

Personalleiter und Betriebsrat ziehen Zwischenbilanz – gut, wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen

Im Frühjahr 2009 musste BauschLinnemann, Hersteller von Laminat, Kanten und Finishfolien, Mitarbeiter entlassen. Geschäftsführung und Betriebsrat entschieden sich gemeinsam für die Einrichtung einer Transfergesellschaft durch die TRAIN. An den beiden Standorten Sassenberg in Nordrhein-Westfalen und Buttenwiesen in Bayern sind seitdem die Coaches der TRAIN aktiv. Nach einem Jahr haben Personalleiter und Betriebsrat Bilanz gezogen. Das einstimmige Ergebnis: Es hat sich gelohnt!



Manfred Kötter ist Personalleiter bei BauschLinnemann Sassenberg (Nordrhein-Westfalen) und Buttenwiesen (Bayern).

„Den Mitarbeitern eine Perspektive geben“

Wie kam es zu der Entscheidung, eine Transfergesellschaft einzurichten?

Durch die Auftragslage und die sich für uns daraus ergebende wirtschaftliche Situation waren wir gezwungen, Anpassungen im Personalbereich vorzunehmen. Wir wollten die Trennungen möglichst sozialverträglich gestalten. Zusammen mit dem Arbeitgeberverband der Chemie haben wir uns intensiv mit dem Thema beschäftigt. In den Gesprächen wurde uns klar daß wir den Mitarbeitern vor allem Perspektiven aufzeigen und neue Wege öffnen wollten. Gerade für langjährige Mitarbeiter, die wir nicht mehr halten konnten, wollten wir eine Alternative anbieten.

Wie empfanden Sie denn den Ablauf der Transfergesellschaft?

Nun, durch die TRAIN hatten wir einen klaren Fahrplan vor Augen. Aber es war für uns sicher ein größerer Aufwand als ohne Transfergesellschaft.

Inwiefern?

Bei der Einführung mussten wir Gespräche mit dem Betriebsrat führen. Die verliefen aber immer kooperativ. Daten mussten aufbereitet und an die TRAIN verschickt werden, damit TRAIN die Verträge für die Transfergesellschaft erstellen konnte. Auch das verlief einwandfrei und zügig. Alles in allem hat es sich wirklich gelohnt. Man unternimmt das ja gerne

in einer solchen Situation für die betroffenen Mitarbeiter.

Wie war die Stimmung bei den Mitarbeitern, die im Unternehmen geblieben sind? Wie haben sie die Transfergesellschaft empfunden?

Solche Einschnitte hinterlassen immer Spuren. Die Stimmung war natürlich nicht allzu gut. Für viele geht es da auch einfach um das Vertrauen zum Unternehmen selbst. Allerdings, so zumindest meine subjektive Meinung, haben es sowohl die betroffenen als auch die bleibenden Mitarbeiter honoriert, dass wir die Transfergesellschaft eingerichtet und auf diese Weise versucht haben, die Menschen nicht im Stich zu lassen.

Ihr Resümee kurz vor Ende der Transfergesellschaft?

Es war eine gute Entscheidung! In Anbetracht der Krise und des derzeitigen Arbeitsmarkts in Bayern verliefen die Vermittlungen sehr gut. Und die Transfergesellschaft ist ja noch tätig. Das heißt: Es ist möglich, dass in der verbleibenden Zeit noch weitere ehemalige Mitarbeiter eine neue Stelle finden. Das würde uns auch persönlich sehr freuen. Außerdem bietet eine Transfergesellschaft nicht nur bessere Möglichkeiten für die Vermittlung, sondern zusätzlich auch Halt und Sicherheit, was viele Mitarbeiter bei einem Arbeitsplatzverlust brauchen.



Richard Liepert, ehemaliger Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender

„Transfergesellschaft – die beste Entscheidung“

Wieso haben Sie sich als Betriebsrat für eine Transfergesellschaft entschieden?

