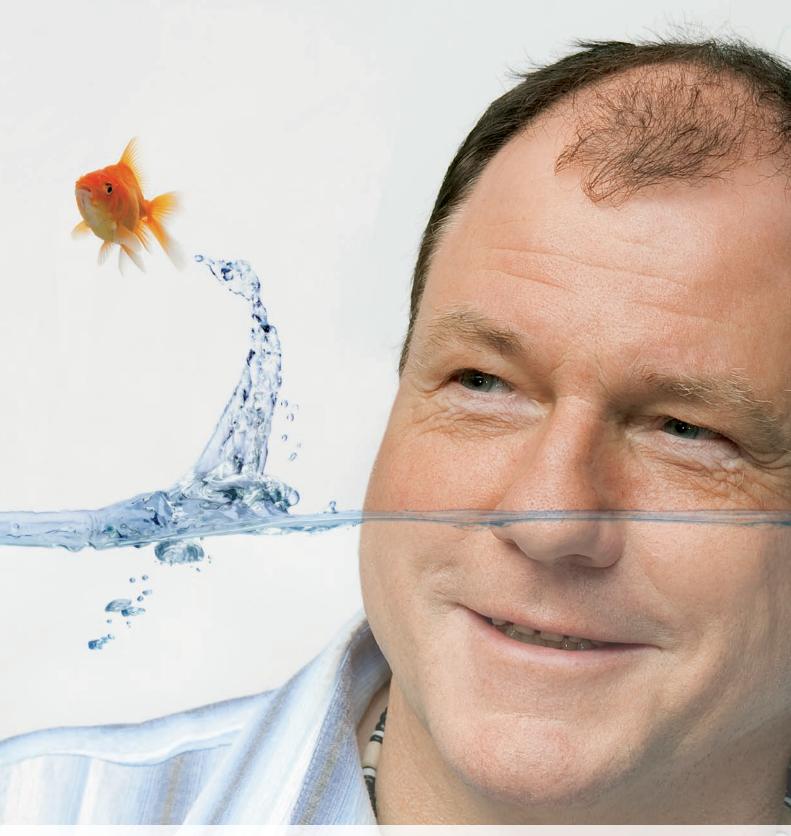
PEAGMAGAZIN

:012010

Die Zeitschrift der PEAG Unternehmensgruppe



- :8 DIE BASIS UNSERER ARBEIT Beschäftigtentransfer in der Insolvenz
- :22 DIE PEAG INTERN Mitarbeiterbeteiligung
- :30 AUS DEN PROJEKTEN Das Instrument "Probearbeit"
- :34 MITARBEITERPORTRÄTS Das Hobby zum Beruf gemacht

PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH

Vorwort

Liebe Leserin! Lieber Leser!

Das Jahr 2009 wurde in den Medien als Jahr der Weltwirtschaftskrise betitelt. Alle Horrorszenarios wurden ausführlich diskutiert. Auch zum Arbeitsmarkt gab es permanent Warnungen vor dem großen Kollaps. Arbeitslosenzahlen in schwindelnden Höhen wurden beschworen. Heute, mit ein wenig Abstand, können wir feststellen, es traf ein, aber anders, nämlich deutlich positiver als vermutet. Der Arbeitsmarkt zeigte sich stabiler, als alle erwartet haben. Warum: Weil die Politik durch die deutliche Ausweitung der Kurzarbeit und finanzielle Anreize einen Teil des Drucks von den Unternehmen nehmen konnte. Aber auch, weil in dieser ernsten Situation Arbeitnehmer und Unternehmer bewiesen haben, dass ein einheitliches Ziel die Fantasie beflügelt und die gemeinsame Verantwortung. Auch wir konnten feststellen, dass die Betriebsparteien bei unvermeidbarem Stellenabbau auf bewährte Arbeitsmarktinstrumente zurückgriffen. Viele mittelständische Unternehmen nutzten den Beschäftigtentransfer mit uns, um ihren Mitarbeitern in der Krise mehr Chancen zu ermöglichen. Auch über 2.000 Vermittlungen durch die PEAG im Krisenjahr machen deutlich, dass der Arbeitsmarkt trotz Krise immer noch in Teilen aufnahmefähig ist.

Die Erfahrung der PEAG aus 13 Jahren Beschäftigtentransfer zeigt, dass durch partnerschaftliches Miteinander und vernünftige Kompromisse der Einzelne letztlich mehr profitiert, als wenn dieser in Krisensituationen nur eigene Interessen im Blick hat. Das gilt besonders heute – in einer Situation, in der durch die immer noch anhaltende Wirtschaftskrise weiterhin Unternehmen und Arbeitsplätze bedroht sind.

Transfer ist Handarbeit

Um genau diesen Einzelnen geht es im Transfer. Egal, ob fünf, 50 oder 500 Arbeitsplätze in Frage stehen: Jeder Betroffene möchte dann als Individuum wahrgenommen werden. Nur wenn das gewährleistet ist, ist Hilfe möglich. Die PEAG hat für ihre Arbeit Qualitätskriterien entwickelt, die ständig von außen überprüft und von innen weiterentwickelt werden, um gezielt auf die individuellen Anforderungen jedes Einzelnen einzugehen. Mittlerweile begleiten so über 160 PEAG-Mitarbeiter an aktuell 40 Standorten von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen und Unternehmen.

Das Transfer-Konzept geht auf

Viele Transfermitarbeiter finden mit Hilfe der PEAG neue Arbeit oder wagen sogar den Schritt in die Selbstständigkeit. Die PEAG kann immer "nur" Steigbügelhalter sein. Aufstehen, erste Schritte gehen, weiterlaufen – das alles muss der Betroffene allein machen. Insbesondere lebensältere Menschen, die mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes konfrontiert sind, tun sich dabei schwer. Deshalb hat die PEAG Wege entwickelt, wie ihnen gezielt geholfen werden kann. Einige Beispiele hierzu finden Sie in diesem Heft.

Die von der Arbeitsministerin für 2011 angekündigte Überprüfung der Arbeitsmarktinstrumente damit auch des Beschäftigtentransfers – sehen wir als Herausforderung, unsere Leistungen stetig zu verbessern. Hier wollen wir aktiv als Partner tätig werden. Wir hoffen, dass der Gesetzgeber und die Bundesagentur für Arbeit mit den Trägern in den dabei notwendigen Dialog treten werden. Zum Schluss danken wir allen Unternehmen, die während der Krise den Mut hatten, neue Mitarbeiter einzustellen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben. Ohne sie hätten wir nicht wieder erfolgreich vermitteln können. Und sollte Ihr Unternehmen gerade neue Mitarbeiter suchen, ein Anruf von Ihnen bei uns könnte eine Lösung sein.

Nun wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Gerd Galonska

Sven Kramer



:Gerd Galonska (li.) und Sven Kramer, Geschäftsführer der PEAG

:PS

Der Arbeitsmarkt und seine Gegebenheiten verändern sich ständig – daran orientiert sich die PEAG Unternehmensgruppe und entwickelt ihr Dienstleistungsangebot immer weiter. Dabei setzt sie auf die eigenen Mitarbeitern sowie den Austausch mit Kunden und mit den anderen Arbeitsmarktakteuren.

Das "PEAGMAGAZIN" informiert über unsere Arbeit in den verschiedenen Geschäftsbereichen: Zur PEAG Unternehmensgruppe gehören neben PEAG Transfer der Betrieb PEAG HR sowie die Tochterunternehmen PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH und PEAG Personal GmbH.

Inhalt

	DIE BASIS UNSERER ARBEIT			
4	Transfer als Chance			
7	Erfolgreich dank transparenter Regeln			
8	Kauf von Unternehmen aus der Insolvenz			
11	Absicherung oder Aktivierung?			
	DIE PEAG INTERN			
13	Spendengeld gut angelegt			
14	Vielseitigkeit gefragt			
15	Auf den Ausbau vorbereitet			
15	Von null auf über zehn in wenigen Monaten			
16	Personaleinsatz: Über Unternehmensgrenzen hinweg möglich?			
17	Arbeitnehmerüberlassung im Wandel			
19	Wunscharbeitsplatz dank Zeitarbeit			
20	Sich selbst und andere besser verstehen			
22	Gemeinsam auf Erfolgskurs			
23	Mehr als nur eine Frage des Gewinns			
24	Interesse am Dialog			
	AUS DEN PROJEKTEN			
26	Bessere Chancen am Arbeitsmarkt dank Brüssel			
27	Mit Transfer muss Arbeitslosigkeit nicht zum Thema werden			
28	Weg vom Abstellgleis			
29	Beratung wirkt langfristig			
30	Personalwahl ohne Risiko			
	MITARBEITERPORTRÄTS			
32	Erfolg im zweiten Anlauf			
33	Positive Bilanz nach fünf Jahren			
34	Das Hobby zum Beruf gemacht			
	RUBRIKEN			
21	PEAG Gewinnspiel			
36	Fragen erhalten Antworten			

IMPRESSUM

Herausgeber

PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH

Firmensitz

Eberhardstraße 12 44145 Dortmund Telefon: 0231 56785-0 Telefax: 0231 56785-162 Email: info@peag-online.de www.peag-online.de

Verantwortlich für den Inhalt Gerd Galonska (Vors. Geschäftsführer) Sven Kramer (Geschäftsführer)

Redaktion

brand-kommunikation Thomas Johannes Brand www.brand-kommunikation.de

Inhaltliche Mitarbeit

Helmut O. Albrecht, Fatma Bal, Dr. Heinrich Beyer (AGP), Oliver Claßen, Sabrina Fissmer, Gerd Galonska, Dr. Benedikt Jürgens, Ulrike Kleinebrahm (IG Metall), Stefanie Koch, Sven Kramer, Christina Kretzschmar, Jochen Marquardt, Karin Molde, Gernot Mühge (IAQ), Angelika Preiß, Sabine Siegmund, Werner Stolz (iGZ), Dr. Sven Tischendorf (AC Tischendorf Rechtsanwälte), Dr. Wioleta Zurawska

Fotos/Grafiken

Dr. Heinrich Beyer (AGP), Andre Bollermann,
Thomas Johannes Brand (brand-kommunikation),
Yuri Arcurs, Sabine Bochmann, Yvonne Bogdanski,
Connfetti, Ramona Heim, gajatz, imageteam,
Mikolaj Klimek, LoopAll, Antonis Papantoniou,
Pixel, Marco Rullkötter, Ljupco Smokovski, Teamarbeit
(alle: @www.fotolia.de), Markus Höwer (Höwer-Keramik),
Dr. Sven Tischendorf (AC Tischendorf Rechtsanwälte),
Lutz Kampert (DIMAGO), Ulrike Kleinebrahm (IG Metall),
Gernot Mühge (IAQ), Ralf Ostarek (ralf ostarek
grafik-design), Werner Stolz (iGZ),PEAG

Gestaltung

ralf ostarek grafik-design Ralf Ostarek www.tudoch.de

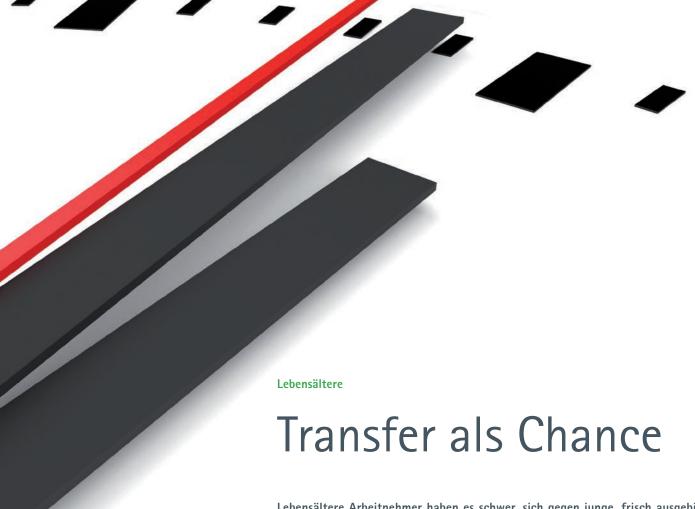
Druck

ThyssenKrupp Printmedia GmbH www.thyssenkrupp-printmedia.com

: 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.

4



Lebensältere Arbeitnehmer haben es schwer, sich gegen junge, frisch ausgebildete Fachkräfte durchzusetzen. Soweit die vielbeklagte Theorie. In der Praxis aber erkennen immer mehr Unternehmen, dass gerade die stärkere Eingliederung der Älteren große Chancen bietet - eigentlich sogar unverzichtbar ist: Im Jahre 2020 werden die 50- bis 64-Jährigen die die 35- bis 49-Jährigen als stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung längst abgelöst haben. Alternde Belegschaften ist das dazu passende Stichwort. Aber: Mit ihrer langjährigen Erfahrung und dank zahlreicher Qualifikationen wird diese stetig wachsende Gruppe in wenigen Jahren für den Arbeitsmarkt unverzichtbar sein.



:Quelle: Statistisches Bundesamt Zurzeit aber "bedrohen" nicht nur junge Arbeitnehmer, sondern auch die Wirtschaftskrise die Arbeitsplätze der Lebensälteren. In dieser Situation bietet der Beschäftigtentransfer der 50plus-Generation verschiedene Vorteile: Sie erhalten bei drohendem Arbeitsplatzverlust die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen mithilfe eines Beraters im kleinen Rahmen zu erarbeiten und in der individuellen Beratung zu optimieren. Gleichzeitig können sie in ihrer Vertragslaufzeit fehlende Qualifikationen nachholen und veraltetes Wissen aktualisieren.

Vorteile auch für Unternehmen

Dabei profitieren nicht nur Arbeitnehmer: Beschäftigtentransfer hat auch für Unternehmer mehrere Vorteile. Wenn es sich nicht verhindern lässt, kann mit seiner Hilfe die Restrukturierung eines Unternehmens sozialverträglich erfolgen. Andererseits erlaubt der Beschäftigtentransfer zukünftigen Arbeitgebern, Mitarbeiter mit langjähriger Berufserfahrung, welche bis kurz zuvor in einem Beschäftigtenverhältnis standen, kurzfristig und kostenneutral im Rahmen einer Arbeitserprobung besser kennen zu lernen und deren Kenntnisse, Fähig- und Fertigkeiten zu überprüfen. Für diese Aufgaben können auch öffentliche Mittel in Anspruch genommen werden. Auch gibt es – unabhängig vom Transfer – Förderprogramme, um die Stammbelegschaft für die Zukunft zu rüsten und somit wettbewerbsfähig bleiben zu können (s. Kasten).

Dass diese Instrumente – innerhalb wie außerhalb des Transfers – ankommen, zeigte eine Untersuchung der G.l.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH G.I.B. in Nordrhein-Westfalen: Laut G.I.B.Trend.Report2008 nimmt die Weiterbildungs- und Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen zu. Spezifische Weiterbildungsangebote für An- und Ungelernte gibt es demnach in jedem

fünften Betrieb. Zu nennen wären hier beispielsweise Förderprogramme wie WeGebAU Integrationskurse (Sprachkurse) für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und die Befreiung von Beiträgen zur Arbeitsförderung.

:50Plus Öffentliche Fördermöglichkeiten für die 50Plus-Generation (Beispiele)						
Förderung	Eingliederungszuschüsse (§ 217 SGB III)	Entgeltsicherung (§ 421j SGB III)				
Voraussetzung	Einstellung eines Arbeitnehmers mit besonderen Vermittlungs- hemmnissen	Aufnahme einer im Vergleich zur vorherigen Position schlechter bezahlten Tätigkeit				
Alter der Mitarbeiter	55. Lebensjahr vollendet (Ausnahme: In Verbindung mit § 421f SGB III auch Arbeitnehmer ab 50 Jahren)	50. Lebensjahr vollendet				
Förderart	Zuschuss max. 50 Prozent des Arbeitsentgeltes (Ausnahme: Bei Menschen mit Schwer- behinderung Förderhöhe bis zu 70 Prozent, Verringerung nach den ersten zwölf Monaten)	Zuschuss von 50 Prozent der monatlichen Nettoentgeltdifferenz Aufstockung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung				
Förderdauer	max. 12 Monate (Ausnahme: Bei Menschen mit Schwerbehinderung Förderdauer bis zu 24 Monate)	Zuschuss für die Restdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld				
Vorgehensweise	 Um den Eingliederungszuschuss in Anspruch nehmen zu können, müssen folgende Punkte beachtet werden: Der neue Arbeitgeber muss sich an die betreuende Niederlassung der Agentur für Arbeit wenden. Das Unternehmen wiederum muss ein Förderprofil mit Angaben zum Betrieb, zur ausgeschriebenen Position und zu den Einstellungshemmnissen an die Agentur senden (Unterlagen werden von der Agentur versandt). Nach Prüfung der Unterlagen erhält das Unternehmen einen Bescheid über Art und Höhe der Förderung. 	Antragstellung bei der zuständigen Agentur für Arbeit vor Abschluss des neuen Arbeitsvertrages				

:Zur Erleichterung des Neueinstiegs können Arbeitgeber diverse Fördermöglichkeiten des Staates nutzen.

