



gute gesellschaft – soziale demokratie #2017plus



helex institut

Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

Stiftung Bildung und Beschäftigung

Gernot Mühge (Helex Institut), Heinz-Hinrich Schmidt (Stiftung Bildung und Beschäftigung), Ruth Brandherm (Friedrich-Ebert-Stiftung)

BESCHÄFTIGTENTRANSFER IN DER WALLONIE

Erkundungs- und Bildungsreise nach Lüttich, 1. bis 2. Dezember 2016

TRANSFERMAßNAHMEN DURCH DIE WALLONISCHE, STAATLICHE ARBEITS- VERWALTUNG IN KOOPERATION MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

Innerhalb des spezifischen föderalen Systems Belgiens ist die Arbeitsverwaltung eine regionale Aufgabe. Die Kompetenz zur Gestaltung und Implementation von arbeitsmarktpolitischen Programmen zur Begleitung von Restrukturierungen befindet sich in regionaler Hand und muss gleichwohl gesetzliche nationale Rahmenbedingungen berücksichtigen. Das wallonische Modell des Beschäftigtentransfers wird in so genannten „Zellen zur beruflichen Umorientierung“ (Cellules de Reconversion, im Folgenden „CDR“) von der staatlichen, wallonischen Arbeitsverwaltung FOREM umgesetzt. Ähnlich wie in Schweden wurde der Ansatz in den 1970er Jahren entwickelt, zu Zeiten von Ölkrise und beschleunigtem Strukturwandel in der Wallonie und der dortigen vorherrschenden Montanindustrie. 2004 wurden die CDR in die regionale Gesetzgebung aufgenommen.

Im Fall von kollektiven Entlassungen sieht das wallonische Modell vor, dass die Beschäftigtenvertreter eines Unternehmens (in der Regel handelt es sich um Gewerkschaftsvertreter) die staatliche, regionale Arbeitsverwaltung FOREM auffordern, einen Plan zur Begleitung der beruflichen Umorientierung („plan d’accompagnement des reconversions“) zu implementieren. Eine erste Fassung dieses Plans wird von FOREM und den Beschäftigtenvertretern gemeinsam entwickelt und vom FOREM-Vorstand genehmigt. Im Anschluss daran schließen FOREM und die Beschäftigtenvertreter ein Partnerschaftsabkommen über die CDR.

Im ursprünglichen Modell einer CDR spielte der Arbeitgeber keine direkte Rolle. Allerdings sind die Arbeitgeber seit 2006 durch nationale Gesetzgebung verpflichtet, ihren Beschäftigten im Fall von kollektiven Entlassungen Unterstützung zukommen zu lassen, die ebenfalls Verhandlungen mit den Beschäftigtenvertretern zur Grundlage haben muss. Da CDR in der Regel offiziell als solch eine Unterstützung anerkannt werden, kann der Arbeitgeber die CDR als Nachweis nutzen, dass er seinen Verpflichtungen durch die nationale Gesetzge-



bung nachkommt. Mit der 2006er-Reform ist die Einführung einer CDR ferner mit den Verhandlungen um einen Sozialplan verknüpft; auch für die Beschäftigten ist die CDR-Teilnahme damit verpflichtend geworden, da das Gesetz nun die Teilnahme an einer Unterstützungsleitung vorschreibt.

