



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Bessere Rahmenbedingungen für den Beschäftigtentransfer! Lehren aus einem internationalen Vergleich

Fachgespräch „Instrumente zur personalpoliti-
schen Bewältigung betrieblicher Transformations-
prozesse“

Stiftung Bildung und Beschäftigung, Nürnberg,
25. Oktober 2018

Prof. Dr. Bernd Reissert

Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin und
Vorstand Stiftung Bildung und Beschäftigung





In Deutschland verlieren jedes Jahr etwa eine Million Menschen ihren Arbeitsplatz durch Stellenabbau oder Betriebsschließung (3% aller Beschäftigten)

Zunehmende Bedarfe für Hilfen zu schnellen Übergängen in neue gleichwertige Beschäftigung bei Arbeitsplatzverlust (Beschäftigtertransfer; BT); wegen

- ◉ hoher materieller und psychosozialer Belastungen durch Arbeitslosigkeit
- ◉ (voraussichtlich) beschleunigtem Strukturwandel im Zuge von Digitalisierung und der Veränderung von Mobilitäts- und Energiesystemen
- ◉ Fachkräftemangel



Mit den Transfergesellschaften (TG) nach §§ 111, 111a SGB III steht ein Instrument zur Bewältigung derartiger Übergänge zur Verfügung:

- ◉ Ausgangspunkt Sozialplan: Transfersozialplan mit Mitteln für Beratungsleistungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- ◉ Freiwilliger Wechsel in Transfergesellschaft (keine Kündigung)
- ◉ Dreiseitiger Vertrag AN/AG/TG:
 - ◉ Aufhebung des Arbeitsverhältnisses AN/AG
 - ◉ Neuer befristeter Arbeitsvertrag AN/TG mit Freistellung (Kurzarbeit Null)
 - ◉ Finanzierung und Durchführung von Beratung/Qualifizierung AG/TG/AN
- ◉ Transferkurzarbeitergeld (max. 1 Jahr); Remanenzkosten bei AG
- ◉ Beteiligung BA an Qualifizierungskosten für Ungelernte und Ältere (max. 50%)
- ◉ Laufend 10.000 bis 15.000 Beschäftigte in TG



Transfergesellschaften (TG) nach §§ 111, 111a SGB III sind ein wirkungsvolles Instrument zur Bewältigung derartiger Übergänge:

- ◉ Wiedereingliederung in neue Erwerbstätigkeit gelingt in höherem Maße als bei regulärer Beratungs- und Vermittlungsarbeit der BA
- ◉ Zufriedenheit der Betroffenen ist deutlich höher als bei Arbeitslosen
- ◉ Modellrechnungen: Nettoeinkommen ist höher als bei (zeitweisem) Übergang in Arbeitslosigkeit mit Abfindung
- ◉ Qualifizierung in TG erhöht individuelles und allgemeines Qualifikationsniveau; Beitrag zur Fachkräftesicherung
- ◉ Kündigungsschutzklagen werden vermieden
- ◉ Schäden für Unternehmensimage und -kultur sowie Konflikte mit der verbleibenden Belegschaft werden vermieden



Aber schwierige Rahmenbedingungen für Transfergesellschaften in Deutschland:

- ◉ Einrichtung jeweils nur ad hoc durch Aushandlung in kompliziertem Akteursgeflecht
 - Gefahr des Scheiterns; Zeitverluste, Verzögerungen
 - Strukturelle Verantwortungslosigkeit; kein „Ownership“
 - Geringe Chance für Routinen, Sammlung von Erfahrungswissen
 - Vor Beginn geringe Transparenz und Verlässlichkeit für Nutzer
- ◉ Abhängigkeit von Sozialplan und Konkurrenz in Sozialplanmitteln > Unterausstattung mit Mitteln für Qualifizierung
- ◉ Geringe Relevanz bei KMU und Stellenabbau unterhalb der Massenentlassung (u.a. wg. Abhängigkeit von Sozialplan)
- ◉ Geringe quantitative Bedeutung (max. 2% der Betroffenen)
- **Potentiale des Beschäftigentransfers nicht ausgeschöpft**

