

Keine Patentrezepte! Die Puzzle-Spezialisten

Bei der TRAIN steht die Suche nach einem individuellen Konzept im Vordergrund bei jedem neuen Projekt

Irgendwie ist das Ganze ein bisschen wie ein Puzzle. Ein aufmerksamer Spieler nimmt jedes Teil vorsichtig in die Hand, prüft es, überlegt, ob es zum Rest passt. Das macht er sorgfältig immer wieder, solange bis am Ende ein perfektes Bild entsteht. So ähnlich funktioniert es auch, wenn sich die Experten der TRAIN ans Werk machen. Denn wenn sich ein Unternehmen in einer Umstrukturierung befindet, dann gibt es keine Patentrezepte. Schließlich geht es in allererster Linie darum, die beste Lösung für die betroffenen Menschen zu finden.

„Wir erarbeiten in Zusammenarbeit mit unserem Kunden jedes Projekt ganz individuell“, sagt Gerhard Ubl, Geschäftsführer der TRAIN. Denn: „Der Erfolg eines Transferprojektes hängt entscheidend davon ab, ob es zur jeweiligen Firma auch passt.“

Jedes Unternehmen, jeder Mitarbeiter ist schließlich anders. Was im einen Fall gut funktioniert, ist in einem anderen weniger geeignet. Deshalb ist es ganz wichtig, die spezielle Situation genau zu betrachten. Viele Fragen stellen sich dabei. Um wieviele Menschen geht es? Welche Qualifikation haben die ausscheidenden Mitarbeiter? Sollen sie während ihrer Kündigungsfrist im laufenden Betrieb noch eingesetzt werden? Wie ist es um den Arbeitsmarkt in der Region aktuell be-

stellt? Wie groß ist das Unternehmen? Wie steht es um die finanziellen Mittel? Stück für Stück setzt sich so das Konzept zusammen, das genau für dieses Unternehmen in dieser Situation und für diese Mitarbeiter passt. In den meisten Fällen bietet sich dabei die klassische Transfergesellschaft an. Sie unterliegt zwar relativ strengen gesetzlichen Vorgaben, lässt aber dennoch genügend Spielraum für individuelle Konzepte. Bei anderen Umstrukturierungen ist es günstiger, auf Instrumente wie eine Transferagentur oder Outplacement auszuweichen. Über Vor- und Nachteile der einzelnen Transferinstrumente informiert dieser Newsletter auf den

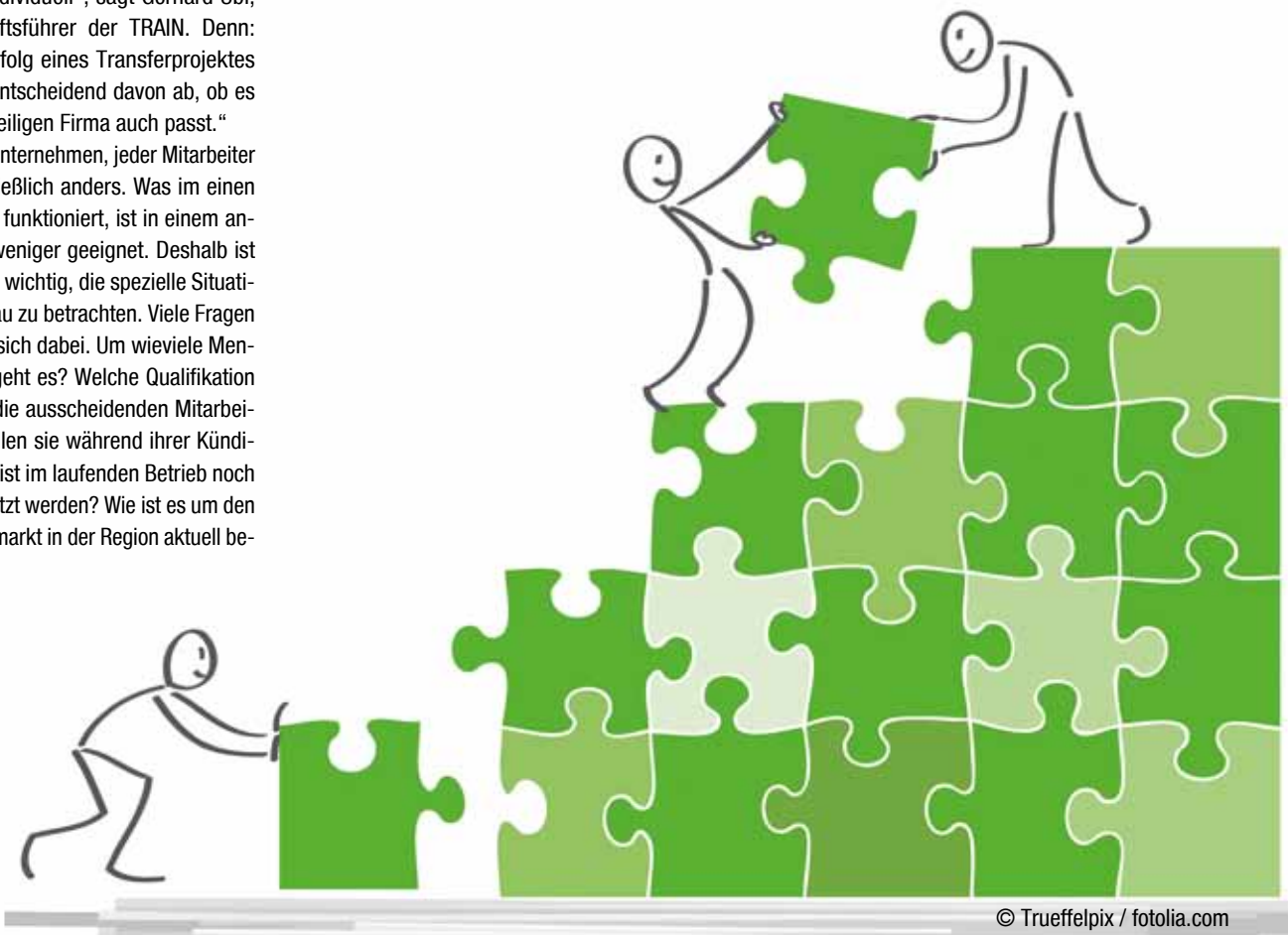
Seiten 2 und 3. „Individuelle Ansätze zu finden – das prägt unsere ganze Arbeit“, erklärt Gerhard Ubl.

