Übergänge in Beschäftigung

Transfergesellschaften und die Aufgaben Sozialer Arbeit

Michael Franck und Selina Zuck

Bei Massenentlassungen oder Werkschließungen können Transfergesellschaften Wege zu neuer Erwerbsarbeit bahnen. Eine solche Organisation kann helfen, die bisherige Beschäftigung emotional abzuschließen und sich realistische neue Perspektiven zu erschließen. Soziale Arbeit kann in diesem Prozess bei psychosozialen Problemen einerseits beraten und andererseits dem Einzelnen helfen, ein besseres Verständnis des eigenen Ichs zu finden.

Die Ankündigung war ein Paukenschlag: Am 15. Januar 2008 gab der Handy-Hersteller Nokia bekannt, sein Bochumer Werk zur Jahresmitte schließen zu wollen. Neben den 2.300 eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Mobiltelefon-Fertigung standen plötzlich auch zahlreiche Zuliefererbetriebe und rund eintausend Leiharbeitnehmer vor einer ungewissen Zukunft.

Trotz massenhafter Proteste im Ruhrgebiet, Solidaritätsadressen von Nokia-Kollegen aus anderen Standorten in Europa und wiederholter Interventionsversuche von Politikern auf Landes- und Bundesebene, diese für die Stadt und die Region so wichtigen Arbeitsplätze zu retten, blieb das finnische Management in Espoo bei seiner harten Entscheidung für das komplette Aus. Alternative Geschäftskonzepte des Betriebsrates und der IG Metall wurden abgelehnt, obwohl über die in Aussicht gestellte Verdoppelung der Produktivitätsgewinne und dem deutlichen Lohnverzicht der Mitarbeiter ein Kostenniveau erreicht worden wäre, das es durchaus mit der ungarischen Konkurrenz hätte aufnehmen können.

Aus Furcht jedoch vor einem erheblichen Imageverlust infolge der Werksschließung in Bochum und einer damit korrespondierenden Verweigerungshaltung potenzieller Mobilfunkkäufern ließ sich die Nokia-Konzernspitze einen großzügigen Sozialplan in Höhe von 200 Millionen Euro abringen, der u. a. die Einrichtung einer Transfergesellschaft vorsah, mit welcher den Mitarbeitern der Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtert werden sollte.

Warum Geld allein nicht reicht

Transferleistungen, worunter auch Transfergesellschaften fallen, gelten als wichtige Bestandteile der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Sozialgesetzbuches III. Sie werden jedoch kritisiert, seitdem erste – quantitativ allerdings kaum belastbare – Evaluationsstudien eine geringe Effektivität dieses Instrumentes vermuten (Schneider 2005; Demmer 2009). Gleichwohl ist der Beschäftigtentransfer ein weithin akzeptiertes und praktiziertes Instrument zur sozialverträglichen Abfederung bei Entlassungen, insbesondere solcher in Großbetrieben (Backes/Knuth 2006).

