

Kurzarbeit und Weiterbildung bei der Schott AG - Ressourcen in der Krise nutzen

Barbara Lux, LuxConsulting, September 2009

1. Einleitung	1
2. Informationen zum Unternehmen	2
3. In der Kurzarbeit die Ressourcen für Weiterbildung deutlich erhöhen	2
4. Das Projekt „Weiterbildung in Kurzarbeit“ bei Schott	5
5. Zwischenbilanz, Erfahrungen und Ausblick	8

1. Einleitung

Seit 1. Januar 2009 kann Kurzarbeit die Betriebe noch länger von Personalkosten entlasten als bisher. Der Zeitraum der Kurzarbeit wurde von 12 Monaten auf bis zu 24 Monate erhöht. Darüber hinaus wurden im Konjunkturpaket II weitere Entlastungen für kurzarbeitende Betriebe geschaffen. Dazu gehört, dass die Bundesagentur für Arbeit für Mitarbeitende, die in der Kurzarbeit qualifiziert werden, komplett die Sozialversicherungsbeiträge übernimmt. Zusätzlich wurden besondere Fördermöglichkeiten zur Finanzierung der Weiterbildung in Kurzarbeit geschaffen.

Wie wird das Gesetz lebendig und konkret im Betrieb umgesetzt? Welche neuen Möglichkeiten der Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung entstehen? Welche Hürden sind zu überwinden? Welche Vorteile gibt es?

Das wollten wir wissen und haben mit dem Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Heinrich der Schott AG in Mainz gesprochen. Der Glasschmelzer „aus Leidenschaft“ ist seit 1998 im Betriebsrat und engagiert sich bei der Gewerkschaft IG BCE. Als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates kann er die vielfältigen Informationen für die Interessenvertretung in Mainz nutzen.

Zudem stand als zweiter Gesprächspartner der Diplom Kaufmann Manuel von Vultejus zur Verfügung. Er ist seit 10 Jahren bei der Schott AG in Mainz und leitet die Abteilungen Ausbildung, Weiterbildung und Organisationsentwicklung. Auf den Aufbau von Vertrauensarbeitszeit - verbunden mit dem Engagement jedes Einzelnen für kontinuierliche Weiterbildung - kann er besonders stolz sein. Volker Leinweber, Leiter der technischen und naturwissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung und Christel Kolmer, Expertin für Weiterbildung beantworteten spezifische Fachfragen.

2. Informationen zum Unternehmen

Im Jahr 2009 schreibt die Schott AG 125 Jahre Glasgeschichte. „Vom Glaslabor zum Technologiekonzern“ wird der Spannungsbogen der Firmengeschichte überschrieben. Die Schott AG ist 100-prozentige Tochter der Carl-Zeiss-Stiftung. Der Hauptsitz der Schott AG ist Mainz. Hier sind etwa 2.400 Mitarbeitende beschäftigt. 40 Prozent davon sind im gewerblichen Bereich tätig.

Der internationale Glaskonzern entwickelt und produziert Spezialglas, Spezialwerkstoffe, Komponenten und Systeme. Die Hauptmärkte der Schott AG sind die Branchen Hausgeräteindustrie, Pharmazie, Solarenergie, Elektronik, Optik und Automotiv.

Weltweit sind knapp 17.300 Menschen in 42 Ländern beschäftigt und erwirtschafteten 2008 einen Umsatz von 2,2 Milliarden Euro.

„Leistungsfähigkeit und Engagement der Mitarbeiter bilden das Fundament für unseren Unternehmenserfolg. Die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter, die Förderung des individuellen Potenzials unserer Beschäftigten sowie die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen stehen im Zentrum unserer Personalpolitik. Besonderen Wert legen wir auf einen kontinuierlichen Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Dies schafft Vertrauen und fördert die Innovationskraft im Unternehmen.“ (Geschäftsbericht, 2008, S. 68)

3. Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und Weiterbildung bei Schott

Die Weltwirtschaftskrise hinterlässt durch sinkende Exportaufträge sowie durch die Krise der Automobilindustrie auch bei der Schott AG ihre deutlichen Spuren.

Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit

Betriebsrat und Arbeitgeber haben in dem Zusammenhang eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die Kurzarbeit für den Zeitraum vom 15.1.2009 – 31.12.2011 regelt. Zwei Absprachen sind in der Betriebsvereinbarung zentral.

Zum einen bekommen die Kurzarbeitenden einen betrieblichen „Sozialzuschuss“. Je nachdem, zu welchem Prozentsatz die individuelle Kurzarbeit stattfindet, gibt es einen kleinen Ausgleich zum Entgeltverlust. So wird ab 20% Kurzarbeit die Differenz zwischen dem Kurzarbeitergeld und vorherigem Entgelt zu 10% ausgeglichen, ab 50% Kurzarbeit zu 20% und bei Altersteilzeit (für die betriebliche Phase) zu 40%. Wäre die Differenz zwischen Kurzarbeitergeld und bisherigem Entgelt am Monatsende zum Beispiel 100 Euro, dann werden vom Arbeitgeber auf das Kurzarbeitergeld 10 Euro, 20 Euro oder 40 Euro „draufgelegt“.

Zum anderen haben Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam bestimmt, dass die Weiterbildung in der Kurzarbeit verpflichtend ist. „Die Verpflichtung spielt bei uns aber keine Rolle. Wenn jemand nicht will, dann wird er auch nicht gezwungen. Wir wollten damit ein deutliches Signal dafür setzen, dass beide Seiten sich einbringen“, bewertet Wolfgang Heinrich die Praxis.

Seit Sommer 2009 sind bei der Schott AG 630 Beschäftigte aus allen Arbeitsbereichen im Durchschnitt zu 20% ihrer Arbeitszeit in Kurzarbeit. Das würde bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden dann im Querschnitt einem Kurzarbeitstag pro Woche entsprechen. „Aber die Verteilung der Kurzarbeit auf die Mitarbeitenden ist auftragsabhängig. Sie muss mit klaren Fakten vom Arbeitgeber belegt werden. Wenn zum Beispiel kein Auftrag für das Polieren von Linsen vorliegt, dann kann die Kurzarbeit in dem Bereich auch 100% sein“, erklärt Wolfgang Heinrich und er fügt hinzu: „Kurzarbeit ist kein Spaß!“

Kommunikation und Information zur Kurzarbeit

Transparenz und sofortige Information gehören bei Schott zur Betriebskultur. Man nennt dies „Informationskaskade“ und es funktioniert. In einem dreiwöchigen „Informationsmarathon“ wurden die Beschäftigten im Frühjahr 2009 gruppenweise jeweils eine Stunde über die Kurzarbeit informiert. Gemeinsam mit der Personalabteilung hat der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Heinrich in den Informationsveranstaltungen geduldig Fragen zur Kurzarbeit beantwortet und die Möglichkeiten der Weiterbildungsabteilung präsentiert. „Es war uns wichtig, dass beide Seiten gemeinsam durch die Zielgerade gehen.“ Die häufigste Frage war: „Was bleibt am Schluss netto übrig?“ Positiv wird wahrgenommen, dass der Arbeitgeber für Kurzarbeitende den in der Betriebsvereinbarung geregelten „Sozialzuschuss“ zusätzlich zum Kurzarbeitergeld zahlt.

Qualifizierungsbeauftragte als „Scharnier“ zwischen Personalabteilung und Beschäftigten

Wie kommt die Information über die Qualifizierung in Kurzarbeit bei den Mitarbeitenden an? Wie entsteht ein Dialog mit den Mitarbeitenden über ihre individuellen Qualifizierungswünsche und mit den Vorgesetzten über Qualifikationsbedarfe? Wie entsteht daraus ein Konzept für die „Qualifizierung in Kurzarbeit“?

