

Infobrief.)

2 | 09

Krisenbegleitung für Betriebsräte durch die TBSg GmbH

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

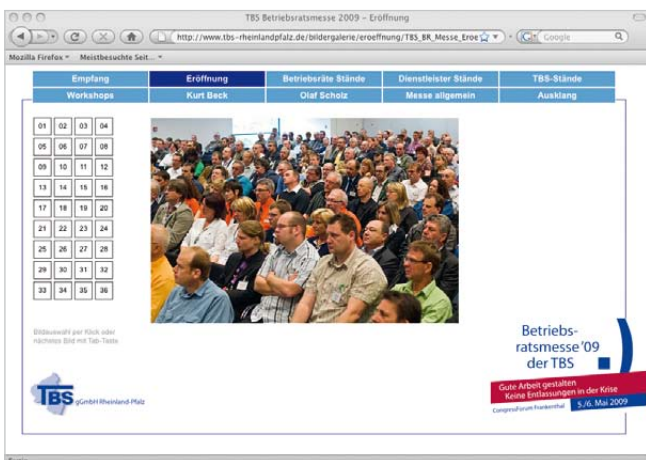
über 500 Teilnehmer haben sich am 5. und 6. Mai an der TBS Betriebsratsmesse 2009 in Frankenthal beteiligt. Das Echo der Betriebsräte war mehr als positiv – insbesondere der „Raum“ für Kommunikation und Austausch über die eigene Betriebsratsarbeit, über Regionen und Branchen hinweg wurde als echte Bereicherung gesehen, ebenso wie die Möglichkeit, mit dem Ministerpräsidenten Kurt Beck und dem Bundesarbeitsminister Olaf Scholz zu diskutieren.

Die Stände der Betriebsräte, der Gewerkschaften und insbesondere auch, dass die Landesvorsitzenden von DGB, IG Metall, ver.di und IG BCE gemeinsam mit den Betriebsräten im ersten Workshop über die Bewältigung der Krise gesprochen haben, hat einen nachhaltig positiven Eindruck bei allen TeilnehmerInnen hinterlassen.

Auf der Internetseite der TBS www.tbs-rheinlandpfalz.de lassen wir dieses Ereignis in einer großen Bildergalerie nochmals Revue passieren.



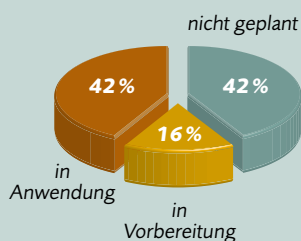
Winfried Ott, Geschäftsführer der TBS g GmbH



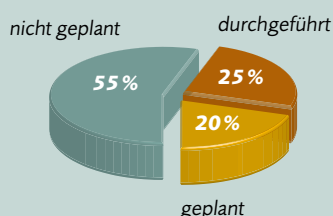
... STATISTIK ...

Trotz leicht optimistischerer Zahlen – vor allem bei der Einschätzung der Auftragslage und Auslastung – ist im TBS Krisenbarometer in der KW23 im Vergleich zur Vorwoche vor allem beim geplanten Personalabbau ein Anstieg zu verzeichnen. Dies scheint mit dem Auslaufen einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit zusammenzuhängen, dementsprechend gibt es momentan auch einen Rückgang bei den Kurzarbeitszahlen. Das Vertrauen in eine mittelfristige Verbesserung der Auftragslage scheint in manchen Betrieben noch nicht wieder zurückgekehrt zu sein. Die Angaben sind deckungsgleich mit den Anfragen und Beratungsaktivitäten bei der TBS gGmbH, wo sich in den letzten Wochen die Anfragen bezüglich Betriebsänderungen deutlich erhöht haben. Zur Verdeutlichung im Folgenden die aktuellen Zahlen sowie zwei Grafiken:

Kurzarbeit in den Betrieben



Personalabbau in den Betrieben



TBS-KRISENBAROMETER 23. KW

Befragte Betriebe	195
mit Beschäftigten	102.638
davon Automobilzulieferer	32%
mit Finanzierungsproblemen	23%
Investitionen zurückgefahren	63%
Unzureichende Auftragslage	56%
Streichung von Schichten	41% (+10% geplant)
Leiharbeit abgebaut	44%
Kurzarbeit eingeführt oder geplant	58%
Beschäftigte in Kurzarbeit	32.592 MA
Qualifizierung während Kurzarbeit:	
in Durchführung	12%
beantragt	13%
konkret geplant	25%
Personalabbau:	
geplant	1.485 MA
durchgeführt	1.708 MA

KURZARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

Beschlossene Neuregelungen beim Kurzarbeitergeld

Die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld wird auf maximal 24 Monate verlängert. Die Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht.

