

GELD & KARRIERE

www.waz.de/wirtschaft

Für eine Woche in die Zukunft

Mithilfe der Initiative One Week Experience können Schüler und Schulabgänger ausprobieren, wie ihnen Lehre oder Studium gefallen. Auch die Unternehmen profitieren von dem Programm

Von Dagmar Trüpschuch

Berlin. Svanja Kleemann hat ein großes Ziel: „Meine Vision ist es, allen Jugendlichen einen Zukunftsweg zu ermöglichen, der zu ihren Talenten und Interessen passt“, sagt die 30-Jährige. Daran arbeitet sie mit ihrem Start-up One Week Experience (deutsch in etwa „einwöchiger Einblick“). Unter diesem Dach bietet sie die Programme „One Week Azubi“ und „One Week Student“ an.

Die Idee hinter „One Week Azubi“: Schulabgänger sollen eine Woche lang Auszubildende in ihrem Berufsalltag begleiten. Sie schauen ihnen über die Schulter und lernen so den Arbeitsplatz und das Ambiente kennen. „Sie verrichten so weit wie möglich die gleichen Arbeiten wie ihre jungen Mentoren“, sagt Kleemann. So bekämen sie einen Eindruck davon, „wie sich die Ausbildung anfühlen könnte“.

Vorteilhaft sei das für alle Beteiligten, findet Svanja Kleemann. Die gastgebenden Auszubildenden tragen Verantwortung für einen „Mitarbeiter“, die Schüler können sich in ihrem Wunschberuf ausprobieren, und der Arbeitgeber lernt einen potenziellen Azubi kennen. „Die Unternehmen sind sehr dankbar für das Angebot, da wir nicht irgendwelche Jugendlichen, sondern motivierte Ausbildungskandidaten eine Woche lang zu ihnen schicken“, sagt Kleemann. Die Unternehmen sind es denn auch, die durch ihren Mitgliedsbeitrag Kleemanns Start-up mitfinanzieren.

Abiturienten tauchen ins Studentenleben ein

Das zweite Programm „One Week Student“ richtet sich in erster Linie an Abiturienten. Eine Woche lang können sie „der Schatten“ beispielsweise eines IT-Studenten sein und gemeinsam mit ihm Vorlesungen besuchen, aber auch etwa in der Mensa essen gehen. In dieser Woche wohnen die jungen Menschen auch zusammen. „Gerade bei Studierenden findet viel Leben außerhalb der Uni statt“, sagt Kleemann. Ihr ist es wichtig, dass die Jugendlichen, die frisch von der Schule kommen, auch das mitbekommen und so authentische Erfahrungen sammeln. „One Week Student“ wird



Während einer Woche an der Seite eines Azubis können Schüler viele Erfahrungen sammeln.

FOTO: ISTOCK/SOLSTOCK

bundesweit angeboten.

Die Idee zu dem, was später einmal ihr Beruf werden sollte, kam der 30-Jährigen schon während ihres Studiums. Svanja Kleemann machte in Konstanz ihren Bachelorabschluss in Politik- und Verwaltungswissenschaften, zog dann nach Berlin, um an der Hertie School of Governance ein Masterprogramm in Public Policy zu absolvieren. Das ist ein zwei Jahre dauernder Studiengang, der Management und Organisation im Fokus hat und in dem auf Englisch unterrichtet wird.

„Ich hatte mich selbst lange damit auseinandergesetzt, was ich gerne studieren wollte“, erzählt Kleemann. Sie konnte sich jedoch unter der Beschreibung der Studiengänge wenig vorstellen. Auch der Besuch von Abi-Messen und ihre Online-recherchen brachten sie nicht weiter, erzählt die Gründerin. „Ich wusste nur, dass ich später in einer internationalen Organisation wie der Uno oder der EU arbeiten wollte.“ Dementsprechend wählte sie den Studiengang Politik- und

Verwaltungswissenschaften. Sie fand heraus, dass ihr vor allem die Vorlesungen in Volkswirtschaftslehre und Statistik gefielen – und dass

„Die Unternehmen sind sehr dankbar für das Angebot, da wir motivierte Ausbildungskandidaten zu ihnen schicken.“

Svanja Kleemann, Geschäftsführerin



FOTO: C. HO

ihr Themen wie Management, Technik und Wirtschaft fehlten. „Hätte ich die Gelegenheit gehabt, schon früher in den Studiengang reinzuschmecken, hätte ich mich gleich für einen anderen entschieden“, sagt Svanja Kleemann.

