



TRANSFERGESELLSCHAFT

Mit „weitblick“ den
Übergang in neue
Beschäftigung
organisiert

Eine Bilanz

Transfergesellschaft

**Mit „weitblick“ den Übergang in
neue Beschäftigung organisiert**

Eine Bilanz

Wo Sie was finden

Vorwort von Mirko Geiger, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Heidelberg	Seite 5
Vom Interessenausgleich über den Sozialplan hin zur Transfergesellschaft von Rainer Wagner, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Heidelberger Druckmaschinen AG und Mirko Geiger, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Heidelberg	Seite 6
Personalabbau in schwierigen Zeiten – Erfahrungen mit der Transfergesellschaft bei der Heidelberger Druckmaschinen AG von Klaus Hofer, Leiter Human Resources Heidelberg Gruppe	Seite 11
Neue Beschäftigung durch Verbesserung der Integrationschancen von Dr. Bettina Rademacher-Bensing, Agentur für Arbeit Heidelberg, Geschäftsführerin operativer Bereich und Wolfgang Heckmann, Agentur für Arbeit Heidelberg, Vorsitzender der Geschäftsführung	Seite 13
Die Vorbereitung der Transfergesellschaft von Werner Schäfer, Prokurist bfw und Christina Fay, Leiterin Vertriebs- und Kompetenzzentrum Süd – weitblick und Roland Fleck, Projektleiter TQG Heidelberger Druck	Seite 16
Eine Transfergesellschaft verankert sich mit Hilfe der IG Metall in der Region von Thomas Wenzel, weitblick	Seite 21
Betriebsratsbetreuung in der Transfergesellschaft von Peter Oehmig, Betriebsrat der Heidelberger Druckmaschinen AG am Standort Heidelberg und Thomas Schwebler, Betriebsrat der Heidelberger Druckmaschinen AG am Standort Wiesloch	Seite 23
ABB gibt ehemaligen HDM-Beschäftigten eine Perspektive von Peter Radziminski, Personalchef bei ABB STOTZ-KONTAKT und Marcus Braunert, Leiter des ABB Training Centers	Seite 29
Die Transfergesellschaft aus subjektiver Sicht von Thomas Grab, Betroffener in der TQG	Seite 32
ZIMT-Campus – Bildung und Beschäftigung Heidelberg von Welf Schröter, Forum Soziale Technikgestaltung	Seite 34
Webseite zur Betreuung und Information von Thomas Wenzel, weitblick und Peter Oehmig, Betriebsrat der Heidelberger Druckmaschinen AG	Seite 37

Impressum:

V.i.S.d.P: Mirko Geiger,
IG Metall Heidelberg,
Friedrich-Ebert-Anlage 24,
D-69117 Heidelberg.
Layout: Edgar Buck,
Druck: Knödler-Druck,
Benningen

Mein Dank gilt allen Beteiligten

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen
und Herren,*

mit der vorliegenden Veröffentlichung will die IG Metall Heidelberg eine Bilanz über den Ablauf der Transfergesellschaft bei der Heidelberger Druckmaschinen AG vorlegen. Ziel dieser Veröffentlichung ist es, einen Überblick zu geben, mit welchen Instrumenten und Maßnahmen die einzelnen Akteure bei der Bearbeitung der Transfergesellschaft initiativ geworden sind.

Eine Transfergesellschaft mit über 1.000 Kolleginnen und Kollegen erfordert ein hohes Maß an Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den einzelnen Institutionen zum Wohle der Betroffenen. Dies betrifft nicht nur die sachgerechte Abarbeitung von Maßnahmen des Transfers mit Zielrichtung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses für jeden Einzelnen, sondern auch die Notwendigkeit, vor dem Hintergrund des Verlustes des Arbeitsplatzes, kompetente Gesprächspartner und persönliche Hilfestellung in einer solchen persönlich schwierigen Situation vor zu finden.

In dieser Bilanz kommen die einzelnen Akteure der Transfergesellschaft zu Wort und können aus ihrem Blickwinkel den Ablauf, die Schwierigkeiten und das Erreichte darstellen.

Ich möchte mich bedanken bei den Kolleginnen und Kollegen des Betriebsrates und den IG Metall Vertrauensleuten der Heidelberger Druckmaschinen AG für ihren engagierten Einsatz in einer solchen schwierigen Situation des Beschäftigungsabbaus. Sie sind während der Transfergesellschaft zu jeder Zeit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zur Seite gestanden.

Mein Dank gilt allen Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen, die sich bereit gefunden haben, an dieser Veröffentlichung über den Ablauf der Transfergesellschaft mit zu arbeiten. Dem Betriebsrat und der Personalabteilung der Heidelberg Druckmaschinen AG, der Agentur für Arbeit Heidelberg, der Transfergesellschaft weitblick, den aufnehmenden Betrieben stellvertretend der ABB STOTZ-KONTAKT GmbH, dem Forum Soziale Technikgestaltung.

Ganz besonders möchte ich mich dafür bedanken, dass auch aus Sicht der betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine Einschätzung über den Ablauf der Transfergesellschaft hier veröffentlicht werden kann.

Mein Dank gilt den Mitgliedern des Beirates der Transfergesellschaft, die in sehr konstruktiver Weise zusammen gearbeitet haben.

Ich bitte um Nachsicht, dass hier keine namentliche Hervorhebung vorgenommen wurde. Die Namen der einzelnen Autoren und ihrer Institutionen sind auf den folgenden Seiten zu finden.

Vielen Dank dafür.



*Mirko Geiger
1. Bevollmächtigter
IG Metall
Heidelberg*

Vom Interessenausgleich über den Sozialplan hin zur Transfergesellschaft

Von Rainer Wagner und Mirko Geiger



Rainer Wagner,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Heidelberger Druckmaschinen AG



Mirko Geiger,
1. Bevollmächtigter der IG Metall Heidelberg

Die Druckmaschinenindustrie hat für den deutschen Maschinenbau eine strategische Bedeutung. Viele der über 30.000 Arbeitsplätze bei den drei hiesigen und führenden Druckmaschinenherstellern sind derzeit akut gefährdet. Damit stehen auch der Erhalt und die Weiterentwicklung der Spitzentechnologie in diesem Bereich auf dem Spiel.“

Dies waren die einleitenden Worte der Erklärung der IG Metall zur Druckmaschinenindustrie vom 8. Mai 2009 - und sie kennzeichneten die zum Teil dramatische Lage der Druckmaschinenhersteller.

Aufträge brachen ein

Das Jahr 2008 war ein Jahr der Extreme - zumindest bei der Auftragslage der Druckmaschinenindustrie. Die Heidelberger Druckmaschinen AG (nachfolgend wie im firmeninternen Sprachgebrauch als "Heidelberg" bezeichnet) hatte im Juni 2008 auf der drupa in Düsseldorf einen Auftragseingang von über 1 Milliarde Euro verzeichnet. Kurz darauf brach der Auftragseingang im Gefolge der Finanzkrise auf ganzer Linie ein. Ein Auftragsrückgang von über 50 % brachte das Unternehmen in eine schwierige Lage.

In einem Schreiben an die IG Metall Heidelberg führte Herr Schreier, der Vorstandsvorsitzende der Heidelberger Druckmaschinen AG, aus, dass das in 2008 aufgelegte Programm zur Kostenreduzierung nicht ausreichen würde,

um das Unternehmen zu stabilisieren.

Kernpunkte dieses Programms waren Personalkostenreduzierung durch einvernehmliches Ausscheiden aus dem Unternehmen und verstärkte Altersteilzeit, Turbo-Altersteilzeit oder Sabbaticalregelungen. Auch die Kurzarbeit, mit der man bei Heidelberg im November 2008 begann, reichte nicht aus, um den durch die weltweite Finanzkrise ausgelösten massiven Auftragseinbruch in der Print-Medien-Industrie zu überbrücken. Die zunehmend restriktivere Kreditvergabe der Banken gegenüber den Kunden der Druckmaschinenhersteller führte dazu, dass die Auftragseingänge nochmals erheblich zurückgegangen seien.

Deshalb müsse der bei der Heidelberger Druckmaschinen AG gültige Zukunftssicherungs-Tarifvertrag in Bezug auf Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zu Ende Juni 2009 gekündigt werden. Ziel sei es, das Gesamtunternehmen zu retten. Infolgedessen müssten allein in Deutschland 2500 Beschäftigte betriebsbedingt gekündigt werden. Weltweit forderte der Vorstand den Abbau von 5.000 Arbeitsplätzen bei Heidelberg.

Beschäftigte wollten nicht Schlachtlämmer der Finanzkrise sein

Auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen und auf einer zentralen Protestkundgebung machten Belegschaft,

Betriebsrat und IG Metall deutlich, dass sie sich nicht zu „Schlachtlämmern“ der Finanzkrise machen lassen wollten. Am 2. April 2009 protestierten über 6000 Kolleginnen und Kollegen vor dem Wieslocher Werk der Heidelberger Druckmaschinen AG für den Erhalt aller Standorte und ihrer Arbeitsplätze.

Zu diesem Zeitpunkt hatten viele Kolleginnen und Kollegen bereits über 6 Monate Kurzarbeit mit erheblichen finanziellen Einbußen hinter sich.

Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland war hilfreich

Rückwirkend zum Februar 2009 trat das "Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland" in Kraft. Dieses Gesetz beruhte in wesentlichen Teilen auf Überlegungen der IG Metall. Es ermöglichte durch die Ausweitung von Kurzarbeit, Beschäftigte im Betrieb halten zu können und dennoch Personalkosten zu sparen.

Die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wurde auf 24 Monate ausgedehnt und die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach einem Kurzarbeitszeitraum von 6 Monaten geregelt. Heidelberg nutzte auch intensiv die Möglichkeit, die Beschäftigten während der Kurzarbeit weiter zu qualifizieren.

Diese Maßnahmen haben sehr viel dazu beigetragen,

dass das Unternehmen die Zeiten der Kurzarbeit finanziell durchstehen konnte.

Der Druckmaschinenkonzern musste neben der Bewältigung des massiven Auftragsrückganges auch seine Finanzierung absichern. Das ließ sich nicht allein durch Kostensenkungsprogramme erreichen, dazu waren auch Umschuldung, Bundesbürgschaften, KfW-Kredite, Kapitalerhöhung und letztendlich die Neuausrichtung der Finanzierung und Ausgabe einer Anleihe notwendig.

Ziel des Betriebsrates und der IG Metall: möglichst viele Arbeitsplätze bei Heidelberg zu erhalten

Zu Beginn des Jahres 2009 zeichnete sich ab, dass die Umsatzentwicklung und die Auftragseingänge weit hinter den Erwartungen zurückblieben. Die Gesamtlage des Konzerns und vor allem die finanzielle Situation war besorgniserregend.

Das hat den Betriebsrat und die IG Metall dazu bewogen, eine Strategie zu entwickeln, die den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze zum Ziel hatte und Konfrontationen vermeiden sollte, die den Erhalt des Unternehmens gefährdet hätten. Unser Hauptanliegen war es zunächst, mehr Zeit zu gewinnen und die Möglichkeiten zu nutzen, die sich durch Kurzarbeit und Qualifizierungsmaßnahmen ergaben.



Die Druckindustrie - eine Branche im Wandel

Im Laufe des Frühjahrs 2009 wurde immer deutlicher, dass die Finanzkrise nur der Katalysator war, der den "verschleppten" Strukturwandel in der grafischen Industrie, insbesondere bei den Herstellern von Druckmaschinen, beschleunigte.

Dabei spielte nicht nur die bereits seit Jahren bekannten Überkapazitäten der Druckmaschinenhersteller eine Rolle, sondern auch die in der Krise sichtbar werdende Veränderung des Druckmaschinenmarktes: die Druckmaschine selbst wurde und wird immer produktiver, bedingt durch höhere Druckgeschwindigkeit und eine höhere Automatisierung. Der Markt für Druckereiprodukte wuchs allerdings nicht im gleichen Maß, die zu vielen Anbieter bekämpften sich mit gnadenlosen Dumpingpreisen, die nur deshalb möglich waren,

weil Neuinvestitionen in produktivere Druckmaschinen auf Leasing- oder Kreditbasis getätigt wurden. Kleine Druckereien konnten die Investitionsspirale nicht mehr länger mitmachen und gingen häufig in die Insolvenz. Mittlere und große Druckereien machten sich von externen Kapitalgebern abhängig und gerieten durch die restriktive Kreditvergabe in die Krise. Parallel dazu wurden Teile des Werbeetat vieler Unternehmen gekürzt oder von Printmedien in Internet-Aktivitäten verlagert. Einige sehr große Druckereien begannen, standardisierte Drucksachen über Internetportale zu vermarkten, das beschleunigte den Rückgang an Druckereibetrieben (in Deutschland verschwinden derzeit pro Jahr ca. 6 % der Druckereien).

Der Strukturwandel hält zur Zeit noch an.

6000 demonstrierten für ihre Arbeitsplätze bei HEIDELBERG in Wiesloch 2009. Dabei waren Kolleginnen und Kollegen von Wiesloch, Heidelberg, Amstetten, Brandenburg, Ludwigsburg, Mönchengladbach und Kiel



Am 2. April 2009 protestierten über 6000 Kolleginnen und Kollegen vor dem Wieslocher Werk der Heidelberger Druckmaschinen AG für den Erhalt aller Standorte und ihrer Arbeitsplätze.

Sicherung der wirtschaftlichen Existenz - trotz Arbeitsplatzverlust

Im Frühjahr 2009 war deutlich, dass trotz der bisherigen Sparpakete und der Ausweitung der Kurzarbeit an betriebsbedingten Kündigungen kein Weg vorbeiführte, wollte man nicht die Überlebensfähigkeit des gesamten Unternehmens und damit alle Arbeitsplätze gefährden.

Wir suchten deshalb nach Möglichkeiten, den vom Arbeitsplatzabbau betroffenen Beschäftigten wenigstens eine zeitlich befristete Absicherung des derzeitigen Einkommens und damit ihrer wirtschaftlichen Existenz zu gewährleisten.

Unser Ziel war es, arbeitsmarktpolitische Instrumente zu nutzen, die es der einzelnen Kollegin und dem einzelnen Kollegen ermöglichten, nach dem Arbeitsplatzverlust bei Heidelberger Druckmaschinen nicht sofort in die Arbeitslosigkeit zu geraten. Die

Überlegungen der inhaltlichen Ausgestaltung einer möglichen Lösung vor dem Hintergrund einer außerordentlich problematischen wirtschaftlichen Lage des Gesamtunternehmens wurde auf Arbeitnehmerseite intensiviert.

Breite Diskussion

Betriebsratsgremien und Unternehmensleitungen aller Standorte diskutierten, mit welchen Maßnahmen sich das Ziel erreichen ließe, die Sicherung der Fortführung des Unternehmens bei einer möglichst geringen Anzahl betriebsbedingter Kündigungen und dem Erhalt des Einkommensniveaus der Beschäftigten zu erreichen.

Neben Sozialplan und Abfindungen machten sich Betriebsratsgremien und IG Metall auch für die Einrichtung einer Transfergesellschaft stark. Es gab kein anderes arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäf-

tigten - die nichts für die Krise konnten, aber Opfer dieser Krise waren - für einen gewissen Zeitraum materiell abzusichern.

Mit der Transfergesellschaft konnten wir – bei der im Jahr 2009 – generell sehr schlechten Lage auf dem Arbeitsmarkt, unseren Kolleginnen und Kollegen 12 Monate mehr Zeit zur Arbeitsplatzsuche und finanzielle Absicherung organisieren.

Wir hätten gerne eine Transfergesellschaft mit einer Laufzeit von zwei Jahren eingerichtet, aber der Gesetzgeber hat – gegenüber früheren Jahren – die maximale Bezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld von 24 auf 12 Monate gekürzt.

Die Transfergesellschaft sollte auch die Funktion eines Schutzraums für die nicht so schnell vermittelten – oder vermittelbaren – Kolleginnen und Kollegen erfüllen. Bedingt durch den besseren Betreuungsschlüssel und die intensivere Beratung waren Qualifizierungs- und Förderungsmaßnahmen besser zu planen.