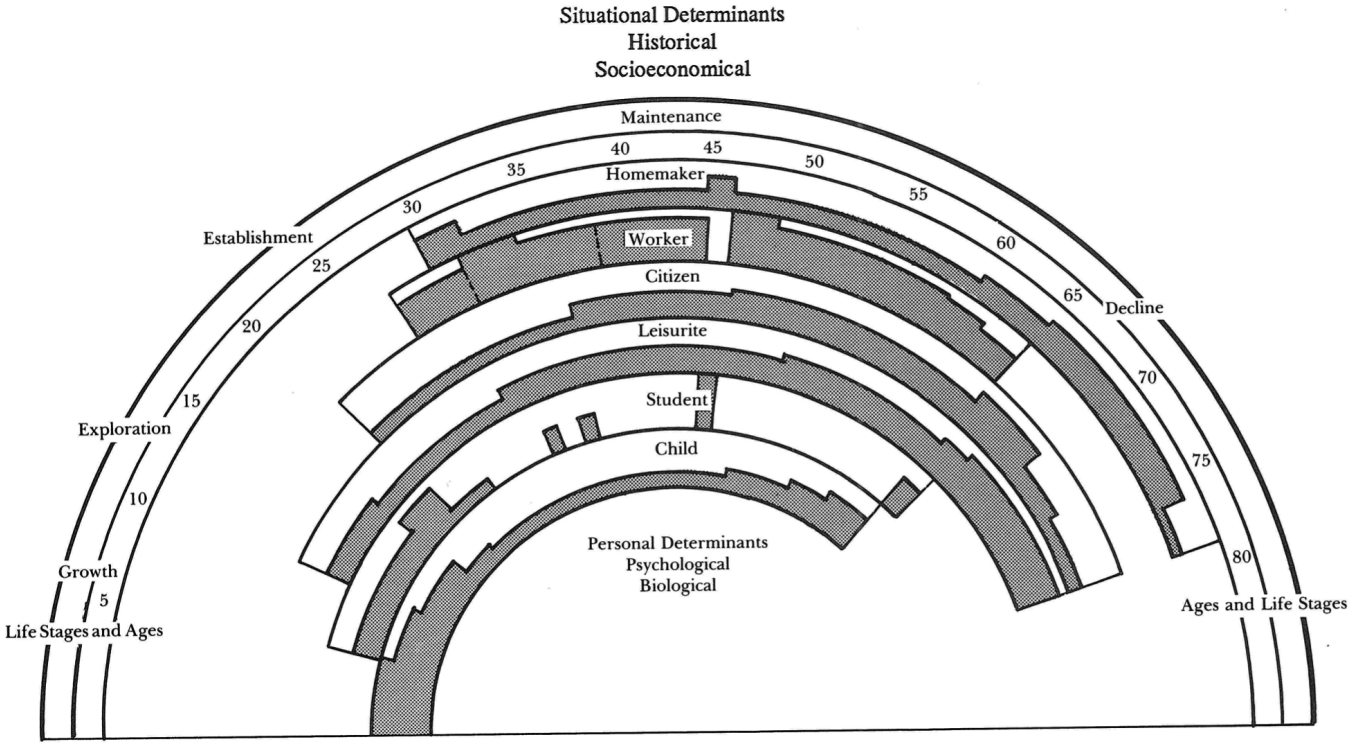
Das Leistungsspektrum der Maßnahmen umfasst sowohl Angebote zur Feststellung der individuellen Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktschancen und des Qualifizierungsbedarfes, als auch technische und organisatorische Hilfen bei Bewerbungen, pekuniäre Anreize zur verstärkten Mobilität, Einstellungszuschüsse für neue Arbeitsverhältnisse sowie die Förderung von Existenzgründungen. Darüber hinaus unterstützen der europäische Sozial- und der Globalisierungsfonds (ESF, EGF) den Transfer, indem sie insbesondere die weder von dem betrieblichen Sozialplan noch von der staatlichen Arbeitsförderung abgedeckten Kosten der beruflichen Weiterbildung bezuschussen.

Zu den Transferleistungen des SGB III gehört aber auch das Transferkurzarbeitergeld, Teil der sogenannten passiven Arbeitsmarktpolitik, welches den von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern gewährt werden kann, solange sie in einer Transfergesellschaft beschäftigt sind (Bredehorn 2004). Hauptaufgabe unserer Begleitstudie am Beispiel des Transfers der

Prof. Dr. Michael Franck MSc ist Hochschullehrer für Arbeitsmarkttheorie, Arbeitsmarktstatistik und Arbeitsmarktpolitik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim.
E-Mail michael.franck@arbeitsagentur.de

Dipl. Soz.-Wiss. Selina Zuck ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt »Übergangsarbeitsmärkte bei Mismatch-Arbeitslosigkeit – das Beispiel Nokia« an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim.
E-Mail selina.zuck@arbeitsagentur.de

https://doi.org/10.5771/0340-8574-2010-3-100
Generiert durch IP '3.145.73.207', am 10.10.2024, 14:39:41.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.



