



Jetzt Qualifizierungen planen!

Für alle die in Kurzarbeit sind: Die Zeit lässt sich nutzen, um sich und die Beschäftigten zu qualifizieren! Wir geben Tipps, wie die Qualifizierung gut geplant werden kann.

Die Ergebnisse aus dem Transformationsatlas 2019 in Baden-Württemberg zeigen Handlungsbedarf: In fast 100 Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg sehen Betriebsräte einen signifikanten Anstieg des Qualifizierungsbedarfs durch die Transformation. Doch nur in knapp 50% der Betriebe werden Qualifizierungsbedarfe systematisch erhoben. Bei dem Atlas hatten sich 317 Betriebe mit insgesamt 370.000 Beschäftigten beteiligt.

Systematische Qualifizierung ist trotz des TV Qualifizierung und der Regelung im „TV Kurzarbeit und Beschäftigung“ in vielen Betrieben kein Thema. Angesichts der aktuellen Corona-Krise wird jedoch deutlich, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen im Blick bleiben muss: das betrifft das Thema Gesundheit und das Thema Qualifikation für veränderte betriebliche Rahmenbedingungen.

Der Nutzen liegt von Qualifizierung liegt auf beiden Seiten:

- ▶ Für Beschäftigte geht es um die langfristige Beschäftigungssicherung, kurz- und mittelfristig um Handlungssicherheit bei neuen/veränderten Aufgaben, die Einsatzfähigkeit auf neuen und veränderten Arbeitsplätzen und Entwicklungschancen
- ▶ Für Arbeitgeber gilt es, die Steigerung Know-How (Innovationen) im Betrieb (Qualifikationspotenzial) im Blick zu haben, die Flexibilität der Beschäftigten (Arbeitsplatz) zu erhöhen, die Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten zu stärken. In Zeiten von Kurzarbeit geht es zudem um „Zeit“ für Qualifizierung, die sonst ggf. fehlt, sowie die finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit.

IMPRESSUM

IG Metall Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart
Verantwortlich: Transformationsteam der IG Metall Baden-Württemberg
E-Mail: Newsletter-BaWue@igmetall.de





Qualifizierung in Kurzarbeit – da geht was

Bereits in der Wirtschaftskrise um 2009 hat sich die IG Metall stark gemacht für gesetzliche Regelungen, die die Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung ermöglichen. Zudem gilt mittlerweile das Qualifizierungschancengesetz (IG Metall Borschüre [DEN WANDEL GESTALTEN. Leitfaden zum Qualifizierungschancengesetz](#)).

Neben den gesetzlichen Regelungen haben wir zwei starke Tarifverträge, den TV Qualifizierung und den TV Kurzarbeit und Beschäftigung (TV KB)

Drei Aspekte sind dabei zu beachten:

- ▶ Bildungsplanung im Betrieb (einschließlich der Beteiligung der Beschäftigten) – hier kann auch die AgenturQ zur Unterstützung genutzt werden (www.agenturq.de).
- ▶ Mitbestimmung aktiv nutzen (Regeln für die Nutzung von Kurzarbeit und E-Learning)
- ▶ Enge Abstimmung mit der Agentur für Arbeit zur Qualifizierung in Kurzarbeit

Hinweis: Derzeit sind weitere gesetzliche Maßnahmen zur finanziellen Förderung der Weiterbildung in der Beratung. Damit werden die Bedingungen für die Förderung durch die Arbeitsagenturen, die sich bereits aus dem Qualifizierungschancengesetz ergeben, weiter verbessert. Wir empfehlen, hier eine Beratung der zuständigen Arbeitsagentur einzuholen.

Aspekt eins: Bildungsplanung

Die Beschäftigten werden sich dann für Qualifizierung begeistern, wenn sie einen Nutzen erkennen können und sie selber im Kontext der Bildungsplanung beteiligt wurden. Dafür braucht es ein betriebliches Konzept – das muss in Corona-Zeiten nicht sehr aufwändig sein – aber es sollte eben auch nicht individueller Wildwuchs vorherrschen. Anbei die vier wesentlichen Konzeptthemen.



Abbildung 1: Bausteine für ein Bildungskonzept



Die Aktivierung der Beschäftigten kann beispielsweise über einen „Selbstcheck“ erfolgen.

