



## Handlungshilfe



**Qualifizieren in der Krise**

---

**Impressum:**

IG Metall Vorstand  
FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, FB  
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit,  
FB IT- und Elektroindustrie/Angestellte, FB  
Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik,  
FB Tarifpolitik, FB Sozialpolitik, Bildungsstätte  
Lohr, Wilhelm-Leuschner-Straße 79,  
60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069/6693-  
2439/2210, Fax: 069/6693-2200

**Autoren:**

Thomas Habenicht, Klaus Heimann, Barbara  
Jentgens, Tom Kehrbaum, Caterina Messina

**Arbeitsgruppe:**

Christian Brunkhorst, Axel Gerntke, Thomas  
Habenicht, Klaus Heimann, Jochen Homburg,  
Barbara Jentgens, Tom Kehrbaum, Caterina  
Messina, Rainer Rehwald, Johannes Schaller,  
Ulrike Schröder, Dirk Schumann, Gert Siller,  
Carina Weißenbrunner

**Layout:**

Reiner Peters-Ackermann

## Inhalt

1. Welche Art von Qualifizierung brauchen wir? .....	7
2. Wie wird Qualifizierung in der Krise gefördert? .....	10
3. Förderung der Qualifizierung während Kurzarbeit – wer zahlt die Qualifizierungskosten? .....	11
4. Unter welchen Bedingungen gibt es eine Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei Durchführung von Qualifizierung? .....	13
5. Gibt es bei der Qualifizierung während Kurzarbeit Probleme mit den Tarifverträgen zur Qualifizierung?.....	15
6. Welche Förderung außerhalb Kurzarbeit ist verbessert worden? .....	17
7. Wie sieht die Förderung der Qualifizierung bei Arbeitslosigkeit aus? .....	18
8. Wie muß man vorgehen bei Qualifizierung? .....	19
9. Wie können Qualifizierungsprozesse in Gang gebracht werden?.....	21
10. Wie komme ich vom Antrag zur Weiterbildungsmaßnahme? .....	25
11. Gibt es schon Betriebsvereinbarungen, die das Thema Qualifizierung und Kurzarbeit regeln?.....	26
12. Gibt es schon Beispiele für Qualifizierung und Kug? .....	27
13. Wer unterstützt und führt z.B. Weiterbildungsmaßnahmen durch?.....	29
14. Welche Bildungsangebote hat die IG Metall zur Krise? (Bildungsmaßnahmen nach §§ 37 Abs. 2, 6, 7 BetrVG) .....	30
15. Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Vergütungsanspruch von Betriebsräten (§§ 37 Abs. 2, 6, 7 BetrVG) und auf den Vergütungsanspruch von Vertrauensleuten im Falle von Seminarteilnahmen aus? .....	31

## Einführung: Qualifizieren in der Krise

### Hinweise zum Umgang mit der Handlungshilfe

#### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Handlungshilfe gliedert sich in eine Übersichtsbroschüre (bis Seite 31) und in entsprechende, in den Kapiteln aufgeführte Anhänge. Dadurch ergibt sich der große Umfang des Dokuments.

Die Anhänge sind mit den einzelnen Kapiteln der Übersichtsbroschüre verlinkt. Ihr braucht also nur auf den umrandeten Namen des Dokuments klicken und schon öffnet sich der entsprechende Anhang.

So könnte ihr gezielt und selektiv die Dokumente herausfiltern, die ihr für eure Arbeit braucht.

In der Finanz- und Wirtschaftskrise brechen in vielen Unternehmen Aufträge weg. Kurzarbeit ist jetzt das Mittel der Wahl, damit Menschen beschäftigt bleiben und die Unternehmen ihre wichtigste Ressource – ihr Fachkräftepotential – erhalten können.

Insbesondere Kurzarbeit bietet die Chance, Fachkräfte nicht nur zu halten, sondern vorhandene fachliche Qualifikationen der Beschäftigten zu fördern und neue Fachkräfte zu qualifizieren. Die Zeit der Unterbeschäftigung sollte überall genutzt werden, um die vorhandenen Potentiale der KollegInnen zu fördern und eventuelle Defizite an Fachkompetenz jetzt gezielt auszugleichen. Nur zur Erinnerung: Beim Thema Weiterbildung ist Deutschland leider nur Mittelmaß.

Weiterbildung hat für die Beschäftigten eine Schlüsselfunktion. Sie spielt beim Zugang zum Arbeitsmarkt, beim Verbleib im Beschäftigungssystem, beim Entgelt und bei den Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle. Damit nimmt die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen einen wichtigen Stellenwert für die Beschäftigten ein. Vor allem vermindert kontinuierliche Weiterbildung und die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen die Gefahr arbeitslos zu werden. Weiterbildung schafft eine größere Arbeitsplatzsicherheit.

Qualifizierung ist für Unternehmen eine Investition für die Zukunft. Zukunftsfähige Betriebe brauchen innovative und qualifizierte Belegschaften. Die Beschäftigten zu qualifizieren ist mit ein wichtiger Bestandteil der Wettbewerbsfähigkeit. Die Bedarfe an höherqualifizierten Beschäftigten wird weiter steigen und deshalb langfristig ein gravierendes Problem bleiben.

Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden ist eine wichtige Chance für Beschäftigte und Betriebe, die genutzt werden sollte.

In Kurzarbeitzeiten kann die Zeit genutzt werden an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die auch häufig aus Zeitmangel nicht statt-

gefunden haben. Oft sind in auftragsstarken Zeiten notwendige Qualifizierungen und damit die Vermittlung wichtiger neuer Basis- und Fachkenntnisse nicht erfolgt. Nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Beschäftigten haben häufig nicht die notwendigen Zeitressourcen, um sich zu qualifizieren.

Für die Unternehmen bietet Qualifizieren während der Kurzarbeit die Möglichkeit Beschäftigte zu halten und ihre Fachkompetenz weiter zu entwickeln. Unternehmen, die die Zeit der Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen, gehen gestärkt aus der Krise. Sie haben besser qualifizierte Belegschaften als vor der Krise. Gerade vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels, gilt es die Möglichkeiten, die Kurzarbeit und Qualifizierung bieten, zu nutzen.