Wir wollten alles für unsere Mitarbeiter tun. Viele waren ja bis zu 25 Jahre im Unternehmen. Für die war es nicht leicht, ihre Arbeit, und damit einen wichtigen Teil Ihres Lebens, zu verlieren. Zumindest sollten unsere Mitarbeiter eine Zeit lang sozial abgesichert sein.

Wie war in dieser Situation die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung?

Die Verhandlungen verliefen sicher nicht immer einfach, aber dennoch sehr konstruktiv und kooperativ. Wir konnten Aufstockungsbeträge auf das Transferkurzarbeitergeld festlegen. Zufrieden war natürlich zuerst einmal keiner unserer Mitarbeiter, klar, keiner wollte ja seine Stelle verlieren. Aber wir konnten mit der Transfergesellschaft zumindest eine Alternative anbieten.

Warum haben Sie sich für TRAIN als Transfergesellschaft entschieden?

Die Empfehlung kam sowohl von der Gewerkschaft IG BCE in Augsburg als auch vom Arbeitgeberverband der Chemie. Außerdem haben wir uns bei dem ehemaligen Betriebsrat von BenQ erkundigt, wo TRAIN ja 2007 die Transfergesellschaft gestellt hatte. Der Betriebsrat dort war mit dem

Ablauf sehr zufrieden. Nach dem ersten Kontakt und durch sehr viele kritische Fragen unsererseits wurde dann immer mehr Vertrauen aufgebaut. Schließlich war uns klar, dass wir keinen anderen Anbieter mehr suchen müssen.

Wie ging es Ihnen bei der Umsetzung der Transfergesellschaft als Betriebsrat?

Es war schon schlimm, denn man kennt alle Mitarbeiter. Wenn man durch die Firma geht, merkt man einfach, dass sie fehlen. Aber man wusste zumindest: Durch die Transfergesellschaft sind die ehemaligen Kollegen erst einmal gut aufgehoben.

Sie haben sich dann ja sogar selbst für den Eintritt in die Transfergesellschaft entschieden...

Ich wollte einfach nicht mehr in unserem Unternehmen als Betriebsrat tätig sein. Entlassungen sind, gerade wenn man immer eine gute Beziehung zu allen Mitarbeitern hatte, sehr belastend.

Ihr Resümee kurz vor Ende der Transfergesellschaft?

Für mich ist klar: Ich würde es in einer Kündigungssituation als Betriebsrat wieder so machen. Auf diese Weise sind alle Mitarbeiter wenigstens für einen gewissen Zeitraum abgesichert.

0,5 x 2 x 3 – die Formel für die Arbeitswelt von morgen

In seinem neuen Buch zeigt Zukunftsforscher Prof. Horst W. Opaschowski, wie wir 2030 leben werden. Die ZEIT schreibt über ihn: Er gilt als Visionär mit Augenmaß und Bodenhaftung. Zugleich agiert er als Anwalt für die neue Generationsgerechtigkeit.

Der ständige Arbeitswechsel wird in Zukunft zur Normalität. Im Beruf wird permanente Mobilität erwartet. Frauen und Ältere werden deutlich stärker in der Arbeitswelt vertreten sein. Das sind einige der Prognosen des Buches „Deutschland 2030 – Wie wir in Zukunft leben“. Der Wissenschaftliche Leiter der BAT Stiftung für Zukunftsfragen in Hamburg Prof. Horst W. Opaschowski versucht darin, unser Leben in 20 Jahren zu charakterisieren.

Die Veränderung unserer Arbeitswelt bildet dabei den Mittelpunkt des Buches. Das Leitbild der Vollbeschäftigung taugt für die Zukunft nicht mehr, so Opaschowski. Die Ungleichheit in der Gesellschaft werde wachsen. Er stellt einen Trend zum Zweitjob und zu Armutsarbeitsplätzen fest, durch die Arbeitnehmer ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten könnten.

Umgekehrt sagt er voraus, müssten „immer weniger Mitarbeiter immer mehr leisten.“ Auf eine einfache Arbeitsformel reduziert, lautet das: 0,5 x 2 x 3.

