



Früher Ausbildungswesen der Hoechst AG – seit 2003 erfolgreich als Rhein-Erft Akademie

Nicht wenige von uns kennen aus der eigenen Tätigkeit in Knapsack das damalige Ausbildungszentrum der Hoechst AG. Sei es das man selbst dort auf das Arbeitsleben vorbereitet wurde, durch eine fundierte Ausbildung, oder man lernte später, nach 2003, die dann gegründete Rhein-Erft Akademie als Bildungsunternehmen auch für Erwachsene kennen.

Wir, das heißt die Vorstandsmitglieder Hilmar Plum und Helmut Weihers, haben uns mit dem heutigen Geschäftsführer der Rhein-Erft Akademie, Marco Mencke (Bild), über das seit einigen Jahren so erfolgreiche Bildungsunternehmen unterhalten und wollten wissen, wie sich die Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen heute gestaltet.



Zur Pensionärsvereinigung Knapsack hat Mencke eine positive Einstellung. „Der Chemiapark Knapsack ist doch eher ein familiärer Standort und viele der hier Beschäftigten treffen sich auch außerhalb des Arbeitslebens, zum Beispiel beim Einkaufen, Tanken oder anderen Gelegenheiten. Deshalb finde ich es gut, wenn es nach der aktiven Arbeitszeit auch weiterhin Berührungspunkte gibt, und man sich über die Pensionärsvereinigung mit Ehemaligen über die vielen, teilweise mehrere Jahrzehnte des Arbeitslebens in Knapsack unterhalten kann“, so der Leiter der Rhein-Erft Akademie weiter. „Das war auch der Grund für mich, als Unterstützung der Arbeit des Vorstands eine kleine Geldspende an die PVK zu überreichen“.

Wie war 2019 der Einstieg für Marco Mencke in die Rhein-Erft Akademie?

Der Anfang war für alle Seiten, sowohl der Stiftung Bildung und Handwerk aus Paderborn, der die Rhein-Erft Akademie (kurz REA genannt) gehört, herausfordernd. Die Mitarbeiter und der neue Geschäftsführer mussten sich zunächst einmal

„beschnuppern“ und lernen, wie der jeweils andere tickt. Dazu kam, dass es zuvor einige kurzzeitige Wechsel in der Leitung der REA gab. Auch der Vorstand der Stiftung war in der REA und wollte sehen, wie die REA zu führen ist, bevor ein neuer Geschäftsführer gefunden wird.

Die REA war Mencke zuvor bereits bekannt, denn bei seinem vorherigen Arbeitgeber, der TÜV Rheinland Akademie wurden unter anderem Erstausbildungen, Meisterkurse und Seminare angeboten, für die er bundesweit verantwortlich war. Und über diese Verbindung waren Mencke die sehr guten IHK-Abschlüsse der Absolventen der REA aufgefallen und bekannt. „Die machen dort so vieles richtig und es schien mir ein ‚cooler Laden‘ zu sein“, so Mencke heute. Der Anruf eines Headhunters brachte ihn dann zur Überlegung, offen für eine neue Herausforderung nach 21 Jahren beim TÜV Rheinland zu sein. Und als die Aussage kam, dass man einen Geschäftsführer für die REA suchen würde, bedurfte es keiner große Überlegung mehr für ihn, das Angebot anzunehmen.

Ganz wichtig war für Mencke gleich zu Beginn der Tätigkeit in der REA, zu hören, was die Mitarbeiter bewegt, was sie für gut befinden und wo man neue Wege beschreiten könnte. Nach dem Motto: *Neue Besen kehren gut, kennen aber nicht die Ecken*. „Um Neuerungen durchführen zu können, muss man auch wissen, ob das in diesem Unternehmen so funktionieren kann. Um das zu erfahren, waren zunächst längere Gespräche mit allen Mitarbeitern notwendig, um sich eindenken zu können“, so Mencke weiter. „Die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller war damit gelegt.“

Vom Ausbildungszentrum der Hoechst AG zum heutigen Bildungsunternehmen über den Chemiepark Knapsack hinaus.

