



GERWERT CONSULTING  
SOLUTIONS GmbH



# Personal & Training

Ausgabe - Oktober 2010

**Herausgeber:** Gerwert Consulting Solutions GmbH | Große Straße 34 | 49074 Osnabrück  
**Redaktion:** Thomas Gerwert (V.i.S.d.P) | Telefon: 0541-580549410 | Fax: 0541-580549413  
info@personal-und-training.de | www.personal-und-training.de

## Risiko Auslandsentsendung



## Der Industriemeister – das Beef im Burger?



[Foto: Wolfgang Natzke]

Vielen Industriemeistern fällt es in ihrer Funktion als Führungskraft zunehmend schwer, im Spannungsfeld zwischen den Zielvorgaben der Geschäftsleitung, den individuellen Bedürfnissen und Erwartungen Ihrer Mitarbeiter sowie den zahlreichen operativen und strategischen Herausforderungen des Tagesgeschäfts erfolgreich zu

sein. Weiterhin müssen viele Industriemeister eine größere Anzahl von Mitarbeitern führen als die meisten leitenden Angestellten.

Der Industriemeister nimmt dabei täglich eine entscheidende und anspruchsvolle Rolle als Führungskraft wahr und ist für betrieblich weitreichende Entscheidungen weitestgehend eigenverantwortlich. Die Leistungen, die Qualifikation und die Motivation der Industriemeister tragen aber – in vorderster Front der Wertschöpfungskette – maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei. Diesem erforderlichen Spagat im umrissenen Spannungsfeld begegnen die meisten Industriemeister trotz solider Ausbildung und guter fachlicher Qualifikation häufig nicht „gerüstet“ genug.

Die Meisterrolle ist ein idealtypischer Fall eines „Intra-Rollenkonfliktes“. Bei dieser Konfliktform beinhaltet die betriebliche Rolle des Industriemeisters widersprüchliche Erwartungen. Die Erwartungen seiner Mitarbeiter verhalten sich häufig divergent zu den Erwartungen seiner Vorgesetzten.

Typische Beispiele:

- Vollbeschäftigung bei festen Arbeitszeiten vs. Streng bedarfsorientierte Arbeitszeiten
- Problembezogenes Denken vs. Lösungsorientiertes Denken

Dieser Konflikt belastet und bremst bei nahezu allen erforderlichen Handlungen. Konflikte für den Betroffenen zeichnen sich immer dann ab, wenn der Industriemeister die permanente Konfliktsituation, in der

er sich wiederfindet, auf Dauer nicht ertragen kann und/oder will.

Die „Beefposition“ des Meisters ist mit rasanter Geschwindigkeit in den vergangenen Jahren um einen weiteren Aspekt erweitert worden. Die Implementierung notwendiger neuester Technologien in den Produktions- und Fertigungsbereich haben die organisatorischen und sozialen Bereiche der Unternehmen erfasst. Von diesem – sich je nach Unternehmensphilosophie unterschiedlich schnell vollziehendem – Wandel bleibt der Funktionsbereich des Industriemeisters selbstverständlich nicht unbeeinflusst. Es resultieren daraus neue oder zusätzliche Aufgaben, Tätigkeiten und Anforderungen, die den gesamten Qualifizierungsbereich des Industriemeisters erfassen müssen.

Ob der Meister vermehrt Technik- oder Managementqualitäten haben muss, ist letztendlich von der Position im Unternehmen abhängig. Generalisierend kann man aus unserer Erfahrung jedoch sagen, dass mit wachsender und steigendem Automatisierungsgrad der Anspruch und die Erwartungshaltung an die Führungsqualifikation (speziell die Soft Skills) eines Industriemeisters deutlich zunehmen.

Effizienz und Effektivität in der Teamarbeit, erfolgsorientierte Mitarbeiterführung oder kundenorientierte Beratungs- und Verkaufsgespräche sind idealtypische Betätigungsfelder eines Industriemeisters, und damit für die Anwendung von Soft Skills und deren nachhaltige Wirkung geradezu prädestiniert.

