



Zwölf Beispiele:

So kann man Weiterbildung und Krise miteinander verknüpfen

Wir haben zwölf betriebliche Beispiele zusammengetragen die zeigen, wie in Zeiten der Krise die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik sinnvoll genutzt werden können. Es geht um das Programm WegebAU und Weiterbildung während der Zeit der Kurzarbeit – Programme die von den regionalen Agenturen gemanagt werden. Alle Beispiele zeigen, dass es sehr wohl Alternativen zur Entlassung von Beschäftigten gibt. Voraussetzung ist allerdings das alle Beteiligten pro aktiv und zusammen agieren: Unternehmensleitung, Betriebsrat, Gewerkschaft, Arbeitsagentur, Bildungsträger und regionale Politiker.

Wir werden die Liste fortschreiben und ergänzen. Die Texte zu den Beispielen sind kurz gehalten und auf wesentliche Aspekte konzentriert. Falls Fragen oder Hinweise, hier unsere mail Adresse:

klaus.heimann@igmetall.de

ACHTUNG: Hier gibt es weitere Informationen zum Thema Bildung & Krise; **KuG & Qualifizierung:** www.igmetall-wap.de/krise

.....

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel I: Osram, Berlin

Der Glühbirnenhersteller Osram in Berlin weiß, worauf es ankommt: qualifizierte Mitarbeiter. Deshalb gibt es – unter Mitwirkung des stellvertretenden Betriebsrats Andreas Felgendreher – seit Jahren attraktive Weiterbildungsangebote. Derzeit laufen zwei Qualifizierungsgänge: 25 ungelernete Beschäftigte erhalten eine Fortbildung zum Maschinen- und Anlagenführer und 25 werden zum Mechatroniker-Facharbeiter ausgebildet.

Ramona Tunger ist eine von ihnen. Sie berichtet von der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust bei ungelerten Kollegen. Sie selbst freut sich, wenn ihre Ausbildung bald fertig ist: »Dann sehe ich weiter: Ob ich an meinen alten Arbeitsplatz komme oder ob ich mich sogar verbessere und künftig als Mechatronikerin arbeite.«

Für die nächste Runde in Sachen Qualifizierung gibt es auch schon Ideen. Betriebsrat Andreas Felgendreher will die Kurzarbeit zur Weiterbildung für seine Beschäftigten nutzen: »Wir haben überall Kurzarbeit. Wenn 50 Leute raus in der Qualifizierung sind, bedeutet das schon eine Entlastung. Und für den Arbeitgeber ist das auch ideal, weil es ihn nichts kostet.«

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel II: Westfalenstahl, Wickede

Kurzarbeit und Fortbildung statt Jobabbau in der Krise

Kurzarbeit nutzen, Beschäftigte qualifizieren, mit Arbeitsagentur-Geld. Das sichert Arbeit. Wie bei Westfalenstahl in Wickede.

Seit Anfang Januar macht Oliver Stiller eine Schweißer-Fortbildung in der Werkstatt des Berufsbildungswerks (bfw) des DGB in Iserlohn. Er ist einer von 63 Beschäftigten bei Westfalenstahl in Wickede, die derzeit eine Weiterbildung beim bfw machen. Das hilft dem Betrieb und den übrigen 400 Beschäftigten. Denn Westfalenstahl fährt wegen der Krise Kurzarbeit. Und es nutzt den Fortbildungsteilnehmern, allesamt An- und Ungelernte. »Mit dem Schweißerschein habe ich was in der Hand, wenn es doch mal Entlassungen geben sollte«, erklärt Stiller.

Entlassungen vermeiden – dafür haben Betriebsrat und IG Metall gemeinsam mit dem bfw die Fortbildung angestoßen. Den Betrieb kostet das nichts. Das Geld für die Kosten und für das Entgelt der Beschäftigten kommt von der Arbeitsagentur über das Programm »Wegebau« zur Qualifizierung ungelernter und älterer Beschäftigter. »Mich interessiert das fachlich, selber ausbauen und reparieren – und mitreden zu können«, sagt Jürgen Scholz, 56 Jahre, der in der bfw-Werkstatt in Unna Systemsteuerung lernt. »Und die Firma braucht keine Leute zu entlassen, um dann wieder neue zu suchen, wenn die Produktion wieder anzieht.«

