



Zwischen Angst und Aufbruchstimmung

Ob Massentlassungen bei BenQ oder Insolvenz beim Nähmaschinenhersteller Pfaff in Kaiserslautern: Transfergesellschaften sollen den Absturz der Mitarbeiter in die Arbeitslosigkeit verhindern oder wenigstens hinausschieben. Doch das von der Idee her vernünftige Instrument, erweist sich in der Praxis nicht selten als schlechte Beruhigungspille.

Nur wenige Menschen geben gerne zu, bei einer Transfergesellschaft beschäftigt zu sein. Auch Josef Hoke mag nur deshalb offen reden, weil er der Arbeitslosigkeit entwischt ist. Einige seiner insgesamt 185 ehemaligen Kollegen von Agfa Photo im bayrischen Peiting hat sie, viereinhalb Jahre nach der Firmenpleite, noch immer fest im Griff. Deshalb grämen sie sich, dafür schämen sie sich,

darüber sprechen sie nicht. Transfergesellschaften sind ein dreifach heißes Eisen. Zum einen betriebswirtschaftlich, denn sie erzwingen eine gewisse Kungelei zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Zum anderen psychologisch, denn sie schüren bei den Betroffenen oft unrealistische Hoffnungen und lassen sie damit am Ende reichlich naiv aussehen. Zum dritten politisch, denn sie vernebeln die Zahl der tat-

sächlich erwerbslosen Menschen. Keiner der rund 11 000 Arbeitnehmer, die 2008 in Transfergesellschaften untergebracht worden sind und für die der Steuerzahler rund 13 Millionen Euro aufgebracht hat, kam in der Arbeitslosenstatistik vor. Der Zweck einer Transfergesellschaft ist es, überzählige, von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeiter für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Während dieser Zeit müs-

„Früher lag die Gründung einer Transfergesellschaft überwiegend im Interesse der Arbeitnehmervertreter. Jetzt liegen die Arbeitgeber vorn. Für sie ist das gewissermaßen ein chirurgisches Mittel, um leichter aus schwierigen Gesprächen herauszukommen.“

Gerhard Ubl, Geschäftsführer der Transfergesellschaft Train

sen sie nicht arbeiten, sondern sich von den Mitarbeitern der Transfergesellschaft und Beauftragten beraten, weiterbilden und bei der Jobsuche helfen lassen. Dafür erhalten sie ein Kurzarbeitergeld in Höhe von 60, Eltern 67 Prozent vom letzten Gehalt, sowie einen Aufstockungsbetrag vom Arbeitgeber, der oft an die 80 Prozent heranreicht.

Die Bundesagentur für Arbeit und die Betreiber der Zweckgesellschaften loben die Transfergesellschaften als Zaubermittel gegen die Verfestigung von Arbeitslosigkeit. Tatsächlich wäre die Arbeitslosenquote höher, würde man die zur Seite gestellten, faktisch beschäftigungslosen Menschen mitzählen.

Mit Auslaufen der Kurzarbeit im bevorstehenden Winter erwarten Experten einen weiteren Anstieg von Transfergesellschaften und den darin auf Zeit „geparkten“ Arbeitnehmern. „In der derzeitigen Wirtschaftskrise beauftragen uns immer mehr Arbeitgeber mit der Gründung von Transfergesellschaften, um den Stellenabbau so sozialverträglich wie möglich zu machen“, berichtet Jens-Peter Paulsen, Geschäftsführer des Personalberatungsunternehmens m.o.v.e. hr in Hamburg. „Im vergangenen Jahr haben wir allein in den zwei Wochen vor Weihnachten so viele Aufträge bekommen wie sonst im ganzen Jahr nicht. Im Moment begleiten wir allein 600 Menschen aus der Chemiebranche, wo derzeit unheimlich viele Stellen gestrichen werden, für zwölf Monate bei der beruflichen Neuorientierung.“

Glück und Unglück

Arbeitslosigkeit schleicht sich in mancherlei Masken heran. Eine davon heißt Transfergesellschaft, was schon deshalb bedrohlich klingt, weil man sich instinktiv davor fürchtet, von irgendwem nach

irgendwo überführt zu werden, wohin man möglicherweise gar nicht will. Die Sorge ist berechtigt. Denn ob der Transfer seitwärts zu einer neuen Erwerbsquelle führt oder abwärts in die offizielle Arbeitslosigkeit und vielleicht nur verzögert in Richtung Hartz IV, hängt nicht nur von der Mobilität, der Motivation und dem Wiederaufstehvermögen der Gekündigten ab, sondern ganz entscheidend davon, bei welcher Gesellschaft und bei welchem Berater man nach der Kündigung landet.

