

Materialien zu

Monitoring und Evaluation



Soziale Sicherheit durch Beschäftignttransfer

Eine empirische Untersuchung von Transfergesellschaften

**Soziale Sicherheit
durch Beschäftigentransfer
Eine empirische Untersuchung
von Transfergesellschaften**

Gernot Mühge/Claudia Niewerth
Maria Icking/Julia Mahler, G.I.B.

1.	Einleitung	3
1.1	„Moving Targets“ des Beschäftigtentransfers	3
1.2	Fragestellung und Aufbau der Studie	5
2.	Theoretisches Konzept und methodisches Vorgehen	7
2.1	Beschäftigtentransfer als Übergangsarbeitsmarkt	7
2.2	Der Ansatz „Sozialer Geleitschutz bei beruflichen Umbrüchen“	8
2.3	Forschungsleitende Hypothesen der Studie	10
3.	Datenbasis und deskriptive Auswertung der Befragung	12
3.1	Beschreibung der Befragten nach demografischen Merkmalen	13
3.2	Angebote der Transfergesellschaft	13
3.3	Die berufliche Situation vor Eintritt in die Transfergesellschaft und danach	16
3.4	Veränderung der Arbeitssituation	18
3.5	Bewertung der Transfergesellschaft durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt	19
4.	Aktivierende Sozialpläne, aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer?	21
4.1	Aktivierung und Versorgung als Prinzipien von Transfersozialplänen	21
4.2	Erwartungen und Orientierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	22
4.3	Zusammenhang zwischen Sozialplan- und Teilnehmertyp	23
4.4	Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen und Teilnehmertyp	23
5.	Angebote und Ergebnisse von Transfergesellschaften	26
5.1	Analyse zur Qualität von Transfergesellschaften	26
5.2	Wirkungsanalyse von Transfergesellschaften	29
6.	Fazit und Ausblick	38
7.	Literatur	41
8.	Anhang	
	I: Indexbildung	43
	II: Fragebogen	45

1. Einleitung

Wenn im Fall von Betriebsänderungen wie Restrukturierung, Stilllegung und Insolvenz Entlassungen unumgänglich sind, können Unternehmen auf Instrumente des Beschäftigtentransfers zurückgreifen, um den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder in Arbeit zu bringen. Die Instrumente des Beschäftigtentransfers sind im SGB III geregelt; im Wesentlichen sind es die Transfergesellschaften und die Transferagenturen.

Die Transferagentur ist eine Beratungs- und Vermittlungsstelle, die im Auftrag des Personal abgebenden Unternehmens von einer darauf spezialisierten Beratungsfirma eingerichtet wird. Da die Beratung bereits in der Kündigungsfrist stattfindet, beginnen die Vermittlungsunterstützungen so frühzeitig, dass häufig Arbeitslosigkeit vermieden werden kann. Im Unterschied dazu bieten Transfergesellschaften von Arbeitslosigkeit bedrohten oder gekündigten Beschäftigten ein befristetes Arbeitsverhältnis in einer sogenannten betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE). Beide Ansätze ermöglichen durch Beratung, Qualifizierung und Praktika eine professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begleiten sie bei der Vermittlung in neue Beschäftigung.

Das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen finanziert unter bestimmten Voraussetzungen aus ESF-Mitteln weitere Beratungs- und Verwaltungskosten für eine Transfergesellschaft, falls ohne diese Mittel eine Transfergesellschaft nicht eingerichtet werden kann.

Trotz der langjährigen Umsetzungspraxis des Beschäftigtentransfers fehlt es nach wie vor an repräsentativen quantitativen und qualitativen Untersuchungen zu den Ergebnissen und Wirkungen des Beschäftigtentransfers. Die hier vorgelegte Studie will einen Beitrag leisten, diese Lücke zu schließen. Die Studie basiert auf den Ergebnissen einer schriftlichen Befragung von ehemaligen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Transfergesellschaften in Nordrhein-Westfalen, die mit Mitteln des Landes unterstützt wurden.

Sowohl in der Wissenschaft als auch in der arbeitsmarktpolitischen Öffentlichkeit wird der Beschäftigtentransfer in der Regel in einer kurzfristigen Perspektive und anhand einer zentralen Kennziffer, der Quote der Wiedereingliederung in Beschäftigung, bewertet. Auch die vorliegende Studie zielt

auf eine Bewertung von arbeitsmarktpolitischen Konzepten im Beschäftigtentransfer, nimmt aber eine qualitativ erweiterte Perspektive ein. Sie geht der Frage nach, inwiefern unterschiedliche Typen von Transfergesellschaften ein hohes bzw. niedriges Maß an sozialer Sicherheit gewährleisten. Die Messung von sozialer Sicherheit beschränkt sich nicht auf den Parameter der kurzfristigen Vermittlung, sondern wird – unter Rückgriff auf die Konzepte von Übergangsarbeitsmärkten sowie des sozialen Geleitschutzes bei betrieblichen Umstrukturierungen – weiter gefasst. Die Untersuchung schließt die Qualität der Arbeitsvermittlungen gleichermaßen mit ein wie Auswirkungen der Transfergesellschaft auf die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer, unabhängig davon, ob sie in neue Beschäftigungsverhältnisse vermittelt worden sind oder nicht. Die Studie nimmt dabei auch Bezug auf die im Laufe der Zeit wechselnden Zielsetzungen und verdeutlicht, dass nicht immer schnelle Wiedereingliederung in Beschäftigung im Mittelpunkt stand (vgl. das folgende Kapitel 1.1).

1.1 „Moving Targets“ des Beschäftigtentransfers

Das Sozialgesetzbuch III setzt Transfergesellschaften ein klares Ziel: Die Vermittlung in Arbeit soll möglichst unmittelbar und schnell erfolgen. Dies regelt die derzeit gültige Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit: „Vermittlungsbemühungen und Vermittlungsvorschläge sind gegenüber einer (geplanten) Qualifizierungsmaßnahme innerhalb der beE vorrangig, da diese Aktivitäten dem Ziel einer zeitnahen Job-to-Job-Integration unmittelbar Rechnung tragen“ (Bundesagentur für Arbeit 2011: 76). Für den Beschäftigtentransfer gilt, wie im SGB III generell, der Vorrang der Arbeitsvermittlung vor allen anderen Maßnahmen der Arbeitsförderung (vgl. § 4 SGB III).

Die möglichst nahtlose, sofortige Vermittlung war nicht immer das primäre Ziel des Beschäftigtentransfers. Die Entwicklung seiner Ziele lässt sich als „Pendelbewegung“ (Knuth 2009) beschreiben, in dem die Ziele des Transfers an die jeweiligen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und an die politischen Interessen der jeweiligen „Stakeholder“ angepasst wurden. In den Anfängen des Transfers, in den 1970er/1980er Jahren, stand die Ausweitung bzw. Erleichterung von betrieblichen Möglichkeiten des Vorruhestands im Mittelpunkt. Formen der „passiven Transfergesellschaft“ ohne Vermittlungsziel

haben sich relativ hartnäckig – auch entgegen Reformen im Arbeits(förderungs)recht, die die Vorruhestandspraxis beenden sollten – bis in die 2000er Jahre fortgesetzt¹. Erst in den 1980er/1990er Jahren wird Personalabbau mit Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik verbunden: „Beschäftigungspläne“ zielen auf die Qualifizierung und Wiedereingliederung der betroffenen Beschäftigten (Knuth 2009; Knuth/Mühge 2009). Eine extensive Weiterentwicklung und Erweiterung der Ziele erfährt der Beschäftigtertransfer in den 1990er Jahren mit der Wiedervereinigung und dem Strukturbruch in Ostdeutschland. In den für diese spezifischen Problemlagen gegründeten sogenannten ABS-Gesellschaften, den Vorläufern der heutigen Transfergesellschaften, war Vermittlung ein eher nachrangiges Ziel: Zunächst ging es darum, in Zeiten des beschleunigten Strukturwandels Beschäftigte aufzufangen, die rasch aufkommende Arbeitslosigkeit abzufedern und die damalige Bundesanstalt für Arbeit zu entlasten, die eine entsprechende Infrastruktur zunächst aufbauen musste. Ferner ermöglichte die Konstruktion der ABS-Gesellschaften der Treuhandanstalt den Verkauf von Unternehmen, die sich so relativ konfliktarm von überzähligen Beschäftigten trennen konnten (vgl. Knuth 2009: 20 f.).

Seit Ende der 1990er Jahre, mit dem Übergang von Arbeitsförderungsgesetz zum SGB III, zeichnet sich eine Abkehr von den wirtschafts- und sozialpolitischen Zielen des Beschäftigtertransfers und eine Konzentration auf das Vermittlungsziel ab (vgl. Knuth/Mühge 2009: 19 f., allgemein: Zerche u. a. 2000: 135). „Der Beschäftigtertransfer ist auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet. Eine Vermittlung in Arbeit hat dabei in jeder Phase des Transfers Priorität. Die Neuorientierung der von Arbeitslosigkeit Bedrohten auf eine für sie realisierbare neue berufliche Perspektive kann damit wesentlich unterstützt werden“, so das damalige Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW 2004: 28). Spätere Reformen stellen verstärkt die Effizienz und die schnelle Vermittlung in den Mittelpunkt². Konsequen-

terweise betrachtet die wissenschaftliche Evaluation der Transfermaßnahmen im Anschluss an die Hartz-III-Reform³ allein das Vermittlungsziel, das mit ökonomischen Methoden gemessen werden soll: „Ziel der Evaluation ist es somit, den Maßnahmeneffekt im Vergleich zur Situation einer ‚normalen‘ Betreuung und Begleitung durch die Arbeitsagentur zu ermitteln“ (Schneider u. a. 2006: 199). Wurde von den gleichen Autoren in der Hartz-III-Evaluation der FbW-Maßnahmen noch die Einkommensentwicklung der Teilnehmer/-innen als qualitativer Wirkungsindikator mitberücksichtigt, blieb die Forschung zur Wirksamkeit von Transfermaßnahmen auf die Wiedereingliederung als einziges Erfolgskriterium beschränkt.

Trotz der Intention jüngerer Reformen einschließlich des Beschäftigtenchancengesetzes⁴ und dem Entwurf zum Eingliederungschancen-Gesetz besitzen Transfergesellschaften in der Praxis vielfältigere Ziele als die durch das SGB III vorgegebene rasche Vermittlung. Dies liegt nicht zuletzt an der rechtlichen Konstruktion, schließlich basiert die Transfergesellschaft unverändert auf dem Konstrukt der Kurzarbeit sowie auf Sozialplänen, womit die betrieblichen Sozialpartner eine zentrale Rolle spielen und ihre betrieblichen und sozialpolitischen Vorstellungen mit in die Gestaltung einer Transfergesellschaft einbringen. Handlungsleitfäden und Handbücher über Transfergesellschaften, die sich an die betrieblichen Akteure richten, tragen deren arbeits- und betriebspolitischen Interessen entsprechend Rechnung. So beschreibt die G.I.B. im Jahr 2004 eine differenziertere Aufgabenstellung von Transfergesellschaften, die das (Ersatz-)Arbeitsverhältnis durch die Transfergesellschaft, die berufliche Neuorientierung und Qualifizierung der Beschäftigten in den Vordergrund stellt (Hermann/Kratz 2004: 16). Insbesondere die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Transfergesellschaft, die Verhandlungen um ihre Laufzeit und die mögliche finanzielle Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch das Personal abbauende Unternehmen zeigen, dass die betrieblichen Akteure versuchen, das Prinzip der Nachteilskompensation auf Transfergesellschaften auszudehnen, was zu widersprüchlichen Anreizen in Bezug auf die Vermittlungsaktivitäten der Transfergesellschaft führen kann (Mühge 2010).

¹ Kirsch (2001) zeigt ein Fallbeispiel einer typischen passiven Transfergesellschaft.

² Aus der Gesetzesbegründung zum Entwurf des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt: Mit dem Gesetz werden „die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass durch einen effektiven und effizienten Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente und der zur Verfügung stehenden Mittel die Integration in Erwerbsarbeit [...] weiter beschleunigt wird“ (BT-Drucksache 17/6277 vom 24.6.2011).

³ „Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ mit Wirkung ab dem 1. Januar 2004

⁴ „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt“ mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011

Der kurze Rückblick in die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des Beschäftigtentransfers zeigt, dass eine Kontinuität des Beschäftigtentransfers in zwei Aspekten zu finden ist: Erstens in der betrieblichen Verhandlungslogik durch Sozialpläne und zweitens in der Bereitstellung von Ersatzarbeitsplätzen über das Instrument Kurzarbeit – diese Aspekte bilden in historischer Perspektive den roten Faden des Beschäftigtentransfers. Hinsichtlich seiner Ziele hat sich der Beschäftigtentransfer als wandlungsfähig gezeigt, wobei in der jüngeren Zeit ein Trend besteht, das Vermittlungsziel zu stärken (vgl. Lindner 2009). „Doch die Wandlung von einem bloßen Ausgliederungs- zu einem Transferinstrument war ein langer und bis heute nicht abgeschlossener Prozess“, stellen Knuth und Mühge fest (2009: 16). In der Praxis sind die Ziele des Transfers noch immer vielfältig und Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitsverwaltung, betrieblichen Akteuren und arbeitsmarktpolitischen Trägern, die jeweils ihre spezifischen Interessen in die Gestaltung von Transfergesellschaften einbringen.

In der arbeitsmarktpolitischen Fachliteratur finden sich Argumente dafür, dass die Arbeitsvermittlung als vorrangiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik generell und von Transfergesellschaften speziell eine verengte Perspektive darstellt. Zerche u. a. argumentieren, dass Arbeitsmarktpolitik die Arbeitsbedingungen mit in ihren Zielkatalog einbeziehen muss: Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Arbeitsschutz stehen „gleichberechtigt neben dem Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes“ (2000: 45). Erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik muss sich, folgt man der Argumentation der Autoren, auch an der Qualität der neu eingenommenen Arbeitsplätze messen lassen. Im ähnlichen Sinne definiert Lampert Arbeitsmarktpolitik als „Gesamtheit der Maßnahmen, die das Ziel haben, den Arbeitsmarkt als den für die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer entscheidenden Markt so zu beeinflussen, dass für alle Arbeitsfähigen und Arbeitswilligen eine ununterbrochene, ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu bestmöglichen Bedingungen, insbesondere auf das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit gesichert wird“ (1998: 179). In dieser Perspektive sollte die Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen anhand von qualitativen Merkmalen der neuen Arbeitsverhältnisse sowie der Präferenzen der betroffenen Beschäftigten erfolgen.

1.2 Fragestellung und Aufbau der Studie

Im Mittelpunkt der Studie steht die Frage, inwiefern bestimmte Typen von Transfergesellschaften und deren arbeitsmarktpolitische Konzepte ihren Teilnehmenden soziale Sicherheit gewähren. Das Konzept „Soziale Sicherheit“, wie es in dieser Studie entwickelt wird, schließt Beschäftigungssicherheit, die finanzielle sowie auf Arbeitsbedingungen bezogene Sicherheit ebenso mit ein wie prozedurale und informationale Sicherheit im Prozess des Personalabbaus und des Übergangs in die Transfergesellschaft. Ausgangsbasis der Untersuchung ist die Vielfalt an arbeitsmarktpolitischen Transferkonzepten in der Praxis. Diese Variabilität ist durch zwei Faktoren verursacht: Zum einen durch die individuelle Festlegung der Rahmenbedingungen von Transfergesellschaften durch Sozialpläne (vgl. Mühge 2009), zum anderen durch die Praxis, dass Transfergesellschaften in der Regel von privatwirtschaftlichen Anbietern von Transferdienstleistungen durchgeführt werden, die in gewisser Konkurrenz zueinander stehen und sich durch unterschiedliche Merkmale und arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte auszeichnen.

Die von verschiedenen Akteuren des Beschäftigtentransfers in den vergangenen Jahren intensiv geführte Qualitätsdiskussion (vgl. Kratz 2009) ist nicht zuletzt Ausdruck dieser Vielfalt an Transferangeboten. Ein Ergebnis dieser Diskussion sind verschiedene Qualitätskriterien, die sich auf das Angebot von Transferdienstleistungen richten (BVTB 2007). Sie sollen den Nachfragern – den Arbeitgebern bzw. den betrieblichen Sozialpartnern – ein Mindestmaß an Transparenz gewähren und den Transfergesellschaften, die die Qualitätskriterien einhalten können, Wettbewerbsvorteile verschaffen. An dieser Stelle werden Diskussion und die Qualitätskriterien durch weitere, arbeitsmarktpolitische Diskurse angereichert. Ziel ist es, verschiedene Typen von Transferdienstleistungen zu bilden, die die Qualität des Angebots abbilden sollen. Sie bilden die unabhängige Variable der vorliegenden Untersuchung, deren Wirkung auf die Teilnehmer/-innen – die Qualität des Ergebnisses der Transferdienstleistung – gemessen werden soll.

Um die Wirkung von Transferdienstleistungen zu messen, wird an dieser Stelle als abhängige Variable ein Konzept von sozialer Sicherheit durch Transfergesellschaften entworfen, das über die Vermittlungsquote hinausgeht, um damit einem normativ begründeten, erweiterten Zielkatalog von Transfergesellschaften gerecht zu werden.

Auch wenn der Übergang in Arbeit ein grundsätzliches Ziel des Beschäftigentransfers darstellt, birgt die Aufnahme einer neuen Beschäftigung nicht nur soziale Chancen, sondern auch Risiken für die Individuen. Sind diese möglichen Beschäftigungsrisiken nicht hinreichend abgesichert, sinkt die Bereitschaft der Beschäftigten, sich auf Flexibilität bzw. Übergänge einzulassen, wie Günter Schmid in seinem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte herausgestellt hat (1997 a), sodass Chancen auf Neubeschäftigung vergeben werden. Vor diesem Hintergrund gehen auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigung, die aus Transfergesellschaften aufgenommen wurde, in die Bewertung mit ein. Transfergesellschaften können auch für jene Beschäftigten, die den Sprung in neue Beschäftigung nicht geschafft haben, einen arbeitsmarktpolitischen Nutzen stiften. Dies ist dann der Fall, wenn der Effekt, dass mit der Dauer der Beschäftigungslosigkeit die Hürden zur Arbeitsaufnahme anwachsen (Hysterese-Effekt), abgemildert wird. Das Konzept „Sozialer Konvoi bei beruflichen Übergängen“ (Kieselbach 1999 und 2001) postuliert, dass psycho-soziale Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik ein zentraler Aspekt sind, um die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen zu erhalten.⁵

Ein weiterer Aspekt, der in der Studie untersucht werden wird, sind die Möglichkeiten und Grenzen von Sozialplänen, die von Personalabbau betroffenen Beschäftigten zu einer aktiven Orientierung auf die Aufnahme einer neuen Beschäftigung zu motivieren. Knuth (2009), Knuth/Mühge (2009) sowie Mühge (2010) haben sich mit den institutionellen Besonderheiten des deutschen Transferregimes im internationalen Vergleich befasst. Aufgrund der Tatsache, dass in Deutschland der Sozialplan eine zentrale Funktion besitzt, kommt es zum Dilemma zwischen den Prinzipien der Nachteilskompensation und der arbeitsmarktpolitischen Aktivierung.

Die Studie beginnt mit der Entwicklung eines Ansatzes von „Sozialer Sicherheit“. Mit dem Konzept ist der Anspruch verbunden, über die Beschäftigungssicherheit hinaus weitere Flexibilitätsrisiken von kritischen Übergängen durch einen Arbeitsplatzverlust einzubinden. Der Ansatz wird im anschließenden Kapitel 2 anhand des Modells von Übergangsarbeitsmärkten nach Günther Schmid sowie des Konzepts des „Sozialen Geleitschutzes in beruflichen Umbrüchen“, das in Deutschland vor allem mit dem Namen Thomas Kieselbach verbunden ist, entwickelt (Abschnitte 2.1 und 2.2). Im folgenden Abschnitt 2.3 werden aus den theoretischen Ansätzen und der generellen Fragestellung der Studie forschungsleitende Hypothesen entwickelt. In Kapitel 3 werden das Vorgehen bei der Datenerhebung und die deskriptiven Ergebnisse der dieser Studie zugrunde liegenden Teilnehmer/-innenbefragung beschrieben. Den Kern der Studie bilden die zwei anschließenden Kapitel 4 und 5; ihr Ziel ist es, die Forschungshypothesen auf Basis der Befragungsdaten zu bearbeiten. In Kapitel 4 steht die Frage im Mittelpunkt, inwiefern die Aktivierung der Teilnehmer/-innen durch Rahmenbedingungen des Sozialplans beeinflusst werden kann. Kapitel 5 widmet sich schließlich der Wirkungsanalyse im engeren Sinne, die „Soziale Sicherheit“ von Transferangeboten als Erfolgsmaßstab für verschiedene Typen von Transfergesellschaften anwendet. Die zentralen Ergebnisse der Empirie werden schließlich in einem Fazit in Kapitel 6 zusammengefasst.

⁵ Die Anzahl der erfolgreichen Vermittlungen als zentraler Erfolgsindikator ist nicht zuletzt aus methodischen Gründen problematisch, da die individuellen Chancen auf Vermittlung von einer hohen Anzahl teils nicht kontrollierbarer Faktoren abhängen. So benennen Schneider u. a. die Konjunkturabhängigkeit des Beschäftigentransfers als methodisches Problem (Schneider u. a. 2006; Knuth/Mühge 2009), weitere Faktoren liegen im regionalen und im beruflichen Arbeitsmarkt, in der Beschäftigungs- und Vermittlungsfähigkeit der individuellen Teilnehmerin bzw. des individuellen Teilnehmers etc.

2. Theoretisches Konzept und methodisches Vorgehen

Für die vorliegende Studie werden als theoretische Ausgangslage das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte nach Günther Schmid und das mit dem Namen Thomas Kieselbach verbundene Modell des „sozial convoy“ verwendet; beiden Konzepten ist gemein, dass sie normative Leitbilder zur Gestaltung und sozialen Einbettung von Umbruchsituationen im Lebens- und Erwerbsverlauf beschreiben. Dazu entwickeln sie verschiedene Dimensionen von sozialer Sicherheit in Übergangssituationen, die sich sowohl auf die arbeitsmarktpolitische Gestaltung des Umbruchs und die Prozedur des „Übergangsmanagement“ richten als auch auf den Status und die soziale Situation des Betroffenen danach, die zum Teil Ergebnis des Übergangsmanagements ist. Das Konzept „Soziale Sicherheit“ wird in dieser Studie als Konglomerat aus diesen Ansätzen konstruiert.

2.1 Beschäftigtertransfer als Übergangsarbeitsmarkt

Das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte wurde Ende der 1990er Jahre maßgeblich von Günther Schmid entworfen (vgl. Schmid 1997 a, 1997 b). Vor dem Hintergrund der Diskussion um die anhaltend hohe Massenarbeitslosigkeit und die etwaige Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (statt vieler: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996/1997; kritisch: Hoffmann/Walwei 1998) argumentiert Schmid für eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik. Sein Konzept zielt auf institutionelle Rahmenbedingungen, die Übergänge zwischen verschiedenen Erwerbsformen und Tätigkeitsbereichen erleichtern und sozial absichern. Es geht ihm um „institutionelle Arrangements für geregelte diskontinuierliche Erwerbsverläufe“ (Schmid 1997 a: 95). Im ursprünglichen Konzept stellen Übergangsarbeitsmärkte vor allem auf Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten ab und beziehen die Kombination von entlohnter Erwerbsarbeit mit anderen persönlichen oder gesellschaftlich relevanten Tätigkeiten wie Familienarbeit, ehrenamtliche Tätigkeiten usw. explizit mit ein. Hintergrund der Verbindung von entlohnter und nicht entlohnter Arbeit bildet das hohe Niveau der Arbeitslosigkeit und die so bedingte soziale Exklusion der Betroffenen (Schmid 1997 b: 172).⁶ Konsequenterweise sieht Schmid Übergänge zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung als Fundament für Übergangsarbeitsmärkte an.

Ein wichtiger Maßstab für Übergangsarbeitsmärkte ist die Gewährung von sozialer Sicherheit, die durch die Institutionen des Arbeitsmarkts mit der Flexibilität von Arbeitsmärkten in Einklang gebracht werden sollen. Für den Fall des Arbeitsplatzverlustes können Transfergesellschaften ein Teil dieses von Schmid geforderten sozialen Risikomanagements sein: „Um den Zugang in die Arbeitslosigkeit zu vermindern, könnten sie [die Unternehmen – GM] – im Falle eines drohenden größeren Personalabbaus – Beschäftigte in eine Transfergesellschaft (Übergangsarbeitsmarkt) versetzen, aus dem sie dann bei Beibehaltung des Beschäftigungsstatus und (eventuell durch das Arbeitsamt subventionierten) Lohnes vermittelt, umgeschult oder weitergebildet werden. Personalentwicklungsgesellschaften könnten hier intermediäre Funktionen übernehmen“ (Schmid 2001).

Übergangsarbeitsmärkte ermöglichen Flexibilität vor allem dadurch, dass sie den Beschäftigten ein umfassendes Paket an sozialer Sicherheit gewährleisten, die über Beschäftigungssicherheit allein hinausgeht. Schmid geht davon aus, dass die Bereitschaft der Menschen, sich in Umbruchsituationen zu begeben, steigt, wenn die Institutionen des Sozialstaats die Risiken kritischer Umbruchsituationen umfassend abfedern. Damit wird eine wichtige Voraussetzung für Flexibilität geschaffen und letztlich Flexibilität ermöglicht. Übertragen auf Transfergesellschaften ist dieser Effekt beispielsweise dem schwedischen System des Beschäftigtentransfers zugeschrieben worden. Die umfassenden Sicherheitsmechanismen des schwedischen Transferregimes führen dazu, dass selbst größere Restrukturierungsmaßnahmen trotz einer hohen symbolischen Bedeutung konfliktarm ablaufen (Herrmann 2009; vgl. Dietrich/Bergström 2006).

