

## Strategietableau: unterschiedliche TG-Konzepte

	Zielsetzung	Nutzung öffentlicher Zuschüsse	Beteiligung der Mitarbeiter	Regiekosten	Qualifizierung
<b>A</b>	<b>Transformation mit möglichst wenig Eigenmitteln</b>	Bestmögliche Ausnutzung der Gewährung von TKuG, also lange Laufzeit für alle, zB mit Formel "doppelte Kündigungsfrist". Maximale Ko-Finanzierung des Profilings.	Vollständige Nutzung der Kündigungsfristen durch schnellen Wechsel möglichst aller betroffener Mitarbeiter, hierzu Attraktivität der TG erforderlich: lange Laufzeit, dazu möglichst Wechselprämie.	Auswahl eines Trägers mit der Bereitschaft, Teile der Vergütung ergebnisorientiert zu vereinbaren. Betreuung durchgängig digital zur Vermeidung von Reisezeit und Reiseaufwand.	Verzicht aus Kostengründen oder zumindest mit Minimalwert. Nutzung der Beteiligung der Agentur für Arbeit (zB bei Umschulungen).
<b>B</b>	<b>Gut ausgestattete TG für verdiente Belegschaft oder in betrieblich heikler Situation</b>	Standardisierte Nutzung von TKuG und Profiling.	Vollständige oder teilweise Nutzung der Kündigungsfristen ist untergeordnet.	Auswahl eines Trägers mit der Bereitschaft, ein Maximum an Betreuung sicherzustellen und Zusatznutzen anzubieten (zB reverses Headhunting).	Hohes Budget, um die Bedürfnisse der Teilnehmer bestmöglich abzudecken.
<b>C</b>	<b>TG mit spezialisiertem Schwerpunkt (viele ältere und/oder krankheitsbelastete Mitarbeiter)</b>	Obligatorische Nutzung der Maximallaufzeit von 12 Monaten. Reflektierte Begründung der TG wegen der Ablehnung der AfA zur Finanzierung von (direkten) Rentenbrücken.	Einbringen der Kündigungsfristen und/oder normalerweise parallel zur TG gewährten Abfindung zur Ko-Finanzierung der Gesamtkosten.	Vereinbarung der Trägerhonorare im Hinblick auf die gesonderte Betreuungsaufgabe.	Keine Qualifizierungsbudgets für ältere Mitarbeiter mit Rentenwunsch. Erhöhte Qualifizierung bei krankheitsbedingten Umschulungen, ungeachtet der Fördermöglichkeiten durch die AfA.
<b>D</b>	<b>Klassische Transfergesellschaft</b>	Gestaffelte Laufzeit mit Orientierung an der individuellen Kündigungsfrist. Zusätzlich eine Mindestlaufzeit als Sockel zur Sicherstellung einer zielgerichteten Betreuung auch von Teilnehmern mit kurzer Betriebszugehörigkeit.	Orientierung des Startes der TG, der Anzahl der Starttermine und auch der Nutzung von Kündigungsfristen an den betrieblichen Erfordernissen (Restarbeiten, Versetzungen, etc.).	Auswahl eines Trägers mit großer Erfahrung, einem überzeugenden Betreuungskonzept und regionaler Expertise.	Orientierung eines Budgets an dem (Gesamt-) Ausbildungsstand, der Branchensituation und individueller Bedürfnisse. Vereinbarung des Budgets als Topflösung und Einrichtung eines paritätisch besetzten Beirates.