Positionspapier

des Bundesverbandes
der Träger
im Beschäftigtentransfer e. V.

Qualität und Effizienz im Beschäftigtentransfer

BVTB
Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e.V.

Impressum

Herausgeber:

Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e. V.
40589 Düsseldorf

4. Auflage Juli 2011
Druck: 500 Exemplare / Gesamtauflage: 3.800 Exemplare
© Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e. V.
Nachdruck und Weiterverbreitung in allen Medien und
Online-Diensten nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Vorwort

Im Augsut 2007 hat sich der Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer, BVTB, gegründet. Der BVTB hat sich zum Ziel gesetzt, die verschiedenen Instrumente des Beschäftigtentransfers

- weiter zu entwickeln,
- ihren Einsatz zu fördern und
- in der Öffentlichkeit kompetent zu vertreten.

Die Mitgliedsunternehmen des BVTB vertreten die große Mehrheit der in Transferprozessen befindlichen Personen in Deutschland. Sie arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung ihres Qualitätsverständnisses und bringen ihre Kompetenzen und ihre Erfahrungen in die Gestaltung der Rahmenbedingungen des Transfers und die qualifizierte Durchführung von Transferprojekten ein.

Die Träger haben sich verbindlich auf die in diesem Positionspapier dargelegten Grundsätze und deren Umsetzung in die praktische Geschäftstätigkeit verpflichtet. Um die Einhaltung ihrer Grundsätze zu gewährleisten, unterziehen sich die Mitglieder einem Zertifizierungsverfahren. Dazu hat die Mitgliederversammlung ein entsprechendes Verfahren verabschiedet und Zertifizierungsgesellschaften akkreditiert. Ein Ethikpapier sichert die Einhaltung von „Regeln im Wettbewerb", eine eigene Beschwerdestelle bietet Kunden und Mitgliedern den Weg, Abweichungen von Standards und Ansprüchen anzuzeigen und Verbesserungsbedarf geltend zu machen.

Schon heute hat der Verband eine wichtige Gestaltungsrolle im arbeitsmarktpolitischen Geschehen übernommen. Er wirkt über seine Mitglieder und Gremien bei der Ausgestaltung von Durchführungsbestimmungen und bei der Gestaltung von Gesetzen mit. Über die ständige Weiterentwicklung des Transfergedankens und die Verbesserung seiner qualitativen Umsetzung will der BVTB auch weiterhin für den Erhalt und den Ausbau des Beschäftigtentransfers sorgen. Angesichts des gezielten Zuschnitts der Transferprojekte auf eine vom Arbeitsplatzverlust betroffene Belegschaft, eine durch spezifischen Instrumenteneinsatz erreichbare Verlängerung des verfügbaren Aktionszeitraums vor Eintritt von Arbeitslosigkeit und der erheblichen finanziellen und oft auch ideellen Beiträge des abgebenden Betriebes ist der Transfer mehr als eine Alternative zur konventionellen Kündigung und zum „goldenen Handschlag". Er hat zukunftsweisenden Charakter für die Gestaltung einer fairen und sozialverantwortlichen Arbeitsgesellschaft im globalen Wettbewerb.

Inhalt

1 Das Ziel des Beschäftigtentransfers 5

2 Beschäftigtentransfer als Instrument moderner Arbeitsmarktpolitik 6

3 Effektivität und Effizienz für Mitarbeiter, Unternehmen und Gesellschaft 8

4 Die Umsetzung des Transferkonzepts 9

5 Die Qualität der Transferdienstleistungen 13

Projektsteuerung und –abwicklung 13

Beratung 14

6 Fazit 16

Mitglieder und kooperierende Organisationen des BVTB 17

1 Das Ziel des Beschäftigtentransfers

Der Beschäftigtentransfer hat für die Teilnehmenden* ein zentrales Ziel, die unmittelbare Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit. Angesichts drohender Arbeitslosigkeit geht es darum, die Handlungskompetenz der arbeitsuchenden Teilnehmenden zu stärken und sie in die Lage zu versetzen, ihre Ziele am Arbeitsmarkt zu realisieren. Dies geschieht über die Organisation eines Transferprozesses, der sich aus den Elementen Beratung, Qualifizierung und Vermittlungscoaching zusammensetzt.

Vor dem Hintergrund steigender beruflicher Anforderungen beschränkt sich dieser Prozess jedoch nicht auf die reine Stellenvermittlung. Es ist vielmehr die langfristige Perspektive, die eine erfolgreiche Wiedereingliederung ausmacht. Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt markiert daher die Handlungsleitlinie für die individuelle Gestaltung des Transferprozesses. Der Erhalt und die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit und der Arbeitsmarktkompetenz sind die Schlüsselfaktoren für den dauerhaften Verbleib in Beschäftigung.

Basis für den Erfolg des Beschäftigtentransfers ist für den BVTB eine partnerschaftliche und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Arbeitsbeziehung zwischen dem Transferberater und den Teilnehmenden. Dabei bleiben die Teilnehmenden nicht auf die Erwerbsrolle allein beschränkt, vielmehr berücksichtigt die Zusammenarbeit von Teilnehmenden und Berater den Menschen in seiner gesamten Lebenssituation. In der Konsequenz erfordert dies eine kontinuierliche – gemeinsam von Beratenden und Teilnehmenden vorzunehmende – Bewertung und Anpassung der persönlichen Ziele. Dazu gehört, dass die Teilnehmenden durch den Berater persönlich gestärkt und mit professioneller Unterstützung befähigt werden, die neue Situation als Chance zu verstehen. Der hohe Qualitätsanspruch des BVTB an die Berater und an die durch den Verband zertifizierten Träger ist hierfür eine unabdingbare Voraussetzung.

---

* Die verwendeten Sammelbezeichnungen „Teilnehmender“, „Mitarbeiter“, „Beschäftigter“, etc. gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

2 Beschäftigtentransfer als Instrument moderner Arbeitsmarktpolitik

Die zeitgenaue Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte wird mehr und mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Das heutige Normalarbeitsverhältnis ist zunehmend mit Flexibilitätsanforderungen konfrontiert, die sich im mehrfachen Wechsel von Arbeitsverhältnissen, -plätzen und -orten ausdrücken. Damit wird der Umgang mit systembedingten Friktionen zu einer wachsenden Herausforderung der globalisierten Arbeitsgesellschaft. Vor diesem Hintergrund geht es darum, ein verlässliches System des Managements von individuellen Übergängen zu entwickeln und effizient zu gestalten.

Auf der Seite der betroffenen Mitarbeiter ist die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit in hohem Maße angstauslösend. Die mit Arbeitslosigkeit verbundene Stigmatisierung, die Bedrohung der materiellen Existenz und die Unsicherheit, inwieweit man sich selbst aus diesem „Schicksal" befreien kann, erschweren und verhindern bisweilen die Flexibilisierung des Systems. Die psychologische Bürde einer Gesellschaft, aber auch die unmittelbare Verlangsamung von Anpassungsprozessen wiegen schwer und sind eine teure gesellschaftliche Belastung.

Es wäre weder sachgerecht noch fair, diesen Umstand den Personen anzulasten. Solange es das Schulfach „Arbeitslebensgestaltung" nicht gibt, Flexibilisierungsanforderungen nicht mit ausreichenden Sicherheitsstandards ausbalanciert werden, wird es kaum gelingen, angemessene Antworten auf die Dynamisierungsanforderungen der Arbeitswelten zu finden. Es soll hier nicht der Eindruck erweckt werden, dass der Beschäftigtentransfer die Wurzel des Problems „Arbeitslosigkeit" lösen kann. Gleichwohl gibt es Gründe für die Feststellung, dass der Beschäftigtentransfer im Unterschied zu anderen Konzepten effektiver wirkt und mehr Beiträge hierzu leisten kann.

Zentrale Unterschiede liegen in der intensiven, individuellen und aktivierenden Beratungs- und Coachingleistung im Rahmen der Transferangebote und in deren unmittelbaren und mittelbaren Beiträgen zu einem Prozess des „Lebenslangen Lernens".

Arbeitsprinzipien und Instrumente des Beschäftigtentransfers fußen nicht auf Defiziten, Angst und Druck, sondern auf Potenzialen, Vertrauen und Förderung. Diese Prinzipien können mit Betreuungsschlüsseln realisiert werden, die eine personengenaue/persönliche Arbeit in einem Umfeld ermöglicht, das auf regionale Präsenz und Transparenz gründet. Angesichts einer zunehmenden qualifikationsspezifischen Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes schließt der Beschäftigtentransfer Qualifikationslücken und vermittelt gerade Beschäftigten mit langen Betriebszugehörigkeitszeiten die erforderlichen aktuellen Basisqualifikationen.

Werden Grundregeln der Qualität eingehalten, leistet der Beschäftigtentransfer damit – jenseits des systemimmanenten Effektivitäts- und Effizienzgebots – gleichermaßen effektive und effiziente Beiträge zum Wandel der Arbeitsgesellschaft insgesamt.

Transferangebote sind Ausdruck gesellschaftlicher Verlässlichkeit und stärken Vertrauen:

- Transferangebote stützen die Vertrauensbildung in der Arbeitsbeziehung und in die Verlässlichkeit sozialer und arbeitsmarktpolitischer Instrumente
- Transfer arbeitet proaktiv/frühzeitig und nicht kurativ und verlängert damit die potenzielle Aktionszeit
- Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen sind auch Ausdruck von „Ungerechtigkeitserfahrungen". Allein die Reduzierung der Anzahl und der Aufwendungen für arbeitsrechtliche und -gerichtliche Auseinandersetzungen im Vergleich von Personalentlassungen mit und ohne Transferagentur/Transfergesellschaft sind Beleg für den Vertrauensvorschuss, den der Transfer genießt.

Beschäftigtentransfer unterstützt die Entwicklung der Human Resources durch:

- Erhöhung der Arbeitsmarktorientierung und der arbeitsmarktlichen Handlungsfähigkeit
- Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch passgenaue, arbeitsplatznahe und marktgerechte Qualifizierung
- Flankierung produktivitätsorientierter Einkommensanpassungen
- Flexibilisierung von Arbeitskraft durch bedarfsgerechte Qualifizierungen

Beschäftigtentransfer entlastet das Versicherungssystem durch:

- Verringerung des Risikos von Langzeitarbeitslosigkeit
- Verringerung der Krankheitskosten während der Transferphase – Indikator: Arbeitsunfähigkeitszeiten im Durchschnitt während Transferagentur/Transfergesellschaft und der Arbeitslosigkeit „alter Prägung"
- Verminderung langfristiger Krankheitskosten – Indikator: „Einsparungen von Krankheitskosten" durch Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und Verminderung langfristiger Krankheitsbilder (u. a. Depression etc.).

Unter diesen Gesichtpunkten ist der Beschäftigtentransfer – bezogen auf diese arbeitsmarktlichen Problemlagen – *das* effiziente und zukunftsorientierte arbeitsmarktpolitische Instrument. Es leistet – gegenüber dem Arbeitsvermittlungssystem alter Prägung – bezogen auf diese Interventionslagen deutlich mehr und tut dies bedarfsgerechter. Weil die Angebote in vernetzten Systemen realisiert werden, bieten sie per se eine hohe praktische Anschlussfähigkeit zu anderen, zeitgemäßen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten (Zeitarbeit, Arbeitskräftepool, Personalentwicklung, etc.).

3 Effektivität und Effizienz für Mitarbeiter, Unternehmen und Gesellschaft

Aus der jeweiligen Perspektive – der betroffenen Personen, der personalabgebenden Unternehmen und der Gesellschaft – leitet sich der Erfolg einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme und damit auch des Beschäftigtentransfers aus völlig unterschiedlichen Zielsetzungen ab.

Die meisten von Entlassung bedrohten Personen wollen möglichst schnell eine vergleichbare und angemessen entlohnte Arbeit aufnehmen. Gleichzeitig sollen ihre persönlichen Fähigkeiten und Zielsetzungen Berücksichtigung finden. Hier bietet der Beschäftigtentransfer durch seine stark auf die einzelne Person zugeschnittenen Beratungsprozesse den höchsten Zielerreichungsgrad. Garant dafür ist die Konzentration auf die Stärken und Ziele der beratenen Person, abgeglichen mit den Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarktes. Institutionen, die gleichzeitig über den Zugang oder Nicht-Zugang zu Lohnersatzleistungen dieser Person befinden, können diese Dienstleistung aufgrund des Vertrauensdefizits der „Leistungsempfänger" nur bedingt in gleicher Qualität erbringen.

Unternehmen wollen und müssen sich erfolgreich im Markt behaupten. Dazu müssen betriebliche Restrukturierungen schnell vollzogen werden. Es ist bei knapper werdendem Fachpersonal wichtig, das Vertrauen und damit die Funktionsfähigkeit der verbleibenden Belegschaft nicht zu verspielen. Gleichzeitig bedarf es eines Höchstmaßes an Rechtssicherheit, um die Unternehmen vor unkalkulierbaren Kostenerhöhungen und Zeitverzögerungen zu bewahren. In diesen Fragen zeichnet sich der als privatwirtschaftliche Dienstleistung organisierte Beschäftigtentransfer durch eine hohe Reaktionsgeschwindigkeit und durch hohe Akzeptanz bei den Belegschaften aus. Im Verhältnis zu den Abfindungs- und Kündigungsfristzahlungen machen die Kosten des Transfers nur einen geringen Anteil aus und sind unter den gegebenen Zielsetzungen effizient eingesetzte Mittel.

Die gesellschaftlichen Zielsetzungen unterscheiden sich nicht wesentlich von denen der Mitarbeiter und der Unternehmer. Wirtschaftlicher Einsatz der öffentlichen Mittel und deren Wirksamkeit stehen hier im Vordergrund. Berater-Mitarbeiter-Verhältnisse, die der BVTB mit seiner 1:50-Regel vorgibt, ermöglichen ein Eingehen auf die individuelle Lebens- und Arbeitsmarktsituation. Öffentlich-rechtliche Institutionen können bei gleichem Mitteleinsatz nachhaltige Vermittlungsergebnisse aufgrund der Überlastung durch zusätzliche öffentlich-rechtliche Verpflichtungen nicht leisten. Die im BVTB organisierten Dienstleister, die sich strengen Qualitätskriterien verpflichten und diese einhalten, haben auch hier den höheren arbeitsmarktpolitischen Wirkungsgrad.

4 Die Umsetzung des Transferkonzeptes

Zentraler Erfolgsfaktor eines individuell ausgerichteten Transferkonzeptes ist die Befähigung der Teilnehmenden, ihre persönliche Situation realistisch wahrnehmen, beurteilen und auswerten zu können und effektive Handlungsstrategien zu entwickeln. Die auf eine existenzsichernde Beschäftigung ausgerichtete Beratung unterstützt sie darin, Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt bewusst auszuloten, aktiv eigene Ziele zu formulieren und diese zu verfolgen. Die Rolle des Transferberaters besteht darin, die Teilnehmenden bei der Zielfindung zu unterstützen und unter Berücksichtigung ihrer Voraussetzungen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes die Integrationschancen durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote zu erhöhen.

- *Beratungsangebote*

Basierend auf gemeinsamen Zielvereinbarungen erhalten die Teilnehmenden Unterstützung bei der Umsetzung einer individuellen Transferstrategie. Die Beratung erfolgt sowohl in Einzelgesprächen als auch in der Gruppe. Kennzeichnend für den hohen Anspruch des BVTB ist in beiden Fällen die Kontinuität der Beratung sowie der persönliche Kontakt zu den Teilnehmenden.

- *Qualifizierungsangebote*

In Seminaren zur Beruflichen Orientierung erarbeiten die Teilnehmenden ihre stellenspezifischen Unterlagen für eine erfolgreiche Bewerbung, erweitern ihre individuelle Handlungskompetenz für die Arbeitsmarktrecherche und bereiten sich auf die Bewerbungssituation vor. Hierbei wird die individuelle Qualifikation eines jeden Teilnehmenden an den Anforderungen des Arbeitsmarktes gespiegelt. Weicht sie davon ab, besteht die Möglichkeit, diese Qualifikationslücke über Weiterbildung zu schließen: So werden nicht nur zielgerichtet fachliche Qualifizierungsangebote ausgewählt, sondern gemäß des hohen Anspruchs des BVTB auch in Kooperation mit geeigneten Anbietern konzipiert und über die Agenturen für Arbeit beantragt.

- *Vermittlungsangebote*

Abgestimmt auf das individuelle Bewerberprofil erhalten die Teilnehmenden regelmäßig Stellenangebote. Diese stammen zum einen aus öffentlich zugänglichen Quellen wie dem Internet oder den Printmedien. Entscheidender für den Vermittlungserfolg sind jedoch diejenigen Stellen, die der Transferberater durch die Nutzung regionaler Kontakte akquiriert und den Teilnehmenden exklusiv vorschlagen kann. Über ein solches Netzwerk zu verfügen und es erfolgreich zu nutzen, gehört zu den Alleinstellungsmerkmalen der Träger im BVTB.

Die Bausteine der Transferberatung

Die systematische Transferberatung setzt sich aus Bausteinen zusammen, die vermittlungsorientiert eingesetzt und kombiniert werden.

