

Branche	Spezialchemie
Leistungsprofil	Bauchemie, Fein- und Industriechemie, Performance Materials, Coatings & Füllstoffsysteme, Spezialpolymere
Beschäftigte insgesamt	44.600 (Ende 2004)
Beschäftigte der Degussa am Standort Marl	7.000
Preisträger in der Kategorie	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
Ausgezeichnet für	Sozialverträgliche Umsetzung von Arbeitsplatzabbau-Konzepten durch Vermittlungsmaßnahmen mit einem "3-Phasen-Modell"

DEGUSSA AG / GEMEINSCHAFTSBETRIEB MARL

DIVERSE STANDORTE WELTWEIT, SITZ DES
CORPORATE CENTERS: DÜSSELDORF



Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Die Anfang 2001 durch Fusion neu gegründete Degussa AG ist heute an 250 Produktions- und Vertriebsstandorten weltweit tätig. In seiner Marktstrategie konzentriert sich der Konzern konsequent auf Innovationsführerschaft in der Spezialchemie. Harter Kosten- und Preiswettbewerb erforderten und erfordern weitreichende Restrukturierungen, Stellenabbau und Personalveränderungsmaßnahmen. Die Personalanpassungen verantwortlich und ohne Beschäftigungseinbrüche zu bewältigen, ist gemeinsam erklärtes Ziel von Management und Betriebsrat. Für die besonders betroffenen Bereiche "Technik" des Tochterunternehmens Infracor und den Bereich "High Performance Polymers" im Gemeinschaftsbetrieb am Standort Marl wurde hierfür ein innovatives Umsetzungskonzept entwickelt.

Das sog. 3-Phasen-Modell beinhaltet eine sorgfältige Sozialauswahl sowie umfassende Strategien und Maßnahmen zur Sicherung von neuen Beschäftigungsperspektiven für die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter/innen, auf dem konzern-internen wie auch externen Arbeitsmarkt. Orientiert an einem Ampelsystem wird die Vermittlungsintensität systematisch gesteigert und

der Beschäftigungstransfer gesteuert. Eine eigene Personalserviceagentur bietet den Betroffenen professionelle Unterstützung und fördert gleichzeitig die optimale Nutzung der im Konzern vorhandenen Personalressourcen.

Das Degussa "3-Phasen-Modell": Eine Lösung zum transferorientierten Personalabbau

"Von Arbeit in Arbeit" ist das Prinzip des zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung ausgehandelten Modells zur sozialverträglichen Umsetzung von Arbeitsplatzabbau-Maßnahmen bei Degussa im Gemeinschaftsbetrieb Marl. Hierfür wurde ein konzern-eigener Stellenvermittlungsservice (SVS) eingerichtet, der den von einer Freisetzung betroffenen oder bedrohten Mitarbeiter/innen helfen soll, wieder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Das Leistungsspektrum des SVS umfasst eine Vielzahl von Beratungs- sowie Unterstützungsangeboten und Instrumenten zur Förderung der beruflichen Neuorientierung.

Eingebettet ist der Vermittlungsservice in ein Personal- und Stellennetzwerk, über das neue Beschäftigungsmöglich-

keiten innerhalb des Konzerns aufgespürt und erschlossen werden können. Kontakte zu anderen Firmen im Chemiepark Marl, in der Region und zu diversen Geschäftspartnern schaffen darüber hinaus Zugang zu verschiedensten externen Arbeitsmärkten.

Kern des Modells, und daher auch der Name, ist ein 3-stufiges Vermittlungssystem. Entsprechend dem Ampelprinzip wird dabei nach einer grünen, gelben und roten Phase unterschieden: Die grüne Phase ist der Zeitraum zwischen der Feststellung des Arbeitsplatzüberhangs bis zum tatsächlichen Wegfall der Stelle. Hier wird vornehmlich das Arbeitsplatzpotenzial der Unternehmen im Gemeinschaftsbetrieb zur Vermittlung der betroffenen Mitarbeiter/innen genutzt. Wird keine neue Beschäftigung gefunden, so wird das Arbeitsverhältnis in einer Vermittlungseinheit fortgesetzt und die gelbe Phase tritt in Kraft. Ab jetzt stehen die Mitarbeiter/innen ausschließlich für Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen zur Verfügung. Gesucht werden nun verstärkt dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auch über den Standort und den Degussa Konzern hinaus; dies ggf. auch unter Einschaltung externer Arbeitsvermittler.

