

Infobrief.)

1 | 09

Krisenbegleitung für Betriebsräte durch die TBSgGmbH

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vernünftige Antworten auf die Herausforderungen, denen sich Unternehmen in wirtschaftlichen Krisenzeiten gegenübersehen, erfordern von allen Beteiligten in Politik, Gewerkschaften und in Betrieben umsichtiges Handeln und vernünftige Entscheidungen. Gerade Betriebsräte haben in diesen Zeiten ein besonders hohes Maß an Verantwortung. Sie werden als Erste mit den Reaktionen der Geschäftsleitung konfrontiert.

Zur Unterstützung der Betriebsratsarbeit bietet die Beratungseinrichtung der Gewerkschaften in Rheinland-Pfalz, die TBS gGmbH, daher im Rahmen des Projektes „Chancen- und Risikobegleitung der Betriebsräte in der aktuellen Krise 2009“, Unterstützung in allen wichtigen betrieblichen Themenfeldern an. Dazu gehört auch die Versorgung mit relevanten Informationen über die aktuelle ökonomische Entwicklung sowie über aktuelle Regelungen des Gesetzgebers und der Arbeitsagentur, z.B. hinsichtlich der Möglichkeiten zur Qualifizierung während der Kurzarbeit.

In der vorliegenden Veröffentlichung werden Auszüge aus den Ergebnissen der Betriebsrätebefragung im Rahmen des TBS-Schnellinformationssystems präsentiert. Ziel des Info-Systems ist es, kompakt und zeitnah über die Situation der Betriebe in Rheinland-Pfalz zu informieren. Es stellt daher einen wichtigen Impulsgeber für Landesregierung und Gewerkschaften dar.

Lasst uns also gemeinsam den Anforderungen der Wirtschaftskrise entgegentreten. Nutzt die Hilfs- und Informationsangebote der Gewerkschaften und der TBS, denn umfassende Informationen sind für die Positionierung der Betriebe, insbesondere in Krisenzeiten unabdingbar. Ich bin mir sicher, dass die TBS mit ihrem Angebot einen wichtigen Beitrag zur effizienten Krisenbewältigung leisten kann.

Euer Dietmar Muscheid



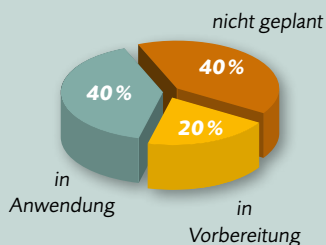
Dietmar Muscheid,
Vorsitzender des
DGB Bezirk West

DGB

... STATISTIK ...

Seit Februar sammelt die TBS Informationen zu Kurzarbeit und Personalentwicklung in rheinland-pfälzischen Betrieben. Die Ergebnisse werden der Landesregierung und den Gewerkschaften wöchentlich mitgeteilt. An dieser Stelle der Infobriefe werden die jeweils wichtigsten Ergebnisse aus der aktuellen Befragung dargestellt.

Kurzarbeit in den Betrieben



TBS-KRISENBAROMETER 16.KW (OSTERWOCHE)

Befragte Betriebe	177
mit Beschäftigten	91.582
davon Automobilzulieferer	33%
mit Finanzierungsproblemen	24%
Investitionen zurückgefahren	60%
Unzureichende Auftragslage	58%
Streichung von Schichten	43%
Leiharbeit abgebaut	43%
Kurzarbeit eingeführt oder geplant	60%
Beschäftigte in Kurzarbeit	31.790
Qualifizierung während Kurzarbeit:	
in Durchführung	8%
beantragt	18%
konkret geplant	30%

Das aktuelle TBS-Krisenbarometer zeigt einen Anstieg kurzarbeitender Betriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit planen. Waren es in der 11. KW noch 45%, so sind es 5 Wochen später, in der 16. KW, bereits 56% der Betriebe.

KURZARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

Mitbestimmung bei der Einführung von Kurzarbeit

Einführung von Kurzarbeit nur mit dem Betriebsrat

Bei der Kurzarbeit handelt es sich um eine Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, die nach § 87, I, Nr. 3 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt.

Folglich müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat über Einführung und Umfang von Kurzarbeit einigen. Kommt keine Einigung zustande, ersetzt ein Spruch der Einigungsstelle gemäß § 87, II BetrVG die Einigung beider Parteien.

Das Mitbestimmungsrecht hat auch zum Inhalt, dass der Betriebsrat die Einführung von Kurzarbeit gegen den Willen des Arbeitgebers verlangen und ggfs. über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen kann (siehe Entscheidung des BAG vom 04.03.1986 – 1 ABR 15/84 – DB S. 1395).

Die Einführung von Kurzarbeit seitens des Arbeitgebers ohne Mitwirkung oder Zustimmung des Betriebsrates ist somit rechtsunwirksam. Gemäß der Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zur Beantragung von Kurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den vollen Lohn weiterzuzahlen, wenn die Prüfung der Agentur für Arbeit ergibt, dass die Kurzarbeit ohne die erforderliche Mitbestimmung des Betriebsrates eingeführt wurde.

In der Praxis sieht es so aus, dass die zuständige Arbeitsagentur einen Antrag auf Kurzarbeit nur dann annehmen kann, wenn der Betriebsrat mit seiner Unterschrift die Antragstellung befürwortet und damit die Einhaltung der mitbestimmungsrelevanten Rechtsnormen bestätigt.



Absicherung in der Rentenversicherung während Kurzarbeit

Aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage bieten Firmen ihren Beschäftigten verstärkt Kurzarbeit an. Diese wirkt sich nicht nur auf das ausgezahlte Gehalt aus, sondern auch auf die Höhe der späteren Rente. Die Auswirkungen von Kurzarbeit auf die Rente macht das folgende Beispiel deutlich: Bei einem unterstellten Verdienst von 2.400 € brutto monatlich ohne Kurzarbeit und einem Verdienst während der Kurzarbeit von 1.000 € monatlich erhöht ein Jahr Kurzarbeit den späteren Rentenanspruch um rund 21,90 € monatlich.

Ein Jahr Beschäftigung ohne Kurzarbeit ergibt einen künftigen Rentenanspruch von knapp 24,80 € monatlich. Der Unterschied beträgt also rund drei Euro im Monat. Nach dem tatsächlichen monatlichen Arbeitsverdienst während der Kurzarbeit in Höhe von 1.000 € ohne die zusätzlichen Beiträge in Höhe von 80 Prozent des wegen Kurzarbeit ausgefallenen Verdienstes ergäbe sich eine Rente von rund 10,30 € im Monat.

(Deutsche Rentenversicherung vom 23.01.2009)



QUALIFIZIERUNG

Notwendigkeit von Qualifizierung

Investitionen in Forschung und Bildung sind Deutschlands Zukunft. Deshalb bekennen sich die Mitgliedsunternehmen des Stifterverbandes auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu ihrer Verantwortung für ein leistungsfähiges Bildungs- und Wissenschaftssystem in Deutschland. Wir werden unser erhebliches finanzielles Engagement für Wissenschaft und Bildung in Deutschland 2009 fortführen und rufen alle Unternehmen auf, sich unserer gemeinsamen Initiative anzuschließen. *(20 DAX-Unternehmen im Stifterverband, Berlin, den 22.01.2009)*

„Die deutsche Automobiltechnologie setzt weltweit Maßstäbe. Kaum eine Branche ist so innovativ wie die Automobilindustrie. Nur wer diesen Standard aufrechterhalten kann, behauptet sich am Markt – gerade angesichts neuer erheblicher technologischer Herausforderungen. Für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland ist die Innovationskraft der hiesigen Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Hohe Kosten lassen sich nur rechtfertigen, wenn sich das Produkt in irgendeiner Form aus der Masse abhebt und so nirgendwo anders zu bekommen ist. Erfolg ist also nur durch kontinuierliche Innovationen und Neuentwicklungen möglich. Die Siche-

rung der Innovationsfähigkeit ist somit auch für mittelständische Automobilzulieferer notwendigerweise ein zentrales Thema der Unternehmensstrategie.“ *(Ernst & Young, Die Automobilindustrie im Umbruch, 2008)*

„Sparkurs bei Forschung kann die Zukunftsfähigkeit kosten.“ *(VDI-Nachrichten vom 23.01.2009)*

Mehr als jedes dritte Unternehmen will in diesem Jahr weniger oder keine Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, so das alarmierende Ergebnis einer Umfrage des VDI Wissenschaftsforums. *(VDI-Nachrichten vom 16.01.2009)*

„Unternehmen sparen bei Fachkräfte-Schulungen.“ *(VDI-Nachrichten vom 10.01.2009)*

