

MOVE in Bayern und Hamburg

Motivation, Orientierung, Vermittlung und Existenzgründung – Projekt der Arbeitgeberverbände zu Gruppenoutplacement und Arbeitsvermittlung

Arbeitslosigkeit nicht nachträglich zu bekämpfen, sondern ihre Entstehung von vornherein zu verhindern, ist das Ziel von Projekten der Arbeitgeberverbände in Bayern und Hamburg. Vor Ablauf der Kündigungsfrist soll der Übergang in ein anderes Beschäftigungsverhältnis erreicht werden. Dazu bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen Betrieben, die Personal abbauen müssen, und Arbeitgeberverbänden, die neue Verantwortung übernehmen.

Direkter Übergang in neue Beschäftigung

MOVE steht für Motivation, Orientierung, Vermittlung und Existenzgründung und wird vom Hamburger Bildungswerk der Wirtschaft, der ISH Bildungs- und Beratungs-Gesellschaft mbH, im Hamburger Wirtschaftsraum und überregional seit ca. drei Jahren all jenen Unternehmen angeboten, die sich in Umstrukturierungsprozessen befinden und deshalb Mitarbeiter abbauen müssen. Einen sehr ähnlichen inhaltlichen Ansatz verfolgt die bayerische Schwester der ISH GmbH, die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (bfz).

Das Primärziel dieser Projekte ist: Für möglichst viele Mitarbeiter einen direkten Übergang (vor Ablauf der Kündigungsfrist) in andere Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen. Bei Nichterreichen des Primärzieles wird Hilfe zur weiteren Berufs- und Lebensplanung angeboten. Glücklicherweise kann das Nichterreichen bei den bisher durchgeführten Fällen nur für ca. 25 % der Betroffenen konstatiert werden, der Rest, immerhin 75 %, finde neue Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt bzw. habe ein Unternehmen gegründet.

Eine Voraussetzung für die hohen Erfolgszahlen ist eine Kooperation von Unternehmensleitung und Betriebsrat, die sehr früh, möglichst noch vor dem Interessenausgleich oder Sozialplan, Hilfe von außen in Anspruch nimmt und sich dem gemeinsamen Primärziel verschreibt. In der Regel verbleibt dann genug Zeit (ca. 1/2 bis 1 Jahr), um mit den betroffenen Mitarbeitern neue Arbeitsverhältnisse zu erarbeiten.

Elemente des MOVE-Konzeptes

Vereinfacht ausgedrückt werden beim MOVE-Konzept Elemente des Gruppenoutplacements, der Qualifizierungsberatung und der aktiven Arbeitsvermittlung mit dem regionalen Beziehungsgeflecht der Arbeitgeberverbände intelligent vernetzt. So wird erreicht, daß im Markt erfolgreiche Outplacementkonzepte mit dem Kontaktnetz der Arbeitgeberverbände zu einer überaus schlagkräftigen Einheit verschmelzen.

Die Orientierungsseminare bieten Orientierung in zweierlei Hinsicht. Einerseits geben sie den Betroffenen die so wichtige berufliche Neuorientierung über das Abarbeiten der folgenden Fragestellungen:

- Was kann ich?
- Wo bieten sich Arbeitsmarktchancen?
- Wie präsentiere ich mich richtig?



Andererseits geben sie zusammen mit den Einzelberatungen ein Abbild des Bewerberprofils wieder, das erst eine paßgenaue Vermittlung ermöglicht.

Die Vermittlung erfolgt über sogenannte Bewerberbüros, in denen neben der Sekretariatsfunktion der Stellenmarkt für die Bewerber aufbereitet wird, ein „Vorchecking“ bei Stellenangeboten erfolgt und der Außendienst gesteuert wird. Dieser besucht regelmäßig die Verbandsmitglieder (und andere Unternehmen) und führt dort eine direkte Arbeitsplatzakquise durch. Die Vorteile für die Unternehmen liegen auf der Hand:

- 1) Die Vermittlung erfolgt aus dem Pool der Entlassenen kostenfrei.
- 2) Die Vermittlung kann aufgrund der genauen Kenntnisse über die Stärken der Bewerber exakt auf das Anforderungsprofil der Unternehmen abgestimmt sein.

Betrachtet man den Kostenanteil der bisher durchgeführten MOVE-Projekte in bezug auf die Gesamtkosten eines Interessenausgleichs bzw. eines Sozialplans, so kann dieser nur als äußerst gering eingestuft werden. 1 bis 5 % der Gesamtkosten bzw. 2000,-- DM bis 5000,-- DM je betroffenen Mitarbeiter werden für eine 75 %ige Arbeitsmarktchance ausgegeben. Trotz der relativ hohen Erfolgsquote gelingt es selten, betroffene Mitarbeiter von einer Kostenbeteiligung zu überzeugen. Nachträgliche Qualifizierungen, wie Sprach- und Computeranwenderkurse, werden von vielen Arbeitnehmern (und auch Arbeitgebern) viel höher bewertet, spielen i.d.R. bei den Einstellungen aber nur eine untergeordnete Rolle.

Qualifizierungen machen nach der Erfahrung der ISH GmbH nur Sinn, wenn es sich bei den Betroffenen entweder um An- und Ungelernte handelt bzw. diese eine sogenannte Nischantätigkeit ausgeübt haben oder der potentielle neue Arbeitgeber einen Arbeitsplatz von einer bestimmten, nicht vorhandenen Qualifikation abhängig macht.

Dienstleistung der Verbände

Deutlich erkennbar ist eine Zunahme der Akzeptanz der vorgestellten Projekte. Die zunehmende „Entwertung“ der Abfindungen und die neuen Möglichkeiten der Mitfinanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit haben ein neues Interesse ausgelöst. Was gibt es für das Arbeitgeberlager zu tun? Die Verbände müßten offensiver die von ihnen angebotenen erfolgreichen Modelle vertreten und sich in dieser Frage im besten Sinne des Wortes als Dienstleister und Berater ihrer Mitgliedsunternehmen verstehen. Sehr erfolgversprechende Ansätze gibt es dazu im Verbandsbereich der Chemischen Industrie, in dem ein neuer Sozialplan Gestalt annimmt, der wesentliche Elemente des MOVE-Konzepts in ein attraktives Sozialplankonstrukt eingebettet hat. Als letzter Schritt der Umsetzung sollten die vorhandenen Netze der Verbände miteinander verzahnt und durch vorhandene oder neu zu schaffende Organisationsstrukturen erschlossen werden.

Nach: Arbeitgeber, H.7 1998, S. 199 - 200

