

Interessenpolitik des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigntentransfer e. V. (BVTB)

Der BVTB – Transformationsprozesse gestalten, Fachkräfte sichern, Verantwortung gemeinsam tragen

Im August 2007 hat sich der Bundesverband der Träger im Beschäftigntentransfer (BVTB) gegründet und sich seither zum Ziel gesetzt, die verschiedenen Instrumente des Beschäftigntentransfers weiterzuentwickeln, ihren Einsatz zu fördern und in der Öffentlichkeit kompetent zu vertreten. Der BVTB bringt seine Kompetenzen und Erfahrungen ein, um die Rahmenbedingungen des Beschäftigntentransfers zu gestalten und Standards für die qualitative Durchführung von Transferprojekten zu verbessern. Durch hohe Qualitätsstandards, sowohl in der Beratung als auch in der Projektsteuerung und -abwicklung, soll die Beschäftigungsfähigkeit der Transfermitarbeiter erhöht werden. Selbstverständlich begleiten wir seit vielen Jahren Transformationsprozesse und betrachten uns dabei als wichtigen Katalysator.

Auch nachdem Teile der Arbeitsprinzipien und der Qualitätskriterien des BVTB mittlerweile Eingang in die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Durchführungsbestimmungen gefunden haben, gibt es, bezogen auf andere Standards, großen Handlungsbedarf. In diesem Prozess hat sich der BVTB als kompetenter Ansprechpartner und Motor für die Fachdiskussion mit Sozialpartnern und Akteuren der Arbeitspolitik im Vorfeld gesetzgeberischer Anpassungsprozesse und Durchführungsregelungen erwiesen.

Der BVTB versteht sich als Sprachrohr aller Beteiligten und Interessierten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft und Verbänden, die Beschäftigntentransfer und Beschäftigungsberatung als Teil einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gestalten, fördern und weiterentwickeln wollen - mit der Überzeugung, dass der Beschäftigntentransfer einen Mehrwert für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt generiert und Vorteile für Arbeitnehmer, Unternehmen und Beitragszahler bietet.

Am Puls der Zeit – Transformation im Arbeitsmarkt gestalten

Unternehmen müssen immer schneller reagieren, wenn es um die Herausforderungen der Globalisierung, den technologischen Fortschritt und den Fachkräfteengpass geht. Der Beschäftigntentransfer bietet an dieser Stelle erprobte Instrumente zur Bewältigung von Herausforderungen bei Umstrukturierungen, Unternehmensschließungen, Fusionen und Übernahmen, Betriebsverkleinerungen, Outsourcing und Produktionsverlagerung.

Der zentrale Erfolgsfaktor für das Bestehen im Wettbewerb ist die Verfügbarkeit gut qualifizierter und motivierter Arbeitskräfte. Der Erhalt und Ausbau des Qualifikationsniveaus und die Sicherung von Beschäftigung liegen im Interesse der Gesamtwirtschaft und aller Beteiligten, zumal die demographische Entwicklung den Problemdruck verstärkt.

Veränderungen annehmen – Die Gestaltungsaufgaben des BVTB

Mehr denn je kommt es daher darauf an, nicht nur die sozialen Folgen von Transformationsprozessen abzufedern, sondern Unternehmen und Arbeitnehmer vorausschauend dabei zu unterstützen, sich auf die Möglichkeiten und Chancen konzentrieren zu können, die sich aus diesen Veränderungen ergeben.

In Konsequenz dieser dynamischen Entwicklungen sieht der BVTB wesentliche Gestaltungsaufgaben darin,

- die Anforderungen der Unternehmen nach Flexibilität mit sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer zu verbinden („Flexicurity“),
- geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich das vorhandene Arbeitskräftepotential mit Hilfe erfahrener, kompetenter Arbeitsmarktakteure auf neue, sich permanent verändernde berufliche Herausforderungen vorbereiten und anpassen kann,
- geeignete Beratungsansätze und Förderinstrumentarien zum Einsatz zu bringen und ein solches „Management von Übergängen“ in einer Verbindung von Information, Beratung, Coaching, Qualifizierung und Vermittlung effektiv zu gestalten,
- betroffenen Arbeitnehmern für ihr Erwerbsleben stabile, nach Möglichkeit bessere, Chancen für neue berufliche Entwicklungspfade anzubieten,
- die Transferarbeit als „Pool“ und damit Teil der Fachkräftesicherung zu nutzen.

