

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 17. Februar 2011
18.30 Uhr

Frank Meyer
EADS Deutschland GmbH

„Leiharbeitnehmereinsatz in der EADS – Wo drückt der Schuh?“

Leiharbeitnehmereinsatz in der EADS –

Wo drückt der Schuh?

Frank Meyer,
EADS-Headquarters

ZAAR
17. Februar 2011

EADS

Person

Leiter des Bereiches Konzern-Personalpolitik für Deutschland

Verantwortlich u.a. für die Arbeitszeit- und Sozialpolitik, tarifliche Regelungen, Arbeits- und Sozialrecht; Schwerpunkte sind dabei:

- Harmonisierung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Demographie, Diversity und Gestaltung der späten Berufsjahre (Vorruhestand, Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonto)
- Betriebliche Altersversorgung
- Verhandlungen aller Vereinbarungen mit dem Konzernbetriebsrat

Frank Meyer

Tel.: +49 89 607 34 610

mail to: frank.meyer@eads.net

EADS

Vortragsübersicht

- **Allgemeine Informationen**
- **Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe**
- **Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus**
- **Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus**
- **Zusammenfassung**

Page 3

EADS

Vortragsübersicht

- **Allgemeine Informationen**
- Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe
- Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus
- Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus
- Zusammenfassung

Page 4

EADS

EADS auf einen Blick

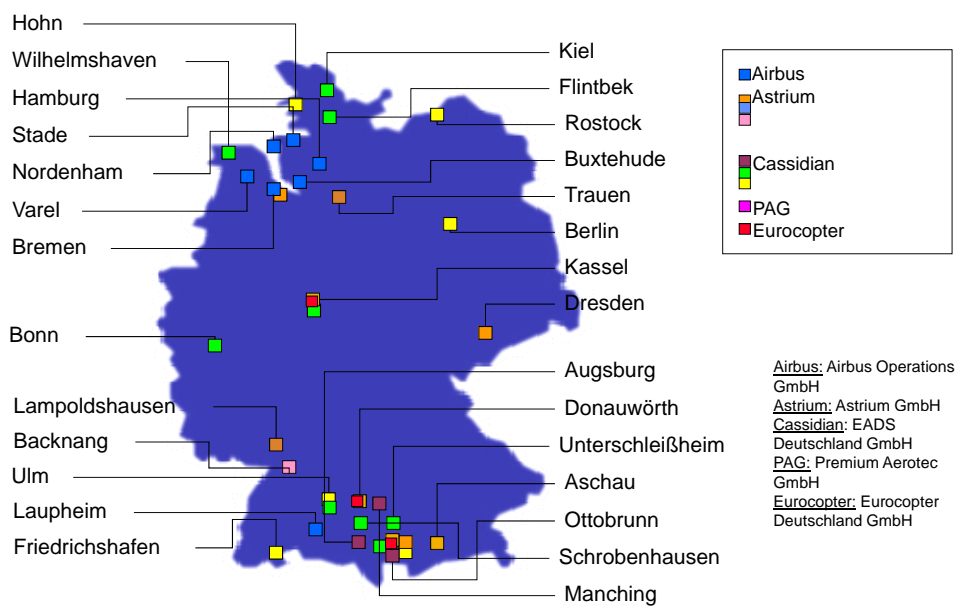


European Aeronautic Defense and Space Company



Page 5

EADS in Deutschland – rd. 45.000 Mitarbeiter an rd. 30 Standorten



Page 6

Hauptgesellschaften in Deutschland

Airbus Operations GmbH (Airbus)

– Anzahl der Mitarbeiter: 18.470

Astrium GmbH (Astrium)

– Anzahl der Mitarbeiter: 3.387

EADS Deutschland GmbH (Cassidian)

– Anzahl der Mitarbeiter: 11.218

Eurocopter Deutschland GmbH (ECD)

– Anzahl der Mitarbeiter: 5.470

Premium Aerotec GmbH (PAG)

– Anzahl der Mitarbeiter: 6.595

Page 7

EADS

Vortragsübersicht

- Allgemeine Informationen
- **Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe**
- Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus
- Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus
- Zusammenfassung

Page 8

EADS

Hauptstandorte der EADS-Gesellschaften und Mitarbeiterzahlen

	Airbus	Astrium	Cassidian	ECD	PAG
Hamburg	13.049		115		
Bremen	3.272	1.061	126		359
München		979	1.919	689	
Donauwörth				4.657	
Augsburg					2.577
Varel					1.339
Nordenham					2.303
Friedrichs- hafen		1.056	1.529		
Manching			4.619		
Ulm			2.823		

Page 9

EADS**Vortragsübersicht**

- Allgemeine Informationen
- Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe
- **Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus**
- Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus
- Zusammenfassung

Page 10

EADS

Ausgangssituation

Die EADS-Gesellschaften in Deutschland sind mehr denn je auf Flexibilisierungsinstrumente angewiesen und haben deshalb entsprechende Vereinbarungen getroffen

