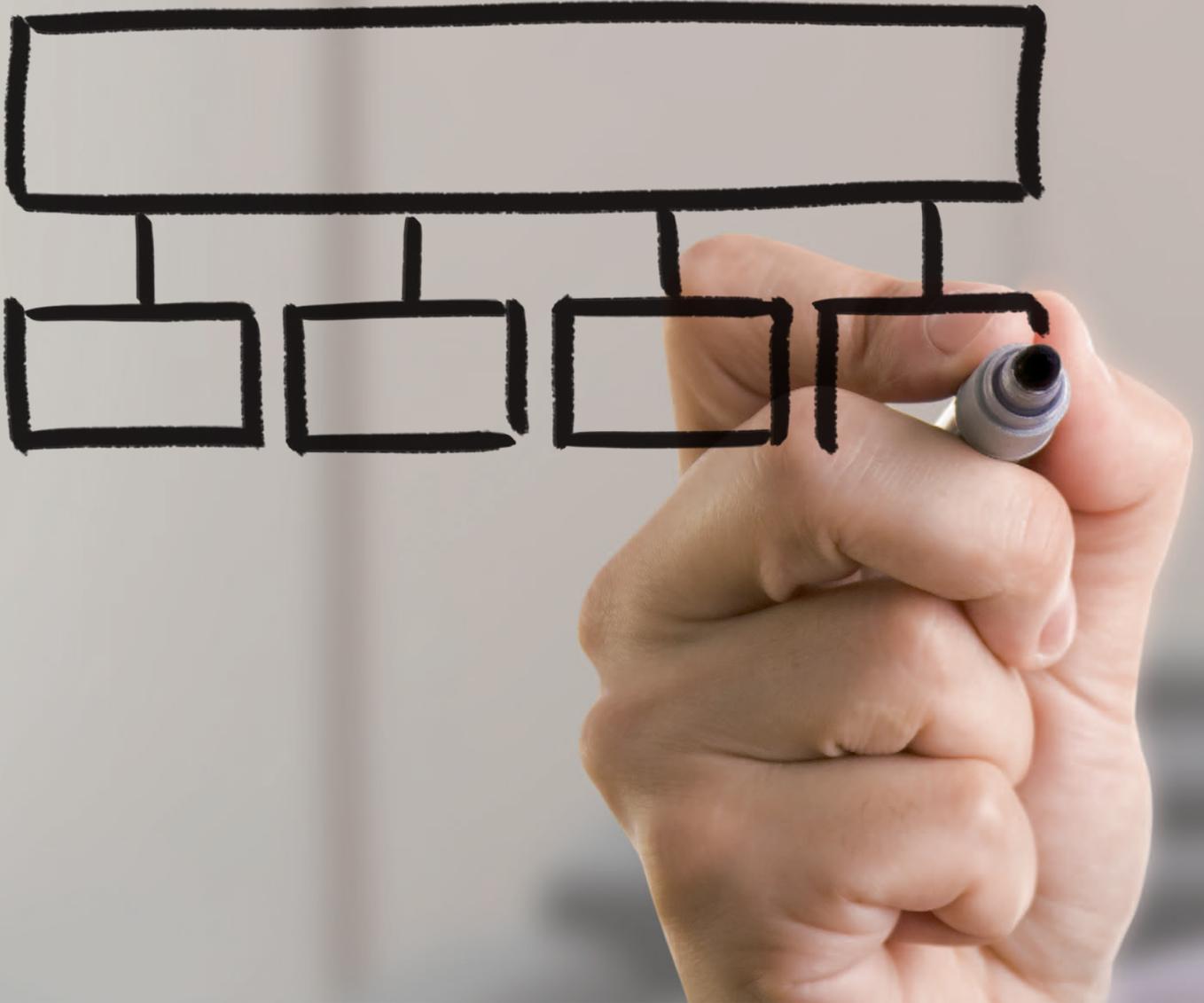


PEAGMAGAZIN

Die Zeitschrift der PEAG Unternehmensgruppe

SONDER
AUSGABE 2011



PEAG HOLDING Wir bewegen Personal.
PEAG TRANSFER Wir vermitteln Personal.
PEAG PERSONAL Wir eröffnen Perspektiven.
PEAG HR Wir entfalten Potenzial.
PEAG MBG Wir teilen Erfolge.

PEAG UNTERNEHMENS
GRUPPE

Wir bewegen Personal.

Vorwort**Liebe Leserin!
Lieber Leser!**

Das Jahr 2011 entwickelt sich rasant. Wer hat schon vor Monaten die enorme Entwicklung der Wirtschaft, der Arbeitsmärkte und die Neuausrichtung der Energiepolitik erkennen und beschreiben können. Von der Wirtschaftskrise zum Mangel an Fachkräften im Eiltempo. Hieran wird auch deutlich, dass sich Unternehmen und Mitarbeiter permanent auf neue Rahmenbedingungen einzustellen haben.

Die PEAG Unternehmensgruppe begleitet Unternehmen seit vielen Jahren erfolgreich bei diesen Veränderungsprozessen mit unterschiedlichen Beratungsansätzen und Arbeitsmarktinstrumenten.