Leitfaden für Personalberater

Bereits in den Jahren 2006 und 2007 beteiligte sich die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) mit dem Teilprojekt "Lebensältere im Beschäftigtentransfer" an der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL. In diesem Rahmen entwickelten Jochen Marquardt, Projektleiter, und Katja Nink, Projektreferentin, einen Berater- und Trainerleitfaden. Sie stützten sich dabei auf umfangreiche Aussagen von und die enge Zusammenarbeit mit lebensälteren Beschäftigten über 50 Jahre, Unternehmern und anderen Akteuren.

Insbesondere liefert dieser Leitfaden Anregungen zur Motivationssteigerung bei lebensälteren Arbeitnehmern sowie zum Erhalt und zur Wiedererlangung von Beschäftigungsfähigkeit. Mittlerweile sind die Erkenntnisse in den Beschäftigtentransfer bei der PEAG eingeflossen und werden stetig aktualisiert und weiterentwickelt.

Besonders herausstechend waren folgende Befragungsergebnisse:

- Die Mehrheit der Teilnehmer schätzte sich selbst als ehrlich, zuverlässig und pünktlich ein. All dies sind wichtige Eigenschaften, welche ein Unternehmer von guten Mitarbeitern erwartet. Die Teilnehmer glaubten jedoch nicht, dass Personalentscheider in Unternehmen diese Eigenschaften ebenfalls an ihnen sehen oder sie im Bewerbungsverfahren entsprechend honorieren würden.
- Sie waren generell der Meinung, dass viele Personalentscheider Vorurteile hätten: Ältere-seien zu oft krank, körperlich nicht mehr belastbar, hätten nach langer Betriebszugehörigkeit zu hohe Gehaltserwartungen etc.
- Sie vermuteten weitere Nachteile durch die Tatsache, dass sie im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen zwar länger, jedoch nicht häufiger krankgeschrieben werden.

Die Rückschlüsse der Betroffenen ließen die Untersucher aufhorchen: Absagen auf ihre Bewerbungen führten die lebensälteren Arbeitnehmer oft auf ihr Alter, jedoch nicht auf mögliche unpassende beziehungsweise fehlende Qualifikationen oder zu hohe Einkommensvorstellungen zurück. Jede Absage wurde als Bestätigung dieser vermeintlichen Mängel betrachtet.

Die Folge war häufig blanke Resignation: Sogar Unternehmen, welche den großen Erfahrungsschatz der lebensälteren Mitarbeiter sowie ihre gelassene und stetige Art und Weise schätzen und sie gerne eingestellt hätten, erhielten im Jahre 2008 keine Bewerbungen von lebensälteren Bewerbern. Dies bestätigt ein Bericht der G.l.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH aus dem Jahre 2008 (Chancen für ältere Arbeitslose so groß wie nie – Ergebnisse des "G.l.B.Trend.Report2008").

Gleichzeitig zeigten die Ergebnisse des "G.I.B.Trend.Report2008", dass das "Einstellungsverhalten, die Arbeitsbedingungen, der Gesundheitsschutz, die Weiterbildung und die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs", mit Hinblick auf den demografischen Wandel, wesentliche Aspekte der zukünftigen Personalarbeit sind. Fachkräftemangel und demografischer Wandel zwängen nunmehr Betriebe umzudenken. Die Bereitschaft, lebensältere Mitarbeiter einzustellen, sei in nordrhein-westfälischen Betrieben wie der Anteil lebensälterer Mitarbeiter bei Neueinstellungen kontinuierlich gestiegen.

Unternehmen, die Interesse an erfahrenen älteren Bewerbern haben, stellen wir gern geeignete Mitarbeiter vor und helfen dabei, passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen und Förderungsmöglichkeiten zu finden.

Weitere Informationen erhalten Sie auf Anfrage über info@peagtransfer.de

: Buchvorstellung

Beschäftigtentransfer als Instrument aktivierender Arbeitsmarktpolitik In ihrer Dissertation beschreibt Katja Nink, ehemalige Transferberaterin der PEAG, die Umsetzungsprobleme des Beschäftigtentransfers am Beispiel von lebensälteren Arbeitnehmern. Es werden die Folgen der im Zuge der "Hartz-Gesetze" reformierten Gestaltungsmöglichkeiten für Transfergesellschaften anhand von Fallstudien mit lebensälteren Arbeitnehmern dargestellt und Ansätze der Arbeitsmarktpolitik aufgezeigt, welche einer Weiterentwicklung bedürfen.

Katja Nink: Beschäftigtentransfer als Instrument aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Umsetzungsprobleme am Beispiel älterer Arbeitnehmer. Dissertation, erschienen bei: Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2009, 379 Seiten, 98.00 €, ISBN 978-3-8300-4569-4



Qualität von Transfermaßnahmen

Erfolgreich dank transparenter Regeln



Die Wirtschaftskrise zwingt immer mehr Unternehmen zum Stellenabbau – entsprechend wird auch das Instrument Beschäftigtentransfer verstärkt eingesetzt, um den von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeitern neue Perspektiven zu eröffnen. In Deutschland hat sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der Empfänger von Transferkurzarbeitergeld zwischen Dezember 2008 und Dezember 2009 mehr als verdoppelt: von rund 9.600 in 550 Betrieben auf 21.600 in 1.210 Betrieben. Immer wichtiger wird für Unternehmensleitungen, Betriebsräte und betroffene Mitarbeiter daher die Frage, wie Transfergesellschaften die Qualität

ihrer Arbeit sicherstellen und wie man dies als Auftraggeber erkennen kann. Denn natürlich möchte jedes Unternehmen möglichst vielen Mitarbeitern professionellen Beschäftigtentransfer in den ersten Arbeitsmarkt anbieten.

Leitfaden von offizieller Seite

Die G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, eine Institution des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, hat als Hilfe bei der Auswahl von Transferanbietern einen Leitfaden entwickelt. Dieser unterstützt Unternehmen, den passenden Dienstleister zu finden und ermöglicht einen direkten Vergleich der verschiedenen Anbieter. Anhand des Leitfadens können interessierte Betriebe die Anbieter auf ihre Erfahrungen, ihre regionalen Netzwerke und ihre Arbeitsweise sowie auf das inhaltliche und methodische Vorgehen prüfen.

Selbstverpflichtung des Bundesverbandes

Eine weitere Hilfe ist die Orientierung an den verbindlichen Qualitätsstandards, die erfahrene Transferdienstleister gemeinsam unter Moderation der G.l.B. festgelegt haben. Sie schlossen sich

im August 2007 zum Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e. V. (BVTB) zusammen. Die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) als größtes Gründungsmitglied wurde anschließend als erste bundesweit tätige Transfergesellschaft gemäß den Prüfkriterien "Qualität und Effektivität im Beschäftigtentransfer" des Verbandes zertifiziert:

Diese Kriterien besagen hinsichtlich der Beratung, dass sie insbesondere

- zeitnah und unabhängig erfolgen soll,
- den Mitarbeiter befähigen soll, selbst aktiv nach Stellen zu suchen.
- passende Stellen zu akquirieren und
- in enger Kooperation mit regionalen Arbeitsmarktakteuren geschehen soll.

Die Prüfkriterien zum Bereich Beratung umfassen folgende Vorgaben:

- Beratung muss zeitnah und unabhängig erfolgen
- Ziel der Beratung ist die Selbstbefähigung der Mitarbeiter, ergänzt durch systematische Stellenakquisition
- Enge Kooperation mit regionalen Arbeitsmarktakteuren
- Einsatz qualifizierter Transferberater
- Einsatz aller vermittlungsfördernder Instrumente (u. a. Ruhendstellung, Probearbeit)

DIE BASIS UNSERER ARBEIT DIE PEAG INTERN AUS DEN PROJEKTEN

Eine erstklassige Chance für die Zukunft

Kauf von Unternehmen aus der Insolvenz

So merkwürdig es auf den ersten Blick klingen mag: Die Insolvenz und der anschließende Erwerb eines Unternehmens aus der Insolvenz ist in der Regel eine erstklassige Chance sowohl für den Erwerber als auch für die große Mehrzahl der Beschäftigten wie auch häufig für die Kundenbasis.



Die Prüfkriterien zu den Bereichen Projektsteuerung und -abwicklung besagen, dass

- ein Betreuungsschlüssel von maximal 1:50 einzuhalten ist,
- ein frei zugängliches Bewerberoffice eingerichtet ist,
- ein detailliertes Angebot inkl. Leistungsbeschreibung und Konzeption im Vorfeld der Maßnahme zur Verfügung gestellt wurde,
- das Antragsmanagement fristgerecht und korrekt erfolgt,
- die Kostenkalkulation mit Realdaten im Vorfeld erstellt wird,
- ein Projektbeirat installiert wird und regelmäßige Treffen stattfinden,
- Beratungsinhalte und -aktivitäten dokumentiert werden und
- eine Evaluation des Beschäftigtentransfers durch Dritte vorgenommen wird.

Zusätzliche Qualitätsstandards bei der PEAG

Darüber hinaus durchlaufen die PEAG-Transferberater bereits seit 2005 ein nach DIN festgeschriebenes Prüfverfahren ("Public Available Specification PAS 1056") zum DIN-Geprüften Transferberater. Dabei werden unter anderem ihre persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz getestet. Alle zwei Jahre werden diese Zertifizierungen wiederholt, um eine konstante Qualität zu gewährleisten.

Die PEAG-Mitarbeiter werden zudem im Rahmen der PEAG-internen Personalentwicklung stetig weiter qualifiziert: Zusätzlich zu regelmäßigen internen sowie einer Vielzahl von Schulungen der G.I.B. können von der Stammbelegschaft zum Beispiel berufsbegleitende Seminare oder Aufbaustudien in Anspruch genommen werden.

Ein eigenes Qualitätsmanagementsystem und ein Bewertungssystem, das Kunden in einem Projektbeirat und im Rahmen von Feedbackbefragungen ermöglicht, die abgegebene Leistung zu bewerten, runden das Instrumentarium der PEAG zur Qualitätssicherung ab. Aber auch hier bleiben wir in Bewegung und entwickeln die Normen und die Instrumente ständig weiter.

Weitere Informationen zu den Qualitätskriterien und Zertifizierungen:

:www.qib.nrw.de

:www.bvtb.de

:www.dincertco.de

Bei einem Unternehmenskauf aus der Insolvenz erhält der Erwerber die Möglichkeit zu einem vergleichsweise günstigen Markteinstieg. Diejenigen Beschäftigten, die der Erwerber aus der Insolvenz übernimmt, können wieder für ein wirtschaftlich solides Unternehmen tätig sein. Und der Kundenbasis bleibt in der Regel ein wichtiger und stabilisierter Lieferant erhalten.

Leidtragende einer Insolvenz sind hauptsächlich die finanzierenden Banken, der Fiskus und die Lieferanten des Unternehmens.

Die klassische Ausgangslage

Bei Insolvenzantrag besteht üblicherweise folgende Ausgangslage: Das Unternehmen hat hohe fällige Verbindlichkeiten, die Banklinien sind ausgeschöpft, wichtige Kunden sind weggebrochen, die verbliebenen Kunden sowie die Belegschaft sind verunsichert, die Kosten sind zu hoch, das Lager ist überbewertet, wichtige unternehmerische Entscheidungen sind nicht umgesetzt. Aber: Das Unternehmen hat nach wie vor Marktpräsenz und der Kern der Belegschaft ist gut. Vor diesem Hintergrund wird der Insolvenzverwalter immer danach trachten, das Unternehmen im Ganzen zu veräußern und nicht zu liquidieren.

Kauf aus der Insolvenz - die Vorteile

Der Unternehmenskauf aus der Insolvenz erfolgt zu 99,9 Prozent in Form des sogenannten "asset deal". Vereinfacht gesagt erwirbt der Käufer vom Insolvenzverwalter nur das (positive) Aktivvermögen, das (negative) Passivvermögen hingegen bleibt beim Insolvenzverwalter. Der Neustart erfolgt also im Wesentlichen "altlastenfrei", insbesondere ohne belastende Verbindlichkeiten gegenüber Banken, Lieferanten oder dem Finanzamt.

Für das Unternehmen nachteilige Verträge kann der Insolvenzverwalter nach Absprache mit dem Erwerber vorzeitig mit einer Frist von drei Monaten beenden. Dieses Recht ist insbesondere für lang laufende oder überteuerte Miet- oder Leasingverträge sowie unrentable Verträge mit Kunden relevant.

Der Insolvenzverwalter kann zudem die Belegschaft wesentlich günstiger und schneller neu ordnen als ein Unternehmen außerhalb der Insolvenz. Die insolvenzrechtlichen Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse und Betriebsvereinbarungen betragen maximal drei Monate (§§ 113, 120 InsO). Sozialplanabfindungen sind auf ein Volumen von insgesamt bis zu zweieinhalb Monatsverdiensten (§ 10 Abs. 3 des KSchG) der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer begrenzt. Für Interessenausgleichsverhandlungen mit dem Betriebsrat besteht eine zeitliche Obergrenze von drei Wochen (§ 122 InsO).

Der Erwerb eines Unternehmens aus der Insolvenz ist in der Regel vergleichsweise preiswert. Der Kaufpreis für das Anlagevermögen orientiert sich an einem Mittelwert zwischen dem Zerschlagungswert und einem Fortführungswert auf niedrigem Niveau. Vorratsvermögen und Forderungsbestand wird der Insolvenzverwalter üblicherweise mit Abschlägen verkaufen. Ein Kaufpreis für einen Firmenwert lässt sich aufgrund der wirtschaftlich schlechten Verfassung des insolventen Unternehmens zumeist nicht rechtfertigen. Häufig ist es auch möglich, mit dem Insolvenzverwalter spätere Kaufpreisfälligkeiten zu vereinbaren oder die Kaufpreisbelastung dadurch zu reduzieren, dass zum Beispiel das Vorratsvermögen nicht erworben, sondern gegen entsprechendes Entgelt für den Insolvenzverwalter in Kommission übernommen und veräußert wird.

Kauf aus der Insolvenz – die möglichen Klippen

Als wesentlicher Nachteil der Insolvenz eines Unternehmens wird häufig die Rufschädigung, insbesondere die damit verbundene Erosion der Kundenbasis, gesehen. Die Nachricht über eine Insolvenz ist jedoch üblicherweise für die beteiligten Kreise keine Überraschung. Denn welche Bank, welcher Lieferant und welcher Mitarbeiter, der nicht pünktlich bezahlt wurde, oder welcher Kunde, der nicht pünktlich beliefert wurde oder von einem Factor direkt kontaktiert wird, geht davon aus, dass das Unternehmen solide aufgestellt ist? Dies gilt erst recht, wenn Personal öffentlich wahrnehmbar entlassen wird. Diese Situation kann ein Unternehmenserwerber in der Weise positiv für sich nutzen, dass er den relevanten Vertragspartnern im Zusammenwirken mit dem Insolvenzverwalter so zeitnah wie möglich die (beabsichtigte) Fortführung des Unternehmens in einem neuen stabilen Umfeld avisiert bzw. anzeigt.

Das Problem des Abgangs von Leistungsträgern wird ebenfalls häufig überschätzt. Hier minimiert auf jeden Fall die zeitnahe Kommunikation einer Fortführungslösung das Problem. Und ansonsten verfügen Unternehmen in der Regel auch in den eigenen Reihen über eine sehr qualifizierte zweite Garde. Dann gilt in letzter Konsequenz die alte Weisheit: "Niemand ist unentbehrlich".

Die echte Schwierigkeit des Unternehmenskaufs aus der Insolvenz liegt in seiner Finanzierung. Banken, die bislang noch keine Geschäftsverbindung mit dem insolventen Unternehmen unterhalten haben, werden eine Finanzierung in der Regel aufgrund der durch die Insolvenz "beschädigten" Historie des Unternehmens ablehnen. Als Finanzierungspartner stehen daher in der Praxis üblicherweise nur die bisherigen Gläubigerbanken zur Verfügung. Grund ist insbesondere die Zwangslage dieser Bankengruppe, ihre bestehenden Sicherheiten, insbesondere Betriebsanlagen und Betriebs-



:Dr. Sven Tischendorf hält Transfer auch in der Insolvenz für hilfreich.

:Info

Dr. Sven Tischendorf ist Partner der Frankfurter Wirtschaftskanzlei AC · Tischendorf Rechtsanwälte. Er verfügt über die Zusatzqualifikationen der Fachanwälte für Arbeits- und Steuerrecht. Sein Schwerpunkt ist die Beratung von Unternehmen und Unternehmen in wirtschaftsrechtlichen Fragen, insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmensakquisitionen sowie bei Restrukturierungen und Insolvenzverfahren. Dr. Sven Tischendorf studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Hamburg und Nürnberg. Seine berufliche Laufbahn begann Dr. Sven Tischendorf als Assistent des Vorstands einer deutschen Großbank. 1994 wechselte er zu einer der internationalen Wirtschaftskanzleien. Bis Anfang 2000 war er Partner einer der führenden deutschen Wirtschaftskanzleien und dort maßgeblich für die Bereiche Corporate, M&A und Restructuring verantwortlich.

grundstücke, weiter werthaltig zu halten. Dies setzt voraus, dass ein Unternehmenserwerber mit den Betriebsanlagen auf den Betriebsgrundstücken weiter unternehmerische Tätigkeiten entfaltet.