Wir dürfen uns durch die Wirtschaftskrise nicht blenden lassen. Mittel- und langfristig werden umfassende und gute Qualifikationen dringend benötigt – nicht nur wegen des demografischen Wandels: Künftig erreichen mehr Menschen Jahr für Jahr die Altersgrenze als aus den Schulen nachwachsen. Alle Fachleute sind sich zudem einig, dass auch der Trend zu anspruchsvollen wissensbasierten Produktionskonzepten nicht weniger, sondern mehr technische Expertinnen und Experten erfordert – nicht nur Hochschulabsolventen, sondern auch mehr Personal mit qualifizierter Berufsausbildung. Was wegfällt, sind in erster Linie gering qualifizierte Tätigkeiten. Deshalb muss in der Krise für alle, die sich um ihren Arbeitsplatz sorgen, Qualifizierung auf der Tagesordnung stehen, nicht nur, um die eigenen Marktchancen für den Fall eines Arbeitsplatzverlustes zu verbessern, sondern auch, weil in der Kurzarbeit Zeit ist für Qualifizierung, die früher oft fehlte.

Weiterbildung ist gerade in den Boomphasen der letzten Jahre vielerorts zu kurz gekommen. Wo Fachkräfte am dringendsten benötigt wurden, war oft keine Zeit für weitere Qualifizierung. Jetzt sollten wir die Chance nutzen und das nachholen, was versäumt wurde.

Dies ist auch eine gute Gelegenheit, den in der Metall- und Elektroindustrie vor drei Jahren (in Baden-Württemberg vor acht Jahren) abgeschlossenen Qualifizierungstarifvertrag umzusetzen. Nach dem Zusatz-Tarifabschluß ausgehend von Baden-Württemberg sind jetzt auch die strittigen Finanzierungsfragen mit der Bundesagentur im Fall von Kurzarbeit geklärt. Die anderen Tarifbezirke haben nachgezogen bzw. werden dies in Kürze tun.

Für die Finanzierung der Maßnahmen stehen über die Bundesagentur für Arbeit öffentliche Mittel zur Verfügung. Der Arbeitgeber spart dabei zudem die Sozialversicherungskosten der KurzarbeiterInnen. Es kann also jetzt richtig losgehen.



---

## 1. Welche Art von Qualifizierung brauchen wir?

Jeder Betrieb muss sich der Frage stellen, wie er am besten aus der Krise herauskommt, wie er sich für die Zukunft aufstellen will und ob er dafür alle Voraussetzungen mitbringt. Auch wenn in den meisten Unternehmen wegen der Wirtschaftskrise die Zukunftsaussichten höchst unsicher sind, gibt es keinen Grund, auf die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Betrieb zu verzichten. Das sollte Kern jedes unternehmerischen Handelns sein.

Der nächste Schritt ist die Klärung der vorhandenen Kompetenzen sowie der möglichen Potentiale im Betrieb selbst. Die im Qualifizierungsstarifvertrag vorgesehenen individuellen Qualifizierungsgespräche sind hierfür genau das richtige Instrument. Und in der Kurzarbeit steht dafür auch ausreichend Zeit zur Verfügung.

Dabei sollte nicht nur an technische Anpassungsqualifikationen gedacht werden. Jetzt ist endlich Zeit, das nachzuholen, was sonst immer auf die lange Bank geschoben wurde: der fehlende Ausbildungsabschluss etwa, den man auch nach Jahren der Berufstätigkeit noch nachholen kann. Die vor wenigen Wochen verabschiedeten gesetzlichen Regelungen für das Kurzarbeitergeld setzen nicht zuletzt auf solche Verbesserungen der formalen Abschlüsse.

Qualifizierung in der Krise kann noch viel mehr sein: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, soziale Kompetenz oder Qualitätssicherung, Rhetorikschulung, Betriebswirtschaft oder Arbeitsrecht – alles, was gut und wünschenswert ist, aber bei normaler Auftragslage leicht auf die lange Bank geschoben wird, kann zum Thema für Qualifizierungsangebote im Betrieb werden. Kurzarbeitsphasen erlauben dabei Inhouse-Maßnahmen, für die viele Bildungsanbieter heute zur Verfügung stehen. Die neuen Zusatzvereinbarungen zum Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung enthalten in einer Anlage eine Reihe von Anregungen für mögliche Themen. Sie ist nicht abschließend, liefert aber viele Anregungen für betriebliche Aktivitäten.

---

## **Haben auch qualifizierte Fachkräfte Weiterbildungsbedarf?**

Viele hätten das Zeug zum Studium, aber den Schritt an die Uni oder Fachhochschule nie geschafft. Jetzt ist die Zeit darüber nachzudenken, ob die für die Zukunft fehlenden Ingenieure nicht vielleicht aus dem Kreis der eigenen Facharbeiterschaft kommen können. Die Kultusminister haben langjährigen Forderungen der IG Metall nachgegeben und wollen kurzfristig auch Zugangsmöglichkeiten für Nichtabiturienten zum Studium schaffen. Jetzt wäre die Zeit, qualifizierte Beschäftigte für ein Studium freizustellen. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung, im Rahmen der Konjunkturförderung dafür kurzfristig und befristet großzügige materielle Rahmenbedingungen bereitzustellen. Aber zunächst sind ja die Unternehmen selbst am Zug, wenn es um die Sicherung von Fachkraft für die Zukunft geht. Betriebsräte können hier die Initiative ergreifen.

## **Wie motiviere ich die Belegschaft?**

Die BetriebsrätInnen können viel dazu beitragen, dass Menschen, die nach schlechten Schulerfahrungen große Distanz zu allem haben, was mit Lernen verbunden sein könnte, wieder Mut bekommen und sich wieder etwas zutrauen. Schon die Schaffung von mehr Motivation für Weiterbildung müßte für jedes Unternehmen in der Krise ein unverzichtbares Ziel sein. Leider sind es ja auch nicht nur Geringqualifizierte, die nach Jahren der Bildungsabstinenz Weiterbildung eher als eine Strafe denn als ihre Chance betrachten. Viele denken mit Grauen zurück an die Zeit auf der Schulbank mit ihren Ängsten und Demütigungen, und wollen sich dem nie mehr aussetzen. Aber Lernen im Erwachsenenalter ist ganz anders. Viele erfahren in der beruflichen Weiterbildung, wieviel Spaß Lernen machen kann. Gute betriebliche Bildung und gute Bildungsträger können hier helfen, wieder Motivation zu schaffen.

