

# Ergebnisse einer empirischen Untersuchung von Transfergesellschaften



Dr. Maria Icking  
Julia Mahler

Gernot Mühge  
Claudia Niewerth

Teil 1: Kurzüberblick über die Ergebnisse der Teilnehmer/-innenbefragung der G.I.B. im zweiten Halbjahr 2010

(Dr. Maria Icking und Julia Mahler, G.I.B.)

Teil 2: Soziale Sicherheit durch Beschäftigtertransfer - tiefergehende Datenanalyse und Bewertung der Ergebnisse

(Gernot Mühge und Claudia Niewerth)

- **Datenbasis der Studie:**

Schriftliche Befragung von ehemaligen Teilnehmer/-innen aus ESF-geförderten Transfergesellschaften in NRW im 2. Halbjahr 2010

- **Methodische Vorgehensweise:**

Postalischer Fragebogen der mittels beiliegendem Freiumschlag anonym zurück gesendet werden konnte

- **Wer wurde befragt?**

1.475 Teilnehmer/-innen aus 13 Transferprojekten, die in 12 Unternehmen von sieben Transferträgern durchgeführt wurden

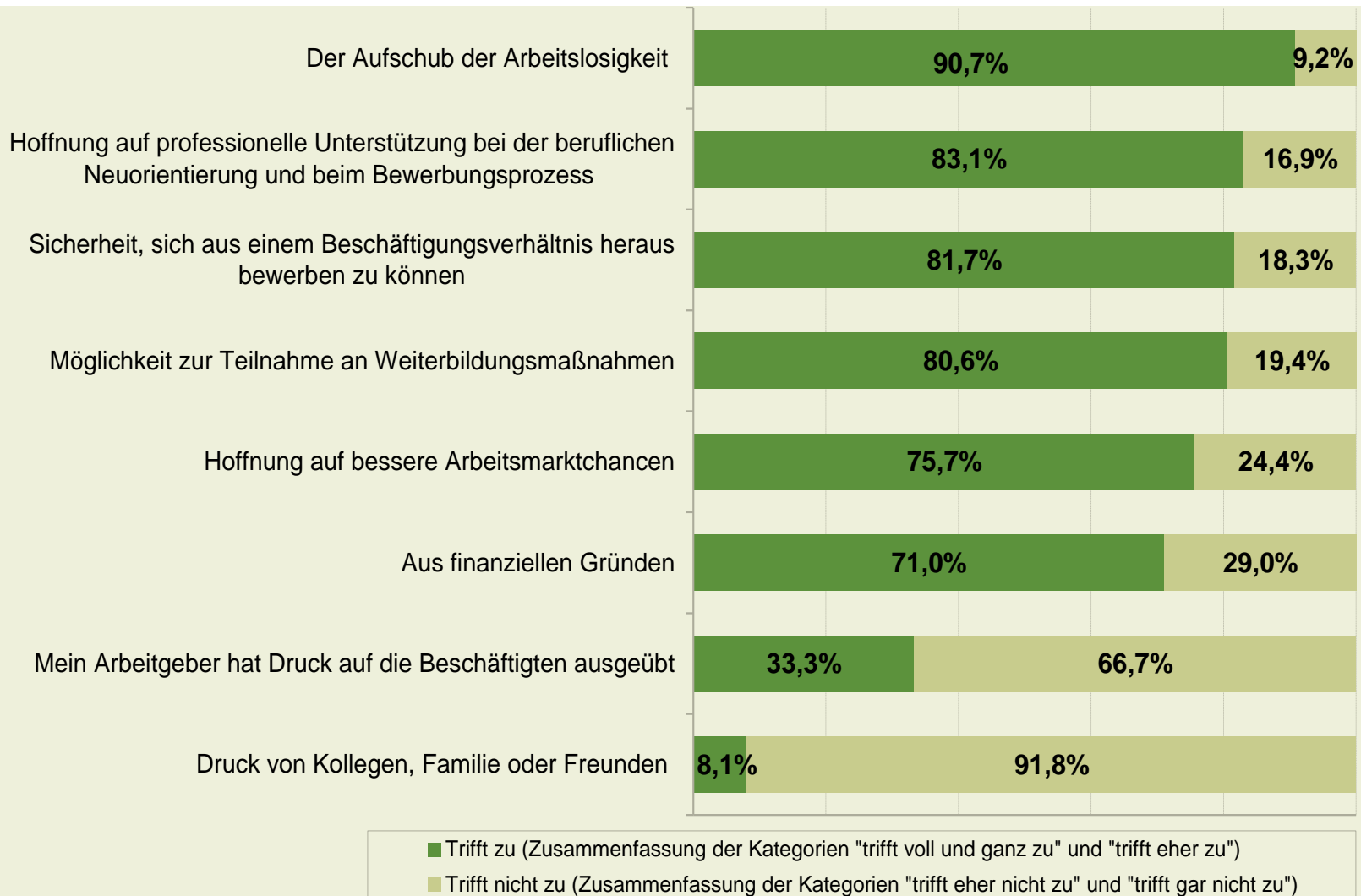
- **Branchen der Unternehmen:**

- 6 Automobilzulieferer
- 4 Metall/Maschinenbau
- 2 Kunststoffverarbeitende Industrie