„Die Innovatorenquote, d.h. der Anteil der mit Produkt- oder Prozessinnovationen erfolgreichen Unternehmen, sank 2007 auf 43,6%, nach 45,6% in 2006 ... Die Innovationsplanungen für 2008 und 2009 deuten auf eine Stagnation der nominellen Innovationsaufwendungen hin.“ *(ZEW/infas/ISI, Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft, 2009)*

Ein Blick zurück in die Krise 2003/2004: Das Forschungsinstitut der Bundesagentur IAB kommt in einer Untersuchung über den

Anspruch

... und Wirklichkeit

DGB



Einsatz von Kurzarbeit 2003 zu dem Ergebnis: „Bundesweit haben nur fünf Prozent aller kurzarbeitenden Betriebe im ersten Halbjahr 2003 Maßnahmen der beruflichen Orientierung oder Qualifizierung für ihre Kurzarbeitenden durchgeführt. Von allen Kurzarbeitenden wurden le-

diglich drei Prozent in derartige Maßnahmen einbezogen.“ (IAB-Forschungsbericht 12/2005)

Das war kurzsichtig, wie sich spätestens 2007 zeigte, als die Unternehmen zunehmend über einen Fachkräftemangel klagten.

KONJUKTUR

Öffentliches Investitionsprogramm im Rahmen des Zukunftsinvestitionsfonds für Rheinland-Pfalz

Zur Förderung der öffentlichen Investitionstätigkeit in der Wirtschaftskrise werden in Rheinland-Pfalz im Zuge der im Konjunkturpaket II beschlossenen Maßnahmen in den Jahren 2009–2011 insgesamt über 625 Mio. € in 1.794 Einzelprojekten investiert.

Schwerpunkte der Maßnahmen sind Sanierungen von Schulen, Krankenhäusern sowie Kindertagesstätten, Schul- und Hochschul(aus)bau, energieeffiziente Erneuerungen, städtebauliche Maßnahmen, sowie Förderung von IT- und DSL-Infrastruktur. Besonderes Augen-

merk wurde auf die regionale Ausgewogenheit der Projekte gelegt, um die wirtschaftlichen Impulse möglichst breit zu streuen. Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt zu drei Viertel durch den Bund, die verbleibenden 25% steuern Land und Kommunen bei.

Einen Überblick über die Landkreise sowie kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz und deren Investitionsvolumen gibt die Tabelle, Darüber hinaus werden 43,5 Mio. € in landesweite Maßnahmen wie die Förderung von Projektschulen oder pauschale Krankenhausförderung fließen.

Liste mit den Einzelprojekten unter: www.rlp.de mit Stichwort „Zukunftsinvestitionsfonds“

Verteilung der öffentlichen Investitionen des Landes Rheinland-Pfalz auf die Städte und Landkreise im Rahmen des Zukunftsinvestitionsfonds RLP

Stadt/Landkreis	Investitionsvolumen in Tsd €	Stadt/Landkreis	Investitionsvolumen in Tsd €
Ahrweiler	14.971	Ludwigshafen	23.241
Altenkirchen	19.751	Ludwigshafen (Kreis)	9.266
Alzey-Worms	15.662	Mainz	62.112
Bad Dürkheim	12.391	Mainz-Bingen	13.908
Bad Kreuznach	21.550	Mayen-Koblenz	32.097
Bernkastel-Wittlich	9.533	Neustadt a. d. W.	3.342
Birkenfeld	12.730	Neuwied	39.765
Bitburg-Prüm	10.354	Pirmasens	11.354
Cochem-Zell	10.950	Rhein-Hunsrück-Kreis	13.213
Daun	9.877	Rhein-Lahn-Kreis	17.569
Donnersbergkreis	16.050	Speyer	6.217
Frankenthal/Pf.	11.750	Südliche Weinstraße	25.664
Germersheim	10.264	Südwestpfalz	14.135
Kaiserslautern	22.947	Trier	36.947
Kaiserslautern (Kreis)	10.897	Trier-Saarburg	17.660
Koblenz	41.390	Westerwaldkreis	32.833
Kusel	5.754	Worms	8.710
Landau i. d. Pf.	15.022	Zweibrücken	3.444

(Quelle: Mitteilung der Staatskanzlei Rheinland Pfalz, 07.04.2009)

Herausgeber:



**TBS gGmbH
Rheinland-Pfalz**

Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz

Tel.: 06131/28835-0
Fax: 06131/226102
info@tbs-rheinlandpfalz.de
www.tbs-rheinlandpfalz.de

Zur Qualifizierung während der Kurzarbeit

Interview mit Klaus Lambrich, Betriebsratsvorsitzender bei Clariant Masterbatches GmbH, Lahnstein

TBS: Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit sind derzeit noch eher die Ausnahme als die Regel. Clariant hat jetzt eine Qualifizierungsmaßnahme angesprochen. Was bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern?

