

Wir teilen Erfolge.
Wir vermitteln Personal.

Wir vermitteln Personal.
Wir eröffnen Perspektiven.

Wir entfalten Potenzial.

Wir teilen Erfolge.

Wir eröffnen Perspektiven.

Wir teilen Erfolge.

Wir vermitteln Personal.

Wir teilen Erfolge.

Wir eröffnen Perspektiven.

Wir vermitteln Personal.

Wir teilen Erfolge.

Wir eröffnen Perspektiven.

Wir vermitteln Personal.

15 JAHRE

Partnerschaft in Arbeitsmarkt- und Personalfragen



Wir bewegen Personal.



Angelika Preiß

Geschäftsführung der
PEAG Transfer GmbH

Gerd Galonska

Sprecher der Geschäftsführung
der PEAG Holding GmbH und
Sprecher der Geschäftsführung
der PEAG Transfer GmbH

Oliver Claßen

Geschäftsführung
der PEAG Personal GmbH

Sven Kramer

Geschäftsführung der
PEAG Holding GmbH
und Sprecher der
Geschäftsführung der
PEAG Personal GmbH

Dr. Benedikt Jürgens

Geschäftsführung der
PEAG HR GmbH

Momentaufnahme PEAG 2012 – 15 Jahre Arbeitsmarktakteur

15 Jahre

Dieser Jahrestag ermöglicht uns für einen Moment innezuhalten, Dank zu sagen, zurückzublicken und den Weg der PEAG in der Zukunft zu skizzieren. Wir möchten uns als PEAG zu allererst herzlich für Ihr Vertrauen bedanken, das Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, geehrte Gesellschaftervertreter, Geschäftspartner und Vertreter aus Politik und Verbänden, uns in den letzten 15 Jahren entgegen gebracht haben.

Unser Unternehmenserfolg basiert insbesondere auf zwei Komponenten: der Qualität der Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Unternehmensbereichen und der zielorientierten Umsetzung unserer Aufgaben gemeinsam mit den Menschen, die uns ihr Vertrauen geben. Nur Qualität schafft Vertrauen, Sicherheit und in unserem Zusammenhang auch Zukunft. Eine Zukunft für die Menschen, die mit unserer Unterstützung wieder in Beschäftigung gelangen konnten und gelangen werden.

Der Erfolg der letzten 15 Jahre war auch davon geprägt, dass wir uns kontinuierlich weiterentwickelt haben. Wir haben uns mittlerweile in einem umfassenden Ansatz unserem Leitbild „Wir bewegen Personal“ gewidmet und die Arbeitsbereiche Beschäftigentransfer, vermittlungsorientierte Zeitarbeit und Personalberatung mit Leben gefüllt – entsprechend den Herausforderungen des Arbeitsmarktes und damit im Sinne der Menschen.

Der engagierte Blick in die Zukunft fällt uns daher nicht schwer. Wir sind mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut aufgestellt und arbeiten verantwortungsbewusst an innovativen Konzepten, um den Arbeitsmarkt der Zukunft mitzugestalten. Für uns beinhalten Begriffe wie Fachkräftesicherung, Beschäftigungsberatung und Übergangsmangement auch neue Perspektiven und Chancen, weiterhin für die Menschen aktiv zu bleiben. Wir wollen dabei auch in den nächsten Jahren eine innovative Rolle einnehmen. Bitte begleiten Sie uns weiterhin so aufmerksam und konstruktiv auf diesem Weg.

Herzlichen Dank!

Herr Minister Schneider, was halten Sie von Transfergesellschaften als Unterstützungsinstrument für Beschäftigte bei unvermeidbarem Personalabbau?

Eine Entlassung bedroht den Lebensentwurf der Betroffenen. Da ist die professionelle Unterstützung durch eine Transfergesellschaft hilfreich. Für die Landesregierung ist es ein wichtiges Anliegen, von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen dabei zu helfen, neue Arbeit zu finden. Daher setzen wir bei unvermeidbarem Personalabbau auf die Einrichtung von Transfergesellschaften.

Daneben stellen große Entlassungswellen auch immer eine enorme regionalpolitische Herausforderung dar. Transfergesellschaften können dabei helfen, diese zu meistern.

Die Landesregierung hat im vergangenen Monat eine Fachtagung zum Thema Transfergesellschaften veranstaltet. Was war der Anlass?