Diese Erfahrung sei so prägend gewesen, dass sie gemeinsam mit anderen Studierenden den gemeinnützigen Verein One Week Student gründete. Studierende wurden zu Gastgebern für Studienanwärter. „Wir haben das ehrenamtlich neben unserem eigenen Studium gemacht, anfangs ganz ohne finanzielle Mittel“, erzählt Kleemann. Als sie zum Masterstudium nach Berlin ging, nahm sie ihr Projekt mit. „Ich wusste, dass ich nach meinem Masterabschluss ein Start-up gründen werde.“ 2015 machte sie ihren Abschluss, 2016 startete sie One Week Experience, ergänzt um die neue Zielgruppe der Auszubildenden.

Fast tausend Jugendliche bereits vermittelt

Ins Boot holte sie die Prof.-Otto-Beisheim-Stiftung, die mit ihrer

Das Start-up im Überblick

■ „One Week Experience“ zählt zu den sogenannten **Social Start-ups**. Diese haben sich primär gesellschaftlichen Fragestellungen verschrieben.

■ „One Week Azubi“ erlaubt Einblicke ins Berufleben. Die Bewerbung erfolgt über einen Onlinefragebogen. Es gibt Stipendien aus Reisekosten- und Verpflegungspauschale.

■ „One Week Student“ führt in die Welt des Studiums ein. Voraussetzung ist eine Anmeldung über die Programm-Homepage (www.oneweekexperience.de).

■ Die Teilnahme an beiden Programmen ist **kostenlos**.

Arbeit den Zusammenhalt zwischen Jung und Alt stärken möchte. Kleemanns Idee, dass Unerfahrene von Erfahrenen lernen, gefiel den Verantwortlichen, und die Stiftung investierte in ihr Start-up.

Heute, zwei Jahre später, schreibt One Week Experience zwar noch keine schwarzen Zahlen. Doch es geht aufwärts: Mehr als zehn Unternehmen sind Partner des sozialen Start-ups, rund 8000 Jugendliche haben sich um eine Teilnahme an einem der Programme beworben, fast 1000 wurden angenommen.

„Wir arbeiten eng mit Bildungsträgern wie Joblinge oder auch der Bundesagentur für Arbeit zusammen“, sagt Kleemann. Inzwischen trägt sie auch Personalverantwortung. Sie hat vier fest angestellte Mitarbeiter, die sich um die Internetseite, die Auszubildenden und die Öffentlichkeitsarbeit kümmern, darüber hinaus vier Praktikanten und eine Werkstudentin.

Ihren Traum von der Arbeit in einer internationalen Organisation hat Svanja Kleemann mittlerweile aufgegeben und durch einen neuen ersetzt: „Ich bin mittlerweile leidenschaftliche Gründerin und Geschäftsführerin und möchte mein Start-up, das im Ausbildungsbereich noch auf Berlin fokussiert ist, bundesweit gut aufstellen.“

DREI FRAGEN AN



Andreas Köhler, Betriebspsychologe, Solingen FOTO: HO

In der Pause eine rauchen?

1 Wie wichtig sind Raucherpausen – abgesehen natürlich davon, dass Rauchen schädlich für die Gesundheit ist – unter kommunikativen Gesichtspunkten für das interne Betriebsklima?

Sie sind wichtig, weil sie eine Gelegenheit für die Kollegen sind, sich auch außerhalb der Arbeitsräume auszutauschen. Da entstehen gute Synergien, es wird auch über Dinge geredet, die man im Büro nicht besprechen würde, man ist etwas freier und lockerer. Das führt insgesamt zu einem besseren Betriebsklima, wobei viele Unternehmen das aus betriebswirtschaftlichen Gründen anders sehen: Rechnet man die Zeit zusammen, die für diese Pausen aufgewendet wird, kommt bei manchen Rauchern schon eine Stunde am Tag heraus, die an Arbeitszeit verloren geht. Viele Firmen neigen darum inzwischen dazu, so etwas ganz abzuschaffen.

