



Beschäftigtertransfer in Nordrhein-Westfalen

Auswertung der Befragung zum Beschäftigtertransfer
im 1. Halbjahr 2009

Auftraggeber: G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigterförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
www.gib.nrw.de

Autor/-in: Josef Muth
Susanne Marx
Arnold Kratz

Gestaltung: Andrea Kodura
Februar 2010

Gliederung

1	Einleitung	4
2	Zusammenfassung	4
3	Die verschiedenen Arten von Transferprojekten im Überblick	5
4	Verteilung der Transferprojekte auf die einzelnen Projektarten	5
5	Beteiligte Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen (Definition nach Kündigungsschutzgesetz)	6
5.1	Entwicklung des Beschäftigtertransfers nach Wirtschaftsbranchen	7
5.2	Regionale Verteilung der Transferaktivitäten	8
6	Merkmale der Teilnehmenden	9
6.1	Geschlechterverteilung.....	9
6.2	Altersstruktur der Beschäftigten in Transferprojekten.....	10
7	Übergänge nach Ende der Transferprojekte	11
7.1	Übergänge aus Transferagenturen.....	11
7.2	Übergänge aus Transfergesellschaften.....	12
7.3	Durchschnittliche Verweildauer in Transfergesellschaften	13

1 Einleitung

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) führt seit 2001 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen zweimal jährlich eine Befragung der Träger von Projekten im Bereich Beschäftigtertransfer zu den Eckdaten und den Ergebnissen der Projekte zum Beschäftigtertransfer (Transfergesellschaften und Transferagenturen) durch. Die aktuelle Befragung bezieht sich auf laufende und abgeschlossene Transferprojekte, die im ersten Halbjahr 2009 in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurden.

Insgesamt wurden 47 Träger in Nordrhein-Westfalen angeschrieben. 27 Träger haben der G.I.B. die Daten ihrer Projekte zur Verfügung gestellt; acht Träger haben keine Rückmeldung gegeben. 12 Träger hatten im Befragungszeitraum keine Projekte in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Grundsätzlich übermitteln die Träger der G.I.B. ihre Daten auf freiwilliger Basis.

Bei einer maximal möglichen Laufzeit der Transfergesellschaften von 12 Monaten können die jeweiligen Projekte sowohl im zweiten Halbjahr 2008 als auch im ersten Halbjahr 2009 begonnen haben und im ersten Halbjahr 2009 fort- bzw. durchgeführt worden sein. Sie können im Befragungszeitraum beendet worden sein oder darüber hinaus im zweiten Halbjahr 2009 fortgeführt werden. Angaben zu den Übergängen der Beschäftigten aus den Transferprojekten wurden ausschließlich zu beendeten Projekten getätigt.

2 Zusammenfassung

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise beeinflussen auch die Entwicklung des Beschäftigtertransfers in Nordrhein-Westfalen. So haben die Zahlen der gemeldeten Transferprojekte und der Teilnehmenden gegenüber 2008 deutlich zugenommen.

Die Zahl der gemeldeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Transferprojekten ist im ersten Halbjahr 2009 mit 18.928 gegenüber dem zweiten Halbjahr 2008 (11.150) deutlich angestiegen (um 69,8 %). 12.248 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind im ersten Halbjahr 2009 neu in Projekte eingetreten. Wurden im zweiten Halbjahr 2008 noch 398 Transferprojekte gemeldet, so verzeichnen wir im ersten Halbjahr 2009 480 Projekte, an denen 247 Unternehmen beteiligt sind; im zweiten Halbjahr 2008 lag die Zahl der beteiligten Unternehmen noch bei 159. Der Anteil der Transfergesellschaften an den Projekten insgesamt beträgt aktuell 79 % (N = 377). Die regionalen Schwerpunkte der Transferaktivitäten lagen in der Märkischen Region sowie im Großraum Köln.

61 % der Transferprojekte fanden in Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten statt. Die Verweildauer der Teilnehmenden in den Transfergesellschaften mit Transfer-Kurzarbeitergeldbezug ist auf 132 Tage gegenüber 174 Tage in der vorherigen Befragung zurückgegangen. Die Übergänge aus Transfergesellschaften in Beschäftigung oder Existenzgründung haben sich mit 49 % gegenüber 36 % im zweiten Halbjahr 2008 deutlich verbessert.

