



9

Aus- und Weiterbildung in der Braunkohlenindustrie

Durch die Betriebskonzentration auf wenige große Tagebaue, den Einsatz immer leistungsfähiger Gewinnungs-, Förder- und Absetzgeräte, durch neue Technologien sowie effiziente Modelle der Betriebsorganisation konnte die Braunkohlenindustrie in den vergangenen Jahrzehnten die Produktivität beständig steigern. Veränderungen im Tagebaubetrieb und im Bereich der Instandhaltung bedeuten neue Anforderungen für die Betriebsmannschaften und Führungskräfte.

In den Braunkohlentagebauen sowie in den Kohlenveredlungsbetrieben bestehen spezifische Anforderungen, die aus der dort eingesetzten Technik resultieren. Besondere Herausforderungen ergeben sich aus dem zunehmenden Einsatz der IT-Technik, der Automatisierung und dem eigenverantwortlichen Arbeiten in kleinen Arbeitsgruppen sowie auch aus den zunehmend flacheren Hierarchien. Der hohe Stellenwert von Ausbildung und Qualifikation der Mitarbeiter resultiert aus dem technischen Fortschritt in den Betrieben, der

unter der Überschrift „Kontinuierliche Verbesserung“ offensiv vorangetrieben wird. Der Aufstieg durch Qualifikation ist in den Unternehmen traditionell ein wichtiges personalpolitisches Element.

Berufsausbildung für Schulabgänger

In den Revieren der deutschen Braunkohle lag in den Jahren 2000 bis 2014 die Ausbildungsquote im Schnitt bei rund 7 % und darüber. In mehr als 20 Berufen wird eine qualifizierte Ausbildung angeboten.

Die in den jungen Mitarbeitern liegenden Potenziale und die Qualität der Ausbildung an den zahlreichen Ausbildungsstandorten der Braunkohlenindustrie bestätigen sich durch höchste Abschlussquoten und überdurchschnittliche Leistungen in den Prüfungen.

Im Hinblick auf die angespannte Ausbildungssituation haben die Unternehmen der Braunkohle in den vergangenen Jahren weit über Bedarf ausgebildet. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass in den Zeiten, in denen große Strukturveränderungen anstanden, die jungen Menschen keinen Arbeitsplatz in den Unternehmen fanden. Heute werden zunehmend Auszubildende nach dem Abschluss ihrer Lehrzeit von den Unternehmen weiter beschäftigt. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass den in der Braunkohle ausgebildeten jungen Leuten schnell auch an anderer Stelle ein Einstieg ins Berufsleben gelingt.

In Ergänzung zur Berufsausbildung haben die Unternehmen immer wieder jungen Menschen, die den Anforderungen zunächst nicht genügen, ausbildungsvorbereitende Maßnahmen angeboten. In einem einjährigen Praktikum lernen zum Beispiel Jugendliche bei RWE, was für den Start in ein Berufsleben notwendig ist. Grundkenntnisse im Metallbereich werden ebenso vermittelt wie schulische Lücken aufgearbeitet. Es werden Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen gestärkt sowie an Motivation und Teamgeist gearbeitet. Verschiedene Praktika und ein intensives Bewerbungstraining ergänzen die Lehrinhalte. Am Ende der einjährigen Maßnahme hat ein Großteil der Teilnehmer einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Auch an anderer Stelle leistet die deutsche Braunkohle wichtige Beiträge bei der Förderung gerade jener

Jugendlichen, die sonst nur geringe Möglichkeiten zur Weiterbildung haben.

Traineeprogramme

Die Sicherung des Führungsnachwuchses beginnt mit einem gezielten Hochschulmarketing im Rahmen geeigneter Informationsveranstaltungen direkt an den Hochschulen und Universitäten. Besonders hervorzuheben ist die Zusammenarbeit mit den technischen Hochschulen Aachen, Freiberg und Clausthal sowie mit der Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg. Studierenden wird über studienvorbereitende und studienbegleitende Praktika Einblick in die Tätigkeiten der Unternehmen ermöglicht. Die dabei gewonnenen Erfahrungen sollen den Studierenden bei der Ausrichtung ihres Studiums helfen, aber auch die Chancen aufzeigen, die in der Braunkohlenindustrie bestehen. Im Zusammenwirken zwischen den Hochschulen und den Unternehmen werden viele Themen in Abschlussarbeiten und Dissertationen bearbeitet, die konkrete Aufgabenstellungen aus dem Arbeitsspektrum der Betriebe oder Braunkohlenindustrie abdecken.

