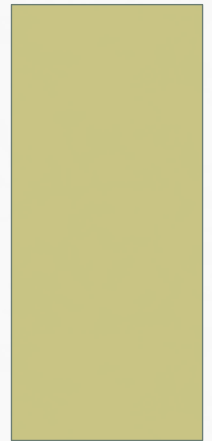


# BESCHÄFTIGTENTRANSFER: VOM NUTZEN DER FALLSTUDIEN UND VERGLEICHE

DR. HEINZ HINRICH SCHMIDT  
STIFTUNG BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG  
NOVEMBER 2014, BERLIN



# FACHTAGUNGEN ZUM „BESCHÄFTIGTENTRANSFER“ (BEISPIELE)

VERGLEICH → NUTZEN

Transfer in Österreich und in Italien - EU Vergleich – Wequa,  
Lauchhammer 2012

Der Transfer und seine Verbesserungspotentiale – Ministerium für  
Arbeit etc. /NRW (MAIS) in Bochum 2012

Schlecker – Ev. Akademie Bad Boll, Mai 2013

Große Transferprojekte sind wieder anhängig ... und wir haben  
eine „gut laufende Konjunktur“ → Restrukturierungen sind  
permanent

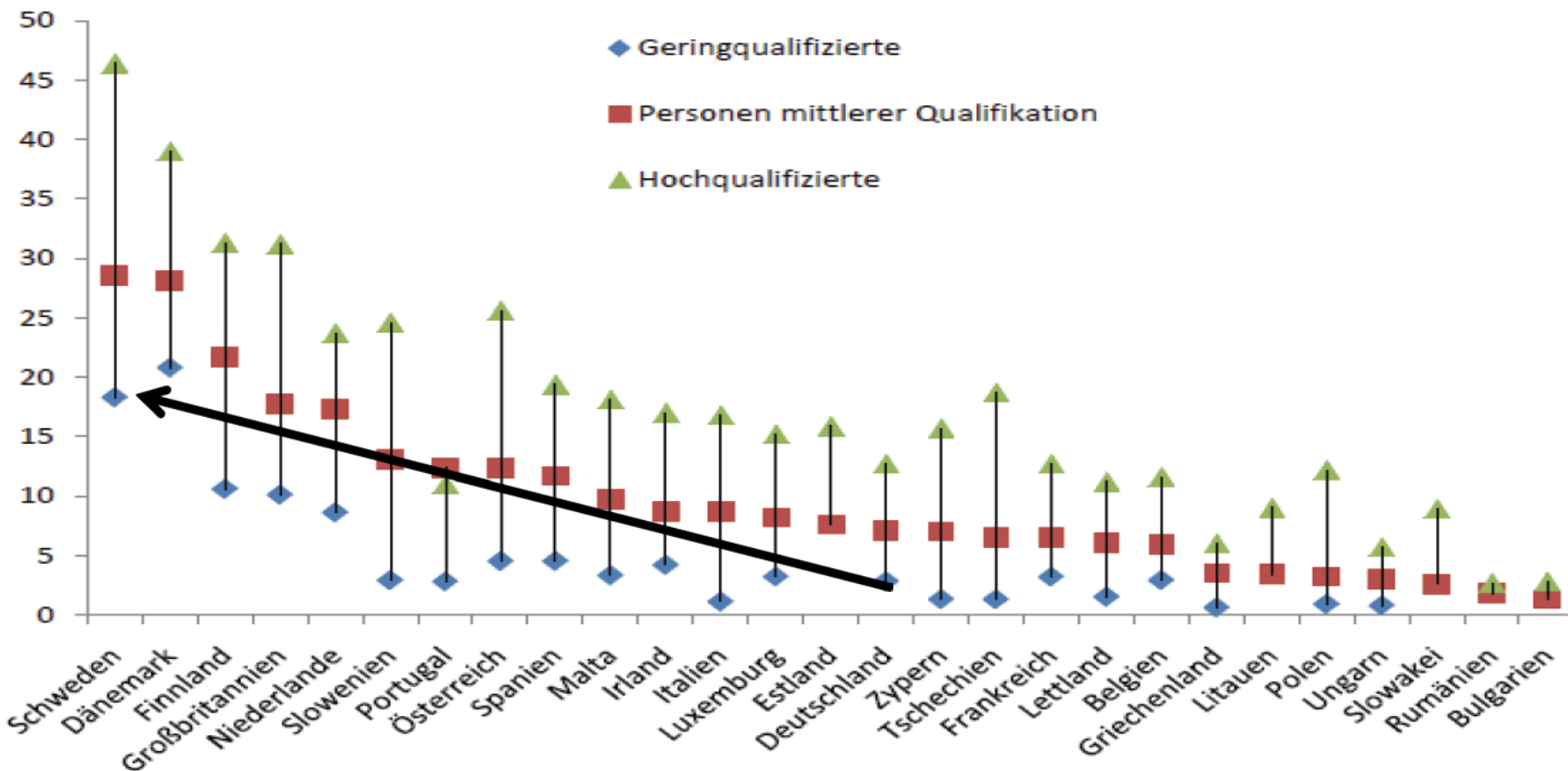
## Der enge gesetzliche & administrative Rahmen führt zu hoher sozialer Selektivität → Ausschlussmechanismus

