

Qualifizierung während Kurzarbeit

Winfried Heidemann

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Qualifizierung während Kurzarbeit

Winfried Heidemann

Copyright 2010 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Qualifizierung während Kurzarbeit

Winfried Heidemann

Stand: April 2010

Inhalt

Vorwort.	4
1 Rahmenbedingungen	5
2 Regelungsinhalte	6
3 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	12
4 Beratungs- und Gestaltungshinweise	13
Literatur- und Internethinweise.	14
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	15

Vorwort

Für die Analyse wurden fünf betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2008/2009 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen während konjunkturbedingter Kurzarbeitsphasen bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 Rahmenbedingungen

In der aktuellen Wirtschaftskrise gilt Qualifizierung während Kurzarbeit als produktive Überbrückung des konjunkturellen Einbruchs. Sie wurde den Betrieben zur Anwendung empfohlen. Bundesregierung und Bundestag trafen mehrere, nach Stand von April 2010, bis Ende 2010 befristete Regelungen für Kurzarbeit in den Betrieben:

- Das Konjunkturkurzarbeitergeld wurde auf 18 Monate, dann auf 24 Monate verlängert und ab 2010 wieder auf 18 Monate verkürzt.
- Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt die Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Tag des Kurzarbeitergeldes, wenn in mindestens der Hälfte der ausfallenden Arbeitszeit Qualifizierung durchgeführt wird.
- Bei Qualifizierung in Kurzarbeit verzichtet die Bundesagentur auf die sonst erforderliche Zertifizierung des Bildungsträgers nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV), wenn die Qualifizierung durch unternehmenseigenes Personal im Betrieb durchgeführt wird.

Um die Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit zu finanzieren, können Betriebe zwei Förderprogramme nutzen:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) durch die Bundesagentur für Arbeit nach §77 ff. SGB III. Diese Fördermöglichkeit besteht für gering qualifizierte Beschäftigte. Dabei werden die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen voll von der Bundesagentur getragen. Die Weiterbildung muss auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein.
- Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF). Diese Fördermöglichkeit besteht für qualifizierte Arbeitnehmer, wobei die Weiterbildung auch auf den Arbeitsplatz im Betrieb ausgerichtet sein kann. Voraussetzung ist eine Beratung der Teilnehmenden und eine Vorlage eines betrieblichen Qualifizierungsplans. Hier werden die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen je nach Art der Qualifizierung, nach den Merkmalen der Teilnehmenden und nach Betriebsgröße in unterschiedlicher Höhe bezuschusst (detailliertere Informationen vgl. Heidemann 2009).

Die Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierung wurde von den Betrieben bislang selten genutzt, die dafür von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Mittel wurden bei weitem nicht ausgeschöpft. Neben den als aufwendig empfundenen Regelungsvorschriften der Bundesagentur liegt ein wesentlicher Grund in den unterschiedlichen zeitlichen Vorgaben und Erfordernissen von Kurzarbeit und Qualifizierung: Kurzarbeit wird bei Besserung der Auftragslage sofort wieder aufgehoben, während Qualifizierungsmaßnahmen einen längeren Zeithorizont haben. Erfahrungsgemäß setzt das Gelingen eine bereits vorhandene betriebliche Weiterbildungsstrategie voraus, die unter den Bedingungen von Kurzarbeit umgesetzt oder erweitert wird. Nützlich erweist sich zudem eine betriebliche Kultur der Weiterbildung, die die Beschäftigten zur Teilnahme motiviert. Wie dies unter den genannten Bedingungen in der Praxis umgesetzt wird, zeigen betriebliche Fallstudien, die online unter www.boeckler.de/29509_99844.html veröffentlicht sind.

Bei der Einführung von Kurzarbeit sowie bei der Durchführung von betrieblicher Weiterbildung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 und §§ 96–98 BetrVG). Auf dieser Grundlage wurden in Betrieben Vereinbarungen zur Qualifizierung während Kurzarbeit abgeschlossen. Für diese Analyse liegen fünf solcher Vereinbarungen aus vier Betrieben vor, deren Regelungselemente im Folgenden erläutert werden.

2 Regelungsinhalte

Die Vereinbarungen sind unterschiedlich lang und treffen unterschiedlich detaillierte Regelungen zu folgenden Aspekten:

- Ziele
- Ausfallzeiten
- Zuschuss zum Kurzarbeitergeld
- Information im Betrieb
- Qualifizierung
- Rechte des Betriebsrats
- Ergänzende Zusagen des Arbeitgebers

2.1 Ziele

Die Vereinbarungen beschreiben die Ziele, die durch Weiterbildung während Kurzarbeit verfolgt werden. Beispielsweise soll das Personalvolumen an den Auftragsrückgang angepasst und betriebsbedingte Kündigungen verhindert werden.