Erfolgsfaktoren für den Kauf aus der Insolvenz

Besonders erfolgreiche Unternehmenskäufe aus der Insolvenz sind durch drei Faktoren gekennzeichnet:

Der Erwerber setzt notwendige Restrukturierungsmaßnahmen nicht halbherzig, sondern konsequent und nachhaltig um. Insbesondere ein eventuell notwendiger Personalabbau muss nach Vorgaben des (künftigen) Erwerbers noch durch den Insolvenzverwalter auf das absolute Minimum erfolgen. Die Auswahl der abzubauenden Mitarbeiter darf nicht vorrangig unter Sozialauswahlgesichtspunkten er-

folgen, sondern hat sich ausschließlich an den betrieblichen Notwendigkeiten zu orientieren. Ferner dürfen Sanierungstarifverträge nicht lediglich – wie leider häufig üblich – auf maximal zwei Jahre befristet sein, sondern Ziel muss (zumindest indirekt über Nachwirkungsregelungen) eine dauerhafte Absenkung der Lohnstückkosten sein. In der besonderen Insolvenzsituation werden Gewerkschaft und Betriebsrat ein solches Konzept in der Regel mit tragen.

Der Erwerber akzeptiert ein gewisses unternehmerisches Risiko und ermöglicht dadurch eine zügige Transaktion. Denn nur durch eine zügige Transaktion kann das für die Kundenbindung lebenswichtige Signal einer Unternehmensfortführung gesendet werden, was die Kundenbasis vom Wechsel zum Wettbewerb abhält.

Das Finanzierungskonzept des Erwerbers ist solide. Nur so kann das erworbene Unternehmen den notwendigen Investitionsrückstau abbauen und ist wieder skontier- und zu normalen Zinssätzen kreditfähig.

Hinweise für einen möglichen Personalabbau

Gerade aufgrund der insolvenzrechtlich begrenzten Mittel für die Finanzierung eines Sozialplans und der kurzen insolvenzrechtlichen Kündigungsfristen ist es verantwortungsbewusst, den konkret von einem Personalabbau betroffenen Mitarbeitern dies so früh wie möglich bekannt zu geben – ungeachtet, ob die Interessenausgleichsverhandlungen bereits abgeschlossen sind oder nicht. Nur so gewinnen die Betroffenen die für die Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt notwendige Zeit. Weder in noch außerhalb der Insolvenz ist es sinnvoll, Betroffenen, deren Nachteile aufgrund des Arbeitsplatzverlustes prognostisch eher gering sind, auf Kosten der objektiv stark betroffenen Mitarbeitergruppe substantielle Abfindungssummen zukommen zu lassen. So sollten sich Abfindungshöhen bei den nicht rentennahen Mitarbeitergruppen nicht nur an Alter und Betriebszugehörigkeit orientieren, sondern insbesondere auch an den sich in der Ausbildung verkörpernden Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Rentennahe Mitarbeitergruppen sollten dagegen in der Regel von Abfindungen weitgehend ausgenommen bleiben. Abfindungen sind keine Gegenleistung für vergangene Betriebstreue, sondern ein Ausgleich für künftige Nachteile.

Auch (beziehungsweise gerade) in der Insolvenz ist dagegen der Einsatz von Transfergesellschaften beim Personalabbau hilfreich, wenn nicht sogar geboten. Zum einen wird dadurch den Betroffenen ein Ausgleich für die kurzen Insolvenzkündigungsfristen angeboten. Zum anderen ermöglicht die durch den Einsatz einer Transfergesellschaft geschaffene Rechtssicherheit im Sinne aller Beteiligten einen geordneten und rechtsstreitfreien Übergang des Unternehmens auf den Erwerber. Unter bestimmten Umständen lassen sich aus Sicht des Erwerbers durch den Einsatz einer Transfergesellschaft auch die Rechtsfolgen des § 613a BGB ausschließen.

Das Dilemma von Transfersozialplänen

Absicherung oder Aktivierung?

Nicht alle Unternehmen und Branchen werden die Wirtschaftskrise mit Konjunktur-Kurzarbeitergeld vollständig überwinden können. Für diese ist das Transfer-Kurzarbeitergeld nach § 216b SGB III ein wichtiges Instrument, um den betroffenen Beschäftigten soziale Sicherheit im krisenbedingten Strukturwandel und Personalabbau zu gewährleisten. Aber: Transfergesellschaften sind in der Öffentlichkeit nicht unumstritten.

Ein Problem, das in der aktuellen Diskussion wenig beachtet wird, ist die historisch begründete, enge Verbindung zwischen Beschäftigtentransfer und Sozialplan. An dieser Stelle wird argumentiert, dass die Verhandlungen eines Transfersozialplans die Betriebsparteien, insbesondere die Betriebsräte, vor ein kritisches Dilemma stellt, dass sich in der Praxis nur schwer überwinden lässt:

• Das erste und eigentliche Ziel des Sozialplans ist der Nachteilsausgleich: Er soll den Arbeitsplatzverlust finanziell kompensieren, den Lebensunterhalt der Betroffenen sichern und den drohenden sozialen Abstieg verhindern. Sein zentrales Instrument ist die Abfindung. Zu den "passiven", versorgenden Mitteln des Transfersozialplans gehört aber auch die Aufstockung des Kurzarbeitergelds einschließlich der Remanenzkosten. Ein weiterer, wichtiger Parameter ist die Laufzeit der Transfergesellschaft, die sich ebenfalls in Kosten niederschlägt, im Gegenzug aber den Betroffenen zeitliche Sicherheit bietet. Aus letzterem Grund können in der Praxis die Kündigungsfristen ein weiterer Verhandlungsaspekt sein, deren "Ausschöpfung" die vom Sozialplan abgesicherte Zeit bis zum etwaigen Bezug des Arbeitslosengeldes hinauszögern können.

• Der Transfersozialplan zielt zweitens auf Aktivierung: Die Betroffenen sollen - mit gleichem Motiv: zur Gewährung sozialer Sicherheit zur Arbeitssuche und Aufnahme einer neuen Beschäftigung aktiviert werden. Zum aktivierenden Teil des Sozialplans gehören Ressourcen, die für Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden und die Mittel, die in die Ausstattung der Transfergesellschaft fließen, sowie finanzielle Anreize zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung.

Die Praxis zeigt, dass beide Ziele, Nachteilsausgleich und Aktivierung, nur schwerlich in einem konsistenten "Paket" in Übereinstimmung gebracht werden können. Die Trennlinie dazwischen geht mitten durch die Transfergesellschaft, und die Spannung zwischen passiven und aktiven Elementen des Sozialplans entsteht aus zwei Gründen: Erstens können sich Nachteilsausgleich und Anreizlogik der Arbeitsmarktpolitik gegenseitig blockieren. Dazu ein Beispiel: Die arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Sprinterprämie belohnt die Beschäftigten, die schnell eine neue Beschäftigung

finden - und steht so im Widerspruch zur Ausgleichslogik: Diese verlangt, dass die

Beschäftigten

stärker entschädigt werden, die den grö-Beren Nachteil erleiden - also genau jene, denen der Sprung in eine neue Beschäftigung nicht gelingt.

Zweitens stehen die Mittel zur Absicherung und Aktivierung der Betroffenen in Konkurrenz zueinander. Wenn es in den Sozialplanverhandlungen um die Verteilung von Ressourcen geht, kommt die Aktivierung schnell zu kurz, denn die Betriebsräte wissen, dass die betroffenen Beschäftigten vom Sozialplan vor allem eine materielle Absicherung erwarten. In Bezug auf den Transfer sind die Aufstockung des Kurzarbeitergelds und lange Laufzeiten der Transfergesellschaft noch gut zu vermitteln, aber ein spürbarer Verzicht

PEAGMAGAZIN 0112010

auf Abfindung zu Gunsten der Ausstattung einer Transfergesellschaft wird von der betroffenen Belegschaft nicht ohne Widerspruch akzeptiert. Ihre Einsicht in den Nutzen von Transfergesellschaften ist begrenzt, zumal das Image von Transfergesellschaften angeschlagen ist.

Was ist das Ergebnis der zwei Verhandlungslogiken in der Praxis? Transfergesellschaften werden den betroffenen Beschäftigten defensiv, als "Zusatzpaket" zum materiellen Nachteilsausgleich, vermittelt. Viele Sozialpläne statten Transfergesellschaften nicht hinreichend mit Ressourcen aus, ferner enthalten Sozialpläne häufig widersprüchliche Anreize. All dies führt tendenziell zu schlechteren arbeitsmarktlichen Ergebnissen, wodurch das Image des Beschäftigtentransfers weiter geschwächt wird: Ein Teufelskreis.

Gute Arbeitsmarktpolitik benötigt hinreichende Ressourcen für Qualifizierung,

für Personal, für Material und Räumlichkeiten. Eine effektive Arbeitsmarktpolitik aus Transfergesellschaften erfordert auch, dass die materielle Absicherung und ihre Anreize für die Arbeitsaufnahme mit ins arbeitsmarktpolitische Kalkül einbezogen werden. Das kann bedeuten, dass die Abfindung mit Instrumenten wie Sprinterprämien ergänzt wird. Sinnvoll wäre auch eine zeitlich begrenzte Absicherung des Entgeltniveaus im Falle einer gering bezahlten Arbeitsaufnahme. Und schließlich bedeutet es, dass der Transfer einen spürbaren Anteil aus dem Gesamtvolumen der Sozialpläne benötigt, wenn er, auf längere Sicht, mehr Sicherheit für die Beschäftigten bieten soll.

Mit der Definition von arbeitsmarktpolitischen Zielen, der Durchsetzung von Ressourcen für Transfergesellschaften und der Vereinbarkeit von Versorgungs- und Aktivierungszielen sind die betrieblichen Sozialpartner systematisch überfordert. Aus diesem und weiteren Gründen wäre es wünschenswert, den Beschäftigtentransfer von Sozialplanverhandlungen zu tren-

nen. So ist es denkbar, den Beschäftigtentransfer tarifvertraglich, auf Branchenebene zu regeln und damit Betriebsparteien von den Dilemmata des Transfersozialplans zu befreien. Das Nachdenken der Tarifpartner über überbetriebliche Lösungen zum Beschäftigtentransfer oder gar ein regionaler Modellversuch würden sich lohnen.



:Gernot Mühge hält Transfer-Kurzarbeitergeld für ein wichtiges Instrument, um soziale Sicherheit im krisenbedingten Strukturwandel und bei Personalabbau gewährleisten zu können.



: Buchvorstellung

Dipl.-Soz.-Wiss. Gernot Mühge ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Seine zentralen Forschungsgebiete sind Beschäftigtentransfer, Restrukturierungen von Unternehmen und die Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten.

Weiterführende Informationen und mögliche Szenarien zur Weiterentwicklung der Instrumente des Beschäftigtentransfers sowie Beispiele und Erfahrungen aus anderen Ländern mit ähnlichen Instrumenten finden Sie in dieser Veröffentlichung: Matthias Knuth und Gernot Mühge: Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen. edition der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit und Soziales, Bd. 244, Düsseldorf 2010, 88 Seiten, Preis: 15,00 €, ISBN 978-3-86593-137-5

PEAG hilft nachhaltig

Spendengeld gut angelegt

"Heute kann ich mich wieder auf's Wochenende freuen", sagt Michael Tipp, 45, der beim Verein bodo mit Sitz in Dortmund für ein Team zuständig ist, das kostengünstig Haushaltsauflösungen und Umzüge erledigt. Lange Zeit kannte er diese Freude nicht, denn jeder Tag war gleich: Michael Tipp war fünf Jahre arbeitslos – eine Situation, die eine große Belastung für ihn und seine Familie darstellte. Doch dann konnte er eine Stelle antreten, die vorübergehend mit öffentlichen Mitteln und Spendengeldern finanziert wurde.

ist auch klar, dass der Kunde mit unserer Arbeit zufrieden sein muss, damit er uns weiterempfiehlt." Beide Herausforderungen haben Tipp und sein Team gut gemeistert, denn das Projekt "Transport" bei bodo läuft rund: Seit Kurzem gehören zwei große Wohnungsgesellschaften im Ruhrgebiet zu Tipps Kunden. Für sie macht der Verein Entrümpelungen und bereitet Wohnungen für die Renovierung vor.

Und auch privat ist Michael Tipp wieder rundum zufrieden: "Meine älteste Tochter macht jetzt Abitur, die beiden jüngeren gehen ebenfalls zum Gymnasium. Meiner Frau und mir ist klar, dass eine gute Ausbildung die beste Voraussetzung dafür ist, dass unsere Kinder mal nicht so schwer arbeiten müssen wie ihr Papa."

Gerd Galonska, Geschäftsführer der PEAG, freut sich über das gut angelegte Geld: "bodo will Menschen mit 'Arbeit statt Almosen' helfen, einen Weg aus Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit zu finden. Es ist fantastisch zu sehen, wie gut das in diesem Fall geklappt hat, und es freut uns, dass wir finanziell ein Stück dazu beitragen konnten."

Zum zehnjährigen Bestehen hatte die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) im Jahr 2007 der gemeinnützigen Initiative bodo e. V. 5.000 Euro für ein besonderes Projekt gespendet. Der Verein unterstützt schwerpunktmäßig die soziale Reintegration von Menschen in schwierigen Lebenslagen. Unter anderem mit Hilfe der Spende der PEAG konnte er nun einen Arbeitsplatz einrichten, der sich in der Anfangsphase nicht von selbst trug. Mittlerweile koordiniert Michael Tipp, der damals diesen Platz bekam, ein Team mit rund zehn Mitarbeitern und hat eine Festanstellung, die sich komplett aus den Einnahmen seiner Arbeit finanziert. Der Familienvater ist enorm froh über diese Chance: "Ich habe wieder ein strukturiertes Leben und eine Aufgabe. Das brauche ich, denn ich bin lieber aktiv, als dass ich auf dem Sofa sitze und auf den Abend warte."

Engagement von Anfang an

Der ehemalige Gasschmelzschweißer war 2002 arbeitslos geworden und hatte keine neue Anstellung mehr bekommen. Als sich ihm dann die Perspektive bei bodo bot, legte er sich von Anfang an mächtig ins Zeug. Tipp sagt: "Einerseits wusste ich, dass ich die Arbeit nur behalten kann, wenn wir genug Kunden haben. Und andererseits

:Michael Tipp (zweiter von rechts) hat unter anderem dank einer Spende der PEAG wieder einen neuen Job und nette Kollegen bekommen.



MITARBEITERPORTRÄTS

Aus den PEAG-Projektbüros

Vielseitigkeit gefragt

Das Aufgabenspektrum der PEAG-Assistentinnen ist extrem breit - so der erste Eindruck für außenstehende Betrachter: Mit Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit muss ebenso zusammengearbeitet werden wie mit Transfermitarbeitern und Beratern der PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG); die Projektkasse muss genauso verantwortungsvoll geführt werden wie die Personalakten der Transfermitarbeiter: Informationen müssen rasch und sorgfältig zusammengestellt und weitergegeben werden, und auch klassische Sekretariatsaufgaben fallen an. Über Mangel an Abwechslung können die "guten Seelen" der Projektbüros - von denen drei hier vorgestellt werden also nicht klagen.

:In den Projektbüros helfen die Assistentinnen wo sie nur können: Petra Reiter, Erfurt(:1), Gisela Heesen, Düsseldorf (:2) und Marita Steinbrink, Essen (:3)

Kein Ziel ist zu weit

Petra Reiter liebt diese Vielfalt: "Vom Büro in Erfurt aus unterstütze ich die PEAG-Kollegen und Transfermitarbeiter in der thüringischen Landeshauptstadt, bin aber auch oft auf Achse." Um nur einige ihrer Ziele zu nennen: Sie reist nach Stuttgart, Hamburg, Hannover, München oder Frankfurt am Main und unterstützt dabei, neue Kollegen gründlich einzuarbeiten oder den Start bzw. den laufenden Betrieb des Projektbüros sicherzustellen. Dabei sind ihr die Erfahrungen aus der Zeit, als sie ausschließlich Entgeltabrechnungen machte, besonders nützlich. "Aber ich finde es toll, dass ich weg von der ausschließlichen Arbeit mit Geld und hin zur Beschäftigung mit Menschen und deren Problemen gekommen bin", sagt sie und ergänzt augenzwinkernd: "Und wenn die PEAG mir sagen würde, ich müsste ein Büro in Australien eröffnen, würde ich sofort meine Koffer packen – nur leider sagt das keiner"

Universelle Fähigkeiten bringen weiter

Ganz anders aber nicht weniger vielfältig sieht der Arbeitsalltag von Gisela Heesen aus. Sie kam im Jahr 2000 als erste Mitarbeiterin des Düsseldorfer Projektbüros zur PEAG und ist seitdem das Herz des Standortes. "Bei uns sind im Büroalltag vor allem Koordinationsfähigkeit und Vielseitigkeit gefragt", berichtet die Industriekauffrau. Bei Frau Heesen laufen alle Fäden zusammen. Sie ist zuständig für die komplette Administration des Projektgeschehens, für die Koordination der Beratungstermine und für die telefonischen Anfragen. "Ich fühle mich manchmal wie die "Mutter der Kompanie" unseres PEAG-Teams hier in Düsseldorf". Dieses Gefühl entsteht immer dann, wenn Frau Heesen ihre ureigensten Tätigkeiten als Projektassistentin zur Seite schiebt und in einfühlsamen Gesprächen mit Transfermitarbeitern über deren Sorgen spricht. Vor ihrer Zeit bei der PEAG verdiente sie ihr Geld mit dem Verkauf von Straßenbahnen und schätzt wie ihre Kolleginnen im neuen Betätigungsfeld besonders den Umgang mit den Menschen: "Früher habe ich mir jedes Schicksal unserer Kunden sehr zu Herzen genommen. Das habe ich heute gut im Griff und kann gerade "meinen Mädels" – unseren jungen Beraterinnen – immer wieder Hilfestellung geben."

