

„In Familie“

BASF in Schwarzheide sichert Fachkräfte mittels ganzheitlicher Bildung

B, A, S und F waren für Sebastian Glatz bei weitem nicht nur vier Buchstaben, als es um die Berufswahl ging. BASF war ein Gesprächsthema am Familientisch. „Auch wenn ich als Steppke bei weitem nichts von dem verstanden habe, was mein Vater manchmal über die Arbeit erzählte“, erinnert sich der 26-Jährige. Heute kann der Schwarzheider mitreden. 2017 beendete er am Lausitzer Produktionsstandort seine Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik und ist seitdem beim Schalt- und Entstörungsdienst im Einsatz.

„Es macht Spaß“, sagt Glatz klar heraus. „Ich wollte nie etwas anderes lernen und tun.“ Auch dass er bei eben diesem Unternehmen arbeiten möchte, stand früh fest – ob mit oder ohne den gut gemeinten Rat der Eltern. „Ich bin ein Familienmensch“, sagt der junge Mann. In der brandenburgischen Heimat zu bleiben, bei der Familie, bei den Freunden, daran gab es für ihn keinen Zweifel.

Die regionale Verbundenheit mit der Lausitz ist ein Pfund für das Chemieunternehmen, das aktuell knapp 2.100 Mitarbeitende beschäftigt, gerade wenn es um das Thema Fachkräftesicherung geht. Der überwiegende Teil der Kollegen stammt aus der Umgebung oder ist zurückgekehrt in die Heimat. Angesichts des demografischen Wandels und den Rahmenbedingungen, die der Strukturwandel der Lausitz setzt, stehen Unternehmen zunehmend vor der Herausforderung, die dringend benötigten Fachkräfte zu rekrutieren. Dabei geht der Blick weit über die Landesgrenzen hinaus.

„Wir können uns nicht darauf verlassen, dass junge Menschen hier bleiben“, sagt Mirko Giszas, Leiter der Ausbildung. „Um den Nachwuchs zu sichern, verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz. Wir suchen

frühzeitig den Kontakt. Hauptaugenmerk liegt darauf, die Neugier für naturwissenschaftliche Themen zu wecken und dafür zu begeistern. Den Nachwuchs zu fördern, gehört zu unserer Verantwortung.“

Mit Unterstützung von BASF gehen Kindergartenkinder auf Exkursion in das Kindermuseum des Deutschen Hygienemuseums Dresden. Schon Viertklässler dürfen im ‚Gläsernen Labor‘ des Museums experimentieren. Regelmäßig sind Schüler zu Gast im Unternehmen – sei es im Zuge von Besuchstagen oder Praktika.

Auch Sebastian Glatz lernte das Chemieunternehmen, dessen Produktpalette in allen Bereichen des Alltags zu finden ist, sowie die vielfältige Berufswelt schon als Schüler kennen, absolvierte mehrere Praktika, bekam hier Einblicke in den Arbeitsalltag von Chemikanten und Chemielaboranten und schließlich auch in das Handwerk der Elektroniker. „In der neunten Klasse war ich in der Compoundieranlage und durfte den Anlagenfahrern über die Schulter schauen“, erinnert er sich. „Ich hatte zwar keine Ahnung von dem, was mir gezeigt wurde, aber ich fand allein schon die Anlagen mächtig beeindruckend.“

Die Türen für den Nachwuchs stehen offen. Seit 2013 bietet das Un-



ternehmen zudem ein spezielles Ferienprogramm für Schüler an, die vor der Berufswahl stehen. Eine Woche in den Sommerferien erhalten sie exklusive Einblicke in den Arbeitsalltag eines Chemieproduzenten. Sie lernen direkt in Betrieben und Anlagen Berufe kennen und sie dürfen sich bei Experimenten in Labor und Werkstatt ausprobieren. „Wir können auf diese Weise zur Berufswahl beitragen und für den einen oder anderen ist danach der Weg zu uns klar gesetzt“, freut sich Giszas.