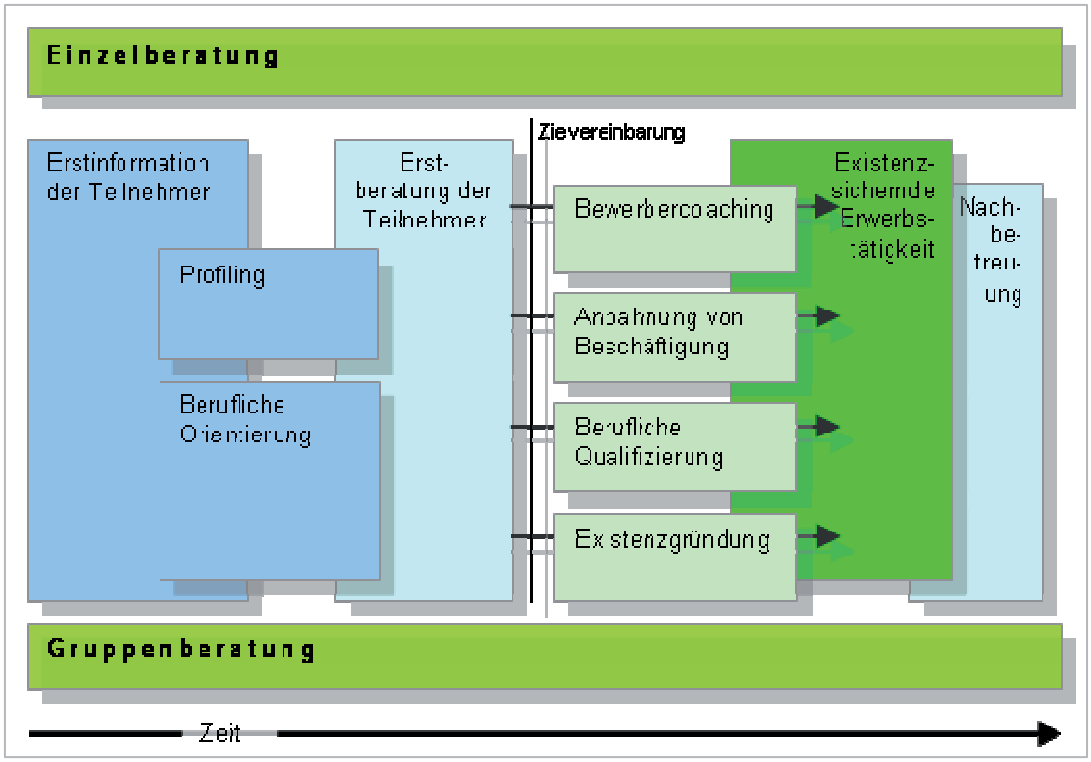

Abbildung 1: Bausteine der systematischen Transferberatung

- **Teilnehmendeninformation**

  Vor Beginn des Beschäftigtentransfers werden die betroffenen Mitarbeiter durch den Träger detailliert über die inhaltliche Konzeption und die Leistungen des Transferkonzeptes informiert. Im Falle der Transfergesellschaft werden die Vertragsinhalte ausführlich mit den Interessenten erörtert. Vor diesem Hintergrund ist eine bewusste und tragfähige Entscheidung für, ggf. auch gegen das Transferangebot gewährleistet.

- **Profiling**

  Im Falle der Transfergesellschaft ist dem Eintritt in die Gesellschaft das Profiling vorgeschaltet. Es beinhaltet neben standardisierten Testverfahren eine persönliche Beratung und bietet den Teilnehmenden eine umfassende Standortbestimmung bezogen auf die berufliche und soziale Situation. Auf dieser Grundlage werden gemeinsam „vorläufige“ berufliche Ziele abgesteckt. In der Transferagentur sind Standortbestimmung und Zieldefinition Bestandteile der Einzelberatung.

- **Berufliche Orientierung**

  Mit Beginn des Transferprozesses nehmen alle Teilnehmenden an einer beruflichen Orientierung teil. Hier werden die Grundlagen und Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung vermittelt. Bewerbungstraining, Bewerberauswahlverfahren, Einstellungstests, Arbeitsmarktanalyse,

Stellensuche und Selbstmarketing sind Inhalte dieses Arbeitspaketes, das in den ersten vier Wochen nach Beginn des Transfers realisiert wird. Es bildet den Ausgangspunkt für die sich anschließende Beratungsphase und das Vermittlungscoaching.