Ob er oder sie sich tatsächlich den Arbeitnehmern verpflichtet fühlt, sich engagiert um sie kümmert und mit ihnen zusammen einen Schlachtplan für die kommenden Monate entwirft. Oder ob die beauftragten Coaches ihre „Kunden“ zu Dutzenden zugeteilt bekommen und, weil wenig Zeit und Lust, Dienst nach Vorschrift schieben: Appell an die Eigenmotivation, Durchsicht und Verbesserung des Lebenslaufs, Anregung zu zwei, drei gängigen Qualifizierungsangeboten, wenn nicht, dann eben nicht, Achselzucken, Ende der Vorstellung.

Von den früheren Agfa Photo-Mitarbeitern seien immerhin „mehr als 80 Prozent wieder in Lohn und Brot“, freut sich der gelernte Informationselektroniker Hoke für seine Ex-Kollegen. „Die meisten pendeln allerdings, kaum einer hat am Ort eine neue Arbeit gefunden.“ Diesen Erfolg schreibt sich der frühere Betriebsratsvorsitzende auch auf die eigene Fahne. Denn Hoke schlug die der Belegschaft angebotenen Abfindungen in den Wind und befürwortete den Übergang in eine Transfergesellschaft. Das bringt zwar kein Geld aufs Konto, schiebt aber den Gang zum Fallmanager des Arbeitsamts um bis zu zwölf Monate heraus. Für Josef Hoke, der die Transferzeit für Praktika bei Weiterbildungsfirmen und Betreibern von Trans-

fergesellschaften nutzte, war das ein Glücksfall. Er lernte, dass man von der Schulung und Beratung ausgelagerter Mitarbeitern gut leben kann und ist damit heute selbst unterwegs. Hoke berät Menschen, die sich wie er eine neue berufliche Zukunft aufbauen müssen – unter anderen im Auftrag von Transfergesellschaften.

Weichenstellungen durch den Sozialplan

Je nach Finanzlage des Unternehmens und je nach Verhandlungsmacht des Betriebsrats fallen die Transfersozialpläne recht unterschiedlich aus. In solchen Fällen, in denen die Insolvenz nahe und wenig Geld in der Firmenkasse ist, gibt es die versprochenen und vom Arbeitgeber mitfinanzierten Transferleistungen nur dann, wenn die Mitarbeiter auf ihre Abfindung und Kündigungsfristen verzichten. Arbeitnehmer müssen hier also genau abwägen: Kasse machen und auf eigene Faust eine neue Stelle suchen oder aber unter den Schutzschirm der Transfergesellschaft schlüpfen und sich weiterqualifizieren. Nur in den Fällen, in denen der Arbeitgeber rechtzeitig zum Rettungsanker der Transfergesellschaft greift, kann zusätzlich noch eine Abfindung drin sein.

Teilweise wird um die Bedingungen auch hart gerungen. So haben beispielsweise die von Standortschließungen bedrohten Mitarbeiter des IT-Dienstleisters EDS einen vergleichsweise komfortablen Sozialplan über Streik erkämpfen können. Wer dort freiwillig mit Aufhebungsverträgen ausscheidet, erhält eine gut dotierte Abfindung und kann dann noch für bis zu zwölf Monate in eine Transfergesellschaft wechseln. Das Transferkurzarbeitergeld wird in dieser Zeit auf 80 (Ledige) beziehungsweise 87 Prozent (Familien) aufgestockt.

Zudem gibt es noch für jeden Monat, den man die Transfergesellschaft vorzeitig verlässt, 25 Prozent des bisherigen monatlichen Bruttolohns. Der Anreiz für die betroffenen Mitarbeiter, bei dem Transferangebot mitzumachen, ist also groß und ganz im Sinne der Personaldienstleister, die diese Arbeit übernehmen. Aber dieser üppig bestückte Plan ist eher die Ausnahme als die Regel.

Alle profitieren

Da Transfergesellschaften „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten“ sein müssen, beauftragt der Arbeitgeber in der Regel eine dritte Partei mit deren Gründung und dem Betrieb. Nur bei Siemens war das anders: Nach der Pleite von BenQ stampfte der Konzern eine eigene Transfergesellschaft aus dem Boden, in der auch andere überzählige Siemensianer unterkamen.

Wo das nicht möglich ist, springen Personaldienstleister, Outplacement- und Unternehmensberater, Weiterbildungsfirmen, Zeitarbeitsunternehmen und im eigenen oder fremden Auftrag handelnde Rechtsanwälte bereitwillig in die Bresche. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Gründung und Förderung zustimmen, was bei ihr bekannten Betreibern ein reiner Verwaltungsakt ist. Für die darin überführten Beschäftigten hat die Bundesbehörde im laufenden Jahr fast 200 Millionen Euro an Transfer-Kurzarbeitergeld budgetiert. Das, so der ultimative Krisenausweis, ist mehr als das 15-fache des letzten Jahres.

Die Anzahl der Transfergesellschaften schwankt von Monat zu Monat, bisweilen von Woche zu Woche. Da ihre Lebensdauer auf ein Jahr befristet ist, fallen auch jeden Monat welche aus der Statistik heraus. Wie viele Transfergesellschaften und dort Beschäftigte es aktuell gibt, weiß selbst der zuständige BA-Sachbearbeiter Burkhard Klammroth in Nürnberg nicht zu sagen. Er findet „das alles ohnehin etwas merkwürdig“ und erklärt: „Die Betreiber geben zum Teil Anzeigen ab und wissen noch gar nicht, ob sie die

Beschäftigten überhaupt bekommen oder ob die Transfergesellschaft bewilligt wird.“ Dahinter lässt sich kaufmännischer Weitblick vermuten: Schneller Antrag, schnelle Genehmigung, schnelle Bezuschussung der Transfergesellschaft, schneller Durchsatz, schnelle Abwicklung, schnell zum nächsten Auftrag.

Die Chancen darauf stehen nicht schlecht, denn allorten liegen Kündigungen in der Luft. „Früher lag die Gründung einer solchen Gesellschaft überwiegend im Interesse der Arbeitnehmervertreter“, erklärt Gerhard Ubl, Geschäftsführer der Transfergesellschaft Train in München, „jetzt liegen die Arbeitgeber vorn. Für sie ist das gewissermaßen ein chirurgisches Mittel, um leichter aus schwierigen Gesprächen herauszukommen.“ Man kann es auch so sehen: Für die Betreiber von Transfergesellschaften ist die Wirtschaftskrise geradezu ein Gottesgeschenk.

„Wie die Geier stürzen die sich heute auf jeden Betrieb, der in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckt“, schimpft ein Personaldienstleister aus Berlin über seine Kollegen, „ein Gerücht genügt, und die Geschäftsleitung hat 60, 70 Offerten über die Gründung einer Transfergesellschaft auf dem Schreibtisch.“ Bestätigt wird das durch einen zweiten, der ebenso regelmäßig mitbietet.

Wer den Zuschlag bekommt, entscheiden das Unternehmen und der Betriebsrat gemeinsam. Der Betriebsrat will – dafür hat er schließlich auf Abfindungen verzichtet – eine hohe freiwillige Aufstockungssumme und die bestmögliche Weiterbildung für die Kollegen. Deshalb kämpft er um ein möglichst hohes Transferbudget. Der Arbeitgeber hingegen möchte sich seines Personals kostengünstig entledigen und zieht deshalb Angebote von Betreibern vor, bei denen er eine möglichst geringe Kopfpauschale für die Qualifizierung zahlen muss. Ohne Betriebsrat entscheidet der Chef allein, ansonsten muss verhandelt werden.

In seinem neuen Beruf nimmt Josef Hoke öfter an Gesprächen über geplante Transfergesellschaften Teil und erlebt darin die

Stimmung der Betriebsräte: „Die ist erst mal abwehrend“, berichtet er, „so habe ich am Anfang ja auch gedacht. Das war auch für mich ein Umdenkenprozess.“ Nur zu gern sind die Transfergesellschaften dabei behilflich und argumentieren: Abfindungen sind schnell auf den Kopf gehauen, aber Qualifizierung spült dauerhaft Geld in die Haushaltskasse. In die der Beschäftigten zwar erst dann, wenn sie eine neue Stelle finden, und in die der Transfergesellschaften sofort, aber über solche Feinheiten muss man ja nicht ewig diskutieren.

Abseits ihrer Kollegen ziehen die Betreiber kräftig übereinander her. „Wenn man Transfergesellschaften als Verwahranstalten betrachtet und die Menschen als durchlaufende Posten behandelt, wie es viele tun, dann kann man damit gutes Geld verdienen“, ereifert sich ein Geschäftsführer, über den ein anderer genüsslich kolportiert, der habe gut reden, er mache es doch genauso. Die „Selbstbedienungsmentalität der Durchführenden“, klagt ein Transfermanager aus Berlin, „ist ein heißes Eisen, das niemand anzupacken wagt.“ Selbst Gerhard Ubl räumt ein: „Es gibt genügend Transfergesellschaften mit ungenügenden Qualifizierungsangeboten.“

Doch kaum jemand macht dagegen mobil. Denn mit Ausnahme der erfolglos durch das Jahr geschleusten Mitarbeiter – und selbst die atmen auf, weil sie zwölf Monate Aufschub vor der offiziellen Arbeitslosigkeit gewinnen –, macht jede Interessengruppe ihren Schnitt:

- Die Bundesagentur deckelt die Arbeitslosenzahlen, was den Politikern höchst gelegen kommt.
- Die Sozialkassen freuen sich über regelmäßig eingehende Beiträge.
- Die Arbeitgeber können unauffällig und vergleichsweise preiswert ihre Belegschaften entsorgen.
- Den Betreibern der Transfergesellschaften, also Outplacern, Rechtsanwälten und Personaldienstleistern, öffnet sich ein neues Betätigungsfeld.
- Die Weiterbildungsfirmen lasten ihre

Mitarbeiter und Geschäftsräume aus und füllen die Auftragsbücher von freiberuflich tätigen Beratern und Coaches.

- Die Gewerkschaften können ihre eigenen und die mit ihnen verbundenen Weiterbildungsfirmen pöppeln.

Allein an dieser Stelle rührt sich ein schwacher Protest. „Bei den Transfergesellschaften sind die beiden großen Träger der Gewerkschaften eher wenig engagiert“, wendet Johannes Jakob vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes pflichtschuldig ein, „der Markt wird dominiert von privaten Trägern, die zum Teil mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten.“

Sei's drum. Selbst wenn die Partikularinteressen überwiegen, kann die „unsichtbare Hand“ des Marktes für einen gerechten und der Allgemeinheit zugute kommenden Ausgleich sorgen. Auch hier?

Streit über die Wirkung

Gern verweisen die Befürworter der Transfergesellschaften auf die Erfolgsquoten in der Vermittlung. Allerdings ist kaum zu belegen, was auf die Aktivitäten der Transfergesellschaft und was auf die individuellen Anstrengungen der Betroffenen zurückzuführen ist. Angesichts der nach Jahresfrist unweigerlich drohenden Arbeitslosigkeit kommt so mancher doch von selbst in die Pötte. „Unter den Mitarbeitern gab es auch solche Kollegen, die sich haben treiben lassen“, erinnert sich Josef Hoke. „Doch irgendwann entsteht ja Leidendruck, irgendwann ist das Urlaubsfeeling weg, und dann sinken die Hemmschwellen gegenüber Zeitarbeitsfirmen.“

Auch Manfred Engelhardt hörte seinem Coach lange Zeit geduldig zu, bevor ihm aufging, dass er sich wohl allein werde helfen müssen. Zwischen April und August dieses Jahres saß der Mittfünfziger, der es bis zum Senior Principal bei Qimonda in Dresden und Chef sämtlicher Entwicklungsingenieure in Asien und den USA gebracht hatte, alle 14 Tage im Büro des von der Transfergesellschaft PTG in Augsburg beauftragten Kümmerers. Der erkun-

Regelungen zu Transfergesellschaften

Info

Gründung

Arbeitgeber und – sofern vorhanden – Betriebsrat können vereinbaren, dass Mitarbeiter bei drohenden Massenentlassungen in eine Transfergesellschaft (das Sozialgesetzbuch spricht auch von einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit - beE) wechseln. Fünf Prozent oder mindestens sechs Mitarbeiter müssen von der Restrukturierung betroffen sein. Der Übergang in die Transfergesellschaft basiert auf einem dreiseitigen Vertrag: Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und betroffenen Arbeitnehmer, neuer Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Transfergesellschaft.

Der Wechsel in die Transfergesellschaft ist freiwillig und erfolgt in der Regel innerhalb der Kündigungsfristen. Die Mitarbeiter erhalten dort in der Regel auf zwölf Monate befristeten Vertrag. In dieser Zeit werden die Betroffenen bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle durch Berater unterstützt und können sich bei Bedarf weiterqualifizieren. Die Gründung einer Transfergesellschaft erfolgt über die Anmeldung bei der Agentur für Arbeit.

Vor Übertritt in die Transfergesellschaft müssen die Mitarbeiter ein sogenanntes Profiling zur Feststellung des individuellen Leistungsfähigkeit und des Qualifikationsbedarfs durchlaufen.

Kosten und Finanzierung

Die Förderung von Transfermaßnahmen ist in § 216a SGB III geregelt. Demnach fördert die Agentur für Arbeit die Teilnahme von Arbeitnehmern an Transfermaßnahmen durch Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2500 Euro je Arbeitnehmer. Diese Förderung bezieht sich auf Maßnahmen vor Übertritt in die Transfergesellschaft (im Rahmen der Transferagentur oder von Outplacement).

Während der Transferzeit erhalten die Mitarbeiter nach den Voraussetzungen des § 216 b SGB III maximal zwölf Monate Transferkurzarbeitergeld in Höhe von 60 beziehungsweise 67 Prozent (mit Kindern) des letzten Nettoehalts. Dieser Betrag wird in der Regel von dem Unternehmen aufgestockt (auf 80 bis 90 Prozent).

Einige Transferanbieter geben für eine Kostenabschätzung die Faustformel an, dass den Arbeitgeber der Transfer eines Mitarbeiters pro Monat etwa halb so viel kostet wie ein Monat regulärer Beschäftigung. Das hängt natürlich auch stark davon ab, mit welchem Betreuungsschlüssel der Transferanbieter arbeitet und wie hoch die Kosten für die berufliche Qualifizierung angesetzt werden. Das Qualifizierungsbudget wird in der Regel pro Kopf ausgewiesen (im Durchschnitt 1000 bis 2000 Euro), allerdings nicht personenscharf verbraucht. Personen mit hohem Qualifizierungsbedarf können also auch ein höheres Bildungsbudget in Anspruch nehmen, sofern andere auch mit weniger Qualifizierung auskommen.

Auch die Arbeitnehmer werden in der Regel an den Kosten des Transfers zu beteiligt. So sparen die Unternehmen reguläre Lohn- und Gehaltskosten, in dem sie die Mitarbeiter vor Ablauf der jeweiligen Kündigungsfristen in die Transfergesellschaft übertreten lassen. Gängig ist auch ein (Teil-)Verzicht auf Abfindungen, die den betroffenen Mitarbeitern ohne Transferleistungen in einem normalen Sozialplan zustehen würden.

Empfehlenswert sind als Anreizmotivation sogenannte Sprinterprämien. Um die Eigenmotivation zur Arbeitsplatzsuche zu unterstützen, erhalten die Mitarbeiter bei frühzeitigem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft eine klar definierte Sonderzahlung.

Alle Details über die Maßnahmen der Finanzierung sollten im Transfersozialplan festgehalten werden.

Nach Ablauf der Transfergesellschaft

Sollte der Arbeitnehmer nach Ablauf der Transfergesellschaft keine neue Stelle gefunden haben, hat er Anspruch auf Arbeitslosengeld I mit voller Dauer der Bezugszeit. (sti)

digte sich in den einstündigen Sitzungen nach der Befindlichkeit seines Klienten und machte ihm Mut: Von den 70 Leuten, die er in seiner Obhut habe, ginge Engelhardt das Thema neuer Job am aktivsten an. Danach erklärte er ihm, wie man heutzutage Bewerbungen schreibt und dass Mind Mapping eine gute Idee sein könnte, um künftige Arbeitsfelder zu erschließen. Ansonsten diskutierte er mit Engel-

hardt die spannende Frage, was nach der Pleite des letzten deutschen Halbleiterherstellers wohl aus dem Industriestandort Deutschland werden würde.

Nun ja: Was hätte der Coach einem solchen Großkaliber – 44 Patente, über 150 wissenschaftliche Veröffentlichungen, mehr als 100 Vorträge auf internationalen Konferenzen, Mitglied von zahlreichen Fachgremien und seit kurzem sogar

Fellow der amerikanischen Electrochemical Society, eine der weltweit höchsten Auszeichnungen für wissenschaftliche Arbeiten – auch raten können? „Tja, worüber sollte man sprechen?“, überlegt Engelhardt zartbitter, „etwa über Weiterbildungsangebote? Ich habe in diesen Gesprächen höchstens zehn Prozent neu dazugelernt. Aber wenn es die entscheidenden zehn Prozent gewesen wären, die mir einen neuen Job gebracht hätten, dann hätte es sich ja gelohnt.“ Hat es sich aber nicht. Seit wenigen Wochen ist Manfred Engelhardt nun doch Kunde bei der Arbeitsagentur. Tröstlich mag da allenfalls sein, dass die ihm entgangene Abfindung kaum für eine Existenzgründung im Markt für Chipentwicklung ausgereicht hätte.

Die beschäftigungspolitische Wirkung des Instruments ist umstritten – selbst bei den Betreibern. „Seit Jahren hält sich der Irrtum, dass nennenswerte Zahlen qualifizierter Personen durch Fort- und Weiterbildung in Arbeit kämen“, sagt m.o.v.e. hr-Geschäftsführer Jens-Peter Paulsen. „Alle Erkenntnisse weisen aber darauf hin, dass dies nicht der Fall ist. Unsere Erfahrungen zeigen, dass lediglich an die Person und die jeweilige Situation angepasste und damit passgenaue Kurzqualifizierungen sinnvoll sind. Wichtig ist, den Angestellten die Möglichkeiten einer Transfergesellschaft aufzuzeigen und sie selbst entscheiden zu lassen, ob sie diese Chance nutzen wollen oder nicht.“ Schon 2006 hatte das Wirtschaftsforschungsinstitut Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn festgestellt, dass sich die Job-Chancen der Entlassenen durch die in einem Firmenmantel gegossene Motivierung und Qualifizierung nicht sonderlich verbessern. Für Dr. Hilmar Schneider vom IZA sind die Transfergesellschaften deshalb ein Instrument, das man nicht brauche: Sie hätten sich nicht unbedingt als wirkungsvoll erwiesen, aber höhere Kosten verursacht, gab er dem SWR vor laufenden Kameras zu Protokoll. Dem Bundesarbeitsministerium ist die Studie bekannt. Schließlich hatte man sie beim IZA selbst in Auftrag gegeben.

Nach Ansicht vieler Kritiker stecken die Beschäftigten einer Transfergesellschaft in der Vorhölle zu Hartz IV. Viele würden mit sinnlosen Englischkursen, Gablerstaplerführerschein, Kommunikations- und Konflikttrainings ruhig gestellt. Um aber einen neuen Job zu finden, seien sie letztlich doch auf ihre eigene Initiative angewiesen. Die Befürworter hingegen lenken den Blick auf die besseren Jobaussichten dank gezielter Qualifizierung. Nicht zu Unrecht, denn eine Abfindung ist schneller verfrühstückt, als ein neuer Job für neue Brötchen sorgen kann. Und die Betroffenen gewinnen Zeit für eine Neuorientierung. Für seine Kollegen hat Ex-Betriebsrat Josef Hoke einen nachhaltig guten Tipp auf Lager: „Der Betriebsrat steckt mit in der Verantwortung für die Kollegen, und bevor er falsch entscheidet und hinterher nicht mehr ruhig schlafen kann, sollte er die Sache gründlich prüfen.“

Christine Demmer, freie Journalistin, Wiesbaden