

# MYPEGASUS

Wir geben Perspektiven



25 JAHRE  
MYPEGASUS



1994  
2019

# WIR GEBEN PERSPEKTIVEN GESTERN HEUTE MORGEN

## INHALT

	<b>Gestern</b>	25 Jahre MYPEGASUS	04 - 09
	<b>Heute</b>	MYPEGASUS Stiftung	10 - 11
	<b>Morgen</b>	Transformation gestalten	12 - 15

**„Der Erfolg in den 25 Jahren war und ist nur möglich durch unsere engagierten, hilfsbereiten und kompetenten Kolleg\*innen der MYPEGASUS. An dieser Stelle ein großes Dankeschön an unsere Belegschaft!“**

Jan Kiehne



### „Wer hat's erfunden?“

So lautet der bekannte Werbeslogan eines Herstellers von beliebten Kräuterbonbons. Mit Blick auf die Vielzahl von Transfergesellschaften waren es nicht die Schweizer, sondern MYPEGASUS, die für sich die Pionierrolle reklamieren kann und die dabei stets die Interessen der Beschäftigten im Auge hatte. Denn immer dann, wenn der Kampf gegen Personalabbau nicht gewonnen werden konnte, war die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft – so der ursprüngliche Begriff – die beste aller Alternativen. Die MYPEGASUS war und ist in diesem Sinne in den Bereichen der Metall- und Elektroindustrie ein zentraler Akteur. Und wird es auch in Zukunft sein.

**Jede Zeit braucht ihre eigenen Antworten.** Dieser Satz von Willy Brandt gilt auch für die Rolle von Transfergesellschaften. Denn in der bereits angelauten Transformation entlang der zentralen Themen Digitalisierung und Dekarbonisierung wird sich die Arbeitswelt gravierender und schneller verändern als je zuvor. Für uns als IG Metall steht dabei der Erhalt der Arbeitsplätze und die Qualifizierung der Beschäftigten im Mittelpunkt. Unsere Stoßrichtung lautet: Beschäftigte im jeweiligen Betrieb für neue Aufgaben qualifizieren. Insofern geht es auch um die Transformation der Kompetenzen der Beschäftigten. Hierzu ist die MYPEGASUS bereits bestens aufgestellt. Mit der Gründung der Stiftung als Gesellschafter ist die Unabhängigkeit einerseits und die klare Orientierung an den Interessen der Arbeitnehmer\*innen andererseits geklärt. Und mit dem neuen Geschäftsfeld „Transformation“ sind die Grundlagen für die wichtige Zukunftsaufgabe gelegt.

Mir bleibt nur zu sagen: herzlichen Glückwunsch zu 25 Jahren erfolgreicher Arbeit und auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit – immer im Interesse der arbeitenden Menschen.

Roman Zitzelsberger  
Bezirksleiter, IG Metall Baden-Württemberg



### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben Grund zum Feiern: 25 Jahre erfolgreiche Arbeit – Seite an Seite mit Euch. Das ist für uns allerdings kein Grund, uns auf den Lorbeeren auszuruhen, sondern Ansporn, uns für die Zukunft aufzustellen. Eine Zukunft, die mit Digitalisierung, Industrie 4.0, Elektromobilität und anderen Megatrends neue Chancen eröffnet, aber auch Risiken mit sich bringen wird. Das Team der MYPEGASUS ist bereit und in der Lage, auf der Basis von 25 Jahren Erfahrung die Kolleg\*innen in den Betrieben auf dem Weg zur Arbeitswelt 4.0 zu begleiten. Einer Arbeitswelt, in der trotz aller modernen technischen Hilfsmittel der Mensch im Mittelpunkt stehen muss. Das Stichwort heißt präventive Qualifizierung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Die MYPEGASUS Akademie leistet hier mit innovativen Bildungsangeboten einen konkreten Beitrag und hilft, Perspektiven für die Beschäftigten zu schaffen.