- **Rücklaufquote und Repräsentativität:**

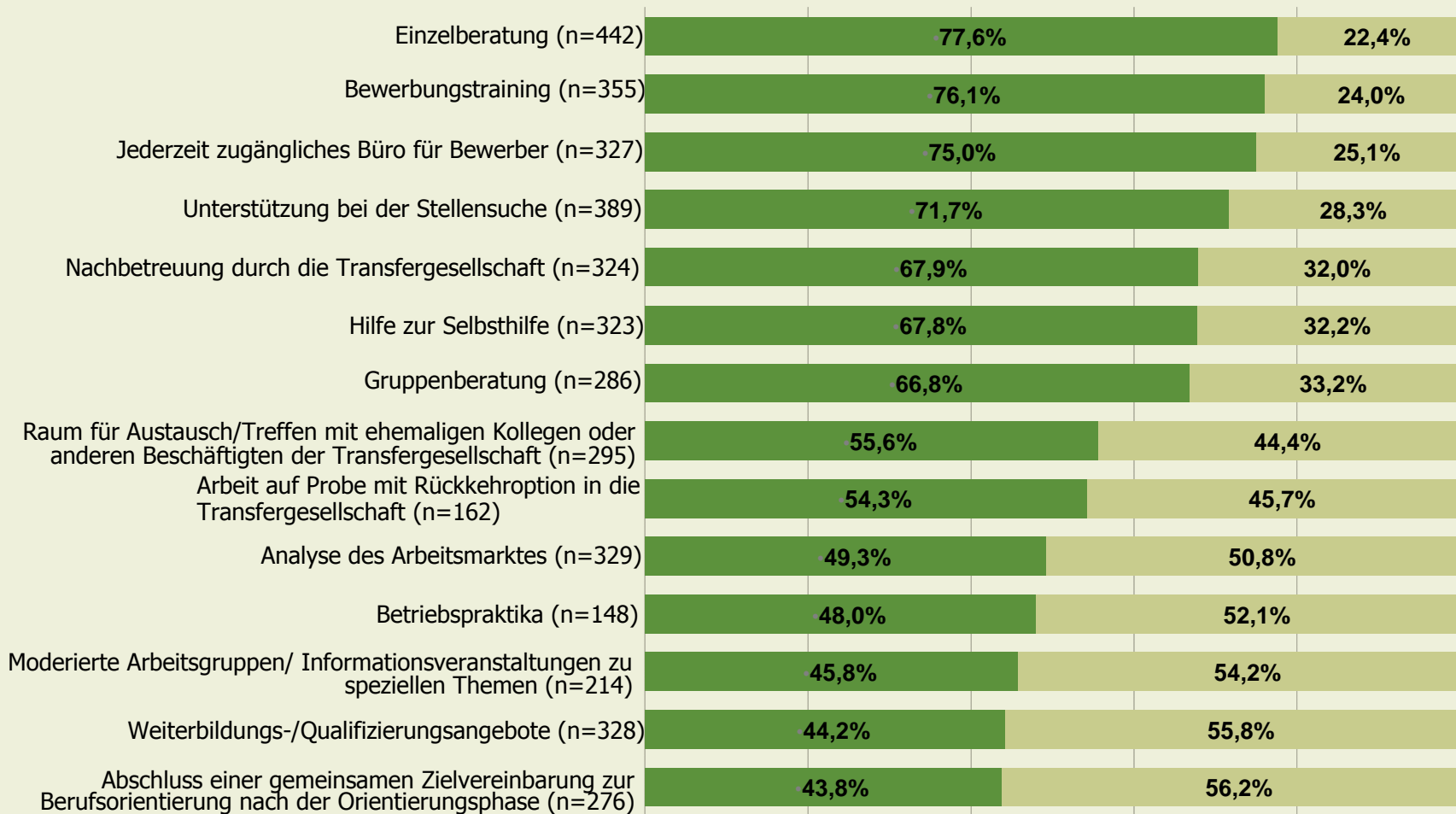
Es wurde eine Rücklaufquote von rd. 34 % erzielt. Die Befragungsteilnehmer/-innen sind im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und höchster erreichter Schulabschluss repräsentativ (bezogen auf die angeschriebene Grundgesamtheit). Ältere sind überrepräsentiert.

# Motivation und Anreize für die Befragten zum Eintritt in die Transfergesellschaft



# Angebote der Transfergesellschaft

## - Bewertung der einzelnen Angebote

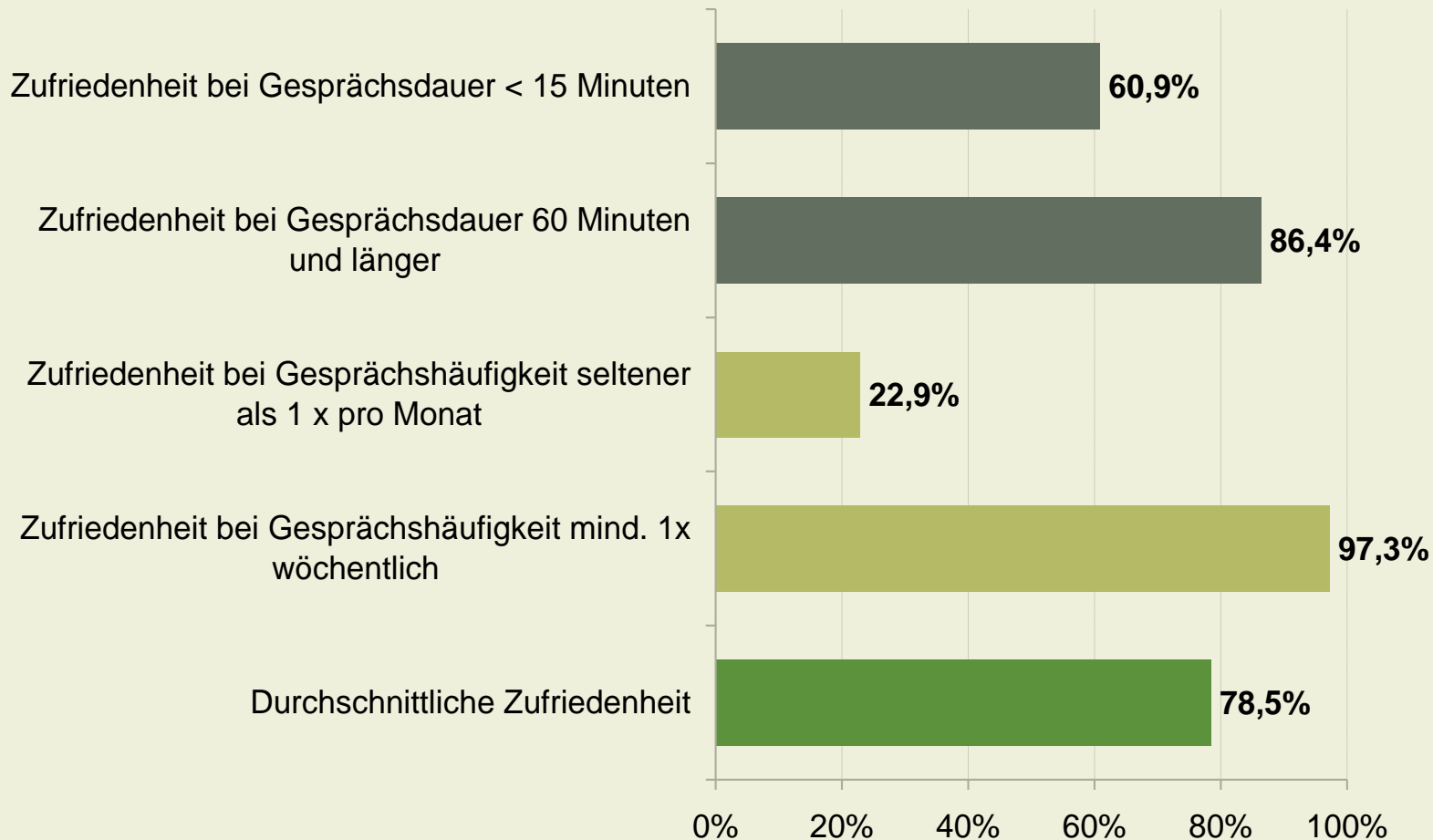


■ Zufrieden (Zusammenfassung der Kategorien "sehr zufrieden" und "eher zufrieden")  
■ Unzufrieden (Zusammenfassung der Kategorien "eher unzufrieden" und "sehr unzufrieden")