Während der Schlecker-Insolvenz lebte eine unliebsame Diskussion über

den Sinn von Transfergesellschaften wieder auf. Wir haben uns seinerzeit für die Einrichtung einer Transfergesellschaft für die Schlecker-Beschäftigten ausgesprochen, konnten uns aber leider nicht durchsetzen.

Angesichts der damit verbundenen Diskussion wollten wir mit der Fachtagung deutlich machen, dass wir unverändert ein Instrument benötigen, das den Strukturwandel flankiert und Restrukturierungen für Betriebe und Beschäftigte erleichtert.

Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf bei der Arbeit von Transfergesellschaften?

Das Sozialgesetzbuch setzt Transfergesellschaften derzeit ein klares Ziel: Die Vermittlung in Arbeit soll möglichst unmittelbar und schnell erfolgen. Das ist gut, wenn es sich um faire und zukunftssichere Arbeitsplätze handelt, auf die vermittelt wird. Ich habe jedoch den Eindruck, dass vielfach gerade un- und angelernte Menschen durch diese Praxis wieder in Jobs gestoßen werden, bei denen die Zukunfts-

perspektive schlecht und die nächste Arbeitslosigkeit in Sichtweite ist.

Ob das in Zeiten drohenden Fachkräftemangels die richtige Strategie ist, bezweifle ich. Ich wünsche mir, dass die Möglichkeiten zur Qualifizierung in Transfergesellschaften gestärkt werden und wir Transfergesellschaften stärker als bisher zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs nutzen können.

Wie schätzen Sie die Arbeit der PEAG ein?

Die PEAG zählt zu den Gründungsmitgliedern des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtertransfer. Damit hat die PEAG sich klar zur Qualität im Transfer bekannt. Ich habe die PEAG als verlässlichen Partner kennengelernt, wenn es gilt, den Betroffenen bei Personalabbau wieder in neue Arbeit zu helfen.



Guntram Schneider

Minister für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen



Dr. Wilhelm Schäffer

Staatssekretär im Ministerium für
Arbeit, Integration und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen

Die Landesregierung wirbt bei den Sozialpartnern dafür, Transfersozialpläne zu vereinbaren, wenn Personalabbau unvermeidbar ist. Dahinter steht die Überzeugung, dass ein professioneller Dienstleister von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirkungsvoll bei der Vermittlung in neue Arbeit helfen kann. Das stellt hohe Ansprüche an die Qualität des Transferdienstleisters.

Ich freue mich, dass sich mit der PEAG Transfer in den vergangenen 15 Jahren ein Träger bundesweit am Markt etabliert hat, zu dessen Selbstverständnis es gehört, Arbeitsmarktdienstleistungen auf einem hohen Qualitätsniveau anzubieten. Ich habe die PEAG in Transferprojekten als verlässlichen Partner kennen- und schätzen gelernt. Als zertifiziertes Gründungsmitglied des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtentransfer ist die PEAG seit 2007 ein Motor bei der Entwicklung von Qualitätskriterien für die Branche.

Die PEAG Personal zeigt, dass gute und faire Zeitarbeit ein Instrument ist, von dem auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren können. Ich begrüße es, dass die PEAG Personal grundsätzlich das iGZ-DGB Tarifwerk anwendet und damit auch in entleihfreien Zeiten eine tarifliche Absicherung der Mitarbeiter vornimmt. Der mit der IG Metall abgeschlossene Haustarifvertrag sieht für die Beschäftigten von PEAG Personal Equal Pay, also gleiche Bezahlung für die zu leistende Arbeit, wie sie ein Stamm-Mitarbeiter des Entleihunternehmens erhält, vor.

Ich wünsche der PEAG und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viel Erfolg für Ihre Zukunft.



Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen hat sich den Herausforderungen der Zukunft gestellt und einen ihrer Schwerpunkte auf die wirtschaftliche Modernisierung gesetzt. Unter Weiterentwicklung kluger Arbeitsmarktinstrumente kann der Arbeitsmarkt als Teil einer erfolgreichen Wirtschaftspolitik aufgestellt werden.



Welche Perspektiven, Chancen und Herausforderungen sehen Sie für die nächsten 15 Jahre – sowohl in der Branche allgemein als auch für PEAG Transfer?

PEAG Transfer
Wir vermitteln Personal.

