

Matthias Knuth

**Wenn das Unternehmen nicht mehr
zu retten ist....
oder: Unterstützen statt Abfinden**

Fachtagung "Beschäftigungssicherung" der
Hans-Böckler-Stiftung

Hannover, 18.-19. Januar 2011

Übersicht

1. Historische Entwicklung des Beschäftigentransfers
2. Grundlogik des Beschäftigentransfers
3. Erfolgsbilanz
4. komplexe Akteursstruktur
5. Aktuelle Bedrohung
6. Perspektiven

Entwicklung des Beschäftigentransfers in Deutschland (1)

- ab Ende 1950er Jahre Sozialpläne bei Umstrukturierung Bergbau und Stahlindustrie
 - ⇒ Sozialplan als **Mobilitätshilfe** in Branchen hinein, die noch expandierten
- 1972 Novellierung Betriebsverfassungsgesetz: Verallgemeinerung des Sozialplans
 - gesetzliche Funktionsbestimmung: „Ausgleich oder... Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen“
 - **Milderung der Nachteile könnte auch durch Beschäftigentransfer erreicht werden!**
 - allgemeine Abnahme von industriellen Arbeitsplätzen ab ca. 1975
 - Konzentration des Personalabbaus auf "Vorruhestand"
 - Verlängerung des ALG-Bezugs für Ältere, Leistungsbezug "unter erleichterten Voraussetzungen" ("59er", später "58er" Regelung)
 - ⇒ **"Rückentwicklung" des Sozialplans zum Abfindungsinstrument**

Entwicklung des Beschäftigentransfers in Deutschland (2)

- ab Anfang 1980er Jahre: verstärkter Widerstand gegen Personalabbau und Betriebsstillegungen
 - vereinzelte spektakuläre Betriebsbesetzungen
 - Fortführungspläne
 - Forderung nach "Ersatzarbeitsplätzen"
 - "alternative Produktion":
Produktentwicklung und Qualifizierung
- ab Mitte 1980er Jahre Beschäftigungspläne:
"Qualifizieren statt Entlassen"
(Grundig, Blohm & Voss, Stahlstiftung Saar, Thomson)
- 1987 Krupp Rheinhausen: Konzept
"Beschäftigungsgesellschaft Stahl"



Copyright: ...

Transfergesellschaften
Grundlagen, Instrumente, Praxis
2. überarbeitete und erweiterte
Auflage