- in den ersten Jahren nach Gründung der EADS galt es eher eine Vereinbarung über Instrumente für den Hochlauf zu schaffen
- spätestens seit dem 11. September 2001, seit den militärischen Auseinandersetzungen der neueren Zeit und auch der Wirtschafts- und Finanzkrisen besteht die Notwendigkeit, durch eine grundsätzliche Einigung auch für die Krise die Reaktionsgeschwindigkeit zu steigern
- i.ü. ermöglichen gesellschaftliche und industrielle Trends sowie rechtliche Veränderungen neue Instrumente der Flexibilität

Page 11

EADS

Verständnis der EADS-Gesellschaften

- alle EADS-Gesellschaften behandeln den Einsatz der Leiharbeitnehmer (LAK) entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen
- stärkere Nutzung des Leiharbeitnehmereinsatzes in den eher durch Produktion geprägten Standorten
 - alle LAKs haben eine qualifizierte Ausbildung
 - LAKs nehmen an internen Weiterbildungsmaßnahmen teil
- zunehmende Nutzung dieses Instruments im Engineering
- Flexibilisierungsquote bei ca. 25 % - für alle Instrumente
- Nutzung sog. Master-Vendor-Konzepte/On-site-Management

Page 12

EADS

Zwischenfazit (I)

- EADS-Gesellschaften nutzen die Arbeitnehmerüberlassung gem. AÜG
- EADS-Gesellschaften schließen grundsätzlich Verträge über die Überlassung nur mit Verleihern, für die Tarifverträge gelten, in denen die materiellen Arbeitsbedingungen geregelt sind (Problem: CGZP)
- EADS-Gesellschaften sind in Einzelfällen darauf angewiesen, auch mit nicht tarifgebundenen Verleihern Verträge zu schließen, wenn es sich um Spezialisten handelt, die über die tarifgebundenen Verleiher nicht zu rekrutieren sind

Page 13

EADS

Vortragsübersicht

- **Allgemeine Informationen**
- **Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe**
- **Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus**
- **Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus**
- **Zusammenfassung**

Page 14

EADS

Sicherheit durch Flexibilität (SiduFlex)

- Airbus hat 2003 ein komplexes Regelungssystem in Zusammenarbeit mit
 - Arbeitgeberverbänden
 - Gewerkschaften
 - Betriebsräten
- zur Implementierung und Anwendung unterschiedlichster Flexibilisierungsinstrumente geschaffen
- Diese sind im einzelnen:

Page 15

EADS

Flexibilisierungsinstrumente I

- Fortführung bisheriger, in der Anwendung bewährter Instrumente, wie z.B.:

➡ Gleitzeit	➡ Kurzarbeit
➡ Mehrarbeit	➡ Fremdvergabe
➡ 40-h-Verträge	
- Modifizierung bestehender Instrumente
 - ➡ Ausweitung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern gem. AÜG mit einer Anpassung
 - ➡ Aufgrund der Erleichterungen beim Einsatz von Leiharbeitnehmern reduzierte Nutzung befristeter Arbeitsverträge

Page 16

EADS

Flexibilisierungsinstrumente II

- Ergänzung neuer Instrumente des Kapazitätsmanagements mit Zukunftspotential
 - ➔ +3 Kontensystem
 - ➔ Arbeitszeitkonto
 - ➔ Sicherheitskonto
 - ➔ Lebensarbeitszeitkonto
 - ➔ Arbeitszeitverkürzung mit gleichzeitiger Entgeltkürzung als ultima ratio

Page 17

EADS

Airbus-Philosophie (I)

- Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist eines der wichtigsten Flexibilisierungsinstrumente
- Die Gesetzgebung hat Airbus 2003 zur Umstellung veranlasst:
 - bisherige gesetzliche Restriktionen entfielen und damit auch der Mangel an Flexibilität bei diesem Modell
 - seit 2002 durften Leiharbeitnehmer bereits bis zu 24 Monate beim Entleiher arbeiten, mit Beginn 2004 wurde dieses Zeitlimit ganz aufgehoben; auch mehrere aufeinander folgende Einsätze waren somit ohne Restriktionen möglich

Page 18

EADS

Airbus-Philosophie (II)

- das Gesetz regelt seit 2004 „equal pay“ für alle; durch die Flexibilitätsvereinbarung und eines Zusatztarifvertrages für Airbus wurde „equal pay“ bereits 2003 ab dem 4. Einsatz-Monat gewährt
- Die Schaffung eines Datenpools ermöglicht es, gezielt und wiederholt auf bestimmte, besonders qualifizierte oder bewährte Kräfte zurückzugreifen

Page 19

EADS

Neues System für Leiharbeitnehmer gem. AÜG

- Jeder Leiharbeitnehmer, der am 01.07.2003 bereits drei Monate bei Airbus eingesetzt war, erhält die vergleichbare Vergütung eines Airbus-Mitarbeiters
- Mit den Verleihern werden entsprechende Verträge abgeschlossen
- Die Arbeitsbedingungen (verbilligtes Kantinenessen, Nutzung von Werksbussen und OPNV, Weiterbildung) werden ab dem ersten Einsatztag gewährt
- Trotz dieses Kulturwandels bleibt der Einsatz von Leiharbeitnehmern ein Flexibilisierungsinstrument und ist kein Recruiting-Instrument geworden

Page 20

EADS

Bewertung des Konzeptes „Einsatz von Leiharbeitnehmern“ (I)

- Mit dem Zusatztarifvertrag für Leiharbeitnehmer sichert Airbus Kostenvorteile langfristig ab, da die nur kurz gegebene Chance genutzt wurde,
 - den Begriff „vergleichbar“ selbst betrieblich attraktiv und verbindlich zu definieren und
 - die vergleichbaren Bedingungen und Vergütung auch zukünftig erst ab dem 4. Einsatzmonat zu gewähren
- Konsequenz
 - dem Unternehmen entstehen durch das Gebot der Gleichbehandlung in Arbeitsbedingungen und Vergütung für den einzelnen Leiharbeitnehmer höhere Personalkosten als bisher

Page 21

EADS

Bewertung des Konzeptes „Einsatz von Leiharbeitnehmern“ (II)

- durch längere Einsatzzeiten amortisiert sich der Einarbeitungsaufwand
- wiederholter Einarbeitungsaufwand bei Mehrfacheinsätzen wird weitgehend überflüssig
- Leiharbeitnehmer sind deswegen zukünftig bezüglich der Effizienz höher einzuschätzen als befristet Beschäftigte
- es erfolgt faktisch keine Trennung mehr zwischen Airbus-Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern
 - Anwendung von Betriebsvereinbarungen
 - BR-Wahl: wählen und auch zählen!

Page 22

EADS

Zwischenfazit (II)

- Airbus nutzt den Einsatz von Leiharbeitnehmern in besonders hohem Maße
- Equal Pay-Regelung beeinflusst den LAK-Markt im Raum Hamburg erheblich
- Airbus ist als Entleiher bei den Leiharbeitnehmern „beliebt“
- Airbus-Regelung führt zu Begehrlichkeiten in der EADS-Gruppe in Deutschland
- Airbus-Regelung kann gekündigt werden, politisch aber kaum durchsetzbar

Page 23

EADS

Vortragsübersicht

- Allgemeine Informationen
- Rahmenbedingungen der EADS-Gruppe
- Leiharbeitnehmer in der EADS-Gruppe ohne Airbus
- Leiharbeitnehmereinsatz bei Airbus
- **Zusammenfassung**

Page 24

EADS

Wo drückt der Schuh?

- hausintern (EADS-Gruppe in Deutschland)
 - Airbus „gegen“ den Rest der EADS-Gruppe
 - Abrechnung von „Equal Pay“ verursacht hohen Aufwand
 - Angleichung der LAKs an eigene Mitarbeiter
 - o aktives Wahlrecht bei BR-Wahlen
 - o keine klare Trennung mehr zwischen eigenen und fremden Mitarbeitern bis hin zum Anspruchsdenken

Page 25

EADS

Wo drückt der Schuh? (I)

- gesetzlich/extern „Reformbedarf in der Leiharbeit“
 - diverse Forderungen in der Diskussion wie „gleiches Geld für gleiche Arbeit“, Mindestlohn, Begrenzung konzerninterner Verleihmöglichkeiten, Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte, Zurück zum Synchronisationsverbot, Höchstquote, Eingruppierungsregelungen etc.
 - all diese Überlegungen und Initiativen
 - schränken die notwendige Flexibilität des Arbeitnehmereinsatzes in den Betrieben ein
 - erhöhen die Kosten incl. der Administrationskosten

Page 26

EADS

Wo drückt der Schuh? (II)

- **Verleihdauer**

- höchste Priorität hat eine unbefristete Verweildauer der Leiharbeitnehmer, arg.
- Wegfall langer Einarbeitungsphasen
- Wegfall hoher Einarbeitungskosten
- Flexibler Einsatz gut eingearbeiteter Leiharbeitnehmer
- Abstand von Werkverträgen

- **Höchstquote**

- Ablehnung einer eine Höchstquote
- Flexibilisierungsquote von 25% erscheint angemessen
- ggfs. höhere Quote im gewerblichen Bereich für „Spitzenzeiten“
- in Bereichen mit kritischen Kompetenzen sollte die Quote auf maximal 15% beschränkt werden

Page 27

EADS

Wo drückt der Schuh? (III)

- **Kosten**

- klare Verschiebung dieses Punktes nach hinten
- Situation in der EADS-Gruppe unterschiedlich
- Tariflich geregelte Arbeitsbedingungen der Verleiher liegen unterhalb des Niveaus der Metall- und Elektroindustrie
- Verschärfung gesetzlicher Regelungen zum Equal Pay würde zu einer Kostenerhöhung führen
- Ausdehnung der Mitbestimmung der Betriebsräte, Zählen der Leiharbeitnehmer bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten würden die (Administrations-) Kosten deutlich erhöhen
- für Equal Pay Leiharbeitnehmer ist im Durchschnitt das 1,3-fache zu zahlen

Page 28

EADS