Nach der »Life Space Theory« des amerikanischen Berufswahlforschers Donald Super sind erwerbsbiografische Etappen eng mit dem Lebensalter verknüpft. Der »Maxi-Cycle« wird nach diesem Konzept an den Schnittstellen zwischen je zwei Statuspassagen ergänzt durch einen »Mini-Cycle«, der die Unterphasen des »New Growth«, der »Re-Exploration« und des »Re-Establishments« enthält. Der Übergang (»Transition«) nach dem Verlust der alten und der Aufnahme einer neuen Beschäftigung kann als Paradebeispiel für eine solche Schnittstelle interpretiert werden. *Quelle: Brown 2007*

Ex-Nokianer in Bochum war es, zu beobachten, warum einigen Teilnehmern trotz aller dieser (vermeintlich großzügigen) Arbeitsförderungshilfen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht oder nur sehr schwer gelingen will.

Wie das Lebensalter die Erwerbsperspektiven bestimmt

Der amerikanische Berufswahlforscher Donald Super unterscheidet in seiner »Life Space Theory« eng mit dem Alter verknüpfte Etappen der lebensgeschichtlichen Entwicklung (siehe Abbildung oben), in denen bestimmte erwerbsbiografische Aufgabenstellungen erfolgreich durchlaufen werden müssen (vgl. Brown 2007). Dieser »Maxi-Cycle« wird an den Schnittstellen zwischen je zwei Statuspassagen ergänzt durch einen »Mini-Cycle«, welcher die Unterphasen des »New Growth«, der »Re-Exploration« und des »Re-Establishment« enthält. Der Übergang (»Transition«) nach dem Verlust der alten und der Aufnahme einer neuen Beschäftigung kann als Paradebeispiel für eine solche Schnittstelle interpretiert werden.

Im Falle der Nokia-Werksschließung wird dieser Übergang, der an anderer Stelle häufig die Form der offenen Sucharbeitslosigkeit annimmt, ersetzt durch ein spezifisches, über das SGB III institutionalisiertes Instrument des Transfers. Dort verläuft der Weg hin zu dem den Mini-Zyklus abschließenden neuen Zustand, also dem Beginn einer neuen Beschäftigung, über einen eigenständigen »Mischstatus« (Sackmann/Wingens 2001), der hier in Form einer »Beschäftigung« in der Transfergesellschaft erscheint. In dieser Transfergesellschaft finden sich Elemente beider umgebender Passagen (Aktivitäten zum Abschluss der alten und zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung) wieder. Die Tätigkeit in einer Transfergesellschaft erfüllt somit eine echte Brückenfunktion. Unsere These ist nun, dass die Arbeit suchenden Ex-Nokianer dann Probleme bei der Wiederbeschäftigung (»Re-Establishment«) haben, vielleicht am Ende der Transferzeit arbeitslos werden, sobald sie den beschriebenen Minizyklus nicht erfolgreich durchlaufen, also irgendwo in den Phasen des »New Growth« etc. steckengeblieben sind.

Um dies herauszufinden, haben wir im März 2009 eine Stichprobe aller 1.687 Teilnehmer in der Transfergesellschaft gezogen, um sie in einer ersten Welle, also noch während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft, nach ihrem bisherigen Werdegang, der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt und ihren beruflichen Perspektiven zu befragen. Die Auswahl erfolgte »pseudozufällig« und freiwillig: Jeder fünfte auf der Transfer-Teilnehmerliste wurde angeschrieben und telefonisch kontaktiert.

Die Befragung der letztendlich 72 Personen geschah dann in Form eines narrativen Interviews, das individuell verschieden zwischen 30 und maximal 90 Minuten dauerte. Wir konnten auf diesem Weg einerseits den bisherigen beruflichen Werdegang der betroffenen Menschen (objektiv) rekonstruieren, gleichzeitig die (subjektive) Deutung der Geschehnisse einfangen, sobald der Befragte seine persönlichen Auffassungen und sein Verhalten zu den Ereignissen beschrieb. Die aufgezeichneten Interviews wurden anschließend transkribiert und im Hinblick auf bestimmte Merkmale untersucht, welche die jeweilige

https://doi.org/10.5771/0340-8574-2010-3-100
Generiert durch IP '3.145.73.207', am 10.10.2024, 14:39:41.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Unterphase des Mini-Zyklus' charakterisieren.