Klaus Lambrich: Im Januar haben wir eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen. Darin war auch die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen.

Wir bieten eine Qualifizierung zum „Industriefachwerker“ für Beschäftigte aus der Produktion und der Qualitätskontrolle an. Und zwar für solche Beschäftigte, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder seit 4 Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit ausüben. Die Maßnahme dauert 28 Tage. Nach Ostern haben wir damit angefangen. Nach dem erfolgreichen Abschluss erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat der IHK.

TBS: Wie viele Mitarbeiter nehmen daran teil?

Klaus Lambrich: Es haben sich bis jetzt 25 gemeldet – von insgesamt 100 Mitarbeitern in der Produktion.

TBS: Wer führt die Qualifizierungsmaßnahme durch?

Klaus Lambrich: Die Qualifizierung wird von der Rhein-ERFT-Akademie durchgeführt und von der Arbeitsagentur und vom ESF gefördert.

TBS: Welche Kenntnisse werden in der Qualifizierungsmaßnahme vermittelt?

Klaus Lambrich: Ein großer Teil der Mitarbeiter arbeitet schon seit vielen Jahren bei

»Der Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Grundlagenkenntnisse und des Hintergrundwissens.«

Clariant. Denen muss man nicht mehr erklären, was sie zu machen haben. Daher vermitteln wir auch nicht in erster Linie praktische Kenntnisse. Der Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Grundlagenkenntnisse, des Hintergrundwissens. Also etwa: Welche chemischen Prozesse laufen in der Maschine ab? Wie verhalten sich die Materialien?

TBS: Wie seid ihr zu diesem Bildungsträger gekommen?

Klaus Lambrich: Die Rhein-ERFT-Akademie ist, wie wir auch, ein Ableger von Höchst. Insofern bestanden bereits lose Kontakte. In den letzten Jahren hat es auch immer wieder Ansätze gegeben. 2008, also noch vor der Krise, wollte die Geschäftsführung eine Bildungsoffensive starten, die aber nicht recht aus den Startlöchern gekommen ist. Wenn's im Betrieb brummt, hat keiner Zeit für Qualifizierung.

TBS: Wo findet die Qualifizierung statt? Und zu welchen Zeiten?

Klaus Lambrich: Die Schulungen werden bei uns im Werk durchgeführt und finden an den Kurzarbeitstagen Donnerstag und Freitag statt.

TBS: Wie habt ihr für die Teilnahme an der Maßnahme geworben?

Klaus Lambrich: Im Januar haben wir zusammen mit der Rhein-ERFT-Akademie eine Info-Veranstaltung für interessierte Mitarbeiter durchgeführt. Daraufhin haben sich 25 gemeldet. Mit denen haben wir dann Mitte März eine weitere Veranstaltung durchgeführt, auf der das Konzept vorgestellt worden ist. Mehr



Klaus Lambrich, Betriebsratsvorsitzender bei Clariant Masterbatches GmbH

Werbung haben wir nicht gemacht. Man muss allerdings auch sagen, dass es in den letzten Jahren immer wieder Anfragen von Mitarbeitern gab. Im Vergleich zu anderen Clariant-Betrieben ist bei uns der Anteil von Geringqualifizierten vergleichsweise hoch. Die Mitarbeiter spüren also, dass sie etwas tun müssen.

TBS: Ist denn gewährleistet, dass die Qualifizierung auch innerhalb der Kurzarbeit abgeschlossen werden kann?

Klaus Lambrich: Wir haben von der Geschäftsleitung die Zusage, dass die Maßnahme in jedem Fall zu Ende geführt wird. Ich rechne allerdings auch mit einer Verlängerung der Kurzarbeit über die Dauer der Maßnahme hinaus.

TBS: Wie klappt die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur?

Klaus Lambrich: Sehr gut. Die zuständige Arbeitsagentur, das ist für uns Lahnstein, berät uns bei der Nutzung der Fördermöglichkeiten und kommt zur Erledigung des „Papierkrams“ zu uns in den Betrieb. Wenn wir nicht schon Kontakt zur Rhein-ERFT-Akademie gehabt hätten, so hätte die Arbeitsagentur auch einen geeigneten Bildungsträger für uns gesucht.