3 Die verschiedenen Arten von Transferprojekten im Überblick

Bei den im Rahmen der Befragung betrachteten Projekte, die akut von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte bei ihrer beruflichen Neuorientierung unterstützten, handelt es sich um

- Transferagenturen¹ nach § 216 a SGB III,
- Transfergesellschaften nach § 216 b SGB III sowie
- Outplacementberatungen, die unabhängig von der Förderung durch die Arbeitsagenturen ausschließlich vom Personal abgebendem Unternehmen finanziert werden.

Das Instrument Transferagentur wird im Folgenden, wo es sinnvoll ist, noch einmal in zwei Varianten ausdifferenziert:

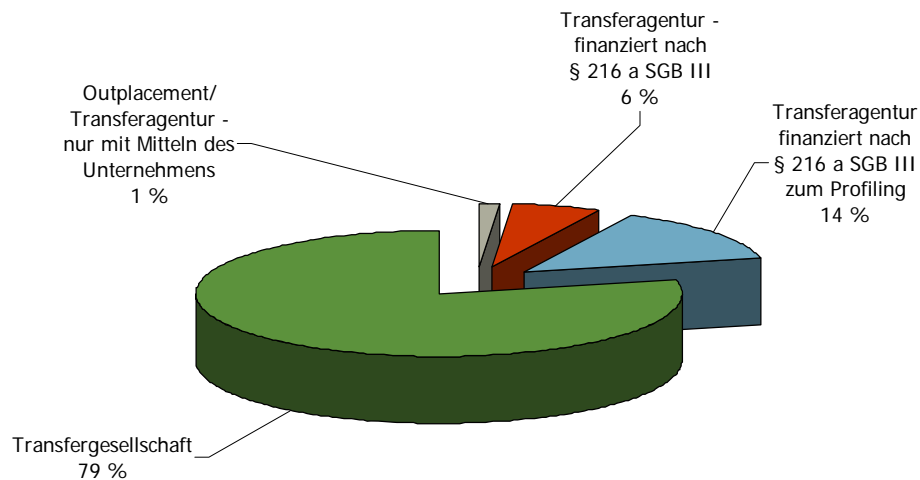
- Transferagenturen zur Unterstützung der gekündigten Beschäftigten bei der Arbeitsplatzsuche während der Laufzeit der Kündigungsfrist sowie
- Transferagenturen zum (obligatorischen) Profiling der gekündigten Beschäftigten vor Übergang in die Transfergesellschaft.

4 Verteilung der Transferprojekte auf die einzelnen Projektarten

Die Transfergesellschaft ist die meistgenutzte Projektart, um den unvermeidbaren Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Insgesamt 79 % der 480 gemeldeten Transferprojekte sind so genannte „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten“ (beE) gemäß § 216 b SGB III. In ihnen wurden im ersten Halbjahr 2009 12.497 Beschäftigte gefördert. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit beläuft sich auf rund 33 Personen. 6.431 Beschäftigte erhielten Unterstützung über die Instrumente Transferagentur, Transferagentur zum Profiling oder Outplacementberatung.

¹ Transferagenturen sind identisch mit Transfermaßnahmen im SGB III

Abbildung 1: Verteilung der Transferprojekte auf die Projektarten



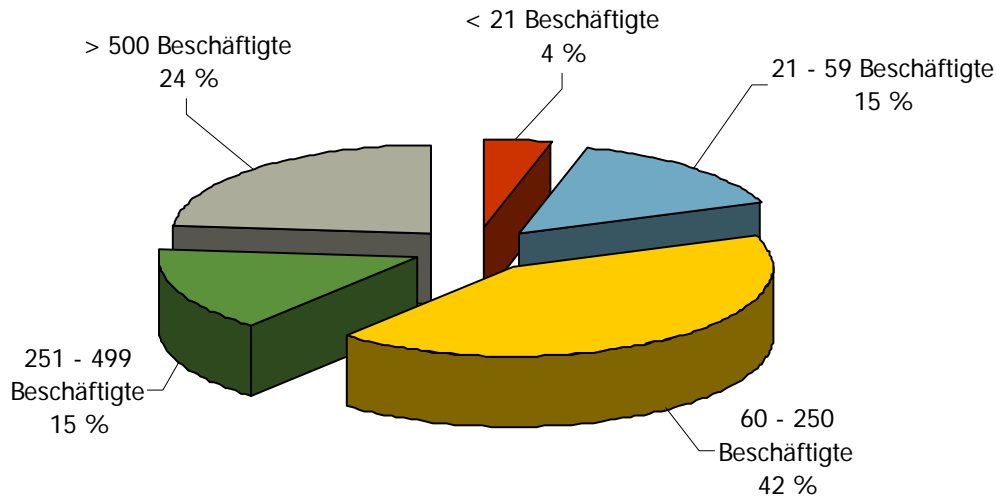
Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 480

