

Bericht aus der Praxis zur Qualifizierung

„Arbeitsorientierte Grundbildung für Werkvertragsbeschäftigte“

Zeitraum: 13.03.2018 bis 30.06.2018

Ort: Büroräumlichkeiten Faire Mobilität, Schulte-Mönning-Straße 3, Rheda-Wiedenbrück

Kursleitung: Erich Büsing

Betreuung durch Arbeit und Leben NRW, Regionalbüro Oberhausen, Barbara Kröger und Faire Mobilität Dortmund, Szabolcs Sepsi, Stefanie Albrecht und Andreas Riedel

Ansprache: Für den Kurs wurde mit eigenen Flyern in drei verschiedenen Sprachen durch das Projekt Faire Mobilität geworben.

Organisation:

Informationstreffen und erster inhaltlicher Einstieg: Freitag, 13.04.2018, 11:00 – 12:30 Uhr, anwesend waren Kurs I 13 Personen, Kurs II 8 Personen

Der Kurs fand aufgrund der Schichtzeiten der Interessierten vor- und nachmittags, außerhalb der Arbeitszeit, statt. Eine informelle Zusammenarbeit erfolgte mit dem Betriebsrat von Tönnies.

Kurs I freitags, 11:00 – 12:30; samstags, 17.00 – 18:30 Uhr

Kurs II freitags, 15:00 – 16:30; samstags, 15:00 – 16:30 Uhr (Wechsel in ungeraden Wochen auf Fr. 9:30 – 11:00 Uhr)

FAIR DGB
Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

Kostenlose Deutschkurse !!

für Schlachthof-
Beschäftigte aus
Mittel- und Osteuropa:

- ab dem 13. April 2018
- in Rheda, Innenstadt
- an die Arbeitszeiten angepasst

Kontakt:
Rumänisch: 0231 18 99 86 52
Polnisch: 0231 18 99 86 97
Bulgarisch: 0231 18 999 859
dortmund@faire-mobilitaet.de

Hinterlassen Sie eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter! Wir rufen zurück!



Beratungsstelle „Faire Mobilität“:
Schulte-Mönting Straße 3, 1. Etage
Beratung jeden Dienstag, 10:00 – 16:00

- Besuchen Sie kostenlos Deutschkurse für Anfänger (berufstätige Fleischer)
 - Die Zeiten: 2 x 1,5 Stunden/Woche:
freitags 11 - 12:30 und samstags 17- 18:30 Uhr
oder
freitags 15:30 –17 und samstags 15– 16:30 Uhr
 - Anmeldung und weitere Informationen bei der Beratungsstelle „Faire Mobilität“, persönlich (nur dienstags) oder telefonisch (täglich)
 - die Plätze sind begrenzt!
 - Wir sind eine gewerkschaftliche Beratungsstelle
 - Wir bieten Beratung, Informationen im Arbeitsrecht
 - Unsere Beratung ist vertraulich und kostenlos
- in Kooperation mit:

BasisKomPlus



Situationsbeschreibung/Anlass für den Kurs:

Projektvorhaben

Unterstützung ausländischer Werkvertragsbeschäftigter in der Fleischindustrie beim Erlernen der Schriftsprache, beim Verstehen von Betriebsanweisungen, Sicherheits- und Hygieneanweisungen, Lebensmittiletiketten usw. für eine bessere betriebliche Eingliederung. Das Angebot soll arbeitsbegleitend in Form von Kleingruppen stattfinden.

Kooperationspartner: Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. DGB-Projekt „Faire Mobilität“, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Region Detmold-Paderborn, Interessensgemeinschaft „WerkFAIRträge“, Rheda-Wiedenbrück

Arbeitssituation in der Fleischindustrie im Kreis Gütersloh

Das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ hilft, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Durch acht Beratungsstellen

bundesweit bieten wir eine kostenlose Erstberatung in den Landessprachen der Beschäftigten zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Der Beratungsansatz ist niedrigschwellig, aufsuchende Beratung spielt in dem Arbeitsalltag eine wichtige Rolle.

