

Presse- und Referenzmappe

Auswahl

Leserbrief: „Qualifizierte Arbeitslose“

Zum Kommentar „Qualifizierte Arbeitslose“ In unserer Ausgabe vom Samstag, 2. Oktober.

Diese Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPO) wurde nicht gezielt nach Neuburg verordnet, weil es in der Region so viele Arbeitslose Frauen von verschiedenen Firmen gibt - Nein die GPO ist nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma Leoni in Neuburg zuständig. Diese Beschäftigungsgesellschaft wurde zusätzlich zum Sozialplan (Abfindungen) vom Betriebsrat und der IGM erkämpft. Die Mitarbeiter von Leoni, die dieses Projekt nutzen, werden ganz sicherlich nicht auf einen Verschiebebahnhof geschickt, wie Herr Jung in seinem Artikel berichtete. Auch werden die betroffenen Personen nicht gezwungen der GPO beizutreten und sie werden auch keine harzigen Kürzungen in Kauf nehmen müssen, wenn sie diese Maßnahme ablehnen. Die Mitarbeiter von Leoni können selbst entscheiden ob Arbeitslos oder GPO.

Der Betriebsrat von Leoni ist stolz so etwas erkämpft zu haben, denn so etwas ist bei Entlassungen nicht selbstverständlich. Eine Beschäftigungsgesellschaft kostet viel Geld und so etwas wird wie folgt finanziert: Die Agentur für Arbeit zahlt einen Teil, der andere Teil wird von der Firma Leoni bezahlt. Die betroffenen Mitarbeiter bekommen 80 Prozent ihres bisherigen Einkommens, dies nennt man Transfer-Kurzarbeitergeld.

Die Mindestdauer dieser Maßnahme beträgt sechs Monate kann aber bis zu zwölf Monaten verlängert werden. Die betroffenen Mitarbeiter bekommen hier Schulungen, die sie vielleicht benötigen, um wieder neue Arbeit zu finden. Erst nach Beendigung bei der GPO werden die Mitarbeiter von Leoni arbeitslos und müssen sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden.

Ich finde das ist eine gute Sache und die Mitarbeiter von Leoni haben dies auch verstanden und fast alle nutzen diese Chance. Denn sie werden nicht sofort in die Arbeitslosigkeit geschickt, denn die GPO wird ihnen mit geschultem Personal zur Seite stehen. Ich möchte Herrn Jung deshalb bitten, wenn er schon einen Kommentar abgibt, sollte er sich vorher über die genaue Sachlage erkundigen. Und noch am Rande bemerkt: traurig an der ganzen Misere ist das Armutszeugnis des Kreisausschusses, der jährlichen Zuschüssen für Kultur sofort zugestimmt, über einen begrenzten Zuschuss für ehemalige Mitarbeiter der Firma Leoni wird lang und zäh über die Kosten der Schulungsräume diskutiert.

Ich finde die Stadt Neuburg hat auch eine soziale Verantwortung den betroffenen Bürgern gegenüber, denn sie zahlen auch Steuern und die Arbeitslosen Bürger gehen auch wählen! Darüber sollte der Kreisausschuss einmal nachdenken.

Gaby Wundrok, .Neuburg

Quelle: Neuburger Rundschau, 09.10.2004

Neue Jobs für Grundig-Mitarbeiter

Beschäftigungsgesellschaft meldet gute Vermittlungsquote

no. **Nürnberg** - Bei der insolventen Grundig AG steht der Verkauf der Kernsparte Fernsehgeräte kurz bevor, Gleichauf im Rennen sind eine britisch-türkische Gemeinschaft, ein chinesisches und ein deutsches Unternehmen (*SZ vom 15. Januar*). Alle Kandidaten wollen maximal die Hälfte der jetzt noch 500 Grundig-Beschäftigten übernehmen. Obwohl die seit Mitte, 2003 bestehende Auffanglösung mit einer Beschäftigungsgesellschaft rechtliche Sicherheit schaffen sollte, befürchten die Interessenten, zu viele Mitarbeiter übernehmen zu müssen oder mit Wiedereinstellungsklagen überzogen zu werden. Alle jetzt noch ausscheidenden Mitarbeiter haben aber die Möglichkeit, in die Mypegasus-Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH (GPQ) zu wechseln, die aus einem Grundig-Betrieb heraus entstand und den Niedergang des Unternehmens schon seit 1996 begleitet.

Die Franken blieben seither der größte Mandant der GPQ, die sich heute bundesweit engagiert und bisher rund 60 Betriebseinheiten mit 7000 Beschäftigten betreute, darunter AEG, Lucent, Nokia, Philips, Siemens und Schneider Rundfunktechnik. Während früher hauptsächlich gewerbliche Arbeitnehmer zur GPQ kamen, betreuen die Nürnberger aktuell 660 Betroffene aus dem technisch-kaufmännischen Bereich von Grundig, darunter 200 Ingenieure. Knapp die Hälfte davon muss mit dem Hemmnis zu hohes Einstiegsalter auf Jobsuche gehen. Gleichwohl wurden schon 4000 bis 5000 Bewerbungen gestartet, lobt GPQ-Geschäftsführer Herbert Hansel. Rund 150 hätten bereits einen neuen Job und 60 Personen via Praktikum oder als Existenzgründer gute Chancen.

Kritik zurückgewiesen

Das angesichts der bayernweit überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote in Nürnberg/Fürth „hervorragende Ergebnis“ zeige, „wie mobil und beweglich die Menschen sind“. Im Schnitt erreicht die GPQ eine Vermittlungsquote zwischen 50 und 60 Prozent.

