

# Qualifizierung in Kurzarbeit

Dr. Winfried Heidemann, Hans-Böckler-Stiftung, März 2011

0. Zusammenfassung .....	1
1. Formen der Kurzarbeit.....	2
2. Neuregelungen im Gefolge des Konjunkturpakets II .....	2
2.1 Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen.....	3
2.2 Tarifvertragliche Bestimmungen.....	4
2.3 Weiterbildung nach Ende der Kurzarbeit .....	4
3. Erfahrungen mit Kurzarbeit und Qualifizierung .....	5
3.1 Konjunkturkurzarbeit .....	5
3.2 Saisonkurzarbeit.....	6
3.3 Transferkurzarbeit.....	6
3.4 Neuregelungen 2009/2010 .....	7
3.5 Betriebliche Erfahrungen seit 2009 .....	9
4. Quellen und weitere Informationen zum Thema .....	11

## 0. Zusammenfassung

Qualifizierung während Kurzarbeit wird in der Wirtschaftskrise 2009/2010 als ein Mittel für eine produktive Überbrückung des Konjunkturunbruchs angesehen. Dieses Papier stellt die verschiedenen Formen der Kurzarbeit und die Neuregelungen durch das Konjunkturpaket II der Bundesregierung dar und nennt vorliegende Erfahrungen mit Qualifizierung in Kurzarbeit. Während Kurzarbeit als solche durch gemeinsames Wirken von Unternehmensleitungen und Betriebsräten breit genutzt wurde und nach weithin übereinstimmender Auffassung ganz maßgeblich dazu beigetragen hat, dass die Arbeitslosigkeit in der Krise geringer gestiegen ist als in anderen Ländern und Deutschland die Krise schneller überwunden hat, wurde die Kombination mit Qualifizierung nur selten genutzt. Voraussetzung für ein Gelingen der Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierung ist eine vorhandene betriebliche Weiterbildungsstrategie und eine betriebliche Kultur der Weiterbildung, in der Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme wachsen kann.

## 1. Formen der Kurzarbeit

Heute gibt es drei Formen von Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit:

- Konjunkturkurzarbeitergeld
- Transferkurzarbeitergeld
- Saisonkurzarbeitergeld

Das *Konjunkturkurzarbeitergeld* soll vorübergehende, konjunkturell bedingte Auftragschwankungen überbrücken und dadurch Entlassungen verhindern.

Das *Saisonkurzarbeitergeld* ist aus dem ehemaligen Schlechtwettergeld hervorgegangen und soll saisonal bedingten Arbeitsausfall überbrücken. Es gilt wesentlich nur in der Baubranche und dem Garten- und Landschaftsbau.

Das *Transferkurzarbeitergeld* ist im Zuge der Arbeitsmarktreformen in den 2000er Jahren aus dem früheren Strukturkurzarbeitergeld hervorgegangen. Kurzarbeit bei Betriebsänderungen mit vollem und endgültigem Arbeitsausfall ist als Vorbereitung auf den Übergang in neue Beschäftigung gedacht.

Nur beim Transferkurzarbeitergeld spielen Qualifizierungsangebote im Rahmen von Transfermaßnahmen eine wichtige Rolle. Bei den beiden anderen Formen sind sie zwar nicht ausgeschlossen, werden aber fast gar nicht genutzt.

## 2. Neuregelungen im Gefolge des Konjunkturpakets II (2009)

Im Konjunkturpaket II der Bundesregierung wurden Anfang 2009 *mehrere befristete Regelungen* getroffen, um Kurzarbeit für die Abfederung in der Wirtschaftskrise zu nutzen. Die zunächst bis Ende 2010 befristeten Sonderregelungen gelten nun bis März 2012:

- Verlängerung des Konjunkturkurzarbeitergeldes auf zuerst 18, dann 24 Monate (für Kurzarbeit, die bis zum 31.12.2009 angezeigt wurde) und ab 2010 wieder auf 18 Monate.
- *Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge* (die sonst als „Remanenzkosten“ beim Betrieb verbleiben) durch die Bundesagentur für Arbeit vom ersten Tag des Kurzarbeitergeldes an, wenn in der Kurzarbeit mindestens in der Hälfte der ausfallenden Arbeitszeit Qualifizierung gemacht wird.
- *Arbeitszeitkonten* müssen nicht in Minusstunden gefahren werden, bevor Kurzarbeitergeld beantragt wird.