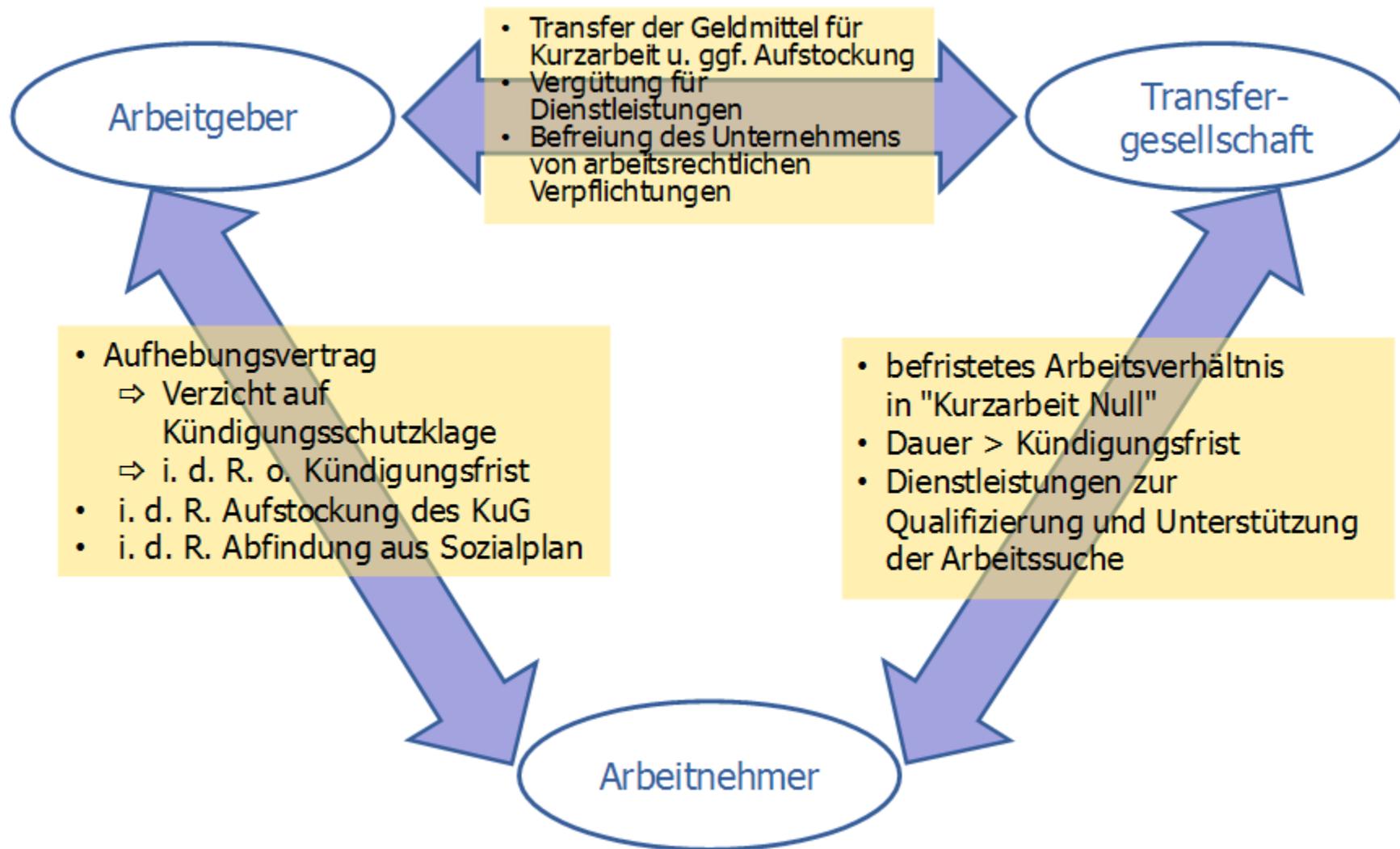
Entwicklung des Beschäftigtentransfers in Deutschland (3)

- 1988: Einführung des "strukturbedingten" Kurzarbeitergeldes (§ 63 Abs. 4 AFG), zunächst nur für Kohle und Stahl
 - Zusammenfassung der Kurzarbeiter in einer "betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit" (beE)
- ab 1990 Übertragung nach Ostdeutschland für die meisten Branchen als § 63 Abs. 5 AFG (DDR)
 - BA-Erlass v. 3.6.1991: "betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit" **kann auch eine rechtlich selbständige Einheit sein:**
 - ⇒ "Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung" (ABS)
- 1993-1997: beschleunigter Strukturwandel in Westdeutschland:
 - 1994 Struktur-KuG für alle von einer Strukturkrise betroffenen Branchen auch in Westdeutschland
 - ⇒ "Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften" (BQG)
- 2003 Drittes Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ("Hartz III):
 - "Transferkurzarbeitergeld"
 - ⇒ Transfergesellschaften (TG)
 - Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Abs. 1 SGB III) auch für (künftige) Transferteilnehmer

Zwischenfazit zur Entwicklung des Beschäftigentransfers

- Entstehung des Beschäftigentransfers durch **Notlösungen** im Strukturwandel
 - Beschäftigentransfer niemals als positives arbeitsmarktpolitisches Programm entworfen und kommuniziert
- Ohne gewerkschaftlichen Druck hätte es keinen Beschäftigentransfer gegeben – dennoch Stiefkind auch für die Gewerkschaften: Sicherung der Arbeitsplätze hat Vorrang – Transfer als letzter Ausweg
- Politik: **reaktives "Aufbohren"** vorhandener Regelungen
 1. Kurzarbeitergeld auch in Fällen, in denen der Arbeitsplatz definitiv nicht erhalten werden kann (ab 1988)
 2. Auslagerung der Beschäftigungsverhältnisse von Kurzarbeitern an einen Ersatzarbeitgeber (ab 1991)
 - ⇒ künstlicher Arbeitgeber, künstliche Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigtentransfer als "Drei-Parteien-Vertrag"



Vorteile des Beschäftigentransfers für den ...