Dieses Denken setzt sich auch fort, wenn es um die Beratung der einzelnen Transferteilnehmer geht. „Wir sind hier immer auf der Suche nach neuen Herangehensweisen. Schließlich ist die Beratung, die ganz persönliche Unterstützung bei der Jobsuche, der Kern unserer Arbeit“, sagt Gerhard Ubl. In diesem Zusammenhang steht auch die MotivStrukturanalyse, die auf Seite 6 des Newsletters vorgestellt wird. Sie ermöglicht es, den eigenen Grundmotiven auf die Spur zu kommen.

Außerdem geht es um Datenschutz,

eines der wichtigsten Puzzleteile bei jedem Transferprojekt (Seite 5). Denn: Keine erfolgreiche Beratung ohne Vertrauen! Der Artikel auf Seite 4 schließlich erklärt das wichtige Thema der Remanenzkosten. Denn das liebe Geld gibt natürlich bei jedem Projekt den Rahmen vor.

„Unsere Arbeit ist einfach keine Routine. Und gerade das macht sie auch für uns selbst so spannend. Unser großes Ziel ist es, die jeweils beste Lösung für die Betroffenen zu finden. Und diese Lösung sieht eben in jedem Fall ein bisschen anders aus“, meint Gerhard Ubl abschließend. Und dann fügt er schmunzelnd an: „Wir puzzeln eben alle sehr gerne.“



Wenn die Arbeit trotz der Krise weitergehen muss

Es muss nicht immer eine Transfergesellschaft sein, um ausscheidende Arbeitnehmer zu unterstützen



Es gibt viele Möglichkeiten, Mitarbeitern bei der Neuorientierung zu helfen. Gar nicht so leicht, das Richtige zu finden!

Wenn ein Unternehmen Mitarbeiter entlässt, denken alle an einem Sozialplan Beteiligten schon lange nicht mehr nur an Abfindungen. Die Einrichtung einer Transfergesellschaft ist fast schon Standard, wenn Kündigungen verantwortungsbewusst gestaltet werden sollen. Doch nicht immer passt eine Transfergesellschaft zur Situation eines Unternehmens. Dann könnte ein weiteres Instrument zum Einsatz kommen: die Transferagentur.

Ebenso wie die Transfergesellschaft (§ 111 SGB III) wird unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Transferagentur von der Agentur für Arbeit gefördert (§ 110 SGB III). Der Hauptunterschied liegt im formaljuris-

tischen Verhältnis zwischen den Beteiligten. In der Transfergesellschaft beendet der betroffene Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis mit seinem bisherigen Arbeitgeber und geht gleichzeitig eine neue befristete Beschäftigung mit dem Transferträger ein. In der Transferagentur hingegen wird der Mitarbeiter lediglich „Teilnehmer“ ohne eine vertragliche Bindung zum Transferträger. Er verbleibt während der Kündigungsfrist beziehungsweise seiner restlichen Beschäftigungszeit im Unternehmen. Allerdings wird er zeitweise für die vereinbarten Dienstleistungen freigestellt. Dadurch werden die Vermittlungschancen der Mitarbeiter erhöht.

Die Dienstleistungen einer Trans-

feragentur sind meist identisch mit denen in einer Transfergesellschaft. Dazu gehören Profiling, Bewerbungstraining, Beratungsgespräche zur Planung des künftigen Berufswegs, Akquisition offener Stellen und möglicherweise auch fachliche Anpassungsqualifizierungen.