Just-in-time-Produktion - manchmal auch bei der PEAG

Im Essener Projektbüro dehnt sich der Arbeitstag von Marita Steinbrink gelegentlich auch auf den Abend aus: "Verbunden mit dem Sitz der Regionalprojektleiterin Angelika Preiß hier in Essen haben wir eine Reihe zusätzlicher Assistentinnen-Aufgaben als an den übrigen Standorten. Zum Beispiel bin ich mit für die Steuerkreis- und Abschlussberichte aus der Region zuständig. Die müssen zu bestimmten Terminen fertig sein – da kann es zeitlich schon mal eng werden." Das ficht die Duisburgerin aber nicht weiter an. Die Freude an der Arbeit und der kollegiale Umgang miteinander machen das mehr als wett. Und über Langeweile kann Marita Steinbrink sowieso nicht klagen. In den fünf Jahren, die sie nun bei der PEAG ist, hat sie schon in verschiedenen Städten Büroluft geschnuppert: "Ich war für einige Zeit in Kamp-Lintfort, habe das Büro in Bochum mit aufgebaut und auch schon Vertretungen an anderen Standorten gemacht – so lernt man viele Seiten unseres Unternehmens kennen."







Aus den Regionen

Auf den Ausbau vorbereitet

In Hamburg-Bahrenfeld, auf dem Gelände des Otto-von-Bahrenparks, sitzt bereits seit einigen Jahren das PEAG-Team um Projektleiter Lars Zahnberg. Seine und die beruflichen Hintergründe seiner Mitarbeiter am Standort reichen vom Betriebswirt bis zum Sozialtherapeut. Die Kollegen haben mit verschiedenen weiterführenden Qualifikationen ihre Beratungskompetenzen erweitert und betreuen so aktuell mehrere hundert Transfermitarbeiter. Die wiederum kommen aus unterschiedlichen Branchen: von der Metallverarbeitung und aus dem Automobilzulieferbereich bis hin zu Herstellern künstlicher Gelenke und "Transfer-Exoten" aus dem Bereich der Marktforschung für die Landwirtschaft.

"Diese ständige Abwechslung sorgt dafür, dass unsere Arbeit nicht nur menschlich interessant, sondern auch inhaltlich immer sehr spannend bleibt. Wir müssen regelmäßig neue Berufsfelder kennenlernen und schauen, wie die Menschen mit ihren Fähigkeiten unter Umständen in ganz anderen Branchen eine neue Arbeitsstelle finden können", erklärt Lars Zahnberg. Von der Hansestadt aus betreuen er und sein Team Kunden aus einer Region, die sich über Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein erstreckt.

Da ist neben der inhaltlichen auch eine enorme mobile Flexibilität gefragt, wenn die Projektbüros in Kiel oder Lübeck geöffnet sind. Allerdings kann sich die Situation im nördlichsten Bundesland demnächst ändern. Zahnberg: "Wir stehen an einer Schwelle zum Ausbau unserer Aktivitäten. Sollten wir in den kommenden Monaten die Zahl der Transfermitarbeiter erhöhen, haben wir aber auch

:Ihr Ansprechpartner

Lars Zahnberg

Paul-Dessau-Straße 1, 22761 Hamburg Telefon 040 670488-90



:Das Hamburger Team deckt räumlich und hinsichtlich der Kundenstruktur ein breites Spektrum ab.





die Möglichkeit, zusätzliche Räume für weitere Berater anzumieten. So sind wir auf alle Entwicklungen gut vorbereitet." Und dann würden auch an weiteren Standorten im Norden dauerhafte Büros errichtet, um die Transfermitarbeiter dort durchgängig und wohnortnah beraten zu können.

Von null auf über zehn in wenigen Monaten

Gleich zwei Projektleiter teilen sich im Frühjahr 2010 die Räume und den Transferberaterpool im PEAG-Büro Lüdenscheid: Jürgen Wichert und Dennis Diederich benötigen mit mittlerweile über zehn Mitarbeitern die gesamte erste Etage des Entwicklungs- und GründerCentrums, um die Transfermitarbeiter im Märkischen Kreis zu betreuen. Noch ist man nicht sicher, ob die Räume ausreichen: Viele kleine und mittelständische Betriebe insbesondere aus der Autozulieferbranche prägen die Region, und die Wirtschaftskrise





setzt diese unter starken Druck. "Wenn die Möglichkeiten der Kurzarbeit ausgeschöpft sind, rechnen wir mit weiteren Firmen, die um Unterstützung bitten", sagt Diederich.

Seit Jahren ist die PEAG bereits in Lüdenscheid mit einem eigenen Büro ansässig. Im Jahr 2009 wurden das bestehende Büro durch das zunehmende Arbeitsaufkommen vergrößert: Innerhalb kürzester Zeit stieg der Bedarf an Beratern derart, dass größere Räume her





mussten. "Es gab Wochen, in denen ich an mehreren Abenden Anrufe mit der Bitte bekam, am kommenden Morgen die PEAG und die Möglichkeiten des Beschäftigtentransfers in einem Unternehmen vorzustellen", erinnert sich Jürgen Wichert.

So landete man nach kürzester Zeit schließlich am jetzigen Standort. In Lüdenscheid und im gesamten Kreis haben die Berater enge Beziehungen zu den anderen Akteuren des Arbeitsmarkts. Ein weiterer Vorteil für die Vermittlungsarbeit ist die Nähe zu Hagen und Dortmund, wo die PEAG ebenfalls mit eigenen Büros vertreten ist: Den Transfermitarbeitern können auch die dort akquirierten Stellen angeboten werden. Und obwohl die Vermittlung durch die Wirtschaftskrise beeinträchtigt ist, leidet das Miteinander im Büro darunter nicht. Jürgen Wichert: "Wir müssen unseren Kunden Mut machen und ihnen in schwierigen Situationen positive Signale vermitteln. Das geht nur, wenn auch bei uns die Chemie stimmt – und das tut sie allemal."

:Projektleiter und Assistentinnen bilden das Fundament des Lüdenscheider Büros.

:Ihre Ansprechpartner

Jürgen Wichert, Dennis Diederich

Mathildenstraße 22, 58507 Lüdenscheid, Telefon 02351 1064–291 Email: wichert@peag-transfer.de bzw. diederich@peag-transfer.de



PEAG Personal

Personaleinsatz: Über Unternehmensgrenzen hinweg möglich?

Unter Federführung der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH des Landes Nordrhein-Westfalen beteiligt sich die PEAG Personal GmbH am Projekt "FlexStrat – Flexible Personaleinsatzstrategien durch betriebliche Kooperationen". Die Personalexperten erkunden in den nächsten Jahren Perspektiven von Arbeitgeberzusammenschlüssen und erarbeiten Ansätze einer gemeinsamen Personalnutzung. Das Projekt, an dem sich weitere Partner beteiligen, wird durch das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen wissenschaftlich begleitet.

Das spezielle Teilprojekt für PEAG Personal hat besonders zwei Zielgruppen im Fokus:

- Jüngere Facharbeiter, die nach der Ausbildung in einen Beruf einsteigen wollen, und
- lebensältere Beschäftige über 50 Jahren.

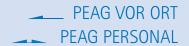
In enger Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Beschäftigten und PEAG Personal sollen Poolbildungen ermöglicht werden, die dazu beitragen, Personalbedarfe zügig und zuverlässig zu erkennen, zu strukturieren und zu managen. Das mit öffentlichen Mitteln geförderte Projekt richtet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen, die sich daran beteiligen möchten, eine verantwortungsbewusste und zuverlässige flexible Strategie der Personalpolitik miteinander zu entwickeln. Im Rahmen des Teilprojektes von PEAG Personal werden diese Betriebe im Projektzeitraum begleitet und unterstützt.

Interessierte aus Unternehmen und Verbänden sind eingeladen, sich unverbindlich zu informieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Ihr Ansprechpartner bei PEAG Personal freut sich auf Ihre Kontaktaufnahme!

:Kontakt

Oliver Claßen, Geschäftsführer PEAG Personal GmbH

Telefon 0203 9304597, Email: classen@peag-personal.de





: Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer

Im Fokus: Zeitarbeit

Arbeitnehmerüberlassung im Wandel

Das Geschäftsjahr 2009 hat die Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche schwer getroffen, und noch immer spüren sie die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise. Neben den erheblichen ökonomischen Folgen musste die Branche in den vergangenen Monaten zusätzlich eine Vielzahl negativer Schlagzeilen hinnehmen, hat einen Imageverlust erlitten. Und arbeitete "nebenher" noch an tarifvertraglichen Lösungen.

"Die Zeitarbeitsbranche muss sich neu aufstellen"

Interview mit Rechtsanwalt Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer, über Aufgaben und die Zukunft der Arbeitnehmerüberlassung.

PEAGMAGAZIN Das Jahr 2009 war ein schwieriges Jahr für die Zeitarbeitsbranche. Wie wird sie sich im weiteren Nachgang der Wirtschaftskrise entwickeln?

Werner Stolz Das Tal der Tränen ist durchschritten, langsam füllen sich auch wieder die Auftragsbücher der Zeitarbeitsbranche. Wir rechnen damit, dass sich angesichts der Erfahrungen in der Krise nun auch Unternehmen mit der Zeitarbeit beschäftigen werden, die sie bislang als Alternative für sich ausgeschlossen hatten. Ihre Konkurrenz war durch den flexiblen Einsatz von Zeitarbeitnehmern vielfach in der Position, das eigene Stammpersonal halten zu können. Dadurch konnten diese Firmen mit dem Ende der Krise schneller auf Aufträge reagieren und hatten dadurch einen Wettbewerbsvorteil.

PEAGMAGAZIN Welche Maßnahmen werden im Hinblick auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise ergriffen?

Werner Stolz Die Zeitarbeitsbranche muss sich neu aufstellen – Qualifizierung ist das Gebot der Stunde. Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, dass viele Zeitarbeitsunternehmen mit qualifiziertem Personal nicht so schwer getroffen wurden. Ein gutes Beispiel dafür ist das Gesundheitswesen, in dem die Zahl der Zeitarbeitnehmer selbst während der Krise noch stieg.

PEAGMAGAZIN Der Fall Schlecker wird in der Öffentlichkeit unter der Überschrift "Missbrauch der Zeitarbeit" diskutiert und hat einen deutlichen Imageschaden für die Branche mit sich gebracht. Wie geht der iGZ damit um?

Werner Stolz Wir verurteilen den Missbrauch auf das Schärfste und haben eine Tarif-Lösung erarbeitet, mit der solche Praktiken, das heißt die systematische Organisation eines Drehtüreffektes zwecks Tarifumgehung, verhindert werden. Hier sind allerdings keine isolierten iGZ-Lösungen sinnvoll, sondern alle Verbände mit ihren Sozialpartnern gefragt. Es gilt, eine einheitliche und allgemeinverbindliche Formulierung zu finden, bevor die Arbeitnehmerüberlassung via Gesetz per "Rasenmähermethode" reguliert wird. Dies wäre mit Sicherheit die schlechtere Branchen-Alternative.

PEAGMAGAZIN Die Bundesregierung bemüht sich, die Tarifpartner der Zeitarbeitsbranche dazu zu bringen, derartige Missbräuche und Umgehungsstrategien durch tarifvertragliche Regelungen auszuschließen. Wie realistisch ist es, dass sich die drei großen Zeitarbeitgeberverbände in diesem Thema tatsächlich umfassend einigen?

Werner Stolz Wir haben die anderen beiden Verbände unmissverständlich dazu aufgefordert, sich mit an den runden Tisch zu setzen, um eine gemeinsame Regelung zu finden. Zurzeit blicken wir noch auf eine Hängepartie, und ich kann nur auf Einsicht hoffen.

PEAGMAGAZIN Ende April 2011 läuft die Übergangsfrist der sog. Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland und Österreich aus. Dies bedeutet, dass alle Arbeitnehmer aus den in 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten. Welche Auswirkungen erwarten Sie für Ihre Verbandsmitglieder? Wie bereiten sich der iGZ und seine Mitglieder auf diese Entwicklung vor?

Werner Stolz Seit 2006 setzen wir uns intensiv für einen tariflichen Branchenmindestlohn ein, den wir nun mit dem neuen iGZ-DGB-Tarifwerk definiert und verabschiedet haben. Nur damit ist ab Mai 2011 noch ein fairer Wettbewerb auf Basis einer allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenze möglich. Der nächste – gemeinsame – Schritt ist die Bitte an Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen, den Branchentarifmindestlohn in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufzunehmen, um ihm allgemeinverbindliche Geltung zu verschaffen.

"Gemeinsam im Verband dem Fachkräftemangel vorbeugen"

Im Juli 2009 ist Sven Kramer, Vorsitzender der Geschäftsführung der PEAG Personal GmbH, zum stellvertretenden iGZ-Bundesvorsitzenden gewählt worden. Er sprach mit dem PEAGMAGAZIN über den Weg der PEAG Personal GmbH in den Verband und die Aufgaben innerhalb seiner Verbandsfunktion.

PEAGMAGAZIN Warum ist PEAG Personal ausgerechnet dem iGZ beigetreten? Welche Interessen verfolgen Sie?

Sven Kramer Als wir uns 2004 für einen der relevanten Arbeitgeberverbände entscheiden mussten, haben wir uns zunächst alle bestehenden Branchentarifwerke sehr genau angeschaut. Wir wollten für unsere Mitarbeiter ein transparentes Tarifwerk, das klar strukturiert, gut verständlich und ohne Fußangeln oder Kleingedrucktes konzipiert war. Die Tarifverträge der Arbeitgeberverbände BZA und AMP kamen für uns aufgrund der dortigen Möglichkeit einer Entgeltabsenkung nicht in Frage. Außerdem war uns wichtig, in einen mittelständischen Arbeitgeberverband einzutreten. Im iGZ finden sich viele inhabergeführte Unternehmen. Diese mittelständischen Unternehmen fühlen sich in besonderem Maße für ihre Mitarbeiter verantwortlich. Deshalb passen iGZ und unser Fachkräftepool gut zusammen.

PEAGMAGAZIN Sie sind seit Juli 2009 stellvertretender Bundesvorsitzender des iGZ. Was sind Ihre Aufgaben, und welche Erwartungen haben Sie an diese Position?

Sven Kramer Der Vorstand repräsentiert die Zeitarbeit im politischen Raum und vertritt die Interessen seiner Mitglieder. Wir gestalten die Rahmenbedingungen, die unsere Mitglieder zur Ausübung ihrer qualifizierten Dienstleistungen benötigen. Das vergangene Jahr war geprägt durch die Themen Nachwirkungsproblematik des Entgelttarifvertrags, tariflicher Branchenmindestlohn sowie den "Sündenfall Schlecker". All diese Themen haben wir mit dem aktuellen Tarifabschluss in langen und schwierigen Verhandlungen abgearbeitet. Abseits der öffentlichen Wahrnehmung haben wir uns darüber hinaus mit den Zukunftsthemen der Zeitarbeit beschäftigt, wie zum Beispiel dem Fachkräftemangel. Wir haben die Weichen gestellt, dass interne und externe Qualifizierungen für unsere Mitglieder einfacher und transparenter werden. Auch in diesem Punkt haben wir eine Klausel in den Tarifvertrag aufgenommen, ein Novum in der Branche. Erwartungen an die Position habe ich keine, vielmehr hat die Position Erwartungen an mich. Am Ende des Tages wird entscheidend sein, ob eine qualifizierte Weiterentwicklung der Zeitarbeit gelungen ist.

PEAGMAGAZIN Als Geschäftsführer der PEAG Personal GmbH sind Sie selbst in der Zeitarbeitsbranche tätig – inwiefern überschneiden sich Ihre Aufgaben als Geschäftsführer der PEAG Personal GmbH und Ihre Tätigkeit im iGZ?

Sven Kramer Echte Überschneidungen gibt es nicht. Die operative Tätigkeit zeigt aber Schwachstellen und Hindernisse in den Rahmenbedingungen auf. Nehmen Sie zum Beispiel die Qualifizierung während des Bezuges von konjunkturellem Kurzarbeitergeld. Die Durchführung war ein echter Kraftakt. Wir haben hier viel gelernt und wissen nun, an welchen Stellschrauben wir als Verband drehen müssen, um die Rahmenbedingungen für Qualifizierungen im speziellen Markt der Zeitarbeit zu verbessern.

PEAGMAGAZIN Der Schwerpunkt von PEAG Personal liegt darin, junge Arbeitskräfte in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Was können Sie den Arbeitnehmern anbieten, welche direkt nach Abschluss ihrer Ausbildung keine Festanstellung finden?