Arbeitnehmer

- "Beschäftigung" über Ende der Kündigungsfrist hinaus verlängern
- Arbeitslosigkeit vermeiden:
 - Bewerbung aus Beschäftigung heraus
- mindestens Arbeitslosigkeit hinausschieben, "Verbrauch" des ALG-Anspruchs setzt später ein
- Vermeidung der Anrechnung von Abfindungen auf ALG (§ 143a SGB III) oder von Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe (§ 144 SGB III)
- intensivere und individuellere Unterstützung als durch Arbeitsagentur

Arbeitgeber

- betriebsbedingte Kündigungen und damit Sozialauswahl und Klagerisiko vermeiden
- arbeitsrechtliche Trennung beschleunigen
- Restbetrieb für Konzernzentralen oder potenzielle Investoren rasch "schlanker" präsentieren
- Imageschaden begrenzen

Grundlogik des Beschäftigentransfers: "Aktivierung"...

- Kündigungsschutz (Schutz vor unfreiwilliger Mobilität)
 - ⇒ Unterstützung in unvermeidlicher Mobilität
- Kündigungsfrist (Moratorium vor unfreiwilliger Mobilität)
 - ⇒ Aktionszeit der Neuorientierung und Arbeitsuche
- Abfindung (Entschädigung für Arbeitsplatzverlust)
 - ⇒ aktive Hilfe zum Arbeitsplatzgewinn
- Arbeitslosenversicherung
 - ⇒ vorübergehende Beschäftigungssicherung via Kurzarbeit

Komplexes Zusammenwirken ganz unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen

1. Kündigungsschutzgesetz:

- Suche des Arbeitgebers nach flexibleren Alternativen

2. Betriebsverfassungsgesetz:

- Beschäftigtertransfer als "aktivierte" Form des Sozialplans

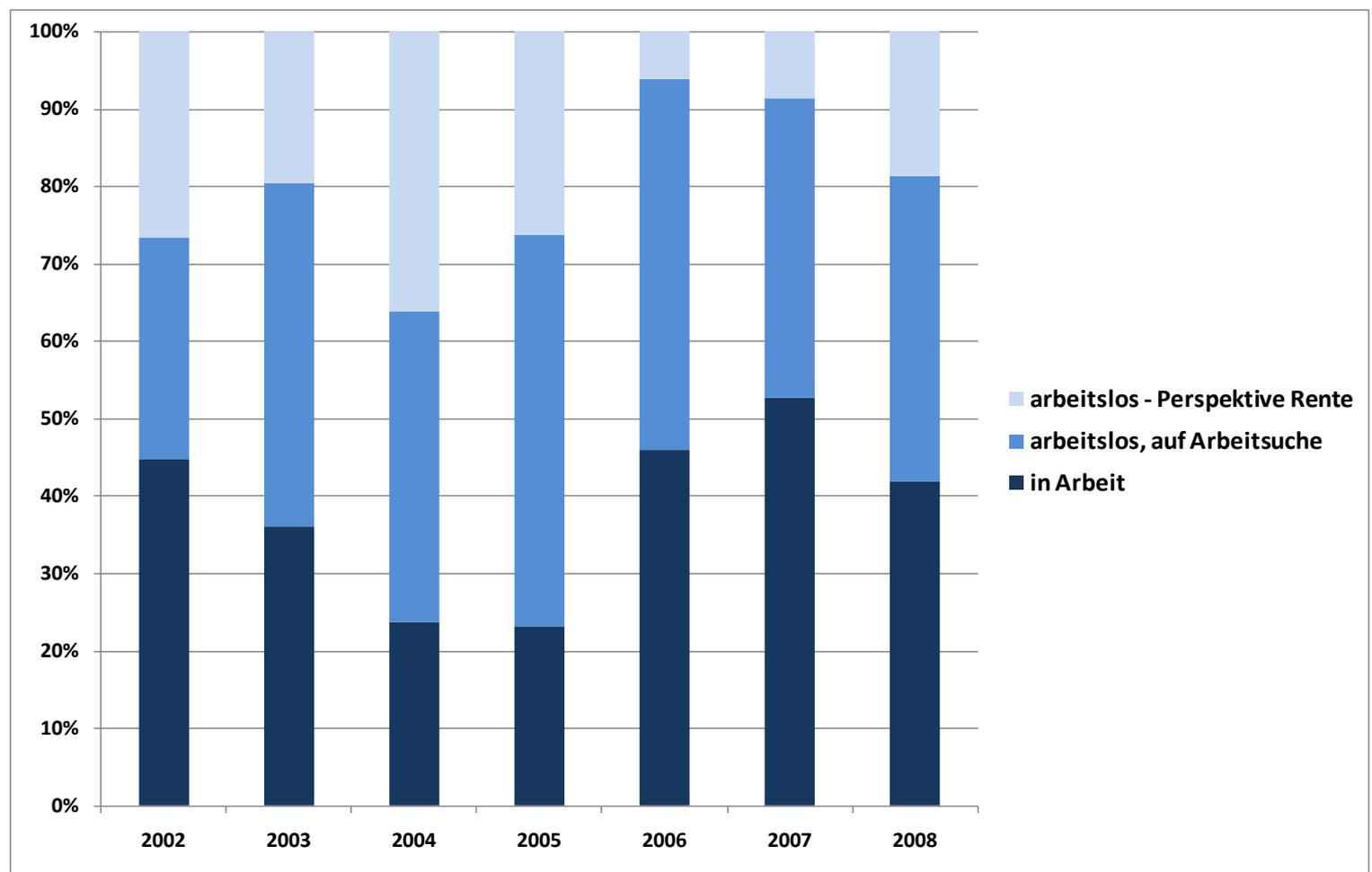
3. SGB III Arbeitsförderung

- § 216a "Transfermaßnahmen": Förderung des Transfers im auslaufenden Beschäftigungsverhältnis (während der Kündigungsfrist)
- § 216b "Transferkurzarbeitergeld": Förderung des Transfers nach Wegfall des Arbeitsplatzes (ggf. unter Umwandlung der Kündigungsfrist in Transferzeit)

mögliche Formen der Förderung im Beschäftigentransfer

- Profiling / Kompetenzfeststellung
- Arbeitsvermittlung
- Stellenbörse
- Coaching bei der Arbeitssuche
- Bewerbungstraining, Unterstützung bei Lebenslauf und Bewerbung
- Kurzzeit-Qualifizierungen
- Existenzgründungsberatung
- Praktikum / Probearbeit

