

Nachfolge – Jeder dritte Betrieb in der Region

IHK: Viele Chefs sind über 60

REUTLINGEN. Die IHK Reutlingen hat die Altersstruktur ihrer rund 44.000 Mitgliedsbetriebe in den Landkreisen Reutlingen, Tübingen und Zollernalb analysiert. Das Ergebnis: Etwa 30 Prozent aller Inhaberinnen und Inhaber, Geschäftsführenden sowie Kommanditistinnen und Kommanditisten haben das 60. Lebensjahr bereits überschritten. »Besonders auffällig ist, dass drei Viertel dieser Unternehmen von Solo-Selbstständigen geführt werden«, berichtet Jeannette Klein, Moderatorin Unternehmensnachfolge und Leiterin Gründung und Start-ups bei der IHK Reutlingen.

Auch wenn diese Betriebe keine Mitarbeitenden beschäftigen, spielt die Nachfolge eine entscheidende Rolle. »Die Kleinunternehmen sind ein wichtiger Bestandteil unserer regionalen Wirtschaftsstruktur«, so Klein. »Eine rechtzeitig geplante Übergabe stellt sicher, dass Know-how erhalten bleibt und die Wertschöpfung in der Region gesichert wird.«

Die Nachfolgeregelung ist auch in kleinen und mittelständischen Betrieben von zentraler Bedeutung – nicht zuletzt wegen ihrer Rolle als Arbeitgeber. Etwa 17 Prozent der Betriebe (sprich 2.165 Unternehmen) beschäftigen bis zu 9 Mitarbeitende. Weitere 601 Unternehmen haben zwischen 10 und 99 Beschäftigte, während in 106 Unternehmen 100 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt sind.

Reutlingen am stärksten betroffen

Die IHK-Analyse zeigt auch regionale Unterschiede auf. Besonders hoch ist der Anteil älterer Unternehmerinnen und Unternehmer im Landkreis Reutlingen. Hier haben 43 Prozent das Alter von mindestens 60 Jahren erreicht. Im Zollernalbkreis sind es 30 Prozent, im Landkreis Tübingen 27 Prozent. Mit Blick auf die Branchen zeichnet sich ein klares Bild ab: Die Dienstleistungsbranche führt mit einem Anteil von 41 Prozent der betroffenen Unternehmen, gefolgt vom Handel mit 24 Prozent und dem Produzierenden Gewerbe mit 15 Prozent. (GEA)

Neue Flix-Fernzüge ab 2028 geplant

BERLIN/MÜNCHEN. Der Bahn-Wettbewerber Flixbahn will ab 2028 nach und nach rund 65 neue Fernzüge des Herstellers Talgo auf die Schiene bringen. »Die ersten Züge sind bereits in der Produktion. Da sind wir genau im Zeitplan«, sagte Flixbahn-Chef André Schwämmlein der Deutschen Presse-Agentur. Bis wann sämtliche Züge ausgeliefert werden sollen, ließ er offen. »Der Hochlauf wird natürlich etwas dauern«, sagte er lediglich. »Man bringt nicht von heute auf morgen 65 neue Züge ins Netz.« Die aktuelle Flixbahn-Flotte besteht Konzernangaben zufolge aus 15 Zügen. Bis die neuen Einheiten kommen, setze das Unternehmen weiterhin auf modernisierte Gebrauchtfahrzeuge. Innerhalb der kommenden zwei Jahre werde sich die Sitzplatzkapazität in etwa verdoppeln, hieß es. Für Fahrgäste bedeutet das eine Ausweitung des bisherigen Fernverkehrsangebots. »Wir werden auf den großen Verbindungen einen Zwei-Stunden-Takt anbieten können«, sagte der Manager. (dpa)

Meyer Werft bekommt neuen Chef

PAPENBURG. An der Spitze der Meyer Werft steht ein Führungswechsel bevor: Der Aufsichtsrat hat André Walter zum 1. Juli 2026 zum neuen Geschäftsführer bestellt, wie der Schiffbauer mitteilte. Er folgt auf Bernd Eikens, der die Leitung auf eigenen Wunsch abgab, hieß es. Walter kommt vom Flugzeugbauer Airbus. Er ist seit 2022 Vorsitzender der Geschäftsführung der Airbus Aerostructures GmbH und der Airbus GmbH in Hamburg. Seine Karriere bei Airbus begann 2006, später leitete er die Standorte Bremen und Hamburg. Der Aufsichtsratschef der Meyer Werft, Klaus Richter sagte, man freue sich darüber, einen erfahrenen Geschäftsführer gewonnen zu haben. (dpa)

