

Dr. Werner Bünnagel



Kurzarbeit zur Qualifizierung nutzen

Wenn nicht jetzt, wann dann?

Bis vor Kurzem lief die Produktion auf Hochtouren. Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Vorarbeitern und Meistern waren nur schwer umzusetzen. Allenfalls fachlich notwendige Qualifizierungen waren im Tagesgeschäft problemlos platzierbar, während sich die Bildungsorganisation bei anderen Themen (wie zum Beispiel „Führung für Meister“) weitaus schwieriger gestaltete. Wenn es dann auch noch darum ging, langfristige Maßnahmen zu initiieren, wurde Bildungsarbeit oft zur Sisyphusarbeit. In Zeiten der Kurzarbeit bietet sich nun die Gelegenheit, Bildungsmaßnahmen durchzuführen, die strategisch ausgerichtet sind. Dass Phasen der Kurzarbeit auch finanzwirtschaftliche Krisenzeiten im Unternehmen sein können, steht außer Frage. Aber da, wo finanzielle Ressourcen vorhanden sind, müssen die Verantwortlichen die Einmaligkeit der Chance prüfen. Schließlich hat jede Krise irgendwann ein Ende, und dann brauchen die Unternehmen wieder jene Mitarbeiter, die ihnen im internationalen Wettbewerb den entscheidenden Vorsprung bringen. Am besten lassen sich die entstandenen zeitlichen Ressourcen mit einem

„In den letzten Jahren gab es kaum eine günstigere Gelegenheit, Qualifizierungen durchzuführen und gleichzeitig Entlastung bei den Kosten durch öffentliche Förderung zu holen.“

modularen Konzept füllen. Der Umfang der Veranstaltungen sollte unterschiedlich sein und so segmentiert werden, dass er den betrieblichen Anforderungen während der Kurzarbeit gerecht wird. Natürlich bietet Modularität gleichfalls die Gelegenheit, individuell und bedarfsadäquat zu qualifizieren. Zurzeit sieht es so aus, dass aufgrund des Produktionsrückgangs die Kurzarbeitsphase

durchaus mehrere Monate umfassen kann. Das gibt Gelegenheit, auch komplexe und umfangreiche Trainingsmaßnahmen zu starten.

Die angebotenen Förderinstrumente der öffentlichen Hand können zudem helfen, finanzielle Bedenken zu zerstreuen. Im Konjunkturpaket II der Bundesregierung ist unter anderem vorgesehen, insbesondere die Nutzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu vereinfachen. Während bisher vornehmlich kleine und mittlere Unternehmen bei der Qualifizierung von Ungelernten in den Genuss von ESF-Mitteln kamen, erhalten bei der Realisierung des Konjunkturpakets auch Großunternehmen finanzielle Förderungen für Qualifizierungen anderer Beschäftigungsgruppen (http://www.esf.de/portal/generator/6040/2009__01__13__qualikug.html).

Hat sich ein Unternehmen zur Qualifizierung während der Kurzarbeit entschlossen, werden auf Antrag und bei entsprechenden Rahmenbedingungen für die Qualifizierungsmonate 100 Prozent der Sozialversicherungskosten erstattet (siehe Entwurf § 421t SGB III). Die Ansprechpartner bei den Arbeitsagenturen sind zwar zurückhaltend in der Beurteilung der Fördermöglichkeiten, aber durchaus zuversichtlich, dass sich in Kürze eine Menge an Vorhaben realisieren lassen (siehe auch <http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/29874/Startseite.html>).

Entsprechende Info-Materialien halten die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereit.

In den letzten Jahren gab es kaum eine günstigere Gelegenheit, Qualifizierungen durchzuführen und gleichzeitig sich Entlastung bei den Kosten durch öffentliche Förderung zu holen. Also, wenn nicht jetzt, wann dann?

Dr. Werner Bünnagel ist Leiter der PEAG Personalentwicklung in der PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH. Bahnhofstr. 26 in 65185 Wiesbaden, Telefon 0611 50592912

Dieser Artikel wurde erstmals in der Zeitschrift wirtschaft+weiterbildung
Heft 4 / 2009 veröffentlicht. Der Artikel ist urheberrechtlich
geschützt und ist Eigentum des Verlages.