- Auch *Verleihfirmen* (Zeitarbeit) können Kurzarbeitergeld beantragen.
- *Bei Qualifizierung in Kurzarbeit Verzicht der Bundesagentur auf das Erfordernis der Zertifizierung des Bildungsträgers nach AZWV* („Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“), wenn die Qualifizierung durch unternehmenseigenes Personal im Betrieb durchgeführt wird.

## 2.1 Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen

Für die *Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen* selber können zwei Förderprogramme genutzt werden:

- *Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)* nach §§77 ff SGB III, durch die Bundesagentur für Arbeit: für gering qualifizierte Beschäftigte (ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder in an- und ungelernter Tätigkeit beschäftigt). Bildungsmaßnahme und externer Bildungsträger müssen nach AZWV zugelassen, die Weiterbildung muss auf dem externen Arbeitsmarkt verwertbar sein; die Finanzierung erfolgt voll über Bildungsgutscheine, die bei dem Bildungsträger eingelöst werden. Nach den befristeten Regeln des Konjunkturpakets entfällt die Pflicht zur Zertifizierung nach AZWV bei Durchführung durch eigenes Personal innerhalb des Betriebs – allerdings kann dieses Personal dann nicht durch die Arbeitsverwaltung finanziert werden. Voraussetzung von FbW ist eine Beratung der Teilnehmer der Qualifizierung und eine Koppelung der Dauer der Qualifizierung an die Dauer der Kurzarbeit - allerdings ist eine Anschlussförderung nach Ende der Kurzarbeit möglich (etwa durch das Programm WeGeBau, Abkürzung für **W**eiterbildung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter älterer **A**rbeitnehmer in **U**nternehmen – siehe unten).
- Förderung durch den *Europäischen Sozialfonds (ESF)*: für qualifizierte Arbeitnehmer. Hier kann die Weiterbildung auch auf den Arbeitsplatz im Betrieb ausgerichtet sein. Voraussetzung ist eine Beratung der Teilnehmer und eine Koppelung an die Dauer der Kurzarbeit. Verpflichtend ist die Vorlage eines betrieblichen Qualifizierungsplans. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen werden nicht voll übernommen, sondern die Zuschüsse richten sich nach
- der Art der Qualifizierung: betriebsbezogene Maßnahmen werden mit 25 %, allgemein arbeitsmarkttaugliche mit 60 % der Kosten gefördert,
- personenbezogenen Merkmalen: für Ältere, Alleinerziehende, vorher Arbeitslose, Benachteiligte ohne Schulabschluss, Behinderte bei betriebsbezogenen Maßnahmen gibt es zusätzlich eine Erstattung von 10 % der Kosten,
- und nach Betriebsgröße: kleine Betriebe mit < 50 Beschäftigten oder < 10 Mio. € Jahresumsatz erhalten einen Zuschlag von 20 %, mittlere Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten oder 20 Mio. € Jahresumsatz einen Zuschlag von 10 % der Kosten.

Die Gesamtförderung ist auf 80 % beschränkt, maximal werden pro Qualifizierungsvorhaben 2 Mio. € erstattet.