Soll heißen: „Die Hälfte der Mitarbeiter verdient doppelt so viel und muss dafür dreimal so viel leisten wie früher.“

Da der Leistungsdruck extrem steigen würde, würden die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen. Dass Mann und Frau beide arbeiten, werde in Zukunft die Regel sein. So werde es immer schwieriger, gemeinsam Freizeit zu verbringen. „Unter der wachsenden Desynchronisation der Zeit werden die Familie und die Kinder am meisten zu leiden haben“, befürchtet der Zukunftsforscher.

Doch Horst Opaschowski stellt durchaus auch optimistische Trends fest. So prognostiziert er beispielsweise eine „Renaissance der Persönlichkeit“. „Weil Produkte immer austauschbarer werden, Persönlichkeiten aber einfach nicht zu ersetzen sind, kommt es mehr auf die Entwicklung individueller Eigenschaften, also auf den Menschen an“, schreibt der Autor. Und weiter: „Mit dem Persönlichkeitswert der Mitarbeiter lässt sich auch der Unternehmenswert steigern.“

Da Zeit immer mehr zum Luxusgut werde, würden neben dem Faktor Geld als Belohnung für die Arbeit zunehmend auch andere Motivationsfaktoren wie etwa Spaß, Sinn und Status an Bedeutung gewinnen. Starre Arbeitszeitmodelle würden den Anforderungen der Zukunft nicht mehr gerecht. Horst Opaschowski fordert

deshalb „flexible Lebensarbeitszeiten“, bei denen je nach Lebensphase Arbeitszeiten immer wieder neu festgelegt werden könnten. Die Normalarbeitszeit müsse „breiter definiert werden und einen Arbeitszeitkorridor zwischen 20 und 40 Wochenarbeitsstunden umfassen.“

Der Professor spricht sich für mehr Flexibilität in der Arbeitswelt aus. „Die Zukunft gehört einer Gesellschaft der freien Wahl“, schreibt er, „in der die Menschen mit der Option leben, im Laufe ihres Lebens mehrfach wechseln zu können: Von der Erwerbsarbeit über die zeitweilige Kindererziehung als Hauptberuf oder Teilzeitjob bis zum Versuch, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.“

In „Deutschland 2030“, fast 800 Seiten lang, setzt sich Horst Opaschowski mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen auseinander. Vor dem geistigen Auge des Lesers entsteht ein Mosaik unterschiedlicher Trends und Entwicklungen. Mit seiner ungläublichen Datenfülle ist das Buch ein umfassender Zukunftsreport, der spannend, flüssig und nicht zu wissenschaftlich geschrieben ist.

Es wurden ungefähr 2.800 Menschen beraten, qualifiziert und vermittelt. Der Großteil von ihnen wurde in Transfergesellschaften betreut, die anderen entweder in Transfermaßnahmen oder in einem Einzel-Newplacement begleitet.

Deutschlandweit betreute TRAIN in 2009 Unternehmen in insgesamt 54 Outplacementprojekten, davon 39 in Bayern und unterstützte dabei Unternehmen, notwendige Personalanpassungen sozialverträglich zu gestalten.



Deutschland 2030: Wie wir in Zukunft leben Horst W. Opaschowski Verlag: Gütersloher Verlagshaus ISBN-10: 3579069918 ISBN-13: 978-3579069913

impressum

Kundenzeitschrift der TRAIN Transfer und Integration GmbH
Infernerstraße 8
80797 München

Postanschrift:
Ulmer Straße 45
86660 Tapfheim
Telefon 09070 9691-0
Telefax 09070 9691-20
E-Mail info@train-transfer.de
www.train-transfer.de

Redaktion:
Gerhard Ubl - V.i.S.d.P.,
Sandra Pitzner, Anu Laisi,
Brigitte Leiblein,
Christian Schropfer

Satz und Layout:
KNOBLINGDESIGN GmbH

Druck:
Druck & Medien
Schreiber GmbH, Unterhaching



Personalabbau ist für Unternehmen und Mitarbeiter eine extreme Situation. Eine Transfergesellschaft erleichtert die Neuorientierung und den Weg ins neue Arbeitsleben. Die Effektivität von Transferdienstleistungen hängt von vielen Faktoren ab. Lässt sich die Qualität von Transfergesellschaften überhaupt messen? Welche Parameter weisen auf Qualität und Transparenz hin? newstrain hat die Qualität von Transfergesellschaften unter die Lupe genommen.