Die Branche Beschäftigtertransfer ist in ihrem Umfang stark abhängig von der jeweiligen Marktentwicklung, wodurch die Anforderungen erheblich variieren. Um diese Entwicklungen konstruktiv zu begleiten, gilt es, das Transferinstrument als ein dauerhaftes, bewährtes Instrument in Übergangssituationen zu etablieren. Es sollte jedem Betroffenen offenstehen: unabhängig von Unternehmensgröße, finanzieller Ausstattung und Branche. Der Bereich Weiterbildung im Rahmen des Transfers muss einen noch höheren Stellenwert und größere finanzielle Förderung erhalten, um den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes gerecht werden zu können. Hier können die Unternehmen intensiver eingebunden und verpflichtet werden. Die Transfergesellschaften werden Instrumente des Übergangsmangements weiterentwickeln, damit Beschäftigte auch bei langjähriger Tätigkeit für ein Unternehmen nicht den Anschluss an die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes verlieren und weiterhin in ihrem, aber auch in anderen Unternehmen beschäftigungsfähig bleiben. Die PEAG wird sich weiterhin aktiv an diesen Diskussionen und Initiativen beteiligen und durch ihre qualitativ überzeugende Arbeit Antworten auf die Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes geben.

Die Herausforderungen des Arbeitsmarktes der Zukunft heißen Qualifizierung, Flexibilität und Sicherheit. Im Mittelpunkt stehen die Menschen – ohne sie wird die Wirtschaft ihre Potenziale nicht ausschöpfen können. Daher müssen sie mitgenommen und qualifiziert werden. Das sind die zukünftigen Aufgaben von Politik und Wirtschaft.



Welche Perspektiven, Chancen und Herausforderungen sehen Sie für die nächsten 15 Jahre – sowohl in der Branche allgemein als auch für PEAG Personal?

PEAG Personal
Ihr Fachkräftepool 
Wir eröffnen Perspektiven.

Die Perspektive für die PEAG Personal sehe ich weiterhin positiv, da sich die Zeitarbeitsbranche in Richtung Qualität statt Quantität entwickelt. Wir haben uns von Anfang an genau um diesen Aspekt gekümmert und den Menschen in den Mittelpunkt gestellt. Mit einem klaren Bekenntnis zur Vermittlungsorientierung und dem Grundsatz des Equal-Payment war die PEAG Personal Vorreiterin in ihrem Fach. Nur durch konsequente Qualifizierung unserer Mitarbeiter konnten wir uns den Anforderungen im Fachkräftesegment des Marktes stellen.

Wir werden diesen Vorsprung weiter ausbauen. Die Herausforderung wird der demografische Wandel und der zukünftige Fachkräftemangel sein. Hierauf werden wir mit innovativen Qualifizierungsmodellen reagieren und dazu auch Ausbildungskooperationen eingehen. Die PEAG Personal wird den Flexibilisierungsanforderungen des Marktes mit verlässlicher Arbeit entgegenkommen. Hierfür stehen wir im ständigen Kontakt mit Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Oliver Claßen, Geschäftsführung der PEAG Personal GmbH



Ralph Labonte

Mitglied des Vorstands der
ThyssenKrupp AG

„Nunmehr 15 Jahre lang begleite ich dieses junge Unternehmen. Angefangen als Projekt ist die PEAG nun als Unternehmensgruppe bundesweit tätig und ein sehr erfolgreicher Anbieter für Personaldienstleistungen

geworden. Diese Leistung verdient den höchsten Respekt.

Kundenorientierung und Qualität zählen seit jeher zu den Kernwerten des Unternehmens. Und genau das ist ein wichtiger Eckpfeiler der PEAG – dass die Gesellschafter, Beiräte und die Geschäftsführungen immer auf diese Werte bestanden und sie kontinuierlich umgesetzt haben. So hat die PEAG auch maßgeblich dazu beigetragen, das Instrument des Beschäftigentransfers qualitativ weiterzuentwickeln. Das zeigt sich nicht nur in der erfolgreichen Tätigkeit in dieser Branche, sondern auch in der Zertifizierung des Unternehmens durch den Bundesverband der Träger im Beschäftigentransfer e.V. sowie durch die Auszeichnung der PEAG Berater als „DIN-Geprüfte Transferberater“.