Früher war das Ausbildungszentrum nur für die Erstausbildung der Auszubildenden im technischen und kaufmännischen Bereich zuständig. Mit der Gründung der REA wurde das Angebot sehr viel breiter aufgestellt. Jetzt gab und gibt es Weiterbildungen und Qualifizierungen für daran interessierte Menschen. Hierzu arbeitet die REA mit renommierten Fachhochschulen und Universitäten im gesamten Rheinland zusammen und beschäftigt mehrere Dutzend Dozenten aus vielen Fachbereichen.

Aktuell bildet die REA 460 Auszubildende aus 14 Nationen in elf Ausbildungsberufen aus. Jedes Jahr beginnen weit über 100 junge Menschen ihre Ausbildung bei der REA.



Von den neuen Auszubildenden, die jährlich in der REA ihre berufliche Ausbildung beginnen, starten in der Regel nur wenige weibliche Azubis eine technische Ausbildung, was sicher auch mit der Anforderung an die körperliche Anstrengung in einem solchen Berufszweig begründet liegt. Nicht in allen Bereichen können entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, die die körperlichen Anstrengungen minimieren. Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen liegt die weibliche Quote verständlicherweise deutlich höher.

„Erfreulicherweise stellen wir bereits seit Jahren die Besten bei den Auszubildenden. Bei unseren durchaus geringen Durchfallquoten der Prüflinge, von nur zwei Prozent, spielen meist Prüfungsängste, Krankheit oder privater Dinge eine wichtige Rolle, dass sie den Abschluss nicht beim ersten Mal schaffen. Oftmals erkennen wir aber das bereits während der Prüfungsvorbereitung und können dann auch versuchen, nachzusteuern. Der zweite Versuch des Prüfungsabschlusses ist dann meistens erfolgreich“, so Mencke weiter.

Wirtschaftlicher Erfolg und Angebote der REA

Die Ausbildung macht etwa die Hälfte des Umsatzes der REA aus. Derzeit haben wir ein Gesamtumsatz von rund 11,6 Millionen Euro im Jahr erzielt. Die Zahl der festangestellten Mitarbeiter liegt derzeit bei 68, das bedeutet einen Zuwachs seit 2019, als Mencke die REA als Geschäftsführer übernahm, um 13 Mitarbeiter.

Etwa die andere Hälfte des Umsatzes wird durch Erwachsenen-Weiterbildung, das heißt Meisterkurse, Fach- und Betriebswirtausbildungen, die den bereits ausgebildeten Menschen eine weitere Qualifizierung ermöglichen, generiert.

Dazu kommen einige Seminare, die angeboten werden. Viele in Richtung Arbeitsschutz in der chemischen Industrie, einem seit langer Zeit sehr wichtigen Fokus der Industrie. Darüber hinaus bietet die REA einige Studiengänge an, die in Kooperation mit der Rheinischen Fachhochschule und der Fachhochschule des Mittelstandes abgehalten werden, um den akademischen Weg aufzumachen.

Dazu bietet die REA noch einen kleinen „Exoten“ an: das „Operator-Trainings-Concept“. Ein kleines Team von Ingenieuren erstellt elektronische Arbeitsanweisungen, Betriebshandbücher und E-Learnings von zuvor festgelegten Produktions-

anlagen. Sie visualisieren die Handhabung der Anlage mit Videos und Bildern aus den Anlagen, um zu zeigen, wie bestimmte Aufgaben und Vorgänge in der jeweiligen Anlage erfolgen müssen.

Halbwertzeit des Wissens

Um dem Anspruch der Wissensvermittlung gerecht zu werden, ist man bei der REA in den letzten Jahren dazu übergegangen, das Wissen zu digitalisieren. Somit können sich die Jugendlichen heutzutage ergänzend über E-Learning, Videos und elektronische Fachbücher sehr viel einfacher und schneller aktuelles Wissen aneignen, als dies durch die frühere klassische Lehrer- und Ausbildermethodik vermittelt wurde. Dadurch verstärkt sich zudem die Fähigkeit, eigenverantwortlich und selbstständig zu lernen.

Ein Vorteil ist, dass sich die Ausbildungsrahmenpläne in der Regel nicht so gravierend verändern, dass sich das Basiswissen, das sich die Jugendlichen aneignen müssen, ändern muss. Was nicht bedeutet, dass sich in den Plänen nichts verändert. Aber das, was sich wenig verändert, ist dann leichter über entsprechende Lehrmittel, wie Lehrbuch-Videos und ausgewählten YouTube-Beiträge zu vermitteln.

