

Der Gesetzgeber führte am 01.01.2011 das Beschäftigungschancengesetz zur Verbesserung von Qualität und Transparenz ein. Seitdem wurden Neuerungen schon umgesetzt. Weitere werden kommen. Was bedeutet das für Transfergesellschaften und Unternehmen in der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit - darüber informiert der aktuelle Newstrain.



## Auf den Zahn geföhlt

Der Beschäftigntentransfer auf dem Prüfstand

Der letzte Newstrain erschien unter dem Motto „Focus on Quality“. Das war bevor im vergangenen Oktober über das Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt – kurz Beschäftigungschancengesetz – entschieden wurde. Nun ist diese Chronologie einerseits ein Beleg dafür, dass wir uns längst – also noch vor den Interventionen des Gesetzgebers – dem Qualitätsgedanken verpflichtet sahen. Andererseits zeigt es eine schon seit langem notwendige Reaktion der Politik auf das Transfergeschehen der letzten Jahre.

Der Markt der Transferanbieter hat mit der Zeit Stilblüten hervorgebracht, die der Branche und dem Instrument Transfergesellschaft schaden. Damit sind sowohl Dumpinganbieter gemeint, bei denen das Preis-Leistungsverhältnis ein sprichwörtliches ist, als auch kleine Dienstleister wie beispielsweise Unternehmens- und Personalberatungsunternehmen, die auf den Outplacement-Zug aufspringend nicht immer ausreichendes Know-how mitbringen.

Ob das am 1. Januar dieses Jahres in Kraft getretene Gesetz wirklich zu mehr Qualität im Beschäftigntentransfer führt, bleibt abzuwarten. Die TRAIN sieht den Anforderungen jedenfalls gelassen und voller Hoffnung für alle Beteiligten entgegen.

Im Beschäftigungschancengesetz finden sich neue Regelungen zum zweiten und dritten Buch des Sozialgesetzbuches sowie zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Ziel war unter anderem, die Qualität und Transparenz im Beschäftigntentransfer zu verbessern.

Dazu wurden die Normen zu Transfermaßnahmen (§ 216 a SGB III) und zum Transferkurzarbeitergeld (§ 216 b SGB III) überarbeitet.

Was sind die wesentlichen Änderungen?

- Ein Unternehmen, das Personal abzubauen will, hat die Verpflichtung,

*Fortsetzung Seite 2*

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

editorial

die Bundesregierung setzt auf die Instrumente des Beschäftigntentransfers! Dies wurde durch das am 1. Januar 2011 eingeführte Beschäftigungschancengesetz entsprechend dokumentiert, das nicht – wie von vielen befürchtet – die Umsetzung von Transferdienstleistungen schwächen, sondern deren Bedeutung und Einsatz eher noch stärken kann.

Natürlich wird manches in der Durchführung reglementierter, komplizierter und formalistischer; auf der anderen Seite wird das Handeln der Transferträger dadurch aber auch transparenter.

Die Bundesagentur für Arbeit steckt nicht unerhebliche öffentliche Mittel in die Umsetzung von Transfergesellschaften und Transferagenturen. Wenn auch

von vielen kritisch gesehen, ist es doch eine logische Konsequenz, dass die Arbeitsagenturen künftig mehr informiert und eingebunden werden wollen.

Letztlich dient ein verstärktes Miteinander zwischen Trägern und Agenturen dem gemeinsamen Ziel: neue Jobs für möglichst viele Transfer-Mitarbeiter! Die Realität wird sicherlich bald zeigen, ob das Zusammenwirken der Beteiligten von Realitätssinn und partnerschaftlichem Pragmatismus oder von Aktionismus und stringentem Einfordern von Vorgaben geprägt sein wird.

Mehr zu diesem Thema erfahren Sie in diesem Newsletter.

Ihr Gerhard Ubl



Fortsetzung von Seite 1

sich im Vorfeld der Einrichtung einer Transfergesellschaft durch die Agentur für Arbeit hinsichtlich eines Interessenausgleiches oder Sozialplanes beraten zu lassen. Die Beteiligten erhalten einen „Beratungsvermerk“. Dieser gibt ihnen Rechtssicherheit.

- Der Sozialplan muss vermittlungsfördernde Inhalte aufweisen. Vermittlungshemmende Vereinbarungen können hingegen zum Förderungsausschluss führen.
- Der Transferanbieter hat eine angemessene Organisation und Mittelausstattung sicherzustellen. Dazu gehören Räumlichkeiten mit entsprechender technischer Ausstattung, kompetente Berater sowie die erforderliche Betreuungsdensität.
- Der Transferanbieter hat die Anwendung eines Systems zur Qualitätssicherung nachzuweisen.
- Bei der Transfermaßnahme beziehungsweise Transferagentur (im Sinne des § 216 a SGB III) werden 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten erstattet. Maximal sind das 2.500 Euro je Mitarbeiter. Bisher wurden 50 Prozent der angefallenen Maßnahmekosten bezuschusst.
- Die Arbeitsuchendmeldung hat vor Übergang in die Transfergesellschaft zu erfolgen.

Außerdem sollen Transferanbieter und Agentur für Arbeit künftig enger zusammenarbeiten. Dabei geht es nicht nur darum, dem Abstimmungsbedarf gerecht zu werden, sondern im Sinne des Integrationserfolges noch zielgerichteter vorzugehen. „Bei der Vorbereitung des Beratungstermins mit der Agentur für Arbeit un-

terstützen wir die Unternehmen gerne schon im Vorfeld“, sagt Geschäftsführer Gerhard Ubl.

Als Qualitätsanbieter der Branche ist die TRAIN für die neuen Anforderungen bestens aufgestellt. Organisation, Mittelausstattung und Qualitätssicherungssystem sind hier schließlich seit Jahren Selbstverständlichkeiten.

An rund 300 Standorten in Deutschland sind Bewerberbüros eingerichtet. Sie sind ständige Anlaufstellen für die Transfermitarbeiter, an denen die Berater nicht nur persönlich parat stehen, sondern wo auch technisch alles für den Bewerbungsprozess eingerichtet ist.

Kleine Betreuungsschlüssel sorgen für eine hohe Beratungsqualität. Die Berater der TRAIN betreuen zwischen zehn und maximal vierzig Mitarbeiter. Bei der Jobsuche überlassen wir nichts dem Zufall. Ein Mix aus vertrauensvollen Firmenkontakten der Berater, überregionalen Akquise-teams und einer internetbasierten Stellendatenbank mit mehreren 100.000 freien Stellen, unterstützen den raschen Vermittlungserfolg.

Auch Qualifizierungsmaßnahmen können den Vermittlungsprozess in Gang bringen. Die TRAIN hat hier gute Voraussetzungen. Durch die Zugehörigkeit zum Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. hat TRAIN Zugang zu einem der leistungsfähigsten Weiterbildungsträger Deutschlands. „So können wir maßgeschneiderte Angebote erstellen und Fort- und Weiterbildungen schnell umsetzen“, erklärt Sabine Heigl, Projektleiterin bei der TRAIN. Überdies werden bei Bedarf weitere kompetente und seriöse Bildungsträger eingesetzt.

## Meinungen zum neuen Gesetz

**Wichtig ist das neue Gesetz nicht nur für die Bundesagentur für Arbeit und Transfergesellschaften. Die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft und die IG Metall geben deshalb hier ihre Meinungen kund.**

**Bertram Brossardt**

**Hauptgeschäftsführer der vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.**



„Die vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. unterstützt das Ziel des Beschäftigungschangengesetzes, die Wirksamkeit und

die Qualität von Transferleistungen und Transfermaßnahmen zu steigern. Diese Zielrichtung entspricht der Forderung der vbw, alle Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik strikt nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit auszurichten. Klar muss aber auch sein, dass die neue Einbindung der Bundesagentur für Arbeit nicht zur unnötigen Bürokratisierung der Arbeits- und Ablaufprozesse in den Transfergesellschaften führen darf. Die Instrumente des Beschäftigtertransfers müssen auch in Zukunft praxisgerecht und rechtssicher sein.“

**Jochen Homburg**

**Ressortleiter für Betriebsverfassungsrecht beim Bundesvorstand der IG Metall**



„Die Änderungen sind schwerwiegend und werden die Anwendung einer Transfergesellschaft in der betrieblichen Praxis nicht gerade erleichtern. Es ist wichtig, darauf zu achten, dass die

Bundesagentur für Arbeit nicht ihre Neutralitätspflicht gegenüber den Betriebsparteien in der Verhandlungssituation zum Sozialplan verletzt. Außerdem darf sie nicht durch lange Bearbeitungszeiten bei der Erstellung des Beratungsvermerks die Umsetzung der Transfergesellschaft verzögern oder gar verhindern. Bei der Vermittlung aus der laufenden Transfergesellschaft heraus sollte insbesondere eine Vermittlung in Leiharbeit in der Regel unterbleiben. Hier wird es auf das Fingerspitzengefühl der Bundesagentur für Arbeit und auf ihre Zusammenarbeit mit den jeweiligen Transfergesellschaften ankommen.“

## Schwierige Frage: Welche Beitragsbemessungsgrenze gilt?



Ost oder West? Das ist wichtig, wenn es um die Krankenversicherung geht.

In Transferprojekten, in denen die Mitarbeiter das so genannte Transfer-Kurzarbeitergeld beziehen, spielt die Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung eine wichtige Rolle. Dabei stellt sich die Frage, welche Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen ist: Ost oder West?

Manchmal ist es eindeutig: Wenn ein Träger aus den alten Bundesländern auch dort ein Transferprojekt um-

setzt, gilt klar „West“ - und umgekehrt. Was aber passiert, wenn in den neuen Bundesländern eine Transfergesellschaft mit Sitz in den alten Bundesländern ein Transferprojekt umsetzt? Gesetzlich ist nicht eindeutig geklärt, welche Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung dann bei der Entgeltabrechnung der Transfermitarbeiter zugrunde zu legen ist. Der § 9 Sozialgesetzbuch IV besagt, dass der Beschäftigungsort

maßgeblich ist. In einer Transfergesellschaft gilt aber „Kurzarbeit Null“ und das heißt: Es findet keine produktive Beschäftigung der Arbeitnehmer für ihren Arbeitgeber, also für die Transfergesellschaft, statt. Vielmehr werden die Transfermitarbeiter beraten und qualifiziert, um schnell eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Und es gibt ein weiteres Problem: Bei der TRAIN zum Beispiel erfolgen die wesentlichen Tätigkeiten der Transfergesellschaft wie Entgeltabrechnung und Projektleitung von den alten Bundesländern aus, so dass von einer Anwendung der Beitragsbemessungsgrenze West auszugehen sein könnte. Allerdings finden in einer guten Transfergesellschaft Beratung und Qualifizierung der Transfermitarbeiter möglichst wohnortnah statt, das heißt in der Regel auch in der Nähe des Betriebes, bei dem die Transfermitarbeiter früher beschäftigt waren – in unserem Beispiel also in den neuen Bundesländern. Soweit dies als Beschäftigung im Sinne des

§ 9 SGB IV gewertet wird, wäre die Beitragsbemessungsgrenze Ost zugrunde zu legen. In diesem Fall bliebe auch die Kontinuität der Versicherungsverhältnisse gewahrt.

Eine Zuordnung war also bisher im Einzelfall oft gar nicht so einfach. Anfang November 2010 haben deshalb Vertreter der Sozialversicherungen in einer Sitzung sich für eine eindeutige Klarstellung entschieden. Dort wurde festgelegt: Welche Beitragsbemessungsgrenze gilt, das richtet sich nach dem Standort des Betriebes, bei dem die betroffenen Mitarbeiter früher beschäftigt waren. Hat dieser also zum Beispiel seinen Sitz in den neuen Bundesländern, so gilt bei der Entgeltabrechnung für die Transfermitarbeiter die Beitragsbemessungsgrenze Ost. Der Sitz der Transfergesellschaft spielt dabei keine Rolle. Diese Regelung entspricht der so genannten Rechtskreiszuordnung der Bundesagentur für Arbeit beim Transfer-Kurzarbeitergeld (§ 216b Abs. 5 S. 2 SGB III).

## „Gute Vermittlungsquote trotz Wirtschaftskrise“

Das Münchner Traditionsunternehmen KraussMaffei Technologies GmbH war im Juni 2009 aufgrund der sich dramatisch verschlechternden Marktbedingungen gezwungen, ein umfassendes Restrukturierungsprogramm durchzuführen. In der Konsequenz wurde auch ein Personalabbau von rund 200 Mitarbeitern beschlossen.

Zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und IG Metall bestand in den Sozialplanverhandlungen schnell Einigkeit, diesen Abbau mit Unterstützung einer Transfergesellschaft abzufedern. Zur Durchführung wurde TRAIN beauftragt.

Die zügig etablierte und gut ausgestattete Transfergesellschaft beriet, coachte und qualifizierte die betroffenen Mitarbeiter, die aufgrund ihrer unterschiedlichsten Wohnorte an

rund 20 Standorten betreut wurden, von Rosenheim bis Kiel, von Aachen bis Berlin. Für die TRAIN war die Verteilung der Mitarbeiter auf viele Standorte keine wirkliche logistische Herausforderung, da sie aufgrund ihrer bundesweiten Dichte an Infra- und Personalstrukturen bereits über viel entsprechende Erfahrung verfügt.

Schließlich greift die TRAIN auf dreihundert bestehende Standorte zu. Dies war vor allen Dingen für die „versprengten“ Transfermitarbeiter ein Vorteil, die somit wohnortnah betreut werden konnten. Sicherlich war bei einigen Betroffenen diese Möglichkeit ausschlaggebend für die Entscheidung, das Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft anzunehmen.

Innerhalb eines Jahres wurde eine hohe Vermittlungsquote realisiert.

Allein in der Region München konnten knapp 70 Prozent der Mitarbeiter bis zum Herbst 2010 in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. An den weiteren Standorten, teilweise in strukturschwachen Regionen, fand etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeiter eine neue Beschäftigung. Insgesamt waren am Ende alle Beteiligten auf Seite des Unternehmens

sehr mit Verlauf und Ergebnis des Projektes zufrieden. „Wir sind schon ein bisschen stolz auf unsere Arbeit, obwohl diese Transfergesellschaft mitten in die Wirtschaftskrise rutschte. Letztlich haben doch alle, die einen Job finden wollten, auch einen gefunden“, bestätigt Sandra Pfeifle, die Standortkordinatorin der TRAIN in München.

Projektleiterin Rita Heinze und Standortkordinatorin Sandra Pfeifle



## Die Personalabteilung der TRAIN - ein wichtiger Qualitätsfaktor

Sicher, die Teilnehmer einer Transfergesellschaft stehen nicht mehr in einem aktiven Arbeitsprozess, werden nicht produktiv tätig. Ihre Aufgabe ist in erster Linie die Jobsuche. Und natürlich ist das Arbeitsverhältnis auch befristet. Dennoch: Für die Transfermitarbeiter ist die TRAIN in dieser Zeit eigentlich ein ganz regulärer Arbeitgeber. Und deshalb gibt es auch eine eigene Konzern-Personalabteilung, die Monat für Monat die Gehalts- und Lohnabrechnung für die Transfermitarbeiter durchführt.

Das ist bei Transfergesellschaften keineswegs üblich, meist werden diese Dienste extern vergeben. „Für den Qualitätsanspruch der TRAIN ist eine hausinterne Personalabteilung jedoch von entscheidender Bedeutung“, erklärt Anu Laisi, Verantwortliche in der TRAIN für die Finanzen. „Nur so kann eine bedarfsgerechte und stetige Kommunikation zwischen dem Transfermitarbeiter und dem Lohnabrechner gewährleistet werden – der persönliche Draht als Problemlöser.“

Gerade bei einem so sensiblen Thema wie der Gehaltsabrechnung ist es nämlich wichtig, dass der Transfermitarbeiter mit seinen Fragen einen direkten Ansprechpartner hat, der ihm kompetent und schnell Auskunft geben kann. Der Grund: Das Entgelt und seine entsprechende Darstellung sind in einer Transfergesellschaft etwas komplizierter, als es der Mitarbeiter von seinem vorhergehenden Arbeitgeber gewohnt war. Klar, dass es da viele Fragen gibt!

Natürlich fallen in einer Transfergesellschaft die üblichen Arbeiten einer Personalabteilung wie die Gehaltsabrechnung, die Mitarbeiterverwaltung und der Umgang mit den Sozialversicherungsträgern an. Es gibt aber einige Tücken. Denn in einer Transfergesellschaft setzt sich das Entgelt aus mehreren verschiedenen Bausteinen zusammen und die müssen bei jedem Einzelnen Monat für Monat neu berechnet werden. So muss der Leistungssatz für das Transfer-Kurzarbeitergeld ermittelt, anteilige Gehaltsbestandteile und