„Gegenstand der Betriebsvereinbarung ist die Reduzierung der Arbeitszeit zur Anpassung an das zu erwartende Auftragsvolumen. Die durch die Beantragung von Kurzarbeit reduzierte Arbeitszeit soll der angespannten wirtschaftlichen Situation mit vorübergehenden Stilllegungen Rechnung tragen.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

Laut folgender Regelung sollen betriebsbedingte Kündigungen ausdrücklich verhindert werden.

„Um betriebsbedingte Kündigungen soweit wie möglich zu verhindern, soll für die vom vorläufigen Wegfall des Arbeitsbedarfs betroffenen Beschäftigten Kurzarbeit zu 100 % durchgeführt werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009

2.2 Ausfallzeiten

Die Vereinbarungen regeln zum Teil detailliert das Verfahren der Festlegung von Lage und Verteilung der Ausfallzeiten. So wird beispielsweise das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über den Zeitraum, für den Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit beantragt wird, formuliert.

„Der Beantragungszeitraum der Kurzarbeit wird im Wirtschaftsausschuss anhand der Produktionsplanung festgelegt.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

Eine Vereinbarung greift das Erforderlichkeitskriterium der Bundesagentur für Arbeit für die Zahlung von Kurzarbeitergeld auf: Demnach muss mindestens ein Drittel der Belegschaft mit jeweils mehr als 10 % Entgeltausfall einbezogen sein. In zwei Vereinbarungen werden Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit nicht in Kurzarbeit einbezogen.

Bei einem partiellen Arbeitsausfall regeln die Vereinbarungen die Lage und Verteilung der Kurzarbeit wie folgt. In einem Schichtbetrieb werden Lage und Umfang der Kurzarbeit „im Wirtschaftsausschuss mit dem BR verhandelt“. Weiter heißt es zur Verteilung der Kurzarbeit in dieser Vereinbarung folgendermaßen:

„Die Kurzarbeit innerhalb der einzelnen Betriebe/Abteilungen soll gleichmäßig auf die Belegschaftsmitglieder verteilt werden.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

In einem anderen Fall wird darüber hinaus die Kurzarbeit möglichst auf ganze Arbeitstage verteilt.

„Kurzarbeit soll nach Möglichkeit an ganzen Arbeitstagen erfolgen. Die in den von Kurzarbeit betroffenen Einheiten beschäftigten Mitarbeiter sind so in den Kurzarbeiterplan einzuteilen, dass der Anteil der Kurzarbeit soweit möglich gleich verteilt ist.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/480/2009

Noch genauer lautet die Regelung in einem anderen Betrieb.

„Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt tageweise mit je einem Fünftel der individuell regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit je Ausfalltag. Grundsätzlich wird die Arbeitszeit um 5 volle Arbeitstage pro Kalendermonat vermindert.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

Um die Ausfallzeiten zu verringern, werden Fremdfirmenarbeiten und Mehrarbeit abgebaut. Zudem werden Beschäftigte verpflichtet, andere Arbeiten im Betrieb zu übernehmen.

„Zur Verringerung von Kurzarbeit sowie aus Gründen der Flexibilität sind die Belegschaftsmitglieder verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu übernehmen.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

Im gleichen Betrieb müssen Guthaben auf Arbeitszeitkonten reduziert werden.

„Zur Vermeidung von Kurzarbeit müssen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto eingebracht werden. Die Arbeitszeitkonten sind sofort [...] auf mindestens 50 Stunden zu reduzieren.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

2.3 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

In vier der fünf Vereinbarungen wird eine Aufstockung des von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Kurzarbeitergeldes vereinbart, auch wenn keine Qualifizierung erfolgt. Dabei greift man auch auf Regelungen der geltenden Tarifverträge zur Kurzarbeit zurück. In einem Fall wird ein Zuschuss zwischen 12,5 und 50 % je nach Zahl der Ausfalltage im Einklang mit dem Tarifvertrag vereinbart. Die nachfolgende Regelung bezieht sich auf eine gesonderte Vereinbarung über beschäftigungssichernde Personalmaßnahmen.

„Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) um mehr als 10 % erhalten die Mitarbeiter im Tarifikreis zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss,

sofern nicht bereits die Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld 85 % des individuellen Nettoentgelts, das dem ungekürzten Bruttomonatsentgelt entspricht, übersteigt.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/478/2009

Nehmen die Betroffenen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, wird in zwei Unternehmen ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt: auf 100 % des Nettoentgelts (Metallerzeugung), im anderen Fall auf 80 % bzw. 87 % des Nettoentgelts (Maschinenbau). Das nachstehend zitierte Unternehmen trifft eine Sonderregelung für Beschäftigte, die an einer Qualifizierung teilnehmen und einen zertifizierten Abschluss erreichen.

„Das Erreichen von speziell zertifizierten Abschlüssen kann mit einer Bonuszahlung honoriert werden. Die Zahlung erfolgt als zusätzliche Aufstockung der während der Kurzarbeit gezahlten Vergütung. Die Bonibeträge werden durch das Steuerungssteam festgelegt.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

2.4 Informationen für die Beschäftigten

Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten vor Eintritt der Kurzarbeit werden beispielsweise wie folgt geregelt.

„Vor Einführung der Kurzarbeit wird in den jeweiligen Abteilungen (Einheiten) mit Beteiligung des BR eine Informationsveranstaltung durchgeführt.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/480/2009

Laut den Vereinbarungen müssen Betriebsrat und Belegschaft rechtzeitig über anfallende Kurzarbeit informiert werden. In zwei Fällen wird eine Frist von drei Tagen vereinbart.

2.5 Qualifizierung

Die Durchführung der Weiterbildung in Phasen der Kurzarbeit wird unterschiedlich geregelt. In der folgenden Vereinbarung wird eine Sollbestimmung getroffen. Ziel ist es, Arbeitsplätze zu sichern und die Qualifikationen für andere Arbeitsplätze aufzubauen.

„Kurzarbeit soll für Qualifizierung genutzt werden. Voraussetzung ist, dass die jeweilige Qualifizierungsmaßnahme vor Beginn durch das Arbeitsamt als für den allgemeinen Arbeitsmarkt gängige Maßnahme anerkannt wurde. Die Betriebe müssen die Bedarfe zeitnah an die Abteilung [...] Personalentwicklung melden, damit eine rechtzeitige und inhaltliche Abstimmung mit dem Arbeitsamt erfolgen kann.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/425/2008

Ein Unternehmen aus dem Bereich Forschung und Entwicklung verpflichtet sich, ein Qualifizierungsprogramm mit „nutzbaren und attraktiven“ Bildungsangeboten zu entwickeln. Diese Angebote sollen den Anforderungen des SGB III für eine mögliche Förderung durch die Arbeitsagentur entsprechen. Gefördert werden hier Maßnahmen zur

- Ergänzung bisheriger Qualifikationen,
- Ermöglichung beruflichen Aufstiegs,
- Vorbereitung auf einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit,
- Ermöglichung eines Berufsabschlusses.

In diesem Fall ist die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme nicht verpflichtend. Anders in Tarifverträgen wie dem in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg: Er schreibt die Teilnahme arbeitsrechtlich bindend vor. Auch im nachfolgend zitierten Unternehmen ist sie obligatorisch.

„[Das Unternehmen] wird je nach Weiterbildungsbedarf in Abstimmung mit dem BR von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Sofern von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern solche Maßnahmen angeboten werden, ist die Teilnahme verpflichtend. Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird ggf. in der jeweiligen Protokollnotiz zur Kurzarbeit aufgeführt.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/480/2009

Strenger und detaillierter ist dies im Folgenden geregelt. Alle in Kurzarbeit einbezogenen Beschäftigten werden in einen Qualifizierungsbetrieb versetzt. Individuelle Verträge verpflichten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Sie dienen der Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz in der Gesellschaft oder im Konzern. Ob es sich dabei um eine betriebsorganisatorisch selbstständige Einheit handelt, geht aus der Vereinbarung nicht hervor.

„Vor dem Eintritt in den Qualifizierungsbetrieb wird jedem Beschäftigten ein Vertrag angeboten. Durch den Abschluss des Vertrages erklären sich die betroffenen Beschäftigten mit der Leistung von Kurzarbeit 100, dem Übergang in den Qualifizierungsbetrieb, der umfassenden Qualifizierung und der beabsichtigten Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Gesellschaft oder eines anderen Unternehmens des (Konzerns) einverstanden. Mit der Unterzeichnung des Vertrages ist keine Verpflichtung zur Annahme eines bestimmten Arbeitsplatzes verbunden.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009

In diesem Fall wird das Vorgehen bei der Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen detailliert festgelegt. Nach der Versetzung in den Qualifizierungsbetrieb wird der individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt (Qualifizierungsprofil) und ein individueller Qualifizierungsplan aufgestellt. Mit den Betroffenen werden entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen.

