

Kathrin Filipiak

Vorbildliche Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte nach Arbeitsplatzverlust

**Die GPQ-Transfergesellschaft zur Schließung des
Cummins-Generatorenwerks in Ingolstadt**

Kurzfassung der quantitativen Evaluation durch das Helex Institut

Bochum, Juni 2017

Inhalt

1	Kurze Beschreibung des Transferprojekts und der Evaluation.....	2
2	Strukturmerkmale der Beschäftigten.....	4
2.1	Alter und Betriebszugehörigkeit.....	4
2.2	Qualifikationsstruktur	5
3	Verbleib auf dem Arbeitsmarkt.....	6
3.1	Suchpräferenzen der Beschäftigten.....	6
3.2	Arbeitsmarktlicher Status nach Ausscheiden aus der Transfergesellschaft.....	7
3.3	Qualität der neuen Beschäftigung	9
4	Bewertung der Transfergesellschaft – zentrale Zufriedenheitsindikatoren	10
5	Fazit.....	13
	Literatur	14

1 Kurze Beschreibung des Transferprojekts und der Evaluation

Im November 2014 veröffentlichte die Cummins Deutschland GmbH den Beschluss, ihr Generatorenwerk am Standort Ingolstadt mit knapp 200 Beschäftigten zu schließen. In den Verhandlungen um den Interessenausgleich und Sozialplan wurde neben Abfindungen auch eine Transfergesellschaft zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile des Arbeitsplatzverlusts vereinbart. Dieses Transferprojekt ist der Gegenstand des vorliegenden Papiers. Es fasst die Ergebnisse der quantitativen arbeitsmarktpolitischen Evaluation des Projekts zusammen, die vom Helex Institut im Frühjahr 2017 durchgeführt worden ist.

Die Transfergesellschaft wurde durch die Mypegasus-Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH (kurz: GPQ) durchgeführt. Die GPQ ist ein überregionaler Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit Sitz in Nürnberg. Sie wurde 1996 mit dem Ziel gegründet, Transfermaßnahmen für Unternehmen in Restrukturierungen durchzuführen. Der regionale Schwerpunkt der GPQ liegt in Süddeutschland, bundesweite Projekte werden im Rahmen eines Netzwerks mit der Mypegasus-Gruppe durchgeführt.

Das Ingolstädter Generatorenwerk gehörte zum Unternehmen Cummins Deutschland, das wiederum Teil des amerikanischen Cummins-Konzerns ist. Der Konzern produziert Verbrennungs- und Elektromotoren, weitere antriebs- und motorenbezogene Produkte sowie Generatoren. In Deutschland betreibt das Unternehmen vor allem ein Netzwerk aus Service- und Vertriebsstandorten, seine Zentrale ist in Groß-Gerau ansässig. Im Werk Ingolstadt wurden bis zur Schließung Wechselstromgeneratoren mit einer Leistung von mehr als zehn Megawatt produziert; aufgrund eines schrumpfenden Markts bei sinkenden Marktanteilen hat das Unternehmen die Entscheidung gefällt, dieses Produktsegment aufzugeben und die Transformatorenproduktion zu schließen.

Durch die Standortschließung in Ingolstadt verloren insgesamt 173 Mitarbeiter_innen ihren Arbeitsplatz, von denen fünf ein Arbeitsangebot innerhalb des Konzerns wahrnehmen konnten. Die anderen 168 Beschäftigten wechselten in die Transfergesellschaft. Die Übergangsquote der anspruchsberechtigten Mitarbeiter_innen in die Transfergesellschaft betrug somit 100 %. Die Laufzeit der Transfergesellschaft betrug in Abhängigkeit von der individuellen Seniorität zwischen sechs und zwölf Monaten; die ersten Beschäftigten wechselten zum 1. April 2015 in die Transfergesellschaft, die aufgrund verschiedenen Eintrittswellen bis zum 30. September 2016 lief. Für die Qualifizierung wurden im Sozialplan 1.000 € pro Person veranschlagt, die als Topflösung¹ gehandhabt wurden.

Das folgende Arbeitspapier untersucht die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der Transferberatung durch die GPQ. In der Evaluation wird der Versuch unternommen, einen mehrdimensionalen Ansatz zu verfolgen, der die individuellen Erfahrungen der Transfer Teilnehmer_innen und ihre subjektive Bewertung der Transfergesellschaft in den Fokus stellt. Die Auswertung der subjektiven Zufriedenheit der Beschäftigten wird ergänzt durch Analysen zum Verbleib der Transfer Teilnehmer_innen am Arbeitsmarkt. Weil diese stark an externe Kontextfaktoren wie den Strukturmerkmalen der Teilnehmenden oder der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes gekoppelt sind, ist die Verbleibsuntersuchung für die qualitative Bewertung der Beratung, Qualifizierung oder Unterstützung in der Arbeitssuche ungeeignet. Sie bildet jedoch eine wichtige Ziffer für das Verständnis des Beschäftigtentransfers.

Die Untersuchung erfolgte durch eine anonyme, schriftliche Befragung der ehemaligen Transfer Teilnehmer_innen. Der postalische Versand der Fragebögen erfolgte durch die GPQ, um eine

¹ Eine Topflösung bedeutet, dass das Budget derjenigen Personen, welche die ihnen zustehenden Mittel nicht oder nicht vollständig abschöpfen, auf die verbleibenden Personen übergeht. So können zum Teil auch Qualifizierungsbudgets von mehr als 1.000 € pro Person realisiert werden.

Trennung von Adressdaten und Befragungsdaten zu gewährleisten. Es handelte sich bei dieser Untersuchung um eine Vollerhebung, das heißt allen ehemaligen Mitarbeiter_innen wurde die Teilnahme an der Befragung ermöglicht. Die Feldzeit lag im Zeitraum zwischen Ende Januar bis Ende April 2017. Der Rücklauf der Befragung betrug 43 %².

2 Strukturmerkmale der Beschäftigten

Die Strukturmerkmale der Beschäftigten bilden einen zentralen Kontext für den Verbleib am Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden werden ihr Alter, die Betriebszugehörigkeitsdauer sowie die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur der Cummins-Beschäftigten skizziert.

