

Infobrief.) 1 | 10

Bewältigung der Arbeitsmarktkrise 2010 infolge der Wirtschaftskrise

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach dem politisch motivierten Trubel um das TBS Schnellinformationssystem Ende 2009 freuen wir uns ganz besonders, euch mit diesen ersten Projektinformationen des Jahres 2010 wieder sachlich-fundierte Unterstützung zur Bewältigung der aktuellen Krisensituation anbieten zu können.

Auch in 2010 könnt ihr euch in der Krisenbegleitung auf die TBS verlassen. Hierzu wurde ein Nachfolger des im Dezember 2009 ausgelaufenen Projektes zur Begegnung der Wirtschaftskrise konzipiert und mit Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen ins Leben gerufen, in welchem ihr die bekannten Unterstützungsleistungen des „Krisenprojektes“ auch in diesem Jahr erhaltet.

Denn eines ist klar, und niemand bekommt diese Tatsache so hautnah zu spüren wie ihr: Die Krise ist längst nicht vorbei, auch wenn dies teilweise von einigen Wirtschaftsinstituten und so genannten Experten suggeriert wird (hierzu kann ich euch das erste Kapitel des vorliegenden Infobriefes empfehlen).

Die TBS wird euch – natürlich in der bewährten engen Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften und dem DGB – in diesen fordernden Zeiten mit Rat und Tat zur Seite stehen, denn nichts ist schwieriger als einen steinigen Weg alleine zu gehen.

Neben einem Überblick über die Konjunkturdaten werden in den regelmäßig erscheinenden Projektinformationen aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarktes, der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie aus der aktuellen Rechtsprechung aufbereitet. Daneben werden euch mitbestimmungs- und krisenrelevante Themenblöcke anhand guter Beispiele aus dem betrieblichen Alltag näher gebracht.

Wir hoffen mit den nachfolgenden Informationen ein wenig zur Unterstützung für eure schwierige tägliche Arbeit beitragen zu können und wünschen euch ein möglichst krisenfreies 2010.

Winfried Ott



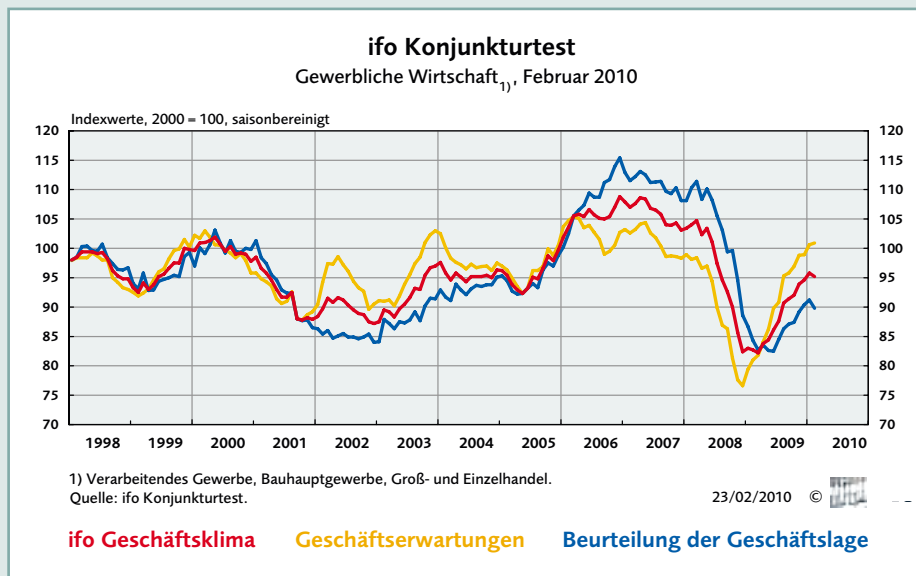
Winfried Ott, Geschäftsführer der TBS gGmbH

Ein leichter Aufwärtstrend, Unternehmen schöpfen Zuversicht

Gegen Ende des Jahre 2009 war weiterhin ein leichter Aufwärtstrend in der deutschen Wirtschaft auszumachen, zumindest gegenüber den katastrophalen Anfangsmonaten des globalen Konjunkturerinbruchs. Die wirtschaftlichen Erwartungen für das Jahr 2010 sind nahezu überall von einer positiveren Stimmung geprägt. Von einer Stabilisierung kann gesprochen werden, von einem Ende der Krise aber mitnichten: aller Wahrscheinlichkeit nach wird die Krise auf dem Arbeitsmarkt in ihrem ganzen Ausmaß erst in diesem und im folgenden Jahr ankommen.