Transferagenturen mit einer expliziten Arbeitsmarktorientierung kamen in 6 % der durchgeführten Projekte zum Einsatz; Transferagenturen zum obligatorischen Profiling vor Übergang in eine Transfergesellschaft mit einem Anteil von 14 %. Die ausschließlich über die Unternehmen finanzierten Outplacementangebote fallen mit nur drei Projekten für insgesamt 160 Beschäftigte marginal aus. Dieses Ergebnis darf aber nicht den Blick dafür verstellen, dass von Unternehmen finanzierte Outplacementberatungen tatsächlich sehr viel häufiger stattfinden, was aber aufgrund der breiteren Anbieterstruktur nicht Gegenstand dieser Untersuchung war.

5 Beteiligte Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen (Definition nach Kündigungsschutzgesetz)

Insgesamt haben 247 Unternehmen in Nordrhein-Westfalen Transferprojekte für ihre Personalanpassungsprozesse genutzt. Dabei können Unternehmen die Transferinstrumente kombinieren oder mehrfach in Anspruch nehmen. Sie können z. B. zunächst eine Transferagentur und danach eine Transfergesellschaft einrichten. Häufig ist es so, dass verschiedene Gruppen von Beschäftigten zu unterschiedlichen Zeiten in eine Transfergesellschaft übergehen. Wir reden dann von mehreren betriebsorganisatorischen Einheiten (beE).

Abbildung 2: Unternehmen mit Transferaktivitäten nach Betriebsgrößenklassen



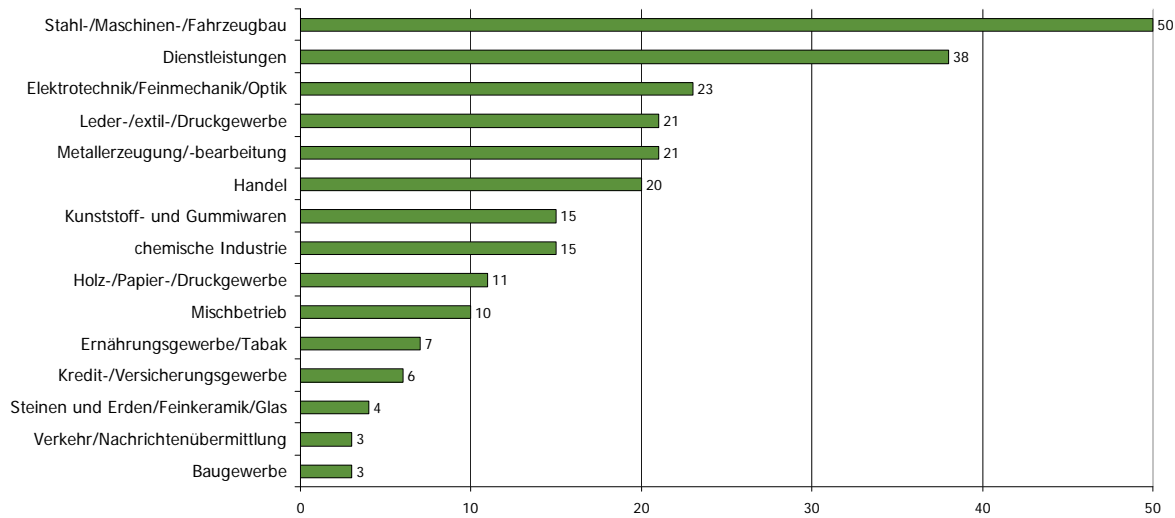
Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 247

61 % der Transferprojekte fanden in Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten statt; die Anzahl der beteiligten Großbetriebe ist im Vergleich zum Vorjahreswert (2. Halbjahr 2008: 27 %) mit 24 % leicht zurückgegangen. Mit einem Anteil von nur 4 % sind Kleinbetriebe mit bis zu 21 Beschäftigten weiterhin nur gering vertreten, d. h., Beschäftigte von Unternehmen dieser Betriebsgrößenklasse werden mit den Instrumenten des Beschäftigtertransfers nach den § 216 a und b des SGB III nach wie vor kaum erreicht. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Dazu zählen sicherlich Informationsdefizite bei kleinen Unternehmen hinsichtlich der Transferinstrumente, fehlende betriebliche Interessenvertretungen und geringe finanzielle Mittel zur Finanzierung der Transferinstrumente.

5.1 Entwicklung des Beschäftigtertransfers nach Wirtschaftsbranchen

Die Branchenverteilung der Unternehmen, die Transferinstrumente eingesetzt haben, weist einen deutlichen Schwerpunkt im Bereich Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau auf (50 Unternehmen bzw. 20,2 %). Dies lässt sich zweifelsohne auf die konjunkturelle Krise zurückführen, die gerade auch in dieser Branche zu deutlichem Auftragsrückgang und Umsatzeinbußen geführt hat. Dienstleistungen liegen mit einem Anteil von 15,4 % der beteiligten Unternehmen an zweiter Stelle. Auch der Handel ist gegenüber früheren Jahren mit 20 Unternehmen bzw. 8,1 % immer noch prominent vertreten.

Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen mit Transferaktivitäten nach Branchen

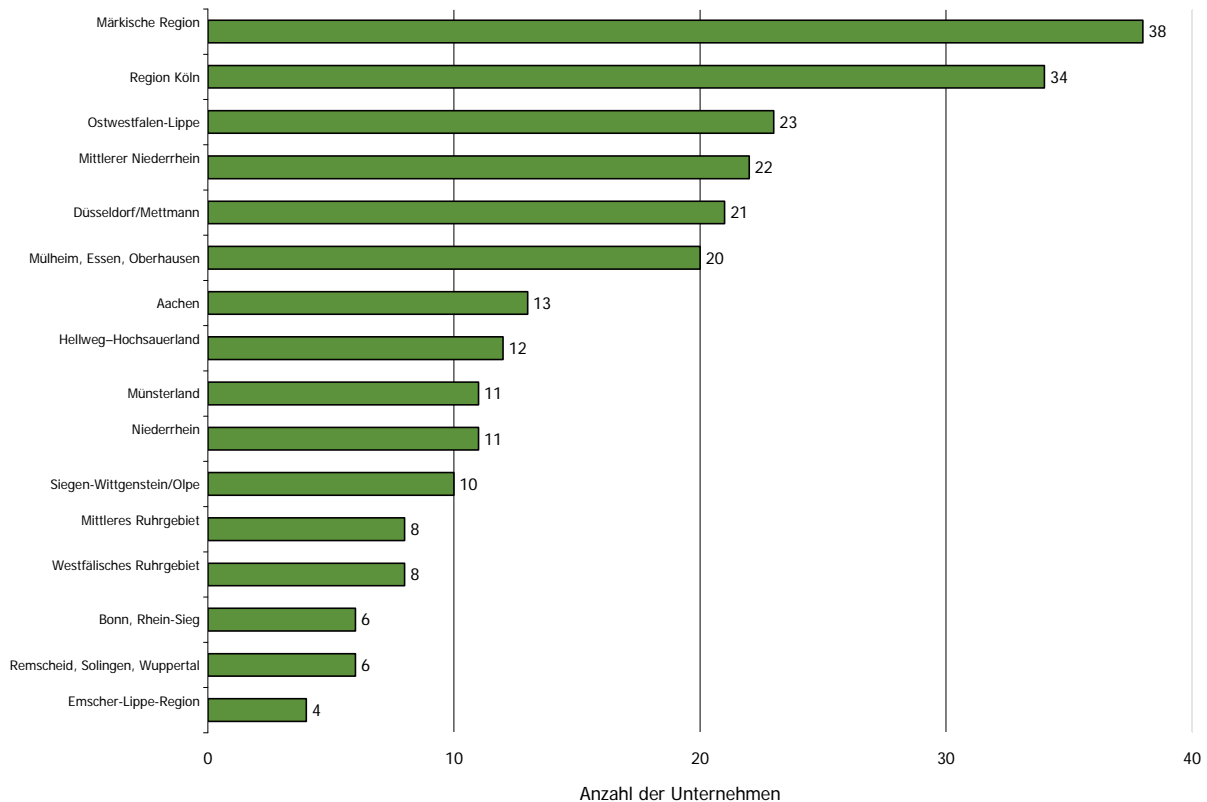


Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 247

5.2 Regionale Verteilung der Transferaktivitäten

Nach wie vor sind Projekte des Beschäftigtertransfers in allen Regionen Nordrhein-Westfalens verortet. Hinsichtlich der regionalen Verteilung der beteiligten Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die Transferinstrumente eingesetzt haben, liegt die märkische Region mit 38 Unternehmen an der Spitze. Der Hintergrund ist hier eine hohe Unternehmensdichte im Bereich der Automobilzuliefererindustrie. Diese ist von den konjunkturellen Einbrüchen seit Ende des Jahres 2008 besonders betroffen. Die Region Köln folgt dicht darauf mit 34 Unternehmen, die Transferinstrumente zum Einsatz gebracht haben. In der Emscher-Lippe Region finden dagegen seit Beginn der Datenerhebung die wenigsten Transferprojekte statt. Entsprechend werden auch im Rahmen der aktuellen G.I.B.-Befragung aus dieser Region lediglich vier der 247 beteiligten Unternehmen gemeldet.

Abbildung 4: Regionale Verteilung der Unternehmen mit Transferprojekten



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 247

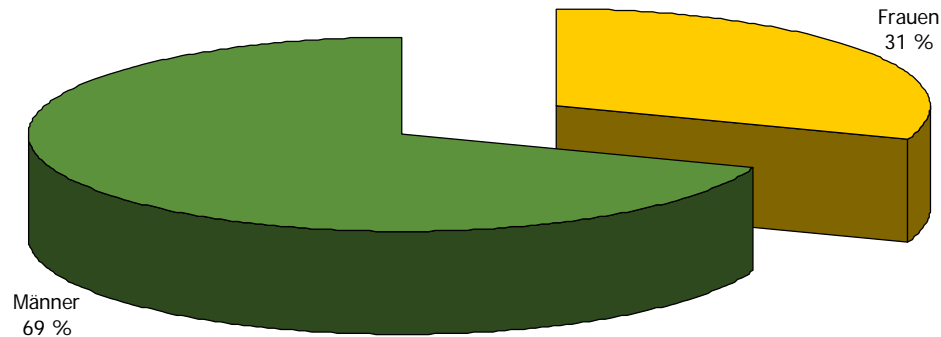
6 Merkmale der Teilnehmenden

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden und auf ihre Altersstruktur.

6.1 Geschlechterverteilung

Der Anteil an Teilnehmerinnen an den Transferprojekten beträgt 31 %. Dies korrespondiert mit dem Umstand, dass Transferprojekte traditionell überproportional häufig in männerdominierten Wirtschaftsbranchen, wie etwa Stahl- oder Maschinenbau eingerichtet werden. Maschinenbau und Fahrzeugherstellung sind auch in der aktuellen Befragung der G.I.B. die dominierenden Branchen. Hier finden die meisten Projekte (122) mit der größten Anzahl an Teilnehmenden (7.047) statt. Der Handel ist mit 20 Unternehmen vertreten und liegt somit an sechster Stelle. Die Beschäftigtenstruktur ist hier maßgeblich von weiblichen Beschäftigten geprägt.

Abbildung 5: eingetretene Teilnehmer/-innen nach Geschlecht



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 12.248

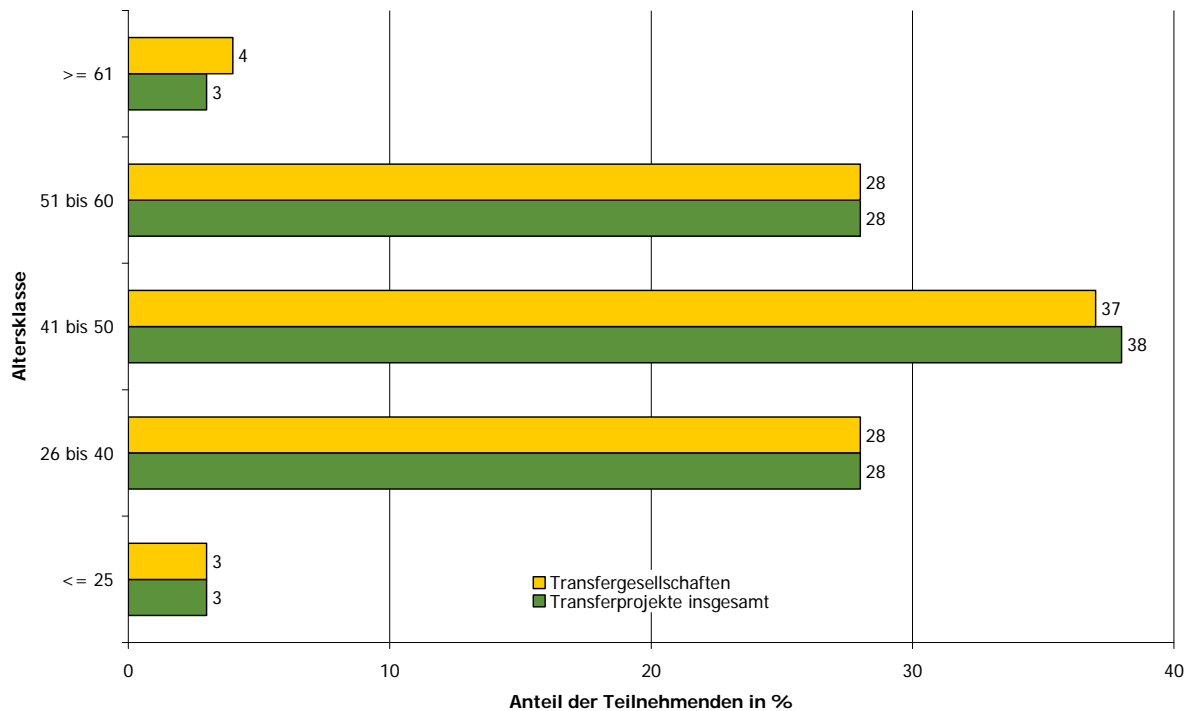
6.2 Altersstruktur der Beschäftigten in Transferprojekten

Die Verteilung der Altersklassen der neu eingetretenen Teilnehmenden in den Transferprojekten insgesamt weist keine auffälligen Unterschiede zur Altersstruktur der neu eingetretenen Teilnehmenden in den Transfergesellschaften auf. Während jüngere Personen im Alter bis zu 25 Jahren mit einem Anteil von 3 % vertreten sind, haben ältere Personen ebenfalls nur einen kleinen Anteil von drei bzw. vier Prozent.

Deutliche Unterschiede bestehen jedoch bei den Teilnehmenden der Transferprojekte gegenüber der Altersverteilung bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen insgesamt. Während hier die Gruppe im Alter bis 40 Jahre einen Anteil von 44 % an den Beschäftigten insgesamt einnimmt, weist diese Altersgruppe in den Transferprojekten nur einen Anteil von 31 % an allen Teilnehmenden auf; demgegenüber sind die Beschäftigten im Alter ab 41 Jahren in Nordrhein-Westfalen mit 56 % vertreten, in Transferprojekten dagegen mit 69 %.²

² Vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik: Statistische Berichte, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen am 31. März 2009, Ergebnisse der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 6: Teilnehmende nach Altersklassen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 12.248, 7.241

7 Übergänge nach Ende der Transferprojekte

Im Befragungszeitraum wurden 212 Projekte beendet, an denen 6.953 Beschäftigte teilgenommen hatten. Bei diesen Projekten handelte es sich um 84 Transferagenturen mit 5.164 Beschäftigten und 128 Transfergesellschaften mit 1.804 Beschäftigten. Die beendeten Projekte sind Basis für die Erhebung der Übergänge der Teilnehmenden und können aufgrund des Befragungsdesigns schon im zweiten Halbjahr 2008 begonnen und auch in diesem Zeitraum bereits Übergänge in Arbeit verzeichnet haben. Die Übergänge werden nachfolgend differenziert für Transferagenturen und schließlich für Transfergesellschaften dargestellt.

7.1 Übergänge aus Transferagenturen

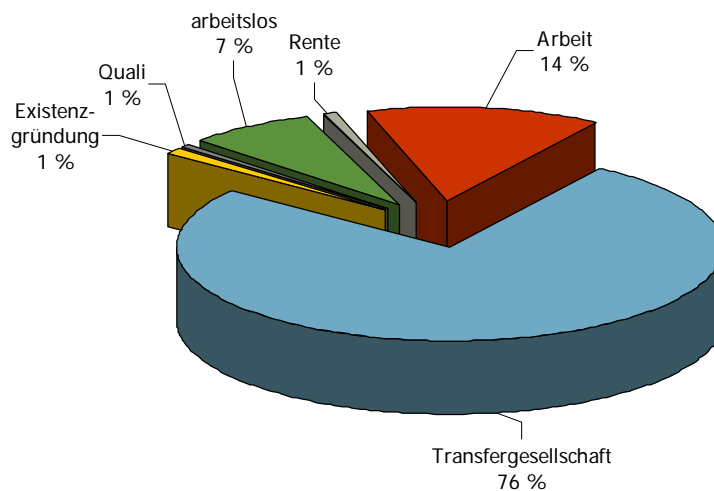
Bei den Transferagenturen unterscheiden wir

- Transferagenturen zur Unterstützung der gekündigten Beschäftigten bei der Arbeitsplatzsuche während der Laufzeit der Kündigungsfrist und
- Transferagenturen zum (obligatorischen) Profiling der gekündigten Beschäftigten vor Übergang in die Transfergesellschaft.

Das methodische Problem der Befragung liegt darin, dass diese Differenzierung bei den gemeldeten Projekten offensichtlich nicht immer präzise erfolgt. Aussagen zu den Übergängen aus Transferagenturen sind deshalb nur unter Vorbehalt möglich.

Eine aussagefähige Betrachtungsweise ergibt sich bei Ausschluss der Übergänge aus beendeten Transferagenturen, die explizit als Transferagenturen zum Zwecke des Profilings genannt wurden. Die verbleibenden 34 Transferagenturen mit 922 Beschäftigten weisen immer noch 76 % der Übergänge in eine Transfergesellschaft aus, allerdings liegt der Übergang in Arbeit hier auch bei 14 %.

Abbildung 7: Übergänge aus Transferagenturen/Outplacement ohne Profiling



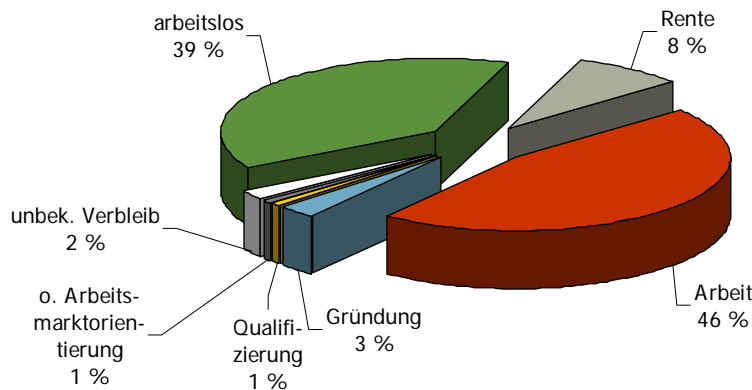
Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 922 Beschäftigte

7.2 Übergänge aus Transfergesellschaften

Nach Ende oder während der Laufzeit der Transfergesellschaft wechselten 46 % der 1.804 Transfer-Beschäftigten aus den beendeten Transfergesellschaften in eine versicherungspflichtige Beschäftigung und 3 % der Beschäftigten nahmen eine Existenzgründung in Angriff. Die Integrationsquote aus Transfergesellschaften liegt damit bei 49 %. Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass der Untersuchungszeitraum wirtschaftlich von einer dramatischen Rezession in Deutschland gekennzeichnet war. Allein wegen des extensiven Einsatzes von Kurzarbeit ist die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahreszeitraum nicht erheblich angestiegen. Gleichzeitig haben Unternehmen im ersten Halbjahr 2009 nur sehr zögerlich neues Personal eingestellt.

Die trotz dieser schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen achtbare Integrationsquote in Beschäftigung bei den untersuchten Projekten kann nach Aussage der Transferträger auch auf die noch sehr guten Vermittlungsergebnisse jener Projekte zurückgeführt werden, die bereits im zweiten Halbjahr 2008 begonnen haben und im ersten Halbjahr 2009 endeten. Die Übergänge aus diesen Projekten wurden dann erst nach Abschluss im ersten Halbjahr 2009 erfasst.

Abbildung 9: Übergänge aus Transfergesellschaften



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 1.804

Bemerkenswert ist u. E. der geringe Anteil der Existenzgründungen. Ihr Anteil von nur 3 % muss im Hinblick auf eine durchschnittliche Gründungsquote von 9 % bis 10 % bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit als unterdurchschnittlich bewertet werden.