## **2.2 Tarifvertragliche Bestimmungen**

Ergänzend sind bei Kurzarbeit *tarifvertragliche Bestimmungen* zu beachten. In vielen Tarifgebieten gibt es solche Regelungen, die sich vor allem auf die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kurzarbeit, die Ankündigungsfristen, Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld und Fragen der Kündigung von Beschäftigten bei Kurzarbeit beziehen. So werden in der Chemischen Industrie das Kurzarbeitergeld auf 90 %, in der Holz- und Kunststoffindustrie Sachsen auf 75 % und im Groß- und Außenhandel NRW um 16 % des Nettoentgelts erhöht.

In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg legt der Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung von April 2009 bzw. Februar 2010 den Rahmen für differenzierte Zuschläge zum Kurzarbeitergeld fest. Je nach Umfang der Kurzarbeit werden damit zwischen 82 % und 97 % des Nettoentgelts gesichert. Voraussetzung dafür ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Als weiteren Grundsatz legt der Tarifvertrag fest: Wenn Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme für die Ausfallzeit vereinbaren, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen für die Beschäftigten arbeitsrechtlich verpflichtend. Einen anderen Weg schlagen die Tarifvereinbarungen für die Metall- und Elektroindustrie NRW und anderer Tarifbezirke ein. Hier wird nach 12 Monaten Kurzarbeit ein neues Modell angeboten: In Verbindung mit einem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen wird das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf das Monatsentgelt aufgeschlagen, so dass ein höherer Anspruch auf Kurzarbeitergeld und eine Entlastung der Remanenzkosten des Arbeitgebers eintreten. Darüber hinaus gibt es in einigen Großunternehmen Firmentarifverträge mit Regelungen zur Kurzarbeit. (Achtung: Die genauen Regelungen der Tarifverträge bei den jeweiligen Gewerkschaften erfragen!)

## **2.3 Weiterbildung nach Ende der Kurzarbeit**

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in Kurzarbeit endet mit dem Ende der Kurzarbeitsphase, also auch dann, wenn etwa Kurzarbeit wegen eingehender Aufträge abgebrochen wird. Um eine begonnene Qualifizierung fortzusetzen, kann der Betrieb dann eventuell auf andere Möglichkeiten der Förderung zurückgreifen: Das Programm WeGeBAU (nach Sozialgesetzbuch) oder die Weiterbildungsschecks nach Länderprogrammen. Diese Programme sind allerdings an enge Voraussetzungen gebunden.

Das Programm der Bundesagentur für Arbeit „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (*WeGeBau*) ist durch das Konjunkturpaket II ausgeweitet worden: Hieraus fördert die Bundesagentur in Betrieben mit < 250 Beschäftigten die Qualifizierung von älteren Fachkräften (> 45 Jahre) durch Übernahme der Weiterbildungskosten und bei gering Qualifizierten durch einen zusätzlichen Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Wenn es absehbar oder von der Art der Weiterbildung her geplant ist, dass eine

Maßnahme über die Phase der Kurzarbeit hinaus dauert, sollte mit der BA vorher über die Weiterführung eine Vereinbarung getroffen werden.

*Bildungsschecks* oder *Qualifizierungsschecks* gibt es in den Bundesländern NRW und Hessen. In *Nordrhein-Westfalen* können neben individuellen Personen auch KMU die vom Land finanzierten Schecks nutzen. Voraussetzung: KMU mit < 250 Beschäftigten und Beschäftigte, die seit mehr als zwei Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben. Die Bildungsschecks können nach Beratung durch eine anerkannte Beratungsstelle bei vom Land anerkannten Bildungsträgern eingelöst werden. Gefördert werden Maßnahmen für den Erwerb betriebsunspezifischer Qualifikationen mit einem Zuschuss bis zur Hälfte der Kosten, höchstens 500 € pro Person. Achtung: Der ähnliche Qualifizierungsscheck in *Hessen* kann nur von Individuen beantragt und genutzt werden. (Siehe dazu die Fallstudie „Lerngeld: Bildungsschecks und Bildungsgutscheine“, Online-Veröffentlichung: [http://www.boeckler.de/29509\\_82116.html](http://www.boeckler.de/29509_82116.html), [Zugriff am 08.03.2011].)

