

Luisa Peters | Claudia Muche | Inga Truschkat

Personenbezogene Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Beschäftigungstransfer
im Spannungsfeld von Staat,
Markt und Gemeinschaft

Luisa Peters | Claudia Muche | Inga Truschkat (Hrsg.)
Personenbezogene Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Übergangs- und Bewältigungsforschung

Herausgegeben von

Andreas Oehme | Barbara Stauber | Inga Truschkat |

Andreas Walther

Luisa Peters | Claudia Muche |
Inga Truschkat (Hrsg.)

Personenbezogene Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Beschäftigtertransfer im Spannungsfeld
von Staat, Markt und Gemeinschaft

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-3257-4 Print
ISBN 978-3-7799-2654-2 E-Book (PDF)

1. Auflage 2020

© 2020 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Ulrike Poppel
Satz: text plus form, Dresden
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Personenbezogene Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Beschäftigtertransfer im intermediären Raum zwischen Markt, Staat und Gemeinschaft <i>Luisa Peters, Inga Truschkat & Claudia Muche</i>	7
Zwischen Mobilisierung und Stilllegung: Politische Entwicklungslinien des Beschäftigtertransfers <i>Luisa Peters & Inga Truschkat</i>	26
Institutionen des Beschäftigtertransfers im internationalen Vergleich <i>Bernd Reissert</i>	36
Beschäftigtertransfer ist mehr als Arbeitsvermittlung. Beschäftigtenvertretung zwischen Arbeitsplatzverlust, sozialer Absicherung und Transfer <i>Jörg Kunkel</i>	55
Perspektiven aus der Arbeitslosenforschung für den Beschäftigtertransfer – Sozialer Geleitschutz und Übergangsarbeitsmärkte <i>Gert Beelmann</i>	76
Transferträger als hybride Dienstleistungsorganisationen. Dienstleistungsarbeit im Spannungsfeld organisationaler Legitimationen <i>Inga Truschkat & Luisa Peters</i>	90
Heterogene Formalstrukturen – Isomorphie der Aktivität. Ergebnisse der bundesweiten Organisationsbefragung der Träger im Beschäftigtertransfer <i>Andreas Herz</i>	104
Die Implementation von Transfergesellschaften in filialisierten Unternehmen durch Trägernetzwerke. Das Fallbeispiel der Praktiker-/Max-Bahr-Baummarktketten <i>Gernot Mühge, Kathrin Filipiak & Markus Hertwig</i>	124

Transferträger zwischen Profession und Organisation? Professionsverständnis von Berater_innen in der Gestaltung von Übergängen in Arbeit im Transferbereich <i>Inga Truschkat & Claudia Muche</i>	140
„Ich muss Arbeit haben, egal was da kommt“ Biografische Perspektiven auf Arbeit von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft <i>Christian Schröder, Christiane Dittrich & Nina Wlassow</i>	159
Die Herstellung des Übergangs von Arbeit in Arbeit durch das Prozessieren des Profilings in der Transfergesellschaft <i>Christiane Dittrich, Heike Chyle & Nina Wlassow</i>	172
Beratung in der Transfergesellschaft als gemeinsame Herstellung eines Schonraums <i>Claudia Muche, Ute Karl, Christian Schröder & Inga Truschkat</i>	191
Autorinnen und Autoren	211

Personenbezogene Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Beschäftigentransfer im intermediären Raum zwischen Markt, Staat und Gemeinschaft

Luisa Peters, Inga Truschkat & Claudia Muche

Die Entwicklungen vom fürsorgenden über einen aktiven bis hin zum aktivierenden Sozialstaat gingen mit weitreichenden politischen Reformen der Arbeitsmarktpolitik einher, die die Sphäre der Arbeitsmarktdienstleistungen massiv verändert haben (siehe Peters/Truschkat in diesem Band). Marktgängige Prinzipien haben Einzug erhalten und zwar nicht nur durch die zunehmende Privatisierung, sondern auch durch die Implementation von New Public Management-Praktiken in die Organisations- und Handlungsstrukturen öffentlicher und freier Träger, die sich durch den Ausbau des Controllings, den Wandel von der Prozess- zur Outputsteuerung und der Implementation von Zielvereinbarungen und Benchmarking auszeichnen. Diese Praktiken zielen allesamt darauf, die Effizienz und Effektivität von Arbeitsprozessen zu erhöhen.

Die Orientierung an ökonomischen Kriterien geht mit einer neuen Leistungsidee der Dienstleistungsorientierung einher (vgl. Knuth 2005). Die Arbeit der öffentlichen, freien und privaten Träger im Feld der Arbeitsmarktpolitik – so die politische Idee – gestaltet sich heute primär als personenbezogene Dienstleistung; d.h. die Tätigkeiten der Dienste richten sich ganz im Sinne des Aktivierungsgedankens der Arbeitsmarktpolitik auf die erfolgreiche Arbeit am Menschen. Die Träger, die im Rahmen des SGB II und SGB III Dienstleistungen anbieten, können damit als soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen (vgl. Klatetzki 2010) bzw. als soziale Dienste am Arbeitsmarkt (vgl. Truschkat/Peters 2018) betrachtet werden. Sie sind *sozial*, da die Kosten der Dienstleistung nicht von den Empfänger_innen selbst, sondern von dritter Seite (hier von der Bundesagentur für Arbeit) entrichtet werden und damit ein öffentliches Interesse an ihrer Erbringung vorliegt. Sie sind *personenbezogen*, da die Leistungen auf einzelne Individuen und deren Bedarfsdeckung bezogen sind. Sie sind *Dienstleistungen*, da sie nur in Ko-Produktion mit dem Dienstleistungsnehmenden ausgeführt werden können, in hohem Maße auf Interaktions-tätigkeit beruhen und nur direkt erbracht werden können, also dem uno-actu-Prinzip unterliegen. Und sie sind *Organisationen*, da sie ein soziales System mit einem Rechtsstatus sind (vgl. Klatetzki 2010, S. 8 ff.).