Sven Kramer In erster Linie Berufserfahrung zu fairen Bedingungen. Wenn ein junger Mensch direkt nach der Ausbildung keine feste Beschäftigung findet, verblasst das erlernte Wissen innerhalb von kurzer Zeit. Wir bieten den Ausgebildeten an, sich im Rahmen der Zeitarbeit Fähigkeiten in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Unternehmen anzueignen. Und dies so lange, bis sie ihren Wunscharbeitsplatz gefunden haben. Eine Übernahme durch einen Kundenbetrieb ist jederzeit möglich und gewollt. Mit dem Instrument der vermittlungsorientierten Zeitarbeit konnten wir in den vergangen Jahren mehrere hundert junge Fachkräfte in feste Arbeitsverhältnisse vermitteln, ohne öffentliche Förderung. Und dies gelingt der gesamten Branche: Zwei Drittel der deutschen Zeitarbeitnehmer waren zuvor arbeitslos, ein Drittel wird von Kundenbetrieben übernommen. Diese enorme Integrationsleistung sollte die Politik im Blick haben, wenn sie jetzt diskutiert, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz am grünen Tisch zu ändern!



:Sven Kramer, Vorsitzender der Geschäftsführung der PEAG Personal GmbH, engagiert sich seit Juli 2009 auch als stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender.





: iGZ

Der iGZ, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, ist mit fast 1.600 mittelständischen Mitgliedsbetrieben (bundesweit über 3.000 Niederlassungen) der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche. Er hat einen Tarifvertrag mit den DGB-Einzelgewerkschaften abgeschlossen und setzt sich für eine qualitative Weiterentwicklung der Personaldienstleistungen ein. Zu den Aufgaben des iGZ gehören die Verhandlung von tariflichen Vereinbarungen namens seiner Mitgliedsunternehmen, die Interessenvertretung seiner Mitglieder gegenüber Politik, Verwaltungsberufsgenossenschaft, Verbänden und Gesellschaft. Darüber hinaus hat sich der iGZ durch die Einrichtung von Arbeitskreisen eine Meinungsführerschaft bei der Zukunftsgestaltung der Zeitarbeitsbranche erarbeitet. Initiativen, wie ein allgemeinverbindlicher tariflicher Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche (AK Tarifpolitik), ein Verbundausbildungsmodell für externes Personal (AK Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit) oder die Entwicklung neuer Gefahrentarife für die Verwaltungsberufsgenossenschaft (AK Präventionsmanagement und VBG), entstammen den iGZ-Fachforen. Die juristische Fachberatung in arbeits- und tarifrechtlichen Angelegenheiten gegenüber seinen Mitgliedern gehört ebenfalls zu den Aufgaben des iGZ.

Zur Geschichte: Der iGZ wurde 1998 als Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen gegründet. Aus dieser Zeit besteht auch noch die markante Wort-Bild-Marke iGZ, die

auch nach der Umfirmierung in den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen 2000 so beibehalten worden ist. Im Jahr 2003 schloss der iGZ den bundesweit ersten Tarifvertrag Zeitarbeit mit der DGB-Tarifgemeinschaft ab.

Der iGZ ist in seiner Organisation dezentral und basisdemokratisch aufgestellt. Höchstes Beschlussgremium ist die Mitgliederversammlung, die auch abschließend über die Annahme oder Ablehnung von Tarifverträgen entscheidet. Durch seine regionale Verwurzelung über insgesamt 28 Landesbeauftragte und Regionalkreisleiter hält der iGZ stets den Kontakt zu seinen Mitgliedsunternehmen und somit zum Geschehen in der Branche.

PEAG Personal

Wunscharbeitsplatz dank Zeitarbeit



:Richard Wybranietz hatte nach wenigen Monaten bei PEAG Personal bereits die Chance, von der Arbeitnehmerüberlassung wieder in eine Festanstellung zu wechseln. Der Umstieg klappte reibungslos.

Zeitarbeit – schon das Wort benutzen viele Arbeiter und Angestellte nur mit Widerwillen, denn es wird mit niederen Arbeiten, schlechten Arbeitsbedingungen und ungleicher Bezahlung assoziiert. Dass dieses Bild der Wirklichkeit nicht zwangsläufig nahekommt, kann Richard Wybranietz aus eigener Erfahrung berichten. Der gelernte Industriemechaniker hatte im Sommer 2005 eine Anstellung bei der PEAG Personal GmbH bekommen – dem PEAG-Unternehmenszweig für vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung auf Equal Payment Basis. Das war der erste Schritt auf dem Weg zu seinem Wunscharbeitsplatz.

"Nach meinem Eindruck ist PEAG Personal einer der besten Anbieter auf dem Markt für Zeitarbeit. Ich habe an unterschiedlichen Arbeitsplätzen die Möglichkeit zum Vergleich mit Kollegen von anderen Zeitarbeitsfirmen gehabt, und der fiel für PEAG Personal immer gut aus", sagt Wybranietz. Oliver Claßen, Geschäftsführer bei dem Duisburger Personaldienstleister, begleitete ihn zum Vorstellungsgespräch bei einem ausleihenden Unternehmen, und prompt bekam Wybranietz die Stelle. "Dort habe ich am Hochofen gearbeitet, was mir auf Dauer gesundheitliche Probleme machte" erinnert sich der junge Mann, der auch da wieder Hilfestellung von PEAG Personal erfuhr. Rasch war eine neue Stelle für ihn gefunden.

Wybranietz hat die Arbeit als Zeitarbeiter bei den Deutschen Edelstahlwerken in guter Erinnerung: "Es gab keinen Unterschied dabei, wie wir Zeitarbeiter und wie die Festangestellten behandelt wurden. Nach drei Monaten kam man sogar auf mich zu und fragte, ob ich Interesse an einem zusätzlichen Lehrgang hätte, den ich dann auch gemacht habe." Nach Abschluss dieser Qualifikation wurde Wybranietz bei den Deutschen Edelstahlwerken im Bereich Qualitätsprüfung eingesetzt. Weitere Stationen folgten, bis er im April 2008 übernommen wurde – natürlich ohne Prämie für die Vermittlung. Rückblickend war die Zeitarbeit für ihn ein "tadelloser Weg", und er ist überzeugt, dass er ohne diesen Berufsabschnitt nicht bei den Deutschen Edelstahlwerken gelandet wäre: "Ich habe mir sehr gewünscht, in ein großes Unternehmen zu kommen. Meiner heutigen Erfahrung nach gibt es für dieses Ziel nur selten einen anderen Weg als den über Zeitarbeitsfirmen."

Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl

Sich selbst und andere besser verstehen

Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, eine Restrukturierung des Unternehmens oder die Lust auf etwas Neues – berufliche Neuorientierungen können viele Anlässe haben. Immer aber gilt: Eine professionelle Beratung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass der Umstieg kein Abstieg wird. PEAG HR bietet diese Begleitung für Unternehmen und Einzelpersonen an.

Die Beratung beginnt mit einer ausführlichen Analyse der individuellen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen des Klienten. Wissenschaftlich fundierte und allgemein anerkannte Testverfahren helfen ihm, eigenes und fremdes Verhalten im beruflichen Kontext besser zu verstehen.

Klient und Berater erörtern dabei, ob das Ergebnis "stimmt", ob die Beschreibung also mit dem Bild übereinstimmt, das der Klient von sich selbst hat (Selbstbild) und das andere ihm über Rückmeldungen spiegeln (Fremdbild). Eine grundsätzliche Übereinstimmung des Selbstbilds mit dem Fremdbild ist die Voraussetzung für einen angemessenen Umgang mit Dritten. Sollten sich hier größere Differenzen ergeben, empfiehlt es sich, über das eigene Kommunikationsverhalten nachzudenken und es zu optimieren. Darüber hinaus kann auch die Frage bearbeitet werden, ob der Klient bisher im passenden Beruf gearbeitet hat und ob die Zielvorstellung mit seinen persönlichen Voraussetzungen übereinstimmt. Möglicherweise können hier Gründe für eine Unzufriedenheit des Klienten mit seiner bisherigen Tätigkeit identifiziert werden, so dass anschließend Alternativen entwickelt werden können.

PEAG HR setzt im Wesentlichen drei Verfahren in der Beratung ein. Sie können in einer Online-Fassung oder auf Papier bearbeitet werden.

Für gewerbliche und kaufmännische Mitarbeiter wie für Spezialisten mit akademischem Hintergrund sind die Testverfahren des Münchener geva-Instituts geeignet. So werden beispielsweise im geva-Profiling berufliche Interessen und Ziele sowie Schlüsselkompetenzen erfasst. Ein Leistungsteil erfasst darüber hinaus auch Kompetenzen im schlussfolgernden und mathematischen Denken, verbale Gewandtheit und sprachliche Ausdrucksfähigkeit, räumliche Orientierung, mechanisches Verständnis, Konzentrationsleistung und Allgemeinwissen.



:Studentin Jacqueline Bauer (links) von der Fachhochschule Dortmund bekam bei der Testbesprechnung mit Stefanie Koch, PEAG HR, nützliche Tipps für ihre Karriereplanung.

: Ein Blick in die Praxis

Studierende der Fachhochschule Dortmund testen ihre Persönlichkeit Seit einiger Zeit bietet die Fachhochschule Dortmund in Zusammenarbeit mit PEAG HR regelmäßig Veranstaltungen zum Thema "psychologische Eignungsdiagnostik" an. Die Studierenden lernen in einer von PEAG HR moderierten Veranstaltung die Grundlagen und Einsatzmöglichkeiten verschiedener Testverfahren kennen. Im Anschluss haben sie die Möglichkeit, den Karrieretest des geva-Instituts selbst auszuprobieren. Dieser Test ist speziell für Studenten in den letzten Semestern sowie junge Berufseinsteiger konzipiert worden. Er gibt einen Überblick über berufliche Interessen, zeigt ein Profil persönlicher Stärken und Schwächen und stellt heraus, welche Faktoren den Einzelnen im Beruf besonders motivieren. PEAG HR bietet im Anschluss Einzelgespräche an, in denen die Testergebnisse mit den Studierenden reflektiert werden.

Jacqueline Bauer, Studentin des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften, hat an der Veranstaltung teilgenommen: "Als ich das Angebot vom Career Service gelesen habe, hat es mich sofort interessiert. Ich wollte die Möglichkeit nutzen, verschiedene Testverfahren kennen zu lernen und vor allem selbst einmal einen Test ausprobieren". Das Einzelgespräch im Anschluss an den Test findet Jacqueline Bauer besonders wichtig: "Ich fände es nicht ausreichend, nur ein Ergebnis nach Hause geschickt zu bekommen. Im Gespräch haben mir die Fragen und Anmerkungen der PEAG HR-Beraterin geholfen, mich selbst besser kennen zu lernen und mir über meine Stärken bewusst zu werden".

PEAG HR ist ein Betrieb der PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH. Ihr Ansprechpartner: Dr. Benedikt Jürgens, Leiter PEAG HR, Telefon: 0231 56785-186, Email: juergens@peag-hr.de

Für Fach- und Führungskräfte eignet sich besonders gut das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP), das von der Universität Bochum entwickelt worden ist. Es erfasst 17 Persönlichkeitseigenschaften, die den vier Bereichen "Berufliche Orientierung", "Arbeitsverhalten", "soziale Kompetenz" und "psychische Konstitution" zugeordnet werden. Mit Hilfe des BIP lernt der Klient sich und seine Persönlichkeitsstruktur fundiert kennen und erhält wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung seiner beruflichen Kompetenzen.

Sowohl die Tests des geva-Instituts als auch das BIP ermöglichen es, dass der Mitarbeiter sich seiner Kompetenzen bewusster wird und diese auch verbalisieren kann. Der Teilnehmer erhält von den ausführenden Einrichtungen einen ausführlichen Bericht, in dem das zugrundeliegende Persönlichkeitsmodell erläutert und die Tester-

gebnisse referiert werden. Im Gespräch mit einem PEAG HR-Berater wird, dieser Bericht reflektiert, so dass ein tieferes Verständnis der eigenen persönlichen Eigenschaften erreicht wird, und der Teilnehmer lernt, über sich und seine Kompetenzen zu sprechen.

Ein weiterer Akzent kann mit dem persolog®-Persönlichkeits-Modell gesetzt werden. Je nach Bedarf kann ein ausführlicher Bericht angefordert oder aber mit einem aussagekräftigen Arbeitsheft gearbeitet werden. Beide Medien werden von der Firma persolog zur Verfügung gestellt. Während die Testverfahren des geva-Instituts und das BIP ein tieferes Verständnis der persönlichen Eigenschaften ermöglicht, beschreibt das persolog®-Persönlichkeits-Modell zwischenmenschliches Verhalten. Es geht davon aus, dass Menschen unterschiedlich stark von den vier Verhaltensdimensionen D (dominant), I (initiativ), S (stetig) und G (gewissenhaft) geprägt sind. Selten liegt Verhalten in Reinform vor, in der Regel mischen Menschen in ihrem Verhalten zwei oder sogar drei dieser Dimensionen.

Das persolog®-Persönlichkeits-Modell hilft dabei, die eigenen Bedürfnisse und die anderer Menschen besser zu verstehen. Es ermöglicht, den eigenen Verhaltensstil zu analysieren, diejenige Umgebung zu finden, die den persönlichen Erfolg am meisten fördert, die persönlichen Stärken optimal zu entfalten und konstruktiv mit Stress umzugehen. Im Bewerbungsprozess ist das persolog®-Persönlichkeits-Modell eine gute Hilfe, um das eigene kommunikative Verhalten zu optimieren. Es macht für veränderte Rahmenbedingungen sensibel und ermöglicht, sein Verhalten gezielt anzupassen.

Aktion

Preisausschreiben

Wer hat das DISG-Persönlichkeitsmodell entwickelt?

- A Paul T. Costa und Robert R. McCrae
- B William Marston und John Geier
- C Katharine Briggs und Isabel Myers

Bitte schicken Sie Ihre richtige Antwort per Email an gewinnspiel@peag-online.de oder per Post an

PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH Stichwort Gewinnspiel Eberhardstraße 12 44145 Dortmund

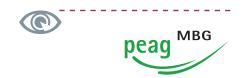
Einsendeschluss ist der 31.08.2010.

Unter allen Einsendungen verlosen wir den eintägigen Workshop "Mit Persönlichkeit führen" für Ihre Fach- und Führungskräfte. Der Workshop für fünf bis zehn Teilnehmer wird von PEAG HR geplant und durchgeführt. Er kann nach Bedarf auch beim Gewinner durchgeführt werden.



Behandelt werden im Rahmen des Seminars u. a. die Themen Selbstführungskompetenz, Zeitmanagement, Kommunikation und Kooperation, Umgang mit Veränderungen, Stress und Konflikten: Neben fachlichen Qualifikationen gewinnen die sozialen und persönlichen Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Besonders Fach- und Führungskräfte müssen sowohl ihre individuellen Stärken kontinuierlich weiterentwickeln als auch sich ihren eigenen Defiziten stellen. Eine fundierte und reflektierte Selbsterkenntnis ist Voraussetzung dafür, dass anspruchsvolle Führungsaufgaben gemeistert werden können

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter der PEAG Unternehmensgruppe und deren Angehörige dürfen nicht teilnehmen. Die Gewinner werden schriftlich benachrichtigt. Eine Barauszahlung der Preise ist nicht möglich.



Fünf Jahre PEAG-Mitarbeiterbeteiligung

Gemeinsam auf Erfolgskurs

Das Thema Mitarbeiterbeteiligung gewinnt zunehmende Aufmerksamkeit in der sozialpolitischen Gegenwart. Immer mehr setzt sich die Erkenntnis durch, dass Ergebnisse menschlicher Arbeit sich nicht auf hergestellte Produkte und Dienstleistungen begrenzen lassen. Durch die Beteiligung am Unternehmen erhalten Wert und Würde individueller Arbeit neues Gewicht. Zudem werden Produktivität und Innovation in den Unternehmen gefördert.

Von diesen Erkenntnissen ausgehend entwickelte die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) bereits 2005 ein Modell für die PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH (MBG). Die Eckpunkte des Modells lauteten:

- die PEAG übernimmt zu 100 Prozent die MRG-Gesellschafteranteile
- Stammmitarbeiter können stille Gesellschafteranteile an der MBG erwerben
- Einzahlungen der Mitarbeiter sowie Gewinnausschüttung erhält PEAG unmittelbar als Darlehen
- Stille Beteiligungen sind betriebswirtschaftlich Eigenkapital und führen zur verbesserten PEAG-Eigenkapitalquote
- Vermögens- und Informationsrechte der stillen Gesellschafter nach § 233 Handelsgesetzbuch nimmt stellvertretend der Partnerschaftsausschuss wahr

Sicher angelegt

Beirat und Geschäftsführung legten bei der Entwicklung des Modells einen besonders hohen Stellenwert auf Vertrauensschutz und materielle Sicherung der Mitarbeiter-Finanzanlagen: So ist die Insolvenzsicherung von Mitarbeiter-Guthaben über die selbstschuldnerische Bürgschaftserklärung eines Kreditinstituts gewährleistet. Ebenso entfällt für die Mitarbeiter das Risiko, bei möglichen Verlusten der PEAG eigenes Geld zu verlieren. Damit lebt die PEAG den Grundsatz:

:Mitarbeiterbeteiligung - Wie geht das?

