

## **Bevölkerungsschutz und Personalentwicklung – wie kann freiwilliges Engagement aus unterschiedlichen Perspektiven genutzt werden?**

Voraussetzungen für erfolgreiche Kooperationen des Wirtschaftsunternehmens Liebherr Rostock und THW als eine ehrenamtliche Organisation des Bevölkerungsschutzes

Die seit dem Jahr 2009 sich ständig vertiefende Zusammenarbeit zwischen dem Liebherrwerk Rostock und dem THW begann zunächst auf regionaler Ebene: im Rahmen der Berufsfrühorientierung konnte eine Anfrage der Rostocker THW-Jugend nach einer Werksbesichtigung realisiert werden. Das Interesse und die Resonanz für diese sehr spezifische Veranstaltung wurden auf beiden Seiten außerordentlich positiv bewertet. Die gemeinsame Auswertung zeigte dann auch deutlich, dass ein zweiseitiger Nutzen entstanden war. Einerseits konnte die Organisation des THW einen Beitrag leisten für die berufliche Förderung und Entwicklung seiner Mitglieder auf dem Wege der Berufsorientierung beim Unternehmen Liebherr. Andererseits wurde für die Gewinnung von geeigneten Jugendlichen für die berufliche Erstausbildung bei Liebherr eine neue, ausbaufähige Zielgruppe erschlossen.

Seither wird einmal jährlich ein Berufskundetag speziell für jugendliche THW-Helferinnen und –Helfer zum Kennenlernen der Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen beim Rostocker Kranbauer durchgeführt.

Abgeleitet aus dieser Initiative beider Akteure wurden in der Folge weitere Projekte entwickelt, die auf die bereits vorhandenen Kernkompetenzen der Partner aufbauen konnten. Beispielhaft können folgende gemeinsamen Konzepte genannt werden:

- Ladekranausbildung für THW-Helfer bei Liebherr (zum Teil in Kooperation mit THW)
- Kennenlerncamps für neu eingestellte Liebherr-Auszubildende als teambildende Maßnahme auf einem THW-Ausbildungsgelände unter Leitung von THW-Helfern
- Teilnahme an Bundesjugendlagern mit eigenen Liebherr-Workshops in den Bereichen Metall- und Schweißtechnik
- Werbung in der Zielgruppe der Liebherr-Auszubildenden für ehrenamtliches Engagement beim THW

Die bisherigen guten Erfahrungen in der Zusammenarbeit lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Projekte möglichst von den THW-Ortsverbänden

angestoßen und auch mitgetragen werden sollten. Dann werden die entwickelten Konzepte durch das persönliche Engagement aller beteiligten Akteure gelebt. Das Streben nach monetären Ergebnissen wird weder in der Startphase der Kooperationen zwischen Wirtschaftsunternehmen und Behörden/Strukturen des Bevölkerungsschutzes noch auf lange Sicht zu greifbar positiven Effekten führen. Nur durch die freiwillige Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der Geschäftsführungen von Unternehmen, die nicht durch mögliche Betriebsergebnisse gesteuert wird, kann eine dauerhafte, auf die Zukunft ausgerichtete Zusammenarbeit generiert werden.

Die Erfahrungen zeigen, dass die öffentlichkeitswirksame Begleitung der Projekte insbesondere in regionalen Medien einen außerordentlich hohen Stellenwert einnimmt. Dadurch erfährt das Ehrenamt eine öffentliche Wertschätzung, die Medien wirken zugleich als Multiplikator und die eigene Wertschätzung wirkt bei den ehrenamtlichen Kräften motivierend. Die Erfahrungen zeigen, dass die Darstellung der gemeinsamen Aktivitäten in der Öffentlichkeit ein großes Interesse findet. Empirische Beobachtungen belegen neben der Motivation der eigenen Mitarbeiter, die als ehrenamtliche THW-Helfer tätig sind, dass die erreichten Erfolge ebenso die Bereitschaft für die Einordnung weiterer gemeinsamer Projekte in die berufliche Arbeit bei den Akteuren des Unternehmens Liebherr fördern.

### **Gemeinsame Aktivitäten - gemeinsamer Nutzen: Best Practice Beispiele**

Aus Sicht des Rostocker Liebherr-Werkes haben sich nachweislich positive Wirkungen ergeben im Hinblick auf die Bereitstellung geeigneter Fachkräfte und im Zusammenhang mit der Nutzung der im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen für die berufliche Tätigkeit. Führungskompetenzen, Kommunikationsfähigkeit und hohe Verbundenheit zum Unternehmen/zur übertragenen Verantwortung sind in diesem Zusammenhang insbesondere zu nennen. Darüber hinaus bestehen gleich gelagerte fachliche Anforderungen an die Fachkräfte im Unternehmen und im Ehrenamt durch übereinstimmende Affinität zur Technik und für technische Problemlösungen unter extremen Bedingungen. Bei der Auswahl von Bewerbern ist die Begeisterung für Technik und das Interesse am Unternehmen Liebherr ausschlaggebend. Ähnliche Prioritäten werden für das ehrenamtliche Engagement bei THW-Helfern erwartet. Bei einer Reihe von Personalentscheidungen bilden genau diese Aspekte die Grundlage.