Konnten die Tätigkeiten der öffentlichen Träger am Arbeitsmarkt früher eher als Verwaltungshandeln verstanden werden, erfahren sie durch die Typisierung als soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen eine Diversifizierung ihres Aufgabenspektrums. Neben rein verwaltungstechnischen Aufgaben, wie beispielsweise die Auszahlung von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe, treten Aufgaben der Beratung und Unterstützung. Damit werden sozialarbeiterische Problemstellungen und Arbeitsweisen Teil der Dienstleistung, was sich auch an dem aus der Sozialen Arbeit entliehenen Vokabular zeigt, wenn beispielsweise im SGB II heute vom Fallmanagement die Rede ist (vgl. Nadai 2009; Bode 2011). Bartelheimer (2005) unterscheidet daher zwischen arbeitsmarkt-orientierten und sozialintegrativen Dienstleistungen. Dies spiegelt sich auch in der Konstituierung der Adressat_innen der Dienstleistungen wider. Sie sind nicht mehr Arbeitslose oder Arbeitsuchende, sondern Kund_innen, die von den Dienstleistungsträgern individuell zugeschnittene Dienstleistungen erwarten dürfen. Gleichzeitig sind sie ganz im Sinne der Dienstleistungsidee stets an der Herstellung der Dienstleistung in Ko-Produktion beteiligt bzw. werden zu dieser aktiviert (vgl. Hasenfeld 1983; Dunkel/Voß 2004).

Neben diesen handlungslogischen Veränderungen im Feld der öffentlichen Träger lassen sich auch strukturelle Privatisierungsentwicklungen erkennen. Durch die Aufhebung des Alleinvermittlungsrechts der Bundesanstalt für Arbeit 1994 entwickelte sich im Bereich der Arbeitsvermittlung ein reguliertes Koexistenzsystem von öffentlichen und privaten Arbeitsmarktdienstleistern (vgl. Gülker/Kaps 2006; Konle-Seidl/Walwei 2002). So konnte sich ein freier Markt privater Arbeitsvermittlung entwickeln. Seit den sogenannten Hartz-Reformen hat sich zudem ein Quasi-Markt etabliert, auf dem die Bundesagentur für Arbeit via Kontraktmanagement neben freien auch private Träger mit der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beauftragt (vgl. Bernhard 2015). Anders als auf dem freien Markt agieren die so involvierten Träger dann in einem Erbringungskontext, in dem soziale personenbezogene Dienstleistungen mit staatlichen Vorgaben und marktgängigen Prinzipien vereinbart werden müssen. Wie Studien zeigen, ist bereits für die öffentliche Arbeitsverwaltung die Kopplung personenbezogener Dienstleistungsarbeit mit staatlichen Logiken und ökonomischen Zielsetzungen eine große Herausforderung (vgl. u. a. Böhlinger et al. 2012; Hielscher/Ochs 2009; Ludwig-Mayerhofer/Behrend/Sondermann 2009; Baethge-Kinsky et al. 2006). Für das Feld der privaten Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, in dem anzunehmen ist, dass sich der Erbringungskontext in einer besonderen Intensität auswirken kann, liegen bislang hingegen kaum wissenschaftliche Erkenntnisse (über eine reine Wirkungsanalyse hinaus) darüber vor, welchen Einfluss der spezifische Erbringungskontext privatwirtschaftlicher Träger auf die von ihnen zu erbringende Dienstleistungsarbeit hat (vgl. Truschkat/Peters 2015; Truschkat/Herz/Peters 2014; Peters/Truschkat/Herz 2014).

Die mangelnde Forschungslage ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die besondere Heterogenität des Feldes die Einnahme eines analytischen Blicks erschwert. So variiert der spezifische Erbringungskontext stark hinsichtlich der konkreten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme. Die Beauftragung privater Dienstleister mit der Vermittlung bzw. Qualifizierung von Arbeitssuchenden wird durch die öffentliche Arbeitsverwaltung in ihrer Zielsetzung und Budgetierung recht stark reglementiert. Gutscheine, etwa für Vermittlungs- und Bildungsdienstleistungen, geben wiederum Arbeitssuchenden die Möglichkeit, selber einen geeigneten Träger zu beauftragen, wodurch hier marktliche Prinzipien vordergründiger sind.

Eine spezielle Variante der Einbindung privater bzw. marktorientierter Akteure besteht nun in den Angeboten und Maßnahmen im Rahmen des sogenannten Beschäftigtertransfers nach §§ 110 und 111 SGB III. In dieser Dienstleistungsform zeigt sich sehr deutlich das Agieren zwischen privatwirtschaftlichen Marktperspektiven, den Bedarfen der Dienstleistungsempfänger_innen und der Abhängigkeit von staatlichen Kontroll- und Regulationsprinzipien. So müssen Träger im Beschäftigtertransfer, sogenannte Transferträger, (a) den eigentlichen Auftraggebern, also den personalfreisetzenden Arbeitgebern und den zugehörigen Sozialpartnern, (b) dem freigesetzten Personal als Dienstleistungskund_innen der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung und (c) den formalen Anforderungen der Agentur für Arbeit gerecht werden. Für die Untersuchung des Einflusses des spezifischen Erbringungskontextes auf die Dienstleistungsarbeit gewerblicher Arbeitsmarktdienstleister scheint das Feld des Beschäftigtertransfers somit besonders interessant.

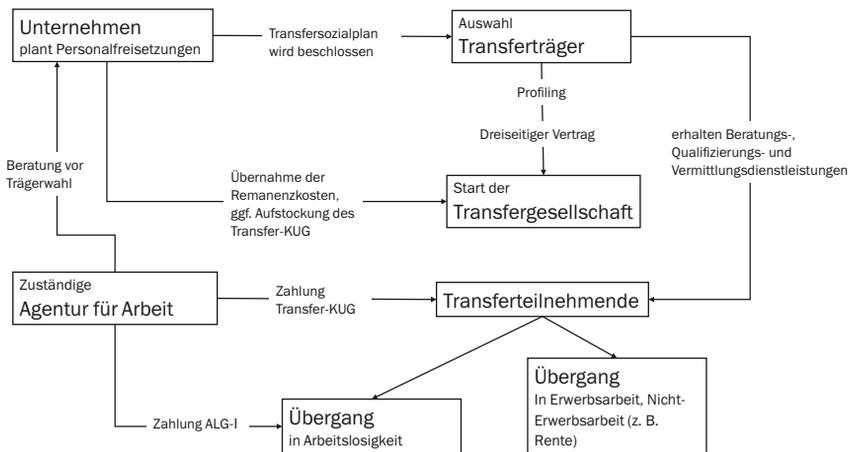
1 Beschäftigtertransfer: Ein (begrifflicher) Ordnungsversuch

Obwohl Transfergesellschaften im Zuge von größeren Insolvenzen, wie beispielsweise die der Drogeriemarktkette Schlecker oder die der Baumarktkette Praktiker/Max-Bahr medial immer wieder präsent sind (siehe Mühge, Filipiak und Hertwig in diesem Band), bleibt eine genauere Explikation, was Transfergesellschaften sind, meist aus. Daher soll hier nun eine Klärung der wichtigsten Begriffe stattfinden und zudem der Transferablauf kurz skizziert werden.

