

Ulrike Schmidt

Transferberatung in der Praxis – Fördermittel nach § 216a SGB III

Und – wie bei Hettlage die Fördermittel erfolgreich genutzt wurden

Personalabbau – aus welchen Gründen auch immer – führt in jedem Unternehmen zu einer spannungsgeladenen und kritischen Situation bei den Mitarbeitern. Dies kann aufgefangen werden. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter tatkräftig dabei unterstützen, eine neue Stelle zu finden, beweisen ihre Sorgfaltspflicht. Wenn Mitarbeiter eine hohe Wahrscheinlichkeit der Neubeschäftigung erkennen, entspannt sich ihre Situation. Kann ein Unternehmen dabei die staatlichen Fördermittel in Anspruch nehmen, halbieren sich die Kosten für die Transfermaßnahmen.

Das Betriebsverfassungsgesetz und das Sozialgesetzbuch stellen Regeln auf!

Wird ein Personalabbau durch Betriebsänderungen, die dem §111 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechen nötig, können die Unternehmen Fördermittel gemäß §216a Sozialgesetzbuch III - Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen - in Anspruch nehmen.

Lassen Sie uns kurz darstellen, welche Betriebsänderungen im Sinne des BetrVG §111 gelten:

- 1) Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen
- 2) Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen
- 3) Zusammenschluss von Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
- 4) Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
- 5) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Die Betriebsänderungen gelten dabei unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.

Die Teilnahme an den Transfermaßnahmen von Arbeitnehmern, die aufgrund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird gemäß §216a SGB III gefördert, wenn

- 1) die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
- 2) die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,
- 3) die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und
- 4) ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 % der aufzuwendenden Maßnahmenkosten, jedoch höchstens 2.500,-- Euro je gefördertem Arbeitnehmer.

Erwähnt sei noch, dass die Transfermaßnahme während der Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber, z. B. unter Nutzung der Kündigungsfristen und mit entsprechender Freistellung von der Arbeitspflicht für die Teilnahme an der Beratung durchgeführt wird. Der Arbeitgeber bzw. im Insolvenzfall der Insolvenzverwalter beauftragt die Beratung direkt und beantragt die Fördermittel bei der Bundesagentur für Arbeit.

Kompetenzen, die sich ergänzen

EVOLOG und die GeDiS GmbH aus München haben in Kooperation sechs Transfer-Projekte durchgeführt. Dabei verbinden wir die Erfahrung in der Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Einsatz moderner Instrumente des Outplacements und der Vermittlung.

Insgesamt wurden in den letzten drei Jahren 2408 Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen begleitet, wobei 69 % der Teilnehmer aus dem Angestelltenverhältnis und 31 % aus dem gewerblichen Bereich kamen.

Die durchschnittliche Projektlaufzeit betrug 6,5 Monate.

Die Qualität unserer Arbeit spiegelt sich in den hohen Vermittlungsquoten wider.

Bei gewerblichen Kräften konnten 60 % der Teilnehmer und bei angestellten Kräften 79 % der Teilnehmer einen neuen Arbeitsvertrag gewinnen.

Wie bei Hettlage die Fördermittel erfolgreich genutzt wurden

Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner, der GeDiS GmbH in München, haben wir den Auftrag erhalten, die von der Entlassung betroffenen Mitarbeiter des Bekleidungshauses Hettlage KGaA zu unterstützen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Bereits kurz nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bei der Hettlage KGaA wurden von den bundesweit 21 Standorten die ersten Filialen geschlossen.

Im Interessenausgleich der Betriebsparteien wurde den ca. 600 betroffenen Mitarbeitern ein Outplacementangebot in Anlehnung an §216a SGB III angeboten. Diese Maßnahme zeigte nicht nur den betroffenen Mitarbeitern, sondern auch der Öffentlichkeit, dass hier soziale Verantwortung übernommen wurde.

Wie in vielen Krisensituationen waren auch hier die Mitarbeiter vielen Spannungen ausgesetzt, von Existenzängsten und dem Verlust des Arbeitsplatzes bedroht. Eine Vertrauensbasis für die Zusammenarbeit musste geschaffen werden.

In Outplacementprojekten kommt es zu Beginn des Prozesses in erster Linie darauf an, das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen. Die breite Akzeptanz der Mitarbeiter für den Beratungsprozess ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für das Projekt.

Durch klärende Gespräche mit den Store Managern und den Betriebsräten der jeweiligen Hettlage-Standorte sowie durch ausführliche Informationsveranstaltungen vor Ort, die von den Betriebsräten und den Führungskräften optimal unterstützt wurden, konnten 98 % der Mitarbeiter von den Vorteilen der vereinbarten Transfermaßnahmen überzeugt werden, sodass die Mitarbeiter ihre Teilnahme mit einer Teilnahmeerklärung bestätigten.

Damit konnten die mit dem Insolvenzverwalter von Hettlage verhandelten und beauftragten Beratungsmodule genutzt werden:

Modul 1: Orientierungsgespräch / Einzelberatung

- Ø Analyse der persönlichen Situation
- Ø Persönliches Coaching für die Krisensituation
- Ø Motivation und individuelle Bewerbungsplanung
- Ø Profiling für die Agentur für Arbeit
- Ø Beratung zu Zielfunktionen und Zielunternehmen
- Ø Situative Beratung in allen Fragen zum Bewerbungsprozess

Dieses Modul hat sich wie immer als äußerst wichtig erwiesen. Gleich zu Beginn wurden die Ängste und Sorgen des einzelnen Mitarbeiters aufgenommen und aufgearbeitet. Nur so konnten entsprechende Kraft und Motivation für den bevorstehenden Beratungsprozess freigesetzt werden.

Modul 2: Erstellung der Bewerbungsunterlagen

- ∅ Zusammenstellung der kompletten Unterlagen
- ∅ Beratung zur klassischen Bewerbung
- ∅ Beratung zur Initiativbewerbung
- ∅ Beratung und Unterstützung beim Bewerbungsanschreiben
- ∅ Bewerberhandbuch mit Checklisten, Anleitungen, Beispielen

Die beraterische Kunst in diesem Modul ist es, von Standards abzuweichen. Jede Bewerbungsunterlage muss der individuellen Situation gerecht werden und diese plausibel darstellen. Den Betroffenen helfen Standardlösungen aus Bewerbungsleitfäden alleine nicht weiter. Die Hettlage-Mitarbeiter konnten durch die Zusammenarbeit mit den Beratern ihre persönlichen Unterlagen erstellen und somit viele taktische Fehler vermeiden.

Modul 3: Gruppenworkshop Bewerbergespräch

- ∅ Eintägiges Training der gesamten Bewerbungssituation

Wirkungsziel dieses Workshops war es, die Teilnehmer mit den Feinheiten eines Bewerbungsgesprächs vertraut zu machen. Es galt, die Angst vor Fallstricken und Fangfragen zu nehmen.

Modul 4: Jobcenter

- ∅ Analyse des regionalen Arbeitsmarktes
- ∅ Recherche geeigneter Positionen
- ∅ Stellenaushang an den jeweiligen Standorten

Deutlich wird in jedem Outplacementprojekt, dass die Teilnehmer in der Regel völlig überfordert sind, sich im Dschungel des heutigen Stellenmarktes zurechtzufinden. Die Einrichtung eines Jobcenters zusätzlich zur Beratung ist deshalb eine wichtige Komponente für erfolgreiche Outplacementprojekte.

Im Beratungsprozess entwickeln wir die individuellen Profile. Im JobCenter können wir mit diesen Informationen gezielt im Markt nach Stellen suchen.

Durch die Einrichtung des Jobcenters konnten bei Hettlage zweimal wöchentlich die aktuellsten Positionen ausgehängt werden. Insgesamt wurden im Rahmen der Outplacementberatung für alle Standorte 1447 Stellen recherchiert und den Teilnehmern zugänglich gemacht.

Die Rechercheergebnisse waren für die Teilnehmer erstaunlich ergiebig. Boten sie ihnen doch einschlägige und regional passende Angebote, die sie direkt mit ihrem Berater besprechen konnten. Dadurch wurde der Bewerbungslauf der Teilnehmer stark forciert.

Arbeitsplatzsuche unter erschwerten Bedingungen

Wir stellen immer wieder fest, dass die Teilnehmer häufig den mentalen und praktischen Aufwand für die Arbeitsplatzsuche unterschätzten und vielleicht auch nicht wahrnehmen wollten. Im Fall Hettlage zeigte sich, dass trotz ausgesprochener Kündigungen die Mitarbeiter ihre Arbeitskraft noch voll und ganz zur Verfügung stellten.

Der Abverkauf in den einzelnen Filialen bedeutete für einen Großteil der Teilnehmer eine erhöhte Arbeitsbelastung und für uns eine flexible Projektgestaltung und Beratung, die auch nach Arbeitsschluss und am Wochenende stattfand. Dieses Engagement und die Flexibilität wurden den Beratern mit einem durchweg positiven Feedback der Teilnehmer gedankt.

Erscheint es nicht überraschend, dass ein Insolvenzverwalter noch Geld für eine Transfermaßnahme ausgibt? Überraschend nur auf den ersten Blick! Im Fall Hettlage wurde der Ausverkauf durch die betreuten Mitarbeiter recht erfolgreich durchgeführt, was für den Insolvenzverwalter und die Gläubiger positive Effekte mit sich brachte.

Jeder von uns kann sich bestimmt in eine derartige Lage versetzen. Tagsüber mit heiterer Miene und eigentlicher Anspannung zur Arbeit und abends soll man noch den eigenen Antrieb für ein Bewerbungsschreiben haben. Bedingt durch die langen Betriebszugehörigkeiten waren die Erfahrungen beim Umgang mit Jobsuche und Bewerbungen wenig vorhanden oder veraltet. Da wurde die seelische und praktische Unterstützung durch die Berater schon sehr gern angenommen.

Erfolgsentscheidend für das Projekt waren aus unserer Sicht:

- Ø Die Einbindung des Betriebsrates
- Ø Die Unterstützung durch die Führungskräfte und den Betriebsrat
- Ø Die hohe Beratungsqualität, die sicherstellte, dass individuell und effektiv in sehr kurzer Zeit Erfolge erzielt wurden
- Ø Die Motivation der Teilnehmer, die sich schnell auf die Zusammenarbeit mit den Beratern einstellten
- Ø Die Akzeptanz der Teilnehmer zu den Realitäten auf dem Arbeitsmarkt
- Ø Die individuelle Aufbereitung des Stellenmarktes
- Ø Ein hohes Maß an praktischer Hilfe und Unterstützungsleistung für die Teilnehmer
- Ø Der frühzeitige Kontakt zu regionalen Personalabteilungen von vergleichbaren Unternehmen, so dass ganze Teams übernommen werden konnten

Weitere Informationen zum Thema Outplacement und Transfermaßnahmen erhalten Sie gern bei

Ulrike Schmidt
Geschäftsleitung
EVOLOG Personalsysteme
Else-Lang-Str. 1, 50858 Köln
Tel.: 0221 / 92 15 95 -0, Fax 0221 / 92 15 95 -25
u.schmidt@evolog.de