



## Arbeitgeberkooperationen zur Fachkräftesicherung – Arbeitsrechtliche und strukturelle Voraussetzungen – Workshop am 28.6.2017 in Berlin

Am 28.06.2017 veranstalteten die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) und der Bundesverband der Arbeitgeberzusammenschlüsse Deutschland e.V. einen internationalen Workshop zum Thema „Arbeitgeberkooperationen zur Fachkräftesicherung – Arbeitsrechtliche und strukturelle Voraussetzungen“.

Anlass für diesen Austausch waren zwei Entwicklungen:

- Eurofound, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin veröffentlichte im vergangenen Jahr eine Studie zu „neuen Formen der Arbeit“, in der Arbeitgeberzusammenschlüsse als eine von neun „neuen Formen“ untersucht wurden. Die Studie kam zu dem Schluss, dass diese Form der strategischen Arbeitskräfteteilung sowohl den Beschäftigten ein hohes Maß an sozialer Sicherheit bietet als auch den Unternehmen die notwendige Flexibilität im Personaleinsatz.
- Die Novellierung des AÜG im Juni 2017, die für die Entwicklung von Arbeitgeberzusammenschlüssen in Deutschland möglicherweise weitere Hemmnisse mit sich bringt.

Einerseits finden AGZ in der arbeitspolitischen Diskussion in Europa ein sehr positives Echo, andererseits sind die Bedingungen in Deutschland zunehmend schwierig. Wie mit diesem Widerspruch umzugehen sei, darüber diskutierten

- Prof. Dr. Eva Kocher und Ricardo Petri, Arbeits- und Europarechtswissenschaftler/in an der Europa-Universität Frankfurt (Oder),
- Dr. Pierre Fadeuilhe, ebenfalls Arbeits- und Europarechtswissenschaftler an der Universität Toulouse,
- Irene Mandl, Eurofound, Verfasserin der Studie zu neuen Formen der Beschäftigung,
- Dr. Christel Degen, Referatsleiterin für Strukturpolitik, KMU und Aufbau Ost beim DGB Bundesvorstand,
- Dr. Thomas Hartmann vom Bundesverband der AGZ sowie die „AGZ Pioniere“
- Cyrielle Berger vom Ressourcenzentrum für AGZ aus Poitiers sowie
- Franz Heumayr von Progressnetz, Leo Baumfeld von der ÖAR Regionalberatung und Angelika Hava von der Arbeiterkammer St. Pölten.

In Frankreich sind „Groupements d'Employeurs“ seit den 1980er Jahren in der Arbeitsgesetzgebung verankert, allerdings gibt es seit 2005 „jedes Jahr eine Veränderung in der Gesetzgebung“ (Pierre Fadeuilhe), auch hier ist das Modell einer ständigen Veränderung unterworfen. Die tägliche Praxis der ca. 5.600 AGZ wird durch Kompetenzzentren (Centres de Ressources) unterstützt und begleitet,

die auch einen gewichtigen Beitrag in der politischen Diskussion um die Fortentwicklung des Modells leisten (Cyrielle Berger).

In Österreich gibt es seit 2014 einen AGZ, weitere sind im Aufbau. Hier werden die Gespräche der nächsten Monate zeigen, ob es gelingt, AGZ verlässlich im österreichischen Arbeitsrecht zu etablieren. Die Zeichen hierfür stehen gut, da der Bedarf der Unternehmen und auch der Kommunen stetig wächst (Franz Heumayr, Leo Baumfeld).

In Deutschland sind die Verhältnisse schwieriger. Hier gibt es derzeit nur noch einen aktiven AGZ, der im Jahr 2016 gegründet wurde. Noch vor drei Jahren existierten drei AGZ und vier „Initiativen“, die inzwischen alle aufgeben mussten. Das hat mehrere Gründe: Zunächst die inadäquate gesetzliche Grundlage – die AGZ fallen mit ihren Leistungen in Deutschland unter das AÜG, welches jedoch die eigentliche Intention der AGZ, die langfristige Bindung und Entwicklung von Arbeitskräften durch gemeinschaftliche Verantwortung von Arbeitgebern, nicht erfasst. Auch die vielen Möglichkeiten, Feststellungen durch prekäre Arbeitsverhältnisse zu ersetzen, entheben viele Unternehmen der Notwendigkeit, sich an Kooperationen zur Fachkräftesicherung zu beteiligen. Zentral für das langfristige Gelingen der Kooperation ist, dass sich die beteiligten Unternehmen mit der „Philosophie“ der Kooperation und der geteilten Verantwortung identifizieren und sie aktiv leben (Thomas Hartmann).