2.1 Alter und Betriebszugehörigkeit

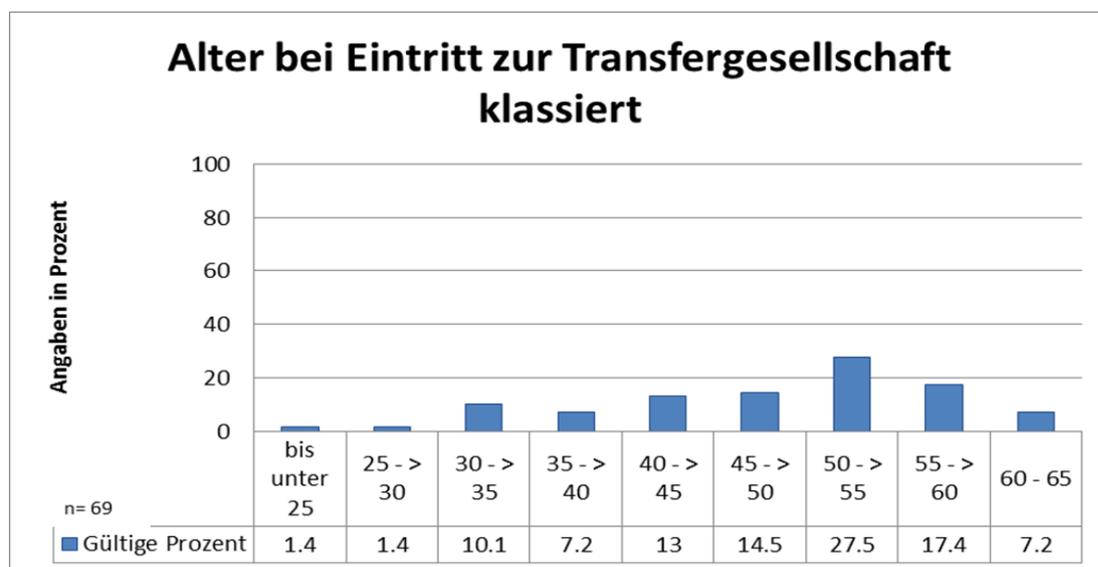


Abbildung 1: Klassiertes Alter bei Eintritt zur Transfergesellschaft

Bei der Betrachtung der Altersstruktur zeigt sich, dass zwei Drittel der Befragten beim Eintritt zur Transfergesellschaft älter als 45 Jahre sind. Insgesamt variiert das Alter der Befragten zwischen 21 bis 63 Jahren, der Altersdurchschnitt liegt dabei bei 47 Jahren.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer der Befragten zeigt die folgende Verteilung:

² Die Rücklaufquote berechnet sich wie folgt: (72 erhaltene Antwortfragebögen / 168 verschickte Fragebögen an alle Teilnehmer_innen) * 100.

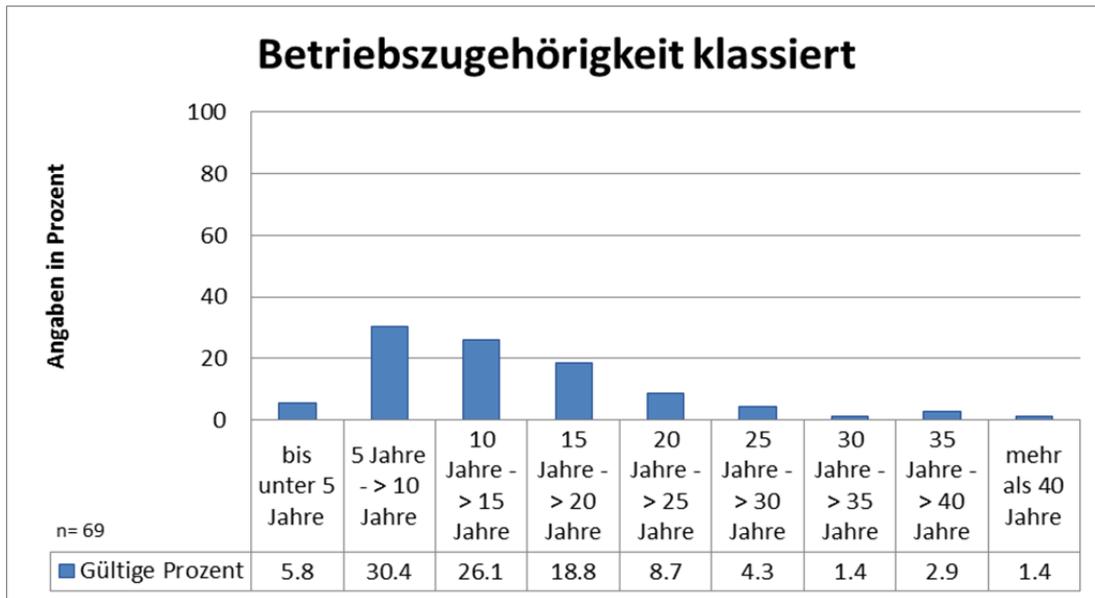


Abbildung 2: Klassierte Betriebszugehörigkeit

Bei der Untersuchung der Betriebszugehörigkeit wird deutlich, dass mehr als die Hälfte der Befragten eine Betriebszugehörigkeit von bis zu 15 Jahren aufweisen. Die Spannweite der Betriebszugehörigkeit erstreckt sich dabei von 4 bis 44 Jahre, mit einem Durchschnitt von 15 Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer liegt damit wenige Jahre über der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit in Deutschland von etwa 10,8 Jahren (European Labour Force Survey, Vergleichsjahr 2008).

2.2 Qualifikationsstruktur

Bei Cummins dominierte das Modell der Vollzeitbeschäftigung (94 %) gegenüber dem der Teilzeitbeschäftigung (6 %) deutlich. Die befragten Beschäftigten waren beinahe zu gleichen Teilen in der Produktion (43 %) und in der Verwaltung bzw. im Engineering (44 %) beschäftigt, 13 % entfielen auf andere Bereiche (beispielsweise Logistik, Kantine, Ausbildung, Lager). Bei der Betrachtung der vorhandenen Berufsabschlüsse ergibt sich das folgende Bild:

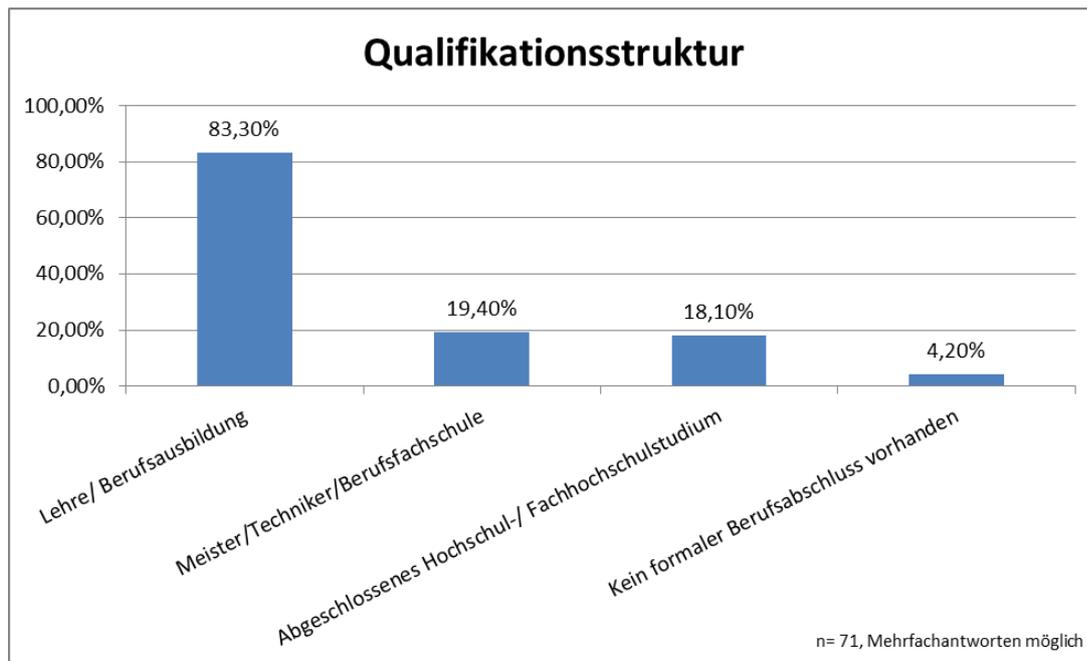


Abbildung 3: Qualifikationsstruktur, vorhandene Berufsabschlüsse

Die Abbildung zeigt, dass in der Qualifikationsstruktur von Cummins die Facharbeit dominiert, 83 % der Beschäftigten verfügen über eine Lehre bzw. Berufsausbildung. Höhere Qualifikationen entfallen in etwa gleichen Teilen auf Meister/Techniker und Personen mit akademischem Hintergrund. Nur etwa 4 % der Beschäftigten sind gering qualifiziert als Un- oder Angelernte beschäftigt. Bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur ist es unabdingbar, den Anteil fachfremder Beschäftigung zu berücksichtigen. Hier zeigt sich, dass knapp ein Drittel der Befragten bei Cummins nicht in ihrem ursprünglich erlernten Beruf beschäftigt waren. Während einige Faktoren für eine günstige Ausgangslage für die Vermittlung sprechen, wie beispielsweise das generelle Qualifikationsniveau und die regionale Arbeitsmarktlage, gibt es auch einige potenzielle Hemmnisse für die Vermittlung. Diese liegen vor allem in der Altersstruktur und der fachfremden Beschäftigung begründet.

3 Verbleib auf dem Arbeitsmarkt

3.1 Suchpräferenzen der Beschäftigten

Im Anschluss an die Strukturmerkmale als Ausgangslage für die Vermittlung werden im Folgenden die persönlichen Präferenzen in der Arbeitsplatzsuche betrachtet. Diese werden in der folgenden Grafik dargestellt. Der Fragebogen umfasste sechs potenziell relevante Kriterien bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen. Diesen Kriterien konnten die Befragten eine individuelle Bedeutung beimessen, auf einer sechsstufigen Skala von ‚absolut wichtig‘ (dunkelgrün) bis ‚gänz-

lich unwichtig‘ (dunkelrot). Summiert man die grünen Anteile der Balken, so kann man die Tendenz der Wichtigkeit eines Kriteriums ablesen.

