

ARBEITSMARKT

Die Abschieber

Transfergesellschaften sollen Arbeitslosen helfen. Doch in der Regel profitieren vor allem ihre Betreiber

VON ULRIKE MEYER-TIMPE

Waldemar Karle hat zwei Probleme: das Alter und den Akzent. In Kasachstan lernte er Dreher, in Deutschland war er dann 15 Jahre lang beim schwäbischen Maschinenbauer Ex-Cell-O. »Ich dachte, ich bleibe da bis zur Rente«, sagt er. Doch zu Jahresbeginn kaufte der US-Investor Maxcor das mittelständische Unternehmen. Und entließ jeden vierten Mitarbeiter, auch Karle. Die Suche nach einem neuen Job war schwierig. »Mit 45 fühlt man sich nicht alt«, sagt er. »Aber viele Arbeitgeber sehen das anders.« Oft wurde er schon am Telefon abgewimmelt – wegen des wolgadeutschen Akzents, wie ihm schien. Immerhin half ihm eine Transfergesellschaft bei der Jobsuche, das war im Sozialplan so vorgesehen. © Anne Gerdes für DIE ZEIT BILD

Massenentlassungen wie bei Ex-Cell-O sind in Deutschland an der Tagesordnung. Mal wird die Produktion verlagert, oft soll das Unternehmen effizienter werden, mal gibt es auch ganz auf. So kämpfen bei BenQ Mobile gegenwärtig 3000 Menschen um ihren Job, bei den Bosch-Siemens Hausgeräten 570. Wo so ein Kampf enden kann, zeigt sich anderswo: Die Schließung des AEG-Werks in Nürnberg kostet 1700 Arbeitsplätze, und beim Hamburger Autozulieferer Phoenix, der gerade in Continental integriert wird, verlieren 860 Menschen den Job. Doch arbeitslos sind die Mitarbeiter erst mal nicht, in der amtlichen Statistik tauchen sie nicht auf. Sie alle bekommen, auf Druck des Betriebsrats, einen neuen Vertrag – bei einer Transfergesellschaft.

»Scheinbeschäftigung« nennt Matthias Knuth vom Gelsenkirchener Institut für Arbeit und Technik (IAT) das typisch deutsche Konzept, das aus Arbeitslosen pro forma Angestellte macht. Aus dem angeblichen Job heraus sollen sie leichter eine neue Stelle finden. Für die Firmen, die solche Transfergesellschaften betreiben, ist das ein gutes Geschäft. Die gekündigten Menschen profitieren ebenfalls. Und ihre ehemaligen Arbeitgeber auch. Bezahlen muss die Arbeitslosenversicherung. Für Knuth ist klar: »Die Beitragszahler sind die Verlierer. Sie zahlen die Zeche für die Arbeitsplatzvernichtung.«

In einer Transfergesellschaft sollen überzählige Mitarbeiter qualifiziert und vermittelt werden. Dabei zahlt ihnen die Arbeitsagentur zwischen 63 und 67 Prozent des letzten Gehalts, der ehemalige Arbeitgeber stockt den Betrag meist auf etwa 80 Prozent auf. Erst wenn ihre Zeit dort endet und sie nichts gefunden haben, melden sich die Leute arbeitslos. Seit der Einführung der Hartz-Gesetze laufen Transfergesellschaften maximal für ein Jahr. Immerhin verdoppelt sich so die Frist, bis Hartz IV droht – für die Betroffenen ein wichtiges Argument, die

Kündigung zu akzeptieren. Rund 220 Millionen Euro flossen 2005 an Transfer-Kurzarbeitergeld, 740 Unternehmen nutzten es zum Personalabbau.

Heidi Weingardt ist Theologin und Diplom-Pädagogin, sie half Waldemar Karle bei der Suche nach einem Job. Seit fünf Jahren arbeitet die 40-Jährige für Refugio, einen Betreiber von Transfergesellschaften. Wenn ein Betrieb Personal abbauen will, stellt das Unternehmen die überzähligen Mitarbeiter des Auftraggebers ein. Weingardt hilft dann, den Schock der Kündigung zu verwinden. Sie lotet aus, wohin der Berufsweg führen könnte, und bietet etwa Computer-, CNC- oder Schweißkurse an. Manch einen Ungelernten bringt sie auf den Weg zum Facharbeiterbrief; manchen Älteren bewahrt sie vor der Resignation und öffnet ihm Türen bei Arbeitgebern. Jeder muss einmal pro Woche Bericht erstatten, was er unternommen hat.

