

Mentoren. Bilden.

Zukunft



MEIN ARBEITSPLATZ: MEINE CHANCE, MEINE QUALIFIKATION

► **Digitalisierung und Transformation verändern unsere Arbeitsabläufe und Berufe und damit die Anforderungen an die Beschäftigten. Neues lernen lohnt sich. Die NGG unterstützt ihre Mitglieder und deren Unternehmen mit einem eigenen Programm zur Ausbildung von Weiterbildungsmentor*innen: Sie erkennen den Weiterbildungsbedarf der Kolleg*innen am Arbeitsplatz und finden maßgeschneiderte Lösungen – für jede und jeden.**

Die Arbeitswelt stand nie still. Erfindungen von der Dampflokomotive über das Telefon bis zur Robotik und künstlicher Intelligenz, dazu die weltweite Arbeitsteilung und der Klimawandel verändern die Arbeitswelt, permanent. Dazulernen, sich weiterzubilden: Für viele Arbeitnehmer*innen ist das der Betriebsalltag. Ob das leicht ist und wie sie auch selbst davon einen Gewinn haben und nicht nur das Unternehmen, hängt auch davon ab, wie gut sie mitgenommen und vorbereitet werden auf dem Weg in die neuen Arbeitswelten.

Kein formaler Schulabschluss, keine abgeschlossene Berufsausbildung, kein in Deutschland anerkannter Abschluss: Das sind die Voraussetzungen zahlreicher Kolleg*innen, die in den Produktionshallen zwar dringend gebraucht, aber gerne vergessen werden, wenn die Unternehmen mit „Aufstiegschancen“ in den Stellenangeboten werben.

Dabei könnten sie mehr: „Ich lerne jeden Tag dazu“, sagt beispielsweise Mustafa Zeini, der bei Coppenrath & Wiese mittlerweile zur Fachkraft aufsteigen konnte. Doch Weiterbildungsangebote für diese Gruppe fehlen entweder völlig oder werden von den Betroffenen nicht wahrgenommen, weil sie die bereits vorhandenen Angebote nicht kennen.

Die NGG hat mit der Ausbildung von Weiterbildungsmentor*innen ein umfangreiches Programm aufgelegt, um genau diesen Arbeitnehmer*innen einen Weg nach oben zu bieten. Indem die von der NGG ausgebildeten Weiterbildungsmentor*innen die Bedarfe der Beschäftigten in ihren Betrieben erkennen und individuell zugeschnittene Lösungen finden, bereiten sie den Weg, einen Schritt nach oben zu kommen. Das Bundesministerium für Wissenschaft und Bildung fördert das Projekt im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie.

Vor Ort helfen können die Betriebsräte, indem sie die im Betriebsverfassungsgesetz definierten Rechte zur Qualifizierung und Beschäftigungssicherung anmahnen und eine Vermittlerrolle übernehmen. Dafür schult die NGG Betriebsrät*innen nun zu Weiterbildungsspezialist*innen. Sie sollen als Mentor*innen in den Unternehmen dar-

an mitarbeiten, dass alle Beschäftigten Qualifizierungsangebote bekommen und bei den Beschäftigten dafür werben, diese Angebote auch wahrzunehmen. Die Aufgabe und das Ziel dieser speziell geschulten Mentor*innen ist es auszuloten, welche Angebote es gibt, von wem sie bereits wahrgenommen werden und welche Angebote fehlen.

Für NGG-Projektleiter Kosta Stergatos gibt es noch einen weiteren wichtigen Punkt: „Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung eröffnen gerade auch Frauen Perspektiven und Chancen – sei es zur Sicherung der eigenen Existenz, beim Wiedereinstieg in den Beruf oder beim besseren Schutz vor Jobverlust und Altersarmut.“

Obwohl die Unternehmen bei der Suche nach neuen Arbeitskräften Weiterbildung genauso wie ein gutes Gesundheitsmanagement als zusätzliches Plus anbieten, ist sie noch lange keine Selbstverständlichkeit. Dafür sind künftig die Betriebsräte und die neuen Mentor*innen zuständig: Aufzuzeigen, wie wichtig Qualifizierung am Arbeitsplatz ist. ►

Ana Galbura kann bei Böklunder ihr Deutsch verbessern und Maschinen- und Anlagenführerin lernen.

Mentoren. Bilden.

Zukunft

MENTOR*INNEN – DIE BILDUNGS-BRINGER

Die NGG sucht über ihre Betriebsräte in allen Unternehmen nach Interessenten, die sich für die Weiterbildung vor Ort einsetzen wollen und Weiterbildungsmentor*in werden möchten. Letztlich soll jeder einzelne Betrieb abgefragt werden. Bislang sind es über 80, die an dem Programm teilnehmen wollen, 46 sind bereits für ihre Aufgabe entsprechend qualifiziert.