Kurzarbeit für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung nutzen ist ein Schwerpunkt der IG Metall in der Krise. In zahlreichen neuen Seminaren werden Betriebsräte dafür fit gemacht. Bei Der Umsetzung im Betrieb kooperiert die IG Metall mit Fortbildungsträgern, besonders mit dem gewerkschaftlichen bfw mit bundesweit 230 Fortbildungsstätten. »Bei Westfalenstahl wollte der Arbeitgeber schon entlassen. Wir haben dann das bfw an den Tisch gebracht«, erklärt Ralf Wehmeyer, Chef der IG Metall Unna. »Wir haben alles innerhalb von zwei, drei Wochen hinbekommen. Das geht eigentlich generell sehr schnell.«

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel III: Salzgitter Flachstahl GmbH, Salzgitter

Der Betriebsrat von Salzgitter Flachstahl GmbH hat mit der Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung geschlossen. Die Regelung zur Kurzarbeit beinhaltet eine befristete Einführung von Minus-Arbeitszeitkonten. Hakan Cakir, Betriebsratsvorsitzender hebt hervor: "Dass besondere an unserer Vereinbarung ist, dass die Minuskonten ausschließlich für Qualifizierung genutzt werden dürfen."

Der Ausgleichszeitraum für das Arbeitszeitkonto ist auf den 31.12.2009 beschränkt. Und Cakir weiter: "Damit ist ein Recht auf Bildung festgeschrieben. Zusammen mit unserer Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung - nach der eine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der persönlichen Qualifizierung erfolgt - haben die Beschäftigten die Möglichkeit den Wert ihrer Arbeitskraft auf hohem Niveau zu halten." Für die Arbeitszeitschuld werden das übliche Entgelt und die Schichtzulagen geleistet. Eine Nacharbeit findet für die aufgelaufenen Minusstunden nicht statt.

Kurzarbeit bedeutet nicht nur weniger Arbeit, sondern auch weniger Geld für die Beschäftigten. Doch Einkommensverluste lassen sich verringern und Kurzarbeit zugleich sinnvoll nutzen. Das zeigt das Beispiel Salzgitter Flachstahl. Dort hat der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung vereinbart, Arbeitszeitkonten einzuführen, auf denen die Beschäftigten Minusstunden –maximal zwei Arbeitstage pro Monat – für Weiterbildungen sammeln können. Stehen etwa im April sieben Tage Kurzarbeit an,

können die Beschäftigten fünf Tage Kurzarbeit machen und zwei Tage als Minusstunden aufschreiben. Die Beschäftigten können auf dem Konto nur jeweils ganze Tage einstellen. So kommen sie auch mit Kurzarbeit auf durchschnittlich 93 Prozent ihres Entgelts und erhalten ein Recht auf Bildung. Denn die Minusstunden kann der Betrieb nur in Form von Weiterbildungstagen zurückfordern. Die Konten sind befristet und müssen bis Ende des Jahres ausgeglichen werden.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel IV: MAN Nutzfahrzeuge, München, Salzgitter, Nürnberg

MAN plant eine Qualifizierungsoffensive während der Kurzarbeit. Dabei gilt: Qualifizierung geht vor Freistellung von der Arbeit. Dazu wurden materielle Anreize für Qualifizierung vereinbart. Jeder Mitarbeiter bekommt 18 Euro je Tag Qualifizierung gutgeschrieben.

Hinter dem etwas sperrigen Titel „Grundsätze zur Steuerung von Personalangelegenheiten in der Absatzkrise“ verbirgt sich eine Gesamtbetriebsvereinbarung bei der MAN-Nutzfahrzeuge AG zur Sicherung von Beschäftigung und Einkommen an den MAN Standorten München, Nürnberg und Salzgitter.

In der Sitzung des Wirtschaftsausschusses am 12. Februar 2009 hatte der Gesamtbetriebsrat (GBR) dem Vorstandsvorsitzenden der MAN Nutzfahrzeuge Anton Weinmann über 10.000 Unterschriften von Beschäftigten übergeben, mit denen sich die Unterzeichner für eine Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld einsetzen.

Diese Unterstützung fast aller MAN-Beschäftigten an den drei Standorten München, Nürnberg und Salzgitter verlieh den Verhandlungen mit dem Vorstand den notwendigen Rückenwind. So konnten Gesamtbetriebsrat und IG Metall, nach schwierigen und harten - aber am Ende konstruktiven - Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, gemeinsam die notwendigen Unterstützungsmaßnahmen während der aktuellen Absatzkrise regeln.