Zur Mobilisierung und Aktivierung für Weiterbildungsmaßnahmen z.B. während der Kurzarbeit könnten im Betrieb Befragungen der Beschäf-

---

tigten durchgeführt werden. Dies kann beispielweise durch Selbstbefragungen der Beschäftigten (Selbstchecks) erfolgen, um so den Ist-Stand der vorhandenen Qualifikationen als Betriebsrat zu ermitteln. Im Rahmen der Handlungshilfe zur Umsetzung des Tarifvertrages wurde ein Flyer mit Fragen für die Beschäftigten zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch entwickelt, der auch hier eingesetzt werden könnte.

***Flyer mit Fragen zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch***

**Unser Tipp:** Gerade in kleineren und mittleren Betrieben sind sich viele unsicher. Dabei muss nicht jeder das Rad neu erfinden. Es gibt inzwischen vielfältige Unterstützung, nicht zuletzt über die Internetangebote der IG Metall. Neben dem Extranet steht vor allem das wap-Portal (wap= Weiterbilden, Ausbilden, Prüfen) zur Verfügung, zu dem alle interessierten IG Metall Mitglieder über ihre Mitgliedsnummer Zugang erhalten.

Hier findet man täglich aktualisierte Informationsangebote zum Thema „Die Krise meistern mit Qualifizierung“. Praxisnahe Hinweise, gute Beispiele, Handlungsanleitungen und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch stehen im Vordergrund. Hier kann man sich neue Ideen holen oder auf das Expertenwissen anderer zurückgreifen.

Die wap-MacherInnen wollen die Erfahrung der IG Metall zum Thema „Weiterbildung in der Krise“ für alle Kolleginnen und Kollegen verfügbar machen. Sie freuen sich über weitere Beiträge – Musterbetriebsvereinbarungen, Erfahrungen mit Bildungsträgern usw. -, beantworten aber auch gern Fragen oder ermöglichen Kontakte zu anderen ExpertInnen.

**Unser Tipp:** Schon mal darüber nachgedacht, welche Maßnahmen der gewerkschaftlichen und politischen Bildung im Rahmen der persönlichen und beruflichen Bildung für die KollegInnen im Betrieb jetzt angeboten werden können? Die Bildungsstätten der IG Metall und ihre regionalen Kooperationspartner stehen zur Verfügung.

---

## 2. Wie wird Qualifizierung in der Krise gefördert?

### *7- Punkte - Programm der IG Metall*

Die IG Metall hat angesichts der drohenden wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Krise in ihrem 7-Punkte-Programm gefordert, gesetzliche Regelungen zu schaffen, um die Konjunktur-Kurzarbeit offensiv als zentrales Instrument für Beschäftigungssicherung zu nutzen. In diesem Rahmen hat sie auch eine Verbesserung der Regelungen zur Kurzarbeit gefordert, um Erleichterungen für die Betriebe und durch Qualifizierung Vorteile für die Belegschaften zu schaffen.

Mit dem Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Teil des Konjunkturpaketes II) hat die Politik auf die Forderungen der IG Metall reagiert und umfassende Verbesserungen bei den Regelungen zur Kurzarbeit beschlossen.

Darüber hinaus wurden in der aktuellen Krisensituation zum einen bestehenden arbeitsmarktliche Förderung von Qualifizierung neu in den Vordergrund gerückt, zum anderen wurden - mit dem Ziel der verbesserten Nutzung in den Betrieben - Möglichkeiten der Förderung von Qualifizierung erweitert oder neu geschaffen.

So ist erstmals die Möglichkeit geschaffen worden, dass Qualifizierung während der Kurzarbeit finanziell durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden kann. Durch Erstattung der vollen Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber bereits ab dem ersten Monat der Kurzarbeit bei Durchführung von Qualifizierung, ist für die Arbeitgeber ein hoher finanzieller Anreiz gesetzt worden, um Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden. Auch die finanziellen Fördermöglichkeiten von Qualifizierung außerhalb von Kurzarbeit sind verbessert worden.

Diese neuen Regelungen sind rückwirkend zum 1. Februar 2009 in Kraft getreten und sind zunächst bis zum 31. Dezember 2010 befristet.

Im Folgenden werden die verschiedenen mit dem Konjunkturpaket II geschaffenen Anreize bzw. erweiterten oder neu geschaffenen Fördermöglichkeiten zur Durchführung von Qualifizierung erläutert.

---

### 3. Förderung der Qualifizierung während Kurzarbeit – wer zahlt die Qualifizierungskosten?

Im Zuge der Umsetzung des Konjunkturpaketes II sind die gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen worden, dass erstmalig Qualifizierungsmaßnahmen auch während der Kurzarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert werden können.

Kurzarbeit bedeutet eine vorübergehende Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Beschäftigten arbeiten über einen gewissen Zeitraum hinweg weniger oder gar nicht (Kurzarbeit Null). Der hierdurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch die Zahlung des Kurzarbeitergeldes (KuG) teilweise ausgeglichen. Es kann nur vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat beantragt werden.

Nach der Einführung von Kurzarbeit zahlt der Arbeitgeber nur noch den Teil des Entgeltes, der der verkürzten Arbeitszeit entspricht. Zusätzlich zahlt die Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld. Es beträgt 60 % (bzw. 67 % mit einem Kind) des ausgefallenen pauschalierten Nettoarbeitsentgeltes.

**Unser Tipp:** Die Handlungshilfe „Weniger Aufträge – weniger Produktion – Was nun?“ Sie gibt detaillierte Informationen zum Thema Produktionsrückgang und Kurzarbeit und enthält praktische Materialien zur Kurzarbeit, wie Musterbetriebsvereinbarung und Flyer.

***Handlungshilfe „Weniger Aufträge – weniger Produktion – Was nun?“***

Die finanzielle Förderung von Qualifizierung während der Kurzarbeit war nach der bisherigen Rechtslage nicht möglich, da dies immer voraussetzte, dass die Beschäftigten ein reguläres Arbeitsentgelt erhielten. Dieses war aber immer dann nicht gegeben, wenn sich die Beschäftigten in Kurzarbeit befanden.

Damit kann seit Erlass der Durchführungsanweisung 12/08 die berufliche Qualifizierung Geringqualifizierter und seit Erlass der ESF-Richtlinie die berufliche Qualifizierung aller sonstigen qualifizierten Beschäftigten während der Kurzarbeit finanziell gefördert werden.