- **Erstberatung: Transferkonzept und Zielvereinbarung**

  Im Anschluss an die berufliche Orientierung findet die Erstberatung statt. Sie baut auf den Ergebnissen des Profilings und des beruflichen Orientierungsprozesses auf. Ausgehend von dem individuellen Ziel wird gemeinsam eine Strategie (Berufswegeplan) entwickelt, in der alle Schritte vereinbart werden, die zur Erreichung des Zieles notwendig sind. Verbindlich beschließen Transferberater und Teilnehmende zur Realisierung der Zielsetzung notwendige unmittelbare Bewerbungsaktivitäten, Qualifizierungen zum Ausgleich von Defiziten oder die Realisierung einer Existenzgründung. Die Aufgaben der Teilnehmenden, der Berater und die Zeitpläne werden zur Festigung der Verbindlichkeit in Form einer Zielvereinbarung schriftlich vereinbart.

- **Prozessbegleitende Einzelberatung**

  Die sich aus der Zielvereinbarung ergebenden individuellen Schritte werden durch regelmäßige Einzelberatungen jedes einzelnen Teilnehmenden begleitet und im Bedarfsfall gezielt unterstützt. Ein solches Bewerber- und Vermittlungscoaching umfasst die Akquisition freier Stellen, die Auswahl, Beantragung und Aufnahme geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen, die Existenzgründungsberatung oder sonstige Beratungshilfen, die zur Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung beitragen (so z. B. auch die Vermittlung an Schuldner- oder Suchtberatungsstellen). Beratung und Vermittlungscoaching stehen für professionelle Begleitung, Beratung und Training. Sie bereiten auf berufliche Herausforderungen, auf neue Lebens- und Arbeitssituationen vor und unterstützen bei Lösungen.

- **Bewerbercoaching**

  Ein valides persönliches Profil, qualifizierte Bewerbungsunterlagen und das Beherrschen geeigneter Rechercheinstrumente versetzen den Bewerber in die Lage, selbst aktiv Stellen zu finden. Dabei wird er vom Transferberater unterstützt und beraten, insbesondere durch die Heranführung an verdeckte Stellenpotenziale und die gezielte Vorbereitung auf die Bewerbungssituation. Bewerbercoaching umfasst in einem zeitlich festgelegten Rahmen die professionelle Begleitung, Beratung und das Training des Bewerbers und bereitet auf individuelle Herausforderungen und auf neue Handlungssituationen vor.

- **Arbeitsanbahnung**

  Eine der großen Hürden für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung stellen für das einstellungsbereite Unternehmen die eingeschränkte Beurteilbarkeit der Arbeitsleistung des Bewerbers und seitens des Bewerbers der Arbeitsinhalte und -anforderung des neuen Arbeitsplatzes dar. Häufig sind unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Kenntnisse zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen erforderlich. Mit Hilfe von betrieblichen Trainings, begleiteten Praktika oder Probebeschäftigungsverhältnissen (bei ruhendem Arbeitsverhältnis in der Transfergesellschaft) werden Brücken in neue Beschäftigungsverhältnisse gebaut. Diese Instrumente setzen Unternehmen und Bewerber in den Stand, begründete Entscheidungen zu treffen.

- **Berufliche Qualifizierung**

  Berufliche Qualifizierung verfolgt das Ziel, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden passgenau auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten und damit den Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen. Sie umfasst die Beratung bezogen auf eine Ermittlung von Deckungslücken zwischen individuellem Kompetenzprofil und arbeitsmarkt-/platzbezogenen Anforderungen genauso wie die Akquisitionsbegleitung adäquater Qualifizierungsangebote, ggf. deren Organisation und das Controlling der Qualifikationsentwicklung.

- **Existenzgründungsberatung**

  Existenzgründungen können ein Weg zur Begründung einer abgesicherten beruflichen Perspektive sein. Gründungen benötigen aber eine ausreichende, auf den jeweiligen Bedarf abgestimmte finanzielle und materielle Ausstattung. Büroräume, Produktionsräume müssen hergerichtet und ausgestattet werden, Anlaufkosten müssen finanziert, der private Lebensunterhalt gesichert werden. Es entstehen Kosten für die Erstellung eines Unternehmenskonzeptes und die Überprüfung der Marktfähigkeit. Dem Gründer entsteht ein Finanzierungsbedarf, der in den meisten Fällen nicht aus eigenen Mitteln gedeckt werden kann.

  Die Ideenentwicklung, die Prüfung eines Konzeptes und die Begleitung des Gründungsprozesses werden durch geeignete Informationsveranstaltungen begleitet. Existenzgründungsinteressenten können auf ein regionales Beratungsnetzwerk und in der Regel auf fest mit dem Transferträger verbundene Berater zurückgreifen, die ihn auch bei allen notwendigen Antragsformalitäten unterstützen.

