

„Im Mittelpunkt stehen die Mitarbeiter. In ihren Köpfen steckt unser Kapital“



Gerd Duffke ist Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei TRUMPF und Mitglied im Demographie Netzwerk ddn. Wir sprachen mit ihm über das Programm „Einsatz für Arbeit“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufgelegt wurde und das die Zahlung von Kurzarbeitergeld regelt.

*1. Herr Duffke, in der gegenwärtigen Krise greifen viele Unternehmen zu dem von der Bundesregierung geförderten Instrument der Kurzarbeit, um die Beschäftigten möglichst lange halten und Entlassungen vermeiden zu können. Um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen, hat die Bundesregierung ihr Förderprogramm mit Anreizen verbunden, die Zeit der Kurzarbeit gezielt für Qualifizierungen zu nutzen. Wie sieht das in Ihrem Unternehmen, bei Trumpf aus?*

Wir starten bei TRUMPF innerhalb der Ausfallzeit von Kurzarbeit eine Qualifizierungsoffensive. Ein zentrales Ziel ist dabei, unsere Stamm-Mitarbeiter wertvoller für Betrieb und Arbeitsmarkt zu machen durch Vorbereitung auf neue oder qualitativ höherwertige Arbeitsaufgaben. Wir wollen sie breiter qualifizieren für einen flexibleren Einsatz und bereichsübergreifenden Kapazitätsausgleich. Zugleich wollen wir Mitarbeiter höher qualifizieren, um einem drohenden Fachkräfte- und Ingenieurmangel zu begegnen. Wichtig ist uns auch die Qualifizierung älterer Mitarbeiter, um Anpassungsprozesse an veränderte Arbeitsbedingungen für sie zu erleichtern.

*2. Unternehmen, die im Rahmen des Programms „Einsatz für Arbeit“ Qualifizierungsmaßnahmen fördern lassen möchten, müssen die Maßnahmen jeweils von der BA bewilligen lassen. Was sind hier Ihre Erfahrungen mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. mit den regionalen Arbeitsagenturen?*

Die Genehmigungsverfahren stellen sich regional betrachtet, also zwischen den einzelnen Arbeitsagenturen, häufig unterschiedlich dar. Hier wäre es wünschenswert, insbesondere für Unternehmen, die mehrere Standorte besitzen, einheitliche Genehmigungsrichtlinien zu haben.

*3. Worauf sollten Unternehmen besonders achten, wenn sie Qualifizierungsmaßnahmen genehmigen lassen möchten?*

Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter: Seine Kompetenzen gilt es zu stärken. Die BA geht vom *Worst Case* aus und prüft, welche Kompetenzen durch die Qualifizierungsmaßnahme erweitert bzw. erhöht

werden, so dass der Mitarbeiter im Falle des Arbeitsplatzverlustes möglichst schnell wieder eine Anstellung erhält.

Dies bedeutet, dass neben den fachlichen auch die nicht-fachlichen Kompetenzen ausgebaut werden sollen. Dazu gehören methodische und soziale Kompetenzen (zum Beispiel Moderationstechnik, Methoden der Problemlösung oder auch Sprachen), aber ebenso bereichsübergreifende Kompetenzen (zum Beispiel Technik für Kaufleute bzw. kaufmanische Grundlagen für Techniker). Letztendlich kommt es auf die richtige Mischung an.

Sind die Qualifikationsmodelle nachvollziehbar und logisch aufgebaut, gibt es in der Regel auch keine Probleme mit der BA. Dies wiederum bedeutet viel Vorarbeit bei den Firmen vor Ort. Wir haben dazu ein Qualifikationsteam an jedem Standort eingerichtet, das sich ausschliesslich mit dieser Problematik auseinandersetzt. Wichtig ist auch der Austausch mit anderen Unternehmen, wie er zum Beispiel im Demographie Netzwerk möglich ist.

*4. Vor kurzem hat das Bundeskabinett eine Ausweitung der Zahlung von Kurzarbeitergeld und der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beschlossen. Droht Ihrer Meinung nach durch die neue Regelung die Verbindung mit Qualifizierung, die ursprünglich beabsichtigt war, in der Praxis verloren zu gehen?*

Diese Maßnahme, so gut sie wohl gemeint war, ist eher kontraproduktiv. Bisher konnten die Sozialversicherungsbeiträge bis zu 100 Prozent durch die BA an die Unternehmen erstattet werden, wenn mindestens die Hälfte der Kurzarbeit für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt wurde. Nun sollen diese Beträge bereits nach sieben Monaten Kurzarbeit bezahlt werden, unabhängig davon ob qualifiziert wird oder nicht. Dadurch geht der finanzielle Anreiz verloren, innerhalb der Kurzarbeit zu qualifizieren.

*5. Herr Duffke, Sie sind bei Trumpf der Vorsitzende des Gesamt- und Konzernbetriebsrates. Was können Sie speziell aus Arbeitnehmerperspektive zur Verbindung von Kurzarbeit und Qualifizierung sagen? Nehmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die bestehenden Angebote an?*

Deutschland besitzt keine besonderen Roh- und Bodenschätze. Unser Kapital steckt in den Köpfen unserer Kolleginnen und Kollegen. Das ist ein kostbares Gut, das ständig gepflegt werden muss. Wollen wir weiterhin wettbewerbsfähig sein, können wir dies nur durch ständige Innovationen und Entwicklung von neuen High-Tech-Produkten erreichen.

Auch das Problem des demographischen Wandels, das durch die aktuelle Krise scheinbar nicht mehr so drängend ist, wird zwangsläufig wieder mit aller Macht in den Vordergrund rücken. Dem daraus resultierenden Fachkräftemangel können wir unter anderem durch ständige Weiterbildung begegnen.

Die Unternehmen sind gut beraten, die Zeit reduzierter Aufträge zu nutzen, um ihre Mitarbeiter nachhaltig zu qualifizieren. Mit gut geschultem Personal besteht eher die Möglichkeit, zuversichtlich aus der Krise hervorzugehen. Die Kolleginnen und Kollegen bei TRUMPF nehmen das erweiterte Qualifikationsangebot übrigens ganz überwiegend gerne in Anspruch.