# Angebote der Transfergesellschaft

## - Zufriedenheit der Befragten mit der Betreuung durch persönlichen Berater

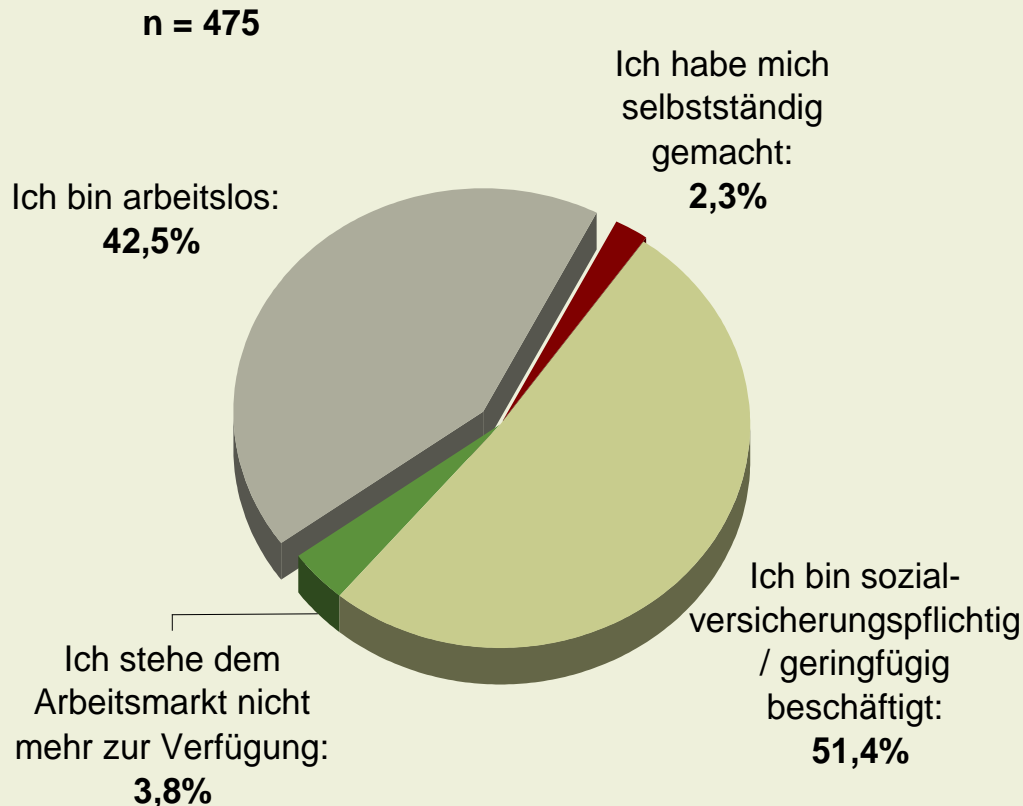
n = 452 - 469



# Berufliche Situation der Befragten zum Befragungszeitpunkt

## - Erwerbsstatus im Überblick

- Insgesamt sind rd. 54% der Befragten erwerbstätig, 90% davon in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnis
- Bei den über 50-Jährigen liegt dieser Anteil bei knapp 40 %



# Die berufliche Situation vor und nach der Zeit in der TG

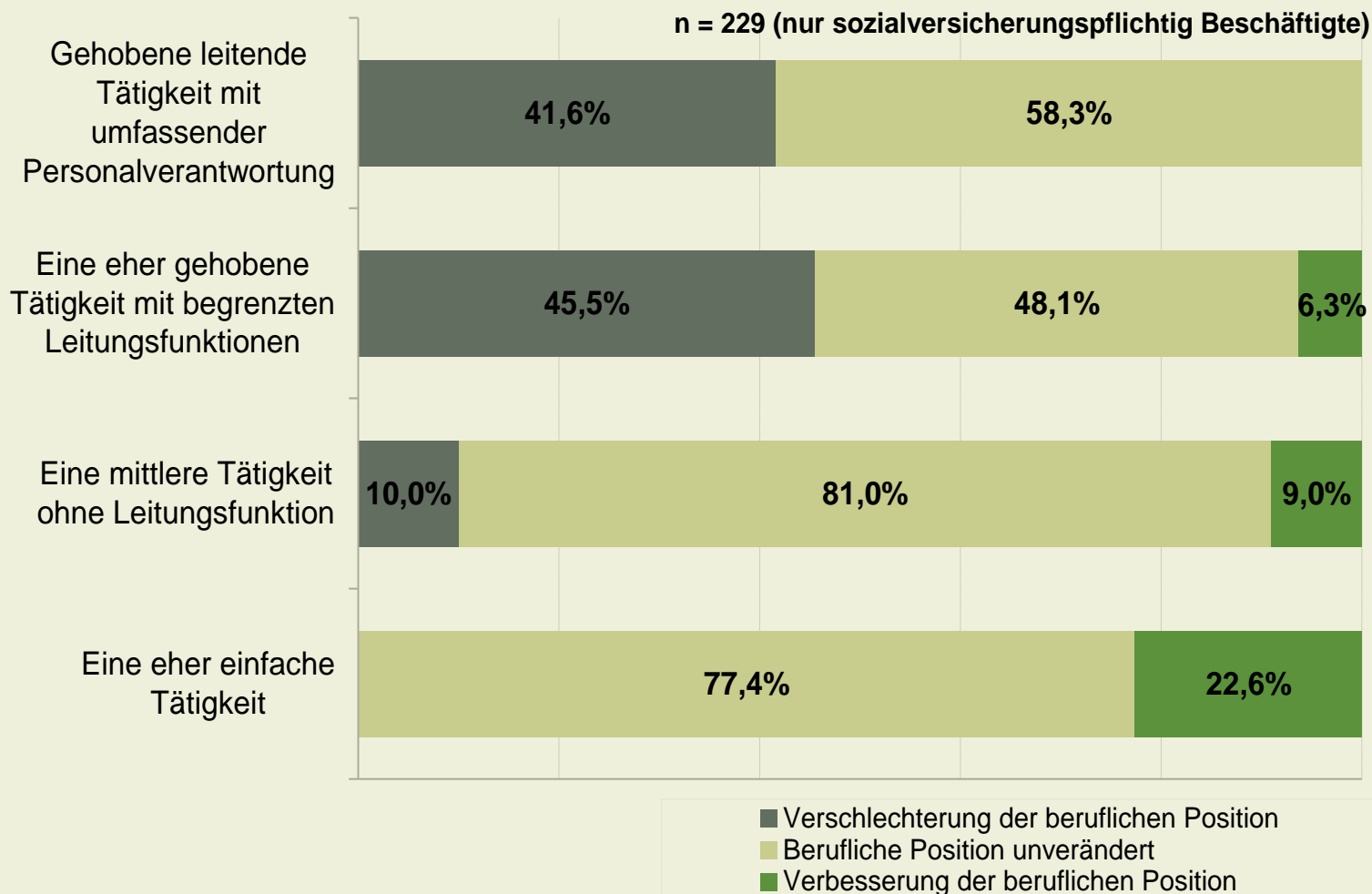
## - Neuer vs. alter Arbeitsplatz

- **83 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind mit ihrem neuen Arbeitsplatz zufrieden bzw. sehr zufrieden!**
- **Arbeitsplatzsicherheit:**
  - rd. **49%** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind befristet angestellt
- **Arbeitsbedingungen:**
  - eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist eher selten vorzufinden, aber häufig weiterer Anfahrtsweg zur neuen Arbeitsstelle (bei rd. **45 %**)
- **Nettoeinkommen:**
  - Fast **3 von 4** Befragten mussten Verluste in Kauf nehmen, aber: bei **61 %** betragen die Einbußen höchstens **25 %** des früheren Nettoeinkommens
  - vor allem Ältere bekommen den Einkommensverlust zu spüren: Bei **73 %** der Gruppe 50 + sank das Nettoeinkommen



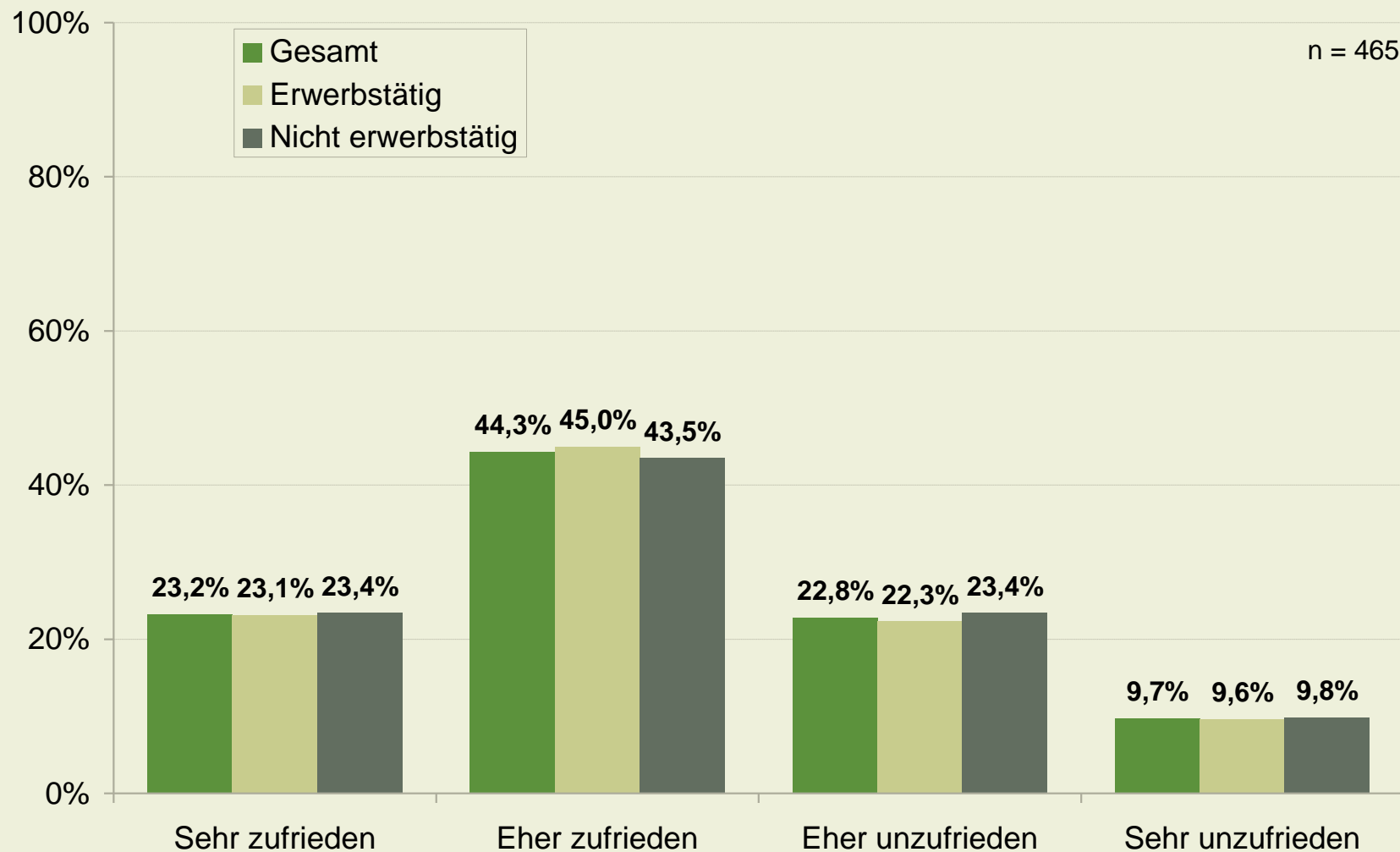
# Die berufliche Situation vor und nach der Zeit in der TG

## - Veränderung der beruflichen Situation



# Abschließende Bewertung der Transfergesellschaft

## - Zufriedenheit und aktueller Erwerbsstatus



# Abschließende Bewertung der Transfergesellschaft

## - Zufriedenheit trotz schlechter Bewertung der Vermittlungsleistung

### Hohe Zufriedenheit auf der einen Seite....

- 68 % der Befragten sind mit den Ergebnissen ihrer Teilnahme an der Transfergesellschaft zufrieden bzw. sehr zufrieden
- 76 % halten die Entscheidung für die Transfergesellschaft im Nachhinein für eine gute Entscheidung

### ... zurückhaltende Bewertung im Hinblick auf die Vermittlungsleistung der Transfergesellschaft auf der anderen Seite:

- Nur ein Drittel der Befragten stuft die Transfergesellschaft als wichtigen Faktor für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche ein; je höher die berufliche Stellung desto geringer dieser Anteil
- Rd. 26 % glauben, dass die Transfergesellschaft ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz erhöht hat
- Nur etwa jeder 10. gibt an, durch die Unterstützung der Transfergesellschaft einen neuen Arbeitsplatz gefunden zu haben

Gernot Mühge/Claudia Niewerth

# Soziale Sicherheit durch Beschäftigntentransfer Eine empirische Untersuchung

## Aufbau/Agenda

1. Problemaufriss und Fragestellung
2. Theoretischer Rahmen und Forschungshypothesen
3. Empirische Ergebnisse
4. Fazit

## 1. Problemaufriss und Fragestellung

- Quantitative Studie mit Anschluss an die Debatte um Qualitäts- und Erfolgskriterien des Beschäftigentransfers
- ...führt zwangsläufig zur kritischen Auseinandersetzung mit dem Vermittlungsvorrang aus dem Transfer (GA, 4 SGB III)

### **Wirkungsanalyse: Zusammenhang zwischen der Leistung von Transfergesellschaften und sozialer Sicherheit**

- Soziale Sicherheit: Mehrere Dimensionen
- neue Beschäftigung und deren Qualität
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Phasen der Alopeit

## 2. Theoretisches Konzept

- (1) Günther Schmid (1997 u.a.): *Übergangsmärkte*
  - (2) Thomas Kieselbach (2001 u.a.): *Sozialer Geleitschutz bei beruflichen Umbrüchen*
- Soziale Sicherheit während der TG:  
Prozedurale, rechtliche, finanzielle Sicherheit in der Übergangszeit
  - Transparenz und Zuverlässigkeit, Kontinuität und Intensität der Begleitung
  - Qualifizierung
  
  - Vermeidung von Hysterese-Effekten
  - Bewertung in langfristiger Perspektive

## 2. Hypothesen der Studie

Aktivierung von Teilnehmern:

**H1.1** Teilnehmer aus tendenziell passiven Sozialplänen haben geringe Erwartungen an die TG. Überwiegen die aktiven Elemente im Sozialplan, ist die Erwartung der TN hoch.

**H1.2** Personen mit geringeren Arbeitsmarkt-Risiken stellen höhere Ansprüche an die TG als Personen mit Vermittlungshemmnissen



## 2. Hypothesen der Studie

**Deskriptive Fragestellung:** Stand des Transfers in abgeleiteten Dimensionen sozialer Sicherheit

### **Wirkungsanalyse:**

**H2.1** Teilnehmer, die eine qualitativ hochwertige Transferleistung erhalten, haben größere Chancen auf Wieder-Beschäftigung als Teilnehmer aus minderwertigen Transfermaßnahmen

**H2.2** Die Beschäftigung dieser Teilnehmer zeichnet sich ferner durch bessere Arbeitsbedingungen aus

**H2.3** Teilnehmer, die aus hochwertigen Transferdienstleistungen nicht in Arbeit vermittelt worden sind, besitzen in der Arbeitslosigkeit eine größere aktive Orientierung

## 3.1 Empirische Ergebnisse

H.1.1 TN aus tendenziell passiven Sozialplänen haben geringe Erwartungen an die TG.  
Überwiegen die aktiven Elemente im Sozialplan, ist die Erwartung der TN hoch.

### Aktivierung durch aktives Sozialplandesign?

- Ausgangspunkt: Aktivierung und Versorgung als gegensätzliche Prinzipien von Transfersozialplänen
- Versorgung: Abfindung und Aufstockung - Anreiz zur Passivität
- Aktivierung: Sprinterprämie - Anreiz zur Aktivität

—> 3 Typen von Sozialplänen.