Eigentlich tut Heidi Weingardt all das, was auch Aufgabe der Vermittler bei der Arbeitsagentur ist. »Aber da kennen sie die Leute nicht so gut. Ich kümmere mich um maximal vierzig Menschen, dort haben die Mitarbeiter mit mehreren hundert zu tun«, sagt sie. Nach fünf Monaten hat Weingardt 28 der 35 früheren Ex-Cell-O-Arbeiter in ihrer Gruppe vermittelt. Die Quote kann sich sehen lassen bei deren Durchschnittsalter von 41,3 Jahren.

Ob Transfergesellschaften grundsätzlich höhere Vermittlungsraten erzielen als die Arbeitsagentur, ist ungewiss. Zu unterschiedlich ist die Intensität der Betreuung. Zwar brüsten sich manche Anbieter mit Erfolgsquoten von 70 oder 80 Prozent. »Aber ich bin grundsätzlich skeptisch, wenn Träger ihre eigenen Erfolge verkünden«, sagt Axel Deeke vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung (IAB). Von neutraler Seite belegt sind die Quoten nicht. Die Arbeitsagenturen erheben keine Daten darüber, wie lange wie viele Menschen bei welchem Transferanbieter angestellt sind und was aus ihnen wird. Und das, obwohl sie ihnen Transfer-Kurzarbeitergeld zahlen. Jetzt hat das Bundesministerium für Arbeit, im Rahmen der Überprüfung der ersten drei Hartz-Gesetze, eine Studie in Auftrag gegeben: Lohnt es sich, dafür Millionen zu zahlen? Die Antwort fällt schwer bei der miserablen Datenlage – und wird eher negativ sein, wie von Forschern zu hören ist.

Udo Störmer ist EDV-Lehrer. 15 Jahre lang hat er an der Hamburger Rackow Schule unterrichtet, wo Jugendliche eine Ausbildung machen und Erwachsene sich weiterbilden. Zum 1. Januar 2005 erhielt er die Kündigung – ebenso wie alle anderen fest angestellten Kollegen an seiner Schule, die der Stiftung Beruf und Handwerk gehört, einem Bildungsanbieter mit vielen Tochterfirmen. »Zuerst mussten wir alle ein Bewerbungstraining machen«, sagt der damals 58-Jährige. »Das war eine Lachnummer, einige von uns hatten genau das selbst unterrichtet.«

Für ihn und die Kollegen brachte die Transfergesellschaft wenig. Das gibt auch Rackow-Regionalleiter Rainer Jordan zu und führt es auf den Arbeitsmarkt zurück. Doch Störmer beklagt zudem, dass er die Betreuerin nur einmal im Monat sah. »Wer nicht selbst eine Perspektive entwickelt hatte, war aufgeschmissen«, sagt er. »Viele waren frustriert, einige haben später zu saumäßigen Konditionen wieder

bei Rackow angefangen – als Honorarkraft.« Was ihn besonders ärgert: »Die Weiterbildung wurde auf Sparflamme gefahren. So sparte man Geld aus dem Sozialplan ein, das dann zurück an Rackow floss.«

Das irritiert schon deshalb, weil kein externer Anbieter die Betreuung übernahm. Die Transfergesellschaft wurde von einer Schwesterfirma der Rackow Schulen betrieben – die Unternehmensgruppe, die der Handwerkskammer Paderborn gehört, hat ohnehin vom Personalabbau in den eigenen Reihen profitiert. Genau so verfährt jetzt das Berufsbildungswerk (bfw) des DGB in Hamburg: Es lässt seine Ex-Mitarbeiter von der bfw-Tochter Weitblick betreuen, mit ähnlich mäßigem Engagement, wie Betroffene meinen.

Die Gründung von Weitblick verschaffte dem krisengeplagten bfw Zutritt in ein lukratives Geschäftsfeld. Zudem, erklärte bfw-Geschäftsführer Edgar Schramm in der DGB-Publikation Einblick, profitiere das bfw von Synergieeffekten. Rund 200 Euro so genannte Regiekosten kassieren die Transferagenturen pro gekündigten Mitarbeiter und Monat. »Aber die Musik spielt im Weiterbildungstopf«, sagt Siegfried Backes, Inhaber des Berliner Anbieters PersonalTransfer. »Daran lässt sich viel mehr Geld verdienen als an den Regiemitteln.« Wenn 2000 Euro zur Qualifizierung der entlassenen Mitarbeiter bereitstehen, gibt es nochmals bis zu 8000 Euro vom Europäischen Sozialfonds. Wechseln also 100 Leute für ein Jahr in eine Transfergesellschaft, dann fließen 240000 Euro für das Betreiben der Gesellschaft und bis zu einer Million Euro zur Weiterbildung. Kein Wunder, dass immer mehr Bildungsanbieter ein Geschäft wittern. Dabei sollte der Transferdienstleister in jedem Einzelfall die beste Qualifizierung suchen, statt die Leute massenhaft in hauseigene Kurse zu schicken.