Die Vereinbarung besteht aus den vier Elementen "Sicherheit, Einkommensabsicherung, Flexibilisierung und Qualifizierung. Jürgen Dorn, GBR-Vorsitzender: „Dieser Erfolg war nur Dank einer geschlossenen, solidarisch auftretenden Belegschaft mit Unterstützung unserer Gewerkschaft IG-Metall möglich.“

Regelungsinhalte: Für die Dauer der Kurzarbeit sind betriebsbedingte Kündigungen an allen Standorten ausgeschlossen. Die bestehenden Standortsicherungsvereinbarungen in München und Salzgitter werden darüber hinaus uneingeschränkt fortgeführt. Die Fertigungs- und Dienstleistungstiefe wird auf die Möglichkeit des Insourcings überprüft, dabei wird auf Outsourcing grundsätzlich verzichtet.

Es wurde eine Aufzahlung bei Kurzarbeit auf 90 Prozent des monatlichen Nettoentgelts für alle Mitarbeiter im Tarifkreis vereinbart. Der Arbeitgeber finanziert diese Aufzahlung und wird dabei durch einen Arbeitnehmerbeitrag unterstützt. Dies erfolgt durch eine Stückelung der Sonderzahlung aus dem Ergebnis für 2008. Die Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld wird rückwirkend zum 1.1.09 gewährt. MAN fördert die Teilzeit über das gesetzliche Maß hinaus, außerdem werden auch sogenannte Sabbaticals (befristete Freistellung von mind. 6 Monaten) gefördert. Schließlich können Tarifbeschäftigte unter Zusage der Wiedereinstellung ein befristetes Arbeitsverhältnis bei einem Dritten aufnehmen. Die Gesamtbetriebsparteien fördern Arbeitnehmerüberlassung an dritte Unternehmen. Dies jedoch nur im Falle des Einverständnisses mit den Beschäftigten.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel V: Schmitter-Chassis, Drensteinfurt

Der Bundesagentur für Arbeit steht im Wahljahr 2009 so viel Geld wie nie zur Verfügung, um Kurzarbeit und Qualifizierung zu finanzieren: 6,6 Milliarden Euro.

Als die Automobilzuliefer-Firma Schmitter-Chassis im münsterländischen Drensteinfurt knapp die Hälfte ihrer 65 Beschäftigten entlassen wollte, verweigerte die IG Metall-Bevollmächtigte von Oelde-Ahlen, Beate Kautzmann, ihre Zustimmung (weil ein Sanierungstarifvertrag vorlag, der betriebsbedingte Kündigungen ausschloss). Kautzmann stellte sich aber nicht einfach nur quer, sondern erklärte dem verblüfften Geschäftsführer des Unternehmens auch: „Ich nehmen Ihnen die Beschäftigten ab!“

Gemeint war damit, dass die Betroffenen - statt in die Arbeitslosigkeit zu gehen - an WeGebAU teilnehmen sollten. Das seltsame Kürzel steht für „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“, eine Initiative der Bundesagentur für Arbeit.

Gesagt, getan: Seit Dezember lassen sich 22 Beschäftigte von Schmitter-Chassis vier bis fünf Monate lang weiterbilden, sie lernen Schweißen und Zerspanen. Nach ihnen sollen weitere Beschäftigte folgen. Die Arbeitsagentur zahlt ihr Arbeitsentgelt, sie erhalten sogar Fahrgeld für den Weg zum Weiterbildungsträger.

WeGebAU ist sowohl während der Kurzarbeit als auch unabhängig von ihr möglich. Letzteres hat für die Beschäftigten einen großen Vorteil: Sie müssen keine Einkommensverluste hinnehmen, Lohn und Gehalt können ihrem Arbeitgeber zu 100 Prozent erstattet werden. Mehr noch: Konnten bisher nur Beschäftigte gefördert werden, die älter als 45 Jahre und in Firmen mit weniger als 250 MitarbeiterInnen tätig waren, so entfallen diese Beschränkungen jetzt. Mitmachen können alle, die seit vier Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel VI: Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft, Hochsauerlandkreis

Im Hochsauerlandkreis erfasst zurzeit die Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft TraQ, gegründet von IG Metall, DGB und Unternehmensverband, den betrieblichen Weiterbildungsbedarf. „Dann stimmen wir uns mit der Arbeitsagentur ab“, skizziert TraQ-Geschäftsführer Volker Nelle das weitere Vorgehen. Das Interesse der Firmen an Weiterbildung sei erstaunlich groß.