Die Fleischindustrie ist einer unseren wichtigen Schwerpunktbranchen. Das Projekt betreibt in Rheda-Wiedenbrück, Zentrum der ostwestfälischen Fleischindustrie, ein Außenbüro. Dort findet eine wöchentliche Sprechstunde (dienstags zwischen 10 – 16 Uhr) statt, die hauptsächlich von ausländischen Werkvertragsbeschäftigten besucht wird. Diese arbeiten meistens im Tönnies-Schlachthof in Rheda-Wiedenbrück, der der größte Schweineschlachthof in Deutschland ist und etwa 3.500 ausländische Produktionsmitarbeiter beschäftigt.

In der deutschen Fleischindustrie basiert die Schlachtung und die Weiterverarbeitung wesentlich auf dem System der Ausgliederung von bestimmten Bereichen im Rahmen von Werkverträgen. Betroffen sind sowohl Kernbereiche der Produktion als auch Verpackung und Kommissionierung, Reinigung und Transport. Im Rahmen dieser Werkverträge werden „Dienstleister“ im Betrieb tätig, die in großer Zahl mobile Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa beschäftigen. Die Belegschaften der meisten Dienstleister, auch die der inländischen, stammen zum überwiegenden Teil aus Polen, Rumänien, Bulgarien oder Ungarn. Beschäftigte der „Dienstleister“ beklagen immer wieder schlechte Arbeitsbedingungen. Häufig werde das Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten. Auch das Produktionstempo sei zu hoch. Wer krank werde, müsse um sein Gehalt oder gar seinen Job fürchten. Häufig drohe die Kündigung, wenn eine Krankschreibung eingereicht wird. Insgesamt ist eine enorme Fluktuation unter den Beschäftigten der Dienstleister festzustellen.

Betriebliche Eingliederung der Werkvertragsbeschäftigten

Die Probleme, über die die Beschäftigten in den Beratungsstellen des Projekts „Faire Mobilität“ berichten, sind in der Regel auf die fehlende betriebliche Eingliederung zurückzuführen. Mitarbeiter der Stammbesellschaft haben in der Regel deutlich bessere Arbeitsbedingungen als die Werkvertragsbeschäftigten, z.B. erhalten sie häufiger unbefristete Arbeitsverträge, langfristige und stabile Einsatzpläne, müssen weniger Überstunden leisten, können vom Betriebsrat unterstützt und vertreten werden. Für die ausländischen Werkvertragsbeschäftigten bedeuten u.a. die langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten, dass sie kaum Integrationsangebote wahrnehmen können, die eine regelmäßige Teilnahme erfordern. Befristete Arbeitsverträge und häufige Versetzungen haben ebenfalls negative Folgen für die Integration,

insbesondere für Beschäftigte, die ihre Familien bereits nach Deutschland nachgeholt haben.

Auch innerhalb der Betriebe können wir eine Abschottung der ausländischen Werkvertragsbeschäftigten beobachten. Diese arbeiten in der Regel in eigenen „Kolonnen“, die ausschließlich aus ihren Landsleuten bestehen, und haben häufig kaum Kontakt zu ihren inländischen Kollegen. Dies ist zum einen aus juristischen Gründen notwendig – die Auftraggeber haben dafür zu sorgen, dass die eigene

Belegschaft und die Werkvertragsbeschäftigten voneinander unabhängig tätig werden, ansonsten riskieren sie, wegen Scheinwerkverträgen belangt zu werden – andererseits spielen auch Kommunikationsprobleme eine große Rolle.

Eine Bewerbung um einen direkten Arbeitsplatz bei dem Auftraggeberbetrieb kann die betriebliche Eingliederung und aber auch die Integrationsperspektive der ausländischen Werkvertragsbeschäftigten deutlich verbessern. Allerdings scheitert eine solche Bewerbung bislang häufig. Die Werkvertragsbeschäftigten sind in der Regel der deutschen Schriftsprache nicht mächtig und können keine Betriebsanweisungen, Sicherheits- und Hygieneanweisungen eigenständig lesen und interpretieren. Darüber hinaus können sie nicht eigenständig mit Lebensmitteletiketten umgehen. Bei den Subunternehmen übernehmen diese Aufgabe in der Regel Vorarbeiter, die anschließend mündliche Anweisungen erteilen, meistens in den Landessprachen. Voraussetzung für einen Arbeitsvertrag direkt beim Auftraggeberbetrieb wäre, die obigen Aufgaben eigenständig erledigen zu können.

Ebenfalls muss eine bessere Kommunikation zwischen allen Beschäftigtengruppen gewährleistet werden. Hierfür müssen sich die ausländischen Beschäftigten das notwendige Fachvokabular aneignen.

