

KOMMENTAR



ERICH MICHAEL LANG
zur Transfergesellschaft

@ mlang@vrm.de

Ermutigend

In der Arbeitsmarktpolitik wird mit harten Bandagen gekämpft. Viel Prügel hat schon die Arbeitsagentur einstecken müssen. Wie bei kaum einer anderen Bundesbehörde steht ihr Handeln im Fokus der Öffentlichkeit, was einen steten Rechtfertigungsdruck erzeugt. Die Vorwürfe zielen meist darauf ab, dass Arbeitslosigkeit mehr verwaltet anstatt strategisch aktiv überwunden wird. Das Beispiel der Transfergesellschaft zeigt jedenfalls, dass es durchaus auch strategisch aktiv und in gewissem Sinn sogar präventiv gehen kann. Bei den Racke-Mitarbeitern kamen sicherlich einige günstige Rahmenbedingungen hinzu, wie die durchweg gute Grundqualifizierung oder aber auch ein sich zeitgleich insgesamt erholender Arbeitsmarkt, dennoch muss festgehalten werden, dass die Chancen auf Weiterbeschäftigung unterm Strich deutlich ungünstiger ausgefallen wären, hätte die Belegschaft – wie andernorts üblich – Knall auf Fall vom Jobverlust erfahren und sich aus eigener Kraft um einen Ausweg kümmern müssen. Agentur, Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben in diesem Fall alle auf ihre Weise Verantwortung bewiesen und das Ergebnis ist ermutigend. Dieses arbeitsmarktpolitische Instrument verdient viele Nachahmer.



Markus Kaster ist Geschäftsführer der pebb GmbH in Ober-Hilbersheim.



Günther Klingler war Prokurist bei Racke und begleitete den Transferprozess.



Mathias Knaupe ist Geschäftsführer der teta GmbH mit Sitz in Mainz.



Herbert Jordan ist Bereichsleiter und stellv. Geschäftsführer operativ der Arbeitsagentur. Fotos: privat

Aus der Krise zum Job

RACKE 16 ehemalige Mitarbeiter finden durch Transfergesellschaft Anstellung

Von
Erich Michael Lang

BINGEN/MAINZ/OBER-HILBERSHEIM. Der bittere Niedergang des traditionsreichen Weinunternehmens Racke hat wenigstens für einen Großteil der früheren Belegschaft noch ein Happy End. 16 von 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in einer Transfergesellschaft aufgefangen worden waren, haben zwischenzeitlich wieder Arbeit gefunden, man-

WIRTSCHAFT RHEIN-NAHE

che von ihnen konnten sich beruflich sogar deutlich verbessern. Genau genommen hatte die Gruppe sogar noch Glück im Unglück, da die Vermittlung in die Transferlösung bereits über der Bühne war, bevor Racke schließlich in die Insolvenz gehen musste. Günther Klingler, damals Prokurist bei Racke, erzählt von diesen schicksalhaften Jahren und noch immer klingt da zwischen den Zeilen Respekt an vor einem Unternehmen, das bis zum Schluss versucht habe, für die Mitarbeiter das Schlimmste zu verhindern, und eine Prise Stolz ist auch dabei auf Kolleginnen und Kollegen, die in der Krise vorbildlich zusammengestanden sind und sich aufgrund ihrer guten Qualifikation auch haben weiterentwickeln können.

Dass die Racke-Mannschaft schon irgendwie außergewöhnlich war, bestätigen auch Geschäftsführer Matthias

Knaupe von der teta GmbH in Mainz und Geschäftsführer Markus Kaster von der pebb GmbH in Ober-Hilbersheim.

NACHBARSCHAFT

Beide Gesellschaften haben das von der Arbeitsagentur finanzierte Transferprojekt getragen. Es komme nicht häufig vor, so Kaster, dass am Ende einer Transfermaßnahme eine derart hohe Quote von Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt stehe. Allerdings habe das Racke-Team auch bereits über hohe spezielle Qua-

lifikationen verfügt und es habe lediglich gezielt in Einzelbereichen durch Weiterbildung nachjustiert werden müssen.

Günther Klingler macht deutlich, es gehörten drei zum Bunde: der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Agentur: Alle müssten gemeinsam eine Transfergesellschaft freiwillig auf den Weg bringen, bevor es zu spät sei, alle aber trügen damit gleichermaßen auch ein Risiko. Denn beispielsweise entfallen durch die Übernahme in eine Transfergesellschaft längere Kündigungsfristen des Arbeitnehmers. „Die dumpfe Lösung lautet: Frei-

stellen. Der kluge Weg ist die Transfergesellschaft. Leider ist diese Möglichkeit vielfach noch immer unbekannt. Aber sie eröffnet den Menschen Chancen, die in eine neue Beschäftigung führen können. Lange also, bevor der Abwicklungssozialplan kommt, muss in der Krise der Transfersozialplan angesetzt werden“, unterstreicht Herbert Jordan, Bereichsleiter und stellvertretender Geschäftsführer bei der Agentur für Arbeit in Mainz. Das gelte übrigens für alle Unternehmensetagen. Eine Transferlösung mache auch im Ernstfall im Managementbereich Sinn. „Es ist auch wichtig, dass gerade Mitarbeiter, die über viele Jahre einem Betrieb angehört haben, sich in einer solchen Situation erst mal finden und orientieren können. Die Transfergesellschaft hat dazu Raum geboten. Manche Kolleginnen und Kollegen haben da ganz neue Seiten an sich entdeckt“, erzählt Klingler. Zwei gekündigte Mitarbeiter haben jetzt Geschäftsführerpositionen, eine Mitarbeiterin mit Hochschulabschluss, die im Marketingbereich tätig war, hat sich in einer ganz anderen Branche selbständig gemacht. Das Durchschnittsalter der zwölf Frauen und zehn Männer liegt bei 48 Jahren; das ist klassischerweise eigentlich allein heutzutage schon ein Vermittlungshemmnis. Tätig waren die Mitarbeiter zuletzt in der Verwaltung im Hauptsitz des Unternehmens auf den Kupferbergterrassen in Mainz.

► KOMMENTAR

DAS MODELL Transfergesellschaft

► Die Mitarbeiter der Racke GmbH wurden in **Gruppenveranstaltungen und Einzelberatungen** sowie durch Qualifizierungsmodule intensiv bei der Jobsuche unterstützt. Neben der Anpassung der Bewerbungsunterlagen und der gemeinsamen Stellen- und Unternehmensrecherche fand auch eine gezielte Vorbereitung auf anstehende Vorstellungsgespräche statt.

► Um die beruflichen Chancen der Teilnehmer zu verbessern, wurden insgesamt **elf Qualifizierungsmaßnahmen** bei unterschiedlichen Bildungsträgern durchgeführt, die teilweise durch die Mainzer Agentur für Arbeit finanziell gefördert wurden. Inhaltlich reichten die Schulungen von EDV-Bausteinen und Englischkursen über kaufmännische, steuerfachliche und betriebswirtschaftliche Weiterbil-

dungsmodule bis hin zu Online-Marketing, Datenanalyse und Reporting. Die Gesamtkosten betragen 11 138 Euro.

► Eine Transfergesellschaft läuft über zwölf Monate. Der Arbeitnehmer erhält **Transferkurzarbeitergeld** (entspricht Arbeitslosengeld) plus einen Aufstockungsbetrag vom Alt-Arbeitgeber auf 80% des früheren Gehalts. Der Alt-Arbeitgeber zahlt außerdem die Kosten für die Transfergesellschaft und beteiligt sich an den Qualifizierungsmaßnahmen. Die Arbeitsagentur bezuschusst ebenfalls die Qualifizierung und trägt das Transferkurzarbeitergeld. Wer rasch Arbeit findet erhält eine „Sprinterprämie“. Bei einem Scheitern ist während der Laufzeit aber auch wieder eine Rückkehr in die Transfergesellschaft möglich.

► www.pebb-transfer.de