Beim Eintritt ins Berufsleben bieten die Unternehmen den Absolventen Traineeprogramme an. Ziel ist dabei, einerseits

Ausbildungsberufe in den Unternehmen der Braunkohlenindustrie

- Aufbereitungsmechaniker/in Fachrichtung Braunkohle
- Baugeräteführer/in
- Bauzeichner/in
- Brunnenbauer/in
- Bürokaufmann/-frau
- Chemielaborant/in
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Eisenbahner/in im Betriebsdienst
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Forstwirt/in
- Großgeräteführer/in mit Ausbildung zum/zur Mechatroniker/in
- Hotelfachmann/-frau
- Industriekaufmann/-frau
- Industriemechaniker/in
- Informatikkaufmann/-frau
- IT-System-Elektroniker/in
- Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
- Koch/Köchin
- Konstruktionsmechaniker/in
- Kraftfahrzeugmechatroniker/in
- Landwirt/in
- Maschinen- und Anlagenführer/-in
- Mechaniker/in für Land- und Baumaschinentechnik
- Mechatroniker/in
- Medizinische/r Fachangestellte/r
- Rettungsassistent/in mit Zusatzqualifikation
- Spezialtiefbauer/in
- Technische/r Zeichner/in
- Vermessungstechniker/in, Fachrichtung Bergvermessung
- Zerspanungsmechaniker/in

Links für weitere Informationen:

www.rwe.com/web/cms/de/56070/rwe-power-ag/schule/ausbildung/
www.mibrag.de/index.php?id=727&#corporate.vattenfall.de/karriere/schuler-und-schulabganger/ausbildung-und-duales-studium/
www.helmstedterrevier.de/index.php/ausbildung.html
www.wachs-und-mehr.de/index.php/de/unternehmen/jobs
www.lmbv.de/index.php/Ausbildung.html
mueg.de/karriere/arbeiten-bei-der-mueg/berufsausbildung/
www.tde-espenhain.de/ausbildung.html
www.tss-logistik.de/unternehmen/karriere/

die Gesamtzusammenhänge verständlich zu machen und andererseits durch die Erledigung konkreter Aufgaben die jungen Menschen an die Praxis heranzuführen. Bestandteil der Traineeprogramme ist der Dialog mit den erfahrenen Führungskräften, die den jungen Menschen als Coach zur Verfügung stehen. Trainees verschiedener Standorte eines Unternehmens können sich bei Informations- und Fortbildungsveranstaltungen kennenlernen und interne Netzwerke aufbauen. Ergänzt werden die Einstiegsprogramme durch Ausbildungsbausteine zu wichtigen Schlüsselkompetenzen, zum Beispiel zu Projektmanagement oder Teamarbeit.

Betriebliche Weiterbildung ...

Die Unternehmen der Braunkohlenindustrie betreiben auf allen Ebenen die verschiedensten Programme zur individuellen Entwicklung ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte. Hier steht ein breites Spektrum an externen und internen Seminaren zur fachlichen und fachübergreifenden Weiterbildung zur Verfügung. Es reicht bis zum gezielten, individuellen Einzel-Coaching. Auf diese Weise werden die Mitarbeiter bei der Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben unterstützt und auf neue Herausforderungen vorbereitet. Gleichzeitig können sie ihre beruflichen Perspektiven verbessern.



Für viele Tätigkeiten werden aufgabenbezogene Lehrgänge angeboten, in denen geeignete Mitarbeiter spezifische Kenntnisse und Befähigungen erwerben. Hierzu gehören zum Beispiel Lehrgänge zum Großgeräteführer, Hilfsgeräteführer, LKW-, Bus- und Gabelstaplerfahrer oder Kranführer sowie vielfältige Arbeiten im Bereich Kontrolle, Überwachung, Betriebs- und Qualitätssteuerung. Einen besonderen Stellenwert hat die berufsbegleitende Fortbildung überall dort, wo die Automatisierungstechnik zum Einsatz kommt. Das reicht von kaufmännisch-planerischen Funktionen bis in die Produktion. Dort sind insbesondere die Bereiche Elektrotechnik und Instandhaltung gefragt. Neben den zahlreichen technischen Weiterbildungsmöglichkeiten besteht ein Angebot im Bereich der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Entwicklung von Führungseigenschaften.

... an der Rheinischen Braunkohlenbergschule

Die Wurzeln der in Frechen angesiedelten Rheinischen Braunkohlenbergschule reichen bis in das Jahr 1946 zurück. Träger war zunächst der Verein Rheinischer Braunkohlenbergwerke (VRB). Mit dessen Verschmelzung auf den DEBRIV ging die Trägerschaft 2007 auf Letzteren über.