### 3. Erfahrungen mit Kurzarbeit und Qualifizierung

#### 3.1 Konjunkturkurzarbeit

Die Erfahrungen zeigen:

*Kurzarbeit hat zusätzliche Arbeitslosigkeit vermieden und für den Betrieb Erfahrungen, Wissen und Können der Beschäftigten erhalten. Die Verbindung mit Qualifizierung (zur Pflege und Weiterentwicklung von Wissen und Können) wird aber bisher nur wenig genutzt.*

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit hat die vorliegenden Untersuchungen über die *Erfahrungen mit Kurzarbeit* ausgewertet. Es kommt zu dem Schluss: Kurzarbeit kann in der Tat helfen, vorübergehenden Auftragsausfall zu überbrücken und Entlassungen zu verhindern. Allerdings sei bei längerer Kurzarbeit die Frage, wann ein Arbeitsausfall nicht mehr „vorübergehend“, sondern dauerhaft ist. Wenn auch dann noch Kurzarbeitergeld gezahlt werde, bestehe die Gefahr, dass die Anpassung an den Strukturwandel verzögert werde, Entlassungen doch nicht vermeidbar seien und gesamtwirtschaftlich weitere Folgekosten aufträten.

*Qualifizierung während des konjunkturellen Konjunkturkurzarbeitergeldes* wurde in der Vergangenheit nur in sehr geringem Ausmaß genutzt. Im Jahre 2003 boten nur 5 % der kurz arbeitenden Betriebe Qualifizierung an und von allen Kurzarbeitenden wurden nur 3 % in Qualifizierung einbezogen. Das IAB sieht ein Problem darin, dass Unternehmen Wert auf möglichst betriebsnahe Qualifizierung legen und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt bei einem doch erfolgenden Arbeitsplatzverlust nicht erhöht wird. Deshalb sei die Art der angebotenen Qualifizierung für den Erfolg für die Betroffenen entscheidend. Ob Betriebe die Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen, hängt nach den Beobachtungen von ihrer „Weiterbildungskultur“ ab: ob sie nämlich ohnehin weiterbildungsaktiv sind. So führten von den kurzarbeitenden Betrieben, die auch unabhängig von

Kurzarbeit Weiterbildung anbieten, 12 % auch Maßnahmen für die Kurzarbeitenden durch, während es von den weiterbildungsinaktiven Betrieben nur 2 % waren.

Auch eine *Auswertung des Archivs Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung* von betrieblichen Vereinbarungen zur konjunkturbedingten Kurzarbeit zeigt die geringe Nutzung für Weiterbildung (Laßmann/Rupp, 2009): Unter 34 ausgewerteten Vereinbarungen aus den Jahren 1995 bis 2008 zur Konjunkturkurzarbeit findet sich nur eine einzige mit Hinweisen auf Weiterbildung. Sie wurde in einer Bildungseinrichtung abgeschlossen. Hier sollen die freiwillig zu besuchenden Schulungen in Kurzarbeit der Weiterentwicklung inner- und außerhalb des Betriebes dienen; für sie wird der maximale Arbeitsausfall auf 80 % begrenzt, wodurch ein leichter finanzieller Anreiz entsteht.

### **3.2 Saisonkurzarbeit**

Bei *saisonalen Kurzarbeit* wird Qualifizierung ebenfalls selten genutzt. Das bestätigen auch Erfahrungen in einem *Projekt der Hans-Böckler-Stiftung zur Qualifizierung von Malern und Lackierern während Saisonkurzarbeit 2006/2007* in der Region Duisburg (Förster 2007). Die im Rahmen des Projektes beabsichtigte Initiierung von beruflicher Weiterqualifizierung mit arbeitsmarktgängigen Inhalten für Maler und Lackierer während der mehrere Monate dauernden Winterpause konnte nicht realisiert werden, weil die Unternehmen auch mit Förderung nicht zu einem eigenständigen finanziellen Beitrag bereit waren und die Bereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer dazu ebenfalls nur begrenzt war.

