

FORBA-Fachgespräche Arbeitsforschung

30. September 2008

Aus- und Verlagerungen: Geteilte Arbeit, gespaltene Beschäftigung

Jörg Flecker, FORBA

1

Fallstudienbeispiele

1. Citylife / Kundenservice
2. Domainsoft / Informationstechnik
3. Citycouncil / Gemeindeverwaltung
4. Griechische Post / Paketzustellung

2

Griechische Post: Beschäftigung in der Tochterfirma:

15 Beschäftigte: Management

98 Beschäftigte: KV der Griechischen Post

120 Beschäftigte: Vertrag der Tochterfirma

80 Saisonarbeitskräfte zu griech. Mindestlohn (4 – 8 Monate)

250 – 300 Leiharbeitskräfte (2-Monats-Perioden bis zu 18 Monate)

3

Geteilte Arbeit, gespaltene Beschäftigung

Arbeitgeber

		Arbeitgeber	
		<i>verschieden</i>	<i>gleich</i>
Arbeitsort, Betrieb	<i>verschieden</i>	1. Auslagerung	2. Verlagerung im Konzern
	<i>gleich</i>	3. „Fremdfirmen“	4. Differenzierung

4

Fragmentierte Arbeitsprozesse

- Auslagerung → Folgen für Arbeitsorganisation
- Arbeit über Organisationsgrenzen hinweg (Bsp. Projektleitung)
- Wirkungen der Verträge zwischen Organisationen
- Neue Arbeitsrollen: Verbindungsstellen, Vertragsmonitoring

5

Fragmentierte Beschäftigung

- Unterschiede in KV bzw. sozialer Absicherung als Anreiz für Auslagerungen
- Prinzip: "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" erodiert
- Aus- und Verlagerung dient nicht mehr dem Schutz der "Privilegien" von Kernbelegschaften
- Konkurrenz wird wieder stärker über Löhne und Arbeitsbedingungen ausgetragen

6

Schlussfolgerungen

- Trend zu Fragmentierung trotz großer Unterschiede zwischen Branchen und Ländern sowie einzelner Gegenteilstendenzen
- Aufspaltung von Arbeitsprozessen und Entstehung von Lieferketten breitet sich über die Industrie hinaus aus
- Beschäftigungsformen werden auch innerhalb von Organisationen immer unterschiedlicher **aber**
- frühere Gewissheiten für Kernbelegschaften gibt es immer weniger: Rückwirkungen, Konkurrenz und durchgängiger Zeitdruck ...

7

Danke!

8