---

Zusätzlich zur Zahlung des Kurzarbeitergeldes werden je nach Maßnahme und Größe des Unternehmens zwischen 25% und 80% der Weiterbildungskosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Bei Geringqualifizierten erstattet die Arbeitsagentur sogar 100 % der Weiterbildungskosten. Endet die Kurzarbeit und ist die Qualifizierungsmaßnahme noch nicht abgeschlossen, kann die Arbeitsagentur bei Geringqualifizierten für die Zeit vom Ende der Kurzarbeit an bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme auf Antrag die Lohnkosten bis zu 100% übernehmen. Hierzu muss der Arbeitgeber die geringqualifizierten Beschäftigten bis zur Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme freistellen.

### ***Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit***

**Unser Tipp:** Detaillierte Informationen zu den Voraussetzungen für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit gibt es hier:



---

## 4. Unter welchen Bedingungen gibt es während der Kurzarbeit eine Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei Durchführung von Qualifizierung?

Mit dem Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland ist durch die Neuregelung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber bei Durchführung von Qualifizierung ein zusätzlicher Anreiz gesetzt worden, um Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden.

Grundsätzlich werden die Sozialversicherungsbeiträge je zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur Hälfte vom Arbeitnehmer getragen (§ 249 I SGB V).

Bezüglich des Arbeitsentgeltes, das die Beschäftigten während der Kurzarbeit von ihrem Arbeitgeber aufgrund der tatsächlich geleisteten verkürzten Arbeitszeit erhalten, verbleibt es auch während der Kurzarbeit bei der hälftigen Tragung der Sozialversicherungsbeiträge.

Bezüglich des nach Einführung der Kurzarbeit ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 80 % alleine zu zahlen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber sowohl den Arbeitgeber- wie auch den Arbeitnehmeranteil der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in dieser Höhe übernimmt.

Mit dem Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland ist die Pflicht zur Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge neu geregelt worden.

Dem Arbeitgeber werden bis zum 31.12.2010 auf Antrag ohne weitere Bedingungen 50 % der von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet (§ 421t Abs. 1 Ziffer SGB III).

Auf Antrag werden dem Arbeitgeber bis zum 31.12.2010 die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge bereits ab dem ersten Monat **in voller Höhe** erstattet, wenn eine berücksichtigungsfähige berufliche Qualifizierung durchgeführt wird (§ 421t Abs. 1 Ziffer 2 SGB III).

---

Der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme muss hierbei mindestens 50 % der Ausfallzeit betragen.

**Unser Tipp:** Bei Qualifizierungsmaßnahmen im Blockmodell können Qualifizierungszeiten für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch auf Monate davor oder danach angerechnet werden.

**Beispiel:** Bei einer Arbeitszeitverkürzung während der Kurzarbeit von 50 Stunden für eine Dauer von 4 Monaten müssten für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge pro Monat 25 Stunden für Qualifizierungsmaßnahmen aufgebracht werden. Wird eine Qualifizierung im Blockmodell über einen Zeitraum von 2 Wochen mit einem Zeitaufwand von 100 Stunden durchgeführt, führt dies durch die Anrechnung auf vergangene oder zukünftige Monate zu einer Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für 4 Monate.

Berücksichtigungsfähig sind alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sind berücksichtigungsfähig, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt, noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist.

**Unser Tipp:** Kug mit Qualifizierung zu verbinden bringt den Unternehmen handfeste finanzielle Vorteile.

**Unser Tipp:** Detaillierte Informationen zu den Voraussetzungen für die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen gibt es hier:

***Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen***

---

## 5. Gibt es bei der Qualifizierung während Kurzarbeit Probleme mit den Tarifverträgen zur Qualifizierung?

Nicht mehr.

Im Rahmen der Tarifverträge zur Qualifizierung gelten je nach Tarifgebiet bestimmte Formen der Qualifizierung als Arbeitszeit und sind als solche zu vergüten. Bestimmte Zeiten der Qualifizierung gelten damit als Vollarbeitszeit, auch wenn sie in Zeiten der Kurzarbeit (Ausfallzeit) durchgeführt werden. Beschäftigte behalten hiernach ihren vollen Entgeltanspruch für die Zeit, in der sie qualifiziert werden, auch wenn diese eigentlich in der Ausfallzeit erfolgt.

Ist eine Qualifizierungsmaßnahme nach dem Tarifvertrag als Arbeitszeit zu behandeln und zu vergüten, führt dies zu folgender Problematik:

- ☼ Es wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt, da es sich damit um normale Arbeitszeit handelt und das Kurzarbeitergeld aber nur für Ausfallzeiten gezahlt wird.
- ☼ Es werden nicht die Sozialversicherungsbeiträge erstattet, da diese nur bei Durchführung von Qualifizierung bei Kurzarbeit übernommen werden und es sich hier aber um Qualifizierung während normaler Arbeitszeit handelt.
- ☼ Die Qualifizierungsmaßnahmen werden nicht nach der Durchführungsanweisung 12/08 und der ESF-Richtlinie gefördert, da diese finanzielle Förderung nur in Zeiten von Kurzarbeit gilt.

Um diese nachteiligen Folgen zu verhindern, wurde in mehreren Tarifgebieten zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, dass abweichend von den Regelungen des Tarifvertrages zur Qualifizierung die Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen, die in der Ausfallzeit durchgeführt werden, dann nicht als Arbeitszeit zu vergüten sind, wenn diese Maßnahmen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge führen.

**Maßnahmenkatalog - Anlage zu den  
Tarifverträgen Kurzarbeit, Qualifizie-  
rung und Beschäftigung 2009/2010**

Zusätzlich wurde auch ein Katalog an Qualifizierungsmaßnahmen abgestimmt, die nicht im ausschließlichen oder überwiegenden Interesse der Arbeitgeber liegen, und damit zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge führen.

Diese Regelungen sind bis zum 31.12.2010 befristet.

**Unser Tipp:** Einen Überblick über Qualifizierungsmaßnahmen, die bei Durchführung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge führen, gibt es hier:

Die Problematik, dass Qualifizierungsmaßnahmen, die in der Ausfallzeit durchgeführt werden, als reguläre voll zu vergütende Arbeitszeit gelten und folglich nicht zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und nicht zur Zahlung des Kurzarbeitergeldes führen, ist damit gelöst.

