eigentlich habe die BWB zunächst alle anderen Fahrzeuge auf Batteriebetrieb umstellen wollen, bevor es an die Lkw-Flotte gehen sollte. Aber da im letzten Jahr ein Diesel-Lkw einen Motorschaden hatte und ausgemustert werden musste, habe sich das nun wunderbar gefügt, berichtet Hasenauer. Spätestens 2030 soll dann der gesamte Fuhrpark von BWB und Integra elektrisch unterwegs sein. „Aktuell haben wir bereits zwölf E-Fahrzeuge, von Pkw über Transporter und Sprinter bis nun zum Lkw.“

Für die batteriebetriebenen Pkw des Integrationsmanagements hat die BWB gerade erst die Leasingverträge zu guten Konditionen verlängert, außerdem einen weiteren Kleinwagen geleast. Den Mercedes-Benz Vito-Transporter des Facility Managements hat die BWB ausgetauscht gegen einen neuen eVito-Transporter von Mercedes-Benz und Mitte März hat die Holzwerkstatt in der Wupperstraße einen großen Ford eTransit-Transporter bekommen, mit



KOMMUNIKATION IST EIN GRUNDBEDÜRFNIS

Die drei Beschäftigungs- und Förderbereiche der BWB nutzen Methoden der unterstützten Kommunikation (UK), um die Selbstbestimmung, Mitgestaltung und soziale Teilhabe der Mitarbeitenden zu fördern.

Menschen, die aufgrund angeborener, entwicklungsbedingter oder erworbener Beeinträchtigungen nicht ausreichend über Lautsprache mit ihrer Umwelt kommunizieren können, entwickeln oft andere Möglichkeiten, um sich auszudrücken oder mitzuteilen: zum Beispiel über Gestik, Mimik oder Laute. Für die Verständigung mit anderen ist das allerdings manchmal schwierig.

„Viele unserer Mitarbeitenden haben komplexe Sprachbedürfnisse, bei denen beide Seiten immer wieder an Verständigungsgrenzen kommen“, berichtet Samia S., die seit neun-einhalb Jahren Gruppenleiterin im Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB) Wedding ist. Es sei auch immer wieder vorgekommen, dass Mitarbeitende mit herausforderndem Verhalten reagiert haben, wenn sie nicht mitteilen konnten, was sie gerade brauchen. „Uns ist es aber wichtig, sie richtig zu verstehen, um auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen zu können und ihnen mehr Mitbestimmung und soziale Teilhabe zu ermöglichen.“ Deshalb hat S. sich dafür eingesetzt, im BFB das Konzept der Unterstützten Kommunikation (UK) umzusetzen. Bei der Deutschen Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation hat sie sich zur zertifizierten Fachkraft weiterbilden lassen. „Natürlich haben wir auch vorher mit den Mitarbeitenden unterstützt kommuniziert und dabei auch mit Symbolen oder Fotos gearbeitet. Aber mithilfe der verschiedenen Methoden der UK gehen wir das Ganze jetzt noch strukturierter und zielgerichteter an. So haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, aus verschiedenen Kommunikationsangeboten das für sie passende zu wählen, um sich selbst besser mitteilen zu können und nicht nur zu reagieren.“

Auslöser war für S. eine junge Frau in ihrer Gruppe, die sich lautierend und über körpereigene Kommunikationsformen verständlich machte und irgendwann mit einem Sprachausgabegerät erschien. Darauf waren Symbole und Bilder zu sehen – beispielsweise für Mittagessen, Ausflug, Stifte oder einfach für „Mehr“ – die sie kennenlernen und dann jeweils tippend ansteuern konnte. Die junge Frau habe das Gerät anfangs total abgelehnt und es erst einmal wütend auf den Boden geschmissen. „Nachdem wir, ihre Familie, ihre Wohngruppe und die Logopäden sich mit ihr und dem Gerät auseinandergesetzt haben, hat sich das glücklicherweise total verändert.