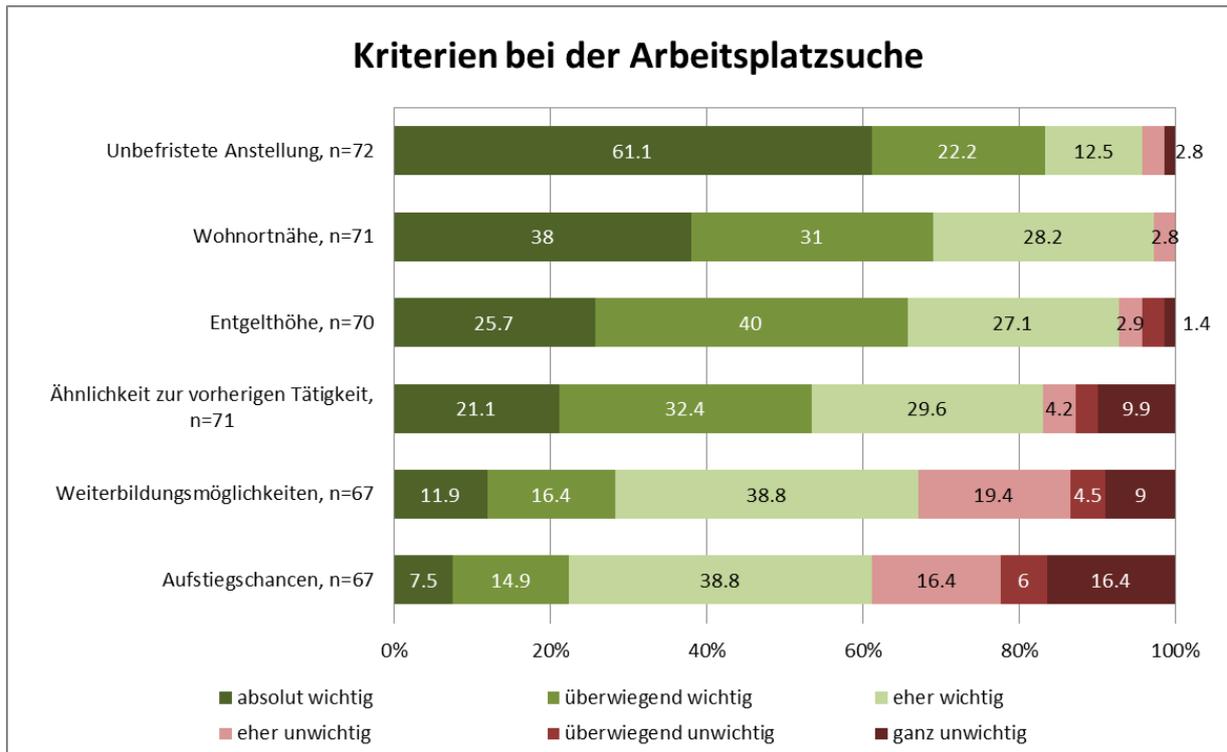


Abbildung 4: Kriterien bei der Arbeitsplatzsuche

Bei der Arbeitsplatzsuche dominieren die Kriterien „unbefristete Anstellung“ und „Wohnortnähe“; an dritter Stelle folgt die Höhe des Entgelts. Die Bedeutungsbeimessung gegenüber einer unbefristeten Anstellung ist hier sehr stark ausgeprägt, da es sich bei den Befragten um Personen mit eigenen Personalabbauerfahrungen handelt. Der Suchradius in der Arbeitsplatzsuche variiert bei den Befragten zwischen 10 und 99 Kilometern mit einem arithmetischen Mittel von 41 Kilometern und dem Medianwert von 30 Kilometern³.

3.2 Arbeitsmarktlicher Status nach Ausscheiden aus der Transfergesellschaft

Insgesamt konnten etwas mehr als die Hälfte der Befragten Personen (54 %) die Transfergesellschaft vor dem Ende ihrer persönlichen Laufzeit verlassen. Im Vergleich der Altersklassen zeigt sich, dass den jüngeren Beschäftigten (40 bis 45 Jahre, 67 %) ein vorzeitiger Ausstieg aus der Transfergesellschaft häufiger gelungen ist als älteren Beschäftigten (55 bis 60 Jahre, 42 %). Insgesamt stellt sich der Verbleib nach dem individuellen Austritt bzw. Ausscheiden aus der Transfergesellschaft wie folgt dar:

³ Typischerweise korreliert der Suchradius unter anderem mit dem Qualifikations- und Tätigkeitsniveau sowie der Haushaltssituation, diese Untersuchungen lassen sich an dieser Stelle fallzahlbedingt allerdings nicht durchführen.