Der Wandel führt auch in unserer Unternehmensgruppe zu einer organisatorischen und inhaltlichen Neuausrichtung. Darüber möchten wir Sie in diesem Heft informieren.

Eins bleibt aber auch zukünftig unsere Maxime: Wir möchten Unternehmen und Mitarbeiter qualitativ und verlässlich dabei unterstützen, erfolgreich am Markt zu bestehen und Arbeitsplätze zu sichern.

Wir danken Ihnen herzlich für das bisherige Vertrauen und wünschen viel Spaß beim Lesen.



Gerd Galonska



Sven Kramer

: Hinweis

In sprachlicher Hinsicht wird im vorliegenden Magazin nicht zwischen männlicher und weiblicher Form unterschieden. Die männliche Form, etwa „Arbeitnehmer“ oder „Mitarbeiter“, wird als Oberbegriff verwendet, der die weibliche Form mit einschließt.

Nachgefragt bei**Gerd Galonska**

Wenn ich heute nicht bei PEAG wäre ...

...wäre dies für mich ein enormer Erfahrungsverlust.

In diesem Leben werde ich nicht mehr ...

...erleben, dass der Staat in erster Linie den Bürgern dient.

Ich habe eine Schwäche für ...

...gute Livemusik.

Zu einem perfekten Tag gehört ...

...eine Menge Unvorhergesehenes.

Was ist Ihr größtes Hobby?

Livemusik. Gemeinsam reisen und Neues entdecken.

Was motiviert Sie?

Jeden Tag etwas aktiv gestalten zu dürfen.

Was bedeutet Arbeit für Sie?

Herausforderung, Verantwortung und dennoch Spaß dabei.



Nachgefragt bei

Sven Kramer

Wenn ich heute nicht bei PEAG wäre ...

*...wäre ich selbstständiger Unternehmer in der Zeitarbeit.
Zumindest aus heutiger Perspektive...*

Die wichtigste Erkenntnis meines Lebens ist ...

*...dass man zum richtigen Zeitpunkt aus der Deckung kommen muss,
wenn man seine Ziele erreichen will. Ohne Risiko geht es nicht.*

Was ist Ihr größtes Hobby?

*Skifahren. Urlaub, viel frische Luft und Spaß. Außerdem bekommt
man (zumindest ich) bei Fahrfehlern sofort Feedback :-)*

Was ist Ihr Lieblingsbuch?

„Mein Ich und sein Leben: Komische Geschichten“ von Frank Goosen.

Was motiviert Sie?

Gestaltungsfreiheit und Diskurs.

Was bedeutet Arbeit für Sie?

*Derzeit wohl das, was Herr Maslow in der Spitze seiner
Bedürfnispyramide beschrieben hat.*



Wir bewegen Personal.

Seit Mai 2011 führt die PEAG Holding GmbH (früher PEAG Personalentwicklungs- u. Arbeitsmarktagentur GmbH) mit Sitz in Dortmund die PEAG Unternehmensgruppe. Zu ihr gehören die (teils neuen) operativen Tochtergesellschaften PEAG Transfer GmbH, PEAG Personal GmbH, PEAG HR GmbH und die PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH. Diese bieten Ihnen neben den bereits bekannten Personaldienstleistungen auch neue Instrumente und Dienstleistungen an.

Die organisatorische Neugestaltung der Gruppe soll verstärkt individuelle Marktlösungen fördern und Ihnen dabei Vieles doch aus einer Hand bieten. Jedes Tochterunternehmen steht Ihnen mit einem breiten Spektrum an Fachkompetenzen, spezifischem Expertenwissen sowie langjähriger und branchenübergreifender Erfahrung als zuverlässiger Partner zur Seite.

Die PEAG Holding wird sich auch in Zukunft intensiv in öffentliche Diskussionen zu arbeitsmarktpolitischen Themen einbringen. Neben der monatlichen „PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK“ in Berlin, der Fachtagung „Wir bewegen Personal“ auf Schloss Landsberg und dem PEAG Wirtschaftssymposium in Duisburg,

werden wir bundesweit unsere Erfahrungen und Anregungen für die Entwicklung neuer Lösungsansätze mit allen Arbeitsmarktakteuren diskutieren.

Auch wir werden weiter „beweglich“ bleiben, um mit Ihnen gemeinsam die Herausforderungen der betrieblichen Personalarbeit zu meistern.



:(v. r.) Geschäftsführung der PEAG Holding GmbH, Gerd Galonska (Sprecher) und Sven Kramer



Wir vermitteln Personal.

Die angespannte Arbeitsmarktsituation der letzten Jahre entspannt sich in 2011 wieder und viele, die mit Hilfe öffentlicher Fördermittel wie dem Kurzarbeitergeld ihren Arbeitsplatz sichern konnten, können wieder aufatmen und durchstarten.