Sozialversicherungen und Gehalt unterliegen in einer Transfergesellschaft zahlreichen Sonderregelungen. Zum Glück hält sich das Team der TRAIN-Personalabteilung immer auf dem Laufenden. Hier sind erfahrene Experten am Werk.



die im Sozialplan vereinbarte Aufstockung entsprechend berücksichtigt werden. Eine echte Herausforderung! „Um immer auf dem aktuellen Stand

zu sein – gerade auch in Bezug auf das Spezialthema Transfer – bilden sich die Mitarbeiter unserer Personalabteilung regelmäßig weiter“, be-

stätigt TRAIN-Geschäftsführer Gerhard Ubl. „Nur so können wir schließlich unserem eigenen hohen Qualitätsmaßstab gerecht werden.“

### info

#### TRAIN erhält Auszeichnung Total E-Quality



Stolzer Preisträger: TRAIN-Geschäftsführer Gerhard Ubl

Männern und Frauen die gleichen Chancen zu geben – das hat sich die TRAIN schon lange auf die Fahnen geschrieben. Dieses Engagement wurde jetzt belohnt. Im November nahm Geschäftsführer Gerhard Ubl die Auszeichnung TOTAL E-Quality in Erfurt entgegen. „Die Führungspersonalitäten unserer Prädikatsträger ha-

ben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit zu mehr Erfolg führt“, sagte Eva Maria Roer, Vorsitzende des TOTAL E-Quality Deutschland e. V. bei der Prädikatsübergabe.

Die TRAIN wurde als eine von 60 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Verbänden

für Chancengleichheit in der Personalpolitik ausgezeichnet.

„Die TRAIN schafft Frauen und Männern nicht nur die gleichen Rahmenbedingungen für beruflichen Erfolg und ist selbst damit erfolgreicher als andere. Sondern: Sie fördert die Karriere von Frauen in der Organisation und steigert damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber“, so Eva Maria Roer.

Grundlage für das Prädikat TOTAL E-Quality ist das so genannte Total Quality Management (TQM), das Qualität als Ziel in allen Bereichen eines Unternehmens sichern will. Ergänzt wird TQM dabei um die Komponente der Gleichstellung der Geschlechter (Equality).

Die Initiative vergibt jährlich das TOTAL E-Quality Prädikat. 360 Prädikate konnten bisher verliehen werden. Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft empfehlen TOTAL E-Quality seit 2001.

Das Prädikat TOTAL E-Quality wird für drei Jahre verliehen. „Wir dürfen und wollen uns also nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen“, sagt deshalb Gerhard Ubl. „Auch 2013 wollen wir die Auszeichnung schließlich wieder erreichen.“

# Gemeinsam dem Mitarbeiter in Zukunft noch besser helfen

Die Branchenlösung, die TRAIN mit der Elektronikindustrie ausgearbeitet hat, schafft passgenaue Konzepte

Jede Branche hat ihre eigenen Herausforderungen. Jede Branche folgt ihren eigenen Regeln. Gerade wenn es darum geht, die Trennung von ehemaligen Mitarbeitern durch Transferdienstleistungen möglichst fair zu gestalten, ist es daher wichtig, die besonderen Bedingungen des Umfelds zu berücksichtigen. Die TRAIN hat deshalb zusammen mit dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (ZVEI Bayern) eine so genannte Branchenlösung erarbeitet. Die neue Kooperation firmiert unter der Marke Transfer ZVEI Bayern.



Gute Zusammenarbeit: TRAIN-Geschäftsführer Gerhard Ubl, Bayerns Wirtschaftsminister Martin Zeil, Prof. Anton Kathrein, Geschäftsführender Gesellschafter der KATHREIN Werke, und Dr. Peter J. Thelen, Geschäftsführer des ZVEI Bayern (v.l.n.r.)

Die Zusammenarbeit hat viele Vorteile: So werden passgenaue Konzepte für die spezifischen Anforderungen der Branche entwickelt und Synergien gebildet. Außerdem kann die TRAIN die Kompetenz und Erfahrung des Verbandes sowie seiner Mitgliedsunternehmen nutzen.

