UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

Überlassen statt entlassen – Personaleinsatz über Unternehmensgrenzen hinweg

Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung „Beschäftigungssicherung“

Hannover, 19.1.2011

Markus Hertwig

Universität Duisburg-Essen

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

Bundesministerium für Bildung und Forschung

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Hans Böckler Stiftung – Fakten für eine faire Arbeitswelt.

DLR Projektträger im DLR

Problemstellung / Ausgangslage

- Krisen und Auftragseinbrüche zwingen Unternehmen zu Kurzarbeit oder Entlassungen
- Fachkräfte, die im Aufschwung wieder benötigt werden, gehen dem Unternehmen verloren

➢ **Ausgangs-Annahme**:
Durch zwischenbetriebliche Kooperation und Netzwerkbildung können Unternehmen ihre personelle **Flexibilität** erhöhen und gleichzeitig **Beschäftigung sichern**. Negative Effekte können vermieden werden (z.B. Kurzarbeit, gewerbliche Leiharbeit).

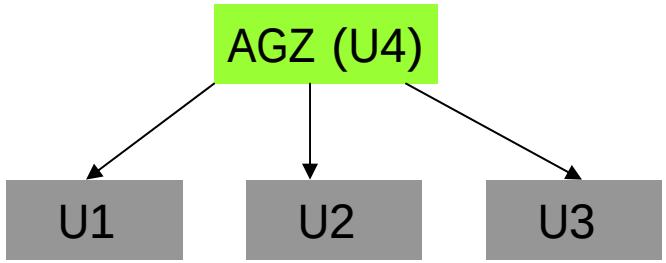
Zwei Modelle betrieblicher Kooperation zur Personalsicherung und -flexibilisierung

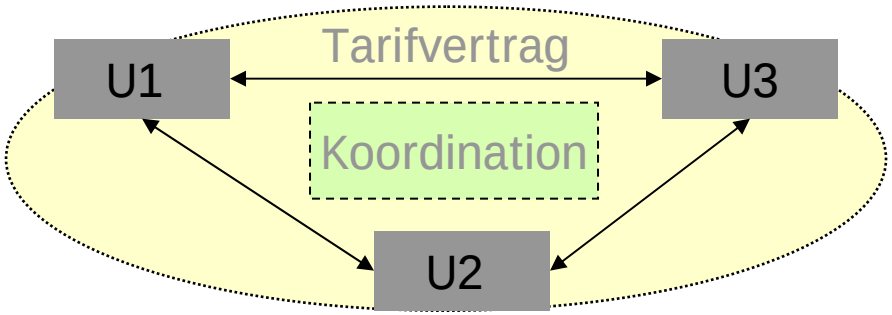
Modell 1:
Arbeitgeberzusammenschlüsse

Arbeitgeber gründen einen Zusammenschluss (Rechtsform z.B. GmbH, Genossenschaft) mit dem Ziel der gemeinsamen Beschäftigung von Personal (nach dem französischen Modell „groupements d'employeurs").

Modell 2:
Arbeitnehmerüberlassung auf Basis eines Tarifvertrages

Rechtliche Basis: AÜG § 1 (3): AÜG ist nicht anzuwenden auf Betriebe „desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht"





Datenbasis: Zwei Forschungsprojekte

1. Verbundprojekt **„Flexible Personaleinsatzstrategien durch betriebliche Kooperation“**
   Förderung: BMBF, ESF
   Laufzeit: 8/2009-7/2012, IAQ, Universität Duisburg-Essen
   - Entwicklung und Erprobung von zwischenbetrieblichen Modellen der Kooperation zur Verbesserung der personellen Flexibilität
   - Projektteam: Johannes Kirsch, Gernot Mühge, Markus Hertwig
   - Praxispartner: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Bottrop (GIB), Werkstatt im Kreis Unna GmbH, KJC Hamm, PEAG Personal GmbH

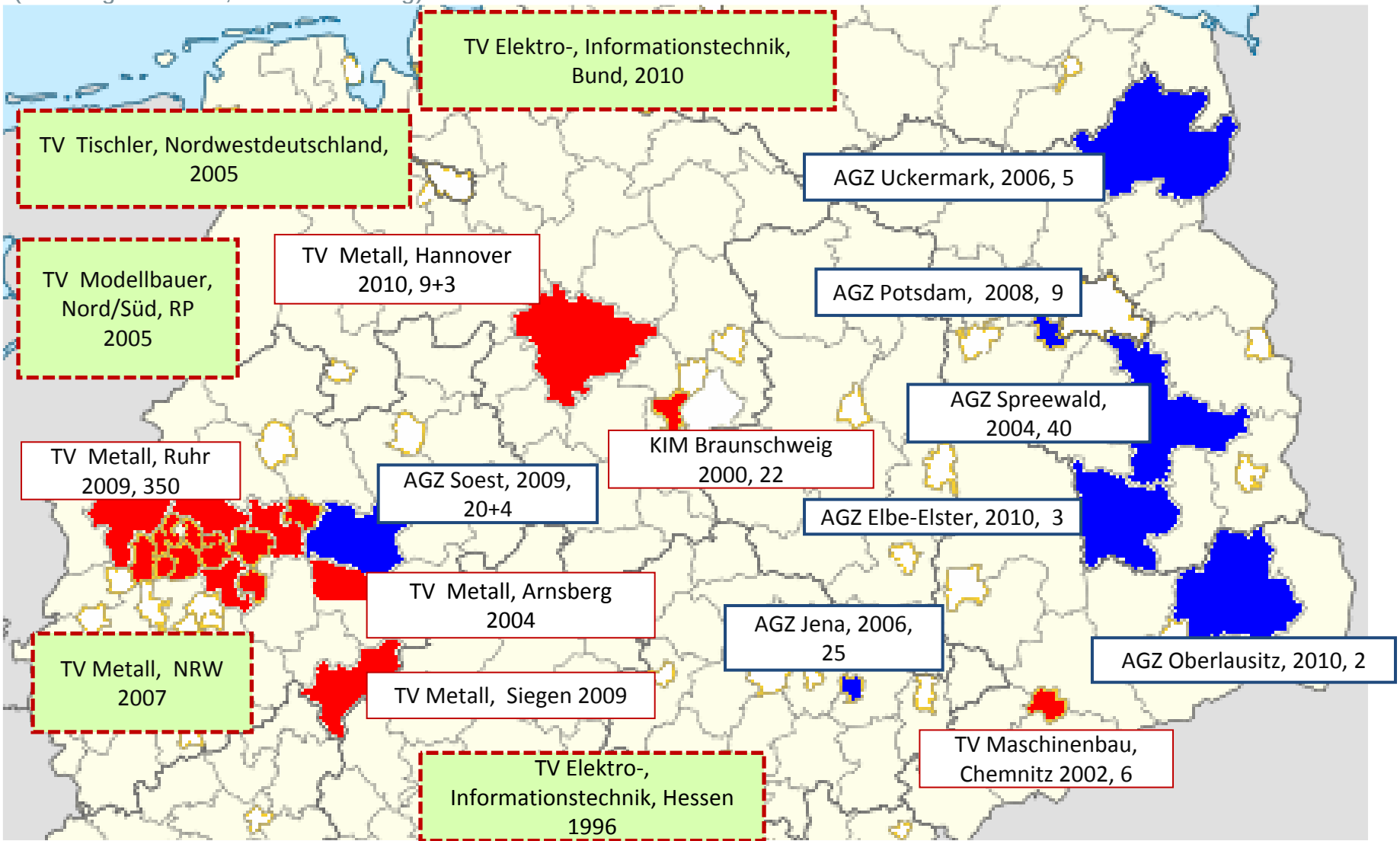
2. Projekt **„Chancen und Risiken ‚kollegialer Arbeitnehmer-überlassung‘“**, Förderung: Hans-Böckler-Stiftung, Laufzeit: 1/2007-12/2007
   - Betriebs-Fallstudien zu Arbeitnehmerüberlassung auf Basis von Tarifverträgen