Szabolcs Sepsi

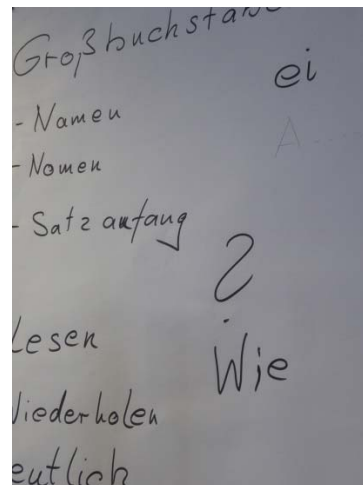
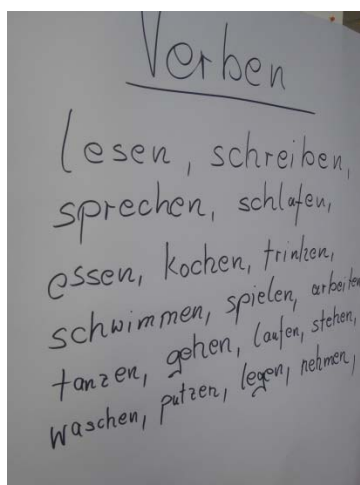
Bericht aus der Praxis:

Der Kurs fand in zwei unterschiedlichen Gruppen an 21 Terminen mit wechselnder Besetzung und 8 bis 11 bzw. 1 bis 9 TeilnehmerInnen statt.

Auftakt mit allen Interessierten am 13.04.2018 und insgesamt 21 Personen, Fortsetzung in dieser Woche einmal, anschl. Kursdurchführung jeweils 2 x wöchentlich an 21 Terminen mit je 2 UStd. und insgesamt 42 Stunden je Gruppe.



Auftakt am 13.4.2018



Wandzeitungen aus dem Kursverlauf



Kursleitung: Erich Büsing



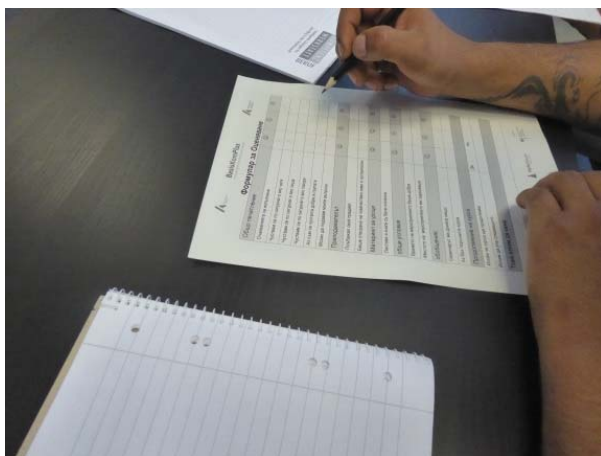
Eindrücke aus dem Kursgeschehen

Lange Arbeitszeiten oder die noch bevor stehende Arbeitszeit brachten eine schwierige Lernsituation mit sich. Die Konzentrationsfähigkeit der KursteilnehmerInnen war nur eingeschränkt vorhanden. Dieses Problem konnte nur durch direkte Ansprache der Teilnehmenden durch den Kursleiter aufgebrochen werden.

Da die sprachlichen Fähigkeiten in Deutsch zu Beginn des Kurses nur sehr gering ausgeprägt waren, bedurfte es für das Auftakttreffen und selbst noch beim Abschluss einer Übersetzung in drei Sprachen. Sehr hilfreich waren hier die MitarbeiterInnen des Projekts Faire Mobilität. Die Sprache im Kurs selbst war deutsch. Die Kommunikation z.B. bei Veränderungen der Arbeitszeiten oder Krankheit und Mitteilung des Fehlens erfolgte ebenfalls über die MitarbeiterInnen des Projekts.

Inhalt waren neben den allgemeinen sprachlichen Anforderungen zum Deutsch lernen, auch die Inhalte des betrieblichen Alltags z.B. Ordnungs- und Hygieneanordnungen aus dem Betrieb, Brandschutzordnung, Tierschutzordnung, Lebensmitteletiketten.

Auswertung nach Abschluss des Kurses:



Auswertung am 29.06.2018

Es wurde ein individueller Auswertungsbögen in drei Sprachen (bulgarisch, polnisch, rumänisch) von den Teilnehmenden ausgefüllt.