Für die vorliegende Studie werden Übergangsarbeitsmärkte in zweierlei Hinsicht nutzbar gemacht. Schmid entwickelt verschiedene Dimensionen sozialer Sicherheit, an denen sich zum einen das Angebot einer Transfergesellschaft messen lassen kann. Dies bezieht sich auf die Anforderung Schmidts, dass Übergangsarbeitsmärkte sowohl prozedurale, rechtliche als auch finanzielle Sicherheit während der Situation des beruflichen Umbruchs gewähren müssen. Auf der anderen Seite fordert Schmid, dass Übergangsarbeitsmärkte Beschäftigungssicherheit bieten sollen. Diese Forderung spiegelt sich im Ergebnis von Transfergesellschaften wi-

⁶ Dies zeigt sich auch in Schmidts Neudefinition von Vollbeschäftigung mit einer Orientierung an der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit (1997 b: 179).

der. Hinsichtlich der Wirkungsanalyse kann der Aspekt der Beschäftigungssicherheit direkt aus der Vermittlungsquote in neue Beschäftigung abgeleitet werden; sie umfasst aber auch die Qualität der Beschäftigungsbedingungen in Relation zur Vorbeschäftigung sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen.

Übertragen auf diese Studie lassen sich also mithilfe des Konzepts von Übergangsarbeitsmärkten bestimmte normative Annahmen zu den Eigenschaften von „guten Transferdienstleistungen“ ableiten: So sollte der Beschäftigten-transfer vor und während der Transferphase prozedurale und rechtliche Sicherheit bieten. Übertragen auf die Praxis kann das bedeuten, dass angesichts der kritischen Umbruchsituation, in der sich die Beschäftigten befinden, die Informationspolitik des Trägers über die angebotenen Leistungen einen hohen Stellenwert besitzt, ferner Aspekte der Transparenz und Verlässlichkeit über das Transferangebot ebenso in die Bewertung einer Transferdienstleistung mit einfließen wie die kontinuierliche, intensive Begleitung der Beschäftigten durch die Berater der Transfergesellschaft.

2.2 Der Ansatz „Sozialer Geleitschutz bei beruflichen Umbrüchen“

Ein weiteres, zentrales Modell für Beschäftigentransfer wurde in der Arbeitspsychologie und Psychologie der Arbeitslosigkeit entwickelt. Das Modell „Sozialer Geleitschutz bei beruflichen Umbrüchen“ stellt die psychosozialen Effekte von Stellenverlusten und Restrukturierungen in den Mittelpunkt. Ausgangslage sind die „neben der Funktion des Gelderwerbs zum selbständigen Lebensunterhalt vielfältige[n] andere[n] psychische[n] Funktionen“ von Berufstätigkeit und Arbeit (Kieselbach 2001: 383 f.). Dazu gehören etwa soziale Kontakte in der Arbeit und die Möglichkeit, Fähigkeiten zu erwerben und anzuwenden, die Vorgabe einer Zeitstruktur usw. Diese Vielfalt der Funktionen führt zu einem entsprechend komplexen Verlust, wenn Individuen einen Arbeitsplatzverlust erleiden. Der Ausfall der zahlreichen psychosozialen Funktionen und die damit verbundene Belastung bildet die „primäre Viktimisierung“. Zu ihr stellen sich weitere Stressfaktoren: Zukunftsängste, sich einstellende Alltagsprobleme und soziale Stigmatisierung bilden die Ebene der sekundären Viktimisierung; zu einer tertiären Viktimisierung kommt es, wenn den Betroffenen ihre individuellen Bewältigungsstrategien als sozial unangemessen angelastet werden (ebd.: 383).

Die Grundüberlegung des Konzepts „Sozialer Konvoi“ ist, dass die Belastungen durch den Arbeitsplatzverlust die Individuen systematisch überfordern und sie in ihrer – angesichts beginnender Arbeitslosigkeit dringend benötigten – Handlungsfähigkeit stark einschränken. Mit dem Fortdauern der Phase der Arbeitslosigkeit wachsen die Stressoren und damit die gesundheitlichen und psychosozialen Einschränkungen der Individuen; als Konsequenz sinken ihre Chancen auf Wiedereingliederung. Dies ist der Hysterese-Effekt der Arbeitslosigkeit: „Je länger die Ausgrenzung dauert, desto größer sind die psychosozialen Barrieren zur Wiederbeschäftigung“ (Kieselbach/Beelmann 2006: 458). Das Modell „Sozialer Konvoi“ zielt auf die Verbesserung der Wiedereingliederung und hat die Absenkung der psychosozialen Barrieren explizit im Fokus.

Der Begriff „social convoy“ wurde von Plath (1980) sowie Kahn und Antonucci (1980) in Analysen von Lebensverläufen und sozialen Netzwerken eingeführt. Im ursprünglichen Wortsinn bietet ein Konvoi Schiffen auf Reisen zivile oder militärische Sicherheit. Der Begriff wurde ausgewählt, um den dynamischen Charakter als auch die Schutzfunktion gegenüber externen Risiken herauszustellen, die soziale Netzwerke für Individuen entfalten: „The term convoy [...] is used to evoke the image of a protective layer [...] who surround the individual and help in the successful negotiation of life's challenges“ (Antonucci/Akiyama 1987: 519). Das Konzept wurde insbesondere von Thomas Kieselbach (1999 u. a.) im deutschen Sprachraum eingeführt und auf Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzverlust übertragen.

Ähnlich wie das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte ist der „Soziale Geleitschutz bei beruflichen Umbrüchen“ weniger als theoretisches Modell zu verstehen, sondern als ein normatives Leitbild zur Gestaltung und sozialen Einbettung von Umbruchsituationen im Lebens- bzw. Erwerbsverlauf. Mit dem „Sozialen Geleitschutz“ wird die Forderung erhoben, die Individuen bei der Bewältigung beruflicher Umbrüche zu entlasten und die Ebene der Organisation, hier: das Personal abbauende Unternehmen, und die Ebene der Gesellschaft mit in die Verantwortung zu nehmen. Das Konzept verfolgt ferner die Normalisierung und Entstigmatisierung von Beschäftigungsverlust und anschließender Arbeitslosigkeit, nicht zuletzt, um den Betroffenen psychische Belastungen zu nehmen und den sogenannten Hysterese-Effekt zu verhindern bzw. abzuschwächen.

Kieselbach/Kuhn (2009: 21 ff.) fordern auf Basis der Annahme, dass die individuelle Bewältigungsstrategie in vielen Fällen unzureichend ist, den Einbezug von Arbeitgebern und Gesellschaft in die Unterstützung der Betroffenen. Sozialer Geleitschutz meint die gemeinsame Übernahme von Verantwortung für die berufliche Transition von Individuen:

- Transfermaßnahmen müssen die psychosozialen Effekte des Arbeitsplatzverlusts berücksichtigen, Stress vermindern, psychosoziale Barrieren zur Wiederaufnahme von Beschäftigung abbauen. Ihr Ziel sollte es sein, „dem Einzelnen die Angst vor einer ungewissen Zukunft soweit [zu] verringern, dass er handlungsfähig bleibt“ (Kieselbach 2001: 385).
- Ein weiterer Aspekt des Konzepts „Sozialer Konvoi“ ist die (subjektive) Gerechtigkeit in der Restrukturierung, die mehr bedeutet als den finanziellen Nachteilsausgleich in Bezug auf den Arbeitsplatzverlust. Der Aspekt beinhaltet auch die Vermeidung bzw. den Ausgleich erfahrener Härten im Prozess der Restrukturierung. Ziel sollte es sein, den subjektiven Eindruck von einem „fairen Deal“ zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu erzeugen (Kieselbach/Kuhn 2009: 22; vgl. auch Weiss/Udris 2006: 137; BVTB 2007: 15).
- Bezogen auf die Maßnahme- und Beratungskonzepte fordern Kieselbach und Kuhn, dass sie eine langfristige Perspektive einnehmen und die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig steigern; die Merkmale des sozialen Umfelds sowie individuelle Merkmale sollten in der Beratung berücksichtigt werden; außerdem sollte eine berufliche Umqualifizierung möglich sein, als „Pontons in der Phase der Arbeitslosigkeit“ (Kieselbach 2001: 385). Die Maßnahmen sollten zudem gesundheitliche Aspekte berücksichtigen.
- Ein sozialer Geleitschutz sollte von allen stigmatisierenden Effekten befreit sein und einen legitimen und garantierten Anspruch auf Unterstützung, nicht den Charakter einer Fürsorge- und/oder Ermessensleistung, beinhalten.

Ziel des sozialen Geleitschutzes ist es, „den Schock der Arbeitslosigkeit aufzufangen und angemessen zu verarbeiten, eine Neuorientierung zu ermöglichen und den Übergang in die Wiederbeschäftigung zu erleichtern und zu beschleunigen [...]. Solche Konzepte [...] werden insofern

als präventiv bedeutsam eingeschätzt, als sie, insbesondere bei vulnerablen Gruppen, sowohl die Wahrscheinlichkeit psychosozialer Belastungen als auch den Zeitraum der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und damit das Risiko des Hysterese-Effekts [...] verringern können“ (Kieselbach/Beelmann 2006: 458).

Das Konzept „Sozialer Konvoi“ bildet in dieser Studie eine Ergänzung des Übergangsarbeitsmarkt-Ansatzes. Eine Stärke des Ansatzes liegt in der Begründung von normativen Forderungen mit Argumenten, die auf der psychosozialen Ebene liegen. Stress in der Restrukturierung ist eine psychosoziale Hürde, die zu Ausgrenzung führt und, indem diese Ausgrenzung selbst als zusätzliche Belastung wirkt, einen selbst verstärkenden Kreislauf – den Hysterese-Effekt – auslösen kann. Die aus dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte abgeleitete Forderung nach rechtlicher, prozeduraler oder finanzieller Sicherheit – Kieselbach spricht in diesem Zusammenhang von prozeduraler bzw. von Verfahrensgerechtigkeit und von distributiver Gerechtigkeit (2001: 139) – lässt sich in dieser Perspektive auch als stressvermindernde Rahmenbedingung sehen. Die verschiedenen Dimensionen sozialer Sicherheit senken jeweils die psychosozialen Barrieren zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung. Ein im Sinne von Übergangsarbeitsmärkten gutes Transferangebot steigert die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, da zumindest in Teilbereichen der Zukunft ihre Ungewissheit genommen und die Stigmatisierung abgebaut wird. In Ergänzung zu Übergangsarbeitsmärkten öffnet sich für die vorliegende Studie zudem die Frage nach psychosozialen Barrieren der Betroffenen und des Zusammenhangs zwischen diesen Barrieren und den Gestaltungsmerkmalen des Sozialplans. Für die Bewertung des Angebots von Transferdienstleistungen rücken Aspekte der Kommunikation und der individuellen, persönlichen Beratung in den Mittelpunkt, ferner Qualifizierungsangebote als „Pontons“ in der individuellen Umbruchsituation (Kieselbach/Kuhn 2001).

Hinsichtlich des Ergebnisses von Transfergesellschaften betont das Konzept „Sozialer Konvoi“ die Nachhaltigkeit der Wirkungen und die Bedeutung einer langfristigen Perspektive – das Konzept fordert, nicht auf eine kurzfristige Vermittlung um jeden Preis zu setzen, sondern die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit insgesamt, einschließlich ihrer psychosozialen Komponenten, in den Vordergrund der Ergebnisbeurteilung zu stellen.

2.3 Forschungsleitende Hypothesen der Studie

Das Konzept „Soziale Sicherheit“ wird in dieser Studie als Konglomerat aus den beschriebenen Ansätzen konstruiert. Soziale Sicherheit setzt sich aus verschiedenen Ebenen und Aspekten von Sicherheit zusammen, die auf Basis der Ansätze „Übergangsarbeitsmärkte“ und „Sozialer Konvoi“ entwickelt wurden. Beiden Ansätzen ist gemein, dass sie verschiedene Dimensionen der Sicherheit oder der Gerechtigkeit in Übergangssituationen entwickeln, die sich sowohl auf die Ausgestaltung von Maßnahmen und die Prozedur des „Übergangsmanagement“ richten als auch auf das Ergebnis des Übergangs. Aus der ersten Gruppe der Anforderungen lassen sich Kriterien ableiten, an denen sich die Ausgestaltung von Transfermaßnahmen messen lassen kann. Angesichts der Debatte um Qualität im Beschäftigtertransfer kann man von Kriterien der Angebotsqualität von Transfermaßnahmen sprechen. Zu diesen Qualitätskriterien gehören die Gewährung von prozeduraler Sicherheit, Standards der Kommunikation/Interaktion sowie der Verlässlichkeit und Zuverlässigkeit der Transferangebote.

Beschäftigungssicherheit im Anschluss an die Transfermaßnahmen kann auch bei hoher arbeitsmarktpolitischer Angebotsqualität nicht garantiert werden. Daher besteht eine wichtige Fragestellung dieser Studie darin, welcher Zusammenhang zwischen Angebots- und Ergebnisqualität besteht. Die Ergebnisqualität wird dabei nicht nur daran gemessen, ob ein Übergang in neue Beschäftigung erfolgt ist oder nicht, sondern auch mittels der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, also Entgeltaspekten, Fragen der Arbeitszeit, der Belastung oder der Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. der zukünftigen Arbeitsmarktchancen in der Arbeitslosigkeit.

Im Folgenden werden zwei Gruppen von Hypothesen abgeleitet, die für die empirischen Untersuchungen der Studie leitend sein sollen.

Ausgangspunkt für die ersten Hypothesen sind zum einen die Überlegungen von Knuth/Mühge (2009) sowie Mühge (2009) zu aktivierenden und passiven Elementen in Transfer sozialplänen: Diese können überwiegend auf Aktivierung zielen oder von passiven Elementen dominiert sein; beide Prinzipien werden zudem nicht immer in konsistenter Weise

kombiniert. Zweiter Ausgangspunkt sind die Annahmen von Schmid und Kieselbach, dass geeignete Institutionen die Bereitschaft zur Veränderung der Beschäftigten erhöhen bzw. deren psychosoziale Barrieren in der Arbeitssuche senken. Übertragen auf Beschäftigtertransfer prüfen wir diese Annahme hinsichtlich der Gestaltung von Sozialplänen:

H1.1 Teilnehmer/-innen, die über einen von passiven Elementen geprägten Sozialplan in die Transfergesellschaft eintreten, haben nur geringe Erwartungen an die arbeitsmarktpolitische Leistung der Transfergesellschaft. Wenn in Sozialplänen hingegen die aktiven Elemente überwiegen, dann bewirken sie bei den Teilnehmenden auch eine aktive Orientierung, die Teilnehmer/-innen erwarten dann verstärkt eine effektive arbeitsmarktpolitische Unterstützung durch die Transfergesellschaft.

H1.2 Die Erwartungen an die Transfergesellschaft („aktiv“ – „passiv“) hängen auch von Personenmerkmalen der Teilnehmer/-innen, wie Alter, Geschlecht, Stellung im Beruf etc., ab. Personen mit geringeren Arbeitsmarktrisiken stellen höhere arbeitsmarktpolitische Ansprüche an die Transfergesellschaft als Personen mit höheren Risiken.

Ein zweites Set an Hypothesen bildet in der vorliegenden Untersuchung die Grundlage für die Wirkungsanalyse. Ausgangspunkt ist, dass Transfergesellschaften ihren Teilnehmenden unterschiedliche Angebote machen, die mehr oder weniger dem Konzept der „Sozialen Sicherheit“ entsprechen. Der Grad, nach dem sich Transfergesellschaften an dem Konzept „Sozialer Sicherheit“ orientieren, drückt sich in der Intensität und der Qualität der Information, der Beratung und der Qualifizierung aus. Diese kann sich innerhalb einer Transfergesellschaft von Teilnehmerin zu Teilnehmer unterscheiden; aus diesem Grund bezieht sich die Studie in ihrer empirischen Wirkungsanalyse auf die individuelle Ebene der Transferdienstleistung/-innen. Im Zentrum steht die „individuelle Transferdienstleistung“: damit ist das individuelle Programm gemeint, das ein einzelner Teilnehmer oder eine einzelne Teilnehmerin im Beschäftigtertransfer durchläuft. Aufgrund der Merkmale dieser Dienstleistung erfolgt die Bildung von Qualitätstypen des Transferangebots. Die Bildung der Qualitätstypen orientiert sich zum einen an der Intensität der Betreuung und der Dienstleistung, wobei eine hohe Intensität positiv bewertet wird. Zum anderen fließt

die Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen mit den Angeboten in den Qualitätsindikator mit ein.

Beide Elemente: Intensität von und Zufriedenheit mit dem Beschäftigentransfer werden auf einzelne, für das Konzept „Soziale Sicherheit“ maßgebliche Inhalte geprüft. Dazu werden sechs Indikatoren genutzt, die aus den theoretisch-normativen Konzepten „Übergangsmärkte“ und „Sozialer Konvoi“ abgeleitet worden sind (vgl. Abschnitte 2.1 und 2.2). Diese Indikatoren sind im Einzelnen:

- **Index 1: Transparenz und Information über die Transfergesellschaft**
- **Index 2: Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Transferangebote**
- **Index 3: Betreuung und Beratung der Teilnehmer/-innen**
- **Index 4: Unterstützung bei der Bewerbung; Vermittlung von offenen Stellen**
- **Index 5: Organisation von Erfahrungsaustausch; Offenheit von Räumlichkeiten**
- **Index 6: Maßnahmen zur Qualifizierung, Probearbeit und Praktikum**

Die Hypothesen zur Wirksamkeit des Transfers setzen direkt an den Indikatoren über das Angebot von Transfergesellschaften an:

H2.1 Teilnehmer/-innen, die eine hochwertige, individuelle Transferdienstleistung erhalten haben, haben größere Chancen, aus der Transfergesellschaft in neue Beschäftigung vermittelt zu werden.

H2.2 Die Beschäftigungsverhältnisse dieser Teilnehmer/-innen sind ferner durch besserer Arbeitsbedingungen gekennzeichnet als die jener Teilnehmer/-innen, die aus einem qualitativ minderwertigen Transfer in Beschäftigung vermittelt worden sind.

H2.3 Teilnehmer/-innen, die trotz einer hochwertigen Transferdienstleistung nicht in neue Arbeit vermittelt worden sind, besitzen auch nach der Transfergesellschaft eine höhere aktive Orientierung als Teilnehmer/-innen aus qualitativ minderwertigen Transferdienstleistungen.

3. Datenbasis und deskriptive Auswertung der Befragung

Im zweiten Halbjahr 2010 führte die G.I.B. eine Befragung von ehemaligen Teilnehmenden aus Transfergesellschaften in NRW durch. Berücksichtigt wurden ausschließlich Transfergesellschaften, die aus ESF-Mitteln des Landes eine zusätzliche Förderung erhielten.

Bei der Befragung handelte es sich um eine anonyme schriftliche Befragung, bei der den ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fragebogen postalisch zugestellt wurde; die Rücksendung erfolgte per beiliegendem Freiumschlag.

Der Fragebogen (vgl. Anhang II), beinhaltet insgesamt 41 Fragen zu verschiedenen Themen. Neben soziodemografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit wurden folgende Themenschwerpunkte in den Fragen bearbeitet:

- Angaben zur Situation vor der Transfergesellschaft und zur Transfergesellschaft
- Angaben zu den Angeboten der Transfergesellschaft
- Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Berufliche Situation nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft
- Bewertung der Transfergesellschaft unter verschiedenen Aspekten

Befragt wurden 1.475 Teilnehmer/-innen aus 13 Transfergesellschaften, die in zwölf verschiedenen Unternehmen von sieben Transferträgern durchgeführt worden sind. Ein Unternehmen ist mit zwei verschiedenen Transfergesellschaften vertreten (auf die Reorganisation einer einzelnen Betriebseinheit folgte eine spätere Insolvenz). Von 1.475 verschickten Fragebögen konnten 1.424 postalisch zugestellt werden; der Rücklauf an ausgefüllten Fragebögen betrug 479. Damit beläuft sich die Rücklaufquote auf 33,6 %.

Die Transfergesellschaften, deren ehemalige Teilnehmer/-innen befragt wurden, weisen unterschiedliche Projektlaufzeiten auf. Die Transfergesellschaft mit dem größten Abstand zum Befragungszeitraum hatte eine Laufzeit vom 01.02.2009 bis zum 31.10.2009, das Projekt mit dem kleinsten zeitlichen Abstand zur Befragung eine Laufzeit vom 01.07.2009 bis zum 30.06.2010. Es wurden also Teilnehmer/-innen befragt, die zu verschiedenen Zeitpunkten über einen Zeitraum von maximal 18 Monaten aus den betreffenden Transferprojekten ausschieden.

Zwischen den einzelnen Transfergesellschaften schwankt die Rücklaufquote zwischen 19,4 % bis 66,7 %. Dabei ist zu beachten, dass aus einigen Transfergesellschaften z. T. nur einstellige Rückläufe zu verzeichnen waren – die größte Transfergesellschaft erzielte mit 209 absoluten Rückläufen eine Quote von 37,5 %. Diese Rücklaufgröße wurde im Hinblick auf ihre Ergebnisbeeinflussung in der Gesamtbetrachtung getestet und es konnte festgestellt werden, dass diese Transfergesellschaft keinen verzerrenden Einfluss auf die Ergebnisse über alle Transfergesellschaften hat.⁷

Die Betrachtung von etwaigen strukturellen Verzerrungen durch die Selbstselektion der Befragten beim Rücklauf wurde im Anschluss an die Feldphase durchgeführt und nahm dabei die Merkmale Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den Fokus. Entlang des Merkmals „Geschlecht“ kann die Befragung in Bezug auf die befragten Transfergesellschaften als nicht verzerrt betrachtet werden: Die Anteile von Männern und Frauen liegen in der Stichprobe bei 80 % Männern bzw. 20 % Frauen, sie entsprechen weitgehend den Werten der Grundgesamtheit von 77,1 % bzw. 22,9 %. Beim Merkmal „Alter“ ist es dagegen zu leichten Verzerrungen gekommen. Unter den Befragungsteilnehmenden sind Ältere tendenziell über- und Jüngere tendenziell unterrepräsentiert (die stärksten Abweichungen zeigen sich mit + 6,4 % in der am stärksten besetzten Altersklasse 45 bis unter 55 Jahre sowie mit – 6,3 % in der Altersklasse 25 bis unter 35 Jahren). Im Merkmal „Staatsangehörigkeit“ ist keine Verzerrung zu verzeichnen, Gleiches gilt für den Vergleich des Merkmals „höchster erreichter Schulabschluss“.

Die Struktur der Unternehmen gibt einen spezifischen Ausschnitt aus der produzierenden Wirtschaft wieder: Sechs der insgesamt zwölf Unternehmen sind Automobilzulieferbetriebe, vier weitere gehören zur Metallverarbeitung bzw. zum Maschinenbau, zwei Unternehmen sind in der Kunststoff verarbeitenden Industrie verortet. In der Betrachtung der Gründe für den Personalabbau und damit der Auslöser für die Transfergesellschaften überwiegen Insolvenzen (sieben Unternehmen) sowie Teilstilllegungen (zwei Unternehmen). In drei Fällen handelt es sich um „konventionellen“ Personalabbau, etwa aus konjunkturellen Gründen oder auf Basis einer Reorganisation.

⁷ Die mögliche Verzerrung wurde getestet im Hinblick auf die Strukturmerkmale Alter der Teilnehmer, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss.

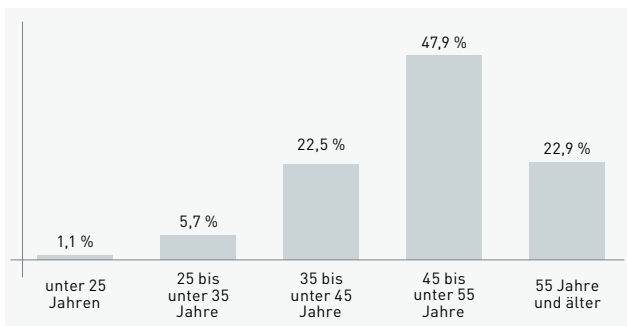
Nach Abschluss der Feldphase und der Eingabe der Fragebögen wurden erste uni- und bivariate Analysen zu den zentralen Variablen des Fragebogens vorgenommen. Diese Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst; sie geben einen ersten Überblick über die Struktur, die allgemeine Situation und Vermittlungsergebnisse in und aus den befragten Transfergesellschaften.

3.1 Beschreibung der Befragten nach demografischen Merkmalen

Die Tatsache, dass vor allem ehemalige Beschäftigte aus Betrieben der produzierenden Wirtschaft befragt wurden, schlägt sich deutlich im Frauenanteil nieder: Nur 20 % aller Befragten sind weiblich.

Der Altersdurchschnitt der Befragten ist recht hoch: Er liegt bei rd. 48 Jahren. Über 70 % der Befragten sind älter als 45 Jahre. Die am stärksten besetzte Alterskategorie ist 45 bis unter 55 Jahre mit rd. 48 % (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Altersstruktur der Befragten (n = 476)

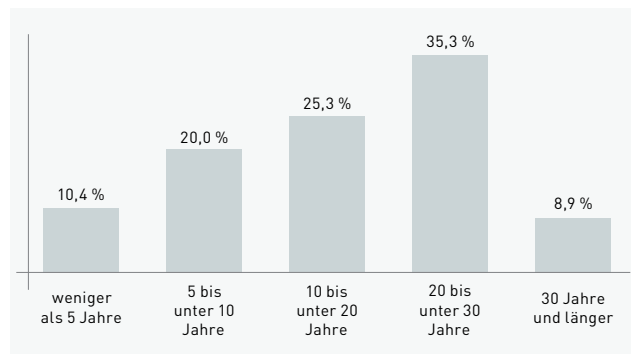


Die Befragten sind überwiegend Deutsche ohne Migrationshintergrund (rd. 88 %). Nur 6,5 % haben die deutsche Staatsangehörigkeit und einen Migrationshintergrund und rd. 6 % besitzen eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit.