2 Ist es denn sinnvoll, Raucherpausen ganz zu unterbinden?

Nein, denn dadurch tritt eine Störung im Kommunikationsfluss ein, und das führt zu Demotivation, die sich wiederum negativ auf die Arbeit auswirkt. Es ist auch ein zu großer Einschnitt in die persönliche Sphäre, denn ein Raucher oder Dampfer will seinen Nikotinbedarf befriedigen. Wenn der Betriebswirt ausrechnet: Ich gewinne eine Stunde Arbeitszeit, kann der Betriebspsychologe dagegen halten, dass der Motivations-Aspekt einen höheren Effekt hat. Das Unternehmen müsste demnach also zumindest eine Alternative schaffen.

3 Wie könnte die aussehen? Und was können Nichtraucher tun, damit auch sie Raucher-Flurfunk teilhaben können?

Nichtraucher müssen ja nicht unbedingt bei den Rauchern dabei sein, sie könnten sich auch untereinander zu einer Tee- oder Kaffeepause treffen. Ich erlebe zwar in vielen Firmen, dass sich auch Nichtraucher zu den Rauchern stellen, aber mitunter ist das beiden Seiten etwas unangenehm. Also da haben die Raucher schon einen kommunikativen Vorteil. Eine Kompromissmöglichkeit für alle wäre aber das Dampfen mit E-Zigaretten. Dampfer-Zimmer können Firmen auch innerhalb der Räume einrichten. Dort können auch Nichtraucher leichter dabei sein, und niemand wird durch den beißenden Tabak-Verbrennungsgeschmack gestört.

ALLES WAS RECHT IST

Mitgliedern des Betriebsrats kündigen?

Frage: Darf ich einem Betriebsratsmitglied eine hohe Abfindung anbieten, damit er oder sie geht, und wie gestaltet sich dieser Prozess gegebenenfalls vertragstechnisch?

Ja, Sie dürfen einem Betriebsratsmitglied in einem eigens aufzusetzenden Aufhebungsvertrag eine höhere Abfindung anbieten, um dieses Mitglied „loszuwerden“. Sie können mit dem Betriebsratsmitglied in einem Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer sonst schwer durchsetzbaren Kündigung eine höhere Abfindung vereinbaren, als Sie es

bei einem Arbeitnehmer tun würden, der nicht Mitglied des Betriebsrats ist.

Betriebsratsmitglieder genießen in Deutschland einen sogenannten Sonderkündigungsschutz. Das bedeutet, Sie können diesen Arbeitnehmer nicht ordentlich kündigen. Durch diesen gesetzlichen Sonderkündigungsschutz soll erreicht werden, dass Betriebsratsmitglieder ohne Furcht vor einem Verlust des Arbeitsplatzes ihre Aufgaben wahrnehmen können, die ja hin und wieder durchaus zu heftigen Meinungs-

verschiedenheiten mit dem Arbeitgeber führen können.

Eine Ausnahme stellt nur die Stilllegung eines kompletten Betriebes dar. In diesem Fall können Sie das Betriebsratsmitglied auch ordentlich kündigen. Sie haben jedoch auch die Möglichkeit, Betriebsratsmitglieder außerordentlich, das heißt fristlos zu kündigen, wenn diese einen schweren Verstoß begangen haben und Ihnen ein wichtiger Grund zur Seite steht. In diesem Fall benötigen Sie jedoch die Zustimmung des Betriebsrats.

Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit vom Arbeitgeber zwar weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die gegen diese gesetzliche Regelung verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig.

Durch den eingangs angesprochenen Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig, das heißt auf nicht unzulässige Weise begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmit-

glieds günstiger ist als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Rechtsanwalt Dipl.-Jur. Jens Usebach, LL.M. ist Rechtsanwalt in der Kanzlei JURA.CC aus Köln, Schwerpunkt ist das Arbeitsrecht.

@ Haben Sie Fragen an unsere Anwälte? dann schreiben Sie uns an karriere@waz.de

Jens Usebach



ZAHL DER WOCHE

44 Prozent der Arbeitgeber sind prinzipiell bereit, langzeitarbeitslosen Bewerbern eine Chance zu geben. Das geht aus einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor. Die andere Seite der Medaille: 14 Prozent der Betriebe berücksichtigen arbeitslose Bewerber bei der Auswahl überhaupt nicht.