Erkundung ausländischer Modelle und Erfahrungen im Beschäftigtertransfer

- ◉ vor dem Hintergrund der vorhandenen Literatur
- ◉ mit Entscheidungsträger/innen aus Politik, Gewerkschaften, Verbänden
- ◉ mit dem Ziel, ausländische Erfahrungen für Reformen in Deutschland nutzbar zu machen und zu Reformvorschlägen zu verdichten

Modelle:

- ◉ Schweden: Job Security Councils (Arbeitsplatzsicherungsstiftungen)
- ◉ Belgien (Wallonie): Cellules de Reconversion
- ◉ Österreich: Arbeitsstiftungen

Förderung durch:



Schweden: Job Security Councils



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

- ◉ Durch Branchentarifverträge für 90% aller Erwerbstätigen eingerichtet, aus Umlagen der Unternehmen finanziert
- ◉ Dauerhaft und flächendeckend vorhanden
 - Frühzeitige Intervention
 - Gute Chancen für Routinen, Sammlung von Erfahrungswissen
- ◉ Zugang für Beschäftigte unabhängig von Betriebsgröße und Umfang des Stellenabbaus
 - Gleiche Zugangschancen für Beschäftigte aus KMU und kleineren Restrukturierungen
- ◉ Mittelausstattung unabhängig von Finanzkraft des einzelnen Unternehmens (Umlagefinanzierung als Quasi-Versicherung)
- ◉ Sehr viel größere Reichweite des BT als in Deutschland (s.u.)

Belgien (Wallonie): Cellules de Reconversion



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

- ◉ Auf Initiative und mit Beteiligung der gewerkschaftlichen Beschäftigtenvertretungen eingerichtete temporäre Außenstellen der Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen
 - Gute Chancen für Sammlung von Erfahrungswissen durch Arbeitsverwaltung und Gewerkschaften
- ◉ Finanziert durch Budget der Arbeitsverwaltung, ggf. ergänzt durch Mittel aus Sozialplan; Mittelausstattung damit weitgehend unabhängig von Finanzkraft des einzelnen Unternehmens
- ◉ Starke Ausrichtung auf kollektive Bewältigung der Entlassung und ihrer psychosozialen Folgen
- ◉ Zusätzlich permanent eingerichtete Außenstellen für BT aus KMU („plateformes permanentes de reconversion“)
- ◉ Damit deutlich größere Reichweite des BT als in Deutschland (s.u.)

Österreich: Arbeitsstiftungen



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

- ◉ Stiftungen einzelner Unternehmen und Branchen zur beruflichen Neuorientierung und Umschulung von Beschäftigten, die von Entlassung bedroht sind
- ◉ Finanzierung aus Mitteln des Unternehmens oder Umlage
- ◉ Unterhalt durch verlängertes und aufgestocktes Arbeitslosengeld (bis zu 4 Jahre, je nach individuellem Qualifizierungsbedarf)
- ◉ Vorrang der Qualifizierung; Leitbild ist Höherqualifizierung zur Verhinderung späterer erneuter Arbeitslosigkeit
- ◉ Neben Unternehmens- und Branchenstiftungen auch *Regionalstiftungen* für Beschäftigte aus KMU und *Insolvenzstiftungen* mit (teilweiser) Finanzierung aus öffentlichen Mitteln
- ◉ Etwas größere Reichweite des BT als in Deutschland (s.u.)

Lehren aus dem Vergleich (1)



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Drei Schwächen des Beschäftigtertransfers in Deutschland, die im Vergleich zutage treten:

1. Beschäftigtertransfer erreicht in Deutschland nur einen sehr viel kleineren Anteil der Beschäftigten als in Belgien und Österreich und vor allem in Schweden

Teilnehmerbestand im Beschäftigtertransfer in % der abhängig Erwerbstätigen, ca:

Deutschland	0,04 %
Schweden	0,7 %
Belgien (Wallonie)	0,3 %
Österreich	0,1 %

- Beschäftigtertransfer in Deutschland ist für die Beschleunigung des Strukturwandels schlecht gerüstet

Lehren aus dem Vergleich (2)