- Vielzahl der Akteure und Doppelzuständigkeiten
- Unsicherheiten beim Zustandekommen und bei der Finanzierung
- Was ist mit betroffenen Arbeitnehmern in Betrieben ohne starke Betriebsräte oder bei Insolvenzen ohne zureichende Eigenkapitalquote (Masse) ?
- Ausschluss von längeren Umschulungen mit Abschluss benachteiligt Geringqualifizierte und verhindert die Ausrichtung auf Mangelberufe
- Weiterbildung und berufliche Umorientierung sind die Ausnahme:
  - Geringe Dichte
  - knappe Mittel für Qualifizierung
  - Gesetzliches Vorrang der Vermittlung
- Sonderfälle sind Regelfälle:
  - Entlassungen bei KMU
  - Insolvenzen
- Chancen für positive Rückkopplung auf die „Überlebenden“ im Restbetrieb werden unterschätzt
- Das Zustandekommen „auf den letzten Drücker“ und seine Nachteile

# BEISPIEL 1: WEITERBILDUNG VON „QUALIFIZIERT ANGELEHRTEN MITARBEITERN“

– WZB 2012 –

Abb. 7: Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation (LFS)



Quelle: European Labour Force Survey; Darstellung aus Eichhorst und Thode (2011: 28)

# BEISPIEL 2 : EINSTELLUNGSPRAXIS - DIE „DUNKELZIFFER“

**Table 1**  
**Personnel Recruitment in Germany 2008-2012**

Year	(1) recruitment success (absolute)	(2) recruitment failures (absolute)	share of recruitment failures from all re- cruitment activities (1+2) (relative)
2008	4,707,000	736,000	13.5 %
2009	3,974,000	448,000	10.1 %
2010	4,747,000	517,000	9.8 %
2011	5,384,000	953,000	15.0 %
2012	5,296,000	725,000	12.0 %

Source: IAB - German JVS.

## Zusammenfassende Thesen:

Im internationalen Vergleich gibt es in Dt. einen hohen Abstand für die Qualifizierung von „angelernten MitarbeiterInnen“ zu den positiven Beispielen wie Schweden .

- Schweden und Dänemark zeigen eine Weiterbildungsquote bei „Niedrigqualifizierten“ , die bei dem fünf- bis sechsfachen des Niveaus in Deutschland liegen.

Unbesetzte Stellen und die Permanenz von „Mangelberufen

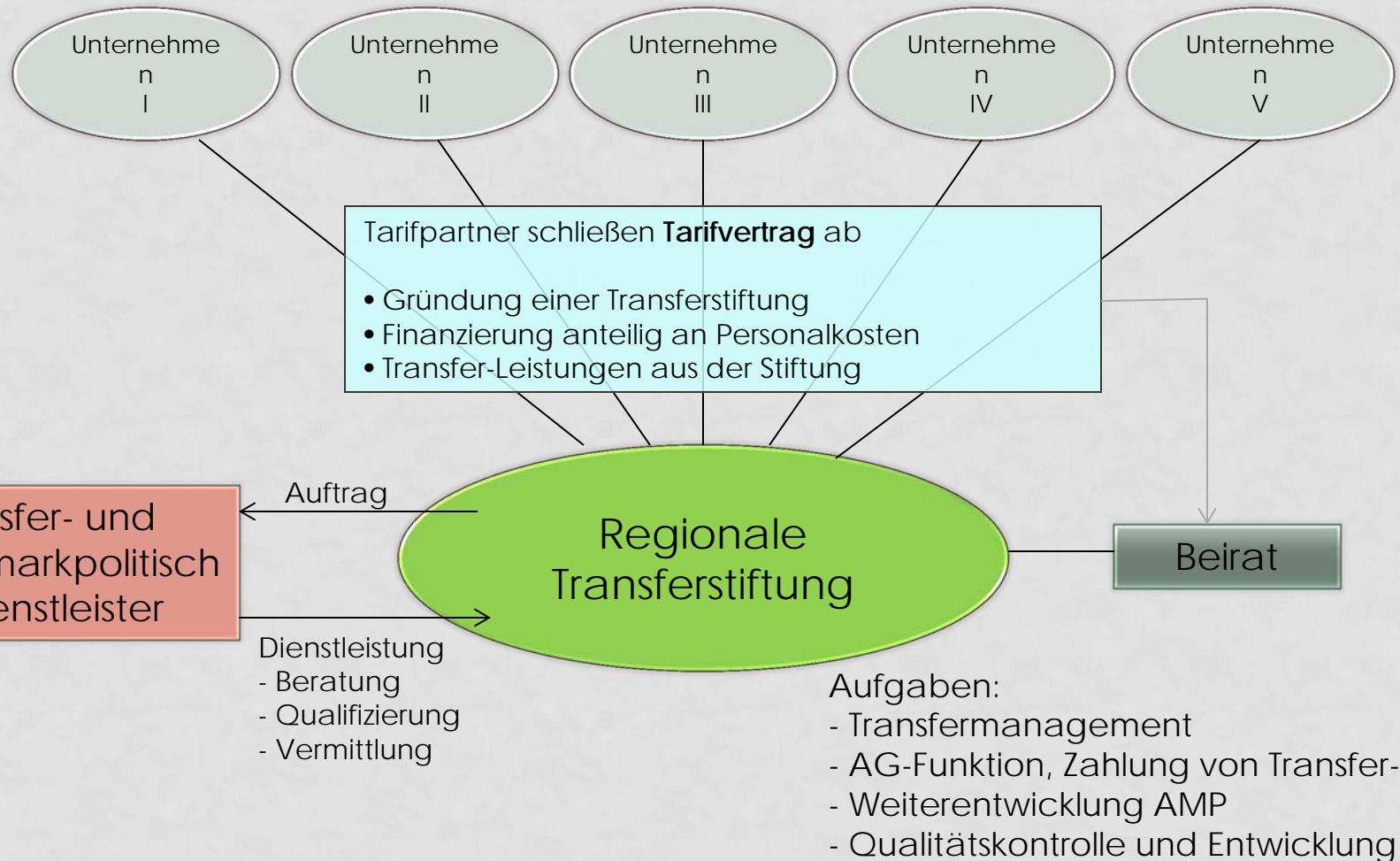
- Selbst in konjunkturellen Krisen wie 2009 und 2010 bleiben ca. 500 000 Stellen unbesetzt.