Während der Zeit der Transfergesellschaft konnten sich auch alle Transferbeschäftigten aus einem Arbeitsverhältnis bewerben – das war ein wichtiger psychologischer und rechtlicher Aspekt. Die Transfergesellschaft sollte als Brücke von der Beschäftigung bei Heidelberg bis zum Eintritt in ein neues Arbeitsverhältnis dienen, damit ein "Absturz" in die Arbeitslosigkeit oder in ein

Die Kolleginnen und Kollegen bekamen während der 12-monatigen Transfergesellschaft über 90 % ihres durchschnittlichen Nettoverdienstes, den sie bei den Heidelberger Druckmaschinen zur Verfügung hatten

unterwertiges Arbeitsverhältnis verhindert wird.

Oktober 2009 - die "zweitbeste Lösung" ist ausgehandelt

Nach über vier Monaten konnte im Oktober 2009 ein Verhandlungsergebnis erzielt werden. Vorausgegangen waren intensive Verhandlungen zwischen Betriebsrat, IG Metall und Geschäftsleitung. Zwischenzeitlich informierten wir die Beschäftigten durch Betriebs- oder Abteilungsversammlungen über den jeweiligen Verhandlungsstand. Es wurde klar kommuniziert, dass die Transfergesellschaft im Vergleich zum Erhalt der Arbeitsplätze nur die "zweitbeste Lösung" darstellte.

Letztendlich mussten 1.170 Kolleginnen und Kollegen in Deutschland das Unternehmen verlassen. Alleine an den Standorten Heidelberg und Wiesloch verloren 970 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz.

Hinzu kommen hier noch die vielen Kolleginnen und Kollegen, die in der bis dahin dauernden einjährigen Auseinandersetzung das Unternehmen bereits über freiwillige Maßnahmen verlassen hatten.

3 Alternativen für die Kolleginnen und Kollegen

1054 Kolleginnen und Kollegen wählten den Weg in die Transfergesellschaft als eine der drei möglichen Alternativen – Aufhebungsvertrag und Ausscheiden aus dem Unternehmen ohne Transfergesellschaft, Aufhebungsvertrag

mit Wechsel zum 01.03.2010 in die Transfergesellschaft „weitblick“ oder betriebsbedingte Kündigung mit der Möglichkeit, den individuellen Rechtsweg zu beschreiben.

Transfergesellschaft als "Bonus"

Es gab im Sozialplan einen finanziellen Anreiz für alle, die einen Wechsel in die Transfergesellschaft vollzogen. Wir konnten aushandeln, dass die Sozialplanabfindung nicht zur Finanzierung der Transfergesellschaft teilerrechnet wurde, sondern dass die Einrichtung der Transfergesellschaft zusätzlich "obendraufgelegt" wurde.

Das Transferkurzarbeitergeld in Höhe von 60 bzw. 67 % wurde durch einen Aufstockungsbetrag auf Basis von 11 % (für nicht organisierte Arbeitnehmer) bzw. 14 % (für IG Metall-Mitglieder) des früheren Bruttoverdienstes erhöht.

Damit war sicher gestellt, dass die Kolleginnen und Kollegen während der Zeit in der Transfergesellschaft über 90 % ihres durchschnittlichen Nettoverdienstes bei Heidelberg zur Verfügung hatten.

Begleitung auch in der Transfergesellschaft – mittels Beirat und Betriebsrat

Wir wollten unsere Kolleginnen und Kollegen auch in der Transfergesellschaft nicht alleine lassen. Deshalb setzten wir die Gründung eines Beirates durch, der die Aktivi-

täten innerhalb der Transfergesellschaft begleitete.

Der Beirat wurde gebildet aus Vertretern der Geschäftsleitung, der Arbeitsagentur, des Betriebsrats und der IG Metall. Er erwies sich als effizientes Instrument, um anstehende Probleme in Abstimmung mit allen Beteiligten schnell und unter Interessenwahrung unserer Kolleginnen und Kollegen zu regeln. Das Betriebsratsgremium Wiesloch/Heidelberg stellte während der gesamten Zeit der Transfergesellschaft zwei Betriebsräte als zusätzliche Vertrauenspersonen ab, die Ansprechpartner vor Ort waren, was von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen sehr begrüßt wurde.

Über 99 % der betroffenen Beschäftigten sind in die Transfergesellschaft eingetreten. Das spricht zum einen für unser Verhandlungsergebnis mit seinen finanziellen Anreizen, und zeigt zum anderen auch die Sorgfalt bei der Sozialauswahl, die so gerecht und genau wie möglich durchgeführt wurde und somit für individuelle Klagen nur wenig Aussicht auf Erfolg gelassen hätte.

Besitzstände verteidigen - auch in der Krise

Die Transfergesellschaft hat ihre Aufgabe sehr gut erfüllt, die Vermittlungsquote lag bei etwa 80 % und durch intensives "Networking" unter Einbeziehung vieler Betriebe und Betriebsratsgremien in der Region konnten viele Kolleginnen und Kolle-

Über 99 % der betroffenen Beschäftigten sind in die Transfergesellschaft eingetreten

Von entscheidender Bedeutung war, dass sich Gesamtbetriebsrat und die IG Metall gemeinsam mit dem Vorstand der Heidelberger Druckmaschinen AG dafür einsetzten, Heidelberg vor einem drohenden nachhaltigen wirtschaftlichen Schaden zu bewahren.

gen wieder einen festen Arbeitsplatz mit guter Bezahlung auf tariflichem Niveau finden.

Krise noch nicht überwunden

Die Krise im Druckmaschinenbau ist aber noch nicht überwunden, auch nicht bei Heidelberg. Das zwang uns auf betrieblicher Ebene zu Regelungen mit vertretbaren betrieblichen wie auch tariflichen Zugeständnissen, die teilweise über einen mittelfristigen Zeitraum aber finanziell schadlos für die Beschäftigten waren. Kurzarbeit ist aber in einigen Unternehmensbereichen immer noch erforderlich, bis zum heutigen Zeitpunkt im Sommer 2011.

Im Rückblick war von entscheidender Bedeutung für den Erhalt des Unternehmens, dass sich der Gesamt-

betriebsrat und die IG Metall gemeinsam mit dem Vorstand dafür einsetzten, Heidelberg vor einem drohenden nachhaltigen wirtschaftlichen Schaden zu bewahren. Neben den Zugeständnissen der Belegschaft gegenüber dem Unternehmen haben die Instrumente Kurzarbeit, Transfergesellschaft, die Bundesbürgschaft aus dem Konjunkturpaket II und ein KfW-Kredit sowie die sich anschließende Kapitalerhöhung und Refinanzierung des Unternehmens dazu beigetragen, dass die Heidelberger Druckmaschinen AG in ihrer Substanz bis heute Weltmarktführer bei Bogendruckmaschinen bleiben konnte und zukünftig die Chance hat, auf alte Wachstumspfade zurück zu kehren.

Die Heidelberger Druckmaschinen AG bleibt Weltmarktführer bei Bogendruckmaschinen

Personalabbau in schwierigen Zeiten

Erfahrungen mit der Transfergesellschaft bei der Heidelberger Druckmaschinen AG

Klaus Hofer – Leiter Human Resources Heidelberg Gruppe

Vor dem Hintergrund der Weltwirtschaftskrise im Jahr 2008 und den sich daraus ergebenden besonderen Auswirkungen auf die Print Medien Industrie, war der Weltmarktführer und größte Hersteller von Druckmaschinen, die Heidelberger Druckmaschinen AG, zu einem drastischen Kostensenkungsprogramm, verbunden mit der Anpassung seiner Personalkapazitäten, gezwungen.

Dies begann mit der flächendeckenden Einführung von Kurzarbeit ab dem 4. Quartal 2008. Aufgrund des weiterhin rückläufigen Auftragseingangs war – in Ergänzung zu den bis dahin durchgeführten sozialverträglichen Personalanpassungsmaßnahmen – die Umsetzung des größten Stellenabbaus in der Unternehmensgeschichte unumgänglich. Im Rahmen des Restrukturierungsplans „HEIDELBERG 2010“ wurden rund 25% der Mitarbeiter im In- und Ausland abgebaut. Allein an den deutschen Konzernstandorten waren von dieser Maßnahme ca. 1.400 Mitarbeiter betroffen.

Ziel: Eine Beschäftigungsperspektive außerhalb des Unternehmens anzubieten

In den Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung, dem Betriebsrat sowie der IG Metall zum Interessenausgleich und Sozialplan war die Einrichtung einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft ein wesentliches Ele-

ment. In Anbetracht der im Jahr 2009 andauernden Wirtschaftskrise war es ein zentrales Anliegen der Verhandlungspartner, den ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Heidelberger Druckmaschinen AG, in Ergänzung zu den sozialplanüblichen Abfindungszahlungen eine Beschäftigungsperspektive außerhalb des Unternehmens anzubieten.

Qualität und eine bundesweite Präsenz sprechen für weitblick

Kriterien für die Auswahl der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft waren sowohl die Qualität als auch eine bundesweite Präsenz. Nach einer Präsentation verschiedener Anbieter entschieden sich die Verhandlungspartner für die „weitblick-Personalpartner GmbH“ („weitblick“). Bei „weitblick“ handelt es sich um eine Tochtergesellschaft des „bfw“, welches als Unternehmen für Bildung des Deutschen Gewerkschaftsbundes über umfassende Industrie- und Branchenkenntnisse verfügt und zugleich als Gründungsmitglied im Bundesverband der Träger und Beschäftigten-transfer e.V., eine entsprechende Zertifizierung aufweist. Ferner war die bundesweite Vernetzung von „weitblick“ schon deshalb entscheidend, weil mehrere deutsche Standorte der Heidelberger Druckmaschinen AG von dem Personalabbau betroffen waren.

Die Umsetzung des Stel-

lenabbaus bei der Heidelberger Druckmaschinen AG stellte alle Beteiligten vor besondere Herausforderungen. Die rechtlichen Kriterien im Rahmen der Sozialauswahl mussten beachtet werden. Daneben musste gewährleistet werden, dass die Trennung in einer Form stattfand, die den Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeiter und des Unternehmens Rechnung trug, zumal auch Mitarbeiter mit langjährigen Betriebszugehörigkeiten vom Personalabbau betroffen wurden.

Noch vor dem Abschluss der Sozialauswahl wurden dementsprechend sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter des Personalbereiches eingehend auf die Durchführung der Trennungsgespräche vorbereitet und geschult. Darüber hinaus wurde gemeinsam von der Personalabteilung und dem Betriebsrat eine Informationsbroschüre für kündigungsbetroffene Mitarbeiter konzipiert. Diese gab Auskunft sowohl über die Leistungen des Sozialplans als auch über die Zielsetzung sowie die Konditionen der Transfergesellschaft (Transfer-Kurzarbeitergeld, Aufstockungszahlung des Unternehmens während der Dauer der Transfergesellschaft, Möglichkeiten der Qualifizierung etc.). Schließlich wurden die kündigungsbetroffenen Mitarbeiter noch vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen, von „weitblick“-Vertretern über alle Aspekte im Zusammenhang mit der Transfergesellschaft (sog.



Klaus Hofer – Leiter Human Resources Heidelberg Gruppe

Die Erfahrungen sind ein Beleg dafür, dass ein Personalabbau in schwierigen Zeiten, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer sachgerechten Trennungskultur, möglich ist.

Profiling, Bewerbertraining, Qualifizierungsmaßnahmen, Koordination der Aktivitäten mit der Agentur für Arbeit etc.) informiert.

Alle zuvor genannten Maßnahmen erwiesen sich – gerade auch im Nachhinein betrachtet – als äußerst hilfreich, um die Ängste und Befürchtungen der vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter, zumindest teilweise abzumildern und ihnen frühzeitig Beschäftigungsperspektiven außerhalb der Heidelberger Druckmaschinen AG aufzuzeigen.

Ein wesentliches Element war dabei zweifelsohne die materielle Absicherung während der 12-monatigen Dauer der Transfergesellschaft durch das Transfer-Kurzarbeitergeld, verbunden mit der Aufstockungszahlung des Unternehmens.

Weil die Wirtschaftskrise weiter ging, war es nicht einfach

Hinzu kam, dass sich die Unternehmensleitung, der Betriebsrat, die IG Metall, die Agentur für Arbeit sowie "weitblick" darüber im Klaren waren, dass der Erfolg der Transfergesellschaft sowie deren Akzeptanz und Reputation bei den Mitarbeitern in ganz entscheidender Weise von der frühzeitigen Weitervermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse abhing. Aufgrund des Fortdauerns der Wirtschaftskrise in den ersten Monaten der Transfergesellschaft war dies, trotz der gemeinsamen Zielvorstel-

lung aller Beteiligten, kein leichtes Unterfangen.

Vor diesem Hintergrund wurde beschlossen, die Aktivitäten der Transfergesellschaft durch einen Beirat zu begleiten, in dem neben Vertretern der Heidelberger Druckmaschinen AG, des Betriebsrates, der IG Metall sowie der Agentur für Arbeit auch die jeweiligen Standortverantwortlichen von "weitblick" vertreten waren. In Ergänzung zu dem zentralen Transfergesellschafts-Beirat in Heidelberg/Wiesloch, wurden entsprechende Beiräte in den übrigen deutschen Standorten der Heidelberger Druckmaschinen AG errichtet.

In regelmäßig stattfindenden Sitzungen wurden die Beteiligten über die Vermittlungserfolge von "weitblick" informiert. Anfragen von Unternehmen für Mitarbeiter mit einem spezifischen Anforderungsprofil, die bei der Personalabteilung der Heidelberger Druckmaschinen AG eingingen, wurden unverzüglich an "weitblick" weitergeleitet. Gegenstand der Beratungen im Beirat der Transfergesellschaft waren ferner besondere, das durchschnittliche Qualifizierungsbudget übersteigende Weiterbildungsmaßnahmen. Erörtert wurden darüber hinaus kritische Einzelfälle (insbesondere von Mitarbeitern ohne Einbindung der Beteiligten initiierte und nicht ESF-konforme Qualifizierungen).

Als äußerst hilfreich hat sich zudem erwiesen, dass ausgewählte Betriebsräte der

Heidelberger Druckmaschinen AG als Ansprechpartner für die ehemaligen Mitarbeiter des Unternehmens in den angemieteten Räumlichkeiten der Transfergesellschaft zur Verfügung standen.

Die frühen Vermittlungserfolge bereits in den ersten Monaten der Transfergesellschaft sowie die Tatsache, dass nach Abschluss der 12-monatigen Laufzeit nahezu 80% der Mitarbeiter in anderweitige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden konnten, spricht sowohl für die Qualität von "weitblick" als auch das konstruktive Zusammenwirken aller im Beirat vertretenen Parteien. Diese hat ebenfalls dazu beigetragen, dass es der Heidelberger Druckmaschinen AG gelungen ist, als viertes Unternehmen in Deutschland für die Mitarbeiter in der Transfergesellschaft Fördermittel nach dem Europäischen Globalisierungsfond zu erhalten.

Die Erfahrungen mit der Errichtung einer Transfergesellschaft bei der Heidelberger Druckmaschinen AG sind ein Beleg dafür, dass ein Personalabbau in schwierigen Zeiten, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer sachgerechten Trennungskultur, möglich ist. Die Tatsache, dass es bei dem größten Personalabbau der Unternehmensgeschichte nur zu fünf Kündigungsschutzklagen gekommen ist, unterstreicht diese Aussage.

Neue Beschäftigung durch Verbesserung der Integrationschancen

Von Dr. Bettina Rademacher-Bensing, Wolfgang Heckmann

Transfergesellschaften werden von der Bundesagentur für Arbeit bei ihrem vorrangigen Ziel unterstützt, einen möglichst nahtlosen Übergang der betroffenen Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung zu erreichen. Die Aussichten darauf sind individuell sehr unterschiedlich und werden deswegen noch vor Überleitung in eine Transfergesellschaft festgestellt. So kann zeitnah gemeinsam mit den Betroffenen entwickelt werden, welche Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt existieren.

Besonders günstig - und von den meisten gewünscht - ist die zeitnahe Aufnahme einer neuen Beschäftigung. Zum Teil fehlen jedoch aktuelle berufliche Kenntnisse, es bestehen Unsicherheiten bei der Bewerbung, der Arbeitsmarkt hat sich verändert etc.; diese Kenntnisse werden durch entsprechende Maßnahmen des Arbeitgebers (Transfergesellschaft) vermittelt.

Die Neuregelungen, die seit Januar 2011 in Kraft sind, erhöhen die Qualität und Transparenz des Transfergeschehens und verbessern die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und des Transfer-Kurzarbeitergeldes. Dadurch werden die Auswirkungen des Personalabbaus abgefedert, unter rechtzeitiger Einbindung der Agenturen in das Transfergeschehen.

Durch die Betonung des Transfercharakters wird deutlich, dass die Zielrichtung der

Regelung nicht darauf ausgerichtet ist, Entlassungen sozialverträglich zu begleiten und damit die passive Kurzarbeit zu fördern, sondern vorrangig die Eingliederung auf dem 1. Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Dabei gilt es, frühzeitig alle Beteiligten mit einzubeziehen. In Heidelberg geschah dies bereits vor in Krafttreten des Gesetzes auf der Basis einer freiwilligen Übereinkunft, die durch die schwierige Arbeitsmarktlage allen Beteiligten sinnvoll erschien.

Strukturelle und konjunkturelle Situation des Arbeitsmarktes

Der Wegfall von fast 1000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen führte im Agenturbezirk Heidelberg (Stadt Heidelberg sowie Teile des Rhein-Neckar Kreises) zu einer deutlichen strukturellen Veränderung. Auf Basis des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit lässt sich für den Maschinenbau aus der Kumulation von Indikatoren eine Negativwirkung erkennen (extreme Umsatz- und Auftragsrückgänge kombiniert mit einem hohen Exportanteil und einem negativen Ifo-Geschäftsklimaindex führen zu Rückgängen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung). Der im Bezirk Heidelberg durchgeführte Abbau von Arbeitsplätzen entsprach einem Rückgang von mehr als 7% aller sozialversicherungspflichti-

gen Beschäftigten im Bereich Maschinenbau. Eine Kompensation durch die Struktur der verbliebenen Unternehmen (vornehmlich kleine und mittelständische Unternehmen) war nicht zu erwarten, zumal sich im Bereich der IHK Rhein-Neckar die Zahl der Industriebeschäftigten bereits von 2008 auf 2009 um 4,3% verringert hatte.

Entlastung durch andere Wirtschaftszweige mit günstigeren Aussichten war nicht gegeben. In Heidelberg konnten die Wirtschaftszweige Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Heime und Sozialwesen, die einen Bedarf an Arbeitskräften haben und sich sowohl in nationaler als auch regionaler Einschätzung weiterhin positiv entwickeln, aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen nur wenig zur Integration der ehemaligen Mitarbeiter der Heidelberger Druckmaschinen beitragen.

Im Jahr 2009/2010 war überdies der Arbeitsmarkt aufgrund der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise angespannt, mit erhöhter Arbeitslosenquote und gleichzeitig schlechteren Integrationsmöglichkeiten für Arbeitsuchende. Die schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt war zudem durch sehr hohe Steigerungsraten beim Einsatz von Kurzarbeit gekennzeichnet, davon waren allein in Heidelberg im Jahr 2009 bis zu 13.000 Arbeitnehmer betroffen, eine Steigerung um das Zwanzigfache gegenüber 2007. Selbst bei



*Dr. Bettina Rademacher-Bensing,
Agentur für Arbeit
Heidelberg,
Geschäftsführerin
operativer
Bereich*



*Wolfgang Heckmann,
Agentur für Arbeit
Heidelberg,
Vorsitzender der
Geschäftsführung*

Die Vielzahl betroffener Mitarbeiter bei der Heidelberger Druckmaschinen AG führte aus Sicht der Agentur für Arbeit Heidelberg zu einem großen Abstimmungsbedarf, sowohl mit dem Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmervertretung und der Transfergesellschaft

Die Arbeitsmarktlage bedingte ein koordiniertes Vorgehen, um die Integration in Arbeit voranzutreiben

einem Anziehen der Konjunktur 2010 war in absehbarer Zeit nicht mit vermehrtem Personalbedarf auf Seiten der Unternehmen zu rechnen. Die skizzierte Arbeitsmarktlage bedingte ein koordiniertes Vorgehen, um die Integration in Arbeit voranzutreiben.

Frühzeitige Abstimmung und Transparenz sichern den Erfolg

Die Vielzahl betroffener Mitarbeiter bei der Heidelberger Druckmaschinen AG führte aus Sicht der Agentur für Arbeit Heidelberg zu einem großen Abstimmungsbedarf, sowohl mit dem Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmervertretung und der Transfergesellschaft, die die Mitarbeiter übernahm. Zudem verteilten sich die Arbeitnehmer auf zahlreiche Agenturen in Baden-Württemberg sowie anderen Bundesländern (ca. 60% in Heidelberg, 20% in benachbarten Agenturen, weitere 20% auf 20 Agenturen im Bundesgebiet verteilt.) Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, fanden Vorgespräche bereits vier Monate vor Beginn der Transfergesellschaft statt. Es wurde frühzeitig Einigkeit darüber erzielt, Ressourcen in Heidelberg bei Agentur und Transfergesellschaft zu bündeln und vor allem den Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse voranzutreiben. Jeder der Partner (abgebender Arbeitgeber, aufnehmende Transfergesellschaft, Arbeitnehmer-

vertretung und Agentur für Arbeit) setzte die eigenen Möglichkeiten ein, um die Integration in Arbeit aktiv zu unterstützen. Schon deutlich im Vorfeld wurden die betroffenen Mitarbeiter durch die Transfergesellschaft und die Agentur für Arbeit Heidelberg informiert und beraten, um den Übergang möglichst problemlos zu gestalten.

Die Größenordnung der Transfergesellschaft, die Vielzahl der beteiligten Partner und die ungewisse Arbeitsmarktentwicklung verlangten ein besonders transparentes Vorgehen. Detaillierte Absprachen der Agentur mit der Transfergesellschaft erfolgten zum Bearbeitungsprozess (vom Erkennen des Qualifizierungsdefizites bis zur Genehmigung der entsprechenden Maßnahme durch die Agentur) sowie zu inhaltlichen Schwerpunkten bei der Qualifizierung. So wurden nicht nur alle Mitarbeiter der Transfergesellschaft als arbeitssuchend aufgenommen, sondern auch von Agentur und Transfergesellschaft gemeinsam betreut. Wöchentliche Rückmeldungen der Transfergesellschaft an die Agentur ermöglichten jederzeit einen Überblick zu den bereits integrierten, im Praktikum oder in der Weiterbildung befindlichen Arbeitnehmern. Auch im Bereich der Stellenakquise wurde gemeinsam gearbeitet. Hinzu kam eine Begleitung auf Ebene der Arbeitnehmervertretung durch Betriebsräte, die u.a. wöchentliche Sprechstunden für die ehe-

maligen Kollegen abhielten. Auf übergeordneter Ebene sorgte ein Beirat unter Vorsitz der Heidelberger Druckmaschinen für ergänzende Impulse und zielgerichtete Nachhaltung vereinbarter Maßnahmen.

Qualifizierung und Arbeitsaufnahme – zusätzliche Mittel durch den ESF und den EGF

Für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld führt die Bundesagentur für Arbeit ein Programm für zusätzliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen durch, dieses wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Die ESF-Förderung flankiert die nationale Arbeitsmarktpolitik.

Bereits während des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld kann so über den ESF die Teilnahme an sinnvollen, arbeitsmarktlisch zweckmäßigen Maßnahmen erfolgen. Hierfür ist eine zeitnahe Zustimmung der zuständigen Agentur zu den jeweilig beantragten Maßnahmen erforderlich, um eine Förderung durch den ESF zu erlangen.

Da es sich im Fall der Heidelberger Druckmaschinen um mehr als 1000 Mitarbeiter handelte, wurde bereits vor Beginn der Transfergesellschaft das Vorgehen mit allen Beteiligten abgestimmt. „Kurze Wege“ durch einen definierten Ansprechpartner der Agentur für die Transfergesellschaft, schnelle Rückmeldungen bei Genehmigungen

Einigkeit: Ressourcen in Heidelberg, bei Agentur und Transfergesellschaft zu bündeln

Durch Förderung des Europäischen Globalisierungsfonds konnten weitere berufliche Weiterbildungen, andere Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt – wie der ergänzenden Betreuung nach Beendigung der Transfergesellschaft – finanziert werden

bzw. bei Unklarheiten und eine zentrale Steuerung aller Qualifizierungsanträge durch die Agentur für Arbeit Heidelberg ermöglichten nahezu 600 Förderungen der beruflichen Weiterbildung über ESF sowie anschließende Arbeitsaufnahmen.

Aufgrund der strukturellen Veränderungen, die die Transfergesellschaft auf dem regionalen Arbeitsmarkt verursachte, bot sich die Antragstellung auf ein weiteres Programm der Europäischen Union an: der Europäische Globalisierungsfonds (EGF) unterstützt Arbeitskräfte, die infolge von weitgehenden strukturellen Veränderungen im Weltwirtschaftsgefüge entlassen werden. Die Bundesagentur für Arbeit ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Umsetzung der für Deutschland in Brüssel beantragten Vorhaben beauftragt und maßgeblich an der Erarbeitung der Förderkonzepte beteiligt. Im vorliegenden Fall wurde bereits deutlich im Vorfeld der anstehenden Transfergesellschaft geklärt, ob eine Antragstellung Aussicht auf Erfolg haben könnte. Mit Unterstützung der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit wurden alle erforderlichen Unterlagen und Dokumentationen erstellt, durch das BMAS erfolgte die Antragstel-

lung in Brüssel, die positiv beschieden wurde. Gerade die frühzeitige Beteiligung aller Partner (Arbeitgeber, Transfergesellschaft, Agentur für Arbeit und Arbeitnehmervertretung) sorgte für ein stimmiges Konzept, das in seiner Umsetzung durch einen aktiven Beirat begleitet wurde.

In der besonderen Konstellation der Förderung konnten durch den EGF noch weitere 130 berufliche Weiterbildungen finanziert werden, neben zahlreichen anderen Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt wie der ergänzenden Betreuung nach Beendigung der Transfergesellschaft, Peergroups, speziellen Trainings, Mobilitätsbeihilfen etc.

Erfolg der Transfergesellschaft lässt sich auf alle Beteiligten zurückführen

Die Verbesserung der Integrationschancen wurde durch die beiden Programme der Europäischen Union und die Anstrengungen vor Ort besonders vorangetrieben. Eine sehr enge Abstimmung vor und während der zwölfmonatigen Transferzeit zwischen Transfergesellschaft und regionaler Agentur und das erklärte Ziel, möglichst viele Arbeitnehmer direkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sorgte für eine hohe Integrationsquote von 80% nach 12

Monaten. Flankierende Maßnahmen wie die aktive Mitarbeit der Betriebsräte (Weiterbetreuung der ehemaligen Kollegen, Teilnahme an Beratungsgesprächen und im Beirat), eine hohe Transparenz der Arbeitsweise, der Einsatz eines zusätzlichen Akquisiteurs von Stellen durch die Transfergesellschaft und die gute Zusammenarbeit zwischen Agentur und allen Beteiligten sicherten den Erfolg.

Die Vorbereitung der Transfergesellschaft

Von Werner Schäfer, Christina Fay und Roland Fleck



Werner Schäfer,
Prokurist bfw



Christina Fay,
Leiterin Vertriebs-
und Kompetenzzentrum Süd –
weitblick



Roland Fleck,
Projektleiter TQG
Heidelberger Druck

Im September 2009 wurde weitblick-personalpartner GmbH, eine Tochter des Berufsbildungswerkes des DGB, von der Heidelberger Druckmaschinen AG beauftragt, ab dem 01.03.2010 eine Transfergesellschaft für die HDM AG, HDD und HDM Postpress an den Standorten Heidelberg, Wiesloch, Amstetten, Ludwigsburg und Brandenburg für die Dauer von 12 Monaten durchzuführen.

Im Vorfeld des Transferprojektes hatten Werner Schäfer, Zentralbereichsleiter im bfw des DGB und für das Tochterunternehmen weitblick zuständig, Cornelia Rieke, Leiterin Marketing und Entwicklung der weitblick und Christina Fay, Leiterin Vertriebs- und Kompetenzzentrum Süd der weitblick sowohl den Gesamtbetriebsrat als auch die Personalleitung der HDM in ausführlichen Gesprächen und Präsentationen zu den Möglichkeiten und Vorteilen einer Transfergesellschaft beraten.

Von November 2009 bis Januar 2010 fanden für alle 1054 Kolleginnen und Kollegen der HDM Profiling statt, die der Feststellung von Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfen dienen. Dies war eine Voraussetzung für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld, der Grundentlohnung in der Transfergesellschaft.

Für die fünf Standorte wurden passende Projektbüros angemietet und eingerichtet. Allein im Projektbüro für die

ehemaligen Beschäftigten aus Heidelberg und Wiesloch verteilten sich die Beratungsbüros und Seminarräume auf 500 Quadratmeter. Die Projektleitung übernahm Diplompsychologe Roland Fleck.

Da weitblick Gründungsmitglied im Bundesverband der Träger im Beschäftigten-transfer e.V. (BVTB) ist, wurden bei der Auswahl des Beraterteams für alle fünf Standorte die Qualifikationsanforderungen des Verbandes zu Grunde gelegt. Alle weitblick-Berater/innen brachten daher die folgenden Kompetenzen und Voraussetzungen mit:

- Langjährige Erfahrung im Bereich Transfer/Arbeitsvermittlung
- Fachkompetenz in Form von psychologischen und sozialpädagogischen Ausbildungen und Zusatzausbildungen im Bereich Beratung, Coaching, Training
- Ressourcen- und lösungsorientiertes Denken und Handeln
- Hohes Maß an sozialen Kompetenzen
- Identifikation mit der Unternehmensphilosophie der weitblick - personalpartner GmbH

Der Start der Transfergesellschaft

Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance! Die weitblick organisierte an fünf Standorten bundesweit Kick-Off-Veranstaltungen, um die neuen Beschäftigten in einem angemessenen und

freundlichen Rahmen willkommen zu heißen. In der Stadthalle Sandhausen fanden die größten Veranstaltungen dieser Art am 1. und 2. März 2010 statt. Ca. 800 neue Mitarbeiter/innen wurden hier begrüßt und mit dem Ablauf der Transfergesellschaft vertraut gemacht. Schwerpunkte der Veranstaltungen waren:

- Persönliche Vorstellung der einzelnen Berater/innen
- Einstimmung der Beschäftigten auf das kommende Jahr in der Transfergesellschaft
- Allgemeine Informationen zum Ablauf der Transfergesellschaft
- Vereinbarung der ersten Termine für die kontinuierlich stattfindenden Beratungs- und Coachingtermine
- Austeilen von Ordnern mit allen in der Transfergesellschaft benötigten Arbeitsmaterialien (wie z.B. der Transfermappe)
- Entgegennahme von noch fehlenden Dokumenten

In den ersten Wochen wurden für alle Transferbeschäftigten viertägige Bewerbertrainings angeboten. Die Teilnahme war verpflichtend, um einen grundlegenden und einheitlichen Wissensstandard bei den Transferbeschäftigten zu erreichen. Parallel starteten bereits die Einzelberatungsgespräche zwischen Transferbeschäftigten und deren Coaches.