Beschäftigungstransfer – Motor des Wandels

Angesichts veränderter Rahmenbedingungen wandelt sich das Instrument des Beschäftigtentransfers zunehmend und verortet sich an der Schnittstelle zwischen Wirtschafts-, (Weiter-)Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Um diese Funktion wirkungsvoll und nachhaltig zu nutzen, gilt es für den BVTB, die Kernkompetenzen der bisherigen Transferarbeit zu erhalten und auszubauen.

Beschäftigtentransfer generiert einen Mehrwert, wenn er unter adäquaten Rahmenbedingungen professionell umgesetzt wird. Dieser Mehrwert wird – insbesondere im Vergleich zu herkömmlichen Förderinstrumentarien der Arbeitsverwaltung – auf folgenden Gebieten deutlich:

- **Offensives Gestalten der Transformation:** Beschäftigtentransfer setzt notwendig gewordene Branchenverschiebungen in den Beschäftigtenstrukturen zeitnah und reibungsarm um und fördert damit den Strukturwandel über die Allokation des Angebots an Fachkräften.
- **Erfolgreicher Wechsel:** Professionelle Dienstleistungen des Transfers generieren, gegenüber normalen Vermittlungen der Arbeitsverwaltung, einen deutlich höheren Anteil derjenigen, die erfolgreich in neue Berufsfelder wechseln.
- **Soziale Abfederung:** Professioneller Beschäftigtentransfer trägt dazu bei, dass die Gehaltsdifferenzen zwischen früheren, aufgegebenen und neuen Arbeitsverhältnissen so gering wie möglich ausfallen bzw. neu erworbene, nachgefragte Kompetenzen Einkommenszuwächse ermöglichen.

- Entlastung von Fachkräfteengpässen: Angesichts des demographischen Wandels gewinnt auch die berufsfachliche Mobilität von Facharbeitern und akademischem Fachpersonal, also das Umsteuern in neue, nachgefragte Berufszweige, stark an Bedeutung.
- Berufliche Aufwärtsmobilität: Professioneller Beschäftigntentransfer erreicht durch seinen Fokus auf zielgenaue, gegebenenfalls länger andauernde fachliche Qualifizierung eine Vermittlung in höherwertige Beschäftigung auch eine dringend notwendige Aufwärtsmobilität durch Umschulung zuvor eher gering(er) qualifizierter Arbeitnehmer.

Daher ist es für den BVTB von größter Bedeutung, die bisher auf den Transferfall reduzierten Instrumente und Arbeitsprinzipien für die vielfältigen Übergangssituationen im Arbeitsmarkt verfügbar zu machen und für ein beschäftigungssystemsicherndes Management von Übergängen zu nutzen.

Verbandsziele des BVTB – Management von Übergängen als Mehrwert

Der BVTB ist davon überzeugt, dass dem Beschäftigntentransfer in einer Arbeitspolitik, die sich gleichermaßen wirtschaftlicher Prosperität wie sozialem Ausgleich verpflichtet sieht, auch in Zukunft Vorrang eingeräumt werden muss. Ein wesentlicher Grund ist, dass beide Sozialpartner nach wie vor beträchtliche finanzielle Ressourcen in die konkrete Umsetzung dieses Instrumentes einbringen und zusätzlich zu möglichen Abfindungen und Nachteilsausgleichen an der beruflichen Wiedereingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt mitwirken müssen. Dadurch wird ein Mehrwert für die Allgemeinheit und die Beitragszahler generiert.

Mit seiner potenzialorientierten Ausrichtung, qualitativ hohen Standards der Beratung und transparenten Förderbedingungen, erwirkt der Beschäftigntentransfer im Vergleich zu anderen Instrumenten – bei gleichem Aufwand – bessere Ergebnisse.