Eine sinnvolle Anwendung findet die Transferagentur, wenn trotz der bevorstehenden Trennung das Unternehmen während der Kündigungsfrist noch nicht auf die Arbeitsleistung der betroffenen Mitarbeiter verzichten kann. Auch für den Fall, dass eine von den Sozialpartnern gewünschte Transfergesellschaft im Anschluss an die Kündigungsfrist nicht vom Unternehmen finanzierbar ist, könnte die Transferagentur eine Alternative sein. Wie eine Transfergesellschaft ist auch dieses Instrument ein freiwilliges Angebot des Unternehmens. Während sich in einer Transfergesellschaft die

Agentur für Arbeit an den Entgeltkosten in Form des Transferkurzarbeitergeldes beteiligt, fördert sie in einer Transferagentur die Dienstleistungen in Form eines Zuschusses in Höhe von maximal 50 Prozent der „erforderlichen und angemessenen“ Dienstleistungskosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je Mitarbeiter. Die gesetzlichen Fördervoraussetzungen einer Transferagentur entsprechen denen einer Transfergesellschaft. In der Praxis wird eine Transferagentur häufig einer Transfergesellschaft vorgeschaltet, um entsprechende Fördermittel für die geplanten Dienstleistungen einzubinden. Der Umfang der Transfermaßnahme kann dabei ganz unterschiedlich sein. Manchmal geht es lediglich um das gesetzlich vorgeschriebene Profiling. Es können aber auch mehrwöchige Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen angeboten werden.

Instrument mit viel Freiheit

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, bei einem Personalabbau die ausscheidenden Mitarbeiter zu unterstützen. Meist wird eine klassische Transfermaßnahme eingesetzt. Aber mitunter passt eine solche nicht zur Situation. Denn: Egal ob Transfergesellschaft oder Transferagentur, das Förderrecht schränkt die Beteiligten in ihren Entscheidungen ein. Wenn dies nicht gewünscht ist, dann könnte eine Outplacementberatung eine gute Alternative sein.

Es gibt unterschiedliche Gründe, die für Outplacement sprechen. Etwa kann es sein, dass die engen gesetzlichen Fördervoraussetzungen nicht erfüllt werden. Oder Umfang und Inhalte einer Transfermaßnahme entsprechen nicht den Vorstellungen der Verantwortlichen im Unternehmen. Vielleicht möchte man kreative Ideen und Konzepte umsetzen, die möglicherweise im Widerspruch zu öffentlich geförderten Maßnahmen stehen. Oder man möchte den Abbau ganz einfach „geräuschlos“ durchführen ohne die Beteiligung vieler Externer

wie der „Öffentlichen Hand“. Mitunter scheint auch das Image eines Unternehmens nicht vereinbar mit der Forderung nach öffentlicher Bezuschussung.

Voraussetzung ist natürlich, dass das Sozialplanbudget Maßnahmen ohne Drittmittel zulässt. Ohne förderrechtliche Einschränkungen und Zwänge lassen sich dann in einem (Gruppen-)Outplacement alle kreativen und bisweilen auch ungewöhnlichen Konzeptideen verwirklichen. Das betrifft auch die mögliche Dauer der Beratung.

„Auch ein frei finanziertes Outplacement verdeutlicht, dass das Unternehmen auf faire Trennungsprozesse Wert legt. Und eine gute Trennungskultur wirkt sich positiv auf die Motivation verbleibender Mitarbeiter und auf das Erscheinungsbild des Unternehmens in der Öffentlichkeit aus“, meint Simone Körner. Die Outplacementexpertin der TRAIN muss es wissen. Sie hat in der Vergangenheit schon die unterschiedlichsten Varianten umgesetzt.



Wir überlegen mit Ihnen gemeinsam, was für Ihr Unternehmen sinnvoll ist. Ihr Kontakt:
Simone Körner,
09070/9691-16, koerner.simone@train-transfer.de

Transferagentur: Arbeitssuche bei laufendem Betrieb

Bei Arizona Chemical wurde die Beratung der ausscheidenden Mitarbeiter perfekt in den Arbeitsalltag integriert

Für die Mitarbeiter war es nicht völlig unerwartet. Seit Jahren war die Produktion der Arizona Chemical GmbH in Gersthofen bei Augsburg zu gering ausgelastet. Dennoch war es für die meisten ein schwerer Schlag, als das Unternehmen bekannt gab: Wir müssen die Produktionszeiten reduzieren und Personal abbauen. Doch den Beteiligten war wichtig, die Personalanpassung verantwortungsbewusst umzusetzen. Deshalb holte man die TRAIN ins Boot. Und noch 2014 wurde eine Transferagentur umgesetzt.

Bisher hatte Arizona Chemical im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb produziert. Nun wurde auf teilkontinuierlichen Schichtbetrieb umgestellt. Eine Transfergesellschaft kam nicht in Frage, die Arbeit musste ja weitergehen. So fiel die Wahl auf eine Transferagentur nach § 110 SGB III. Für Geschäftsführer Thomas Fenner stand dabei fest: Die zu entlassenden Mitarbeiter sollten so rasch wie möglich mit ihren Bewerbungsbemühungen starten, damit ein nahtloser Wechsel zu einem alternativen Arbeit-



Im Industriepark der MVW Enamic in Gersthofen ist die deutsche Produktionsgesellschaft der Arizona Chemical angesiedelt.

© MVW Pressebild

geber gelingen konnte. Dabei wollte man sie mit externer Expertenhilfe so gut wie möglich unterstützen. „Alle Beratungsleistungen müssen für die Mitarbeiter unkompliziert umsetzbar sein“, gab Thomas Fenner als Ziel vor. Und: „Sie müssen in den betrieblichen Ablauf bei Arizona eingebunden werden.“

Die TRAIN beriet und unterstützte die Mitarbeiter in ihren Bewerbungskampagnen. Während ihrer verbleibenden Beschäftigungszeit wurden sie mit Hilfe von Gruppen- und Einzelarbeit

begleitet. Dazu wurden die interessierten Mitarbeiter entsprechend der Forderung des Gesetzgebers zeitweise von der Arbeit freigestellt. Um den Wechsel von Arbeits- zu Beratungssequenzen gemäß den Firmenvorgaben möglichst rasch und unkompliziert zu bewerkstelligen, fanden die vereinbarten Dienstleistungen bei Arizona vor Ort statt. Dabei konnte jeder Mitarbeiter selbst entscheiden, wie häufig und intensiv er die Angebote der TRAIN in Anspruch nehmen will. „Und das hat bestens funktioniert“,

bestätigt der Geschäftsführer die problemlose Einbindung der TRAIN-Leistungen in den Arbeitsalltag.

Die Arizona Chemical GmbH mit Sitz in Jacksonville, Florida (USA), ist der weltweit größte Produzent von Naturharzen und Chemikalien auf Kiefernbasis. In Gersthofen bei Augsburg produziert das Unternehmen Produkte zur Weiterverarbeitung von Synthesekautschuk, ABS-Kunststoff, Klebstoffen, Pigmenten für den Offsetdruck, Schiffsfarben und Metallbearbeitungshilfsmitteln.

Transferagentur – Antragstellung mit Fallstricken

Wer kennt sie nicht – die „lästige Suche“ nach den richtigen Formularen! Ganz zu schweigen vom Zeitaufwand, den das Ausfüllen mit sich bringt! Und dann noch das Dickicht der unterschiedlichen Fördermöglichkeiten durchdringen! Den Wirrwarr der Antragstellung im Falle einer Transferagentur richtig zu durchschauen, kostet Zeit, Geld und Nerven. Gut, wenn man dabei einen erfahrenen Partner wie die TRAIN an der Seite hat.

Das Sozialgesetzbuch III sieht im § 110 Fördergelder im Form eines Zuschusses für die Dienstleistungen innerhalb einer Transferagentur vor. Im Gegensatz zu einer Transfergesellschaft, in der der Träger alle Fördermittel bei der Agentur für Arbeit beantragt, ist in einer Transferagentur das Unter-

nehmen „Herr des Verfahrens“. Der Betrieb, der für seinen Personalabbau diese Zuschüsse beanspruchen möchte, ist selbst verantwortlich für die form- und fristgerechte Beantragung der Fördergelder sowie für den entsprechenden Antrag zur Auszahlung.

Aber für welche Mitarbeiter gelten die Fördervoraussetzungen überhaupt? Und in welchem Zeitraum? Welche Dienstleistungen werden in welcher Höhe bezuschusst? Wann kann oder muss der Antrag gestellt sein? All das ist wichtig. Schließlich wurde vom Unternehmen das Gesamtprojekt inklusive dieser Drittmittel kalkuliert, also muss das gesamte Antragsverfahren zu hundert Prozent passen.

„Um Fehler zu vermeiden, unterstützt die TRAIN selbstverständlich ihre Kunden dabei nach bestem Wissen und Gewissen“, erklärt TRAIN-Ex-

pertin Simone Körner. „Wir erstellen nach den Vorgaben der Agentur für Arbeit eine detaillierte Projektkalkulation. Das geschieht auf Basis des Sozialplans und der vertraglich fixierten Dienstleistungen. Auf Wunsch bereiten wir das komplette Antragsformular vor.“ Dafür müssen die erforderlichen Zahlen und Angaben vorliegen. Dazu gehören: die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb vor der Betriebsänderung, die Art der Betriebsänderung, die Anzahl der Betroffenen, die Bankverbindung des Unternehmens und einiges mehr. „Wenn uns alle Daten vorliegen, können wir den Antrag unterschriftsreif vorbereiten“, sagt Simone Körner. Daneben fehlen dann noch einige weitere Unterlagen, die man auf keinen Fall vergessen darf. „Es kommt auf jede Kleinigkeit an“, sagt Simone Körner. „Aber keine Angst. Wir von

der TRAIN erinnern unsere Kunden. Ohne einen Spezialisten kann man aber schon einiges vergessen oder falsch machen.“ Schließlich müssen nur noch die Vertreter des Unternehmens sowie des Betriebsrates (so vorhanden) den Antrag unterschreiben und fristgerecht bei der zuständigen Arbeitsagentur abgeben. „Auch hier erinnern wir natürlich an die entsprechenden Antragsfristen“, sagt Simone Körner. „Auf Wunsch übernehmen wir übrigens die Antragstellung auch komplett und verantwortlich. Dazu benötigen wir lediglich eine schriftliche Vollmacht.“ Die Expertin ergänzt: „Unser Ziel ist immer, für unseren Kunden die bestmögliche Ausschöpfung der Fördermöglichkeiten zu erreichen – trotz aller Fallstricke!“

Ach ja, das liebe Geld!

Was sind eigentlich Remanenzkosten?

Was für Kosten kommen da auf uns zu? Das fragt man sich natürlich als Verantwortlicher im Unternehmen, wenn es um die Einrichtung einer Transfergesellschaft geht. Schnell stößt man dabei auf den Begriff „Remanenzkosten“. Sie machen den Löwenanteil für den Arbeitgeber aus. Aber was ist das eigentlich?

Kurz gesagt sind Remanenzkosten alle Entgeltbestandteile, die in Ergänzung zum Transferkurzarbeitergeld noch zu finanzieren sind. Zum Hintergrund: Im Falle einer Transfergesellschaft findet ja ein Arbeitgeberwechsel statt. Mitarbeiter, die statt einer betriebsbedingten Kündigung

einbarte Entgelt wird durch den Träger der Transfergesellschaft an die Transfermitarbeiter ausbezahlt. Bei Unternehmen ohne Betriebsrat gibt es eine sozialplanähnliche Vereinbarung, in der die Konditionen für die Transfergesellschaft geregelt werden. Dieses Entgelt wird von zwei Beteiligten finanziert. Die Agentur für Arbeit gewährt das Transferkurzarbeitergeld (T-KUG). Die Transfergesellschaft beantragt es monatlich und zahlt es an die Transfermitarbeiter aus. Der

gegebenfalls die Schwerbehinderten-ausgleichsabgabe.

Urlaubs- und Feiertage

Für Urlaubs- und Feiertage gewährt die Agentur für Arbeit kein Transferkurzarbeitergeld. Die Transfermitarbeiter bekommen für diese Tage ein Istentgelt, also eine Vergütung für Urlaubs- und Feiertage. Basis dafür ist das im Dreiseitigen Vertrag als Bemessungsgrundlage vereinbarte Bruttoentgelt (also das Sollentgelt).

Sozialversicherungen

Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist zunächst das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Istentgelt). Diese Beiträge sind in der üblichen Weise zu berechnen und grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Zusätzlich fallen noch die Mutterschafts- sowie die Insolvenzgeldumlage an.

Für die Beiträge, die auf den Entgeltausfall mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfallen, ist ein fiktives Arbeitsentgelt anzusetzen. Dies berechnet sich aus der Differenz zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt (Sollentgelt) und dem tatsächlich erzielten Bruttoarbeitsentgelt (Istentgelt). Hiervon werden 80 Prozent angesetzt. Bei Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze bildet diese die Basis zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge. Der Arbeitgeber hat dabei auch die Arbeitnehmeranteile zu übernehmen. Auf den Anteil des Transferkurzarbeitergeldes sind keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu leisten.

Aufstockung

Um die für den Arbeitnehmer nachteiligen finanziellen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, wird fast immer ein Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld gewährt. Dessen Höhe

wird im Sozialplan vereinbart. Meist handelt es sich um eine variierende Aufstockung. So bekommt der Mitarbeiter einen bestimmten Prozentsatz seines maßgeblichen Nettoentgeltes ausbezahlt (zum Beispiel 80 Prozent). Dieser Zuschuss gehört nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Ausnahme: Er übersteigt zusammen mit dem Transferkurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages von Soll- und Istentgelt.

Weitere Beiträge und Abgaben

Auch für Transfermitarbeiter müssen Beiträge an eine Berufsgenossenschaft bezahlt werden. Somit ist gewährleistet, dass sie entsprechend versichert sind. Dabei ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Istentgelt) beitragspflichtig. Das gilt auch für den Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld soweit er sozialversicherungspflichtig ist. Das Transferkurzarbeitergeld selbst bleibt beitragsfrei. Da die Beschäftigung in einer Transfergesellschaft als regulärer Arbeitsplatz anzusehen ist, greift außerdem die so genannte Ausgleichsabgabe. Sie muss für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen abgeführt werden.