→ Es gibt breite Möglichkeiten, den Nutzen des Beschäftigentransfers zu entfalten

Die Chancen der Qualifizierung und des gezielten „Job Scoutings“ nicht zu nutzen, heißt volkswirtschaftliche , unternehmerische und individuelle Chancen zu verschenken.

# ALTERNATIVEN - PRINZIP DARSTELLUNG

NACH : G. MÜHGE/ M. KNUTH, 2012



# FRAGESTELLUNGEN UND REFORMPERSPEKTIVEN: GESICHERTE ÜBERGÄNGE IM SOZIALEN KONVOI

- Öffnung des Verfahrens für besonders betroffene Arbeitnehmergruppen:
  - Gerechtigkeit in der Verteilung der Zugangschancen
- Absicherung der Finanzierung via Umlagen (s. Schweden, Österreich etc. )
  - Verhandlung in Tarifverträgen
  - Klärung von Geltungsansprüchen für OT Unternehmen & KMU
- Herstellung von Verfahrenssicherheit durch institutionalisierte Fixierung von Ansprüchen
  - Vorteile der Flexibilität auf betrieblicher Ebene
  - Absicherung der Finanzierungen auf der Ebene von Sektoren, Branchen oder Regionen -
    - Regionale Transferstiftungen
    - Transferstiftungen für Branchen
- Weiterentwicklung von Professionalität und Qualitätsansprüchen
  - Standards, Versprechen und Anspruchsniveau des Outplacement
    - Job Scouting
    - Grundlagen und Instrumente des GIB/BVIT
  - Vorteile beibehalten: Verhältnis von Wettbewerb und Vielfalt der Anbieter



# REFORM PERSPEKTIVEN : OPTIONEN & FRAGESTELLUNGEN

- Soziale Netz des BT ist eine substantielle Weiterentwicklung des Wohlfahrtsstaats und bietet Lösungen
  - Gegen generalisierte „German Angst“ vor Arbeitslosigkeit und Statusverlust ( s. Umfragen, Bude 2014)
  - Zur Beantwortung von „Megatrends“ von beschleunigtem Wandel in Organisationen
  - Bei Insolvenzen und deren besondere Bedingungen
  - Bei un- und angelernten Arbeitnehmern
- Öffnung des BT für alle Zielgruppen von Betroffenen und mit der Möglichkeit mehrjähriger Qualifizierungen bietet Breitenqualifizierungen mit der Möglichkeit regionaler für Ausdifferenzierung der Angebote,
  - Attraktivität und Akzeptanz für Investive Qualifizierungen mit Abschlüssen & für niedrigqualifizierte TN
  - Mangelberufe und regionale Bedarfe können gezielt aufgenommen werden
- Systematische Erschließung von „offenen Stellen“ (Job Scouting) – oder wie der BT die „Job Failure Rate“ senkt.

# FALLSTUDIEN: → NUTZEN

Jeder Restrukturierungsfall → ein eigenes Szenario !

- Kreative Verhandlungslösung
- Aufmerksamkeit für ein weniger selektives Vorgehen
- Was sagen Betroffene & Beteiligte?- Ein Film und die Kommentare

## Leitfragen

- Was lässt sich bewahren? – Was können wir lernen?
- Welche Hürden / Schwierigkeiten sollten abgestellt werden?
- Betrieb/Branche oder Tarifgebiet – Welche Optionen der Finanzierung sollten in Betracht gezogen werden?
- Interessierte und Interessengruppen: Wie kann der Kreis der aktiv engagierten Entscheidungsträger über den engen Zirkel der Experten hinaus erweitert werden?