Die gegenwärtige Arbeitswelt stellt zunehmend höhere Ansprüche an Mitarbeiter und die Führungsaufgabe des Meisters. Wer nicht mit seinen Mitarbeitern zusammen arbeiten kann oder will, wird kaum große Aufgaben und Projekte „stemmen“ können. Der Champion wird derjenige sein, der mittels seiner Souveränität durch Anwendung von Soft Skills anstatt durch „Ellenbogenmentalität“ gewinnt.

Heute ganz sicher – und morgen umso mehr.

[Quelle: Presse- und Blogartikel von Dipl.-Ing. Wolfgang Natzke zur aktuellen Situation vieler Industriemeister]

### Kommunikation mit Bewerbern



[Foto: Günter Flott]

Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler. Mit Stellenausschreibungen ködern Unternehmen Personal. Schmeckt's den potenziellen neuen Mitarbeitern auch? Ist der Köder im richtigen "Gewässer", also Arbeitnehmermarkt,

ausgeworfen worden? Mal ehrlich, die Unternehmen erwarten, dass sich Bewerber modern, innovativ und zielorientiert darstellen, klar formulieren und Ihre Unterlagen so aufbereiten, dass diese einen "Mehrwert" erkennen lassen.

Warum sprechen aber Unternehmen heute immer noch Bewerber mit einem Stil aus dem letzten Jahrhundert an, wenig "sexy", wenig innovativ, unmodern und mit Floskeln durchzogen?

Müssen Unternehmen sich hier nicht neu definieren, mehr wagen, anders kommunizieren?

Ist der "Fachkräftemangel" nicht evtl. teilweise auch hausgemacht?

Wie ist Ihre Meinung hierzu?

Im Rahmen von "PersConcept" bietet der Experte und GeCon-Berater Günter Flott einen Workshop an. Dieser erarbeitet Antworten auf die o.a. Fragen. Er gibt Ihnen die Gelegenheit, Ihren Annoncen eine Frischzellenkur zu verpassen. Denn wer die besten Mitarbeiter will (und wer will die nicht?) sollte auch die besten Ausschreibungen verfassen. Sie sollten klar und eindeutig formuliert sein und einen atmosphärischen Vorgeschmack auf den zu erwartenden Arbeitsplatz geben. Und weil man sich im Leben immer zweimal sieht, arbeiten wir Ihre Absagen ebenfalls auf.

Infos und Kontaktaufnahme / Anfragen gibt es hier:  
<http://bit.ly/dr9tbz>

### Wieder da, der War for Talents?

Qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren und zu binden hat für viele Unternehmen hohe Priorität. Für drei Viertel der Personalentscheider in Deutschland, Österreich und der Schweiz steht das Thema ganz oben auf der Tagesordnung.

Dies ergab eine Studie der Managementberatung Kienbaum, die 194 Personalverantwortliche zu Trends und Entwicklungen befragt hat. Um die besten Köpfe zu gewinnen, versuchen die Unternehmen sich als Arbeitgeber attraktiver darzustellen: 71 Prozent der Studienteilnehmer messen Employer Branding eine steigende Bedeutung bei und drei Viertel finden es sehr wichtig, mittels Public Relations mit ihren Zielgruppen zu kommunizieren.

### Neuerscheinung im Dezember 2010

## Praxishandbuch Transferberatung

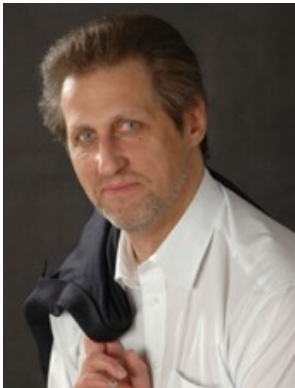
Verlag an der Hase

Herausgeber:  
 Thomas Gerwert  
 Amélie von Schoenaich  
 Peter Lamers

Jetzt vorbestellen unter  
<http://www.verlag-an-der-hase.de>

**Auch in der EU gilt § 17 SGB V  
Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers  
Bei Mitarbeiterentsendung ins Ausland**

unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen unabdingbaren Bestimmungen des Sozialgesetzbuches



[Foto: Bernd Kaliske]

Die ständig wachsende globale Verknüpfung der Wirtschaft setzt neue Maßstäbe im Personalmanagement, einschließlich der damit einhergehenden steigenden Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Die internationale Zusammenarbeit von Dienstleistungsunternehmen, Herstellerfirmen, Zulieferer und Forschungseinrichtungen führt dazu, dass der

Personaltransfer ins Ausland in immer stärkeren Maße zunehmen wird.

Jedes Unternehmen wird in Zukunft darauf angewiesen sein, im Ausland Präsenz zu zeigen und die wachsende Anzahl von Kooperationen mit ausländischen Firmen, bestätigt die Verknüpfung von Firmen. Es sind nicht nur die großen Konzerne, sondern gerade der Mittelstand, Unternehmen bis 1000 Mitarbeiter und im ganz besonderen auch Firmen, die sich auf ein ganz bestimmtes Gebiet spezialisiert haben, die nicht nur den heimischen Markt bedienen wollen, sondern ihre Zukunft in der weltweiten Ausrichtung sehen, streben auf die ausländischen Märkte. Die Konkurrenzfähigkeit auf dem immer schneller sich verbindenden Weltmarkt muss erhalten bleiben.

Vielfach sind es gerade die jungen Führungskräfte, die allein schon durch ihre Ausbildung, eine Wende in der Unternehmenspolitik herbeiführen und bereits Verbindungen geknüpft haben. Der Transfer von Wissen, die Übernahme von Aufgaben jeder Art, erfordert aus Unternehmersicht eine flexible Mannschaft, die sich diesen Anforderungen stellen will.

Mit der wachsenden Anzahl der ins Ausland entsandten Mitarbeiter wächst aber auch die Verantwortung der Firmen gegenüber den Angestellten. Nicht selten erfordern die Kooperationen und Zusammenschlüsse

auch eine längerfristige Entsendung mit der Folge, dass für ein, zwei oder auch mehrere Jahre ein Auslandsaufenthalt erforderlich wird. Vielfach wird auch die Familie mitgehen.

Es wäre falsch anzunehmen, dass die hiesige soziale Absicherung immer ausreicht. Richtig ist vielmehr, dass das Sozialgesetzbuch dem Arbeitgeber eindeutige und unabdingbare Pflichten für diese Fälle auferlegt hat. In § 17 SGB V ist klar geregelt:

**SGB V § 17 Leistungen bei Beschäftigung im Ausland**

- (1) Mitglieder, die im Ausland beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung erkranken, erhalten die ihnen nach diesem Kapitel und nach den Vorschriften des Zweiten Abschnitts des Zweiten Buches der Reichsversicherungsordnung zustehenden Leistungen von ihrem Arbeitgeber. Satz 1 gilt entsprechend für die nach § 10 versicherten Familienangehörigen, soweit sie das Mitglied für die Zeit dieser Beschäftigung begleiten oder besuchen.
- (2) Die Krankenkasse hat dem Arbeitgeber die ihm nach Absatz 1 entstandenen Kosten bis zu der Höhe zu erstatten, in der sie ihr im Inland entstanden wären.
- (3) Die zuständige Krankenkasse hat dem Reeder die Aufwendungen zu erstatten, die ihm nach § 48 Abs. 2 des Seemannsgesetzes entstanden sind.

Abs. 3 dieser Vorschrift soll hier vernachlässigt werden, da das Seerecht weitaus komplizierter ist und den Rahmen dieses Artikels sprengen würde.