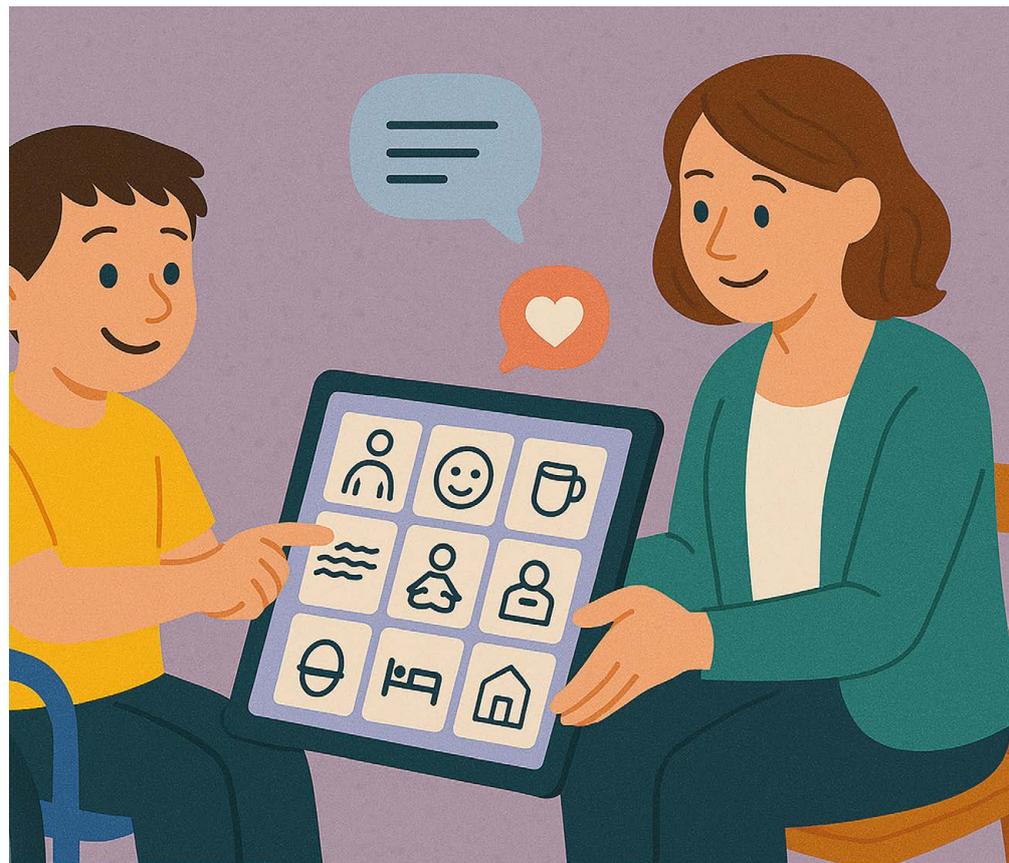
Heute, rund vier Jahre später, teilt sie uns jeden Morgen ganz lebhaft mit, was sie so erlebt hat und was sie an dem Tag gerne machen möchte.“ Durch die Möglichkeit, sich mitteilen zu können, habe sie sich sehr positiv weiterentwickelt. Aufgrund dieser Erlebnisse habe S. begonnen, sich intensiv mit dem Thema UK zu beschäftigen. „Mir sind viele der Kommunikationsformen der Mitarbeitenden vertraut, UK zielt aber auch immer darauf ab, dass fremde Menschen sie ebenfalls verstehen.“



DAS INDIVIDUUM IM FOKUS

Die Fortbildung sei extrem hilfreich gewesen. „Seitdem werbe ich sehr für das Zertifikat. Es ist auch einfach toll, sich mit Leuten aus anderen Einrichtungen oder zum Beispiel aus einer Beratungsstelle auszutauschen. Das ist ein Netzwerk, bei dem alle mit ganzem Herzen dabei sind und das sich gegenseitig sehr unterstützt. Man profitiert immer von den Erfahrungen anderer und muss das Rad ja nicht immer neu erfinden.“ Teil der Fortbildung war auch ein zweitägiger Diagnostikkurs. „Da ging es unter anderem um entwicklungstypisches Kommunikationsverhalten, förderdiagnostische Fragestellungen und darum, wie man die individuellen Bedürfnisse einer jeden Person erfassen kann.“ Das sei generell der Ansatz im BFB, immer am Individuum anzusetzen. Einige Mitarbeitende kommunizieren über ein Sprachausgabegerät zum Beispiel mit Touchscreen, andere arbeiten mit Symbolkarten, Bildern oder Gebärden. Auch basale Kommunikationsformen – beispielsweise nach etwas schauen, auf ein Objekt zeigen oder aus Protest etwas wegschieben – werden sehr häufig genutzt. Die Kolleginnen und Kollegen im BFB setzen deshalb immer an der Kompetenz der und des Einzelnen an.