Erst einmal müssen die Mentor*innen die Arbeitgeber von den Vorteilen überzeugen, aber auch die Beschäftigten motivieren, die vorhandenen oder neuen Angebote wahrzunehmen. Bislang machen sich meist Betriebsratsmitglieder als Weiterbildungsmentor*innen auf den Weg, um ihre Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen, sich weiterzuqualifizieren.

Neben den beruflichen Qualifizierungsangeboten gibt es für die NGG einen weiteren Schwerpunkt: Sprachkurse. Vor allem in der Fleischindustrie ist der Bedarf an Deutschkursen hoch. NGG-Projektleiter Kosta Stergatos: „Wir waren überrascht, wie groß das Interesse an dem Sprachunterricht war.“

Doch ob Qualifizierung für die zunehmend hochtechnisierte Arbeitswelt oder mehr lernen für den eigenen Aufstieg im Unternehmen: Erst einmal müssen die Mentor*innen den Bedarf abfragen. Außerdem gilt es, die zu überzeugen, die Vorbehalte oder auch Ängste haben. Denn schließlich steht vor dem betrieblichen Angebot erst einmal die Klärung, was sich die Beschäftigten wünschen und auch wahrnehmen würden.

Dann müssen die Mentor*innen die Strukturen aufbauen und Personal für den Unterricht suchen. Je nach Unternehmen kann das also manchmal ein langer Weg sein. Projektleiter Kosta Stergatos: „Auch für unsere Mentor*innen ist es nicht einfach. Denn sie leisten diese Arbeit zusätzlich

www.ngg.net/mentoren



„Uns war klar, dass neues Personal auch Perspektiven braucht, sonst kommt keiner. Daher haben wir als Betriebsrat Weiterbildung immer wieder eingefordert.“

Siegfried Hüls, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



COPPENRATH & WIESE

OHNE BERUFSABSCHLUSS NACH

► **Mustafa Zeini war Anfang 20, als er aus Syrien über den Libanon 2015 in Deutschland ankam – jetzt bildet er sich kontinuierlich fort.**

In seiner Heimat wie im ersten Zufluchtsland lebte er von der Arbeit in Konditoreien, eine Ausbildung hatte er nicht. Heute ist Mustafa Zeini Massenmacher bei der Conditorei Copenrath & Wiese im nordrhein-westfälischen Mettingen. Massenmacher sorgen für die Teige, Cremes oder Füllungen. Für Mustafa ist das nicht unbedingt schon das Ziel. Wenn seine junge Familie es zeitlich zulässt, möchte er gerne weiterlernen. Sein nächster Wunsch Arbeitsplatz: Anlagenführer.

Der junge Syrer konnte von der Arbeit am Band seinen Aufstieg zum Massenmacher erreichen, weil es bei Copenrath & Wiese ein abgestuftes und gut ausgearbeitetes, kostenloses Aus- und Weiterbildungsprogramm gibt, einschließlich Deutschkursen mit Arbeitsbezug: „Ich verstehe jetzt auch die Lebensmitteltechnik und lerne jeden Tag dazu“, sagt der heute 31-Jährige.

Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist die so genannte Lernwerkstatt. Diese existiert seit 2018 und es waren die Massenmacher, die als erstes intern ausgebildet wurden. Der Grund: Dem expandierenden Unternehmen mit seinen heute ca. 3.000 Beschäftigten fehlte Personal. Dazu



Foto: Eugen Penner

Mustafa Zeini mit seiner Kollegin Lonita Krasniqi (ganz links) und der Betriebsratsvorsitzenden Doris Brüggemeyer: Lernzeit ist Arbeitszeit.

50%

Nur jeder zweite Betriebsrat meint, dass sich der Arbeitgeber bemüht, die Beschäftigten für aktuelle Anforderungen zu qualifizieren.

38,4%

Nur 38,4 % der Betriebsrät*innen denken, den Beschäftigten werde genügend Zeit eingeräumt, sich weiterzubilden.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Umfrage unter mehr als 2.700 Betriebsrät*innen.

(FAST) GANZ OBEN

kam auch in Mettingen, dass die Belegschaft altert: „Wir mussten für Nachwuchs sorgen“, sagt die Leiterin der Personalentwicklung, Maren Becker.

