



vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

systemischer Management Coach
Expertin für Führung und
Kommunikation
www.fuehrungsgeber.de

Kontakt: cordini@fuehrungsgeber.de



Outplacement oder Transfergesellschaft? Nicht unbedingt eine Frage des Geldes

Bei Change-Prozessen im Unternehmen sind Maßnahmen zum Personalabbau oft notwendig. Auch bei einzelnen Umstrukturierungen und damit verbundener Veränderung der Arbeitsplätze kann es passieren, dass Mitarbeiter und Job nicht mehr zueinander passen. Transfergesellschaften und Outplacement unterstützen Sie in diesem Fall, die Mitarbeiter in neue Arbeitsstellen zu vermitteln.

Was ist eine Transfergesellschaft?

Im SGB III wurde für Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, rechtlich eigenständige Transfergesellschaften zu gründen. Hier können entlassene oder von Kündigung bedrohte Mitarbeiter nach dem Personalabbau noch bis zu einem Jahr zu geringeren Bezügen, staatlich gefördert angestellt bleiben. Mit ihrem alten Arbeitgeber schließen die Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag und werden dann mit einem befristeten Vertrag in die Transfergesellschaft übernommen. Alleiniger Zweck der Transfergesellschaft ist die Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist für die Beschäftigten freiwillig. Transfergesellschaften werden über ein gesetzlich definiertes Verfahren in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit installiert.

Kann der Mitarbeiter nicht vermittelt werden, kann er sich nach Ablauf seines Vertrags mit der Transfergesellschaft nur arbeitslos melden. Das Arbeitslosengeld errechnet sich dann auf Basis seines letzten Nettolohns ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes von der Transfergesellschaft spielt bei der Ermittlung keine Rolle.

Was passiert in der Transfergesellschaft?

- Profiling
- Bewerbungstraining
- Persönlichkeitstraining
- Weiterbildung
- Vermittlung in Praktika

Alternative Outplacement

Diese Art von spezieller Berufsberatung hat ihren Ursprung in den USA. Die Soldaten, die nach dem Zweiten Weltkrieg in die USA zurückkehrten, mussten in zivile Beschäftigungen reintegriert werden. In Deutschland gibt es Outplacementberatung für Unterneh-

men seit Ende der siebziger Jahre. Sie hat im Unternehmen ähnliche Ziele wie die Transfergesellschaft. Outplacementberater werden von Unternehmen damit beauftragt, gekündigte oder zu kündigende Mitarbeiter schnell und ihrem Qualifikationsprofil angemessen einen neuen Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens zu verschaffen. Allerdings besteht hier keine überbrückende Beschäftigung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Die Beratung dauert idealerweise bis zum Antritt der neuen Stelle. Sie kann, im Gegensatz zur Transfergesellschaft, auch über ein Jahr hinaus erfolgen und sogar noch als Unterstützung während der Probezeit im neuen Job bestehen bleiben. Die durchschnittliche Vermittlungsdauer liegt unter 6 Monaten.

Eine Outplacementberatung gliedert sich meist in fünf Phasen:

1. Analyse der privaten und beruflichen Situation sowie Einschätzung der Karriereperspektiven
2. Qualifikationsprofil und Weiterbildungsbedarf
3. Individuelle Bewerbungsstrategie
4. Entwicklung von Bewerbungsunterlagen und Anschreiben
5. Aktive Unterstützung bei Unternehmenssuche (je nach Anbieter: Praktika, Kontakte zu Headhuntern, Zeitarbeit, ...)

Outplacement oder Transfergesellschaft?

Wichtig ist sicherlich die Frage nach dem Umfang des Outplacementprojektes. Wobei die klassischen Outplacementberatungen sowohl Einzel- als auch Gruppenoutplacements anbieten und somit auch bei großer Kandidatenzahl eine Alternative zur Transfergesellschaft bieten. Ein Outplacementberater kann im Einzeloutplacement natürlich optimal auf den individuellen Bedarf seines Klienten eingehen und somit sehr zielgenau vermitteln. Die Erfolgsquoten bei Transfergesellschaften stehen dagegen häufig in der Kritik. Klassische Einzeloutplacements werden oft erfolgversprechender beurteilt.