

CHECKLISTE:

AUSWAHLKRITERIEN FÜR TRANSFERGESELLSCHAFTEN

Stehen Sie vor der verantwortungsvollen Aufgabe, für die von Kündigung bedrohten Mitarbeiter eine Transfergesellschaft auszuwählen, sollte bedacht werden, dass Ihre Entscheidung für die Betroffenen von großer Bedeutung ist. Die Aufgaben der Transfergesellschaften sind gesetzlich definiert und können daher auf die Einhaltung der Rahmenbedingungen, Ernsthaftigkeit, Intensität und Seriosität verglichen werden.

Bei den von Verbänden ausgesprochenen Empfehlungen spielen häufig persönliche Beziehungen eine Rolle und es werden nicht immer die objektiven Leistungskriterien berücksichtigt. Auf Basis der Beantwortung der nachstehenden Fragen können Sie sich Ihr eigenes Urteil bilden und verantwortungsvoll im Sinne der Betroffenen entscheiden.

FRAGEN ZUR KOMPETENZ DER TRANSFERGESELLSCHAFT

- Hat das Unternehmen Erfahrung im Transfermarkt und liegen aktuelle Referenzprojekte vor?
- Bestehen formulierte Grundsätze (Philosophien) und welche sind diese?
- Ist der Träger AZAV-zertifiziert?
- Wie sichert der Träger die Einhaltung der DSGVO im Transferprojekt?
- Ist der Anbieter nur regional tätig oder hat er Erfahrung überregional und branchenübergreifend?
- Welche fachlichen und persönlichen Anforderungen stellt der Träger an seine Berater und Beraterinnen?
- Erfolgt die Projektleitung durch angestellte qualifizierte Berater?
- Ist der Transfer-Träger als Teil einer Firmengruppe oder in sonstiger Weise mit einem angeschlossenen Weiterbildungsträger verbunden? Ist die Unabhängigkeit bei Qualifizierungsvorschlägen gegeben?
- Welche Verbindungen und Kontakte bestehen zu den Arbeitsagenturen – regional und übergreifend?
- Verfügt der Träger über ein Maßnahmenkonzept und wie ist es gestaltet?
- Sind die Angaben über bisher erzielte Vermittlungsergebnisse seriös – nachweisbar z. B. über Referenzen?
- Berücksichtigt der Träger besondere hygienische Anforderungen – z. B. im Rahmen der Corona-Pandemie?
- Bietet der Träger eine kostenfreie, detaillierte und verbindliche Berechnung aller mit dem Transferprozess zusammenhängenden Kosten an?

FRAGEN ZUR UNTERSTÜTZUNG (UNTERNEHMEN UND MITARBEITER)

- Wie hoch ist der nachweisbare Betreuungsschlüssel (Anzahl Mitarbeiter je Berater)?
- Übernimmt der Träger alle Aufgaben bei der Beantragung von Fördermitteln für Qualifizierungsmaßnahmen und aller sonstigen Fördermittel?
- Werden dem Mitarbeiter Online-Angebote unterbreitet und wird sichergestellt, dass bei diesem die notwendigen digitalen Kenntnisse für die Online-Bewerbung vorhanden sind?
- Verfügt der Träger über Konzepte für rentennahe Jahrgänge?
- Bestehen konkrete Programme zur Unterstützung von Mitarbeitern mit Vermittlungshemmnissen – z. B. mangelnde Sprachkenntnisse, körperliche Behinderungen, altersbedingte Probleme?
- Ist der Träger für die vollständige Inanspruchnahme aller Fördermöglichkeiten haftbar?
- Ist das Angebot des Trägers von der Anzahl der Teilnehmer an der Transfergesellschaft abhängig?

FRAGEN ZUR BERATUNG (INHALT UND DURCHFÜHRUNG)

- Ist die Beratung in räumlicher Nähe zur bisherigen Arbeitsstätte gewährleistet und wie sind die Beratungsräume ausgestattet?
- In welchem zeitlichen Abstand finden persönliche Kontakte zwischen Beratern und Mitarbeitern statt; sind regelmäßige Gruppentreffen vorgesehen?
- Wie gestaltet der Träger offensiv die Arbeitsplatzsuche und welche spezifischen Informationen erhält der Mitarbeiter?
- Stehen die Berater den Mitarbeitern im Bedarfsfall auch zwischen den regelmäßigen Treffen zur Verfügung?
- Wird der Mitarbeiter während der gesamten Laufzeit durchgehend von dem/der selben Berater/in betreut?
- Wird durchgängig die Vertraulichkeit der Beratung gewährleistet?
- Welche individuellen Zielvereinbarungen werden getroffen?
- Ist die Einrichtung einer Steuergruppe mit Unternehmensvertretern, Betriebsräten und Arbeitsagentur verbindlich?

Dieser Fragenkatalog ist unter Berücksichtigung der Anregungen der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH entstanden.