Mitgliedsunternehmen jeder Größe können im Rahmen der Kooperation Transferdienstleistungen wie Gruppen- und Einzel-Newplacements realisieren. „Für die betroffenen Mitarbeiter bedeutet das eine professionelle und wohnortnahe Beratung und eine schnelle Neupositionierung auf dem Arbeitsmarkt“, erklärt Dr. Peter

J. Thelen, Geschäftsführer des ZVEI Bayern.

Am 21. September 2010 wurde die Kooperation auf der ZVEI-Mitgliederversammlung vorgestellt. Weitere Informationen sind auf der Internetseite [www.transfer-zveibayern.de](http://www.transfer-zveibayern.de) zu finden. TRAIN setzt schon seit einiger

Zeit auf die Vorteile von Branchenlösungen. Auch mit der Metall- und Elektroindustrie (Transfer M+E), mit der Papierindustrie (Transfer BayPapier), mit der Chemischen Industrie (Transferkonzept Chemie Bayern) und mit der Kunststoff verarbeitenden Industrie (Transferkonzept KVI Bayern) bestehen Kooperationen.

## info

# Vorteil Bankbürgschaft

Newstrain erkundigte sich bei der HypoVereinsbank

Es ist nicht mehr unüblich, dass Auftragnehmer sich Ihre Aufträge vom Auftraggeber vorfinanzieren lassen. Auch Outplacement-Unternehmen lassen sich in den meisten Fällen zur Umsetzung von Transfergesellschaften die sogenannten Worst-Case-Kosten vorauszahlen beziehungsweise müssen Auftraggeber eine Bankbürgschaft erbringen. Dabei spielt dann natürlich auch die Belastung des Eigenkapitals und der Liquidität in der Bilanz eine große Rolle.

Das Unternehmen soll schließlich auch ohne den bisherigen Personalstand weitergeführt werden. Umso wichtiger ist eine positive Liquidität und das Verfügen über kurzfristiges, oder auch langfristiges Fremdkapital zum Beispiel in Form eines Kontokor-

rentkredits. Durch Vorauszahlungen verringert sich die die Kapitalsumme als Eigen- oder Fremdkapital und verschlechtert somit die Liquidität.

Gibt eine Bank eine Bürgschaft aus, verlief meist schon eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bank. So kann man zu den Auswirkungen einer Bankbürgschaft folgendes sagen:

- Avalprovisionen, sind die Kosten für die Inanspruchnahme einer Bürgschaft und diese sind regelmäßig niedriger als die Zinssätze für Bankkredite, wie zum Beispiel das Ausschöpfen des Kontokorrentkredits.
- Darüber hinaus kosten Bankavale das Unternehmen, im Gegensatz



Die Zentrale der HypoVereinsbank in München

zu Anzahlungen beziehungsweise Kautionszahlungen, keine eigene Liquidität. Diese kann dadurch wiederum im wichtigen Kerngeschäft des Unternehmens gewinnbringend eingesetzt werden.

Die mit der Liquidität in Verbindung stehende Bonität wirkt sich entsprechend positiv aus.

- Das Betriebsergebnis wird lediglich um die Summe der Avalprovision gemindert.
- Eine Bankbürgschaft ist eine reine Eventualverbindlichkeit und erhöht

die aktuelle Verschuldung eines Unternehmens regelmäßig nicht. Damit hat eine Bankbürgschaft regelmäßig keine Auswirkung auf die aktuelle Fremdkapitalquote.

Durch die von Transfergesellschaften verlangten Sicherheiten werden kosteneffiziente Outplacementprojekte erst möglich. Die verbundenen Kosten- und Liquiditätsvorteile müssen in der Gesamtbetrachtung berücksichtigt werden. Eine Bankbürgschaft ist sprichwörtlich positiv, im Sinne der Bank und des in Anspruch nehmenden Unternehmens.

## Neuer Internet-Auftritt: Auf die Menschen kommt es an

Menschlichkeit, persönliche Betreuung, unbürokratische Hilfestellung – diese Grundwerte prägen seit langem die Arbeit der TRAIN. Sie stehen deshalb auch im Mittelpunkt der neuen Website [www.train-transfer.de](http://www.train-transfer.de), mit der sich das Unternehmen seit dem Jahreswechsel präsentiert.

Outplacement hat immer mit Menschen und zwischenmenschlichen Beziehungen zu tun. Dem muss ein Transferanbieter gerecht werden. „Deshalb haben wir auf der neuen Website die Mitarbeiter des Kernteams der TRAIN in den Fokus gerückt“, sagt Frank Bochmann, Verantwortlicher für die Homepage. „Schließlich sind es unsere Mitarbeiter, die für die hohe Qualität des Unternehmens stehen“, fügt der Geschäftsführer Gerhard Ubl hinzu.