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

Tarifverträge zum Personaltransfer und AGZ in Deutschland

(vorläufige Befunde, nicht vollständig)



Fall-Beispiel: **Maschinenbau Chemnitz**

- **Haustarifvertrag** (erstmals 2002) zwischen IGM und 6 Unternehmen aus dem Werkzeugmaschinenbau
- Betriebsräte-Netzwerk „Maschinenbau-Arbeitskreis“ als Wegbereiter
- Hintergrund: gemeinsame Krisenerfahrungen mit umfassenden Entlassungswellen
- **Sruktur der Unternehmen bzw. des ‚Netzwerkes‘**: unterschiedliche Textilmaschinen, z.T. Konzernbindung, 50 bis 300 Beschäftigte

Regeln des Tarifvertrags:

(1) Beschäftigte bleiben Angestellte ihres Unternehmens
(2) Günstigkeitsprinzip
(3) Zustimmungspflicht seitens Betriebsrat und betroffenen Mitarbeitern

- Keine Detailregelungen – in der Praxis ‚Standardisierungen‘ für Verleiheinsätze (Formulare, Profile, Zustimmungsbogen)

Wirkungen für Beschäftigte und Unternehmen

Beschäftigte:

- Anfängliche **Skepsis** weicht nach Einführungsphase – Beschäftigte schätzen die positiven Effekte
- „geringes Übel im Vergleich zu Kurzarbeit“ **- Vermeidung von Kurzarbeit und Einkommensverlusten**
- Keine ‚**Insider-Outsider-Effekte‘**

Unternehmen:

- **Stabilisierung** der Betriebe
- Flexibilität **‚nach oben‘ und ‚nach unten‘** (anders als bei gewerblicher Leiharbeit)
- Besser **qualifizierte Beschäftigte** als in gewerblicher Leiharbeit

Hindernisse und Probleme …und mögliche Lösungswege

- **Wissensverlust**, Ausbeutung der Kooperationsbereitschaft → Wettbewerber in einem Netzwerk? (Unternehmen in unterschiedlichen Marktsegmenten)

- Angst vor **Abwerbung** qualifizierter Beschäftigter (Ehrenkodex, Abwerbeverbot)

- Drohender „**Imageschaden**“ bei Offenlegung wirtschaftlicher Probleme

- Strukturproblem **‚Matching-Prozess‘**: Wie kommen Angebot und Nachfrage zusammen? (unterschiedliche Konjunkturzyklen, Optimierung durch Koordinationsstelle)

Erfolgsfaktoren der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung

Entstehungsphase:

- Externe **Moderation,** Promotoren (Gewerkschaft u. AGV)
- Bereits bestehende (persönlich) **Netzwerke / Kooperationen**
- **‚Vertrauensvorschuss',** Erwartung von ‚Kooperationsnutzen'

Anwendungsphase:

→ Prinzipiell: **Tarifvertrag** schafft nur **formale Voraussetzungen**

- „**Kooperationskultur**"
  - langjährige Mitgliedschaft der Unternehmen, personelle Kontinuität
  - „Spielregeln"/Verhaltenskodex
  - Größe (viele Unternehmen beteiligt) vs. Vertrauen?
- Hauptamtliche **Koordinierungsstelle**
- ‚Asynchrone' **Konjunkturzyklen**
- Weitere **Netzwerk-Aktivitäten** über Personaltransfer hinaus

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt
Dr. Markus Hertwig (markus.hertwig@uni-due.de)
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften / Faculty of Social Sciences
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) / Institute for Work, Skills and Training
Abteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität (AIM)“
Forsthausweg 2, LE 626
47057 Duisburg

Tel.: + 0049 (0) 203 379 1835
Fax: + 0049 (0) 203 379 1809
http://www.iaq.uni-due.de