

„Jetzt habe ich verstanden...“

Deutsch am Arbeitsplatz bei der BLG LOGISTICS GROUP

Von Monika Bartels

„Unternehmen konzentrieren sich normalerweise auf die Qualifizierung ihrer Fach- und Führungskräfte, Geringqualifizierte profitieren eher selten davon“, sagt Frau Fried, Projektmitarbeiterin bei der BLG LOGISTICS GROUP.

Die BLG führt seit Mitte 2011 Weiterbildungen gezielt auch für Geringqualifizierte durch. Finanziert im Rahmen eines ESF geförderten Projektes, welches auf der Sozialpartnerrichtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beruht.

„Die Nachfrage war von Anfang an hoch! Darüber hinaus haben wir mit einer Abfrage über Plakatwände in den Kantinen die Angebote bekannt gemacht“, sagt Frau Fried. Das Unternehmen wollte wissen, welchen Fortbildungsbedarf die Mitarbeiter bei sich selbst sehen. Deutsch sei immer dabei gewesen, konstatiert sie. Die Auswertung wurde im Anschluss den Steuerungsteams - bestehend aus operativen Führungskräften, Personalreferenten und Betriebsräten - vorgestellt. Herausgekommen ist ein umfangreiches Fortbildungsprogramm in den Bereichen EDV, betriebliche Abläufe, persönliche Kompetenzen und Sprache, die über einen Dienstleister (ma-co, maritimes kompetenzentrum) abgewickelt werden. Das Angebot richtet sich an rund 6000 Beschäftigte an den Standorten Bremen und Bremerhaven, die für die hauseigenen Seminare freigestellt werden. Die Anmeldung erfolgt freiwillig über die Vorgesetzten.

In dem wöchentlich stattfindenden Deutschkurs hat sich eine kleine heterogene Gruppe von sieben Teilnehmern eingefunden. „Die Sprachniveaus bewegen sich zwischen A1 bis B2¹ - vom Einstieg bis zum guten Mittelmaß“, sagt Frau Krautschun-Lindner, die Dozentin für Deutsch als Zweitsprache (DaZ). „Wir haben sogar einen Muttersprachler dabei“, fügt sie lächelnd hinzu, „der seine Rechtschreibung verbessern will“.

Probleme mit der Akzeptanz im Betrieb gab es von Anfang an keine. „Es gibt ja auch Englischkurse“, sagt ein Teilnehmer aus Ghana selbstbewusst, „warum dann nicht auch Deutsch!“

Gearbeitet wird neben gängigen Lehrbüchern mit authentischen Materialien aus dem Betriebsalltag. „Das Engagement ist groß“, betont Frau Krautschun-Lindner, „die meisten wollen an ihrer Grammatik arbeiten“.

Dass das auch etwas bringt, bestätigen die Vorgesetzten. Die Teilnehmer seien im Auftreten sicherer geworden, berichtet Frau Fried, die die Meister nach ih-

¹ Analog des „Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GeR)“

ren Beobachtungen befragt hat. „Z. Z. haben wir in den Gesellschaften in Bremen rund 40 Personen, die für einen Deutschkurs angemeldet sind. Aber die tatsächliche Anwesenheit in den Kursen ist weitaus geringer.“ Obwohl sich die angebotenen Kurse bereits am Zweischichtsystem, - also Früh- und Spätschicht - orientieren, bedeutet das für die Mitarbeiter aus dem Dreischichtsystem, die auch nachts arbeiten, dass sie nicht an jedem Kurstermin teilnehmen können.

Dass das Qualifizierungsprojekt ein wichtiges Anliegen der Geschäftsleitung ist, bestätigt auch Dieter Schumacher, der Personalleiter der BLG. Bereits seit zehn Jahren arbeitet das Unternehmen am Demografiemanagement, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Neben klassischen Maßnahmen der Personalentwicklung zählen dazu auch solche unter der Überschrift vielfältige Belegschaft. „So versteht es jeder“, sagt Dieter Schumacher schmunzelnd, der den englischen Begriff Diversity lieber vermeidet. Dahinter verbergen sich z.B. auch Maßnahmen, um die Frauenquote zu erhöhen. „Die Hafenwirtschaft ist traditionell männlich geprägt, aber wir arbeiten daran, Frauen in allen Hierarchieebenen einzusetzen und zu fördern“, versichert er.

Wichtig sei es ihm, gute Mitarbeiter zu finden und zu binden, auch eines der vier Oberthemen in der strategischen Ausrichtung des Betriebes. „Die angebotenen Deutschkurse sind dabei nur ein kleiner Teil in dem Gesamtkonzert an Maßnahmen zur Fachkräftesicherung“, sagt er und ist sich sicher, „die BLG ist gut am Markt positioniert“.