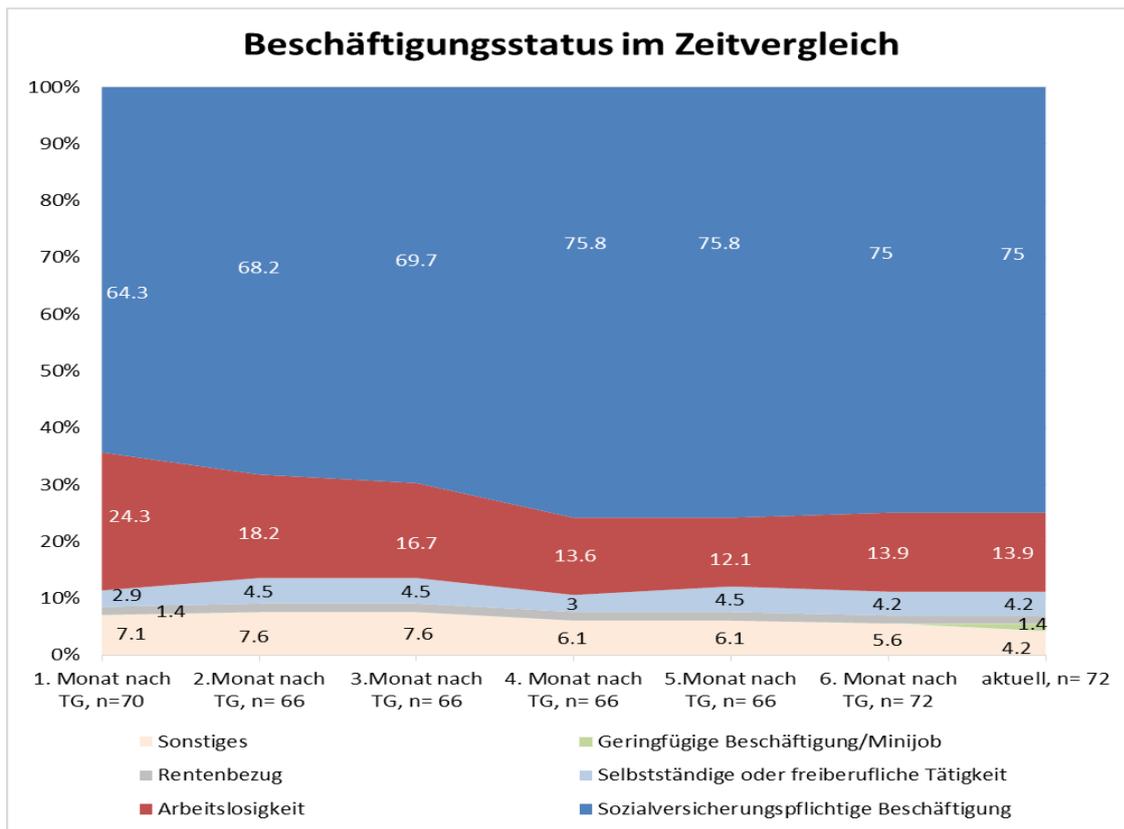


Abbildung 5: Verbleib auf dem Arbeitsmarkt im Zeitverlauf

Unmittelbar nach dem Austritt aus der Transfergesellschaft waren etwa 64 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, dieser Anteil steigt im Zeitverlauf beinahe stetig an. Aktuell, das heißt zum Zeitpunkt der Befragung, befinden sich 75 % der Befragten in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil von Personen in Arbeitslosigkeit reduzierte sich beinahe stetig von 24 % unmittelbar nach dem Ende der Transfergesellschaft auf aktuell knapp 14 %. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass für insgesamt 76 % unmittelbar nach dem Ende der Transferlaufzeit alternative Lösungen zum Arbeitslosengeldbezug gefunden werden konnten, neben der dominierenden sozialversicherungspflichtigen, abhängigen Beschäftigung ebenso Existenzgründungen oder beispielsweise die Aufnahme eines Studiums.

Exkurs: Reporting des Trägers

Die Ergebnisse der Verbleibsanalyse entsprechen den eigenen Erhebungen des Trägers, welches unter anderem die Datenqualität der vorliegenden Untersuchung bestätigt. Auch in der trägereigenen Erhebung beträgt die Vermeidungsquote von Arbeitslosigkeit unmittelbar nach dem Austritt aus der Transfergesellschaft 76 %, in Arbeitslosigkeit sind 24 % ausgetreten. Die Betrachtung des unmittelbaren Verbleibs nach dem Austritt aus der Transfergesellschaft muss dabei um die Ergebnisse der Nachbetreuung ergänzt werden. Auch nach Ablauf der individuellen Transferzeit standen den Teilnehmer_innen Beratungs- und Vermittlungsangebote durch den Träger zur Verfügung. Im Rahmen dieses Angebots konnten weitere 16 Arbeitsaufnahmen, eine Existenzgründung sowie drei Abmeldungen in Elternzeit/Mutterschutz realisiert werden, sodass die Vermeidungsquote von Arbeitslosigkeit letztendlich bei 87 % liegt. Bei der Betrachtung der Teilnehmer_innen, die anschließende Unter-

stützungsleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit erhalten (21 Personen, bzw. 13 %), handelt es sich bei acht Mitarbeitern um Personen älter als 60 Jahre.

3.3 Qualität der neuen Beschäftigung

Betrachtet man die Qualität der neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse unter Berücksichtigung der wichtigsten Kriterien in der Arbeitsplatzsuche so zeigt sich, dass dem Wunsch nach einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zu einem großen Teil (knapp 88 %) entsprochen werden konnte. Als weiteres, wichtiges Kriterium konnte die Wohnortnähe identifiziert werden. Im Vergleich zu ihrer vorherigen Tätigkeit bei Cummins müssen in etwa ein Drittel einen weiteren Anfahrtsweg zur Arbeit in Kauf nehmen, 41 % haben einen gleichen Arbeitsweg und ein Viertel der Befragten haben aktuell einen kürzeren Anfahrtsweg. An dritter Stelle rangierte bei den Suchkriterien die Bezahlung. Etwa die Hälfte der Befragten mussten allerdings Einbußen beim Entgelt hinnehmen, während sich knapp ein Viertel verbessern konnte. Knapp 27 % konnten ihr vormaliges Entgeltniveau beibehalten. Insgesamt hat ein Großteil der Beschäftigten wieder eine Tätigkeit im produzierenden Gewerbe aufgenommen, Branchenwechsel waren dabei für die Angestellten in der Verwaltung üblicher als für die Mitarbeiter_innen der Produktion. In Leiharbeit sind aktuell lediglich 5 % der befragten Personen beschäftigt.

Als alleiniger Erfolgsindikator sind Vermittlungskennzahlen allerdings nicht geeignet, da sie einerseits mit vielen, nicht beeinflussbaren Faktoren korrelieren und zudem im Zusammenhang mit den im Sozialplan verhandelten Rahmenbedingungen stehen. Zudem eignet sich die Vermittlungsquote nicht, um die individuellen Unterstützungsleistungen abzubilden, aus denen eine Transfergesellschaft zu großen Teilen besteht und von denen die Teilnehmer_innen besonders profitieren. Wie Mühge u. a. mehrfach zeigen konnte, ist die Zufriedenheit mit der Transfergesellschaft losgelöst von dem Vermittlungsergebnis der Transfergesellschaft zu betrachten (Mühge et al. 2012; Mühge 2015; Mühge et al. 2016). Auch aus diesem Grund werden Zufriedenheitskennzahlen mit der Transfergesellschaft im Allgemeinen und der Transferberatung im Speziellen in den Fokus dieser Evaluation gerückt.

4 Bewertung der Transfergesellschaft – zentrale Zufriedenheitsindikatoren

Die Bewertung der Transfergesellschaft erfolgt anhand eines differenzierten Kriterienkatalogs. Das Konstrukt der Zufriedenheit in der Transfergesellschaft setzt sich dabei aus mehreren Indikatoren zusammen, die sich einerseits auf die individuelle Transferberatung beziehen und andere, die auf die Bewertung der Transfergesellschaft als Instrument allgemein abzielen. Vorangegangene Studien zeigen, dass die persönlichen Transferberater als Schlüsselfiguren bei der Bewertung der Transfergesellschaft fungieren. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der individuellen Transferberatung zeigt sich im vorliegenden Fall die folgende Verteilung:

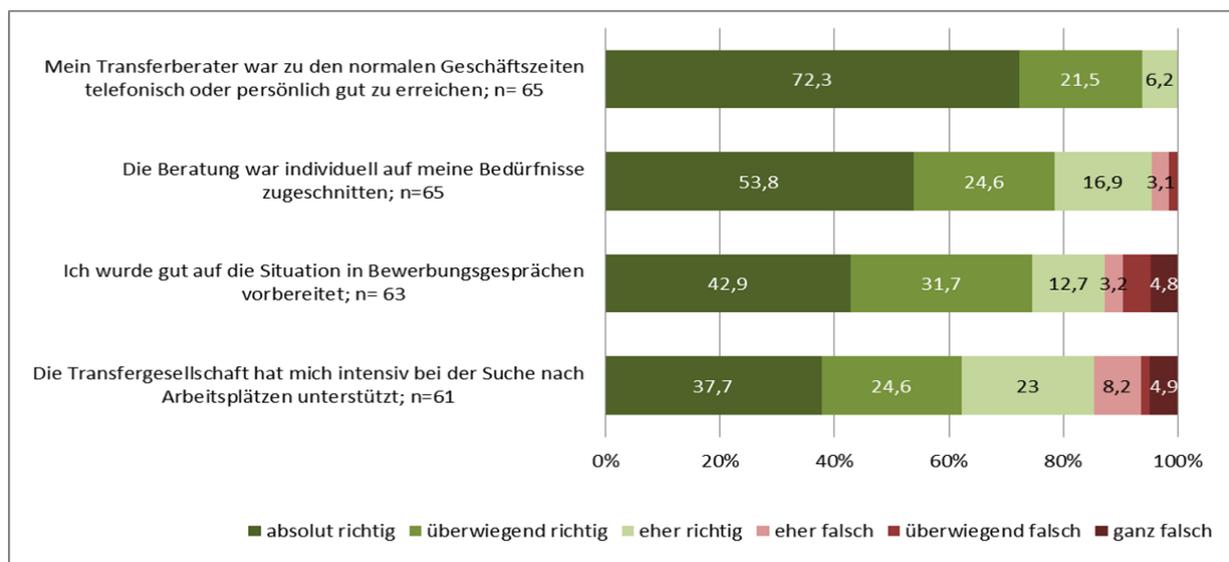


Abbildung 6: Bewertung der individuellen Transferberatung

Aus der Grafik geht hervor, dass die individuelle Transferberatung außerordentlich positiv bewertet wird. Über die Kriterien Erreichbarkeit, individuelle Unterstützung und arbeitsmarktliche Befähigung hinweg werden stets Zufriedenheitswerte von über 85 % realisiert. Die Beratungs- und Betreuungsdichte ist ferner im vorliegenden Projekt als hoch zu bezeichnen: Im Durchschnitt nahmen die Befragten vier Beratungsgespräche innerhalb der ersten 6 Wochen wahr, wobei die Gesprächsdauer üblicherweise zwischen 30 bis 60 Minuten lag. An die persönlichen Berater_innen richten sich auch die meisten Ergänzungen im offenen Fragebogenteil, ob lobende Feststellungen oder kritische Anmerkungen.

Als vertrauensbildende Grundlage wird der Anfangsphase in der Evaluation eine besondere Bedeutung beigemessen. Hier geht um die Untersuchung der Unterstützung durch die Beratung in der Bewältigung mit dem Arbeitsplatzverlust. Ebenso erhoben wird die Ganzheitlichkeit des Beratungsansatzes, also ob neben unmittelbaren Themen der Arbeitsplatzsuche auch persönliche oder lebensweltliche Themen angesprochen werden konnten.

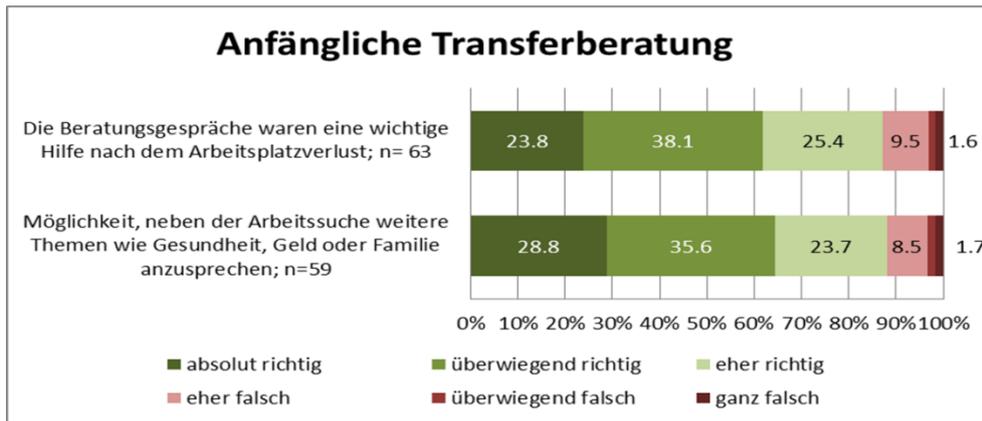


Abbildung 7: Bewertung der anfänglichen Transferberatung

Für den Großteil der Befragten (87 %) waren die Beratungsgespräche eine wichtige Hilfe nach dem Arbeitsplatzverlust. Ebenso konnten 88 % in der Transferberatung auch lebensweltliche Themen wie Gesundheit, Geld oder Familie ansprechen.

Neben der individuellen Unterstützung durch die persönlichen Berater_innen wird ebenfalls die Transfergesellschaft insgesamt bewertet. Hierbei geht es vor allem darum, retrospektiv die Entscheidung für den Beitritt zur Transfergesellschaft zu bewerten, das Entsprechungsverhältnis zwischen den versprochenen Leistungen aus der Informationsveranstaltung mit der tatsächlich geleisteten Unterstützung abzuwägen und den Einfluss Transfergesellschaft der auf die Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt zu bewerten.