Fast 50 % der befragten ehemaligen Teilnehmer/-innen aus Transfergesellschaften können einen Hauptschulabschluss vorweisen. Rd. 35 % erreichten als höchsten Schulabschluss einen Fachoberschulabschluss bzw. die Fachhochschulreife und rd. 9 % die Hochschulreife.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 17 Jahren. Rd. 70 % aller Befragten waren mindestens zehn Jahre in ihrem letzten Betrieb beschäftigt, rd. 44 % sogar 20 Jahre und länger (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Betriebszugehörigkeit im letzten Betrieb vor Eintritt in die Transfergesellschaft (n = 470)



3.2 Angebote der Transfergesellschaft

Mehr als 90 % der Befragten nennen den Aufschiebung der Arbeitslosigkeit als einen Grund für ihren Eintritt in eine Transfergesellschaft. Da dies die Transfergesellschaft in jedem Fall leistet, ist diese Antwort insofern auch bedeutsam, um zu einem späteren Zeitpunkt zu analysieren, warum die Befragten in einem hohen Maße mit der Transfergesellschaft zufrieden waren.

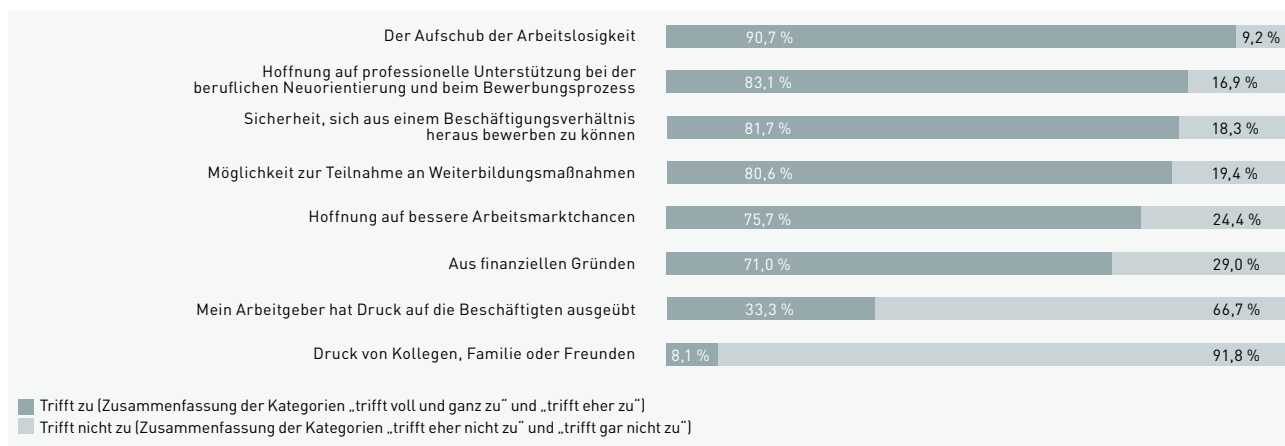
Deutlich wird, dass bei einem Großteil der Befragten der Eintritt in die Transfergesellschaft zumindest teilweise aus dem Bedürfnis nach Absicherung erfolgte. So geben über 80 % als Motivation an, dass die Transfergesellschaft ihnen die Sicherheit anbot, sich aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus auf einen neuen Arbeitsplatz bewerben zu können, und für 71 % waren die finanziellen Anreize zumindest einer der Gründe für den Eintritt.

Neben dem Aspekt der Absicherung treten weitere Erwartungen im Hinblick auf konkrete Angebote der Transfergesellschaft. Jeweils 80 % der Befragten erhofften sich professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und beim Bewerbungsprozess bzw. die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb.3). Drei von vier Befragten erhofften sich allgemein bessere Arbeitsmarktchancen durch ihren Aufenthalt in der Transfergesellschaft.

Druck von außen, sei es durch den Arbeitgeber oder sei es durch Familie, Kollegen oder Freunde, spielt dagegen eine deutlich geringere Rolle (bei rd. 8 % der Befragten).

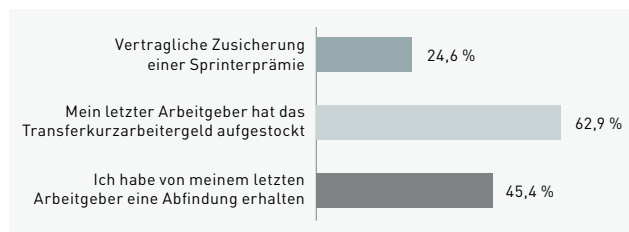
Leistungen insgesamt das geboten hat, womit sie vor Beginn geworben hat, bestätigen dies knapp 62 % der Befragten mit voll und ganz zutreffend oder überwiegend zutreffend.

Abb. 3: Gründe für den Eintritt in die Transfergesellschaft (n = 459 – 469)



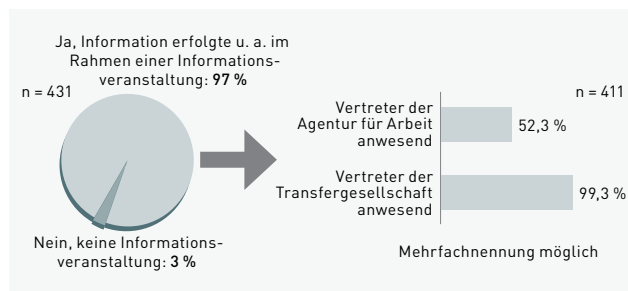
Von allen Befragten, die auf die Frage nach erhaltenen oder in Aussicht gestellten finanziellen Leistungen geantwortet haben, geben deutlich mehr als 60 % an, dass der letzte Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufgestockt hat. Immerhin rd. 45 % erhielten von ihrem letzten Arbeitgeber eine Abfindung. Die vertragliche Zusicherung einer Sprinterprämie spielt dagegen eine deutlich geringere Rolle (bei rund einem Viertel, vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Finanzielle Leistungen durch die Transfergesellschaft (Mehrfachantworten, n = 399)



Fast alle Befragten wurden im Rahmen einer Informationsveranstaltung zu den Inhalten und Leistungen der Transfergesellschaft informiert. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass auf diesen Informationsveranstaltungen auch Vertreter/-innen der Agentur für Arbeit anwesend waren (vgl. Abb. 5). Im Nachhinein beurteilen die Befragten die erhaltenen Informationen durchaus positiv. Auf die Frage, ob die Transfergesellschaft hinsichtlich der Inhalte und

Abb. 5: Information über Leistungen und Inhalte der Transfergesellschaft vor Beginn



Hinsichtlich der Angebote der Transfergesellschaft sind die Befragten vor allem mit der Einzelberatung und dem Bewerbungstraining in hohem Maße zufrieden (vgl. Abb. 6). Mit den absolvierten Weiterbildungsangeboten sind dagegen nur rund 44 % zufrieden. Dies weist jedoch nicht nur auf eine möglicherweise mangelhafte Qualität der Maßnahmen hin, sondern wahrscheinlich auf das nicht vorhandene oder nicht passende Weiterbildungsangebot. 198 Teilnehmer/-innen geben an, an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben, ein Urteil zur Zufriedenheit mit diesem Angebot geben jedoch 328 Teilnehmer/-innen ab. Betrachtet man nur die Personen, die tatsächlich an einer Qualifizierung teilgenommen haben, geben diese eine deutlich positivere Bewertung ab: Über 60 % dieser Personen sind mit dem/den genutzten Weiterbildungsangebot/en zufrieden. Gut 40 % der Personen, die das

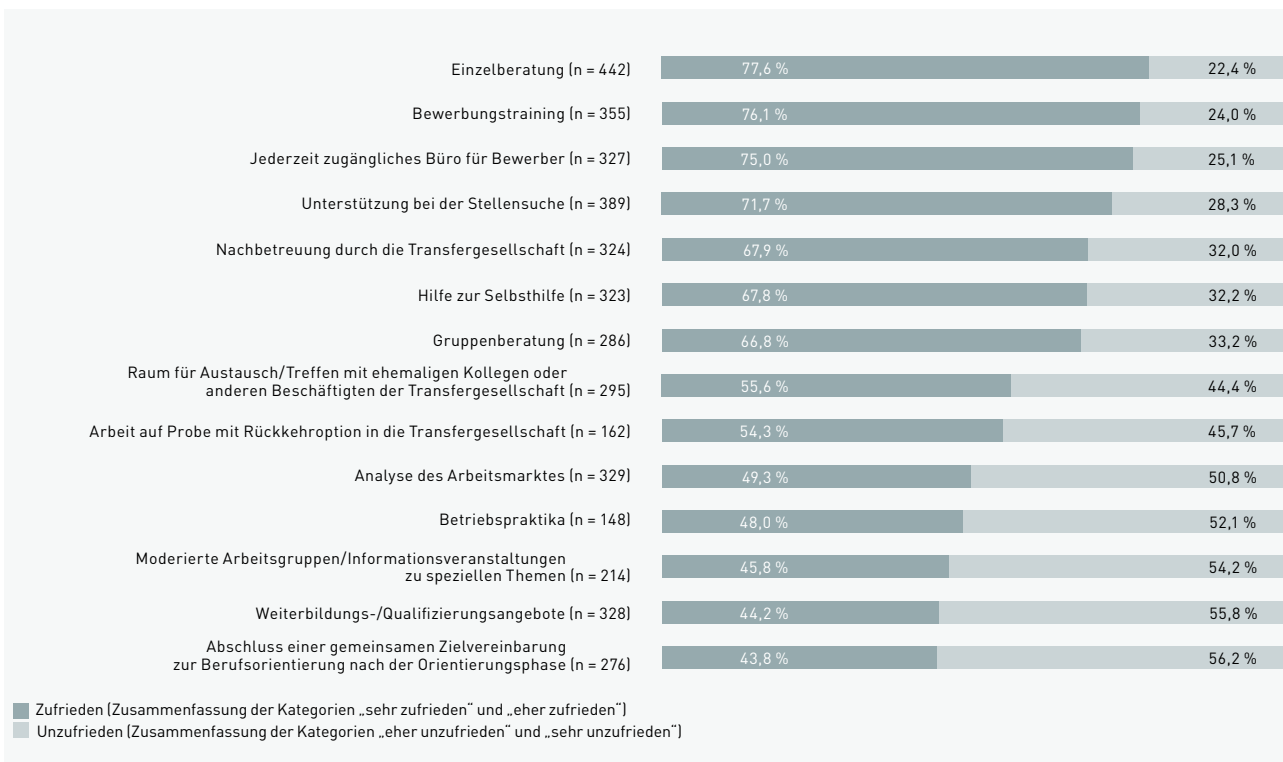
Weiterbildungsangebot ihrer Transfergesellschaft bewertet haben, haben keine Weiterbildung absolviert.

Der gleiche, hier sogar noch stärkere Effekt, zeigt sich bei der Bewertung von Probearbeit und Betriebspraktika: Nur 19 % haben das Angebot tatsächlich nutzen können, ein Urteil geben aber weit mehr Befragte ab. Berücksichtigt man nur die Antworten der Nutzer (19 %), beurteilen jeweils über 80 % sowohl Betriebspraktika als auch Probearbeit positiv.

Hohe Zufriedenheit äußern rund drei von vier Befragten auch mit dem jederzeit zugänglichen Büro für Bewerber; ebenso sind über 70 % zufrieden mit der Unterstützung durch die Transfergesellschaft bei der Stellensuche.

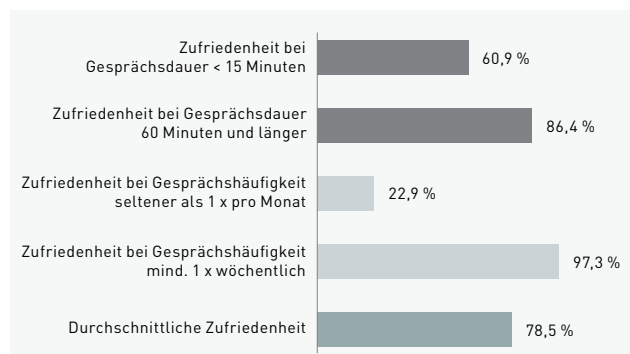
Bei der Betrachtung des Zusammenhangs sowohl von der Gesprächsdauer als auch der Gesprächsfrequenz mit der Zufriedenheit der Befragten zeigt sich ein deutliches Bild: 97 % der Befragten, die wöchentlich mit ihrem Berater sprachen, sind zufrieden oder sehr zufrieden (vgl. Abb. 7). Fanden die Gespräche dagegen monatlich oder seltener statt, sinkt dieser Anteil auf nur noch rd. 23 %. Auch sind nur rd. 61 % derer, deren Beratungsgespräche durchschnittlich kürzer als 15 Minuten waren, zufrieden oder sehr zufrieden. Dauerten die Gespräche dagegen durchschnittlich 60 Minuten und länger, steigt die Zufriedenheit auf rd. 86 %. Zwar kann nicht per se davon ausgegangen werden, dass allein Frequenz und Dauer über die Beratungsqualität entscheiden, offensichtlich fühlten sich Teilnehmer/-innen

Abb. 6: Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft

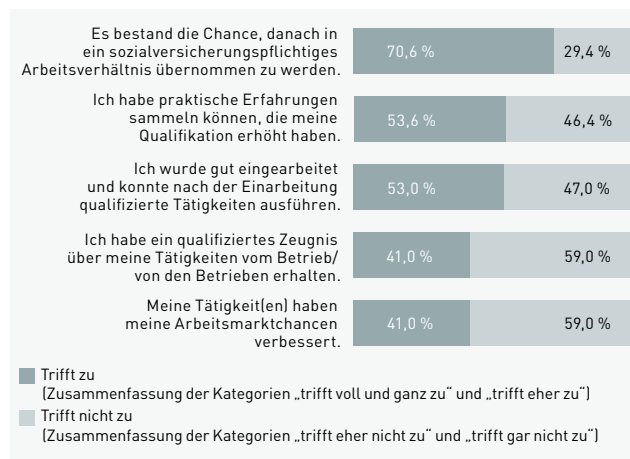


Rd. 79 % der Befragten sind zufrieden bzw. sehr zufrieden mit der Betreuung durch ihren persönlichen Berater in der Transfergesellschaft. Mehr als 55 % der Befragten geben an, dass sie häufiger als einmal pro Monat ein Beratungsgespräch mit ihrem persönlichen Berater hatten. Allerdings geben auch rd. 50 % der Befragten an, dass die Gespräche nicht länger als 30 Minuten dauerten.

jedoch deutlich besser betreut, wenn die Gespräche mit ihrem persönlichen Berater in kurzen Abständen und mit einer gewissen Dauer stattfanden.

Abb. 7: Zufriedenheit mit der Beratung nach Beratungsdauer und Beratungsfrequenz (n = 452 – 469)


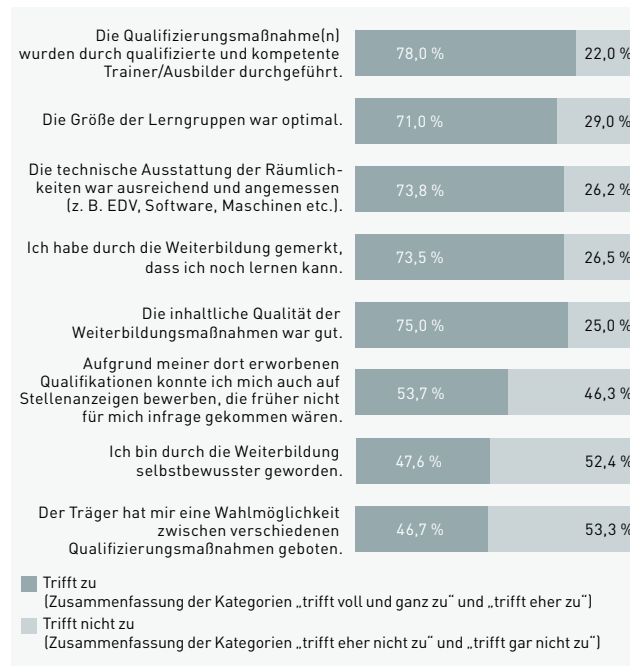
Rd. 19 % der Befragten haben mind. ein Betriebspraktikum absolviert oder in einem Betrieb auf Probe gearbeitet. Für mehr als 70 % dieser Personen ermöglichte das Praktikum bzw. die Probe auf Arbeit zumindest die Chance, danach in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen zu werden (vgl. Abb. 8). Allerdings stellten nur 41 % fest, dass die Tätigkeit im Rahmen des Praktikums oder der Arbeit auf Probe tatsächlich ihre Arbeitsmarktchancen verbessert hat.

Abb. 8: Bewertungen zu Betriebspraktika und Probearbeit (n = 78 – 85)


Rd. 42 % der Befragten haben an einer durch die Transfergesellschaft finanzierten Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen.

Insgesamt werden die absolvierten Maßnahmen als qualitativ gut bewertet (vgl. Abb. 9). Positiv bewerten die Befragten vor allem die Trainer bzw. Ausbilder der von ihnen

absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen: Fast 80 % halten diese für qualifiziert und kompetent. Sowohl hinsichtlich der Größe der Lerngruppen als auch der technischen Ausstattung der Räumlichkeiten bis hin zur inhaltlichen Qualität kommen jeweils rd. drei Viertel der Befragten zu einem positiven Urteil. Im Hinblick auf die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch die Teilnahme an den absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen sinkt die Zustimmung dagegen deutlich ab: Nur rd. jeder 2. Befragte stimmt dieser Aussage zu. Weniger als die Hälfte der Befragten gab an, sie seien durch die Weiterbildung selbstbewusster geworden, und nur rd. 47 % bestätigen, dass der Träger ihnen eine Auswahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Maßnahmen angeboten hat.

Abb. 9: Bewertungen zu Weiterbildung und Qualifizierung (n = 185 – 188)


3.3 Die berufliche Situation vor Eintritt in die Transfergesellschaft und danach

Bezogen auf alle Eintritte übten 16,7 % der Befragten vor Eintritt in die Transfergesellschaft eine einfache Tätigkeit aus. Eine mittlere Tätigkeit ohne Leitungsfunktion übten 49,7 % aus, eine gehobene Tätigkeit mit begrenzter Leitungsfunktion 28,9 % und eine gehobene leitende Tätigkeit mit umfassender Personalverantwortung 4,7 % (vgl. Tabelle 1).

Bezogen auf das Geschlecht der Befragten wird deutlich, dass bei den Frauen diejenigen, die eine eher einfache Tätigkeit ausübten, überrepräsentiert sind (26,4 %), und während rund ein Drittel aller Befragten insgesamt eine gehobene Tätigkeit ausübten, waren es bei den Frauen nur 14,3 %.

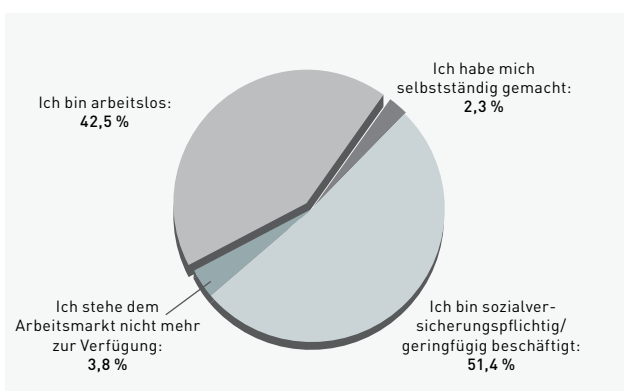
Die Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund waren in noch deutlich höherem Maße als Frauen vorher in Positionen mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt (42,1 %).

Tabelle 1: Letzte berufliche Position vor dem Eintritt in die Transfergesellschaft

Position	alle Befragten	nur Frauen	nur Befragte mit Migrationshintergrund
Eine eher einfache Tätigkeit	16,7 % [78]	26,4 % [24]	42,1 % [24]
Eine mittlere Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	49,7 % [232]	59,3 % [54]	42,1 % [24]
Eine eher gehobene Tätigkeit mit begrenzten Leitungsfunktionen	28,9 % [135]	11,0 % [10]	12,3 % [7]
Gehobene leitende Tätigkeit mit umfassender Personalverantwortung	4,7 % [22]	3,3 % [3]	3,5 % [2]
Gesamt	100 % [467]	100 % [91]	100 % [57]

Zum Zeitpunkt der Befragung sind rd. 54 % der ehemaligen Teilnehmer/-innen an Transfergesellschaften erwerbstätig, 90 % davon in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnis (vgl. Abb. 10). Bei knapp der Hälfte dieser Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich jedoch um befristete Arbeitsverträge.

Abb. 10: Erwerbsstatus nach der Transfergesellschaft (n = 475)

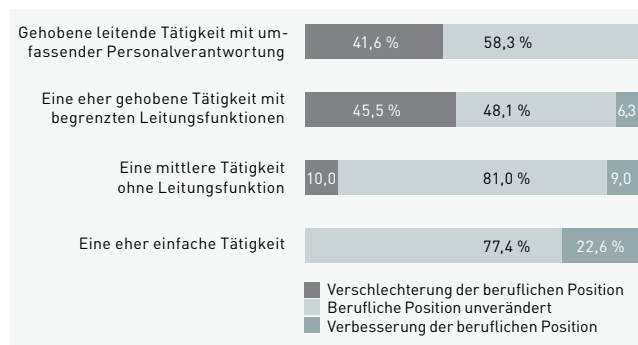


Im Hinblick auf personenbezogene Merkmale zeigt sich deutlich, dass beim Einmünden in eine Erwerbstätigkeit

das Alter eine große Rolle spielt. Während insgesamt 54 % erwerbstätig sind, beträgt der Anteil bei den Personen, die älter als 50 Jahre alt sind, nur 39,7 %. Bei den Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen dagegen mit 53,2 % nur geringfügig niedriger, bei den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund ist er mit 55,2 % sogar leicht höher.

Einfluss auf den Erwerbsstatus scheint auch die berufliche Situation vor Eintritt in die Transfergesellschaft zu haben. So ist der Anteil der Erwerbstätigen mit 64 % bei den Teilnehmenden am höchsten, die vorher eine eher gehobene Tätigkeit mit begrenzten Leitungsfunktionen ausgeübt haben. Am geringsten (48,7 %) ist der Anteil bei Teilnehmenden, die vorher in Positionen mit einer einfachen Tätigkeit beschäftigt waren.

Abb. 11: Veränderung der beruflichen Position (n = 229, nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Betrachtet man nur die zum Befragungszeitpunkt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, liegen von insgesamt 229 Personen Angaben dazu vor, in welcher beruflichen Position sie sich vor Eintritt in die Transfergesellschaft sahen und wie sie ihren Status am neuen Arbeitsplatz einschätzen. Von den Befragten, die vorher eine einfache Tätigkeit ausübten, konnten mehr als 77 % auch nach der Transfergesellschaft nur eine einfache Tätigkeit ausüben, allerdings konnten nahezu 23 % ihre Position verbessern (vgl. Abb. 11).

90 % derjenigen, die vorher eine mittlere Tätigkeit ohne Leitungsfunktion ausübten, konnten diese Position erhalten oder sich sogar verbessern in Richtung einer gehobenen Tätigkeit. Befragte, die früher in Positionen mit gehobenen Tätigkeiten beschäftigt waren, gelang dies deutlich seltener. Bei den Personen mit gehobener Tätigkeit und begrenzter Leitungsfunktion konnten nur 54,4 % diese Position erhalten

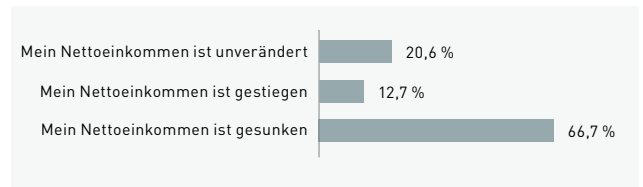
oder sich verbessern, und bei den gehobenen Tätigkeiten mit umfassender Personalverantwortung gelang dies mehr als 58 %.

3.4 Veränderung der Arbeitssituation

Die Befragten äußern eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit ihrem neuen Arbeitsplatz: Rd. 83 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Befragten sind mit ihrem neuen Arbeitsplatz insgesamt zufrieden bzw. sehr zufrieden. Die Antworten der Befragten zu den Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen im Vergleich zum alten Arbeitsplatz zeigen ein insgesamt eher positives Bild der neuen Arbeitsstelle. Jeweils über 80 % der Befragten stellen fest, dass ihr Arbeitsklima gleich geblieben ist bzw. sich sogar verbessert hat, das Gleiche gilt für die Anerkennung durch Vorgesetzte und den Spaß an der Arbeit. Auffällig häufig verschlechtert hat sich die Entfernung zum neuen Arbeitsplatz der Befragten: Rd. 45 % müssen für ihren neuen Arbeitsplatz eine längere Anfahrt in Kauf nehmen.

dargestellten allgemeinen Arbeitsbedingungen zeigt sich hier die gravierendste Verschlechterung gegenüber dem alten Beschäftigungsverhältnis (abgesehen vom verlängerten Arbeitsweg): Rd. 67 % der Befragten müssen Verluste im Vergleich zu ihrem früheren Nettoeinkommen hinnehmen (vgl. Abb. 13).

Abb. 13: Veränderung der Einkommenssituation (n = 228, nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Bei 61 % derer, die einen Einkommensverlust hinnehmen mussten, betragen die Einbußen höchstens 25 %. Auch hier zeigt sich eine Abhängigkeit vom Alter der Befragten: Befragte, die 50 Jahre und älter sind, mussten häufiger Gehaltsverluste in Kauf nehmen: Bei rd. 73 % sank das Nettoeinkommen, eine Steigerung können lediglich rd. 5 % dieser Altersgruppe verzeichnen.