Die Jugendlichen für Naturwissenschaften und das Unternehmen zu begeistern, ist das eine, ins Gespräch mit den Multiplikatoren zu

gehen das andere. „Seit fünf Jahren sprechen wir die Eltern und enge Familienangehörige der Jugendlichen an und laden speziell diese Zielgruppe zu Informationsabenden ein“, sagt Giszas. „Die Familie trägt mit 90% zur Entscheidung für einen Beruf bei. Auch Eltern haben Fragen und brauchen Hilfe, um ihre Kinder unterstützen zu können.“

Jugendlichen, die sich noch nicht für einen Beruf entschieden haben, bietet die BASF Schwarzheide ein berufsvorbereitendes Jahr an. Am Programm „Start in den Beruf“ haben in den vergangenen 20 Jahren 280 Jugendliche teilgenommen. Die Jugendlichen erhalten sowohl schu-

lisch Nachhilfe als auch die Chance, verschiedene Berufswege in der Praxis kennenzulernen.

Ausgebildet wird in sieben Berufen – vom Werkfeuerwehrmann bis zum Chemikanten –, darüber hinaus bietet das Unternehmen vier duale Studiengänge an. „Wir bilden mehr Fachkräfte aus, als wir als Unternehmen selbst brauchen“, sagt Giszas. Der Standort liegt damit bei der Ausbildungsquote über dem Bundesdurchschnitt. Im Januar 2022 bekam die BASF abermals das Siegel für exzellente Ausbildungsqualität der IHK. Seit 2017 lässt sich das Unternehmen zertifizieren. Beurteilt werden u. a. die Organisation der

Ausbildung, die Qualität, die Zusammenarbeit mit Schulen der Region und die Übernahmehancen bei guten Leistungen.

Es braucht keine regionale Verbundenheit, um hier heimisch zu werden. „Ein familiäres Umfeld zu schaffen, ist uns auch in der Ausbildung wichtig. Wir wissen, um die Besonderheit des Berufseinstiegs. Wir geben den jungen Menschen sozusagen einen ersten Heimathafen“, sagt Giszas.

Anne Francken, kaufmännische Geschäftsführerin, ergänzt: „Unser Standort ist auf dem Weg in die Zukunft. Wollen wir unser Produktportfolio erfolgreich erweitern, braucht es Fachkräfte. Wir agieren in einer Region, die vor Herausforderungen und Chancen steht. Fachkräfte zu sichern, ist Teil unserer regionalen Verantwortung. Für uns ist es wichtig, den Nachwuchs frühzeitig kennenzulernen, im Austausch zu sein und zu zeigen, wie attraktiv das Leben und Arbeiten in der Lausitz ist.“

Damit künftig noch mehr junge Menschen wie Sebastian Glatz sich für eine Ausbildung in der Chemieindustrie entscheiden, braucht es eine neue Art der Berufsausbildung. Das Chemieunternehmen engagiert sich für den Bau eines hochmodernen Bildungszentrums – dem Leistungszentrum Westlausitz –, das bestehende Angebote der Aus- und Weiterbildung für chemische und technische Berufe bündelt und die Geschichte exzellenter Berufsausbildung in Schwarzheide fort schreibt. Die Verfügbarkeit und Ausbildung von Fachkräften ist von wesentlicher Bedeutung für die Strukturentwicklung in der Lausitz. (red.)

■ www.basf-schwarzheide.de

Ausbildung mit VR-Brille

Für Lanxess ist lebenslanges Lernen ein absolutes Muss

Digitalisierung und Automatisierung prägen zunehmend auch die chemische Industrie – damit ändern sich Berufsbilder genauso wie die Ausbildung selbst. Ausbildungsleiter André Hoderlein erklärt, welche Berufe in Zukunft gefragt sind und wie der Spezialchemiekonzern sein Aus- und Weiterbildungsangebot anpasst.

Über 630 junge Menschen absolvieren derzeit ihre Ausbildung beim Kölner Konzern. Der Großteil davon, etwa 65%, sind Chemikanten. Dementsprechend groß ist die Nachfrage für Azubis in diesem Beruf. Aber auch eine Ausbildung für kaufmännische und technische Berufe wie „Elektroniker für Automatisierungstechnik“ und „Industriemechaniker“ bietet das Unternehmen an. „Gerade die Stellen für die technischen Ausbildungsberufe zu besetzen ist herausfordernd“, sagt Hoderlein. Er geht davon aus, dass die Besetzung dieser produktionsnahen Berufsbilder auch in den nächsten zehn Jahren eine anspruchsvolle Aufgabe bleibt. Denn durch die demografische Entwicklung sinkt die Zahl der Schulabgänger, so dass neue Zielgruppen

angesprochen werden müssen. „Wir werden vermehrt Möglichkeiten für Quereinsteiger anbieten, damit wir unseren Bedarf decken können“, so Hoderlein.