Es ist erfreulich zu sehen, dass das Unternehmen immer wieder neue Ansätze für die Personalbranche gefunden hat und damit die notwendigen Entwicklungen mitgestaltet. Mit der Gründung von PEAG Personal in 2006 schloss sie als erster Personaldienstleister einen

Haustarifvertrag mit der IG Metall NRW und setzt auf vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. Auch bei der Umsetzung von Altersteilzeitmodellen ist die PEAG Personal einer der Vorreiter.

Einen weiteren wichtigen Meilenstein hat die PEAG mit der Umstrukturierung zur Unternehmensgruppe und mit der Ausgründung der PEAG HR passiert. Ich bin davon überzeugt, dass systematische Personalentwicklungskonzepte und nachhaltige Rekrutierung weiter an Bedeutung gewinnen werden und dass die Zukunft in einer professionellen individuellen Beratung von Unternehmen in Personalthemen liegt. Die PEAG ist für diese Herausforderungen gut aufgestellt.

Als Vorstandsmitglied der ThyssenKrupp AG ist es wichtig zu wissen, dass man in schwierigen Situationen mit einem Personaldienstleister zusammenarbeitet, auf den man sich verlassen kann. In diesem Sinne wünsche ich der PEAG Unternehmensgruppe für die weitere Arbeit alles Gute und weiterhin viel Erfolg!



Bernward Brink

Geschäftsführer der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

15 Jahre PEAG, das sind 15 Jahre einer engen Zusammenarbeit mit der Landesregierung und mit der Landesberatungsgesellschaft G.I.B. beim Aufbau und der Entwicklung der Instrumente des Beschäftigtentransfers, die schon im Jahr 1997 als BQV auf der Eberhardstraße in Dortmund ihren Anfang genommen hat.

Von Beginn an, d.h. bevor mit dem SGB III eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen wurde, arbeiteten die PEAG und die G.I.B. an der Entwicklung und Ausgestaltung von Instrumenten und Konzepten, um Menschen, denen in Folge des Strukturwandels der Arbeitsplatzverlust drohte, möglichst schnell wieder in eine neue Beschäftigung zu bringen.

Viele tausend Menschen haben in den vergangenen 15 Jahren durch die Arbeit der PEAG Transfer eine neue berufliche Perspektive erhalten. Gemeinsam haben wir daran gearbeitet, die Instrumente zu verbessern, Qualitätsstandards für den Beschäftigtentransfer zu entwickeln, Beraterinnen und Berater umfassend zu qualifizieren und mit dem Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer (BVTB) einen starken Dachverband der Transferträger zu schaffen.

Die Ereignisse um den Fall „Schlecker“ zeigen aber auch, dass noch längst nicht jeder Entscheidungsträger verstanden hat, wie wichtig der Beschäftigtentransfer für die betroffenen Menschen und auch für eine mögliche Fortführung von Krisen-

unternehmen ist. Hier gibt es für uns gemeinsam noch viel zu tun. Die Instrumente des Beschäftigtentransfers – Transferagenturen und Transfergesellschaften – müssen erhalten und weiterentwickelt werden, damit auch in Zukunft Menschen, die ohne ihr Verschulden ihre Arbeitsplätze verlieren, eine qualifizierte Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung bekommen.

Mittlerweile steht der Name PEAG für weit mehr als nur Beschäftigtentransfer. Die PEAG Personal GmbH ist auf vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung spezialisiert und hat als erstes Zeitarbeitsunternehmen mit der IG Metall einen Haustarifvertrag über „Equal Pay“ geschlossen. Sie trägt zudem aktiv zur Fachkräftesicherung bei, indem sie über Bedarf ausgebildete Fachkräfte aus dem ThyssenKrupp Konzern einstellt und am Markt vermittelt. Damit steht sie für „Faire Arbeit“ und ist ein wichtiger Partner der G.I.B. bei der Umsetzung dieses Ziels. Gemeinsam haben sie in den vergangenen 15 Jahren sehr erfolgreich „Personal bewegt“. Dazu sagen wir herzlichen Glückwunsch und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

Deutschland muss in seine Köpfe investieren – Bildung, Ausbildung und berufliche Weiterbildung stehen im Mittelpunkt der Herausforderungen von Politik und Wirtschaft. Gelingt hier ein kluges und abgestimmtes Zusammenspiel der Akteure, bleiben Unternehmen erfolgreich und Beschäftigte genießen die Sicherheit der Qualifizierung und Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen. Beide sind damit gewappnet für neue Anforderungen.