Die Rheinische Braunkohlenbergschule ermöglicht es geeigneten Mitarbeitern, durch Qualifikation in die Ebene des mittleren Managements als Aufsichtsperson oder in Fachfunktionen aufzusteigen. Hierzu gibt es zwei Ausbildungsstufen, nämlich die Technikerlehrgänge und die darauf aufbauende Oberklasse, die bis zum Ingenieur führt. Im Ergebnis wird ein erheblicher Teil der betrieblichen Führungsmannschaft an der Bergschule ausgebildet. Sie hat im rheinischen Revier in den Betrieben und in der Belegschaft eine sehr hohe Akzeptanz, weil sie in einem durchlässigen System Leistungs- und Einsatzbereitschaft sowie den Willen zur Qualifikation honoriert, indem der berufliche Aufstieg ermöglicht wird und bei steigender Verantwortung eine deutlich bessere Bezahlung erreicht werden kann. Viele Absolventen der Bergschule haben nach ersten Funktionen als Aufsichtsperson, zum Beispiel in den Tagebauen, ihren beruflichen Werdegang bis in gehobene Führungspositionen fortsetzen können.

Fortbildung und Ausbildung sind ein dynamischer Prozess, der flexibel den Anforderungen folgen muss. Neben Fachwissen und Erfahrungen, die für die betrieblichen Aufgaben qualifizieren, war es immer ein Anliegen der Rheinischen Braunkohlenbergschule, ihren fast 2.000 Absolventen Motivation, Kreativität, Praxisnähe und die Bereitschaft für Führungsverantwortung sowie kollegiales Verhalten und Teamfähigkeit zu vermitteln.

...und in der Lausitz

Aufgrund der massiven Personalreduzierungen seit 1990 bestand im Lausitzer Revier zunächst kein besonderer Bedarf nach neu ausgebildeten Führungskräften. Da eine mit der Rheinischen Braunkohlenbergschule vergleichbare Einrichtung nicht bestand, wurden in einem ersten Schritt in den Jahren 2002 und 2003 insgesamt 76 Beschäftigte über die IHK zum Meister in den Fachrichtungen Maschinentechnik und Elektrotechnik ausgebildet. Seit 2007 existiert bei Vattenfall Europe Mining & Generation eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Aufstiegsqualifizierung, die Mitarbeiter beim Erwerb von staatlich anerkannten Abschlüssen, wie beispielsweise der Qualifizierung zum Meister oder Techniker, außerhalb des Unternehmens finanziell unterstützt. Über 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben inzwischen eine solche Förderung in Anspruch genommen.

Zur Förderung besonders qualifizierter Jungfacharbeiter werden jährlich ehemalige Auszubildende zum Bachelor of Engineering weitergebildet. Das Studium wird in Kooperation mit der BTU Cottbus-Senftenberg und der TU Bergakademie Freiberg in den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik angeboten. Als Besonderheit umfasst das Studium zwei bergmännische Ausbildungsblöcke, die den Studierenden Kenntnisse u. a. in den Bereichen Brennstoffgeologie,

Geotechnik, Tagebautechnik und Bergrecht vermitteln. Die Qualifikation zum Bachelor of Engineering löste 2005 das Studium zum Diplom-Wirtschaftsingenieur mit integrierter Meisterausbildung ab. Seit 2014 wurde die traditionell gute Zusammenarbeit mit der Hochschule Zittau weiter vertieft. Hier können junge Facharbeiter einen Studiengang zur kooperativen Ingenieurausbildung (KI Apro) belegen.

Beschäftigte der Braunkohlenindustrie in Deutschland

Einschließlich Beschäftigte in Braunkohlenkraftwerken der Braunkohlenunternehmen

	Beschäftigte zum Ende Dezember		Veränderung	
	2014	2013	absolut	%
REVIER RHEINLAND				
RWE Power AG	10.146	10.730	- 584	- 5,4
REVIER HELMSTEDT				
Helmstedter Revier GmbH	479	471	+ 8	+ 1,7
REVIER LAUSITZ				
Vattenfall, Lignite Mining & Generation	7.835	7.951	- 116	- 1,5
Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH	410	418	- 8	- 1,9
Summe	8.245	8.369	- 124	- 1,5
REVIER MITTELDEUTSCHLAND				
Mitteldeutsche Braunkohlengesellschaft mbH	2.018	1.978	+ 40	+ 2,0
Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH	219	226	- 7	- 3,1
ROMONTA GmbH	299	308	- 9	- 2,9
Summe	2.536	2.512	+ 24	+ 1,0
DEUTSCHLAND INSGESAMT	21.406 *	22.082	- 676	- 3,1

* In dieser Zahl sind enthalten:
Beschäftigte i. d. Kraftwerken der allgemeinen Versorgung der Braunkohlenunternehmen: 5.475
Auszubildende: 1.423