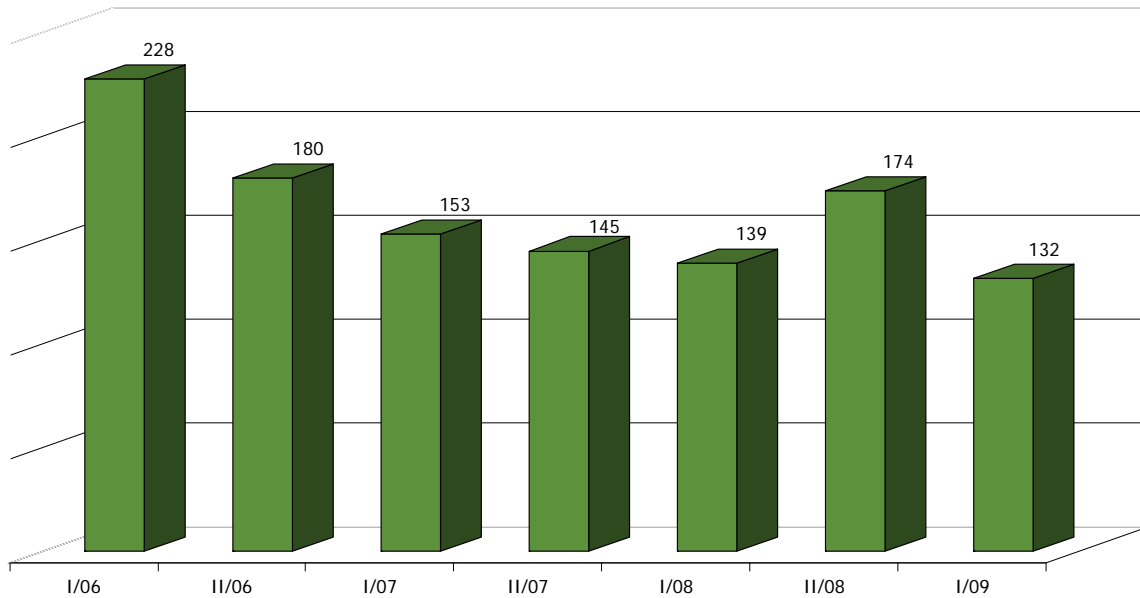
Der Übergang in Arbeitslosigkeit mit Perspektive auf den Ruhestand, hier als „Rente“ ausgewiesen, liegt bei 8 %. Die Einzelbetrachtung der Projekte weist hierzu keine bemerkenswerten Häufungen auf. Insofern kann bei der aktuellen Befragung das Ausmaß der Rentenperspektive als „echtes“ Durchschnittsergebnis verstanden werden.

1 % der Beschäftigten wechselte nach Ende der Transfergesellschaft in eine Qualifizierungsmaßnahme. Das bedeutet, dass hier eine längerfristige Qualifizierung z. B. zur Erlangung eines qualifizierten Berufsabschlusses aufgenommen wird. So können z. B. Umschulungen nicht während der Laufzeit einer Transfergesellschaft durchgeführt werden. Kürzere Qualifizierungen, die zur Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt erforderlich sind, finden während der Transfergesellschaft statt.

7.3 Durchschnittliche Verweildauer in Transfergesellschaften

Jenseits der Übergangsquoten bietet der Blick auf die Verweildauer in den Transfergesellschaften einen weiteren interessanten Anhaltspunkt für die Bewertung der Transfergesellschaften und deren Vermittlungserfolg. Um die Verweildauer zu ermitteln, wurden die Träger nach der durchschnittlichen Bezugdauer von Transferkurzarbeitergeld der Teilnehmer gefragt, die sich im 1. Halbjahr 2009 für mindestens einen Tag in einer Transfergesellschaft befunden haben.

Abbildung 10: Durchschnittliche Anzahl der Tage mit Transferkurzarbeitergeld-Bezug in abs. Zahlen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2009; n = 112 Projekte; 1.480 Beschäftigte

Hier ist seit dem zweiten Halbjahr 2006 mit Ausnahme des zweiten Halbjahres 2008 eine kontinuierliche Verkürzung der durchschnittlichen Anzahl der Tage mit Transferkurzarbeitergeldbezug und somit der Verweildauer der Beschäftigten in Transfergesellschaften zu verzeichnen. Nach Trägeraussagen ist dies sowohl auf gute Vermittlungserfolge als auch auf die Tendenz der Unternehmen zurückzuführen, aus Kostengründen kürzere Laufzeiten für Transfergesellschaften zu vereinbaren.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Angaben zum durchschnittlichen Bezug von Transferkurzarbeitergeld – wie schon in den vorangegangenen Befragungen – nur für einen Teil der Beschäftigten aus beendeten Transfergesellschaften, in diesem Fall für 1.480 von 1.804, erfolgten. Für 324 Beschäftigte wurden zu dieser Frage keine Angaben gemacht.