80 Prozent der Gesamtkosten

Die Remanenzkosten machen in der Regel den Großteil der Gesamtkosten einer Transfergesellschaft aus, oft etwa 80 Prozent. Lediglich 20 Prozent entfallen auf die Dienstleistungskosten. Natürlich ist dies auch abhängig vom Einkommen und der Laufzeit der einzelnen Mitarbeiter.

Feste Kosten

Die tatsächliche Höhe der Remanenzkosten hängt im Gegensatz zu den Dienstleistungskosten nicht von der Kalkulation der Transfergesellschaft ab. Sie folgt formellen Vorgaben und errechnet sich aus den Ausgangsbruttoentgelten und der im Sozialplan vereinbarten Aufstockung!

Nicht nur bei dem komplizierten Thema Remanenzkosten hilft Ihnen unsere Expertin gerne weiter. Anu Laisi ist Betriebswirtin (FH) und seit 2003 Koordinatorin für Finanzen und Controlling bei der TRAIN.



© Gina Sanders / fotolia.com

das Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft annehmen, schließen mit ihrem „alten“ Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag und gleichzeitig einen Anstellungsvertrag mit der Transfergesellschaft, ihrem „neuen“ Arbeitgeber. Diesen nennt man den Dreiseitigen Vertrag. Auch das „neue“ Arbeitsverhältnis bleibt dabei sozialversicherungspflichtig. Das meist in einem Sozialplan ver-

ehemalige Arbeitgeber übernimmt die restlichen Entgeltbestandteile: das „Istentgelt“ (also Gehalt beziehungsweise Lohn) für Urlaubs- und Feiertage, den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung vom Istentgelt, die Sozialversicherung vom Transferkurzarbeitergeld-Anteil, den Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld (Aufstockung) sowie die Beiträge für die Berufsgenossenschaft und ge-

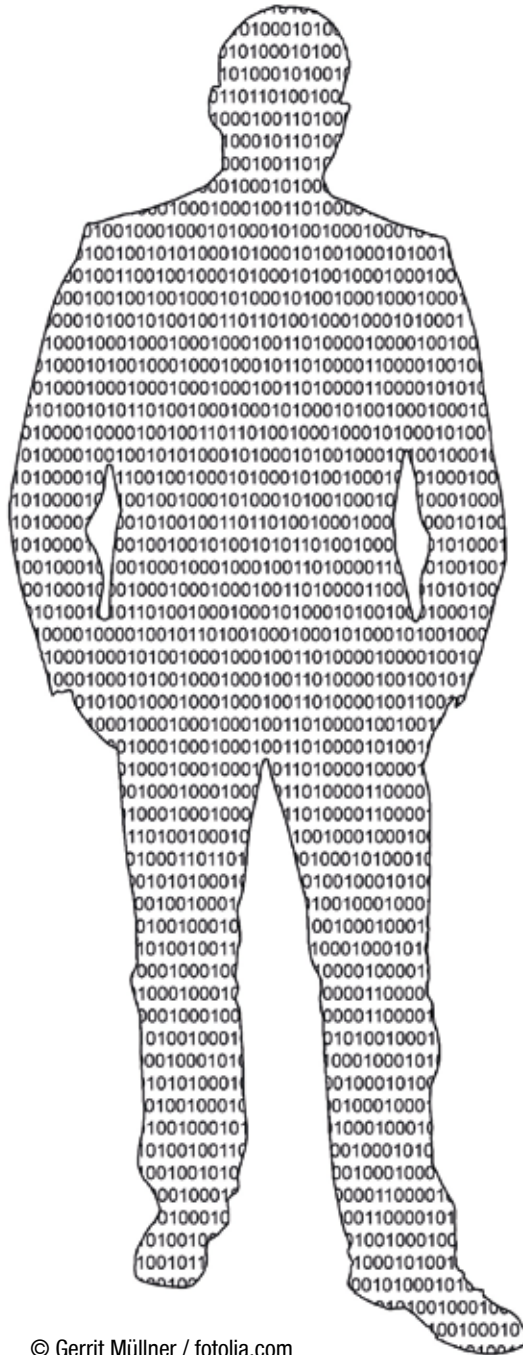
Datenschutz in der Transfergesellschaft ist entscheidend

Nur wenn die Mitarbeiter zum Berater Vertrauen haben können, ist eine gute Unterstützung möglich

Datenschutz ist in aller Munde. Zu Recht! Schließlich veröffentlichen viele Menschen mittlerweile persönliche Daten aller Art mehr oder weniger frei zugänglich auf Facebook und Co. Auch in einer Transfergesellschaft hat der Datenschutz hohe Bedeutung. Für die tägliche Arbeit werden zahlreiche persönliche Daten abgefragt. Wie geht die TRAIN damit um?