### **3.3 Transferkurzarbeit**

Die Erfahrungen mit Qualifizierung unter dem Struktur- oder (seit 2004) Transferkurzarbeitergeld sind gemischt. Das 1988 eingeführte Strukturkurzarbeitergeld wollte bei gravierenden Strukturproblemen einer Branche bei Arbeitsplatzabbau eine Weiterbeschäftigung in „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten“ (beE) für die Dauer von bis zu zwei Jahren ermöglichen. Eine berufliche Qualifizierung war damit nur selten verbunden. Die Regelung wurde in der Montanindustrie als Instrument für die Überleitung in den Vorruhestand und im Prozess der deutschen Wiedervereinigung breit für Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in der ehemaligen DDR genutzt. Aus diesen gelang - unter den dortigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen - der Übergang auf neue Arbeitsplätze nur selten.

Mit der Weiterentwicklung zum Transferkurzarbeitergeld (2004) wurde deshalb der Transfer in neue Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zum ausdrücklichen Ziel erhoben. Dieses Kurzarbeitergeld wird nur bei endgültigem Arbeitsausfall bis zu 12 Monate lang gezahlt, eine Rückkehr auf die Arbeitsplätze im alten Unternehmen ist ausgeschlossen. An der Finanzierung der Transfermaßnahmen selber (z.B. Profiling, Outplacement, Qualifizierung) muss sich der Betrieb mit mindestens 50 % beteiligen, dies geschieht zumeist auf der Grundlage eines Sozialplans. Die Zahlen der Teilnehmer an Transferkurzarbeit lagen in den letzten Jahren jeweils zwischen 15.000 und 25.000.



Für die Finanzierung von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen konnten seit 2000 Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) genutzt werden. Die Erfahrungen damit zeigen, dass der Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis etwas weniger als der Hälfte der Teilnehmer an Qualifizierung in Transferkurzarbeit (43 % - 44 %) im Verlaufe von ein bis zwei Jahren gelang. Das ist aber immerhin ein etwas höherer Wert als bei der Eingliederung von arbeitslosen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung außerhalb des Transferkurzarbeitergeldes (unter 40 %). Vergleiche mit dem Übergang in neue Beschäftigung ohne vorherige Qualifizierung liegen bislang nicht vor und sind auch aus methodischen Gründen schwierig. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass bei Teilnahme an Beschäftigentransfer unter den Regeln des Transferkurzarbeitergeldes die zukünftigen Beschäftigungschancen besser sind als bei Nichtteilnahme. (Dies war unter den alten Regelungen des Strukturkurzarbeitergeldes noch anders). Es geht deshalb um

- eine weitere Professionalisierung der Transfereinrichtungen (z.B. durch Zertifizierung) und
- eine Stärkung aktiver Transferbeteiligung im Verhältnis zu passiven Abfindungen in betrieblichen Sozialplänen und Tarifverträgen. (Siehe hierzu die Aufbereitung der Erfahrungen mit dem Beschäftigentransfer durch Knuth/Mühge, 2010.)

### **3.4 Neuregelungen 2009/2010**

Die Reaktionen aus der betrieblichen Praxis im Frühjahr 2009 auf die Neuregelungen unter dem Konjunkturpaket II waren verhalten: Insbesondere wurde auf die *Schwierigkeit* aufmerksam gemacht, *Weiterbildung während Kurzarbeitsphasen zu organisieren*, deren Länge nicht absehbar ist. Sobald nämlich wieder neue Aufträge hereinkommen, muss die Kurzarbeit sofort beendet werden.