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Drei Schwächen des Beschäftigtentransfers in Deutschland, die im Vergleich zutage treten (Forts.):

2. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus kleinen und mittleren Unternehmen, aus kleineren Restrukturierungsfällen und aus Betrieben ohne Betriebsrat ist der Zugang zum Beschäftigtentransfer in Deutschland wesentlich schwieriger als in Schweden und Belgien (und teilweise auch in Österreich)

Folge der (politisch gewollten und historisch gewachsenen) engen Bindung der deutschen Transfergesellschaft an das Instrument des Sozialplans bei Massenentlassungen

Wichtige Ursache für die geringe quantitative Bedeutung des Beschäftigtentransfers in Deutschland (u.a. wegen des höheren Entlassungsrisikos in KMU)

Lehren aus dem Vergleich (3)



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Drei Schwächen des Beschäftigtentransfers in Deutschland, die im Vergleich zutage treten (Forts.):

3. Die Qualifizierung für einen dauerhaften neuen Arbeitsplatz hat im deutschen Beschäftigtentransfer geringere Bedeutung als in Schweden und Österreich

Ursachen:

- ⦿ Mittelkonkurrenz innerhalb des Sozialplans
- ⦿ Beschränkung der öffentlichen Mittel für Qualifizierung im Verhältnis zu den Mitteln der Arbeitgeber
- ⦿ Vorrang der schnellen Vermittlung

Schwedisches Modell - der Königsweg?



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

- ◉ Ausländische Erfahrungen zeigen: Schwächen des deutschen Modells sind grundsätzlich behebbar
- ◉ Schwedisches Modell vermeidet alle wesentlichen Schwächen
- ◉ Umgestaltung des deutschen Beschäftigentransfers nach schwedischem Vorbild? (Branchenweite Restrukturierungs-Tarifverträge mit paritätisch verwalteten Transferfonds aus Umlagen der Betriebe)
- ◉ Nicht kurzfristig erreichbar (trotz des ähnlichen Modells der Sozialkassen im Baugewerbe)
- ◉ Hindernis u.a.: Wesentlich geringere (und sinkende) Tarifbindung im Vergleich zu Schweden
- **Eher punktuelle Reformen, die sich an erfolgreichen Merkmalen der ausländischen Modelle orientieren**

Reformvorschläge: Breiterer Zugang zu BT



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

- ◉ **Vorbilder Österreich und Wallonie: Ergänzung der ursprünglichen, auf Großbetriebe und Massenentlassungen ausgerichteten Transfermodelle durch Sonderregelungen für KMU und kleinere Fälle**
- ◉ **Modell 1:** Möglichkeit der Bildung von TG auch durch strukturpolitisch verantwortliche Gebietskörperschaften, wenn TG nach bestehendem Modell nicht zustande kommen (evtl. auch durch gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien)
- ◉ **Modell 2:** Recht auf individuellen Eintritt in TG (und auf Transferkurzarbeitergeld), wenn TG nicht zustande kommt (erfordert auch steuer- und sozialrechtliche Änderungen)
- ◉ In beiden Fällen Ergänzung durch umfassende **Marketing- und Informationskampagne** zum Nutzen des Beschäftigtentransfers (auch von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden)

Reformvorschläge: Stärkung d. Qualifizierung



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Vorbild Österreich: Hoher Anteil abschlussbezogener Qualifizierungen im BT dank flexibler Förderungsdauer, Aufstockung des Alg und Nichtanrechnung der Förderung auf Alg-Bezugsdauer

- ◉ Umsetzung des Vorschlags ArbeitslosengeldQ
- ◉ Aufstockung des Unterhalts bei abschlussbezogener Qualifizierung
- ◉ Modularisierung abschlussbezogener Qualifizierungen (u.a. AZAV-Akkreditierung nur noch bei modularem Aufbau)
- ◉ Mehr Transparenz und weniger Vielfalt in der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
- ◉ Mehr Flexibilität bei der Tragung der Qualifizierungskosten (Lockerungen der Vorschrift zur mindestens hälftigen finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers)



Stiftung Bildung und Beschäftigung



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!