Auswertungsbogen – Ergebnis Kurs „Arbeitsorientierte Grundbildung für Werkvertragbeschäftigte“ 13.4.-30.6.2018

Gesamteindruck	😊	😐	☹️
Meine Erwartungen haben sich erfüllt.	100 %		
Ich fühle mich jetzt sicherer beim lesen.	86 %	14 %	
Ich fühle mich jetzt sicherer beim schreiben.	57 %	43 %	
Ich fühle mich sicherer beim sprechen.	57 %	43 %	
Ich habe mich in der Gruppe wohlfühlt.	100 %		
Ich konnte meine Fragen in den Unterricht einbringen.	100 %		
Der/die TrainerIn / DozentIn	😊	😐	☹️
war fachlich gut (kannte sich aus)	86 %	14 %	
war menschlich aufgeschlossen und sensibel	86 %	14 %	
Lernmaterial	😊	😐	☹️
Die Arbeitsblätter/Arbeitsbuch waren hilfreich	86 %	14 %	
Rahmenbedingungen	😊	😐	☹️
Der Zeitpunkt des Angebots war gut	86 %		14 %
Der Ort der Durchführung hat mir gefallen	86 %		14 %
Zusammenfassung	😊	😐	☹️
Das Seminar hat mir etwas gebracht.	100 %		
Das Seminar würde ich weiterempfehlen.	100 %		
Weiterführung des Seminars			
Das Seminar sollte weitergehen	Ja	Nein	
Ich möchte noch Folgendes lernen:	100 %		
Was möchte ich noch mitteilen?			
Persönlich bin ich sehr zufrieden, perfekt sprechen und perfekt schreiben, ich brauche mehr deutsche Worte, ich brauche intensive Training deutsch reden			

Ergänzungen:

Schwankende Teilnahmezahlen ergaben sich aus Veränderungen der Arbeitsplätze bei den TeilnehmerInnen.

Die beteiligten Partner füllten ebenfalls einen Reflexionsbogen aus. Für sie bestätigt sich die verbesserte Kommunikation, Wortschatzverbesserungen und der Mut im Alltag, am Telefon sich auch stärker auf Deutsch zu verständigen. Hürden waren

vereinzelte Versuche des Arbeitgebers die Schichtzeiten zu verändern. Auch die langen Arbeitszeiten lassen wenig Raum für Weiterbildungen.

Ein Reflexionsbogen der Kursleitung und ein ausführlicher Bericht der Kursleitung zu den Inhalten der Schulung wurden erstellt.

Wunsch ist eine Fortsetzung des Angebots mit der Möglichkeit, dass neue Teilnehmende hinzukommen können. Die Lücke bis zum nächsten Kurs wird durch ein Sprachcafé gefüllt, das durch das Projekt Faire Mobilität organisiert ist.

Artikel zum Projekt aus der Sicht von Faire Mobilität sh.

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=818450381691258&id=229246113945024

Fazit

1. Die im Rahmen der Vernetzung mit dem Projekt „Faire Mobilität“ stattgefundenene Planung und Realisierung des Kurses in Rheda, erfolgte im ersten Schritt am Infostand eines Arbeitsrechtstages. Synergieeffekte müssen planmäßiger organisiert werden.
2. Auch hier zeigte sich, dass Erfolge der Realisierung von Kursen von einer guten Zusammenarbeit mit AnsprechpartnerInnen / Multiplikatoren abhängig sind.
3. Schwierige Rahmenbedingen am Arbeitsplatz erschweren das Durchhaltevermögen der TeilnehmerInnen. Mehr Frauen als Männer sind letztendlich dabei geblieben und wollen den Kurs fortsetzen.
4. Der Bedarf an Grundbildung spiegelt die gesellschaftliche Realität und zum Teil Ausgrenzung wider. Der Sprachaspekt, mit dem Wunsch nach mehr Wortschatz, steht auch deshalb im Vordergrund, weil die Menschen isoliert arbeiten und leben.
5. Normale Weiterbildungseinrichtungen vor Ort sind in ihrem Angebot zum Teil nicht flexibel genug, Beschäftigten im Schichtdienst ein entsprechendes Angebot zu machen.

Juli 2018

Barbara Kröger, Arbeit und Leben DGB/VHS Oberhausen, Projekt BasisKomPlus