Ab dem siebten Monat in Kurzarbeit werden Unternehmen nun 100% der Sozialversicherungsbeiträge erstattet bekommen. Auch Zeiträume vor Inkrafttreten der neuen Regelung werden dabei berücksichtigt.

Bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten und mehr – innerhalb der Bezugsfrist – wird keine erneute Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit erforderlich sein. Die Bezugsfrist wird ohne Unterbrechung für den gesamten bewilligten Bezugszeitraum weiterlaufen, und die nicht beanspruchten Monate können später in Anspruch genommen werden.

Die gesetzliche Neuregelung ist am 19. Juni im Bundestag beschlossen worden und tritt am 1. Juli in Kraft; sie gilt bis zum 31. Dezember 2010.

Beschäftigungssicherung und Höhe des Kurzarbeitergeldes

Nach Auffassung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, kann eine **während** der Kurzarbeit getroffene kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung (z. B. IGM: TV-Beschäftigungssicherung) sehr wohl eine Absenkung der Berechnungsgrundlage des Kurzarbeitergeldes zur Folge haben – im Gegensatz zu der im Konjunkturpaket 2 getroffenen Regelung, wonach das Kurzarbeitergeld keine Absenkung erfährt, wenn diese kollektivrechtlichen Vereinbarungen vor der Einführung (seit 1. Januar 2008) des Kurzarbeitergeldes getroffen wurden.

Fragen über Fragen

Wie wird die Urlaubszeit während der Kurzarbeit berücksichtigt?

Der eingereichte Urlaub wird im Rahmen der Planungssicherheit gewährleistet.

Der Urlaub muss allerdings vor Beantragung der Kurzarbeit geplant worden sein. Für die Urlaubszeit wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Es besteht ein voller Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber.

Kann oder muss ein freigestellter Betriebsrat auch in Kurzarbeit gehen?

Gegenstand der Tätigkeit freigestellter Betriebsräte sind allein die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Demgemäß ist für die Frage, ob ein freigestelltes BR-Mitglied einen Arbeitsausfall i. S. der §§ 169, 170 SGB III erleidet, auf die aktuelle Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats abzustellen. Ob und in welchem Umfang ein freigestellter Betriebsrat von einem Arbeitsausfall und entsprechenden Entgeltausfall betroffen ist, lässt sich nur auf Grund der tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb feststellen. Allerdings spricht viel dafür, dass bei Kurzarbeit im Betrieb die Aufgaben des Betriebsrats eher zu- als abnehmen, weil Zeiten der Kurzarbeit für den Betrieb kritische Zeiten sind.*

Ist die Meisterausbildung während der Kurzarbeit möglich?

Laut der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit vom April ist dies nicht zulässig.



Die Teilnahme an der beruflichen Bildungsmaßnahme darf nicht zu einer Ausweitung der Kurzarbeit führen. So ist die Frage, ob ein Studium oder eine Meisterausbildung in Vollzeit die Inanspruchnahme von Kug zulassen, zu verneinen. Dies gilt zunächst für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis wegen des Studiums oder der Meisterausbildung ruhend gestellt ist; in dieser Zeit liegt kein Versicherungspflichtverhältnis vor. Aber auch dann, wenn es nicht zu einer Aussetzung des Arbeitsverhältnisses kommt, steht die besondere Zeitintensität der angesprochenen Bildungsgänge der Vereinbarkeit mit den Bedingungen der Kurzarbeit (Gewährleistung der jederzeitigen Rückkehr zu erhöhter oder der vollen Arbeitszeit) in der Regel entgegen.*

* Aus der Geschäftsanweisung der BA / April 2009

Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sind mehr als ‚nur‘ sinnvoll, sie können die Zukunft eines ganzen Betriebes und die seiner Mitarbeiter bedeuten. Hier einige im Workshop „Betriebliche Qualifizierung – ein Beispiel aus der Praxis“ (TBS Betriebsratsmesse Frankenthal) gesammelte Zitate und ein Automobilwoche-Artikel über die Weiterbildungsprogramme beim schwedischen Nutzfahrzeughersteller Scania.