Welche Perspektiven, Chancen und Herausforderungen sehen Sie für die nächsten 15 Jahre – sowohl in der Branche allgemein als auch für PEAG HR?

PEAG HR...
Wir entfalten Potenzial.

Der Erfolg von Unternehmen hängt in unserer Wissensgesellschaft immer stärker von den Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Schon allein deshalb wird moderne Personalarbeit im Sinne von Kompetenzmanagement immer wichtiger. Weil unsere Personalabteilungen darüber hinaus schon längst nicht mehr ausschließlich mit monetären und juristischen Fragen beschäftigt sind, wird das Personalmanagement zugleich komplexer und differenzierter. Führungskräfte werden deshalb in Zukunft vermehrt auf das Know-how und die Expertise von internen HR-Beratern in den Personalabteilungen, aber auch von spezialisierten externen Beratern bei der Lösung von Management- und Führungsaufgaben zurückgreifen. Dabei unterstützt PEAG HR mit innovativen Konzepten und kompetenter Beratung.

Die Idee, Beschäftigte zu Miteigentümern ihrer Betriebe zu machen, wird in Deutschland seit mehr als fünfzig Jahren diskutiert. Mittelständler, die ihre Mitarbeiter beteiligen, sind in Deutschland immer noch selten. Doch diese Unternehmen sind nicht nur erfolgreich, sondern auch krisenfester. Es motiviert die Belegschaft und bindet sie an das Unternehmen. Die Mitarbeiter identifizieren sich stärker mit ihrem Arbeitgeber, die Fluktuation sinkt und die Kundenorientierung steigt.



Branchenweit gibt es kein anderes Unternehmen, das ein ähnliches Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt hat. Hat sich das Instrument aus ihrer Sicht bewährt?

PEAG ^{MBG} 
Wir teilen Erfolge.

Gerade für ein Unternehmen wie die PEAG, dessen wichtigste Ressource das Wissen und das Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, ist ein gelebtes partnerschaftliches Miteinander entscheidend. Neben der Möglichkeit der materiellen Beteiligung am Unternehmenserfolg, nimmt für mich aber auch die immaterielle Komponente einen großen Stellenwert ein. Das Unternehmen profitiert durch eine stärkere Identifikation und höhere Motivation seiner Mitarbeiter und kann gleichzeitig Fachkräfte langfristig an sich binden.

Durch die permanent hohe Beteiligungsquote sehen wir uns in unserem Weg bestätigt und stehen anderen Unternehmen mit unseren Erfahrungen und unserem Wissen gerne beratend zur Seite.



Dr. Heinrich Beyer

Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der
Wirtschaft e.V. (AGP)

„Verantwortungsbewusstsein stärken und Engagement fördern“, unter dieses Motto stellt die PEAG ihr im Jahr 2005 eingeführtes Modell der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Mit der indirekten stillen Beteiligung hat das Unternehmen als erstes der Branche seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit eröffnet, alljährlich in „ihr“ Unternehmen zu investieren. Davon machen regel-

mäßig mehr als 60 % der Berechtigten Gebrauch. Diese überdurchschnittliche Beteiligungsquote zeugt von der Attraktivität des Modells und von der partnerschaftlichen Unternehmenskultur der PEAG.

Darüber hinaus gibt es über alle Branchen und Größenklassen hinweg nicht viele Unternehmen in Deutschland, die bei der eigenen Vorstellung auf der Homepage oder in einem Info-Flyer das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm gleichrangig neben die Beschreibung ihrer Geschäftsfelder und Leistungen stellen.

Die PEAG präsentiert sich damit als attraktiver Arbeitgeber, der auf die Flexibilität, das Engagement und das unternehmerische Denken der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzt, wenn es darum geht, herausragende Leistungen für die Kunden zu erbringen. Zugleich zeugt das PEAG-Modell vom gesellschaftlichen Engagement des Unternehmens, denn die Förderung der Mitarbeiterbeteiligung ist eine unternehmerische und zugleich eine gesellschaftliche Aufgabe – zum

Beispiel im Hinblick auf die Schaffung einer zusätzlichen Säule der Vermögensbildung für die Beschäftigten.

Als Verband für Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland freuen wir uns daher sehr, die PEAG als Best-Practice-Unternehmen zu unseren Mitgliedern zählen zu dürfen. Denn nur wenn Unternehmen ihr Beteiligungsmodell und ihre Erfolge offensiv herausstellen, findet der Gedanke der Mitarbeiterbeteiligung ein zunehmendes Interesse in der unternehmerischen Öffentlichkeit.