In 2010 haben wir im Beschäftigtertransfer der PEAG noch mehr als 6.000 neue Transfermitarbeiter bei der Suche nach einem alternativen Arbeitsplatz unterstützt. Über 3.000 davon hatten bis zum Jahresende eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden. In bundesweit über 700 Transferprojekten konnten die erfahrenen Transferberater der heutigen PEAG Transfer GmbH erfolgreich Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten umsetzen. Damit gehören wir bereits seit 1997 zu den größten und erfolgreichsten Anbietern für Beschäftigtertransfer in Deutschland. Projekte mit einer Person bis hin zu mehreren tausend an bundesweiten Standorten gehören zu unserem Alltag. Abgesehen von Insolvenzen sind in der Regel die Mitarbeiter betroffen, die in einer rückläufigen Branche beschäftigt sind oder wo der Arbeitgeber erhebliche Markt- bzw. Finanzprobleme hat.

Wie erfolgreich der Aufenthalt in einer Transfergesellschaft ist, hängt von vielen Faktoren ab. Neben den Rahmenbedingungen von Seiten der Unternehmen und der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit ist die Qualität der Beratung hier das maßgebende Kriterium. Daher ist ein andauernder Verbesserungsprozess erforderlich. Im Jahr 2010 wurde PEAG Transfer deshalb erneut nach den Qualitätskriterien des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtertransfer e.V. in allen Bereichen geprüft, auditiert und zertifiziert. Auch die Berater der PEAG werden regelmäßig als geprüfte DIN-Transferberater zertifiziert.

PEAG Transfer erhält in den letzten Monaten verstärkt Anfragen von Unternehmen, die erfreulicherweise Personal zur Einstellung suchen. Gesucht werden beispielsweise Planungs- und Konstruktionsingenieure, Außendienstmitarbeiter oder CNC-Fräser, also Fachkräfte, die bereits alle notwendigen Qualifizierungen mitbringen und – vor allem – Berufserfahrung nachweisen können. Für die Teilnehmer in Transfermaßnahmen trifft das nur eingeschränkt zu. Aber die entscheidenden Grundlagen für eine erfolgreiche Vermittlung sind meistens vorhanden. Mitarbeiter mit umfangreicher Ausbildung und Qualifikation, flexibel, jung und hochmotiviert, sind selten über einen längeren Zeitraum Teilnehmer in Transfermaßnahmen.

Sie sind in der Lage, sich in kurzer Zeit wieder auf dem Arbeitsmarkt neu zu platzieren.

Mitarbeiter, die diese Kriterien nicht erfüllen, brauchen Hilfe und Unterstützung durch erfahrene Transferberater. Hier gilt es Defizite aufzuspüren, zu motivieren und vor allem so zu qualifizieren, dass hiermit langfristig die Beschäftigung jedes Einzelnen gesichert werden kann. Angeboten werden deshalb: kurzfristige Anpassungsqualifizierungen, Möglichkeiten Berufsabschlüsse im Rahmen der Stufenausbildungen nachzuholen sowie Unterstützung zur Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen bei Migranten. Nur so kann der partielle Fachkräftemangel in Deutschland mit bereits vorhandenen arbeitssuchenden Menschen behoben werden.

Wenn Sie neue Mitarbeiter gerade suchen, melden Sie sich bei uns. Wir finden mit Ihnen den passenden Kandidaten.

Die Qualitätsanforderungen an die Transferanbieter steigen permanent. Diese beziehen sich auch auf die organisatorische Abwicklung von Maßnahmen mit Kunden und Agenturen. Hier sehen wir uns aufgrund unserer deutschlandweiten Präsenz und langjährigen Erfahrung in einer besonderen Verantwortung, dies vorbildhaft und proaktiv umzusetzen.

Darüber hinaus beteiligt sich PEAG Transfer an vielen Diskussionen über aktuelle Arbeitsmarktthemen – auch international – und nimmt an verschiedenen Arbeitsmarkt-Projekten der EU teil.

Zertifiziertes
Gründungsmitglied



: Angelika Preiß und Gerd Galonska (Sprecher), Geschäftsführung der PEAG Transfer GmbH



Nachgefragt bei

Angelika Preiß

Das schönste Geschenk, das ich je bekommen habe ...
... ist mein Gartenteich.

Ich habe eine Schwäche für ...
... Erdbeeren, Marzipan, selbstgemachte Lasagne.

Die wichtigste Erkenntnis meines Lebens ist ...
... die meisten Probleme und Schwierigkeiten lassen sich lösen und im Nachhinein betrachtet, kommt man oft erst durch neue Herausforderungen einen großen Schritt weiter nach vorne.

Zu einem perfekten Tag gehört ...
... ein erfolgreich beendetes Projekt, ein Frühstück im Garten, eine Radtour und ein Theaterbesuch.

Womit haben Sie sich Ihr Studium/Ihre Ausbildung finanziert?
Ich habe geputzt, in einer Autowerkstatt gearbeitet, Niederländisch unterrichtet, an der Uni und in meinem alten Beruf als Buchhändlerin gearbeitet

Was bedeutet Glück für Sie?
Glück ist eine Frage der Einstellung. Ich bin gesund, habe Familie und Freunde und eine interessante, sinnvolle Arbeit.