Diese Regelung ist unabdingbar, was bedeutet, dass jedes Unternehmen in voller Höhe für die Kosten haftet, die im Krankheitsfall im Ausland entstehen, einschließlich einem etwaigen Rücktransport etc. Dies gilt auch für die begleitenden Partner und Kindern, sogar im Besuchsfall. Der Arbeitgeber hat nur Anspruch auf Erstattung der Kosten, die im Inland entstanden wären.

Berücksichtigt man allein schon die daraus entstehenden Belastungen im Normalfall, führt dies bei der wachsenden Anzahl von Mitarbeiterentsendungen zu einem nicht mehr zu kalkulierenden Risiko. § 17 SGB V gibt hierzu eine eindeutige Aussage.

Es ist richtig, dass die Bundesrepublik Deutschland mit vielen Ländern bereits ein Sozialversicherungsabkommen

getroffen hat und auch noch treffen wird. Es wäre aber ein Trugschluss annehmen zu wollen, dass durch dieses Sozialversicherungsabkommen die Verpflichtung des § 17 SGB V vom Arbeitgeber auf die Sozialversicherungsträger, in diesem Fall die gesetzlichen Krankenkassen und auch die privaten Krankenversicherungen übergeht. Es ist vielmehr so, dass die Ansprüche des Arbeitgebers sich nur auf die gem. § 17 Abs. 2 SGB V genannten Leistungen bezieht.

Es muss noch darauf hingewiesen werden, dass die bekannte Bescheinigung E 101 seit dem 01.05.2010 nicht mehr gültig ist. Vielmehr gilt seit dem die neue Bescheinigung A 1.

Die klare Abgrenzung zwischen den sozialversicherungsrechtlichen Leistungen der Sozialversicherungsträger und der Arbeitgeberfürsorge gegenüber den entsandten Mitarbeitern ist gezogen.

Daraus folgt aber noch etwas anderes. Die hier im Gesetz verankerte Freistellungsverpflichtung schützt den durch einen Notfall bedürftig gewordenen Mitarbeiter aber nur dann, wenn dieser auch den Rückhalt hat, diese Kosten begleichen zu können. Gerade in Ländern wie den USA ist zwar eine Notversorgung gegeben, aber die benötigte und erforderliche Behandlung wird in den Krankenhäusern der USA erst nach Vorlage einer Kostenübernahme erfolgen. Der Mitarbeiter sollte darüber informiert sein, dass, gleich in welchem Land der Erde er sich beruflich bedingt aufhält, jede erforderliche und medizinisch notwendige Heilbehandlung in Anspruch genommen werden kann, ohne erst Rücksprache halten zu müssen.

Die Belastung ist sogar zweifach zu sehen. Die Erkrankung, sei es eine tatsächliche Erkrankung oder durch einen Unfall, setzt den betroffenen Mitarbeiter in eine zusätzliche Stresssituation, und zwar die Sorge wegen der bestmöglichen medizinischen notwendigen Versorgung und die Sorge wegen der Kosten.

Die Arbeitgeber, die heute im internationalen Geschäft bereits mitwirken oder auch mitwirken wollen, sehen sich zum einen durch die Fürsorgepflicht und zum anderen durch die nicht vorhandene finanzielle Deckung dieser Kosten in der Verpflichtung, nicht nur den Mitarbeiter und ggf. auch den Partner und die Kinder zu

schützen, sondern sie brauchen für diese Fälle auch nicht etwaiges Kapital vorzuhalten. Es bedarf keiner großen Überlegung, welche Summen unter Umständen schnell zur Verfügung stehen müssen.

Viele Staaten haben ein Gesundheitssystem, das sich grundlegend von dem der Bundesrepublik Deutschland unterscheidet. Ein umfassendes gleichartiges soziales Netz gibt es in den allerwenigsten Staaten, was zur Folge hat, dass der Umgang mit der dortigen ärztlichen Versorgung zum großen Teil auf privater Basis erfolgt und die dortigen staatlichen Einrichtungen vielfach nur eine Notbehandlung vorsehen.