Situation in den Betrieben aus. Dennoch gaben 40% der Betriebe des produzierenden Gewerbes an, dass die Kapazitätsauslastung sowie der Auftragsbestand weiterhin gering oder schlecht ausfallen. Gegenüber allen anderen Branchen würde sich vor allem der Dienstleistungssektor als sehr stabil erweisen und optimistisch in die Zukunft blicken. Den deutlichsten Zuwachs bei der Nachfrageerholung gegenüber den letzten Monaten hätten vor allem die Investitionsgüterproduzenten und dies vor allem durch eine Zunahme des Exportgeschäfts – hierüber darf man natürlich

abschwächen wird. Die Exportwirtschaft wird sich im Jahr 2010 aufgrund verhaltener Wachstumsraten der Weltkonjunktur zudem noch nicht tiefgreifend von der Krise erholen, was sich zusätzlich negativ auf die deutsche Konjunktur auswirken wird. Die Kombination aus sich abschwächender Binnennachfrage und nicht wiederersticktem Export, stellt also das große Risiko der wirtschaftlichen Entwicklung in 2010 dar. Erschwerend hinzu kommt: die stimulierenden Auswirkungen der staatlichen Konjunkturprogramme dürften sich im Laufe des Jahres allmählich verflüchtigen.



Die deutsche Wirtschaft wird allen vorliegenden Prognosen nach 2010 etwa um 2% (BIP) wachsen, nach einem drastischen Minus von knapp 5% im vergangenen Jahr 2009. Der aktuellste ifo-Geschäftsklimaindex hat sich im Januar 2010 zum achten Mal in Folge weiter verbessert: die Unternehmen schätzen ihre Lage weniger schlecht als zuvor ein und blicken zuversichtlicher ins kommende Geschäftsjahr als noch im Dezember 2009.

Der aktuelle Konjunkturbericht der Arbeitsgemeinschaft der IHKen Rheinland-Pfalz geht von einer weiteren Stabilisierung und stückweisen Verbesserung der

nicht vergessen, von welchem niedrigen Niveau diese Verbesserung ausgegangen ist.

Die Konjunktur wird vor allem von dem (noch) relativ starken Konsum (laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung 1% Expansion) getragen. Der Anstieg des privaten Verbrauchs verläuft jedoch parallel zu einer Erhöhung der Sparquote, die auf die Unsicherheit angesichts drohender Arbeitslosigkeit und zukünftiger Finanzpolitik hinweist.

Es ist allerdings zu befürchten, dass die Binnennachfrage sich durch einen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Laufe des Jahres

Die von der Bundesregierung umgesetzten sowie angekündigten steuerlichen Entlastungen werden hierbei kaum einen entscheidenden Wachstumseffekt auf die derzeitige wirtschaftliche Entwicklung haben, wie das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in seinem neusten IMK-Report (Nr.46/S.12) aufgezeigt hat.

In spätestens zwei Jahren ist – sofern nicht ein überraschend starkes Anziehen der Konjunktur auftritt – mit einer erheblichen Reduzierung staatlicher Leistungen und einer Erhöhung der Sozialabgaben zu rechnen, womit versucht werden wird, die Gegenfinanzierung zu den prognostizierten Steuerausfällen darzustellen. Auf kommunaler Ebene werden teilweise bereits Gebühren erhöht und Leistungen zurückgefahren.

Ein möglicher voreiliger Konsolidierungskurs, etwa in Form des Endes einer expansiven Finanzpolitik und einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, könnte einen weiteren Dämpfer für die Binnennachfrage nachsichziehen. Dies wäre vor allem bei einem weiter schwachen Export und einer schlechten Gesamtkonjunkturentwicklung dramatisch.