Die Idee von Manuel von Vultejus, „Qualifizierungsbeauftragte“ in den Bereichen benennen zu lassen, die die Scharnierfunktion wahrnehmen, war genau richtig. Ein Kreis von etwa 30 Personen (benannte Qualifizierungsbeauftragte, Vorgesetzte, Betriebsräte) wird ständig informiert und in die Umsetzung eingebunden. Es gibt aktuelle Foliensätze, die in den Bereichen präsentiert werden. Fachliche Unterstützung erhalten die Qualifizierungsbeauftragten von betrieblichen Profis wie Christel Kolmer und Volker Leinweber.

Eine sehr wichtige Aufgabe der Qualifizierungsbeauftragten war zu Beginn, für Qualifizierung in Kurzarbeit zu motivieren und Themen für die Weiterbildung zu sammeln. Die Abfragen wurden zu Themengruppen gebündelt und zu einer Prioritätenliste zu-

sammengefasst. Insgesamt haben sich fast 75% der 630 Kurzarbeitenden mit Vorschlägen für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen gemeldet. „Auch wenn die Qualifizierungsbeauftragten in der Not geschaffen wurden, so haben es alle gerne gemacht und waren positiv motiviert. So haben wir auch eine kleine Innovation für die Verankerung der betrieblichen Weiterbildung in den Bereichen geschaffen“, fasst Manuel von Vultejus die Erfahrungen mit der neu geschaffenen Organisationsstruktur zusammen.

Den Lerngewohnten - wie etwa Forscher oder Beschäftigte aus dem IT-Bereich - fiel es leichter, Themen für Fortbildungen zu nennen. Im Mittelpunkt standen hier besonders fachliche Fragestellungen. Für die lernungewohnten Beschäftigten war es schwerer, Qualifizierungsthemen selbstständig zu nennen. Aus Sicht von Wolfgang Heinrich war es förderlich, auf die gewerkschaftlichen Vertrauensleute zurückgreifen zu können. Ein Schwerpunkt der Arbeit der bereichsinternen Vertrauenskörper besteht bereits seit einiger Zeit darin, in den Teams die Erstellung einer Qualifizierungsmatrix über den Ist- und Soll-Zustand der Qualifikation zu initiieren.

Hintergrund: Das reguläre jährliche Weiterbildungsprogramm

Das Team der Aus- und Weiterbildung der Schott AG am Standort Mainz bietet allen deutschen Standorten mit insgesamt ca. 6.700 Beschäftigten ein spezielles Weiterbildungsjahresprogramm mit vielfältigen Themen an. „Die Teilnahmezeiten bei Seminaren werden zu 50% in der Arbeitszeit ermöglicht. Bestimmte Seminare finden weiterhin zu 100% in der Arbeitszeit statt“, heißt es im Weiterbildungsprogramm 2009. Man versteht sich als Dienstleister und vermittelt auf Anfrage weitere Themen, Trainings und Coaching. Die Bandbreite der angebotenen Themen geht von Teamentwicklung über Naturwissenschaft und Technologie, Kommunikation und Arbeitsmethodik über Führung und Strategie bis hin zu Angeboten zum Themenfeld Gesundheit. „Unsere eigenen Profis waren Gold wert. Die Abteilungsleiter hätten zwar Initiativen zur Kurzarbeit und Weiterbildung gestartet, aber diese nicht konsequent und erfolgreich vorantreiben, begleiten und nachverfolgen können“, betont der Leiter der Abteilungen Ausbildung, Weiterbildung und Organisationsentwicklung Manuel von Vultejus.

In „normalen Zeiten“ - also außerhalb von Kurzarbeit - bringen alle Mitarbeitenden maximal 3 Tage pro Jahr als Eigenbeitrag ihrer Arbeitszeit in die Weiterbildung ein. Diese Zeit wird in Eigenverantwortung im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit „vorgearbeitet“: Da bei der Schott AG Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist, gibt es kein kontrolliertes Arbeitszeitkonto. „Wir wollen damit den Bürokratismus abbauen und das unternehmerische Denken fördern. Insgesamt läuft das ganz ordentlich. Die Kultur muss in jeder Abteilung stimmen“, sagt Manuel von Vultejus.