- **Prozessbegleitende Gruppenberatung**

  In regelmäßigen Abständen erhalten die Teilnehmenden das Angebot, an themenspezifischen Gruppenberatungen teilzunehmen. Sie dienen zum einen dem Ziel, adressatenspezifische, arbeitsmarktbezogene, aber auch aktuelle sozialpolitische Informationen – ggf. unter Beteiligung externer Referenten – an die Teilnehmenden weiter zu geben (Themenbeispiele: Existenzgründungsbeihilfen, Arbeitslosengeldbestimmungen, Förderung der Arbeitsaufnahme etc.). Zum anderen werden die Begegnung und der kollegiale Austausch, gezielt bezogen auf die Erfahrungen im Rahmen von Vorstellungen und Bewerbungen, für eine Erhöhung der individuellen Motivation genutzt.

- **Nachbetreuung**

  Die Transferträger stellen den Teilnehmenden nach deren Ausscheiden aus dem Transferangebot Beratungsleistungen, nach Absprache auch die Infrastruktur eines „Bewerberoffices“, zur Verfügung.

5 Die Qualität der Transferdienstleistungen

Die Träger des Beschäftigtentransfers besitzen eine hohe Verantwortung gegenüber ihren Teilnehmenden, aber auch gegenüber dem personalabgebenden Unternehmen und der öffentlichen Hand. Deshalb verpflichten sie sich zur Einhaltung hoher Qualitätsstandards in der Projektsteuerung und -abwicklung sowie in der Beratung.

Projektsteuerung und –abwicklung

Die kompetente und nachvollziehbare Steuerung und Abwicklung des gesamten Transferprozesses wird durch den Transferträger gewährleistet.

- Um den Betriebsparteien im Vorfeld des Transfers eine gesicherte Entscheidungsgrundlage bereitzustellen, enthält bereits das Angebot eine detaillierte Beschreibung der Leistungen und die Vorstellung der Konzeption.

- Bei der Vorbereitung des Transfers wird entsprechend der geltenden gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen gewährleistet, dass ein fristgerechtes, korrektes Antragsmanagement erfolgt. Darüber hinaus sind bei der Transfergesellschaft eine ordnungsgemäße Personalverwaltung und Entgeltabrechnung vorhanden. Der Transferträger gewährleistet die Absicherung einer belastbaren Finanzierung für die Durchführung des Transferprozesses.

- Die Kosten des Transfers werden auf Basis von Realdaten vor Beginn des Transfers kalkuliert, um dem Kunden eine finanzielle Planungsgrundlage zur Verfügung zu stellen. Im Projektverlauf wird gewährleistet, dass dem Auftraggeber eine transparente und jederzeit aktuelle Darstellung der Kostenentwicklung geliefert werden kann.

- Unabhängig von individuellen Terminvereinbarungen steht den Teilnehmenden ein frei zugängliches Bewerberoffice (mit geeigneter EDV-Ausstattung, einem Internetzugang und Medien zur Arbeitsmarktrecherche) in den Beratungsbüros zur Verfügung.

- Ein Projektbeirat, der aus verantwortlichen Vertretern der Betriebsparteien und des Transferträgers zusammengesetzt ist, tagt regelmäßig, um ein kontinuierliches Projektcontrolling und den direkten Informationsaustausch zwischen den Vertragspartnern sicherzustellen. Verlauf und Ergebnisse des Transferprozesses werden in der betrieblichen und in der regionalen Öffentlichkeit – nach Absprache - aktiv kommuniziert.

- Alle Beratungsinhalte und -aktivitäten werden im Projektverlauf dokumentiert, so dass in tagesaktuellen Statusberichten überprüfbare Aussagen zu den Bewerbungs- und Qualifizierungsaktivitäten der Teilnehmenden getroffen werden können.

- Die Transferträger messen der Qualität und Transparenz ihrer Arbeit höchste Bedeutung bei. Sie beteiligen sich daher an der Evaluation des Beschäftigtentransfers durch Dritte (u. a. Halbjahresbefragung der G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop). Zudem wird die eigene Arbeit durch die regelmäßige Befragung der Teilnehmenden und des Auftraggebers bewertet.

Beratung

- Die Beratung der Teilnehmenden erfolgt durch qualifizierte Transferberater, deren kontinuierliche Weiterbildung nachgewiesen werden kann.

- Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist die hohe Erreichbarkeit des Beraters ebenso entscheidend wie die persönliche und kontinuierliche Präsenz des Transferberaters vor Ort.

- Um eine intensive Betreuung zu ermöglichen, wird ein Betreuungsschlüssel von mindestens 1:50 (Berater/Mitarbeiter) eingehalten.

