

Personalabbau durch Beschäftigentransfer:
Das arbeitsmarktpolitische Instrument der
Transfergesellschaften und die Interessen sowie
Zielvorstellungen der beteiligten Akteure

Ergebnisse aus einer Masterarbeit von
Sören Ellerbeck

*Fachworkshop „Weiterentwicklung
des Beschäftigentransfers“
14. November 2014, Berlin*

Ergebnisse aus einer Abschlussarbeit

- Masterarbeit im Studiengang
Politikwissenschaft: *Demokratisches Regieren
und Zivilgesellschaft* der Universität
Osnabrück
- Betreut von Prof. Dr. Hajo Holst und apl. Prof.
Dr. Carsten Klingemann
- vorgelegt am 29.11.2012

Fragestellung

- Welche Zielvorstellungen verbinden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie der Staat/BA mit dem Instrument der Transfergesellschaft?
- Wie wirken sich die verschiedenen Interessen auf die Durchführung des Beschäftigentransfers aus?

Begründung:

- Die Akteure haben unterschiedliche Interessen und verfolgen unterschiedliche Ziele, die allesamt mit einer Transfergesellschaft eingelöst werden sollen

Forschungsdesign

- Qualitativ-empirisches Vorgehen: explorativ
- 2 Fallstudien im Münsterland und in OWL
- Insgesamt 9 leitfadengestützte Experteninterviews mit 12 Gesprächspartnern

Fallstudien

	Transfergesellschaft „Metall“	Transfergesellschaft „Verkehr“
Betrieb	Metallverarbeitender Betrieb, exportorientiert, ca. 1000 Mitarbeiter/-innen am Standort, ca. 100 Entlassungen wg. Auftragsrückgang	Regionaler Transport- und Verkehrsbetrieb, ca. 100 Mitarbeiter/-innen, wegen Insolvenz stillgelegt
Laufzeit	Ab Nov. 2012 für 12-14 Monate	Ab Juni 2012 für 12 Monate
Transferträger	Deutschlandweit aktiv	Regional orientiert
Interviewpartner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transferträger (Projektleitung und Mitarbeiter Vertrieb) 2. Betriebsratsvorsitzender 3. Personalleiter 4. Arbeitgeberverband (Rechtsberaterin) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transferträger Projektleitung/ Coach und Mitarbeiter Vertrieb) 2. Betriebsratsvorsitzender 3. Insolvenzverwalter 4. Bezirksgeschäftsführer Verdi 5. Agentur für Arbeit (Teamleiter Arbeitgeberleistungen)

Arbeitgeber und Insolvenzverwalter

- Rechtssicheres Verfahren
- Austritte planbar (ein fester Stichtag für alle oder gestaffelt)
- Kosten sind ggf. höher, aber kalkulierbar
- Soziale Verpflichtung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Positive Außenwirkung /Image
- Vermeidung eines Betriebsübergangs
- Attraktivität des Betriebs für Investoren erhöhen

Betriebsräte

- Absicherung der entlassenen Kollegen/Kolleginnen
 - „Zeitgewinn“
 - Finanzielle Absicherung
 - Qualifizierung und professionelle Unterstützung
 - TG als Möglichkeit, „mehr herauszuholen“
- Nutzen Verhandlungsmacht, um etablierte und erfahrene Transferträger auszuwählen (auch: Träger mit Nähe zur Gewerkschaft)
- Beitrag zur Restrukturierung: Sicherung der verbliebenen Arbeitsplätze
- Bestätigung der Funktionstüchtigkeit betrieblicher Mitbestimmung

Transferanbieter

- Neutraler Dienstleister für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (nicht immer)
- Verfolgen auf umkämpftem Markt geschäftliche Interessen
- Reputation ist wichtig (Netzwerk- und Beziehungsmanagement)
- Auswahl über Empfehlung, Preis, Qualität?

Organisierte Interessen: Arbeitgeberverband und Gewerkschaft

- Keine eigene Partei, aber Unterstützung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in Verhandlungen
- Besitzen Expertise: Beratung und Information
- Befürworten Transfergesellschaften an Stelle von allein Abfindungen (nicht immer)

Agentur für Arbeit

- Wirkt in Beratungen auf Transfersozialplan und „aktivierende Elemente“ in der Transfergesellschaft hin
- Aber: Entscheidet nicht mit darüber, ob es zu einer Transfergesellschaft kommt
- Hat Vermittlungsauftrag gegenüber Transferbeschäftigten (seit 2011)
- Setzt qualitative Maßstäbe über Zertifizierung
- Ist beteiligt an Qualifizierungsplanung

Ergebnisse

- Transfergesellschaft abhängig von Verhandlungen zwischen Betriebsparteien
 - Zustandekommen
 - Ausgestaltung (Inhalte, Maßnahmen)
 - finanzielle Ausstattung (Umfang der Angebote, Höhe Lohnersatz)
- Voraussetzungen:
 - Akzeptanz der Nützlichkeit des Instruments
 - Unternehmen „unter Druck“
 - Interessen der Verhandlungspartner lassen sich in Deckung bringen
 - verfügbare Ressourcen im Betrieb
- In den untersuchten Fällen war dies gegeben:
 - Interessenkoalitionen zw. Arbeitgeber/Insolvenzverwalter und Betriebsrat gegenüber Gesellschafter bzw. Gläubiger
 - ausreichend Mittel vorhanden, um Abfindungen und Qualifizierungen zu finanzieren

Ergebnisse (2)

- Rahmenbedingungen beeinflussen Vermittlungserfolge
 - Alters- und Qualifikationsstruktur, Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Bereitschaft zur Mobilität des Personals
 - (regionale) Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation
- Nicht quantifizierbare Leistungen:
Unterstützung und Begleitung in persönlicher Krisensituation

Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung des Beschäftigentransfers

- Änderungen des strukturellen Rahmens bedarf breiter gesellschaftlicher Akzeptanz
- Weiterentwicklung im bestehenden Rahmen:
 - Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen bei Bedarf durch Förderung sicherstellen
 - Transparenz über das Geschehen und die Möglichkeiten des Beschäftigentransfers
 - Diskussion über Qualität und Standards

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Sören Ellerbeck

G.I.B. - Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

s.ellerbeck@gib.nrw.de

02041 767-171



Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH