



Eine Transfergesellschaft für einen Automobilzulieferer.

Die Automobilindustrie stand im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte immer wieder auf dem Prüfstand. Im Rahmen der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 geriet ein internationaler Automobilzulieferkonzern in Schwierigkeiten. Insbesondere am Hauptstandort im Bergischen Land mussten daher Überkapazitäten abgebaut werden. Ein zentraler Fokus war dabei die Sozialverträglichkeit des Stellenabbaus.

+ Der Kunde, seine Herausforderung und unsere Aufgabe

Bei unserem Kunden* handelte es sich um einen Mischkonzern, der hoch spezialisierte Lösungen für die Automobilindustrie herstellte. Die Produkte des Herstellers zeichneten sich insbesondere durch ihre Qualität und die Sicherheit durch den Produktionsstandort Deutschland aus. Bei den vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeitern handelte es sich vor allem um gut ausgebildete Techniker und Ingenieure.

Eine der Herausforderungen bei dem Projekt bestand in der Sorge, dass die Vermittlungsquote gering aus-

fallen wird. Zum einen war die gesamte Branche von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen. Die Aufnahmebereitschaft bei vergleichbaren Unternehmen war entsprechend gering. Zum anderen entsprachen die Fachkenntnisse der betroffenen Mitarbeiter nicht dem neuesten Stand, da sie teilweise mit veralteten Systemen und Programmen arbeiteten. Bei vielen waren darum Weiterbildungen notwendig, um sie markadäquat zu qualifizieren.

Neben dem Schutz der Arbeitgebermarke war der Wunsch unseres Kunden, dass die Maßnahmen von

* (m/w/d)

den Mitarbeitern akzeptiert werden sollten. So sollte sowohl Ruhe innerhalb der Belegschaft erhalten bleiben als auch die Freiwilligkeit sichergestellt werden, die nötig war, um das Angebot wahrzunehmen – die Teil-

nahme an einer Transfergesellschaft. Nachdem der Arbeitgeber die Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern geführt hat, haben wir diese in Auffanggesprächen über den weiteren Fahrplan aufgeklärt.

+ Die Lösung: Berufliche Neuorientierung im Rahmen einer Transfergesellschaft

Im Rahmen einer Transfergesellschaft erhalten die betroffenen Mitarbeiter einen auf maximal 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag. Mit dem Eintritt in unsere Transfergesellschaft scheidet sie aus dem Unterneh-

men aus. Die Agentur für Arbeit zahlt in dieser Zeit Transferkurzarbeitergeld. Die Leistungen und der Umfang einer Transfergesellschaft können variieren. In diesem Fall bestanden sie aus 5 wesentlichen Komponenten.

1. **Informationsveranstaltung:** Zunächst wurde allen betroffenen Mitarbeitern im Rahmen einer Informationsveranstaltung erklärt, was eine Transfergesellschaft ist und welche Vorteile diese mit sich bringt. Allen voran bringt dieses Instrument einen massiven Zeitgewinn von 12 Monaten. In diesem Zeitraum werden die betroffenen Mitarbeiter in ihrer beruflichen Neuorientierung beraten und begleitet.
2. **Profiling:** Von allen Mitarbeitern, die in die Transfergesellschaft eintreten wollen, wurde vor Eintritt ein ausführliches Profil erstellt. Erst mit der Unterschrift des sogenannten dreiseitigen Vertrags zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Transfergesellschaft wechselt der Mitarbeiter offiziell in die Transfergesellschaft.
3. **Gruppenberatung & Einzelberatung sowie Interviewtraining:** Im Rahmen von bis zu 6 ganztägigen Gruppen-Workshops wurden in den ersten ein bis zwei Monaten allgemeine Kenntnisse und Grundlagenwissen vermittelt und visualisiert. Später erfolgte die Vertiefung einzelner Themen in der Einzelgesprächsphase. Zusätzlich wurden im Rahmen der Beratung Interviewtrainings als Vorbereitung für den Bewerbungsprozess durchgeführt.
4. **Marktphase & Jobbörse:** Die aktive Jobvermittlung erfolgte durch unsere Job-Searcher. Diese versuchten einerseits Stellen innerhalb unseres eigenen Netzwerks zu identifizieren. Andererseits sind wir aktiv auf Konkurrenten des Kundenunternehmens zugegangen, um nach (unveröffentlichten) Stellen zu fragen. Mit diesem effizienten Vorgehen und aufgrund der hohen Qualifizierung der Mitarbeiter konnte hier eine hohe Erfolgsquote erzielt werden.
5. **Weiterbildung:** Das Thema Qualifizierung war ein wichtiger Punkt für viele vom Stellenabbau betroffene Mitarbeiter. Dazu hat der Arbeitgeber ein großzügiges Budget zur Verfügung gestellt. Etwa ein Drittel der Weiterbildungsmaßnahmen diente der Förderung von Sprachkenntnissen, insbesondere Englisch. Aufgrund der großen Nachfrage wurde dies in Kooperation mit einer renommierten Sprachschule durchgeführt. Je ein weiteres Drittel der Weiterbildungen fiel auf kaufmännische Qualifizierungen und CAD-Konstruktionsprogramme.

+ Das Ergebnis: Aus Skepsis wurde Zuversicht

Eines der wichtigsten Ergebnisse, das durch die Transfergesellschaft erzielt werden konnte, war der Erhalt der Ruhe innerhalb der Belegschaft, da der Arbeitgeber mit der Transfergesellschaft seine soziale Verantwortung für seine Mitarbeiter gezeigt hat. Mit den hohen Platzierungsquoten konnten wir allen Beteiligten zudem schnell beweisen, dass die Maßnahme den erwünschten Erfolg bringt. Einen wichtigen Anteil dabei nahm die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein, der

ebenfalls bei der Transfergesellschaft mit an Bord war. Mit diesem haben wir uns einmal pro Monat getroffen, um Zwischenergebnisse zu besprechen.

Auch die Employer Brand des Unternehmens blieb durch den Stellenabbau unberührt. Die anfängliche Skepsis vieler Mitarbeiter verwandelte sich schnell in Zuversicht im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft.

„Durch die gezielten Schulungen und Gespräche ist es mir gelungen, den Arbeitsplatz meines Lebens zu finden. Seit langem habe ich wieder richtig Spaß bei der Arbeit. Die SAP-Schulung war das Beste, was ich machen konnte, da ich fast alles, was ich gelernt habe, auch anwenden kann.“

Feedback einer Mitarbeiterin

Zahlen und Fakten

Projektdauer:

je 12 Monate

mit versetzten Startzeitpunkten über den Verlauf
von insgesamt

3 Jahren

Vom Stellenabbau betroffen: ca.

275 Mitarbeiter

an 4 Standorten

Vermittlungsquote: über

80 Prozent



Ansprechpartner



Marc Merchel

Principal Consultant

marc.merchel@muehlenhoff.com