Transferträger bzw. Transfergesellschaften sind eine schwer zu greifende Organisationsform. Sie „erscheinen nirgends im Gesetzestext. Sie sind ein innovatives Konstrukt, geboren aus den Rahmenbedingungen des Arbeitsrechts [...] und den verfügbaren Zuschüssen der Arbeitsmarktpolitik“ (Knuth 2010, S. 51). Daher lässt sich die Frage, was Transfergesellschaften sind, vielmehr über eine Prozess- und Zielperspektive klären. Transfergesellschaften gehören zusammen mit Transfermaßnahmen zu den sogenannten Transferleistungen, die bis April 2012 in § 216a und b und aktuell in §§ 110 und 111 des SGB III veran-

kert sind. Finanzielle Basis ist das sogenannte steuernbasierte Transferkurzarbeitergeld (kurz: Transfer-KUG), das von der zuständigen Agentur für Arbeit gezahlt wird. Transfergesellschaften ermöglichen es von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten ein auf maximal 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis mit einem Transferträger einzugehen. Transferträger sind (i. d. R. gewerbliche) soziale Dienste, die eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III besitzen. Die Transferteilnehmenden – also die Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlassen und in die Transfergesellschaft übergehen – gelten zwar formal als arbeitssuchend, nicht jedoch als arbeitslos. Das Arbeitsverhältnis zeichnet sich weiter dadurch aus, dass die Transferteilnehmenden in der Transfergesellschaft keiner Arbeit im klassischen Sinne nachgehen, weshalb in diesem Kontext auch von Kurzarbeit Null gesprochen wird. Alle Aktivitäten in der Transfergesellschaft sollen auf die Vermittlung in ein reguläres Beschäftigtenverhältnis gerichtet sein, um so das Eintreten von Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Der Transferträger soll die Transferteilnehmenden bei diesem Unterfangen mit Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstleistungen unterstützen. Transfer-KUG wird im Gegensatz zum saisonalen und konjunkturellen Kurzarbeitergeld also nicht zur Verhinderung von Kündigungen gezahlt, sondern, um nach dem Arbeitsplatzverlust ein temporäres Arbeitsverhältnis zu begründen, in dem alle Aktivitäten auf die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt gerichtet sind. Damit ist eine Idee von beruflichen Übergängen verbunden, die nicht mehr auf die Wahrung des Beschäftigungsverhältnisses fokussiert, sondern versucht, berufliche Übergänge proaktiv zu gestalten (vgl. Peters/Truschkat/Herz 2014).

Abbildung 1: Verlauf einer Transfergesellschaft



Quelle: Eigene Darstellung

Wann und wie kommt eine Transfergesellschaft zustande (siehe Abb. 1)? Kommt es in einem Betrieb zu Personalfreisetzung, ist es möglich, für dieses freigesetzte Personal eine Transfergesellschaft einzurichten. In einem sogenannten Transfersozialplan – einer Sonderform des klassischen Sozialplans – einigen sich die Betriebsparteien auf den konkreten Ablauf der geplanten Personalfreisetzung (vgl. auch Kunkel in diesem Band). Um tatsächlich eine Transfergesellschaft einrichten zu können, muss sich der Betrieb zunächst von der zuständigen Agentur für Arbeit beraten lassen. Dann kann der Betrieb einen zertifizierten Träger seiner Wahl mit der Gründung der Transfergesellschaft beauftragen. Die Transfergesellschaft muss als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (kurz: beE) konzipiert sein, also als eine eigenständige Organisationseinheit, die nicht mehr dem Kündigungsbetrieb zugehörig ist. Der ausgewählte Träger muss vor der Gründung der Transfergesellschaft mit dem freizusetzenden Personal ein Profiling zur Standortbestimmung durchführen. Danach müssen sich die Betroffenen entscheiden, ob sie in die Transfergesellschaft übergehen möchten oder nicht.

Entscheiden sich die Betroffenen für den Übergang, unterzeichnen sie, der ehemalige Betrieb und der Transferträger den sogenannten dreiseitigen Vertrag und die Transfereteilnehmenden erhalten für die maximale Dauer von 12 Monaten Transfer-KUG. Diese, durch die Agentur gezahlte, Lohnersatzleistung in Höhe von 60% (bzw. 67% bei Personen mit Kindern) des vorherigen Nettolohns kann durch das Kündigungsunternehmen aufgestockt werden, sofern dies im Transfersozialplan vereinbart wurde. Daneben sind sowohl die Remanenzkosten¹, die Kosten für die Dienstleistung des Trägers als auch Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen vom ehemaligen Arbeitgeber zu tragen. In der Transfergesellschaft erhalten die Transfereteilnehmenden von dem Transferträger Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstleistungen. Das Budget für Weiterbildungen und Qualifizierungen ist ebenfalls im Transfersozialplan festgelegt. Handelt es sich bei Maßnahmen um zugelassene Maßnahmen nach AZAV, übernimmt die zuständige Arbeitsagentur 50% (maximal 2500 Euro pro Maßnahme) der erforderlichen Maßnahmekosten. Die Maßnahmen müssen zudem in der Laufzeit der Transfergesellschaft begonnen und abgeschlossen werden. Seit Mitte 2016 können Transfereteilnehmende ohne berufliche Ausbildung und die älter als 45 Jahre alt sind eine Förderung der beruflichen Weiterbildung erhalten. Diese FbW-Maßnahmen dürfen im Gegensatz zu Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung über die Dauer der Transfergesellschaft hinausgehen (vgl. BA 2017b; Mühge 2017). Bei erfolgreicher Ver-

1 „Der Arbeitgeber trägt weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge sowie die vollen Lohnkosten für Feier- und Urlaubstage, weil an diesen Tagen ja ohnehin ein Lohnanspruch ohne Arbeitsleistung besteht und insofern ein Arbeitsausfall nicht möglich ist“ (Knuth 2010, S. 49).

mittlung, zurück in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt ein direkter Übergang aus der Transfergesellschaft in reguläre Arbeit. Kann das Personal nicht vermittelt werden, erfolgt der Übergang in die Arbeitslosigkeit oder – wenn es die Bedingungen zulassen – auch Rente. Kommt es zur Arbeitslosigkeit greift der Rechtsanspruch auf Arbeitslosengeld I und die Transferteilnehmenden gehen in den Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit über.

