

Forschungsvorhaben  
**Job Security Councils –  
 Impulse für die Mitbestimmung**

**helex** institut

Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

**Hans Böckler  
 Stiftung**   
 Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Auftaktworkshop  
 Hans-Böckler-Stiftung  
 Düsseldorf, 7. Juli 2016

1

## Tagesordnung

Uhrzeit	Agenda
11.00 Uhr	Begrüßung und Vorstellungsrunde
11:30 Uhr	Beschäftigtertransfer in Deutschland aus Perspektive der Mitbestimmung
<i>12:15 Uhr</i>	<i>Mittagsimbiss</i>
13:00 Uhr	Job Security Councils – Einführung das schwedische Modell des Beschäftigtertransfers
13:45 Uhr	Das Forschungsprojekt „Job Security Councils“ als Impulsgeber für die Mitbestimmung

2

Gernot Mühge/Kathrin Filipiak  
**Beschäftigtertransfer in Deutschland**  
Stand und Entwicklungsmöglichkeiten aus  
der Perspektive der Mitbestimmung

**helex** institut  
Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

Auftaktworkshop zum Projekt  
Job Security Councils in Schweden -  
Impulse für die Mitbestimmung

Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf, 7. Juli 2016

3

Agenda

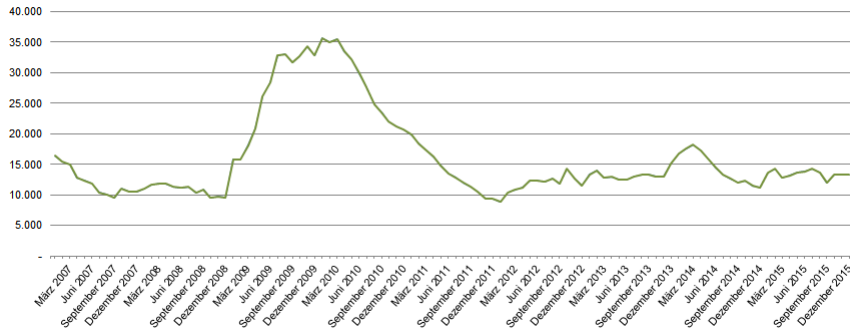
- Beschäftigtertransfer in Deutschland in Zahlen
- Schwierige Rahmenbedingungen des Beschäftigtertransfers
- „Dilemma“ von (Transfer-)Sozialplanverhandlungen
- Wirksamkeit von Transfergesellschaften

**helex** institut  
Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

4

## Bezieher\_innen von Transfer-Kurzarbeitergeld, 2007 bis 2015

Deutschland  
Januar 2007 bis Dezember 2015



helex institut  
Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

5

### Zahlen zum BT

#### Aktueller Stand (Dezember 2015) und Schwerpunkte in Zahlen

- 13.282 Kurzarbeiter/innen (T-KuG)
- aus 534 Betrieben

#### davon in **NRW**:

- 6.588 Kurzarbeiter/innen (49,6 %)
- 177 Betriebe (33,1 %)

#### in **ausgewählten Branchen**:

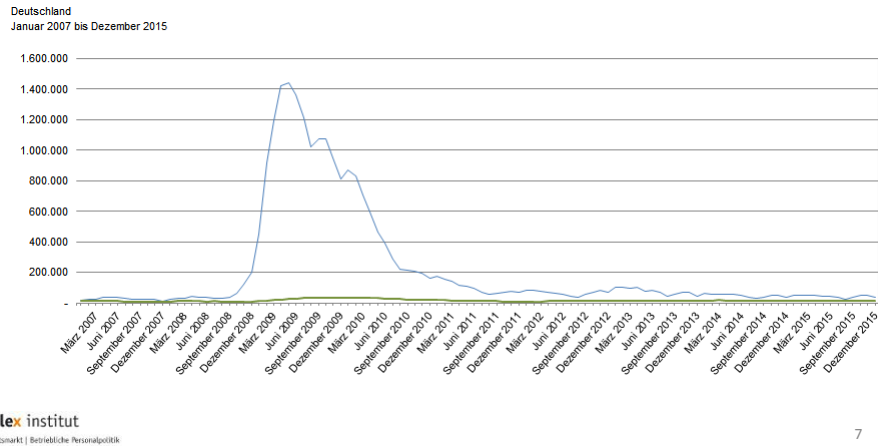
- Verarbeitendes Gewerbe insgesamt:  
9.156 Kurzarbeiter/innen (68,9 %) in 28 Betrieben
- Automobil: 3.344 Kurzarbeiter/innen in 28 Betrieben
- Maschinenbau: 1.413/16
- Handel: 475/80