Durch Qualität erfolgreich vermitteln.

Eine hochwertige Betreuung und Vermittlung der Transfermitarbeiter hat viele Faktoren. Aus der Erfahrung der TRAIN haben sich in diesem Prozess mehrere qualitative Ansprüche an die Betreuung definiert.

Großes und langjährig gepflegtes Netzwerk

Die TRAIN greift bei ihrer Arbeit auf ein großes Kontaktnetz zurück. „Es reicht heutzutage nicht, offizielle Stellenausschreibungen zu sichten, so Geschäftsführer Gerhard Ubl. „Mit unserem Qualitätsanspruch für eine optimale Betreuung gehen wir aktiv auf potentielle Arbeitgeber unseres Netzwerkes zu.“ Darüber hinaus hat der jahrelang gepflegte, enge Kontakt noch weitere Vorteile: „Viele interessante offene Stellen werden heute gar nicht mehr ausgeschrieben. Solche Angebote erhält man nur, wenn man mit den richtigen Leuten spricht“, sagt Frank Bochmann, Projektleiter bei der TRAIN.

Deutschlandweites Know-how und regionale Betreuung

Meist hängt es von der Kenntnis der regionalen Besonderheiten ab, ob

man erfolgreich vermittelt. Bei TRAIN kommt der Coach stets direkt aus der Region und kennt den örtlichen Arbeitsmarkt dadurch genau. Möglich ist dies, da die TRAIN, als ein Unternehmen der bbw-Gruppe, durch die enge Zusammenarbeit mit allen Teilen der Unternehmensgruppe an über 300 Standorten deutschlandweit präsent ist – in den großen Ballungszentren, aber vor allem auch in kleinen Städten und strukturschwachen Regionen.

Eigens eingerichtete regionale „Matching Companies“ suchen intensiv nach offenen Stellen, die dann sofort an den passenden Mitarbeiter weitergeleitet werden. „Natürlich nehmen wir auch den Telefonhörer in die Hand und fragen direkt bei den passenden Firmen nach, ob sie jemanden mit einer bestimmten Qualifikation suchen“, erzählt Simone Körner, Leiterin des Bereichs Outplacement bei der TRAIN.

editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Bedarf an Transfer-Dienstleistungen ist ungebremst hoch. Je größer die Nachfrage für eine Dienstleistung ist, desto mehr Anbieter drängen auf den Markt.

Und so stehen die Unternehmen vor der Wahl: Welcher Anbieter eignet sich für mein Unternehmen? Bei welchem Transferträger sind meine Mitarbeiter am Besten aufgehoben? Wo liegen die qualitativen Unterschiede zwischen den Dienstleistern?

Wir von der TRAIN nehmen unsere Aufgabe, unsere Verantwortung sehr, sehr ernst und tun alles, um die von uns betreuten Mitarbeiter qualitativ hochwertig zu beraten, zu schulen und vor allem zu vermitteln. Hierzu haben wir Ihnen verschiedene in-

teressante Beiträge aus unserem Arbeitsalltag zusammengestellt.

Die Qualität einer Transfergesellschaft hängt von vielen verschiedenen Faktoren wie Kompetenz, Glaubwürdigkeit, Respekt, Vertrauen, Kommunikation, Kontakte, materielle Ausstattung ab. Unsere konstant guten Vermittlungszahlen sind eine Bestätigung unserer Arbeit, die nicht überrascht. Steht doch der Mensch im Mittelpunkt all unseren Tuns. Wir sehen Tag für Tag, wie Menschen durch unsere Coaches neuen Mut gewinnen und einen viel versprechenden Start in ihre neue Berufs- welt beginnen.

