

Dr. Matthias Knuth

Vom betrieblichen Beschäftigungsplan zum öffentlichen geförderten Beschäftigentransfer.

Entwicklungsschritte im Umgang mit dem
Strukturwandel.

Beschäftigentransfer schafft Chancen!
Fachtagung von DGB und HABEQ für die
betriebliche Praxis.

13. Mai 2004

Historische Entwicklung (1)

- Ende 1950er, Bergbau und Stahl: Sozialplan als Nachteilsausgleich für erzwungenen Arbeitsplatzwechsel
- 1972 BetrVG Sozialplan gesetzlich verankert
- Anfang 1980er: Sozialplan als Ergänzung zum Arbeitslosengeld
 - „sozialverträglicher Personalabbau“
≈ „Vorruhestand“

Historische Entwicklung (2)

- Um 1980: Diskussion über „Alternative Produktion“ in Rüstungswerften
⇒ Forderungen nach „Ersatzarbeitsplätzen“ bei (Teil-) Schließungen
- 1985 und 1987 Beschäftigungspläne bei Grundig, 1987/88 „Fortbilden statt Entlassen“ bei Hamburger Werften:
⇒ ruhendes Arbeitsverhältnis mit Wiedereinstellungsgarantie/-option, AFG-geförderte Weiterbildung, Aufstockung des Unterhaltsgeldes

Historische Entwicklung (3) – Verhalten der Arbeitsverwaltung

- 1980er: Blockade der Arbeitsämter in vielen Regionen:
 - ⇒ individuelle Entscheidung über Weiterbildungsförderung erlaubt keine kollektive Lösung
 - ⇒ bei Wiedereinstellungsgarantie keine „unmittelbare Bedrohung durch Arbeitslosigkeit“, also keine Förderung für Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung
- 1989 Beschäftigungsgesellschaft „Ökologische Technik“ für Hamburger Werftarbeiter: Übergang in ABM nach „juristischer Sekunde“ der Arbeitslosigkeit

Historische Entwicklung (4) – Gewerkschaftliche Konzeptionen

- 1987 Rheinhausen: IGM-Konzept „Beschäftigungsgesellschaft Stahl“
 - ⇒ Beschäftigungsgesellschaft mit öffentlicher Beteiligung als „Mitarbeitgeber“
 - ⇒ Aufbereitung von Industrieflächen
 - ⇒ Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen
 - ⇒ Qualifizierung für die Ersatzarbeitsplätze

Historische Entwicklung (5) – ABS-Gesellschaften in den NBL

- Ausgliederung aus Treuhandbetrieben in Kurzarbeit
- nahtloser Übergang in geförderte Beschäftigungsmaßnahmen (ABM, „LKZ Ost“ ⇒ SAM)
- Arbeiten zur Standortverbesserung und –entwicklung
- vergebliche Hoffnung auf „blühende Landschaften“ – Arbeitsmarktperspektive blieb ungeklärt

Historische Entwicklung (6) – Beschäftigungs- und Qualifizierungs- gesellschaften West (ab 1994)

- Vermeidung von Entlassung durch
- freiwilligen Übergang in BQG
- auf Grundlage von Struktur-KuG
- Qualifizierung nur teilweise verwirklicht
- häufig Altersübergang:
 - 24 Monate KuG
 - 32 Monate AIG
 - ? Monate Alhi
 - Arbeitslosenrente ab 60

Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts (1)

- 1988 „strukturbedingte“ Kurzarbeit Stahl, 1990 Steinkohlenbergbau
 - Zusammenfassung in „betriebsorganisatorisch eigenständiger Einheit“
 - Qualifizierung als Soll (seit 1990)
- 1990 DDR / 1991 NBL: Öffnung für alle Branchen mit durch die Wirtschafts- und Währungsunion verursachtem Arbeitsausfall
 - beE kann auch rechtlich selbständig sein
- ab 1994 im Westen schrittweise Öffnung für Branchen mit nachgewiesener Strukturkrise

Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts (2)