Wie die »Nokianer« auf die Werksschließung reagierten

Als erstes vorläufiges Ergebnis lässt sich festhalten, dass zum Zeitpunkt der Interviews zwei der 72 Befragten (drei Prozent) bereits einen neuen Arbeitsvertrag unterschrieben bzw. eine neue Arbeit aufgenommen hatten. 44 Personen oder 60 Prozent steckten noch in der Explorationsphase, sie hatten also erst eine grobe Vorstellung, in welche Richtung sie gehen wollten. Überraschenderweise befanden sich 26 Probanden (36 Prozent) noch ganz am Anfang des Mini-Zyklus', in der »Growth«-Phase: Viele dieser Probanden trauerten ihrem alten Arbeitgeber Nokia mit seinem vergleichsweise guten Gehaltsgefüge und korrespondierenden guten Arbeitsbedingungen nach und hatten den Blick nicht in die Zukunft gerichtet, obwohl sie schon mehrere Informations-, Orientierungs- und Beratungsgespräche in der Transfergesellschaft durchlaufen hatten. Einige steckten in einem tiefen Loch der Ratlosigkeit und sahen keine positive Lösung für ihre derzeitige Situation; andere sahen am Horizont gar schon das Schreckgespenst von »Hartz IV« heraufziehen.

Was neue Perspektiven verstellt

In unseren Interviews konnten wir drei wesentliche Ursachenfelder für diese vielfach desolate Bewusstseinslage identifizieren:

- Erstens spielte die aktuelle ungleichgewichtige Arbeitsmarktsituation eine rahmensetzende hemmende Rolle: Sowohl die globale Finanz- und Wirtschaftskrise, in welcher sich Unternehmen bei der Neueinstellung von Personal tendenziell zurückhalten, der anhaltende regionale Strukturwandel im Ruhrgebiet, in welchem sich vor allem Großunternahmen mit privilegierten internen Arbeitsmärkten von Mitarbeitern trennen, als auch die nur als Transfer verkleidete Mismatch-Arbeitslosigkeit vereinfachten nicht gerade den Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis.
- Zweitens fanden wir eine überwiegend arbeitsmarktferne Klientel: Defizitäre fachliche und soziale Qualifikationen, welche – was den ersteren Aspekt betrifft – überwiegend nur nokiaspezifisch

Das Selbstkonzept

umfasst die Wahrnehmung und das Wissen um die eigene Person. Dazu gehört das Wissen über persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Vorlieben, Gefühle und Verhalten.
George Herbert Mead hat in Anlehnung an William James eine Einteilung des Selbst in »I« und »Me« vorgenommen. »I« ist »the knower« – der wissende, handelnde, aktive Teil des Selbst. »Me« ist »the known« – das Gewusste, das Fundament unserer Persönlichkeit. Das Selbstkonzept stellt dabei den dispositionalen, also zeitlich überdauernden Teil des »Me« dar. [...]
Zu den sozialen Faktoren, die bestimmend für das Selbstkonzept sind, gehören u. a. folgende:

- **Soziale Identität:** Die soziale Identität ist dadurch gekennzeichnet, dass man sich bestimmten sozialen Gruppen zugehörig fühlt, beispielsweise der Gruppe »Deutsche«, »Studenten«, »Vegetarier« usw. Insbesondere, wenn die Gruppe eine Minderheit darstellt, sind sich Personen ihrer sozialen Identität stärker bewusst.
- **Soziale Rolle:** Die Rollen, die wir im täglichen Leben mehr oder weniger freiwillig übernehmen, bestimmen auch unser Selbstbild. An bestimmte Rollen sind bestimmte soziale Anforderungen geknüpft, nach denen wir uns meistens unbewusst verhalten und uns so der Rolle anpassen. Zum Beispiel verhalten sich Lehrer gegenüber ihren Schülern anders als gegenüber dem eigenen Ehepartner. Oder wenn Personen Kinder bekommen und nun die Elternrolle übernehmen, ändern sich oft ihre Verhaltensweisen hin zu einer stärkeren »Vorbildfunktion«. Ein berühmtes Experiment, das die Übernahme rollenspezifischen Verhaltens auch entgegen der ursprünglichen Einstellung zeigt, ist das Stanford-Prison-Experiment von Zimbardo. Versuchspersonen sollten mehrere Wochen in einem Gefängnis verbringen und waren zufällig entweder der Wärter- oder der Gefangenenrolle zugewiesen worden. Obwohl die Personen vor dem Experiment meinten, sie würden nur in geringem Ausmaß auf diese Rollenverteilung Rücksicht nehmen und niemals Gewalt oder andere harte Maßnahmen einsetzen, identifizierten sich beide Gruppen dermaßen stark mit ihren Rollen, dass die Situation eskalierte und das Experiment abgebrochen wurde.
- **Sozialer Vergleich:** Nach der Theorie des sozialen Vergleichs von Festinger beurteilen wir unsere eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften durch den Vergleich mit anderen. So fand man z. B., dass Schüler, in deren Klasse nur wenig gute Mitschüler waren, ihre Leistung als besser einschätzten als Schüler mit vielen guten anderen in ihrer Klasse.
- **Erfolge und Misserfolge:** Die Konsequenzen unseres Verhaltens und unserer Äußerungen beeinflussen ebenfalls die Bildung unseres Selbstbildes. Erfährt man viele Misserfolge, schätzt man die eigenen Fähigkeiten eher als gering und weniger wertvoll ein.
- **Kultur:** Kollektivistische Kulturen (v. a. im asiatischen Bereich) legen mehr Wert auf Gruppenzugehörigkeit, auf die Meinung und die Ansichten anderer und das Wohl der Gemeinschaft. Hier entsteht ein eher interdependentes Selbstkonzept. Dieses schließt andere Personen und Gruppen in das eigene Selbstkonzept mit ein. Sagt sich z. B. eine Gruppe, der sich eine Person zugehörig fühlt, von dieser los, so geht auch ein wichtiger Bestandteil des Selbstkonzeptes der Person verloren. Individualistische Kulturen legen mehr Wert auf Leistung und Persönlichkeitsmerkmale des Einzelnen. Hier entsteht ein eher intradependentes Selbstkonzept. Dieses umfasst kaum andere Personen und gründet sich mehr auf eigenen Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und Fertigkeiten.

Quelle: http://de.wikipedia.org

https://doi.org/10.5771/0340-8574-2010-3-100
Generiert durch IP '3.145.73.207', am 10.10.2024, 14:39:41.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

verwertbar waren, unrealistisch hohe Gehaltserwartungen sowie mangelnde räumliche und berufliche Mobilitäten, deren dahinter stehende Werthaltungen viel zu lange an der Sicherung des Status quo orientiert waren, erschwerten die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zusätzlich.

- Als drittes Problemfeld kamen institutionelle Faktoren hinzu: Hier sind zu nennen das inkonsistente Zusammenwirken von SGB III und europäischen Sozial- und der Globalisierungsfonds, wo insbesondere divergierende Förderzeiträume die kollektiven und individuellen beruflichen Weiterbildungsanstrengungen torpedierten, vermittlungshemmende Vereinbarungen innerhalb des Sozialplans, wo »goldene Abfindungshandschläge« über denkbar perspektivisch angelegte Humankapitalinvestitionen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt dominierten, sowie schließlich eine teilweise dringend verbesserungsbedürftige Qualität bei der Erbringung der Beratungsleistungen.

Der Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs kann von den Transferteilnehmern selbst zwar nur begrenzt beeinflusst und zu ihren Gunsten verändert werden. Es wäre jedoch falsch, die beruflichen Werdegänge ausschließlich als Reflex sozialökonomischer Verhältnisse zu diskutieren; sie sind stattdessen immer auch ein Reflex der Arbeitskraft zu sich selbst.