Gerhard Ubl
Ihr Gerhard Ubl

Zielgenaue Stellensuche

TRAIN erstellt mit jedem Mitarbeiter ein individuelles Profiling mit einer aussagekräftigen Berufswegeplanung als Basis für die zielgenaue Stellensuche. Dabei werden Lebenslauf und Kompetenzen detailliert herausgearbeitet. Das Computersuchprogramm „JUNA“ vergleicht diese Daten immer wieder mit aktuellen Stellenangeboten. „Die computerunterstützte Suche kann aber nur ein Hilfsmittel sein“, erklärt Frank Bochmann. Denn: Zielgenauigkeit bei der Stellensuche kann nur durch die persönliche Betreuung gewährleistet werden – und immer nur in Ergänzung zu geforderten Eigenaktivitäten. „Wir bieten nur Stellen an, die möglichst exakt mit dem Profil und den Vorstellungen des Transfermitarbeiters übereinstimmen“, so der

Projektleiter weiter. „Wir wollen, dass unsere Transfermitarbeiter einen langfristigen Arbeitsplatz finden und dort glücklich werden.“

Intensive Betreuung

Die intensive und individuelle Betreuung ist das Kernstück qualitativer und erfolgreicher Vermittlung. Deshalb arbeitet während der gesamten Laufzeit jeder Transfermitarbeiter mit einem persönlichen Ansprechpartner. Neben dem generell engen und regelmäßigen persönlichen Kontakt ist der Trainer von TRAIN für Fragen immer erreichbar. „Schließlich steht ein Vorstellungsgespräch auch einmal kurzfristig an“, sagt Frank Bochmann, „und da will man oft noch ein paar brennende Fragen klären.“ Die intensive Betreuung erfordert ei-

nen großen Zeit- und Kostenaufwand. Dumpingangebote mancher Transferanbieter sparen nicht nur an der Betreuungsintensität. Regelmäßige individuelle Gespräche finden dort nur selten statt, die Teilnehmer werden sich selbst überlassen. Manchmal sind die Berater ausschließlich über eine Hotline erreichbar. Die Unterstützung, die eine Transfergesellschaft zu leisten hat, verkommt dann zur reinen Verwaltungsaufgabe, zu einer

„gut finanzierten Hängematte“. Die TRAIN steht hier für unbedingte Qualität. „Erfolg bedeutet ein intensives miteinander arbeiten aller Beteiligten; Betreuer und Betreuter müssen intensiv miteinander arbeiten“, bringt es Simone Körner auf den Punkt. „Denn nur auf diesem Weg erreichen Arbeitnehmer und Coach unser gemeinsames Ziel: Vermittlung in einen wirklich passenden, neuen Job!“



Gerhard Ubl



Simone Körner



Frank Bochmann

Gelebte Sozialpartnerschaft

Sachen erfolgreicher Transfergesellschaften verfügt.

„Die Philosophie von TRAIN passt zu unseren Ansprüchen im Transferbereich“, sagt Winfried Groß, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Hanau/Fulda. „Wir wollen eine regionale Orientierung in Kombination mit bun- desweitem Know-how. Und wir wollen hochwertige Qualifizierung und Vermittlung anstatt Arbeitnehmerüber-

lassung.“ TRAIN arbeitet in diesem Projekt primär mit einem regional ausgerichteten Partner zusammen, dem BBZ Fulda. So ist eine optimale Unterstützung der Mitarbeiter in allen Bereichen gewährleistet. Ausgegangen war die Initiative zu einer regionalen Beschäftigungsgesellschaft auf dem Höhepunkt der Wirtschaftskrise Anfang 2009 von der hessischen IG Metall. Der Arbeitgeberverband fand die Idee großartig.

„Gerade auch den Mitarbeitern klein- und mittelständischer Unternehmen, die sonst nur selten die Möglichkeit zur guten Betreuung in einer Transfergesellschaft haben, kann durch das neue Modell geholfen werden“, sagt Manfred Baumann, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands Osthessen.