2 Transferträger als hybride Organisationen zwischen Staat, Markt und Gemeinschaft

Wie aus der Erläuterung der rechtlichen und organisatorischen Konstituierung und des Ablaufs von Transfergesellschaften ersichtlich wurde, agieren Transferträger als soziale Dienstleistungsorganisationen in einem komplexen Erbringungskontext. Solche Organisationen lassen sich als hybride Organisationen (vgl. z. B. Evers/Ewert 2010) bezeichnen, da sie von strukturell sehr unterschiedlichen Ordnungsprinzipien beeinflusst werden. Diese Ordnungsprinzipien lassen sich mit Offe (2000) als Staat, Markt und Gemeinschaft fassen, wobei der Staat die politischen Institutionen und rechtliche Regularien des öffentlichen Bereichs umfasst, der Markt privatwirtschaftliche Organisationen und Unternehmen in unterschiedlicher Ausführung (also auch Verbände, Kammern usw.) beinhaltet und die Gemeinschaft vielfältige formelle als auch informelle Akteure jenseits von Staat und Markt umschließt (vgl. auch Seyfried 2005; Heinze/Schneiders/Grohs 2011). Gerade mit Blick auf soziale Dienstleistungsorganisationen sowie die Diskussionen um den sogenannten Dritten Sektor macht deutlich, dass Zuordnungen hier keineswegs immer trennscharf möglich sind, so ist häufig etwa „unklar, wo die Prinzipien des gesellschaftlich-öffentlichen Bereichs enden und die Privatheit von Gemeinschaften beginnt“ (Evers/Ewert 2010, S. 106). Analytisch lassen sich die drei Ordnungsprinzipien jedoch durch grundsätzlich unterschiedliche Handlungslogiken charakterisieren: So erfolgt Steuerung im staatlichen Zuständigkeitsbereich primär über gesetzliche Regelungen und Hierarchien, im Markt über Wettbewerb, Angebot und Nachfrage und im Bereich der Gemeinschaft bzw. im zivilgesellschaftlichen Bereich über die Prinzipien von Solidarität und gegenseitiger Hilfe (vgl. z. B. Seyfried 2005, S. 63).

Für die intermediär verorteten Transferträger bedeutet dies zunächst, eine Reihe gesetzlicher Regularien zu befolgen: Von staatlicher Seite sind Transferträger z. B. dazu aufgefordert, sich zertifizieren zu lassen (§ 178 SGB III) und die zuständige Agentur für Arbeit über den Verlauf der Transfergesellschaft monatlich zu informieren (§ 111 Nr. 9 SGB III). Vor dem Start der Transfergesellschaft muss der Träger mit den Teilnehmenden ein Profiling durchführen und einen Integrationsplan erstellen. Nach dem Start der Transfergesellschaft ist der

Träger dazu angehalten, den Transferteilnehmenden neben Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsdienstleistungen auch Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten (§ 111 Nr. 7 SGB III). Weil die Transferteilnehmenden als arbeitsuchend gelten, ist neben dem Transferträger auch die Agentur für Arbeit dafür zuständig, solche Vermittlungsvorschläge anzubieten. Dadurch haben Transferteilnehmende einen Sonderstatus, in dem sie von dem Transferträger und von der zuständigen Agentur für Arbeit betreut werden. Im Rahmen dieser Doppelbetreuung sind die Transferteilnehmenden zwar nicht im gleichen Maße den Zumutbarkeitskriterien ausgesetzt, wie Personen, die sich im Arbeitslosengeld I-Bezug befinden, es kann aber potenziell zu Reibungen bei Fragen der Zuständigkeit kommen, die ein kontinuierliches Aushandeln notwendig werden lassen (vgl. Knuth/Kirsch/Schwarzkopf 2012, S. 22).

Zugleich müssen sich Träger im Beschäftigentransfer auf dem ‚Transfermarkt‘ behaupten. Dieser Markt ist insofern spezifisch, als dass Transfergesellschaften gerade dann installiert werden sollen, wenn Betriebe Personal freisetzen müssen oder gar insolvent sind. Transferträger sind somit von wirtschaftlichen Schwankungen abhängig. Denn wie das Konjunktur-KUG auch, wird das Transfer-KUG vor allem in Phasen wirtschaftlichen Abschwungs von Betrieben verwendet (vgl. BA 2017a). In beiden Fällen, der Personalfreisetzung wie der Insolvenz, ist die finanzielle Lage der Betriebe – die gleichsam die Auftraggeber der Transferträger sind – i. d. R. ungünstig. Im Wettbewerb mit anderen Transferträgern, die sich für den Auftrag interessieren, sind somit Kostenaspekte von hoher Bedeutung. Erhält ein Träger den Auftrag zur Einrichtung einer Transfergesellschaft, bildet die Basis ihrer Arbeit die Regelungen, die im Transfersozialplan getroffen werden. Diesen Sozialplan konzipieren die Betriebsparteien und das – wie die Forschung zeigt – meist ohne Zutun des ausgewählten Trägers, obwohl hier über die konkrete Ausgestaltung der Transfergesellschaft entschieden wird (vgl. Knuth/Mühge 2009; Knuth/Kirsch/Schwarzkopf 2012). Unter den getroffenen Rahmenbedingungen arbeiten die Transferträger dann häufig mit einem sehr heterogenen Kreis von Teilnehmenden, die meist langjährige Berufserfahrung vorweisen können, dabei aber nicht zwingend in ihrem erlernten Beruf tätig waren oder aber ein Berufsprofil vorweisen, das auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nicht gefragt ist (vgl. Mühge/Filipiak/Peters 2016). Vor dem Hintergrund dieser heterogenen Struktur, die meist noch durch einen höheren Altersdurchschnitt der Teilnehmenden geprägt ist, entsteht nicht selten die Situation, in der die Mittel für Qualifizierung und Bildung zu einem Zeitpunkt festgesetzt werden, zu dem der Transferträger die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden noch nicht kennt.

Aus Perspektive der Gemeinschaft sind wiederum andere Aspekte vordergründig, die zumeist unter Schlagworten wie ‚Solidarität‘ und ‚gegenseitiger Unterstützung und Hilfe‘ gefasst werden. Offe versteht unter Gemeinschaft den gesellschaftlichen Bereich, der abseits des Markts und des Staats selbstverwal-