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Siegfried Hüls resümiert rückblickend: „Uns war klar, dass neues Personal auch Perspektiven braucht, sonst kommt keiner. Daher haben wir als Betriebsrat Weiterbildung immer wieder eingefordert.“ Heute sei es möglich, sich vom Hilfsarbeiter bis zur zweithöchsten Lohngruppe intern in der Lernwerkstatt weiterzubilden. Aber auch die nebenberufliche IHK-Ausbildung wird komplett finanziert und unterstützt – diese möchte Mustafa als nächstes angehen.

In der Lernwerkstatt müssen die 30 Teilnehmer*innen sechs Monate Ganztags- und Kurzschulungen absolvieren. Bewerben kann sich jede und jeder. Die Nachfrage ist groß. Meist gibt es um die 80 Anfragen für die 30 Plätze. 22 Trainer*innen aus neun Fachbereichen übernehmen die Aus- und Weiterbildung. „Anfangs mussten wir Einzelne ansprechen und motivieren, heute sind die Möglichkeiten allen bekannt“, berichtet Tobias Dasenbrock, Mitarbeiter in der Lernwerkstatt.

Wenn Mustafa sich noch einmal auf die Schulbank setzt, dann wird er nicht mehr in der Lernwerkstatt, sondern in dem neuen Aus- und Weiterbildungszentrum lernen. Hier werden aus den Mitarbeiter*innen

„Fachkräfte mit Führungsverantwortung“ wie Anlagen- und Linienführer. Das sind zwar eigentlich Fortbildungen für Menschen mit einer regulären Ausbildung und dem Zeugnis der Handwerkskammer. Aber in Mettingen können sich auch Beschäftigte wie Mustafa bewerben – und werden entsprechend qualifiziert.

Zusätzlich gibt es Deutschkurse in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule. So sind auch fehlende Sprachkenntnisse kein Hindernis, um beruflich voranzukommen. Die Kosten trägt auch hier – wie bei allen Qualifikationen – das Unternehmen. Und ebenso gilt für alle Angebote: Lernzeit ist Arbeitszeit. ➤



Sven Deodores (rechts) bildet sich vom Lagerlogistiker zum Lebensmitteltechniker weiter, er und Mario Schädlich sind die Weiterbildungsmentoren bei Unilever Knorr.

UNILEVER & COCA-COLA WEITERBILDUNG AM BESTEN FÜR ALLE

► **Die Branchengrößen Unilever und Coca-Cola gehen unterschiedliche Wege – noch kommen die Weiterbildungsangebote nicht bei allen an.**

„Für uns ist es ein Anreiz, unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln“, verspricht Unilever auf seiner Firmenseite. Seit drei Jahren hat der Konzern das Zukunftsprogramm „Future of Work“. Der Betriebsratsvorsitzende Mario Schädlich von Unilever Knorr im sächsischen Auerbach nimmt das Versprechen seines Arbeitgebers ernst, will aber gezieltere Angebote als bisher. Es kann nicht alles auf Konzernebene geklärt werden. „Letztlich muss es lokal laufen“, sagt er.

Die Veränderungen haben begonnen. Aber wesentlich ist, dass sie eine Mitarbeiterbefragung gemacht haben. Das für den Be-

triebsratsvorsitzenden eher schlechte Ergebnis: „Aus der Produktion gab es quasi keinen Rücklauf.“ Da setzt er jetzt auf seinen Kollegen Sven Deodores. Gemeinsam haben sie die Mentoren-Schulung gemacht, sein Kollege nahm das neue Wissen persönlich und beschloss, sich weiterzubilden: Vom Lagerlogistiker zum Lebensmitteltechniker. Damit, freut sich Schädlich, gebe es bei ihnen gleich ein überzeugendes praktisches Vorbild für andere. „Eine bessere Werbung gibt es gar nicht.“

Auch beim Weltkonzern Coca-Cola Europacific Deutschland GmbH tut sich einiges. Treibende Kraft hier ist Susanne Bast-Liedtke. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende am Standort Karlsruhe ist auch Mitglied des Gesamtbetriebsrats und mit anderen zuständig für die Weiterbildung. Mit vier weiteren Kollegen*innen aus

verschiedenen Standorten hat sie bereits am Mentor*innen-Programm teilgenommen.

„Die Angebote zu Weiterbildung haben viele Mitarbeitende, vor allem jene aus Lager, Produktion und Vertrieb unzureichend erreicht. Teilhabe muss allen Mitarbeitenden ermöglicht werden“, stellt sie fest. Sie verspricht sich von dem neuen Ansatz mehr Gerechtigkeit bei der Weiterbildung und freut sich, dass dieses Anliegen von den deutschen Coca-Cola-Betriebsrät*innen geteilt wird.