Eine erfolgversprechende Idee war geboren – jetzt muss sie „nur“ noch mit Leben gefüllt werden.

Win-Win-Situation für alle Beteiligten

Kooperationen mit Arbeitgeberverbänden zum Nutzen von Mitarbeitern und Unternehmen

Um ihr Netzwerk weiter auszubauen und sowohl Transfermitarbeiter als auch Unternehmen passgenau beraten und maßgeschneiderte Dienstleistungen anbieten zu können, schloss die TRAIN enge Kooperationen mit den bayerischen Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie, der Chemie- und Kunststoffbranche, der Papierindustrie und dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie Bayern. Der intensive Informationsaustausch

mit den Verbandsverantwortlichen ermöglicht es der TRAIN u. A., noch zielgenauer branchenspezifisches Personal zu vermitteln.

Beispielsweise erhalten Transfermitarbeiter aus der Metall- und Elektroindustrie exklusiven Zugang zum Stellenportal von bayme vbm. Darauf haben zirka 1.800 Mitgliedsunternehmen Zugriff – eine exklusive Chance für die jobsuchenden Transfermitnehmer und jene Unternehmen, welche

branchenspezifische Arbeitskräfte suchen. Übrigens: Mitgliedsfirmen der o.g. Verbände erhalten Sonderkonditionen auf Transferdienstleistungen der TRAIN.

„Wir freuen uns sehr über diese Zusammenarbeit“, sagt Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., langjähriger Erfahrung in der Arbeits-

vermittlung auch die branchenspezifischen Ressourcen und Kompetenzen der jeweiligen Arbeitgeberverbände nutzen können.“

Bertram Brossardt
Hauptgeschäftsführer vbw –
Vereinigung der
Bayerischen
Wirtschaft e. V.,
München



Wichtig und wirksam – Transfergesellschaften verhindern den freien Fall in die Arbeitslosigkeit

In Zeiten des Strukturwandels sind Maßnahmen, die Ihren Mitarbeitern bei der beruflichen Neuorientierung helfen, notwendiger denn je

Aktuelle Studien renommierter, wissenschaftlicher Einrichtungen wie der Hans-Böckler-Stiftung ergaben: Transfergesellschaften sind im Strukturwandel ein sinnvolles Mittel, welches ausgebaut und gestärkt werden sollte.

Doch es gibt auch Stimmen, die den Nutzen einer Transfergesellschaft bezweifeln. Hilmar Schneider, Direktor Arbeitsmarktpolitik beim Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) bezeichnete das Instrument in der Wirtschaftswoche als „reine Geldverschwendung“. Die Ergebnisse und Erfahrungen, welche die TRAIN mit dem Instrument Transfergesellschaft seit nunmehr 12 Jahren erzielt, widerlegen die provokante Aussage Schneiders:

Stellenvermittlung

Die TRAIN erzielt meist recht gute Vermittlungszahlen. „Beispielsweise haben nach der Insolvenz des Handy-Herstellers BenQ im Jahr 2007 mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter unserer Transfergesellschaft einen neuen Arbeitsplatz gefunden“, berichtet Gerhard Ubl. Und das ist kein Einzelfall.

Wie hoch die Vermittlungsquote im einzelnen Projekt letztlich ist, hängt von vielen externen Faktoren ab, wie



der allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt oder dem Standort des entlassenden Unternehmens.

Die besonders guten Vermittlungsergebnisse der TRAIN basieren unter anderem auf der ausgesprochen persönlichen und intensiven Betreuung. Diese kann geleistet werden, da der TRAIN-Berater wesentlich weniger Menschen begleitet als z. B. ein Arbeitsvermittler der Arbeitsagentur, meist zwischen 10 und maximal 35 Transfermitarbeitern.