Die betriebliche Voraussetzung für eine CDR ist ein kollektiver Stellenabbau von in der Regel mindestens 100 Beschäftigten, bzw. auf einem abgesenkten Niveau von 50 Beschäftigten. Nach Abschluss der Verhandlungen mit FOREM wird die CDR räumlich als temporäre FOREM-Zweigstelle in der Nähe des alten Unternehmens eingerichtet, normalerweise für die Laufzeit von einem Jahr. Die Räume sind fünf Tage in der Woche geöffnet, sie dienen den ehemaligen Beschäftigten als Ort, die Folgen der Entlassung in kollektiver Weise zu bewältigen und sich über freie Stellen, Fortbildungsmöglichkeiten usw. auszutauschen und zu informieren. Die CDR bietet ihren Teilnehmern technische Unterstützung in der Arbeitssuche durch freien Zugang zum Internet, zu Telefon und Fax, sie bietet ferner individuelle sowie kollektive Beratung und Unterstützung. Zwei Typen von Beratern arbeiten in der CDR. Ein Typus ist der Sozialberater, normalerweise in Person von ehemaligen Gewerkschaftsvertretern des alten Unternehmens, der Unterstützung bei sozialen Problemen und in Verwaltungsdingen bietet. Die Bezahlung dieses Beraters erfolgt durch FOREM, die Einstellung und Auswahl ist Gegenstand des Vertrags zwischen FOREM und den Beschäftigtenvertretern. Ein anderer Beratertyp ist für die berufliche Beratung zuständig, sie wird von FOREM-Mitarbeitern angeboten und nutzt deren Erfahrung auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Die FOREM-Berater unterstützen die Teilnehmenden im Verfassen von Bewerbungsunterlagen, in der Suche nach passenden Stellen, ferner bieten sie Bewerbungstrainings an.

In Fragen des Profiling arbeiten die Sozial- und FOREM-Berater zusammen und nutzen so das Wissen der Sozialberater um die informellen Qualifikationen und Stärken ihrer vormaligen Kollegen. Die Betreuungsdichte ist hoch, sie variiert zwischen 1 Berater pro 25 Teilnehmende und 1 zu 50.

Um die CDR-Leistungen erbringen zu können, bekommt FOREM für diese Aufgabe ein jährliches Budget vom wallonischen Arbeitsministerium, das sich nach den Teilnehmerzahlen richtet und teilweise durch ESF-Mittel aufgestockt wird. Teilweise leisten auch Arbeitgeber im Rahmen des Sozialplans einen Beitrag zur CDR, etwa darüber, dass sie die notwendigen Räumlichkeiten auf dem Unternehmensgelände stellen. Für jede CDR wird ferner ein Beirat gebildet, der aus Vertretern der wallonischen Regionalregierung, aus dem Direktorium von FOREM, Gewerkschaften, Arbeitgebervertretern und – falls durch einen Sozialplan eingebunden – aus den vormaligen Arbeitgeber besteht.

Die für den jeweiligen Fall gegründeten, temporären CDR werden strukturell durch neun permanente FOREM-Standorte ergänzt, die über die gesamte Wallonie verteilt sind. Über ihre Funktion als Dachorganisation für die temporären CDR hinaus dienen diese Standorte



dazu, FOREM-Leistungen für kleinere Restrukturierungen in einer Größenordnung von unter 100 Beschäftigten anzubieten.

CDR-Teilnehmer sind weder beschäftigt noch arbeitslos, ihr Status basiert auf einem individuell abgeschlossenen „Vertrag zur beruflichen Umorientierung“ zwischen FOREM und dem einzelnen Teilnehmer. Der Vertrag erlaubt den Teilnehmenden auf der einen Seite, alle Leistungen der CDR in Anspruch zu nehmen, auf der anderen Seite verpflichtet er sie zur aktiven Teilnahme. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden einen speziellen Bonus in der Höhe von einem Euro pro Stunde für ihre Teilnahme, ferner die Erstattung von bewerbungsbezogenen Kosten oder Kinderbetreuung.

Der Kern des wallonischen Modells ist die Kooperation zwischen Gewerkschaftsvertreter und der Arbeitsverwaltung. Ohne Rücksicht auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber können die wallonischen Gewerkschaftsvertreter auf ein gesetzlich garantiertes Paket von Mitteln und Leistungen zurückgreifen. Unmittelbar in den arbeitsmarktpolitischen Prozess mit einbezogen, können Gewerkschaften zum Erfolg des Prozesses beitragen und so ihrem Gestaltungsinteresse und ihrer Verantwortung als Vertreter der Beschäftigten nachkommen. Der klare und stabile Rahmen des Modells, nicht zuletzt in der Finanzierung der Maßnahmen, erleichtert den Gewerkschaftsvertretern ihre Arbeit für und in den CDR.

