

Branche	Personenbezogene Dienstleistungen
Leistungsprofil	Transferagenturen und -gesellschaften, vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung, Personalmarketing, Personalrekrutierung, Personal- und Managemententwicklung
Beschäftigte	153
Ausgezeichnet für	Mitarbeiterkapitalbeteiligung MBG

PEAG HOLDING GMBH (PEAG UNTERNEHMENSGRUPPE) DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die Unternehmensgruppe der PEAG Holding GmbH (PEAG) bietet Beratung und eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um das Thema Beschäftigung für Unternehmen und deren Mitarbeiter/innen an.

Der Ursprung des Unternehmens liegt im Beschäftigten-transfer. In den vergangenen Jahren bildete sich um diesen Schwerpunkt herum eine Unternehmensgruppe, die vor allem folgende Dienstleistungen anbietet:

- Beschäftigtertransfer gemäß §§ 216a und 216b SGB III (PEAG Transfer GmbH)
- Personalmarketing, Personalauswahl, Personal- und Managemententwicklung sowie Trennungsmanagement (PEAG HR GmbH)
- Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung von Fachkräften sowie Modelle zur Beschäftigungssicherung (PEAG Personal GmbH)
- Beratung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung (PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH)

Getreu der Unternehmensgruppenleitlinie: „Wir bewegen Personal“ ist es die Zielsetzung der PEAG, mit ihrem Leistungsangebot den Wünschen der Kunden gerecht zu werden. Des Weiteren, durch eine qualitativ anspruchsvolle Arbeit die Marktfeststellung weiter zu stärken und auf dieser Erfolgsgrundlage den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern.

Die PEAG wurde 1997 in Dortmund gegründet. Seit

dem Jahr 2000 arbeitet PEAG bundesweit für Unternehmen aller Größen und Branchen und ist aktuell an über 30 Standorten mit 153 internen Stamm-Mitarbeitern/innen vertreten.

Mit der Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH hat die PEAG ein Instrument entwickelt, welches den Beschäftigten ermöglicht, sich als stille Gesellschafter zu beteiligen. Die Kapitaleinlagen sind insolvenzgeschützt und hochverzinst.

Unternehmens- und Führungskultur

PEAG-Strukturen und Leitmotive:

PEAG hat eine flache Hierarchie und damit verbunden kurze Kommunikations- sowie Entscheidungswege. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind klar definiert und schriftlich vereinbart.

Mit der Beratung von Menschen in besonderen Lebenssituationen übernimmt das Unternehmen eine besondere Verantwortung. Jeder Einzelne trägt durch seine Arbeit und die Art und Weise, wie er sie ausübt, zum Erfolg bei. Alle Aktivitäten im operativen Geschäft sind auf die Bedürfnisse der Transfermitarbeiter ausgerichtet. Ein kompetenter, verständnisvoller, zielorientierter und freundlicher Umgang bildet die Voraussetzung für den Beratungserfolg.

Ziel der Beratung ist es, größtmögliche Förderungen und Vermittlungserfolge für die Transfermitarbeiter/innen zu erzielen.



Langjährige, erfahrene Stamm-Mitarbeiter/-innen sind ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Persönliches Engagement und die fachliche Qualifikation erfahren besondere Förderungen. Daher hat die PEAG eine interne Personalentwicklungsabteilung und ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm.

Die PEAG verfolgt als vorrangigen Unternehmenszweck, die Übernahme und Vermittlung von durch Stellenabbau betroffene Mitarbeiter/-innen externer Unternehmen. Das Thema, wie trenne ich mich verantwortungsbewusst und sozialverträglich von Arbeitskräften, erleben die Berater/-innen in ihrer täglichen Arbeit hautnah. Umso wichtiger ist es, den Stamm-Mitarbeitern/-innen einen vertraglichen Rahmen zu geben, in dem sie sich voll und ganz auf ihre Arbeit konzentrieren können. Daher arbeitet die PEAG nahezu ausschließlich mit fest angestellten Mitarbeitern/-innen. Dies ist in der Branche (Transfergesellschaften oder auch Weiterbildungsbranche) nicht selbstverständlich, da die Auftragslage nach Umfang und Arbeitsort oft großen Schwankungen unterliegt und sich somit unmittelbar auf die Zahl der projektbezogenen angestellten Mitarbeiter auswirkt.

