

Qualifizieren statt entlassen



■ Jetzt sind sie Facharbeiter (v.l.n.r.): Halil Ensan (externer Teilnehmer), Karl-Heinz Rensing, Martin Besseling, Steffen Christoffers, Hubert Besseling, Christian Knossalla, Thomas Schulz (5.v.re.), Wolfgang Heinrich (3.v.re.), Egon Tömmers (2.v.re.)

Dass es sich nicht nur für die ArbeitnehmerInnen, sondern auch für den Arbeitgeber lohnen kann, auf den Betriebsrat zu hören, zeigt das Beispiel des Tiefkühlherstellers iglo im westfälischen Reken. Angeregt durch den Betriebsrat haben sich dort acht Mitarbeiter in einem 15-monatigen Weiterbildungskursus zum Maschinen- und Anlagenführer, Fachrichtung Lebensmitteltechnik, ausbilden lassen.

Betriebsratsvorsitzender Thomas Eiling: „2009 sollten eigentlich 140 Leute entlassen werden, weil ein Produktionszweig weggebrochen ist, und da waren wir uns als Betriebsrat einig zu qualifizieren statt zu entlassen.“ Die Idee war gut, doch der Weg zunächst steinig, und es bedurfte sogar einer Anfrage im Bundesarbeitsministerium: „Mit viel Unterstützung von Mohamed Boudih von der NGG und dem gewerkschaftlichen Bildungsträger bfw in Rheine hat es dann doch noch geklappt.“

Aufwand hat sich gelohnt

Und der Aufwand hat sich gelohnt: Alle acht - zuvor in einem Auswahlverfahren ermittelten - iglo-Mitarbeiter und ein externer Bewerber haben im Februar 2011 die Facharbeiterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) bestanden. „Sie haben komplett mit der Note Gut abgeschlossen. Das ist höchst ungewöhnlich“, freut sich Elke Hülsmann vom bfw.

Mit der erworbenen Qualifikation können die iglo-Mitarbeiter nicht nur intern punkten. Die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer ist auch bei einem Branchenwechsel dienlich, „denn mit den speziellen Kenntnissen wären die Kollegen auch beispielsweise in der Textilindustrie als Facharbeiter einsetzbar“, so Eiling.

Und es gibt noch einen weiteren Grund zur Freude: Die Auftragslage bei iglo hat sich mittlerweile so verbessert, dass nur noch sehr wenige der ursprünglich von Entlassung bedrohten Mitarbeiter in Kurzarbeit sind. Eilings Fazit: „Alle sind noch da. Alles ist bis jetzt sehr gut gelaufen.“

Potenziale erkennen und fördern

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ oder „Schuster, bleib bei deinen Leisten“ - Wer kennt diese Sätze nicht aus alten Tagen? In der heutigen Arbeitswelt gelten solche „Weisheiten“ schon lange nicht mehr - im Gegenteil! Heute finden in den Betrieben vielfältige Veränderungsprozesse statt: Neue Produkte und Technologien, veränderte Formen der Arbeitsorganisation und auch der demographische Wandel stellen Unternehmen und MitarbeiterInnen vor ständig neue Herausforderungen. „Lebenslanges Lernen“ ist kein Schlagwort mehr, sondern die Voraussetzung für zukunftsfähige Unternehmen und sichere Arbeitsplätze.

In der Ernährungsindustrie haben Arbeitgeber und Betriebsräte dies bereits erkannt. Schon heute spüren die Unternehmen den Fachkräftemangel, der über die betriebliche Ausbildung allein nicht gedeckt werden kann. Eine aktuelle Umfrage der Sozialpartner der Ernährungsindustrie in Nordrhein-Westfalen bestätigt dies. So sind 80 Prozent der befragten Unternehmensleitungen und Betriebsräte der Meinung, dass Lebenslanges Lernen für ihren Betrieb an Bedeutung gewinnt. Gleichzeitig sind 82 Prozent der Meinung, dass die Motivation der Beschäftigten für Lebenslanges Lernen verbessert werden muss.

Es gilt, die Potenziale der Beschäftigten zu erkennen und gezielt zu fördern und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Mitarbeiter gesund bis zur Rente im Unternehmen arbeiten können. Wichtig ist vor allem, dass Unternehmensleitung und Betriebsrat an einem Strang ziehen und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickeln.



Vor diesem Hintergrund haben NGG und die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG) die Sozialpartnerinitiative Lebenslanges Lernen (SPILL) gestartet. Mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesarbeitsministerium und den Europäischen Sozialfonds (ESF) erhalten Unternehmen der Ernährungswirtschaft nun konkrete Unterstützung bei der Förderung von Lebenslangem Lernen in ihren Betrieben (s. einigkeit 1/2011, S. 12).

SPILL im Überblick

Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte:

- Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- neue Lernimpulse für den Betrieb
- Motivation und Mitarbeiterbindung
- Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

Mögliche SPILL-Beratungsthemen:

- Qualifizierungsberatung
- Führungskräftebildung
- Altersstrukturanalysen
- altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wo laufen derzeit SPILL-Projekte?

Unternehmen aus Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen können sich an dem Projekt SPILL beteiligen.

Die SPILL-BeraterInnen analysieren gemeinsam mit den Beteiligten kompetent und individuell Bedarfe und skizzieren Handlungsempfehlungen. Anschließend arbeiten die BeraterInnen im Dialog mit Geschäftleitung, Personalverantwortlichen und Betriebsräten an der Entwicklung und Umsetzung entsprechender betrieblicher Maßnahmen.

Wo gibt es Informationen?

- Gewerkschaft NGG: michael.bergstreser@ngg.net, www.ngg.net
- bfw – Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH: stricker.monika@bfw.de, www.bfw.de
- NEW. S - Nordrhein-Westfälische Ernährungs-Wirtschaft - Sozialpartnerprojekt e.V. - york@ernaehrung-news.de www.ernaehrung-news.de