

Kostendruck: Was tun, wenn Outsourcing droht?

Referentin: Katja Köhler

10.05.2016

Beratung - Weiterbildung - Information für Interessenvertretungen



Schlagworte

- Arbeitsorganisation und Managementsysteme
- Arbeitsschutz
- Arbeitszeit
- Beschäftigtendatenschutz
- Beschäftigungssicherung
- BR-Arbeit
- Demografischer Wandel
- Energieeffizienz
- Entgeltsysteme
- Gesundheit
- IT-Systeme
- Qualifizierung und Personalentwicklung
- Wirtschaftsausschuss
- Zeitarbeit/Leiharbeit

Direkt zu

-  Broschüren
-  Kundenzeitschrift
-  [Online-Checks](#)
-  Videos und Audio
-  Flyer



Beratung

Seminare

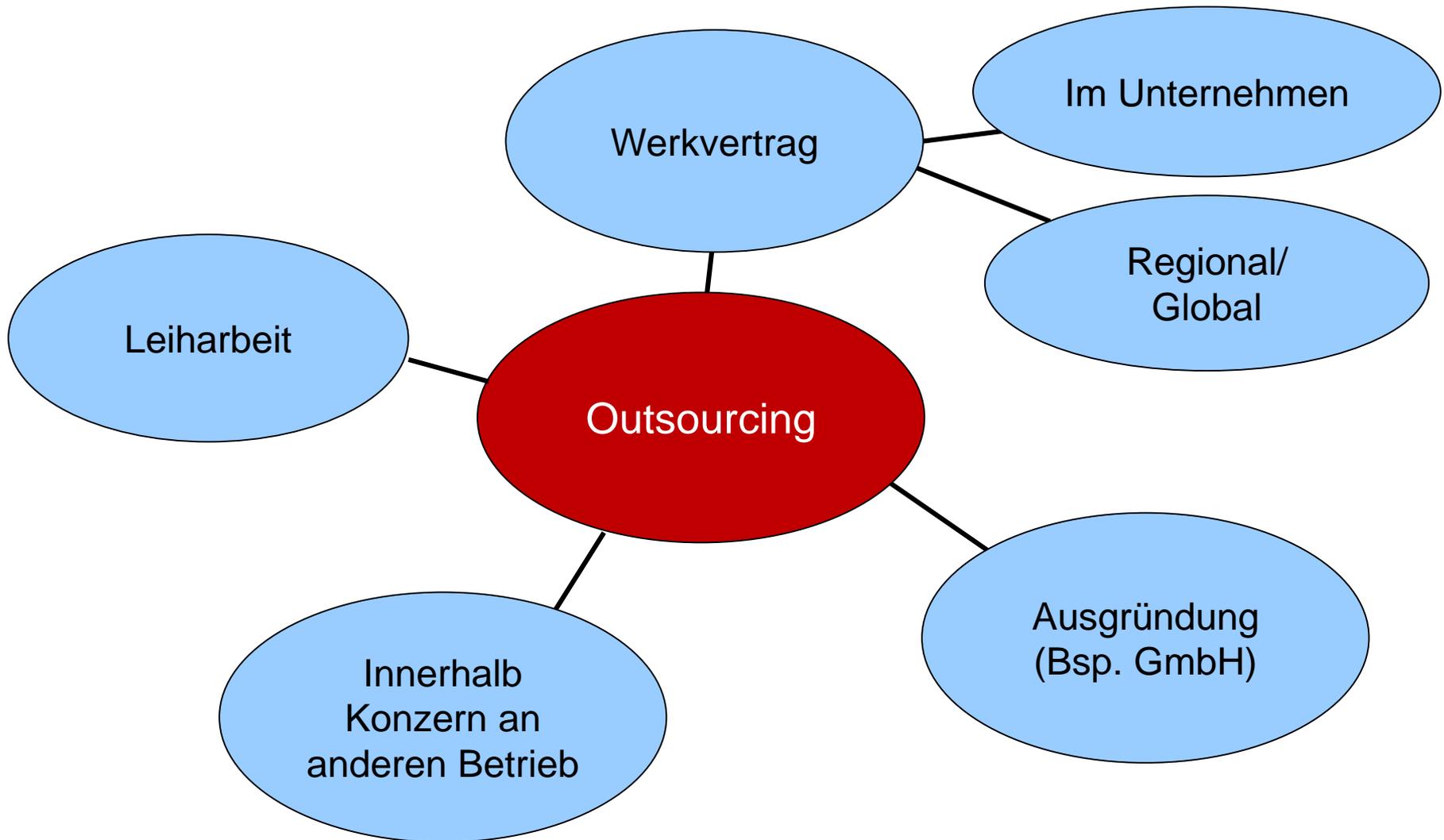
Team

Über uns

Themen



Outsourcing = Auslagerung



Schritte Outsourcing

Bevor
Outsourcing
geplant wird

Outsourcing
wird ins Auge
gefasst

Outsourcing
Entscheidung
wird gefällt

Durchführung
der Maßnahme



Bevor Outsourcing geplant wird

Ist Zustand
Informationen einfordern
Interne Organisations- struktur
Zielsystem
Kern- kompetenzen

- § 80 Abs. 2
AG hat den BR rechtzeitig und umfassend zu berichten
auch über die Beschäftigten, die nicht in einem
Arbeitsverhältnis zum AG stehen
- § 90 Abs.1 Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung
über Nr. 3 Planung von Arbeitsverfahren und
Arbeitsabläufen
Nr. 4 Planung von Arbeitsplätzen
- § 92 Abs. 1
Personalplanung, -bedarf, personelle Maßnahmen,
Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen
rechtzeitig und umfassend zu unterrichten

Bevor Outsourcing geplant wird

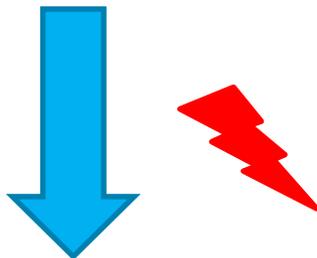
Ist Zustand
Informationen einfordern
Interne Organisations- struktur
Zielsystem
Kern- kompetenzen

- § 92 Abs. 2
Vorschläge für die Einführung und Durchführung einer Personalplanung
- §§ 96-98
Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs, Beratung Einrichtungen Berufsbildung, Durchführung Maßnahmen
- § 95
Auswahlrichtlinien (ab 500 MA verlangen)
- § 106
Wirtschaftsausschuss

Beispiel: Situationsanalyse



- **Rechtzeitig und umfassend**
- **Wirtschaftliche Angelegenheiten ...insbesondere...**
- **Erforderliche Unterlagen**
- **Monatliche Sitzungen mit Geschäftsführung**
- **Fragenkatalog**



- **Einigungsstelle § 109 BetrVG**

Der Wirtschaftsausschuss bittet um Antworten zu den unten gestellten Fragen schriftlich – unter Überlassung der Unterlagen - bitte bis zum **XXX**.

1 Personal und Arbeitsbedingungen:

Aktuell wird beabsichtigt 15 Mitarbeiter aufgrund der „schlechten wirtschaftlichen Lage“ zu entlassen.

1.1 Was hat sich in diesem Jahr 2016 geändert, was Sie letztes Jahr 2015 nicht dazu veranlasst hat, 15 Beschäftigte zu entlassen?

1.2 Nach welchen Kriterien sollen die 15 Beschäftigten ausgewählt werden?

1.3 In welchen Bereichen werden die Beschäftigten entlassen?

1.4 Welche Beschäftigte – nicht die betriebsbedingt gekündigten – werden in den nächsten zwei Jahren aus dem Unternehmen ausscheiden?

1.4.1 Werden die Stellen von Beschäftigten, die dieses und nächstes Jahr aus dem Unternehmen ausscheiden – nicht die betriebsbedingt gekündigten – nachbesetzt?

1.4.2 Werden hierzu externe oder interne Bewerber angesprochen?

1.4.3 Welche Maßnahmen der Personalentwicklung werden im kommenden Jahr vollzogen?

2 Wirtschaftliche Lage:

2.1 Die Auftragseingänge des ersten Quartals 2016 sind höher als im ersten Quartal 2015. Der EBIT und die DBs sind im ersten Quartal positiv. Wie definieren Sie eine schlechte wirtschaftliche Lage?

2.2 Aufträge werden von xxxxxx genehmigt. Es werden nur Aufträge mit entsprechenden Margen von xxxxxx ausgeführt. Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die dennoch gesteigerte Auftragslage in 2016?

2.2.1 Wie viele Aufträge werden von xxxxxxxx nicht genehmigt?

2.2.2 Welches Volumen (€) umfassen diese abgelehnten Aufträge?

2.3 Wie kommen die Planwerte der einzelnen Business Units zustande?

2.4 Die Deckungsbeiträge der Diagramme (DB und Vergleich BU) und der Profit-Center

Überblick – Was tut sich im Betrieb?



Kennziffern-Katalog Personal – Stichtag 31.12.2013

1. Beschäftigungsverhältnis zum Stichtag

		Ins- gesa mt	Fraue n	Männ er	er- behin- derte
Personalbestand		761	595	166	33
		274	179	95	12
Vollzeitbeschäftigte	unbefristet	196	138	58	11
	befristet	78	41	37	1
Teilzeitbeschäftigte	unbefristet	257	234	23	15
	Aushilfen mit Rahmenverträgen	12	12	0	0
	Stammaushilfen	22	22	0	0
	<= 10 h/Woche	37	34	3	5
	>10 bis<= 20 h/Woche	88	81	7	5
	>20 bis <39,83 h/Woche	98	85	13	5
Teilzeitbeschäftigte	befristet	230	183	47	6
	Aushilfen mit Rahmenverträgen	100	75	25	1
	Stammaushilfen	0	0	0	0
	<= 10 h/Woche	8	7	1	0
	>10 bis<= 20 h/Woche	67	59	8	2
	>20 bis <39,83 h/Woche	55	42	13	3
Sozialversicherungs- freie Arbeitsverträge		110	90	20	5

- 1. Werden im Betrieb des Arbeitgebers Arbeitnehmer von Fremdfirmen beschäftigt, so kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm die Verträge mit den Fremdfirmen, die Grundlage dieser Beschäftigung sind, zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden.**
- 2. Der Betriebsrat kann auch verlangen, dass ihm die Listen zur Verfügung gestellt werden, aus denen sich die Einsatztage und Einsatzzeiten der einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirmen ergeben.**

BAG, Beschluss v. 31.01.1989, Az. 1 ABR 72/87

Outsourcing wird ins
Auge gefasst

- § 92 a

Beschäftigungssicherung

- § 106

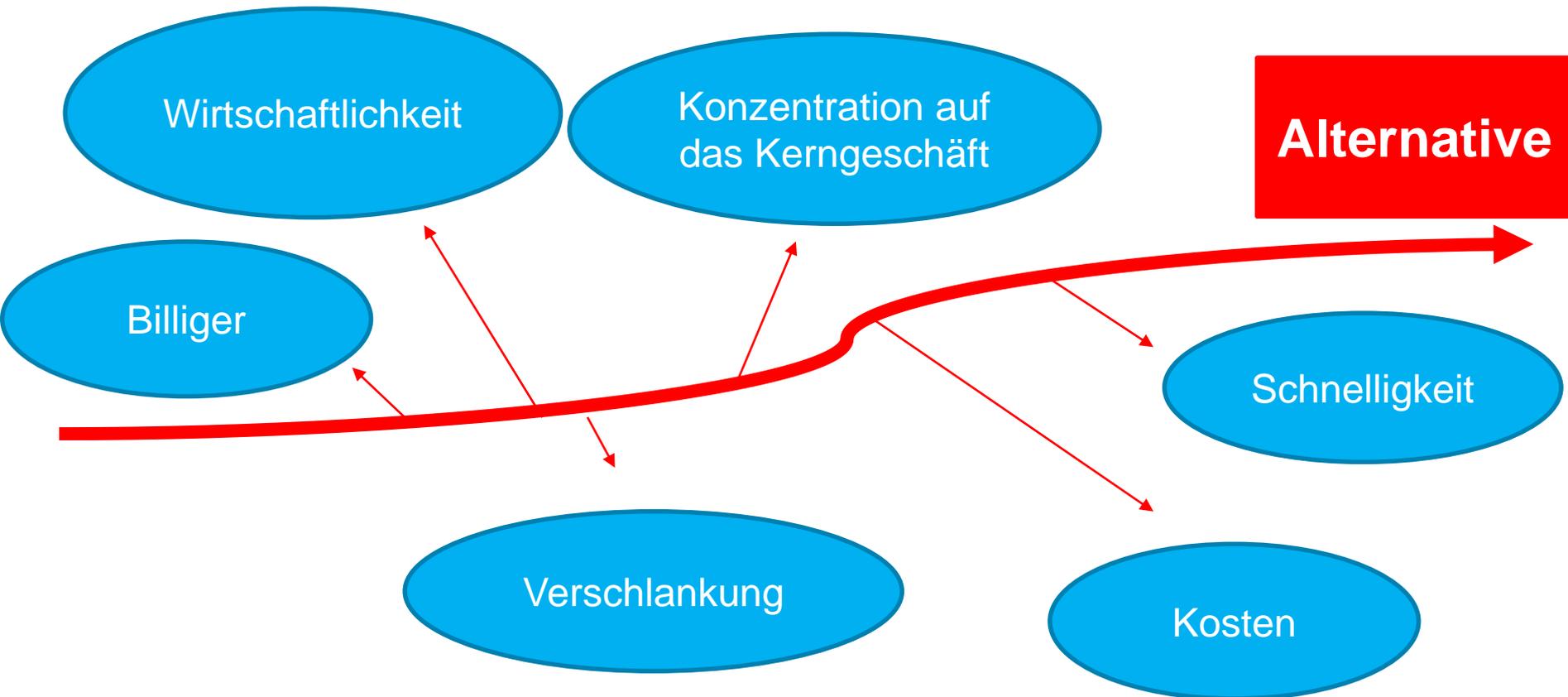
Wirtschaftsausschuss

Bedeutung für
Unternehmen

Bewertung
Kosten,
Leistungen

Nutzwertanalyse
qualitative
Faktoren

Alternativen



- **Versandabteilung soll outgesourced werden.**
- **Gesamte Personalkosten der Abteilung als Grundlage genommen.**
- **Die Abteilung hat ca. 1/3 der Kapazitäten für andere Tätigkeiten aufgewendet.**