Einen Einfluss der IG Metall, die bei der Initiierung der GPQ half, weist Hansel von sich. Zwar sitze die Gewerkschaft in einigen Projektbeiräten, doch müssten hier alle Entscheidungen einstimmig zusammen mit den Vertretern und Betriebsräten des Alt-Unternehmens getroffen werden. So sei das auch beim aktuellen Grundig-Projekt, wo der Treuhänder Peter Hunnekuhl erst bei Einstimmigkeit Gelder aus dem mit 18 Millionen Euro gespeisten Sozialplan freigebe.

Rechtsanwalt Hunnekuhl ist alleiniger Gesellschaft der Reutlinger Muttergesellschaft Mypegasus, die laut Statut ohne Gewinnabsichten arbeitet. Hunnekuhl wird immer wieder im Zusammenhang mit der IG Metall genannt, derzeit - als Kandidat für den Posten eines Chef-Justizars.

Quelle: Süddeutsche Zeitung, 19.01.2004

Die GPQ hilft 625 ehemaligen Grundig-Mitarbeitern

Professionelle Schritte in ein neues Berufsleben

NÜRNBERG (NZ). Schicke Bewerbungsfotos machen lassen, umfangreiche, repräsentative Mappen zusammenstellen, in denen man sich selbst möglichst gut verkauft und sich dann auch noch im Vorstellungsgespräch attraktiv und doch natürlich rüberbringen - all das sind Dinge, die bisher immer nur die anderen etwas angingen: Freunde und Verwandte mit nicht ganz so sicheren Arbeitgebern oder höchstens noch die eigenen Kinder, die nach Abschluss der Schule oder der Uni gerade auf Stellensuche waren. Doch sie selbst, die mitunter seit 25 Jahren oder länger eine sichere Stelle in einem angesehenen Unternehmen hatten - sie selbst hatten doch mit Bewerbungsstrategien noch nie etwas am Hut. Wozu auch? Die Rede ist von den 626 Frauen und Männern, die seit 1. Juli nicht mehr bei ihrem langjährigen Arbeitgeber Grundig beschäftigt sind, sondern nach der Insolvenz in die Beschäftigungsgesellschaft GPQ in Nürnberg wechseln mussten. 502 weitere Mitarbeiter sind noch bei Grundig mit der Abwicklung der Insolvenz oder dem Service für nicht insolvente Töchter beschäftigt.

Und so sitzen nun ehemalige Führungskräfte aus Marketing und Vertrieb gemeinsam mit Assistentinnen und Lagerarbeitern statt in ihren vertrauten Büros in einem zwar hellen, aber doch unpersönlich wirkenden Raum. Sie üben mit einer jungen Seminarleiterin, wie sie sich am besten bei einem neuen potenziellen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch präsentieren sollen. Doch so traurig die Situation für viele von ihnen ist, so kollegial und familiär ist die Atmosphäre in dem kahlen Zimmer. Die einstigen Kolleginnen und Kollegen geben sich gegenseitig Feedback und helfen sich dabei, die eigenen Stärken besser zu erkennen und herauszustellen. Und immer noch keimt bei vielen ein letztes Stück Hoffnung auf, dass die Zeit in der Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPQ) nur eine kleine Pause vom Alltag wird, es also ein Zurück zu Grundig gibt - unter einem neuen Investor.

Doch genau davor warnen die beiden Geschäftsführer Eberhard Fehrmann und Herbert Hansel. "Unser Ansatz ist nicht, den Blick zurück zu richten, sondern Perspektiven außerhalb von Grundig in Betracht zu ziehen". Er könne zwar gut nachvollziehen, wie tief die Bindung zu Grundig nach den teilweise außerordentlich langen Betriebszugehörigkeiten für viele ist, sagt Fehrmann, doch die volle Aufmerksamkeit gelte nun neuen Jobs im ersten Arbeitsmarkt.

Ziel der GPQ ist es schließlich, für möglichst viele der Betroffenen so bald wie möglich eine neue Stelle zu finden. „Wir wollen trotz der derzeit arbeitsmarktpolitisch schwierigen Situation über 50 Prozent vermitteln“, beschreibt Fehrmann die Zielmarke. Als „nicht ganz einfach“ bezeichnet er die Tatsache, dass ein Drittel der Betroffenen über 50 Jahre alt ist. Doch wie das bei einer Insolvenz nun einmal sei, habe man ein sehr breites Angebot an Mitarbeitern - die jüngsten sind 16 Jahre alt - mit unterschiedlichsten Qualifikationen. Und er berichtet, dass die Bemühungen der GPQ, für die ehemaligen Grundig-Beschäftigten neue Jobs zu finden, schon erste Früchte tragen. 37 Mitarbeiter seien bereits jetzt schon wieder im Arbeitseinsatz, etwa in Praktika oder Leiharbeit. Zudem habe man 246 Arbeitsangebote in der Kartei, die derzeit ausgewertet werden. Parallel dazu liefen 700 Bewerbungen. Die Stellenangebote seien dabei teilweise „vom Feinsten“ und kämen aus dem ganzen Bundesgebiet. Eine Anfrage stammt sogar aus London. Dort sucht ein Personalberater einen erfahrenen Manager für mechanisches Design. „Wir haben gute Möglichkeiten, eine solche Anfrage zu erfüllen.“ ist Fehrmann optimistisch.

Stephanie Rupp

Quelle: Nürnberger Zeitung, 16.08.2003

„Wunder sind nicht zu erwarten“

Adams-Mitarbeiter: 60 Leute in Qualifizierungsmaßnahme

60 ehemalige Adams-Mitarbeiter sind jetzt bei der Mypegasus Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPO) beschäftigt. Erste Erfolge stellen sich ein.