„Über die ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen schließen der/die Beschäftigte und [das Unternehmen] eine Qualifizierungsvereinbarung einschließlich Zeitplan ab.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009

Lehnt eine Arbeitskraft die Qualifizierung trotz verpflichtender Teilnahme ab, kann nach einer Klärung im paritätisch besetzten Qualifizierungsausschuss eine Abmahnung oder sogar eine verhaltensbedingte Kündigung die Folge sein.

„Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist hier für die betroffenen Beschäftigten verpflichtend. Lehnt ein Beschäftigter eine angebotene zumutbare Qualifizierungsmaßnahme ab oder bricht er eine begonnene Maßnahme ab, so wird der Vorgang im Qualifizierungsausschuss geklärt. Im Wiederholungsfall ist [das Unternehmen] nach vorheriger Abmahnung zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt [...]“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009

Bei freiwerdenden Arbeitsplätzen sollen die Beschäftigten im Qualifizierungsbetrieb bevorzugt berücksichtigt werden. Für den Fall, dass dabei eine Entgeltminderung entsteht, wird eine einmalige Ausgleichszahlung vereinbart. Deren Höhe richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Sie reicht vom 8-fachen Unterschiedsbetrag des monatlichen Bruttoentgelts bei einer

Betriebszugehörigkeit von bis zu fünf Jahren bis zum 24-fachen Unterschiedsbetrag bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als acht Jahren.

Um die Qualifizierungskonzepte durchzuführen, werden in zwei Betrieben auch Finanzierungszusagen getroffen. Nachfolgend fließt ein bestimmter Teil der Personalkosteneinsparungen während Kurzarbeit in das Weiterbildungsbudget. Zunächst wird eine Formel für die Personalkosteneinsparungen genannt, anschließend findet sich folgende Formulierung.

„75 % der Einsparungen dienen der Personalkostenentlastung und 25 % werden für das Weiterbildungsbudget bereitgestellt.

Soweit die Agentur für Arbeit zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen erstattet oder Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen übernimmt, werden diese Beiträge dem Budget zusätzlich zugeführt.

Mit Inkrafttreten der Gesamt-/Betriebsvereinbarung stellt das Unternehmen zunächst 100.000,00 Euro als zu verrechnendes Budget zu Verfügung.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

Auch das Unternehmen mit dem selbstständigen Qualifizierungsbetrieb stellt eine konkrete Summe für die Qualifizierungsmaßnahmen bereit.

„Es stehen [...] Qualifizierungsmittel in Höhe von 660.000 Euro bis zum Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung zur Verfügung. Nicht zu den Qualifizierungskosten zählen Aufwendungen, die zur Organisation des Qualifizierungsbetriebes gehören.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009 .

2.6 Rechte des Betriebsrats

Alle Vereinbarungen regeln die Rechte des Betriebsrates bei der Einführung der Kurzarbeit und bei der Durchführung der Qualifizierung. Informationen über die Kurzarbeit und Festlegung von Umfang und Zeitraum erfolgen in dem Unternehmen der Metallerzeugung im Wirtschaftsausschuss. In zwei anderen Unternehmen werden eigens paritätische Ausschüsse eingerichtet, die Entscheidungen treffen und die Prozesse steuern. Im Folgenden übernimmt dies ein paritätisches Steuerungsteam.

„Die inhaltliche und wirtschaftliche Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen werden nach den Regelungen dieser Vereinbarung von einem Steuerungsteam in Rahmen des Budgets [...] verantwortlich und selbständig gesteuert.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

Neben der Konzeption und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen sind vor allem folgende Aspekte bedeutsam: die Abstimmung mit der Agentur für Arbeit, die Sicherstellung einer sachgerechten Budgetverwendung sowie die Festlegung von Boni für erreichte Zertifikate. Bei ungelösten Meinungsverschiedenheiten kann gemäß BetrVG die Einigungsstelle angerufen werden.

In dem Unternehmen mit dem Qualifizierungsbetrieb wird ein paritätischer Qualifizierungsausschuss eingerichtet. Er entscheidet einstimmig.