Arbeitsmarkt – Wie eine Transfergesellschaft funktioniert, erklärt am Beispiel der insolventen Reutlinger Manz AG

Mypegasus als Brücke zu neuen Jobs

VON UWE ROGOWSKI

REUTLINGEN. Gerald Glöckner war seit August 2022 als Projektmanager bei der Manz AG tätig. Dann traf ihn vor einem Jahr die Insolvenz und in der Folge der Personalabbau beim Reutlinger Maschinenbauer. In dieser Situation sei die Reutlinger Transfergesellschaft Mypegasus GmbH für ihn »wie ein Netz« gewesen, das verhindert habe, dass er zu Boden falle, sagt er dem GEA.

»Mypegasus hat uns Betroffenen das Gefühl vermittelt, nicht allein dazustehen, hat einen vollumfänglich umsorgt. Man hat ein Bild erhalten, wie man wieder in Arbeit kommt«, fügt er hinzu. Nur zwei Monate, im Juni und Juli dieses Jahres, war er bei Mypegasus angestellt. Er habe bei einigen Bewerbungen zwar »Altersdiskriminierung erlebt«, erzählt Glöckner, 61. Doch er fand rasch einen neuen Job und ist seit August Geschäftsführer der Giffin GmbH in Mühlacker, die Lackierlösungen vertreibt.

Wie berichtet, hat eine Tesla-Tochterfirma, Tesla Automation, rund 300 ehemalige Beschäftigte von Manz in Reutlingen, vor allem in der Produktion, übernommen. Michaela Uhrig, 53, als Projektleiterin von Mypegasus am Standort Reutlingen für die Manz-Transfergesellschaft verantwortlich, teilt mit, dass von den 105 Ende Februar vom Arbeitsplatzverlust bei Manz Betroffenen 88 das Angebot angenommen hätten, für sechs bis zehn Monate (altersgestaffelt) zu Mypegasus zu wechseln – das Gros gleich zum 1. März, einige, wie Glöckner, die noch mit Abwicklungsarbeiten bei Manz betraut waren, später.

63 von 88 haben neuen Job

Bis Ende Oktober sind Uhrig zufolge 63 der 88 ehemaligen Manz-Mitarbeiter in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt worden. 16 Personen seien noch in einem Bewerbungsprozess gewesen, neun seien bei Mypegasus ausgeschieden und ins Arbeitslosengeld I und in eine Qualifizierungsmaßnahme gewechselt.

»Transfergesellschaften sind ein etabliertes sozialverträgliches Arbeitsmarktinstrument bei Stellenabbau und eine Brücke in neue Beschäftigung«, stellt Martin Rosemann fest. Der 49-jährige promovierte Volkswirt, von 2013 bis März 2025 Mitglied des Deutschen Bundestags, zuletzt als Sprecher der SPD-Fraktion für den Fachbereich Arbeit und Soziales, ist seit Anfang Oktober Geschäftsführer von Mypegasus und zuständig für Transfergesellschaften. Sein Ziel in seiner neuen Position: »Ich will, dass jeder Betriebsrat und jedes Unternehmen mit Mypegasus verbindet: Das sind die, die unsere Beschäftigten im Wandel begleiten – kompetent, empathisch, innovativ!« Wichtig sei ihm dabei, dass es darum gehe, neu zu orientieren und zu qualifizieren – und nicht darum, möglichst lange in der Transfergesellschaft zu verbleiben.

Dusan Vesanjak, 53, Prokurist und Pressesprecher von Mypegasus, hat den



Projektleiterin Michaela Uhrig und Geschäftsführer Martin Rosemann von der Reutlinger Transfergesellschaft Mypegasus.

FOTO: PIETH

aktuellen Gesamtüberblick. Demnach sind derzeit 117 Festangestellte (davon 40 in Reutlingen) an 27 Standorten in ganz Deutschland für die Mypegasus-Gruppe tätig, die neben Beschäftigentransfer auch Transformationsunterstützung anbietet und eine eigene Akademie am Hauptstandort Reutlingen hat. Der Großteil der Beschäftigten kümmert sich aktuell um 91 Transfergesellschaften. Wie berichtet, gehören neben der Transfergesellschaft von Manz in der Region Reutlingen-Tübingen auch die von Stoll und Thermagenix (früher: Modine, Pliezhausen) dazu. Seit 1994 habe Mypegasus in mehr als 2.000 Projekten über 150.000 Arbeitnehmer begleitet, qualifiziert und vermittelt, merkt Vesanjak an.