Göttingen (mib). „Wunder kann man nicht erwarten.“ Uwe Niesmanns Erwartungen an Mypegasus sind positiv, wenn auch gedämpft. 14 Jahre hat der 39-Jährige bei der Firma Adams als Tischler gearbeitet. Dann kam die Pleite. Seit vier Wochen nimmt er an den Qualifizierungsmaßnahme teil, die die Göttinger Mypegasus-Niederlassung bietet. Niesmann hält die Einrichtung dieser Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) für sinnvoll: „Man wird nicht sofort in die Arbeitslosigkeit entlassen.“ Bewerbungstraining, Computerkurse und ein Ausbilderlehrgang stehen für ihn auf dem Programm.

Seit dem 17. Februar nehmen 60 der zum Schluss 80 Adams-Mitarbeiter - hauptsächlich Tischler, Schlosser, Sachbearbeiter und angelernte Kräfte - auf freiwilliger Basis die Angebote von Mypegasus wahr und sind als Arbeitnehmer bei der Gesellschaft unter Vertrag. Mitarbeiter von Mypegasus knüpfen für sie erste Kontakte zu neuen Firmen, erstellen Profile, geben Hilfe bei Bewerbungen oder vermitteln Praktika. Bildungsträger übernehmen die Fortbildungen.

Wegen der geringen Adams-Konkursmasse ist die Finanzierung der BQG durch den Sozialplan nur für drei Monate gewährleistet. Ludwig Pufal vom Weiterbildungspartner "Arbeit und Leben" räumt daher ein: „Diese kurze Zeit ist eine arge Einschränkung. Eine Neuorientierung der Arbeitnehmer ist kaum möglich, Qualifizierungen nur in geringem Umfang.“ Neben dem Geld aus der Insolvenzmasse zahlt das Landesarbeitsamt für Fortbildung 8700Euro pro Arbeitnehmer - mehr ist gesetzlich nicht möglich. Mypegasus-Geschäftsführer Eberhard Fehrmann hat das Ziel für das Adams-Engagement gesteckt: "Mindestens 50 Prozent der Teilnehmer wollen wir in neue Arbeit vermitteln." Mehr sei derzeit bei der zurückhaltenden Einstellungspolitik der Arbeitgeber nicht drin. Bisher sind zwei neue Arbeitverträge abgeschlossen, drei Praktika vermittelt und drei Vorstellungsgespräche vereinbart worden.

Darauf hofft auch Nigar Tune: „Es gab bei Adams keine Möglichkeit für Fortbildungen.“ Jetzt macht die Arbeiterin zum ersten Mal einen EDV-Kurs und hofft, dadurch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben: „EDV ist heute ein Muss.“

Quelle: Göttinger Tagblatt, 16.03.2002

Nach 30 Berufsjahren erste Bewerbung

Zittern und Bangen bei den entlassenen Bäumler-Frauen / Bislang zwölf Vermittlungen

Von unserem Redaktionsmitglied Suzanne Schattenhofer

Ingolstadt (DK) Jeden Tag in die alte Firma gehen, obwohl einem längst gekündigt wurde. In die leeren Räume blicken, in denen man jahrzehntelang im Akkord geschuftet hat, und wo es jetzt nichts mehr zu tun gibt: So manch einer Frau, die seit Schließung der Produktion bei Bäumler entlassen wurde, kommen immer wieder die Tränen hoch, wenn sie morgens das Werk betritt. Dort wartet nicht mehr die vertraute Nähmaschine, sondern ein PC. Und es wird kein Anzugstoff mehr zugeschnitten, sondern an der Bewerbungsmappe gearbeitet. „Ich mach' das zum ersten Mal in meinem Leben“, sagt eine Frau, die 30 Berufsjahre hinter sich hat. „Früher hast' halt einfach beim Personalchef angeklopft“ Aber es ist eben nichts mehr wie früher, gar nichts.

30 Jahre in einem Betrieb arbeiten und dann mir nichts, dir nichts entlassen werden - es ist schon bemerkenswert, wie tapfer sich Frauen wie sie aufgerappelt haben, nachdem man ihr einfach den Boden unter den Füßen weggezogen hat. 140 haben ihre Arbeit verloren, 43 Mütter, die derzeit noch in Erziehungsurlaub sind, droht in absehbarer Zeit dasselbe Schicksal. Das einzige, was ihnen noch bleibt, sind die Abfindung - maximal 23 000 - und die so genannten Sozialplanmaßnahmen.

Eingeschaltet wurde dafür die Nürnberger Firma „Mypegasus“, eine Art Feuerwehr bei Massenentlassungen, die sich um Dinge wie Bewerbungstraining und Stellenakquise kümmert. Am 12. Dezember vergangenen Jahres wurde eine Informationsveranstaltung einberufen, fünf Tage später begann bereits die erste Schulung, an der 15 Frauen teilnahmen.

Doch im Grunde war es da schon fünf nach zwölf. Die Mitarbeiterinnen aus dem Zuschnitt beispielsweise waren zu dem Zeitpunkt bereits freigestellt, viele Frauen außerdem noch wie gelähmt vom Schock über die Entlassung. Zu allem Überfluss kursierte das Gerücht, wer an den Schulungen teilnehme, müsse dafür einen Teil seiner Abfindung aufwenden, was natürlich nicht stimmt. „Hätten wir mehr Zeit gehabt, um die Kolleginnen gründlich aufzuklären, dann hätten sicher mehr mitgemacht“, meint Betriebsratsvorsitzende Hedwig Groß.

So kamen bisher nur 38 Mitarbeiterinnen in den Genuss der Schulungen. Die allerdings sind hellauf begeistert und hoch motiviert. Kaum eine, die vorher wusste, wie eine Bewerbungsmappe aussehen muss oder worauf es bei einem Vorstellungsgespräch ankommt. Welche von ihnen, die als Springerin bei Bäumler mit den verschiedensten komplizierten Arbeitsvorgängen vertraut war, wäre schon auf die Idee gekommen, ihre große Flexibilität und Zuverlässigkeit ins rechte Licht zu rücken? „Das sind doch Selbstverständlichkeiten für uns“, sagt eine.

Viele Arbeitgeber wissen das und rufen von sich aus an, um den entlassenen Bäumler-Frauen Arbeit anzubieten. Wie der Personalchef vom Klinikum. Die Leute von „Mypegasus“ haben aber auch alle möglichen Unternehmen in Ingolstadt und Umgebung angeschrieben. Derzeit gibt es 39 Angebote, unter anderem von Mewa Textil, von Modellbau Hofmann, von Ebro-Electronic, Cobra-Electronic, von Caravita, Adler sowie von diversen Zeitarbeitsfirmen. Nur vom größten Arbeitgeber, der Audi AG, war nichts zu hören. „Dabei arbeiten viele Ehemänner unserer Frauen dort“, wird kritisiert.

Auch auf das Arbeitsamt sind einige Frauen nicht gut zu sprechen. „Teilweise ist es schon unverschämt, wie man da behandelt wird“, erzählt eine, die erfahren musste, sie sei schon zu alt für eine Umschulung.

Als sie dem Vermittler jedoch erklärte, sie sei gerade einmal etwas über 40, da meinte er nur, er habe sie vom Aussehen her älter eingeschätzt. „Die sollten einen doch unterstützen und nicht fertigmachen.“

Immer wieder machen die Bäumler-Frauen auch die leidige Erfahrung, dass man sie als Hilfsarbeiterinnen abstempelt, obwohl sie einen ordentlichen Beruf erlernt haben. Oder sie bekommen zu hören, sie sollen halt daheim bleiben und sich um den Haushalt kümmern. „Wie im Mittelalter kommt man sich da vor“, schimpfen sie. „Glauben die, wir gehen nur zwecks der Gaudi zur Arbeit? Die meisten von uns sind allein erziehend und brauchen das Geld, brauchen eine Vollzeitstelle und keinen dieser 325-Euro-Jobs.“ Putzen gehen, meint eine resigniert, putzen gehen könnte man den ganzen Tag.

Immerhin: Zwölf Frauen haben es bislang geschafft und einen neuen Arbeitsvertrag in der Tasche. Bei den anderen herrscht Zittern und Bangen. „Ich geh' jeden Morgen mit Herzklopfen zum Briefkasten“, erzählt eine junge Frau, die fünf Bewerbungen laufen hat. „So lange keine Absage kommt, bin ich noch zuversichtlich.“

Neuanfang nach dem Aus

VON UNSEREM REDAKTEUR THOMAS STEINBERG

Dessau/MZ. Ein Zwerg ist die Firma in ihrer Branche, in der Unternehmen mit hunderten, tausenden Beschäftigten der Maßstab sind. Hier aber sitzen, eingemauert zwischen Regalen voller Aktenordner, gerade einmal acht Leute vor Rechnern und lassen auf deren Bildschirmen Zeichnungen entstehen von Mühlen, Öfen und weiteren großen Anlagen für Zementfabriken und Chemieunternehmen.

„Im Westen wär's kein Problem.“ Reinhard Hage Zadcon

Bis jetzt allerdings hat es der Zwerg geschafft, hat Zadcon sich behauptet seit über anderthalb Jahren zwischen all den Großen. Für die, die hier arbeiten - und denen überdies das Konstruktionsbüro gemeinsam gehört - ist Zadcon die einzige Chance gewesen. In der Gegend einen Job zu finden wäre aussichtslos gewesen. „Im Westen wär's kein Problem gewesen“, sagt Reinhard Hage. Aber das wollte niemand mehr, weil man die Familie hat in Dessau und das Haus und pendeln sich einfach nicht rechnen würde. Früher, da war es etwas anderes. Es gab Auslöse und Fahrtgeld wenn Hage in Köln arbeitete. Damals war er noch bei Humboldt Wedag ZAB GmbH (HWZ) beschäftigt, dem einst großen Zementanlagenbauer, den der Konzern Deutz-Konzerns übernommen hatte.

Von HWZ war wenig übrig geblieben. Der Branche ging es nicht gut, Aufträge waren knapp, Deutz, zusätzlich belastet durch hausgemachte Probleme, musste Kapazitäten abbauen. Dessau wurde auf die rote Liste gesetzt. Ende 1999 waren die verbliebenen 168 Arbeitnehmer gekündigt.

Arbeitslos mussten sie sich dennoch nicht melden. Fast alle, 143 Mitarbeiter genau, wechselten zur mypegasus GPO, der Zweigstelle einer Nürnberger GmbH, deren Mutterunternehmen im schwäbischen Ratingen ansässig ist. Das mypegasus-Engagement durfte als Glücksfall betrachtet werden: Spätestens seit es der Beschäftigungsgesellschaft nach der Bremer Vulkan pleite gelang, von 4 400 Werftleuten 1 100 in neue Arbeit zu vermitteln, eilt mypegasus der Ruf eines hocheffektiven Arbeitsplatzorganisations voraus.

Den konnte mypegasus in Dessau untermauern. Ende September wurde Schlussbilanz gezogen: 96 ehemalige HWZ-ler hatten eine neue Anstellung gefunden oder sich selbständig gemacht. Freilich, sagt mypegasus-Niederlassungsleiter Reiner Paulus, gab es begünstigende Faktoren: Die GSD ließ sich auf dem HWZ-Gelände nieder. Um ihre riesenhaften Türme für Windkraftanlagen bauen zu können, brauchte die Firma Personal und übernahm auf einen Schlag 35 Arbeiter.