Nelle schätzt, dass mehr als die Hälfte aller kurzarbeitenden Unternehmen ihre MitarbeiterInnen qualifizieren werden. Um passgenaue Angebote entwickeln zu können, sei es nötig, die Beschäftigten einzubeziehen. „Ohne deren Akzeptanz ist Weiterbildung zum Scheitern verurteilt“, sagt Nelle. Der TraQ-Chef hat festgestellt, dass sich viele Firmenleitungen erst jetzt - in der Krise - Gedanken über Personalentwicklung machen.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel VII: Evonik Degussa GmbH, Marl

Die Evonik Degussa GmbH im Chemiepark Marl hat für 470 Beschäftigte Kurzarbeit angemeldet. Aber sie hat auch ein Paket mit 30 Qualifizierungskursen geschnürt.

Das breit gefächerte Angebot reicht von der Erlangung fachspezifischer Kenntnisse in der Chemie über instrumentelle Analytik im Labor, neue Messverfahren, moderne Prozessleittechnik,

Inbetriebnahme und Instandhaltung von elektrischen Anlagen und Office-Anwendungen bis hin zur Planung, Lenkung und Umsetzung von Qualitätsmanagementmaßnahmen.

Von diesem berufsnahen Qualifizierungsangebot profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen. „Berufliche Qualifikationen und Wissen werden erweitert. Das erhöht die Sicherheit einer Beschäftigung und die persönlichen Aufstiegschancen sowie das Know-how im Unternehmen“, sagt Ralf Blauth, Arbeitsdirektor von Evonik Degussa.

„Uns ist es wichtig, jedem betroffenen Mitarbeiter eine geeignete, Ziel führende Fortbildung anzubieten“, ergänzt Randolph Bursian, Leiter Infracor Personalmanagement. Die Personalabteilung und die Ausbildung im Chemiapark übernehmen dafür die Organisation der Maßnahmen.

Jeder Teilnehmer erhält nach Abschluss der Weiterbildung ein Zertifikat. Einige Qualifizierungsmaßnahmen enden mit einer externen Prüfung, beispielsweise vor der IHK oder dem TÜV Nord. Sowohl bei den Kurz- als auch den Langzeitmaßnahmen hat der Teilnehmer auch bei anziehender Konjunktur auf jeden Fall die Möglichkeit, die begonnene Weiterbildung abzuschließen.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel VIII: Deutsche Mechatronics, Mechernich

220 bis 250 Stellen bei der Deutschen Mechatronics in Mechernich sind akut gefährdet - im schlimmsten Fall könnte die Hälfte der Belegschaft ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Mitarbeiter wurden in einer Betriebsversammlung von der schlechten Nachricht überrascht.

Betriebsrat und IG Metall wollten nach konkreten Ansätzen suchen, um so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten. „Es ist wichtig, dass wir um jeden Arbeitsplatz kämpfen“, sagte Kutzner. „Wer jetzt in der Region arbeitslos wird, hat größte Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden.“

IG Metall und Betriebsrat ließen sich zeitlich nicht unter Druck setzen. Man wolle, so Kutzner, durch die Wirtschaftlichkeitsprüfung Alternativen suchen, um zu vermeiden, dass es zu 250 Entlassungen komme. „Dazu brauchen wir Zeit“, so Kutzner weiter. „Wir wollen unter anderem prüfen, was passiert, wenn beispielsweise 150 der von der Kündigung Betroffenen eine Weiterbildung absolvieren.“

Im Rahmen der Kurzarbeit würden Unternehmen hierbei durch die Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Man müsse die „Mannschaft leistungsfähig erhalten“, um auch nach Überwindung der Krise wieder durchstarten zu können. Nur Personal abzubauen, bringe längerfristig nichts, weil auch das Know-how verloren ginge.

Kutzner und der Betriebsrat berufen einen runden Tisch mit „Akteuren der Arbeitswelt“ ein. Hierzu ist auch die Geschäftsleitung eingeladen. Gedacht ist an Vertreter der Agentur für Arbeit, Landrat Günter Rosenke mit Vertretern der Wirtschaftsförderung beim Kreis und Mechernichs Bürgermeister Hans-Peter Schick.