Berufspsychologen sprechen in diesem Zusammenhang vom »Selbstkonzept« (vgl. Kasten Seite 102) und verweisen damit auf eine wichtige Eigenschaft des menschlichen Bewusstseins. Das Bewusstsein impliziert nicht nur die Wiederspiegelung der objektiven Welt, der Natur oder der Gesellschaft; es ist auch das Bewusstsein des Menschen von sich selbst, also sein Selbstbewusstsein und damit das Bewusstsein seiner Handlungsmöglichkeiten. Dieses Bewusstsein ermöglicht es dem Menschen, seine Handlungen, seine praktische Tätigkeit gedanklich vorwegzunehmen, sie zielstrebig zu planen und die Resultate vorauszusehen. Der komplexe Begriff des Selbstkonzepts betont diese dialektische Wechselwirkung zwischen Mensch und Außenwelt, indem er nicht nur die Wahrnehmung und Bewertung der eigenen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen umschließt, sondern vor allem die subjektiven Intentionen der in der Realität gegebenen Handlungsalternativen in den Vordergrund rückt (Franck 1999).

»Beratung kann helfen, das eigene Ich besser zu verstehen«

Was Soziale Arbeit tun kann

Was können soziale Dienstleister in diesem bis dato offenkundig nicht immer von Erfolg gekrönten Prozess anbieten? Wenn gemäß der Definition der International Federation of Social Workers (IFSW) Sozialarbeit explizit den »sozialen Wandel fördern«, bei der »Lösung von Problemen in zwischenmenschlichen Beziehungen« professionelle Unterstützung anbieten und die betroffenen »Menschen befähigen [soll], in freier Entscheidung ihr Leben besser zu gestalten« (2009), dann öffnen sich für die Praxis Sozialer Arbeit bei der konkreten Durchführung von Transfermaßnahmen vielseitige Aktionsräume.

Im Zentrum des Aufgabenspektrums stünden dann neben der traditionell etablierten Hilfe bei psychosozialen Problemen (Alkoholismus, Depressionen, Suizidalität etc.) Beratungsleistungen bei solchen Themenkomplexe, wie ein besseres Verständnis des eigenen Ichs, die Suche nach neuen beruflichen Perspektiven einschließlich eines Realitätstests der persönlichen Erwartungen, endlich das Setzen von realistischen Zielen und Entwicklungsschritten, mit denen diese Ziele erreicht werden können. ◆

Literatur

Siegfried Backes/Matthias Knuth: Entwicklungslinien des Beschäftigtentransfers. In: Backes (Hg.): Transfergesellschaften. Grundlagen, Instrumente, Praxis. Saarbrücken 2006.

Dennis Bredehorn: Beschäftigungsgesellschaften und Transferleistungen nach neuem Recht. In: Personalwirtschaft H. 10, 2004.

Duane Brown: Career Information, Career Counseling and Career Development. Boston (USA) 2007.

Christine Demmer: Die Krise als Gottesgeschenk – Transfergesellschaften. In: Süddeutsche Zeitung vom 18.07.2009.

Michael Franck: Krisenhafter Übergang von der Hochschulausbildung in den Beruf – Was tun? In: Sozialer Fortschritt H. 3, 1999.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH: Beschäftigtentransfer. Internet http://www.gib.nrw.de/arbeitsbereiche/beschaeftigungsfaehigkeit/beschaeftigtentransfer?darstellungsart=themen&fieldset=thema, aufgerufen am 18.01.2010.

International Federation of Social Workers (IFSW): Definition von Sozialarbeit (German Version). Internet http://www.ifsw.org/p38000409.html, aufgerufen am 15.01.2010.

Reinhold Sackmann/Matthias Wingens: Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz und Verlauf. In: Sackmann/Wingens (Hg.): Strukturen des Lebenslaufs. Weinheim 2001.

Hilmar Schneider: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht für das BMWA. IZA 2005.

https://doi.org/10.5771/0340-8574-2010-3-100
Generiert durch IP '3.145.73.207', am 10.10.2024, 14:39:41.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.