Stärker als im schwedischen oder deutschen Modell setzt der wallonische Ansatz auf den Zusammenhalt des vormaligen Kollektivs – die CDR als ein ‚Club der Entlassenen‘ – sowie die operative Einbindung der Beschäftigtenvertreter als Sozialberater in der CDR. Das Modell zeigt, dass, eine angemessener Ausgestaltung vorausgesetzt, der Zusammenhalt des betrieblichen Kollektivs der Orientierung auf neue Stellen nicht im Wege steht, wie etwa erwartet werden könnte, sondern zum Erfolg des Beschäftigtentransfers beitragen kann.

>>> Programm

Programm

TRANSFERMAßNAHMEN DURCH DIE WALLONISCHE, STAATLICHE ARBEITSVERWALTUNG IN KOOPERATION MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

WALLONIE – STUDIENREISE VOM 1. BIS 2. DEZEMBER 2016

1. Dezember 2016

Veranstaltungsort: HUSA Hotels , Place des Guillemins, 11, 4000 Liège

- 17.00 Uhr ANKUNFT DER TEILNEHMER_INNEN
- 17:15 Uhr EINFÜHRUNG:
GESTALTUNG VON RESTRUKTURIERUNGEN UND DIE BEGLEITUNG BERUFLICHER ÜBERGÄNGE IN DER WALLONIE
Dr. Heinz-Hinrich Schmidt, Stiftung Bildung und Beschäftigung
Fabien Braeckveld / Francois Lemarchal, Le FOREM
- 19.30 Uhr Ende des 1. Tages
- 20.30 Uhr DINNER
Brasserie Liègeoise, rue des Guillemins, 119, 4000 Liège

2. Dezember 2016

Veranstaltungsort: FOREM-Bildungszentrum, Liège Science Parc, Les locaux de Technifutur Liège Science Park, rue du Bois Saint Jean 15-17 – 4102 Ougrée

- 09:00 Uhr BEGRÜßUNG UND EINFÜHRUNG
Fabien Braeckveld /Francois Lemarchal, Le FOREM
Dr. Heinz-Hinrich Schmidt, Stiftung Bildung und Beschäftigung
- 09.10 Uhr **FALLBEISPIEL: ST.GOBAIN, NAMUR**
- allgemeine Darstellung des Falls
- ASE – Sozialbegleiter im Betrieb
- Le Forem - Beratungsansatz (je 20')
Drei Inhaltliche Inputs und Diskussion (30')
Fabien Braeckveld / Francois Lemarchal, Le FOREM
N.N., Berater aus den beiden Gewerkschaften
- 10.40 Uhr KAFFEEDAUSE

- 11.00 Uhr **FALLBEISPIEL PLATEFORME LE FOREM- PROVINCE DU LUXEMBOURG (BELGIEN) UND DIE INSOLVENZ VON GAILLITE**
- allgemeine Darstellung „Plateforme“
- ASP und ihre Professionalisierung
Fabien Braeckveld / Francois Lemarchal, Le FOREM
N.N., Berater aus den beiden Gewerkschaften
- 12.30 Uhr **BESCHÄFTIGUNGSTRANSFER IN BELGIEN UND DEUTSCHLAND: CHANCEN FÜR KMU UND INSOLVENZEN ?- EIN KOMMENTAR**
Prof. Dr. Bernd Reissert, Stiftung Bildung und Beschäftigung
- 13.30 Uhr ENDE DES WORKSHOPS
- 13.45 Uhr LUNCH mit den Gastgebern und Referenten

Für beide Tage ist eine Simultanübersetzung vorgesehen.

Übernachtung:

Hôtel & brasserie de l' Univers
Rue des Guillemins 116/1+2
B-4000 Liège Belgium
Tel.: +32 4 254 55 55
<http://www.univershotel.be>

Das Hotel liegt nahe dem Bahnhof „Liège- Guillemins“
(zentraler Bahnhof Aachen-Brüssel etc.)

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden von den Veranstaltern übernommen.
Die Fahrtkosten müssen von den Teilnehmer_innen selbst getragen werden.