Ein wesentlicher Teil der gegenseitigen Unterstützung ist fokussiert auf die Arbeit mit und für die Jugend. In dieser Hinsicht haben sich bei beiden Partnern feste Arbeitsebenen und funktionierende Kommunikationswege entwickelt. Unterstützt wird dieser Prozess durch eine Form der abgestimmten Jahresplanung. Damit ist es gelungen, die zu lösenden Teilaufgaben in die Ablauforganisation des Rostocker Liebherr-Werkes einzuflechten; sie sind fester Bestandteil der Arbeit der Liebherr-

Akademie. Eine gleiche Entwicklung wurde bei der THW-Geschäftsstelle Schwerin vollzogen. Mehrmals jährlich gibt es dazu Abstimmungsberatungen auf Arbeitsebene zwischen der Leitung der Liebherr-Akademie Rostock und der Schweriner THW-Geschäftsleitung. Bei den Partnern bestehen verzahnte Organisationsprinzipien und die Projektarbeit erfolgt inhaltlich abgestimmt. Ziel ist es, einen beidseitigen Mehrwert und eine Kontinuität in der gemeinsamen Arbeit zu erreichen.

Wichtig für die Zusammenarbeit war von Beginn an eine konkrete Projektaufgabe, die aus aktuellen Erfordernissen entstand. Zur Motorkettensäge-Ausbildung für THW-Helfer wurde ein sogenannter Biegesimulator benötigt, der praktische Übungen an unter Spannung stehenden baumartigen Hölzern ermöglicht. Damit können realistische Übungsszenarien ressourcenschonend nachgestellt werden. Diese Vorrichtung ist auch für die Ausbildung mit Trennschleifern an unter Spannung stehenden Stahlträgern geeignet. Die Ideen zu diesem Projekt entstand im regionalen THW-Ortsverband vor der Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen dem Rostocker Kranbauunternehmen und dem Präsidenten der Bundesanstalt des THW im Jahre 2012. Die fertiggestellte Vorrichtung wurde dann während der Vertragsunterzeichnung an die künftigen Nutzer übergeben. Von den Partnern dieser Zusammenarbeit wird übereinstimmend eingeschätzt, dass eine erfolgreiche Kooperation nur so funktionieren kann: Möglichst konkrete Projektideen von der Basis und gemeinsame Realisierung der Vorhaben.

Ein wesentlicher Teil bei der Unterstützung des Ehrenamtes durch das Rostocker Unternehmen Liebherr vollzieht sich durch Freistellungen für entsprechende THW-Einsätze. Bisher stellen sie insgesamt kein Problem dar, die entstandenen Produktionsausfälle konnten bisher durch korrektive Produktionsplanung aufgefangen werden. Auch in der Zukunft kann deshalb davon ausgegangen werden, dass in dieser Beziehung aus Sicht des Unternehmens weitestgehend kostenneutrale Lösungen möglich sein werden.

### **Chancen und Grenzen für die weitere Vertiefung der Zusammenarbeit**

Die nunmehr 5-jährige Zusammenarbeit zwischen dem Rostocker Liebherrwerk und dem THW, die sich in der Praxis auf unterschiedlichen Ebenen vollzieht, zeugt vom festen Willen für eine weitere, zweckbestimmte Zusammenarbeit beider Partner. Insofern kann hier schon von den Anfängen einer gewissen Tradition in der gemeinsamen Arbeit gesprochen werden. Das gelingt nur durch gemeinsames Bemühen um Kontinuität. Es muss für beide Seiten jederzeit ein beidseitiger Mehrwert durch eine auf Langfristigkeit ausgelegte Kooperation erkennbar sein. Gelebte Wahrnehmung der unternehmerischen Verantwortung im Wirtschaftsunternehmen und Institutionalisierung bestimmter Prozesse werden in dieser Beziehung als Erfolgsfaktoren angesehen (siehe z. B. Einbeziehung der

Nachwuchsgewinnung in die Personalarbeit im Unternehmen und spezifische Berufsfrühorientierung für die THW-Jugend).

Der Schaffung von geeigneten Entscheidungsspielräumen für Führungskräfte wird zur Unterstützung individueller Arbeitszeitregeln der ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter hohe Bedeutung im Unternehmen beigemessen. Die bewusste Anwendung entsprechender innerbetrieblicher Regularien führt bei allen Beteiligten zugleich zur Stärkung der Betriebsverbundenheit und zur Verbundenheit für das Ehrenamt. Dieser Aspekt kann mittelfristig dazu genutzt werden, um die Bereitschaft für ehrenamtliche Tätigkeit noch besser zu kommunizieren. Auch hierdurch ergeben sich Chancen für die weitere Vertiefung der Kooperation, in dem optimale Rahmenbedingungen realisiert werden.