Wichtig ist: Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) stellt hohe Anforderungen an den Datenschutz beziehungsweise an die Erhebung, Verwendung, Speicherung, Nutzung und Weitergabe von personenbezogenen Daten. Diese „personenbezogenen Daten“ sind laut § 3 BDSG definiert als „Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person“. Dazu gehört zum Beispiel der Name, das Geburtsdatum, die Adresse, aber auch der Familienstand, die Personalnummer, die Blutgruppe oder auch Beurteilungen wie etwa Zeugnisse. Entscheidend ist, ob eine Angabe von demjenigen, der die Daten verarbeitet, eindeutig einer bestimmten Person zugeordnet werden könnte oder ob ein Rückschluss auf diese Person möglich wäre.

Aufgabe einer Transfergesellschaft ist ja die Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitnehmern in ein neues Arbeitsverhältnis. Um dieses Ziel erreichen zu können, ist es zwingend notwendig, dass die Mitarbeiter des Transferträgers viele persönliche Daten der Transfermitarbeiter erfahren. „Anders geht es gar nicht“, sagt Julia Stolte, Juristin bei der TRAIN. „Die Berater können den



© Gerrit Müllner / fotolia.com

personenbezogenen Daten übermittelt werden. Diese werden gespeichert und verarbeitet. „Natürlich geschieht dies nur in dem Umfang, der für die Umsetzung der Aufgaben der Transfergesellschaft notwendig ist, und auch nur zu diesem Zweck“, beruhigt Thomas Himmel, Datenschutzbeauftragter der TRAIN. Eine Weitergabe der persönlichen Daten an einen potentiellen neuen Arbeitgeber erfolgt nur, wenn der Transfermitarbeiter dem vorher zustimmt. Der Gesetzgeber schreibt außerdem vor dem Eintritt in eine Transfergesellschaft ein so genanntes Profiling vor. Hierbei werden weitere personenbezogene Daten der zukünftigen Transfermitarbeiter abgefragt. Das Ziel: eine passgenaue Beratung während des Transferprozesses. „Nur wenn er über ausreichende Informationen verfügt, kann der Coach dem Mitarbeiter auf Arbeitssuche schließlich notwendige und arbeitsmarktrelevante Qualifizierungen anbieten und mit ihm gemeinsam einen entsprechenden neuen Arbeitsplatz finden“, erklärt Julia Stolte.

Streng vertraulicher Umgang

Selbstverständlich sind alle Mitarbeiter der TRAIN GmbH und der zentralen Personalabteilung wie auch die eingesetzten Berater schriftlich auf das Datengeheimnis verpflichtet. Sie behandeln die ihnen anvertrauten Daten streng vertraulich und nutzen sie lediglich, um die Aufgaben der Transfergesellschaft gut zu erfüllen. Sobald personenbezogene Daten nicht mehr benötigt werden, werden diese bei der TRAIN gelöscht. Im Falle von gesetzlichen Aufbewahrungs-, Speicher- und Verjährungsfristen werden sie zunächst gesperrt gespeichert oder archiviert und nach Ablauf der Frist schließlich gelöscht. Entsprechende Akten werden vernichtet. Julia Stolte betont: „Bei der TRAIN erheben wir nicht aus Sammelwut möglichst viele Daten. Wir beachten vielmehr die Grundsätze der Datenvermeidung, der Datensparsamkeit und der Zweckbindung.“



Julia Stolte ist seit 2009 Juristin bei der TRAIN und Expertin für Datenschutz.

Mitarbeitern nur helfen, wenn sie viel über sie wissen. Vertrauen ist alles. Auch deshalb ist uns Datenschutz so wichtig.“ Und auch für die Gehaltsabrechnung sind Daten die Grundlage. Im Rahmen des abzuschließenden Aufhebungs- und Anstellungsvertrages, des so genannten Dreiseitigen Vertrages, willigen die Transfermitarbeiter ein, dass den für sie zuständigen Mitarbeitern des Transferträgers sowie den zuständigen Beratern ihre

Dem Traumjob auf der Spur

Nicht noch ein Psychotest! Das wird vielleicht mancher Transfermitarbeiter zunächst sagen, wenn ihm sein Coach die „MotivStrukturanalyse“ (MSA) vorstellt. Doch dieses Instrument, das die TRAIN nun bisweilen in der Beratung einsetzt, ist anders. Im Gegensatz zu vielen psychologischen Test- und Analyseverfahren erforscht es die Grundmotive im Inneren eines Menschen. Diese sind ein Leben lang stabil und prägen die Persönlichkeit. Sie genau zu kennen, kann ein wesentlicher Erfolgsfaktor auf dem Weg zum Traumjob sein!