Aktuell ist PEAG u.a. Partner im EU-Projekt Irene + FT „How to face short and long term transitions in Europe“ und beteiligt sich an der Fortentwicklung des Europäischen Globalisierungsfonds (EGF), dessen Fördermittel Transferteilnehmern direkt zugutekommen können. Die ersten deutschen EGF-Projekte (BenQ Mobile und Nokia) wurden erfolgreich durch PEAG umgesetzt.

: Fachkräftemangel

Zwischen 300.000 und 500.000 Menschen mit Migrationshintergrund sind aufgrund nicht anerkannter Abschlüsse gar nicht oder unterwertig beschäftigt. Die Nichtanerkennung von Bildungs- oder Berufsabschlüssen führt auch im Rahmen der Vermittlung von Transfermaßnahmen dazu, dass diese Mitarbeiter geringere Chancen auf höherwertige, nachhaltige neue Jobs haben. Die Bundesregierung plant ein Gesetz, das die Anerkennung oder die Nachqualifizierung erleichtern soll. Dies können wir nur begrüßen.

: Unsere Angebote

- Beschäftigtentransfer im Rahmen von Transferagenturen und Transfergesellschaften, die auf Basis des SGB III, § 216a und 216b, öffentlich gefördert werden
- Passgenaue Vermittlung von Transfermitarbeitern, die über Berufserfahrung verfügen und den Arbeitsplatzanforderungen gemäß qualifiziert werden können
- Beratung und Erarbeitung von individuellen Lösungen für Unternehmen zur Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze
- Beratung zur Nutzung öffentlicher nationaler und europäischer Programme zur Belegschaftsqualifizierung und Arbeitsplatzsicherung



Wir eröffnen Perspektiven.

Die Arbeitnehmerüberlassung hat sich besonders in Krisenzeiten als effektives arbeitsmarktpolitisches Instrument erwiesen, das einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung der Wirtschaftskrise und zum konjunkturellen Aufschwung geleistet hat. Trotzdem steht Zeitarbeit in Deutschland immer wieder im kritischen Fokus von Politik und Öffentlichkeit. Dabei dominieren häufig negative Aspekte die Berichterstattung. In vielen europäischen Nachbarländern genießt Zeitarbeit hingegen längst einen hervorragenden Ruf und wird als flexible Arbeitsform geschätzt – von Unternehmen und Arbeitnehmern. Wir von PEAG Personal glauben fest daran, dass Zeitarbeit, die hohe Qualitätsstandards erfüllt, ein effektives Instrument ist, das viele Chancen bietet.

Die PEAG Personal GmbH steht für faire und vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. Im Jahr 2004 haben wir unseren Fachkräftepool mit dem Ziel gegründet, dem vorhergesagten Fachkräftemangel vorzubeugen und die Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Menschen mit wenig oder ohne Berufserfahrung bekommen bei uns die Chance, sich in unterschiedlichen Einsätzen Erfahrung anzueignen und so ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Zeitgleich haben sie die Möglichkeit, sich durch eine qualitativ hochwertige Arbeit bei den Kunden für eine Festanstellung zu empfehlen. Übernahmen der Mitarbeiter durch Kundenbetriebe sind jederzeit möglich und gewollt. Dabei verzichten wir auf Übernahmegebühren, wie sie in der Zeitarbeitsbranche üblich sind, um einen besonderen Anreiz zur Übernahme unserer Mitarbeiter zu schaffen. Für uns ist Zeitarbeit tatsächlich eine Brücke in feste Beschäftigungsverhältnisse.

:Sven Kramer (Sprecher) und Oliver Claßen,
Geschäftsführung der PEAG Personal GmbH.

Zeitarbeit bei PEAG Personal bedeutet Flexicurity, also eine Kombination aus Flexibilität und Sicherheit. Sicherheit durch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zwischen PEAG Personal und dem Mitarbeiter, auf das alle vorhandenen Arbeitnehmerschutzgesetze (inkl.

Kündigungsschutzgesetz) Anwendung finden. Flexibilität für unsere Kunden, da diese unsere qualifizierten Mitarbeiter nur so lange beschäftigen, wie sie tatsächlich benötigt werden. Endet bei einem Kunden ein Einsatz, wird der Mitarbeiter bei einem anderen Kunden eingesetzt. In einsatzfreien Zeiten behält der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch.

Seit Jahren fordern Gewerkschaften „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. Für uns eine Selbstverständlichkeit. Bereits seit 2004 entlohnen wir unsere Mitarbeiter nach dem „Equal-Payment-Prinzip“. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter während ihrer Einsätze den gleichen Lohn erhalten wie ein vergleichbarer Stammmitarbeiter des Kundenunternehmens. Dies gewährleisten wir durch eine bundesweit einmalige Aufsatz-





Nachgefragt bei

Oliver Claßen

In diesem Leben werden Sie nicht mehr...

...Fußballprofi.

Zu einem perfekten Tag gehört...

...ein ruhiger Start mit der Familie, konstruktive Gespräche mit Kollegen und Kunden sowie ein erfolgreicher Spieltag. Und um es auf die Spitze zu treiben: Bayern verliert ebenso wie die Blauen.

