

Die Rolle des Beschäftigentransfers in der Transformation

Unternehmen müssen immer schneller reagieren, wenn es um die Herausforderungen der Globalisierung, den technologischen Fortschritt und den Fachkräftengpass geht. Der Beschäftigentransfer bietet an dieser Stelle erprobte Instrumente zur Bewältigung von Herausforderungen bei Umstrukturierungen, Unternehmensschließungen, Fusionen und Übernahmen, Betriebsverkleinerungen, Outsourcing und Produktionsverlagerung und unterstützt dadurch wirksam den Transformationsprozess. Zurzeit bauen viele Unternehmen, die direkt oder indirekt für die Automobilindustrie arbeiten, Unternehmen der Möbelindustrie, des Maschinenbaus und anderer vor allem energieintensiver Branchen massiv Arbeitsplätze ab. Künftig werden wir vermutlich deutlich mehr in Rüstungsgüter investieren müssen, die vorrangig in Deutschland hergestellt werden sollten. Auch der Bereich der erneuerbaren Energien hat einen zunehmenden Fach- und Arbeitskräftebedarf. Um dies zu ermöglichen, müssen freiwerdende Arbeitskräfte schnell für die neuen Aufgaben, die bestenfalls beim alten Arbeitgeber als neues Tätigkeitsfeld angesiedelt werden, fit gemacht werden.

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.

Seriös durchgeführte Transfergesellschaften bieten den von drohender Arbeitslosigkeit Betroffenen u.a.

- eine hohe Beratungs- und Betreuungsintensität in unterschiedlichsten Settings,
- die Möglichkeit, durch individuell zugeschnittene Qualifizierungskonzepte in Kombination mit betrieblichen Praktika neue berufliche Perspektiven zu entwickeln,
- im geschützten und unterstützten Rahmen motivierende Lernerfahrungen zu machen.

Dadurch können

- aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklungen ggf. notwendige Branchen- und Berufswechsel ermöglicht werden,
- dringend benötigte Fachkräftekontingente erschlossen werden, indem bildungsferne Personen gezielt an das Thema Aus- und Weiterbildung herangeführt werden,
- zukünftig zunehmend wichtige und notwendige Skills und Kompetenzen in den Bereichen Metaqualifikationen und personale Kompetenzen vermittelt werden.

Durch die Inanspruchnahme von Transfergesellschaften werden in diesem Prozess ca. 60% der entstehenden Kosten, die überwiegend durch die Arbeitslosenversicherung zu tragen wären, durch die abgebenden Arbeitgeber übernommen.

Die aktuelle Situation:

In den vergangenen Jahren haben verschiedenste Entwicklungen und Gesetzesregelungen dazu geführt, dass die Arbeit der Transfergesellschaften zunehmend schwieriger wird:

- Eine sog. Fristenregelung, deren Zweck nicht nachvollziehbar ist, erschwert die Durchführung umfangreicherer Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere beim Übergang in die Transfergesellschaften bzw. bei einem Übergang in den Arbeitslosengeldbezug erheblich, da nahezu jede Qualifizierung bis zum Ende der Transfergesellschaftslaufzeit abgeschlossen sein muss und dort sonst gar nicht erst begonnen werden darf. Dadurch warten Teilnehmende häufig zwangsweise auf den Status „arbeitslos“, um eine Qualifizierung dann absolvieren zu können.

- Gefördert werden können gem. § 111a SGB III ausschließlich zertifizierte Bildungsmaßnahmen. In vielen Wissens- und Lernfeldern sind solche Maßnahmen nicht zu finden (z.B. stark spezialisierte Themen, allerdings auch Bereiche der Grundbildung und Metaqualifikationen).
- Auch eine Qualifizierung, die komplett vom ehemaligen Arbeitgeber finanziert wird, bedarf lt. fachlicher Weisungen der Bundesagentur der Zustimmung der Agentur für Arbeit.
- Die Einführung neuer, z.T. praxisfermer Verfahrens-, Dokumentations- und Zertifizierungspflichten durch die Agentur für Arbeit belastet die Arbeit der Transfergesellschaften stark, insbesondere da diese Verfahren nicht in der Praxis getestet wurden und bundesweit nicht einheitlich gehandhabt werden.
- Den örtlichen Arbeitsagenturen sind ihre eigenen Verfahrensregelungen und fachlichen Weisungen zum Thema Transfergesellschaft oft nicht bekannt, so dass sich in der Zusammenarbeit häufig erhebliche Schwierigkeiten ergeben.