Das, was die Stammkräfte im Rahmen der Beratungsaufträge von den Teilnehmern/-innen erwarten, müssen auch die PEAG-Berater/-innen umgekehrt erfüllen: Flexibilität, Mobilität, lebenslanges Lernen. Dabei werden nach Möglichkeit die privaten Interessen berücksichtigt. Stamm-Mitarbeiter/-innen können ihre Arbeitszeit befristet reduzieren, z. B. wegen eines Studiums, Elternzeit wird von Müttern und Vätern in Anspruch genommen und

Altersteilzeit von Beschäftigten im rentennahen Alter. Ebenfalls haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Vertrauensarbeitszeit als variables Arbeitszeits-Gestaltungselement zu nutzen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Im Jahr 2003 begann die zweijährige Planung und Umsetzungsphase der PEAG-Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Am 4. April 2005 wurde die PEAG MBG (PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH) auf Basis eines einstimmigen Beschlusses der Gesellschafter als Tochtergesellschaft der PEAG gegründet. Die Initiative für dieses finanzpolitische und personalwirtschaftliche Instrument ging von der Geschäftsführung der PEAG aus. Mittlerweile ist das Modell im Unternehmen fest etabliert und hat einen hohen Stellenwert bei der Belegschaft erreicht.

Mit der PEAG MBG wurde beabsichtigt, ein modernes, innovatives Modell zur Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung zu installieren und zudem dem politischen Willen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung im eigenen Unternehmen Rechnung zu tragen. Das wesentliche Motiv des Gesetzgebers ist, über das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz die Vermögensbildung der Arbeitnehmer/-innen zu verbessern und damit Anreize für die Erhöhung des eigenen monatlichen Nettoentgelts durch aktive Beteiligung am Unternehmen zu schaffen. Bisher spielen jedoch nur in 2 % der deutschen Unternehmen Modelle dieser Art eine Rolle.

Der finanzielle Vorteil der MBG liegt für die PEAG zweifelsfrei in der Erhöhung der betriebswirtschaftlichen Eigenkapitalausstattung. Dem Unternehmen ging es

jedoch um mehr. Mit Gründung der PEAG MBG bestand zwischen der PEAG-Geschäftsführung und den PEAG-Gesellschaftern in zwei wichtigen Zielen Übereinstimmung:

- auf immaterieller Ebene betriebliche Partnerschaft im wirklichen praktischen Leben zu verwirklichen, um den Gegensatz Arbeitgeber/Arbeitnehmer zu überbrücken (stille Beteiligung am Unternehmen)
- im materiellen Bereich durch die Beteiligung am Unternehmenserfolg erbrachte Leistungen der Mitarbeiter/innen freiwillig und zusätzlich zum vereinbarten Entgelt zu honorieren.

Weitere Ziele sind:

- Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn
- Stärkung der Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und damit der Mitarbeitermotivation
- Förderung des unternehmerischen Denkens, da der Ertrag in der MBG durch eigenes Handeln beeinflusst werden kann
- Förderung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit

Gegenstand des Unternehmens ist die Zusammenfassung und Verwaltung von Kapitaleinlagen beteiligungsberechtigter Stamm-Mitarbeiter/innen der PEAG, um dieses Kapital der PEAG zur Verfügung zu stellen. Seit 2006 können beteiligungsberechtigte Beschäftigte Anteilscheine an der PEAG MBG erwerben. Das Modell hat folgende Eckpunkte:

- die PEAG hält zu 100 % die MBG-Gesellschafteranteile, während PEAG MBG zu 21,6 % an PEAG beteiligt ist (= Überkreuzbeteiligung)
- Stamm-Mitarbeiter/innen werden durch den Erwerb von Anteilscheinen stille Gesellschafter der PEAG MBG
- Einzahlungen der Mitarbeiter/innen erhält die PEAG unmittelbar als Darlehen
- Gewinnausschüttungen werden als zusätzliches Darlehen zurückgeführt
- Stille Beteiligungen sind betriebswirtschaftlich Eigenkapital und führen zu einer verbesserten Eigenkapitalquote
- Vermögens- und Informationsrechte der stillen Gesellschafter nach §§223 ff. Handelsgesetzbuch nimmt stellvertretend ein Partnerschaftsausschuss wahr.

Beteiligungsberechtigt an der MBG sind PEAG-Mitarbeiter/innen, die sich am 1. Februar des jeweiligen Jahres mit einer mindestens einjährigen Betriebszugehörigkeit weiterhin in einem ungekündigten An-

stellungsverhältnis befinden. Altersteilzeiter in der aktiven Phase sind teilnahmeberechtigt. Ebenso Teilzeitkräfte, die mindestens 20 Stunden pro Woche tätig sind.

Das Mitarbeiter-Guthaben wird in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg der PEAG verzinst. Die Berechnung des jährlichen Zinssatzes für die Einlagen richtet sich nach den Faktoren „vermittelte Transfermitarbeiter“ und „betreute Transfermitarbeiter“, wobei der Vermittlungserfolg das deutlich höhere Gewicht hat. Somit wirkt sich die Arbeitsleistung jedes/r Einzelnen direkt auf die Höhe der Zinsausschüttung aus.