Womit haben Sie sich Ihr Studium/Ihre Ausbildung finanziert?

Ich habe jahrelang nachts in der Gastronomie gearbeitet. Ob als Cocktail-Mixer oder als Kellner auf (griechischen) Hochzeiten, die oft damit endeten, dass man mich zu fortgeschrittener Stunde dazu zwang, an irgendwelchen Tänzen oder Spielchen teilzunehmen.

Was bedeutet Arbeit für Sie?

Arbeit sollte nach Möglichkeit etwas mit Berufung zu tun haben. Denn nur, wenn man mit der richtigen Motivation an seine Arbeit geht, kann es zu guten Arbeitsergebnissen führen.

Mit wem würden Sie gerne mal im Fahrstuhl stecken bleiben?

Mit unserem Trainer Klopp, um ihm zu seiner Leistung zu gratulieren. Er hat es geschafft, ein Team zu formen, das sich mit den Zielen des Vereins, aber auch mit der Mentalität unserer Region identifiziert.

tellung eines Haustarifvertrages mit der IG Metall aus dem Jahr 2007 auf den von uns angewendeten Tarifvertrag vom iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft.

Wir beschäftigen und vermitteln ausschließlich Fachkräfte. Durch die hohe technologische Entwicklung in den Produktionsbereichen ist deren gewissenhafte Einarbeitung unumgänglich. Kurzfristige Einsätze von weniger als drei Monaten kommen deshalb so gut wie nicht vor. Und

durch eben diese Verweildauern werden unsere Mitarbeiter in die Betriebsorganisationen integriert. Im Idealfall erfolgt zum Ende des Einsatzes eine Übernahme des Mitarbeiters durch den Kundenbetrieb.

Neben der Chance weitere Berufserfahrung zu sammeln und ihre Mobilität und Flexibilität unter Beweis zu stellen, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit sich zielgerichtet fortzubilden. Auch in den Kundenbetrieben können unsere Mitarbeiter

zum Teil an Fortbildungsangeboten teilnehmen und ihre vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter auch im Bewerbungsprozess, sei es bei einer Bewerbung im Kundenunternehmen oder bei externen Arbeitgebern.

Zertifiziert nach





Wir entfalten Potenzial.

— Deutschland geht gestärkt aus der Krise hervor. Schneller und umfassender als in anderen Industrienationen haben sich bei deutschen Unternehmen die Auftragsbücher wieder gefüllt. In der Folge stellen die Unternehmen wieder Personal ein. Der ehemalige Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Klaus F. Zimmermann, sprach davon, dass sogar Vollbeschäftigung möglich ist – „mit einer Arbeitslosenquote unter vier Prozent“, so der Wirtschaftswissenschaftler in seinem Beitrag in der SZ vom 9. Januar 2011.



:Geschäftsführung der PEAG HR GmbH: Sven Kramer (Sprecher) und Dr. Benedikt Jürgens.

Erfreuliche Aussichten! Und es wäre schön, wenn es so kommt. Aber die von Zimmermann prognostizierte Vollbeschäftigung hat noch eine andere wichtige Ursache als die Überwindung der Krise: den demografischen Wandel und den damit verbundenen Arbeitskräftemangel. Die Unternehmen in Deutschland haben schon immer händeringend nach dem international erfahrenen und mobilen Ingenieur gesucht, der bereit ist, heute in China und morgen in Brasilien Projektverantwortung zu übernehmen. Aber nun wird es nicht nur bei den schon immer gefragten, hoch qualifizierten Akademikern eng. Auch Handwerker sind zunehmend Mangelware, ebenso Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegebereich. Bei der sinkenden Zahl der Schulabgänger ist sogar davon auszugehen, dass noch nicht einmal alle Ausbildungsplätze besetzt werden können. Verschärft wird dieser „natürliche“ demografische Wandel noch dadurch, dass mehr Menschen aus- als einwandern.

Der Wettbewerb der Unternehmen um gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter wird also zunehmen. Das hat Konsequenzen für die Rekrutierung: Es reicht schon

längst nicht mehr, bei der Suche nach einem Mitarbeiter eine Anzeige in der regionalen Tageszeitung zu schalten. Der Kontakt zu potenziellen Mitarbeitern muss frühzeitig aufgebaut und gepflegt werden. Systematisches und nachhaltiges Employer Branding ist gefragt, bei dem alle Kanäle genutzt werden sollten. Nicht nur für die jungen *digital natives* ist das Internet das zentrale Informations- und Kommunikationsmedium. Es ist längst zu einem Massenmedium geworden, das von allen gesellschaftlichen Gruppen genutzt wird. Wer wahrgenommen werden möchte, sollte hier präsent sein – und zwar nicht nur in den Stellenangeboten der einschlägigen Internetstellenbörsen, sondern auch in den Blogs und Foren der jeweiligen Zielgruppen. Aber auch reales „Netzwerken“ ist wichtig, angefangen bei Kontakten zu Ausbildungsbetrieben und Hochschulen, über die fachliche Kooperation in Arbeitskreisen und Verbänden bis hin zur Mitarbeit an gesellschaftlichen Fragestellungen im Rahmen eines Corporate Social Responsibility-Konzepts. Nicht zu vergessen, dass der beste Botschafter für das Unternehmen der eigene Mitarbeiter ist!