Rolf Kuhnke ist Unternehmer in Schleswig-Holstein, er liefert Medizintechnikern und Maschinenbauern zu. »Einfach ist das Thema Massenentlassung nie«, sagt er. Als vor zwei Jahren die Kündigung von knapp 100 seiner 700 Mitarbeiter in Deutschland anstand, richtete er eine Transfergesellschaft ein. »So haben wir unseren guten Ruf in der Öffentlichkeit behalten«, sagt er. »Es war eine teure Tasse Tee, aber es hat sich gelohnt.« 1,7 Millionen Euro habe er sich das kosten lassen. Rund zwei Drittel seiner ehemaligen Mitarbeiter hatten anschließend einen neuen Job.

Gleichzeitig hat Kuhnke viel Geld gespart. Er brauchte die Mitarbeiter nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu bezahlen, weil sie vorher schon in die Auffanggesellschaft wechselten und Kurzarbeitergeld erhielten. Zudem hat er ihnen keine Abfindungen gezahlt. Und vor allem verzichteten die Leute mit dem Wechsel auf das Recht, zu klagen – Kuhnke ersparte sich teure (und imageschädigende) Prozesse vor dem Arbeitsgericht. Was ihn all das tatsächlich gekostet hätte, ist kaum abzuschätzen. »Vor allem den Unternehmen bringen die Transfergesellschaften eine Menge. Denn eine wesentliche Funktion ist es, den Personalübergang friedlich zu gestalten«, sagt IAT-Forscher Knuth.

Als bei Kuhnke die Einrichtung einer Transfergesellschaft anstand, holte die Geschäftsführung Angebote verschiedener Anbieter ein. »Die

Qualitätsunterschiede konnten wir nicht beurteilen«, sagt Finanzchef Gerd Klindt. Trotzdem entschied man sich für die teuerste Gesellschaft. »Sie wurde vom Betriebsrat und der IG Metall favorisiert«, sagt Klindt.

Bei Massenentlassungen muss sich das Unternehmen mit dem Betriebsrat auf einen Sozialplan einigen. Darin sind auch die Konditionen für die Transfergesellschaft festgeschrieben. Vor allem die IG Metall, zuständig für die Metall- und Elektrobranche, besteht meist auf einer solchen Lösung. Viele Anbieterfirmen sind in ihrem unmittelbaren Umfeld entstanden. Ihren Betriebsräten empfiehlt die Gewerkschaft also, sich für diese Anbieter einzusetzen. »Ich lasse inzwischen die Finger vom IG-Metall-Bereich«, sagt der unabhängige Agenturchef Backes. »Da ist einfach kein Rankommen.« Zuletzt ist er Anfang dieses Jahres beim Elektronik-Hersteller JVC gescheitert – obwohl sein Angebot, wie man ihm sagte, das überzeugendste war. Der Betriebsrat hatte auf einem anderen Anbieter bestanden. »Erst streikt die Gewerkschaft für die bessere Finanzausstattung der Transfergesellschaft, und nachher greift sie das Geld dann selber ab«, sagt Backes.

Peter Hunnekuhl ist Justiziar der IG-Metall-Zentrale – und außerdem alleiniger Gesellschafter von MyPegasus. »Wir haben 1994 als Erste ein Unternehmensmodell für den Betrieb von Transfergesellschaften entwickelt«, sagt Geschäftsführer Rainer Schwille. Heute ist MyPegasus laut eigenen Angaben der »bundesweit größte Anbieter« unter rund 400 Mitbewerbern. Allerdings beteuert Schwille, dass die GmbH – anders als die meisten in der Branche – ein »Non-Profit-Unternehmen« sei, es fließen keinerlei Gewinne. Hat die Doppelfunktion von Hunnekuhl nicht trotzdem einen schlechten Beigeschmack? »Ich sehe da kein Problem. Er ist Gesellschafter, hat aber mit dem operativen Geschäft nichts zu tun«, sagt Schwille. Hilft es nicht dabei, Kunden zu gewinnen? »Das kann ich nicht erkennen«, beteuert er. Insgesamt betreute man bislang rund 45000 gekündigte Arbeitnehmer aus 450 Unternehmen, zu den Kunden zählten Mannesmann und Grundig, Siemens und Opel.

Peter Klein ist Betriebsrat bei Opel in Rüsselsheim, er vertritt den Vorsitzenden. 2500 Kollegen sind dort im vergangenen Jahr zu MyPegasus gewechselt. »Im Großen und Ganzen ist es gut gelaufen«, sagt der IG-Metall-Mann. Der anfängliche Betreuungsschlüssel, bei dem sich ein MyPegasus-Mitarbeiter um 80 Opelaner kümmerte, sei zwar schlecht gewesen. Aber er habe sich verbessert. Bis zu welchem Verhältnis, weiß der Betriebsrat nicht. Nachdem der Auftrag bei MyPegasus platziert war, interessierte ihn der Ablauf offenbar nicht mehr.

Und auch an den Kollegen, die dem Rat des Betriebsrats folgten und dorthin gewechselt sind, hat er anscheinend schnell das Interesse verloren. Er weiß nicht, was aus ihnen geworden ist. Als die Transferzeit Ende 2005 endete, sei ja »viele noch offen« gewesen. »Es gibt keine Statistik, wie viele in Arbeit gekommen sind«, sagt er. Da irrt Klein, MyPegasus hat die Zahlen. 25 Prozent der Opelaner hatten bei Ablauf des Projekts eine neue Stelle; knapp 12 Prozent machten sich selbstständig. »Von der Heilpraktikerin bis zum Kneipenwirt war alles dabei«, sagt Schwille. Zudem seien viele ausländische Kollegen anschließend in ihre

Heimatländer zurückgekehrt. Ursprünglich war der Wechsel den Opelern mit dem Hinweis angepriesen worden, die Vermittlungsquote liege bei rund 70 Prozent. Peter Klein findet Transfergesellschaften trotzdem »auf jeden Fall sinnvoll«, wie es sich für einen IG-Metall-Betriebsrat gehört.

»Auch wir sind aus dem IG-Metall-Umfeld hervorgegangen«, sagt Refugio-Projektleiter Roland Zimmermann. »Aber bei uns gab es nie direkte personelle Verknüpfungen mit der Gewerkschaft.« Er selbst war Elektriker bei einer Thyssen-Tochter mit 320 Mitarbeitern und dann hauptamtlicher Betriebsrat. Als 1999 Massenentlassungen anstanden, empfahl die IG Metall den Arbeitsrechtler Johannes Filzek, den Gründer von Refugio. »Er hatte das Konzept für die Transfergesellschaft und brauchte Leute, die es umsetzen«, sagt Zimmermann – der Betriebsrat bekam einen Job als Betreuer. Und weil das Geschäft mit den Transfergesellschaften boomte, ist er bis heute als Projektleiter dabei. Manchmal trifft Zimmermann auf der Straße ehemalige Kollegen. »Manche sind neidisch«, gibt er zu. »Sie sagen: Du hast es ja geschafft, du brauchst dir keine Sorgen mehr zu machen.«

Auch wenn Refugio nicht mehr so verfährt: Dass Betriebsräte eines stillgelegten Unternehmens bei der Transfergesellschaft einen Betreuerjob bekommen, ist immer noch ein gängiges Verfahren. Sie kennen die Stärken und Schwächen der gekündigten Kollegen und können deshalb den Pädagogen gut zur Seite stehen. Andererseits wird die Aussicht auf den Job ihren Kampf darum verstärken, dass überhaupt eine solche Auffanggesellschaft im Sozialplan vorgesehen wird.

Die Interessenverquickung zeigt das Dilemma, in dem Arbeitsmarktpolitik immer steckt: Man will Arbeitslosen zum Job verhelfen, und plötzlich profitieren auch Personen oder Institutionen, die gar nicht gemeint sind. Wenn jetzt in Berlin die Transfergesellschaften auf dem Prüfstand stehen, werden sie bei Gewerkschaften wie bei Unternehmen starke Befürworter finden. Nur: Wo endet das Interesse für die Arbeitslosen, wo beginnt das eigene? Und selbst die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen profitieren, weil Transfergesellschaften ihnen Arbeit abnehmen und manche Leute gar nicht, andere erst später zu ihnen kommen.

Bei den Transferanbietern gibt es, unabhängig von der jeweiligen Nähe zur Gewerkschaft, immense Qualitätsunterschiede. Zudem spielen aber Alter, Beruf und Wohnort der betreuten Menschen für die Vermittlungschancen eine große Rolle. Und oft bleibt den gekündigten Mitarbeitern nur der Vorteil, dass sie von der Arbeitsagentur länger Geld erhalten als andere Arbeitslose. Zum Thema Arbeitsmarkt und Politik - Ein Überblick über die aktuellen Reformen »