Etwa zweieinhalb Stunden dauerte das Gespräch in der Deutschen Mechatronics in Mechernich. Dann zeichneten sich Lösungen für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeiter ab. „Ein Weg ist die Mitarbeiterqualifikation, ein anderer etwa die Arbeitnehmerüberlassung“, so der Betriebsratsvorsitzende Klaus-Dieter Hutzler.

Er bezeichnet das Gespräch, an dem die Geschäftsführung, Betriebsräte, IG-Metall-Vertreter, Mechernichs Bürgermeister Hans-Peter Schick und Beigeordneter Christian Baans sowie eine Vertreterin des Arbeitsamtes teilgenommen haben, als sehr konstruktiv. Das bestätigte auch Mechatronics-Pressesprecherin Astrid Voß.

„Auch die Geschäftsführung hat sich sehr kooperativ gezeigt“, sagte Hutzler. In der kommenden Woche werde man nun damit beginnen, die Lösungswege zu konkretisieren. „Wir werden uns mit einer Vertreterin des Arbeitsamtes zusammensetzen und schauen, welche Mitarbeiter wir wie qualifizieren können“, so Hutzler. Diese Variante sieht vor, dass der zu qualifizierende Mitarbeiter weiter bei der Deutschen Mechatronics beschäftigt bleibt und keine Gehaltseinbußen hinnehmen muss. Denn die Maßnahme könne „bis zu 100 Prozent vom Arbeitsamt gefördert werden“, so Hutzler. So habe die Firma das Geld gespart und der Mitarbeiter erhalte neben seinem Lohn eine Weiterbildung. Bis zu 24 Monaten ließe sich dieses Modell nutzen.

„Das ist eine sehr gute Maßnahme aus dem Konjunkturpaket II“, zeigte sich auch Voß zuversichtlich, denn: In zwei Jahren sehe die wirtschaftliche Lage wieder ganz anders aus.

„Natürlich kann man nicht davon ausgehen, dass dies eine Lösung für alle Kollegen ist“, so Hutzler. So komme als eine weitere Variante die Arbeitnehmerüberlassung infrage. „Dabei würden wir Arbeitnehmer an andere Firmen verleihen“, so der Betriebsratsvorsitzende.

Würden diese beiden Lösungswege nicht greifen, bleibe als weitere Variante die Schaffung einer Transfergesellschaft. Dort können Mitarbeiter an Bewerbungstrainings oder ähnlichen Weiterbildungen teilnehmen und sich nach Arbeitsangeboten umschaun. Allerdings müssen sie Lohneinbußen hinnehmen. „Sie erhalten 80 Prozent ihres letzten Bruttogehaltes“, so Hutzler.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel IX: Georgsmarienhütte GmbH, Osnabrück

Die Georgsmarienhütte GmbH in Osnabrück nutzt die derzeitige konjunkturell bedingte Kurzarbeit dazu, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren. In enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit nutzt das Stahlwerk als erstes Unternehmen der Region Osnabrück dafür die von der Bundesregierung bereitgestellten Fördermittel.

„Unser Ziel ist es, die Beschäftigten der Georgsmarienhütte auf neue Anforderungen und durch längerfristige Zusatzqualifikationen auf neue Arbeitsplätze in unserem Unternehmen vorzubereiten“, erklärt Arbeitsdirektor Harald Schartau den Hintergrund der Maßnahmen. Zudem wolle man durch die höhere Qualifizierung dem demografisch bedingten Fachkräftemangel entgegenwirken. „Die Georgsmarienhütte GmbH benötigt auch weiterhin gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – jetzt weiterzubilden ist eine Investition in die Zukunft“, so der Arbeitsdirektor.

Die Berufsbildungsgesellschaft Georgsmarienhütte mbH (BGG) übernimmt die Organisation und Durchführung der Maßnahmen. Mit einem umfangreichen Qualifizierungsprogramm nutzt die Georgsmarienhütte GmbH dabei die Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise: „Die Kurse und Seminare finden an den Tagen statt, an denen die jeweiligen Mitarbeiter Kurzarbeit verfahren“, erklärt BGG-Geschäftsführer Christian Bloom das Vorgehen. Dabei reiche das Angebot vom Excel-Kurs in Zusammenarbeit mit der Akademie Überlingen bis zur selbstorganisierten modularen Qualifizierung „Fachkraft für Stahlbau“ mit Inhalten wie Schweißen, Hydraulik und Zerspanung. Sowohl für junge wie auch für ältere Mitarbeiter komme das Angebot in Frage. „Uns ist es dabei besonders wichtig, für jeden Mitarbeiter eine für ihn geeignete und zielführende Fortbildung anzubieten“, betont Bloom.