Abb. 12: Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Vergleich zum alten Arbeitsplatz (n = 229, nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

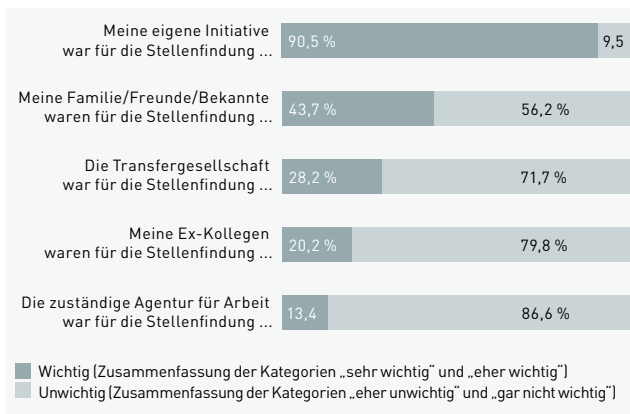


Ein wesentlicher Aspekt bei der Veränderung des neuen Arbeitsverhältnisses nach der Transfergesellschaft stellt die Einkommenssituation dar. Im Gegensatz zu den in Abb. 12

Gefragt nach der Bedeutung wichtiger Faktoren für die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche wird deutlich, dass die Transfergesellschaft nur auf Platz 3 liegt (rd. 29 % der Befragten

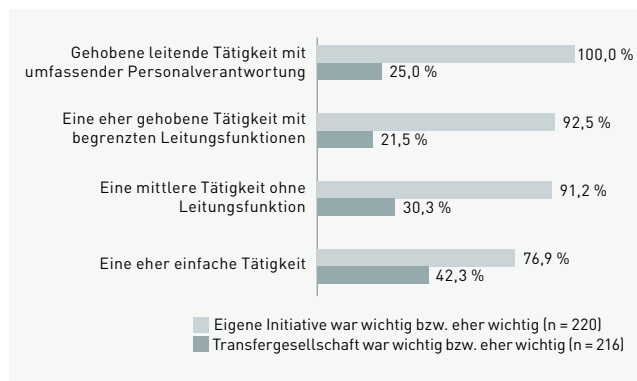
stufen sie als wichtigen Faktor für die Stellenfindung ein). Knapp über 90 % der Befragten sehen ihre eigene Initiative als ausschlaggebend für das Finden ihres aktuellen Arbeitsplatzes an. An zweiter Stelle folgt die Unterstützung von Familie, Freunden und Bekannten als wichtiger Faktor (rd. 44 %). Die Agentur für Arbeit bildet in der Rangfolge das Schlusslicht (13,4 % stufen sie als wichtig für die Stellenfindung ein; vgl. Abb. 14). Dies steht im Widerspruch zu der Tatsache, dass rd. 72 % der Befragten die Unterstützung der Transfergesellschaft bei der Stellensuche zufrieden waren. (vgl. Abb. 6)

Abb. 14: Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche (n = 217)



Unabhängig von der früheren beruflichen Position wird zwar stets die Eigeninitiative als wichtigster Faktor eingeschätzt, dennoch zeigen sich interessante Unterschiede: Personen, die früher eine eher einfache Tätigkeit ausübten, schätzen die Unterstützung der Transfergesellschaft bei der erfolgreichen Arbeitsplatzsuche als wesentlich wichtiger ein als der Durchschnitt der Befragten: rd. 42 % empfanden die Unterstützung der Transfergesellschaft als wichtig. Wer früher eine gehobene oder leitende Tätigkeit innehatte, bewertet die Rolle der Transfergesellschaft dagegen als unterdurchschnittlich wichtig (rd. 22 % bzw. 25 %, vgl. Abb. 15).

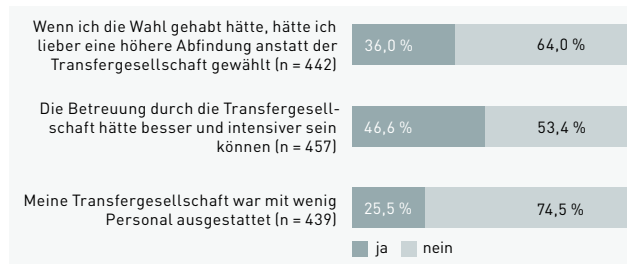
Abb. 15: Wichtigkeit der eigenen Initiative vs. Transfergesellschaft für die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche nach früherer Position (nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



3.5 Bewertung der Transfergesellschaft durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt

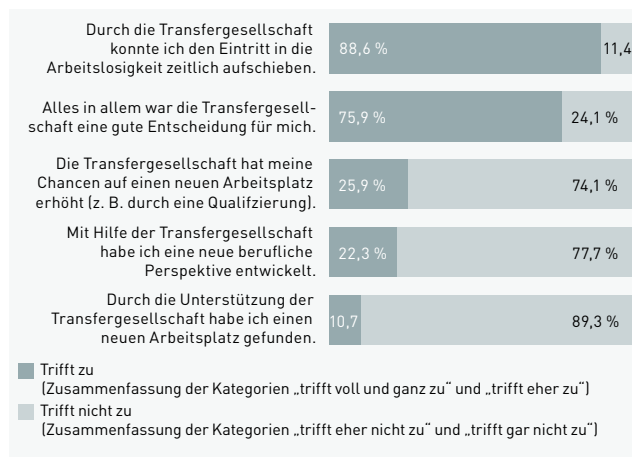
Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde in der Befragung die Möglichkeit gegeben, in einer abschließenden Bewertung Aussagen über ihre Teilnahme an der Transfergesellschaft zu machen. Die Bewertung konnte über drei verschiedene Aussagen erfolgen.

Die erste Aussage und die Ergebnisse dazu zeigt Abb. 16. Die Teilnehmer/-innen konnten folgende Aussage bestätigen oder ablehnen: „Wenn ich die Wahl gehabt hätte, hätte ich lieber eine höhere Abfindung anstatt der Transfergesellschaft gewählt.“ Basis für diese Aussage ist die Überlegung, dass das Sozialplanvolumen insgesamt begrenzt ist. Teilnehmer/-innen, die mit den Transferleistungen unzufrieden sind, sind mit der Verteilung der Sozialplanressourcen für Abfindung und Transfermaßnahmen unzufrieden und betrachten Letztere als versunkene Kosten. Dies trifft, so die Befragungsdaten, allerdings nur für eine Minderheit von 36 % zu, die der Aussage zugestimmt haben. Knapp zwei Drittel (64,0 %) der Teilnehmer/-innen haben die Aussage abgelehnt: Würden sie mit ihrem jetzigen Wissen über den Transfer vor eine hypothetische Wahl zwischen Transfermaßnahmen und höherer Abfindung gestellt, würden sie sich dafür entscheiden, (erneut) einen Teil der Sozialplanmittel für eine Transfergesellschaft zu verwenden.

Abb. 16: Einschätzungen zur Transfergesellschaft


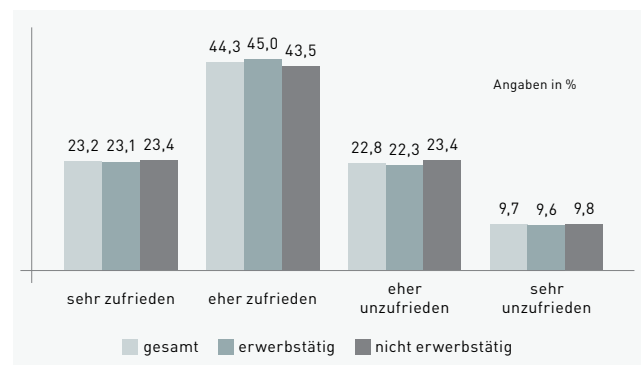
Kritischer sind die Befragten, wenn es um die Bewertung der Betreuungsleistung der Transfergesellschaft geht: Zwar gibt eine Mehrheit den Transfergesellschaften gute Noten, aber fast 47 % geben an, dass die Betreuung besser und intensiver hätte sein können. „Meine Transfergesellschaft war mit wenig Personal ausgestattet“, diese Aussage bestätigt dagegen lediglich ein Viertel aller Befragten (25,5 %), 74,5 % waren der Meinung, dass dies nicht der Fall war.

Die Befragten wurden anschließend gebeten, die Effekte der Transfergesellschaft auf ihre persönliche berufliche Situation und Perspektive zu bewerten (vgl. Abb. 17). Drei von vier Befragten sind der Meinung, dass der Eintritt in die Transfergesellschaft alles in allem eine gute Entscheidung für sie war. Die Bewertung der Effekte der Transfergesellschaft im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen fällt dagegen eher negativ aus: Nur 26 % glauben, dass die Transfergesellschaft ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz erhöht hat, und nur rd. 11 % geben an, durch die Unterstützung der Transfergesellschaft einen neuen Arbeitsplatz gefunden zu haben.

Abb. 17: Bewertung der Effekte der Transfergesellschaft (n = 456 – 465)


Als letzter Bewertungsindikator dient die Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit der Transfergesellschaft: Wie wird die individuelle Zufriedenheit mit dem Transfer „alles in allem“, so der Wortlaut der Frage, gesehen? Die Tendenz ist klar positiv: 67,5 % aller Befragten waren sehr zufrieden (23,2 %) oder eher zufrieden (44,3 %). „Sehr unzufrieden“ mit den Leistungen der Transfergesellschaft waren hingegen nur knapp 10 % der Befragten (vgl. Abb. 18).

Die Ergebnisse zur allgemeinen Zufriedenheit werden in der folgenden Abbildung 18 noch einmal differenziert nach dem Vermittlungserfolg betrachtet. Sie zeigt, dass die Transferdienstleistungen auch von jenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern positiv eingeschätzt worden sind, die zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren. Insgesamt zeigt sich, dass unabhängig davon, ob die Teilnehmer/-innen zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig sind oder nicht, die Zufriedenheit mit den Ergebnissen der Teilnahme an der Transfergesellschaft tendenziell hoch ist.

Abb. 18: Erwerbsstatus und Zufriedenheit mit Ergebnissen der Transfergesellschaft (n = 465)


4. Aktivierende Sozialpläne, aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Ausgangspunkt der folgenden Analyse ist die Überlegung, dass die mit der Transfergesellschaft verbundenen Sozialpläne sowohl auf einen finanziellen Ausgleich des Arbeitsplatzverlusts als auch auf die Aktivierung der betroffenen Beschäftigten zielen (vgl. Mühge 2010)

4.1 Aktivierung und Versorgung als Prinzipien von Transfersozialplänen

Grundsätzlich lassen sich zwei Prinzipien unterscheiden: Das **Prinzip der Kompensation von Nachteilen** zielt darauf, für die Betroffenen den Verlust des Arbeitsplatzes vor allem durch die Zahlung einer Abfindung finanziell auszugleichen. Grob gesprochen bedeutet das Prinzip, je größer der Nachteil, der für den einzelnen Betroffenen aus dem Stellenverlust resultiert, desto höher fällt die Abfindung aus. In der Praxis heißt das, dass in Anlehnung an das Kündigungsschutzgesetz die Risiken des sozialen Abstiegs für Ältere, langjährige Mitarbeiter oder Mitarbeiter mit Familie höher bewertet werden; Beschäftigte aus diesen Gruppen bekommen nach diesem Prinzip eine höhere Abfindung.

Transfersozialpläne folgen zudem dem **Prinzip der Aktivierung der Teilnehmer/-innen**. Regeln, die diesem Prinzip folgen, zielen auf die Orientierung und den schnellen Übergang auf einen neuen Arbeitsplatz. Zum aktivierenden Teil des Sozialplans gehören Ressourcen, die für Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden, und die Mittel, die in die Ausstattung der Transfergesellschaft fließen, sowie finanzielle Anreize zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung.

Es wird deutlich, dass Transfersozialpläne in der Praxis Bezug auf beide Prinzipien nehmen – sie bewegen sich im Spannungsfeld zwischen aktivierender und passiver Arbeitsmarktpolitik. Transfersozialpläne kombinieren passive, versorgende Elemente der finanziellen Nachteilskompensation mit aktivierenden Elementen – Beratung, Qualifizierung und Vermittlung durch die Transfergesellschaft. Die Trennlinie zwischen aktiven und passiven Regelungen verläuft mitten durch die Regelungen zur Transfergesellschaft, und Transfersozialpläne sind hinsichtlich ihrer Anreize häufig widersprüchlich: Abfindung und Aufstockung gewähren finanzielle Sicherheit in der Phase der Beschäftigungslosigkeit und senken die Anreize, rasch auf Arbeitssuche zu gehen oder eine Stelle mit niedrigerem Entgeltniveau anzunehmen; die Sprinterprämie bewirkt dagegen das Gegenteil; sie belohnt die schnelle Arbeitsaufnahme.

Die erste Hypothese der vorliegenden Untersuchung stellt auf dieses Spannungsfeld von Transfersozialplänen ab. Sie geht davon aus, dass Transfersozialpläne hinsichtlich der Dominanz der zwei Prinzipien variieren. Das Spektrum reicht vom versorgenden Transfersozialplan, in dem passive Elemente vorherrschend sind, bis hin zu den Transfersozialplänen, in denen Anreize zur Aktivierung im Mittelpunkt stehen. Ausgangsüberlegung ist, dass die Teilnehmer/-innen der Transfergesellschaften diese Rahmenbedingungen des Sozialplans antizipieren, was sich, je nach Sozialplan, in einer eher aktiven oder eher passiven Haltung widerspiegelt.

H1.1 Teilnehmer/-innen, die über einen Transfersozialplan, in dem passiv-versorgende Geldleistungen dominieren, in die Transfergesellschaft eintreten, haben relativ geringe Erwartungen in Bezug auf die arbeitsmarktpolitischen Leistungen der Transfergesellschaft. Ist hingegen „Aktivierung“ das vorherrschende Prinzip in den Anreizstrukturen des Transfersozialplans, dann bewirkt dieser auch eine aktive Orientierung bei den Teilnehmenden – sie versprechen sich eine effektive arbeitsmarktpolitische Unterstützung durch die Transfergesellschaft.

Das dominante Prinzip der Anreize eines Transfersozialplans wurde aus drei Elementen ermittelt. Der Fragebogen enthält eine Frage zur Zahlung einer Abfindung, einer Aufstockung des Transferkurzarbeitergelds – dies sind die passiven Elemente – sowie über eine Sprinterprämie bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft als aktives Element (vgl. Abb. 4, Kapitel 3.2, Seite 14). Eine Übersicht über die Verteilung und Kombination der finanziellen Leistungen an die Teilnehmer/-innen enthält Tabelle 2: Verteilung und Kombination finanzieller Leistungen.

Tabelle 2: Verteilung und Kombination finanzieller Leistungen

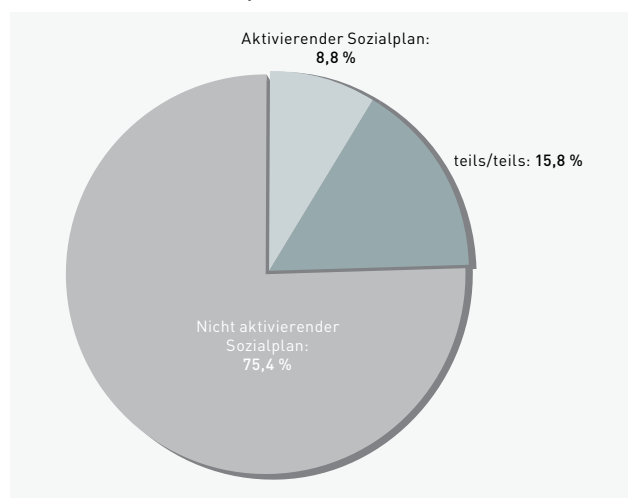
Finanzielle Leistungen	Anzahl	in %
nur Abfindung	111	27,8
nur Aufstockung	127	31,8
Abfindung + Aufstockung	63	15,8
Sprinterprämie + Aufstockung	57	14,3
Sprinterprämie + Abfindung	1	0,3
alle drei	5	1,3
nur Sprinter	35	8,8
gesamt	399	100,0

Im nächsten Schritt wurden diese Elemente zu drei Typen von Sozialplänen zusammengefasst.

- „Dominantes Prinzip: Aktivierung“. Sozialpläne dieses Typs enthalten eine Sprinterprämie und verzichten auf Abfindung und Aufstockung.
- „Dominantes Prinzip: Versorgung“. Sozialpläne dieses Typs setzen in erster Linie auf passive, finanzielle Sicherheit, sie beinhalten die Zahlung einer Abfindung und/oder die Aufstockung des Kurzarbeitergelds, sie sehen keine Sprinterprämien vor.
- Sozialpläne, die die Sprinterprämie mit Abfindung oder Aufstockung kombinieren, wurden der Rubrik „teils/teils“ zugeordnet.

Die folgende Abbildung 19 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten in den Wirkungsbereich von Sozialplänen gehört, die gemäß dieser Operationalisierung dem Prinzip Versorgung folgen. So steht eine Sprinterprämie lediglich einem knappen Viertel der Befragten zu (24,6 %). Teilnehmer/-innen aus Sozialplänen, deren vorherrschendes Prinzip – gemäß unserer Klassifikation – die Aktivierung ist, sind mit weniger als 8,8 % in der klaren Minderheit.

Abb. 19: Formen von Sozialplänen (n = 399)



4.2 Erwartungen und Orientierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Frage nach Erwartung und Orientierung der Teilnehmer/-innen ist nicht nur für die Ausgangshypothese H1.1, sondern für die gesamte Untersuchung von zentraler Bedeutung. Die Untersuchung setzt voraus, dass sich die Beschäftigten in ihren Strategien, Zielen und Erwartungen in Bezug auf ihre berufliche Weiterentwicklung und die Rolle der Transfergesellschaft unterscheiden. Die individuelle Motivation und das Niveau der aktiven Orientierung unterscheiden sich von Teilnehmer zu Teilnehmer, und – so die Hypothese H1.1 – dieses Niveau wird vom Typ des Sozialplans beeinflusst. Es ist aber auch für die an späterer Stelle folgenden Fragestellungen (vgl. H2.1 und H2.2 in Kapitel 2.3, Seite 11) von zentraler Bedeutung, wenn es darum geht, inwiefern der Erfolg der Transfermaßnahmen auch von der Einstellung der Teilnehmer/-innen beeinflusst wird.

Die Typen der Teilnehmer/-innen werden in methodischer Hinsicht ähnlich gebildet wie die Sozialplantypen: Auf Basis verschiedener Indikatoren wurden drei Gruppen gebildet: Personen mit „hohen Erwartungen an die Transfergesellschaft“ stehen an erster Stelle. Zu diesem Typus gehören Teilnehmer/-innen, die eine klare Motivation zur Arbeitsplatzsuche haben; passive, finanzielle Elemente aus Sozialplänen besitzen für sie eine untergeordnete Bedeutung. Am anderen Ende der Skala befindet sich der Teilnehmertypus mit „geringen Erwartungen“. Für diese Gruppe besitzen die berufliche Neuorientierung und die Suche nach einem Arbeitsplatz einen relativ geringen Stellenwert. Zwischen diesen Typen liegt die Gruppe der Teilnehmer/-innen, für die Attribute aus beiden Gruppen gleichermaßen zutreffen; die Teilnehmer/-innen begründen den Typ der „mittleren aktiven Orientierung“.

Basis für die Operationalisierung des Niveaus der Erwartungen war die Frage nach den persönlichen Gründen der Teilnehmer/-innen für den Eintritt in die Transfergesellschaft. (vgl. Frage 1.4 im Fragebogen). Die Teilnehmer/-innen konnten zu verschiedenen Gründen Stellung beziehen, wobei der genaue Wortlaut der Frage lautete „Wenn Sie an die Gründe zurückdenken, aus denen Sie sich für den Eintritt in die Transfergesellschaft entschieden haben, inwiefern treffen folgende Aussagen zu?“ Im Fokus stehen die beiden vorgegebenen Aussagen:

- Ich habe mir eine professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und beim Bewerbungsprozess erhofft.
- Ich habe mir durch den Eintritt in die Transfergesellschaft bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhofft.

Für beide Variablen wurden den Befragten Antwortmöglichkeiten auf eine 4er-Skala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft gar nicht zu“ gegeben. Anhand der Einschätzung der Befragten zu den beiden genannten Aussagen wurde die Erwartungshaltung bzw. der Grad der aktiven Orientierung gemessen. Jeder Befragte konnte auf diese Weise den drei verschiedenen Ausprägungen „geringe Erwartungen“, „mittlere Erwartungen“ und „hohe Erwartungen“ zugeordnet werden. Tabelle 25 im Anhang zeigt die Konstruktion dieser neuen Variable „Erwartungshaltung der Teilnehmer/-innen“ im Detail.

4.3 Zusammenhang zwischen Sozialplantyp und Teilnehmertyp

Im nächsten Schritt wird überprüft, inwiefern ein Zusammenhang zwischen dem Typ des Sozialplans – passiv oder aktivierend – und der Erwartungshaltung der Teilnehmer/-innen besteht. Dazu wurden in Tabelle 3 die unabhängigen Variable „Sozialplantyp“ mit der abhängigen Variable „Orientierung der Teilnehmer/-innen“ gekreuzt.

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Sozialplantyp und Teilnehmertyp

Sozialplantyp	Erwartungen der Teilnehmer/-innen an die Transfergesellschaft			gesamt
	hohe Erwartungen	mittlere Erwartungen	geringe Erwartungen	
aktivierender Sozialplan	40,6 % [13]	43,8 % [14]	15,6 % [5]	100 % [32]
teils/teils	39,7 % [25]	36,5 % [23]	23,8 % [15]	100 % [63]
nicht aktivierender Sozialplan	46,8 % [138]	41,7 % [123]	11,5 % [34]	100 % [295]
gesamt	45,1 % [176]	41,0 % [160]	13,8 % [54]	100 % [390]

Die Daten zeigen, dass die Hypothese 1.1 aus den Daten der Befragung nicht bestätigt werden kann. In unserem Modell hat die Anreizstruktur des Sozialplans keinen Einfluss auf die Erwartungshaltung der Teilnehmer/-innen. Der Korrelationskoeffizient (Spearman R) liegt bei $-0,086^{***}$, d. h., die Varianz in der Variable „Orientierung der Teilnehmer/-innen“ wird nur schwach über den Sozialplantypus erklärt. Auch die negative Tendenz des Korrelationskoeffizienten spricht gegen den angenommenen Zusammenhang.

Dieses erste Ergebnis – der fehlende Zusammenhang zwischen Sozialplantyp und Teilnehmertyp im Hinblick auf Erwartung und Orientierung – lässt sich auch anhand der Anteilswerte in Tabelle 3 darstellen. Sie zeigt, dass die Teilnehmer/-innen, die unter einem aktivierenden Sozialplan in die Transfergesellschaft wechseln, zu 40,6 % hohe Erwartungen aufweisen; 43,8 % aus diesem Sozialplantyp haben mittlere und 15,6 % geringere Erwartungen. Diese Anteile finden sich in ähnlicher Weise bei den Teilnehmer/-innen aus einem nicht aktivierenden Sozialplan, hier liegen die Anteile sogar noch etwas günstiger (46,8 % zu 41,7 % zu 11,5 %).

Wie lassen sich die Rückweisung der Hypothese 1.1. und die Ergebnisse interpretieren? Zum Ersten ist das positive Ergebnis festzuhalten, dass die Mehrheit der Teilnehmer/-innen deutliche Erwartungen an die Transfergesellschaft stellt. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in der Transfergesellschaft keinen „Parkplatz“ erwarten, auf dem sie in Ruhe gelassen werden, sondern im Gegenteil, dass die Beschäftigten arbeitsmarktpolitische Ansprüche an die Transfergesellschaft stellen. Zum Zweiten zeigen die Daten, dass diese Orientierung der Teilnehmer/-innen, ihre Motivation bei der Arbeitssuche und ihre Erwartungen an die Transfergesellschaft durch die finanzielle Anreizstruktur des Sozialplans nicht beeinflusst werden. Dies lässt sich als Hinweis darauf lesen, dass die Teilnehmer/-innen sich der Bedeutung der Beschäftigung und des Risikos der Übergangssituation bewusst sind und über ein hohes Maß an Selbstreflexion und -verantwortung verfügen. In arbeitsmarktpolitischer Perspektive zeigt der Befund, dass der Beschäftigtentransfer nicht mit Konzepten des „Forderns“ gestärkt werden kann, wenn sich mündige Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihrer Risiken bewusst sind und sich zudem robust gegenüber finanziellen Anreizen verhalten.

4.4 Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen und Teilnehmertyp

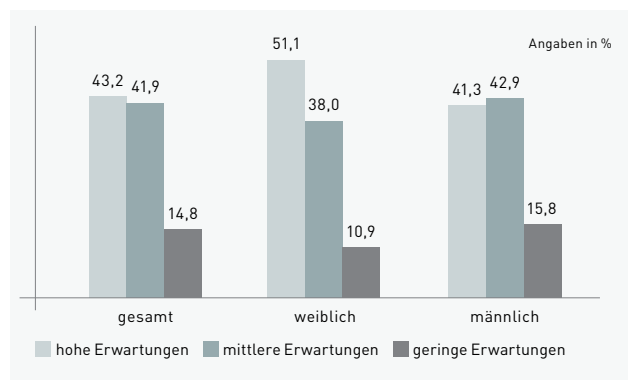
Der nächste Schritt der Studie behandelt die Frage, inwiefern ein Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen der Teilnehmer/-innen und ihren Erwartungen bzw. ihrer Orientierung auf dem Arbeitsmarkt besteht. Mit anderen Worten: Haben Personen mit erhöhtem Arbeitsmarktrisiko eine höhere Orientierung und stellen höhere Anforderungen an die Transfergesellschaft, weil sie für ihre Vermittlung re-

lativ große arbeitsmarktpolitischen Ressourcen benötigen? Oder sind ihre Ansprüche niedriger, weil sie – im Sinne eines beginnenden Hysterese-Effekts – ihre Erfolgsaussichten von vorneherein als gering einschätzen? Die in dieser Frage für die Untersuchung leitende Hypothese lautet:

H1.2 Die Erwartungen der Teilnehmer/-innen an die Leistungen der Transfergesellschaft hängen von Personenmerkmalen ab (z. B. Alter, Geschlecht, Stellung im Beruf etc.). Dabei wird angenommen, dass Personen mit geringerem Arbeitsmarktrisiko eine eher aktive Orientierung haben und höhere arbeitsmarktpolitische Ansprüche an die Transfergesellschaft stellen als Personen mit höherem Arbeitsmarktrisiko, die ihre Integrationschancen als gering einschätzen und deswegen eher materielle Aspekte der Sozialplangestaltung als wichtig erachten.

Um die Hypothese bestätigen oder verwerfen zu können, wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen der Orientierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und den drei ausgewählten Merkmalen Geschlecht, Alter und berufliche Position untersucht. In Bezug auf diese Merkmale gehen wir davon aus, dass Frauen im Vergleich zu Männern ein höheres Arbeitsmarktrisiko tragen, Gleiches gilt für lebensältere Teilnehmer/-innen im Vergleich zu den jüngeren sowie für Personen mit geringer Qualifikation.⁸

Abb. 20: Zusammenhang zwischen Geschlecht und Teilnehmertyp (n = 465)



⁸ Aufgrund der spezifischen Branchenstruktur mit männerdominierten Berufsbildern – die Unternehmen der Stichprobe sind durchgehend im produzierenden Gewerbe verortet – gehen wir davon aus, dass Frauen in den untersuchten Transfergesellschaften arbeitsmarktlich benachteiligt sind.

Differenziert man die Variable „Erwartungshaltung der Teilnehmer/-innen“ nach Geschlecht, zeigen sich leichte Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Tendenziell besitzen die Frauen aus unserer Stichprobe eine höhere aktive Orientierung: Der Anteil der Teilnehmerinnen mit hohen Erwartungen an allen Frauen liegt mit 51,1 % um knapp zehn Punkte über dem Wert der Männer (41,3 %), erwartungsgemäß ergibt sich ein umgekehrtes Bild für den Personenkreis mit geringen Erwartungen: Bei den Frauen gehören etwas über 10 % zu dieser Gruppe, bei den Männern ist diese Gruppe mit knapp 16 % deutlich größer (vgl. Abb. 20).

In der Betrachtung nach Lebensaltersklassen zeigt sich, dass der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit hohen Erwartungen mit zunehmendem Alter zunächst ansteigt, um dann in der Altersklasse über 55 wieder abzufallen. Dennoch ist es bemerkenswert, dass der höchste Anteilswert bei denen mit hohen Erwartungen (51,8 %) und der geringste bei denen mit geringen Erwartungen (13,5 %) in der Altersklasse 45 bis 55 Jahre zu finden ist – eine andere Situation ergibt sich in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen, die ein genau umgekehrtes Bild zeichnet (vgl. Tab. 4). Mit anderen Worten: Die Orientierung der Teilnehmer/-innen lässt sich nicht aus deren Alter erklären, es besteht kein Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen (Spearman R liegt bei -0,005).

Tabelle 4: Zusammenhang zwischen Alter und Teilnehmertyp

Alter	Erwartungen der Teilnehmer/-innen an die Transfergesellschaft			gesamt
	hohe Erwartungen	mittlere Erwartungen	geringe Erwartungen	
unter 25 Jahren	20,0 % (1)	60,0 % (3)	20,0 % (1)	100 % (5)
25 bis unter 35 Jahre	38,5 % (10)	38,5 % (10)	23,1 % (6)	100 % (26)
35 bis unter 45 Jahre	37,7 % (40)	48,1 % (51)	14,2 % (15)	100 % (106)
45 bis unter 55 Jahre	51,8 % (115)	34,7 % (77)	13,5 % (30)	100 % (222)
55 Jahre und älter	32,7 % (35)	51,4 % (55)	15,9 % (17)	100 % (107)
Gesam	43,1 % (201)	42,1 % (196)	14,8 % (69)	100 % (466)

Die letzte Variable, die in diesem Abschnitt beleuchtet werden soll, ist die Stellung im Beruf. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Muster wie in den vorangegangenen Abbildungen: Die Personen mit dem höchsten Risiko auf dem Arbeitsmarkt – Beschäftigte mit einfacher oder mittlerer

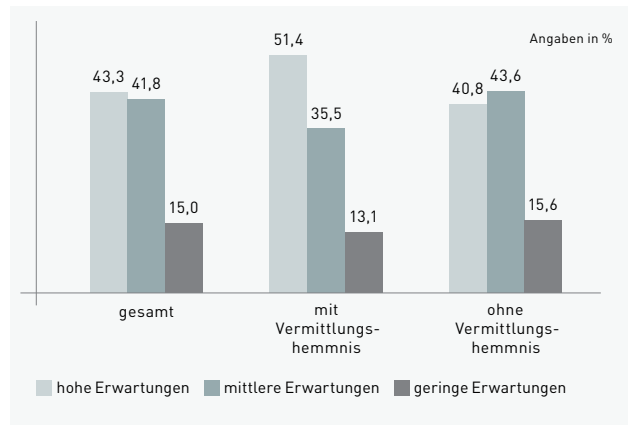
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion – besitzen die höchsten Erwartungen an die arbeitsmarktpolitischen Leistungen der Transfergesellschaft (46,6 bzw. 48,7 %). Mit dem Ansteigen der beruflichen Position sinken die Erwartungen an die Transfergesellschaft. Der Anteilswert für Beschäftigte mit eher gehobenen Tätigkeiten und begrenzter Leitungsfunktion liegt mit 33,3 % bei genau einem Drittel, in der Gruppe der Beschäftigten mit umfassender Personalverantwortung sogar nur noch bei 31,8 % (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Zusammenhang zwischen Positionen im Beruf und Teilnehmertyp

letzte berufliche Position vor Eintritt in TG	Erwartungen der Teilnehmer/-innen an die Transfergesellschaft			gesamt
	hohe Erwartungen	mittlere Erwartungen	geringe Erwartungen	
eher einfache Tätigkeit	46,6 % [34]	35,6 % [26]	17,8 % [13]	100 % [73]
mittlere Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	48,7 % [112]	38,7 % [89]	12,6 % [29]	100 % [230]
gehobene Tätigkeit mit begrenzter Leitungsfunktion	33,3 % [45]	51,9 % [70]	14,8 % [20]	100 % [135]
gehobene leitende Tätigkeit mit umfassender Personalverantwortung	31,8 % [7]	31,8 % [7]	36,4 % [8]	100 % [22]
gesamt	43,0 % [198]	41,7 % [192]	15,2 % [70]	100 % [460]

Die Personenmerkmale Geschlecht, Alter, berufliche Position und zusätzlich die Staatsangehörigkeit vor Eintritt in die Transfergesellschaft werden in der folgenden Tabelle zur dichotomen Variable „Vermittlungshemmnis“ zusammengefasst, die sich aus diesen vier strukturellen Merkmalen zusammensetzt, um auf diese Weise die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abzubilden. Die voranstehenden Ergebnisse werden auch durch diese Konstruktion bestätigt, wie die folgende Abbildung 21 zeigt: Teilnehmer/-innen, die in die Kategorie „Vermittlungshemmnisse“ fallen, weisen eine höhere Erwartungshaltung auf als jene mit geringen Vermittlungshemmnissen.

Abb. 21: Vermittlungshemmnisse und Teilnehmertyp (n = 467)



Insgesamt zeichnen bivariate Analysen zur Orientierung der Teilnehmer/-innen und ihrer Erwartung an die Transfergesellschaft ein klares, eindeutiges Bild. Mit zunehmender Ferne zum Arbeitsmarkt wächst der Anspruch, den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Transfergesellschaft stellen – ob und wie die Transfergesellschaften diesen Ansprüchen gerecht werden können, wird in den nachfolgenden Abschnitten dieser Untersuchung beleuchtet. Aber wie dem auch sei, die von uns gestellte Ausgangshypothese H1.2 wird mit diesen Befunden nicht bestätigt. Die Berechnungen zeigen, dass Transfergesellschaften hinsichtlich ihrer Teilnehmer/-innen nicht mit einem frühzeitig einsetzenden Hysterese-Effekt konfrontiert sind, im Gegenteil: Die Personen, die die arbeitsmarktliche Unterstützung am dringendsten benötigen, müssen durch die Fachkräfte der Transfergesellschaften nicht erst zur Mitarbeit motiviert werden, sondern bringen bereits hohe Erwartungen an die Leistungen der Transfergesellschaft mit. Dieses Ergebnis spiegelt sich – so viel kann an dieser Stelle vorweggenommen werden – auch in den Ergebnissen der Transferdienstleistungen wieder, wie das folgende Kapitel zeigen wird.

5. Angebote und Ergebnisse von Transfergesellschaften

Das folgende Kapitel thematisiert die Qualität von Transfergesellschaften, und zwar in doppelter Hinsicht: Ziel des Kapitels ist die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Angebotsqualität von Transferleistungen auf der einen und der Ergebnisqualität auf der anderen Seite (vgl. Abschnitt 2.3). Ausgangspunkt ist die Annahme, dass sich die Dienstleistungen von Transfergesellschaften aus Sicht der individuellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinsichtlich der (Angebots-)Qualität unterscheiden. Diese Unterschiede – so die zentrale These – spiegeln sich in den Ergebnissen der Transfergesellschaften wieder: Das Kapitel geht davon aus, dass je hochwertiger das Angebot der Transfergesellschaft ist, desto höher das Maß an sozialer Sicherheit ist, das für die Teilnehmer/-innen erzielt wird.

Aus den theoretischen Überlegungen und bestehenden Leitbildern wurden in Abschnitt 2.3 verschiedene Dimensionen sozialer Sicherheit abgeleitet, aus denen Qualitätskriterien für Transfergesellschaften abgeleitet werden können. Soziale Sicherheit in beruflichen Umbruchsituationen, so die Vorüberlegung, wird zum einen – in Form informationeller und prozessualer Sicherheit – unmittelbar durch das Dienstleistungsangebot selbst gewährt. Die Beschäftigungssicherheit als wichtige Dimension sozialer Sicherheit hängt von den erzielten Ergebnissen der Transfergesellschaft ab.

5.1 Analyse zur Qualität von Transfergesellschaften

Das Kapitel konzentriert sich zu Beginn auf die Untersuchung des Angebots von Transfergesellschaften. Es geht der Frage nach, inwiefern Transfergesellschaften ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern informationelle und prozessuale Sicherheit gewähren können, ob sie in der Lage sind, den Teilnehmenden verlässliche und transparente Prozesse anzubieten, und zum Dritten, ob sie hinreichende Maßnahmen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit aufsetzen.

Das Kapitel stellt die Ergebnisse zum Teil auf individueller Ebene, zum Teil nach Transfergesellschaften dar. Grundlage für die Bewertung der Transfergesellschaften bilden die Aussagen der einzelnen Teilnehmer/-innen zu ihren individuellen Erfahrungen in ihrer Transfergesellschaft. Aufgrund der Verteilung der Fallzahlen konnten lediglich

sieben der insgesamt 13 Transfergesellschaften bewertet werden; Transfergesellschaften mit weniger als 20 Teilnehmenden wurden von der Einzelbetrachtung ausgeschlossen.

Um die Frage nach der Angebotsqualität der Transfergesellschaften zu beantworten, wurden insgesamt sechs Indizes konstruiert, die als Bewertungsmaßstab herangezogen wurden (vgl. Abschnitt 2.3)⁹. Aus den sechs Einzelindikatoren wurde zudem ein zusammenfassender Index gebildet, der die Gesamtleistung einer Transfergesellschaft bewerten soll. Für jeden Index gilt, dass die Ergebnisse der Befragung auf einer Skala von 1 (besten Wert) bis 4 (schlechtester Wert) ausgedrückt werden. Die folgenden Abschnitte stellen die Ergebnisse nach einzelnen Indizes dar, jeweils eingeleitet durch eine kurze Darstellung der Operationalisierung und methodischen Konstruktion der Kennziffer.

Die Verteilung der Ergebnisse der ermittelten Indexwerte über alle Teilnehmer/-innen – unabhängig von der Transfergesellschaft – ist in den Tabellen 6 und 7 dargestellt.

• Index 1: Transparenz und Information

Der Index „Transparenz und Information über die (Leistungen der) Transfergesellschaft“ konzentriert sich auf die Vorinformation und Informationsveranstaltungen, die den Zweck haben, die Teilnehmer/-innen über die Transfergesellschaft aufzuklären, und zeitlich im Vorfeld des Transfers liegen. Der Index setzt sich additiv aus den Befragungspunkten zusammen, die nach Informationen, nach Informationsveranstaltungen über die Transfergesellschaft sowie der Beteiligung von Akteuren aus der Transfergesellschaft an Informationsveranstaltungen fragen. Aufgrund seiner Konstruktion sind Ergebnisse auf fünf Stufen möglich (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: Index 1 zur Qualität von Transfergesellschaften

	Index 1: 5 Ausprägungen					gesamt
	keine (4,00)	gering (3,25)	mittel (2,50)	hoch (1,75)	sehr hoch (1,00)	
Index 1: Transparenz & Information ¹⁰	5,6 % (27)	7,1 % (34)	1,5 % (7)	41,5 % (199)	44,3 % (212)	100 % (479)

⁹ Zur Konstruktion der Indizes, vgl. auch die Erläuterungen im Anhang I.

¹⁰ Im Index „Transparenz & Information“ ist ein Wertebereich von 1,00 bis 4,00 mit einer jeweiligen Klassenbreite von 0,75 möglich. Die Klammerwerte beschreiben die jeweils höchste Klassengrenze.

Tabelle 6 gibt für den Index 1 ein insgesamt sehr positives Bild zur Informationspolitik über und von Transfergesellschaften wieder. Demnach ist die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer/-innen hinreichend in Informationsveranstaltungen und von Mitarbeitern aus der Transfergesellschaft über ihre Leistungen informiert worden, entsprechend lassen sich den Transfergesellschaften vergleichsweise gute Noten zuweisen. Der Durchschnitt, den die Transfergesellschaften in diesem Index bekommen, liegt bei 1,66, die beste erreicht den Wert 1,40, die schlechteste den Wert 2,08 (vgl. Tab. 8).

• **Index 3: Betreuung und Beratung durch die Transfergesellschaft**

Der Index „Berufliche Orientierung, Betreuung und Beratung der Teilnehmer/-innen durch die Transfergesellschaft“ besteht aus zwei Komponenten: zum einen aus der individuellen Beurteilung der Beratungs- und Betreuungsleistungen, zum anderen aus der zeitlichen Dichte der Betreuungsleistung. Zum ersteren Aspekt gehören die subjektive Bewertung der Teilnehmer/-innen von Einzelgesprächen, Gruppenberatungen sowie die Analyse des Arbeitsmarkts durch

Tabelle 7: Index 2 – 6 zur Qualität von Transfergesellschaften

Index 2 – 6: 7 Ausprägungen								
	4,00	3,50	3,00	2,50	2,00	1,50	1,00	gesamt
Index 2: Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit	9,8 % [44]	5,5 % [25]	21,5 % [97]	11,1 % [50]	32,2 % [145]	5,5 % [25]	14,4 % [65]	100 % [451]
Index 3: Betreuung und Beratung	1,7 % [8]	4,2 % [20]	13,8 % [66]	14,3 % [68]	29,4 % [140]	20,6 % [98]	16,1 % [76]	100 % [476]
Index 4: Bewerbung und Vermittlung	6,9 % [29]	2,9 % [12]	11,2 % [47]	11,5 % [48]	29,4 % [123]	16,5 % [69]	21,5 % [90]	100 % [418]
Index 5: Freier Zugang und Offenheit	8,9 % [33]	6,2 % [23]	13,2 % [49]	9,4 % [35]	32,8 % [122]	9,4 % [35]	20,2 % [75]	100 % [372]
Index 6: Qualifizierung und Probearbeit	21,6 % [77]	2,5 % [9]	20,4 % [73]	7,6 % [27]	28,9 % [103]	3,9 % [14]	15,1 % [54]	100 % [357]

• **Index 2: Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit**

In den Index „Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Transferangebote“ fließen zwei Bewertungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein: zum einen die individuelle Einschätzung, ob die Transfergesellschaft im Nachhinein die Dienstleistung erbracht hat, die im Vorhinein versprochen worden ist, und zum anderen, ob es im Transferprozess zum Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung zwischen Transfergesellschaft und Teilnehmer/-in gekommen ist, die den weiteren Verlauf der individuellen Transferdienstleistung regelt.

Die Ergebnisse, die sich aus den Teilnehmerangaben zum Index 2 berechnen lassen, bewegen sich im Mittelfeld und fallen damit schlechter aus, wenn man sie mit dem Index 1 vergleicht. Über die Teilnehmer/-innen betrachtet, dominieren die Werte 2 und 3, das arithmetische Mittel liegt dementsprechend nahe der Mitte bei 2,38 – und ist damit um 0,7 Punkte schlechter als das aus Index 1. Die Standardabweichung von 0,88 zeigt, dass die Einschätzung über die Teilnehmer/-innen relativ homogen ist; auch der Range der Werte über die Transfergesellschaften besitzt keine nennenswerten Ausreißer und liegt zwischen 2,11 und 2,71.

die Transfergesellschaft, zum letzteren die Häufigkeit von Beratungsgesprächen während der Zeit in der Transfergesellschaft und die Dauer der Gesprächstermine. Der aus entsprechenden Items konstruierte Index ergibt Ergebnisse auf einer Intervallskala in dem für diese Studie standardisierten Wertebereich von 1 bis 4.

Zu den Ergebnissen: Die Werte zur Qualität der Beratung und Betreuung liegt leicht über Index 2 und damit ebenfalls im Mittelfeld des Wertespektrums: Die Zahlen variieren zwischen 1,98 als bestes und 2,73 als schlechtestes Ergebnis (nach Transfergesellschaften). Die Streuung ist gering: Die Standardabweichung über alle Teilnehmer/-innen liegt bei 0,88 und zeigt, ähnlich wie der Ränge nach Transfergesellschaften, eine relativ große Konzentration der Werte um den Mittelwert.

• **Index 4: Unterstützung bei der Bewerbung und der Stellensuche**

Der Index „Unterstützung bei der Bewerbung und Vermittlung von offenen Stellen“ basiert auf Zufriedenheitsangaben der Teilnehmer/-innen mit den entsprechenden Angeboten der Transfergesellschaft. Diese sind zum einen Bewerbungstrainings, zum anderen die Unterstützung bei der Suche nach offenen Stellen (vgl. Kapitel 3.2, Abb. 8, Seite 16). In diesem

Index bekommen die Transfergesellschaften tendenziell gute Werte zugesprochen – es sind die zweitbesten nach Index 1. Der Durchschnittswert, den die Teilnehmer/-innen dem Index zuweisen, ist 2,05 (Standardabweichung: 0,85), der beste Wert liegt bei 1,73, der schlechteste Wert mehr als 1,1 Punkte darunter, er beträgt 2,86. Der Range zeigt, dass in diesem Index die größten Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Transfergesellschaften bestehen.

- **Index 5: Freier Zugang zu den Räumlichkeiten und räumliche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch**

Der fünfte Index „Freier Zugang zu den Räumlichkeiten und Raum zum Erfahrungsaustausch“ besitzt die gleichen Konstruktionsmerkmale wie Index 4; er setzt sich zusammen aus verschiedenen Einschätzungen der Teilnehmer/-innen zum offenen Angebot der Transfergesellschaft. Es besteht aus zwei Komponenten: Die Zufriedenheit mit einem „jederzeit zugänglichen Büro für die Teilnehmer/-innen“, so die Formulierung im Fragebogen, um dort Stellenanzeigen zu lesen, das Internet zu nutzen oder um in einen informellen Austausch mit den Beratern der Transfergesellschaft zu kommen. Die zweite Komponente basiert auf der Zufriedenheit mit einem offenen Raum, der als Treffpunkt zum Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern genutzt werden kann (auch hier vgl. Darstellung der Zufriedenheit mit den einzelnen Angeboten in Abb. 8, Kapitel 3.2, Seite 16). Bis auf zwei Transfergesellschaften, die mit Werten von 2,89 und 2,94 als Ausreißer gewertet werden können, sind die Ergebnisse dieses Indexes weitgehend positiv und relativ einheitlich. Der Durchschnittswert, gemessen über alle Teilnehmer/-innen, liegt bei 2,20, die Standardabweichung beträgt 0,93.

- **Index 6: Maßnahmen zur Qualifizierung und Probearbeit**

Aus dem Gesamtset an Qualitätsindikatoren bildet der Index „Maßnahmen zur Qualifizierung, Möglichkeiten zur Probearbeit und Praktikum“ die letzte Kennziffer. Sie setzt sich aus den Zufriedenheitsangaben zu den folgenden Angeboten der Transfergesellschaft zusammen: Weiterbildung und Qualifizierungsangebote, Probearbeit, die mit Rückkehrproption in die Transfergesellschaft versehen ist, und Vermittlung von Betriebspraktika aus dem Transfer. Im Vergleich mit den anderen Indizes fallen die Werte in diesem Punkt negativ aus, der Durchschnittswert liegt mit

2,57 unter dem rechnerischen Mittel von 2,5 – das bedeutet, dass die Teilnehmer/-innen mit den Angeboten tendenziell unzufrieden sind. Die Standardabweichung beträgt 1,00.

Die Verteilung der Zufriedenheit über die Komponenten Weiterbildung, Arbeit auf Probe und Praktikum zeigt ebenfalls Abb. 8 in Kapitel 3.2, Seite 16. Die geringsten Zufriedenheitswerte werden den Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten zugeschrieben. Die Rahmenbedingungen für Qualifizierungen – dies kann an dieser Stelle angemerkt werden – liegen allerdings nur zum Teil im Einflussbereich des Trägers der Transfergesellschaft. Der Umfang der angebotenen Qualifizierungen hängt in erster Linie von der Ressourcenausstattung der Transfergesellschaft und damit primär vom Sozialplan bzw. von der Förderung durch andere Stellen ab.¹¹ Daraus folgt, dass die Unzufriedenheit, die die Teilnehmer/-innen in diesem Punkt zum Ausdruck bringen, auch eine Unzufriedenheit mit institutionellen Rahmenbedingungen der Transfergesellschaft einschließt.

Gesamtindex:

Qualität der individuellen Transferdienstleistung

In einer abschließenden Betrachtung wurde aus den sechs einzelnen Indizes ein Gesamtindex gebildet, der ein zusammenfassendes Bild von der Qualität der einzelnen Transfergesellschaften wiedergeben soll. Dieser Wert wird in der letzten Spalte der Tabelle 8 wiedergegeben, die zusätzlich die Werte für jeden einzelnen Index nach Transfergesellschaft enthält.

Um die Verteilung nach einzelnen Transfergesellschaften besser zu veranschaulichen, wurden in der Tabelle die jeweiligen Extremwerte in den einzelnen Indizes hervorgehoben. Ein zentrales Ergebnis ist, dass die einzelnen Transfergesellschaften ein relativ konsistentes Bild ergeben: Die Transfergesellschaften, die im Gesamtindex einen guten Wert bekommen haben, haben in den einzelnen Indizes keine negativen Ausreißer. Das Gleiche gilt umgekehrt für die schlechteren Werte: Auch diese konzentrieren sich auf einzelne Transfergesellschaften und finden sich in einem unterdurchschnittlichen Gesamtindikator wieder.

¹¹ Zu nennen sind hier die Mittel des europäischen Sozialfonds (ESF) über die Bundesagentur für Arbeit und die Mittel des europäischen Globalisierungsfonds (EGF).

Tabelle 8: Indizes (Mittelwerte) nach Transfergesellschaft

ID der Transfergesellschaft	Index 1 Transparenz & Information	Index 2 Glaubwürdigkeit & Verlässlichkeit	Index 3 Betreuung & Beratung	Index 4 Bewerbung & Vermittlung	Index 5 Offenheit Raum & Angebot	Index 6 Qualifizierung & Probearbeit	Gesamindex „Indiv. Transfer- dienstleistung“
ID 3	1,72	<u>2,71</u>	2,67	2,21	<u>2,94</u>	2,44	2,40
ID 4	<u>2,08</u>	2,32	2,53	2,07	2,18	2,49	2,30
ID 5	1,67	2,18	2,15	1,93	2,11	2,26	2,02
ID 6	1,83	2,38	2,31	2,10	1,91	2,76	2,20
ID 7	1,48	2,42	1,98	1,97	2,13	2,59	2,05
ID 12	1,40	2,11	2,24	1,73	2,16	2,26	2,00
ID 13	1,85	2,48	<u>2,73</u>	<u>2,86</u>	2,89	<u>3,32</u>	<u>2,51</u>
alle	1,66	2,38	2,21	2,05	2,20	2,57	2,15

fett: bester Wert in Spalte – unterstrichen: schlechtester Wert in Spalte

Tabelle 9: Mittelwertdifferenzen der Indizes nach Transfergesellschaften

Mittelwerte	1,66	2,38	2,21	2,05	2,20	2,57	2,15
ID der Transfergesellschaft	Index 1 Transparenz & Information	Index 2 Glaubwürdigkeit & Verlässlichkeit	Index 3 Betreuung & Beratung	Index 4 Bewerbung & Vermittlung	Index 5 Offenheit Raum & Angebot	Index 6 Qualifizierung & Probearbeit	Index Gesamt
ID 3	-0,06	-0,33	-0,45	-0,16	-0,74	0,13	-0,25
ID 4	-0,42	0,06	-0,31	-0,02	0,02	0,08	-0,15
ID 5	-0,00	0,20	0,06	0,12	0,09	0,32	0,13
ID 6	-0,16	-0,01	-0,10	-0,04	0,29	-0,19	-0,05
ID 7	0,19	-0,05	0,24	0,08	0,07	-0,02	0,10
ID 12	0,26	0,27	-0,03	0,33	0,04	0,32	0,15
ID 13	-0,18	-0,10	-0,51	-0,81	-0,69	-0,74	-0,36

Inwiefern sich gute bzw. schlechte Indexwerte auf einzelne Transfergesellschaften konzentrieren, verdeutlicht die Berechnung in Tabelle 9. Hier wurden für jeden Index die jeweils quadrierten Abweichungen vom Mittelwert eines einzelnen Indexes gemessen und schließlich eine quadrierte Gesamtabweichung ermittelt.

Die Verteilung der Transfergesellschaften nach Qualität konzentriert sich auf die Ränder, es liegt eine Polarisierung vor. Tabelle 9 zeigt, dass sich die negativen Abweichungen in insgesamt drei Fällen – dies betrifft die Transfergesellschaften ID 3, ID 4 und ID 13 – häufen. Es fällt auf, dass der Bereich der „mittleren Qualität“ – Transfergesellschaften mit Werten um Null, in denen sich negative und positive Abweichungen aufheben, schwach besetzt ist: Hinsichtlich der einzelnen Qualitätsindizes zeigen die Werte konsistent gute – oder eben schlechte Ergebnisse.

5.2 Wirkungsanalyse von Transfergesellschaften

Das folgende Kapitel widmet sich der Analyse der Wirkung von Transfergesellschaften und bildet damit den Kern der vorliegenden Untersuchung. Die Ausgangsvermutung ist, dass sich mit Transferdienstleistungen, die sich durch eine hohe Leistungsdichte und Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen mit den Maßnahmen auszeichnen (hohe Angebotsqualität), eine bessere Ergebnisqualität erzielen lässt als mit Leistungen von geringerer Dichte und Zufriedenheit (geringe Angebotsqualität).

Die Messung der Wirkung erfolgt in zwei Schritten für jeweils unterschiedliche Ergebniskriterien und Teilnehmergruppen. Der erste Schritt konzentriert sich auf Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die nach der Transfergesellschaft eine neue Beschäftigung aufgenommen haben (Abschnitte 5.2.1 und 5.2.2). Der zweite Schritt untersucht die Teilnehmer/-innen,

die nach dem Transfer in Arbeitslosigkeit übergegangen sind, und fragt nach Unterschieden in der aktiven Orientierung der Teilnehmer/-innen bei der weiteren Suche nach einem neuen Arbeitsplatz (Abschnitt 5.2.3). In einem abschließenden und übergreifenden Abschnitt wird schließlich der Frage nachgegangen, inwiefern Einschätzungen zur arbeitsmarktlichen Wirksamkeit mit der Qualität der Transferdienstleistung übereinstimmen.

Im Unterschied zum voranstehenden Kapitel findet in den folgenden Ausführungen eine Änderung der Betrachtungsebene statt: Im Mittelpunkt der folgenden Untersuchungen stehen nicht mehr die Transfergesellschaften, sondern die individuellen Teilnehmer/-innen: Sie werden als Empfänger einer individuellen Transferdienstleistung betrachtet, die – unabhängig vom Dienstleister – individuelle Angaben zur Angebotsqualität dieser Dienstleistung gemacht haben.

Die zentrale Variable zur Überprüfung der Hypothesen ist die Gesamtqualität der individuellen Transferdienstleistung, die individuell für jeden einzelnen Teilnehmer bzw. jede einzelne Teilnehmerin berechnet worden ist. Mit dieser individuellen Perspektive tragen wir dem Umstand Rechnung, dass sich die Leistungen von einzelnen Transfergesellschaften von Teilnehmerin zu Teilnehmer unterscheiden. Unsere Hypothesen zur Wirksamkeit von Transferdienstleistungen stellen ab auf die individuelle Qualität, die der bzw. die einzelne Teilnehmer/-in erfährt, die durch eine Betrachtung nach Transfergesellschaften tendenziell an Trennschärfe verlieren würde.

Die Konstruktion des Indexes „Gesamtqualität der Transferdienstleistung“ wurde im voranstehenden Kapitel ausführlich beschrieben. Der Unterschied zu diesem Kapitel ist lediglich der, dass keine Betrachtung nach Transfergesellschaften vorgenommen wird. Die Gesamtqualität der individuellen Transferdienstleistung, die jede/r Teilnehmer/-in erhalten hat, wird auf einer Intervallskala abgebildet, deren Wertebereich von 1,0 bis 4,0 reicht. Aus diesen Werten haben wir drei Klassen gebildet, die drei Qualitätsstufen abbilden sollen:

- Der Klasse der „hochwertigen, individuellen Transferdienstleistung“ werden die Werte von 1,0 bis unter 2,0 zugeordnet;
- in die Klasse der „individuellen Transferdienstleistungen von mittlerer Qualität“ fallen die Werte 2,0 bis unter 3,0;
- von „niedriger Qualität“ sprechen wir bei den Werten von 3,0 bis 4,0.

Der Schwerpunkt der folgenden zwei Abschnitte liegt in der Überprüfung der Hypothese H2.1, H2.2 und der Frage, ob und wie sich Beschäftigung, die aus hochwertigen Transferdienstleistungen aufgenommen wurde, von Beschäftigung aus qualitativ niedrigen Transferdienstleistungen unterscheidet.

H2.1 Teilnehmer/-innen, die eine hochwertige, individuelle Transferdienstleistung erhalten haben, haben größere Chancen, aus der Transfergesellschaft in neue Beschäftigung vermittelt zu werden.

H2.2 Ferner sind ihre Beschäftigungsverhältnisse durch bessere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet als die von Teilnehmenden, die aus qualitativ minderwertigen Transferdienstleistungen in neue Arbeit vermittelt worden sind.

Bevor diesen Aussagen analytisch nachgegangen wird, sollen zunächst noch mal die deskriptiven Ergebnisse dazu aufgegriffen werden (vgl. Kapitel 3.3, Abb. 10, Seite 17). Die Vermittlungsquote in abhängige Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig sowie geringfügig beschäftigt¹²) liegt, gerechnet über alle Teilnehmer/-innen der Stichprobe, bei 51,4 %. Der Anteil der Teilnehmer/-innen, die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos sind, liegt um knappe neun Prozentpunkte darunter und beträgt 42,5 %. Die Teilnehmer/-innen, die eine Existenzgründung beginnen (2,3 %), spielen ebenso wie der Personenkreis, der dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht (3,8 %), aufgrund der kleinen Anteilswerte eine nur untergeordnete Rolle.

5.2.1 Übergänge in Beschäftigung aus der Transfergesellschaft

In Hypothese 2.1 wird angenommen, dass sich die Teilnahme an einer hochwertigen Transferdienstleistung – also eine Transferdienstleistung, deren Merkmale z. B. eine hohe Beratungsdichte und Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen sind – in einer höheren Vermittlungsquote in Beschäftigung niederschlägt. Um die Hypothese zu prüfen, wurden in einem ersten Schritt die Vermittlungsergebnisse („berufliche Situation“ nach dem Transfer) der Qualität der individuellen Transferdienstleistung gegenübergestellt. Die Ergebnisse zeigt Tabelle 10 und sie sind überraschend: Die differenzierten Vermittlungsquoten zeigen, dass Hypothese 2.1 mit

¹² Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten ist mit rd. 5 % eher gering.

den Befragungsdaten nicht bestätigt werden kann. In der generellen Betrachtung steigen die Vermittlungschancen nicht mit der Qualität der Transferdienstleistungen; vielmehr ist das Gegenteil der Fall. Die Vermittlungsquoten für Beschäftigte mit Transferdienstleistungen von niedriger Qualität liegen mit 57,9 % um 5,9 Punkte über der Quote der Teilnehmer/-innen aus qualitativ hochwertigen Transferdienstleistungen (52,0 %).

Tabelle 10: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und aktuelle berufliche Situation

Index Individuelle Transferdienstleistung	aktuelle berufliche Situation		
	erwerbstätig	nicht erwerbstätig	gesamt
1,0 bis 1,9 (hoch)	52,0 % (115)	48,0 % (106)	100 % (221)
2,0 bis 2,9 (mittel)	54,3 % (107)	45,7 % (90)	100 % (197)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	57,9 % (33)	42,1 % (24)	100 % (57)
gesamt	53,7 % (255)	46,3 % (220)	100 % (475)

Der Befund aus Tabelle 10 scheint paradox: Umso besser Beratung und Dienstleistung der Transfergesellschaft, desto schlechter fällt das Vermittlungsergebnis aus. In den folgenden Schritten erfolgt der Versuch, sich diesem Befund zu nähern, der – das wird an dieser Stelle deutlich – Schwierigkeiten in methodischer und interpretativer Sicht mit sich bringt.

In methodischer Perspektive machen die Daten deutlich, dass der Zusammenhang zwischen der Angebotsqualität und den Ergebnissen des Beschäftigentransfers mit quantitativen Modellen schwer zu greifen ist. Die Daten der Befragung weisen darauf hin, dass die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen auf die unabhängige und auf die abhängige Variable einen Einfluss haben kann. Im weiteren Verlauf dieses Abschnitts erfolgt daher eine Kontrolle der Ergebnisse anhand der Vermittlungshemmnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (vgl. Abschnitt 4.4).

Kapitel 4 dieser Studie hat bereits den Zusammenhang zwischen den Erwartungen der Teilnehmer/-innen und ihrer Vermittlungsfähigkeit untersucht: Umso weiter die Teilnehmer/-innen vom Arbeitsmarkt entfernt sind, so das Ergebnis von Abschnitt 4.4, desto höher sind die Ansprüche, die sie an die Transfergesellschaft stellen. Auf Basis dieses Ergebnisses liegt hier die Vermutung nahe, dass Transfergesellschaften die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Vermittlungshemmnissen für ihre Angebote und Maßnahmen

besser motivieren können. Transfergesellschaften werden – so eine Erweiterung der Thesen – von arbeitsmarktfernen Teilnehmern besser akzeptiert, in Anspruch genommen und bewertet als von arbeitsmarktnahen Teilnehmenden. Diese These soll geprüft werden, indem die dichotome Variable „Vermittlungshemmnis“ als Kontrollvariable eingeführt wird. Diese Variable setzt sich aus vier strukturellen Merkmalen zusammen, aus denen auf die Arbeitsmarktferne der Teilnehmer/-innen geschlossen werden kann. Diese Merkmale sind das Alter der Beschäftigten, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit und die berufliche Position vor Eintritt in die Transfergesellschaft.

Tabelle 11 stellt die Ergebnisse dieser Vorgehensweise dar. Sie zeigt, dass sich die negative Korrelation zwischen Angebotsqualität und Vermittlungsergebnis teilweise aufhebt, wenn die Vermittlungsquoten nach Vermittlungshemmnissen differenziert ausgewiesen werden. Die Gruppe der Personen mit Vermittlungshemmnissen nimmt in der Tabelle die obere Hälfte ein. Es wird deutlich, dass dieser Teil der Teilnehmer/-innen von einer hohen Angebotsqualität profitiert. Teilnehmer/-innen, die eine hohe individuelle Transferdienstleistung erhalten haben, werden besser vermittelt als Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Transfermaßnahmen von geringer Angebotsqualität. Lenkt man den Blick auf den unteren Bereich der Tabelle, ergibt sich das umgekehrte Bild. In der Gruppe der Teilnehmer/-innen ohne strukturelle Vermittlungshemmnisse ist der Zusammenhang zwischen Angebotsqualität und Ergebnis weiterhin negativ.

Tabelle 11: Qualität der individuellen Transferdienstleistung, aktuelle berufliche Situation und Vermittlungshemmnisse

Vermittlungshemmnis	Index Individuelle Transferdienstleistung	aktuelle berufliche Situation		
		erwerbstätig ¹³	nicht erwerbstätig	gesamt
ja	1,0 bis 1,9 (hoch)	40,3 % (25)	59,7 % (37)	100 % (62)
	2,0 bis 2,9 (mittel)	50,0 % (17)	50,0 % (17)	100 % (34)
	3,0 bis 4,0 (niedrig)	35,3 % (6)	64,7 % (11)	100 % (17)
nein	1,0 bis 1,9 (hoch)	56,6 % (90)	43,4 % (69)	100 % (159)
	2,0 bis 2,9 (mittel)	54,9 % (89)	45,1 % (73)	100 % (162)
	3,0 bis 4,0 (niedrig)	67,5 % (27)	32,5 % (13)	100 % (40)

¹³ Der Status „erwerbstätig“ umfasst zum Befragungszeitpunkt sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte sowie Selbstständige.

Das zentrale Ergebnis dieses Abschnitts bleibt, dass nur bedingt von einem Zusammenhang zwischen der Qualität der Transferdienstleistung und dem Vermittlungsergebnis gesprochen werden kann. Die Gesamtbetrachtung über alle Teilnehmer/-innen hatte einen negativen Zusammenhang zwischen Qualität und Vermittlungserfolg zum Ergebnis; diese negative Korrelation wird in der Differenzierung anhand struktureller Vermittlungshemmnisse allerdings teilweise wieder aufgehoben.

In der Gesamtbetrachtung der bis zu diesem Punkt vorliegenden Befunde verdichten sich die Hinweise darauf, dass die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nur zum Teil über Personenmerkmale wie Alter, Geschlecht usw. eingefangen werden kann. Die Vermittlungschance von Individuen – so scheint es an dieser Stelle – ist ein komplexes Phänomen, das die vorliegenden Daten nicht ausreichend abbilden können. Die Daten geben allerdings deutliche Hinweise darauf, dass die Ergebnisqualität der Transferdienstleistung mit der Zunahme an Vermittlungsrisiken steigt – dies ist nach Sicht der Daten die schlüssigste Erklärung für zwei Befunde dieses Abschnitts. Hinweise, die eine solche Interpretation nahelegen, wurden bereits in Kapitel 4 dieser Studie entwickelt: Dort wurde ein positiver Zusammenhang konstatiert zwischen individuellen Vermittlungshemmnissen und den Ansprüchen, die Teilnehmer/-innen an die Transfergesellschaft stellen. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch in den relativ positiven Bewertungen dieser Teilnehmer/-innengruppe, die sie zur Leistung der Transfergesellschaft abgeben.

In der Einleitung dieser Studie wurde herausgearbeitet, dass die Vermittlungsquote als Erfolgsindikator für den Beschäftigtentransfer eine Verengung des arbeitsmarktpolitischen Zielkatalogs bedeutet. In diesem Abschnitt wurde deutlich, dass die Vermittlungsquote auch in methodischer Hinsicht ein schwieriges Konzept ist, da sie sowohl Ausdruck eines Vermittlungserfolgs ist als auch Ausdruck individueller Beschäftigungsfähigkeit. Diese lässt sich nur unzureichend über quantitative Variablen abbilden, sondern ist ein komplexes, multidimensionales individuelles Merkmal. Die „black box Beschäftigtentransfer“ (Backes 2009) kann in Untersuchungen, die lediglich die Vermittlungsquote als abhängige Variable heranziehen, methodisch nur unzureichend ausgeleuchtet werden.

5.2.2 Bessere Arbeitsbedingungen durch hochwertige Transferdienstleistungen?

Hypothese 2.2 bildet die Grundlage für den Versuch, das Bild des vorherigen Abschnitts weiter zu differenzieren. Der folgende Abschnitt verfolgt das Ziel, die Vermittlungsergebnisse in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der neu aufgenommenen Beschäftigung zu vergleichen. Kapitel 2 hat dazu verschiedene Kategorien entwickelt, anhand derer der Vergleich von Arbeitsbedingungen erfolgen soll. Dies sind zum einen die „harten“ Faktoren der neuen Beschäftigung. Dazu gehören die Höhe des Entgelts, die Beschäftigungssicherheit, die der neue Arbeitsplatz bietet, sowie die Qualität der Arbeitszeit und des Arbeitswegs. Zu den weichen Faktoren gehören Indikatoren, die auf fachliche Angemessenheit, die Arbeitsbelastung sowie die Zufriedenheit mit dem neuen Arbeitsplatz abstellen.

Entgeltentwicklung

Zunächst zur Frage der Entgeltentwicklung: Inwiefern verbessert oder verschlechtert sich das Einkommen nach der erfolgten Aufnahme von Beschäftigung aus dem Transfer? In der generellen Betrachtung zeigen die Daten, dass der Übergang aus dem Transfer in Arbeit für die überwiegende Zahl der Beschäftigten eine finanzielle Schlechterstellung zur Folge hat: 67,1 % der Befragten, die zum Befragungszeitpunkt abhängig beschäftigt sind, geben an, dass ihr Entgelt im Vergleich zum alten Arbeitsplatz gesunken ist, lediglich 12,1 % schaffen es, ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen, das besser bezahlt ist als das vor dem Eintritt in die Transfergesellschaft.

Differenziert man die Ergebnisse nach der Qualität der individuellen Transferdienstleistung, ergibt sich ein ähnliches Muster wie bei der Vermittlungsquote, d. h., die Qualität der Transferdienstleistung spiegelt sich nicht in der Qualität des Ergebnisses wider: Der finanzielle Abstieg betrifft beim qualitativ niedrigen Transfer 68,8 % der Teilnehmer/-innen, beim hochwertigen Transfer liegt der Wert mit 69,1 % sogar leicht höher. Dieser Trend wird deutlicher bei den Anteilen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich finanziell verbessert haben, hier schneiden Teilnehmer/-innen aus minderwertigen Transferdienstleistungen besser ab als die aus hochwertigen Transferleistungen, wie Tabelle 12 zeigt.

Tabelle 12: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und Entgeltentwicklung

Index Individuelle Transferdienstleistung	Entwicklung des aktuellen Nettoeinkommens (NK) im Vergleich zum NK vor Eintritt in die Transfergesellschaft			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	NK ist gesunken	NK ist gestiegen	NK ist unverändert	
1,0 bis 1,9 (hoch)	69,1 % (76)	5,5 % (6)	25,5 % (28)	100 % (110)
2,0 bis 2,9 (mittel)	64,3 % (63)	18,4 % (18)	17,3 % (17)	100 % (98)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	68,8 % (22)	15,6 % (5)	15,6 % (5)	100 % (32)
gesamt	67,1 % (161)	12,1 % (29)	20,8 % (50)	100 % (240)

Beschäftigungssicherheit

Die Frage nach der Beschäftigungssicherheit der neuen Beschäftigungsverhältnisse beschränkt sich in dieser Studie auf den Arbeitsvertrag und damit auf einen formalen Aspekt. Die faktische Beschäftigungssicherheit, wie sie etwa in der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses oder dem Risiko einer Kündigung usw. zum Ausdruck kommen kann, ist mit der Methode der Studie und zum Zeitpunkt kurz nach dem Eintritt in die neue Beschäftigung nicht zu ermitteln. Aus diesem Grund wird Beschäftigungssicherheit in der Befragung darüber ermittelt, ob der neue Arbeitsvertrag befristet ist und damit weniger formale Sicherheit bietet als ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Tabelle 13: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und Befristung des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses

Index Individuelle Transferdienstleistung	Befristung des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses		alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	ja	nein	
1,0 bis 1,9 (hoch)	46,2 % (49)	53,8 % (57)	100 % (106)
2,0 bis 2,9 (mittel)	54,9 % (56)	45,1 % (46)	100 % (102)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	43,8 % (14)	56,3 % (18)	100 % (32)
gesamt	49,6 % (119)	50,4 % (121)	100 % (240)

Zunächst ist festzuhalten, dass sich etwa die Hälfte (49,6 %) der zum Befragungszeitpunkt abhängig beschäftigten Teilnehmer/-innen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befindet. Ein Zusammenhang zur Qualität der Transferdienstleistung besteht dabei nicht; Tabelle 13 zeigt, dass die Ergebnisse keinen einheitlichen Trend erkennen lassen. Dies wird daran deutlich, dass die Gruppe mit dem höchsten Befristungsanteil die Teilnehmer/-innen aus qualitativ mittleren Transferdienstleistungen sind (54,9 %).

Arbeitszeit

Das aus den Daten ermittelte Muster zur Arbeitszeit entspricht den Befunden zur Beschäftigungssicherheit; auch hier ist kein Zusammenhang zwischen dem Qualitätsniveau des Beschäftigtentransfers und einer arbeitszeitlichen Verbesserung oder Verschlechterung am neuen Arbeitsplatz erkennbar. Betrachtet man die Beschäftigten, die eine Verbesserung erfahren haben, sowie jene, deren Arbeitszeit sich verschlechtert hat, zeigen sich in Bezug zur Qualitätsvariablen nur geringe Unterschiede und gegenläufige Trends. Die Daten zeigen insgesamt, dass sich die Lage der Arbeitszeit, unabhängig von der Qualität der erhaltenen Transferdienstleistung, für etwas mehr als die Hälfte (53,8 %) aller in Beschäftigung vermittelten Teilnehmer/-innen nicht verändert hat.

Tabelle 14: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und Lage der Arbeitszeit

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Lage der Arbeitszeit			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	16,2 % (17)	55,2 % (58)	28,6 % (30)	100 % (105)
2,0 bis 2,9 (mittel)	25,7 % (26)	50,5 % (51)	23,8 % (24)	100 % (101)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	13,3 % (4)	60,0 % (18)	26,7 % (8)	100 % (30)
gesamt	19,9 % (47)	53,8 % (127)	26,3 % (62)	100 % (236)

Arbeitsort

Ein letzter „harter“ Indikator zur Qualität der neuen Stelle ist die räumliche Lage des Arbeitsorts; es geht um die Anforderungen an die räumliche Mobilität, die durch die Arbeitsvermittlung aus der Transfergesellschaft gestellt werden. Zunächst das allgemeine Ergebnis: Die mit 44,9 Prozent größte Gruppe der Befragten gab an, sich hinsichtlich des Anfahrtswegs zur Arbeit im Vergleich zur alten Stelle verschlechtert zu haben; etwa ein Viertel (26,7 %) der Befragten hat sich räumlich weder verbessert noch verschlechtert, und schließlich 28,4 % haben einen in ihrer Einschätzung besseren Arbeitsweg als vorher. Differenziert man die Ergebnisse nach der Qualität der Transferdienstleistung, schneiden Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit hochwertigen Transferdienstleistungen schlechter ab als die Teilnehmer/-innen aus niedrigen Transferdienstleistungen, wie Tabelle 15 zeigt.

Tabelle 15: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und räumliche Lage des Arbeitsorts

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Länge des Arbeitswegs			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	25,7 % [27]	27,6 % [29]	46,7 % [49]	100 % [105]
2,0 bis 2,9 (mittel)	29,7 % [30]	26,7 % [27]	43,6 % [44]	100 % [101]
3,0 bis 4,0 (niedrig)	33,3 % [10]	23,3 % [7]	43,3 % [13]	100 % [30]
gesamt	28,4 % [67]	26,7 % [63]	44,9 % [106]	100 % [236]

Bei der Betrachtung der „harten Jobkriterien“ kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die Qualität der individuellen Transferdienstleistung keinen Einfluss auf die Ergebnisqualität im Hinblick auf Beschäftigung und deren Ausgestaltung hat. Teilnehmer/-innen aus Transfergesellschaften, die persönlich eine hohe individuelle Transferdienstleistung erhalten haben, können in den harten Kriterien ihrer Beschäftigungsausgestaltung keine besseren Ergebnisse vorweisen als ihre Kollegen und Kolleginnen.

Der nun folgende zweite Teil dieses Abschnitts fragt nach den „weichen“ Faktoren des neuen Arbeitsplatzes. Zu den weichen Faktoren werden an dieser Stelle gezählt: fachliche Angemessenheit der Arbeit, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten, physische und psychische Belastungen sowie Leistungsdruck und Zufriedenheit mit der neuen Beschäftigung.

Fachliche Angemessenheit des neuen Arbeitsplatzes

Den Anfang macht der Indikator „fachliche Angemessenheit“ der Arbeit. Die Teilnehmer/-innen, die in eine neue Beschäftigung vermittelt worden waren, wurden gefragt, inwiefern sie im Vergleich zur alten Stelle ihr fachliches Können im neuen Job zum Einsatz bringen können. Die Betrachtung aller vermittelten Teilnehmer/-innen ergibt das folgende Ergebnis (vgl. Tab. 16): Ein knappes Viertel der Teilnehmer/-innen hat sich hinsichtlich der fachlichen Angemessenheit der Arbeit verbessert (24,0 %), die Gruppe der Teilnehmer/-innen, die sich verschlechtert haben, besitzt exakt die gleiche Größe. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer/-innen haben sich weder verbessert noch verschlechtert. Werden die Ergebnisse anhand der Angebotsqualität der Transferdienstleistung differenziert, zeigt sich, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus hochwertigem Transfer auch tendenziell in fachlich besser passende Arbeitsverhältnisse vermittelt worden sind (Spearman R=0,11). 17,1 %

der Teilnehmer/-innen aus hochwertigen Transferangeboten haben sich fachlich verschlechtert – im Vergleich zu 36,7 % aus Transferangeboten mit geringer Qualität.

Tabelle 16: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und Möglichkeiten zum Einsatz fachlichen Könnens

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Möglichkeit zum Einsatz fachlichen Könnens			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	23,8 % [25]	59,0 % [62]	17,1 % [18]	100 % [105]
2,0 bis 2,9 (mittel)	26,5 % [26]	45,9 % [45]	27,6 % [27]	100 % [98]
3,0 bis 4,0 (niedrig)	16,7 % [5]	46,7 % [14]	36,7 % [11]	100 % [30]
gesamt	24,0 % [56]	51,9 % [121]	24,0 % [56]	100 % [233]

Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten auf dem neuen Arbeitsplatz

Nach der fachlichen Angemessenheit zeigt Tabelle 17 inwiefern der neue Arbeitsplatz bessere oder schlechtere Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten bietet.

Tabelle 17: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	28,8 % [30]	55,8 % [58]	15,4 % [16]	100 % [104]
2,0 bis 2,9 (mittel)	30,7 % [31]	51,5 % [52]	17,8 % [18]	100 % [101]
3,0 bis 4,0 (niedrig)	23,3 % [7]	26,7 % [8]	50,0 % [15]	100 % [30]
gesamt	28,9 % [68]	50,2 % [118]	20,9 % [49]	100 % [235]

Der Trend, dass die Teilnehmer/-innen mit guter Transferdienstleistung in die besseren Arbeitsplätze vermittelt sind, zeigt sich am deutlichsten bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die in Bezug auf Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten auf dem neuen Arbeitsplatz schlechtere Bedingungen sehen: Teilnehmer/-innen aus hochwertigen Transfermaßnahmen verschlechtern sich zu 15,4 %, das gleiche Risiko beträgt für Teilnehmer/-innen aus Transfermaßnahmen mit geringer Qualität hingegen 50,0 %.

Physische und psychische Belastungsindikatoren

Weitere Indikatoren, die die Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse anzeigen, sind die physische und psy-

chische Belastung sowie der Leistungsdruck am neuen Arbeitsplatz. Die Untersuchung ergibt ein ähnliches Ergebnis wie in den voranstehenden Absätzen. Zunächst ist das allgemeine Ergebnis, dass die körperliche Belastung am neuen Arbeitsplatz mit 63,4 % für die Mehrheit der Teilnehmer/-innen unverändert geblieben ist; der Wert für die psychische Belastung liegt bei 51,3 %. Die zweitstärkste Gruppe ist die, deren Belastung angestiegen ist: Dies geben insgesamt 22,6 % in Bezug auf die körperliche und 28,0 % in Bezug auf die psychische Belastung an. Für 14,0 % der vermittelten Teilnehmer/-innen hat die physische Belastung, für 20,8 % die psychische Belastung mit dem neuen im Vergleich zum alten Job abgenommen.