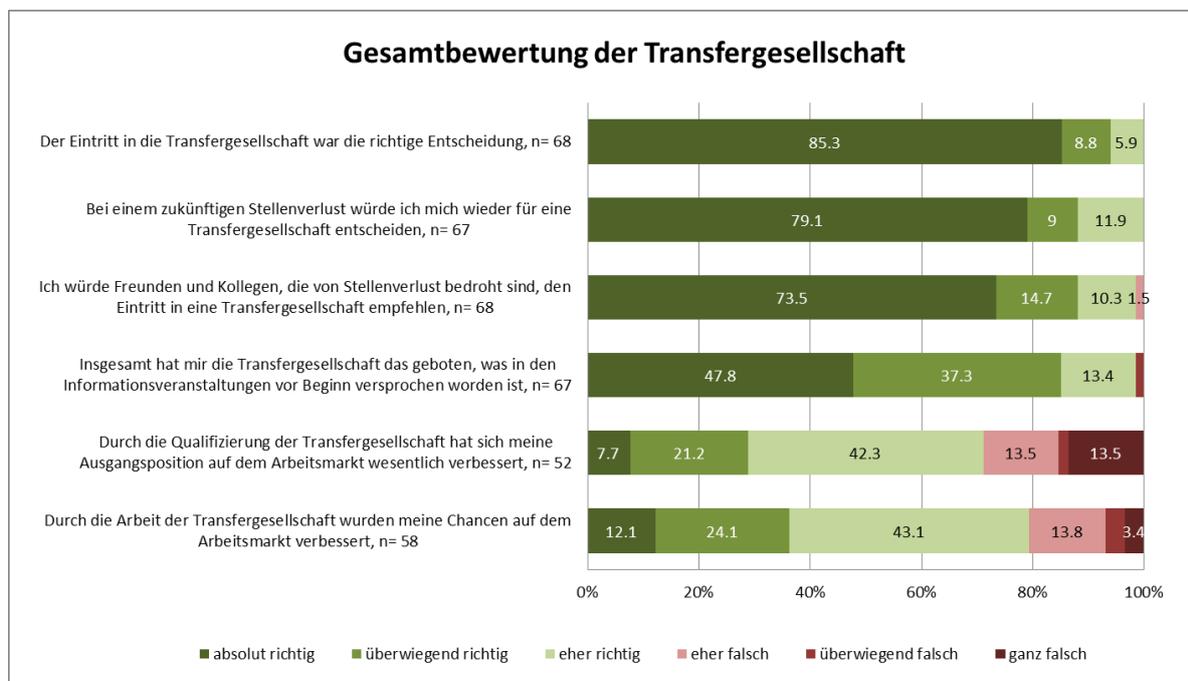


Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Transfergesellschaft insgesamt

Abbildung 5 zeigt durchgehend hohe Zufriedenheitswerte. So bewerten alle Befragten die Entscheidung zum Eintritt in die Transfergesellschaft im Nachhinein als richtig. Ebenso würden sich

alle Befragten bei einem abermaligen Stellenverlust wieder für eine Transfergesellschaft entscheiden. Ebenso ist erkennbar, dass die in der Informationsveranstaltung versprochene Unterstützung eingelöst wurde. Kritisch wird allerdings der Einfluss der Qualifizierung auf die Verbesserung der Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt bewertet. Hier bezweifeln knapp 29 %, dass die Qualifizierung die individuelle Ausgangsposition auf dem Arbeitsmarkt verbessert habe.

In der Gesamtbewertung des Transferprojekts dominieren die sehr positiven bzw. positiven Antworten, wie Abbildung 6 darstellt.

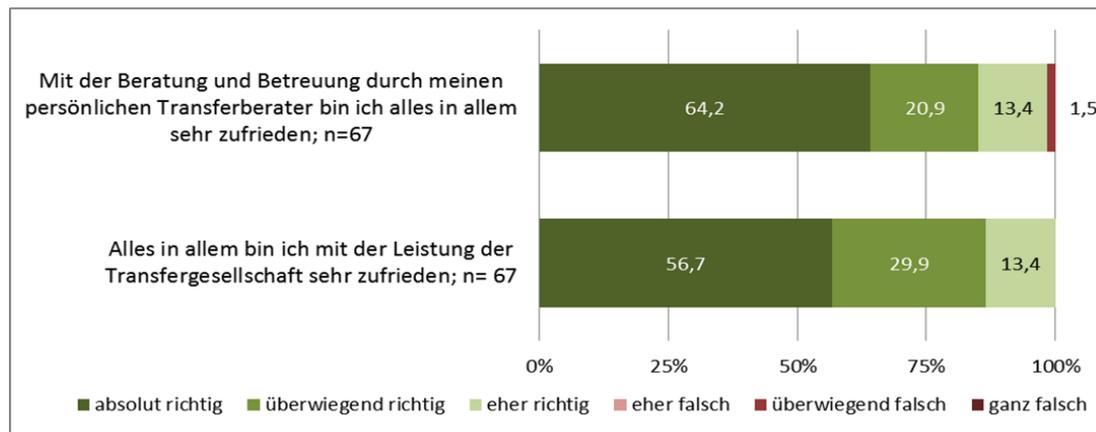


Abbildung 9: Gesamtbewertung der Beratung und Unterstützung

Bezüglich der Bewertung in der persönlichen Beratung konnte ein Wert von 64 % für die vollste Zufriedenheit erzielt werden, die tendenzielle Zufriedenheit liegt bei 98 %. Insgesamt sind alle befragten Teilnehmer_innen mit der Leistung der Transfergesellschaft zufrieden, dabei ist mehr als die Hälfte absolut zufrieden mit Gesamtleistung des Trägers.

Neben der Unterstützung durch die Transfergesellschaft in der Situation des Arbeitsplatzverlustes wurde auch die Unterstützung der örtlichen IG Metall während der Krise des Standortes bewertet.