Die Expertin für Weiterbildung Christel Kolmer berichtet, dass bisher die Angebote mehr aus dem Angestelltenbereich (80%) als aus dem gewerblichen Bereich (20%) angenommen wurden. Die Kosten jeder Veranstaltung werden mit dem Weiterbildungsbudget der entsprechenden Kostenstelle verrechnet. Die Teilnahme wird jeweils mit dem Vorgesetzten abgestimmt. Auch wenn die Teilnahme nicht in der Personalakte vermerkt wird, kann über das Seminarverwaltungsprogramm bei Nachfra-

ge für jeden Mitarbeitenden eine Zusammenfassung der Weiterbildungsmaßnahmen erstellt werden.

4. Das Projekt „Weiterbildung in Kurzarbeit“ bei Schott

Die hohe Quote der Rückmeldungen für Qualifizierung - eben 75% - wurde von allen als großer Erfolg bewertet. Trotz der hohen Kompetenz und Erfahrungen bei Schott in der Aus- und Weiterbildung war mit der Umsetzung des Konjunkturprogramms II Neuland betreten worden.

„Über Nacht war mit dem Sonderprogramm der Bundesanstalt für Arbeit eine Möglichkeit der Qualifizierung in Kurzarbeit geschaffen worden, die vom freien Markt nicht bedient wurde“, berichtet Manuel von Vultejus. „Wenn der Markt keine Möglichkeiten für 1-tägige Qualifizierungen in SAP oder Microsoft für Schott anbietet, dann müssen wir es selber machen“, war die Antwort des Abteilungsleiters für Weiterbildung von Vultejus. Darüber hinaus gab es für die „High-Tech-Firma“ keine qualifizierten Angebote von Weiterbildungsträgern für Facharbeiter.

So wurde ein neues Projekt gestartet: Entwicklung von spezifischen Weiterbildungsmodulen in Verbindung mit Kurzarbeit bei der Schott AG. Wegen der Neuheit und Komplexität konnte dieses nur mit der Methodik des Projektmanagements bewältigt werden. Als Kooperationspartner für die Umsetzung eines Großteils der Qualifizierungen wurde die Industrie-Lehrwerkstatt Mainz eB. (ILW) gewonnen. Die ILW ist eine regionale überbetriebliche Ausbildungswerkstatt, die schon vor Jahren von der Schott AG gemeinsam mit anderen Unternehmen gegründet wurde. Hier gab es den nächsten Stolperstein. Nur mit einer spezifischen Zertifizierung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) war es möglich, die Kosten der Qualifizierungen durch die Arbeitsagentur bzw. mit ESF Mitteln fördern zu lassen. (Die AZWV des Bundesarbeitsministeriums regelt die Zulassung und Anerkennung von Weiterbildungsträgern und Weiterbildungsmaßnahmen für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.)

Manuel von Vultejus: „In den ersten Monaten gab es Unklarheiten bei der Ausführung des Konjunkturpaketes II von den staatlichen Stellen. Aber nach Klärung von Detailfragen konnten wir in dem neuen Rahmen von Kurzarbeit und Weiterbildung selbst aktiv werden. Die ILW konnten wir davon überzeugen, sich nach der AZWV für die Durchführung der Qualifizierungen zertifizieren zu lassen. Insgesamt ist es schon rundherum positiv.“

Zertifizierung des Kooperationspartners Industrie-Lehrwerkstatt (ILW) nach AZWV

Auf der Grundlage der Abfrage der Qualifizierungsbedürfnisse wurden verschiedene Qualifizierungen für die Kurzarbeit entwickelt und das ILW nach der AZWV zertifiziert. Lachend erzählt Volker Leinweber, dass zur Zertifizierung auch gehörte, in den schon vorhandenen Schulungsräumen von Schott mit einem Spezialgerät zu messen, ob genügend Licht im Raum ist.