Jede Qualifizierung muss trotzdem mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgestimmt werden. Es gibt keine generelle Freigabe. Die Betriebsparteien haben bei der Arbeitsagentur bei Antragstellung jeweils schriftlich darzulegen, dass die Maßnahmen nach dem zugrundeliegenden Tarifvertrag keine Arbeitszeit darstellen.



---

## 6. Welche Förderung der Qualifizierung außerhalb Kurzarbeit ist verbessert worden?

Ein wesentlicher Bestandteil des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Teil des Konjunkturpaketes II) ist, dass die Fördermöglichkeiten von Qualifizierung außerhalb der Kurzarbeit erweitert wurden

Vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland konnte bei regulärer Arbeitszeit und damit außerhalb von Kurzarbeit bereits die berufliche Qualifizierung von Geringqualifizierten (§ 77 Abs. 2 SGB III - WeGebAU) und älteren Beschäftigten (§ 417 SGB III) finanziell gefördert werden.

Die berufliche Qualifizierung bei regulärer Arbeitszeit ist auf zwei weitere Beschäftigtengruppen erweitert worden.

Neben den Geringqualifizierten und den älteren Beschäftigten, können nach den Neuerungen nunmehr alle qualifizierten Beschäftigten, deren Erwerb des Berufsabschlusses bzw. die letzte berufliche Weiterbildung mindestens vier Jahre zurück liegen (§ 421t Abs. 4 SGB III) sowie wieder eingestellte Leiharbeitnehmer (§ 421t Abs. 5 SGB III) finanziell gefördert werden. Gefördert werden die Lehrgangskosten und notwendigen weiteren Weiterbildungskosten (z.B. Fahrtkosten). Nur bei der Förderung der beruflichen Qualifizierung von Geringqualifizierten kann auf Antrag bis zu 100 % der Lohnkosten übernommen werden (§ 235c SGB III).

**Unser Tipp:** Detaillierte Informationen zu den Voraussetzungen für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Kurzarbeit gibt es hier:

***Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Kurzarbeit***

---

## 7. Und wie sieht es mit der Förderung der Qualifizierung bei Arbeitslosigkeit aus?

Nach § 77 I SGB III können Arbeitnehmer zur beruflichen Eingliederung bei Arbeitslosigkeit gefördert werden.

Voraussetzung ist:

- ☀ Zur berufliche Eingliederung ist eine Qualifizierung erforderlich
- ☀ Dies ist einzelfallabhängig
- ☀ Positive Prognose, dass Arbeitnehmer nach Durchführung der beruflichen Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt integrierbar ist
- ☀ Es werden Kenntnisse vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind
- ☀ Die Qualifizierungsmaßnahme und der Träger sind nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen
- ☀ Es gilt das Bildungsgutscheinverfahren
- ☀ Gefördert werden die Lehrgangskosten und notwendigen weiteren Weiterbildungskosten (z.B. Fahrtkosten)
- ☀ Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme Arbeitslosengeld
- ☀ Im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme mindert sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld I um die Hälfte der Dauer der Weiterbildungsmaßnahme

---

## 8. Wie muß man vorgehen bei Qualifizierung?

Der Erfolg der Umsetzung einer geförderten Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb liegt in einer engen Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Geschäftsleitung, örtlicher Arbeitsagentur, zertifiziertem Fortbildungsträger bzw. den betrieblichen Bildungsprofis und der IG Metall Verwaltungsstelle.

Mit Blick auf die einzelnen Arbeitsbereiche und die verschiedenen Personengruppen wird der Qualifikationsbedarf für die einzelnen Beschäftigten/Beschäftigtengruppen ermittelt.

**Unser Tipp:** Geringqualifizierte sollten vorrangig in Vollzeit (WeGebAU) qualifiziert werden, da die Arbeitsagenturen für diese Beschäftigten in Vollzeit auf Antrag bis zu 100 % des Arbeitsentgelts übernehmen.

Bei der Weiterbildung von Geringqualifizierten in Kurzarbeit, erhalten die Beschäftigten lediglich das gekürzte Entgelt nebst Kurzarbeitergeld, wobei die Voraussetzungen an den Personenkreis identisch sind.

Bei der Erarbeitung der konkreten Weiterbildungsmöglichkeiten sollte ein Berufsbildungsträger (z.B. bfw) hinzugezogen werden. Der Betriebsrat muss auf Qualitätskriterien achten, die zur Auswahl herangezogen werden. Der Berufsbildungsträger informiert den Betriebsrat über vorhandene zertifizierte und konkret für den Betrieb zertifizierbare Qualifizierungsmaßnahmen. Die Beratungsleistung ist kostenlos, der Träger finanziert sich über die Lehrgangskosten. Qualifizierungsvorhaben müssen mit der regionalen Arbeitsagentur abgesprochen und abgestimmt werden. Die Arbeitsagenturen informieren über konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten.

**Unser Tipp:** Unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Kursnet – das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung) bietet die Arbeitsagentur Informationen zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

---

Die IG Metall Verwaltungsstellen koordinieren den gesamten Abstimmungsprozess und bereiten diesen durch Gespräche mit den jeweiligen Beteiligten vor. Die IG Metall Verwaltungsstellen oder auch die Berater in den Bildungsstätten der IG Metall koordinieren und organisieren gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Treffen aller Beteiligten, um Abstimmungsprozesse herbeizuführen. Nach erfolgter Abstimmung wird die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme bei der Arbeitsagentur beantragt und durchgeführt.



---

## 9. Wie können Qualifizierungsprozesse in Gang gebracht werden?

Um ein möglichst systematisches Vorgehen zu erreichen, ist es sinnvoll die Zeit in der Kurzarbeit zu nutzen, um zunächst den Qualifizierungsbedarf im Unternehmen/Betrieb/Bereich zu ermitteln. Die Situation in der Kurzarbeit bietet die Chance nicht nur punktuell und dort wo bereits Kenntnisse über Qualifizierungsnotwendigkeiten vorliegen für die Zeit in der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen zu suchen, sondern den Prozess auch für zukünftige Zeiten mit dem Ziel eine systematische Weiterbildung, die auf der Ermittlung von Weiterbildungsbedarf basiert, im Unternehmen/Betrieb einzuführen. D.h. einen Prozess zu entwickeln und festzulegen, der auch zukünftig zur Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe genutzt werden kann. Hier können vor allem auch die Tarifverträge zur Qualifizierung, die 2006 in allen Tarifgebieten (ausser Baden-Württemberg) abgeschlossen wurden, genutzt werden. (Der Tarifvertrag zur Qualifizierung wurde in Baden-Württemberg 2001 abgeschlossen und unterscheidet sich in der Vorgehensweise von den Tarifverträgen im Jahr 2006.)

