



## Transfergesellschaften: Ausgezeichnete Wiedereinstiegserfolge für Beschäftigte

### Das Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven – IEBP legt Zahlen über Vermittlungsergebnisse offen

März, 2010: Kritiker von Transfermaßnahmen mahnen häufig das Fehlen von statistischen Daten an, die den Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Instruments belegen würden. Der Hauptgrund für diesen Mangel liegt in der Tatsache begründet, dass die Rahmenbedingungen jeder einzelnen Transfergesellschaft und Transferagentur unterschiedlich sind. So schwanken Wiedereingliederungsquoten zwischen 55 % und 90 %, erläutert Herbert Mühlenhoff, Geschäftsführer IEBP. Der Erfolg ist unter anderem davon abhängig, auf welchen Zeitraum die Dauer der Transfermaßnahme befristet ist. Zwar sieht das Gesetz eine Höchstförderungsdauer von 12 Monaten vor, in der Praxis orientiert sich die Dauer allerdings oft an der Kündigungsfrist.

„Sie ist für jeden Mitarbeiter unterschiedlich lang und orientiert sich am Restlaufvertrag bis zur ordentlichen Kündigung. Die Laufzeit der Maßnahme beträgt in der Regel die doppelte ursprüngliche Kündigungsfrist, maximal 12 Monate. Mitarbeiter mit drei Monaten Kündigungsfrist können also maximal sechs Monaten in Anspruch nehmen. Das heißt, eventuell können Weiterbildungs- und Platzierungserfolge in kurzer Zeit nicht realisiert werden.“

Weitere Faktoren, die die Resultate der Vermittlung beeinflussen: Die demografische Struktur der Teilnehmer und das Einkommen der Mitarbeiter in ihrer Herkunftsposition im Verhältnis zum relevanten Arbeitsmarkt. Auch wenn die Erhebung von Datenmaterial durch die beschriebenen Faktoren erschwert wird, hat IEBP in 2009 alle Transfermaßnahmen auf ihre Resultate untersucht. Die Untersuchung basiert auf der Grundlage von knapp 1000 betreuten Mitarbeitern.

#### **Auftraggeber und Branchen**

Die meisten Auftraggeber kamen aus der Automobilindustrie (19%), die am stärksten unter den Folgen der Wirtschaftskrise zu leiden hatte. Der Einbruch der Branche zog auch die Metallindustrie und Elektrotechnik (15%) in Mitleidenschaft. Auch im Finanz- und Bankwesen standen vermehrt Umstrukturierungen an, die über Transfermaßnahmen aufgefangen wurden (14%). Insgesamt zeigte sich aber die breite Akzeptanz des Instrumentariums in allen Branchen, vom Handel bis zu Telekommunikation.

#### **Qualifikationsniveau der Mitarbeiter**

Die Mehrzahl der Mitarbeiter in den Transfermaßnahmen von IEBP verfügt über ein hohes oder mittleres Bildungsniveau. Rund 30 % der Teilnehmer können einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss nachweisen, ein knappes weiteres Drittel verfügt über einen Hochschulabschluss, lediglich 2 % waren ohne Schulabschluss. Annähernd die Hälfte der Teilnehmer waren vor der Maßnahme als Fachkraft oder Sachbearbeiter tätig, rund 20 % übten Funktionen als Gruppen- oder Projektleiter aus, 14 % waren als Projektmitarbeiter tätig.



### **Beratungsergebnisse**

Im Schnitt aller Maßnahmen lässt sich für 2009 feststellen, dass 71 % der knapp 1.000 Teilnehmer Klarheit über ihre berufliche Zukunft gewonnen haben. Dabei variiert die Zahl je nach Rahmenbedingung der Maßnahme zwischen 55 % und 90 %.

Über alle Transferprojekte zusammen ergibt sich: 52 % der Mitarbeiter besetzten wieder eine neue Position, 19 % befinden sich in der Umschulung, bzw. bereiten sich auf den Vorruhestand vor. 15 % der Teilnehmer befinden sich noch in Maßnahmen, so dass Ende 2009 noch kein abschließendes Ergebnis festgehalten werden konnte. Für lediglich 14 % der Teilnehmer bot sich nach Ablauf der Maßnahmen noch keine Beschäftigungsoption. Über alle Projekte zeigt sich der Trend, dass diejenigen Teilnehmer, die wieder eine neue Arbeitsstelle angetreten haben, mehrheitlich weniger als drei Monate (60 %) benötigten, um sich neu zu positionieren. 23 % besetzen nach sechs Monaten wieder ein neu Stelle; rund 17 % benötigten mehr als neun Monate.

### **Beratungsmodule und Instrumente in der Transfermaßnahme**

91% der Teilnehmer nutzten die regelmäßige Einzelberatung und den aktiven Job Search. Das bedeutet, dass die Berater Positionen identifizieren und vermitteln, Betriebspraktika und Probearbeitsverhältnisse organisieren und Personalberater ansprechen. 17 % haben an einer Weiterqualifizierung teilgenommen; überwiegend an individuell erforderlichen Sprachkursen, Softwareschulungen CATIA/CAD und kaufmännischen Weiterbildungen.

### **Fazit**

„Obwohl staatlich geförderte Maßnahmen zur Neuorientierung anders als in anderen EU-Staaten nicht verpflichtend sind, treffen sie in Deutschland auf eine deutlich steigende Akzeptanz bei Unternehmen und Mitarbeitern“, betont Herbert Mühlenhoff, Geschäftsführer IEBP. Bei der Gestaltung sollten Unternehmen darauf achten, die konkreten Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote über einen Zusatz im Sozialplan festzuschreiben oder einen eigens verabschiedeten Transfersozialplan. Auch sollte die Intensität der Betreuung vertraglich vereinbart sein. Bewährt habe sich, so Mühlenhoff, dass ein Beirat aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Anbietern die Transfermaßnahme begleite und das Controlling vornehme.

Weitere Informationen:

**IEBP Institut zur Entwicklung beruflicher Perspektiven**

Frank Hornig

Lilienstraße 15

20095 Hamburg

Tel.: 040-85390513

hamburg@iebp.de