Wir gratulieren der Geschäftsführung der PEAG sowie allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum 15 jährigen Bestehen „ihres“ Unternehmens und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

Herzlich danken möchten wir auch Herrn Helmut O. Albrecht, dem Geschäftsführer der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH, sowohl für sein Engagement für das Thema Mitarbeiterbeteiligung als auch für unseren Unternehmensverband.

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK



Die **PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK** diskutiert einmal im Monat in Berlin und ab dem **29. November 2012** auch in Düsseldorf mit zwei Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über aktuelle Positionen und gegenwärtige Herausforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Anschließend beim Frühstück gibt es die Möglichkeit zum direkten Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit den Gästen. Eingeladen sind neben den Hauptdiskutanten Vertreterinnen und Vertreter der politischen Institutionen, der Wirtschaftsunternehmen der Verbände und Stiftungen sowie Journalisten, die sich mit arbeitsmarktpolitischen Themen beschäftigen. Unsere Diskutanten waren bislang u. a.:

Karl Brenke (DIW), Dr. Gesine Löttsch (Die LINKE), Cem Özdemir (Bündnis 90/Die Grünen), Prof. Dr. Michael Hüther (IW Köln), Prof. Dr. Joachim Möller (IAB), Johannes Vogel (FDP), Dr. Hans-Jürgen Urban (IG Metall), Claus Weselsky (GDL), Rainer Huke (BDA), Holger Schwannecke (ZDH), Garrelt Duin (SPD), Dr. Rolf Koschorrek (CDU/CSU), Uta Kupfer (Ver.di), Dr. Michael Stahl (Gesamtmittel), Prof. Dr. Bert Rürup, Ottmar Schreiner (SPD), Martin Kneer (WVM), Prof. Dr. Gert Georg Wagner (DIW Berlin), Dr. Michael Meister (CDU/CSU), Heinz Buschkowsky (Bezirksbürgermeister Berlin Neukölln), Holger Schäfer (IW Köln), Dr. Ralph Brauksiepe (BMAS), Andrea Kocsis (Ver.di), Brigitte Pothmer (Bündnis 90/Die Grünen), Prof. Dr. Jochen Kluge (RWI), Johannes Jakob (DGB), Anton Schaaf (SPD), Dr. Ulrich Schneider (PARITÄTISCHE), Charlotta Köster-Bruns (VdU), Christian Weber (BMG), Ottheinrich von Weitershausen (BDA), Alexander Spies (Die Piraten), Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/Die Grünen), Karl Schiewerling (CDU/CSU), Detlef Wetzel (IG Metall) und viele weitere.

Die nächsten Debatten in Berlin und Düsseldorf:

Berlin – Café Einstein – Unter den Linden

Mittwoch	30.01.2013	Mittwoch	27.02.2013	Mittwoch	27.03.2013
Montag	29.04.2013	Dienstag	28.05.2013	Mittwoch	26.06.2013

Düsseldorf – Pardobar – Ständehaus

Dienstag	29.11.2012	Dienstag	08.01.2013	Dienstag	12.02.2013
Dienstag	12.03.2013	Dienstag	09.04.2013	Dienstag	07.05.2013

Festakt zum 15-jährigen Bestehen der PEAG Unternehmensgruppe

WON BIS

Programm am 26. November 2012

15.00 – 15.30 Uhr

Eintreffen der Gäste

15.30 – 17.30 Uhr

Festakt mit musikalischen Zwischentönen

Herr Gerd Galonska
(Sprecher der Geschäftsführung der PEAG Holding GmbH)

Herr Minister Guntram Schneider
(Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen)

Herr Ralph Labonte
(Mitglied des Vorstandes der ThyssenKupp AG und
Beiratsvorsitzender der PEAG Holding GmbH)

Herr Hans-Jürgen Meier
(1. Bevollmächtigter der IG Metall Dortmund)

Herr Udo Mager
(Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Dortmund)

ab ca. 17.30 Uhr

Buffet und Gespräche



IM DORTMUNDER U



Wir bewegen Personal.

PEAG Transfer
Wir vermitteln Personal.

Transferleistungen nach
SS 110, 111 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

PEAG Holding GmbH
Märkische Straße 8-10
44135 Dortmund
Telefon 0231 56785-0
info@peag-online.de
www.peag-online.de