Der Bundesverband der Träger im Beschäftigntentransfer (BVTB) setzt sich als Interessenverband daher dafür ein, dass:

- stabile Rahmenbedingungen und qualitativ hochwertige Standards für die Begleitung von Beschäftigungsübergängen und Transferprozessen mit Hilfe eines geordneten und umfassenden Systems der Beschäftigungsberatung geschaffen werden,
- das Recht auf eine fachlich kompetente Begleitung im Falle von Beschäftigungsrisiken und -brüchen mit dem Ziel einer Höherqualifizierung der Beschäftigten und einer Ausweitung ihrer Beschäftigungsfähigkeit einher geht,
- plausible und stetige Erfolgsmessung der zu diesem Zweck eingesetzten Arbeitsweisen und Instrumente verankert und garantiert werden,
- die Förderung und Unterstützung der gesellschaftlichen Sozialverantwortung von Unternehmen gewährleistet werden.¹

(¹ Vgl. Satzung des BVTB, www.bvtb.de)

Blick in die Zukunft – Leitlinien einer verlässlichen Verbandspolitik

Das arbeitspolitische Verständnis des BVTB geht weit über den eng gefassten „Transferfall“ hinaus. Leitlinie einer breiten und nachhaltigeren Gestaltung von Übergangs- und Transformationsprozessen wird es zukünftig sein, weiterhin qualitativ hochwertige Beratungs- und Qualifizierungsarbeit anzubieten und die Übergänge im Arbeitsmarkt nachhaltiger und „mehrwertorientiert“ für alle Beteiligten zu gestalten.

Um ein solches System langfristiger Sicherung von Erwerbsverläufen im Sinne eines „Managements von Übergängen“ zu implementieren, bedarf es Elementen, wie der einer Beschäftigungsberatung mit vielfältigen und ressourcenfördernden Ansätzen sowie eines dezidierten Qualitätsverständnisses der Beratung.

Der BVTB versteht Beschäftigungsberatung als eine Form der Biografie begleitenden Beratung zur Unterstützung des lebenslangen Lernens.

- Er setzt sich für eine verlässliche, qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung für den Einzelnen ein.
- Er setzt Impulse für die (Weiter-)Entwicklung eines den unterschiedlichen Beratungsbedürfnissen der Nutzer entsprechenden Angebots.
- Er beteiligt sich an der Entwicklung von Leitlinien für Qualität und Qualitätssicherung und wirbt für deren Anerkennung und Einhaltung.

Der BVTB betrachtet ein System der langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen als notwendig, um

- damit die notwendige Flexibilität zu gewährleisten, als adäquate Antwort auf das globalisierte Arbeitssystem,
- eine adressatenspezifische Gestaltung von Übergängen auf internen oder externen Arbeitsmärkten friktionsfrei/-arm zu ermöglichen und zu sichern, und
- die für das Arbeitssystem notwendigen Veränderungsanforderungen solidarisch zu gestalten, d.h. Chancenpotenziale für die Unternehmen zu erhöhen und Risikopotenziale für den Einzelnen zu minimieren.

Durch die Verfolgung der formulierten Ziele verspricht sich der BVTB, die bislang nicht genutzten Potentiale des Beschäftigentransfers auszuschöpfen und einen Beitrag zur Bereicherung der Arbeitsmarktinstrumentarien zu leisten.

Dafür stehen wir – Regeln für den Wettbewerb

Die Mitglieder des BVTB rechtfertigen in jedem Schritt ihrer Transferprozesses das Vertrauen in eine überlegte Politik und eine transparente Verantwortungsübernahme. Orientierungspunkt dafür ist allerdings nicht das Selbsturteil, sondern das des Kunden. Er soll den BVTB und seine Mitglieder als starke Marke erfahren, die für eine erfolgreiche Perspektive steht, eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe übernimmt und diese kompetent und verantwortungsbewusst löst.