„Der Qualifizierungsausschuss soll das Angebot und die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Qualifizierungsbetrieb überprüfen. Die Beschäftigten im Qualifizierungsbetrieb haben die Möglichkeit, sich mit Anregungen oder Beschwerden an den Qualifizierungsausschuss zu wenden. Fragen der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung werden vom Qualifizierungsausschuss einstimmig entschieden.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009

2.7 Ergänzende Zusagen des Arbeitgebers

In drei Vereinbarungen wird unter bestimmten Bedingungen auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet. Nachstehend werden sie für die Laufzeit der Vereinbarung generell ausgeschlossen.

„Während der Laufzeit dieser Vereinbarung und für den nachfolgenden Kalendermonat nach ihrer Beendigung werden betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100100/476/2010

Eine andere Vereinbarung schließt Kündigungen weitestgehend aus, knüpft sie in jedem Fall aber an die Zustimmung des Betriebsrats.

„Für die Dauer der Kurzarbeit wird für die von Kündigung betroffenen Mitarbeiter weitestgehend keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Darüber hinaus ist eine Zustimmung des BR für betriebsbedingte Kündigungen von Mitarbeitern in Kurzarbeit erforderlich.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/480/2009

Das Unternehmen mit dem Qualifizierungsbetrieb – faktisch eine Art Transfergesellschaft – schließt Entlassungen für die in Kurzarbeit mit Qualifizierung einbezogenen Arbeitskräfte aus. Möglich sind jedoch Änderungskündigungen für den Übergang in den Qualifizierungsbetrieb.

„Betriebsbedingte Kündigungen sind für die in der Namensliste aufgeführten Beschäftigten bis zum 31. Oktober 2010 ausgeschlossen. Dies gilt nicht für betriebsbedingte Änderungskündigungen mit dem Ziel der Versetzung in den Qualifizierungsbetrieb.“

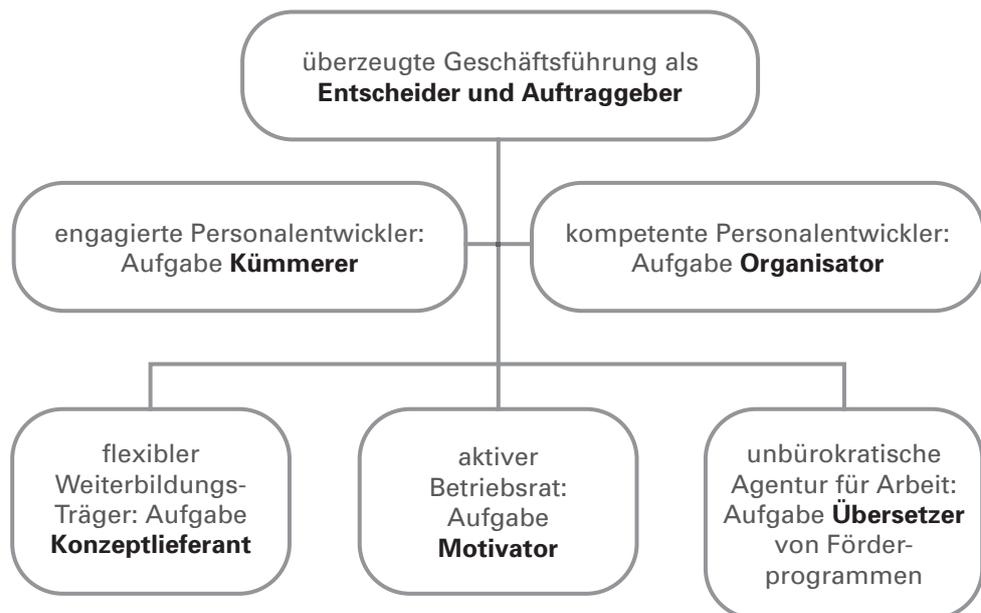
🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/2009

3 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Kurzarbeit in Verbindung mit Qualifizierung wird bisher nur in geringem Umfang genutzt. Dennoch finden sich Regelungsbeispiele in betrieblichen Vereinbarungen. Sie stammen vorwiegend aus produzierenden Betrieben, aber auch aus einem großen Unternehmen, das innerhalb eines Konzerns technologische Forschung und Entwicklung betreibt. Die vorliegenden Betriebsvereinbarungen regeln auf unterschiedliche Weise die Durchführung der Kurzarbeit und darüber hinaus Verfahren zur a) Entwicklung von Qualifizierungsangeboten, b) Bestimmung des Qualifizierungsbedarfs und c) Durchführung der Maßnahmen. Dabei nutzen Betriebsräte ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten auch über die rechtlichen Vorgaben hinaus, wie die Betriebsfallstudien zeigen (vgl. online unter www.boeckler.de/29509_99844.html).