Die Differenzierung nach Qualitätsstufen zeigt, dass Teilnehmer/-innen, die hochwertige Transfermaßnahmen erhalten haben, vor einem Anstieg der Belastungen eher geschützt sind als Teilnehmer/-innen aus qualitativ niedrigeren Transfers (vgl. Tabelle 18 und Tabelle 19). Der Anteil derer, deren psychische und physische Belastungen durch die Arbeitsvermittlung abgenommen haben, beträgt bei hochwertigen Transferangeboten 18,3 % (körperliche Belastung) bzw. 23,1 % (psychische Belastung), bei Transferdienstleistungen von geringer Qualität betragen die Werte 6,5 % bzw. 12,9 %.

Tabelle 18: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und körperliche Belastung am Arbeitsplatz

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Körperliche Belastung am Arbeitsplatz			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	18,3 % (19)	63,5 % (66)	18,3 % (19)	100 % (104)
2,0 bis 2,9 (mittel)	12,0 % (12)	65,0 % (65)	23,0 % (23)	100 % (100)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	6,5 % (2)	58,1 % (18)	35,5 % (11)	100 % (31)
gesamt	14,0 % (33)	63,4 % (149)	22,6 % (53)	100 % (235)

Tabelle 19: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und psychische Belastung am Arbeitsplatz

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Psychische Belastung am Arbeitsplatz			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	23,1 % (24)	54,8 % (57)	22,1 % (23)	100 % (104)
2,0 bis 2,9 (mittel)	20,8 % (21)	52,5 % (53)	26,7 % (27)	100 % (101)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	12,9 % (4)	35,5 % (11)	51,6 % (16)	100 % (31)
gesamt	20,8 % (49)	51,3 % (121)	28,0 % (66)	100 % (236)

Die Ergebnisse zur Entwicklung des Leistungsdrucks, der auf den vermittelten Teilnehmenden lastet, sind in Tabelle 20 dargestellt. Sie entsprechen in der Tendenz den Ergebnissen zur Belastung am neuen Arbeitsplatz; die Anteilswerte zur Veränderung des Leistungsdrucks zeigen, dass mit dem Anstieg der Qualität der Transferdienstleistungen eine Abnahme des Leistungsdrucks am neuen Arbeitsplatz korrespondiert.

Tabelle 20: Qualität der individuellen Transferdienstleistung und Zeit- und Leistungsdruck

Index Individuelle Transferdienstleistung	Vergleich alter Arbeitsplatz vs. neuer Arbeitsplatz: Zeit- u./o. Leistungsdruck am Arbeitsplatz			alle zum Befragungszeitpunkt abhängig Beschäftigte
	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden	
1,0 bis 1,9 (hoch)	24,0 % (25)	55,8 % (58)	20,2 % (21)	100 % (104)
2,0 bis 2,9 (mittel)	24,2 % (24)	51,5 % (51)	24,2 % (24)	100 % (99)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	12,9 % (4)	51,6 % (16)	35,5 % (11)	100 % (31)
gesamt	22,6 % (53)	53,4 % (125)	23,9 % (56)	100 % (234)

Gesamtbetrachtung

Ein Zwischenfazit zum Zusammenhang zwischen Angebots- und Ergebnisqualität ist angesichts der mangelnden Konsistenz der Ergebnisse hinsichtlich der Ausgangshypothese nicht leicht zu ziehen. In der Gesamtbetrachtung zeigen die Daten, dass die Angebotsqualität der Transferdienstleistung keinen einheitlichen Einfluss auf die „harten“ Faktoren der neuen Beschäftigung hat. In Bezug auf die Hypothese 2.1 heißt das, dass sie sich für Teilnehmer/-innen mit Vermittlungshemmnissen bedingt, für die Teilnehmer/-innen insgesamt nicht bestätigen lässt.

Es liegt die Vermutung nahe, dass mit den eingesetzten methodischen Instrumenten insbesondere die individuellen Vermittlungshemmnisse und arbeitsmarktpolitischen Ansprüche nicht hinreichend abgebildet werden können. Widersprüchliche Ergebnisse produzieren vor allem die arbeitsmarktnahen Teilnehmer/-innen, also jene mit einer hohen Vermittlungsfähigkeit: Diese Zielgruppe gibt in der Gesamtbewertung des Transfers im Durchschnitt positive Urteile ab, wird aber in bestimmten Teildimensionen der Transferangebote nicht erreicht bzw. ist dort mit der individuellen Transferdienstleistung unzufrieden. Aus diesem Ergebnis lässt sich für die Praxis folgern, dass es einer Ausdifferenzierung der Transferangebote und ihrer Verbesserung hinsichtlich dieser Zielgruppe bedarf;

weiterhin zeigen die Befunde in ihrer Widersprüchlichkeit, dass Forschungsbedarf nach tiefergehenden, qualitativen Studien besteht.

Klarer ist das Ergebnis hinsichtlich der Veränderung von Arbeitsbedingungen. Hier kann eine positive Beeinflussung im Hinblick auf die „weichen“ Faktoren nachgewiesen werden. Signifikante Zusammenhänge zwischen der Qualität der Transferdienstleistung und den Arbeitsbedingungen auf dem neuen Arbeitsplatz zeigen sich in Bezug auf das Arbeitsumfeld sowie die körperliche und psychische Belastung am neuen Arbeitsplatz. Die Korrelationen über alle Faktoren weist die folgende Tabelle 21 aus.

Tabelle 21: Zusammenhang zwischen altem und neuem Arbeitsplatz in Abhängigkeit von der Qualität der individuellen Transferdienstleistung

Vergleich alter/neuer Arbeitsplatz mit Individueller Transferdienstleistung	R (Spearman) ¹⁴	Sig. Zweiseitig
Einsatz fachliches Können	0,110	0,093
Spaß an der Arbeit	0,008	0,906
Länge des Arbeitswegs	-0,047	0,472
Körperliche Belastung am Arbeitsplatz	0,151*	0,021
Psychische Belastung am Arbeitsplatz	0,151*	0,020
Arbeitsumfeld	0,168**	0,010
Zeit- oder Leistungsdruck	0,099	0,132
Arbeitsklima	-0,009	0,890
Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten	0,117	0,073
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,030	0,645
Lage der Arbeitszeit	-0,052	0,431
Anfall Überstunden/Mehrarbeit	-0,046	0,483
Zufriedenheit am Arbeitsplatz	0,019	0,768

5.2.3 Orientierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die in Arbeitslosigkeit übergegangen sind

Der letzte Abschnitt der Wirkungsanalyse konzentriert sich auf die 42,5 % der Befragten, die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos waren. Die Forschungsfrage dieses Abschnitts lautet, inwiefern es Transfergesellschaften gelingt, den Teilnehmenden ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Motivation bei der Arbeitssuche zu erhalten oder, mit anderen Worten, den Hysterese-Effekt über die Zeitspanne vom Beschäftigungsverlust bis hin in die Arbeitslosigkeit

abzuschwächen. Der Maßstab, an dem der individuelle Grad dieses Effekts gemessen wird, sind einzelne Indikatoren der Befragung, die eine verbleibende, aktive Orientierung der Teilnehmer/-innen ausdrücken. Die Hypothese, die diesen Abschnitt begründet, lautete wie folgt:

H2.3 Teilnehmer/-innen, die aus einer hochwertigen Transferdienstleistung nicht in neue Arbeit vermittelt worden sind, besitzen auch nach der Transfergesellschaft eine höhere aktive Orientierung als Teilnehmer/-innen aus qualitativ minderwertigen Transferleistungen.

Die Indikatoren, mit denen dieser Hypothese nachgegangen werden soll, sind zum einen die Frage nach der Existenz einer neuen, klaren beruflichen Perspektive, die mit dem Austritt aus der Transfergesellschaft besteht. Zum anderen wird an dieser Stelle die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen herangezogen, um mit diesen beiden Indikatoren den Grad einer aktiven Orientierung auszudrücken.

Die Einschätzung, dass in bzw. trotz der Arbeitslosigkeit nach Abschluss der Transfergesellschaft eine konkrete berufliche Perspektive besteht, teilt mit 23,4 % Prozent nur eine Minderheit dieser Gruppe der Befragten. Die meisten Personen (76,6 %) geben an, mithilfe der Transfergesellschaft keine oder nur eine geringe berufliche Perspektive entwickelt zu haben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Hysterese im Beschäftigenttransfer, falls kein Übergang in Arbeit erfolgt, ein wichtiger Faktor für die zukünftigen Erwerbssaussichten und damit für die soziale Absicherung der Betroffenen ist. Die Differenzierung nach der Wertigkeit der individuellen Transferleistung zeigt, dass sich die Ergebnisse zur individuellen Perspektive bzw. Perspektivlosigkeit nach den Qualitätsstufen deutlich unterscheiden: Dass eine berufliche Perspektive existiert, behaupten etwas weniger als ein Drittel der Teilnehmer/-innen aus hochwertigen Transfers, jedoch kein/e Teilnehmer/-in aus minderwertigen Transferangeboten. Eine Übersicht über die Ergebnisse im Detail liefert Tabelle 22.

¹⁴ Werte erreichbar von -1 bis +1. Je näher der Wert zu +/-1, desto größer die Korrelation; das Vorzeichen beschreibt die Richtung des Zusammenhangs. Ein Stern (*) kennzeichnet einen signifikanten Zusammenhang, die Anzahl der Sterne (**/**) das Maß des Zusammenhangs.

Tabelle 22: Aktuelle berufliche Situation: arbeitslos – Neue berufliche Perspektive durch Transfergesellschaft

Index Individuelle Transferdienstleistung	Aussagen zur persönlichen Situation: Mit Hilfe der Transfergesellschaft habe ich eine neue berufliche Perspektive entwickelt.		gesamt
	trifft zu (voll und ganz/eher)	trifft nicht zu (eher nicht/gar nicht)	
1,0 bis 1,9 (hoch)	31,8 % (28)	68,2 % (60)	100 % (88)
2,0 bis 2,9 (mittel)	20,5 % (16)	79,5 % (62)	100 % (78)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	0,0 % (0)	100,0 % (22)	100 % (22)
gesamt	23,4 % (44)	76,6 % (144)	100 % (188)

Gleiches gilt für die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen. Über die gesamte Teilgruppe der Arbeitslosen hinweg lässt sich keinesfalls ein Bild „rosiger“ Selbsteinschätzungen zeichnen, das Gegenteil ist der Fall: nur 28,7 % aller zum Befragungszeitpunkt Arbeitslosen (nach der Transfergesellschaft) sind der Ansicht, ihre Arbeitsmarktchancen hätten sich durch die Teilnahme an der Transfergesellschaft erhöht. 71,3 % der Teilnehmer/-innen schätzen ihre Arbeitsmarktchancen als schlecht ein. Aber auch hier zeigt sich, dass hochwertige Transferangebote zu deutlich besseren Ergebnissen führen. Dass sich die Arbeitsmarktchancen nach der Transfergesellschaft insgesamt verbessert haben, schätzen immerhin 38,6 % der Teilnehmer/-innen aus hochwertigen Transfermaßnahmen ein, der Anteil der Gruppe aus Transfermaßnahmen von niedriger Qualität, die zu einer positiven Selbsteinschätzung kommen, liegt bei lediglich 4,5 % (vgl. Tab. 23). Damit zeigen die Daten einen positiven Zusammenhang zwischen der Angebotsqualität der individuellen Transferleistung und der Motivation sowie Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen; die Ergebnisse entsprechen der Aussage der Eingangshypothese 2.2 dieses Abschnitts.

Tabelle 23: Aktuelle berufliche Situation: arbeitslos – Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Transfergesellschaft

Index Individuelle Transferdienstleistung	Aussagen zur persönlichen Situation: Die Transfergesellschaft hat meine Arbeitsmarktchancen erhöht.		gesamt
	trifft zu (voll und ganz/eher)	trifft nicht zu (eher nicht/gar nicht)	
1,0 bis 1,9 (hoch)	38,6 % (34)	61,4 % (54)	100 % (88)
2,0 bis 2,9 (mittel)	24,3 % (19)	75,7 % (59)	100 % (78)
3,0 bis 4,0 (niedrig)	4,5 % (1)	95,5 % (21)	100 % (22)
gesamt	28,7 % (54)	71,3 % (134)	100 % (188)

6. Fazit und Ausblick

Im Zentrum dieser Studie stand die Frage, ob und wie weit Transfergesellschaften ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern soziale Sicherheit gewähren können. Zwei Konzepte, „Übergangsmärkte“ von Günther Schmid und „Sozialer Konvoi in beruflichen Umbruchsituationen“ von Thomas Kieselbach bildeten eine Basis, um verschiedene Dimensionen von sozialer Sicherheit zu entwickeln und einen Maßstab zur Bewertung von Transfermaßnahmen zu geben. Der Rückgriff auf die wissenschaftlichen Konzepte unterstreicht den Anspruch der Studie, die Untersuchung und Bewertung des Beschäftigtentransfers nicht allein auf Vermittlungsquoten zu beschränken, sondern auch nachhaltige Wirkungen von Transfermaßnahmen auf die Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Ein erstes theoretisches Fazit, das aus der Auseinandersetzung mit Übergangsmärkten und dem Konzept „Sozialer Konvoi“ gewonnen wurde, war, dass sich soziale Sicherheit in Umbruchsituationen auf zwei verschiedene Phasen bezieht: **Während** der Umbruchsituation stehen informationale und prozedurale Sicherheit im Mittelpunkt, in Bezug auf die Phase **nach** der Umbruchsituation umfasst soziale Sicherheit Aspekte ihrer positiven Bewältigung, etwa durch Beschäftigungssicherheit bzw. finanzieller Sicherheit.

Beide verwendeten theoretischen Ansätze haben eine normative Dimension. Folgt man der Argumentation Schmid bzw. Kieselbachs, dann haben die Beschäftigten in kritischen Situationen ein Anrecht auf verlässliche Informationen und Prozeduren (vgl. auch BVTB 2007). Zur Bewältigung der Umbruchsituation brauchen Beschäftigte Rahmenbedingungen, die sich durch Transparenz und Glaubwürdigkeit auszeichnen. Ferner sollten die Konzepte des Beschäftigtentransfers eine konsistente, nachvollziehbare Arbeitsmarktpolitik anbieten. Zentrale Basis dafür sind „Qualifizierungsponsors“ (Kieselbach 2001), die auf Grundlage individueller Beratungen entwickelt werden, und die Unterstützung bei der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme.

Gemessen an den Maßstäben, die zu Beginn dieser Studie aus den Arbeiten Schmid und Kieselbachs abgeleitet worden sind, ergeben die deskriptiven Auswertungen gute Bewertungen für die meisten der untersuchten Transfergesellschaften in den genannten Punkten. Zwar gibt es ohne Zweifel ein Verbesserungspotenzial im Beschäftigtentransfer, aber das Antwortverhalten der Befragten spricht insgesamt für eine relativ gute Praxis. Kritische Werte erzielten Transfergesellschaften in Bezug auf Qualifizierungen und

hinsichtlich der Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der Transferangebote. Die Ergebnisse lassen nicht den Schluss zu, dass der Mangel an Qualität und Zuverlässigkeit in diesen Punkten allein den Trägern der Transfergesellschaft zugeschrieben werden kann. So bilden auch Sozialpläne, SGB III sowie ESF und EGF wichtige Rahmenbedingungen für Qualifizierungen, ebenso deren Finanzierung und deren zuverlässige Einbindung in Gesprächen und (Ziel-)Vereinbarungen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Dieser Rahmen kann von den Trägern nicht beeinflusst werden, er ist aber nicht konsequent auf die Dimensionen sozialer Sicherheit ausgelegt.

Die zweite Komponente sozialer Sicherheit bezieht sich auf die Situation der Betroffenen nach der Transfergesellschaft und ist in dieser Studie vor allem mit dem Stichwort „Beschäftigungssicherheit“ verbunden. Sie ist ein zentrales Ziel von Transfergesellschaften und ein wichtiger Ausdruck ihrer Ergebnisqualität. Beschäftigungssicherheit wird in dieser Studie in einer langfristigen Perspektive und als Ausdruck gesteigerter oder erhaltener Beschäftigungsfähigkeit betrachtet – auch jemand, der nicht unmittelbar in Arbeit vermittelt worden ist, kann durch die Transfergesellschaft in seiner Beschäftigungsfähigkeit gestärkt worden sein und individuelle arbeitsmarktliche Barrieren abgebaut haben. Die Frage der Wirkungsanalyse war daher, Zusammenhänge zwischen den zwei Komponenten sozialer Sicherheit aufzuzeigen. Im Mittelpunkt der Studie stand die Frage, ob und wie weit nach unseren Maßstäben qualitativ hochwertige und arbeitsmarktpolitisch angemessene Angebote zu einer höheren Beschäftigungssicherheit führen.

Angesichts der Tatsache, dass der Vermittlungserfolg von verschiedenen Faktoren und vor allem von individuellen Merkmalen der Teilnehmer/-innen abhängt, zielte ein vorgelagerter Teil der Untersuchung auf die Einstellung der Teilnehmer/-innen zum Beschäftigtentransfer und ihre Erwartungen an die Transfergesellschaft. Das Ergebnis war, dass der Beschäftigtentransfer durchaus mit mündigen Beschäftigten rechnen muss: Die Beschäftigten sind sich des sozialen Risikos in der Umbruchsituation durchaus bewusst, sie erwarten keinen „Parkplatz“ in der Transfergesellschaft, sondern fordern eine aktive arbeitsmarktpolitische Unterstützung. Die Daten haben ferner gezeigt, dass dabei die finanzielle Anreizstruktur des Sozialplans auf die Orientierung der Teilnehmer/-innen keinen Einfluss besitzt: Unabhängig von Sprinterprämien, Abfindungen oder

Aufstockungen des Kurzarbeitergelds sind die Ansprüche und Erwartungen an die Transfergesellschaft hoch. Die individuellen Ansprüche an die Transfergesellschaft steigen dann, wenn Vermittlungshemmnisse vorliegen und die individuelle Ferne zum Arbeitsmarkt zunimmt: Gerade Teilnehmer/-innen mit strukturellen Vermittlungshemmnissen stellen die höchsten Ansprüche an den Transfer.

Für diese Zielgruppe – für Personen, die aufgrund individueller Merkmale nicht unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden können – entsprechen Transfergesellschaften dem Leitbild eines Übergangsarbeitsmarkts oder dem eines sozialen Konvois. Diese Zielgruppe wird umfassend von der Transfergesellschaft erreicht, die Qualität der Transferangebote ist in der Tendenz hoch und schlägt sich bei dieser Zielgruppe in besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt nieder. Daraus folgt, dass der Personenkreis, der am dringendsten auf die aktivierende Arbeitsmarktpolitik von Transfergesellschaften angewiesen ist, von ihr am meisten profitiert.

Allgemein, über alle Zielgruppen betrachtet, sind mit hochwertigen Transfergesellschaften zwei weitere positive Wirkungen verbunden: Teilnehmer/-innen, die aus der Transfergesellschaft in neue Arbeit übergehen, profitieren von besseren Arbeitsbedingungen in den neuen Beschäftigungsverhältnissen. Die Gruppe der Teilnehmer/-innen, die im Anschluss aus hochwertigen Transferdienstleistungen in Arbeitslosigkeit verbleiben, sind weniger von Hysterese-Effekten betroffen und schätzen ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser ein als Teilnehmer/-innen aus weniger intensiven Transferdienstleistungen.

Die Daten der Studie weisen gleichwohl auf Schwächen des Beschäftigentransfers hin. Dazu gehört, dass die Einbindung der Zielgruppe der arbeitsmarktnahen Teilnehmer/-innen nicht hinreichend gelingt. Teilnehmer/-innen mit höheren Vermittlungschancen sind seltener und kürzer in den Beratungs- und Betreuungssituationen, was aufgrund ihrer Arbeitsmarktchancen auch zu erwarten wäre, und sie sind tendenziell unzufrieden mit der Beratungs- und Betreuungsleistung der Transfergesellschaft. Dieser Befund ist ein Hinweis darauf, dass Teilnehmer/-innen mit guten Vermittlungschancen nicht angemessen durch die Transferangebote erreicht werden. Diese Folgerung spiegelt sich auch in den Vermittlungsquoten wider, die in dieser Zielgruppe mit steigender Intensität des Transfers sinken.

Vor diesem Hintergrund ist eine stärkere Ausdifferenzierung und Entwicklung spezieller Transferangebote empfehlenswert, die den arbeitsmarktpolitischen Bedürfnissen dieser Zielgruppe deutlicher Rechnung trägt. Dabei bleibt festzuhalten, dass die Gesamtbewertungen des Transfers auch in der Zielgruppe der arbeitsmarktnahen Teilnehmer/-innen positiv ausfällt, bei gleichzeitiger Unzufriedenheit in einzelnen Qualitätsdimensionen, vor allem bezüglich der Qualifizierung sowie der Betreuung/Beratung.

Hier sollten Qualitätsverbesserungen anknüpfen. Die Befunde der Studie sprechen dafür, die Transfergesellschaften stärker als bisher auf Qualifizierungen auszurichten, die für alle Zielgruppen attraktiv sind und einen Zugang in qualitativ vergleichbare bzw. hochwertige Arbeitsplätze ermöglichen. Dazu gehört auch, die Planbarkeit von Qualifizierungen und Verlässlichkeit der öffentlichen Förderung zu verbessern.

Vieles spricht ferner dafür, dass die notwendige Ausdifferenzierung, Qualitätsverbesserung und ggf. schnelle Aufnahme von Beschäftigung aus dem Transfer über eine Aufwertung des Instruments der Transferagentur erreicht werden könnte, um dort, im Vorfeld der Transfergesellschaft, in der frühzeitigen, individuellen Arbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern adäquate Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote zu entwickeln. Um die Transferagentur zu stärken, sind institutionelle Rahmenbedingungen wünschenswert, die stärker den Bedürfnissen der Arbeitgeber Rechnung tragen und die Realisierungschancen von Transferagenturen in den Sozialplanverhandlungen erhöhen.

Zu den Widersprüchen, die im Rahmen dieser Studie nicht geklärt werden konnten, gehören die sinkenden Vermittlungsquoten arbeitsmarktnaher Teilnehmer/-innen bei steigender Transferqualität, die aus Zufriedenheitsindikatoren und Indikatoren zur Betreuungsintensität zusammengesetzt ist. Dieser Punkt zeigt, dass die Unterstützung bei der Arbeitssuche – dies gilt nicht nur für den Beschäftigten-transfer, sondern für die Arbeitsmarktpolitik generell – ein in methodischer Hinsicht dickes Brett ist. Um ein tiefes Verständnis von Arbeitsvermittlung, ihrer Funktionsweise sowie von Hemmnissen und Barrieren zu entwickeln, sind zukünftige qualitative Untersuchungen unumgänglich, die, mit einem offenen Vorverständnis, nahe an der Teilnehmerin/dem Teilnehmer den gesamten Prozess der beruflichen Umbruchsituation begleiten und analysieren.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen schließlich, dass dem medial produzierten Stereotyp von Transfergesellschaften als „Parkplatz für Überzählige“ (Demmer 2009, vgl. auch Dommer 2009) ohne arbeitsmarktpolitischen Nutzen entschieden widersprochen werden kann. Das Bild der/des unzufriedenen Teilnehmerin/Teilnehmers, der sich in einer nur verwahrenden Transfergesellschaft aufhält, lässt sich auf Basis dieser Befragung nicht aufrecht erhalten. Dagegen sprechen die Befunde zur Zufriedenheit und zur Akzeptanz des Transfers. Zwei Drittel der Teilnehmer/-innen sind mit den Leistungen der Transfergesellschaft zufrieden bzw. sehr zufrieden, zwei Drittel würden sich, hypothetisch vor eine Wahl gestellt, im Falle des Arbeitsplatzverlusts wieder für eine Transfergesellschaft entscheiden – und dafür auf Geld aus Abfindungen verzichten. Insgesamt, so zeigen die Daten dieser Studie, erfüllen Transfergesellschaften einen guten arbeitsmarktpolitischen Zweck. Dies wird besonders daran deutlich, dass sie genau denjenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern soziale Sicherheit gewähren, die diese aufgrund ihrer hohen Risiken am Arbeitsmarkt am dringendsten benötigen.