Die Erfahrungen des Jahres 2009 zeigen nach Aussagen der Bundesagentur für Arbeit: Um Arbeitsplätze zu sichern, fielen Kosten von 4,7 Mrd. Euro bei der Bundesagentur für Arbeit, 5 Mrd. Euro bei den Unternehmen, rund 3 Mrd. Euro bei den Beschäftigten (Einkommensverluste) an. Bezogen auf die Verbindung von Kurzarbeit sind die *vorliegenden Zahlen für 2009* allerdings ernüchternd:

- Von den im Dezember 2009 insgesamt 809.000 konjunkturellen Kurzarbeitern wurden nur ca. 15.000 also weniger als 2 %, in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen, die durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit gefördert wurden.
- Im Jahre 2009 waren insgesamt 99.500 Personen in eine durch den ESF geförderte Qualifizierungsmaßnahme eingetreten. Hinzu kamen im Jahresverlauf 2009 24.600 Kurzarbeitende, deren Qualifizierung nach §77ff. SGB III gefördert wurde. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten, für die Kurzarbeit beantragt wurde (mehr als 2,5 Mio.), sind das etwa 5%.

Zwar machen diese Zahlen nur einen Teil der Teilnehmer an Qualifizierung in Kurzarbeit aus, da auch die Betriebe Qualifizierung aus eigenen Mitteln finanzieren können, doch liegen dazu keine empirischen Daten vor.

Im Jahre 2010 ist Kurzarbeit deutlich zurückgegangen: Im Dezember 2010 sank die Zahl der konjunkturellen Kurzarbeiter auf 150.000 und es wurden nur noch 3000 Qualifizierungen mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Ein Hindernis für eine stärkere Inanspruchnahme der neuen Regelungen zu Qualifizierung in Kurzarbeit wurde darin gesehen, dass inzwischen die Sozialbeiträge des Arbeitgebers auch bei Kurzarbeit ohne Qualifizierung schon nach sechs Monaten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden. Von daher entfällt für die Betriebe ein Anreiz, zusätzlich Qualifizierung zu organisieren.

Wichtiger sind aber *zwei generelle Probleme*, die dahinter stehen:

- Die Betriebe haben häufig nur schwach ausgeprägte eigene Vorstellungen über ihren Qualifizierungsbedarf und keine betriebliche Weiterbildungsstrategie und
- die organisatorischen Anforderungen für Qualifizierungsmaßnahmen stehen nicht im Einklang mit den organisatorischen Bedingungen von Dauer und Lage der Kurzarbeit. Nachhaltige Qualifizierung ist auf kontinuierliche Weiterbildung angewiesen. Wenn aber wegen verbesserter Auftragslage die Kurzarbeit abge- oder unterbrochen wird, werden auch die Teilnehmer aus der Qualifizierungsmaßnahme herausgeholt.

Insgesamt aber hat die breite Nutzung von Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise 2008-2010 zu ihrer schnellen Überwindung beigetragen:

Die Unternehmen konnten bei anziehender Konjunktur schnell wieder auf ihre qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter zurückgreifen. Eine Studie der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) kommt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland 235.000 Jobs gerettet wurden. Länder, die das Instrument der Kurzarbeit nur zögerlich einsetzten, konnten nur eine geringe Zahl von Stellen sichern. Die OECD sieht für Deutschland und Japan als entscheidend an, dass es ein bereits bestehendes Kurzarbeitsmodell gab, das schnell genutzt werden konnte. Und zu ergänzen ist: Auch die Mitbestimmung der Betriebsräte hatte ihren Anteil an der effektiven Durchführung von Kurzarbeit (auch ohne zusätzliche Qualifizierung). Die Stärke der deutschen Wirtschaft als neue „Wachstumslokomotive“ ist von daher auch ein Ergebnis der deutschen industriellen Beziehungen. Das wurde auch von bisher skeptischen Ökonomen oder Unternehmern im Kontext des Weltwirtschaftsforums in Davos im Februar 2011 anerkannt.