**Ein ganz besonderer Meilenstein** auf dem Weg in eine vielversprechende Zukunft ist die Gründung der gemeinnützigen MYPEGASUS Stiftung im Frühjahr 2018. Sie unterstützt Initiativen im Zusammenhang mit der Bildung von benachteiligten Gruppen unserer Gesellschaft. Mit der gemeinnützigen MYPEGASUS Stiftung als alleinigem Gesellschafter der MYPEGASUS Gruppe ist aber auch eine Unternehmensstruktur geschaffen worden, die es uns ermöglicht, mit ruhiger Hand, aber zielgerichtet und konsequent die MYPEGASUS der Zukunft zu entwickeln. In diesem Sinne durchleben wir in unserem Unternehmen gerade selbst eine Transformation und wissen, wie sich fundamentaler Wandel anfühlt. Ich bin zuversichtlich, gemeinsam mit meinen Kolleg\*innen der MYPEGASUS diesen Wandel erfolgreich gestalten zu können. Damit wir auch in den kommenden 25 Jahren ein verlässlicher Partner für alle Arbeitnehmer\*innen, Betriebsrät\*innen und Gewerkschafter\*innen sein können.

Jan Kiehne  
Geschäftsführer, MYPEGASUS GmbH

# SEIT 25 JAHREN

der verlässliche Partner an Eurer Seite

**Transfergesellschaften wurden gewerkschaftlich erkämpft und sind ein Erfolgsmodell.** Sie sind das Ergebnis eines 1994 geführten Arbeitskampfes um die Werkschließung beim Maschinenbaubetrieb Burkhardt+Weber in Reutlingen. Aus diesem Arbeitskampf entstand MYPEGASUS – mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu verhindern, Beschäftigte materiell abzusichern und neue Perspektiven zu schaffen. Hunderttausende haben seither durch Transfergesellschaften eine neue Existenzgrundlage gefunden.

**Ihr kennt uns heute als starken Partner und bundesweit aktiven Dienstleister der Gewerkschaften. Doch als MYPEGASUS 1994 als erste Transfergesellschaft modernen Typs gegründet wurde, war Transfer noch längst nicht das populäre Arbeitsmarktinstrument, das wir heute kennen. Ganz im Gegenteil: Der Transfergedanke wurde belächelt und angegriffen.**

Es begann in den späten Achtzigerjahren. Der Arbeitsmarkt wurde immer angespannter und progressive Betriebsräte wie z. B. bei Grundig in Nürnberg setzten erste Beschäftigungspläne durch.

Diese Vorläufer der heutigen Beschäftigungsgesellschaften enthielten Fortbildungsprogramme, konjunkturelle Kurzarbeit sowie Unterhaltsleistungen. Alles mit dem Ziel, Arbeitnehmer\*innen nicht zu entlassen, sondern die Wiedereingliederung in den Betrieb zu

ermöglichen. Leider brachten die Beschäftigungspläne nicht den gewünschten Erfolg, sodass ein neues Arbeitsmarktinstrument notwendig wurde.

**1988 konnten dann erstmals betroffene Mitarbeiter\*innen auf den externen Arbeitsmarkt vermittelt werden.** Der Gesetzgeber hatte mit der Einführung des Strukturkurzarbeitergeldes die Grundlage für eigenständige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQGs) geschaffen. Dieser neuartige Gedanke in der Arbeitspolitik nahm im Zuge der deutschen Wiedervereinigung Anfang der Neunzigerjahre weiter Fahrt auf: In den fünf neuen Bundesländern entstanden Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung, sogenannte ABS-Gesellschaften. Ihre Aufgabe war es, den in den Treuhandgesellschaften anstehenden Personalabbau durch den Einsatz arbeitsförderlicher Maßnahmen zu regeln.

### Ein Weg zu neuen Stellen

Mypegasus hat sich als erste Beschäftigungsgesellschaft im Westen etabliert

# WIR WERDEN KÄMPFEN

# REPARATURBETRIEB DES SYSTEMS

# MYPEGASUS

# Eine Brücke in die Produktion

Beschäftigungsgesellschaft bei Burkhardt + Weber gründet die erste Tochter

# EIN WEG ZU NEUEN STELLEN

# SPRUNGBRETT STATT WARTESCHLEIFE

# BESCHÄFTIGUNGSWUNDER: MYPEGASUS

# MIT INNOVATIVEN IDEEN GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

In Westdeutschland entstand 1994 die MYPEGASUS als erste Transfergesellschaft modernen Typs. Beschäftigte von Burkhardt+Weber in Reutlingen sowie des insolventen Sägeherstellers Gustav Wagner waren die ersten aufgefangenen Arbeitnehmer\*innen. Gründungsväter und Ideengeber waren die Reutlinger Arbeitsrechtsanwälte Jörg Stein und Peter Hunnekuhl. Am Anfang noch von der örtlichen IHK als „Wärmestube“ verspottet, gewann das Instrument immer mehr an Bedeutung.