Es kommt jedoch nicht nur darauf an, sich bei einer immer kleiner werdenden Zahl von potenziellen Mitarbeitern zu positionieren. Vielmehr erhöhen sich außerdem die Ansprüche an die Auswahl- und Entscheidungsprozesse. Schon allein weil sich die Aufgabenstellungen in den Unternehmen permanent ändern, reicht es nicht mehr aus, auf einschlägige Qualifikationsstandards wie Ausbildungs- und Hochschulabschlüsse zu achten. Ausschlaggebender dürfte aber sein, dass die Zahl der hundertprozentig passenden Spezialisten sinkt. Es gilt, Potenzialträger zu identifizieren, also Mitarbeiter mit der Kompetenz, ihr Wissen und ihre Erfahrung auf neue Aufgabenfelder zu übertragen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Deshalb stellen sich besondere Anforderungen an die Personalauswahlprozesse. Durch sie sollen Schlüsselkompetenzen erkennbar und vergleichbar werden, etwa die Fähigkeit zu eigenständigem und permanentem Lernen, zum Transfer von Wissen und Erfahrungen des

: Das Leistungsspektrum im Überblick

Personalmarketing und -auswahl

Wir ebnen den Weg zum passenden Mitarbeiter.

- Employer Branding
- Entwicklung und Umsetzung von Auswahlprozessen
- Entwicklung und Umsetzung von Suchstrategien
- Bewerbermanagement

Personal- und Managemententwicklung

Wir entdecken und fördern Talente.

- Potenzialanalysen
- Qualifizierungsberatung
- Führungskräfte trainings

Trennungsmanagement

Wir helfen, Trennungen verantwortungsvoll zu gestalten.

- Trennungsberatung für Unternehmen
- Orientierungsberatung für Mitarbeiter

bisherigen beruflichen Werdegangs in neue Zusammenhänge, zur Kooperation und zum Wissensaustausch in ständig wechselnden Teams. Diesem Ziel kommen Unternehmen näher, wenn sie den Einstellungsprozess bewusst planen und dabei auf strukturierte Einstellungsinterviews, Assessment Center und eignungsdiagnostische Verfahren zurückgreifen. Dadurch wird nicht nur die Qualität der Entscheidung steigen. Außerdem erhöhen systematische Einstellungsprozesse die Akzeptanz von Personalentscheidungen in den Unternehmen.

Schließlich wird es darauf ankommen, den einmal gewonnenen Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Natürlich wird er eine vernünftige Vergütung erwarten. Darüber hinaus spielen aber auch die Attraktivität der beruflichen Aufgaben, der Freiraum, die Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Für all diese Themen tragen die Führungskräfte die Verantwortung. Je besser diese ihre Mitarbeiter integrieren, fördern und weiterentwickeln, desto länger werden gerade gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiter an Bord bleiben.

Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen entscheidet sich zunehmend an der Qualität und Motivation ihrer Mitarbeiter. Für den Erfolg ist ein strategisch ausgerichtetes Personalmanagement deshalb ebenso wichtig wie innovative Technologien und eine gesunde wirtschaftliche Verfassung. Die PEAG HR GmbH versteht sich als Partner, der Unternehmen das dazu nötige und aktuelle Know-How, aber auch die notwendige praktische Erfahrung und Umsetzungskompetenz im Personalmanagement anbietet.



Nachgefragt bei

Dr. Benedikt Jürgens

Ich habe eine Schwäche für ...
... Ordnung.

Was ist Ihr Lieblingsbuch?
Die Entdeckung des Himmels von Harry Mulisch.

Mit wem würden Sie gerne einen Tag lang tauschen?
Mit Frank Plasberg.

Worauf könnten Sie auf keinen Fall verzichten?
Mein Klavier.

Was bedeutet Arbeit für Sie?
Neues wagen.

Was bedeutet Glück für Sie?
Zeit mit meiner Familie zu verbringen.



Wir teilen Erfolge

Es ist kein Geheimnis, dass engagierte und motivierte Mitarbeiter, die sich mit dem eigenen Arbeitgeber identifizieren, besonders produktiv sind. Daher gehört es mit zu den wichtigsten Aufgaben der Unternehmensführung, optimale Rahmenbedingungen und einen guten Nährboden für Motivation zu schaffen. Auch wir bei PEAG sind davon überzeugt, dass der Erfolg eines Unternehmens unter anderem auf dem Engagement der eigenen Mitarbeiter basiert.

Daher ist unsere jahrelange Mitarbeiterbeteiligung auch viel mehr als ein Ausdruck unserer allgemeinen Unternehmenskultur und der Wertschätzung, die wir unserer Belegschaft entgegenbringen – sie ist ein zentrales Instrument, um unsere unternehmerischen Ziele zu erreichen. Und durch sie schaffen wir es auch, dass alle Mitarbeiter unseres Unternehmens aus eigener Erkenntnis die Unternehmensziele verfolgen. Denn nur so können nachhaltige Erfolge sicher gestellt werden.

