

Was unterscheidet Beschäftigtentransfer von anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten des SGB III?

1. Beschäftigtentransfer ist **kundenorientierter**: der Betreuungsschlüssel ist mit 1 zu 50 oder weniger deutlich besser als der Betreuungsschlüssel der Agentur für Arbeit und die Teilnehmenden, aber auch die Unternehmen haben (anders als gegenüber der Agentur für Arbeit) keine Angst vor Sanktionen durch ihre Transfergesellschaft und öffnen sich anders.
2. In der Transfergesellschaft kann man vieles ausprobieren, was sonst nicht geht, zum Beispiel ein **Praktikum** machen, um nach 30 Jahren mal ein anderes Unternehmen kennen zu lernen, ohne dass das Unternehmen einen Lohn zahlen muss.
3. Beschäftigtentransfer kann sehr **schnell und flexibel** umgesetzt werden, da die Grundleistungen Transferkurzarbeitergeld und Förderung von Transfermaßnahmen Muss-Leistungen und in der Höhe festgelegt sind.
4. Beschäftigtentransfer ist neutral, d.h. **Unternehmen und Beschäftigte profitieren** davon.
5. Beschäftigtentransfer funktioniert **im Netzwerk mit anderen regionalen Akteuren am besten**.
6. Transfergesellschaften sind für die Solidargemeinschaft **viel günstiger als der Bezug von Arbeitslosengeld**, denn das **Unternehmen übernimmt zwei Drittel der Kosten**, nämlich die Kosten für die Sozialversicherungsbeiträge, einen Großteil der Qualifizierungskosten, Lohn für Urlaubs- und Feiertage und natürlich die häufig gezahlte Aufstockung auf das Kurzarbeitergeld, während die Agentur für Arbeit nur das reine Kurzarbeitergeld zahlen muss und ggf. einen kleinen Teil der Qualifizierungskosten trägt.
7. In der Transfergesellschaft wird **neben Vermittlung auch Qualifizierung** angeboten, was langfristig zu einer besseren Wiedereingliederungsquote führt (siehe aktuelle IAB Studie).
8. Transfergesellschaften **begleiten seit vielen Jahren erfolgreich die Transformation** und führen mit Hilfe von Beratung und Qualifizierung Menschen aus Branchen, die nur Arbeitsplätze abbauen, in andere Berufsbereiche, in denen neue Arbeitsplätze entstehen.

Wie müsste sich Arbeitsmarktpolitik verändern, damit die Transformation besser unterstützt werden könnte?

Die Instrumente müssen **für die Nutzenden einfach und transparent sein und Sicherheit geben**. Es müssen Förderhürden entfernt und Zugänge in Bildung erleichtert bzw. attraktiver gemacht werden.

Die **Unternehmen** wünschen sich einfache Instrumente, die ohne großen bürokratischen Aufwand anzuwenden sind, sowie eine transparente und sichere Finanzierung.

Die **arbeitssuchenden oder bildungswilligen Menschen** möchten einen einmal eingeschlagenen Weg – zum Beispiel eine Umschulung – zu den Konditionen beenden können, wie sie sie angefangen haben. Außerdem muss das Einkommen während der Umschulung oder längeren Qualifizierung auskömmlich sein, denn in der Regel haben Umschüler mittlerweile Familie und andere finanzielle Verpflichtungen, was nach unserer Erfahrung heißt, es müssen mindestens 90 % des bisherigen regelmäßigen Netto finanziert werden. Gelingt dies, kann man aus unserer Erfahrung 30-40 % der ungelernten Transferteilnehmenden dazu bringen, noch spät einen Beruf zu erlernen.

Näheres siehe Papier „Wege zur arbeitsmarktorientierten Weiterbildungspolitik“ → **QR-Code**



Was heißt das speziell für die Gesetzgebung zum Beschäftigtertransfer?

Die Fristenregelung für qualifizierte Förderungen zu streichen ist der richtige Weg. Hinzu muss aber kommen, dass **auch nicht geförderte (aus dem Budget des Unternehmens gezahlte) Qualifizierungen in der Arbeitslosigkeit beendet oder umgesetzt werden dürfen**, ohne dass wie bisher das Arbeitslosengeld gestrichen werden kann.

Die **Qualifizierungsförderungshöhe sollte** wie bei anderen unternehmensnahen Förderinstrumenten **festgelegt sein**, da der bürokratische Aufwand für das Festlegen der Förderquote zu hoch ist und dazu führt, dass ohne Budgetsicherheit Qualifizierungen lange Zeit nicht angefangen werden dürfen.

Die **Digitalisierung darf den Endkunden nicht überfordern**. Viele unserer älteren Teilnehmenden haben einfach keinen Zugang zum Internet und nutzen ihr Handy nur zum Telefonieren und Fotografieren. Daher muss jedes Digitalisierungsvorhaben vor der Einführung mit der Zielgruppe ausprobiert werden.

Näheres siehe Papier „Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung“ → **QR-Code**



Wie verhalten sich Arbeitsmarktdrehscheiben und Transfer zueinander?

In der Region Ostwestfalen Lippe wird quasi das Drehscheibenkonzept schon seit vielen Jahren umgesetzt. Unser Mitgliedsunternehmen Personaltransfer West hat seinerzeit als Tochtergesellschaft der Stadt Bielefeld mit einer Anschubfinanzierung begonnen, wurde irgendwann als wirtschaftlicher Bereich ausgegründet und vor 15 Jahren als Management Buy-out von Mitarbeitern der 1. Stunde weitergeführt.

Da sich Transfer in der Region Ostwestfalen-Lippe über viele Jahre als kooperatives Instrument bei allen Arbeitsmarkttakteuren in der Region etabliert hat, gibt es mindestens doppelt so viele Transfergesellschaftsteilnehmende wie in anderen Teilen Deutschlands. Die Agentur für Arbeit unterstützt Transferinstrumente vorbildlich und setzt gemeinsam mit der Transfergesellschaft Vermittlungsaktionen um. Ein Großteil der Kunden sind kleine und mittelständische Unternehmen, für die zum Teil nur sehr kleine Transfergesellschaften umgesetzt werden, denn Transfer sollte ein Instrument bei jeder Entlassung sein.

Noch besser würde Transfer allerdings auch hier funktionieren, wenn **das Instrument für mehr Menschen zugänglich wäre** und es zum Beispiel bei längeren Kündigungsfristen auch unabhängig von einer kollektivrechtlichen Vereinbarung einen Anspruch gäbe, die Auslauflohne zur Finanzierung eines Platzes in einer Transfergesellschaft nutzen zu können.

Für den Vorstand

Margrit Herrmann

Tel: 0521 5577 2071

Mobil: 0171 973 7747

Mail: herrmann@bvtb.de

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

Geschäftsstelle

Güterstr. 20

42117 Wuppertal