Für die Kurzarbeitenden werden neben einer 12-wöchigen Qualifizierung zur Fachkraft für automatisierte Fertigung verschiedene zertifizierte Wochenseminare angeboten wie beispielsweise Elektronik-Grundlagen und Schweißkurse. Kaufleute haben die Möglichkeit, einen Metallkurs zu belegen. Ein Großteil der Kurse wird bei Schott im eigenen Haus durchgeführt. Träger der Maßnahmen ist die ILW, gefördert mit Mitteln der Agentur für Arbeit bzw. des Europäischen Sozialfonds.

Ziel: Qualifizierung in der Kurzarbeit für eine neue Fertigungslinie

Ein Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen besteht in der Vorbereitung auf eine neue Fertigungslinie. Zurzeit wird eine neue Rohrwanne gebaut, die im Laufe des Jahres von den „Fachkräften für automatisierte Fertigung“ betrieben werden soll. Die damit verbundene neue Technik macht die Erweiterungsqualifikation erforderlich. Werksweit wurde die Qualifizierung ausgeschrieben. Die 12-wöchige Qualifizierung zur „Fachkraft für automatisierte Fertigung“ ermöglicht 30 Beschäftigten den Wechsel in eine neue Produktionsanlage. „Das Angebot der Qualifizierung war ein hervorragender Anreiz für einen Arbeitsplatzwechsel“, sagt Wolfgang Heinrich.

Die erste Gruppe setzte sich aus 15 Männern zusammen. In der zweiten Gruppe haben zwei Frauen und 13 Männer teilgenommen. Bei der Auswahl war es allen wichtig, auch „Ex-Azubis“ eine Chance zu geben, die in der Regel nach der Ausbildung in einem „Azubi-Pool“ ein Jahr befristet Beschäftigung finden. So nahmen insgesamt 12 junge Menschen die Möglichkeit für die Weiterqualifizierung wahr. Außerdem wurden für diese Qualifizierung in der Produktion Fachkräfte angesprochen, die aus der Schmelze, Nachverarbeitung und Instandhaltung kommen. „Dabei ist die Altersstruktur breit gefächert und eine wunderbare Chance, altersgemischte Teams zu qualifizieren. Die können gut voneinander lernen. So hat auch ein 56 Jahre alter Facharbeiter teilgenommen“, erzählt Volker Leinweber.

Die inzwischen zertifizierte Qualifizierung zur „Fachkraft für automatisierte Fertigung“ wurde in der Weiterbildungsabteilung der Schott AG mit dem ILW entwickelt und beinhaltet 7 Wochen Theorie (von Arbeitsmethoden über Automatisierungstechnik bis zur Glastechnologie) und ein Fachpraktikum von 5 Wochen. Im Fachpraktikum geht es um Themen wie Technisches Zeichnen, Metallbearbeitung oder Mess-, Regel- und Steuerungstechnik.

Weitere maßgeschneiderte zertifizierte Qualifizierungsangebote

Neben der genannten Fachkraft für automatisierte Fertigung führte die Zusammenfassung der von Beschäftigten und Vorgesetzten vorgeschlagenen Weiterbildungsthemen durch die Weiterbildungsabteilung von Schott zu verschiedenen Qualifizierungsangeboten. Sie werden durch die ILW und andere externe Träger durchgeführt (siehe Übersicht 1, „Auswahl zertifizierter Qualifizierungen“.) Dabei ist man auch zum Experten für ESF Mittel geworden. Wolfgang Heinrich konnte so seine guten Kontakte und Kenntnisse als Vorsitzender des Betriebsrates und Eurobetriebsrates in Brüssel nutzen. Manuel von Vultejus hat für die Entwicklung von maßgeschneiderten Qualifizierungsangeboten viele neue Kontakte zu den so genannten „zuständigen Stellen“ aufgebaut und sein Netzwerk weiterentwickelt. Beide sind sich darüber einig,

dass ohne diese Organisiertheit und fachliche Kompetenz in Weiterbildungsfragen das Konjunkturpaket II bei Schott nicht lebendig geworden wäre.