Besonders erfreulich sei die hohe Bereitschaft, während der Kurzarbeit eine Weiterbildung zu besuchen, erklären Schartau und Bloom: „So bleibt die Fachkompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten.“

„Die Phase der Kurzarbeit kann von Unternehmen gut zur Qualifizierung genutzt werden“, erklärt Heiko Peters, Vorsitzender der Agentur für Arbeit Osnabrück. Die Bundesagentur übernehme dabei einen Teil der Weiterbildungskosten. „Mit der Weiterbildungsförderung sollen Anreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber geschaffen werden, infolge der allgemein schlechten Wirtschaftslage auftretenden Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildungen zu nutzen. Ich bin sicher, dass diese Chance noch weitere Unternehmen unserer Region nutzen werden“, so Peters.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel X: Schott AG, Mainz

Inmitten schwieriger wirtschaftlicher Zeiten könne sich zwar auch die Schott AG nicht der „höheren Gewalt“ entziehen, meint Schott-Vorstandsvorsitzender, Professor Udo Ungeheuer; dafür aber bestehe sehr wohl ein Handlungsspielraum, um unternehmerische Zukunftsperspektiven zu entwickeln.

Dazu zählt bei Schott die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten, die derzeit von Kurzarbeit betroffen sind. Schott ist das erste Großunternehmen in Rheinland-Pfalz, das die Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit im Zusammenhang mit dem Konjunkturpaket II in Anspruch nimmt.

Kurzarbeit sei immer ein unerfreuliches Thema. Das Signal für die rund 150 Kurzarbeiter bei Schott ist aber nicht, hob Ungeheuer hervor, jemanden „langsam aber sicher aus dem Unternehmen“ zu drängen, sondern vielmehr die Beschäftigung durch Qualifizierung und Weiterbildung zu sichern.

Jetzt haben 15 Schott-Mitarbeiter in der Industrie- und Lernwerkstatt (ILW) ihre viereinhalbmonatige, zertifizierte Weiterbildung zur Fachkraft Automatisierte Fertigung aufgenommen.

Die größte Herausforderung in der Zukunft sei für die Betriebe der Fachkräftemangel. Klug sei es deshalb, die Stammebelegschaft auch in der Krise zu halten und Kurzarbeit zur Weiterbildung zu nutzen. Der Mainzer Agenturchef Peter Weißler ergänzte, dass die Vernunft der Unternehmen in der Krise bei deren Bewältigung eine große Rolle spiele.

Hans-Peter Langer, Vorstandsvorsitzender der gemeinnützigen ILW, verwies auf die 80-jährige Erfahrung der Einrichtung in der Aus- und Weiterbildung. „Wir sind geradezu prädestiniert auch für diese Maßnahme“. An der Straße An der Brunnenstube laufen derzeit für insgesamt 356 Auszubildende und Arbeitnehmer Aus- und Fortbildungskurse vornehmlich im technischen Bereich. Langer verwies darauf, dass das Modell, gerade Kurzarbeit zur Qualifizierung zu nutzen, ein wesentlicher Beitrag sei, um die wirtschaftliche Krise zu überstehen und gestärkt daraus hervorgehen zu können.

„Es sind zum einen natürlich die Betriebe, die von den höher qualifizierten Mitarbeitern profitieren. Aber auch für den Arbeitnehmer selbst ist es wichtig, weil er so auf dem Arbeitsmarkt auch für viele andere Unternehmen interessanter wird“, so Langer. Es gebe einen klaren Zusammenhang zwischen Qualifikation und sinkendem Risiko, arbeitslos zu werden.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel XI: Röchling Automotive ,Worms

Getreu dem Motto "Qualifizieren statt Stempeln" soll der inzwischen auf bis zu 18 Monate ausgedehnte Bezug von Kurzarbeitergeld für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Vor diesem Hintergrund hatte sich der Bundestagsabgeordnete Klaus Hagemann (SPD) jetzt auch beim Leiter der Mainzer Agentur für Arbeit dafür eingesetzt, dass unter anderem beim Wormser Automobilzulieferer Röchling Automotive schnellstmöglich gezielte Bildungsmaßnahmen realisiert und gefördert werden, um damit Arbeitsplätze zu sichern. Die weltweite Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf die Automobilindustrie haben auch bei Röchling Automotive deutliche Spuren hinterlassen und Kurzarbeit in Worms notwendig werden lassen. Insgesamt haben seit November des vergangenen Jahres in der Nibelungenstadt 33 Betriebe für insgesamt 2.175 Arbeitnehmer Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur angezeigt.