Der BFB nutzt für die UK Symbolkarten und -plakate aus der Sammlung des Anbieters METACOM. Sie stellen zum Beispiel Werkzeuge, Arbeitsmaterialien, einen Ausflug oder „Zutritt erlaubt“ bzw. „Zutritt verboten“ dar. Auch die Tages- und Wochenpläne oder Stimmungsbarometer werden nun mithilfe der Piktogramme dargestellt. „Wir können zwar keine Sprachausgabegeräte besorgen, sondern nur dazu anregen“, sagt Gesine Koher, Leiterin der BFB in Wedding und Marzahn. „Aber wir können solche einfachen Möglichkeiten anbieten, um Inhalte darzustellen und kommunizieren zu können.“ Die Symbole werden an Räumen und auf Kisten befestigt oder auf kleine Kärtchen gedruckt, auf die alle jederzeit zugreifen können. Sie finden sich in Ich- und Erlebnisbüchern, in Plaudermappen und auf den Bewertungsbögen für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, die immer am Tagesende gemeinsam ausgefüllt werden. „Es ist wichtig, dass die Symbole nicht nur der Visualisierung dienen, sondern dass wir uns gemeinsam mit den Mitarbeitenden darüber austauschen, was dort zu sehen ist und was es bedeutet. Die UK kann so Möglichkeiten schaffen, Entscheidungen zu treffen und sich selbstbestimmter auszudrücken“, so S. „UK heißt immer, in Kontakt zu treten.



Sie unterstützt das menschliche Grundbedürfnis, verstanden zu werden, sich mitteilen zu können, zu kommunizieren. Wenn zum Beispiel eine Person herausforderndes Verhalten zeigt und nun zum ersten Mal ausdrücken kann, welche Gefühle dazu geführt haben, einfach weil sie eine Auswahl von Gefühlen vor sich liegen hat, ist das ein riesiger Fortschritt, beispielsweise für ihre soziale Teilhabe.“

ZIEL: EINE EINHEITLICHE SPRACHE

Mithilfe der Symbolsammlung will der BFB eine einheitliche Sprache innerhalb der Standorte etablieren, sodass sich zum Beispiel eine Mitarbeiterin, die vom Wedding nach Steglitz wechselt, sofort zurechtfindet. An allen drei BFB-Standorten gibt es nun UK-Kompetenzteams, die schon mehrfach an Schulungen teilgenommen haben und die sich standortübergreifend etwa alle zwei Wochen online treffen und austauschen. „Hier im Wedding sind wir zu Dritt. Wir treffen uns zusätzlich einmal in der Woche und besprechen, welche Bedarfe es auf Seiten der Mitarbeitenden und auch der Gruppenleitungen gibt und was wir hier im Haus vielleicht noch benötigen.“

Im BFB Steglitz hat eine Kollegin bereits das Zertifikat als Fachkraft für UK erworben, weitere Gruppenleitungen hier sowie im BFB Marzahn machen gerade die Fortbildung. „Unser Ziel ist, dass wir an allen BFB-Standorten Fachkräfte haben, die dann in den UK-Teams am Standort arbeiten und auch übergreifend die Dinge abstimmen, sodass wir überall einen einheitlichen Standard haben“, ergänzt Koher. „Perspektivisch wollen wir das auf die gesamte BWB ausdehnen. Es bringt ja nichts, wenn unsere Mitarbeitenden hier im BFB erkennen, wo die Toilette ist, und dann am Standort Nord ein ganz anderes Symbol hängt.“

KONFLIKTLÖSUNG AUF AUGENHÖHE



In einem Modellprojekt haben sich sechs Mitarbeitende der BWB-Nord zu Streitschlichtenden schulen lassen. Seit Ende Januar vermitteln sie bei Konflikten.