1998 AFG \Rightarrow SGB III:

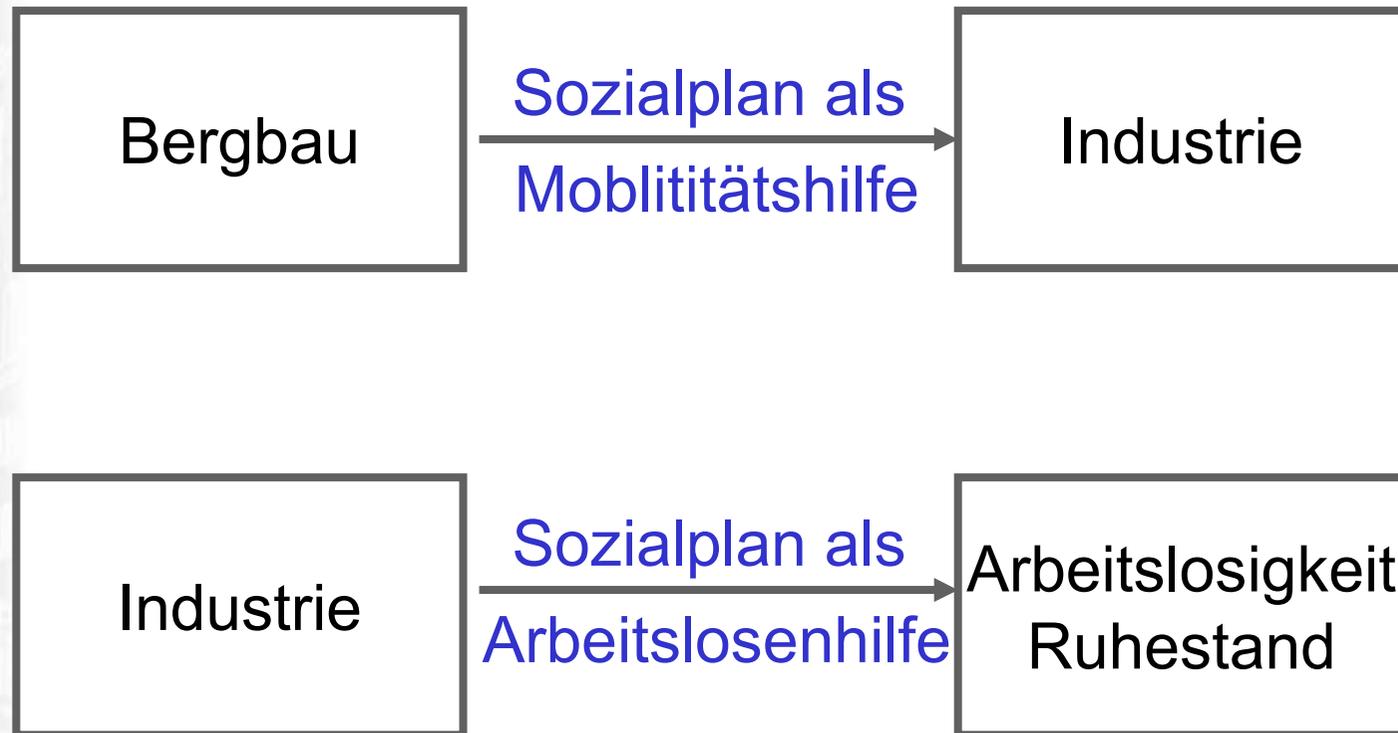
- Struktur-KuG für alle Betriebe mit Strukturveränderungen
 - Qualifizierungsangebot nach 6 Monaten obligatorisch
- Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen
 - nicht gleichzeitig mit Struktur-KuG anwendbar

Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts (3)