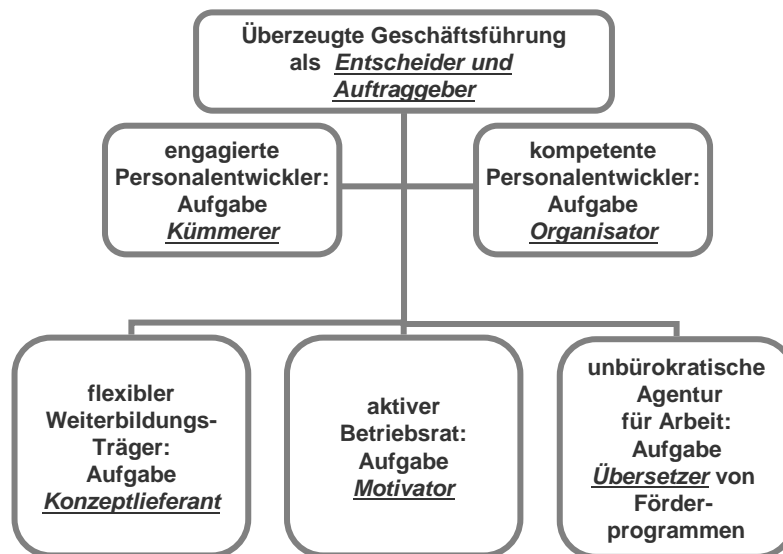
### 3.5 Betriebliche Erfahrungen seit 2009

Dennoch gibt es *Initiativen aus Verbänden und Betrieben*, das Instrument offensiv zu nutzen. Die Tarifpartner der Metallindustrie Baden-Württembergs schlossen einen Tarifvertrag über die Aufstockung des Kurarbeitergeldes und mit ergänzenden Bestimmungen über die Qualifizierung ab (siehe oben). Ein gemeinsamer Praxisleitfaden der Sozialpartner der Chemischen Industrie erläutert für Betriebe und Betriebsräte die Bedingungen von Kurzarbeit und die Förderungsmöglichkeiten für Qualifizierung und macht Vorschläge für geeignete kürzere und längere Qualifizierungsmaßnahmen.

Zwar ist die Zahl der Betriebe, die Kurzarbeit für berufliche Qualifizierung nutzen, sehr begrenzt, doch gibt es durchaus eine Reihe von „*Beispielen guter Praxis*“. Drei davon sind in Kurzfallstudien auf den Internetseiten der Hans-Böckler-Stiftung beschrieben: Schott Glaswerke Mainz, ArcelorMittal Bremen und Kuhnke AG (mittelständisches Unternehmen). Die Erfahrungen aus diesen und anderen Beispielen der betrieblichen Praxis legen diese Schlussfolgerungen nahe:

- Die bisweilen geäußerte Annahme, die Betriebe verschöben in der Hochkonjunktur die nötige Weiterbildung der Beschäftigten und könnten sie nun einfach während der Wirtschaftskrise nachholen, ist offenbar irrig.
- Fördernd für die Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierung ist eine vorhandene betriebliche Weiterbildungsstrategie, die nun unter Bedingungen von Kurzarbeit umgesetzt oder erweitert wird, und eine betriebliche Kultur der Weiterbildung, in der Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme wachsen kann.
- Für die praktische Umsetzung sind eine überzeugte Geschäftsführung, ein aktiver Betriebsrat als Motivator, engagierte Personalentwickler als Organisatoren und „Kümmerer“, flexible Weiterbildungsträger und eine unbürokratisch agierende Agentur für Arbeit von entscheidender Bedeutung. Dies stellt das Schaubild für das Unternehmen Kuhnke dar:

## Erfolgsfaktoren bei Kuhnke Technologies – Kooperation von Experten



Die Fallbeispiele zeigen, wie bei Vorliegen solcher Voraussetzungen Kurzarbeit mit Weiterbildung organisiert werden kann. Auch einige inzwischen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen machen das deutlich: Sie legen – neben Bestimmungen für Lage und Länge der Kurzarbeit selber – die Verfahren der Entwicklung von Qualifizierungsangeboten, der Bestimmung des Qualifizierungsbedarfs und der Durchführung der Maßnahmen fest. (Siehe die Kurzauswertung von Betriebsvereinbarungen bei Heidemann 2010).