Moderater Verlust an Arbeitsplätzen dank Kurzarbeit

Die Arbeitslosenzahl ist im Dezember 2009 um 60.000 auf 3.276.000 angestiegen und die Arbeitslosenquote hat sich um 0,2% auf 7,8% erhöht. Im Jahresdurchschnitt lag die Arbeitslosenzahl bei 3.423.000 und die Arbeitslosenquote bei 8,2%. „Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2009 sowie angesichts der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleibt das eine sehr moderate Entwicklung“ (Presseinfo 001 der Bundesagentur für Arbeit vom 05.01.2010).

Im Januar 2010 ist die Arbeitslosenzahl jedoch weiter deutlich angestiegen, um plus 342.000 auf 3.617.000. Die Arbeitslosenquote stieg weiter um 0,8% auf 8,6% an. „Im Vergleich zum Januar 2009 gab es 129.000 Arbeitlose mehr. Der Anstieg erklärt sich mit dem Beschäftigungsabbau, vor allem dem Abbau sozialversicherungspflichtiger Vollbeschäftigung infolge der Wirtschaftskrise. Ohne die Entlastung durch Kurzarbeit wäre der Vorjahresabstand deutlich höher ausgefallen“ (Presseinfo 006 der Bundesagentur für Arbeit vom 28.01.2010).

So gingen im Jahresverlauf 2009 bei der Bundesagentur für Arbeit Anzeigen auf Gewährung von konjunkturellem Kurzar-

beitergeld nach § 170 SGB III von 136.247 Betrieben für insgesamt 3.274.951 Beschäftigte ein (vgl. Kurzarbeitsstatistik der BA Dezember 2009). Hierin sind natürlich Doppelungen und Mehrfachanzeigen enthalten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt im Jahresdurchschnitt 2009 über eine Million Kurzarbeiter an, bei denen im Schnitt ein Drittel der Arbeitszeit ausfiel (vgl. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 02.02.2010).

Gleichzeitig ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten weiter rückläufig, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und die der geringfügig Beschäftigten zunehmende Tendenzen aufweisen.

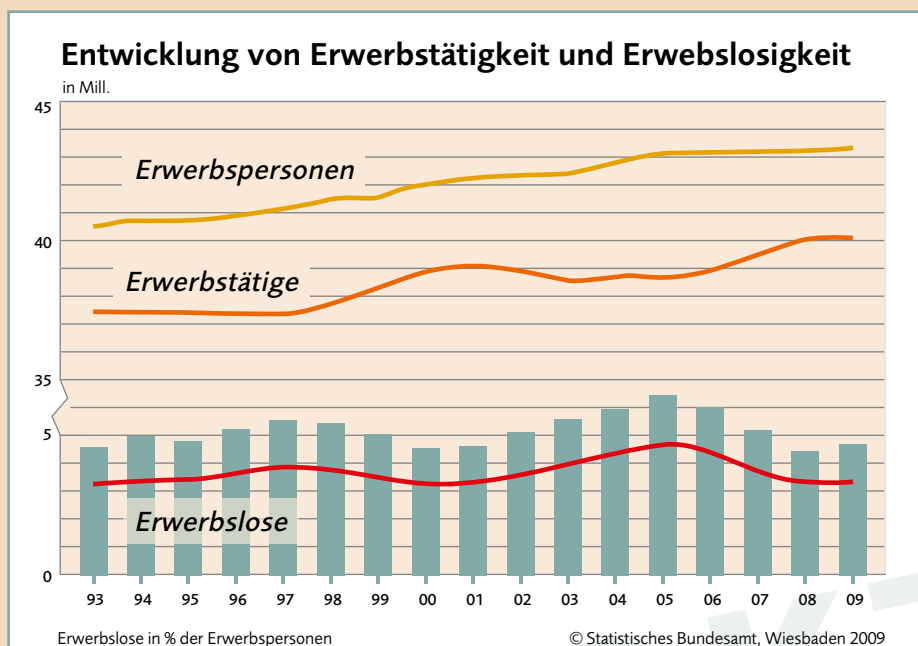
Der bisher „leichte“ Rückgang der Erwerbstätigkeit ist angesichts des massiven Produktionseinbruchs in Deutschland, auf die staatlichen Konjunkturprogramme und die intensive Nutzung der Kurzarbeit sowie die flexiblen Arbeitszeitanpassungsmaßnahmen innerhalb der Betriebe zurückzuführen (siehe auch Graphik des Statistischen Bundesamtes, 2009). Nach einer Berechnung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) wäre ohne

diese Maßnahmen, die Beschäftigung um 1,6 Millionen gesunken (DIW Wochenbericht Nr.1-2/2010).

Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der „internen Flexibilität“ des deutschen Arbeitsmarktes: Sie stabilisiert die Beschäftigung und die Einkommen. Den Unternehmen bleiben Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten erspart und wertvolles Mitarbeiterwissen erhalten. „Funktionierende Interessenvertretungen der Arbeitnehmer in Form von Gewerkschaften, Mitbestimmungsorganen und Kündigungsschutzbestimmungen sind institutionelle Voraussetzungen solcher internen Flexibilität“ [IMK Report Nr.46]. Die besondere Rolle der Betriebsräte kann beim „Abfedern“ der Krise somit nicht oft genug betont werden.

Die bisher relativ stabile Lage auf dem Arbeitsmarkt ist sehr begrüßenswert, darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass ab dem zweiten Quartal 2009 der Personalabbau in den Betrieben und die Anzahl der Insolvenzen stetig zugenommen hat und aller Wahrscheinlichkeit nach weiter zunehmen wird.

Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit ist weiterhin zu erwarten, da Teile der vorgenommenen Konjunkturprogrammmaßnahmen auslaufen bzw. deren Wirkung nachlässt. Ein entscheidender Faktor dürfte hierbei auch die Kurzarbeit und deren weitere Anwendungsmöglichkeiten sein. Viele Betriebe werden in diesem Jahr die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld erreichen, andere wiederum werden trotz Kurzarbeit den laufenden betrieblichen Kosten nicht mehr nachkommen können. Erschwerend hinzu kommt, dass in diesem und im folgenden Jahr eine sehr geringe Investitionsneigung zu erwarten sein dürfte. Negative Effekte auf die Beschäftigung und somit ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit sind zu befürchten.



Erhebliche Branchenunterschiede

Das moderate Gesamtbild, das sich derzeit vom deutschen Arbeitsmarkt zeichnen lässt, bedarf jedoch einer differenzierteren Betrachtung. In den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen lassen sich nämlich durchaus erhebliche Unterschiede ausmachen:

Das Verarbeitende Gewerbe hatte im dritten Quartal des vergangenen Jahres 2009 einen erheblichen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen (siehe auch Graphik des ifo-Beschäftigungsbarometers): im Vergleich zum Vorjahresquartal (2008) hat sich die Zahl der Beschäftigten um 240.500 Personen bzw. 4,6% verringert. Auch die Arbeitsstunden reduzierten sich im gleichen Zeitraum um 8,9%, was über den Beschäftigungsabbau hinaus mit der vielfach angewandten Kurzarbeit zusammenhing. Auch auf die Löhne hatte das seinen Effekt: diese gingen gegenüber Oktober 2008 um 6,6% zurück. Ohne die Anwendung des Arbeitsmarktinstrumentes Kurzarbeit hätten laut DIW im verarbeitenden Gewerbe nahezu 25% der Beschäftigten ihre Arbeit verloren.