Denken Sie auch über die Einrichtung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft nach? Sprechen Sie uns an. Wir berichten Ihnen im persönlichen Gespräch gern ausführlicher über unsere Erfahrungen.

Petra Guse, Telefon: 0231 56785-307, Email: guse@peag-mbg.de

:Info

Die PEAG ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. (AGP).

Vertrauen ist die wichtigste Währung – nicht nur auf den Finanzmärkten, sondern insbesondere zwischen Mitarbeitern und Unternehmensleitung. Diese wirtschaftsethischen Motive führten im Mai 2005 zur Gründung der "PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH".

Die Berechnung des jährlichen Zinsertrages auf die Einlagen richtet sich insbesondere nach den Faktoren "vermittelte Transfermitarbeiter" und "betreute Transfermitarbeiter", wobei der Vermittlungserfolg das höhere Gewicht hat. Maßstab ist der Arbeitserfolg im Sinne der PEAG-Auftraggeber.

Die Erträge, die die PEAG-Mitarbeiter in den zurückliegenden Jahren über ihre stillen Einlagen bei der die PEAG MBG erzielen konnten, lagen deutlich höher als am freien Markt: Der durchschnittliche Zinssatz betrug bei der PEAG MBG 5,89 Prozent. Entsprechend stieg auch das Interesse bei den Mitarbeitern an der MBG, und die Anzahl der stillen Gesellschafter nahm seit der Gründung der PEAG MBG stetig zu.

Regelmäßige Information

Die Geschäftsführung informiert die stillen Gesellschafter ständig über aktuelle Sachverhalte zum Beispiel in Betriebsversammlungen, bei Projektleiter- und Beratertagen und insbesondere natürlich in der jährlichen Stille-Gesellschafter-Versammlung.

Um Transparenz gegenüber den PEAG-Stammmitarbeitern sicherzustellen, prüft eine renommierte unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft den jährlichen PEAG MBG-Bilanzabschluss. Nach den Kontrollen kamen die Prüfer stets zu der aus Sicht von Mitarbeitern und Geschäftsführung erfreulichen Aussage: "Unsere Prüfung hat zu keinen Einwänden geführt."

Gute Rendite

Ende Dezember 2009 waren mehr als 60 Prozent der berechtigten Stammmitarbeiter als stille Gesellschafter an der PEAG MBG beteiligt. Die Verzinsung für das Geschäftsjahr 2009 betrug 4,6 Prozent. Der Erfolg des Beteiligungs-Modells ist ein guter Beleg für das vertrauensvolle Zusammenspiel zwischen PEAG-Beirat, Geschäftsführung und Stammmitarbeiterschaft.



:Dr. Heinrich Beyer: "Materielle Beteiligung allein reicht nicht."

Interview mit Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. (AGP). Der Verband setzt sich seit 60 Jahren für die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen ein.

PEAGMAGAZIN Was charakterisiert die Unternehmen, die sich für eine Form der Mitarbeiterbeteiligung entscheiden?

Dr. Beyer Es gibt nicht den Unternehmenstypus, bei dem man auf jeden Fall Mitarbeiterbeteiligungsmodelle finden wird. Eine Tendenz lässt sich aber schon erkennen: Unternehmen, die bereits Mitarbeiterbeteiligung ermöglichen oder anstreben, haben ein unternehmerisches Gesamtkonzept, das auf Kooperation zwischen Management und Mitarbeitern beruht. Außerdem sind - besonders im Mittelstand - immer wieder die gleichen drei Motive für die Einführung von Mitarbeiterbeteiligung zu finden: Der Inhaber ist von der Sache als solcher überzeugt. Das Unternehmen möchte seine Kapitaldecke eigenfinanziert verbessern. Und das Management möchte durch finanzielle Anreize einen noch engagierteren Einsatz der Mitarbeiter erreichen.

PEAGMAGAZIN Ist Letzteres nicht ein bisschen zu kurz gedacht: Ich gebe den Mitarbeitern mehr Geld und schon engagieren sie sich voll für das Unternehmen?

Dr. Beyer Die materielle Beteiligung allein reicht natürlich nicht, um Menschen zu motivieren. Das klappt nur, wenn sie auch immateriell implementiert sind oder – in einfachen Worten – wenn mit den Mit-

"Mehr als eine Frage des Gewinns"

arbeitern über Erfolge und Misserfolge geredet wird, wenn Chancen und Risiken für das Unternehmen transparent gemacht werden und wenn Mitsprachemöglichkeiten vorhanden sind. Kurz gesagt: Mitarbeiterbeteiligung ist mehr als eine Frage des finanziellen Gewinns.

PEAGMAGAZIN Wo liegen im Vorfeld und bei der Umsetzung die größten Widerstände und Probleme, wenn eine Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen neu eingeführt werden soll?

Dr. Beyer Es ist immer die Frage, wo die Anregung herkommt. Kommt sie aus der Belegschaft, aber das Management oder der Inhaber haben kein Interesse daran, wird es praktisch unmöglich, eine Beteiligung zu erzwingen. Der erste Schritt in Richtung eines solchen Modells setzt im Regelfall eine unternehmerische Entscheidung voraus, dann scheitert es auch nur in seltenen Fällen.

PEAGMAGAZIN Vor wenigen Wochen passierte eine Gesetzesänderung zur Mitarbeiterbeteiligung Bundestag und Bundesrat. Was bringt sie der Mitarbeiterbeteiligung?

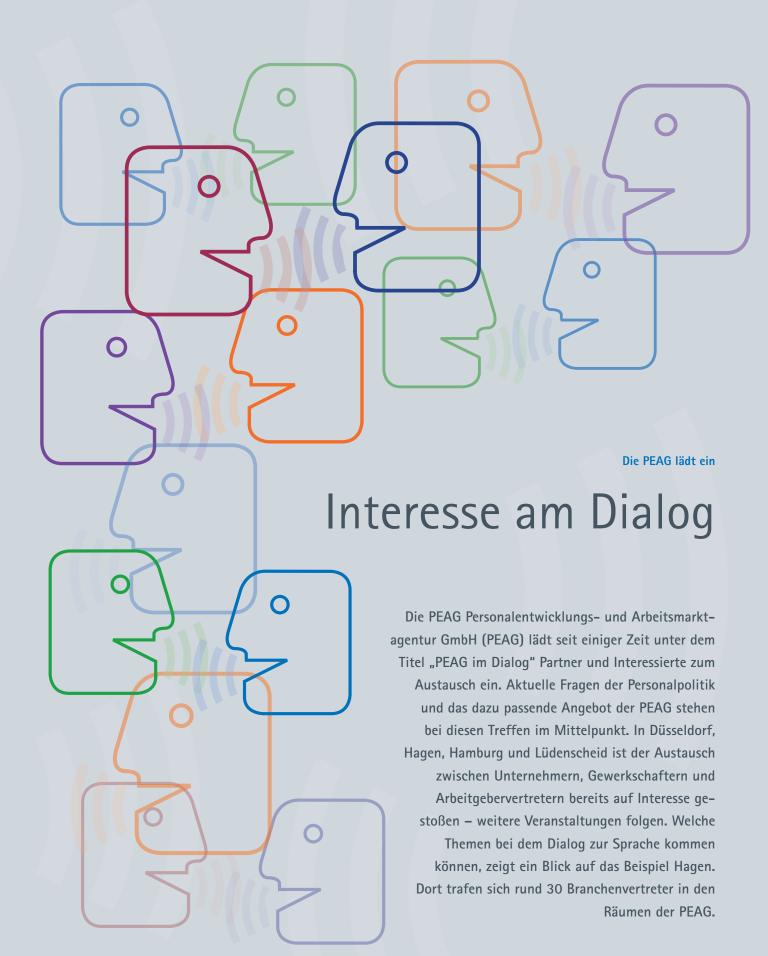
Dr. Beyer Es geht um das sogenannte Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen, dem Ende März auch der Bundesrat zustimmte. Danach können nun Teile des monatlichen Entgelts oder der Sonderzahlungen steuerfrei im Unternehmen als Kapitalbeteiligung verbleiben; ob diese Beiträge dann auch sozialabgabenfrei sind, war bei Drucklegung

noch nicht entschieden. Das hat einerseits einen erkennbaren Liquiditätsvorteil für Unternehmen: Mit dem Geld der Mitarbeiter können Betriebe bei Investitionsbedarf oder in Krisen ihre Kapitaldecke zu günstigen Konditionen verbessern. Andererseits ergibt sich für die Mitarbeiter insbesondere aufgrund des Steuervorteils eine hochrentierliche Anlagemöglichkeit.

PEAGMAGAZIN Was erwarten Sie für die Zukunft der Mitarbeiterbeteiligung?

Dr. Beyer Ich gehe nicht davon aus, dass sich die Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Beteiligungsmodelle anbieten, explosionsartig vergrößert, aber ich bin sicher, dass es - unter anderem durch die neue Gesetzgebung - wieder einen Schub für Beteiligungsmodelle geben wird. Auch die aktuelle Finanzkrise wird voraussichtlich dazu führen, dass innovative finanzwirtschaftliche Ideen - und dazu gehört die Beteiligung von Mitarbeitern – von Unternehmen verstärkt nachgefragt werden. Das Thema ist erklärungsbedürftig. Da bleiben wir als Verband dran und versuchen, Unternehmer, Mitarbeiter und Politik dafür zu gewinnen. Dabei setzen wir auf großflächige Öffentlichkeitsarbeit und auf die individuelle Beratung.

:www.agpev.de



Lässt sich Personalpolitik vor dem aktuell schwierigen gesamtwirtschaftlichen Hintergrund und den unsicheren Entwicklungen der kommenden Monate überhaupt "richtig" gestalten? Wie können Unternehmen "fair bleiben" und dennoch ihren Betrieb optimal mit fachlich geeignetem Personal versorgen? Und wie kann der Austausch zwischen den Akteuren mit ihren unterschiedlichen Interessenslagen konstruktiv geführt werden? Derartige Fragen und entsprechende Lösungsansätze beschäftigten die Redner in ihren Vorträgen und die Gäste der Veranstaltung im anschließenden Gespräch.

Michael Hermund, DGB-Vorsitzender der Region Ruhr-Mark, empfahl dort unter anderem: "Unternehmer sollten ihr Heil nicht nur in Entlassungen suchen. Wer seine Mitarbeiter jetzt auf die Straße schickt, wird sie beim Wiederaufleben der Konjunktur schmerzlich vermissen. Das Instrument Kurzarbeit hat sich in den vergangenen Monaten ausgezeichnet bewährt und sollte wo irgend möglich auch bis zum Äußersten eingesetzt werden."

Dr. Benedikt Jürgens, Leiter des Geschäftsbereiches PEAG HR, stellte dagegen in seinem Beitrag vor, wie sich Trennungen in Konfliktsituationen verantwortungsvoll gestalten lassen. Sein Credo: "Die Risiken bei Trennungen können minimiert werden, indem die Folgen im Voraus bedacht werden, sorgfältig geplant wird und den Betroffenen die größtmögliche Unterstützung angeboten wird."

: Kontakt

PEAG im Dialog / Fachtagung "Wir bewegen Personal"

Roger Oebel, Telefon: 0231 56785-195, oebel@peag-transfer.de

Unverbindliche Beratung zum Thema Outplacement

Dr. Benedikt Jürgens, Telefon: 0231 56785-186, juergens@peag-hr.de

:Nur wer im Gespräch bleibt, kommt zu gemeinsamen Lösungen – die PEAG bietet verschiedene Plattformen für den Austausch von Akteuren auf dem Arbeitsmarkt.



:Bereits langjährige Tradition hat die Fachtagung auf Schloss Landsberg in Essen-Kettwig. Zum vierten Mal hatte die PEAG Ende April 2010 unter dem Titel "Wir bewegen Personal" dorthin eingeladen. Auch in diesem Jahr war die Veranstaltung wieder sehr gut besucht.



:Veranstaltungen

Sie können die PEAG im Jahr 2010 auf folgenden Veranstaltungen treffen:

Messe Personal und Weiterbildung / DGFP-Kongress 10.–11.06.2010, Wiesbaden

Personalmanagementkongress HRM

01.-02.07.2010, Berlin

2. PEAG Wirtschaftssymposium 06.10.2010, MSV-Arena Duisburg

Messe Zukunft Personal 12.–14.10.2010, Köln



Nokia-Transfergesellschaft war Thema auf EU-Tagung

Im Rahmen der EU-Tagung zu Unternehmens-Restrukturierungen berichtete Angelika Preiß, Mitglied der PEAG-Geschäftsleitung und verantwortlich für das Transferprojekt Nokia, Ende April in Berlin über die Transfergesellschaft für den Handyhersteller. Die Tagung war Bestandteil einer EU-Initiative, welche den innereuropäischen Austausch über Chancen und Risiken, Erfolge und Fehler von Umstrukturierungen fördern und das gegenseitige Lernen aus den Erfahrungen der Anderen ermöglichen soll. An dieser Initiative sind nationale Arbeitsministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie führende Umstrukturierungsexperten aus Ländern der Europäischen Union beteiligt.



Transferprojekt Nokia

Bessere Chancen am Arbeitsmarkt dank Brüssel

Begleitet von starken Protesten und enormem Medieninteresse war Anfang des Jahres 2008 die Schließung des Bochumer Nokia-Werks verkündet worden. 2.300 Arbeitnehmer waren damals betroffen - knapp 1.400 wechselten in den darauffolgenden Monaten in die Transfergesellschaft, mit deren Durchführung die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) beauftragt wurde. Nach dem erfolgreich abgeschlossenen Transfer-Projekt (82 Prozent) für den Handybauer BenQ Mobile in Kamp-Lintfort war dies in Deutschland die zweite Möglichkeit, auch mit Mitteln aus dem Europäischen Globalisierungsfonds Menschen wieder zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen, die diesen aufgrund schwerwiegender Verschiebungen im Welthandel verloren hatten.

Während das öffentliche Interesse am "Fall Nokia" nach und nach abebbte, blieben die Verantwortlichen hinter den Kulissen aktiv: Bochumer Wirtschaftsförderung und Arbeitsagentur, NRW-Arbeitsministerium und nicht zuletzt die PEAG-Transferberater bemühten sich, den Entlassenen beim Einstieg in neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse behilflich zu sein. Für die Nokia-Transfergesellschaft eröffnete die PEAG ein Büro in Bochum für über 500 Transfermitarbeiter. Weitere Schwerpunkte der Beratung lagen in Gelsenkirchen (ca. 400 Betroffene), Recklinghausen (ca. 225), Dortmund (ca. 100) und Essen (ca. 75). An zehn weiteren

PEAG-Standorten wurden einzelne ehemalige Nokia-Mitarbeiter betreut, die zum Teil als Wochenendpendler in Bochum gearbeitet hatten.

Der unter der Wirtschaftskrise leidende Arbeitsmarkt, der hohe Einsatz von Kurzarbeit im Ruhrgebiet, schwierige Rahmenbedingungen für öffentlich geförderte Qualifizierungen und Faktoren, die überwiegend von den Biografien der Betroffenen herrührten, erschwerten jedoch die Arbeit. Entsprechend unbefriedigend für alle Beteiligten fällt daher auch der Blick auf die reinen Zahlen des Vermittlungsergebnisses aus: 400 ehemalige Nokianer hatten zwischen dem Eintritt in die Transfergesellschaft und dem 31. Januar 2010 - dem Ende der Maßnahmen – einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Das entspricht einer Quote von rund 30 Prozent

Dennoch: Auch die nicht vermittelten ehemaligen Mitarbeiter konnten von den Geldern aus Europäischem Sozialfonds und Europäischem Globalisierungsfonds profitieren, sofern sie sich auf die angebotenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingelassen hatten - was für die weit überwiegende Zahl der Transfermitarbeiter zutraf. Durch die kontinuierliche Beratung und die Qualifizierungsmaßnahmen sind die Mitarbeiter nun bedeutend besser auf Bewerbungsprozesse sowie auf eine neue Stelle vorbereitet. So ist zu erwarten, dass sich für viele Betroffene auch nach Abschluss der Förderung berufliche Perspektiven eröffnen werden.

Umfangreiche Qualifizierungen

Schon bevor die Mittel aus dem Europäischen Globalisierungsfonds (EGF) freigegeben wurden, konnten die Transfermitarbeiter über 660 Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren. Im Rahmen der Maßnahmen, die mit Mitteln des EGF gefördert wurden, gab es für die ehemaligen Nokia-Mitarbeiter dann später noch insbesondere folgende Qualifizierungen:

- CNC-Zerspanungstechnik mit und ohne Vorkenntnisse
- Automatisierungstechnik
- Qualitätsmanagement/
 Qualitätsbeauftragter (TÜV)
- Lkw- oder Busführerschein
- Mikrotechnologie
- SAP, verschiedene Module
- Kaufmännische Qualifizierungen
- Einzelhandelsseminar für Berufsrückkehrer
- Lager und Logistik
- Fachkraft für Lagerlogistik oder Fachlageristen (IHK)









:Ulrike Kleinebrahm setzte sich für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Nokia-Mitarbeiter ein.