helex institut  
Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

6

## Konjunktur- und Transfer-Kurzarbeitergeld im Vergleich

Januar bis Dezember 2015



Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

### (1) Schlechtes Image des Beschäftigtentransfers in der öffentlichen und fachöffentlichen Wahrnehmung

- Skandalisierung von Transfergesellschaften seit 2005
- Monitor-Sendung „OPEL-Stellenabbau auf Kosten der Allgemeinheit“
- ...und weitere negative Presse

„Transfergesellschaften sollen Arbeitslosen helfen. Doch in der Regel profitieren vor allem ihre Betreiber“

Meyer-Timme, Die Zeit, 08.07.2012  
„...wirtschaftliche Organisationen und motivieren (Wikipedia-Artikel: Transfergesellschaften, Version bis September 2012).“

„Transfergesellschaften dienen häufig nur dazu, Arbeitslose zu parken. Sie sorgen vor allem für Ruhe und nur selten für neue Jobs und Qualifikation“.

„Was eine Transfergesellschaft leisten kann, sollten Sozialpläne und Jobcenter allemal leisten könnten“  
(J. v. Altenbockum, FAZ, 29.3.2012)

Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

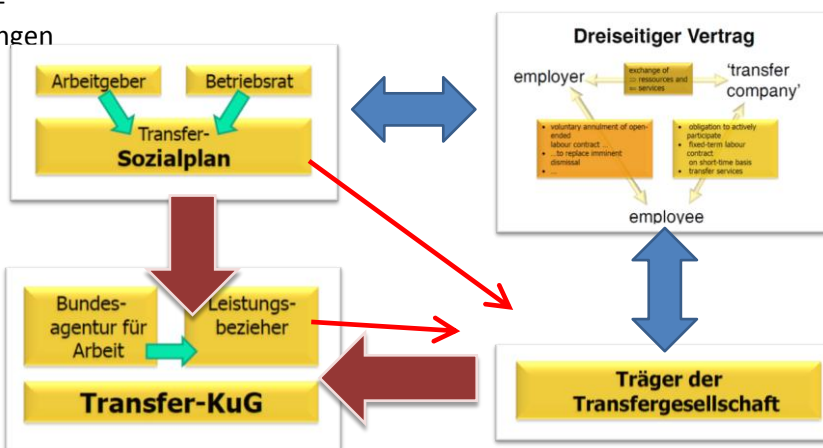
### Schlechtes Image des Beschäftigtentransfers in der öffentlichen und fachöffentlichen Wahrnehmung

Wiederkehrende Argumente

- „Parkplatz“: geringes Beratungsniveau, geringer arbeitsmarktpolitischer Nutzen bei hohen Kosten für die Öffentlichkeit
- „Abzocke“: Mittel aus dem Sozialplan fließen ungerechtfertigt an Träger, die mehrheitlich gewerkschaftlich geführt sind
- (Parkplatz-Argument durch Studien widerlegt)
- Image von Transfergesellschaften -> Einfluss auf die Verhandlung von Transfer-Sozialplänen im Betrieb?

Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

### Hohe (rechtliche) Komplexität der Transfergesellschaft



Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

## Hohe rechtliche Komplexität der Transfergesellschaft

### Reformprozess seit 2005

- Beratungs- und Interpretationshilfen (2006),
- BeschCG (2011), EinglVerbG (2012)

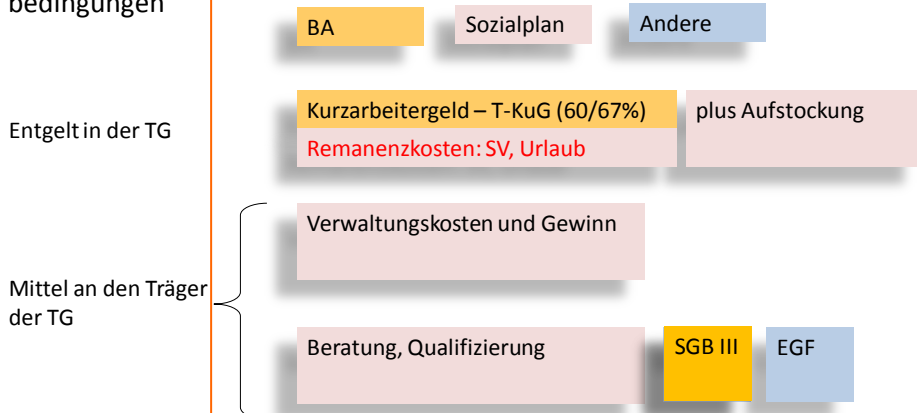
-> **Verlagerung von Kompetenzen auf die BA**

### Jüngere Reformen:

- Wegfall des ESF für Transfer (zum Ende 2013)
- AWStG (ab August 2016) – „Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung“
- -> **Stärkung der Qualifizierung in der TG**
- Förderung nach §81 / §83 SGB III

Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

## Hohe rechtliche Komplexität der Transfergesellschaft Finanzierung der TG



Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

### Hohe rechtliche Komplexität der Transfergesellschaft

- Modell ist Beschäftigten schwer zu erklären und zu „verkaufen“
- große Unsicherheit der Beschäftigten über ihre Unterschrift unter den „Dreiseitigen Vertrag“
- ...unter hohem Zeitdruck zwischen Profiling und Beginn der TG

Schwierige  
Rahmen-  
bedingungen

### (3) Jede Transfergesellschaft ist anders

- Bosch 1990 (!): „Beschäftigungspläne [sind] sehr unterschiedlich konstruiert“
- gilt für Transfersozialpläne bis heute

Unterschiede u.a. in den zentralen Parametern

- Laufzeit
- Aufstockung des T-KuG
- Mittel für Qualifizierung

-> verstärkt Unsicherheit bei den Beschäftigten

„Dilemma von  
Transfersozial-  
plänen“

### Ziele von Transfersozialplänen

- Nachteilsausgleich für den Arbeitsplatzverlust
- Vermittlung in neue Beschäftigung durch arbeitsmarktpolitische „Aktivierung“ der Beschäftigten

### Nachteilsausgleich

- Finanzieller Ausgleich des Arbeitsplatzverlusts und der damit verbundenen sozialen Nachteile
- Je größer der individuelle Schaden, desto umfangreicher die Kompensation
- Finanzielle Absicherung der Beschäftigten
- -> Parameter der Abfindungsformel
- -> hohe Aufstockung, lange Laufzeit

„Dilemma von  
Transfersozial-  
plänen“

### Ziele von Transfersozialplänen

- Nachteilsausgleich für den Arbeitsplatzverlust
- Vermittlung in neue Beschäftigung durch arbeitsmarktpolitische „Aktivierung“ der Beschäftigten

### Aktivierung

- Belohnung der raschen Aufnahme eines Arbeitsplatzes durch finanzielle Anreize
- Ressourcen für Beratung, Qualifizierung

Verwendung der Mittel des Sozialplans für

- arbeitsmarktnahe Beschäftigte **oder**
- benachteiligte Beschäftigte?



„Dilemma von  
Transfersozial-  
plänen“

### Widersprüchliche Wirkung möglich

#### Zwei Beispiele

*Opel Bochum (2015)*

- Nachteilsausgleich: Hohe Abfindung, Aufstockung auf 100% für die Kündigungsfrist, 2 Jahre Laufzeit der TG
- -> „Goldener Käfig“

*Nokia-Schließung (2006)*

- Element des Nachteilsausgleichs: Sonderprämie für Beschäftigte, die nach der Transferzeit in Arbeitslosigkeit übergehen

„Dilemma von  
Transfersozial-  
plänen“

Verteilung der Mittel des Sozialplans:

- Wieviel für Abfindung, wieviel für die Transfergesellschaft?
- Wieviel für Qualifizierung, wieviel für Aufstockung/Laufzeit der TG?
- kaum Orientierung an Standards möglich
- -> Risiko der Unterausstattung der TG
- Hauptunterschied zum schwedischen Transfermodell in Form von „Job Security Councils“

## Wirksamkeit von Transfergesellschaften

### Wirksamkeit von Transfergesellschaften

- Zentrale Frage für Beschäftigte im Stellenabbau
- Zusammenfassung: TGs bieten „*Gute Qualität trotz schlechter Rahmenbedingungen*“

### Was sind geeignete Indikatoren?

- Verbleib auf dem Arbeitsmarkt nur schlecht als Qualitätsindikator geeignet
- Qualität des Transfers auf Grund der Erfahrung Perspektive der Teilnehmer/innen
- *Wenn die TN mit der Beratung zufrieden sind, dann hat die Maßnahme eine hohe arbeitsmarktpolitische Qualität*

## Wirksamkeit von Transfergesellschaften

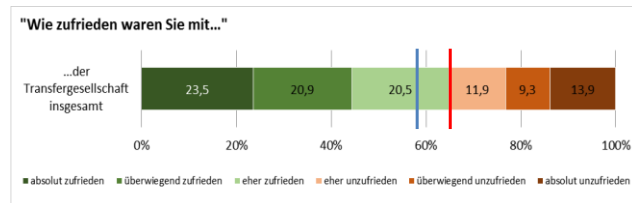
### Wirksamkeit von Transfergesellschaften

Verbleib auf dem Arbeitsmarkt /  
Übergänge in Beschäftigung

- Messung der BA über Transfer: 45%
- Vergleichsgruppe Arbeitslosengeld: 45%
- Studie der GIB über 13 Transferprojekte: 51,8 %
- Praktiker-Evaluation: 75%
- Loewe-Opta-Transfergesellschaft: 33%
- -> Kein Zusammenhang zur Qualität der Beratung und Qualifizierung!
- Schlecker-Beschäftigte *ohne* Transfer: 49,1 %

## Wirksamkeit der Transfergesellschaft

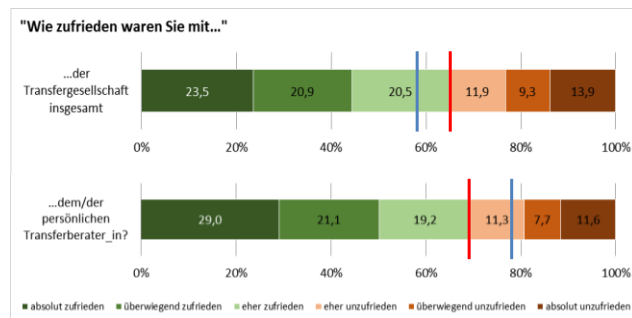
### Praktiker/Max-Bahr-Transfergesellschaft: Zufriedenheit der Teilnehmer\_innen mit der Transfergesellschaft insgesamt



- Positive Tendenz: 64,9 % (|)
- infas-Studie für die BA (2006): 58 % (|) („Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit?“)

## Wirksamkeit der Transfergesellschaft

### Zufriedenheit der Teilnehmer\_innen mit der Transfergesellschaft insgesamt



- Positive Tendenz: 69,4 % (|)
- Studie der G.I.B., 2012: 78,5 % (|)

## Ausblick und Diskussion

### Transfergesellschaften und Mitbestimmung

- oftmals unbekanntes Instrument
- relativ schlechtes Bild von Transfergesellschaften in der Presse
- Überkomplexität der Rahmenbedingungen
- Keine Standards, wenig Orientierung in der Verhandlung im betrieblichen Einzelfall
- Widersprüchliche Ziele in der Gestaltung von Transfersozialplänen
- Aber: In der Regel gute Transferberatung und Arbeitsmarktpolitik durch Träger von Transfermaßnahmen

**Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit**

kathrin-filipiak@helex-institut.de  
gernot.muehge@helex-institut.de

**helex institut**

Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik