



Firmenporträt

Mitarbeiter wertschätzen

Die Anpassung des Mitarbeiterbedarfs an die jeweilige Konjunkturlage und Kostensituation ist in Unternehmen zu einem wichtigen Aufgabenfeld des Personalmanagements geworden. Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, sog. „Transfermaßnahmen“ in Szenarien des unausweichlichen Personalabbaus zum zentralen Gegenstand eines mitarbeiterwertschätzenden Trennungsprozesses zu machen. Denn alle Beteiligten wissen: Kündigungen mit hohen Abfindungen verschaffen noch keine neue Beschäftigung.

Transfermaßnahmen haben zwei Ziele: Zum einen wird die Konsolidierung des Unternehmens und damit die Sicherung von verbleibenden Arbeitsplätzen verfolgt. Zum anderen wird für betroffene Belegschaftsmitglieder, die das Unternehmen verlassen müssen, der Übergang in eine neue Beschäftigung durch ein breit angelegtes Unterstützungsangebot fachkundig organisiert.

Der Phönix Beratungsverbund berät und begleitet seit nunmehr 10 Jahren erfolgreich Unternehmen, die von Insolvenz, Schließung oder Teilschließung betroffen sind. Dabei werden unternehmensspezifische und sozialverträgliche Lösungen durch den Einsatz von Transfermaßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Interview

HRS: Was muss man sich unter Transfermaßnahmen vorstellen?

Axel Lang: Transfermaßnahmen kommen immer dann zum Einsatz, wenn sich Unternehmen von der Gesamtbelegschaft oder Teilen ihrer Belegschaft trennen und deshalb betriebsbedingte Kündigungen aussprechen müssen. Transfermaßnahmen bieten betroffenen Belegschaftsmitgliedern umfangreiche Unterstützungsleistungen

zur Verarbeitung der Kündigungssituation und zur aktiven Gestaltung ihrer beruflichen Neuorientierung und Neuplatzierung am Arbeitsmarkt. Dabei werden je nach Ausgangssituation des Unternehmens von uns sog. Transferagenturen, Transfergesellschaften oder auch Einzel-Outplacement eingerichtet.

HRS: Welche Vorteile verschaffen Sie damit ihren Kunden?

Axel Lang: Unternehmen setzen zunehmend auf eine mitarbeiterwertschätzende Trennung, die sie mit unserer Unterstützung professionell aufstellen können. Sie benötigen in dieser schwierigen Interimsituation eine klare Kostenkalkulation, definierte finale Zeiträume und eine Unterstützung in Fragen der Kommunikation der gesamten Trennungsorganisation.

Der Einsatz von Transfermaßnahmen bedeutet für unsere Kunden aber auch eine Minimierung von Kündigungsschutzklagen und eine positive Imagebildung – innerhalb des Unternehmens und innerhalb der Region.

Für die betroffenen Mitarbeiter leisten wir insbesondere in der Verarbeitung des Kündigungsschocks einen ganz wichtigen Beitrag. Wir fangen sie im wörtlichen Sinne auf und schaffen durch persönliche Beratung,

Qualifizierungen und zielgerichtete Bearbeitung des Arbeits- und Stellenmarktes neue berufliche Perspektiven.

HRS: Was leistet eine Transferagentur?

Axel Lang: Innerhalb einer Transferagentur werden die Mitarbeiter während ihrer individuellen Kündigungsfrist beraten und betreut. Die Beratungs- Trainings- und Qualifizierungsangebote werden während der Arbeitszeit wahrgenommen. Der Vorteil für die Mitarbeiter besteht darin, dass sie noch während ihres Anstellungsverhältnisses bei ihrem „Noch-Arbeitgeber“ die Chance bekommen, ihre eigene berufliche Veränderung mit professioneller Unterstützung zu gestalten. So können sie, bei erfolgreichem Verlauf, aus ihrem noch aktuellen Arbeitsverhältnis heraus in ein neues Beschäftigungsverhältnis wechseln – ohne arbeitslos zu werden.

HRS: Was leistet eine Transfergesellschaft?

