

Was tun? – Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung

Für den Betriebsrat sind Maßnahmen der Beschäftigungssicherung die erste Wahl, wenn der Betrieb ein Auslastungsproblem hat.

Solange die berechtigte Erwartung besteht, dass sich diese Situation wieder ändert, sollte der Erhalt der Arbeitsplätze an erster Stelle stehen. Nur wenn mit Sicherheit keine Änderung der Beschäftigungssituation mehr eintreten wird, muss über Maßnahmen nachgedacht werden, wie der Ausstieg von Beschäftigten begleitet werden kann. Hier sollte man sich aber nicht voreilig auf den Abschluss möglichst hoher Abfindungen beschränken.

Qualifizierung und zukunftsorientierte Lösungen für den Arbeitsmarkt haben immer Vorrang und werden in Form von Transfersozialplänen durch die Arbeitsmarktpolitik unterstützt.

Je nachdem, mit welcher Situation der Betriebsrat konfrontiert ist, werden seine Vorschläge und Forderungen zur Beschäftigungssicherung unterschiedlich ausfallen müssen.

Die gängigsten Instrumente der betrieblichen Krisenbewältigung sind im Innenteil aufgeführt. Ziel ist es, durch zukunftsorientierte Maßnahmen Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.



Wissenswertes zu MYPEGASUS:

- Marktführer im Bereich Beschäftigtertransfer
- Gegründet 1994 als erster westdeutscher Transferträger
- Über 2.000 erfolgreiche Projekte durchgeführt – alle Unternehmensgrößen in fast allen Branchen
- Mehr als 150.000 Beschäftigte beraten, qualifiziert und vermittelt
- Innovationsführer im Beschäftigtertransfer durch den MYPEGASUS Kompetenznavigator®
- Als Träger seit 2006 AZAV- & DIN-EN-ISO-9001-zertifiziert
- Zu 100 % im Besitz der gemeinnützigen MYPEGASUS Stiftung

Einige Referenzprojekte:



Instrumente der betrieblichen Krisenbewältigung und Beschäftigungssicherung

Informationen für den Betriebsrat



Die Digitalisierung wird als vierte industrielle Revolution die Arbeitswelt auf allen Ebenen fundamental verändern. Verstärkend kommt der Umstieg auf die E-Mobilität hinzu. In der Kombination steht unsere Gesellschaft vor industriellen Strukturbrüchen, die weit über das bisher Bekannte hinausgehen.

Typische Situationen in wirtschaftlichen Krisen:

- Verschlechterung der Auftragslage
- Belegschaften sind nicht richtig ausgelastet
- Neue Anforderungen an die Beschäftigten
- Ankündigung von Restrukturierung
- Betriebsschließungen
- Personalabbau

Für diese Problemlagen gibt es erprobte, staatlich geförderte Instrumente!

Die MYPEGASUS GmbH ist ein zertifizierter Dienstleistungspartner nach DIN EN ISO 9001 und AZAV (Agentur für Arbeit).

MYPEGASUS

Wir geben Perspektiven

Phase I und II – Beratung und Qualifizierung

Qualifizierung sichert nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs. Durch staatliche Förderung können in konjunkturell schwierigen Phasen bis zu 28 Monate Personalkosten eingespart werden. So lässt sich Personalabbau verhindern:

- Beratung zu Fördermitteln (WeGebAU und Qualifizierungschancengesetz)
- Bildungsbedarfsanalyse nach § 96 BetrVG
- Erstellung eines betrieblichen Qualifizierungsplans
- Organisation und Umsetzung konkreter Bildungsmaßnahmen

Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Können befristet Beschäftigte nicht weiter beschäftigt werden, steht ihnen bei der Agentur für Arbeit ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) zu. Dieser kann bei MYPEGASUS eingelöst werden.

Phase III – Outplacement

Outplacement ist eine individuelle, professionelle Beratung zur beruflichen Neuorientierung einzelner Mitarbeiter*innen mit einer sehr hohen Erfolgsquote.

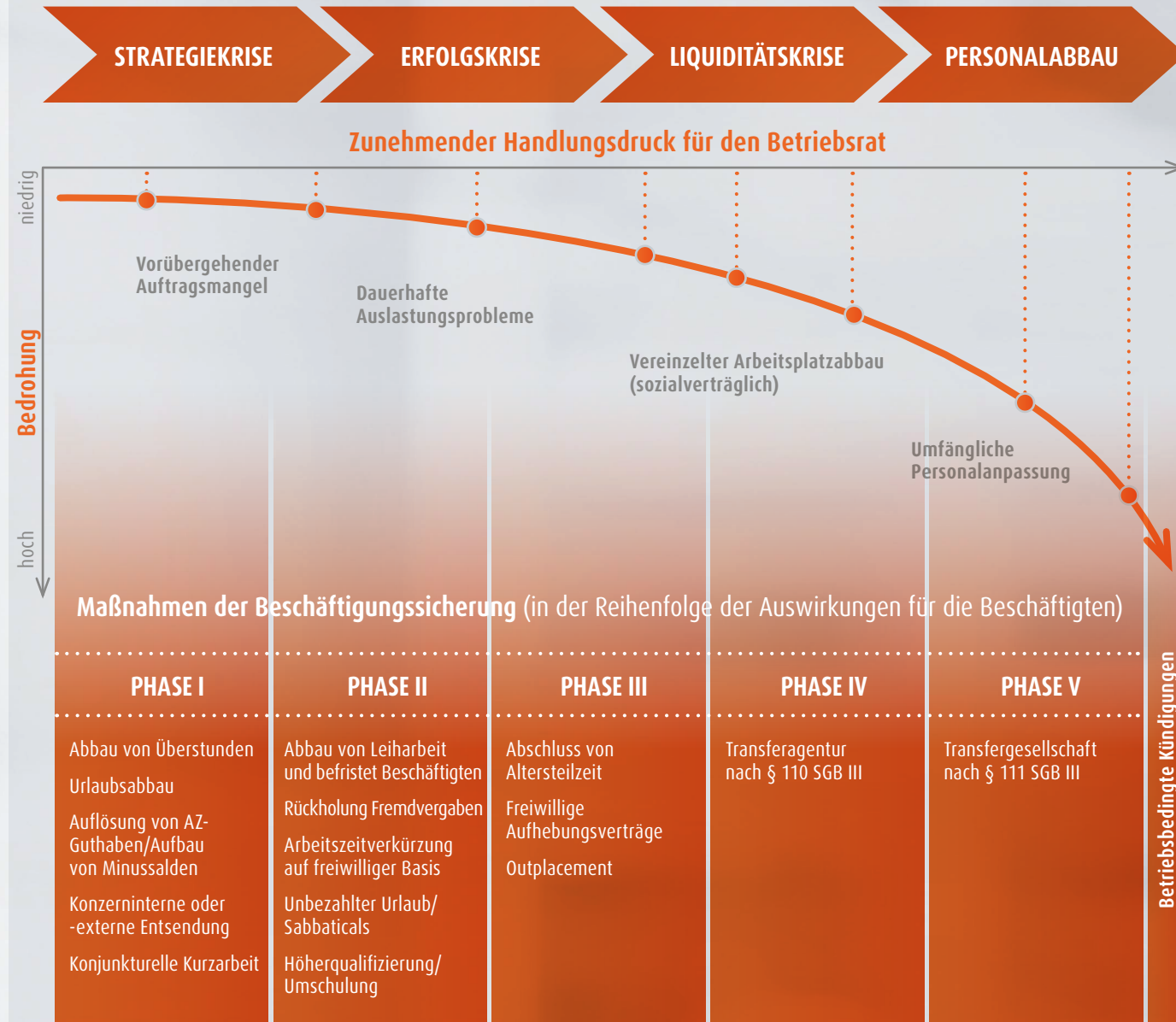
- Gemeinsame Analyse der Ausgangssituation
- Erstellung eines Kompetenzprofils
- Festlegung einer Bewerbungsstrategie
- Erarbeitung ausdrucksstarker Bewerbungsunterlagen
- Kontinuierliches Coaching und Beratung

Digitale Bildungsangebote

Wer auch künftig die eigene Arbeitswelt aktiv mitgestalten will, muss das 1x1 der digitalen Welt beherrschen – hierzu hat die MYPEGASUS Akademie innovative Lehrgänge entwickelt.



Typischer Verlauf einer Unternehmenskrise



MYPEGASUS unterstützt Unternehmen durch beschäftigungssichernde Dienstleistungen.
Wir geben Perspektiven.

Phase IV – Transferagentur

Transfermaßnahmen sind im § 110 SGB III geregelt.

Die Kündigungsfrist wird genutzt, um die Mitarbeiter in neue Beschäftigung zu vermitteln. Transfermaßnahmen werden durch die Arbeitsagentur mit bis zu 50 % (max. 2.500 € je Arbeitnehmer*in) bezuschusst und umfassen alle Maßnahmen, die der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt dienen. Diese können nur von einem zertifizierten Dritten (wie z. B. MYPEGASUS) durchgeführt werden. Transfermaßnahmen müssen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt und abgeschlossen werden.

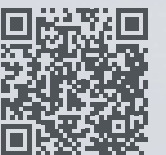
Phase V – Transfergesellschaft

Transferkurzarbeitergeld als Kernelement der Transfergesellschaft ist in § 111 SGB III geregelt. Es wird für max. 12 Monate gewährt.

Bei Vorliegen der betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen kann durch einen Übertritt zu einem Transferträger (Arbeitgeberwechsel) Arbeitslosigkeit vermieden werden. Die Teilnehmer*innen werden während ihrer Zeit in der Transfergesellschaft durch persönliche Berater*innen individuell betreut, qualifiziert und aktiv bei der Suche nach einer neuen Anstellung unterstützt. Das abgebende Unternehmen trägt wesentlich zur Finanzierung der Transfergesellschaft bei (Aufzahlung auf das Transferkurzarbeitergeld, Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigten, Mittel für Qualifizierung und Betreuung).

Wie funktioniert eine Transfergesellschaft?

Transfergesellschaften sind zu einem etablierten Arbeitsmarktinstrument geworden. Doch wie funktioniert eine Transfergesellschaft überhaupt? Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte?



Antworten auf diese und weitere Fragen gibt unser Erklärfilm.