

Interview

Digitale Alternative zu Transfermaßnahmen

Trotz insgesamt noch positiver Konjunkturdaten erwarten viele Arbeitsmarktexperten für 2018 erstmals seit Jahren wieder steigende Arbeitslosenzahlen. Die Gründe liegen neben dem Flüchtlingszustrom einerseits auch an dem geplanten Personalabbau verschiedener Großunternehmen; alleine seitens 15 der mitarbeiterstärksten deutschen Konzerne sind nach Recherchen von Focus Money mehr als 53.000 Stellenstreichungen zu erwarten – darunter bei namhaften Unternehmen wie Siemens, Bosch, Eon oder den deutschen Banken. AuA hat mit einer Online-Outplacement-Beratung über die Erwartungen und sozialverträgliche Lösungsansätze bei Massenentlassungen gesprochen.



Regina Lindner
Partnerin,
Jobhunters.Online,
Hamburg



Christian Böhnke
Managing Partner
Jobhunters.Online,
Hamburg

Wie hat sich Outplacement entwickelt, seitdem Sie die Branche vor nunmehr 15 Jahren um den virtuellen Beratungsansatz erweitert haben?

Böhnke: Nun, der Outplacement-Markt entwickelt sich seit Jahren, im Grunde sogar seit Jahrzehnten konstant weiter; oft mit zweistelligen Zuwächsen. Seit Gründung des elterlichen Outplacement-Unternehmens kann ich mich an kaum mal zwei Jahre am Stück ohne Branchenwachstum erinnern – und das war 1992. In den vergangenen Jahren – seit 2012 – hat sich das Wachstum allerdings etwas abgeschwächt, laut dem BDU auf durchschnittlich 4,9 % pro Jahr, was sicherlich in erster Linie der guten konjunkturellen Entwicklung geschuldet war. Grundsätzlich zeigt sich aber der Outplacement-Markt im Segment Fach- und Führungskräfte deutlich weniger konjunkturabhängig volatil als bei Transfermaßnahmen im tariflichen Bereich.

Sollten Outplacement-Maßnahmen ihrer Meinung nach zum Standardangebot bei unternehmensseitigen Kündigungen zählen?

Lindner: Hier muss man differenzieren. Bei Entlassungen von Führungskräften geht der Gang der Betroffenen meist zuallererst zum Fachanwalt für Arbeitsrecht. Dessen Primärziel gilt jedoch im Regelfall weder der geräuscharmen Trennung vom bisherigen Arbeitgeber noch der langfristigen Sicherung der beruflichen Einkommensgrundlage. Stattdessen steht meist eine Maximierung von Abfindungszahlungen an seinen Mandanten im Vordergrund. Dies ist zwar aus mehreren Gründen logisch und dient sicherlich auch der Regulierung von menschlich oftmals durchaus nachvollziehbaren Emotionen seitens des Betroffenen. Dabei wird jedoch meist vernachlässigt, dass mit einem konfrontativen Vorgehen auch teilweise schwerwiegende Nachteile für den beruflichen Neustart des Mitarbeiters einhergehen.

Die nach den steuerlichen Abzügen verbleibende Abfindung mag einige Monate über den Verlust des Arbeitsplatzes hinwegtrösten, ist jedoch meist schnell aufgebraucht, wenn eine zügige Neupositionierung am Arbeitsmarkt nicht gelingt – wobei mit jedem Monat der Erwerbslosigkeit sich auch die Chancen auf einen adäquaten neuen Job mit einem bestmöglichen Einkommensniveau verringern. Zum anderen birgt ein konfrontativer Verhandlungsansatz mit dem bisherigen Arbeitgeber natürlich auch das Risiko, die sprichwörtliche „verbrannte Erde“ zu hinterlassen, was sich in der Praxis häufig als weitere Hypothek für den beruflichen Neustart rächt.

Inwiefern gilt dies auch für Mitarbeiter aus dem tariflichen Bereich?

Lindner: Hier gilt das oben Gesagte grundsätzlich ebenfalls, zusätzlich jedoch bestehen unter den tariflichen Mitarbeitern jedoch immer noch weitgehende Informationsdefizite über die Chancen und Möglichkeiten professioneller Outplacement-Unterstützung. Dazu addieren sich die hohen Kosten von Individual-Outplacement, so dass insbesondere bei Massenentlassungen den hiervon Betroffenen in diesem Segment meist kaum ein Mitspracherecht gewährt wird bzw. werden kann.

Bei Massenentlassungen verständigen sich Unternehmen und Arbeitnehmervertreter häufig auf Transfergesellschaften, um den Abbau etwas abzufedern. Der richtige Ansatz?

Böhnke: Es kommt hier darauf an. Transfergesellschaften können eine Option sein, um insbesondere in strukturschwachen Regionen den Betroffenen Zeit zu verschaffen, um sich anderweitig zu orientieren und ggf. auch einen Umzug vorzubereiten, bevor sie ansonsten unmittelbar auf staatliche Unterstützungen angewiesen sind.

Und darüber hinaus?

Böhnke: Man muss hier sicherlich differenzieren. Unter regionalen Gesichtspunkten in der oben genannten Konstellation können Transfergesellschaften durchaus Sinn machen, ebenso dort, wo bspw. ungelernete Hilfskräfte ohne PC-Kenntnisse betroffen sind, welche damit zwangsläufig auf einen unmittelbaren Kontakt und face-to-face-Unterstützung angewiesen sind. Hier können wirklich professionell arbeitende Transfergesellschaften durchaus ihre Berechtigung haben. Meine wesentliche Kritik an dem Modell der Transfergesellschaften geht in Richtung eines mit Fördergeldern subventionierten Mitarbeiter-Parkplatzes, wie es leider nach wie vor keine Ausnahme ist. So zeigte eine Studie von IZA und DIW vor einiger Zeit, dass Transfergesellschaften durchschnittlich kaum bessere Vermittlungsquoten erzielen als die regionalen Arbeitsagenturen.

Soll eine Transfergesellschaft hingegen mehr sein als ein besserer Parkplatz für freigesetzte Beschäftigte, bedarf es meiner Meinung nach immer auch einer Kombination aus einer intensiven und individuellen Outplacement-Betreuung durch entsprechend erfahrene Berater.

Ein weiterer Ansatz bei Massenentlassungen sind Gruppen-Outplacements bzw. Transferagenturen?

Lindner: Das ist richtig, wobei sich die rechtliche Definition der Transferagentur nach § 110 Abs. 1 SGB III nicht auf Gruppen-Outplacement reduziert, sondern die Förderungsmöglichkeiten letztlich für sämtliche Maßnahmen gelten, welche die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen. Transfermaßnahmen sind demnach Maßnahmen wie Outplacement-Beratung, Bewerbungstrainings, Kurzqualifikationen oder auch Beratungsansätze zur Existenzgründung.

GESETZESTEXT – § 110 ABS. 1 SGB III (AUSZUG)

(...) Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. (...)

Herr Böhnke, Sie gelten als vehementer Kritiker von Gruppen-Outplacement. Warum?

Böhnke: Erst einmal begrüße ich grundsätzlich jede professionelle Unterstützung von im Zuge von Personalabbau ausscheidenden Arbeitnehmern. Für Gruppen-Outplacement gilt hingegen im Endeffekt dieselbe Kritik wie für Transfergesellschaften – und das ist die häufig doch eher überschaubare Erfolgsquote. Aus meiner Sicht und jahrelangen Erfahrung heraus, bedarf die bestmögliche Unterstützung bei der beruflichen Neupositionierung unbedingt einer durchgängigen individuellen Betreuung, was Gruppen-Transfermaßnahmen schon per Definition nicht leisten können. Zwar gibt es auch hier Anbieter, welche einzelne Gespräche in die Maßnahmen miteinbauen, was sicherlich besser ist, als reine Maßnahmen in Seminarform. Gleichwohl reicht diese Ergänzung aus meiner Sicht nicht aus, um die Erfolgsquoten signifikant zu steigern. Dazu kommt, dass mit jedem Stück ergänzender Individualbetreuung der im Grunde einzige Vorteil von Gruppen-Maßnahmen – nämlich die Kostenersparnis – spürbar reduziert wird.

Die nahezu zwangsläufig mangelnden Erfolgsquoten von Gruppen-Transfermaßnahmen waren bereits 2001 der wesentliche Grund für die Entwicklung unseres Konzepts „ePlacement“. Weitgehende Virtualisierung des Kontakts zwischen Klient und Berater sowie den Outplacement-Prozess so kostensparend zu gestalten, dass selbst im tariflichen Bereich eine durchgängige Individualbetreuung der Betroffenen möglich ist, sind neue Ansätze. Ich behaupte: ePlacement ist das Online-Outplacement 3.0.

Frau Lindner, Herr Böhnke, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Andreas Krabel. ■