Ziel des Zinsberechnungsmodells ist es, sachbezogene Faktoren als Bemessungsgröße zu hinterlegen, um Willkürentscheidungen zu verhindern. Die Bezugsgrößen der gesamten Faktoren für die Berechnung der Verzinsung werden jährlich von den Gesellschaftern der PEAG neu beschlossen und transparent z. B. in Abteilungs- und Betriebsversammlungen und über das PEAG Intranet kommuniziert.

Die MBG hat für die Mitarbeiter/innen der PEAG folgende Vorteile:

- Erwerb von Anteilscheinen mit gleichzeitiger freiwilliger finanzieller Zuwendung des Arbeitgebers
- garantierte Mindestverzinsung der Geldanlagen über dem marktüblichen Zinsniveau (Zinssatz für langfristige Pfandbriefe, Stand 01.01. des jeweiligen Jahres)
- tatsächliche Beeinflussung der Verzinsung durch eigene Leistung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters
- die Chance zur Teilhabe bei einer Gewinnausschüttung der PEAG

Innovationsgehalt der Maßnahme

Mit der MBG wurde die von der Landes- und Bundesregierung propagierte Kapitalbildung für Mitarbeiter/innen umgesetzt. Sie ist zurzeit die einzige Unternehmung der Transferbranche, die ihren Beschäftigten ein derartiges insolvenzgeschütztes Modell anbietet.

Bei der Modellentwicklung wurde besonderer Wert auf die materielle Sicherung der Mitarbeiter-Finanzanlage gelegt und vorgegeben, dass die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung an der MBG prinzipiell jeden Verlust der Kapitalüberlassung ausschließen muss.

Durch den Beitritt der Mitarbeiter/innen in einen Insolvenzschutzpool treten sie ihre Ansprüche auf Guthaben-Rückzahlung an den Pool ab. Die Sparkasse Dortmund sichert durch eine selbstschuldnerische Bürgschaft die Geldeinlagen ab. Ebenso entfällt für die

Mitarbeiter/innen das Risiko, bei möglichen Verlusten der PEAG eigenes Geld zu verlieren.

Durch das Zinsberechnungsmodell der MBG ergibt sich eine attraktive Verzinsung der Mitarbeiter-Kapitaleinlagen von bisher im Durchschnitt 6,1 % p. a. Damit liegt der Zinssatz deutlich höher als am freien Kapitalmarkt.

Die durchschnittliche Teilnahme der berechtigten Stammkräfte beläuft sich auf mehr als 60 %.

Wie wird die Maßnahme im betrieblichen Alltag umgesetzt?

Mitwirkungsorgane der PEAG MBG: Mit dem Erwerb der Anteilscheine an der MBG werden die Kapitalgeber „stille Gesellschafter“. Als stille Gesellschafter haben die beteiligten Mitarbeiter/innen keine Einflussmöglichkeiten auf die Geschäftspolitik oder Kapitaldienste, wie Ausschüttungen, Darlehen o. ä. Geschäftsbücher können eingesehen bzw. Geschäftsvorgänge hinterfragt werden.

Bestandteil der vertraglichen MBG-Struktur ist ein Partnerschaftsausschuss, bestehend aus drei ständigen Mitgliedern sowie zwei Ersatzmitgliedern aus dem Kreis der stillen Gesellschafter. Die Mitglieder dieses Partnerschafts-

ausschusses werden aus der Partnerschaftsversammlung heraus gewählt. Gegenwärtig sind dies Schlüsselpositionsinhaber (Unternehmensjuristin, Regionalprojektleiterin sowie stellvertretender Betriebsratsvorsitzender).

Die Partnerschaftsversammlung als Mitwirkungsorgan gem. § 3 der PEAG-Beteiligungsbedingungen wird aus allen stillen Gesellschaftern gebildet und ist vorrangig ein Informations- und Gesprächsforum. Sie nimmt die Interessen der stillen Gesellschafter auf der Grundlage der einschlägigen Bestimmungen des HGB sowie der PEAG-Beteiligungsbedingungen wahr. Sie wird im Regelfall einmal jährlich einberufen.

New Deals

Mit der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft wurden sowohl Unternehmens- wie Mitarbeiterziele realisiert: Das Unternehmen profitiert von einer weiteren Möglichkeit zur Kapitalbeschaffung sowie von einer hohen Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen. Die Beschäftigten haben eine attraktive Möglichkeit der Kapitalanlage, weil sie gut verzinst und sicher ist. Zudem profitieren sie kollektiv direkt vom Erfolg ihrer Arbeit.

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 5. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2010

- DEMAG CRANES & COMPONENTS GMBH
- ELMOS SEMICONDUCTOR AG
- EMC TEST NRW GMBH
- GEA ENERGIETECHNIK GMBH
- GOGAS GOCH GMBH & CO. KG
- KG DEUTSCHE GASRUSSWERKE GMBH & CO
- KHS AG
- LEMKEN GMBH & CO. KG
- ST. BARBARA KLINIK HAMM-HEESSEN GMBH
- WICKE GMBH + CO. KG