An ihren hellblauen Westen und den zugehörigen Buttons sind sie immer gut zu erkennen – die neuen Streitschlichtenden in der BWB: Kübra Dursun, Mehtap Gürbüz, Andrea Güven, Anika Stahl, Mehmet Üzümcü und Mario Williams. Ihre Aufgabe ist es, bei Konflikten zwischen Mitarbeitenden zu intervenieren und zu vermitteln. „Es handelt sich bei der Streitschlichtung um eine vereinfachte Form der Mediation“, erläutert Cordula Nowakowski, Leiterin des Begleitenden Dienstes.

Im Rahmen des Modellprojekts Peer-Streitschlichtung am Standort Nord hatten die sechs Mitarbeitenden vom 18. September bis 22. Januar erfolgreich den IBS-Kurs Streitschlichtung der Arbeitsgruppe Gewaltfreie BWB absolviert. Das Konzept dafür hatte die AG gemeinsam mit dem Werkstattrat und den Frauenbeauftragten erarbeitet. „Es war das erste Mal, dass wir solch eine Peer-Beratung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende ins Leben gerufen haben“, berichtet Cordula Nowakowski. „Der Gedanke dahinter ist, dass die Mitarbeitenden untereinander weniger Hemmungen haben, Konflikte anzusprechen, als gegenüber den Gruppenleitungen oder dem Beschwerdemanagement.“ Wer an dem Kurs teilnehmen wollte, musste sich zunächst einem Auswahlverfahren unterziehen. „Wichtig war uns vor allem, dass die Teilnehmenden über soziale Kompetenzen verfügen und kommunikative Fähigkeiten haben, um Konflikte verbal schlichten zu können.“

Geleitet haben den Kurs die Gewaltpräventionsbeauftragte Lina Grambart und ihr Kollege Torsten Neicke. Sie haben die sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin geschult, wie

sie bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitenden zur Klärung beitragen und gemeinsam gewaltfreie Lösungen finden können. „Konkret ging es um Kommunikation bei Konflikten, die Erarbeitung und Anwendung von Strategien zur Konfliktlösung, den Ablauf und die Struktur einer Streitschlichtung, um Schweigepflicht und Vertraulichkeit und um Grenzen als Streitschlichtende“, erläutert Nowakowski. „In Rollenspielen konnten sie das Gelernte dann praktisch anwenden.“

MIT HERZBLUT, FRIEDENSVERTRAG UND MANCHMAL FRUST

Alle Mitarbeitenden vom Standort Nord können die sechs Streitschlichtenden entweder direkt, über den Werkstattrat oder die jeweiligen Gruppenleitungen um Unterstützung bitten. Die Schlichtungsgespräche finden in der Regel in den Räumen des Werkstatrates statt, und zwar immer in Teams von zwei bis drei Streitschlichtenden. Die Konfliktparteien erhalten anschließend Friedensverträge, in denen sie – mit Unterstützung durch die Streitschlichtenden – die Lösungen des Konflikts festhalten. „Jedes Schlichtungsgespräch muss zudem dokumentiert werden und die AG Gewaltfreie BWB schaut sich die Berichte regelmäßig an“, so Cordula Nowakowski.

Sie und BWB-Geschäftsführer Dirk Gerstle überreichten den sechs Streitschlichtenden am 28. Januar 2025 feierlich ihre Zertifikate. Bei der Zeremonie waren auch die Frauenbeauftragten der Mitarbeitenden, Janet Lennig und Sabrina Fidorra, sowie Christopher Grandt vom Werkstattrat dabei. Kurz nach der Zertifikatsübergabe bekamen die frisch gebackenen Streitschlichtenden direkt jede Menge Anfragen. „Wir



hatten innerhalb der BWB sehr für das Projekt geworben, Flyer und die Steckbriefe der Sechs ausgehängt“, so Nowakowski. „Man hat richtig gespürt, mit wie viel Herzblut sie diese Aufgabe ausfüllen und dass sie auch stolz darauf sind, nun so eine wichtige Funktion innezuhaben. Aber sie mussten auch lernen, dass man nicht alles schlichten kann, und mit der Frustration darüber fertig zu werden.“ Nicht zuletzt deshalb sei es wichtig, dass es regelmäßige, monatliche Sitzungen der Gewaltpräventionsbeauftragten Lina Grambart mit den Streitschlichtenden gebe. „Hier können sie Fragen stellen, Fälle besprechen und sich austauschen.“

Demnächst wird das Projekt Streitschlichter evaluiert. Wenn das Ergebnis positiv ausfällt, und danach sieht es momentan aus, will die BWB es an ihren anderen Standorten umsetzen. „Die Streitschlichtenden helfen ja nicht nur bei konkreten Konflikten, sondern sind auch Multiplikatoren für eine gute, wachsame Sicht auf unser Miteinander und unsere Unternehmenskultur“, betont Nowakowski.