Themen darin können sein:

Fragebeispiele	Trifft nicht zu	Trifft zu	Trifft voll zu
Das Unternehmen hat Restrukturierung angekündigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch Weiterbildung verbreitern sich meine Einsatzmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte regelmäßig Informationen über mögliche Weiterbildungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aspekt zwei: Mitbestimmung aktiv nutzen

Für Kurzarbeit muss eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden (wenn ein Betriebsrat vorhanden ist). Mögliche Regelungsinhalte für eine Vereinbarung zur Qualifizierung in Kurzarbeit können sein:

- ▶ Aktuelle Qualifizierungsbedarfsanalyse nutzen bzw. entwickeln. Die Beteiligung der Beschäftigten in der Analysephase (bzw. Evaluation) ermöglichen
- ▶ In Anwendung von §§ 96 bis 98 BetrVG wird die Qualifizierung einvernehmlich geregelt
- ▶ Die Betriebsparteien beraten mit der Agentur für Arbeit über öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen
- ▶ Die Qualifizierungszeiten werden mit dem Betriebsrat in Anwendung § 87 Abs. 1, Ziff. 2 und 3 BetrVG unter Berücksichtigung der Regelung über die Zeiten der Kurzarbeitstage einvernehmlich geregelt
- ▶ Regelungen zur Qualifizierung, wenn Kurzarbeit endet
- ▶ Umsetzung E-Learning (Online-Seminare)

E-Learning ist derzeit sicherlich ein gutes Mittel, um die räumliche Trennung der Beschäftigten und damit ihren Schutz zu regeln. E-Learning ist jedoch kein alleiniges Allheilmittel – praktische Anwendungsmöglichkeiten und Erfahrungen sowie umfangreichere Gruppendiskussionen sind für viele Lerni-



nhalte unerlässlich. Zu klären ist in jedem Fall (für neue Betriebsvereinbarungen oder die Fortentwicklung von BVen):

- ▶ Der technische Zugang zu E-Learning (mobile Endgeräte; EDV-Arbeitsplatz; Internetzugang); Unterstützung in der Technikenutzung (Support); Lernunterstützung (Lernpaten)
- ▶ Die Verknüpfung von E-Learning mit Präsenzeinheiten im Nachgang nach der Corona-Zeit (Blended Learning = „gemischtes lernen“)
- ▶ Die Beteiligung der Beschäftigten (Nutzerinnen/ Nutzer) an der Entwicklung der Weiterbildungsangebote (im Zweifel einen Bildungsanbieter vorab testen lassen durch die Beschäftigten) und an der Evaluation
- ▶ Die Datenschutzregelungen für die Teilnehmenden

Praxisbeispiele für die Nutzung von Qualifizierung in Kurzarbeit

Betrieb M+E: Qualifizierung von Un- und Angelernten zur Anlagenführung und eine weitere Gruppe zu MechatronikerInnen

Stahlbetrieb: Schweißer-Fortbildung in der Werkstatt des Berufsbildungswerks (bfw)

Spezialchemie: Paket mit 30 Qualifizierungskursen - fachspezifische Kenntnisse neuer Messverfahren, moderne Prozessleittechnik, Inbetriebnahme und Instandhaltung von elektrischen Anlagen und Office-Anwendungen bis hin zur Planung, Lenkung und Umsetzung von Qualitätsmanagementmaßnahmen.

Maschinenbauer: Hospitationen in „fremden“ Berufen – Verständnis für andere Perspektiven und verbesserte Prozessabläufe

Betrieb M+E: Englisch für den Berufsalltag

Betrieb M+E: Personalentwicklungskonzept – Ermittlung Qualifikationsbedarfe und Schulungen zu Basisqualifikationen in Office-Anwendungen (Excel etc.) und Produktschulungen in Englisch

Aspekt drei:

Enge Abstimmung mit der Agentur für Arbeit für Qualifizierung in Kurzarbeit

Da die Kurzarbeit staatlich finanziert wird, gibt es natürlich auch ein paar Vorgaben, wie diese staatlich geförderte „Zeit“ genutzt werden darf. Grundsätzlich gilt: Kurzarbeit kann für die Qualifizierung von Be-



schäftigten genutzt werden, wenn sich 1. die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme zeitlich am Arbeitsausfall orientiert und zweitens überwiegend Inhalte vermittelt werden, die über eine arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung hinausgehen und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Beim zweiten Aspekt kommt es sicherlich darauf an, wie man die Argumentation aufbaut.

Geht es zudem darum, finanzielle Förderung zu erhalten (abhängig von der Betriebsgröße s. Grafik) gelten ein paar mehr Regeln (Zertifizierte Bildungsträger und Kurse, Umfang ...) – dafür ist die Beratung der Agentur für Arbeit im Vorfeld notwendig. Das BMAS hat ein sehr hilfreiches Papier veröffentlicht, zu weiteren Fragen rund um das [Thema Kurzarbeit und Qualifizierung](#).