Sicherheit und Zeit für berufliche Neuorientierung

„Was oft vergessen wird“, erläutert Gerhard Ubl, „bei einer Transfergesellschaft geht es nicht nur um die

Vermittlung. Sie bietet darüber den Mitarbeitern viele Vorteile, die man nur schwer in Zahlen dokumentieren kann.“ Die psychologischen Faktoren zum Beispiel. Seinen Job zu verlieren ist eine enorme seelische Belastung. Da hilft alleine schon der Gedanke, zwar entlassen, aber nicht arbeitslos zu sein.

Eine Transfergesellschaft schenkt den betroffenen Mitarbeitern zunächst bis zu einem Jahr Zeit. Diese Zeit wird im Vergleich zur klassischen Kündigung genutzt, die Mitarbeiter für die berufliche Neuorientierung fit zu machen. Der Transfermitnehmer wird individuell und persönlich beraten, qualifiziert und erhält u. A. Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

(Finanzielle) Ausstattung der Transfergesellschaft

Die Autoren der Studie der Hans-Böckler-Stiftung von 2009 stellen fest, dass der Erfolg hauptsächlich von der individuellen Ausstattung der Transfergesellschaft abhängig ist. Diese Details legen Unternehmensleitung und Betriebsrat in einem Sozialplan oder einer Betriebsvereinbarung fest. Die Autoren fordern deshalb, dass Transfergesellschaften per Gesetz besser aufgestellt sein sollten, um ihre Wirkung besser zu entfalten. Möglicherweise bringt hier das neue Beschäftigungschancengesetz tatsächliche Klarheit.

Und vielleicht können dann noch mehr Betreute wie Harald K. sagen: „Die Arbeit mit meinem Coach hat mir erst die Augen geöffnet für das, was ich wirklich will und kann. Ich habe heute sogar einen besseren Job als vor der Transfergesellschaft – im Rückblick hätte mir nichts Besseres passieren können.“

Irgendwann kommt nach dem Personalabbau wieder der Zeitpunkt, an dem Mitarbeiter eingestellt werden. Da stellt sich für

„Grundsätzlich gilt: Ein Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer nur vorübergehend in einer beE zusammengefasst werden, um anschließend – zum Beispiel nach erfolgter Umstrukturierung des Betriebs – einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Un-

ternehmens zu besetzen (vgl. § 216b Abs. 7 SGB III). Durch diese Vorschrift soll verhindert werden, dass Betriebe sich einer Transfergesellschaft bedienen, um durch planmäßiges Vorgehen Arbeitskräfte vorzuhalten und sich von Personal- und Qualifizierungskosten zulasten der Agenturen für Arbeit zu befreien.

Der in § 216b Abs. 7 SGB III geregelte Ausschluss gilt auch, wenn hinter der Zusammenfassung

„Die Transfergesellschaft gibt mir immer wieder Hoffnung!“

Im folgenden Interview hat TRAIN mit einer Transfermitarbeiterin gesprochen, um aufzuzeigen, dass Qualität in Transfergesellschaften nicht nur gute Quoten bedeutet. Wir wollen damit darstellen, wie wichtig auch und gerade pädagogisch-psychologische Arbeit ist: Sicherheit, Geborgenheit und Halt geben, aufbauen, unterstützen und begleiten. Vor allem auch, wenn in industrieschwachen Gebieten, bei evtl. geringerer Qualifikation und einem entsprechenden Alter nicht gleich die neue Arbeitsstelle zur Verfügung steht. 78 Mitarbeiter eines Unternehmens der Maschinenbaubranche verloren 2009 in der strukturschwachen Oberpfalz ihren Job. Wie gingen sie mit der Entlassung um? Wie verlief die Jobsuche? Und wie konnte TRAIN helfen? Christian Schropfer, Projektleiter der TRAIN, sprach darüber mit Maria Janker aus Georgenberg bei Weiden. Die 52-Jährige war 31 Jahre lang im Unternehmen beschäftigt und erzählte von Zukunftsängsten, die professionelle Betreuung durch TRAIN und das gute Gefühl, nicht allein zu sein.

Frau Janker, warum haben Sie sich für den Eintritt in die Transfergesellschaft der TRAIN entschieden?