So wird es ab diesem Herbst an der Mehrheit der deutschen Coca-Cola Standorte Bildungsmentor*innen geben, die die Beschäftigten betreuen und motivieren. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung haben Betriebsrat und Geschäftsführung das neue Verfahren festgeschrieben. ►

WILTMANN & BÖKLUNDER

„EINSCHIMMELN“ UND „RUCKZUCK“: DEUTSCHSTUNDE IST WICHTIG

► „Bună ziua!“, würde Ileana Grigore wohl sagen, wenn sie ihren Kollegen trifft, der mit „Dzień dobry“ antworten würde. Doch für beide ist diese Begrüßung Vergangenheit. Heute fragt Ileana lieber in bestem Deutsch „Wie geht es dir?“ und setzt sich mit Krzysztof zusammen an den Kantinentisch. Beide sind im Deutschkurs beim Wurst- und Schinkenhersteller Wiltmann und sprechen schon fließend die für sie vor kurzem noch fremde Sprache.

Dass sich die Sprachbarrieren langsam abbauen, dafür hat nicht zuletzt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Weiterbildungsmentor Conni Jaeschke gesorgt. Mittlerweile sind von der Geschäftsführung bis zu den Beschäftigten alle begeistert von dem Angebot, das bereits zwei Jahre läuft. Mit Deutschlehrer Ralf Niediek haben sie auch die richtige Besetzung gefunden: „Es ist mir eine Herzensangelegenheit“, kommentiert er seinen Unterricht.

Die Deutschstunden laufen am Samstag von 8:30 bis 12:30 Uhr, inklusive eines Frühstücks auf Kosten der Firma. Die Teilnahme ist kostenlos, aber der Unterricht läuft in der Freizeit der Beschäftigten. Das Lernprogramm beschäftigt sich in erster Linie mit dem Arbeitsalltag. Es geht um Fachausdrücke wie das „Einschimmeln“ für den weißen Belag auf mancher Wursthaut oder den Hinweis, dass beim Fleischwolf auch „ruckzuck“ der Finger weg sein kann. Zwar gibt es Warnhinweise im Unternehmen in allen Sprachen, die in der Mitarbeiterwelt gesprochen werden, aber kurze Hinweise, schnelle Warnungen – „da hilft es schon, die Sprache zu verstehen“, sagt Jaeschke.

Deutschlehrer Ralf Niediek stellt die Kurse nach Vorkenntnissen zusammen. Nicht selten machen die Erstteilnehmenden auch noch weitere Kurse, um ihr Deutsch zu verbessern. Es läuft gut im ostwestfälischen

Peckeloh. Wo Ileana und Krzysztof übereinstimmend feststellen, dass sie lieber zur Arbeit kommen, weil sie jetzt mit den anderen Kolleg*innen eben auch eher mal in der Pause zusammensitzen.

Auch bei der Böklunder GmbH & Co. KG steht Weiterbildung hoch im Kurs. Der Betriebsratsvorsitzende Jens Feddersen weiß genau, wo es hingehen soll. Neben Deutschkursen soll es in Schleswig-Holstein auch um die Aus- und Weiterbildung zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik sowie zum Maschinen- und Anlagenführer gehen.

In dem Unternehmen, das der zur Mühlen Gruppe gehört, geht es in erster Linie um Qualifizierung. „Natürlich läuft das während der Arbeitszeit“, betont Feddersen. Bislang haben sie bereits 50 Interessierte. Für die ersten 20 Maschinen- und Anlagenführer*innen beginnt in Kürze die Ausbildung.

Ob alle Interessent*innen vom Deutschkurs bis zum angestrebten Berufsziel durchhalten, ist sich der Betriebsratsvorsitzende nicht so sicher. Aber erst einmal gehen sie mit viel Optimismus an den Start. Wie in vielen anderen Unternehmen soll die Bildungsoffensive helfen, den Fachkräftemangel auszugleichen und die Beschäftigten – überwiegend Kolleg*innen aus Rumänien – an die Firma zu binden. ◀



Bildungsoffensive gegen den Fachkräftemangel bei Böklunder: Ana Galbura mit Alexandru-Florin Chirita und Personalchef Danny Benics.

„Teilhabe muss allen Mitarbeitenden ermöglicht werden.“

Susanne Bast-Liedtke, Coca-Cola

Bei Coca-Cola wird es an fast allen Standorten Bildungsmentor*innen geben: Betriebsrat Steffen Schulz aus Lüneburg ist einer von ihnen.