Die gelbe Phase läuft laut Betriebsvereinbarung frühestens Ende Juli 2007 aus. Erst wenn bis dahin keine ausreichenden Vermittlungserfolge erzielt werden konnten, würde die rote Phase eintreten. Für diese letzte Stufe der Vermittlungsbemühungen ist der befristete Wechsel in eine Transfergesellschaft nach SGB III vorgesehen. Allerdings ist eine Notwendigkeit für das In Kraft setzen der roten Phase aus heutiger Sicht noch nicht erkennbar. Den Phasen vorgeschaltet ist jeweils eine Sozialauswahl; vor der grünen Phase erfolgt sie innerhalb des von einer Restrukturierungsmaßnahme betroffenen Geschäftsbereichs, danach über den gesamten Gemeinschaftsbetrieb. Nicht einbezogen werden Mitarbeiter/innen, deren Weiterbeschäftigung im besonderen betrieblichen Interesse liegt. Die Zumutbarkeitsregelungen für die Annahme eines Stellenangebots sind abhängig von der Vermittlungsphase, in der sich die Mitarbeiter/innen befinden. Zudem wird sowohl bei der räumlichen wie auch finanziellen Zumutbarkeit zwischen Tarifbeschäftigten und AT- bzw. AT-nahen Angestellten differenziert. Im Führungskräftebereich erfolgt auch bei der Vermittlung eine stärkere Differenzierung und Individualisierung.

Finanziert wird das Modell durch Beiträge aus den abgebenden und aufnehmenden Unternehmensbereichen ("Vermittlungsgebühr"), Zuschüsse aus dem Konzern sowie durch einen Solidaritätsbeitrag der Gesamt-Belegschaft des Gemeinschaftsbetriebs. Sämtliche Mittel

fließen in einen "Vermittlungstopf", aus dem die Leistungen der Personalserviceagentur bestritten werden.

New Deals

Die Umsetzung des 3-Phasen-Modells läuft seit Sommer 2004 und schafft einen fairen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen beim notwendigen Personalabbau am Standort Marl. Von der großen Solidarität der Belegschaft mit dieser sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Lösungen zeugt nicht zuletzt auch der kollektive Verzicht auf Teile der Erfolgsbeteiligung, um einen Beitrag zur Finanzierung des Vermittlungssystems zu leisten.

Eine sorgfältige Sozialauswahl und sozial verträgliche Zumutbarkeitsregelungen für die Vermittlung in neue Beschäftigung schützen vor individuellen Härten. Die vom Personalabbau betroffenen Mitarbeiter/innen werden nicht durch Abfindung "bestochen", sondern durch intensive Beratung sowie vielfältige Qualifizierungsangebote frühzeitig und langfristig bei der Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive unterstützt. Eine Strategie, die dem Unternehmen zugleich Kosten spart. Durch das eigens aufgebaute Personal- und Stellennetzwerk werden die Beschäftigungspotenziale des gesamten Degussa Konzern genutzt und die Möglichkeiten zur internen Rekrutierung neu benötigter Fach- und Führungskräfte optimal ausgeschöpft. Die bisherigen Erfahrungen und Effekte zeigen, dass das System ausgesprochen gut funktioniert und Beschäftigungsübergänge deutlich beschleunigt werden. Schon die offene Kommunikation über den anstehenden Stellenabbau hat den Arbeitsplatzwechsel in Gang gesetzt. So konnte fast die Hälfte der wegfallenden Arbeitsplätze bereits vor der grünen Phase kompensiert werden. Bislang sind lediglich eine Hand voll Mitarbeiter/innen in die gelbe Phase eingetreten; und das obwohl zwischenzeitlich weitere Stelleneinsparungen aufgefangen werden mussten.

Leistungsspektrum Personal- & Stellennetzwerk