Ein weiterer positiver Effekt der Mitarbeiterbeteiligung ist das Wir-Gefühl, das entsteht,

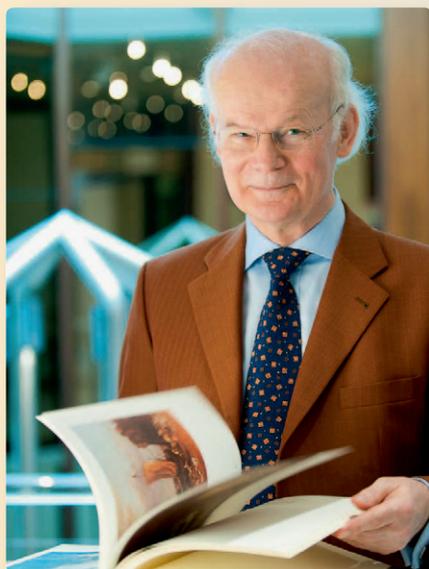
wenn alle Beteiligten mit ihren jeweiligen Fähigkeiten zur Umsetzung der Gesamtidee beitragen. Und wer mit Freude und Begeisterung arbeitet, weil er sich fair behandelt und gerecht entlohnt fühlt, baut auch eine besondere emotionale Beziehung zu seinen Kollegen und seinem Arbeitgeber auf. Besonders in Zeiten, in denen um gut qualifizierte Arbeitskräfte konkurriert wird, zählt die Bindung von Mitarbeitern zu den wichtigsten Aspekten langfristiger Unternehmensstrategien.

Neben mehr Mitsprachemöglichkeiten und einem positiven Arbeitsklima liegen die Vor-

teile für Arbeitnehmer in der zusätzlichen Einkommenschance: durch die Teilhabe am Unternehmenserfolg. Das Modell der Mitarbeiterbeteiligung stellt eine „Win-Win-Situation“ dar und stärkt die Interessen und Ziele der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Grenze der strikten Trennung zwischen ausschließlich weisungsgebundener abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit löst sich dadurch zunehmend auf.

Die betriebliche Praxis der PEAG Unternehmensgruppe beweist, dass sich durch die Mitarbeiterbeteiligung die innere Verbindung zum Unternehmen und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter verstärken.

Gerne berät die PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH Unternehmen in der Entwicklung unternehmensspezifischer Beteiligungsmodelle.



: Geschäftsführer der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH: Helmut O. Albrecht

Nachgefragt bei

Helmut O. Albrecht

In Ihrem nächsten Leben werden Sie ...

...Lehrer oder Forscher.

Sie haben eine Schwäche für ...

...Bücher, Musik, Süßigkeiten.

Die wichtigste Erkenntnis Ihres Lebens ist ...

...für meine Taten - unterlassene und ausgeführte - einstecken zu müssen.

Worauf könnten Sie auf keinen Fall verzichten?

Sauerstoff zum Atmen.

Wem würden Sie gerne einen Orden verleihen?

Meinem Klassenlehrer, einigen Chefs in meiner Vergangenheit.

Was motiviert Sie?

Das Interesse anderer Menschen.

PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK

Die Zukunft des Arbeitsmarktes

Die PEAG Unternehmensgruppe sieht sich selbst in der Verantwortung, die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt öffentlich zu beleuchten und aktiv an Lösungsansätzen zur Bewältigung dieser komplexen Probleme mitzuarbeiten. Daher unterstützt sie Forschungsprojekte, organisiert Symposien zu arbeitsmarktpolitischen Themen und nimmt an Tagungen und Diskussionen teil. Im Jahr 2011 ist eine weitere Veranstaltungsreihe hinzugekommen – die PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK.

Einmal im Monat, jeweils ein Tag vor Veröffentlichung der Arbeitsmarktzahlen, lädt PEAG zwei Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in Berlin ein, um über arbeitsmarktpolitische Themen zu diskutieren. Beim Frühstück gibt es die Möglichkeit zum direkten Meinungs- und Erfahrungsaustausch zwischen Diskutanten und Gästen. Eingeladen sind Vertreter politischer Institutionen, Unternehmensvertreter, Verbandsrepräsentanten sowie Journalisten. Im Januar diskutierten Dr. Gesine Löttsch, Vorsitzende der Partei Die Linke, und Karl Brenke, Arbeitsmarktexperte des Deutschen Instituts für Wirtschaft (DIW), zum Thema **Fachkräftemangel – Drama oder Chance?** Fernsehmoderator und Publizist Hanjo Schuhmacher leitete die Veranstaltung. „Wir haben keinen Fachkräftemangel in Deutschland. Mangel haben wir in manchen Bereichen, wo Unternehmen nicht bereit sind, entsprechende Löhne zu zahlen“, so Karl Brenke. Dr. Gesine Löttsch sieht dennoch Nachholbedarf im Bereich Bildung: „Ich glaube, gerade in diesem Bereich haben wir einen Mangel.“