tend und -verantwortlich existiert (vgl. Offe 2000, S. 112). In enger Verwandtschaft steht dazu der Begriff der Zivilgesellschaft als Bereich, der gemeinnützige Verbände und Vereine aber auch bürgerschaftliches Engagement umfasst (vgl. u. a. Schulz 2010; Evers/Rauch/Stitz 2002). Dem Ordnungsprinzip Gemeinschaft wird von Offe die Leidenschaft als das Grundmotiv menschlichen Handelns zugeordnet, während Markt und Staat durch Interesse und Vernunft geleitet wären (vgl. Offe 200, S. 113); so gehe es etwa um „Liebe, Ehre und pflichtbewusste Zuwendung“ (ebd.). Im Hinblick auf Transferträger könnte hiermit verbunden sein, im Sinne der Transferteilnehmenden aktiv zu werden, ein Vertrauensverhältnis bzw. eine tragfähige Arbeitsbeziehung zwischen Teilnehmenden und Beratungspersonal aufzubauen und anschließend die individuelle Beratung, Hilfe und Unterstützung anzubieten, die in der Situation des Arbeitsplatzverlustes verlangt bzw. benötigt wird. Neben einer vermittlungsorientierten Beratung sollten hier auch Elemente der sozialen Unterstützung und psychosozialen Beratung, der Organisation von Kontakt und Teilhabemöglichkeiten sowie der Vermittlung von weiterführenden sozialpädagogischen Dienstleistungen im Fokus stehen. Dabei geht es auch um die Zusammenarbeit mit lokalen Diensten und Initiativen, Beratungsstellen oder Gesundheitsdiensten sowie insgesamt um ein Verständnis von regionaler Vernetzung und lokaler Unterstützungsstruktur. Aus Perspektive der Gemeinschaft zeigt sich eine doppelte Anspruchshaltung gegenüber Transferträgern. Einerseits stellt auch die Gemeinschaft im Sinne einer Solidargemeinschaft den Anspruch, dass arbeitsfähige Personen schnellstmöglich wieder eine reguläre Arbeit aufnehmen. Andererseits steht dabei eher die ‚gute‘ (etwa im Sinne individueller und passgenauer Hilfe, nachhaltiger und langfristiger Eingliederung und Vermittlung), als die ‚zügige Vermittlung‘ in Arbeit im Fokus des Interesses (siehe den Beitrag Truschkat und Muhe in diesem Band).

Indem also die verschiedenen Ordnungsprinzipien des Staats, Markts und der Gemeinschaft den Erbringungskontext konstituieren, in dem Transferträger agieren, entsteht ein „intermediärer Raum“ (Evers 1995), der „weniger stark durch ein zentrales Prinzip bestimmt [ist]. Charakteristisch sind vielmehr die enorme Pluralität und Vielfalt an Orientierungen, organisatorischen Formen und Einfluss nehmenden Prinzipien“ (Evers/Ewert 2010, S. 106). Transferträger können somit als hybride Organisationen begriffen werden „die über die Kompetenz zur produktiven Vermittlung *genuin unterschiedlicher Umweltreferenzen* verfügen und dementsprechend multireferenziell ausgerichtet sind“ (Bode 2003, S. 436; Hervorheb. i. O.). Sie bewegen sich „dabei zwischen den Polen einer marktgetriebenen – auch gewinnorientierten – Orientierung, einer an gemeinschaftlichen Werten orientierten Perspektive und einer auf das ‚große Ganze‘ gerichteten ‚staatsorientierten‘ bürokratischen Rationalität“ (Heinze/Schneiders/Grohs 2011, S. 91; Hervorheb. i. O.). Es wird somit deutlich, dass Transferträger in gewisser Weise prototypisch für die Privatisierung arbeits-

marktpolitischer Aktivitäten sind und damit über dieses Feld wichtige Hinweise auf die Spezifik dieses Erbringungskontextes und dessen Einfluss auf die Dienstleistung gewonnen werden können.

3 Beschäftigtertransfer in der Forschung

Obwohl der Beschäftigtertransfer nach wie vor hauptsächlich in der medialen Berichterstattung wie beispielsweise im Fall der Schlecker- oder auch Praktiker/Max Bahr-Insolvenz thematisiert und nicht selten kritisiert wird, sind weder Transfergesellschaften noch Transferträger bisher ein prominentes Thema der Arbeitsmarktforschung. Will man die wenige Forschungsliteratur dennoch systematisieren, lassen sich grob drei Phasen bzw. Schwerpunkte der Beforschung von Transfergesellschaften identifizieren.

In der ersten Phase, die sich von den 1970ern bis in die 2000er Jahre zieht, wurden die jeweiligen Ausformungen des Beschäftigtertransfers von Beschäftigungsgesellschaften (vgl. Brinkmann/Hiller/Völkel 1995) über Arbeitsförderungsgesellschaften (vgl. Baur/Kühnert/Schwegler-Rohmeis 1995) bis hin zu ABS-Gesellschaften (vgl. Beywl/Helmstädter/Wiedemeyer 1992; Hild 1995) vor dem Hintergrund turbulenter gesellschaftlicher Ereignisse (Ölkrise, deutsch-deutsche Wende) in den Blick genommen und hinsichtlich ihrer, zu dieser Zeit opportunen Zweckdienlichkeit, diskutiert. Transfergesellschaften, wie sie heute existieren, sind nur bedingt mit diesen Vorläufern zu vergleichen, vor allem, weil hier eine andere Idee von Übergängen im Fokus stand: Da die Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt tief- und umgreifend waren, mussten praktikable Lösungen zur Verwaltung der freigesetzten Arbeitskräfte gefunden werden, die die Arbeitsverwaltung nicht überforderten. Die Reintegration in Arbeit konnte vor diesem Hintergrund nicht primäres Ziel sein (vgl. Peters/Truschkat/Herz 2014).

Als Beschäftigtertransfer als arbeitsmarktpolitisches Instrument übernommen wurde, folgte eine Phase, in der Beschäftigtertransfer im Fokus der arbeitsmarktpolitischen Wirkungsforschung stand. Die breit angelegte Evaluation im Zuge der Hartz-Reformen prüfte u. a. auch die Transferinstrumente auf ihre Effektivität und Effizienz. Das IZA (Institut zur Zukunft der Arbeit) kommt dabei zu dem Schluss, dass in Transfergesellschaften nicht effizienter vermittelt werden würde als in den Agenturen für Arbeit, weswegen die Förderung dieses Instrument unökonomisch und die Abschaffung daher sinnvoll sei (vgl. Schneider et al. 2007). Nicht zuletzt, weil diese Ergebnisse auf einer eher dünnen Datenbasis basieren, wurde dieser Empfehlung vonseiten der Arbeitsmarktpolitik nicht entsprochen. Wohl aber wurde die Wirkungsforschung für alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente und damit auch für Transfergesellschaften weiter institutionalisiert. So analysiert beispielsweise Härpfer (2013) auf Basis einer Stichprobe von ca. 8 700 Personen, die im Jahr 2011 in eine Transfergesellschaft

übergegangen sind, den Übergang in Arbeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Die Analyse zeigt, dass 38 % der Transferteilnehmenden aus der Transfergesellschaft direkt in eine neue Erwerbstätigkeit übergehen, während 46 % in Arbeitslosigkeit und ca. 7 % in Nichterwerbstätigkeit übergehen. Im Vergleich zu Arbeitslosen, die im gleichen Zeitraum nicht in eine Transfergesellschaft übergegangen sind, sondern Arbeitslosengeld-I von der zuständigen Agentur für Arbeit bezogen haben, zeigt sich, dass hier 45 % der Arbeitslosen nach 12 Monaten in eine Beschäftigung übergehen. Diese minimal besseren Vermittlungszahlen der Agenturen für Arbeit werden von Härpfer mit Verweis auf die besonderen Rahmenbedingungen und Sozialstruktur der Transferteilnehmenden relativiert: „Aufgrund des vermutlich strukturell bedingten stärkeren Auftretens von Vermittlungshemmnissen in der untersuchten Gruppe der Transferkurzarbeiter im Vergleich [...] müssen die Eingliederungsergebnisse aber nicht grundsätzlich schlechter bewertet werden“ (ebd., S. 23). Daran zeigt sich, dass sich zunehmend auch die Wirkungsforschung für die exogenen Faktoren sensibilisiert, die auf die Arbeit in Transfergesellschaften Einfluss nehmen.

In einer zeitgleichen dritten Phase wurde nicht mehr nur die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von Transfergesellschaften untersucht, sondern auch die Abläufe innerhalb der Transfergesellschaften und die Transferteilnehmenden in den Fokus genommen. Vor allem arbeitnehmernahe Organisationen wie die Hans-Böckler- oder Friedrich-Ebert-Stiftung zeigen Interesse an dem Instrument und fördern die Forschung. Eine Studie des helex Instituts Bochum untersucht auf Basis einer Fallstudie die Perspektiven der von Personalabbau betroffenen Beschäftigten. Im Zentrum steht die Frage, inwiefern die Handlungsfähigkeit der Transferteilnehmer_innen in einer Transfergesellschaft aufgebaut bzw. erhalten werden kann (vgl. Mühge 2015). Und auch eine andere Studie von Mühge und Kolleginnen (2012) geht auf Basis einer quantitativen Befragung von ehemaligen Transferteilnehmenden in ähnlicher Weise der Frage nach, inwiefern unterschiedliche Typen von Transfergesellschaften ein hohes bzw. niedriges Maß an sozialer Sicherheit – verstanden als sozialer Geleitschutz (vgl. Kieselbach et al. 2006; siehe auch Beelmann in diesem Band) – gewähren können. Beide Studien kommen zu einem sehr positiven Bild und zeigen, dass Transfergesellschaften von den Teilnehmenden – unabhängig ihrer persönlichen Lage (in Arbeit/arbeitslos) – mehrheitlich positiv bewertet werden. Weiter wurde das bis dato einzigartige Transferträger-Netzwerk, das sich im Rahmen der bundesweiten Insolvenz der Baumarktkette Praktiker/MaxBahr gebildet hat, mittels qualitativer Interviews und quantitativer Befragungen untersucht, um der Frage nachzugehen, inwieweit eine Organisation von Beschäftigten-transfer im Verbund gelingen kann (vgl. Mühge/Filipiak/Peters 2016 und Beitrag von Mühge, Filipiak und Hertwig in diesem Band). Außerdem wurden an unterschiedlicher Stelle internationale Vergleiche des deutschen Beschäftigten-transfers zu den impulsgebenden Ländern Schweden, Belgien und Österreich

gezogen, um daraus Gestaltungsvorschläge für den Beschäftigtertransfer in Deutschland abzuleiten (vgl. Knuth/Kirsch/Mühge 2011; Mühge 2009; Darga/Lindner 2007 und Reissert in diesem Band). Diese Forschungsprojekte stellen noch einmal besonders heraus, dass die strukturellen Rahmenbedingungen in Deutschland für die Transferträger sehr herausfordernd sind und der Erfolg einer Transfergesellschaft von vielen Faktoren wie beispielsweise der regionalen Arbeitsmarktlage, der Sozialstruktur der Transferteilnehmenden und der finanziellen Ausstattung abhängig sei, weswegen die Arbeitsqualität der Transferträger nur eine Komponente neben mehreren sei. Vielmehr kommt die Forschung zu dem Ergebnis, dass Transferträger trotz dieser vielzähligen exogenen Faktoren „einen hohen Grad an arbeitsmarktpolitischer Aktivität“ (Mühge 2017, S. 13) vorweisen und Transfergesellschaften für alle Beteiligten eine Art win-win-Lösung darstellen. Die dritte Phase zeichnet sich damit durch eine Perspektiverweiterung aus, mit der neben Fragen der Effizienz und Effektivität auch Bedingungs- und Qualitätsfragen in den Forschungsfokus rücken. Zwei weitere Forschungsprojekte, die auch in diesem Band Berücksichtigung finden werden, folgen dieser Zielsetzung ebenfalls. In dem EFRE-geförderten Projekt, „RegioTrans – Regionale Vernetzung von Transferträgern“ wurden mittels qualitativer Interviews in Kombination mit egozentrierten Netzwerkkarten das Wechselverhältnis zwischen den sehr heterogenen Organisationsformen der Transferträger und den Netzwerkstrukturen dieser Organisationen analysiert, um daraus Rückschlüsse für die Umsetzung des Vermittlungsauftrags abzuleiten (siehe Peters/Truschkat und Herz in diesem Band). Das DFG-geförderte Grundlagenforschungsprojekt „Transition Processing – Pädagogische Rationalitäten in personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit“² befasste sich ebenfalls mit dem Feld des Beschäftigtertransfers. Das Projekt verfolgt das Ziel, eine vergleichende Analyse von unterschiedlichen personenbezogenen Dienstleistungen (Berufsberatung, Berufsorientierung an Schulen, Maßnahmen für frühzeitige Schulabgänger_innen, Coaching und schließlich in Transfergesellschaften) zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit vorzunehmen (siehe Beiträge in diesem Band). Dabei steht die Frage nach der Prozessierung von Übergängen und den pädagogischen Rationalitäten der Beratung in den unterschiedlichen Organisationsformen der Dienstleistungen im Vordergrund.

Wie sich insgesamt mit Blick auf das Forschungsgeschehen zeigt, lässt sich gerade in jüngster Zeit eine Reihe von Forschungsaktivitäten in diesem Feld beobachten, die über eine reine Wirkungsanalyse hinausgehend ein analytisches

2 Kooperationsprojekt zwischen den Universitäten Flensburg, Frankfurt, Hildesheim, Tübingen und Luxemburg. Deutsche Forschungsgemeinschaft: Projektnummer 251940066; Fördernummer Fonds National de la Recherche: INTER/DFG/14/8888406/TransPro/Karl

Interesse an dem spezifischen Feld des Beschäftigentransfers aufweisen. Zudem ist das Feld bis heute durch häufige Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen gekennzeichnet, die das Forschungsinteresse immer wieder neu aufflammen lassen (vgl. Mühge 2017).