Axel Lang: Die primäre Aufgabe der Transfergesellschaft ist, neue und perspektivische Beschäftigungsverhältnisse zu generieren und damit Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Innerhalb einer Transfergesellschaft erhalten die Mitarbeiter einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Dadurch sind sie bei der Transfergesellschaft über einen Zeitraum von maximal 12 Monaten sozialversicherungspflichtig angestellt und werden als „normale“ Arbeitnehmer geführt. Die monatliche Vergütung (in der Regel ca. 80 % des ehemaligen Nettoverdienstes) erhalten sie über die Transfergesellschaft. Die Mitarbeiter werden hier individuell beraten und bei Bedarf auf die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes passgenau qualifiziert.

HRS: Ist es sinnvoll, Transferagentur und Transfergesellschaft zu kombinieren?

Axel Lang: Entsprechend der betrieblichen Rahmenbedingungen und der persönlichen Voraussetzungen kann die zeitliche Aufeinanderfolge von einer Transferagentur zu einer Transfergesellschaft sich als der richtige Ansatz erweisen. Durch die Vorschaltung einer Transferagentur wird denjenigen Personen bereits eine wesentliche Unterstützung bereitgestellt, die sich mit Bekanntgabe der Kündigung mit ihrer beruflichen Veränderung konkret beschäfti-

gen, bzw. die nur geringe Unterstützung benötigen, damit sie einen neuen Arbeitgeber finden. So kann die Quote derer, die nach Abschluss einer Transferagentur in die Transfergesellschaft wechseln, reduziert werden.

HRS: Wie erfolgt die Umsetzung im Unternehmen?

Axel Lang: Im Regelfall treten Unternehmen und Betriebsräte direkt an uns heran. Als Partner der Betriebsparteien stehen wir für Vertraulichkeit und Neutralität. Wir analysieren vor Ort gemeinsam die Rahmenbedingungen, klären die unternehmensspezifischen Bedarfe und koordinieren die Gespräche mit allen relevanten Akteuren.

Die Vorbereitung der Umsetzung von Transfermaßnahmen endet mit der Beschlussfassung eines (Transfer-) Sozialplanes, der den Einsatz beschäftigungsfördernder Instrumente, also Transferagentur und/oder Transfergesellschaft zu seiner Schwerpunktaussage gemacht hat. Danach erfolgt die breite und intensive Information und persönliche Beratung der betroffenen Belegschaft. Denn nur eine umfassende Information schafft die erforderliche vertrauensvolle Basis für den erfolgreichen Verlauf von Transfermaßnahmen.

HRS: Werden Transfermaßnahmen bezuschusst?

Axel Lang: Transfermaßnahmen werden aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit entsprechend der §§ 216 a und 216 b des Sozialgesetzbuch III (SGB) cofinanziert. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, erforderliche Qualifizierungen über Mittel des europäischen Sozialfonds (ESF) teilzufinanzieren. Wir empfehlen Unternehmen immer, rechtzeitig mit den zuständigen Agenturen und mit uns ins Gespräch zu gehen, damit Planungssicherheit garantiert ist.

HRS: Worauf legen Sie in Ihrer Beratung besonderes Gewicht?

Axel Lang: Die persönliche Beratung ist darauf ausgerichtet, dass die individuellen Motivationen und Bereitschaften der betroffenen Arbeitnehmer zur eigenen Gestaltung der beruflichen Veränderung ausdrücklich gefördert und konstant hochgehalten werden.

Die Wahrnehmung von Eigenverantwortung und die realistische Einschätzung von Möglichkeiten sind entscheidende Faktoren für

den individuellen Transfererfolg und somit für das Gesamtergebnis von Transfermaßnahmen.

Neue Beschäftigungsverhältnisse garantieren aber grundsätzlich keine Arbeitsplatzsicherheit über einen längeren Zeitraum. Es ist nicht auszuschließen, dass die Arbeitnehmer in ihrer weiteren beruflichen Laufbahn aus persönlichen oder unternehmensbedingten Gründen noch andere Arbeitgeber haben werden. Deshalb setzt die Einzelberatung auch auf die individuelle Befähigung, nach Abschluss der Beratungszeit die eigene berufliche Zukunft und Weiterbildung eigenverantwortlich und effizient zu planen und zu realisieren.