Wir haben uns für unsere Qualifizierungsmaßnahmen auch die Unterstützung des Landtagsabgeordneten und

des Landrats eingeholt. Das wirkt sich sicherlich günstig für die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur aus.

TBS. Nutzt ihr auch andere Programme der Arbeitsagentur?

Klaus Lambrich: Ja. Einige Mitarbeiter machen im Rahmen von WeGebAU eine Facharbeiterausbildung. Das läuft parallel. Dann gibt es noch betriebsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen. Die Geschäftsleitung strebt eine Erhöhung des Facharbeitanteils in der Produktion an. Dafür ist im letzten Jahr eine neue Meisterstelle geschaffen worden – mit dem Schwerpunkt auf interne Qualifizierung und Erstausbildung. Das wird allerdings nicht von der Arbeitsagentur gefördert.

TBS: Habt ihr im Vorfeld Qualifikationsbedarfsanalysen durchgeführt?

Klaus Lambrich: Nein. Darin besteht unter anderem die Aufgabe der neu geschaffenen Meisterstelle. Die Ansätze dazu in der Vergangenheit sind immer wieder versandet; zum Teil auch von der Geschäftsleitung abgewiegelt worden – wenn ich da an die Initiativen der Weiterbildungsstiftung in 2003 denke. Die jetzige Maßnahme ist auch, wie gesagt, eher auf die Verbesserung der Grundlagenkenntnisse bei allen Teilnehmern gerichtet. Dazu braucht man keine Qualifikationsbedarfsanalyse.

Im Gespräch mit Teilnehmern aus Qualifizierungsmaßnahmen

Das Gespräch mit Klaus Lambrich fand eine Fortsetzung mit drei Teilnehmern der Qualifizierungsmaßnahmen, die sich zu ihrem Interesse und ihren Erwartungen äußerten.

TBS: Wie habt ihr von der Weiterbildungsmaßnahme erfahren?

Mirosław Kornas: Ich bin durch den Aushang für die Info-Veranstaltung darauf aufmerksam geworden. Mit 45 denkt man ja nicht mehr an Weiterbildung. Aber, das was sie vorgestellt haben, hat mich interessiert. Wir kennen uns natürlich mit der Bedienung der Maschinen aus, aber so richtig wissen wir nicht, was in ihnen vorgeht. Die Anforderungen hängen auch nicht so hoch, was es einfacher macht, sich für die Teilnahme zu entscheiden. Und lernen macht ja schließlich auch Spass.

Dirk Herbieg: Ich bin Mitglied des Betriebsrats und da ist einem die Notwendigkeit von Qualifizierung schon präsent

– durch die Diskussionen im Betriebsrat und die Anfragen der Kollegen. Die Leute wissen, dass sie etwas für sich tun müssen. Die jüngeren Mitarbeiter haben bessere theoretische Kenntnisse. Und jahrelange Erfahrungen für die Bedienung der Maschinen braucht man auch nicht. Qualifizierung ist also auch nötig, um seine Position im Betrieb zu sichern.

Frank Holzhausen: Und nicht zuletzt findet man als Qualifizierter auch leichter wieder einen Arbeitsplatz. Man weiß ja nicht, wie das hier weiter geht. Das macht den Leuten auch Angst, und das ist auch ein Grund, an der Maßnahme teilzunehmen. Wenn es zu

Entlassungen kommt, dann trifft es vermutlich zuerst die Unqualifizierten.

TBS: Was erwartet ihr für euch von der Qualifizierungsmaßnahme?

Frank Holzhausen: Wie gesagt: höhere Arbeitsplatzsicherheit. Und es gibt die Möglichkeit der Weiterqualifikation zur Industriefachkraft, Bereich Kunststoff/Kautschuk. Diesen Abschluss kann man auf der Grundlage des Industriefachwerkers dann in zwei Jahren statt dreieinhalb erwerben.

Dirk Herbieg: Die Mitarbeiter bekommen allerdings auch nicht mehr Geld nach der Maßnahme. Also das ist kein Grund für die Teilnahme.

Mirosław Kornas: Auf der Info-Veranstaltung ist gesagt worden, dass es keine negativen Konsequenzen hat, wenn man die Prüfung nicht besteht. Die Teilnahme hat also nur Vor- und keine Nachteile.

TBS: Vielen Dank für das Gespräch.

»... nicht zuletzt findet man als Qualifizierter auch leichter wieder einen Arbeitsplatz.«