- Dominantes Prinzip: Aktivierung 35
- teils/teils 63
- Dominantes Prinzip: Versorgung 301

# 3.1 Empirische Ergebnisse

H.1.1 TN aus tendenziell passiven Sozialplänen haben geringe Erwartungen an die TG.  
Überwiegen die aktiven Elemente im Sozialplan, ist die Erwartung der TN hoch.

## Aktivierung durch aktives Sozialplandesign?

### Ergebnisse

N=390	Hohe Erwartung an TG	teils/teils	Geringe Erwartung an TG
aktivierender SP	40%	44%	16%
teils/teils	40%	37%	24%
versorgender SP	47%	42%	12%

Spearman R: -0,086\*\*\*

## 3.1 Empirische Ergebnisse

H.1.1 TN aus tendenziell passiven Sozialplänen haben geringe Erwartungen an die TG.  
Überwiegen die aktiven Elemente im Sozialplan, ist die Erwartung der TN hoch.

### Aktivierung durch aktives Sozialplandesign?

- **Hypothese 1.1 wird nicht bestätigt:** Kein Zusammenhang zwischen Sozialplandesign und Einstellung/Erwartungshaltung der TN
- Die Mehrheit der Teilnehmer besitzt eine hohe Erwartung an die TG (45,1%) bzw. „mittlere Erwartung“ (41,0%, Rest: 13,8%)
- TN erwarten keinen Parkplatz, sondern stellen Ansprüche
- Hohes Maß an Selbstreflektion und Problembewusstsein...
- ...spricht gegen Stärkung von Elementen des „Forderns“

## 3.1 Empirische Ergebnisse

H.1.2 Personen mit geringeren Arbeitsmarkt-Risiken stellen höhere Ansprüche an die TG als Personen mit Vermittlungshemmnissen.

### **Geringes Arbeitsmarktrisiko → hohe aktive Orientierung**

Ausgangspunkt: beginnender Hysterese-Effekt, arbeitsmarktferne TN schätzen ihre Erfolgsaussichten von vorneherein als schlecht ein

#### Merkmale

- Geschlecht
- Alter
- berufliche Position vor Eintritt in TG

Ergebnis: Weibliche, (U55-)Ältere, Einfachbeschäftigte besitzen eine relativ hohe Erwartung an die TG

# 3.1 Empirische Ergebnisse

H.1.2 Personen mit geringeren Arbeitsmarkt-Risiken stellen höhere Ansprüche an die TG als Personen mit Vermittlungshemmnissen.

**Geringes Arbeitsmarktrisiko → hohe aktive Orientierung**

## Ergebnisse

N=390	Hohe Erwartung an TG	teils/teils	Geringe Erwartung an TG
Vermittlungshemmnisse	51%	36%	13%
Keine V.-Hemm.	41%	43%	16%

## 3.1 Empirische Ergebnisse

H.1.2 Personen mit geringeren Arbeitsmarkt-Risiken stellen höhere Ansprüche an die TG als Personen mit Vermittlungshemmnissen.

### **Geringes Arbeitsmarktrisiko → hohe aktive Orientierung**

- **Hypothese 1.2 wird nicht bestätigt**
- kein frühzeitig einsetzender Hysterese-Effekt, im Gegenteil (!)
- arbeitsmarktferne TN haben höchste arbeitsmarktpolitische Erwartungen an die TG

## 3.2 Empirische Ergebnisse

Deskription: Angebotsqualität von Transfergesellschaften

### Sechs Qualitätsmerkmale

1. Transparenz und Information über die Leistungen der TG
  2. Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit
  3. Berufliche Orientierung, Betreuung, Beratung durch die TG
  4. Unterstützung bei Bewerbung und Stellensuche
  5. Freier Zugang zu Räumen und Erfahrungsaustausch
  6. Qualifizierung und Probearbeit
- Messung von Zufriedenheit und/oder Intensität
  - Bildung eines additiven Gesamtindex`



## 3.2 Empirische Ergebnisse

### Angebotsqualität von Transfergesellschaften

#### Ergebnisse

	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“
Projekt 3	1,72	<b>2,71</b>	2,67	2,21	<b>2,94</b>	2,44	2,40
Projekt 4	<b>2,08</b>	2,32	2,53	2,07	2,18	2,49	2,30
Projekt 5	1,67	2,18	2,15	1,93	2,11	2,26	2,02
Projekt 6	1,83	2,38	2,31	2,10	<u>1,91</u>	2,76	2,20
Projekt 7	1,48	2,42	<u>1,98</u>	1,97	2,13	2,59	2,05
Projekt 12	<u>1,40</u>	<u>2,11</u>	2,24	<u>1,73</u>	2,16	<u>2,26</u>	<u>2,00</u>
Projekt 13	1,85	2,48	<b>2,73</b>	<b>2,86</b>	2,89	<b>3,32</b>	2,51
<b>GESAMT</b>	<b>1,66</b>	<b>2,38</b>	<b>2,21</b>	<b>2,05</b>	<b>2,20</b>	<b>2,57</b>	<b>2,15</b>

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

## 3.2 Empirische Ergebnisse

### Wirkungsanalyse von Transfergesellschaften

- andere Betrachtungsebene: *individuelle Transferdienstleistung*
- Gesamtqualität der individuellen Transferdienstleistung aus den sechs Indizes
- Bildung eines Gesamtindex in drei Stufen:
  - hochwertig – teils/teils – minderwertig,
  - Basis: Zufriedenheit der TN und Intensität der Maßnahmen

## 3.3 Empirische Ergebnisse

H 2.1 TN aus hochwertigem Transfer haben bessere Chancen auf eine neue Beschäftigung.