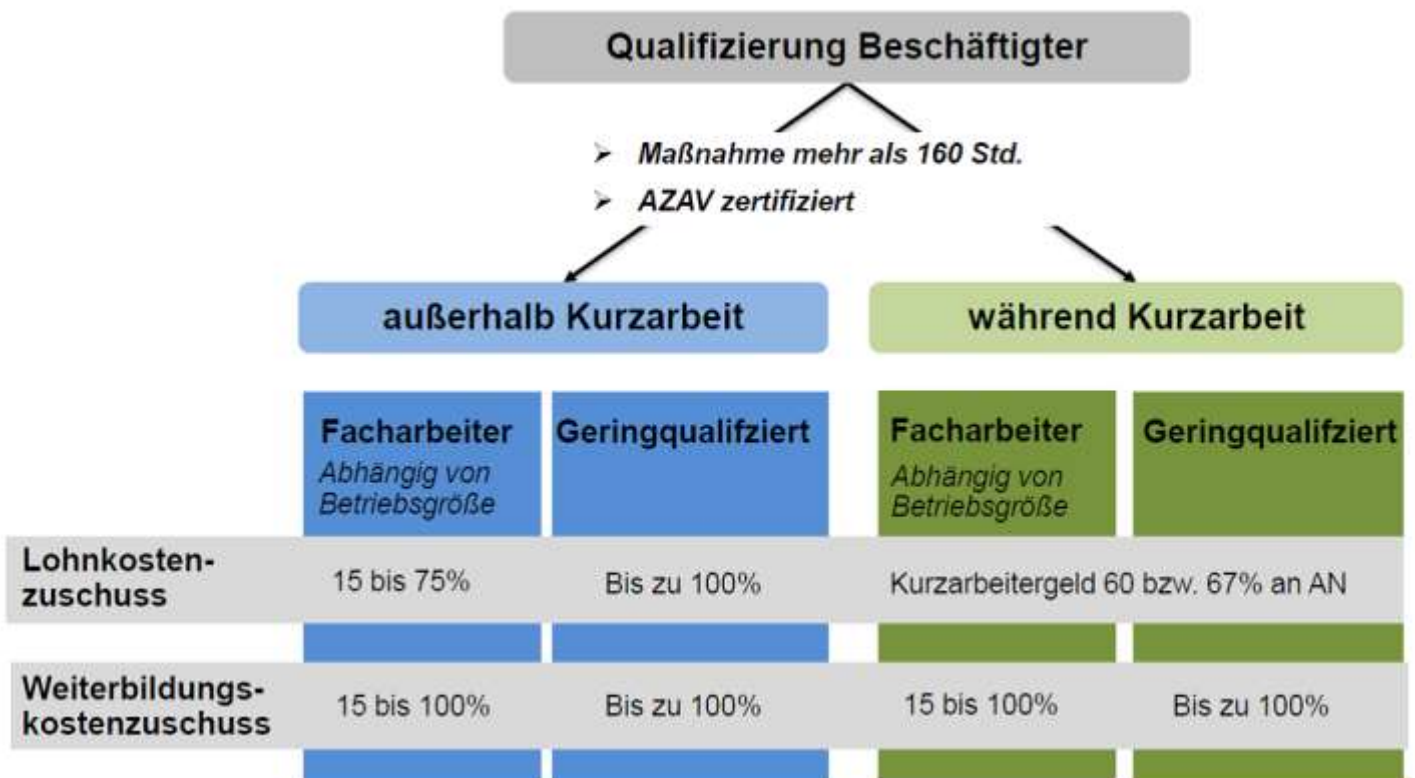


Abbildung 2: Finanzielle Förderung für die Qualifizierung von Beschäftigten



Check-Fragen für Betriebe – können zusammen zutreffen oder einzeln

- ▶ Gibt es (geplante) Veränderungen (Produkte, Prozesse, Technologie ...) im Betrieb? Kennt der BR die Planungen? Wie sieht die damit einhergehende Bildungsplanung aus?
- ▶ Gibt es Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung, E-Learning, ...? Müssen diese erstellt oder bestehende BV(en) erweitert werden?
- ▶ Sind die Beschäftigten(-gruppen) bereits in die Diskussion beteiligt? Konnten sie ihre Interessen einbringen? Wie können sie ggf. weiter eingebunden werden?
- ▶ Gibt es einen aktuellen Bildungsplan im Betrieb? Können daraus Qualifizierungsansätze/ Bildungsmaßnahmen abgeleitet werden?
- ▶ Sind konkrete einzelne Bildungsmaßnahmen im Betrieb geplant? Können diese auch online (webinar) umgesetzt werden?
- ▶ Braucht der BR noch ein Webworkshop zum Thema? Soll das Transformations-team an der Stelle unterstützen?

Die Geschäftsstellen (Betriebsbetreuer) der IG Metall und das Transformationsteam der Bezirksleitung Baden-Württemberg stehen gerne zur Unterstützung zur Verfügung, um diese Fragen anzugehen und Qualifizierung (virtuell und persönlich) im Betrieb zu stärken.