

MITARBEITER/INNEN AUS DER HEIZUNGSBRANCHE AUF DEM WEG IN EINE NEUE ZUKUNFT

– Ein Bericht aus der Projektpraxis –

Ein Fahrzeug- und Heizungsbauunternehmen beschloss, seine Heizungsbausparte am Standort Günzburg zu schließen. Um den daraus folgenden Personalabbau sozial abzufedern, einigten sich die betrieblichen Sozialpartner auf die Durchführung eines Transferprojektes. Die GeDiS richtete daraufhin eine externe betriebsorganisatorische Einheit (kurz beE) für die betroffenen Mitarbeiter/innen ein.

Die Teilnehmer/innen unterschieden sich in Hinblick auf die Dauer ihrer individuellen, maximalen Transferzeit. Im Allgemeinen erhalten die Teilnehmer/innen eine Transferzeit, die das Doppelte ihrer regulären Kündigungsfrist umfasst. Hier waren Teilnehmer/innen, die nur eine vergleichsweise kurze Transferzeit von drei bzw. vier Monaten zur Verfügung hatten. Um für diese, projektintern als „Speed-Gruppe“ bezeichnete, Subgruppe das bestmögliche Ergebnis innerhalb der Transferzeit zu erreichen, wurden sie im Projektdesign gesondert behandelt. Die „Speed-Gruppe“ erhielt ein individuelles Beratungs- und Workshop-Programm, welches zeitlich engmaschiger gestaltet war. Ziel war es, die zu vermittelnden Inhalte fokussiert und in kurzer Zeit mit den Teilnehmer/innen zu erarbeiten. Die persönliche

Beratung der Teilnehmer/innen fand einmal wöchentlich statt.

Die Vermittlung wurde in diesem Projekt dadurch erschwert, dass die Teilnehmenden, gerade die Industriemechaniker und Maschinenbauer, die erworbenen Kompetenzen ihres erlernten

Berufes nur zum Teil in ihrem Arbeitsalltag anwenden konnten und wurden überwiegend für geringer qualifizierte Tätigkeiten in der Produktion eingesetzt wurden, z.B. als Produktionsmitarbeiter oder angeleitete Schweißer. Diese De-Qualifizierung stellt für die Vermittlungsarbeit eine Herausforderung dar; angeleitete Arbeitnehmer können häufig nur noch über ein Leiharbeitsverhältnis beschäftigt werden, insbesondere dann, wenn ein höheres Alter noch hinzukommt.

Diese Situation gefährdet damit auch den Erhalt des finanziellen Status der Mitarbeiter/innen. Sie muss in der Beratungsarbeit berücksichtigt werden. Der De-Qualifizierung einiger Teilnehmer/innen wurde versucht auf zwei Wegen zu begegnen: durch Praktika und durch die Suche nach Beschäftigungen im Ursprungsberuf,

die eine Aktualisierung ehemaliger Kompetenzen boten. Gleichzeitig musste für diese Teilnehmer/innen aber auch nach Anlernmöglichkeiten im Produktionsbereich gesucht werden, die als

Direktbeschäftigung verfügbar waren.

In Bezug auf die

Vermittlungen ist es interessant diese mit der Transferlaufzeit der Teilnehmer/innen zu betrachten. In der sog. Speed-Gruppe zeigten sich sehr gute Vermittlungserfolge, was nicht zuletzt dem angepassten Projektdesign zu verdanken war.

Zusammenfassend endete das Transferprojekt für die ehemaligen Beschäftigten mit einem beachtlichen Erfolg: 78% der Teilnehmer/innen konnten in eine neue berufliche Existenz vermittelt werden. Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung spielten in diesem Projekt keine Rolle. Vielmehr konnten die Teilnehmer/innen alle in eine Direktbeschäftigung vermittelt werden. Dieses gute Ergebnis ist unter anderem der besonders intensiven Begleitung der Teilnehmenden zu verdanken, die ihre persönlichen Beratungen im wöchentlichen Rhythmus erhielten.

78% der Teilnehmer/innen konnten in eine neue berufliche Existenz vermittelt werden.

Fazit: Durch eine hohe Flexibilität und eine intensive Begleitung der Teilnehmenden seitens der GeDiS kann eine sehr hohe Vermittlungsquote erreicht werden. Und das ohne Leih- und Zeitarbeit.