Die größte Nachfrage sieht der Ausbildungsleiter bei Berufsbildern, die sich um Automatisierungs- oder Digitalisierungsprozesse drehen. Er sagt jedoch auch: „Diese Berufsbilder werden sich in den nächsten zwanzig Jahren stark verändern, so dass die künftigen Anforderungen schwer zu definieren sind.“

Digitalisierung auf allen Ebenen

Nicht nur in der Produktion ist Digitalisierung das Thema schlechthin, auch die Ausbildung hat sich bereits immens verändert. Es fängt beim Einstellungsverfahren an, das



mittlerweile zu 100% digital abläuft. Ausgedruckte Bewerbungsunterlagen, die per Post versendet werden, gibt es nicht mehr. Und auch Einstellungsgespräche werden spätestens seit der Pandemie vermehrt virtuell geführt.

„Auch bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte setzen wir auf digitale Formate“ erklärt Hoderlein. „So ist es keine Seltenheit mehr, dass Unterricht im virtuellen Raum stattfindet und Produktionsanlagen

mittels einer Virtual-Reality-Brille als 3D-Modell erklärt oder über Tablets gesteuert werden können.“

Weiterbildung ist ein Muss

Da die chemische Industrie immer digitaler wird, spielt Weiterbildung für die bestehenden Mitarbeiter eine extrem wichtige Rolle. Der Ausbildungsleiter ist überzeugt: „Bei allen Berufsbildern ist lebenslanges Lernen ein absolutes Muss – um mit

dem Wandel Schritt zu halten, aber auch für die persönliche Entwicklung und zur Mitarbeiterbindung.“

Mitarbeitenden in Produktion und Technik bietet der Konzern gesonderte Trainings an, um auf die spezifischen Bedürfnisse ihres Berufsfeldes einzugehen. Es gibt Programme, die sich an Mitarbeitende mit und ohne Führungserfahrung richten – letztere werden so auf kommende Führungsaufgaben vorbereitet. In anderen Trainingsangeboten geht es

z.B. um Kommunikation, den Umgang mit Konflikten und Projektmanagement.

Worauf es bei der Berufswahl ankommt

Wie finden Schulabgänger die für sie richtige Berufsausbildung? „Leider wurde das Thema Berufsorientierung aufgrund der Pandemie in den letzten Jahren in den Schulen kaum verfolgt“, bedauert der Ausbildungsfachmann. „Das bekommen wir jetzt zu spüren in Form von weniger Bewerbungen für manche Ausbildungsberufe.“ Er rät allen Schülern, Angebote zur Berufsorientierung anzunehmen und sich möglichst umfassend über verschiedene Berufsbilder zu informieren. Dazu gibt es Ausbildungsmessen, Berufsorientierungstage, Schulpraktika oder auch den Besuch beim Berufsinformationszentrum (BIZ). „Auch im Freundeskreis und in der Familie kann man sich ohne großen Aufwand über Berufsbilder informieren.“

Unternehmen bieten ebenfalls Wege zur Berufsorientierung an. So veranstaltet das Unternehmen regelmäßig Events, bei denen sich interessierte Schüler nicht nur informieren, sondern auch mit anpacken können wie beim „Technik Check“ für technische Ausbildungsberufe. „Das Allerwichtigste ist und bleibt, dass man sich mit dem gewählten Beruf identifizieren kann und Spaß dabei hat“, so Hoderlein. (op)

■ www.lanxess.com

Traineeprogramme

Vom Ingenieur- über Marketing- bis hin zum Controlling Trainee – Lanxess bietet in unterschiedlichen Fachbereichen für Hochschulabsolventen ein achtzehntonatiges Traineeprogramm an. Dabei lernen Trainees verschiedene Abteilungen und Aufgaben kennen und übernehmen Projektverantwortung. Im dreimonatigen Auslandseinsatz verstehen sie kulturelle Unterschiede und können sich ein internationales Netzwerk aufbauen. Voraussetzung für interessierte Bewerber ist ein Hochschulstudium mit Masterabschluss, Praktika in der Industrie und Auslandserfahrung.

Mehr Informationen über offene Trainee Stellen unter: bit.ly/lanxess-trainee