### Ergebnisse

	SVB	Alos
ITD: hohe Qualität	50%	45%
teils/teils	52%	41%
niedrige Qualität	56%	39%

## 3.3 Empirische Ergebnisse

H 2.1 TN aus hochwertigem Transfer haben bessere Chancen auf eine neue Beschäftigung.

**Ergebnisse**  
für  
arbeitsmarktferne  
Teilnehmer

	SVB	Alos
ITD: hohe Qualität	40%	60%
teils/teils	50%	50%
niedrige Qualität	35%	65%

—> Paradoxes Ergebnis:

**Umso besser der Transfer, desto schlechter die Vermittlung**

H2.1: Zusammenhang zwischen Qualität und Ergebnis eher widerlegt.

## 3.3 Empirische Ergebnisse

H 2.2 Die Beschäftigungsverhältnisse sind bei Vermittlung aus hochwertigem Transfer besser.

### Ergebnisse

H2.2: Gleiches Ergebnis bei „harten Faktoren“: Entgelt, Länge des Arbeitswegs

postulierter Zusammenhang zwischen Angebotsqualität und Ergebnis steigt mit sinkender Beschäftigungsfähigkeit der TN

**H2.2 ff.:**  
**Aber: Die Qualität von Transfer und Beschäftigung korreliert bei den „weichen“ Beschäftigungsbedingungen.**

	<b>R</b>
Arbeitsumfeld	0,168
Körperliche Belastung am Arbeitsplatz	0,151
Psychische Belastung am Arbeitsplatz	0,151
Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten	0,117
Einsatz fachlichen Könnens	0,110
Zeit- oder Leistungsdruck	0,099
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,030
Zufriedenheit am Arbeitsplatz	0,019
Spaß an der Arbeit	0,008
Arbeitsklima	-0,009
Anfall Überstunden/Mehrarbeit	-0,046
Länge des Arbeitswegs	-0,047
Lage der Arbeitszeit	-0,052

## 3.3 Empirische Ergebnisse

H 2.3 Teilnehmer, die aus hochwertigen Transferdienstleistungen nicht in Arbeit vermittelt worden sind, besitzen in der Arbeitslosigkeit eine größere aktive Orientierung

Indikator 1:

Teilnahmen an der Transfergesellschaft führt zu konkreter Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.

	konkrete AM-Perspektive	keine Perspektive
ITD: hohe Qualität	32%	68%
teils/teils	21%	80%
niedrige Qualität	0%	100%

## 3.3 Empirische Ergebnisse

H 2.3 Teilnehmer, die aus hochwertigen Transferdienstleistungen nicht in Arbeit vermittelt worden sind, besitzen in der Arbeitslosigkeit eine größere aktive Orientierung

Indikator 2:

Die Teilnahme an der Transfergesellschaft hat die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer deutlich erhöht.

	höhere AM-Chancen durch TG	keine höheren AM-Chancen
ITD: hohe Qualität	39%	61%
teils/teils	24%	76%
niedrige Qualität	4%	96%

Die Hypothese H2.3 „Teilnehmer aus hochwertigen Transfer besitzen eine höhere aktive Orientierung“ ist **bestätigt!**

## 4. Fazit und Ausblick

- kein Zusammenhang zwischen der Anreizstruktur des Sozialplans und der Einstellung der TN. Die Beschäftigten fordern aktive AMP ein
- vermittlungsfjerne TN stellen die höchsten Ansprüche
- TG erhalten grundsätzlich gute allgemeine Bewertungen
- ...als auch in den von Kieselbach/Schmid abgeleiteten Bewertungsmaßstäben
- kritisch: Qualifizierungen sowie Transparenz, Verlässlichkeit, Glaubwürdigkeit
- gute Einbindung arbeitsmarktferner TN
- Mängel bei den arbeitsmarktnahen TN – Paradox: sinkende Vermittlungsquoten mit steigender Intensität der Beratung



## 4. Fazit und Ausblick (2)

- Empfehlung: Ausdifferenzierung der Angebote, Attraktivität für arbeitsmarktnahe TN anheben
- Stärkung von Qualifizierungen: Investive Qualifizierungen für Hoch- und abschlussbezogene für Niedrigqualifizierte
- Problemzone: Entgeltsicherung
  
- Stärkung der Transferagentur
- aber: institutionelle Schwäche des „kleinen“ Transferinstruments
  
- mediales Stereotyp vom „Parkplatz für Überzählige“ wird zurückgewiesen
- wissenschaftliche Implikation: Black Box Arbeitsvermittlung durch qualitative Studien ausleuchten