

- 2 **Coronakrise** Urlaubsgeld stabilisiert Einkommen
- 3 **Arbeitskosten** Mit guten Löhnen durch die Krise
- 4 **Mindestlohn** Höherer Mindestlohn stärkt die Nachfrage
- 6 **Betriebsverfassung 2030** Mehr Rechte für Betriebsräte
- 7 **Geschlechterquote** Mehr Unternehmen einbeziehen

## AUSBILDUNG

# Mitbestimmung erleichtert Corona-Anpassung

In der Stahlindustrie ist es gelungen, die berufliche Ausbildung rasch an die Einschränkungen in der Coronakrise anzupassen. Das liegt auch an der Mitbestimmungskultur in dieser Branche.

Die Coronakrise bringt Auszubildende und Ausbilder in Schwierigkeiten: Berufsschulen mussten dichtmachen, Prüfungstermine geraten unter Druck, die notwendigen Hygieneregeln erschweren die praktische Anleitung. Um sich ein Bild von der Situation zu machen, hat I.M.U.-Experte Sebastian Burdack eine Kurzbefragung von Ausbildungsverantwortlichen in der Stahlindustrie durchgeführt. Die beteiligten Unternehmen repräsentieren rund 50 000 und damit zwei Drittel aller Beschäftigten und Azubis in dieser Branche. Den Ergebnissen zufolge haben die Stahlbetriebe – auch dank der traditionell starken Mitbestimmung – flexible Lösungen für die Ausbildung in Corona-Zeiten entwickelt.

Alle Befragten geben an, dass weiterhin Präsenzausbildung in den Betrieben stattfindet, und zwar in Kleingruppen und mit Mindestabstand, regelmäßiger Desinfektion und Maskenpflicht. Dabei wirke sich der „hohe Stellenwert der mitbestimmten Arbeitssicherheitskultur“ in der Stahlindustrie positiv aus. Abseits der Lehrwerkstätten komme digitale Technologie zum Einsatz. In der aktuellen Situation zeige sich auch, wie wichtig der „Puffer“ von sechs Wochen innerhalb der Ausbildungszeit ist. Eine Verkürzung der Ausbildung, wie sie Arbeitgeber regelmäßig fordern, „würde das jetzt schon ausgereizte System total überfordern“, heißt es in der Studie.

Einigkeit herrscht unter den Verantwortlichen, dass die Abschlussprüfungen in diesem Sommer stattfinden sollten.

Dafür brauche es flexible Regelungen bei der Prüfungszulassung und -durchführung. Denkbar wäre etwa, dass Betriebe sich verpflichten, verpasste Inhalte nach einer Übernahme im Rahmen beruflicher Weiterbildung zu vermitteln. Was den Ausbildungsjahrgang 2020 angeht, erwägen die Stahlbetriebe eine Verschiebung des Beginns von August auf Oktober und eine Streckung der Inhalte. Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sollten Vorgaben entsprechend lockern. Dabei seien bundeseinheitliche Regelungen ein Schlüssel für Qualität, alles andere mindere die Vergleichbarkeit von Abschlüssen und führe zu Konfusion bei Betrieben, die in mehreren Bundesländern tätig sind.

Dass die gegenwärtige Krise die Jobchancen von Azubis in der Stahlindustrie massiv beeinträchtigt, glauben die Befragten nicht. Der Fachkräftemangel bleibe bestehen. Trotz der schwierigen Lage sei ein Abbau von Ausbildungsplätzen in der Stahlindustrie daher nicht sehr wahrscheinlich.

Viele der pragmatischen Lösungen in der Coronakrise fußen laut Burdack auf der langen Mitbestimmungstradition in der Montanindustrie. Gut funktionierende und sorgfältig ausgehandelte Betriebsvereinbarungen gäben in Krisenzeiten die Richtung vor und ermöglichten zielorientiertes und sozialpartnerschaftliches Handeln. <

Quelle: Sebastian Burdack: Wie funktioniert berufliche Ausbildung in Corona-Zeiten? Ausbildungsbetriebe in der Stahlindustrie schlagen neue Wege ein, I.M.U. Policy Brief Nr. 5, Mai 2020