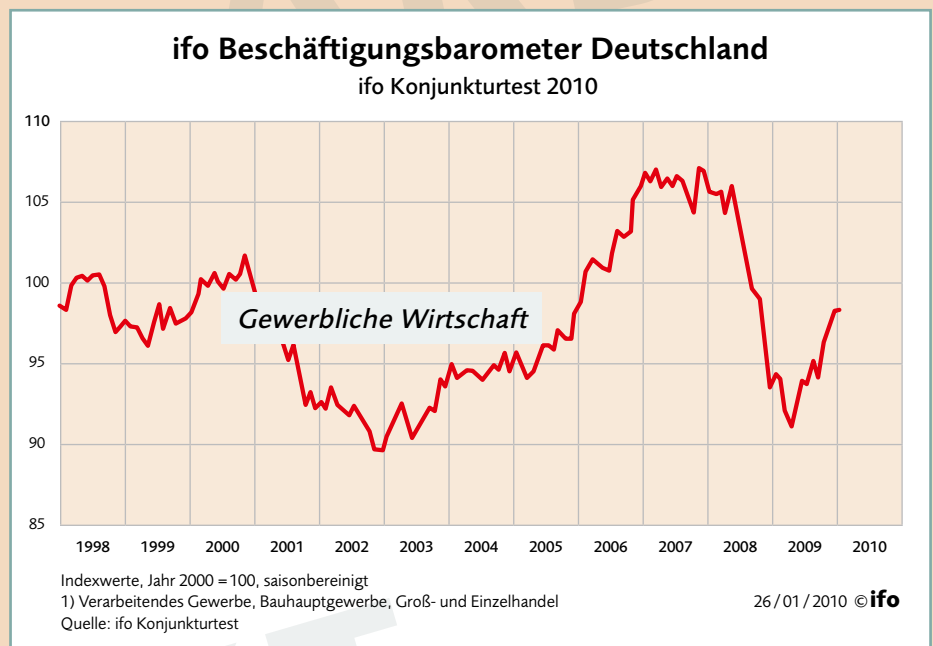
„Betrachtet man die Beschäftigtenzahl in den von der Größe her wichtigsten Wirtschaftszweigen, dann wies nur der Bereich Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln mit +1,4% eine positive Entwicklung gegenüber Oktober 2008 auf. Die Wirtschaftszweige Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen und Herstellung von elektrischen Ausrüstungen verzeichneten mit jeweils –4,7% einen deutlichen Beschäftigtenrückgang. Überdurchschnittlich stark verringerte sich

die Beschäftigtenzahl in den Wirtschaftszweigen Maschinenbau und Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (jeweils –5,1%) sowie in der Herstellung von Metallzeugnissen (–6,7%)“ (Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts Nr.490 vom 16.12.2009). Auf die Beschäftigtenzahl in der Bauwirtschaft hatte die Krise kaum Auswirkungen, sie stagnierte.

Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes muss wiederum unterschieden werden in die Zweige, die auf den inländischen Konsum ausgerichtet sind, welche bisher kaum von der Krise betroffen waren (bspw. die Lebensmittel- und Süßwarenproduktion) und die stark in Mitleidenschaft gezogenen Branchen, die vor allem auf Auslandsnachfrage ausgerichtet sind (bspw. die Automobilindustrien und der Maschinenbau).

Die künftige Entwicklung am Arbeitsmarkt ist in ihrem tatsächlichen Verlauf noch nicht einzuschätzen [siehe auch TBS Krisenbarometer/ Jahresauswertung 2009]. Laut aktuellem Konjunkturbericht der Arbeitsgemeinschaft der IHKen Rheinland-Pfalz planen rund 25% der Betriebe in den kommenden 12 Monaten Entlassungen.

Es bleibt zu hoffen, dass die zur Krisenbewältigung äußert hilfreichen Arbeitsmarktinstrumente nicht vorschnell zurückgefahren werden und sich auch weiter auf der Ebene der Sozialpartnerschaft Lösungen zur Beschäftigungssicherung und Konjunkturerholung auffinden lassen.



ARBEITSMARKTPOLITIK

An dieser Stelle sollten eigentlich die gesetzlich festgelegten Veränderungen beim Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsmaßnahmen aufgeführt werden, allerdings liegen noch keine neuen Ge-

schäftsanweisungen seitens der Bundesagentur der Arbeit vor. So wollen wir nochmals auf unsere letzte Infomail 2009 und die Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de)

sowie des Bundesarbeitsministeriums (www.bmas.de) hinweisen. Sobald weitere Informationen hierhingehend verfügbar sind, werden wir Euch umgehend davon in Kenntnis setzen!

Erfolgsgeschichte: Qualifizierung in der Kurzarbeit in Kombination mit dem Sonderprogramm WeGebAU

Viele Unternehmen scheuen sich das Thema „Qualifizierung in der Kurzarbeit“ zum Leidwesen ihrer Belegschaft – letztendlich aber auch zu ihrem eigenen Nachteil – anzupacken. Dieser Stillstand wird in vielen Fällen, trotz großangelegter Informationsoffensive der Arbeitsagentur, durch die Unwissenheit der Unternehmensleitung über die möglichen Fördertöpfe weiter begünstigt. Andere wiederum scheuen sich vor dem vermeintlich hohen bürokratischen Aufwand, der mit der Beantragung der Fördermittel verbunden ist und verpassen somit eine einmalige Chance.