Zugleich sehe das Unternehmen jedoch auch die Chancen durch die vom Bund geförderte Weiterbildung während der Kurzarbeitsphase, hatten die beiden Geschäftsführer Ulrich Mauß und Evelyn Thome sowie Betriebsratsvorsitzender Ernst Gräber dem SPD-Bundespolitiker in einem früheren Gespräch versichert. Bei Röchling seien neben fachspezifischen Schulungen mit Blick auf Globalisierung und der internationalen Belegschaft Weiterbildungen im sprachlichen Bereich sinnvoll. So sei beispielsweise ein Kurs "Wirtschaftsnahes Deutsch" von großer Notwendigkeit für den Autozulieferer, sagte Thome.

Rund 200 Mitarbeiter könnten davon profitieren und man hofft, in wenigen Wochen damit starten zu können.

Nachdem es bei der Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen etwas gehakt hatte, schaltete sich Hagemann ein und suchte das Gespräch mit der Arbeitsagentur, wo das Kurzarbeitergeld beantragt und ausgezahlt sowie die Bildungsmaßnahmen bewilligt werden. "Für Beschäftigte, die während der Kurzarbeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, können für diese Zeit die Sozialversicherungsbeiträge komplett von den Arbeitsagenturen übernommen werden", informierte der SPD-Abgeordnete. Und auch die Weiterbildungsmaßnahmen selbst würden umfangreich gefördert. Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010.

Die Arbeitsagentur betonte, dass auch der Arbeitgeber gefordert sei, gezielte Bildungsmaßnahmen für die Belegschaft auszuwählen oder auch selbst zu konzipieren, die letztlich nicht nur den betrieblichen Interessen dienen, sondern die Beschäftigten in ihrer beruflichen Situation nach vorne bringen. In Worms gebe es zudem eine breite "Trägerlandschaft", die ebenfalls entsprechende Angebote entwerfen könnte.

WISSEN –

Weiterbilden in der Krise

Beispiel XII: Dynapacaus, Wardenburg (Kreis Oldenburg)

Immer mehr Unternehmen des Nordwestens setzen zur Überbrückung der Konjunkturlaute auf die Kombination von Kurzarbeit und – ebenfalls von der Arbeitsagentur geförderter – Qualifizierung. Die Erfahrung damit sei durchweg positiv, berichtete Thorsten Bode, Geschäftsführer des Erd- und Straßenbaumaschinenherstellers Dynapac aus Wardenburg (Kreis Oldenburg) jetzt bei einem Besuch von Berndt Wozniak, dem vorsitzenden Geschäftsführer der Agentur für Arbeit in Oldenburg.

Wozniak ist – wie seine Kollegen etwa in Vechta und Wilhelmshaven – seit Wochen auf Werbetour. Mit Kurzarbeitergeld hilft die Arbeitsagentur Unternehmen, Entlassungen zu vermeiden. Die Übernahme der Qualifizierungskosten ermögliche es zudem, die Zeit der Kurzarbeit optimal zu nutzen, um das Know-how der Mitarbeiter zu verbessern.

„Wir versuchen aus der Krise eine Chance zu machen“, erläutert Dynapac-Chef Bode. Mit Qualifizierung wolle man „unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für die Zukunft machen. Diese Überlegungen stimmen wir mit der Arbeitsagentur genau ab und passen die unterschiedlichen Qualifizierungsmodule in unsere betrieblichen Abläufe ein.“ Ziel sei letztlich auch eine höhere Einsatzflexibilität der Mitarbeiter – „und damit der Erhalt der Arbeitsplätze“. Seit Januar wird kurzgearbeitet.

Wozniak rät: „Kurzarbeit rechtzeitig in Anspruch nehmen!“ Das Konjunkturpaket II erleichtere dies. Im Oldenburger Agenturbezirk haben im Februar nach vorläufigen Angaben rund 100 Betriebe Kurzarbeit angezeigt.

*IG Metall
Frankfurt am Main
Stand: März 2009*