Der Band zielt damit einerseits auf die Sammlung aktueller Forschungserkenntnisse zur Thematik des Beschäftigentransfers. Andererseits beleuchtet er anhand dieses spezifischen Feldes die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen im Zuge der funktionellen Privatisierung von sozialen Diensten am Arbeitsmarkt und nimmt damit erstmals analytisch die Bedingungen und Folgen des daraus resultierenden intermediären Erbringungskontextes in den Blick.

4 Die Beiträge im Einzelnen

Vor diesem Hintergrund zielt der vorliegende Sammelband darauf, vorhandene aktuelle Forschungsarbeiten zum Feld des Beschäftigentransfers zu bündeln und in einen produktiven Zusammenhang zu bringen. Dabei gilt unser analytischer Blick dem dargestellten spezifischen Bedingungsgefüge des Feldes, in dem soziale personenbezogene Dienstleistungsangebote unter Anwendung staatlich regulierender Vorgaben und marktgängigen Prinzipien erbracht werden. Die Beiträge des Bandes fokussieren jeweils eigene Blickwinkel, Projekte und Aktivitäten im Feld des Transfers, zielen aber zugleich darauf ab, diesen intermediären Raum des Beschäftigentransfers zwischen Markt, Staat und Gemeinschaft weiter auszuleuchten und zu erhellen.

Zur Systematisierung der Beiträge bietet sich das Modell des sozialpädagogischen Handelns nach Hamburger (2008) an (vgl. auch Truschkat/Peters 2018). Hamburger zeigt auf, dass sozialpädagogisches Handeln zunächst auf der *Interaktionsebene* zwischen dem/der Sozialpädagog_in und dem/der Klient_in stattfindet und als professionelle Tätigkeit gerahmt ist. Dieses Handeln findet stets in einem *organisationalen Kontext* statt, der in einem engen Zusammenhang mit dem konkreten Handeln auf Interaktionsebene steht. Schließlich stehen die Organisation und die in ihr stattfindende professionelle Interaktion wiederum auch stets in Relation zu dem *gesellschaftlichen Gesamtrahmen*. Die Beiträge im Band sind entsprechend dieser Dreiteilung – Gesellschaftliche Rahmung, organisationale Perspektive, Interaktionsebene – angelegt.

(1) Im ersten Abschnitt werden zunächst *die gesellschaftlichen Einbettungen der Transferträger* thematisiert. In diesen Beiträgen werden dabei in jeweils unterschiedlicher Ausprägung die geltenden Ordnungsprinzipien innerhalb des intermediären Raums und die dadurch entstehenden Ambivalenzen und Herausforderungen für die Transferträger sichtbar.

Zu Beginn steht ein Beitrag von *Luisa Peters* und *Inga Truschkat*, in dem die politischen Rahmungen und Entwicklungslinien des Beschäftigentransfers auf-

gezeigt werden. Bekanntermaßen hat der deutsche Wohlfahrtsstaat einen Wandel von einem fürsorgenden, über einen aktiven hin zu einem aktivierenden Sozialstaat vollzogen. Besonders gut lässt sich diese Entwicklung anhand der jeweiligen Konstitution arbeitsmarktpolitischer Instrumente – wie dem Beschäftigtertransfer – skizzieren. Mithilfe eines zeitlichen Rückblicks kann aufgezeigt werden, wie sich die politischen Rahmenbedingungen für Beschäftigtertransfer gewandelt haben und welche Logiken dabei handlungsleitend sind.

Im Anschluss gibt *Bernd Reissert* einen internationalen Vergleich zu den Instrumenten des Beschäftigtertransfers in Deutschland, Schweden, Belgien (Wallonie) und Österreich. Dabei wird deutlich, dass sich die Instrumente des Beschäftigtertransfers sich nicht so sehr in ihrer grundsätzlichen Ausrichtung unterscheiden, sondern vor allem in ihren institutionellen Systemen – also ihren Regelungsbedingungen, ihrer Organisation und ihrer Finanzierung. Es wird aufgezeigt, wie sich Unterschiede in den institutionellen Systemen auf Praxis und Ergebnisse des Beschäftigtertransfers auswirken und wie ausländische Erfahrungen mit Instrumenten des Beschäftigtertransfers für Reformen in Deutschland fruchtbar gemacht werden könnten.

Im nachfolgenden Beitrag „Beschäftigtertransfer ist mehr als Arbeitsvermittlung“ beschreibt *Jörg Kunkel* die Rolle des Beschäftigtertransfers aus Sicht eines gewerkschaftlichen Interessensvertreters. Thematisiert wird darin das Spannungsverhältnis bzw. der Zwiespalt zwischen dem Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen und der Schaffung eines Sozialplans, der im Idealfall einen Beschäftigtertransfer beinhaltet. Dabei werden die unterschiedlichen Interessenslagen und Sichtweisen der beteiligten Akteure (Betroffene, Unternehmen, gesellschaftliche Akteure) anschaulich dargestellt sowie Kooperationsprozesse und Herausforderungen anhand von Praxisbeispielen geschildert.

Im Fokus des darauffolgenden Beitrags beschäftigt sich *Gert Beelmann* mit Ergebnissen und Analysen der sozialwissenschaftlichen Arbeitslosenforschung. Mit dem „Sozialen Geleitschutz“ und dem Konzept der „Übergangsarbeitsmärkte“ werden dabei zwei Rahmenmodelle mit jeweils arbeitsmarktpolitischer und sozialpsychologischer Ausrichtung in den Blick genommen. Dabei wird im Ergebnis aufgezeigt, wie der Beschäftigtertransfer auch im Zuge veränderter Arbeitswelтанforderungen von wissenschaftlichen Einsichten aus der Arbeitslosenforschung profitieren kann.

(2) Mit weiteren Beiträgen im Band wird der *spezifische organisationale Kontext* beleuchtet, in dem die Transferträger agieren und welcher wiederum durch den Einfluss der drei Ordnungsprinzipien Staat, Markt und Gemeinschaft bzw. das „Wirken“ des intermediären Raums geprägt ist. Organisation wird dabei grundlegend verstanden als soziales System, das in unterschiedliche gesellschaftliche Kontexte bzw. ‚Umwelten‘ eingebettet sein kann.