Daher ist es wichtig, dass Betriebsrat und Belegschaft eine aktive Rolle als Akteur und Gestalter übernehmen. Gerade im Krisenjahr 2009 bewährten sich Betriebsräte in Unternehmen, wo partnerschaftliche und dialogorientierte Unternehmenskultur gelebt werden und Betriebsräte als anerkannte Partner gelten. Im Rahmen der Kurzarbeit haben diese Unternehmen mit lösungsorientierten sowie konstruktiven Vorschlägen die nötigen innerbetrieblichen Qualifikationsoffensiven vorangetrieben, um auch nach der Krise den hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu sichern.

Die enorme Leistung der Betriebsräte als Gestalter in der Krise spiegelt sich in der Jahresauswertung des TBS-Krisenbarometers wider. Laut TBS-Krisenbarometer ist die Entwicklung der umgesetzten Qualifizierungsmaßnahmen seit dem Frühjahr in Rheinland-Pfalz auf 21% (KW 52) angestiegen. Zusätzlich müssen die 26% geplanten sowie beantragten Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2009 hinzurechnet werden. Folglich hatte sich nahezu die Hälfte der Betriebe mit dem Thema „Qualifizierung“ auseinandergesetzt.



Die Krise sollte als Chance genutzt werden, notwendige Weiterbildungsmaßnahmen in Angriff zu nehmen. „Keine Zeit oder kein Geld“ waren die häufig genannten Argumente gegen die betriebliche Weiterbildung. Doch jetzt in der Krise kann diese Zeit genutzt werden, um den Qualifikationsbedarf auszugleichen oder einen Berufsabschluss nachzuholen. Aktuell gibt es durch das Konjunkturpaket II mehrere Programme der Bundesregierung zur finanziellen Unterstützung betrieblicher Qualifizierung. Durch sinnvolle Weiterbildungsmaßnahmen in der Kurzarbeit können Betriebe und Beschäftigte gestärkt aus der Krise herauskommen und „fit für den Aufschwung“ gemacht werden.

Warum wird berufliche Weiterbildung immer wichtiger?

Die rasante technologische Entwicklung bestimmt die neuen Anforderungen in der Arbeitswelt. Immer mehr Arbeitsabläufe werden nicht mehr manuell getätigt,

sondern durch automatisierte Systeme gesteuert. Durch die vollständige Automatisierung von Arbeitsabläufen gehen Arbeitsplätze für gering qualifizierte Beschäftigte verloren und das allgemeine qualifikatorische Anforderungsprofil steigt. Die Arbeitslosenquote der Beschäftigten „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, deren Arbeitsplätze am stärksten durch die Automatisierung betroffen ist, nahm in den letzten 30 Jahren von 6% auf knapp 20% zu. Nur durch gezielte berufliche Weiterbildung können Arbeitnehmer die notwendigen Handlungskompetenzen erlangen, um den geänderten Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden. Eine dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes ist daher nur möglich, indem das Qualifikationsniveau langfristig angehoben wird.



Ein Qualifizierungsbeispiel aus der Betrieblichen Praxis

In den folgenden Infobriefen möchten wir eine Reihe von erfolgreichen und sinnvollen Qualifizierungsbeispielen vorstellen, die im letzten Jahr umgesetzt wurden. Mit relativ geringem Aufwand konnten für verschiedene Mitarbeiter neue Perspektiven eröffnet werden.

Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses statt Stellenabbau

Ausgangssituation

Ein metallverarbeitender mittelständischer Betrieb befand sich seit Monaten in Kurzarbeit und hatte von der Konzernspitze die Vorgaben erhalten einen Teil der Mitarbeiter abzubauen. Initiiert durch die IG Metall und den Betriebsrat wurde ein Lenkungs- team aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vertretern mit dem Ziel eingerichtet, eine Alternativlösung über Kurzarbeit und öffentliche Fördermaßnahmen zum drohenden Stellenabbau zu erarbeiten. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die individuelle und langfristige Weiterbildung von gering qualifizierten Mitarbeitern gelegt.