Impress – Qualifizierungsprojekt für den Strukturwandel

„Qualifizierung ist voll mitbestimmungspflichtig.“

„In der Krise sollte die Qualifizierung schnell begonnen werden. Betriebe haben heute keine Zeit, sechs Monate lang eine Qualifizierungsbedarfsanalyse zu machen.“

„Jeder im Betrieb muss für sich herausfinden, was er braucht und was die Kollegen wollen.“

„Der BR brauchte einen langen Atem und viel Überzeugungskraft. Es gab viele Stolpersteine. Wir wollten gemeinsam den Standort retten, das war das Ziel.“

Scania baut Weiterbildung aus

Freie Zeit durch rückläufigen Auftragsengang wird für Training genutzt

Henning Krogh
Automobilwoche,
23. März 2009

München. Der schwedische Nutzfahrzeughersteller Scania will angesichts der anhaltend sinkenden Nachfrage versuchen, drohende Entlassungen durch einen Ausbau der betrieblichen Weiterbildung zu vermeiden. Seit Februar erhalten rund 5000 Beschäftigte des mehrheitlich zum VW-Konzern gehörenden Unternehmens, für die in der Produktion derzeit nur eingeschränkt Bedarf besteht, unter anderem Lehrgänge zur Prozessoptimierung und Trainings in Fremdsprachen sowie Mathematik.

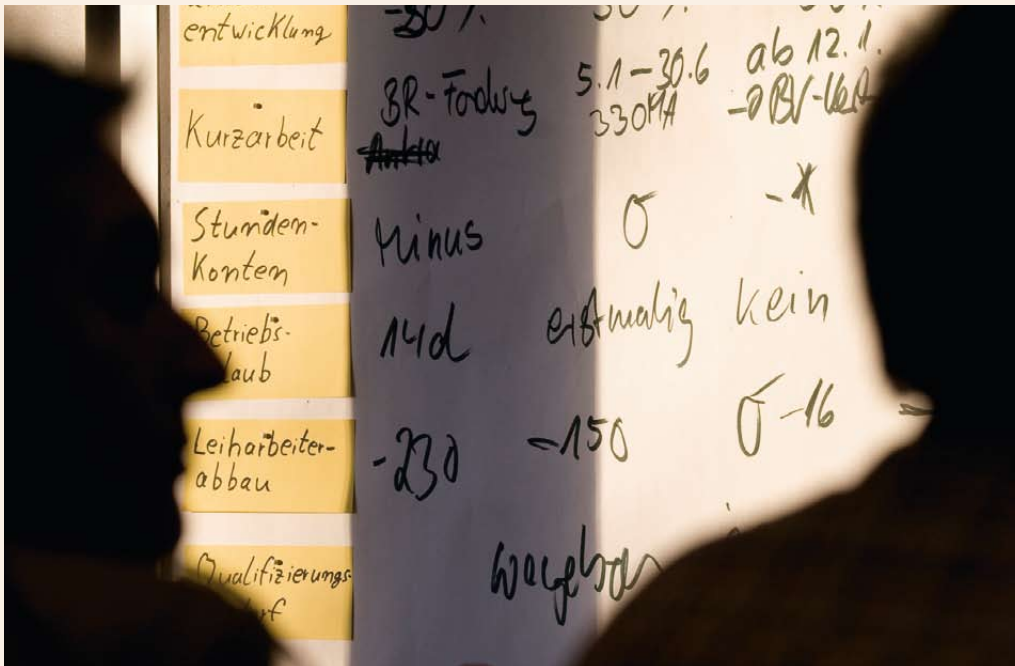
„Indem wir Mitarbeiter trainieren, sich mit Verbesserungen auseinanderzusetzen, um diese dann als ‚Best Practice‘ in ihre tägliche Arbeit zu übertragen“, sagt der Scania-Topmanager Per Hallberg, „verbessern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit, wenn das Auftragsvolumen wieder steigt.“ Begonnen haben die Trainings, die laut Scania „im Wechsel mit der täglichen Produktionsarbeit“ erfolgen, in den schwedischen Werken Södertälje, Lulea und Oskarshamn. Im nächsten Schritt sollen ähnliche Fortbildungen an Scania-Standorten in Frankreich, in den Niederlanden und in Südamerika erfolgen. In Deutschland und Österreich wiederum bietet Scania inzwischen unter anderem Online-Trainings für Verkäufer an.