Die Tarifverträge zur Qualifizierung bieten zur Gestaltung der betrieblichen Prozesse für eine systematische Weiterbildung und für das Vorgehen zur Festlegung und Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs eine gute Grundlage. Die Zeit der Kurzarbeit kann genutzt werden die Prozesse inhaltlich festzulegen und auszuprobieren, damit sie grundsätzlich vereinbart in die betriebliche Praxis übernommen werden können. Deshalb empfiehlt es sich bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit sich hinsichtlich der Verfahrens- und Vorgehensweise an den Tarifverträgen zu orientieren. Die IG Metall hat eine Handlungshilfe zur Umsetzung der Tarifverträge herausgegeben. Diese stellt die einzelnen Prozessschritte zur Einführung einer systematischen betrieblichen Weiterbildung dar.

**Handlungshilfe Tarifvertrag Qualifizierung**

### **Sind die Tarifverträge zur Qualifizierung von 2006 eine Leitschnur?**

In den Tarifverträgen ist vorgesehen, dass die Ermittlung und Feststellung des Qualifizierungsbedarfs davon ausgeht, dass betriebliche Veränderungen entsprechend §§ 90 ff. BetrVG im Betrieb geplant sind.

---

Bezugnehmend auf die Rechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über Planungen zu unterrichten. Diese können technische, organisatorische, methodische Veränderungen beinhalten. Sie können sich auf Maschinen, Arbeitsverfahren, bauliche Begebenheiten etc. beziehen.

Den Qualifizierungsprozess ausgehend von betrieblichen Veränderungen anzustoßen, hat auch den Vorteil, dass geplante Veränderungen rechtzeitig unter dem Aspekt welche Auswirkungen diese auf Personal- und Qualifizierungsbedarf haben, betrachtet werden können. Dadurch, dass es um geplante Veränderungen geht, bezieht sich die Betrachtung auf einen sehr frühen Zeitpunkt, so dass auch Innovationen eine Rolle spielen.

Der Tarifvertrag beschreibt notwendige Prozessschritte betrieblicher Weiterbildung und nutzt dabei bestehende gesetzliche Regelungen, die Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beinhalten.

Er unterstreicht und verstärkt die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte des Betriebsrates, indem er die entsprechenden Regelungen für die Umsetzung hinzuzieht und als Basis benennt. Insbesondere § 91 BetrVG hebt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Falle von Veränderungen der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsplätze hervor und benennt die Bereiche, in denen Maßnahmen zur Verbesserung oder Milderung ergriffen werden können. § 92 BetrVG konkretisiert die Frage der Personalplanung und den Personalbedarf, den der Arbeitgeber darzustellen hat. Der Tarifvertrag und das Betriebsverfassungsgesetz unterstützen die Förderung bzw. Gleichstellung der Beschäftigten.

Auch für die Beantragung von Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Vertreter der Arbeitsagenturen hinzuzuziehen. Die Vertreter der Arbeitsagenturen können bei

---

der Formulierung notwendigen Weiterbildungsbedarfs unterstützen. Sie verfügen über Kenntnisse des örtlichen und ggf. regionalen Weiterbildungsmarktes bzw. -angebots.

### **Wie erfolgt die Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs?**

Auf der Basis und im Rahmen der Darstellung der betrieblichen Veränderungen sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten, der künftige betriebliche Qualifizierungsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Handlungshilfe zur Umsetzung des Tarifvertrages gibt einige Beispiele wie der Bedarf erfasst werden kann.

Gibt es unterschiedliche Meinungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, ob betriebliche Veränderungen erfolgen werden bzw. welche Auswirkungen diese auf die Beschäftigten und den zukünftigen Qualifikationsbedarf haben, kann ein Workshop z.B. mit der Entwicklungsabteilung, dem Vertrieb oder anderen Schlüsselpositionen im Betrieb aufschlußreich sein.

### **Wie ist die Erfassung des Qualifizierungsbedarfs zu machen?**

Es empfiehlt sich, dass die Erfassung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs im Rahmen mittelfristiger bzw. strategischer Unternehmensplanungen erfolgt. Abgeleitet aus den Unternehmenszielen ist der Personalbedarf und sind die notwendigen Qualifikationsanforderungen durch den Arbeitgeber festzustellen, die für die Umsetzung und Zielerreichung notwendig sind. Diese Ziele sind auf Abteilungen und Kostenstellen herunterzubrechen und auf die zukünftigen Qualifikations- und Qualifizierungsanforderungen der Beschäftigten zu beziehen. Meist werden die direkten Vorgesetzten mit der Aufgabe betraut, den Personal- und Qualifikationsbedarf zu benennen. Häufig wird von einem Soll/Ist-Vergleich ausgegangen.

Dabei gelangt man zum Soll-Qualifikationsbedarf, der sich auf Arbeitsplätze, -abläufe, -verfahren, Produkte und Service bezieht, durch Arbeitsplatzanalysen und (zukünftige) Anforderungsprofile. Der Ist-Qualifikationsbedarf, der sich auf die Beschäftigten bezieht, wird nach dem Tarifvertrag durch Mitarbeitergespräche/Qualifizierungsgespräche und Qualifikationspotenziale ermittelt. Dieses Vorgehen kann auch in der Vorbereitung für Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit genutzt werden.

Wie Qualifizierungsgespräche geführt und der Weiterbildungsbedarf erhoben werden kann, ist in der Handlungshilfe zur Umsetzung des Tarifvertrages beschrieben. Dort gibt es beispielhafte Formulare, die verwendet werden können.