Um die Verbliebenen kümmerte sich mypegasus. Rund 750 000 Mark aus dem Europäischen Sozialfonds standen für deren Qualifizierung zur Verfügung, um sie weiterzubilden. Das Angebot umfasste Sprachkurse wie Computerlehrgänge oder Unterricht in Buchhaltung und war im wesentlichen von den Teilnehmern frei kombinierbar. Der Jobdienstleister mypegasus suchte die entsprechenden Wissensanbieter und vermittelte die ehemaligen HWZ-ler zum jeweils passenden.

Hobby wird Beruf

Ziel des nicht ganz unbeträchtlichen Aufwandes: Die bei HWZ Entlassenen schnellstens wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen oder sie zu befähigen, sich selbstständig zumachen. Einer, der bei mypegasus war, erzählt Paulus, habe sein Hobby - Glasmalerei - inzwischen zum Beruf gemacht. Andere haben Jobs in Chemnitz gefunden. Das Konstruktionsbüro Zadcon ist ein Sonderfall. Wer hier arbeitet, ist bei des zugleich: Angestellter und Firmenteilhaber. "Wir sitzen alle in einem Boot", sagt Hage deshalb. Die Mannschaft kennt sich lange, das macht es leichter: man hat bei HWZ zusammen gearbeitet und schon davor, bei ZAB. Vorbei allerdings die Zeiten, in denen man gemeinsam komplett Zementwerke entwarf. Dazu, wie gesagt, ist Zadcon zu klein. Dennoch hat man allemal know-how genug parat, dass selbst der ehemalige Arbeitgeber (zumindest in Gestalt des Konzerns) auf die Dessauer vertraut: gelegentlich gibt es Aufträge von den Kölnern. Ansonsten arbeitet Zadcon auf Feldern, wo man, so Hage, ihnen nicht in die Quere kommt. Gerade ist eine Sulfataufbereitung für Leverkusen in Arbeit.

So hat sich Zadcon in recht kurzer Zeit etabliert. Unterstützung gab es dabei auch von mypegasus: In der Anfangsphase wurden die neuen Teilhaber und Mitarbeiter als Praktikanten geführt und gleichzeitig auf ihre neue Rolle vorbereitet: als Unternehmer, die technische Entwürfe verkaufen.

Quelle: Mitteldeutsche Zeitung, 26.10.2001

Auffanggesellschaft bringt zwei von drei Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt unter

Sichere Burg im Sanierungs-Dschungel

Nürnberger Personalentwicklungs-GmbH genießt einen hervorragenden Ruf - Tausende betreut
VON WOLF-DIETRICH NAHR

NÜRNBERG - Der Fertigungsmitarbeiter eines großen Industriebetriebes wird seinen Bruttolohn von 4133 Mark noch genau fünf Mal auf der Monatsabrechnung haben. Die Firma ist ein Sanierungsfall. Deshalb hat der Arbeiter die Kündigung erhalten. Was kommt nach dem Ende der Fünf-Monats-Frist? Mit dem "Auslauflohn" aus der Kündigungsphase könnte der Mechaniker zwölf Monate lang von einer Auffanggesellschaft angestellt werden. Das rechnet sich, weil das Arbeitsamt 60 bis 61 Prozent eines Bruttolohnes drauflegt. Unter dem Strich hat der Betroffene 80 Prozent seines Nettolohnes auf dem Konto.

Seit Montag Vormittag arbeitet Herbert Hansel intensiv an solchen Modellrechnungen. Der Geschäftsführer der Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPO) hat einen Anruf aus der Personalleitung von Grundig erhalten. Auf dem ovalen Konferenztisch in seinem Büro im 1. Stock des Mittelstandszentrums auf dem ehemaligen Triumph-Adler-Gelände breitet Hansel, immer neue Grafiken und Aufstellungen aus, verschwindet im Vorzimmer und kommt mit weiteren Tabellen zurück. Am heutigen Mittwoch soll er in Langwasser erklären, wie eine solche Gesellschaft in das Sanierungsgeflecht aus Sozialplan, Interessenausgleich, Produktionsgesellschaft und Management-Buy-Out (Ausgründung) eingefügt werden kann.

Letzte Rettung

Die Non-Profit-Gesellschaft in der Fürther Straße ist offenbar nicht nur im Urteil des Grundig-Vorstandes eine feine Adresse. Für die von Entlassung bedrohte Belegschaft von Grundig stellt die GPO nach Ansicht von IG Metall-Chef Gerd Lobodda die „letzte Rettung“ dar. Die örtliche Auffanggesellschaft hat im Urteil des Gewerkschafters "in der ganzen Republik einen hervorragenden Ruf".

Doch was bringt das ganze Renommee für den betroffenen Arbeitnehmer? Nach der Gründung Anfang 1996 hat die Gesellschaft bis Ende Januar 3222 Personen betreut. Zieht man einige Existenzgründer und Vorruchständler ab, dann haben 66 Prozent den Weg in ein neues, reguläres Beschäftigungsverhältnis gefunden. Nur 23 Prozent der Klienten wurden tatsächlich arbeitslos. Eine unabhängige Statistik des Arbeitsamtes von 1997 weist sogar eine Erfolgsquote von 70-Prozent aus.

Praktisch alle industriellen Problemfälle der letzten Jahre hatten die nur 22 festangestellten GPO-Mitarbeiter in der Kur: AEG, Siemens, Adtranz, Lucent, Holzmann beispielsweise. Die Restbelegschaften aus 43 krankelnden Betrieben wurden für die raue Arbeitswelt wieder fit gemacht.

„Viele können sich die Konstruktion nicht vorstellen, aber meistens werden die Berührungsängste in Vorgesprächen aufgelöst“, berichtet GPO-Mitarbeiterin Erika Hermann. Sie war selbst 20 Jahre lang Grundig-Betriebsrätin. In Einzelgesprächen wird sie ihre ehemaligen Kollegen über den fünfwöchigen Einstiegslehrgang und all die weiteren Schulungsangebote informieren, die die künftigen Mitarbeiter der Auffanggesellschaft nutzen können. „Vom ersten bis zum letzten Tag“ durchlaufen diese außerdem ein Bewerbungstraining, um bald einen neuen Arbeitsvertrag in Händen zu haben.

Es sollen Arbeitgeber existieren, die an einer sozial verträglichen und schnellen Lösung interessiert sind. Aber eine Auffanggesellschaft kann gerade auch beim flexiblen Aufbau einer neuen Belegschaft für ein Management-Buy-Out durchaus wirtschaftlich vorteilhaft sein. GPO-Geschäftsführer Hansel: „Es gibt die verschiedensten kreativen Lösungen, die für jeden Beteiligten interessant sein können.“ Vor allem für die Arbeitnehmer, die auch noch voll in den Genuss ihrer Abfindung kommen: Sie werden als Mitarbeiter der Beschäftigungsgesellschaft meist im Kreis betroffener Kollegen intensiv betreut, profitieren von Tarifierhöhungen, bekommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Keine Mark Arbeitslosengeld geht verloren, wenn es nicht gleich mit dem neuen Job klappt. GPO-Beraterin Hermann: „Letztlich rechnet sich das alles für die Kollegen und die Arbeitgeber.“

Quelle: Nürnberger Nachrichten, 13.06.2001

Mahr Metalltechnik

Am eigenen Schopf aus dem Sumpf gezogen

Von PETER GROSCURTH

Nürnberg - Die Firma Mahr Metalltechnik, ein alteingesessener Betrieb seit 1929, steht für Elektro- und Industrieteile. Im Oktober 1999 kam fast das Aus - der Konkurs bedrohte alle 56 Arbeitsplätze. Dann stieg Wolfgang Baumann (46) in die Firma ein, führte Gespräche mit Betriebsrat, der Beschäftigungsgesellschaft GPQ und der IG Metall. Zusammen fand man ein Konzept für eine neue bessere Zukunft von Mahr Metalltechnik.

Mehr Verantwortung für die damalige Rumpfbelegschaft von nur noch 20 Arbeitern, lautete das Zauberwort. Robert Schuh (37) von der IG Metall erklärt: „Mitarbeiter, die früher hinter der Blechabkantmaschine standen, nutzten ihre Berufserfahrung, sind heute im Verkauf tätig.“ Geschäftsführer Baumann: „Wir sind mittlerweile wieder auf einem hervorragenden Weg. Wir haben 50 Mitarbeiter, die Firma ist gesund.“ Und die Mitarbeiter bei Mahr Metalltechnik haben neben einem festen Job auch wieder mehr Geld in der Tasche. „Sie bekommen im Gegensatz zu früheren Jahren Weihnachts- und Urlaubsgeld. Ein Kompliment an Wolfgang Baumann, auch wenn der ein harter Hund bei Verhandlungen war. Aber es setzt sich für sein Unternehmen und seine Mitarbeiter ein.“, lobt Robert Schuh

Quelle: Bild, 11.03.2001

Studie: Die Unternehmen der Region Nürnberg betreiben eine restriktive Personalpolitik

Es wird eher entlassen, später eingestellt

Gefahr, beim Aufschwung den Anschluss zu verpassen - Die Ausbildungsbereitschaft sinkt

NÜRNBERG - Die deutsche Wirtschaft wartet auf den Aufschwung. Aber wenn er Kommt, wird Nürnbergs Industrie möglicherweise nicht daran teilhaben können. „Eine verzagte Einstellungs- und eine nachlässige Ausbildungspolitik in der Region könnte die fatale Folge haben, dass die Region erneut den Anschluss verpasst.“

Die ist das Fazit einer Studie des Uni-Instituts für praxisorientierte Sozialforschung Erlangen/Jena über den Großraum Nürnberg. Der Auftraggeber Mypegasus GPQ (Nürnberg's größte Beschäftigungsgesellschaft) hat die repräsentative Befragung von Geschäftsführern und Personalchefs vorgestellt. Befragt wurden ein Achtel der Metall- und Elektro-Betriebe, die rund ein Drittel der Beschäftigten dieser Branche repräsentieren. Dabei stellte sich heraus: Drei Viertel der Personalchefs sehen das Hauptproblem darin, dass gut qualifizierte Fachkräfte in der Region knapper werden. Fast alle Metallbetriebe berichten, dass sie Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen.

Dies stehe nicht im Widerspruch zu der hohen Arbeitslosigkeit, sagte der Soziologieprofessor Rudi Schmidt. Gefragt sind jüngere Facharbeiter und technische Angestellte, vor allem Ingenieure und andere Akademiker, immer weniger dagegen Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten.

Das Fatale sei, dass sich die Wirtschaft deutlich aus der Erstausbildung zurückziehe. Während früher der Nachwuchs auf Vorrat ausgebildet und im Betrieb gehalten wurde, werde heute an teurer Qualifizierung gespart. „Man entlässt früher und stellt später ein“, sagte Schmidt. Der Ausweg, sich dann bei anziehender Konjunktur am Arbeitsmarkt zu bedienen, sei versperrt: „Das gibt der regionale Arbeitsmarkt nicht her.“

Auch in der Personalabteilung halte die Finanzbuchhaltung das Heft in der Hand und verbreite Shareholder-Mentalität. „Die Unternehmen sind magersüchtig geworden.“, sagte der Industriesoziologe. Und: Während sich die Unternehmen in den 90er Jahren mit beachtlichem Erfolg an neue Herausforderungen angepasst hätten, nähmen heute etliche den Globalisierungs- und Effizienzdruck als bedrohlich wahr.

ANGELA GIESE

Quelle: Nürnberger Nachrichten, 15.03.2003

Eingegangen am:

25. Mai 2004

Norbert Ringler
Finkenweg 7

90617 Puschendorf

GPQ – Mypegasus
Herr Herbert Hansel
Fürther Straße 212 – Haus Nr. 6

90429 Nürnberg

Puschendorf, im Mai 2004

Sehr geehrter Herr Hansel,

nachdem die Verweildauer in der GPQ sich langsam dem Ende neigt, nehme ich dies zum Anlass, mich für die sehr gute und informative Betreuung bei Ihnen bzw. beim gesamtem GPQ-Team zu bedanken. Besonders will ich die Damen, die mich persönlich immer freundlich, zuvorkommend und fachlich ausgezeichnet beraten haben, namentlich erwähnen (alphabetisch und ohne Wertung).

Frau Bronner, Frau Goller, Frau Hermann, Frau Landgraf und Frau Slaby-Drechsler

Außerdem darf ich Frau M. Waldhör nicht vergessen.

Sie hat in der heißen Phase (im August 2003 herrschten ja tropische Temperaturen und die Emotionen nach dem 01.07.2003 waren ebenfalls noch am Kochen) mit kühlem Kopf, Sachverstand und immer auf die Teilnehmer eingehend das Bewerbertraining hervorragend geleitet.

Und das Beste (der Beste) zum Schluß:

Herr Martin Neumann

Ohne das Coaching für Ältere hätte ich mich im Paragraphen- und Gesetzesdschungel nicht zurechtgefunden. Herr Neumann hat mir (uns) aufgezeigt, daß ich als Bürger tatsächlich auch Rechte habe, die im SGB verankert sind und auch mir zustehen.

Herr Neumann hat es außerdem geschafft, bei jedem Treffen auch wieder eine weitere Neuigkeit aus dem Ärmel zu schütteln.

Herr Hansel, ich kann Ihnen nur nochmals zu diesem eingespielten und kompetenten Team gratulieren.

Es grüßt Sie und alle

der EX-Grundigianer und noch GPQler


Norbert Ringler

An die Geschäftsleitung
Mypegasus GPQ
Fürther Str. 212

90429 Nürnberg

29.08.01

Sehr geehrter Herr Fehrmann,
sehr geehrter Herr Hansel,

nachdem die Strukturmaßnahmen in den Werken und der Außenorganisation zwischenzeitlich vollständig abgeschlossen sind und die Abschlußberichte hierüber vorliegen, haben Sie kürzlich in einem Gespräch mit dem Rechtsunterzeichner und Herrn Brix unsere Zusammenarbeit einer abschließenden Bewertung unterzogen.

Dabei sind die vorgenannten Vertreter unseres Personalbereiches mit Ihnen zu der gemeinsamen Überzeugung gelangt, daß der umfangreiche Personalabbau nur aufgrund des GPQ-Modells ohne eine nennenswerte Rufschädigung unseres Unternehmens zu bewerkstelligen war. Dies ist darauf zurückzuführen, daß wir im Konsens mit unseren Arbeitnehmervertretungen und Ihnen sozialverträgliche Lösungen gefunden haben und zahlreichen Mitarbeitern gerade durch Ihre Aktivitäten neue Perspektiven eröffnet worden sind. Ohne Ihre Beteiligung wäre dies nicht möglich gewesen.

Auch im Namen der Geschäftsführung möchten wir Ihnen gegenüber zum Ausdruck bringen, daß wir uns dieser positiven Bewertung unserer Zusammenarbeit ausdrücklich anschließen. Dafür danken wir Ihnen recht herzlich. Seien Sie deshalb versichert, daß wir bei sich bietenden Gelegenheiten den Erfolg unserer Zusammenarbeit Dritten gegenüber hervorheben werden. Bei Ihren Referenzen können Sie sich auch jederzeit auf unser Haus berufen.

Zu guter Letzt wünschen wir Ihnen persönlich und Ihrer Gesellschaft weiterhin viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

AEG Hausgeräte GmbH



Helmut Sürle



ppa. Edgar Hess

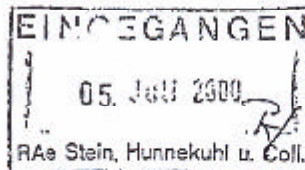


Bundesanstalt für Arbeit Hauptstelle

Bundesanstalt für Arbeit, Postfach, 90327 Nürnberg

Herrn Rechtsanwalt Stein
RÄe Stein und Hunnekuhl
Überörtliche Sozietät Berlin/Reutlingen
Kaiserstr. 4

72764 Reutlingen



Ihr Zeichen: st/za
Ihre Nachricht vom: 26. 5. 2000
Mein Zeichen: ja6 - 5566.1
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name: Barton-Ziemann
Telefondurchwahl: 2814
Telefax: 1189
E-Mail:
Datum: 2 .7.2000

Sehr geehrter Herr Rechtsanwalt Stein,

vielen Dank für die Zusendung des Erfahrungsberichts der Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPQ).

Ich stimme mit Ihnen überein, dass - wenngleich die Aufgabenstellung der Beschäftigungsgesellschaften sehr vielschichtig ist - die Vermittlung Priorität hat. Vor diesem Hintergrund kann ich die Bemühungen der Mypegasus Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften nur begrüßen. Die aufgezeigten Integrationserfolge bestätigen die arbeitsmarktliche Bedeutung dieses Instruments. Im Hinblick auf die Regelung des § 175 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) werden die Ergebnisse sicherlich Beachtung finden.