In der Gewerkschaft IG Metall dürfte die Scania-Initiative als vorbildlich gelten. „Im Kontext der derzeitigen Krise sind Modelle gefragt, die Entlassungen verhindern“, hatte etwa der niedersächsische IG Metall-Funktionär Hartmut Meine vor Kurzem erklärt. „Scania nutzt die Zeit, um nach der Krise aufgestellt zu sein als vor der Krise“, heißt es aus Schweden mit Blick auf die zum Teil massive Reduzierung der Belegschaft bei etlichen Wettbewerbern. Trotz der jetzigen Wirtschaftssituation hält Scania an seinem künftigen Produktionsvolumen von rund 150.000 Fahrzeugen fest.“ VW-Chef Martin Winterkorn ist zuversichtlich: „Wir haben zahlreiche Möglichkeiten für eine engere Zusammenarbeit identifiziert und arbeiten an der Umsetzung.“



Licht am Ende des Tunnels?

Auch wenn derzeit Prognosen über die wirtschaftliche Entwicklung sehr schwierig sind, kann man dennoch nicht darauf verzichten. Beispielsweise ist die Kurzarbeit solange ein wirksames Instrument zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, wie Unternehmen und Betriebsräte davon ausgehen können, dass die Konjunktur wieder anzieht. Kurzarbeit wird von der Erwartung getragen, dass die Krise eine vorübergehende ist.



Aber es scheint besser zu werden: Der bekannte ifo-Geschäftsklimaindex signalisiert im Mai deutlich bessere Erwartungen für die Konjunktur in den kommenden sechs Monaten. Aktuell wird die Lage noch sehr schlecht eingeschätzt, aber die Zunahme der Schlechtmeldungen hat sich gegenüber den Vormonaten deutlich reduziert. Eine Besserung der Konjunktur wird v. a. im Verarbeitenden Gewerbe erwartet. Für den ifo-Geschäftsklimaindex werden monatlich ca. 7.000 Unternehmen befragt.

Eine ähnliche Entwicklung zeigt der Index des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW. Dieser Index signalisiert schon seit April positive Konjunkturerwartungen. Die Einschätzung der aktuellen Konjunkturlage hat sich gegenüber dem Vormonat kaum mehr verschlechtert. Es wird also so etwas wie Boden unter den Füßen spürbar. Für den ZEW-Konjunkturindex werden monatlich ca. 350 Finanzmarktexperten befragt.

Über den Berg ist die Konjunktur damit natürlich noch lange nicht. Im Maschinenbau sind die Auftragseingänge im April um 58% gegenüber April 2008 zurückgegangen. Für die Nutzfahrzeughersteller sieht es finster aus. Für 2009 erwarten Bundesregierung und Forschungsinstitute einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts von ca. 6%. Für 2010 pendeln die Prognosen um 0% herum. Aber den größten Absturz dürfte die Konjunktur damit hinter sich haben.

Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies jedoch keine Entwarnung. Die Arbeitslosigkeit steigt infolge Kündigungsfristen und Kurzarbeit erst in einer schon fortgeschrittenen Krisenphase an. Hier sind die Betriebsräte gefragt einen eventuellen Beschäftigungsabbau zu verhindern oder zu begrenzen, auch mit Nutzung aller zur Verfügung gestellten Mittel, wie der Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate.

Die Kurzarbeit ist ein wirksames Instrument zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit

Von Holz- und Königswegen bei der betrieblichen Qualifizierung

TBS: Ihr habt in den vergangenen Wochen eine Qualifizierungsoffensive in eurem Betrieb gestartet und auch eine Betriebsvereinbarung dazu abgeschlossen. Wie ist es dazu gekommen?