---

## 10. Wie komme ich vom Antrag zur Weiterbildungsmaßnahme?

Nachdem im Betrieb über Ihre Pläne zur Kurzarbeit gesprochen und eine Verabredung getroffen worden ist, muß die örtliche Arbeitsagentur auf der Basis des Formblattes (Nr. 101) darüber informiert werden, dass Kurzarbeit eingeführt werden soll. Mitarbeiter der Agentur für Arbeit besuchen dann ggf. das Unternehmen bzw. prüfen, ob die Bedingungen für Kurzarbeit vorliegen und klären alle noch offenen Fragen.

**Unser Tipp:** Alle Formblätter der Bundesagentur zu Kurzarbeit gibt es hier:

[www.arbeitsagentur.de/nn\\_26690/zentraler-Content/Vordrucke/Ao6-Schaffung/Allgemein/Formulare-Kurzarbeitergeld.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_26690/zentraler-Content/Vordrucke/Ao6-Schaffung/Allgemein/Formulare-Kurzarbeitergeld.html)

Die Zeit der Kurzarbeit sollte für Weiterbildung genutzt werden - denn so auch die Agentur für Arbeit: Qualifizierung macht das Unternehmen fit für die Zukunft. Viele Weiterbildungsmaßnahmen werden finanziell gefördert und während der Maßnahmenzeiten können die vollen Sozialversicherungsbeiträge übernommen werden, und zwar vom ersten Tag an.

Für die Entwicklung des Bedarfes ist ein Bildungsbedarf z.B. in Form einer Matrix für einen detaillierten Überblick über den Qualifikationsstand und den Qualifikationsbedarf der Beschäftigten zu erstellen.

Auf dieser Basis einer Bedarfsermittlung



---

wird ein Qualifizierungsplan erstellt, aus dem hervorgeht wer, welcher Beschäftigter welche Qualifizierung machen soll. Zur Dokumentation und Beantragung ist ein Formblatt der Arbeitsagentur auszufüllen.

Im Rahmen der Beratung (durch die Agentur oder z.B. einem Bildungsträger) wird betrieblich die Entscheidung angepasst und ein umsetzungsfähiger Qualifizierungsplan vorgelegt. Schließlich wird die Kursorganisation, Durchführung und Erfolgskontrolle auf den Weg gebracht.

**Unser Tipp:** Alle Formblätter zu Qualifizierung während der Kurzarbeit gibt es hier:

[www.arbeitsagentur.de/nn\\_251256/Navigation/zentral/Formulare/Unternehmen/Qualifizierung/Qualifizierung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_251256/Navigation/zentral/Formulare/Unternehmen/Qualifizierung/Qualifizierung-Nav.html)

## 11. Gibt es schon Betriebsvereinbarungen, die das Thema Qualifizierung und Kurzarbeit regeln?

Ja, es gibt sie. Einige Beispiele liegen uns vor.

### ***Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit und Qualifizierung***

**Unser Tipp:** Die uns vorliegenden Regelungen in Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit und Qualifizierung gibt es hier:

Grundsätzlich sind die Rechte des Betriebsrats zur Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung im Betriebsverfassungsgesetz weitreichend geregelt.

### ***Rechte des Betriebsrats bei Qualifizierung***

Die entsprechenden Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz sind hier:

---

## 12. Gibt es schon Beispiele für Qualifizierung und KuG?

Wir haben zwölf betriebliche Beispiele zusammengetragen die zeigen, wie in Zeiten der Krise die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik sinnvoll genutzt werden können. Es geht um das Programm WeGebAU und Weiterbildung während der Zeit der Kurzarbeit – Programme die von den regionalen Agenturen gemanagt werden. Alle Beispiele zeigen, dass es sehr wohl Alternativen zur Entlassung von Beschäftigten gibt. Voraussetzung ist allerdings das alle Beteiligten pro aktiv und zusammen agieren: Unternehmensleitung, Betriebsrat, Gewerkschaft, Arbeitssagentur, Bildungsträger und regionale Politiker.

Zwei Beispiele sind im folgenden dargestellt, die anderen sind hier zu finden:

***Beispiele von Qualifizierung in Zeiten von Kurzarbeit***

### **Beispiel I: Osram, Berlin**

Der Glühbirnenhersteller Osram in Berlin weiß, worauf es ankommt: qualifizierte Mitarbeiter. Deshalb gibt es – unter Mitwirkung des stellvertretenden Betriebsrats Andreas Felgendreher – seit Jahren attraktive Weiterbildungsangebote. Derzeit laufen zwei Qualifizierungsgänge: 25 ungelernete Beschäftigte erhalten eine Fortbildung zum Maschinen- und Anlagenführer und 25 werden zum Mechatroniker-Facharbeiter ausgebildet.

Ramona Tunger ist eine von ihnen. Sie berichtet von der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust bei ungelerten Kollegen. Sie selbst freut sich, wenn ihre Ausbildung bald fertig ist: „Dann sehe ich weiter: Ob ich an meinen alten Arbeitsplatz komme oder ob ich mich sogar verbessere und künftig als Mechatronikerin arbeite.“

Für die nächste Runde in Sachen Qualifizierung gibt es auch schon Ideen. Betriebsrat Andreas Felgendreher will die Kurzarbeit zur Weiterbildung für seine Beschäftigten nutzen: „Wir haben überall Kurzarbeit. Wenn 50 Leute raus in der Qualifizierung sind, bedeutet das schon eine Entlastung. Und für den Arbeitgeber ist das auch ideal, weil es ihn nichts kostet.“

---

## Beispiel II: Salzgitter Flachstahl GmbH, Salzgitter

Der Betriebsrat von Salzgitter Flachstahl GmbH hat mit der Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung geschlossen. Die Regelung zur Kurzarbeit beinhaltet eine befristete Einführung von Minus-Arbeitszeitkonten. Hakan Cakir, Betriebsratsvorsitzender hebt hervor: „Das Besondere an unserer Vereinbarung ist, dass die Minuskonten ausschließlich für Qualifizierung genutzt werden dürfen.“

Der Ausgleichszeitraum für das Arbeitszeitkonto ist auf den 31.12.2009 beschränkt. Und Cakir weiter: „Damit ist ein Recht auf Bildung festgeschrieben. Zusammen mit unserer Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung - nach der eine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der persönlichen Qualifizierung erfolgt - haben die Beschäftigten die Möglichkeit den Wert ihrer Arbeitskraft auf hohem Niveau zu halten.“ Für die Arbeitszeitschuld werden das übliche Entgelt und die Schichtzulagen geleistet. Eine Nacharbeit findet für die aufgelaufenen Minusstunden nicht statt.