Wissen Sie, als ich erfahren habe,

dass ich meinen Arbeitsplatz verlieren würde, hatte ich in meinem ganzen Leben noch nie eine Bewerbung geschrieben. Früher, da fand man ja jederzeit eine Ausbildung und eine Stelle. Man hat sich einfach persönlich vorgestellt und am nächsten Tag konnte man oft schon beginnen. Aber jetzt ist das alles anders.

War die Entscheidung für die Transfergesellschaft denn schwierig?

Nein, sie lag auf der Hand. Der Arbeitsmarkt war so schlecht. Die Transfergesellschaft war eine Möglichkeit, sich für einen längeren Zeitraum vor der Arbeitslosigkeit zu schützen. Und ein großer Vorteil war auch, dass es Bewerbungsseminare gab. Ich wusste ja schließlich gar nicht, wie das geht, das Bewerben! Handgeschriebene Bewerbungen, so wie früher, kann man heutzutage ja zum Beispiel gar nicht mehr abgeben.

Wie gehen Sie denn mit der Situation um, mit 52 Jahren plötzlich wieder auf Arbeitssuche zu sein?

Die Arbeit, zu der man jeden Tag geht, ist einem ja sehr wichtig. Und wenn man sie nicht mehr hat, dann ist das ein Gefühl, das man keinem beschreiben kann. Es ist ja nicht so, dass man zu Hause nichts zu tun hätte. Da gibt es natürlich genug. Oder Freunde sagen einem: „Sei doch froh,

mal zu Hause zu sein.“ Aber das will man selbst gar nicht.

Haben Sie manchmal Angst?

Ich muss zugeben, dass ich schon öfter am Boden zerstört war. Man hat Zukunftsängste, weil man in der Arbeitswelt mit 52 zum alten Eisen gehört. Und in meiner Umgebung gibt es auch keine große Industrie.

Wie motivieren Sie sich in schweren Momenten denn selbst?

Ach, ich habe einfach Hoffnung. Und es gibt ja immer wieder Lichtblicke. Zum Beispiel habe ich gerade innerhalb der Transfergesellschaft ein Praktikum gemacht. Zu dem Arbeitgeber habe ich gesagt, dass ich schon 52 Jahre alt bin. Und er hat darauf nur geantwortet: „Na und? Ich bin auch schon 48!“ Das sind Momente, da weiß man, dass es weitergeht.

Wie sieht es denn aus mit der Arbeitssuche?

Ich habe mich neu orientiert und eine Qualifizierung zur Pflegedienstheferin gemacht. Ohne die Transfergesellschaft wäre das sicher nicht passiert. Und jetzt habe ich sogar eine Stelle in Aussicht, zwar leider noch nicht in Vollzeit, aber immerhin.

Was ist das Wichtigste, das Ihnen die Transfergesellschaft gebracht hat?

Es ist gut, nicht auf sich allein gestellt zu sein. Mein Berater Herbert Forster kann sehr gut motivieren. Er gibt einem immer das Gefühl, jemand zu sein, etwas wert zu sein – eben nicht arbeitslos oder ein Nicht-Leistungsträger.

Frau Janker mit ihrem Betreuer im Beratungsgespräch



Können auch klein- und mittelständische Unternehmen ohne Betriebsrat eine Transfergesellschaft umsetzen?

„Besteht kein Betriebsrat, haben die Arbeitnehmer bei einer geplanten Betriebsänderung keinen Anspruch auf die Erstellung eines Sozialplans. Gleichwohl steht es der jeweiligen Unternehmensleitung frei, auch ohne eine entsprechende betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung-, sozi-

ale Härten u. a. durch die Errichtung einer Transfergesellschaft abzumildern und deren Vorteile zu nutzen. Ob die Einrichtung einer Transfergesellschaft erfolgt, entscheidet das hierfür autorisierte Gremium des jeweiligen Unternehmens. Hier kann im Einzelfall durchaus ein Gesellschafterabschluss maßgeblich und ausreichend sein.“