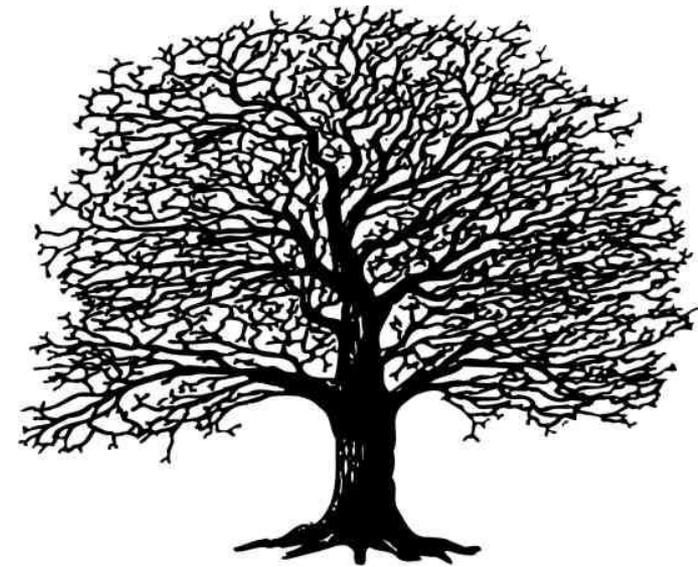


■ Im Vergleich zur Konkurrenz

- Kernkompetenz: kann keiner so gut, wie wir!
- Nebenkompetenz: können wir alle gleich gut.
- Randkompetenz: kann der Konkurrent eigentlich besser.

■ Bedeutung für das Unternehmen

- Trägt direkt zum Produkt bei
- Mittelbar für das Produkt erforderlich
- Nicht für das Produkt erforderlich



Nutzwertanalyse



Kriterium	Gewicht	Unternehmen		Externer	
		Bewertung	Gesamt	Bewertung	Gesamt
Pünktliche Ankunft	25%	2	0,5	3	0,75
Termin-treue Auslieferung	25%	2	0,5	2	0,5
Arbeitsbedingungen Beschäftigte	25%	3	0,75	2	0,5
Farbe LKW	10%	3	0,3	1	0,1
Standort	15%	3	0,45	1	0,15
Gesamt	100%		2,5		2

Outsourcing
Entscheidung wird
gefällt

Vorbereitung
Qualifizierung

Austausch/
Diskussion

- § 111
Betriebsänderung, Nachteile für
wesentliche/erhebliche Teile der
Belegschaft
→ AG hat zu beraten
- § 112
Interessenausgleich und Sozialplan

Durchführung der Maßnahme

Erfolgs-
controlling

Normenkontrolle

Alternative /
Insourcing

- § 80 Abs. 1 Nr. 1
Verpflichtung BR alle geltenden Normen zu kontrollieren
- § 80 Abs. 2
AG hat den BR rechtzeitig und umfassend zu berichten auch über die Beschäftigten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum AG stehen
- § 106
Wirtschaftsausschuss

Scheinwerkvertrag ??



Bevor
Outsourcing
geplant wird

Outsourcing
wird ins Auge
gefasst

Outsourcing
Entscheidung
wird gefällt

Durchführung
der Maßnahme

§ 88 freiwillige Betriebsvereinbarung

Informationen
einfordern

Interne
Organisations-
struktur

Zielsystem

Kern-
kompetenzen

Bewertung
Kosten,
Leistungen

Nutzwertanalyse
qualitative
Faktoren

Alternativen

Austausch/
Diskussion

Normenkontrolle

Alternative /
Insourcing



Katja Köhler 0211/179 310-20
katja.koehler@tbs-nrw.de

Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag 0211 – 837 1925

- www.zeitarbeit.nrw.de
 - Tipps für Bewerbungsgespräche
 - Infos rund um Arbeits- und Tarifverträge
 - Infomaterial: „Hotline-Ratgeber“
 - Informationen zu Werkverträgen
 - Schnell-Test „Faire Leiharbeit“



The screenshot shows the homepage of the 'Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag' website. The header features the title 'Zeitarbeit und Werkvertrag' and a 'Service-Hotline 0211-8371925 für Nordrhein-Westfalen' sign. Below the header is a navigation menu with links for 'Zielgruppen', 'Werkvertrag', 'Rechte', 'Service', 'Über uns', and 'Häufige Fragen', along with a search bar. The main content area includes a headline about fair work, a section for 'FAIRE ARBEIT - FAIRER WETTBEWERB', and a news item titled 'Lohnhallengespräch: Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit und bei Werkverträgen'.