Projektaufbau

Mit Hilfe der TBS wurde eine Liste aller Mitarbeiter mit detaillierter Information über ihre Beschäftigungsdauer, Tätigkeit und Ausbildung erstellt. Das Ziel war es, dass alle betrieblich relevanten, tätigkeitsbezogenen und übergreifenden Kompetenzen und Qualifizierungspotenziale der Beschäftigten systematisch erfasst wurden. Anhand dieser Liste konnte der betriebliche sowie persönliche Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten ermittelt werden, um darauf aufbauend Qualifizierungsmaßnahmen effektiv zu planen und umzusetzen.

Das Kernstück der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen war die Umschulung einiger Beschäftigten zu Maschinen- und Anlagenführern sowie Fachkräften für Lagerlogistik. Die Umschulung ermöglichte den betroffenen Mitarbeitern das Nachholen von Berufsabschlüssen (plus Einsatzflexibilität und höhere Beschäftigungsfä-

higkeit) und dem Betrieb den zukünftigen Bedarf an Fachkräften über langjährige Mitarbeiter decken zu können und zeitgleich Kosten zu sparen.

Die betriebliche Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik dauert ca. 24 Monate und wird mit einem anerkannten Berufsabschluss abgeschlossen. Fachkräfte für Lagerlogistik sind in den meisten Betrieben mit Lagerhaltung beschäftigt und für den Umschlag von Gütern zuständig. Im Wareneingang überprüfen sie anhand von Lieferscheinen die Vollständigkeit und Unversehrtheit der angelieferten Waren. Sie sorgen für die erfolgreiche Endladung der Waren und sortieren sie fachgerecht in den vorgesehenen Lagerplätzen. Für ausgehende Waren planen sie die Auslieferungstouren und ermitteln die günstigste Versandart. Die Lieferungen werden von ihnen zusammengestellt und verpackt sowie die Begleitpapiere, wie Zollerklärungen und Lieferscheine, ausgestellt.

Die Umschulung zu Maschinen- und Anlagenführer dauert ca. 18 Monate und wird ebenfalls mit einem anerkannten Berufsabschluss abgeschlossen. Maschinen- und Anlagenführer sind für die Einrichtung, Umrüstung und Bedienung von Maschinen oder Anlagen zuständig. In Abhängigkeit von der betrieblichen Spezialisierung können dies zum Beispiel Werkzeug-, Textil- oder Druckmaschinen oder verfahrenstechnische Anlagen für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie sein. Dort arbeiten sie meist in Fertigungs- und Montagehallen. Sie sorgen dafür, dass Produktionsanlagen reibungslos funktionieren und Störungen ohne Beeinträchtigung des Produktionsablaufs rasch behoben werden. Bei veränderten Produktionsbedingungen werden Betriebsanlagen umgerüstet. De-

montieren und Montieren von Teilen gehört dann ebenso zu den Aufgaben, wie die Wiederinbetriebnahme instandgesetzter Maschinen und Anlagen.

Mit dem Arbeitgeberservice der örtlichen Arbeitsagentur wurden wegen der Förderhöhe umfassende Gespräche geführt und auf Basis der finanziellen Zusagen ein gemeinsames Konzept erstellt.

Die erste Phase der Umschulung sollte während der Kurzarbeit stattfinden. Für die betroffenen Mitarbeiter hieß das, dass sie nominell zu 100% in Kurzarbeit waren und als Umschüler im laufenden Betrieb ausgebildet wurden. Um die finanziellen Verluste der betroffenen Mitarbeiter aufzufangen, hatte der Betrieb das Kurzarbeitergeld aufgestockt.

Die zweite Phase der Umschulung sollte nach Ablauf der Kurzarbeit über das Förderprogramm WeGebAU gefördert werden. Ziel des Sonderprogramms war es, die Fähigkeiten der Beschäftigten zu fördern. Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit bekommen, Teilqualifikationen zu erwerben oder fehlende Berufsabschlüsse nachzuholen, ohne jedoch ihre Arbeit kündigen zu müssen.

Der Vorteil für den Betrieb war, dass er während der Qualifikation der geringqualifizierten Mitarbeiter einen Arbeitsentgeltzuschuss (Bruttogehalt + Arbeitgeberanteil) erhielt und alle Lehrgangs- und Fahrtkosten erstattet bekam. In diesem Fall bekam der Betrieb für die betroffenen Mitarbeiter einen Arbeitsentgeltzuschuss von 50%, da die Umschulung intern stattfand und die Mitarbeiter dem Betrieb dabei weiterhin zur Verfügung standen.