Grenzen in der weiteren Intensivierung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit werden in nachfolgend beschriebenen zwei Richtungen auch in Zukunft gesehen: Es zeigt sich, dass bei der konkreten Projektarbeit Aktivitäten nicht ohne Kostenplanung und betriebswirtschaftlichen Nachweisführung initiiert werden können. Im Regelfall wirken gewisse wirtschaftliche Randbedingungen bei beiden Partnern. Bei kleineren Wirtschaftsunternehmen könnten dadurch Grenzen für die Ausdehnung der kooperativen Zusammenarbeit entstehen. Aber auch bei Unternehmen mit höherem wirtschaftlichem Potenzial müssen die Aspekte des wirtschaftlichen Rechnungswesens berücksichtigt werden. Durch die Abgrenzung entstandener Kosten in geplanten Ausbildungsprozessen der Liebherr-Akademie Rostock konnten in dieser Beziehung rechtlich und wirtschaftlich vertretbare Lösungen geschaffen werden, die auch durch die Geschäftsführung getragen werden. Feststellbar ist aber, dass die vorhandene Wirtschaftskraft der Partner das entscheidende Kriterium darstellt.

Einschränkungen ergeben sich aber auch in einem Bereich, in dem scheinbar Synergien zu erwarten wären. Generell kann davon ausgegangen werden, dass erworbene Fachkompetenzen und Soft Skills zur beidseitigen Nutzung eingesetzt werden können, und das unabhängig vom Ziel ihres Erwerbs. Soft Skills wie Präsentations- und Kommunikationsfähigkeit, Führungskompetenzen, Teamfähigkeit und Vorbildwirkung können in der beruflichen Entwicklung als auch im Ehrenamt erworben werden. Nicht alle in der ehrenamtlichen Tätigkeit erworbenen Kompetenzen sind uneingeschränkt auf das berufliche Umfeld übertragbar. Unterschiedliche Führungsstrukturen lassen Grenzen in der uneingeschränkten Nutzung insbesondere im Bereich der Führungskompetenzen entstehen. So würden Befehlsstrukturen im Liebherrwerk in der Produktion, im Marketing und Vertrieb sowie in den meisten anderen Unternehmensbereichen bei der Mitarbeiterführung

oder in Bildungsprozessen nicht zu den gewünschten unternehmerischen Ergebnissen führen.

Für die Jahre 2015 und 2016 wurden bereits weitere gemeinsame Projekte und Veranstaltungstermine durch die Arbeitsgremien der Partner abgestimmt. Das Highlight wird die Konstruktion und Fertigung eines Baumfällsimulators sein. Mit dieser Vorrichtung kann die Kettensägeausbildung beim THW qualitativ verbessert und zugleich ein Beitrag zum Schutz natürlicher Ressourcen geleistet werden. Der Einsatz des Simulators gestattet die Ausbildung unter realitätsnahen Bedingungen. Die Idee zu diesem Projekt ging vom THW-Ortsverband Rostock aus. Die Fertigung wird im Wesentlichen im Rahmen der Berufsausbildung in der Liebherr-Akademie Rostock realisiert. Damit werden neben dem günstigen Verlauf der Projektkosten zugleich außerordentlich positive Effekte bei den involvierten Auszubildenden des Liebherrwerkes erreicht: durch die Einbeziehung der Jugendlichen bereits in der Startphase des Projektes, bei der Erstellung der Konstruktionsunterlagen und bei der Planung der Fertigungsabschnitte wird ein überaus hohes Engagement erreicht. Von Beginn an ist für die Beteiligten erkennbar, dass durch den eigenen Beitrag im Projektteam zur Herstellung des Fällsimulators eine in der Praxis erforderliche technische Vorrichtung geschaffen wird.

Das Engagement des Rostocker Liebherrwerkes für Ehrenamt und Jugendarbeit im Bevölkerungsschutz, das durch eine Vielzahl gemeinsamer Initiativen mit verschiedenen THW-Teams verwirklicht wird, hat zur Nominierung für die Auszeichnung mit dem Förderpreis „Helfende Hand“ des Bundesinnenministers in der Kategorie „Vorbildliches Arbeitgeberverhalten zur Unterstützung des Ehrenamtes im Bevölkerungsschutz“ geführt. Auf Vorschlag des THW-Landesverbandes Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein gehört das Unternehmen Liebherr-MCCtec Rostock GmbH zu den 15 Nominierten für die Würdigung am 01.12.2014 in Berlin.

**Wolfgang Kautz** ist Initiator und Leiter der Liebherr-Akademie Rostock.

**Kontakt:** [Wolfgang.Kautz@liebherr.com](mailto:Wolfgang.Kautz@liebherr.com)

**Michael Teuber** ist Geschäftsführer der THW-Geschäftsstelle Schwerin, Landesverband Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein.

**Kontakt:** [Michael.Teuber@thw.de](mailto:Michael.Teuber@thw.de)