Die nachfolgenden Qualitätskriterien, auf die sich die Verbandsmitglieder verpflichten, sollen dieses Vertrauen rechtfertigen. Die Verbandsmitglieder gewährleisten für den Kunden eine maximale Qualität und Transparenz ihrer Angebote:

1. Qualität der Transferdienstleistungen: Beratung

- Die Beratung muss zeitlich optimiert (frühzeitig und zügig) erfolgen.
- Das Ziel der Beratung ist die Selbstbefähigung der Teilnehmer, ergänzt durch systematische Stellenakquisition.
- Beratung wird von qualifizierten Transferberatern durchgeführt, in erster Linie in Präsenz.
- Es gibt standardisierte Prozesse, die gleichbleibende Beratungsqualität garantieren. Wir arbeiten nach dem Leitbild „gute Transferberatung“ (siehe Anlage), das vom BVTB gemeinsam mit der GIB-NRW entwickelt wurde.
- Vermittlungs- und Qualifizierungsziele werden nachvollziehbar dargelegt. Dabei berücksichtigen wir arbeitsmarktliche Gegebenheiten und Entwicklungen.
- Qualitätsversprechen sind realistisch und überprüfbar.
- Die enge Kooperation mit regionalen Arbeitsmarktakteuren ist eine Grundvoraussetzung. Der Einsatz aller vermittlungsfördernder Instrumente (Ruhendstellung, Probearbeit, Qualifizierung) wird immer ausgeschöpft.

2. Qualität der Transferdienstleistungen: Projektsteuerung und -abwicklung

- Der Beratungsschlüssel beträgt maximal 1:40.
- Im Vorfeld der Maßnahme wird ein detailliertes Angebot inkl. Leistungsbeschreibung und Konzeption erstellt.
- Das fristgerechte, korrekte Antragsmanagement ist Standard.
- Die Kostenkalkulation mit Realdaten im Vorfeld wird garantiert.
- Die Kosten werden für die gesamte Laufzeit auf Grundlage des Sozialplans berechnet und ausgewiesen. Nicht verbrauchte Kosten fließen an das Unternehmen zurück.
- Kosten des Transferträgers einschließlich der Qualifizierungskosten werden transparent dargestellt.
- Öffentliche Fördermittel werden in Art und Höhe ausgewiesen.
- Die Einrichtung und regelmäßige Treffen eines Projektbeirates sind Standard.
- Die Beratungsinhalte und Beratungsaktivitäten werden dokumentiert.
- Vermittlungsgebühren werden für Transferteilnehmer von abnehmenden Unternehmen nicht erhoben, der Transfermitarbeiter wird nicht in den hauseigenen Verleih „überstellt“.

Stand: Wuppertal, im März 2024

Geschäftsstelle BVTB e. V.
Güterstr. 20
42117 Wuppertal
www.bvtb.de
geschaeftsstelle@bvtb.de

Anlage

Leitbild GUTE TRANSFERBERATUNG

DIE BASIS

Das **Menschenbild der Transferberatung** geht von der Autonomie der Beschäftigten aus – sie sind gleichermaßen selbstverantwortlich und schutzberechtigt.

Gute Transferberatung achtet die **Diversität** der Beschäftigten.

DAS ZIEL

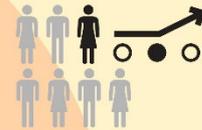
Stärkung der arbeitsmarktlichen Handlungsfähigkeit von Beschäftigten

VIER ARBEITSFELDER DER TRANSFERBERATUNG

Klärung der lebensweltlichen Situation



Professionelle Entwicklung einer individuellen Perspektive



Individuelle Beratung und Training mit intensiver Kommunikation



Sorgfältige Organisation beruflicher Bildungsmaßnahmen



EMOTIONALE BEFÄHIGUNG

ARBEITSMARKTLICHE BEFÄHIGUNG

UNTERSTÜTZUNG BEI DER STELLENSuchE

QUALIFIZIERUNG

DAS BRINGEN TRANSFERBERATER_INNEN MIT

AKTIVES INTERESSE AN DER LEBENSsituation DER TRANSFERBESCHÄFTIGTEN

SIE BESITZEN EINE AUSGEWIESENE BERATUNGSKOMPETENZ UND SORGEN FÜR EINE KLARE UND VERBINDLICHE ARBEITSBEZIEHUNG

UNVOREINGENOMMENHEIT, WERTSCHÄTZUNG UND SACHLICHKEIT

