

# Beschäftigentransfer für Arbeitnehmer: gleiche Zugangsrechte



**ERSTE EINDRÜCKE UND IMPULSE AUS SCHWEDEN:  
VERSICHERUNG FÜR EIN ERWEITERTES MODELL  
DES BESCHÄFTIGENTRANSFERS**

**DR. HEINZ HINRICH SCHMIDT  
STIFTUNG BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG**

# Ausgangssituation

## Betriebsbedingte Entlassungen

- Je nach Konjunkturzyklus: ca. 1,5 Mio. Entlassungen p.a. insgesamt
- Hohe Konzentration der Entlassungen auf bestimmte Branchen und Unternehmensgruppen: Banken, Energie, Stahl/Werften

## Insolvenzen

- 140.000 und 200.000 Arbeitnehmer sind jährlich betroffen
- Nur mittelbar und nur ausnahmsweise gibt es wirksame Regelungen im Insolvenzrecht

## Kleine und mittlere Unternehmen

- Je nach Konjunkturzyklus: ca. 1 Mio. Entlassungen p.a. (geschätzt)
- Geringe Tarifbindung
- Hohe Dunkelziffer an Vakanzen

## Zeitarbeit

- Aktuell zwischen 700.000 und 900.000 Beschäftigte
- Hohe Fluktuation von 30% bis 40% p.a.

# Modellbetrachtung BT: Vor- und Nachteile

Überwindung der Nachteile	Vorteile des erweiterten Systems
- „wer hat, dem wird gegeben“	+ Gleiche Zugangsrechte
- Komplexitätsschranke: ad hoc Charakter, Entscheidungsautonomie x 4	+ Institutionalisierung
- Zwielight: Abfindungspoker (Ambivalente Rollen von BR & HR mit Zumutungen wg. Zielkonflikte)	+ Professionalisierung
- Neutralisierung von Zufällen und Willkür	+ Stärkung der Tarifpartner
- Faktischer Ausschluss von Betriebsgröße und Branchen	+ Besonderheiten der Branchen (Banken, Zulieferer bis Zeitarbeit )
- Anpassungsfähigkeit an die Besonderheiten der Branchen	+ Verantwortung und Steuerungshoheit der Tarifpartner

# **Modellbetrachtung: erweitertes System des Beschäftigentransfers**

**Anreize für Tarifpartner/Betriebe**

**Funktion/Zugänge für berufliche Fortbildung/Umschulung**

**Rollen/Zusammenspiel von Betrieben, Träger des BT und Arbeitsverwaltung**

**Weitere, offene Fragen...**