NEUE BENEFITS VOM ARBEITGEBER

Mit der Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung und eines Zeitwertkontos unterstreicht die BWB ihr Engagement für die Gesundheit und Lebensqualität ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die BWB hat für das Stammpersonal eine betriebliche Krankenversicherung als private Zusatzversicherung eingeführt. Sie ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Im Rahmen dieser Versicherung steht den Versicherten ein Gesundheitsbudget von 300 Euro pro Jahr für zusätzliche Gesundheitsleistungen zur Verfügung. Das können beispielsweise Krankengymnastik, Heilpraktikerbehandlungen, Hörgeräte oder Zahnbehandlungen sein. Familienmitglieder können zwar nicht mitversichert werden, sie haben jedoch die Möglichkeit, bestimmte Services wie den Facharzt-Terminservice, das Gesundheitstelefon und die Videosprechstunde zu nutzen.

Die Beiträge für diese Versicherung übernimmt vollständig die BWB, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen also keine zusätzlichen Kosten. Eine Gesundheitsprüfung ist für den Beitritt nicht erforderlich. Das Angebot ist zudem freiwillig. „Jede und jeder entscheidet selbst, ob und wann sie oder er das Angebot in Anspruch nehmen möchte“, erläutert Ulrike Arnold, die sich als Assistentin der Geschäftsführung maßgeblich um die Einführung der Versicherung gekümmert hat.

Die betriebliche Krankenversicherung ist nicht befristet. „Wir verfolgen damit ein langfristiges Ziel: Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachhaltig zu fördern. Deren Erfahrung und Kompetenz sind für uns sehr wertvoll und wichtige Voraussetzungen für unsere Zukunftsfähigkeit als Unternehmen“, betont Ulrike Arnold.

ARBEITSZEIT UND GEHALT FLEXIBLER GESTALTEN

Darüber hinaus hat die BWB für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit eingerichtet, Zeitwertkonten zu eröffnen. Darauf können sie über einen längeren Zeitraum einerseits Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts oder Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld einzahlen. Andererseits können sie geldwerte Komponenten wie Zeitguthaben ansparen.

Wer einen Teil des Bruttogehalts auf das Zeitwertkonto einzahlt, hat den Vorteil, dass sich dadurch zugleich die Steuerlast reduziert. Die Beiträge müssen sich auf mindestens 50 Euro im Monat oder 600 Euro im Jahr belaufen, außerdem darf das verbleibende Bruttoarbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 556 Euro nicht unterschreiten. Die Beschäftigten können die Ansparung immer zum Monatsersten ändern oder pausieren. Das sollte allerdings nicht öfter als einmal im Jahr passieren.



Mit dem Guthaben können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt zum Beispiel längere Auszeiten, Sabbaticals, Pflege- und Elternzeiten finanzieren. Oder sie nutzen es, um sich für neue Aufgaben zu qualifizieren, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (Teilzeit) oder ohne finanzielle Einbußen früher in den Ruhestand zu gehen. „Die Einführung eines Zeitwertkontos bietet die Möglichkeit, persönliche Lebenssituationen in gemeinsamer Absprache verlässlich zu bewältigen und langfristige Planungen zu ermöglichen. Dies dient der Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmenden und soll damit auch eine Bindung an die BWB als Arbeitgeber stärken“, betont Ulrike Arnold.

Das Zeitwertkonto ist insolvenzgeschützt und das angesparte Wertguthaben wird verzinst. Mindestens einmal jährlich erhält jede und jeder einen Kontoauszug. Wer von der BWB zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, kann das Wertguthaben entweder auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen lassen. Oder man lässt es sich in Form von Geld auszahlen. In dem Fall werden allerdings Sozialabgaben und Einkommensteuer fällig.