Es wird auch vielfach angenommen, dass durch eine Auslandsreisekrankenversicherung dieses Risiko aufgehoben wird. Das stimmt im allgemeinen leider nicht so. Eine Auslandsreisekrankenversicherung, wie sie von fast jeder Gesellschaft angeboten wird, gilt fast nur bei privaten Auslandsreisen, jedoch nicht bei geschäftlich beruflicher Entsendung durch den Arbeitgeber.

Nachstehend haben wir die vier grundlegenden Risiken nochmal kurz skizziert:

#### 1. Risiko

Eine Auslandsreisekrankenversicherung deckt ebenfalls **NICHT** das Kostenrisiko des Arbeitgebers gem. § 17 SGBV. Die Restkosten gehen in vollem Umfang zu Lasten der Firma.

#### 2. Risiko

Eine Auslandskrankenversicherung deckt nur den Teil der in den Leistungen der Versicherungsbedingungen aufgeführt ist, alle weiteren Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

**Achtung Falle:** Eine Auslandskrankenversicherung ist den Bedingungen und Leistungen nach für einen urlaubsbedingten Auslandsaufenthalt ausgerichtet. Es ist damit zu rechnen, dass die Versicherungsgesellschaft unter Umständen von den Leistungen frei ist, wenn es sich um einen beruflich bedingten Auslandsaufenthalt handelt, d.h. keine Leistungen.

#### 3. Risiko

Im Falle einer Erkrankung oder Unfalls ist der Mitarbeiter darauf angewiesen, die schnellstmögliche und sicherste Versorgung zu erhalten. Die Kostendeckung muß sowohl

für den Arbeitgeber als auch den Mitarbeiter grundsätzlich vorhanden sein. Sollte eine derartige Absicherung des Arbeitgeber nicht vorliegen, so haftet er dennoch unbeschränkt.

#### 4. Risiko

Eine Mitarbeiterentsendung ist bereits eine Geschäftsreise von nur einem Tag ins Ausland (gilt auch für Geschäftsführer, Vorstände etc. die zu einer Besprechung ins Ausland fahren müssen. Es ist festzustellen, dass bereits hier der Schutz des Mitarbeiters gem. § 17 SGB V greift.

Es ist noch nicht einmal eine zusätzliche soziale Leistung des Arbeitgebers darin zu sehen, sondern in erster Linie ein Selbstschutz vor nicht zu kalkulierenden Kosten, die nach dem SGB V nicht auf einen Dritten übergehen.

Die Frage, wer Arbeitnehmer ist, kann leicht beantwortet werden. Jeder der nach dem Sozialversicherungsgesetz beitragspflichtig ist. Dies gilt auch für

- ◇ Geschäftsführer einer GmbH (auch Ein-Mann GmbH)
- ◇ Vorstände
- ◇ Firmeninhaber
- ◇ Ausländische Mitarbeiter mit Wohnsitz im Ausland, die aber aufgrund besonderer arbeitsrechtlicher Regelungen dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen Teilzeitkräfte (Für einen Teilzeitbeschäftigten gelten aus Gleichbehandlungsgründen dieselben Regelungen wie für einen Vollzeitbeschäftigten.
- ◇ Sowie alle weiteren Mitarbeiter, die dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen.

Auf die weiteren vielen verschiedenen Unterschiede, die im Rahmen der Entsendung und Ausstrahlung geprüft werden müssen, soll hier ebenfalls nicht weiter eingegangen werden, soviel sei jedoch noch hinzugefügt, dass die unterschiedlichen Arten der Mitarbeiterentsendung ins Ausland auch sehr differenzierte Absicherungen vorsieht. Es geschieht sehr häufig, dass in Firmen sowohl kurz- als auch langfristige Entsendungen erforderlich sind. Aber auch hier gilt der Grundsatz des § 17 SGB V.