Betriebsrat: Wir haben eigentlich schon immer eine systematischere Qualifizierungsplanung gefordert, aber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung gab es bisher nie Gelegenheit und angeblich war auch bisher weder Zeit für eine vernünftige Planung, noch für eine entsprechende Umsetzung.

Als sich dann im Zuge der Finanzkrise mit dem Konjunkturpaket II die Möglichkeiten für eine weitgehende Qualifizierung während der Kurzarbeit eröffneten, haben wir sofort zugegriffen und dem Arbeitgeber vorgeschlagen, gemeinsam Wege zu suchen.

Wir waren dabei sehr frühzeitig informiert und haben an verschiedenen Workshops der TBS gGmbH teilgenommen, die uns sehr weitergeholfen haben. Unsere Initiative ist beim Arbeitgeber dann auch auf fruchtbaren Boden gefallen.

TBS: Wie seid Ihr dabei vorgegangen? Auf was ist hier zu achten?

Betriebsrat: Ich beginne mal mit dem größten Fehler, den auch unser Arbeitgeber begangen hat. Falsch ist, ohne eine vernünftige Bedarfsermittlung einfach im Internet nach Bildungsanbietern zu suchen, die im Zuge der Förderung durch die Arbeitsagentur in Frage kommen könnten. Da hat man zwar vielleicht die erste Hürde der Förderfähigkeit mit Bravour genommen, aber die Bildungsangebote müssen ja nicht unbedingt auf die Bedarfe im Betrieb oder der Beschäftigten passen. Da sind z. B. bei uns Spitzenfachkräfte vergrault worden, weil

man ihnen „irgendeinen“ Lehrgang angeboten hatte. Hauptsache gefördert! Das machte keinerlei Sinn und hätte allenfalls zur Vergeudung von Versicherungsgeldern geführt.

Wir haben stattdessen darauf bestanden, dass wir aus verschiedenen Perspektiven erst mal Defizite und Lücken suchen und Bedarfe oder auch Entwicklungswünsche untersuchen.

TBS: Was meinst Du mit „Lücken suchen“?

Betriebsrat: Wir haben uns zum Beispiel gefragt, in welchen Abteilungen eigentlich regelmäßig Ärger bei der Urlaubsplanung entsteht, wenn zwei Kollegen gleichzeitig wegfahren wollen; oder wir haben uns daran erinnert, wo jedesmal Probleme entstehen, wenn bestimmte Kollegen erkrankt sind und deren Arbeit liegen bleibt. Auch das Thema „Arbeitszeitkonten“ und Flexibilisierungsbedarf bei Schichtmodellen führt immer wieder zu unterschiedlichen Belastungen einzelner Beschäftigter und weist auf Qualifikationsunterschiede hin, die man jetzt angehen sollte und kann.

Wir haben aber auch mit den Abteilungsleitern diskutiert, inwieweit für die nächsten Jahre – vor der Krise – an technologische Änderungen, Investitionen oder Verfahrensänderungen gedacht wurde, wo sich Produktentwicklungen anbahnen, die neue Technologien erfordern oder wo sich neue Kundenanforderungen benennen ließen, die technische oder organisatorische Änderungen mit sich bringen könnten.

Sehr interessant sind übrigens auch die Probleme bei Kurzarbeit, wenn der Betriebsrat eine gleichmäßige Belastung aller Mitarbeiter verlangt und einzelne Vor-

gesetzte manche Beschäftigten lieber ganz in Kurzarbeit, andere eher gar nicht in Kurzarbeit schicken wollen. Das geht nicht! Hier haben wir strikt auf Gleichverteilung geachtet und sind dann entsprechend Hinweisen auf (angebliche) Qualifikationsdefizite nachgegangen.

Insgesamt hatten wir, als wir im Betriebsrat endlich mit den Führungskräften und auch einzelnen Vertrauensleuten zusammen saßen, viele Hinweise auf Qualifikationsbedarfe zusammengetragen, die unserer Personalabteilung in der Form überhaupt nicht bekannt waren.