Erfahrungsgemäß setzt eine erfolgreiche Qualifizierungsmaßnahme eine bereits vorhandene Weiterbildungsstrategie voraus, die nun unter den Bedingungen von Kurzarbeit umgesetzt bzw. erweitert wird. Außerdem ist eine betriebliche Kultur der Weiterbildung wichtig, um die Beschäftigten zur Teilnahme zu motivieren. Bemerkenswerterweise wird in einem Fall die tariflich geregelte Pflicht zur Weiterbildung nicht umgesetzt. Nach Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bleibt eine Qualifizierung hier freiwillig.

Die Erfolgsfaktoren für Kurzarbeit mit Qualifizierung sind am Beispiel eines mittelständischen Technologieunternehmens in folgendem Schaubild dargestellt.



Quelle: Lux 2010

Offen bleiben muss zunächst, zu welchen Ergebnissen Qualifizierung während Kurzarbeit führt. Noch ist unklar, ob a) es gelingt, Arbeitsplätze bei rechtzeitig einsetzendem Konjunkturaufschwung tatsächlich zu erhalten, b) Kurzarbeitende so qualifiziert werden können, dass sich ein Nutzen für den Betrieb sowie für die Betroffenen bzw. ihre Arbeitsmarktfähigkeit einstellt und c) Unterschiede zwischen verpflichtender und freiwilliger Teilnahme an Qualifizierung bestehen.

4 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Kurzarbeit kann nicht einseitig vom Betrieb angeordnet werden, da die Leistungspflichten der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag verändert werden. Deshalb ist laut BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats erforderlich. Besteht kein Betriebsrat, muss sich jede/r Beschäftigte einzeln mit Kurzarbeit einverstanden erklären.

Kurzarbeit

Der Betriebsrat sollte darauf achten,

- dass die im Gesetz genannten Kriterien für Kurzarbeitergeld (wirtschaftliche Ursachen, vorübergehender Arbeitsausfall, betriebliche Bemühungen zur Vermeidung von Arbeitsausfall) tatsächlich bestehen;
- ob es Alternativen gibt, um Umfang und Dauer von Kurzarbeit zu reduzieren (Abbau von Überstunden, Urlaub etc.);
- welche Bestimmungen die geltenden Tarifverträge für den Fall der Kurzarbeit vorsehen (etwa zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes oder zur Umlage der jährlichen Sonderzahlungen auf das Monatsentgelt);
- dass der Agentur für Arbeit die Kurzarbeit rechtzeitig – spätestens in dem Monat, in dem sie beginnt – angezeigt wird, damit das Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.

Qualifizierung

Der Betriebsrat sollte darauf achten,

- dass ein Qualifizierungsplan mit den Zielen der Weiterbildung erstellt wird;
- dass die Qualifizierung nicht nur aktuellen Leistungsanforderungen des Betriebs, sondern auch der Qualifikationsentwicklung der Teilnehmenden dient;
- dass den Betroffenen eine Beratung für die Weiterbildung angeboten wird (entsprechend den Bestimmungen über die Förderung durch die Agentur für Arbeit bzw. den Europäischen Sozialfonds);
- dass ein externer Qualifizierungsträger laut Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt ist;
- ob und inwieweit die Qualifizierung durch geeignetes betriebseigenes Personal durchgeführt werden kann (die Anerkennung nach AZWV wäre damit entbehrlich);
- dass die Qualifizierungsmaßnahmen mit der Arbeitsagentur abgestimmt werden, damit eine finanzielle Förderung möglich ist.

Literatur- und Internethinweise

DGB-Bundesvorstand (2009): Kurzarbeit und Weiterbildung, Tipps für die betriebliche Praxis, Berlin.

Fallstudien zum Thema Qualifizierung in Kurzarbeit, online unter www.boeckler.de/29509_99844.html

Heidemann, Winfried (2009): Qualifizierung in Kurzarbeit, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/mbf_pers_bild_quali_kurzarbeit.pdf

Laßmann, Nikolai/Rupp, Rudi (2009): Konjunkturbedingte Kurzarbeit, Kurzauswertung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_kurzarbeit.pdf

Lux, Barbara (2010): Bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildung in der Kurzarbeit in der mittelständischen Kuhnke Gruppe, Fallstudie, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_fallstudie_kuhnke.pdf

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de