Das Angebot ist für alle Kolleginnen und Kollegen gedacht, die nicht mehr in der Probezeit, nicht befristet, nicht geringfügig beschäftigt oder Auszubildende sind.





SPANNENDE EINBLICKE

Über 400 Besucherinnen und Besucher kamen am 8. April zum Großen Tag der offenen Tür in die BWB-Nord. Die Ausstellungen, Führungen und Fachforen stießen auf reges Interesse.



Schulklassen, Familienangehörige, Vertreterinnen und Vertreter von Betreuungseinrichtungen, Kostenträgern und auch der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung warfen einen Blick hinter die Kulissen. Sie informierten sich über die Qualifizierungs-, Arbeits- und Beschäftigungsangebote der BWB, nahmen an Hausführungen teil und kamen mit Stammpersonal und Mitarbeitenden ins Gespräch.

Erstmals registrierte die BWB alle Gäste digital. „So können wir leichter nachvollziehen, aus welchen Unternehmen oder Einrichtungen sie kommen, was sie besonders interessiert und wie sie auf den Tag der offenen Tür aufmerksam geworden sind“, erläutert Marketingleiter Oliver Schulz.



Regelmäßig bot der Begleitende Dienst Führungen durchs ganze Haus an. Sie waren teilweise so nachgefragt, dass Gruppen geteilt werden mussten. Dabei konnten die Besucherinnen und Besucher die mehr als 20 Berufsbilder im Produktions- und Dienstleistungsbereich, sowie den Berufsbildungsbereich und den Beschäftigungs- und Förderbereich der BWB kennenlernen.

Mitarbeitende und Kollegen aus dem Stammpersonal beantworteten Fragen und erzählten von ihren Tätigkeiten. Zudem gab es auf allen Etagen Mitmach-Aktionen: vom Serviettenfalten über Löt-Übungen und dem Siebdruck von Beuteln bis zum Plotten von Stickern und dem Abfüllen von Lebensmitteln. Im Sportraum

konnten sich alle Interessierten an verschiedenen Geräten versuchen. Auch die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter der Kunstwerkstatt imPerfekt boten zu jeder vollen Stunde Führungen durch ihre Räume in der Westhafenstraße 1 an und gaben Einblicke in das künstlerische Schaffen der Mitarbeitenden.

HISTORISCHE TRAKTOREN, GLÜCKSRAD UND VIELE AUSSTELLER

Vor dem Eingangsbereich im Erdgeschoss zeigten die BWB-Mitarbeitenden der Porsche-Diesel-Manufaktur stolz die von ihnen restaurierten historischen Traktoren. Die Besucherinnen und Besucher hatten die Möglichkeit, Selfies mit den Oldtimern zu machen. In der 1. Etage präsentierten sich unter anderem die Betriebsintegrierten



Gruppen (BiG) bei Siemens, Z-Catering, Collonil und den Leonardo-Hotels, außerdem der Inklusionsbetrieb Integra, der Kräuterhof Lübars und die Werkstatt am Hafen. In der 4. Etage hatte der Werkstattrat wieder ein Glücksrad aufgebaut. Hier stellten sich außerdem die Frauenbeauftragte, das Team der Gewaltprävention, das Integrationsmanagement, der Pädagogische Dienst sowie die Fürst-Donnersmarck-Stiftung vor. Ganz oben, in der 7. Etage, führte eine Fotoausstellung durch 60 Jahre BWB.

Im Casino der BWB in der Westhafenstraße 1 den Räumen fanden die gut besuchten Fachforen „Berufliche Bildung – Berufliche Karrieren gemeinsam entwickeln und gestalten“ sowie „KarriereWege – Ihre möglichen Wege in Berliner Unternehmen“ statt.





Impressum

Herausgeber:

Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB)
Westhafenstraße 4
13353 Berlin

Vi.S.d.P.: Dirk Gerstle
Redaktion: Kristina Simons, Oliver Schulz, Anke Thomas, Ulrike Arnold, Dirk Gerstle
Fotos: BWB GmbH, Oliver Schulz, Anke Thomas, Kristina Simons, Envato Elements

Druck-Auflage: 750 Exemplare

Kontakt:

E-Mail: info@bwb-gmbh.de
Telefon: (030) 390 96-0