Die Unterschiede bei kurz- bzw. langfristiger Mitarbeiterentsendung führt oft zu einem folgenschweren Missverständnis. Auch der Geschäftsführer, selbst wenn

er geschäftsführender Gesellschafter ist, der nur für einen Tag zu einer Besprechung ins Ausland reisen muss, lässt für den Arbeitgeber hier keinen Freiraum in der Haftung.

Zu guter Letzt sei noch darauf hingewiesen, dass gerade bei international tätigen Unternehmen, die auch noch Niederlassungen in anderen Ländern unterhalten, sogar die Absicherung weltweit möglich ist, also auch Reisen zwischen der Niederlassungen. Es ist nicht erforderlich, dass der Hauptsitz des Unternehmens in der BRD liegt.

[Autor: Bernd Kaliske, Berlin]



## Exact Payroll Tage 2010

Weiterbildung und Fachaustausch für Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Lohnbuchhaltung und Personal

15.11.2010 München – Novotel München City  
 16.11.2010 Stuttgart – Holiday Inn  
 18.11.2010 Dortmund – Hilton  
 23.11.2010 Leipzig – NH Leipzig Messe  
 25.11.2010 Hamburg – Leonardo Hotel Stillhorn

### Keynote

Wege, Werte, Wertschöpfung – Ethik als strategischer Erfolgsgarant.

### Round Table

Generation 40+ – Strategien gegen den Fachkräftemangel

### Aktuelles

Gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel 2010/2011: Sozialversicherung, Steuerrecht und Arbeitsrecht

### Top-Vorträge

Vergütungssysteme	Outsourcing
Projektmanagement	Innovationen

## Keynote-Referent



### Thomas Gerwert

Geschäftsführender Gesellschafter  
 Gerwert Consulting Solutions GmbH

ist Geschäftsführender Gesellschafter der Gerwert Consulting Solutions GmbH. Seit 1999 beraten er und sein Team Unternehmen vom Start-Up bis zum Global-Player in Personalthemen. Neben Konzepten zur strategischen Ausrichtung des Personalmanagements bilden umsetzungsorientierte Projekte aus den Feldern Prozessorganisation, Personalbeschaffung und -entwicklung die Schwerpunkte.

## Fördermittel für den Personalbereich

Es gibt eine fast unüberschaubare Anzahl von öffentlichen Fördermöglichkeiten für fast alle nur erdenklichen Bereiche. Die Förderarten können Zuschüsse, Darlehen, Steuererleichterungen oder z.B. auch Bürgschaften sein. Insgesamt hat sich so ein Labyrinth von ca. 1.600 Förderprogrammen. Dazu kommen noch ca. 2.800 Richtlinien und ca. 11.000 ergänzende Regeln.

Die o.g. Zahlen beinhalten natürlich alle möglichen Förderbereiche. Für die Personalarbeit in den Unternehmen sind vor allem 3 Förderbereiche relevant:

- a) Arbeit
- b) Aus- und Weiterbildung
- c) Beratung

Sicher können Personaler schon heute für die Abwicklung Ihres Tagesgeschäftes eine Reihe von öffentlichen Fördermitteln nutzen und tun dies sicherlich auch bereits. Häufig genutzt wird z.B. der Eingliederungszuschuss den Unternehmen für die Einstellung von Personen mit Vermittlungshemmnissen in Anspruch nehmen können

Da die richtigen Informationen fehlen oder nur aufwendig beschafft werden müssen, haben viele Unternehmen das eigentliche Potenzial allein im Personalbereich bisher nicht ausgeschöpft.

Das verwundert nicht, gibt es doch eine Reihe eher verborgener Programme:

- 80 Programme umfassen den Förderbereich „Arbeit“
- 111 Programme gibt es für den Förderbereich „Aus- und Weiterbildung“
- 80 Programme stehen den Unternehmen zur Verfügung für die Umsetzung von Beratungsleistungen, auch im Personalbereich.

In der Praxis lässt sich durch den gezielten Einbezug von Förderprogrammen einiges umsetzen.