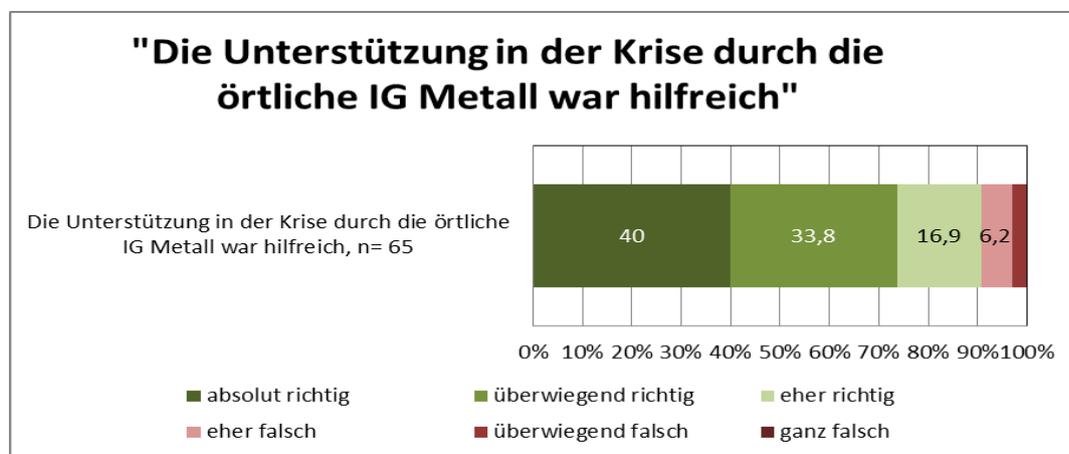


Abbildung 10: Unterstützung während der Standortkrise durch die örtliche IG Metall

Diese Grafik zeigt, dass auch die Unterstützung durch die örtliche IG Metall während der Standortkrise als hilfreich eingeschätzt wurde. Mehr als 90 % bewerten diese Aussage als tendenziell zutreffend.

5 Fazit

Die Transfergesellschaft bei Cummins am Standort Ingolstadt ist ein aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive bemerkenswert erfolgreiches Projekt, dem die betroffenen Beschäftigten eine sehr hohe Beratungsqualität attestieren. Sie kommen ohne Ausnahme zu einer positiven Beurteilung der Arbeit der Transfergesellschaft insgesamt; der Modus der Antworten liegt bei diesem zentralen Item mit 56 % auf der höchsten Bewertungskategorie ‚absolut zufrieden‘. Auch betrachtet keine_r der befragten Transferbeschäftigten seinen/ihren Beitritt zur Transfergesellschaft retrospektiv als falsche Entscheidung. Dies sowie weitere Befragungsergebnisse sind Indikatoren für eine dichte und in hohem Maße auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer_innen zugeschnittene Beratung (zu den Beratungsanforderungen von Transferbeschäftigten vgl. Filipiak 2016).

Die Verbleibsuntersuchung hat zum Ergebnis, dass trotz teilweise erschwerender Bedingungen die Vermittlungsquoten der GPQ über dem Durchschnitt von Transferprojekten insgesamt liegen (vgl. Härpfer 2014). Bemerkenswert ist, dass die Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse, vor allem vor dem Hintergrund der Relevanz der individuellen Suchkriterien, von den Beschäftigten als gut beurteilt wird. Hier sind vor allem die größtenteils unbefristeten Arbeitsverhältnisse und die Nähe zum Wohnort hervorzuheben. Auch der Anteil der Personen, die aktuell in Leiharbeit beschäftigt sind, ist mit 5 % als sehr gering zu bewerten.

Die Evaluation hat darüber positive Befunde zu qualitativen Aspekten der Beratung ergeben. Dies gilt für die Beratungs- und Betreuungsdichte des Trägers, weiterhin wird die Erreichbarkeit der Berater_innen der GPQ als sehr gut eingeschätzt. Neben der strukturellen Unterstützung durch ein dichtes Angebot wird auch die inhaltliche Gestaltung der Beratung geschätzt, in der, je nach individueller Ausgangslage der Beschäftigten, eine Kombination aus arbeitsmarktpolitischer Befähigung und emotional-lebensweltlicher Beratung angeboten werden konnte. Hinsichtlich der Summe an positiven Bewertungen birgt die in diesem Projekt umgesetzte Praxis der Transferberatung kaum noch Verbesserungspotenzial.

Ein weiterer positiver Befund ist die Verlässlichkeit des Trägers. Die Befragung hat gezeigt, dass aus der Sicht der Beschäftigten die in im Vorfeld des Projekts in Informationsveranstaltungen präsentierte Konzeption des Trägers vollumfänglich in die Praxis umgesetzt wurde.

Neben der allgemeinen positiven bis sehr positiven Bewertung zeigt die Befragung zwei Aspekte, die es in Zukunft zu bearbeiten gilt: So betrachten 29 % der Teilnehmer_innen die arbeitsmarktliche Wirksamkeit der Qualifizierungen als kritisch; ferner bewerten 20 % die Aussage als tendenziell unzutreffend, dass die Transfergesellschaft ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert habe. Allerdings sind die Einflussmöglichkeiten der Transferträger hier zum Teil begrenzt. Die offenen Fragen schmälern nicht die beispiellos positiven Ergebnisse des Projektes, sondern dienen als Anreiz zur Weiterentwicklung eines Projektes, welches als Vorzeigemodell bezeichnet werden kann.

Literatur

Filipiak, Kathrin (2016): Befähigung durch Beratung. Begleitende Bewältigung beruflicher Umbruchsituationen. Friedrich-Ebert-Stiftung - Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Gute Gesellschaft - Soziale Demokratie #2017plus).

Härpfer, Jens (2014): Analyse des Abgangs aus Transferkurzarbeit. Zugänge aus dem Jahr 2012. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg (Methodenbericht der Statistik der BA).

Mühge, Gernot; Niewerth, Claudia; Icking, Maria; Mahler, Julia (2012): „Soziale Sicherheit durch Beschäftigentransfer. Eine empirische Untersuchung von Transfergesellschaften“. In: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH: Materialien zu Monitoring und Evaluation. Bottrop: G.I.B. Arbeitspapiere, 39.

Mühge, Gernot (2015): „Die Förderung individueller Handlungsfähigkeit nach Personalabbau. Die Transfergesellschaft des Trägers GPQ bei der Loewe Opta GmbH“. Eine qualitative Fallstudie. In: Helex Paper 1/2015.

Mühge, Gernot; Filipiak, Kathrin; Peters, Luisa (2016): Transferberatung im Verbund. Implementation, Ansatz und Wirksamkeit der Transfergesellschaften in der Insolvenz der Praktiker-/Max-Bahr-Baumarktketten. Mering: Hampp Verlag.