Kurzarbeit bedeutet nicht nur weniger Arbeit, sondern auch weniger Geld für die Beschäftigten. Doch Einkommensverluste lassen sich verringern und Kurzarbeit zugleich sinnvoll nutzen. Das zeigt das Beispiel Salzgitter Flachstahl. Dort hat der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung vereinbart, Arbeitszeitkonten einzuführen, auf denen die Beschäftigten Minusstunden –maximal zwei Arbeitstage pro Monat– für Weiterbildungen sammeln können. Stehen etwa im April sieben Tage Kurzarbeit an, können die Beschäftigten fünf Tage Kurzarbeit machen und zwei Tage als Minusstunden aufschreiben. Die Beschäftigten können auf dem Konto nur jeweils ganze Tage einstellen. So kommen sie auch mit Kurzarbeit auf durchschnittlich 93 Prozent ihres Entgelts und erhalten ein Recht auf Bildung. Denn die Minusstunden kann der Betrieb nur in Form von Weiterbildungstagen zurückfordern. Die Konten sind befristet und müssen bis Ende des Jahres ausgeglichen werden.

---

## 13. Wer unterstützt und führt z.B. Weiterbildungsmaßnahmen durch?

In der Regel gibt es bereits örtliche, regionale und überregionale Anbieter mit denen der Betrieb/das Unternehmen zusammenarbeitet. Bei Unternehmen, die ein eigenes Bildungswesen (Aus- und Weiterbildung) haben, sind diese natürlich die zentralen Ansprechpartner.

Ein Austausch unter den Betriebsräten wäre sicherlich eine gute Möglichkeit, um sich zu Fragen der Weiterbildung als Interessenvertretungen zu vernetzen und aus Sicht der Betriebsräte Qualitätskriterien und –Merkmale zu diskutieren und festzulegen. Es könnten sich auch mehrere Betriebe für eine gemeinsame Maßnahme zusammenschließen. Wichtig ist, dass die Maßnahmen sinnvoll sind und ihre berufliche Situation ggf. verbessern können.

Ein Anbieter, der auch bei Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit zur Verfügung steht ist das Berufsbildungswerk (bfw) des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Diese sind in vielen Städten vertreten und unterstützen sowohl bei der Beratung als auch Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen. Sie führen diese auch durch. Ihre Leistungen sind im folgenden beschrieben:

*Flyer bfw*

Die Ressourcen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit können ebenfalls für Qualifizierungen der Beschäftigten genutzt werden. Weiterbildungen hinsichtlich fachlicher, methodische und sozialer Kompetenzen werden schon lange an den Bildungsstätten durchgeführt. Unter dem Motto „Bildung nach Maß“ können dazu auch Inhouse-Schulungen in den Betrieben angeboten werden. In einem Pilotprojekt werden derzeit Möglichkeiten entwickelt, um die von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen der beruflichen Bildung für Beschäftigte auch an den Bildungsstätten durchzuführen.

---

## 14. Welche Bildungsangebote hat die IG Metall zur Krise? (Bildungsmaßnahmen nach §§ 37 Abs. 2,6,7 BetrVG)

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit reagiert aktuell mit vielfältigen Maßnahmen auf die Krisensituation. Ergänzend zu den regionalen Veranstaltungen nutzen betriebliche Akteure die vertiefenden Angebote der zentralen Bildungsarbeit der IG Metall. Regionale und zentrale Bildungsarbeit sorgen somit gemeinsam dafür, dass die betrieblichen Funktionäre umfangreiche, passgerechte und handlungsorientierte Bildungsangebote erhalten. Das Angebot wurde und wird entsprechend der aktuellen Anforderungen aus den Betrieben weiterentwickelt.

### Was sind die Themenschwerpunkte der Seminare?

Die Themenschwerpunkte der Seminare sind:

1. Beschäftigungssicherung in der Krise
2. Kurzarbeit und Betriebsratshandeln
3. Qualifizieren in der Krise
4. Finanzsituation des Unternehmens
5. Betriebsratshandeln bei Insolvenz
6. Mit Innovationen die Krise überwinden
7. Die Krise – Ursachen, Auswirkungen und Auswege
8. Jugendbildungsangebote zur Wirtschaftskrise

**Unser Tipp:** Detaillierte Informationen zu den einzelnen Angeboten und den Seminarinhalten der IG Metall zur Krise gibt es hier:

***Bildungsangebote der IG Metall zur Krise***

***Übersicht zum Bildungsangebot der IG Metall zur Krise***

---

## 15. Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Vergütungsanspruch von Betriebsräten (§§ 37 Abs. 2,6,7 BetrVG) und auf den Vergütungsanspruch von Vertrauensleuten im Falle von Seminarteilnahmen aus?

Werden Betriebsräte – unabhängig davon, ob sie freigestellt sind - nicht aus dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit herausgenommen und führen diese während der Zeit des Arbeitsausfalls Betriebsratsstätigkeit aus, erhalten sie in Zeiten von Kurzarbeit von ihrem Arbeitgeber in der Regel lediglich das verkürzte Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Auch während der Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG erhalten Betriebsräte lediglich das gekürzte Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Ein grundsätzlich voller Entgeltanspruch in Zeiten von Kurzarbeit für Betriebsratsmitglieder ließe sich nur dadurch erreichen, dass diese aus der Betriebsvereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit heraus genommen werden.

Ein solcher Schritt sollte jedoch gut überlegt und besonders begründet sein, da die Herausnahme von Betriebsratsmitgliedern aus der Kurzarbeit von den anderen Beschäftigten als unsolidarisches Verhalten gewertet werden könnte. Es ist immer auf eine gleichmäßige Verteilung der Lasten der Kurzarbeit zu achten.

Beim Vergütungsanspruch von Vertrauensleuten im Falle der Teilnahme an Seminaren ist danach zu unterscheiden, inwieweit eine Kostenerstattung nach der Verdienstausschussrichtlinie der IG Metall möglich ist.

**Unser Tipp:** Detaillierte Informationen zu den Vergütungsansprüchen von Betriebsräten und Vertrauensleuten gibt es hier:

***Vergütungsansprüche von Betriebsräten und Vertrauensleuten bei Kurzarbeit in betriebsverfassungsrechtlich relevanten Kontexten und im Falle von Seminarteilnahmen***