Inga Truschkat und *Luisa Peters* zeigen in ihrem Beitrag anhand empirischen Materials auf, wie die Ordnungsprinzipien Markt, Staat und Gemein-

schaft im Verlauf einer Transfersgesellschaft ihre Wirkung entfalten und wie Transferträger einen Umgang damit finden. Mithilfe des Neo-Institutionalismus wird die Wirkmächtigkeit des Erbringungskontextes theoretisiert und noch einmal mehr deutlich, dass die strukturelle Konzeption von Transfersgesellschaften Transferträger dazu veranlasst, sich den Legitimationsanforderungen ihrer institutionellen Umwelt zu fügen, wodurch das Erbringen sozialer personenbezogener Dienstleistungen erschwert wird.

Andreas Herz beschäftigt sich mit Ergebnissen einer bundesweiten telefonischen Organisationsbefragung der Träger im Beschäftigtentransfer. Ebenfalls unter Bezugnahme auf neoinstitutionalistische Perspektiven wurde hier vor allem die Heterogenität der organisationalen Formalstrukturen im Feld der Transferträger analysiert und das Verhältnis der formalen Organisationsstrukturen und der Aktivitätsstrukturen im Transfersgeschäft betrachtet. Im Ergebnis können u. a. vier Typen von Transferträgern identifiziert werden.

Gernot Mühge, Kathrin Filipiak und *Markus Hertwig* befassen sich mit dem Fallbeispiel der ‚Praktiker-/Max-Bahr-Baumarktketten‘ und haben diesbezüglich die Schaffung von Transfersgesellschaften durch Trägernetzwerke analysiert. Etwa ein Jahr nach der Schlecker-Pleite folgte 2013 die Insolvenz der Praktiker-/Max-Bahr-Baumärkte, zu der eine Transfersgesellschaft auf Basis der Vorerfahrungen durch den Schlecker-Fall eingerichtet wurde. Ziel des Beitrags ist zum einen eine dichte Beschreibung des Implementationsprozesses, zum anderen eine Bewertung der interorganisationalen Entscheidungen und Prozesse aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive.

In einem weiteren empirischen Beitrag befassen sich *Claudia Muche* und *Inga Truschkat* mit dem Professionsverständnis von Berater_innen im Transferbereich. Zurückgegriffen wird dabei auf Expert_inneninterviews mit Mitarbeitenden einer Transfersgesellschaft. Beratung im Transferbereich kann dabei im Spannungsfeld zwischen ‚Profession‘ und ‚Organisation‘ verortet werden, wobei bisherige Diskussionen häufiger eine Ein- und Beschränkung professionellen Handelns durch organisationale Strukturierungen thematisieren. Der Beitrag zeigt jedoch auf, dass fachliche und personenbezogene Ansprüche an die Beratungsdienstleistung im Beschäftigtentransfer aufgrund einer klaren strukturellen und organisationalen Rahmung eher befördert und ermöglicht werden können.

(3) Mit den drei im Sammelband abschließend folgenden Beiträgen wird zu guter Letzt die konkrete *Akteurs- und Interaktionsebene* in den Prozessen der Ausgestaltung von Transfersgesellschaften fokussiert. Hier sollen u. a. die Wahrnehmungen und Sichtweisen der Teilnehmenden von Transfersgesellschaften sowie die konkrete interaktive Ausgestaltung und Herstellung von Situationen und Gesprächen in Transfermaßnahmen nachgezeichnet werden.

Im Fokus des Beitrags von *Christian Schröder, Christiane Dittrich* und *Nina Wlassow* mit dem Titel ‚Ich muss Arbeit haben, egal was da kommt‘. Biografi-

sche Perspektiven auf Arbeit von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft“ stehen biografische Erzählungen von Teilnehmenden an Transfermaßnahmen. Auf der Grundlage biografischer Interviews wird die Sicht der Transfereteilnehmenden eingeholt und vor allem die ‚Zwischenphase‘ – nicht mehr erwerbstätig zu sein und zugleich noch nicht arbeitslos zu sein – fokussiert. Deutlich wird an den Interviews mit Betroffenen insbesondere das permanente Arbeiten an bzw. Streben nach ‚Employability‘ im Sinne der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, um auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar zu sein.

Christiane Dittrich, Heike Chyle und Nina Wlassow beschäftigen sich im darauffolgenden Beitrag mit der Herstellung des Übergangs von Arbeit in Arbeit anhand der Durchführung des Profiling zu Beginn bzw. im Vorfeld einer Transfergesellschaft. Dafür wird ethnografisches Datenmaterial genutzt und daran aufgezeigt, wie das Profiling im institutionellen Kontext einer Transfergesellschaft hergestellt und inszeniert wird. Das Profiling selbst wird dabei als ‚Bühne für den Übergang‘ herausgestellt, wobei sich auf der ‚Vorderbühne‘ ein spezifischer institutioneller Lernort für Erwachsene konstituiert, der zugleich von Regeln und Akteuren auf der ‚Hinterbühne‘ geprägt ist.

Im abschließenden Beitrag „Beratung in der Transfergesellschaft als gemeinsame Herstellung eines Schonraums“ von *Claudia Muche, Ute Karl, Christian Schröder und Inga Truschkat* wird die konkrete Beratungspraxis in Einzelberatungsgesprächen im Rahmen von Transfergesellschaften in den Blick genommen. Angeschlossen wird damit an konversationsanalytische Forschungsarbeiten im Kontext arbeitsmarktbezogener Beratung sowie der Bildungsberatung. Anhand eines empirischen Beispiels aus dem Bereich Transfergesellschaft lassen sich spezifische Beratungspraktiken aufzeigen, mit denen für die Transfereteilnehmenden eine Art Schonraum bzw. Moratorium eröffnet wird.

Die Diversität der Beiträge und die vielzähligen Forschungsprojekte, auf die Bezug genommen wird, verweisen darauf, dass das Feld des Beschäftigtentransfers Raum für vielfältige Forschungsfragen und -ansätze bietet, die noch nicht ausgeschöpft sind. Umso wichtiger erscheint eine Bündelung und Systematisierung des aktuellen Status Quo, um weitere Forschung sinnvoll anzuschließen. Der Band macht durch alle Beiträge hindurch deutlich, in welche komplexen Gefüge Transferträger verortet sind, in dem sie sich im intermediären Raum zwischen Staat, Markt und Gemeinschaft bewegen und dabei im Zusammenspiel gesellschaftlicher, organisationaler und interaktiver Handlungsebenen entstehen und (weiter-)entwickelt werden. Er sensibilisiert für die komplexe organisationale wie institutionelle Einbettung von sozialen Diensten am Arbeitsmarkt, die in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen immer wieder ins Hintertreffen zu geraten scheint, letztlich aber viele Ansatzpunkte liefert, soziale Dienste tatsächlich personenbezogen zu konzeptualisieren.