Ein wichtiges Hilfsmittel ist hier die künstliche Intelligenz, mit der die REA auch arbeitet. Weniger in Form von ChatGPT oder DeepSeek, sondern im Aufbau einer eigenen Wissensplattform (Wiki-Seite) der REA, die auf den eigenen Server zugreift und aus den dort verwendeten digitalisierten Lehrbüchern und geprüftem Know-how die Fragen der Jugendlichen mit Antworten versorgt. Dadurch kann man den vielen falschen Informationen, die in der Tiefe des Internets schlummern und nicht immer als solche erkannt werden, entgegentreten und die richtigen Antworten den jungen Menschen geben. Daran arbeitet man in der REA gerade mit Hochdruck.

Diese Veränderungen bedeuten auch, dass es nicht mehr die konventionellen Ausbilder gibt, die viele noch von früher kennen. Heute nennt man diese Personen eher Lernbegleiter. Früher musste der Ausbilder alles wissen, alles weitergeben. Heute hingegen können die Jugendlichen ergänzend zu den Ausführungen des Ausbilders sich Informationen aktuell und unter Umständen tiefer ins Detail gehend und an Beispielen veranschaulicht aus dem Internet ziehen. Dies geschieht auch während des Unterrichts gemeinsam mit den Ausbildern.

Der Ausbilder muss nicht alles wissen. Er muss wissen, wo er die entsprechende Information herbekommt, muss unterscheiden können, was ist richtige und falsche



Information. Der Ausbilder ist Ratgeber, wie man neues Wissen erhält, auf welchem Weg das erfolgen kann. Dazu gehört die Anleitung zur Gruppen- oder Partnerarbeit, damit die Jugendlichen wissen, wo sie nach relevanten Quellen suchen können und wie diese einzuordnen sind.

„Das Wichtigste ist Jugendlichen und Erwachsenen die Fähigkeit zu vermitteln, wie man lebenslang lernen kann. Eine Facette dessen ist die Teamarbeit. Hier kann man unter dem Motto Wissensteilung sehr schnell feststellen, dass jeder dabei lernen und somit gewinnen kann. Das eigene Wissen also nicht zurückzuhalten, sondern es mit anderen teilen“, so Mencke abschließend.

Helmut Weihers und Hilmar Plum bedanken sich bei Marco Mencke für das aufschlussreiche Gespräch. „Letztendlich ist die REA auch verantwortlich dafür, dass aus jungen Menschen etwas wird, sie auf den richtigen (Berufs-)Weg kommen, Spaß an dem erlernten Beruf haben und bestenfalls sich darin weiterbilden möchten. Und zum guten Schluss nach einem hoffentlich langjährigen und erfolgreichen Arbeitsverhältnis in Knapsack, gerne sich der Pensionärsvereinigung Knapsack anschließen, um den Kontakt nicht gänzlich zu verlieren“, resümiert Helmut Weihers.

Wer sich noch umfassender informieren möchte, kann das über die Internetseite der REA, <https://www.rhein-erft-akademie.de/> gerne tun.

Günther Geisler

Zu Marco Mencke:

Marco Mencke ist in Osnabrück aufgewachsen. Nach seiner Bundeswehrzeit hat er in Düsseldorf Erwachsenenbildung, Psychologie und Soziologie studiert. Bereits während dieser Zeit hat er als Honorarkraft Seminarleiter im Bereich EDV und Bewerbungstraining bei der TÜV Rheinland Akademie gearbeitet. Nach dem Studium blieb er beim TÜV Rheinland, und arbeitete für den TÜV in Wuppertal, Solingen, Düsseldorf und zuletzt für etwa sechs Jahre beim TÜV Rheinland in Köln und wechselte danach auf den Posten des Geschäftsführers der Rhein-Erft Akademie.

Den Ausgleich zum manchmal auch stressigen Job findet er beim Segeln und Wandern an den Wochenenden. Wandern vornehmlich an Wochenenden im Bergischen Land, bestenfalls mit den bereits erwachsenen Kindern. Aber auch zusammen in den Schweizer Alpen im Familienurlaub. Hier genießen alle das intensivere Gespräch untereinander, das manchmal im Alltag doch zu kurz kommt. Diese Aktivitäten erden ihn und geben ihm neue Kraft für die täglichen Aufgaben.