Im Interview: Ulrike Kleinebrahm, 1. Bevollmächtigte der IG Metall (IGM) in Bochum. Sie war unter anderem zuständig für rund 1.000 gewerkschaftlich organisierte ehemalige Nokia-Mitarbeiter, die in die Transfergesellschaft wechselten.

PEAGMAGAZIN Frau Kleinebrahm, als Gewerkschaftsvertreterin setzen Sie sich naturgemäß für den Erhalt von Arbeitsplätzen ein. Wenn das nicht möglich ist: Sind Transfergesellschaften aus Ihrer Sicht dann ein sinnvolles Instrument?

Ulrike Kleinebrahm Grundsätzlich ja, denn Transfergesellschaften tragen mit dazu bei, dass das Thema Arbeitslosigkeit für die Betroffenen erst gar nicht zum Thema werden muss – vorausgesetzt man findet den richtigen Anbieter, der alles Mögliche daran setzt, die Menschen in Arbeit zu vermitteln.

PEAGMAGAZIN Wie verlief diese Auswahl im Fall Nokia?

Ulrike Kleinebrahm Der Markt der Transferanbieter ist groß, und Ungeübte finden sich darauf nicht leicht zurecht. Bei Nokia gab es jedoch verschiedene Anhaltspunkte: Der Anbieter musste groß genug sein, um die Menge der Betroffenen – immerhin über 1.600 Leute – bewältigen zu können. Dann ist das Qualitätszertifikat des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtentransfer e. V. meines Erachtens heute ein Muss für Anbieter, die ernst genommen werden wollen. Und schließlich war früh klar, dass ein Antrag auf Mittel aus dem Europäischen Globalisierungsfonds gestellt werden sollte, damit zusätzliche Qualifizierungen möglich wurden. So lag das Ergebnis der Auswahl im Prinzip auf der Hand, weil in Deutschland nur die PEAG bereits entsprechende Erfahrungen hat sammeln können.

"Mit Transfer muss Arbeitslosigkeit nicht zum Thema werden"

PEAGMAGAZIN War es denn leicht, die Arbeitgeber in diesem speziellen Fall von der Notwendigkeit des Transfers zu überzeugen?

Ulrike Kleinebrahm Nein, denn zunächst mal sind die Kosten eines so großen Projekts natürlich nicht dazu geeignet, dass ein Unternehmen einer Transfergesellschaft freudig zustimmt. Und schließlich war der Druck der Öffentlichkeit auf das Unternehmen sehr hoch – das macht jede sachliche Entscheidung schwierig.

PEAGMAGAZIN Was war auf Seiten der Mitarbeiter problematisch?

Ulrike Kleinebrahm Insbesondere war es ein Problem, dass die Mitarbeiter überhaupt nicht auf die Situation vorbereitet waren. Viele wollten mit Nokia in Rente gehen. Die Ankündigung der Werksschließung hat ihnen den Boden unter den Füßen weggezogen. So bestand ein wichtiger Teil der Beratung im Transfer darin, den Leuten bei der Bewältigung dieses Schocks zu helfen.

PEAGMAGAZIN Hat das Ihrem Eindruck nach geklappt?

Ulrike Kleinebrahm Für den überwiegenden Teil der Leute hat das funktioniert. Das ist ja ein großer Vorteil einer Transfergesellschaft, dass die Transfermitarbeiter sich in der Beratungsphase überlegen können, was sie jetzt aus ihrem Leben machen wollen und dabei intensiv begleitet werden – im Übrigen intensiver, als das die Agentur für Arbeit kann. Im Transfer können die Leute lernen, die Lücke, die durch den Arbeitsplatzverlust entstanden ist, nicht als Lücke wahrzunehmen, sondern als Chance, einen ganz neuen Lebensabschnitt zu beginnen.

PEAGMAGAZIN Die Vermittlungszahlen am Ende stellen Sie aber wahrscheinlich dennoch nicht zufrieden?

Ulrike Kleinebrahm Nein, natürlich kann ich damit nicht zufrieden sein. Aber beim Blick auf das große Ganze haben die PEAG, die Agentur für Arbeit und die anderen Beteiligten gut zusammengearbeitet und das Bestmögliche für die Betroffenen herausgeholt. Diejenigen, die jetzt arbeitslos sind, haben meinem Eindruck nach bei der PEAG viel an Kompetenzen und Qualifikationen mitnehmen können, die ihnen hoffentlich nun helfen, schneller wieder eine Arbeit zu finden.



:Mit der Ausbildung zur Lokführerin hat Jennifer Baron wieder eine berufliche Perspektive bekommen – eine Perspektive, die zudem genau auf ihre Qualifikationen passte.

:Unternehmen profitieren

ldeen zur gezielten, nicht zuletzt am konkreten Bedarf einstellender Unternehmen orientierten Qualifizierung zu entwickeln und umzusetzen – das gehört zum Tagesgeschäft der PEAG-Transferberater. Dank ihrer detaillierten Kenntnisse der Förderbedingungen bei Qualifizierungen und vor dem Hintergrund ausgezeichneter Kontakte zu
Bildungsträgern können sie vielfach Unternehmen bei der Suche nach passgenau qualifiziertem Personal helfen.

So wird zurzeit zum Beispiel bis Juli 2010 in Sachsen ein aufwändiges Schulungskonzept verwirklicht: 16 Transfermitarbeiter, die früher in der Abfallverwertungsbranche tätig waren, erhalten verschiedene, individuell ausgewählte Einzel- und Gruppenqualifizierungen. Mit diesen werden sie an ihrem neuen zugesicherten Arbeitsplatz die Anforderungen eines Unternehmens erfüllen, das sich der Produktion erneuerbarer Energien widmet. Während die Transfermitarbeiter eine neue berufliche Perspektive haben, konnte das aufnehmende Unternehmen zu günstigen Konditionen auf einen Schlag seinen Bedarf an Fachkräften decken.

Chancen durch Qualifikationen

Weg vom Abstellgleis

Transfergesellschaften ermöglichen spannende Biografien, zum Beispiel die von Jennifer Baron. Die alleinerziehende Frau aus Herne arbeitete bis zur Schließung des Bochumer Nokia-Werks bei dem Handyhersteller. Bald aber fährt sie für die Eurobahn Personenzüge durchs Land.

Als die Nokia-Produktion in Bochum geschlossen wurde, schien für sie beruflich der Zug abgefahren. "Erst waren keine Qualifizierungen möglich: Zunächst gab es Probleme mit dem Europäischen Sozialfonds. Und als die behoben waren, habe ich mit einer Zusatzqualifikation zur CNC-Technikerin begonnen", sagt die 33-Jährige. Dabei fühlte sie sich aber eher wie auf dem Rangierbahnhof, denn von der Rückkehr in diesen Arbeitsbereich versprach sie sich nicht viel. Sie hatte nach der Schule eine technische Ausbildung bei der Bahn gemacht, und die Wiedereinstiegschancen als Frau in dem technisch geprägten Umfeld bewertete sie skeptisch. So wunderte sie sich nicht, dass sie trotz der CNC-Qualifikation keine Stelle fand, noch nicht mal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde.

Dann aber fiel ihr ein erstklassiges Stellenangebot ins Auge: "Ich dachte, da steht Jennifer Baron drüber". Die Eurobahn suchte Menschen mit technischem Hintergrund und Berufserfahrung, zu jung sollten sie nicht sein, sich idealerweise mit Eisenbahnen auskennen. Wer auf diese Beschreibung passte, konnte sich in sieben Monaten auf Kosten des Unternehmens zum Lokführer ausbilden lassen. Als Gegenleistung musste sich der Bewerber mindestens für zwei Jahre an die Bahngesellschaft binden. Jennifer Baron wollte sofort mit voller Kraft voraus, aber vorher mussten noch die Formalitäten für die öffentlich geförderte Ausbildung mit der Agentur für Arbeit geklärt werden. "An dieser Stelle hätte ich ohne die PEAG wohl resigniert und stünde heute auf dem Abstellgleis. So aber habe ich ganz praktische Hilfe bei den Gesprächen mit der Agentur erfahren", sagt sie heute und freut sich schon darauf, wenn gegen Ende des Jahres die Signale für ihre erste Fahrt als Lokführerin auf grün stehen.

Berufliche Neuorientierung

Beratung wirkt langfristig

Es wird zunehmend schwieriger, eine neue Arbeitsstelle zu finden – erst recht, wenn man auf ein Berufsbild festgelegt ist. Was aber tun, wenn nach dem Arbeitsplatzverlust im bekannten Berufsfeld kein Job mehr zu finden ist? Dann müssen sich Betroffene beruflich neu orientieren – ein Weg, bei dem PEAG-Transferberater wesentlich unterstützen können, auch wenn die konkreten Schritte unter Umständen außerhalb der Transfergesellschaft gegangen werden. Damit der Transferberater in solchen Situationen helfen kann, sind drei Komponenten erforderlich: Analyse – Abgleich – Anstoß zum Umdenken.

In ersten Schritt analysiert der Transferberater die Kompetenzen des Transfermitarbeiters: Was kann der Transfermitarbeiter jenseits seiner in Zeugnissen beschriebenen Fähigkeiten? Wo sieht er persönliche Stärken? Was wünscht er sich für seine Arbeit? Hier muss der Berater viel zwischen den Zeilen dessen lesen, was der Transfermitarbeiter im Gespräch berichtet.

Anschließend folgt ein Abgleich der Kompetenzen und Interessen des Transfermitarbeiters mit den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Dabei ist eine genaue Kenntnis der Rahmenbedingungen und Möglichkeiten unverzichtbar. Denn eine berufliche Neuorientierung macht nur Sinn, wenn ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot vorhanden ist.

Dann erst gibt der Berater dem Transfermitarbeiter den Anstoß zum Umdenken. Dieser Schritt ist geprägt von Gesprächen mit dem Transfermitarbeiter, in denen es darum geht, dessen Bereitschaft zu erhöhen, sich auf Neues einzulassen.

Vom Lagerarbeiter zum Alltagsbegleiter

Frank Zimmermann arbeitete früher im Bochumer Nokia-Werk und konnte innerhalb der Transferphase nicht erfolgreich vermittelt werden. Die Basis für eine Neuanstellung wurde aber während des Transfers gelegt: Heute ist Herr Zimmermann Alltagsbegleiter in einem Seniorenheim.

PEAGMAGAZIN Welchen Weg sind Sie während und nach Ihrer Transferzeit gegangen, bis Sie bei Ihrer aktuellen Arbeitsstelle angekommen sind?

Frank Zimmermann Ich habe während meiner PEAG-Zeit zwei Praktika gemacht und nach der Transferzeit auf 400-Euro-Basis in dem Seniorenheim gearbeitet. Für eine staatlich geförderte Ausbildung zum Altenpfleger waren leider die Zulassungsvoraussetzungen bei mir nicht gegeben. Seit Februar 2010 bin ich dort in Vollzeit befristet für ein Jahr als Alltagsbegleiter angestellt, im März und April nahm ich an der dazugehörigen Weiterbildung zum Alltagsbegleiter teil.

PEAGMAGAZIN Was braucht man für persönliche Eigenschaften, um in der Altenpflege zu arbeiten?

Frank Zimmermann Freude am Umgang mit Menschen, Feingefühl und eine kommunikative Art. Körperliche Kraft ist wichtig, und man darf nicht labil sein. Es kann sein, dass jemand verstirbt, und das geht einem schon an die Nieren. Man bekommt auch viel zurück: Die Menschen geben einem Herzlichkeit und Liebe. Man ist für sie so eine enge Bezugsperson wie ein Lebenspartner.

PEAGMAGAZIN Hatten Sie je Zweifel, ob Alltagsbegleiter der richtige Weg ist?

Frank Zimmermann Nein. Dass der Weg nicht leicht wird, war klar. Ich habe keine Ausbildung in dem Berufsfeld Altenpflege. Meine Zeugnisse mussten beantragt und geprüft werden. Das Seniorenheim hatte anfangs eigentlich gar keine Stelle als Alltagsbegleiter frei. Das war schon ein harter Kampf, aber die Beraterin der PEAG hat sich sehr für mich engagiert. Ohne sie hätte ich diesen Weg vielleicht gar nicht eingeschlagen.

PEAGMAGAZIN Was hat Ihnen konkret geholfen?

Frank Zimmermann Die motivierende Beratung durch meine PEAG-Beraterin. Hätten wir nicht so gut zusammen gearbeitet, hätte das alles nicht funktioniert. Man muss als Transfermitarbeiter sein eigenes Ziel sehen und darf sich auf dem Weg dorthin nicht unterkriegen lassen.

:Die Basis für seinen Wiedereinstieg in den Beruf legte die PEAG Personalentwicklungsund Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) während der Transfergsellschaft. Die neue Arbeitsstelle fand Frank Zimmermann dann im Anschluss.



Probearbeit in Transfergesellschaften

Personalauswahl ohne Risiko

Die sprichwörtliche Katze im Sack kauft verständlicherweise niemand gern. Und weil das so ist, wird das Instrument Probearbeit im Rahmen von Transfergesellschaften gern eingesetzt – mit großem Erfolg: Rund 40 Prozent der Probearbeiter erhalten nach Abschluss der Testphase ein festes Arbeitsverhältnis.

Transfermitarbeiter eine möglicherweise passende Stelle gefunden und hat das Unternehmen Interesse, kann mit dem potenziellen Arbeitgeber ein Probearbeitsvertrag geschlossen werden. Dieser bindet beide Seiten zunächst nur vorübergehend. Die Kosten für das Unternehmen sind gering. Auch der Probearbeiter muss keine Einbußen beim Transferkurzarbeitergeld hinnehmen. Stellt eine der beiden Seiten während der Vertragslaufzeit fest, dass die dauerhafte Zusammenarbeit nicht funktioniert, geht der Transfermitarbeiter wieder zurück in die Transfergesellschaft.

Drum prüfe, wer sich ewig bindet ...

Vorteile hat die Probearbeit für beide Seiten: Während dieser Zeit, die in Ausnahmen bis auf maximal sechs Monate ausgedehnt werden kann, können sowohl der Transfermitarbeiter als auch der potenzielle Arbeitgeber prüfen, ob die Stelle beziehungsweise der Bewerber den eigenen Erwartungen entspricht. Hinzu kommt, dass die Vereinbarung von Probearbeitsverhältnissen die Vermittlungschancen deutlich erhöht, da die Transfergesellschaft (anders als beim

sofortigen Abschluss eines Arbeitsvertrags) bei Problemen sofort vermittelnd eingreifen kann.

Trotz der schwierigen Lage am Arbeitsmarkt haben Unternehmen in den vergangenen Jahren immer öfter die Möglichkeit genutzt, qualifizierte und engagierte Transfermitarbeiter über die Probearbeit kennen zu lernen und Vakanzen zu besetzen (vgl. Tabelle). Diejenigen Arbeitnehmer, die nicht beim ersten Praktikum dieser Art erfolgreich in eine Festanstellung übernommen wurden, hatten die Chance auf weitere Arbeitserprobungen in anderen Unternehmen.

Mit Alleinstellungsmerkmal zum Erfolg

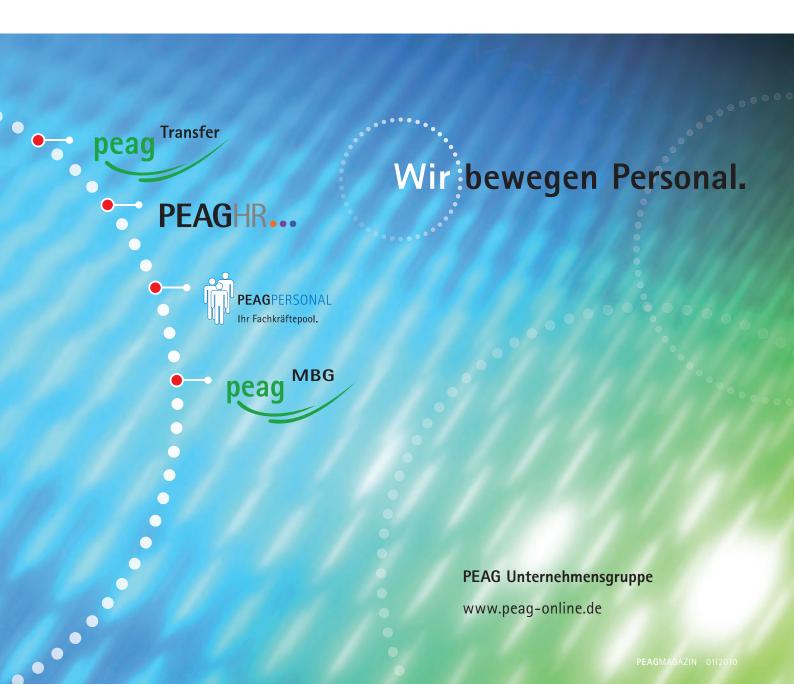
Hans-Jürgen Bischof ist dafür ein gutes Beispiel. Der Lkw-Fahrer, der mit 60 Jahren in die Transfergesellschaft kam, beurteilte seine Chancen auf Vermittlung realistisch als schlecht. Aber er wollte unbedingt arbeiten. Sein Vorteil: Vor Jahren hat er an einer Baustelle gearbeitet und war dort mit Baustellenkippern gefahren. Mit dieser Erfahrung hob er sich von allen anderen arbeitsuchenden Lkw-Fahrern ab ein Alleinstellungsmerkmal, das er optimal nutzen konnte. Denn einer der ersten Vermittlungsvorschläge, den die PEAG



Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) Hans-Jürgen Bischof machen konnte, war die BHT Baustoff-Handels- und Transportgesellschaft mbH & Co. KG aus Dortmund. Dort hatte man zwar zunächst Bedenken wegen seines Alters, doch wandelte sich dieser Eindruck rasch. Bereits nach zwei Wochen Probearbeit wurde ihm ein fester Vertrag angeboten. Hans-Jürgen Bischof ist bis heute bei dem Unternehmen beschäftigt und mit seiner Arbeit sehr zufrieden.