Vor 31 Jahren führten 330 Kündigungen beim Reutlinger Anlagenbauer Burkhardt + Weber zum Beginn von Mypegasus. Damals waren die Bestrebungen der Industrie-Gewerkschaft Metall, des Betriebsrats und der Reutlinger Arbeitsrechtler Jörg Stein und Peter Hunnekuhl erfolgreich, für die vom Arbeitsplatzverlust Betroffenen eine Beschäftigungsgesellschaft einzurichten – wie es nach dem Zusammenbruch der DDR und der Transformation von der Planwirtschaft in die Marktwirtschaft in Ostdeutschland zuvor mehrfach geschehen war. »Mypegasus ist die erste westdeutsche Transfergesellschaft modernen Typs«, erklärt Rosemann. Seit 2018 steht die gemeinnützige Mypegasus Stiftung, deren Zweck die Volks- und Berufsbildung ist, als Gesellschafter hinter Mypegasus.

Die Reutlinger Projektleiterin Uhrig hebt hervor: »Wir vermitteln neue Jobs nicht gegen Geld, wir unterstützen mit Fach- und Führungskräften, dass unsere Teilnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt unterkommen.« Rosemann erläutert, dass

die rechtlichen Grundlagen für eine Transfergesellschaft im Betriebsverfassungsgesetz (Betriebsänderung und Sozialplan) sowie im Sozialgesetzbuch III (Transferkurzarbeitergeld) geregelt seien. »Ein Betriebsrat ist im Übrigen nicht zwingend. Es geht auch über eine sozialplanähnliche Vereinbarung«, ergänzt er.

Drei-Parteien-Vertrag

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter, zuweilen auch unter Beteiligung eines Insolvenzverwalters wie Martin Mucha bei Manz, sich auf eine Transfergesellschaft einigen, wird Rosemann zufolge ein Drei-Parteien-Vertrag – der sogenannte dreiseitige Vertrag – geschlossen. Darin vereinbarten Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Transfergesellschaften wie Mypegasus einen geordneten Übergang des Arbeitnehmers aus dem alten in ein befristetes neues Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft – mit dem Zweck, Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Finanziert wird eine Transfergesellschaft für die Dauer von sechs bis maximal zwölf Monaten durch die Bundesagentur für Arbeit und den bisherigen Arbeitgeber. Die Bundesagentur für Arbeit zahlt Transferkurzarbeitergeld: 60 Prozent des letzten Nettoentgelts für Kinderlose und 67 Prozent für Menschen mit Kindern. Der Arbeitgeber stockt je nach Vereinbarung das Transferkurzarbeitergeld auf (oft bis 80 Prozent des letzten Nettoentgelts), übernimmt Sozialversicherungsbeiträge und die Kosten für Qualifizierung, Coaching und Verwaltung der Beschäftigungsgesellschaft.

Im zu Ende gehenden Jahr werde Mypegasus wohl einen Umsatz von etwa 90 Millionen Euro erreichen, beantwortet Vesanjak eine GEA-Nachfrage. Er weist

indes darauf hin, dass darin hohe durchlaufende Posten enthalten seien, die an die auf Zeit bei Mypegasus Beschäftigten weitergereicht würden.

Der Übertritt in eine Transfergesellschaft sei immer freiwillig so Rosemann. Inhaltlich gehe es dann um eine »intensive Betreuung und Beratung« und Qualifizierungsangebote für eine neue berufliche Perspektive. Die Teilnehmer der Transfergesellschaft erhielten ein Bewerbertraining, unter anderem mit Hilfe bei der Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen und mit Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. »Das Beschäftigungsverhältnis mit Mypegasus kann jederzeit gekündigt oder auch ruhend gestellt und wieder aufgenommen werden, wenn es mit einer Arbeitsstelle nicht funktioniert«, sagt der Geschäftsführer.

Positive Einstellung

Von Manz seien vor allem Führungskräfte und Akademiker sowie kaufmännische und technische Facharbeiter zu Mypegasus gekommen, erklärt Uhrig den großen Erfolg dieser Transfergesellschaft in Richtung neue Jobs. Dennoch seien dabei auch einige Fachqualifizierungen (wie auf künstlicher Intelligenz basierende Technologien im Rechnungswesen und Sprachkurse) hilfreich gewesen.