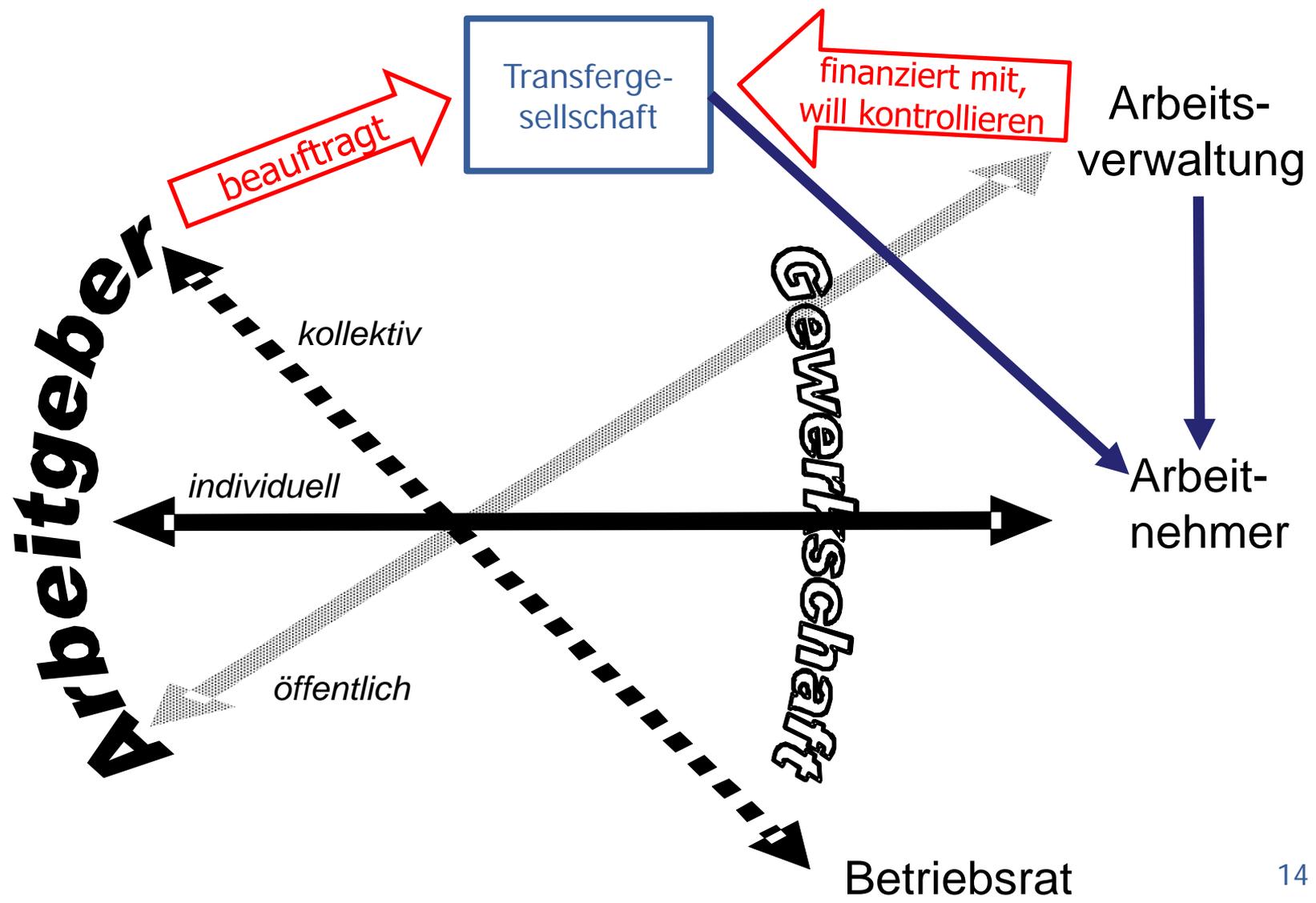
Verbleib von Transferteilnehmern in NRW unmittelbar nach dem Ausscheiden



Evaluatorische Fragestellung

- Sind Teilnehmer/innen an Beschäftigentransfer x Monate nach dem Verlassen des Betriebs zu höheren Anteilen in Arbeit als
 - gleichartige Personen (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit), die
 - in der gleichen Zeit (wirtschaftliche Lage, gesetzliche Ausgestaltung des Beschäftigentransfer)
 - aus Betrieben vergleichbarer Art (Branche, Betriebsgröße)
 - **ohne** Transfermaßnahmen entlassen wurden nach x Monaten?
- Hartz-III-Evaluation: "Nein" (auf unsicherer Datengrundlage)
- ↪ nicht berücksichtigt: Funktion des Beschäftigentransfers für den sozialen Frieden und die Neupositionierung des Unternehmens (evtl. durch neuen Investor)

Akteursstruktur im Beschäftigentransfer



Verfahrensprobleme im Beschäftigentransfer

- Betriebsleitungen wollen bevorstehende Restrukturierung nicht öffentlich machen ⇒ **Problem für frühzeitige externe Beratung**
- Legitime Priorität der Interessenvertretung: "Kampf um Arbeitsplätze" – Einleitung von BT erst nach Scheitern und damit **tendenziell zu spät**
- Separierung der Betroffenen nach Herkunftsbetrieb und Periodizität des Austritts ("betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit") ⇒ **u.U. zu wenig "kritische Masse" für differenziertes Förderangebot**
- Entscheidung über ESF-Förderung der Qualifizierung **zu spät**
- Entscheidung über EGF-Förderung **viel zu spät**

Anreizprobleme im Beschäftigentransfer

- Unternehmen in Restrukturierung hat kein originäres Interesse am Wiederbeschäftigungserfolg
- Sozialplan soll für erlittenen Schaden kompensieren – aber wenn Höhe der Abfindung von der Höhe des individuellen Schadens abhängt, haben Betroffene einen Anreiz, "Opfer" statt "Meister" der Restrukturierung zu sein
- Zweideutigkeit des Status im Beschäftigentransfer:
 - Arbeitsplatz verloren – aber beschäftigt...
 - ... bei einem Arbeitgeber, gegenüber dem man zugleich Kunde einer Dienstleistung ist...
 - ... für den man keine Arbeitsleistung erbringt, denn man arbeitet ausschließlich für das eigene Fortkommen.
 - Arbeitsvermittlung durch die TG (Gesetzestext: "der Arbeitgeber"), aber auch durch die Arbeitsagentur: Wer hat den Hut auf?
 - Direktionsrecht der Transfergesellschaft als "Ersatzarbeitgeber" gegenüber einem "Kunden", auf dessen Kooperation man angewiesen ist.

Imageprobleme

- Der Anlass für BT ist immer negativ besetzt.
 - Angst vor erzwungenem Arbeitsplatzwechsel in D größer als in vielen anderen Ländern.
- Negativ skandalisierende Medienberichterstattung über Personalabbau; TG's fungieren darin als "Totengräber".
- Strukturelle Verantwortungslosigkeit – niemand stellt sich vor die TG's:
 - BA ist der Finanzier, aber nicht der Auftraggeber.
 - Unternehmen haben andere Sorgen oder sind bereits aufgelöst.
 - Betriebsräte konzentrieren sich auf verbleibende Belegschaften.
 - Gewerkschaften haben keine offizielle Rolle im BT.
 - BT-Anbieter stehen in Konkurrenz zueinander.

aktuelle und erwartbare Entwicklungen

- gesetzliche Rahmenbedingungen für Beschäftigtertransfer durch "Beschäftigungschancengesetz" geändert – u.a.:
 - Beratung der Betriebspartner durch die Arbeitsagentur im Vorfeld des Sozialplanabschlusses als Fördervoraussetzung
 - Vermittlungsbemühungen von Transfergesellschaft und Arbeitsagentur parallel
 - Beteiligung der Arbeitsagentur bei der Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen
 - Lieferung individueller Teilnehmerdaten an die BA
- ⇒ Handlungsbedingungen für Transfergesellschaften werden schwieriger
- ⇒ Ergebnisse einer evtl. künftigen Evaluation auf Grundlage von Daten besserer Qualität ungewiss

Institutionelle Innovation (1): Transfer-Tarifverträge

- Aufbau eines Transferfonds der jeweiligen Tarifpartner
 - paritätische Verwaltung
 - Umlageverfahren
 - übernimmt betriebliche Anteile der Transferkosten
 - berät Betriebe bei Personalpassungsbedarf
 - beauftragt TG's im Einvernehmen mit den Betriebspartnern
 - betreibt Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung
 - bündelt Transferbedarf von KMU in der Region
 - könnte weitere Aufgaben übernehmen, z.B. Umsetzung von Tarifverträgen zum Personalaustausch
- arbeitsrechtliche Rahmenregelungen:
 - Umwandlung von Kündigungsfristen in Transferzeiten
 - Mindestregelungen für die Aufstockung von Transfer-KuG
 - anreizkompatible Gestaltung von Abfindungen

Institutionelle Innovation (2): gesetzliche Weiterentwicklungen

- Ablösung des Transfer-KuG durch "Transfergeld" (etwas höher als ALG, kein Arbeitsverhältnis vorausgesetzt)
 - Bildung von "betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten" entfällt; Transfer-Teilnehmer können betriebsübergreifend in Maßnahmen zusammengefasst werden
- Dauer des Transfergeldes richtet sich nach dem Förderbedarf und einem vereinbarten Maßnahmeziel
- Aufstockungen des Transfergeldes sind steuer- und beitragsfrei möglich
- Es können aber auch steuerfrei zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung geleistet werden (analog Altersteilzeit)
- Zustimmung der Arbeitsverwaltung zu Massenentlassungen kann von der Durchführung von Transfermaßnahmen abhängig gemacht werden

**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**