Diese Gespräche hatten folgende Zielsetzungen:

- Aufbau von Vertrauen, Motivation und Kooperationsbereitschaft bei den Transferbeschäftigten
- Unterstützung bei der Verarbeitung des Arbeitsplatzverlustes
- Besprechen der Ausgangssituation und Erfassen der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Transferbeschäftigten
- Berufswegeplanung und Entwicklung beruflicher Perspektiven und Möglichkeiten
- Umgang Arbeitsmarkt und Stellenrecherche
- Ermittlung etwaiger Qualifizierungsbedarfe (Fort- und Weiterbildung)
- Erstellen von individuellen und passgenauen Bewerbungsunterlagen
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Kontinuierliche Stellenangebote seitens der weitblick über die gesamte Laufzeit der Transfergesellschaft

Die Beratungs- und Vermittlungsarbeit

weitblick verfügt über gute Kontakte zu namhaften Unternehmen in den jeweiligen Regionen, aus denen die Transferbeschäftigten stammen.

Über die gesamte Laufzeit der Transfergesellschaft waren die weitblick-Berater/innen aktiv, bestehende Kontakte zu Unternehmen zu nutzen bzw. neue Kontakte herzustellen, um den Transferbe-



schäftigten kontinuierlich hochwertige und adäquate Stellen anbieten zu können.

Als besonderes Angebot wurden am Standort Heidelberg/Rohrbach nahezu wöchentlich namhafte Unternehmen aus der Region eingeladen, sich und ihre vakanten Stellen zu präsentieren. Diese Möglichkeit wurde von den jeweiligen Firmen und den Transferbeschäftigten absolut positiv bewertet. Unternehmen und Transferbeschäftigte konnten unmittelbar in den Dialog treten und eine mögliche Passung zwischen Jobs und Bewerbern thematisieren. Erfreulich war auch, dass die sich präsentierenden Unternehmen auch im Nachhinein Kontakt mit der Transfergesellschaft hielten, um Personalbedarfe anzumelden.

Insgesamt betrachtet zeigten sich die Unternehmen mit der Einstellung ehemaliger Mitarbeiter/innen der HDM

gut bis hoch zufrieden.

In einzelnen Fällen wurden Unternehmen auch vor Ort besucht, wo sich Interessierte mit den Arbeitsabläufen und -bedingungen vor Ort vertraut machen konnten.

In den ersten Monaten lag der Schwerpunkt der Beratungsarbeit neben der Vermittlung auch darin, die Qualifizierungsbedarfe der Transferbeschäftigten zu eruieren. Für deren Finanzierung standen einerseits Mittel aus dem ESF (Europäischer Sozialfonds) zur Verfügung, andererseits hatte die HDM Gelder für jeden Beschäftigten zur Verfügung gestellt, um entsprechende Kurse zu besuchen, die der Steigerung der Vermittelbarkeit dienen.

Projektleitung, Beraterteam und Verwaltung waren stets bedacht, die Einzel- und Gruppenqualifizierungen zügig mit der Agentur für Arbeit, den Bildungsträgern und ggf. dem Beirat abzustimmen. So

EDV-Seminar. Eines der vielen Weiterbildungsangebote von weitblick

konnte in relativ kurzer Zeit eine große Anzahl von Qualifizierungen auf den Weg gebracht werden unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes.

Es zeigte sich im täglichen Ablauf, dass Arbeitgeber sehr positiv auf das Angebot reagierten, den Transferbeschäftigten auch kurzfristig mit der noch fehlenden Qualifizierung auszustatten, um ihn anschließend zeitnah einstellen zu können.

Während des gesamten Verlaufs der Transfergesellschaft hatten die Transferbeschäftigten die Möglichkeit, sich über ein spezielles, sei-

entlichkeit und Frauen im Beruf

- Zukunft des Standortes Baden-Württemberg und Deutschland
- Arbeitsplätze von morgen Datenschutz und Datenschatten (Gefahren im Umgang mit dem Internet)

Kooperation zur bestmöglichen Vermittlung

Der überdurchschnittliche Vermittlungserfolg ist nicht zuletzt der engen und vorbildlichen Kooperation aller am Transferprozess beteiligten Parteien zu verdanken.

Alle beteiligten Akteure fanden sich in regelmäßigen Abständen im Beirat zusammen, um den Verlauf der Transfergesellschaft zu reflektieren und ggf. zu optimieren. Zum Beirat gehörten:

- Gesamtbetriebsrat und Betriebsräte der HDM
- CPO Human Resources der Heidelberger und Leiter Arbeitsrecht der HDM sowie die örtlichen Personalleiter und Personalleiterinnen
- Agentur für Arbeit Heidelberg (operative Geschäftsführung und Koordinationsstelle)
- IG Metall Heidelberg
- weitblick-personalpartner (Leitung Süd, Projektleitung)

Beiratsitzungen fanden an allen Standorten statt.

Diese waren geprägt von Offenheit, von Vertrauen und von einer hohen Kooperationsbereitschaft aller Beteilig-

ten. Das gemeinsame Ziel war eine möglichst hohe Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt.

Zusätzliche Mittel aus dem Europäischen Globalisierungsfonds

Im Rahmen der Transfergesellschaft HDM wurden als zusätzliche Ausstattung Mittel aus dem Europäischen Globalisierungsfonds (EGF) eingesetzt. Nach BENQ, Nokia und Karmann hatte die Bundesrepublik nun zum vierten Mal Mittel aus dem EGF in Brüssel beantragt und auch bewilligt bekommen. Der EGF war von der EU eingerichtet worden, um negativen Auswirkungen der Globalisierung und der Wirtschaftskrise auf dem europäischen Arbeitsmarkt begegnen zu können. Für die weitergehende Betreuung der ehemaligen Mitarbeiter/innen der Heidelberger Druckmaschinen AG wurden zusätzliche EGF-Fördermittel beantragt. Zum 01.10.2010 konnte mit der Arbeit begonnen werden.

Folgende Maßnahmen konnten aus EGF-Mitteln gefördert werden:

- Mobilitätshilfen
- Gruppen- und Einzelqualifizierungen
- Beratung und Vermittlung nach der Transferzeit, u. a. auch für Peergroups
- Existenzgründerberatung
- Internationale Beratung
- Stellenakquise
- Nachbetreuung während der Erwerbstätigkeit und

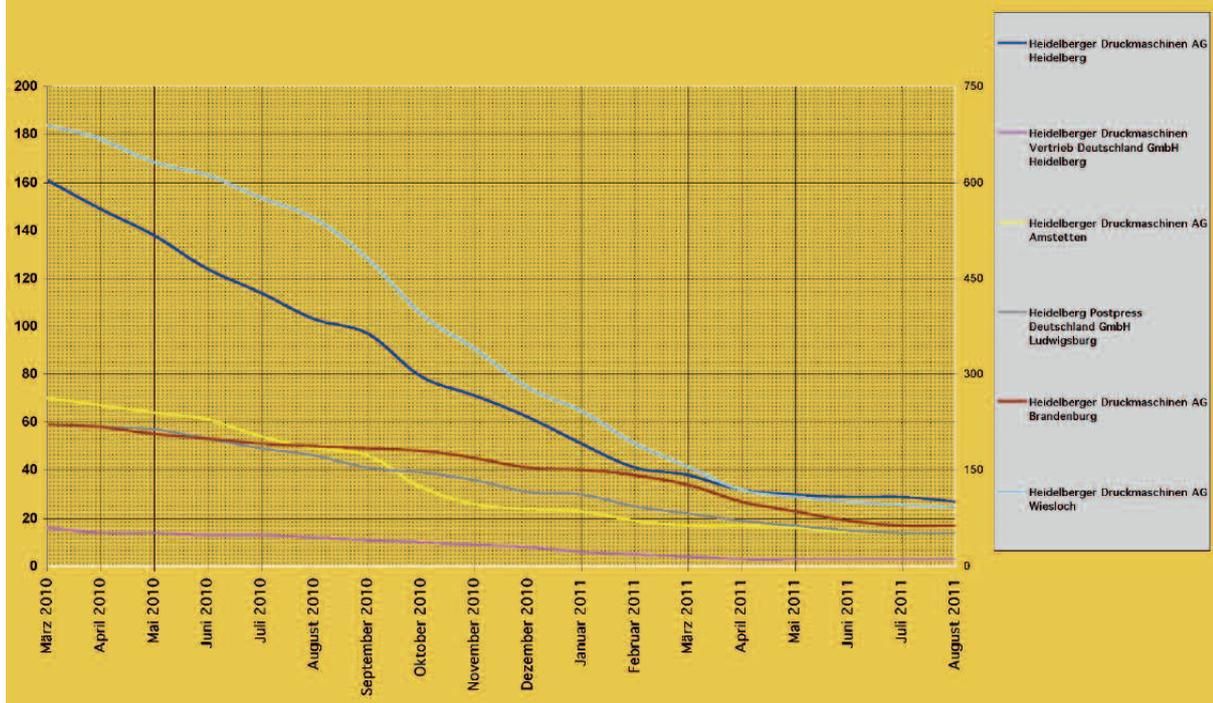


Das Büro von weitblick

tens der IG Metall initiierten Fortbildungsangebot zu speziellen Themen zu informieren. So wurden beispielsweise Experten und Dozenten zu folgenden Schwerpunktthemen eingeladen:

- Kompetenzfelder Arbeitswelt und Lebenswelt
- Kompetenzfelder Technik und Innovation
- Kompetenzfelder Ingenieurinnen & Ingenieure
- Kompetenzfelder Beruf-

Verlauf Mitarbeiterzahlen Transfergesellschaft Heidelberger Druckmaschinen



Arbeitslosigkeit in den ersten sechs Monaten.

Am 01.10.2010, also während der Laufzeit der Transfergesellschaft, sind 465 Mitarbeiter/innen in das EGF-Projekt eingetreten. Nach Ende der Laufzeit der Transfergesellschaft, am 28.02.2011, haben sich 299 ehemalige Mitarbeiter/innen der Heidelberger Druckmaschinen AG für die Nachbetreuung entschieden.

Dieser Personenkreis wurde regelmäßig in persönlichen Beratungsterminen betreut. Daneben wurden folgende Maßnahmen angeboten und durchgeführt:

- 4 Gruppenqualifikationen mit 39 TeilnehmerInnen
- 159 Einzelqualifikationen
- 6 Peergroups mit 114 TeilnehmerInnen
- 182 Einzelberatungen für Existenzgründer

- 14 Gruppenberatungen mit 113 TeilnehmerInnen

Im Rahmen der Stellenakquise konnten weitere 136 offene Stellen ermittelt werden, die schließlich aufgrund der positiven Vermittlungszahlen nicht mehr mit den HDM-Transferbeschäftigten besetzt werden konnten. Diese nicht zu besetzenden Stellen wurden an die Agentur für Arbeit weitergegeben.

Die Philosophie von Wertschätzung, Vertrauen, Offenheit und Respekt im Umgang miteinander hat wesentlich dazu beigetragen ein positives Klima in der gesamten Transfergesellschaft zu schaffen. So wurde ein überdurchschnittliches Vermittlungsziel überhaupt ermöglicht.

weitblick legte zudem von Anfang an großen Wert auf ein intensives Deeskalationsmanagement. Mitarbeiterbe-

schwerden wurden ernst genommen und zeitnah bearbeitet. Das lösungsorientierte Denken und Handeln hat sich voll und ganz bewährt.

Eine wirkliche Unterstützung war die Arbeit der von HDM für die Transfergesellschaft zum Teil freigestellten Betriebsräte Peter Oehmig und Thomas Schwebler, die sich schnell und kompetent in den Ablauf integrierten. Sie standen Transferbeschäftigten und Beratern gleichermaßen mit Rat und Tat zur Seite.

Die ansteigende Konjunktur führte zu einer Stabilisierung des Arbeitsmarktes. Dies ist sicherlich ein Faktor, der zum Gesamterfolg der Transfergesellschaft HDM beigetragen hat.

Letztlich ist der Erfolg jedoch auch der intensiven Nutzung von Netzwerken und Kontakten, sowie der vorbildlichen Zusammenarbeit aller

Allen Beteiligten, die zum Erfolg dieses Projektes beigetragen haben und alle, die zum Projektstart und in unterschiedlichen Situationen Geduld und Verständnis gezeigt haben, gilt daher unser herzlichster Dank.

am Transferprozess beteiligten Personen zu verdanken - auch und vor allem aber den überwiegend gut motivierten und qualifizierten Transferbeschäftigten selbst.

Bis zum 28.02.2011 hatten bereits rund 77 % der Transfermitarbeiter/innen eine berufliche Anschlussperspektive gefunden. Bis zum 16.06.2011 hatte sich diese gute Quote, u.a. auch durch die noch bis zum 31.08.2011 laufende Nachbetreuung im EGF-Projekt, bereits auf 81 % erhöht. Zum Ende der EGF-Projektlaufzeit hat sich die Zahl auf 83 % erhöht.

Trotz langjähriger und bundesweiter Transfererfahrung in sämtlichen Branchen war diese Transfergesellschaft, auch für weitblick – personalpartner, etwas Besonderes:

Es war das erste Mal, dass weitblick eine Transfergesellschaft mit mehr als 1000 Beschäftigten durchgeführt hat, in der Mittel aus dem Europäischen Globalisierungsfond eingesetzt wurden.

Allen Beteiligten, die zum Erfolg dieses Projektes beigetragen haben und alle, die zum Projektstart und in unterschiedlichen Situationen Geduld und Verständnis gezeigt haben, gilt daher unser herzlichster Dank.

Eine Transfergesellschaft verankert sich mit Hilfe der IG Metall in der Region

Von Thomas Wenzel

Von Beginn an gab es eine enge Zusammenarbeit zwischen der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft weitblick und der IG Metall Heidelberg.

Die IG Metall ist vor Ort

Für die Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft (TQG) Heidelberger Druckmaschinen AG (HDM) wurde schon im Vorfeld eine Kooperation zwischen der IG Metall Heidelberg und weitblick festgelegt. So wurden die Kollegen Peter Toussaint, der frühere 1. Bevollmächtigte der IG Metall Mannheim, in den ersten 8 Monaten und Thomas Wenzel bis zum Ende der TQG beauftragt, Kontakte zu allen Firmen im Rhein Neckar Kreis, Neckar Odenwald Kreis, Kreis Darmstadt, Bruchsal, Heilbronn, aber auch deutschlandweit aufzunehmen. Im Laufe dieser Arbeit wurden den Kolleginnen und Kollegen bei weitblick über 4500 Arbeitsstellen angeboten, vom Ingenieur bis zur Reinigungsfachkraft. Über ein internes Netz (HR4You) wurden diese Stellen in das Netz von weitblick gestellt und waren damit allen Beratern von weitblick zugänglich.

Eine wichtige Bemerkung: Es gab immer Unterstützung durch die Projektleitung und es entwickelte sich eine gute Zusammenarbeit. Die Stellen wurden auch der Agentur für Arbeit im Rahmen des EGF-Programms übermittelt.

Der IG Metall Heidelberg war bewusst, dass unsere Kolleginnen und Kollegen an

diesem Wendepunkt in ihrem Leben, dem Verlust ihres Arbeitsplatzes, Unterstützung und Hilfe brauchen, deshalb war das Büro von Thomas Wenzel bei weitblick zusammen mit dem Betriebsrat von HDM auch immer ein Zimmer für eine Beratung der IG Metall. Die ganze Zeit während der TQG hatten wir ebenfalls eine Infowand der IG Metall Heidelberg mit vielen aktuellen Informationen und Terminen in den Büroräumen von weitblick, zusätzlich zu unserer IG Metall-Webseite (www.weitblick-heidelberg.igm.de).

Vermittlung in Leiharbeitsfirmen gab es nur in Ausnahmefällen

Von Anfang an lag der Schwerpunkt der Arbeit auf der Vermittlung von Arbeitsstellen direkt in die produzierenden oder dienstleistenden Betriebe, Büros, Kliniken, Entwicklungszentren etc. Bei Vermittlungsangeboten an Leiharbeitsfirmen achteten wir darauf, dass keine unterwertigen Arbeitsverhältnisse angeboten wurden. Wir arbeiteten mit der gemeinnützigen Zeitarbeitsfirma GABIS und mit Firmen wie Betrandt AG oder Amadeus FRe AG. Wir achteten auf "equal pay", also Gleichbezahlung der Leiharbeiter mit der Stammebelegschaft. Insgesamt waren aber nur etwa 5 % der Angebote von Leiharbeitsfirmen.

Aufbau und Pflege eines Netzwerks

Wir konnten auf ein Kontakt- und Netzwerkmanagement aus unseren früheren Tätigkeiten zurückgreifen. Es gab in den vorhergehenden Jahren bereits eine Kooperation der IG Metall Heidelberg mit einer Beratungsstelle für arbeitslose Mitglieder und es bestand bereits ein Netzwerk aus Unternehmen, Betriebsräten und Personalräten, dazu kamen die Kontakte und Kenntnisse des Kollegen Toussaint. Mit 242 Betrieben und Verwaltungen haben wir direkte Kontakte hergestellt.



Thomas Wenzel,
weitblick



Wir haben unser betriebliches Netzwerk ständig erweitert und gefestigt.

Stellvertretend sind hier die Betriebsräte von ABB, der Personalrat des Uni Klinikums und der Klinik Service GmbH, der Betriebsrat von Schenker Rail, Haldex, Kolbenschmidt, Lincoln, Pepperl + Fuchs, Rockwell Collins, SRH, Stieber, W.T.Armatur GmbH, die Verwaltungsstelle der IGM Neckarsulm usw. genannt.

IG Metall informiert
sich vor Ort



*15 Firmen u.a. ABB, Gal-
lus, Kauer, Ketterer,
SEW, Expo, die Bahn,
Kaco etc. stellten sich
direkt bei weitblick in
Veranstaltungen und
Diskussionsforen für un-
sere Kolleginnen und
Kollegen vor.*

Durch unsere direkten Kontakte mit den Betriebsräten und dem Personalmanagement von über 240 Firmen verfügten wir über genaue Kenntnisse des jeweiligen Personalbedarfs. Insbesondere durch die Betriebsräte und dem Personalmanagement erfuhren wir frühzeitig von geplanten Neueinstellungen. Wir haben unser Vermittlungskonzept unternehmensorientiert aufgestellt. Und wir nutzten intensiv unsere Kontakte in der Region.

**15 Firmen stellten sich
und ihre Stellenangebote
direkt vor.**

15 Firmen u.a. ABB, Gallus, Kauer, Ketterer, SEW, Expo, die Bahn, Kaco etc. stellten sich direkt bei weitblick in Veranstaltungen und Diskussionsforen für unsere Kolleginnen und Kollegen vor. Hier konnten unsere Kolleginnen

und Kollegen direkt Kontakt zu dem jeweiligen Personalmanagement aufnehmen, Fragen stellen und ihre Bewerbungen gleich abgeben.

**Im Mittelpunkt stand und
steht der Mensch.**

Wichtig war uns Hilfe, Unterstützung und Beratung für unsere Mitglieder, aber auch für alle Menschen in der TQG. Die IG Metall war immer vor Ort. Die IG Metall wurde als Organisation wahrgenommen – das war uns wichtig, nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Betriebsratsbetreuung in der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft

Von Peter Oehmig und Thomas Schwebler

Die Krise im Druckmaschinenbau setzte infolge der Finanzkrise 2008 unmittelbar nach der Drupa, der wichtigsten Messe der Druckindustrie, ein. Mit massiver Kurzarbeit konnten wir zwar Zeit gewinnen, aber die Druckindustrie kam einfach nicht aus der Krise. Der Stellenabbau war letztendlich unvermeidbar, um den Fortbestand des Gesamtunternehmens nicht zu gefährden.

Die Größenordnung war bedrückend: rund 2500 Beschäftigte an den deutschen Standorten sollten ihren Arbeitsplatz verlieren, und das in einer Zeit, in der das Ende der Finanzkrise noch nicht absehbar war. Immerhin schafften wir es, mit Altersteilzeit und freiwilligen Ausstiegsmöglichkeiten die Zahl der noch abzubauenen Stellen zu reduzieren. Für die 1054 Menschen, deren Arbeitsplatz dann verloren ging, konnten wir einen gut ausgestatteten Sozialplan und die Möglichkeit des Übertritts in eine Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft (TQG) aushandeln. Damit erreichten wir, dass ihnen auch unter der ungünstigsten Annahme der wirtschaftlichen Entwicklung wenigstens zwei Jahre lang das derzeitige, durch die Kurzarbeit für alle Beschäftigten bereits reduzierte Entgelt-niveau gesichert war.

Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft (TQG) – das unbekannte Wesen

Wir hatten bei Heidelberger Druckmaschinen noch nie eine TQG gehabt, deshalb gab es innerhalb der Belegschaft und im Betriebsrat (BR) sehr unterschiedliche Vorstellungen, was eine TQG überhaupt ist, bis hin zur Annahme, dass die TQG-Beschäftigten – analog zu Beschäftigten im Unternehmen – in Vollzeit irgendwelche Lohn- und Auftragsproduktion machen würden. Als die Entscheidung für weitblick gefallen war, stellte sich die TQG in Gestalt von Christina Fay, Monika Scholz und Dieter Kudritzki auf der nächsten BR-Sitzung vor. Das half uns, besser zu verstehen, was eine TQG leistet und was nicht.

Das BR-Gremium war sich einig, dass man die Kolleginnen und Kollegen in der Transfergesellschaft nicht im Stich lassen würde und betreuen musste. Zwei Betriebsräte sollten die Betreuung übernehmen, einer aus Wiesloch und einer aus Heidelberg, da auf diese beiden Standorte der Hauptteil des Stellenabbaus fiel. So wurden wir beide, Thomas Schwebler und Peter Oehmig für diese Aufgabe ausgewählt. Leicht mulmig war uns dabei schon: Wir hatten noch keine „eigene“ TQG-Erfahrung und die Betreuung und Beratung von über 1000 Menschen ist für zwei BR-Mitglieder eine Herausforderung, zumal der Betreuungsbedarf noch nicht abschätzbar war. Zeit für den

Wissensaufbau war gerade auch nicht, denn schon in der Folgewoche war die Bekanntgabe, wer jetzt seinen Arbeitsplatz verlieren würde.

18. - 22.10.2009 – die Bombe platzt: Trennungsgespräche

Der BR-Ausschuss, der die Namenslisten der vom Arbeitsplatzverlust Betroffenen auf korrekte Einhaltung der Kriterien für die Sozialauswahl überprüfte, informierte die Bereichsbetriebsräte, wer in ihrer Abteilung seinen Arbeitsplatz verlieren sollte. Zeitgleich wurden auch die Vorgesetzten von der Personalabteilung informiert. In der Abteilung Technische Dokumentation traf es z.B. 19 von 55 Leuten, in einigen anderen Bereichen haute es ähnlich rein. Deshalb riefen alle Bereichsbetriebsräte ihre Abteilungen kurz zusammen: „Euer Vorgesetzter muss euch heute sagen, wer die Firma verlassen muss. Alle die es trifft, melden sich bitte im Laufe des Tages beim BR und machen einen Gesprächstermin aus.“

Wir reservierten Besprechungszimmer, jeweils in der Nähe des Arbeitsplatzes des Bereichsbetriebsrats. Einige Kolleginnen und Kollegen kamen weinend vorbei, andere meldeten sich nur per E-Mail, einige wollten gleich ein Beratungsgespräch. Auch von den Nachbarabteilungen kamen Kolleginnen und Kollegen mit Beratungsbedarf.

Ein Kollege war so verzweifelt, dass er drohte, sich vor



*Peter Oehmig,
Betriebsrat der
Heidelberger Druck-
maschinen AG am
Standort Heidelberg*



*Thomas Schwebler,
Betriebsrat der
Heidelberger
Druckmaschinen am
Standort Wiesloch*

**Nicht alle, die kamen, waren verzweifelt,
aber verletzt, deprimiert, gefrustet waren sie alle.**

die S-Bahn werfen zu wollen. Es brauchte mehr als eine halbe Stunde, um ihn zu beruhigen. Allmählich kam er wieder auf den Boden der Tatsachen und konnte die Erklärung zu den Alternativen betriebsbedingte Kündigung, Aufhebungsvertrag ohne und Aufhebungsvertrag mit Transfergesellschaft aufnehmen.

Nicht alle, die kamen, waren so verzweifelt wie er, aber verletzt, deprimiert, gefrustet waren sie alle. Es gelang uns aber, sie im Verlauf der Beratungsgespräche wieder soweit aufzurichten, dass sie vorwärts schauten und soweit klar waren, dass sie die Alternativen abwägen und überlegen konnten. Eine Kollegin wollte BR-Begleitung zum Rechtsanwalt, sie hatte bereits für 18 Uhr einen Termin. Da musste man dann mit, auch wenn der Tag sehr lange und sehr belastend war.

In dieser Woche hatten alle Betriebsräte viel zu tun: viele Beratungsgespräche führen und auf die Termine von der Arbeitsagentur, von weitblick und der IG Metall-Rechtsberatung hinweisen. Wut gegenüber dem BR musste man manchmal mit dem Hinweis begegnen, dass der Arbeitgeber die Kündigung veranlasst und nicht der BR und dass die Sozialauswahl nichts mit der individuellen Leistung zu tun hat.

26. - 30.10. Infoveranstaltungen von Arbeitsagentur und weitblick

Die Arbeitsagentur und weitblick informierten in zahl-

reichen Veranstaltungen. Wir beide waren meistens dabei, auch wenn viele Kolleginnen und Kollegen das Bedürfnis hatten, gegenüber dem BR erst mal Dampf abzulassen. Das galt es, zunächst auszuhalten und mit sachlicher Argumentation wieder Ruhe reinzubringen. Vor dem Informationsbüro der TQG bildete sich eine Menschenschlange, die durch den Flur des BR-Bürotrakts ging. Auch hier mussten sich viele Betriebsräte zunächst mal Kritik anhören, es wurde aber positiv anerkannt, dass der BR nicht auf Tauchstation geht und sich stellt, im Gegensatz zu manchen Vorgesetzten.

Zeit für Ausarbeitung des Betreuungskonzepts

In der Folgewoche war Kurzarbeit. Wir nutzten die Zeit zum Atemholen, informierten uns bei anderen Firmen und bei der IG Metall und überlegten die Details unseres Betreuungskonzepts. Heribert Fieber empfahl uns, einen E-Mail-Verteiler und eine Webseite einzurichten. Wir stöberten auf den Webseiten der Arbeitsagentur, machten uns mit Zumutbarkeitsregelungen und SGB III vertraut, die Fragen würden sich auf uns, die beiden „Transferspezialisten“ bündeln. Nebenbei reservierten wir die Internetadresse weitblick-heidelberg.de, damit wir schon mal einen Ankerpunkt hatten.

November und Dezember - Profilinggruppen

Vor dem Übertritt in die TQG ist das „Profiling“ vorgeschrieben. Profiling heißt, in der Gruppe und in Einzelgesprächen mit einem TQG-Berater das eigene Qualifikationsprofil zu erstellen und schon erste Überlegungen anzustellen, wie die eigene berufliche Zukunft aussehen soll. Die Profiling-Termine dauerten jeweils zwei Tage, der erste Tag in einer Gruppe mit 20 Personen, der zweite Tag in einem individuellen Einzelgespräch. Für 1054 Menschen heißt das insgesamt 55 Profiling-Termine. Im Vorfeld gab es Widerstände, manche Kolleginnen und Kollegen riefen bei uns an, weil sie sich vor einem „Seelenstrip-tease“ in der Gruppe fürchteten. Wir hatten uns im Vorfeld informiert und konnten diesen Ängsten entgegen-treten.

Bei den ersten Gruppen machten wir mit, um einen ganzen Tag aus der Teilnehmerperspektive zu erleben – eine wichtige Erfahrung für uns selbst. Zu Beginn bekamen wir als BR einiges zu hören und mussten „Dampf“ in der Diskussion aushalten. Im Tagesverlauf konnten wir aber alle wieder einfangen, mit Informationen zu den Betriebsvereinbarungen und Abfindungsregeln unterstützen und das angeknackste Vertrauensverhältnis zum BR wieder verbessern. Wir arbeiteten auch selbst die Profilingbögen durch. In den Folgegruppen kamen wir

– meist zu Beginn – dazu, um Fragen zu beantworten, Spannungen abzubauen und auf unser Betreuungsangebot hinzuweisen. Es war sehr wichtig, dass wir unsere Leute bei den Profilinggruppen begleitet haben, dadurch haben wir viel Vertrauen wiedergewonnen und es wurde – wenn auch oft viel später – anerkannt, dass der BR die Leute nicht im Stich gelassen hat. Auch die Berater fanden unsere Unterstützung sehr hilfreich, wir konnten als Betriebsangehörige Informationen geben, die sie nicht verfügbar hatten.

Arbeitsmarktaussichten zu Jahresbeginn 2010 noch sehr verhalten

Einige Dutzend – vor allem höher qualifizierte – Betroffene fanden in der Zeit zwischen Profiling und TQG schon einen neuen Arbeitsplatz. Sie hatten Beratungsbedarf wegen Abfindung/Aufhebungsvertrag ohne TQG. Bei manchen wirkte ein klärendes Gespräch mit uns der Verbitterung gegenüber dem Unternehmen und dem BR entgegen. Generell waren die Arbeitsmarktaussichten zu Jahresbeginn 2010 aber noch sehr verhalten.

Im Januar/Februar 2010 kam auch der Abschied der Betroffenen von den Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung. Hier waren alle BR gefragt, bei den Abschieden Präsenz zu zeigen, auch mal steuernd einzugreifen, wenn Vorgesetzte oder Kollegen nicht den angemessenen Ton



Die weitblick-Büroräume in Rohrbach-Süd

fanden. In der Doku-Abteilung organisierten wir eine gemeinsame Abschiedsfeier. In dieser Zeit machten wir beide permanente Telefonberatung und bauten eine FAQ-Liste zusammen mit der Personalabteilung auf. Die Bündelung auf zentrale Ansprechpartner bei Personalabteilung und BR war ein großes Plus.

weitblick fand nun auch räumlich eine Heimat, nach langer Suche konnten Büroräume in Rohrbach-Süd angemietet werden. Es ist recht schwierig, für einen Mietzeitraum von nur einem Jahr einen Vermietungswilligen zu finden. Die Räume waren recht schön und wir wurden Ende Februar zur Besichtigung eingeladen. Aufgrund der anstehenden Bewerbertrainings, die im großen Computerraum stattfinden sollten und des Platzbedarfs für die Beraterbüros war für uns zunächst kein eigenes Büro verfügbar. Die EDV-Infrastruktur war noch im Aufbau, viele Be-

rater würden erst Anfang März ihre Arbeit aufnehmen. Mit der heutigen Erfahrung hätten wir sicher vor dem Start der TQG mindestens einen Tag für den Dialog zwischen BR und Beratern organisiert, um die Berater besser über Betriebsvereinbarungen, Sozialplandetails, spezielle Gepflogenheiten und Eigenheiten bei Heidelberg zu informieren.

Ende Februar hatten wir die Vorbereitungen für die weitblick-Webseite abgeschlossen und die Seite sichtbar geschaltet (weitblick-heidelberg.igm.de). Die erste Meldung war ein Pressebericht über die Transfersgesellschaft, der erste Terminhinweis war auf die Auftaktveranstaltungen am 01. und 02. März.

01. März 2010 - Die Transfersgesellschaft nimmt ihre Arbeit auf

Für über 1000 Menschen eine Auftaktveranstaltung zu



Eine Pinnwand in den weitblick-Büroräumen informierte über das IG Metall-Angebot

organisieren, ist sehr schwierig, vor allem wenn der erste persönliche Kontakt zwischen dem Berater und seinen zu Betreuenden hergestellt werden soll. Es wurden dann vier halbtägige Veranstaltungen draus, dank der guten örtlichen Verbindungen von Thomas konnten durch den BR die Räumlichkeiten dafür in Sandhausen gefunden werden. Auch da war es wichtig, BR-Präsenz zu zeigen und zu diskutieren.

Bewerbertraining mit insgesamt 55 Gruppen

In den Folgewochen lief die TQG richtig an, zuerst mit Bewerbertrainings in insgesamt 55 Gruppen. Für unsere Kolleginnen und Kollegen und auch für die Berater war die Situation noch neu und die Anlaufphase nicht immer einfach. In dieser Zeit war ständig einer von uns beiden in Rohrbach vor Ort. Fragen von allen Seiten gab es genug, die wir dank unseres betriebsin-

ternen Wissens auch beantworten konnten. Für manche unserer ehemaligen Beschäftigten war es schwierig, mit den strikten Terminvorgaben zu recht zu kommen, deshalb organisierten wir eine Bewerbertrainings-Terminauschwerbörse. Dieses Angebot steigerte die Bekanntheit der Webseite und war Anknüpfungspunkt für viele Gespräche.

Wir fragten bei den meisten Gesprächen und Telefonaten auch nach der Zufriedenheit mit weitblick generell, mit dem jeweiligen Berater, mit dem Kursangebot und mit der Betreuung durch die IG Metall und uns Betriebsräten ab. Es wurde sehr positiv wahrgenommen, dass „der BR tatsächlich sich um uns kümmert“. Der BR ist auch wichtiger psychologischer „Anker“, vertraute Leute inmitten der fremden TQG. Bei Unzufriedenheit konnten wir häufig klären und die Ursachen dafür abstellen, über 80 % der Befragten benoteten unsere Betreuung und die TQG mit gut oder sehr gut.

Mai 2010 bis Februar 2011 - TQG-Alltag

Wann kehrte der „TQG-Alltag“ ein? Für uns, als die Bewerbertrainings abgeschlossen waren. Damit wurde Raum frei, und zusammen mit Thomas Wenzel, der den Jobpool aufbaute, teilten wir uns ein festes Büro. Alltagsgeschäft heißt, ab und zu mal vermitteln, wenn es zwischen Berater und Kollegen nicht so gut läuft, einmal in der Woche einen Tag vor Ort bei weit-

Wir waren als Betriebsrat und IG Metall sehr engagiert in der Betreuung und das wurde positiv wahrgenommen.

blick, Stellwände mit Informationen aktualisieren, die Stellenangebote, die von außerhalb an den BR gemeldet wurden, einzusammeln und an Thomas Wenzel für den Jobpool weiter zu leiten oder auch selbst an geeignete Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

Zur „Halbzeit“ am 31. August waren 40 % der weitblick-Beschäftigten wieder in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt

Ebenso war BR-Präsenz angesagt, wenn Firmen sich vorstellen. Einmal, um selbst den Überblick zu bekommen, was am Stellenmarkt läuft. Zum ändern, um in der Diskussion nach der Vorstellung mögliche Knackpunkte herauszufinden und klarzulegen. Es ist uns zusammen mit der IG Metall und der TQG gelungen, Anbieter von unterwertigen Arbeitsverhältnissen weitgehend auszuklammern. Mit dem Frühjahr kam zum Glück auch wieder Fahrt in den Arbeitsmarkt. Zur „Halbzeit“ am 31. August waren 40 % der weitblick-Beschäftigten wieder in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt, besuchten eine weiterführende Schule, gingen zur Bundeswehr oder in Elternzeit oder hatten ein Studium aufgenommen.

Für alle anderen hieß es, sich zu qualifizieren und sich zu bewerben. Ab und zu mussten wir auch den einen oder anderen Kollegen „aus der Hängematte schütteln“ und ihm klar machen, dass es seine Beschäftigungschancen

nicht verbessert, wenn er das Jahr in der TQG einfach „absitzen“ würde. Zum Tagesgeschäft gehörte auch Hilfestellung, wenn es mit dem Berater oder mit der Qualifizierungsmaßnahme nicht gut lief. Fragen rund um Abfindung, Zeugnisse, Lohnsteuerkarten waren zu beantworten, manchmal auch „seelsorgerische Hilfe“ zu leisten, wenn jemand aus einem gescheiterten neuen Arbeitsverhältnis wieder zur TQG zurückkehrte. Auch Rückholgespräche für die IG Metall gehörten dazu. Alle, die aus Wut ihren Austritt erklärten, konnten wir wieder zurückholen, von denen, die aus anderen Gründen austreten wollten, haben wir einen guten Teil wieder zurückholen oder in andere DGB-Gewerkschaften vermitteln können.

März 2011 bis August 2011 - Nachbetreuung

Zum Ende der Transfergesellschaft haben fast 80 % unserer ehemaligen Kolleginnen und Kollegen einen neuen Arbeitsplatz gefunden, sich selbständig gemacht oder sich weiterqualifiziert. Manche der noch nicht Vermittelten werden in der Nachbetreuungsphase, die bis 31. August dauert, noch einen Arbeitsplatz finden. Wir haben die Berater unterstützt und in jedem Gespräch und auf der Webseite auf die Möglichkeiten zur Nachbetreuung hingewiesen, man musste mit den Kollegen manchmal länger telefonieren, bevor sie die Nachbetreuung annehmen.

Ab und zu müssen wir den Leuten Mut zusprechen, die noch keinen Job haben und deswegen deprimiert sind. Wir weisen auf die Leistungen der IG Metall bei Arbeitslosigkeit hin, der Versuch des Aufbaus einer Selbsthilfegruppe nach dem Vorbild von myself in Stuttgart hat leider nicht genügend Interesse gefunden. Die IG Metall Heidelberg hat ein Selbsthilfeangebot, den Verein Emmaus, die IG Metall Mannheim baut ebenfalls ein spezielles Betreuungsangebot auf. Unsere BR-Präsenz bei weitblick haben wir auf einen halben Tag pro Woche reduziert, die systematischen Zufriedenheitsabfragen inzwischen eingestellt. Wir sind aber auch über die weitblick-Zeit hinaus telefonisch erreichbar, es wird noch 2 bis 3 mal in der Woche angerufen, meistens Standardfragen, die für uns - inzwischen „Transferspezialisten“ schnell zu klären sind. Die Webseite wird auch noch einige Zeit weiterlaufen und interessante Nachrichten und Termine enthalten.

Bilanz

Wir waren als BR und IG Metall sehr engagiert in der Betreuung und das wurde positiv wahrgenommen. Die Stimmungsabfrage bei ca. 500 Befragten ergab ein sehr positives Bild. Die Betriebsratsmitglieder können sich bei allen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen sehen lassen, es wird von fast allen anerkannt, was wir geleistet haben. Es gab keine „Quer-

Ab und zu mussten wir auch den einen oder anderen Kollegen „aus der Hängematte schütteln“ und ihm klar machen, dass es seine Beschäftigungschancen nicht verbessert, wenn er das Jahr in der TQG einfach „absitzen“ würde.

Manchmal gab es belastende Momente, aber wir haben vielen

Ex-Kolleginnen und -Kollegen helfen können, selbst viel dazu gelernt und ab und zu auch mal von Betroffenen und anderer Seite gehört, dass wir eine gute Arbeit gemacht haben.

schüsse“ aus Internetforen, die Zahl der IGM-Austritte ist bis heute recht gering. Wir können - auch durch die Webseite - dokumentieren, was wir an Leistung in dieser Zeit gebracht haben.

Unbefriedigend ist natürlich die Situation der übrig gebliebenen Menschen, während der weitblick-Zeit waren sie vor unterwertigen Arbeitsverhältnissen weitgehend geschützt. Viele der jetzt in die Arbeitslosigkeit Gehenden haben gesundheitliche Einschränkungen, Qualifikationslücken oder sind altersbedingt nur schwer vermittelbar. Hier ist die Politik gefragt, zum Beispiel mit der Förderung langfristiger Ausbildungsgänge oder Umschulungen.

Was empfehlen wir anderen Betriebsratsgremien?

Was empfehlen wir anderen BR: Transferbetreuung ist nicht einfach - wer es macht, sollte mit Fakten (Betriebsvereinbarungen, SGB und Co.) umgehen können, auch mal das „Dampf ablassen“ der Betroffenen aushalten, gut beraten und argumentieren können, emotional und psychisch stabil sein. Unsere Aufgabenbündelung auf zwei „Transferspezialisten“ entlastete das Gesamtgremium und ermöglichte uns beiden, sich zu spezialisieren und gegenseitig zu vertreten. Positiv war, dass einer aus dem gewerblichen Bereich und einer aus dem Angestelltenbereich kam, die unterschiedlichen Bereiche und Verhaltenswei-

sen ergänzten sich.

Wir wurden vom Unternehmen im erforderlichen Maße für unsere Aufgabe freigestellt, das half uns, unsere Aufgabe gut wahrzunehmen. Im Gegenzug hielten wir als „Wellenbrecher“ einiges an Emotion von der Personalabteilung und der Geschäftsleitung ab und haben mit dazu beigetragen, dass die Heidelberger Druckmaschinen AG auch bei den ehemaligen Beschäftigten noch ein positives Image hat.

Emotionaler Lohn für uns „Transferspezialisten“: Manchmal gab es belastende Momente, aber wir haben vielen Ex-Kolleginnen und -Kollegen helfen können, selbst viel dazu gelernt und ab und zu auch mal von Betroffenen und anderer Seite gehört, dass wir eine gute Arbeit gemacht haben.

Wer Transferbetreuung macht, sollte auch das „Dampf ablassen“ der Betroffenen aushalten können

ABB gibt ehemaligen HDM-Beschäftigten eine Perspektive

Von Peter Radziminski und Marcus Braunert

In der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise war die Heidelberger Druckmaschinen AG (HDM) Anfang 2010 gezwungen, sich weltweit von rund 4.000 Mitarbeitern zu trennen. Die meisten von ihnen waren gut qualifizierte Facharbeiter. Gut ein Viertel von ihnen wechselte in die Transfergesellschaft weitblick. Diese vermittelte 44 von ihnen im August 2010 an ABB STOTZ-KONTAKT in Heidelberg, einem der weltweit führenden Anbieter der Elektroinstallationsstechnik. Darüber hinaus hat das ABB Training Center in Heidelberg ehemalige HDM-Auszubildende weiter qualifiziert.

Die Verantwortlichen in der Transfergesellschaft versuchten über ihre Struktur und ihre Kontakte zu anderen Unternehmen, die ehemaligen Mitarbeiter der Heidelberger Druckmaschinen AG wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Einer der ersten Ansprechpartner hierfür war ABB STOTZ-KONTAKT in Heidelberg. Nicht nur auf Grund ihrer technisch hochwertigen Produktionsprozesse, sondern auch auf Grund der räumlichen Nähe. Sowohl das ABB-Management in Heidelberg als auch der Betriebsrat standen frühzeitig mit weitblick in Kontakt. „Nachdem auch ABB unter der Finanz- und Wirtschaftskrise gelitten hatte, zog die Konjunktur überraschend schnell wieder an und wir standen in Heidelberg auch personell vor der Herausforderung, die plötz-

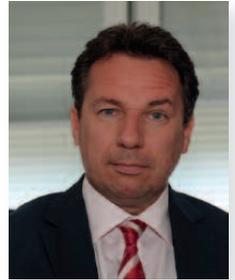
lich rasant gestiegene Nachfrage befriedigen zu können“, erinnert sich Peter Radziminski, Personalchef bei ABB STOTZ-KONTAKT. So ergab sich plötzlich eine klassische Win-Win-Situation: „Auf der einen Seite der kurzfristige Bedarf bei ABB nach hochqualifizierten Fachkräften, auf der anderen Seite die HDM-Beschäftigten, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.“

Nachdem die Verantwortlichen von weitblick und das Heidelberger ABB-Management eine gemeinsame Zielrichtung definiert hatten, wurde der Bedarf an Hand von Qualifikationsprofilen erstellt. „Anschließend haben wir die Facharbeiter ausgewählt, die unseren Anforderungsprofilen entsprachen. Diesen haben wir dann angeboten, für zunächst zwölf Monate bei ABB in Heidelberg zu arbeiten“, erklärt Peter Radziminski den Auswahlprozess. Finanziert wurde weitblick für die gesetzlich festgeschriebene Zeit von zwölf Monaten teils von der Heidelberger Druckmaschinen AG, teils von der Agentur für Arbeit. Die ehemaligen Heidelberg-Mitarbeiter erhielten so in dieser Zeit fast 90 Prozent ihres ursprünglichen Einkommens. Der ABB-Personalbereich in Heidelberg erarbeitete mit den hierfür zuständigen Stellen die kompletten abrechnungs- und verwaltungstechnischen Rahmenbedingungen. Parallel zur Einarbeitung bei ABB wurden diese Facharbeiter von weitblick

weiter qualifiziert und gerade im Bereich der sozialen Kompetenzen mit zusätzlichem Wissen ausgestattet. Bereits nach wenigen Tagen zeigte sich, dass die neuen Kollegen ausnahmslos exzellente Fachkräfte waren, die ohne größere Anlernzeit sofort einsetzbar waren. „Bei den ABB-Kollegen der Stammelegenschaft waren sie nach kurzer Zeit voll integriert und eine Verstärkung für die Arbeitsbereiche, in denen sie eingesetzt wurden“, betont Werner Kief, Betriebsratsvorsitzender bei ABB STOTZ-KONTAKT in Heidelberg.

Weiterqualifizierung ehemaliger Auszubildender

ABB hat weitblick zusätzlich durch die Weiterqualifizierung von ehemaligen HDM-Auszubildenden unterstützt. „In enger Abstimmung zwischen den Verantwortlichen im ABB Training Center und der Transfergesellschaft konnte ABB 21 jungen Menschen eine Weiterqualifizierung - aufbauend auf ihren bisher angeeigneten Fähigkeiten und Fertigkeiten - im ABB Training Center anbieten. Das Ausbildungszentrum der ABB, das in erster Linie für die passgenaue Ausbildung der eigenen Azubis verantwortlich ist, integrierte die jungen Menschen in die Ausbildungsabläufe und qualifizierte die gelernten Mechatroniker, Industriemechaniker und Landmaschinenmechaniker nach deren Wünschen bedarfsgerecht in differenzierten technischen Themengebieten.



Peter Radziminski,
Personalchef bei
ABB STOTZ-
KONTAKT



Marcus Braunert,
Leiter des
ABB Training Centers



Markus Binder hat bei der ABB STOTZ-KONTAKT wieder eine Perspektive

„Unsere Maßnahmen betreffen im Wesentlichen die Vermittlung von Grundkenntnissen und Grundfertigkeiten in der maschinellen Werkstoffbearbeitung, von theoretischen Grundlagen der CNC-Programmierung und Steuerungstechnik bis hin zum Umgang mit modernsten CNC-Maschinen“, so Marcus Braunert, Leiter des ABB Training Centers in Heidelberg. Die Qualifizierungsmaßnahmen erfolgten einerseits durch die Ausbilder des ABB Training Centers, aber auch durch Facharbeiter im Produktionsbereich, die wiederum das im Lehrbereich vermittelte Wissen gezielt an Hand von Produktionsabläufen und -arbeiten vertieften. Die jungen Menschen, von denen ständig elf im ABB Training Center waren, verbrachten im Durchschnitt sechs Wochen bei ABB. „Die Integration verlief vollkommen reibungslos und

hat sicherlich sowohl auf Seiten der ehemaligen Auszubildenden aber auch bei uns sehr positive Spuren hinterlassen“, betont Braunert.

„Wir wurden bei ABB sehr gut aufgenommen“

Jörg Wiedemann (28) und Marcus Binder (36) sind zwei von rund 1.000 HDM-Mitarbeitern in Deutschland, die ihren Job verloren haben. Beide haben bis dato zehn Jahre bei der Heidelberger Druckmaschinen AG (HDM) in der Druckwerksmontage gearbeitet. Die beiden gelernten Industriemechaniker kennen sich seit mehreren Jahren. Nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Sozialplanverfahren waren beide - jung und ohne Kinder - kürzer im Unternehmen als andere. Dennoch war es für beide zunächst ein Schock, als sie erfahren haben, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren. „In Anbetracht

der heiklen Situation, in der sich das Unternehmen damals befand, spielte sicherlich auch die Lohngruppe jedes einzelnen eine Rolle“, vermutet Marcus Binder. „Wir hätten sogar auf Lohn verzichtet“, ergänzt Wiedemann. Am 1. März 2010 wechselten sie zu weitblick, die zum Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) gehört. „Die Berater der Transfergesellschaft haben sich um uns gekümmert, uns erklärt welche Möglichkeiten es gibt, wie es weiter geht“, erinnert sich Binder. Zu den Angeboten zählten auch Bewerbungstrainings. Ein erster Hoffnungsschimmer kam wenige Wochen später. „Unser Berater informierte uns, dass ABB in Heidelberg bereit ist, Mitarbeiter in der Fertigung einzusetzen. Dank der Transfergesellschaft hatten Wiedemann und Binder unverhofft wieder eine Perspektive. Sie arbeiten in Heidelberg bei der ABB STOTZ-KONTAKT GmbH, obwohl sie bei der Tochtergesellschaft des Technologiekonzerns weder fest angestellt sind, noch einen Zeitvertrag haben. Im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bekamen beide, wie auch die restlichen 42 Facharbeiter, aber die Zusage, zwölf Monate bei ABB in Heidelberg arbeiten zu können. „Inzwischen haben wir diese Zusage bis zum 31. Dezember 2011 verlängert“, erklärt Peter Radziminski. Für Marcus Binder und Jörg Wiedemann stand außer Frage, dass sie dieses

„An Fertigungsmaschinen zu arbeiten war zunächst absolutes Neuland für uns, aber die Verantwortlichen bei ABB und die Kollegen haben es uns sehr einfach gemacht“

Angebot annehmen. „Ich hatte lange im voraus einen Urlaub geplant, den ich selbstverständlich abgesagt habe“, erzählt Binder. Für beide war wichtig, möglichst bei einem namhaften Unternehmen in der näheren Umgebung unterzukommen. „An Fertigungsmaschinen zu arbeiten war zunächst absolutes Neuland für uns, aber die Verantwortlichen bei ABB und die Kollegen haben es uns sehr einfach gemacht“, sagt Wiedemann. ABB lud die in Frage kommenden Mitarbeiter nach Heidelberg ein, zeigte ihnen die Maschinen und Arbeitsplätze. Selbst die Arbeitsplätze konnten sie sich auswählen. „Wir hatten von Anfang an den Eindruck gebraucht und gewollt zu werden“, betont Binder. Die größten Unterschiede seien die festen Arbeitszeiten im Zwei-Schicht-Betrieb und die flexiblere Urlaubsplanung. Bei Heideldruck gab es wie bei den Automobilkonzernen üblich feste Werksferien für alle. Dank des guten Betriebsklimas fühlen sich Binder und Wiedemann voll in die ABB-Familie integriert. „Das Mitarbeiterfest zum 120-jährigen Firmenjubiläum Mitte Juli war

ein absolutes Highlight. Das haben wir selbst bei Heideldruck so nicht erlebt“, schwärmen beide unisono. „Wir wurden von ABB und den Kollegen sehr gut aufgenommen und fühlen uns hier sehr wohl“, nun hoffen beide, dass sie bei ABB über den Jahreswechsel hinaus eine Zukunft haben.

„Die so nicht vorhersehbare anziehende Konjunktur, die ausgezeichneten Qualifikationen der ehemaligen HDM-Facharbeiter, das Engagement der Vermittler und letztlich die enge Zusammenarbeit aller Beteiligten“, nennt Peter Radziminski als Gründe für die erfolgreiche Vermittlung. Es wäre daher für beide Seiten wünschenswert, wenn frei werdende Vakanzen bei ABB in Heidelberg mit ehemaligen HDM-Mitarbeitern besetzt werden können.



Auch Jörg Wiedemann kam per Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu ABB STOTZ-KONTAKT

Die Transfergesellschaft aus subjektiver Sicht

Ein Erfahrungsbericht von Thomas Grab



Thomas Grab,
Betroffener in der TQG

Der Start als Mitarbeiter bei der TQG-weitblick stand unter keinem guten Vorzeichen. In „meinem“ Unternehmen wurde Anfang 2009 im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise von Personalabbau gesprochen. Natürlich denkt man immer, dass es einen schon nicht treffen wird, es doch nicht so schlimm kommt und sich die Lage doch noch entspannt. Immerhin habe ich immer gedacht, gute Arbeit zu leisten und dem Unternehmen als Mitarbeiter wichtig zu sein, so wichtig, wie mir „meine Firma“ war. Aber leider war ich einer von über 1000 Kollegen, die von diesem Unternehmen „nicht mehr gebraucht wurden“, also unnötiger Ballast waren.

Dazu hatte ich noch das Gefühl, dass es nicht schnell genug gehen konnte, meine Unterschrift unter dieses Dokument zum Wechsel in die Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft zu bekommen. Man wollte mich schnellstmöglich los haben, das war jedenfalls mein Gefühl und dieses Gefühl nahm ich mit zu meinem neuen Arbeitgeber, der weitblick-personalpartner GmbH. Von einigen Kollegen wurde diese auch „Weideglück“ genannt, weil wir uns fühlten wie Lämmer, die auf einen Gnadenhof abgeschoben werden sollen.

Das erste Treffen mit den Beratern der Transfergesellschaft war mir etwas befremdlich, auch wenn meine Beraterin sehr sympathisch

war. Zum einen war die Stimmung der anwesenden Kollegen am Boden, zum anderen hatte ich das Gefühl einer gewissen Dissonanz zwischen weitblick und „unserem“ Betriebsrat (nur so ein Gefühl). Es tat mir in der Seele weh zu sehen, wie niedergeschlagen und hoffnungslos meine Kollegen waren. Gut, mir ging es auch nicht gerade besser. Im Folgenden ging es in erster Linie um das Erfassen von Daten, vielen Daten: Wer bin ich, was bin ich, was habe ich bisher gemacht und wann, was kann ich wie gut? Ich hätte mir zu Anfangs mehr Zeit zum Reden gewünscht, zum Erfahrungsaustausch: Wie geht es mir, was fühle ich momentan, welche Ängste und Sorgen habe ich? Es schien mir, als gehe es alleine um mich als Arbeitskraft, ein zukünftig Arbeitssuchender, weniger um mich als Mensch.

Dann die erste offizielle Veranstaltung von weitblick. Für mich persönlich eine niederschmetternde Erfahrung (keine Angst, ich komme noch zum Positiven). Da wurde viel von „schwieriger Arbeitsmarktsituation“ gesprochen (gut, das wusste ich schon), von schweren Zeiten (nichts Neues), von Eigeninitiative (konnte ich schon nicht mehr hören), von Eigenverantwortung (schon zu oft von Politikern gehört), dass wir motiviert sein müssen und unsere Mitarbeit die Voraussetzung für den Erfolg der Transfergesellschaft ist... LEUTE, wir wurden gerade erst rausgeschmissen, haben

uns jahrelang „den Arsch aufgerissen“, waren quasi mit der Firma verheiratet (zumindest eng befreundet) und befinden uns gerade in der Trauerphase (noch nicht einmal in der Trennungs-Phase „Wut“ angekommen) und müssen das alles noch verarbeiten. Und dann solch eine Predigt, besser wäre es gewesen, wir hätten uns zum Grillen auf einer Wiese getroffen, ein paar Bierchen getrunken (gerne auch alkoholfrei) und uns gegenseitig Mut gemacht (vielleicht auch ausgeweint, tut oft auch gut). Aber, wie schon erwähnt, wurde der psychologische Aspekt der Trauer, des angeknacksten Selbstwertgefühls und der Zukunftsangst (Harz IV) leider komplett übersehen.

Dann das erste Treffen mit der Arbeitsagentur, naja, dazu will ich im eigenen Interesse und zum Selbstschutz jetzt lieber nichts sagen, darum geht es hier auch gar nicht (die Eingeweihten ahnen bzw. wissen, was ich hier nicht sagen will).

Und dann ein Loch, ein tiefes, tiefes Loch. Von 160 auf null abgebremst, eine Vollbremsung allererster Güte, ohne ABS, voll gegen die Wand. So habe ich mich in den folgenden Wochen und Monaten gefühlt. Die Politik hat irgendetwas von „spätromischer Dekadenz“ gefaselt (denke, es war um den Dreh), die Arbeitsmarktsituation war immer noch besch..., meine Frau hat sich schon unter der Brücke gesehen und ich bin kaum noch aus der Jogging-

Es tat mir in der Seele weh zu sehen, wie niedergeschlagen und hoffnungslos meine Kolleginnen und Kollegen waren.

hose herausgekommen. Willkommen bei den Sozialchmarotzern, den Überflüssigen. Gut, ich habe monatlich das Geld überwiesen bekommen, aber ich hätte lieber Überstunden geklotzt, und das für viel weniger Geld (wenn mein alter Arbeitgeber das gewusst hätte) als sich so unnützlich zu fühlen. Ach ja, die Bewerbungen: Absagen kamen erst nach Monaten, manche Unternehmen haben sich erst gar nicht gemeldet und ich war schon begeistert, wenn wenigstens eine Eingangsbestätigung kam. Von der Agentur für Arbeit wurden uns natürlich Zeitarbeitsfirmen wärmstens empfohlen (kein Kommentar an dieser Stelle).

Die Situation war also hoffnungslos bis katastrophal, wenn, ja wenn da nicht meine Beraterin bei weitblick gewesen wäre, eine Seele von Mensch. Vor jedem Termin ging ich mit hängenden Schultern, schlüpfendem Gang und gesenktem Blick zu weitblick, immer das Gefühl zu wenig getan zu haben, mich zu wenig beworben zu haben. Meine Beraterin schaute mich nur kurz an und sah sofort, was mit mir los war. Dann, ich weiß nicht wie, schaffte sie es jedes Mal innerhalb einer Stunde, mich so aufzubauen, dass ich mit neuem Mut und neuer Hoffnung wieder aus dem Gebäude heraus marschierte, erhobenen Hauptes und voller Elan (hört sich vielleicht blöd an, war aber so). Diese Situation hatte ich nicht nur

einmal erlebt, eigentlich war es jedes Mal so, bis ich wieder einen neuen Job gefunden habe. Dieser Frau verdanke ich wirklich viel, unter anderem hat sie für eine Weiterqualifizierung für mich gekämpft und mir auch hier Mut gemacht. Und deshalb bin ich dankbar, dass es meine Beraterin und diese Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft weitblick-personalpartner gegeben hat.

Mein Fazit

Eine Entlassung ist schmerzhaft und vergleichbar einer Trennung. Man verliert lieb gewonnene Menschen, ein gewohntes Arbeitsumfeld, eine Lebensaufgabe und die Perspektive für eine sichere Zukunft. Als Mitarbeiter in einer TQG gewinne ich aber Verbündete im mühsamen Kampf durch den Dschungel der Bürokratie, Kollegen die mich aufbauen, mir einen Halt geben und mich stützen. Für die Berater der TQG bin ich nicht nur Teil einer statistischen Zahl, eine bloße (Kunden-) Nummer, sondern ein hilfeschender Mensch mit einer Geschichte, mit einer von Geburt an erworbenen Menschenwürde und ausgestattet mit unantastbaren Grundrechten. Hier werde ich mit Respekt behandelt, als erwachsener Mensch mit dem Anrecht auf gerechte Entlohnung bei humanen Arbeitsverhältnissen. Die Berater der TQG versuchen nicht, mich an den nächstbesten Arbeitgeber zu vermitteln, egal unter welchen Bedingungen.

Ich bin heilfroh, den Schritt in die TQG gemacht zu haben und kann es nur Jedem empfehlen, der vor diese Entscheidung gestellt wird.

Noch eines zum Schluss: Glaube an Dich und Deine Fähigkeiten, verliere nie die Hoffnung an Deine Zukunft und nutze jede Chance, die sich Dir auf Deinem Weg bietet.

ZIMT-Campus – Bildung und Beschäftigung Heidelberg

Von Welf Schröter



Welf Schröter,
Forum Soziale
Technikgestaltung

Orientierungswissen, Wissenstransfer und Kompetenzerwerb für in der Transfergesellschaft betreute frühere Beschäftigte des Unternehmens Heidelberger Druckmaschinen.

Wie kann das Erfahrungsprofil und die Beschäftigungsfähigkeit von Kolleginnen und Kollegen einer Beschäftigungs- und Transfergesellschaft durch Wissensvermittlung auf den Gebieten der Technologie- und Innovationsentwicklung gefördert werden? Wie können die Betroffenen einer solchen befristeten Gesellschaft für ein regionales Innovationsmanagement gewonnen werden? Auf diese Fragen versuchte der ZIMT-Campus 2010-2011, hilfreiche praktische Antworten zu finden. Das Experiment einer sozialen Innovation war trotz einiger Hemmnisse erfolgreich.

Vom April 2010 bis Februar 2011 dauerte ein bis heute bundesweit einmaliger Versuch, das Instrument der Transfergesellschaft mit einem neuen gewerkschaftlichen Konzept der Weiterbildung zu verknüpfen. Entstanden ist der „**ZIMT-Campus Bildung und Beschäftigung Heidelberg**“. Er bot für die Zeit der Existenz der Transfergesellschaft Vorlesungen, Workshops und Seminare zu den Themen „Kompetenzfeld Arbeitswelt & Lebenswelt“, „Kompetenzfeld Technik & Innovation“, „Kompetenzfeld Beruflichkeit & Frauen im Beruf“ und

„Kompetenzfeld Ingenieurinnen & Ingenieure“.

Ziele des ZIMT-Campus

Der „ZIMT-Campus Bildung und Beschäftigung Heidelberg“ war ein Ort der Motivation, des Lernens und Nachdenkens, ein Platz für den Erwerb von Orientierungswissen über die Zukunft der Arbeit, eine Chance zur Stärkung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, eine Möglichkeit zur Mitwirkung an Innovationen für die Region. Der ZIMT-Campus verfolgte dabei zwei Ziele:

- Wissenstransfer zu den Betroffenen: Unterstützung der in die Transfergesellschaft gewechselten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Pflege der eigenen Beschäftigungsfähigkeit
- Wissenstransfer zwischen den Betroffenen und von den Betroffenen in die Region: Motivierung, Einbeziehung und Beteiligung der in die Transfergesellschaft gewechselten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Konkretisierung einer regionalen Innovationsstrategie für neue Arbeitsplätze entsprechend der ZIMT-Handlungsempfehlungen.

Der ZIMT-Campus bot Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern inhaltliche Lern-, Weiterbildungs- und Diskussionsherausforderungen an, um sie an den technologischen Wandel und neue tech-

nische Potenziale heranzuführen. Sie sollten zudem mit der ZIMT-Strategie vertraut gemacht werden. Dies sollte dazu beitragen, dass die Kolleginnen und Kollegen leichter Zugang zu neuen Arbeits- und Berufsumgebungen finden.

Öffentlicher Dialog zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Raum Heidelberg

Die Sicherung von Arbeitsplätzen und neue Beschäftigungschancen durch eine soziale Innovations- und Technologiepolitik – das waren die Themenfelder eines öffentlichen Dialoges, der im Jahr 2009 unter dem Titel „**ZIMT – Zukunftsvisionen über soziale Innovationen in den Arbeitswelten von Menschenhand mit neuen Technologien (2009/2010)**“ im Raum Heidelberg durchgeführt wurde. Die beteiligten VertreterInnen aus Wirtschaft, Forschung, Kommunen und Arbeitswelt haben Impulse gegeben, die zu den ZIMT-Handlungsempfehlungen führten. Die Handlungsempfehlungen befassen sich mit der Stärkung der gewerkschaftlichen Kompetenz, der Sicherung sozialer Standards, mit neuen Impulsen für die Region und mit technischen Innovationen. Zukunftsträchtige Produkte und Technologien müssen dabei das Kriterium der Ressourcen- und Energieeffizienz erfüllen. Die Endlichkeit der Ressourcen macht ein nachhaltiges Wirtschaften unabdingbar, nur so haben auch

künftige Generationen eine Arbeits- und Lebensgrundlage in der Region. Die Weiterentwicklung der Technik ist ein gesellschaftlicher Prozess und muss gesellschaftlich verantwortbar sein. Wirtschaftliche Einzelinteressen dürfen nicht zum alleinigen Motor von technologischen Neuerungen werden. Technische Innovationen sind vor allem als Teil von sozialen Innovationen zu handhaben.

Der ZIMT-Campus in der Transfergesellschaft war eines der Ergebnisse des gewerkschaftlichen Innovationsprojektes ZIMT und wurde unterstützt von den Partnern IG Metall Heidelberg, weitblick personalpartner, Projekt Engineering der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg, Forum Soziale Technikgestaltung, Projekt MAREMBA (AP 9) im BMWi-Programm SimoBIT, Projekt VIA und weiteren Akteuren.

Themen des ZIMT-Campus

Der „ZIMT-Campus Bildung und Beschäftigung Heidelberg“ befasste sich in seinen mehr als 24 Veranstaltungen verteilt über elf Monate bei rund 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit folgenden Themen:

1. Wandel der Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft
2. Informationelle Selbstbestimmung und Arbeitnehmerdatenschutz – Wie sieht ein IT-Experte die Arbeitswelt der Anwender



3. Leben mit der digitalen Aura – Szenarien für die Mediennutzung im Jahr 2020 – Wie werden Medien unser Leben zukünftig verändern?
4. Frauen in Naturwissenschaft und Technik – Erfahrungen und Ermutigungen
5. GreenTech – Potenziale neuer Umwelttechnologien
6. Die Rückkehr der Heinzelmännchen: Virtuelle Software-Agenten erledigen unsere Arbeit? Wenn die Arbeit im virtuellen Raum mobil wird – Impulse aus den BMWi-Programmen SimoBIT und E-Energy
7. Beruf Ingenieur – Beruf Ingenieurin: Zwischen Master-Studium und Berufspraxis
8. E-Energy oder die Herausforderung intelligenter Stromnetze – Das Projekt „Modellstadt Mannheim“
9. Beispiele der menschenähnlichen (humanoiden) Robotik
10. Arbeitsplätze durch Innovationen – Neue Chancen für die Region Rhein-Neckar – Handlungsempfehlungen
11. Wie könnte uns eine 'SozialCharta Virtuelle Arbeit' helfen und was müsste sie beinhalten?
12. Wie kann ich meine Beschäftigungsfähigkeit pflegen? Was versteht man unter Beschäftigungsfähigkeit?
13. Wie wirkt sich die elektronische Umgestaltung der öffentlichen Dienstleistungsangebote (Electronic Government) auf Wirtschaft und Arbeitswelt in den Betrieben (Electronic Business) und in der Region aus?
14. Kulturwirtschaft und ihre Beschäftigungschancen
15. Lernen mit Hilfe einer elektronischen Lernum-

Bilanz: „ZIMT-Campus Bildung und Beschäftigung Heidelberg“: 24 Veranstaltungen verteilt über elf Monate bei rund 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmern



Prof. Dr.-Ing. Rüdiger Dillmann von der Universität Karlsruhe KIT (TH), Institut für Technische Informatik (ITEC), Industrielle Anwendungen der Informatik und Mikro-systementechnik (IAIM) bei seinem Vortrag „Entwicklungsstand und Perspektiven der Mensch-Maschine-Schnittstelle am Beispiel der menschenähnlichen (humanoiden) Robotik“ am 6. Juli 2010 im ZIMT-Campus.

- gebung. Praktische Übung im virtuellen Lernraum
16. Klimaschutz und CO₂-Reduzierung durch kluge Kommunalpolitik. Was kann eine Stadt für das Klima tun? – Erfahrungen des EU-Projekts BEAM 21
 17. Ingenieure – Treiber oder Hemmnisse von Innovationen? Was könnte an Ingenieuren im Alter von 50 plus interessant sein?
 18. Wie kann man der Metropolregion neue Impulse geben? Ergebnisse einer regionalen Recherche
 19. Was bedeutet soziale Technikgestaltung? – Erfahrungen und Ausblicke
 20. Vom Wissensmanagement zur Wissensbilanz – Wie weiß ein Betrieb, was er weiß?
 21. Einschätzung des Abschlussberichts des Innovationsrates der Landesregierung von Baden-Württemberg. Welche technologischen Schwerpunkte empfiehlt er? Wie wirkt sich dies auf die Arbeits- und Lebenswelt aus? Wie kann der Bericht eingeschätzt werden?
 22. Was heißt Virtuelle Gewerkschaftsarbeit?
 23. Glaubwürdig kommunizieren im Internet – Was sagt die Wissenschaft zum Thema Sprechen im virtuellen Raum?
 24. Arbeit und Freizeit – Wie wir in Zukunft leben und arbeiten werden
 25. Strategie-Workshop: Wie weiter in der Region?
 26. Innovation in der Metropolregion – Handlungsansätze und Potenziale
- An den Veranstaltungen nahmen durchschnittlich 10 bis 40 Personen teil. Für sie war es wichtig zu verstehen, dass der ZIMT-Campus nicht operativer Teil der direkten Vermittlungsarbeit sein kann, sondern dass der Erwerb von Orientierungswissen es den Betroffenen erleichtern sollte,

in neue Branchen und Berufsrichtungen zu wechseln: In welchen anderen industriellen oder dienstleistungsbezogenen Bereichen der regionalen Wirtschaft werden Kompetenzen von Menschen gebraucht, die viele Jahre lang im Maschinenbau der Drucktechnik gearbeitet hatten?

Herausforderung: antizyklischer Wissenstransfer

Zu den großen Herausforderungen des Experiments „ZIMT-Campus Bildung und Beschäftigung Heidelberg“ gehörte der antizyklische Wissenstransfer: Je erfolgreicher die Transfergesellschaft in der Vermittlung der Kolleginnen und Kollegen war, desto schneller verkleinerte sich der Kreis der Anzusprechenden. Die „Munteren“, die Selbstsicheren und Entschlossenen verabschiedeten sich als erste. Ein kontinuierliches Betreiben des ZIMT-Campus wurde begrenzt vom Erfolg des Personentransfers. Diese produktive Spannung verlangt vom Campus-Team eine besondere Flexibilität.

Als Idee und Konzept stellt der ZIMT-Campus einen wichtigen innovativen Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit dar. Er wäre ohne die gute Zusammenarbeit mit dem Team von weitzblick-personalpartner als Träger der Transfergesellschaft und deren Bereitschaft für Neuerungen nicht möglich gewesen.

Webseite zur Betreuung und Information

Von Thomas Wenzel und Peter Oehmig

1054 Menschen mussten in die Transfergesellschaft wechseln. Wie sollten wir unsere Kolleginnen und Kollegen - unabhängig von der Transfergesellschaft - mit Informationen von Seiten Betriebsrat und IG Metall versorgen? Die Entlassung und der Wechsel in die TQG war für unsere Kolleginnen und Kollegen eine einschneidende Veränderung in ihrem Leben, für viele auch ein Schock. Gerade in dieser Phase wollten wir unsere Kolleginnen und Kollegen nicht allein lassen.

Der Aufbau eines E-Mail-Verteilers kam nicht in Frage, weil viele keine E-Mail-Adresse hatten. Die Infoverteilung über Brief schied wegen Kosten und Trägheit des Mediums aus. Wir entschieden uns für eine Webseite, die wir unabhängig von der Transfergesellschaft gestalten und betreiben wollten. Peter Oehmig reservierte den Domänennamen weitblick-heidelberg.de. Bei allen Beratungsgesprächen, bei den Profiling-Terminen, auf der Lokalseite der Metallzeitung und in unserer Vertrauensleutzeitschrift „Trommel“ machten wir auf die Webseite aufmerksam.

Realisierung der Webseite

Wir erstellten die ersten Strukturen mit Pinnwand und Metaplankarten. Die Webseite sollte so gestaltet werden, dass auch für weniger geübte Internetnutzer die Informationen schnell erschließbar wa-

ren. Aktuelle Informationen, Termine, Fragen, Ratschläge, Tipps und die Kontaktdaten der Ansprechpartner von Betriebsrat und IG Metall wollten wir anbieten.

Die Kolleginnen und Kollegen der Verwaltungsstelle Heidelberg unterstützten uns bei der Realisierung. Ein paar Telefonate, E-Mails und Strukturskizzen - damit konnte der IG Metall-Webmaster Claus Weigel unseren Webauftritt auf dem IG Metall-Server einrichten und Layout und Struktur gestalten. Er wies uns auch in die Grundfunktionen des IGM-Redaktionssystems ein, so dass wir nach einer Übungsphase von einem Tag mit allen notwendigen Funktionen vertraut waren.

Die vorgefertigte Gestaltung und Struktur passte zum „Corporate Design“ der IG Metall und befreite uns von der schwierigen Aufgabe, selbst ein Seitenlayout zu erstellen. Auch beim Thema Rechtssicherheit half uns die IG Metall durch die Übernahme der presserechtlichen Verantwortung und der Beratung in Person von Bernd Knauber. Die Transfergesellschaft erlaubte uns die Verwendung von Name und Logo auf der Webseite.

Am 15. Februar konnten wir die Seite mit den ersten Texten befüllen und sichtbar schalten.

Die Webseite lehnt in sich an die Aufmachung der IG Metall-Seite an. Beim Aufruf der Webseite kommt die Startseite. In der Kopfzeile wird das (ausgeliehene) Logo der TG und die Schaltfelder für die Teilbereiche angezeigt (siehe unten).

Die Startseite (siehe nächste Seite) zeigt die 3 aktuellsten Meldungen und die 3 nächsten Termine. In der Mitte und in der rechten Spalte erscheinen aktuelle IG Metall-Inhalte, die automatisch eingeblendet werden. Das ist sehr praktisch, es kommen aktuelle Infos, auch wenn wir mal eine Woche nichts Neues reingestellt haben. Mit den Schaltfeldern MELDUNGEN, FRAGEN & ANTWORTEN, TERMINE, ÜBER UNS gelangt man zu den jeweiligen Teilbereichen.

Inhalte und Aufbau einzelner Meldungen

Jede Meldung enthält eine Überschrift und einen Anleseztext, bei Klick auf „Mehr“ wird die gesamte Meldung angezeigt. Die Icons sind überwiegend aus dem IGM-Redaktionssystem entnommen, selbst gezeichnet oder stammen von einer JAVI-CD aus dem Jahr 2000. Icons aus dem Internet haben wir weitgehend vermieden, da könnte es zu Konflikten mit dem Urheberrecht kommen. Unsere



Thomas Wenzel,
weitblick



Peter Oehmig,
Betriebsrat der
Heidelberger Druck-
maschinen AG am
Standort Heidelberg

Gestaltungsprinzipien der Webseite



Infos zur Transfergesellschaft Weitblick

STARTSEITE MELDUNGEN FRAGEN & ANTWORTEN TERMINE ÜBER UNS

Sie sind hier: Startseite

Meldungen der IG Metall Heidelberg - Weitblick

12.07.2011 **Arbeitslos melden!**
Wichtig für alle Kolleginnen und Kollegen, die am 01. Oktober 2010 zu Weitblick gekommen sind: Arbeitslos melden! [Mehr](#)

12.07.2011 **Der neue Einblick ist da**
Einblick 13 lädt zum Lesen ein. Hier zum Download. [Mehr](#)

22.06.2011 **Arbeitssuchend melden!**
Wichtig für alle Kolleginnen und Kollegen, die am 01. Oktober 2010 in die Weitblick eingetreten sind! Wer es noch nicht getan hat, bitte bis 30. Juni arbeitssuchend und ab 01. Juli arbeitslos melden [Mehr](#)

[Weiter Meldungen der IG Metall Heidelberg - Weitblick](#)

Termine

29.09.2011 **Bildung für Mitglieder**
18:00 Uhr bis 20:00 Uhr
2011 gibt es eine Veranstaltungsreihe für IG Metall-Mitglieder Thema folgt [Mehr](#)

27.10.2011 **Bildung für Mitglieder**
18:00 Uhr bis 20:00 Uhr
2011 gibt es eine Veranstaltungsreihe für IG Metall-Mitglieder Thema folgt [Mehr](#)

24.11.2011 **Bildung für Mitglieder**
18:00 Uhr bis 20:00 Uhr
Thema folgt [Mehr](#)

[Weitere Termine](#)

Gemeinsam stark.

Günter Layer
Autz + Herrmann GmbH Heidelberg
„Ich bin in der IG Metall weil, ich mich in der Vertrauensleutearbeit verwirklichen kann, was meine Horizont erweitert.“

Mitmachen!
[*Gründe, Mitglied zu werden](#)
[*Online beitreten](#)

IG Metall in der Region

Arbeitnehmerdatenschutz
30.08.2011 Information für die Betriebsratsarbeit 2/2011 - August 2011 [*IG Metall Baden-Württemberg](#)

DGB-Infodienst "klartext" 29/2011
30.08.2011 Eurokrise: Wege aus der Schuldenpanik [*IG Metall Baden-Württemberg](#)

Freibrief für Steuerbetrüger
29.08.2011 Schäuble begeht Beihilfe zu Steuerflucht und Geldwäsche - Kampagne gegen Steuerabkommen zwischen Schweiz und Deutschland [*IG Metall Baden-Württemberg](#)

Überstundenpauschalierung
29.08.2011 Information für die Betriebsratsarbeit 2/2011 - August 2011 [*IG Metall Baden-Württemberg](#)

**IG Metall Heidelberg | Friedrich-Ebert-Anlage 24 | D-69117 Heidelberg
Telefon: +49 (0)221 9924-0 | Telefax: +49 (0)221 9924-30 | E-Mail: heidelberg@igmetall.de**

perform an der Pinnwand im Büro der TQG bereitgestellt. Damit haben unsere Informationen in Summe etwa 80 % aller TQG-Beschäftigten erreicht.

Fazit

Die Webseite war ein sehr brauchbares Mittel zur Informationsbereitstellung und ein wichtiges Bindeglied zur IG Metall. Besonderen Wert legten wir auf die Verbindung zu und Beratung mit unseren Kolleginnen und Kollegen – es war uns wichtig, dass wir über unsere Webseite sehr schnell Informationen veröffentlichen konnten und immer erreichbar waren.

Ergänzend dazu sollte man zum aktiven Aussenden von Informationen einen E-Mail-Verteiler aufbauen, das war bei uns zeitlich nicht möglich. Wir haben auch Schulungen zum Internet angeboten, das haben aber nur wenige Kolleginnen und Kollegen genutzt. Um unsere Informationen von denen der TQG unterscheidbar zu halten, haben wir auf direkte Stellenangebote auf unserer Seite verzichtet, die Rubrik „Stellenangebot des Tages“ hätte aber sicher die Zahl der Seitenaufrufe noch erhöht. Wer ebenfalls etwas Vergleichbares aufbauen möchte, sollte unbedingt seine IGM-Verwaltungsstelle mit ins Boot holen. Die Möglichkeiten, die das IGM-Redaktionssystem bietet und die schnelle Erlernbarkeit sind sehr große Vorteile.

Themen waren recht vielseitig: Veranstaltungen der IG Metall, weitblick-Termine, die häufigsten Fragen und Antworten zur TQG, zur Abfindung, zur Arbeitsagentur, Hinweise auf Messen, Jobbörsen, die DGB-Zeitung Einblick, die Geschehnisse bei Heidelberg, Texte von Knut Becker und eigene Kommentare aktueller politischer Geschehnisse. Insgesamt haben wir 300 Meldungen, Fragen und Termine publiziert. Am Anfang publizierten wir jeden Tag eine oder zwei neue Meldungen, zwischenzeitlich stellen

wir noch etwa eine Meldung pro Woche bereit.

Akzeptanz der Webseite

Etwa die Hälfte unserer TQG-Beschäftigten hat die Webseite wenigstens gelegentlich besucht, zumindest gaben die Befragten das an. Die Zugriffszahl war über 7 bis 8 Monate hinweg etwa 200 Seitenaufrufe pro Tag, das waren etwa 20 % der Gesamtzugriffe der Heidelberger IG-Metall-Seite. Für alle Nichtsurfer haben wir den größten Teil der Informationen und Kontaktadressen auch in Pa-