Gerald Glöckner sagt, in der kurzen Zeit bei Mypegasus habe er eine »positive Einstellung zu einem Neuanfang entwickelt«. Man sei sehr wertschätzend mit ihm umgegangen: »Mir hat die Arbeit für mich so gut gefallen, dass ich mich entschlossen habe, nun nebenher als freier Mitarbeiter für Mypegasus tätig zu sein.« Er hilft als Personalberater Teilnehmern dabei, Strategien für einen neuen Job zu entwerfen. (GEA)

Arbeit – Vorhaben der Bundesregierung trifft in Reutlingen auf Zustimmung. Präsident Wälde fordert allerdings, Selbstständige und Frührentner ebenfalls mit einzubeziehen

Handwerkskammer für Aktivrente

REUTLINGEN. Die Handwerkskammer Reutlingen unterstützt das Vorhaben der Bundesregierung, mit der geplanten Aktivrente mehr Menschen über die Regelaltersgrenze hinaus im Arbeitsleben zu halten. Gleichzeitig fordert die Kammer Nachbesserungen zugunsten von Selbstständigen und aktuellen Frührentnerinnen und Frührentnern, damit die Aktivrente ihre volle Wirkung entfalten kann. Das geht aus einer entsprechenden Pressemitteilung hervor.

»Die Aktivrente ist ein sinnvoller Baustein, um Produktivität und Beschäftigungsquote zu erhöhen. Damit sich Arbeit insgesamt aber wieder stärker lohnt, braucht es darüber hinaus umfassendere Maßnahmen, die die steuerliche Belastung von Betrieben und Beschäftigten reduzieren. Gerade im Handwerk wissen wir, wie wertvoll Erfahrung ist«, sagt Alexander Wälde, Präsident der Handwerkskammer Reutlingen. Viele Handwerkerinnen und Handwerker möchten auch über die Regelaltersgrenze hinaus

tätig bleiben, sofern das körperlich möglich ist, heißt es. Die Aktivrente biete hier einen Anreiz, der das Weiterarbeiten finanziell attraktiv mache. Sie könne Wissen sichern, Betriebe stärken und dazu beitragen, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in Deutschland zu erhöhen.



Alexander Wälde, Friseurmeister und Präsident der Handwerkskammer Reutlingen.

FOTO: PIETH

Damit die Aktivrente überall hilft, muss sie aus Sicht der Handwerkskammer auch für aktuelle Frührentnerinnen und Frührentner sowie für Selbstständige im Handwerk möglich sein. Niemand, der bereits jetzt Frührente beziehe, solle bis

zum gesetzlichen Rentenalter warten müssen, um zu profitieren. Gleichzeitig seien gerade erfahrene Selbstständige für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit vieler Branchen unverzichtbar. Ihr Wissen, ihre Netzwerke und ihre Kundenbindungen lasse sich nicht kurzfristig ersetzen. »Eine Aktivrente, die nur abhängig Beschäftigte begünstigt, würde deshalb ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Potenzial ungenutzt lassen und eine Ungleichbehandlung schaffen«, merkt Wälde an. Nach derzeitigem Stand soll die Aktivrente ab dem 1. Januar 2026 gelten.

Beschäftigte, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, sollen bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen können. Die geplante Regelung bezieht sich bislang auf Einkommen aus nichtselbstständiger Beschäftigung. Selbstständige wären damit ausgeschlossen. Die Handwerkskammer Reutlingen fordert deshalb ausdrücklich die Aktivrente auszuweiten, um Wettbewerbsnachteile zu vermeiden. (GEA)

Kette dm startet Online-Apotheke

KARLSRUHE. Rezeptfreie Medikamente wie Schmerzmittel kann man ab Dienstag auch online bei dm kaufen. Die Drogeriemarktkette erweitert das Angebot, das über die zentrale Internetseite bestellt werden kann, wie sie mitteilte. Rezepte werde man nicht einlösen können, sagte dm-Chef Christoph Werner dem »Handelsblatt«. Während Apotheker vor Unsicherheiten warnen, sieht der dm-Geschäftsführer im Ressort Marketing und Beschaffung, Sebastian Bayer, darin eine logische Erweiterung des Sortiments, wie er erklärt hatte. Kundinnen und Kunden hätten auf der dm-Homepage oft nach solchen Produkten gesucht, die dm bis dato nicht habe verkaufen dürfen. Erhältlich sollen nun rezeptfreie Medikamente sein, die über ein Logistikzentrum in Tschechien verteilt werden. Verschreibungspflichtige Arzneimittel, für die man also ein ärztliches Rezept braucht, werden nicht über dm verkauft. Der Deutsche Apothekerverband warnte, dass Menschen mit gesundheitlichen Problemen verunsichert werden könnten, wenn der Unterschied zwischen Apotheke und Drogeriemarkt nicht mehr klar sei. (dpa)