- Zeit ist kostbar, wenn es um die Vermeidung von Arbeitslosigkeit geht. Daher wird unmittelbar nach dem Start des Transferprozesses in einem Erstgespräch an der Umsetzung einer gemeinsamen Zielvereinbarung zwischen Berater und Teilnehmenden gearbeitet.

- Das Ziel der Selbstbefähigung wird ergänzt durch ein vermittlungsorientiertes Stellen- und Bewerbermatching der Transferdienstleister. Eine systematische Stellenakquisition ist dabei eine grundlegende Säule des Transferprozesses und bedeutet eine wesentliche Unterstützung der Teilnehmenden für die Erreichung ihrer Ziele.

- Transferträger arbeiten eng mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren zusammen. Sie verfügen über eine gute Reputation und über effektive Arbeitsbeziehungen. Für die Stellenakquisition ist die Nutzung betrieblicher Kontakte ebenso wichtig wie der Aufbau und die Pflege von Netzwerken auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Die Auswahl zielführender Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt durch die Prüfung geeigneter Qualifizierungsträger aus einem bestehenden und stetig auszubauenden Netzwerk.

- Alle zur Verfügung stehenden vermittlungsfördernden Instrumente (z. B. Probearbeit, Praktika ruhende Arbeitsverträge als Brücke in eine feste Anstellung) werden im Bedarfsfall eingesetzt, um die Teilnehmenden bei der Aufnahme einer neuen, nachhaltigen Beschäftigung zu unterstützen.

6 Fazit

Im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Gesamtstrategie mit verschiedenen Interventionsstadien leistet der Beschäftigtentransfer mit seiner proaktiven Funktion („Arbeitslosigkeit vermeiden, bevor sie entsteht") einen bedeutsamen Beitrag zu einer zielgruppen- und stadienspezifischen Ausdifferenzierung der Arbeitsmarktpolitik. Dabei gelingt es u. a. erhebliche betriebliche Mittel zu aktivieren, die ohne die Instrumente des Beschäftigtentransfers verloren gingen. Zugleich werden Mittel des Europäischen Sozialfonds für die Arbeitsmarktpolitik genutzt.

Die Instrumente des Beschäftigtentransfers sind gegenüber dem konventionellen Weg um ein Vielfaches effizienter. Ungeachtet dessen ist ihre Leistungsfähigkeit – gerade mit Blick auf die erforderliche Modernisierung des Arbeitssystems – ungleich wirkungsvoller als vorhandene Instrumente.

Mitglieder des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtentransfer und kooperierende Einrichtungen

BOB Transfer GmbH / Wolfgang Köbernik, www.bob-transfer.de

bwa bonner wirtschafts akademie GmbH / Harald Müller, www.bwabonn.de

FAA Bildungsgesellschaft mbH Nord / Peter Niemann, www.faa-nord.de

FAA Bildungsgesellschaft mbH West / Johannes-Theodor Holland, www.faa-west.de

m.o.v.e. hr gmbh / Jens-Peter Paulsen, www.move-hr.de

PEAG Transfer GmbH / Gerd Galonska, www.peag-transfer.de

PERSONAL Transfair GmbH / Christa Burbach, www.personaltransfair.de

PersonalTransfer GmbH / Siegfried Backes, www.personaltransfer-gmbh.de

PerTransfer Essen GmbH / Harald Hoffmann, www.pertransfer.de

PETRAM GmbH / Heinrich Jürgen König, www.petram-online.de

Phönix B+T Beratung und Transfer GmbH / Rainer Biermann, www.phoenix-raum.de

Phönix Personal GmbH / Dr. Thomas von Sehlen, www.phoenix-transfer.de

PTG gemeinnützige GmbH / Dr. Bernd Nickolay, www.ptg.de

Refugio Transfergesellschaft mbH / Manuela Eschenbächer, www.bqg-refugio.de

TraQ GmbH Transfer- und Qualifizierung Hellweg-Sauerland / Volker Nelle, www.traq-personal.de

weitblick - personalpartner GmbH / Cornelia Rieke, www.weitblick-personalpartner.de

Werkstatt im Kreis Unna GmbH - Unternehmensbezogene Dienstleistungen - Beschäftigtentransfer / Michael Wacker, www.werkstatt-im-kreis-unna.de

IAQ - Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen / Gernot Mühge, www.iaq.uni-due.de

G.I.B. NRW - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH / Arnold Kratz, www.gib.nrw.de

Notizen

Notizen