7. Literatur

- Antonucci, Toni C. und Hiroko Akiyama, 1987: Social Networks in Adult Life and a Preliminary Examination of the Convoy Model. *Journal of Gerontology*, 42, 5, 519 – 527
- Backes, S. (2009): Instrumente des Beschäftigungstransfers in der Praxis, in: Backes, S. (Hrsg.): *Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis*. Saarbrücken
- Bundesagentur für Arbeit (2011): *Geschäftsanweisungen Transferleistungen*, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Publikation/pdf/GA-Transferleistungen.pdf>
- Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer (BVTB) (2007): *Qualität und Effizienz im Beschäftigtentransfer*. Positionspapier. Düsseldorf
- Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW (2004): *Gemeinsame Erklärung der Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW zu Transfersozialplänen*, in: G.I.B.-Arbeitspapiere 8. Bottrop
- Demmer, Ch. (2009): *Parkplatz für Überzählige*, in: *Süddeutsche Zeitung* vom 18./19. Juli 2009.
- Diedrich, A./Bergström, O. (2006): *The Job Security Councils in Sweden*. Institute of Management of Innovation and Technology – IMIT. Göteborg (IMIT Report)
- Dommer, M. (2009): *Parkplatz für die Mitarbeiter*, in *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 9./10. Mai 2009
- Herrmann, G. (2009): *Kluge Politiker. Der schwedische Staat gibt sein Geld für Soziales, nicht für Autos aus*. Kommentar in der *Süddeutschen Zeitung* vom 10.9.2009
- Hermann, G./Kratz, A. (2004): *Arbeitsmarktpolitische Instrumente zum Beschäftigtentransfer*, in: G.I.B.-Arbeitspapiere 8. Bottrop
- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): *Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland*. IAB-Kurzbericht, Nr. 2
- Kahn, R.L./Antonucci, T. C. (1980): *Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support*, in: P.B. Baltes & O.G. Brim (Eds.): *Life span development and behavior*. Vol. 3 (pp. 253 – 286). San Diego, Calif.
- Kieselbach, T. (1999): *Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Konvoi beruflicher Transitionen*, in: M. Kastner (Hrsg.): *Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen* (S. 53 – 68). Herdecke
- Kieselbach, T. (2001): *Sozialer Konvoi und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit: Perspektiven eines nachhaltigen Umgangs mit beruflichen Transitionen*, in: Zempel, J. u. a. (Hrsg.): *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen*. Opladen
- Kieselbach, T./Beelmann, G. (2006): *Psychosoziale Risiken von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit: Effekte und Prävention*. *Psychotherapeut*, 51 (6)
- Kieselbach, T./Kuhn, K. (2009): *Gesundheit und Restrukturierung. Innovative Ansätze und Politikempfehlungen*. München
- Kirsch, J. (2001): *Beschäftigungsgesellschaft als Instrument passiver Abfederung: der Personalabbau bei Rohr-Union*, in: Knuth, Matthias (Hrsg.): *Sozialplanzuschüsse in der betrieblichen Praxis und im internationalen Vergleich von Instrumenten des Beschäftigungstransfers*, IAB Projektbericht 10-508. Nürnberg
- Knuth, M. (2009): *Entwicklungslinien des Beschäftigtentransfers*, in: Backes, S. (Hrsg.): *Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis*. Saarbrücken
- Knuth, M./Mühge, G. (2009): *Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen. Weiterentwicklung der Instrumente des Beschäftigtentransfers*, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen*. Bonn

- Kratz, Arnold (2009): Qualifizieren statt entlassen. Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Krisenbewältigung, in: G.I.B.-Info 1/2009
- Lampert, H. (1998): Lehrbuch der Sozialpolitik. Heidelberg
- Lindner, T. (2009): Beschäftigtentransfer in Nordrhein-Westfalen – Auswertung der Befragungen 2001 bis 2007, in: Backes, S. (Hrsg.): Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis. Saarbrücken
- Mühge, G. (2009): Qualitätsmerkmale des Beschäftigungstransfers im europäischen Vergleich, in: Backes, S. (Hrsg.): Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis. Saarbrücken
- Mühge, G. (2010): Absicherung oder Aktivierung? Das Dilemma von Transfersozialplänen, in: PEAG-Magazin H. 1
- Plath, D. V. (1980): Long engagements. Stanford, CA
- Schmid, G. (1997 a): Neue institutionelle Arrangements von Erwerbsarbeit. Übergangsarbeitsmärkte als neues Konzept der Vollbeschäftigung, in: Grenzdörffer, K. u. a. (Hrsg.): Neue institutionelle Arrangements für zeitgemäße Wohlfahrt. Pfaffenweiler
- Schmid, G. (1997 b): Übergangsarbeitsmärkte als neue Strategie der Arbeitsmarktpolitik, in: Fricke, W. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1997. Bonn
- Schmid, G. (2001): Innovationen statt Sanktionen: Eine Alternative zur Faulheitsdebatte. Beitrag zur Denkwerkstatt 2001 des Landes Mecklenburg-Vorpommern. http://www.denkwerkstatt-mv.de/pages/schlossschor_wortmeld_schmid.htm
- Schneider, H. u. a. (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1 b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht 2006 für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin und Bonn
- Weiss, V./Udris, I. (2006): Downsizing in Organisationen: Und was ist mit den Verbleibenden nach Personalabbau? in: Bernhard B. u. a. (Hrsg.): Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Berlin
- Zerche, J./Schönig, W./Klingenberger, D. (2000): Arbeitsmarktpolitik und -theorie. Lehrbuch zu empirischen, institutionellen und theoretischen Grundfragen der Arbeitsökonomik. München

8. Anhang I: Indexbildung

Die folgenden Tabellen dokumentieren die Bildung und Zusammensetzung der in der Studie verwendeten Indizes und stellen den Bezug zum Fragebogen (FB) her.

Tabelle 24: Indexbildung Qualität von Transfergesellschaften

Index	Nr. FB	Frage
Transparenz & Information	1.6	Information über Inhalte und Leistungen der Transfergesellschaft zu Beginn
	1.7	Information im Rahmen einer Informationsveranstaltung
	1.7.a	Wenn Informationsveranstaltung: Vertreter des Transferträgers anwesend?
	1.7.b	Wenn Informationsveranstaltung: Vertreter der Agentur für Arbeit anwesend?
		Berechnung: Summe aus „ja“-Merkmalen
Glaubwürdigkeit & Verlässlichkeit	1.8	Die Transfergesellschaft hat insgesamt eingelöst, was zu Beginn versprochen wurde
	1.9.6	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Abschluss einer gemeinsamen Zielvereinbarung zur Berufsorientierung
		Berechnung: Mittelwert
Betreuung & Beratung	1.9.1	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Einzelberatung
	1.9.2	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Gruppenberatung
	1.9.4	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Analyse des Arbeitsmarktes
	1.10	Häufigkeit von Beratungsgesprächen mit persönlichem Berater in der Transfergesellschaft
	1.11	Dauer der Gespräche mit persönlichem Berater
	1.2	Zufriedenheit mit der persönlichen Betreuung durch den Berater
		Berechnung: <ul style="list-style-type: none"> • Mittelwert aus der Summe von 1.9.1, 1.9.2 und 1.9.4 • Berechnung Beratungsdauer 1.10 (Häufigkeit) mal 1.11 (Dauer) im Monat in Minuten • Bildung von Klassen „Beratungsdauer“ • Mittelwert: Summe aus 1.9er Mittelwert plus Beratungsdauer in Klassen plus 1.12 Zufriedenheit mit Beratung durch Anzahl Werte
Bewerbung & Vermittlung	1.9.3	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Bewerbungstraining
	1.9.10	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Unterstützung bei der Stellensuche
		Berechnung: Mittelwert
Offenheit der Räumlichkeiten & des Angebots	1.9.11	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Jederzeit zugängliches Büro für Bewerber
	1.9.12	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Raum als Treffpunkt/zum Austausch
		Berechnung: Mittelwert
Qualifizierung & Probearbeit	1.9.5	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote
	1.9.7	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Arbeit auf Probe mit Rückkehroption in die Transfergesellschaft
	1.9.8	Zufriedenheit mit den Angeboten der Transfergesellschaft – Betriebspraktika
		Berechnung: Mittelwert
Gesamtindex		Index 1: Werte wurden „umgedreht“
		Anschließend wurde die 5er-Skala (0,1,2,3,4) auf eine 4er-Skala linear transformiert (1 bis 4)
		Summe aus allen 6 Indizes durch Anzahl Indizes = Gesamtindex

Tabelle 25: Konstruktion der neuen Variablen „Erwartungshaltung der Teilnehmer/-innen“

Basis der Konstruktion der neuen Variablen ist die Bewertung der Aussagen F4.3 „Hoffnung auf professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und beim Bewerbungsprozess“ und F4.4 „Hoffnung auf bessere Arbeitsmarktchancen“, die Befragten konnten jeweils auf einer Skala von 1 (=„trifft voll und ganz zu“) bis 4 (= „trifft gar nicht zu“) antworten.

Ausprägungen	Konstruktion der jeweiligen Ausprägung im Detail
hohe Erwartungen (1)	Teilnehmer/-innen, die als Summe der beiden Skalenwerte von F4.3 und F4.4 maximal den Wert 3 erzielten
mittlere Erwartungen (2)	Teilnehmer/-innen, die als Summe der beiden Skalenwerte von F4.3 und F4.4 die Werte 4 oder 5 erzielten
geringe Erwartungen (3)	Teilnehmer/-innen, die als Summe der beiden Skalenwerte von F4.3 und F4.4 die Werte 6, 7 oder 8 erzielten

Anhang II: Fragebogen

Befragung von ehemaligen Beschäftigten aus Transfergesellschaften, durchgeführt von der G.I.B. mbH, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

1. Angaben zu Ihrer Situation vor der Transfergesellschaft und zur Transfergesellschaft

Träger der Transfergesellschaft (bitte nennen): _____

Letzten Arbeitgeber vor Eintritt in die Transfergesellschaft (bitte nennen): _____

1.1 Wenn Sie an Ihre letzte Beschäftigung vor Ihrem Eintritt in die Transfergesellschaft denken: Waren Sie damals in Ihrem erlernten Beruf tätig?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

ja nein Trifft nicht zu, ich habe keine Berufsausbildung

1.2 Wenn Sie an Ihre letzte Beschäftigung vor Ihrem Eintritt in die Transfergesellschaft denken: Wie würden Sie diese Tätigkeit beschreiben?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- Eher einfache Tätigkeit (z. B. als ungelernter Arbeiter, Aushilfe)
- Mittlere Tätigkeit ohne Leitungsfunktion (z. B. Facharbeiter, kaufmännische/r Angestellte/r)
- Eher gehobene Tätigkeit mit begrenzten Leitungsfunktionen (z. B. Teamleitung, Gruppenleitung, Meister)
- Gehobene leitende Tätigkeit mit umfassender Personalverantwortung (Abteilungsleitung, Führungskraft, Geschäftsführer/-in etc.)
- Sonstiges (bitte nennen): _____

1.3 Wie lange waren Sie in Ihrem letzten Betrieb vor Ihrem Eintritt in die Transfergesellschaft beschäftigt?

Ich war von _____ bis _____ in meinem letzten Betrieb beschäftigt.

1.4 Wenn Sie an die Gründe zurückdenken, aus denen Sie sich für den Eintritt in die Transfergesellschaft entschieden haben:

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zu?

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
	++	+	-	--
Der Aufschub der Arbeitslosigkeit war ein wichtiger Grund für meinen Eintritt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Arbeitgeber hat Druck auf die Beschäftigten ausgeübt, den Vertrag mit der Transfergesellschaft zu unterschreiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir eine professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und beim Bewerbungsprozess erhofft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir durch den Eintritt in die Transfergesellschaft bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhofft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus finanziellen Gründen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wollte die Sicherheit haben, mich aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus bewerben zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen erhofft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe den Vertrag mit der Transfergesellschaft auf Druck von Kollegen, Familie oder Freunden unterschrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.5 Welche finanziellen Leistungen haben Sie im Rahmen der Transfergesellschaft erhalten oder in Aussicht gestellt bekommen?

(Mehrere Antworten sind möglich!)

- Ich habe von meinem letzten Arbeitgeber eine Abfindung erhalten.
- Mein letzter Arbeitgeber hat das Transferkurzarbeitergeld aufgestockt.
- Mir wurde vertraglich eine Sprinterprämie zugesichert (eine finanzielle Zulage), falls ich vor Ablauf der vertraglichen Laufzeit der Transfergesellschaft einen Arbeitsplatz finde.

1.6 Wurden Sie vor Beginn über die Inhalte und Leistungen der Transfergesellschaft informiert?

- ja nein → Bitte weiter mit Frage 1.9

1.7 Wurde auch im Rahmen einer Informationsveranstaltung zu den Inhalten und Leistungen der Transfergesellschaft informiert?

- nein
 ja, und zwar waren bei dieser Informationsveranstaltung ...
 Vertreter der Transfergesellschaft anwesend
 Vertreter der Agentur für Arbeit anwesend
- > (Mehrere Antworten sind möglich!)

1.8 Wie beurteilen Sie die erhaltenen Informationen aus heutiger Sicht?

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an!	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
	++	+	-	--	
Die Transfergesellschaft hat mir hinsichtlich der Inhalte und Leistungen insgesamt das geboten, womit sie vor Beginn geworben hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.9 Wie zufrieden waren Sie mit den Angeboten der Transfergesellschaft, die Sie genutzt haben?

Bitte bewerten Sie nur die Angebote, die Sie auch tatsächlich genutzt haben und machen Sie nur ein Kreuz in jeder Zeile!	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	Habe ich nicht genutzt
Angebote:	😊😊	😊	😞	😞😞	
1. Phase: Maßnahmen zur beruflichen Orientierung					
Einzelberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerbungstraining	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyse des Arbeitsmarktes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Phase: Angebote zur Qualifizierung und Jobsuche					
Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss einer gemeinsamen Zielvereinbarung zur Berufsorientierung nach der Orientierungsphase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit auf Probe mit Rückkehroption in die Transfergesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebspraktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moderierte Arbeitsgruppen/Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen wie Zeitarbeit, Existenzgründung etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Stellensuche (Hilfe bei Bewerbungsunterlagen, Stellenanzeigen zu finden etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jederzeit zugängliches Büro für Bewerber (Internetzugang etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Angebote der Transfergesellschaft					
Raum, um sich mit ehemaligen Kollegen oder anderen Beschäftigten der Transfergesellschaft zu treffen und auszutauschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfe zur Selbsthilfe (motiviert werden, mehr Eigeninitiative bei Bewerbungen etc. zu ergreifen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachbetreuung durch die Transfergesellschaft (d. h. es stand auch nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft noch ein Ansprechpartner zur Verfügung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.10 Wie häufig hatten Sie im Rahmen von Beratungsgesprächen Kontakt zu Ihrem persönlichen Berater in der Transfergesellschaft?

(persönlich und/oder telefonisch) (Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- mindestens 1 x pro Woche 1 x pro Monat
 ca. 2 – 3 x pro Monat seltener als 1 x pro Monat
 ca. 1 – 2 x pro Monat unregelmäßig, je nach Bedarf

1.11 Welche Dauer hatten diese Gespräche im Durchschnitt?

Durschnittlich ____ Minuten

1.12 Wie beurteilen Sie die Betreuung durch Ihren persönlichen Berater in der Transfergesellschaft insgesamt?

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an!	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
	😊😊	😊	😞	😞😞
Mit der persönlichen Betreuung war ich insgesamt ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.13 Hätten Sie sich weitere Unterstützungsmaßnahmen gewünscht, die Ihnen von der Transfergesellschaft nicht angeboten wurden?

- nein
 ja, und zwar (bitte nennen): _____

1.14 Stand Ihnen auch nach Ihrem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft noch ein Ansprechpartner zur Verfügung?

- ja nein

2. Arbeit auf Probe und Praktika

2.1 Haben Sie Betriebspraktika absolviert und/oder bei potenziellen zukünftigen Arbeitgebern auf Probe gearbeitet?

- ja nein → Bitte weiter mit Frage 3.1

2.2 Wie würden Sie diese praktischen Erfahrungen im Nachhinein bewerten?

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
	++	+	-	--
Es bestand die Chance, danach in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe praktische Erfahrungen sammeln können, die meine Qualifikation erhöht haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wurde gut eingearbeitet und konnte nach der Einarbeitung qualifizierte Tätigkeiten ausführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe ein qualifiziertes Zeugnis über meine Tätigkeiten vom Betrieb/ von den Betrieben erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Tätigkeit(en) haben meine Arbeitsmarktchancen verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Ihre Teilnahme an Weiterbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen

3.1 Haben Sie während Ihrer Zeit in der Transfergesellschaft an Weiterbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen?

- ja nein → Bitte weiter mit Frage 4.1

3.2 Wie bewerten Sie diese Weiterbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen?

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
	++	+	-	--
Aufgrund meiner dort erworbenen Qualifikationen konnte ich mich auch auf Stellenanzeigen bewerben, die früher nicht für mich infrage gekommen wären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Träger hat mir eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen geboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe durch die Weiterbildung gemerkt, dass ich noch lernen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Qualifizierungsmaßnahme(n) wurden durch qualifizierte und kompetente Trainer/Ausbilder durchgeführt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Größe der Lerngruppen war optimal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die inhaltliche Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen war gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die technische Ausstattung der Räumlichkeiten war ausreichend und angemessen (z. B. EDV, Software, Maschinen etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin durch die Weiterbildung selbstbewusster geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Ihre berufliche Situation nach Ihrem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft
4.1 Was haben Sie in der Zeit zwischen Ihrem Austritt aus der Transfergesellschaft und dem heutigen Tag gemacht?

(Mehrere Antworten sind möglich!)

- Ich war beschäftigt, und zwar im Rahmen einer ...
 - sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
 - geringfügigen Beschäftigung, z. B. in einem Minijob
- Ich habe mich selbstständig gemacht bzw. plane mich selbstständig zu machen
- Ich war arbeitslos, und zwar...
 - zeitweise
 - die ganze Zeit
- Ich habe an einer/mehreren beruflichen Weiterbildungsmaßnahme(n) teilgenommen
- Ich habe mich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen und nicht nach Stellen gesucht
- Sonstiges, und zwar (bitte nennen): _____

4.2 Und in welcher beruflichen Situation befinden Sie sich heute?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- Ich bin sozialversicherungspflichtig oder geringfügig (z. B. Minijob) beschäftigt → Bitte weiter mit Frage 5.1
- Ich habe mich selbstständig gemacht bzw. bereite mich konkret auf meine Selbstständigkeit vor → Bitte weiter mit Frage 6.1
- Ich bin arbeitslos → Bitte weiter mit Frage 7.1
- Ich stehe dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung → Bitte weiter mit Frage 8.1

5. Ihr aktueller Arbeitsplatz (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig)
5.1 Welche Form des Beschäftigungsverhältnisses üben Sie gegenwärtig aus?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- Ich bin sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- Ich bin im Rahmen eines Minijobs beschäftigt (monatliches Bruttoeinkommen bis 400 €)
- Ich bin in Teilzeit beschäftigt (monatliches Bruttoeinkommen von 401 € bis 800 €)
- Sonstiges (bitte nennen): _____

5.2 Ist Ihr gegenwärtiges Beschäftigungsverhältnis befristet?

- ja
- nein

5.3 Bitte beurteilen Sie, wie wichtig die folgenden Personen und Institutionen für Ihre erfolgreiche Arbeitsplatzsuche waren.

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	gar nicht wichtig
	++	+	-	--
Die Transfergesellschaft war für die Stellenfindung ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zuständige Agentur für Arbeit war für die Stellenfindung ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine eigene Initiative war für die Stellenfindung ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Ex-Kollegen waren für die Stellenfindung ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Familie/Freunde/Bekannte waren für die Stellenfindung ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.4 Wie würden Sie Ihre aktuelle Tätigkeit beschreiben?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- Eine eher einfache Tätigkeit (z. B. ungelerner Arbeiter, Aushilfe)
- Eine mittlere Tätigkeit ohne Leitungsfunktion (z. B. Facharbeiter, kaufmännische/r Angestellte/r)
- Eine eher gehobene Tätigkeit mit bestimmten Leitungsfunktionen (z. B. Teamleitung, Gruppenleitung, Meister)
- Eine gehobene leitende Tätigkeit mit umfassender Personalverantwortung (Abteilungsleitung, Führungskraft, Geschäftsführer/-in etc.)
- Sonstiges (bitte nennen): _____

5.5 Wenn Sie Ihren neuen Arbeitsplatz mit Ihrem letzten Beschäftigungsverhältnis vor Ihrem Eintritt in die Transfergesellschaft vergleichen: Was hat sich verändert?

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	besser geworden	gleich geblieben	schlechter geworden
Möglichkeit zum Einsatz meines fachlichen Könnens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spaß an der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Länge des Arbeitswegs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Belastung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsumfeld (Lautstärke, Temperatur, Arbeitsplatzausstattung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeit- und/oder Leistungsdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung durch Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lage der Arbeitszeit (z. B. Schichten und Wochentage)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anfall von Überstunden/Mehrarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allgemeine Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.6 Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis?

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an!	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
	😊😊	😊	😞	😞😞
Mit meinem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis bin ich alles in allem ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind → bitte weiter mit Frage 8.1

Wenn Sie einem Minijob nachgehen → bitte weiter mit Frage 7.1

6. Selbstständigkeit
6.1 Welche selbstständige Tätigkeit üben Sie aus oder bereiten Sie aktuell vor?

6.2 Haben Sie sich während oder nach der vertraglichen Laufzeit der Transfergesellschaft selbstständig gemacht?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- Während der laufenden Transfergesellschaft
 Nach Abschluss der Transfergesellschaft
 Ich befinde mich noch in der Planungsphase → Bitte weiter mit Frage 7.1

6.3 Bitte bewerten Sie die Unterstützungsleistungen, die Sie von dem Transferträger bei Ihrer Existenzgründung erhalten haben.

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
	++	+	-	--
Die Transfergesellschaft hat mich umfassend über vorhandene Beratungsprogramme und mögliche finanzielle Hilfen informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Transfergesellschaft hat mit mir eine umfassende Existenzgründungsberatung durchgeführt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin insgesamt zufrieden mit der Unterstützung durch die Transfergesellschaft bei der Existenzgründung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.4 Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer selbstständigen Tätigkeit?

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an!	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
	😊😊	😊	😞	😞😞
Mit meiner selbstständigen Tätigkeit bin ich alles in allem ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Arbeitslosigkeit, Rente usw.
7.1 In welcher Situation befinden Sie sich zurzeit?

(Mehrere Antworten sind möglich!)

- Ich bin arbeitslos gemeldet.
 Ich nehme an einer beruflichen Weiterbildung oder einer anderen Maßnahme der Agentur für Arbeit teil.
 Ich beziehe Altersrente.
 Ich beziehe Erwerbsminderungsrente.
 Sonstiges (bitte nennen): _____

8 Abschließende Bewertung
8.1 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Transfergesellschaft zu?

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	ja	nein
Wenn ich die Wahl gehabt hätte, hätte ich lieber eine höhere Abfindung anstatt der Transfergesellschaft gewählt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Betreuung durch die Mitarbeiter/Berater der Transfergesellschaft hätte besser und intensiver sein können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Transfergesellschaft war mit wenig Personal ausgestattet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.2 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre heutige persönliche Situation zu?

Bitte machen Sie in jeder Zeile genau ein Kreuz!	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
	++	+	-	--
Durch die Transfergesellschaft konnte ich den Eintritt in die Arbeitslosigkeit zeitlich aufschieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mithilfe der Transfergesellschaft habe ich eine neue berufliche Perspektive entwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Unterstützung der Transfergesellschaft habe ich einen neuen Arbeitsplatz gefunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Transfergesellschaft hat meine Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz erhöht (z. B. durch eine Qualifizierung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem war die Transfergesellschaft eine gute Entscheidung für mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.3 Bitte geben Sie an, wie hilfreich die einzelnen von Ihnen genutzten Angebote im Rahmen der Transfergesellschaft für Sie waren (im Hinblick auf die Erhöhung Ihrer Chancen am Arbeitsmarkt).

Bitte bewerten Sie nur die Angebote, die Sie auch tatsächlich genutzt haben und machen Sie nur ein Kreuz in jeder Zeile!	sehr hilfreich	eher hilfreich	eher nicht hilfreich	gar nicht hilfreich	Habe ich nicht genutzt
	++	+	-	--	
Angebote:					
Maßnahmen zur beruflichen Orientierung vor Beginn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Stellensuche (Hilfe bei Bewerbungsunterlagen, Stellenanzeigen zu finden etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerbungstraining	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsmöglichkeiten auf Probe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebspraktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moderierte Arbeitsgruppen/Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen wie Zeitarbeit, Existenzgründung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raum, um sich mit ehemaligen Kollegen oder anderen Beschäftigten der Transfergesellschaft zu treffen und auszutauschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jederzeit zugängliches Büro für Bewerber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfe zur Selbsthilfe (motiviert werden mehr Eigeninitiative bei Bewerbungen etc. zu ergreifen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachbetreuung nach dem Austritt aus der Transfergesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.4 Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit den Ergebnissen Ihrer Teilnahme an der Transfergesellschaft?

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an!	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
	😊😊	😊	😞	😞😞
Mit der Arbeit der Transfergesellschaft bin ich alles in allem ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Angaben zu Ihrer Person
9.1 In welchem Jahr sind Sie geboren?

Geburtsjahr: _____

9.2 Welches Geschlecht haben Sie?
 männlich weiblich

9.3 Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

- Deutsche Staatsangehörigkeit
- Deutsche Staatsangehörigkeit mit Migrationshintergrund (d. h. entweder Sie selbst oder Ihre Mutter/Ihr Vater wurde im Ausland geboren)
- Andere als deutsche Staatsangehörigkeit

9.4 Welchen Schulabschluss haben Sie?

 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen und nur Ihren höchsten Abschluss berücksichtigen!)

- Keinen Schulabschluss
- Einen im Ausland erworbenen Schulabschluss, der in Deutschland nicht anerkannt wird
- Förderschul-/Sonderschulabschluss
- Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)
- Fachoberschulreife (Mittlere Reife, Realschulabschluss)
- Fachhochschulreife (Fachabitur)
- Abitur bzw. Hochschulreife
- Anderer Schulabschluss (bitte Art des Schulabschlusses nennen): _____

9.5 Wenn Sie an Ihr heutiges Nettoeinkommen (Ihr Gehalt nach Abzug aller Abgaben und Steuern) denken:
Wie hat sich Ihr Einkommen im Vergleich zu Ihrem Einkommen vor dem Eintritt in die Transfergesellschaft verändert?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Mein Nettoeinkommen ist gesunken, und zwar ... |  | <input type="checkbox"/> Um bis zu 25 %
<input type="checkbox"/> Um 25 % bis unter 50 %
<input type="checkbox"/> Um mehr als 50 % |
| <input type="checkbox"/> Mein Nettoeinkommen ist gestiegen, und zwar ... |  | <input type="checkbox"/> Um bis zu 25 %
<input type="checkbox"/> Um 25 % bis unter 50 %
<input type="checkbox"/> Um mehr als 50 % |
| <input type="checkbox"/> Mein Nettoeinkommen ist unverändert | | |

9.6 Haben Sie abschließend noch Anmerkungen und/oder Verbesserungsvorschläge?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Impressum

Herausgeber

G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: +49 (0) 2041 767-0
Telefax: +49 (0) 2041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Autor/Autorinnen

Gernot Mühge
Claudia Niewerth
Maria Icking
Julia Mahler

Redaktion

Manfred Keuler

Gestaltung

Andrea Bosch

ISSN-Nr. 1866-0401

Januar 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



**G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH**

Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: 02041 767-0
Telefax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de