## 4. Quellen und weitere Informationen zum Thema

**Bundesarbeitgeberverband Chemie/Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie:** Praxisleitfaden Qualifizierung während Kurzarbeit, April 2009.

**Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv:** Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit – Übersicht über 18 Wirtschaftszweige – Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 66, Düsseldorf, Februar 2009.

**Bundesagentur für Arbeit:** Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsberichte (laufend).

**Busse, Gerd:** Qualifizierung in Kurzarbeit bei ArcelorMittal Bremen, Oktober 2009, im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung  
[http://www.boeckler.de/29509\\_99824.html](http://www.boeckler.de/29509_99824.html) [Zugriff am 08.03.2011].

**Crimmann, Andreas/Wießner, Frank:** Verschnauftpause dank Kurzarbeit, IAB-Kurzbericht, Nr. 14/2009.

**Deeke, Axel:** Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität, Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003, IAB-Forschungsbericht, Nr. 12/2005.

**Deeke, Axel/Ohlert, Clemens:** Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach Arbeitsausfall, IAB-Forschungsbericht, Nr. 3/2009.

**DGB-Bundesvorstand:** Kurzarbeit und Weiterbildung, Tipps für die betriebliche Praxis, April 2009.

**Förster, Christian:** Berufliche Weiterbildung in Zeiten branchenbedingter Arbeitslosigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk: Chancen und Wege. Im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung  
[http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_personalundbildung\\_malerlackierer\\_2007.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_personalundbildung_malerlackierer_2007.pdf)  
[Zugriff am 08.03.2011].

**Heidemann, Winfried:** Qualifizierung in Kurzarbeit. Auswertung von Betriebsvereinbarungen, 2010. Im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung unter: [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_qualifizierung\\_kurzarbeit.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_qualifizierung_kurzarbeit.pdf) [Zugriff am 08.03.2011].

**IG Metall Baden Württemberg/ Südwestmetall:** Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung, April 2009.

**Knuth, Matthias/Mühge, Gernot:** Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen, Edition der der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 244, Düsseldorf, 2009.

**Laßmann, Nikolai/Rupp, Rudi:** Konjunkturbedingte Kurzarbeit. Kurzauswertung des Archivs Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung, März 2009. Im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung, [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_kurzarbeit.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_kurzarbeit.pdf) [Zugriff am 08.03.2011].

**Lux, Barbara:** Fallstudie „Kurzarbeit bei der Schott AG“, September 2009. Im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung, [http://www.boeckler.de/29509\\_97044.html](http://www.boeckler.de/29509_97044.html) [Zugriff am 08.03.2011].

**Lux, Barbara:** Fallstudie „Bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildung in der Kurzarbeit in der mittelständischen Kuhnke Gruppe“, März 2010. Im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung, [http://www.boeckler.de/29509\\_103112.html](http://www.boeckler.de/29509_103112.html) [Zugriff am 08.03.2011].

**Pennekamp, Johannes:** Wunderwaffe der Kurzarbeit. In: Handelsblatt, 21.02.2011, Seite 18.

**Sosalla, Ulrike:** Vorbild Deutschland – Amerika träumt den German Dream. In: Financial Times Deutschland, 27.01.2011.

**Ullenboom, Detlef:** Fallstudie „Lerngeld“: Bildungs- und Qualifizierungsschecks in der (betrieblichen) Weiterbildung, Oktober 2008, im Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung [http://www.boeckler.de/29509\\_82116.html](http://www.boeckler.de/29509_82116.html) [Zugriff am 08.03.2011].