Trotz anderslautender Vereinbarungen im Koalitionsvertrag der letzten Regierungskoalition wurde bei den das SGB III betreffenden Veränderungen beim neuen Bürgergeldgesetz die Instrumente Transfergesellschaft und Transferagentur außer Acht gelassen:

- Von der Aufstockung einer Lohnersatzleistung um monatlich 150 Euro bei Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung, die auch für den Bereich des SGB III (§ 87a Abs. 2 SGB III) gilt, sind Bezieher und Bezieherinnen von Transferkurzarbeitergeld ausgeschlossen.
- Umfangreiche Qualifizierungen wie der Besuch einer Meister- oder Technikerschule müssen bei Eintritt in die Transfergesellschaft abgebrochen werden oder können als Qualifizierungsmöglichkeit in der Transfergesellschaft nicht genutzt werden, da hier weiterhin der Vermittlungsvorrang gilt und die Personen während einer solchen Weiterbildung von der Agentur für Arbeit als nicht vermittlungsbereit eingestuft werden, so dass das Transferkurzarbeitergeld nicht gezahlt wird. Das gleiche gilt für den Beginn eines Aufbaustudiums in Vollzeit.

Aktueller Handlungsbedarf:

- Der Vorrang von Vermittlung gegenüber Qualifizierungen muss gestrichen werden.
- Die Fristenregelungen für Qualifizierungen sollten ersatzlos aus dem Gesetz gestrichen werden.
- Die Übergänge zwischen den verschiedenen Förderszenarien bei betrieblicher Beschäftigung / Transfermaßnahmen / Transfergesellschaft / Arbeitslosengeldbezug sollten durchlässiger gestaltet werden.
- Eine Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen sollte auch ohne die zurzeit bei fast allen Instrumenten notwendige AZAV-Zertifizierung der Bildungsmaßnahme ermöglicht werden (einzige Ausnahme betrifft zurzeit das Qualifizierungsgeld).
- Die Verfahrens- und Dokumentationsvorgaben durch die Agentur für Arbeit sollten im Dialog mit den Transferträgern im Hinblick auf Effizienz und Praktikabilität dringend überarbeitet und bundesweit einheitlich eingeführt werden.
- Zur Sicherung der Qualität bedarf es dringend einer speziellen Zertifizierung für Transfergesellschaften, um nicht zuletzt auch den Missbrauch der Instrumente durch Zeitarbeitsunternehmen durch über Vermittlungsprovisionen finanzierte Unternehmen zu verhindern.
- Die Aufstockung der Lohnersatzleistung um monatlich 150 Euro bei Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung sollte auch für im Transferkurzarbeitergeldbezug begonnene Berufsausbildungen gelten.

Perspektivische Erweiterung der Möglichkeiten zum Einsatz von Transfermaßnahmen:

- Der Zugang zu Beschäftigntentransfer sollte vereinfacht werden, so dass auch kleinere Unternehmen oder einzelne Mitarbeiter das Instrument verstärkt nutzen. Hier wäre ein Rechtsanspruch für langjährig Beschäftigte auf die Nutzung eines solchen Instruments hilfreich (bspw. im Umfang der doppelten arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB, z.B. 3 Monate Kündigungsfrist ergeben einen Anspruch auf 6 Monate Laufzeit in der Transfergesellschaft usw.).
- Zur Unterstützung der dringend notwendigen Weiterentwicklung und Qualifizierung von Belegschaften, deren Arbeitgeber eine kurzfristige Neuausrichtung ihres Unternehmens anstreben (z.B. vom Automobilzulieferer zum Zulieferer für die Rüstungsindustrie), sollten Instrumente geschaffen werden, die es ermöglichen, dass Transfergesellschaften ihr umfangreiches Know-How zur Gestaltung von umfangreichen und komplexen Qualifizierungsvorhaben mit einbringen können, da die Personalabteilungen häufig auf solche Mammutaufgaben nicht vorbereitet sind.

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

Im August 2007 hat sich der Bundesverband der Träger im Beschäftigntentransfer (BVTB) gegründet und es 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 TransfermitarbeiterInnen erhöht werden. Selbstverständlich begleiten wir seit vielen Jahre 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 ArbeitnehmerInnen, Unternehmen und BeitragszahlerInnen bietet.

Für den Vorstand

Margrit Herrmann | Mobil +49 171 973 77 47 | Mail: herrmann@bvtb.de

Bundesverband der Träger im Beschäftigntentransfer e.V. (BVTB)

Geschäftsstelle
Güterstr. 20
42117 Wuppertal

Tel.: +49 202 2839278 0 | Mail: geschaefsstelle@bvtb.de