Die Plattform soll sich aber auch durch einen hohen Informationsgehalt auszeichnen. Sie soll alle Beteiligten

im Transferprozess, also sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter gleichermaßen ansprechen. Dafür wurden eigene Bereiche geschaffen. Übersichtlich dargestellt erhält jede Zielgruppe in den Geschäftsfeldern Transferagentur, Transfergesellschaft und Einzel-Newplacement detaillierte Informationen.

Die hohe Informationsdichte wird auch in der Rubrik „Häufige Fragen“ deutlich. Dort werden die wichtigsten Fragen, die sich rund um das Thema Transfergesellschaft und Outplacement drehen, für Unternehmen und Mitarbeiter spezifisch erläutert. Die Themen werden ständig ergänzt und aktualisiert. So können sich Interessierte und Betroffene gleichermaßen informieren.

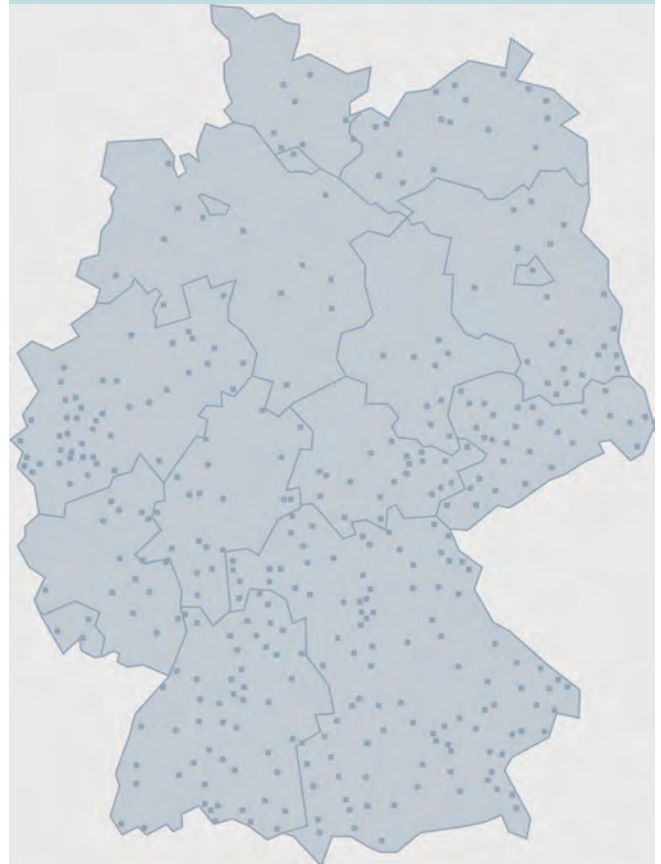
In einem eigenen Bereich werden die Leser außerdem über neue Veröffentlichungen und Termine der TRAIN auf dem Laufenden gehalten.

Die ganz persönliche Betreuung - dafür steht die TRAIN schon seit ihrer Gründung. Den Mitarbeitern hier geht es darum, Menschen in der schwierigen Situation der Arbeitsplatzsuche nicht allein zu lassen. Die neue Website des Unternehmens soll diesen ganz persönlichen Ansatz vermitteln.



## Für Sie vor Ort

TRAIN ist bundesweit mit über 300 Standorten vertreten. Die Nähe zum Kunden und zu Mitarbeitern bedeutet keine langen Anfahrtswege vom Wohnort der Mitarbeiter zu den Beratungsstandorten.



## ■ impressum

Kundenzeitschrift der  
TRAIN Transfer und Integration GmbH  
Infanteriestraße 8  
80797 München

**Postanschrift:**  
Ulmer Straße 45  
86660 Tapfheim  
Telefon 090709691-0  
Telefax 090709691-20  
E-Mail [info@train-transfer.de](mailto:info@train-transfer.de)  
**[www.train-transfer.de](http://www.train-transfer.de)**

**Redaktion:**  
Gerhard Ubl (V.i.S.d.P.), Frank Bochmann,  
Sabine Heigl, Christian Schropper, Julia Stolte

**Satz und Layout:**  
Sandra Pfitzner

**Druck:**  
bfz Hausdruckerei, München