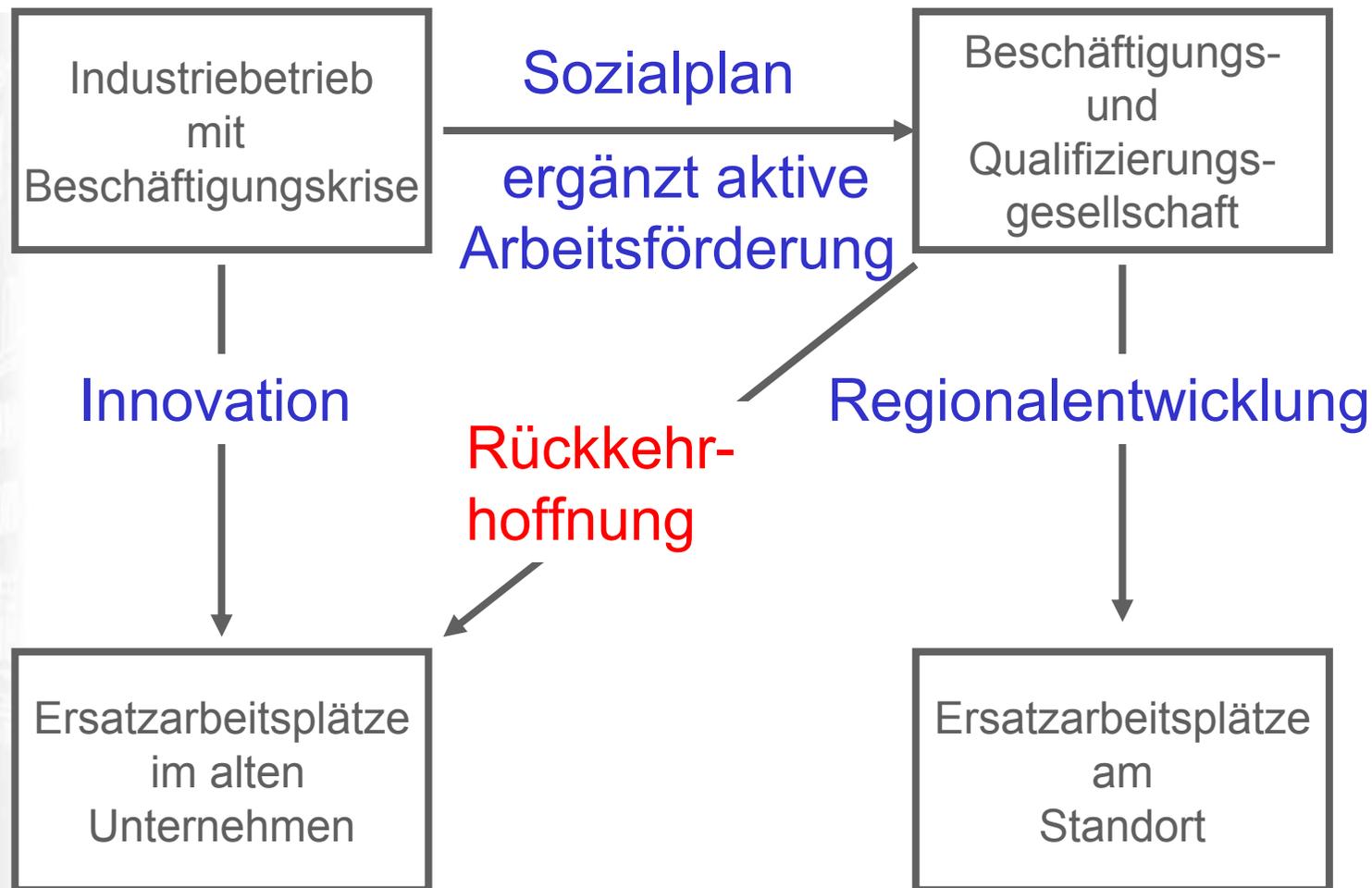
„Drittes Gesetz für Moderne
Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“:

- „Transferleistungen“ als eigener Abschnitt
- Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen
⇒ Transfermaßnahmen
- Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit ⇒ Transferkurzarbeitergeld

Handlungslogiken (1)



Handlungslogiken (2)



Handlungslogiken (3)