Ricardo Petri analysierte die Divergenz zwischen dem Leitbild des AÜG und der tatsächlichen Rechtslage: Das Ziel des AÜG ist es, die Leiharbeit als flexible Arbeitsform zu fördern, ohne den sozialen Schutz der ArbeitnehmerInnen zu gefährden. Am Beispiel der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten, die in der letzten AÜG-Novelle beschlossen wurde, zeigt sich, dass dies im Falle der AGZ nicht erreicht wird. Das zentrale Ziel der AGZ, die Schaffung von dauerhaften Vollzeitarbeitsplätzen durch die Kombination von Arbeitsanteilen in unterschiedlichen kooperierenden Unternehmen, kann über die Überlassungshöchstdauer hinaus nicht mehr realisiert werden. Die ArbeitnehmerInnen werden nach Ablauf der Überlassungshöchstdauer i.d.R. zu einer Teilzeitkraft bei den Mitgliedsunternehmen, bei denen sie bisher eingesetzt waren, sie genießen dann i.d.R. keinen Kündigungsschutz. Die Unternehmen verlieren nach Ablauf der Überlassungshöchstdauer die Flexibilität des bedarfsorientierten Einsatzes und ggf. die Fachkraft.

### **Wie kann diese Divergenz aber ausgeglichen werden?**

Zum einen ermöglichen tarifvertragliche Regelungen ein Abweichen von der Überlassungshöchstdauer. Aber auch der Einsatz von sog. „Leiharbeitnehmerrondellen“ kommt in Betracht. Der tageweise Einsatz der AGZ-MitarbeiterInnen bei den Mitgliedsunternehmen ist jedoch nur begrenzt möglich. Mangels dreimonatiger Unterbrechung des Einsatzes beim jeweiligen Mitgliedsunternehmen, wird die Frist für die Überlassungshöchstdauer nur unterbrochen und beginnt nicht von neuem. Die Überlassungshöchstdauer wird folglich irgendwann (bei drei Mitgliedsunternehmen nach max. 54 Monaten, bei vier Mitgliedsunternehmen nach max. 72 Monaten usw.) überschritten, wenn es nicht zu einer Unterbrechung des Einsatzes von mehr als drei Monaten kommt.

Der längerfristige Lösungsansatz wäre die Schaffung eines passenden Rechtsrahmens unter Beachtung der Vorgaben der Leiharbeitsrichtlinie (Art. 5 und 6 RL): Gleichbehandlungsgrundsatz, Zugang zu Beschäftigung; Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen; Zugang zu beruflicher Bildung. Als

Vorbild könnte das französische Recht dienen, aber auch die Gesamthafenbetriebe, die in Deutschland seit den 1950er Jahren eine eigene gesetzliche Grundlage haben.

Weiterhin könnte man Arbeitgeberzusammenschlüsse als eigene Gruppe in die bestehende Systematik der Ausschlusstatbestände des AÜG einordnen.

Alle Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen sind in Deutschland Gegenstand von (tariflichen) Vereinbarungen der Sozialpartner. Dr. Christel Degen erklärte, dass sie persönlich aus fachlicher Sicht –in ihrer Funktion als Referatsleiterin für Strukturpolitik, KMU und Aufbau Ost beim DGB Bundesvorstand - die Arbeitgeberzusammenschlüsse interessant finde, da sie gerade für KMU Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen mit der Absicherung von Arbeit für die Beschäftigten verbinden können. Zu beachten bei der Ausgestaltung und Umsetzung des Modells seien jedoch die Kriterien guter Arbeit sowie die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten. Sie werde die Entwicklung der Arbeitgeberzusammenschlüsse weiterhin wohlwollend und kritisch begleiten.

In der Diskussion um einen gangbaren Weg, AGZ im deutschen Arbeitsrecht zu verankern, betonte Pierre Fadeuilhe vor dem Hintergrund der französischen Erfahrungen, dass es wichtig sei, das Modell nicht als „Ausnahme von der Regel Arbeitnehmerüberlassung / Zeitarbeit“ zu behandeln, sondern dem Modell einen eigenständigen Status zu verleihen, etwa indem auf die Regelungen, die im Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafentarbeiter vom 03.08.1950 zur „Gesamthafenbetriebsgesellschaft“ existieren, zurückgegriffen wird und sie auf AGZ ausgeweitet werden.

Einig waren sich die Tagungsteilnehmer/innen darin, dass der Bedarf nach Absicherung prekärer Beschäftigungsverhältnisse ebenso wie der der Unternehmen nach flexibel einsetzbaren Arbeitskräften durch die Veränderungen in der Arbeitswelt zunimmt und dass das Modell der strategischen Arbeitskräfteteilung eine gute Lösung wäre, der zunehmenden Prekarisierung vieler Beschäftigungsverhältnisse zu begegnen. Beide Veranstalter, die Europa-Universität und der BV AGZ werden jeweils in ihrem Feld die Debatte weiter führen und an der Realisierung des Vorhabens „AGZ in Deutschland“ weiter arbeiten.