Übersicht 1: AZWV zertifizierte Qualifizierungen des ILW für die Kurzarbeit bei der Schott AG – eine Auswahl

Titel der Qualifizierung	Zielgruppe	Ziele	Dauer
Elektronik Grundlagen	Personal mit fachfremder Berufsausbildung	Die Teilnehmer verfügen über Kenntnisse elementarer elektronischer Baugruppen und Komponenten in einem elektrischen Stromkreis und kennen dessen wichtigste elektrische Größen. Die Teilnehmer wissen um die Gefahren des elektrischen Stromes.	37,5 Unterrichtsstunden (60 Minuten), in der Regel in Wochenblöcken
Elektrotechnisch unterwiesene Personen (EUP II) mit Unterweisung in Arbeiten an elektrischen Anlagen und Komponenten	Personal mit fachfremder Berufsausbildung	Vorbereitung zur Bestellung als Elektrotechnisch unterwiesene Person. Die Teilnehmer verfügen über Kenntnisse von elementaren elektrischen Baugruppen und Komponenten eines industriellen Tätigkeitsumfeldes.	37,5 Unterrichtsstunden (60 Minuten), in der Regel in Wochenblöcken
Elektrotechnisch unterwiesene Personen (EUP I)	Personal mit fachfremder Berufsausbildung	Vorbereitung zur Bestellung als Elektrotechnisch unterwiesene Person	15 Unterrichtsstunden (60 Minuten)
Schweißkurs I	Personal mit fachfremder Berufsausbildung oder ohne bzw. mit geringer Berufspraxis, die sich im Bereich Schweißen qualifizieren wollen.	Erhöhung der Qualifikation für gewerblichen Mitarbeiter in der Produktion	37,5 (60 Minuten), in Wochenblöcken
Metallkurs für Kaufleute	Personal aus dem kaufmännischen Bereich, die sich im Bereich Metall qualifizieren wollen.	Erhöhung der Qualifikation für kaufmännische Mitarbeiter im technischen Bereich	37,5 Unterrichtsstunden (60 Minuten), in Wochenblöcken

Förderung von internen Weiterbildungsangeboten

Zusätzlich zu den genannten Seminaren mit dem externen Träger ILW werden Tages- und Mehrtagesseminare von der Weiterbildungsabteilung für spezifische Themen der Datenverarbeitung und der Arbeitsmethodik auf Wunsch der Kurzarbeitenden angeboten. Dazu gehören: Excel-Workshops, Powerpoint-Workshops, Word-Workshops, Einstieg in EDV, Einstieg in EDV für Mitarbeiter in der Produktion, Effizienter Einsatz des PC im Office Bereich, SAP – wie funktioniert die Einkaufsabwicklung? SAP – Innenaufträge, SAP-Kostenstellenrechnung, SAP – FI im Überblick, Besprechungsmoderation.

Diese Seminare sind nicht nach dem AZWV zertifiziert. Hier wird die befristete neue Regelung der Bundesagentur für Arbeit genutzt, in der Kurzarbeit auch Qualifizierungen mit innerbetrieblichen Ressourcen, ohne Zertifizierung, durchzuführen. Nicht verstehen kann Manuel von Vultejus aber, dass hierbei Seminare mit eigenen Ausbildern zwar zu 25%, Seminare mit externen Referenten aber nicht gefördert werden. „Schließlich haben wir einen hohen Anspruch an die Trainer. Nicht alles können wir selbst bedienen“, erörtert Manuel von Vultejus den hohen Qualitätsstandard der Weiterbildungsangebote.

Parallel dazu läuft das interne Weiterbildungsprogramm 2009 für die Mitarbeitenden weiter, die nicht in Kurzarbeit sind. Diese Maßnahmen fallen nicht unter die Förderregeln der Kurzarbeit.

5. Zwischenbilanz, Erfahrungen und Ausblick

Die Zwischenbilanz des im April 2009 gestarteten Projektes „Weiterbildung in Kurzarbeit bei Schott“ kann sich sehen lassen. Innerhalb eines halben Jahr ist eine enorme Entwicklungs- und Umsetzungsleistung erbracht worden:

- Es wurden 52 Qualifizierungen durchgeführt.
- Es haben 5297 Trainingstage stattgefunden.