HRS: Welche Unternehmen und Konzerne nutzen Ihre Dienstleistungen?

Axel Lang: Unsere Kundenstruktur ist heterogen. Wir arbeiten für große Unternehmen und Konzerne aus unterschiedlichen Branchen. Aber auch mittelständische Unternehmen zählen zu unseren Kunden. In unserer Beratungspraxis müssen wir leider immer wieder konstatieren, dass gerade kleinere Unternehmen über Transfermaßnahmen wenig oder gar nicht informiert sind und deshalb bei betriebsbedingten Kündigungen auf die Möglichkeiten des Einsatzes von Transfermaßnahmen nicht zurückgreifen. Zum Nachteil für die betroffenen Arbeitnehmer.

HRS: Wo sind Sie als Anbieter aktiv??

Phönix – Partner mit wirksamen Konzepten und realistischen Zielen

Der Phönix Beratungsverbund führt seit 1996 erfolgreich Transfermaßnahmen – aus Beschäftigung in Beschäftigung – durch. Über 7.000 Mitarbeiter aus mehr als 220 Unternehmen haben in dieser Zeit von den Leistungen des Phönix Beratungsverbundes profitiert. Mehr als zwei Drittel der beratenen und betreuten Mitarbeiter haben eine neue Beschäftigung angenommen. So konnte Arbeitslosigkeit verhindert werden.

Die B+T Beschäftigung und Transfer GmbH, Minden und die ViaCon Beratung im Wandel GmbH, Bielefeld stehen für kompetente und vertrauensvolle Leistungen im Phönix Beratungsverbund. Damit wir Ihnen erfolversprechende Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen können, arbeiten wir eng mit den Agenturen für Arbeit, den Kommunen, Gewerk-

Axel Lang: Wir sind eingebunden in eine deutschlandweit aufgestellte Kooperation, die es uns ermöglicht, jederzeit schnell, flexibel und mit einem einheitlichen Leistungsversprechen unseren Kunden gegenüber aufzutreten.

HRS: Wie sichern Sie die Qualität Ihrer Dienstleistung?

Axel Lang: Der Phönix Beratungsverbund steht für hohe Qualität in Beratung und Serviceleistungen. Als Gründungsmitglied des Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e.V. haben wir uns zu signifikanten verbandsinternen Standards verpflichtet. Seit Jahren sind wir nach ISO 9001 zertifiziert.

Unsere Berater werden innerhalb eines mehrstufigen Assessment ausgewählt. Sie verfügen über einen breiten Erfahrungshintergrund und wissen in Teilen selbst, was es bedeutet, erwerbslos zu sein. Unsere Berater werden regelmäßig in Feedbackveranstaltungen, Supervisionen und Workshops weitergebildet.

Unsere Kunden, d.h. unsere Auftraggeber und Arbeitnehmer, die wir in Transfermaßnahmen beraten und betreuen, befragen wir regelmäßig nach ihrer Zufriedenheit der durch uns erbrachten Dienstleistungen. Nur so können wir garantieren, dass wir uns weiterentwickeln. Denn: Weiterentwicklung gehört für uns zur Selbstverständlichkeit.

schaften und regionalen Bildungsträgern zusammen.

Leistungen des Phönix Beratungsverbund

- Einrichtung und Durchführung von Transferagenturen gemäß § 216a Sozialgesetzbuch III
- Einrichtung und Durchführung von Transfergesellschaften gemäß § 216b Sozialgesetzbuch III
- Planung und Umsetzung von Einzeloutplacement
- Planung und Umsetzung von Gruppenoutplacement

Ansprechpartner

Axel Lang
Geschäftsführer
B+T Beschäftigung und Transfer GmbH
im Phönix Beratungsverbund
Zähringerallee 137
32425 Minden
Tel.: 05 71/3 85 55-0
Fax: 05 71/3 85 55-22