Mit freundlichen Grüßen

Jhr

Joachim Jander

Dienstgebäude
Rosenburger Straße 104
90478 Nürnberg

Telefon
(0911) 179 - 0
Telefax
(0911) 179 - 2123
Internet
www.arbeitsamt.de

Bankverbindung
Zentralamt der BA bei
Landeszentralbank Nürnberg
Kto.Nr. 760 015 00
BLZ 780 003 00



PHILIPS

Philips Business Communications

Philips Business Communications
Unternehmensbereich der Philips GmbH · Düsseldorfler Straße 13 · 65760 Eschborn

Personalabteilung

Mypegasus
Herrn Wesche
Fürther Straße 212
09429 Nürnberg

Ihre Zeichen und Nachricht	Unser Zeichen	Durchwahl Telefon (0 61 96) 4 97-	Telefax (0 61 96) 4 97-	Datum
	Kah	280	281	10.06.99

Sehr geehrter Herr Wesche,

die Beendigung der Verweildauer der ehemaligen 29 Mitarbeiter in der Mypegasus zum 31.1.1999 möchten wir zum Anlaß nehmen, Ihnen und Ihren Mitarbeitern für die sehr gute Zusammenarbeit zu danken. Sowohl die Präzision der Abrechnung, insbesondere die Dokumentation aller relevanten Finanzdaten, als auch die Betreuung unserer ehemaligen Mitarbeiter war ausgezeichnet.

Darüber hinaus war die Zusammenarbeit in den verschiedenen Projekten zukunftsweisend.

Mit freundlichen Grüßen

PHILIPS BUSINESS COMMUNICATIONS
Unternehmensbereich der Philips GmbH

Geschäftsführung:
Vorstand: Dr. Manfred Schmidt (Vors.)
Diethelm Horak, Johannes Overtoom
Geschäftsführer: Dr. Peter Draheim
Felix Muyres, Gerd Zwerner
Vors. des Aufsichtsrates: Dr. Klaus Asche

Bankkonto:
Dresdner Bank AG Nürnberg
Nr. 132 552 800 (BLZ 760 800 40)

Düsseldorfler Straße 13
65760 Eschborn
Telefon (0 61 96) 4 97-0
Telefax (0 61 96) 4 97-2 76



NK NETWORKS

NK NETWORKS GMBH - WERK NÜRNBERG
WOHLAUER STRASSE 15 - D-90475 NÜRNBERG
POSTFACH 35 11 80 - D-90218 NÜRNBERG
TELEFON 109 111 83 37-0
TELEFAX 109 111 83 37-2 03

An die
Geschäftsführung der GPQ
Fürther Str. 1212

90429 Nürnberg

Unsere Zeichen
Web/Ri

Telefon-Nr.
297

Fax-Nr.
169

Datum
03.05.99

Sehr geehrte Damen und Herren,

bedingt durch die Ihnen bekannten Umstrukturierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren sind auf der Grundlage von Sozialplänen eine größere Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens in die GPQ übergegangen.

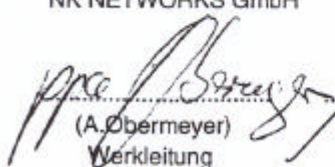
Um einen möglichst effizienten Ablauf dieser Maßnahmen gewährleisten zu können, war die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung der GPQ eine wichtige Grundvoraussetzung. Durch Ihre sowohl juristische als auch fachliche Kompetenz konnte erreicht werden, daß trotz der Problematik in der Sache, eine für unsere Mitarbeiter weitgehend reibungslose Abwicklung gegeben war.

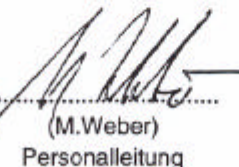
Viele unserer ehemaligen Mitarbeiter konnten durch Ihr engagiertes Vorgehen einen neuen Arbeitsplatz finden.

Vor allem freuen wir uns, daß es unsere Geschäftsentwicklung erlaubt, eine erhebliche Anzahl ehemaliger Mitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

In der Hoffnung, daß dieser Trend anhält, freuen wir uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen
NK NETWORKS GmbH


(A. Obermeyer)
Verkleitung


(M. Weber)
Personalleitung



Klaus Schlötterer-Fratoianni
Kobergerstraße 77

90408 Nürnberg

Klaus Schlötterer-Fratoianni
Dipl.-Ing. (FH)
Geschäftsleitung
Kobergerstraße 77
90408 Nürnberg

privat: 0911/5577
Telefon 0911-36 691-30
Telefax 0911-36 691-33
DFU 0911-36 691-36
E-mail: info@inplero.de
Internet: www.inplero.de

Mypegasus
Fürther Straße 212 / Haus 6

90429 Nürnberg

Nürnberg, den 19.04.1999

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben möchte ich meinen Vertrag mit Ihnen beenden.

Aufgrund der sich gut entwickelnden Auftragssituation ist es mir möglich mein eigenes Unternehmen im Bereich CAD/CAM Systemlösungen bereits zum 01.05.1999 zu gründen.

An dieser Stelle möchte ich mich noch einmal für die Unterstützung und Förderung aus Ihrem Hause bedanken. Besonders herzlich bedanke ich mich bei Herrn Hansel der mir in der Phase der Existenzgründung mit außerordentlichem Engagement und Wissen zur Seite gestanden ist.

Sein Einsatz und die hervorragende Zusammenarbeit mit dem hiesigen Arbeitsamt tragen wesentlich zum guten Start in meine neue Existenz bei.

Mit freundlichem Gruß

Klaus Schlötterer-Fratoianni