Ab 2002 konnte Arbeitslosigkeit bereits im Vorfeld mithilfe von finanziellen Mitteln der Arbeitsförderung bekämpft werden. Bis dahin konnten Sozialplanmaßnahmen nicht gefördert werden, wenn die Arbeitnehmer\*innen zwischen Abfindung und Eingliederungsmaßnahme wählen konnten. Diese Vorschrift wurde mit der Neueinführung des Job-AQTIV-Gesetzes 2002 aufgehoben.

Im Jahr 2000 wurde die Arbeit der Transfergesellschaften von der Lage des jeweiligen Wirtschaftszweiges entkoppelt. Ab jetzt reichten umfangreiche strukturbedingte Personalanpassungsmaßnahmen eines Betriebes für den Bezug von Strukturkurzarbeitergeld aus. Möglich wurde das durch eine Neuregelung, durch die alle betroffenen Mitarbeiter\*innen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) in Kurzarbeit zusammengeführt und damit organisatorisch vom Betrieb getrennt werden konnten.



Manfred Leiss war von 1994 bis 1998 alleiniger Geschäftsführer der MYPEGASUS.

Gleichzeitig wurde der Anwendungsbereich des Strukturkurzarbeitergeldes nochmals ausgeweitet: Auch Betriebe mit weniger als 21 Regelmitarbeiter\*innen konnten nun diese Maßnahme zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit in Anspruch nehmen.



### Fit machen für ersten Arbeitsmarkt

Ehemalige Valeo-Beschäftigte werden bei beruflicher Neorientierung unterstützt

Zu einem Erfolg wurde früher das Projekt, die ehemaligen Valeo-Beschäftigten in Talaha bei der beruflichen Neorientierung zu unterstützen. Die 143 Valeo-Mitarbeiter trafen am 1. April an der Mypegasus-...  
wird ihnen, wie man sich richtig verhält. Dafür stehen 13 neue PC zur Verfügung, an denen die Leute auch die Umgang mit dem PC erlernen. Das ist ein...  
sierung. Dabei...  
Die Beschäftigten...

### Sie bilden sogar bei Bosch aus

Beschäftigungswunder Mypegasus: Aus den Reihen von B&W zu den Siemens

2004 kam es durch die Einführung der Hartz-Reformen zu einem Einschnitt bei den Transferleistungen. Mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt führte der Gesetzgeber den sogenannten Vermittlungsvorrang ein: Der Schwerpunkt der Förderung sollte in der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt liegen und weniger in der Qualifizierung der Teilnehmer\*innen. Deshalb wurde die Laufzeit des Transferkurzarbeitergeldes auf 12 Monate reduziert.



Über die Jahre hinweg hat sich trotz dieser zeitlichen Einschränkung die heutige Form der Transfergesellschaften herausgebildet. Ihre Aufgabe ist es, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer\*innen durch Beratung, Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch durch

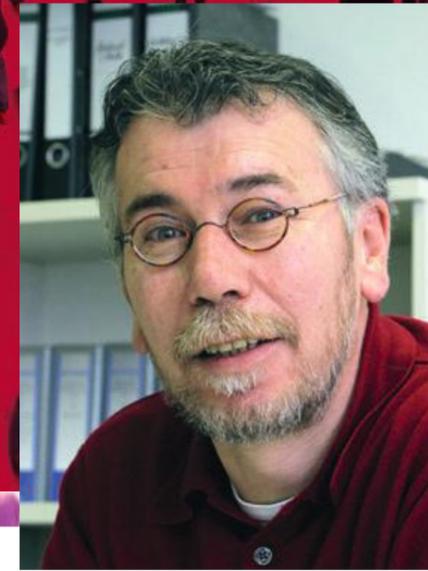
geeignete Coachings so zu unterstützen, dass sie von ihrem bisherigen Arbeitsplatz direkt in ein neues Beschäftigungsverhältnis wechseln können. Klares Ziel ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Im Schulterschluss mit den Gewerkschaften hat MYPEGASUS die Gesetzgebung im Bereich des Personaltransfers über die Jahre hinweg maßgeblich beeinflusst. Quer durch alle Branchen hat MYPEGASUS bis heute in über 2.000 betrieblichen Krisen etwa 150.000 Arbeitnehmer\*innen beraten, qualifiziert und vermittelt.

MYPEGASUS ist heute an über 30 Standorten im gesamten Bundesgebiet vertreten. Schwerpunkt ist nach wie vor die Metall- und Elektroindustrie. Alleiniger Gesellschafter ist die MYPEGASUS Stiftung. MYPEGASUS ist heute tarifgebunden und hat einen Betriebsrat.



# Firmenhistorie MYPEGASUS



Rainer Schwille war von 1998 bis zu seinem Tod 2015 MYPEGASUS-Geschäftsführer. Er hat die Unternehmensentwicklung maßgeblich geprägt.

**Geburtsstunde** der MYPEGASUS als erste Transfergesellschaft modernen Typs in Reutlingen. 330 Beschäftigte von **Burkhardt+Weber** sowie 30 Beschäftigte des insolventen **Sägeherstellers Gustav Wagner** sind die ersten aufgefundenen Arbeitnehmer\*innen. Im Laufe des Jahres kommen noch 30 Beschäftigte der Schwäbischen Hüttenwerke Aalen hinzu. Rainer Schwille und Manfred Leiss organisieren den Prozess und bauen Strukturen auf.

**Feuertaufe** für die junge Transfergesellschaft. 100 Jahre lang war die **Vulkan-Werft** Symbol für den Schiffbaustandort Bremen. Doch dann geriet das Unternehmen, das zeitweise bis zu 20.000 Menschen Arbeit gab, in existenzielle Nöte. Die Werft geht 1996 in die Insolvenz und stellt den Schiffbau ein. 4.276 Arbeitnehmer\*innen werden in der MYPEGASUS am Standort Bremen für 18 Monate aufgenommen, qualifiziert und vermittelt. Das Modell etabliert sich.

Die **SEL Alcatel** in Stuttgart schreibt 500 Mio. Euro Verlust. **743 Beschäftigte** werden von MYPEGASUS für zwei Jahre **aufgefangen**.

Der schwedische Electrolux-Konzern schließt in Nürnberg das AEG-Hausgerätekwerk mit 1.700 Beschäftigten. Die Beschäftigten der **AEG Electrolux** und die IG Metall erreichen allerdings nach 46 Tagen Streik einen spektakulären Sozialtarifvertrag in Höhe von 150 Mio. Euro für Abfindungen, Qualifizierungen und Vorruhestand. Die **GPQ fängt die Beschäftigten** auf und organisiert innovative Qualifizierungsmaßnahmen.

Die nächste Insolvenz. Die Baumarktkette **Praktiker/Max Bahr** ist pleite. Im Trägerverbund mit fünf weiteren Transferträgern werden 7.500 Beschäftigte aufgefangen. Mit 2.341 Arbeitnehmer\*innen in bundesweit 112 Filialen leistet MYPEGASUS die Hauptarbeit. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet. **MYPEGASUS erhält Bestnoten** und schneidet als bester Träger in allen Kategorien ab.

**Aus für Solarworld!** Beim letzten großen Solarhersteller gehen die Lichter aus. In Arnstadt und Bonn wechseln ca. 670 Solarworld-Beschäftigte in von MYPEGASUS gegründete Transfergesellschaften. Die Mitarbeiter\*innen erhalten ein persönliches Coaching, Qualifizierungen und Vermittlungsunterstützung. Erfreuliche Bilanz: Über 80 % der zu vermittelnden Beschäftigten haben wieder eine neue Stelle gefunden.

## MYPEGASUS Stiftung

Die MYPEGASUS Gruppe hat einen neuen Gesellschafter: die **gemeinnützige MYPEGASUS Stiftung**. Stiftungsgründer ist Herbert Hansel, der die MYPEGASUS in einer schwierigen Situation übernommen und die Gesellschaftsanteile eingebracht hat. Ein vierköpfiger Stiftungsrat verwaltet das Vermögen der MYPEGASUS Stiftung. Die Stiftungsgeschäfte werden durch einen Stiftungsvorstand geführt. Stiftungszweck ist die Volks- und Berufsbildung.

1994

1996

2003

2006

2012

2017

1996

2000

2005

2009

2015/16

2017

2018

2019

Einst lieferte die **Grundig AG** aus Nürnberg Bild und Sound des deutschen Wirtschaftswunders. In Spitzenzeiten beschäftigte die Firma fast 38.000 Menschen. Dann kam der Niedergang des ruhmreichen Konzerns. Der 1.1.1996 ist gleichzeitig **Gründungsdatum der „Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPQ)“** als Tochter der Reutlinger MYPEGASUS Beteiligungsgesellschaft.

**Die nächste Großpleite** erschüttert die Bundesrepublik. Die **Philipp Holzmann AG** war jahrzehntelang das größte deutsche Bauunternehmen – bis zur Überschuldung. MYPEGASUS fängt für zwei Jahre 1.880 Arbeitnehmer\*innen auf – und vermittelt über 70 % in neue Arbeit.

Krise beim Autobauer **Adam Opel AG**. 2.438 Beschäftigte scheiden in Rüsselsheim und Kaiserslautern aus und werden zu hohen abgesicherten Bezügen von MYPEGASUS für ein Jahr aufgenommen. Es entsteht eine Diskussion über vermittlungshemmende Elemente in Vereinbarungen, die später auch die Gesetzgebung beeinflusst.

Insolvenz der Kaufhauskette **Woolworth**. 3.500 Beschäftigte werden von MYPEGASUS aufgefangen. Das Projekt ist in jeder Beziehung ein **organisatorischer Kraftakt**, da kurzfristig der Transfer in bundesweit 313 Filialen organisiert werden muss.

**Rainer Schwille**, langjähriger Geschäftsführer der MYPEGASUS, verstirbt nach schwerer Erkrankung. Er hinterlässt eine MYPEGASUS, die als Marktführer im Personaltransfer an knapp 30 Standorten mit über 100 Beschäftigten präsent und gefragter Partner für Unternehmen, Gewerkschaften und Politik ist. **Jan Kiehne** übernimmt am 1.9.2016 die Geschäftsführung der MYPEGASUS.

**Airberlin ist pleite**. Insgesamt 1.128 Beschäftigte bekommen die Möglichkeit, in eine Transfergesellschaft zu wechseln. Diese wird von MYPEGASUS im Verbund mit zwei weiteren Transferträgern in Berlin, München und Düsseldorf organisiert. Nach einem Jahr haben 85 % der Beschäftigten einen neuen Job! Verdi nennt die Transfergesellschaft „ein gelungenes Beispiel für eine aktive und soziale Arbeitsmarktpolitik“.

**25-jähriges Bestehen** der MYPEGASUS! In über 2.000 betrieblichen Projekten konnte über 150.000 Arbeitnehmer\*innen in einer schwierigen und existenzbedrohlichen Situation geholfen werden.

## MYPEGASUS 25 Jahre

# DIE MYPEGASUS STIFTUNG IST ALLEINIGER GESELLSCHAFTER DER MYPEGASUS GRUPPE

## Förderung von Benachteiligten

**Die MYPEGASUS Stiftung wurde 2018 durch Herbert Hansel errichtet und wird seitdem von einem vierköpfigen Stiftungsrat geführt.** Mit der als gemeinnützig anerkannten MYPEGASUS Stiftung als alleinigem Gesellschafter ist eine Unternehmensstruktur geschaffen worden, die es ermöglicht, die Aktivitäten der MYPEGASUS Gruppe langfristig auszurichten und zu modernisieren und damit ein verlässlicher Partner von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bleiben.

**Wofür setzen wir uns ein?** Das Ziel der MYPEGASUS Stiftung ist es, einen Beitrag zu leisten, um mit Hilfe von Aus- und Weiterbildung benachteiligte Gruppen unserer Gesellschaft zu unterstützen. Dabei steht der einzelne Mensch im Mittelpunkt.

**Wen können wir fördern?** Beispielhaft ist hier das Projekt INT2JOB zu nennen. Dies fördert die Integration von Geflohenen im sprachlichen, sozialen und beruflichen Bereich bis hin zur sozialen Teilhabe am Leben in unserem Land.

**Wie fördern wir?** Bildungsprojekte, die aktiv an uns herangetragen werden, nehmen wir auf und prüfen im Stiftungsrat, ob und wie eine Unterstützung seitens der MYPEGASUS Stiftung erfolgen kann. In positiv beschiedenen Fällen werden in der Regel finanzielle Mittel für die Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

**Herbert Hansel** ist seit 1996 Geschäftsführer der MYPEGASUS GPQ mbH in Nürnberg und seit 2015 Geschäftsführer der MYPEGASUS Gruppe. Er war zeitweise Gesellschafter und überführte die Anteile aus dem Nachlass Peter Hunnekuhls in die gemeinnützige MYPEGASUS Stiftung. Herbert Hansel ist Stiftungsratsvorsitzender. Er war schon in den 70ern aktiv als Vorsitzender der Grundig-Jugendvertretung und im Anschluss freigestellter Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzender. Im Aufsichtsrat Philips Deutschland war Herbert Hansel Arbeitnehmervertreter. Parallel nahm er viele weitere gewerkschaftliche Aufgaben wahr, wie im Ortsvorstand Nürnberg, als Mitglied der Tarifkommission, als Vertrauenskörperleiter Grundig sowie in weiteren Gremien und Ausschüssen der IGM. Darüber hinaus war Herbert Hansel lange Jahre ehrenamtlicher Richter und vertrat in der Vertreterversammlung der Rentenversicherung die Arbeitnehmerinteressen. Er ist Träger der Ehrenmedaille der Deutschen Rentenversicherung.



**Förderprojekt INT2JOB.** Die MYPEGASUS Stiftung hat das Projekt „INT2JOB“ des interkulturellen Vereins Mosaik e.V. aus Düsseldorf als Förderprojekt gewählt. Das Projekt, das in Düsseldorf gestartet ist, wird zudem von den Gewerkschaften Ver.di, NGG und dem Dachverband DGB sowie dem Bildungswerk Stenden und der Flüchtlingshilfe Düsseldorf unterstützt.



**MYPEGASUS**  
Stiftung

# MIT EINANDER FÜR MORGEN

Transformation gestalten –  
solidarisch und gerecht

**Der digitale Wandel ist keine Zukunftsmusik – er ist in vollem Gange. Die Digitalisierung der Arbeitswelt betrifft nicht mehr nur die Bereiche IT oder Technik, sondern verlangt vielmehr einen vollständigen Wandel der Organisation und damit auch der Kompetenzen.** Wir leben in einer schnelllebigen Zeit, einer Zeit der Ungewissheit, der Komplexität und der ständigen Veränderung. Der digitale Wandel im Unternehmen muss jetzt beginnen, obwohl Weg und Ziele teilweise noch nicht klar bestimmbar sind.

**Prävention mit strategischer Transformation – statt taktischem Change!** Im Unterschied zu „Change“ betrifft die Transformation die ganze Organisation, umfasst die Entwicklung neuer

Geschäftsmodelle, verändert die Kultur des Unternehmens und hat mehr Prozess- als Projektcharakter. Sie ist langfristiger angelegt, dadurch unvorhersehbarer, experimenteller und naturgemäß auch risikobehafteter. Sie zielt jedoch weniger auf Exekution ab. Prävention ist also die beste Strategie!

**Betriebsräte können die Transformation mitgestalten.** Wichtig für den Erfolg der Digitalisierung der Arbeit ist, dass die Mitarbeiter\*innen motiviert mitwirken. Dazu braucht es Menschen, die diesen Prozess professionell begleiten. Menschen wie Euch! Ihr könnt zu Treibern der Transformation im Unternehmen werden. Um Mut zu machen und um die persönliche Weiterentwicklung Eurer Kolleg\*innen zu unterstützen. Eure Rolle ist es, die Transformation auf Augenhöhe mitzugestalten.

#### Was wir wissen:

- Die Transformation wird starken Einfluss auf die Beschäftigung haben.
- Die Transformation verändert die Organisation von menschlicher Arbeit.
- Die Transformation verlangt nach neuen Kompetenzen und Qualifikationen.