### Drei Praxisbeispiele

#### 1. Innovationsassistenten

Bei der Einstellung von Mitarbeitern für den F&E-Bereich besteht die Möglichkeit einen Zuschuss von 15.000 bzw. 22.500 Euro pro Jahr für einen Zeitraum von zwei Jahren

zu erlangen. Voraussetzung ist, die neu einzustellenden Absolventen müssen ein Studium mit technischer, technisch-betriebswirtschaftlicher oder naturwissenschaftlicher Ausrichtung abgeschlossen haben. Der Hochschulabschluss darf bei der Arbeitsaufnahme nicht länger als zwei Jahre zurückliegen und die Mindestdauer des Beschäftigungsverhältnisses beträgt 24 Monate.

## 2. Personalentwicklungsberatung für KMU in Niedersachsen

Gefördert werden die Ausgaben, die dem Antragsteller für eine begleitende oder konzeptionelle Personalentwicklungsberatung zur Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes entstehen. Dabei geht es insbesondere um

- eine systematische Erfassung der betrieblichen Weiterbildungsbedarfe
- die Erarbeitung von betrieblichen Konzepten zur Umsetzung der Weiterbildung und zur Implementierung der erweiterten Qualifikationen in den Betriebsablauf
- die Begleitung von Qualifizierungsmaßnahmen für Betriebsangehörige
- die Unterstützung der Betriebe in administrativen Fragen der Qualifizierungsförderung.
- Eine Umsetzung der festgestellten Qualifizierungsbedarfe im Rahmen anderer Förderprogramme ist ebenfalls möglich

50% der anfallenden Beratungskosten werden seitens der NBank bezuschusst. Voraussetzung ist, dass der Berater bei der NBank für das Beratungsprogramm akkreditiert ist, so wie die Gerwert Consulting Solutions GmbH.

## 3. Potenziale erkennen – Zukunft gestalten mit der geförderten Potenzialberatung des Landes NRW

Um die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung von Unternehmern und Mitarbeitern zu sichern und auszubauen, unterstützt das Land Nordrhein-Westfalen Potenzialberatungen.

Mit der Beratung sollen die Stärken und Schwächen eines Unternehmens ermittelt, Lösungswege entwickelt, ein Handlungsplan zur Verbesserung der

Geschäftsprozesse festgelegt und entsprechende Umsetzungsschritte eingeleitet werden. Hierzu zählt insbesondere die

- Entwicklung von Lösungswegen und Handlungszielen sowie deren Verortung im Zusammenhang der Handlungsfelder Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeit und Gesundheit, Personalentwicklung, Qualifizierungsbedarf, Altersstruktur, Fachkräftebedarf

Im Rahmen des ganzheitlichen Personalberatungsansatzes der Gerwert Consulting Solutions GmbH berücksichtigen wir bei Konzeption und Umsetzung von Beratungsaufträgen bzw. -ideen entsprechende Förderprogramme. Gerne stellt das Unternehmen aber auch „nur“ das Fördermittel-Know-How zur Verfügung im Rahmen des GeCon-Förderkompass. Auf Wunsch kümmert sich GeCon selbstverständlich auch um die komplette Antragstellung und Beschaffung der Fördermittel, so dass man sich gezielt auf das Tagesgeschäft konzentrieren kann.

Weitere Informationen zum Einsatz von Fördermitteln gibt es bei allen Beratungsbüros der Gerwert Consulting Solutions GmbH:

Büro Osnabrück  
Große Straße 34  
49074 Osnabrück  
Telefon: 0541-580549410

Büro Leipzig  
Nikolaistr. 3-7  
04109 Leipzig  
Telefon: 0341- 2164031

Büro Mönchengladbach  
Langmaar 12  
41238 Mönchengladbach  
Telefon: 0341- 2164031

Oder per Email an: [info@gecon.de](mailto:info@gecon.de)

Internet: [www.gecon.de](http://www.gecon.de)