

# Mitarbeiter drücken erst mal die Schulbank

National Starch stetzt in Oberhausen auf Umschulung und Fortbildung, damit die Leute nicht arbeitslos werden

**Die Mitarbeiter des Klebstoffherstellers National Starch in Obertshausen sitzen in ihrer ersten Schulung. Im April 2000 wird der Produktionsstandort geschlossen, bis dahin sollen sie fitgemacht werden für neue Berufe: Geschäftsleitung und Betriebsrat haben einen Transfer-Sozialplan beschlossen.**

OBERTSHAUSEN. Ziel dieses Planes ist es, die Mitarbeiter, die weder in den Vorruhestand verabschiedet, noch an anderen Standorten übernommen werden, in neue Jobs zu vermitteln und zwar bevor sie arbeitslos sind~ Beim Klebstoffhersteller in Obertshausen betrifft das 36 der insgesamt 56 Mitarbeiter. Unterstützt wird das Programm vom Landesarbeitsamt Hessen, das dazu in diesem Jahr 6,8 Millionen Mark zur Verfügung stellt. Nach Obertshausen werden etwa 300000 Mark fließen, rechnet Wolfgang Junker vom Landesarbeitsamt vor. Der Topf soll insgesamt doppelt so groß sein. Die Arbeitnehmer zahlen 25 Prozent ihrer Abfindungssumme hinein.

Die Schulungs- und Qualifizierungskurse werden individuell auf die Mitarbeiter des Unternehmens zugeschnitten. Ein Jahr lang werden die Arbeitnehmer von externen Trainern begleitet. Die erstellen Mitarbeiter-Profile, üben Bewerbungsgespräche, vermitteln in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt in Fortbildungskurse und Qualifizierungsmaßnahmen. In einem zum Bewerbungsbüro umgestalteten Raum im Unternehmen an der Feldstraße steht ein Computer mit direktem Anschluß an das Stelleninformationssystem (Sis) des Offenbacher Arbeitsamtes. Hier können außerdem Bewerbungen getippt werden.

Für die Fortbildungskurse und Schulungen werden die Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt. Ihr Gehalt wird in der Zeit in voller Höhe weiterbezahlt. Aber auch Freizeit müsse geopfert werden, schildern Geschäftsführer Gerd Clemens und Projektmanager Michael Jäger.

Die Firmen profitieren finanziell nicht von dem Programm, erläutert Annett Zimmermann, die gemeinsam mit Wolfgang Junker für das Projekt beim Landesarbeitsamt zuständig ist. Im Gegenteil stellen die Betriebe Arbeitskräfte für die



Umschulung frei und Räume zur Verfügung, sagt sie. Geschäftsführer Gerd Clemens spricht denn auch von der Verpflichtung, die die Firma ihren Mitarbeitern gegenüber habe: „Das Werk hat in Obertshausen eine jahrzehntelange Tradition, da wollten wir für die Mitarbeiter soviel wie möglich tun“, sagt er. Der Konzern profitiere trotzdem davon. „Wir müssen noch bis zum 31. März 2000 produzieren, und mit Geld allein ist niemand auf die Dauer zu motivieren“, sagt Clemens. Da sei es besser, den Leuten eine Perspektive zu bieten. Seitdem die Schulungen angelaufen seien, komme der Teamgeist zu-

rück. Die Mitarbeiter seien verständlicherweise erst einmal in ein Loch gefallen. Auch der Betriebsrat ist zufrieden:

„Das Programm ist gut angelaufen“, sagt Manfred Hövelmann.

Nicht jeder glaubt an die Vorteile dieses Sozialplanes. Uwe Rinn zum Beispiel ist skeptisch: „Ich glaube da erst dran, wenn ich im April 2000 einen neuen Arbeitsplatz habe“, sagt der 40jährige. Sollte er dann nämlich trotzdem arbeitslos sein, wäre für ihn das Geld zum Fenster hinausgeworfen. Ihn stört auch, daß die Mitarbeiter einen festen Prozentsatz ihrer Abfindungssumme in den Fortbildungs-

Topf werfen, egal, ob sie nur ein Bewerbungstraining besuchen oder aber viele Monate an einer Umschulung teilnehmen.

Der 44jährige Werner May hingegen freut sich über die Kooperation mit dem Arbeitsamt. Er ist einer der ersten, der bereits umgeschult wird. Aus dem Abteilungsleiter in der Galerte-Produktion wird ein Europa-Assistent im technischgewerblichen Bereich. Zur Zeit erhält er Englisch-Unterricht und wird am Computer geschult. „Ich werde übergangslos in eine neue Beschäftigung wechseln können“, sagt er und fügt fast beschämt an:

„Ich habe Glück gehabt“.