#### Was wir nicht wissen:

- Wie stark und in welchem Umfang die Transformation ausfallen wird
- Wie sich die Organisation genau ändern wird
- Welche Kompetenzen das konkret sein werden

**Fakt ist jedoch:**  
Qualifikation ist der  
Schlüssel zur Erhaltung  
von Beschäftigung!



### Betriebsräte spielen eine Schlüsselrolle!

Ihr als Treiber der Transformation im Unternehmen habt maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung einer langfristig angelegten erfolgreichen Zukunft. Denn der enge Kontakt zur Unternehmensleitung und zu Mitarbeiter\*innen versetzt Euch in die Lage, die Transformation mitzugestalten.

**MYPEGASUS unterstützt Euch in allen Stufen der Transformation!** Wir informieren Betriebsräte und begleiten Prozesse, z. B. bei der Gestaltung von Transformationsplänen und bei der Wahrnehmung der Rechte von Betriebsräten in Bezug auf die Steuerung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Auch bei der Motivierung und Aktivierung der Arbeitnehmer\*innen für den Wandel stehen wir Euch zur Seite und schaffen damit die notwendige Bereitschaft für Veränderungen. In modularen Workshops können wir den Qualifizierungsbedarf ermitteln und Maßnahmen ableiten (gemäß § 96 BetrVG – Förderung der Berufsbildung). Basis dafür sind die betrieblichen Pläne der Unternehmen. Hieraus erarbeiten wir ein Konzept für den jeweiligen Betrieb.

Bei Bedarf gestalten und begleiten wir den Prozess. Gerne bieten wir Euch die notwendigen IHK-zertifizierten Qualifizierungsmaßnahmen durch die MYPEGASUS Akademie an.



## TRANSFORMATIONSEBENEN

Der Einfluss der Digitalisierung fordert eine Business Transformation, die ganzheitlich angelegt ist und nicht nur punktuell den Fokus auf die Erweiterung digitaler Kompetenzen legt. Nicht nur einzelne Mitarbeiter\*innen sollten digital versiert sein, sondern im Idealfall die gesamte Belegschaft. „Digitale Fitness“ ist dabei die Basis einer Strategie zur Entwicklung digitaler Kompetenzen.

### Mit Wissen 4.0 die Transformation gestalten – unsere Qualifizierungsangebote!

Bei uns bekommt Ihr – und später auch Eure Kolleg\*innen – das nötige „Handwerkszeug“ an die Hand. Das reicht vom digitalen Basiswissen bis zur Methodik, um Prozesse der digitalen Transformation im Unternehmen voranzutreiben! Denn wer auch künftig die eigene Arbeitswelt aktiv mitgestalten und sich die Perspektive auf einen attraktiven Arbeitsplatz sichern will, muss das 1x1 der digitalen Welt kennen und beherrschen. Ausgewählte Qualifizierungsangebote sind z. B. digitale Fitness mit Basis-Know-how 4.0 oder die Ausbildung zum Transformationslotsen mit Navigator 4.0 und vieles mehr.

#### Basis-Know-how 4.0

Euer Zugangscodex in die digitale Welt – dieses Angebot vermittelt alle wesentlichen digitalen Basiskompetenzen, das 1x1 der Digitalisierung. Wir klären Fragen wie: Was steckt hinter den Begriffen? Welche Zusammenhänge gibt es? Welche Chancen bietet die Digitalisierung, welche Risiken gilt es zu beachten?

#### Navigator 4.0

Damit die Digitalisierung der Arbeit erfolgreich eingeführt werden kann, muss dieser Wandel professionell begleitet werden. Dafür benötigt Ihr zum einen Basis-Know-how im weiten Feld der Digitalisierung – Ihr beherrscht also die Sprache von 4.0. Darüber hinaus müsst Ihr über eine spezifische Methoden-, Beratungs- und sozial-kommunikative Kompetenz zur Gestaltung und Leitung von Projekten 4.0 verfügen.



# INDUSTRIE 4.0 ARBEIT 4.0 PERSPEKTIVE 4.0

**MYPEGASUS Akademie – mit Weiterbildung neue Perspektiven schaffen.** Wir sind ein bundesweit aktiver Bildungsträger mit einem breiten Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen. Die MYPEGASUS Akademie ist zertifiziert nach DIN ISO 9001:2015 und AZAV. Viele Lehrgänge sind daher bildungsgutscheinfähig und werden von der Agentur für Arbeit gefördert.

---

**MYPEGASUS**  
Stiftung

---

GESTERN

HEUTE

MORGEN

1994 | 25 JAHRE  
2019 | MYPEGASUS