Anzeige

PersonalTransfer und WEQUA verhelfen zu neuen Perspektiven

Erfolg durch Aktivierung

Steht ein Unternehmen vor der Pleite und muss seine Belegschaft reduzieren, soll sozialverträglicher Personalabbau Mitarbeiter vor dem Sturz ins Bodenlose schützen. Dazu bedienen sich die Unternehmen Transfergesellschaften, die Betroffene auffangen und ihnen kurzfristig zu einer neuen beruflichen Perspektive verhelfen sollen. Zu den erfolgreichen Firmen dieser Branche gehört die PersonalTransfer GmbH Berlin, die mit WEQUA (Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft) Lauchhammer ein neues Konzept praktizierte. Wir sprachen mit den Geschäftsführern Siegfried Backes (PersonalTransfer) und Dr. Bernd Rehahn (WEQUA)

Als Samsung ankündigte, das Fernsehglaswerk in Tschernitz (Landkreis Spree-Neiße)) zu schließen, stand die komplette Belegschaft mit 350 Mitarbeitern plötzlich vor dem Aus. Samsung startete eine Ausschreibung für Transfergesellschaften. Wie konnten sie sich unter den zahlreichen Mitbewerbern aus ganz Deutschland durchsetzen?

Siegfried Backes: Wer sich ernsthaft um betroffene Mitarbeiter kümmern will, muss neben dem nationalen und europaweiten Markt vor allem die Bedürfnisse des regionalen und kommunalen Wirtschaftskreises kennen. WEQUA aus Lauchhammer macht sich seit 1991 in der Region verdient was Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitskräften sowie Existenzgründungen angeht. Deshalb beschlossen wir, als Berliner Firma mit einem Lausitzer Partner beim „Projekt Samsung " zusammen zu arbeiten.

Dr. Bernd Rehahn: Eine richtige Entscheidung, wie ich meine. Die Erfolgsquote spricht für sich. Von 350 Samsung-Mitarbeitern wollten 332 in unsere Transfergesellschaft übernommen werden. Uns gelang es seit dem 1. September 2007, bereits 207 Mitarbeiter in ein neues Arbeitsverhältnis zu verabschieden. Das sind in kürzester Zeit immerhin 62 Prozent. Bis 30. August wollen wir 75 Prozent erreichen. Insgesamt nahmen 214 vorab an Qualifizierungsmaßnahmen teil, von AutoCAD-Lehrgängen angefangen über Brücken- und Portalkranbefähigung, Businessenglisch bis hin zu Servicetechniker für Windkraftanlagen, um nur einige zu nennen.

Das hört sich jetzt so einfach an. Wie aber jeder weiß, ist das ein komplizierter Prozess. Auch mental. Wie sind sie dabei vorgegangen?

Dr. Bernd Rehahn: TransferPersonal und WEQUa haben zunächst gemeinsam eine Informationsveranstaltung im Werk organisiert, um uns und unser Angebot vorzustellen. Mit jedem, der sich für uns entschied, führten unsere erfahrenen Mitarbeiter detaillierte Gespräche, analysierten Stärken, Schwächen, Kenntnisse, Talente, Fähigkeiten und motivierten auch, sich Neuem zu stellen und dafür selbst aktiv zu werden. Wir sahen unsere Aufgabe in einer schnellstmöglichen Vermittlung. Es zahlte sich aus, dass wir uns als WEQUA in der Region auskennen und sehr gute Kontakte haben. Wir wussten, dass Siemens in Görlitz händeringend Ingenieure sucht, ebenso das Südbrandenburger Metall-Elektro-Netzwerk. Auch das künftige Solarwerk Senftenberg hatte Bedarf angemeldet.

?????

Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist freiwillig. Ältere Menschen nehmen deren Angebot, Beschäftigte gezielt anzuleiten, um Beschäftigungschancen auch durch hohe Eigeninitiative zu erhöhen, kaum wahr. Ließen sich vor allem jüngere Mitarbeiter von Ihnen helfen?

Dr. Bernd Rehahn: Keineswegs. Das Durchschnittsalter der Betroffenen von Samsung liegt bei Mitte Vierzig und darüber. Die meisten verfügen über eine gute bis sehr gute Qualifikation. Wir konnten Ihnen nicht nur in der Region zu neue Arbeitsplätzen verhelfen, sondern bundesweit, zudem in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein. Viele konnten wir auch so weiter qualifizieren und ermutigen, sich selbst um einen neuen Arbeitsplatz zu kümmern. Um so erfolgreich helfen zu können, arbeiten wir seit Jahren sowohl mit Wirtschaftsunternehmen zusammen als auch mit den Universitäten, Hoch- und Fachschulen in Brandenburg und Sachsen.

Siegfried Backes: Es bewährte sich, dass die WEQUA GmbH auf ihrem Gebiet seit über 16 Jahren Erfahrung verfügt und ein qualifizierter und verlässlicher Partner bei der Arbeitsvermittlung ist. Die engen Kontakte zur Bundesagentur für Arbeit, besonders zu Herrn Kröning und seinen Mitarbeitern von der Agentur in Cottbus, dem Jobcenter, der IHK und der Landkreise zahlten sich angesichts der Vermittlungsquote aus.

Sie sprechen von Zusammenarbeit. Machen sie nicht eher die Arbeit, die eigentlich Jobagenturen erledigen sollten?

Siegfried Backes: Jobagenturen vermitteln bereits Arbeitslose. Wir als Transfergesellschaft übernehmen Arbeitnehmer, die wie im Fall von Samsung vor der Kündigung stehen, in einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Gesetzgeber nennt es strukturelle Kurzarbeit. Voraussetzung für die Einrichtung einer meist einjährigen projektbezogenen Transfergesellschaft ist, dass ein Unternehmen solche roten Zahlen schreibt, dass Massenentlassungen unvermeidbar sind. Während der Beschäftigungszeit in der Transfergesellschaft sollen Beratung und Qualifizierung helfen, Betroffene in einen Job bei einem neuen Arbeitgeber zu vermitteln. Sie werden zwischenzeitlich nicht arbeitslos. Zu unseren Leistungen gehören Bewerbungstrainings, kurzfristige Qualifizierungsmaßnahmen und Betriebspraktika. Bei Bedarf beraten und geben wir auch Starthilfe auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Wer nach einem Jahr allerdings noch keinen neuen Job gefunden hat, muss dann doch zum Arbeitsamt.

Transfermaßnahmen kosten viel Geld. Woher stammt das?

Dr. Bernd Rehahn: Das sind verschiedene Quellen. Das Kurzarbeitergeld, das die transferierten Arbeitnehmer erhalten, beträgt 60 bis 67 Prozent (mit Kind) des letzten Nettolohns. Diesen Betrag zahlt das Arbeitsamt. Die Agentur für Arbeit kommt anteilig für Qualifizierungsgelder auf. Im Fall Samsung stockte das Unternehmen entsprechend des Sozialplans auf 90 Prozent des alten Nettogehaltes auf. Die Firma zahlte jeden Mitarbeiter 1500 Euro für Qualifizierungsmaßnahmen, trägt auch die Sozialversicherungsbeiträge (mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung) in der Kurzarbeit, ebenso Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Das neue Konzept von TransferPersonal und WEQUA geht auf. Die Erfolgsquote anderer Transfergesellschaften liegt bei weitem nicht immer so hoch...?

Siegfried Backes: Deshalb wollen wir unsere Erfahrungen weiter geben. Wir verfügen über ein gemeinsames Internetportal, auf dem man sich informieren kann. Zudem planen wir ein gemeinsames Buch „ Transfer am Rande der Republik". Es soll Menschen in solchen Regionen über ihre Chancen in einer Transfergesellschaft informieren, die stark von Massenentlassungen betroffen sind, und sie auf dem Weg zu neuen Perspektiven ermutigen.

Vielen Dank für das Gespräch.
Bärbel Rechenbach