:Steigendes Interesse an Probearbeit	
Veränderung 2008 gegenüber 2009 in Prozent	
Probearbeitsverträge insgesamt	+ 55,5
Anzahl Mitarbeiter in Probearbeit	+ 54,1
Anzahl Firmen, die sich an Probearbeit beteiligten	+ 42,5
Anzahl Aufnahme Arbeitsverhältnis bei gleichem Arbeitgeber wie in Probearbeit	+ 12,8

:Die Anzahl an Probearbeitsverhältnissen ist im Krisenjahr 2009 deutlich gestiegen.



Personalvermittlung

Erfolg im zweiten Anlauf

"Eigentlich ein hoffnungsloser Fall",
dachte PEAG-Transferberaterin
Dr. Wioleta Zurawska, als Transfermitarbeiter Stanley Ashmore das erste
Mal in Hagen vor ihr saß. Der Brite war
damals – im Juni 2009 – 57 Jahre alt,
fuhr seit Langem Lkw, allerdings nur mit
Führerschein-Klasse 3 bis 7,5 Tonnen,
sein Deutsch war brüchig, der englische
Akzent nicht zu überhören. Aber nach
dem Motto ,Nichts ist unmöglich' machte
sich Dr. Zurawska an die Arbeit.

Was sie besonders anspornte: "Die Erscheinung von Stanley Ashmore ist überwältigend: Ein frischer, wacher Blick, ein jugendliches Auftreten, eine verbindliche und zuvorkommende Art, wie es sie heutzutage selten gibt." Natürlich war Ashmore schwer von der Insolvenz seiner alten Firma getroffen und wusste nicht so recht, was er mit der PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) anfangen sollte. Aber nach einigen ermunternden Treffen mit Stellenvorschlägen und Hilfe bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, war er wieder voller Elan und Tatendrang.

Und tatsächlich: Nach wenigen Wochen stand er in der Tür mit einem breiten Lächeln, den neuen Arbeitsvertrag in der Hand. Zwar musste er viele Abstriche machen, aber er wusste um seine Situation und schätzte sie realistisch ein. Und einfach zuhause sitzen: Das war nichts für ihn. Er sagte immer wieder: "Ich möchte arbeiten gehen!"

Kurze Freude

Aber die Freude währte nur kurz: Nach nur anderthalb Monaten stand er leider wieder im Büro, dieses Mal geknickt und traurig. "'Ich kann nicht mehr!', waren damals seine Worte", erinnert sich Dr. Zurawska, der er mit zitternder Stimme erzählte, wie schwer es ihm gefallen war, diesen Job wieder aufzugeben. Doch angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen konnte sie ihn gut verstehen. Und wieder dachte sie im ersten Moment: "Das war's für Stanley Ashmore. Dieser Arbeitsmarkt gibt solchen Arbeitskräften keine faire Chance. Selbst wenn man sich als flexibel erweist und einiges auf sich nimmt, wird man oftmals ausgenutzt. Alte Werte wie Fleiß, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit zählen nichts mehr." Es war eine Herausforderung, ihn wieder zu motivieren. Aber bei seiner offenen Art und der positiven Grundeinstellung war der Schritt zur nächsten Bewerbung dann doch schnell getan. Sogar mehrere Vorstellungsgespräche und die Möglichkeit zur Probearbeit ergaben sich.



:Stanley Ashmore ist froh, trotz der widrigen Umstände wieder eine Festanstellung als Lkw-Fahrer bekommen zu haben.

Und wieder eine Stelle

Daneben engagierte sich der heute 58-Jährige noch in anderen Bereichen: Zwischendurch wollte er einem beim Umzug, jemand anderen beim Streichen und ehemaligen Kollegen beim Englisch-Lernen helfen – ein beeindruckendes Energiebündel. Noch bevor es aber mit der Probearbeit bei der einen Firma losgehen konnte, hat er schon bei einem anderen Unternehmen – der Firma Bencun Transporte aus Hattingen, die für die Spedition Maier in Hagen Aufträge übernimmt – einen festen Vertrag unterschrieben und das auch noch zu deutlich besseren Konditionen als bei der vorherigen Stelle. Bei Redaktionsschluss war er noch immer dort angestellt und zeigte sich glücklich über den Arbeitsplatz. Gelegentlich gilt es also doch: Nichts ist unmöglich!

Erfolgreich nach Gründungsberatung durch die PEAG

Positive Bilanz nach fünf Jahren

Markus Höwer machte sich 2005 selbstständig – im Rahmen einer Transfergesellschaft und begleitet durch die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG). Seine Bilanz nach fünf Jahren kann sich sehen lassen: Statt zwei Mitarbeitern beschäftigt Höwer-Keramik heute zehn Leute. Die Krise der vergangenen Monate hat ihm zwar einige schlaflose Nächte bereitet, aber mittlerweile kommen wieder neue Aufträge herein. Und schließlich hat er begonnen, durch die Ausbildung von Industriekeramikern mit eigenen Mitteln seine Facharbeiter von morgen heranzuziehen.

Das sieht auf den ersten Blick nach einer einfachen und erfolgreich umgesetzten Geschäftsidee aus. Auf den zweiten Blick erst stellt man fest, was dazu notwendig ist. Damit das Geschäft mit frostsicherer Gartenkeramik, Souvenirkeramik für norddeutsche Touristenregionen und Keramik-Urnen läuft, muss man viele Dinge im Blick haben. Markus Höwer: "Seit ich selbstständig bin, erlebe ich geschäftlich eine echte Achterbahnfahrt – mit guten Phasen, in denen es bergauf geht, ebenso wie mit sehr schwierigen Zeiten, in denen man abzustürzen meint." So war zum Beispiel die Finan-

zierung des im Westerwald angesiedelten Unternehmens anfangs kompliziert: Ohne entsprechende Sicherheiten bekommt man bei Kreditinstituten kein Geld für eine Unternehmung. Höwer hat für sich daraus die Konsequenz gezogen, möglichst ohne Geliehenes zu arbeiten und ist heute schuldenfrei. Das war ein hartes Stück Arbeit, es verschafft ihm aber auch viel Freiheit bei Investitionsentscheidungen.

Hoher Zeitaufwand

Nicht zu unterschätzen ist allerdings der Zeitaufwand, den er als Chef ins Unternehmen stecken muss. Der liegt deutlich höher als zu der Zeit, in der er noch bei einem Kachelofenhersteller abhängig beschäftigt war. Denn mehrere Standbeine sorgen zwar für eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit, wenn eine Einnahmequelle mal nicht so gut läuft oder versiegt, sie führen aber auch zu einer dauerhaften Auslastung des Betriebs: Es müssen Stände auf Keramikmärkten besetzt und die Auftragsproduktionen abgearbeitet werden, der Verkauf im eigenen Laden muss ganzjährig organisiert und die Bestellung von Saisonware erledigt werden. Längere ruhige Phasen sind die Ausnahme, obwohl die Familie mithilft.

Wohlüberlegte Entscheidung

Trotzdem bereut Höwer seine Entscheidung nicht: "Selbstständigkeit hat ja auch ihren Reiz – man kann selbst entscheiden, wo es lang geht und ist sein eigener Herr. Aber man muss das auch wollen und sollte sich nicht aus einer spontanen Laune heraus dazu entschließen." Für ihn war die Zeit, die er bei der PEAG hatte, eine gute Investition. In der Transfergesellschaft hatte er viel Freiraum für die ersten Gehversuche auf dem Weg in die Existenzgründung, konnte Kundenkontakte aufbauen und sich das noch fehlende Wissen aneignen. "Nach einer intensiven Vorbereitung habe ich diesen großen Schritt wohlüberlegt getan", sagt er heute rückblickend.



:Markus Höwer schaffte den Sprung vom Angestellten über die Transfergesellschaft hin zu einer erfolgreichen Unternehmensgründung mit mittlerweile zehn Mitarbeitern. Nachhaltiger Transfer

Das Hobby zum Beruf gemacht

"Aller Anfang ist natürlich schwer – aber wenn man den erst einmal hinter sich gelassen hat, ist die Selbstständigkeit ein toller Weg", sagt Wolfgang Neumann, der in seinem Aquaristik-Geschäft sein eigener Herr ist und sich den Kunden so widmen kann, wie er es für richtig hält. "Bei mir wird jeder bedient, bis er zufrieden ist" sagt Neumann. Und das gilt bereits seit der Geschäftseröffnung im Jahr 2000, über die die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) vor neun Jahren im damaligen Kundenmagazin "blickpunkt" unter dem Titel "Wasser steht unter einem guten Stern" berichtete.

Neumann hatte sich mit Hilfe der PEAG selbstständig gemacht: Nachdem er 20 Jahre bei der Betriebsfeuerwehr eines Stahlkonzerns gearbeitet hatte, war dort sein Arbeitsplatz weggefallen. Im Zuge dieser Restrukturierung kam der damals 50-Jährige zu dem Transferdienstleister. Mit der Beratung durch die Personalexperten und dank verschiedener Möglichkeiten, sich innerhalb des Transfers intensiv auf die Selbstständigkeit vorzubereiten, nahm sein Unternehmen nach der Gründung zügig Fahrt auf. Dass er sich damals beruflich vom Feuer auf das Wasser umorientierte, hing mit der Möglichkeit zusammen, sein Hobby zum Beruf zu machen: Schon vor dem Schritt in die Selbstständigkeit handelte Neumann mit Zierfischen und hatte sogar bereits ein kleines Gewerbe angemeldet. Und diese

Leidenschaft für die Tiere half ihm in den vergangenen Jahren immer wieder durch schwierige und kräftezehrende Phasen.

Geschäftsvorteile: Großes Einzugsgebiet und Stammkundschaft

Banken bereiteten ihm gerade in der Gründungsphase große Probleme: "Ich habe keine Kredite bekommen, um den Start zu finanzieren – wahrscheinlich, weil ich nur ein paar tausend Euro brauchte und nicht mehrere Millionen. Letztlich habe ich mir viel Geld bei Freunden leihen können, das ich mittlerweile wieder zurückgezahlt habe." Denn der Laden lief von Beginn an und läuft noch immer gut. Die Kunden kommen in vielen Fällen immer wieder. Nicht nur aus Dortmund, sondern auch von weiter her reisen sie an, weil er Fische und Zubehör nach eigenen

Angaben unschlagbar günstig verkauft. Alle paar Wochen fährt Neumann in die Niederlande, um neue Ware einzukaufen. Von dort transportiert er dann jeweils mehrere tausend Fische nach Dortmund, um die Aquarien wieder aufzufüllen.

Klasse statt Masse

"Man lernt ja auch dazu", sagt der Vollblut-Aquarianer, dessen Sternzeichen - wie sollte es anders sein - Wassermann ist. "Früher hab ich alle möglichen Tiere und Waren hier vorrätig gehalten und bin immer wieder auf Sachen sitzen geblieben." Jetzt hat er den Laden nicht mehr so vollstehen wie in der Gründungsphase, sondern setzt lieber auf Klasse statt Masse. Und wenn ein Kunde mit einem besonderen Wunsch kommt, erfüllt er den ganz selbstverständlich. So kann er zum Beispiel auch einen Axolotl besorgen - den seltenen, aus Mexiko stammenden und kürzlich durch das vieldiskutierte Buch "Axolotl Roadkill" bekannt gewordenen Molch. "Natürlich bring ich dir den aus Rotterdam mit, schau einfach morgen nochmal rein", verspricht er seiner Kundin, die gerade zwei Wasserpflanzen und einen Kaltwasserfisch für das heimische Aquarium gekauft hat.

Glücklich ohne Frührente

"Sicher, wenn ich bei meinem damaligen Arbeitgeber hätte bleiben können, würde ich jetzt vielleicht über Altersteilzeit ausscheiden. Aber es gibt wirklich Schlimmeres, als hier hinter der Theke zu stehen", sagt Neumann. Und wenn er seinen Laden mal abgeben wollte, würden sich schon genug Abnehmer finden, da ist er sich sicher: "Ich hab einen ganzen Aktenordner voll mit Leuten, die hier schon Praktika gemacht oder ausgeholfen haben – da sind einige dabei, die würden das sofort machen."



:Wolfgang Neumann ist Aquaristiker aus Überzeugung. Er legt deshalb großen Wert darauf, ...



:... seine Kunden ausgiebig zu beraten und schenkt natürlich seinen Fischen so viel Aufmerksamkeit wie möglich.

:Mikrokredite für Existenzgründer

Was Wolfgang Neumann mit seinen Banken erlebte – dass man als Gründer mit geringem Kreditbedarf nicht bedient wird – muss heute so nicht mehr passieren: Mittlerweile gibt es auch kleinere Kredite für Existenzgründer von verschiedenen Institutionen. Details dazu erfahren Sie bei unseren Transferberatern.



Vorurteile versus Realität

: Gute Gründe für Transfer

Bei ihrer Arbeit begegnen der PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH (PEAG) immer wieder Vorbehalte gegenüber dem Instrument Beschäftigtentransfer. Wir greifen Fragen auf, die uns im Arbeitsalltag gestellt werden oder die uns in der Öffentlichkeit begegnen und geben Antworten – denn dass mit Beschäftigtentransfer Arbeitslosigkeit vermieden werden kann, haben Unternehmen und Betriebsräte bereits vielfach bewiesen.

Bereichern sich Transferanbieter auf Kosten der Steuerzahler? Nein, denn die Kosten für die Leistungen des Transferanbieters (zum Beispiel die PEAG) zahlt grundsätzlich das personalabgebende Unternehmen, während das Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit zur Unterhaltssicherung ausschließlich an den Transfermitarbeiter fließt. Die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge werden ebenfalls vom Alt-Arbeitgeber getragen.

Die Kosten für eine Transfergesellschaft setzen sich üblicherweise aus folgenden Bausteinen zusammen:

Kostenart	zahlt	empfängt	Betrag
Monatliche Entgelt- kosten während der Laufzeit der Trans- fergesellschaft (Net- toabsicherung)	60 bzw. 67 Prozent des letzten Nettoeinkom- mens zahlt die Agen- tur für Arbeit; der ehemaliger Arbeitgeber stockt darauf freiwillig auf (z. B. auf 80 Prozent)	Transfermitarbeiter	variiert je nach Nettoeinkommen des Transfermitarbeiters
Kosten für das Pro- filing (§ 216a Sozi- algesetzbuch III)	Kosten trägt der ehemalige Arbeitgeber	Transferanbieter	Anteilige Förderung für den ehem. Arbeitgeber durch die Agentur für Arbeit mit 50 Prozent der Kosten bis max. 2.500 Euro
Kosten für Beratung, Betreuung und Vermitt- lung der Mitarbeiter, Verwaltungskosten für Transferanbieter (inkl. Entgeltabrechnung)	ehem. Arbeitgeber (pro Monat)	Transferanbieter	je nach Transferanbieter unterschiedlich
Kosten für die beruf- liche Qualifizierung der Transfermitarbeiter	ehem. Arbeitgeber; Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich	Bildungsträger	je nach Maßnahme unter- schiedlich (Mittel des Euro- päischen Sozialfonds)



Verdienen Transferanbieter an den Qualifizierungsmaßnahmen des Transfermitarbeiters mit? Für die PEAG trifft dies nicht zu, da sie keine eigenen Weiterbildungs- oder Qualifizierungseinrichtungen betreibt oder vertraglich gebunden ist. Sie arbeitet unabhängig mit vielen verschiedenen Bildungsträgern zusammen. Vielmehr sucht sie bei vorhandenem Qualifizierungsbedarf eines Transfermitarbeiters stets den Bildungsträger, der für genau diesen Mitarbeiter am geeignetsten erscheint. Bei der Auswahl ist es entscheidend, dass es sich um zertifizierte Maßnahmen handelt, die Zertifizierung des Bildungsträgers vorhanden ist, eine wohnort- und zeitnahe Umsetzung gewährleistet wird und die vorangegangenen Erfahrungen mit den Bildungsangeboten positiv sind.

:Info

Haben Sie weitere Fragen? Dann sprechen Sie uns bitte an! Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen. Gerd Galonska (Telefon 0231 56785–170), Sven Kramer (Telefon 0231 56785–160) oder per Email an info@peag-transfer.de

Haben Sie Anmerkungen zu diesem Magazin? Möchten Sie Fragen zu unseren Leistungen stellen? Bitte sprechen Sie uns an: PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH Postanschrift Eberhardstraße 12 44145 Dortmund Besucheradresse
Oesterholzstraße 132
44145 Dortmund
Telefon 0231 56785-0
Email: info@peag-online.de
www.peag-online.de