„Wir haben die MotivStrukturanalyse in einem Transferprojekt bei einem Versandhaus getestet. Und es war ein Riesenerfolg“, sagt TRAIN-Projektleiterin Doris Herz. „Gerade bei komplexeren Berufsprofilen verbessert sie entscheidend die Qualität in der Beratung.“ Denn: Durch die MSA kann eine Eignung für eine bestimmte Arbeitsstelle besser festgestellt und Ziele besser definiert werden. „So wird der gesamte Outplacementprozess optimiert“, meint Doris Herz. Die MSA ist ein patentiertes Persönlichkeitsinstrument, welches in Zusammenarbeit mit namhaften deutschen Universitäten unter der Obhut des Psychologen Dr. Andreas Huber entwickelt wurde. Bei der MSA geht es darum, die individuelle Grundmotivation und Weltorientierung zu bestimmen: also Überzeugungen, Werte, Wahrnehmungen, Denken und Handeln. Denn: Unsere Grundmotive entscheiden, was uns zufrieden macht und wie wir uns dauerhaft motivieren.

Übertragen auf den Beruf bedeutet das, dass Menschen mit Hilfe der MSA-Auswertung prüfen können, inwieweit ihre innere Grundmotivation, ihre „innere Programmierung“, für die bisherige Tätigkeit gepasst hat. Also: Will ich wirklich wieder einen ähnlichen Arbeitsplatz? Oder will ich die Transferphase nutzen und im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung andere Berufs- und Tätigkeitsbilder suchen?

Diese Präzisierung ist wichtig. Schließlich fällt es jedem von uns leichter, uns für eine zukünftige Aufgabe zu begeistern und später gute

Leistungen zu erzielen, wenn persönliche Motivation und Anforderungen zusammenpassen, wenn also die intrinsische Motivation entsprechend hoch ist. Meist sucht der Mitarbeiter dann schon im Transferprozess mit hoher Begeisterung nach dieser „Traumstelle“ und es fällt deutlich leichter, den zukünftigen Arbeitgeber von den eigenen Qualitäten zu überzeugen. Nach erfolgreichem Bewerbungsprozess hilft die eigene Motivation bestens, sich gut und zügig in die neuen Aufgaben einzuarbeiten. Exklusiver Lizenznehmer für die MSA in Deutschland ist die in Wiesbaden ansässige Emesa GmbH, die alle Auswertungen der MSA-Fragebögen durchführt und es ausschließlich von ihr geschulten und zertifizierten Beratern gestattet, die MSA-Auswertgespräche mit dem entsprechenden Hintergrundwissen zu führen. Für die TRAIN übernehmen diese Aufgabe zertifizierte Berater der Schwestergesellschaft maxplacement GmbH, die die MSA schon seit mehreren Jahren im Rahmen der Einzeloutplacement- und Karriereberatung erfolgreich einsetzt.

Übrigens: Als die Vertreter der TRAIN die „MotivStrukturanalyse“ bei dem Versandhändler testen wollten, entbrannte mit der dort zuständigen Personalreferentin eine Diskussion über mögliche Test- oder Analyseverfahren. Kurzerhand luden die Vertreter der TRAIN sie zu einem Selbstversuch ein. Die Personalerin war nach der Auswertung hellauf begeistert. „Die MSA wird unseren ausscheidenden Mitarbeitern sehr helfen, davon bin ich nun überzeugt“, meinte sie.

Georg Tscharke ist seit 2007 Senior Consultant bei der maxplacement GmbH Er ist zertifizierter MSA-Berater.



Infos unter www.maxplacement.de!

Herzlichen Dank!

Die Mitarbeiter unserer Transfergesellschaften gehen durch eine schwere Lebensphase. Wir freuen uns, sie dabei begleiten und unterstützen zu dürfen. Manchmal bekommen wir dafür ein Dankeschön in besonderer Form wie dieses Gedicht (in Auszügen) einer Mitarbeiterin der Transfergesellschaft bei der Firma Ludwig Leuchten GmbH & Co. KG in Mering. Für uns ist das immer wieder eine wunderbare Belohnung!

Ihr Gerhard Ubl

Ende August, das Herz so schwer
kamen wir voller Frust, den Kopf so leer
von der Firma Ludwig aus Mering hier her,
zur TRAIN GmbH, der Transfer. (...)

Ihr habt alles versucht, was möglich war,
dass das nicht leicht wird, war allen klar.
Für alle in diesem Jahr einen neuen Job,
die Vorbereitung dafür war wirklich TOP. (...)

Wir haben viel gelacht und Würstel gegessen
doch trotzdem auch den Ernst nicht vergessen.
Vielen, vielen Dank an euch vor allen Dingen,
für die große Mühe um das Gelingen.

■ impressum

Kundenzeitschrift der
TRAIN Transfer und Integration GmbH
Infanteriestraße 8
80797 München

Postanschrift:

Schulstraße 2
86660 Tapfheim
Telefon 090709691-0
Telefax 090709691-20
E-Mail info@train-transfer.de
www.train-transfer.de

Redaktion:

Gerhard Ubl (V.i.S.d.P.),
Sandra Pfitzner, Doris Herz, Simone Körner, Anu Laisi, Julia Stolte, Rita Heinze, Georg Tscharke

Satz und Layout:

Sandra Pfitzner

Druck:

bfz Hausdruckerei, München