Wichtig für die Bewertung der Förderung von Weiterbildung und des Aufbaus der Beschäftigungsfähigkeit ist, inwiefern Qualifizierungen rein betrieblich oder auch allgemein auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Aus Sicht des Betriebsrats Wolfgang Heinrich „muss beides passen. Unsere Weiterbildungen sind ein Beitrag für die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und zugleich wird durch den Akzent auf den Betrieb hohe Qualität geboten.“ Die internen Kurse werden von allen Beteiligten als besonders wertvoll betrachtet. So ist es möglich, die individuellen Bedürfnisse und das individuelle Niveau der Lernenden aufzugreifen und anforderungsgerecht umzusetzen.

Kurzarbeit und Weiterbildung lohnt sich für den Betrieb betriebswirtschaftlich. Nicht nur, weil ein Teil der direkten Qualifizierungskosten durch öffentliche Mittel finanziert wird. Ein besonderer Anreiz besteht in der Einsparung von Lohn- und Lohnneben-

kosten, wenn die Qualifizierung in der Kurzarbeit durchgeführt wird. Manuel von Vultejus: „Unsere Mitarbeiter nutzen bei Kurzarbeit Weiterbildung. Das ist eine sehr gelungene Kombination. Wir dachten, dass alle Mitarbeitenden an den freien Tagen der Kurzarbeit interessiert sind und waren sehr überrascht über das große Interesse an Weiterbildung.“ Wolfgang Heinrich: „Die Leute erkennen, das ist was für mich.“

Die gemeinsame Quintessenz: Man sollte den Rahmen des Konjunkturpaktes II nutzen und vorher unbedingt prüfen, ob man in Eigenregie den Beantragungsaufwand für Fördermittel und die Zertifizierung nach dem AZWV aufbringen will. Die Arbeitsagentur war sehr kooperativ.

Zu Beginn der Kurzarbeit hat das Team von Manuel von Vultejus auf dem regionalen Weiterbildungsmarkt Angebote für die von den Beschäftigten genannten Qualifizierungsthemen gesucht. Das war so schnell bei der geforderten hohen Qualität und in der Form von Inhouse-Seminaren nicht möglich. „Wenn die Attraktivität vom Markt, nicht gegeben ist, sollten betriebliche Akzentsetzungen gestärkt werden“, meint er. Dazu gehört ebenfalls, dass die Kosten von externen Trainern bei innerbetrieblichen Qualifizierungen genauso von der Arbeitsagentur zu 25% finanziert werden, wie die Kosten eines internen Ausbilders.

Man wünscht sich von der Politik, das Verfahren für betriebliche Aus- und Weiterbildungseinrichtungen zu vereinfachen, um als anerkannte Weiterbildungseinrichtung für die innerbetriebliche Qualifizierung bei Kurzarbeit zu gelten. Schließlich sei man kompetent und anerkannt, junge Menschen in den verschiedensten Berufen auszubilden. Diese bereits vorhandenen Kompetenzen sollten in die Zertifizierung einfließen.

Die Schott AG steht wie viele Betriebe vor der Herausforderung, Beschäftigte aus dem gewerblichen Bereich für Weiterbildung zu interessieren und für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren. Die direkten Vorgesetzten sind dafür gezielt anzusprechen und zu schulen. „Personalentwicklung vor Ort ist ein aktuelles und zukünftiges Thema im Zeitalter des lebensbegleitenden Lernens“, sind Wolfgang Heinrich und Manuel von Vultejus sich einig.

Allerdings glaubt keiner der Gesprächspartner, dass kleinere Betriebe alleine in der Lage sind, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu verbinden. Ohne die Profis der Aus- und Weiterbildungsabteilungen bei Schott und die Unterstützung des Betriebsrates wäre die Initiative zur Verbindung von „Weiterbildung und Kurzarbeit“ nur eine gute Idee geblieben. Das wird mit der Botschaft an alle Betriebe und die Politik verbunden, „Auf keinen Fall die Ressourcen für Aus- und Weiterbildung in der Krise kappen!“