Die Debatte im Februar beschäftigte sich mit dem Thema **Rente mit 67 – Rettung oder Ausbeutung?** Hier diskutierten Cem Özdemir, Bundesvorsitzender von Bündnis 90/Die Grünen, und Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. „Wer regelmäßig fest einzahlt, braucht eine Alterssicherung über Hartz IV-Niveau“ erklärte Özdemir. Dabei reiche es aber nicht aus, länger zu arbeiten. „Wir müssen die Findigkeit jedes Einzelnen, aber auch der Arbeitgeber abfordern, sich zu überlegen, welche Tätigkeiten sie im höheren Alter absolvieren können“, so Hüther. Einig waren sich beide Experten darin, dass eine Anpassung und damit die Rente mit 67 notwendig ist – aber ohne starre Vorgaben des Staates.

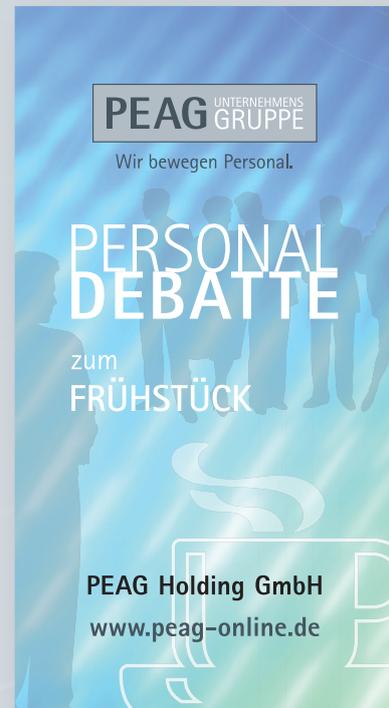
Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor des Institut für Arbeit (IAB), und Johannes Vogel, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der FDP, diskutierten im März über die **Vorteile und Risiken des Mindestlohns**. Dabei sprach Möller sich zwar für einen Mindestlohn aus, wies aber auch darauf hin, dass ein Mindestlohn nicht zu geschäftlichen Verlusten führen dürfe. In gemäßigter Höhe könne ein Mindestlohn aber durchaus positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Johannes Vogel hingegen lehnte einen allgemein gesetzlichen Mindestlohn ab. „Auf dem deutschen Arbeitsmarkt wäre das schädlich“, sagte er. Generell sei das Arbeitsmarktinstrument „Qualifikation“ für den FDP-Politiker wichtiger als der Mindestlohn. Im April haben Bascha Mika, ehemalige taz-Chefredakteurin, mit Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zuständig für Sozialpolitik, Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, über die **Frauenquote** diskutiert.

Im Mai stand das Thema **Das Ende der Kollektive – muss die Tarifautonomie gerettet werden?** mit Herrn Claus Weselsky (GDL) und Rainer Huke (BDA) im Fokus.

Wir erwarten weiterhin informative Gespräche rund um das Thema Arbeit, zu denen Sie herzlich eingeladen sind.



: Özdemir, Plättner, Prof. Dr. Hüther (v.li.).



: Aktuelle Termine

Personaldebatte zum Frühstück – die Zukunft des Arbeitsmarktes

Die nächsten Termine: 29.6.2011, 27.7.2011, 30.08.2011, 28.09.2011

jeweils 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr im Café Einstein, Unter den Linden 42, Berlin-Mitte

Diskussion und Frühstück einmal im Monat, jeweils ein Tag vor Veröffentlichung der Arbeitsmarktzahlen, mit je zwei Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über aktuelle Positionen zu arbeitsmarktpolitischen Themen.



: Kramer, Prof. Dr. Möller, Riedel, Galonska, Vogel (v.li.).

PEAG Transfer

Wir vermitteln Personal.

Transferleistungen nach
§§ 216 a, 216 b SGB III

PEAG Personal
Ihr Fachkräftepool

Wir eröffnen Perspektiven.

Vermittlungsorientierte
Arbeitnehmerüberlassung

PEAG HR

Wir entfalten Potenzial.

Personalberatung
für Führungskräfte

PEAG MBG

Wir teilen Erfolge.

Innovative
Mitarbeiterbeteiligung



Hauptstadtbüro der PEAG Holding GmbH

Maik Köster, Repräsentant

Dorotheenstraße 37

10117 Berlin

Telefon 030 3012908 16

koester@peag-online.de



Berlin

PEAG Holding GmbH

Oesterholzstraße 132

44145 Dortmund

Telefon 0231 56785 171

info@peag-online.de



Dortmund

:Veranstaltungen

Sie können die PEAG im Jahr 2011 u.a. noch auf folgenden
Veranstaltungen treffen:

Personalmanagementkongress (BPM)

30.06.–01.07.2011 Berlin (Estrel Hotel)

Zukunft Personal

20.09.–22.09.2011 Köln (Messe, Stand K22 in Halle 2.1)

PEAG Wirtschaftssymposium

13.10.2011 Duisburg (Schauinsland-Reisen-Arena)