Umsetzung

Die Umsetzung der Umschulung verlief zügig und unkompliziert. Alle angesprochenen Mitarbeiter waren an der Umschulung interessiert und wollten mit einer qualifizierten Ausbildung ihre Beschäftigungssituation verbessern. Die Ausbildung begonnen haben fünf Mitarbeiter, davon drei zum Maschinen- und Anlagenführer und zwei zur Fachkraft für Lagerlogistik.

Die Anmeldung bei der IHK und in der Berufsschule verlief reibungslos. Bei der Anmeldung für die Berufsschule wurde darauf geachtet, dass wenigstens zwei Umschüler in einer Klasse sitzen und somit auch eine gewisse Scheu und Hemmnisse gegenüber den jüngeren Mitschülern abgebaut werden konnten.

Erfolge und arbeitsmarktpolitischer Nutzen

Der Personalabbau war vom Tisch, da er durch sozialverträgliche Altersteilzeitmodelle und der öffentlich geförderten Umschulung der Mitarbeiter vermieden werden konnte. Neben der Umschulung von geringqualifizierten Mitarbeitern konnte der Betrieb zusätzliche Fördermittel für das Altersteilzeitmodell beantragen. Weiterhin war die Produktion vorwiegend mit niedrig qualifizierten Mitarbeitern organisiert und es bestand dringender Nachholbedarf in der Qualifizierung der Mitarbeiter, um zukünftige Herausforderungen des Wettbewerbes zu meistern. Durch eine weitsichtige Qualifizierungsoffensive hat sich der Betrieb, mit Hilfe der IG Metall und des Betriebsrates, langfristig für die Zeit nach der Krise gut aufgestellt.

Der arbeitsmarktpolitische Nutzen besteht in einer höheren Qualifizierung und der damit verbundenen Erweiterung der Arbeitsmarktchancen, welche die Mitarbeiter langfristig vor Arbeitslosigkeit schützen kann.

AKTUELLES – URTEILE – RECHTSSPRECHUNG

Bundesratsinitiative der Länder Rheinland-Pfalz & Saarland

Auf Initiative der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland hat der Bundesrat der Bundesregierung eine Empfehlung zur weiteren Regelung des Kurzarbeitergeldes ausgesprochen.

Da am Ende dieses Jahres für viele Betriebe die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (24 Monate) ausläuft, soll hier ein drohendes Ende der staatlichen Förderung für Betriebe mit „längerfristiger Beschäftigungsperspektive“ (Drucksache 880/1/09, Bundesrat) abgewendet werden. Zum einen sollen die qualifizierten Beschäftigten den Unternehmen erhalten bleiben und nicht in die Arbeitslosigkeit geraten, zum anderen der Arbeitsmarkt weiterhin entlastet werden.

Nach der derzeitigen Regelung müssen die Betriebe nach Auslaufen der 24monatigen Frist 3 Monate warten – erst danach dürfen sie wieder Kurzarbeit (für weitere 18 Monate nach aktueller Gesetzeslage) beantragen. Weil

dieser Überbrückungszeitraum von 3 Monaten die Unternehmen aber vor erhebliche operative und finanzielle Probleme stellt und somit nicht „sachgerecht“ (Drucksache 880/1/09, Bundesrat) erscheint, soll diese Lücke geschlossen werden. Vorübergehend soll es deshalb den Unternehmen ermöglicht werden, 42 Monate (24 + 18 Monate) am Stück Kurzarbeitergeld zu beziehen. „Zur finanziellen Entlastung der Unternehmen soll die Übernahme der anteiligen Sozialbeiträge weiterhin grundsätzlich möglich sein, allerdings nur in den Fällen, wo Kurzarbeit mit Qualifizierung verbunden wird.“

Bis möglichst im Juli dieses Jahres soll nach Empfehlung des Bundesrates die Anschlussregelung im Bundestag beschlossen werden. Inwieweit dieser Vorstoß tatsächlich gesetzlich verwirklicht wird, bleibt abzuwarten!

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

DGB