Die Personalabteilung hat auf der anderen Seite natürlich (nachdem wir sie darauf aufmerksam machten) einmal intensivere Demografieanalysen durchgeführt und untersucht, welche Personen mit welchen besonderen Qualifikationen uns altersbedingt in den nächsten Jahren verlassen werden. Da staunt der Laie und der Fachmann wundert sich, was man bei einer systematischeren und abteilungsbezogenen Analyse so alles entdecken kann!

TBS: Hatten die Beschäftigten keine Qualifizierungswünsche?

Betriebsrat: Doch, doch. Nachdem wir entsprechende Informationen zu den neuen Möglichkeiten gegeben hatten, kamen viele mit konkreten Weiterbildungswünschen, z. B. nach CNC-Programmierungskursen oder Schulungen zu speziellen EDV-Systemen.

Aber bei manchen Kollegen muss man auch ein wenig nachhelfen! Es gibt eine Reihe von Mitarbeitern, die nach außen den Eindruck erwecken, dass sie nicht wollen. Das darf man aber nicht einfach stehen lassen! Manche haben Versagensängste; andere sehen durch die Qualifi-



zierung in Kurzarbeit finanzielle Verluste. Dann gab es aber auch Beschäftigte, denen von Kollegen oder Vorgesetzten eingeredet wurde, es nicht zu schaffen. Einige hielten sich mit Mitte 50 für zu alt. Da muss man als Betriebsrat dran bleiben! Wir haben dann vor allem darauf geachtet, dass die Bildungsangebote möglichst zielgruppengerecht waren und wir waren immer ganz nah dran an den Kollegen, damit sie nicht frühzeitig abbrechen, ohne nochmal mit uns gesprochen zu haben. Das hat sehr gut funktioniert.

Was sehr gut ist, ist die Absicherung langjähriger Mitarbeiter aus dem Angelerntenbereich. Hier haben wir über WeGeBau das Nachholen von Bildungsabschlüssen initiieren können. Damit hat der Arbeitgeber Vorteile, weil die Beschäftigten im Betrieb qualifiziert werden und die Mitarbeiter haben endlich anerkannte Bildungsabschlüsse, mit denen sie auf dem Arbeitsmarkt bessere Vermittlungschancen haben.

Was uns auch gut gelungen ist, ist die Integration von Beschäftigten in die Qualifizierungsmaßnahmen, denen der Arbeitgeber zunächst kaum Erfolge zugezählt hatte. Manche sollten, wenn es nach dem Willen der Vorgesetzten gegangen wäre, gar nicht qualifiziert werden. Hier muss man sehr aufpassen!

TBS: Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind denn nun in Eurem Betrieb in Angriff genommen worden?

Betriebsrat: Wir haben eigentlich die ganze Bandbreite der Möglichkeiten aufgegriffen; vom EDV-Lehrgang oder Schweißlehrgang beim zertifizierten Bil-

dungsträger über das Programm FbW bis zum Bildungsabschluss über WeGeBau. Wir haben aber auch interne Qualifizierungsprojekte im Rahmen des ESF-Programmes geplant und werden das jetzt systematisch umsetzen. Hier sind vor allem Maßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung von Gruppenarbeit und organisatorisch-methodische Maßnahmen, wie z. B. die Vorgehensweise bei der Installation kontinuierlicher Verbesserungsprozesse zu nennen. Da sind übrigens auch eine Reihe von Führungskräfte trainings angeboten worden, die jetzt sukzessive umgesetzt werden.

Entscheidend war, dass wir die beiden Blickwinkel – den Bildungsbedarf des Unternehmens und die Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten – zusammengetragen haben und wirklich für jede Gruppe eigene Möglichkeiten überlegt haben.

Erst als klar war, was wir brauchten und für wen, haben wir gezielte Anbieter gesucht oder interne „Ausbilder“ benannt und entsprechend vorbereitet. Wir haben also das Pferd von vorne aufgezäumt. Und das bewährt sich jetzt.

Natürlich haben wir über den kompletten Prozess auch eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Qualifizierung auf der Basis der §§ 96-98 BetrVG und auf der Basis des Tarifvertrages zur Qualifizierung der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen.

Das war am Anfang sehr ungewohnt, weil der Prozess der Qualifizierungsplanung selbst beschrieben werden muss. Aber mit Hilfe der TBS gGmbH ist uns das gut gelungen.



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