



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL

Dokumentation

Auftaktveranstaltung zum Pilotprojekt „Neue Kooperationsformen in kleinen und mittleren Unternehmen zur Fachkräftebindung, -gewinnung und -sicherung“

9. Dezember 2019,
Regionales Digitalisierungszentrum Haldensleben



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds

Am Montag, den 9. Dezember 2019, lud das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt (KomZ) zur Auftaktveranstaltung eines seiner Pilotvorhaben. Gemäß seiner Ausrichtung möchte das KomZ räumlich begrenzte und an den Themenfeldern Arbeit, Gesundheit, Sozialer Zusammenhalt und Alter orientierte, soziale Innovationen mit Hilfe von Pilotvorhaben in Sachsen-Anhalt erproben. Ziel der insgesamt vier Pilotvorhaben ist es, Faktoren herauszuarbeiten, wie soziale Innovation gelingen kann, um Erfolgsmuster für einen nachhaltigen Transfer abzuleiten.

Das Pilotvorhaben „Neue Kooperationsformen in kleinen und mittleren Unternehmen zur Fachkräftebindung, -gewinnung und -sicherung“ wird durch das RKW Sachsen-Anhalt GmbH umgesetzt. In diesem Zusammenhang ist der Begriff „Arbeitgeberzusammenschluss“ zentral. Hierbei schließen sich mehrere Arbeitgeber zusammen und teilen sich Arbeitskräfte, was als ein Lösungsansatz für die Überwindung des Arbeitskräftemangels angesehen werden kann, aber auch in Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens flexible Arbeitskräfteverteilung ermöglichen könnte.



©KomZ

Für die Auftaktveranstaltung hatten das KomZ und das RKW nach Haldensleben geladen, um im Regionalen Digitalisierungszentrum Haldensleben über den Projektstand zu informieren und über Herausforderungen sowie deren Überwindung zu diskutieren.



©KomZ

Sylvia Lietz (KomZ Magdeburg/ Bereichsleitung Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH) erläuterte die Aufgaben des KomZ und ordnete das Pilotvorhaben in dessen Arbeit ein. Das KomZ ist ein Zusammenschluss von vier Forschungseinrichtungen des Landes, die im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration innovative, soziale Ansätze untersuchen. Diese Ansätze versuchen in den für Sachsen-Anhalt gesellschaftspolitisch relevanten Themenfeldern „Arbeit“, „Gesundheit“, „Alter“ und „sozialer Zusammenhalt“ neue Wege

aufzuzeigen, wie die anstehenden Herausforderungen im Kontext globaler Trends wie der digitalen Transformation, des demografischen Wandels und auch der Globalisierung bewältigt werden können. Das KomZ nimmt dabei die sozialen Aspekte dieser Herausforderungen in den Fokus. Das Projekt des RKW Sachsen-Anhalt sei eines von vier Pilotvorhaben, die vom KomZ begleitet werden. Für das KomZ böte die Idee der Arbeitgeberzusammenschlüsse gerade aufgrund der kleinteiligen Unternehmenslandschaft in Sachsen-Anhalt die Chance, die Personalarbeit von kleinen und mittleren Unternehmen zu professionalisieren und gleichzeitig die Attraktivität von Arbeitsplätzen hier vor Ort zu erhöhen. Das KomZ erhoffe sich durch die Umsetzung des Piloten über das RKW Sachsen-Anhalt einen umfangreichen Überblick, über die Potenziale dieser Form der Unternehmenskooperation. Gleichzeitig sind – gerade im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen ggf. auch mögliche Stolpersteine interessant.

Was ist ein AGZ?

Im Anschluss stellte Heidi Werner (Geschäftsführerin RKW Sachsen-Anhalt GmbH) die Idee des Pilotvorhabens vor. Der Schlüsselbegriff sei „Arbeitgeberzusammenschluss“ kurz „AGZ“. Sie erläuterte außerdem, welche Themenbereiche das RKW in Sachsen-Anhalt ausgemacht hat, für die die Installation eines AGZs interessant wäre.

Hierbei wurden Beratungen mit verschiedenen Unternehmen geführt, denen die Idee des AGZs nähergebracht wurde. Dabei kristallisierten sich verschiedene Zwecke des Zusammenschlusses von Arbeitgebern heraus.



- Zusammenschluss, um gemeinsam Spezialisten zu beschäftigen (Klimaschutzmanager*in, Digitalisierungsbegleiter*in, Psychologen*in, Rechtsanwaltsfachangestellte*in)
- Zusammenschluss, um Auftragsspitzen sowie -flauten durch Personalverschiebungen zu managen
- Zusammenschluss, um lebensphasenadäquate Erwerbsbiografie zu gewährleisten (Wiedereingliederung, Weiterbildung)

Drei Projekte wurden im Laufe der Veranstaltung detaillierter vorgestellt.

Erfahrungen mit AGZ in Österreich

Doch zunächst berichteten Alexander Szöllösy und Franz Heumayr vom progressNetz – Netzwerk für regionale Entwicklung in St. Pölten, Österreich gemeinsam mit Carsten Detka vom RKW Sachsen-Anhalt über ihre Erfahrungen mit der Gründung von Arbeitgeberzusammenschlüssen. progressNetz – Netzwerk für regionale Entwicklung verfüge



Franz Heumayr (1.v.l.), Dr. Carsten Detka (2.v.l. RKW Sachsen-Anhalt GmbH) und Alexander Szöllösy (3.v.l.) berichten über die Gründung von AGZs in Österreich ©KomZ

über einiges an Erfahrung im Bereich der Errichtung von AGZs. So seien sie in einer von Wegzug geprägten Region Österreichs vor allem im Bereich Gastronomie und Tourismus aktiv. Sechs AGZs mit 13 Unternehmen wären durch Unterstützung von Szöllösy und Heumayr gegründet worden.

Szöllösy und Heumayr sahen durch die Zusammenarbeit der verschiedenen Arbeitgeber Synergien wie z. B. neue Angebote und

Professionalisierung der Personalarbeit und sprachen sich dafür aus, beim Aufbau von AGZs Tarifpartner - insbesondere die Gewerkschaften – aktiv einzubinden. Sie rieten Nachahmern, dass von der Ansprache der Unternehmen bis zum Gründungsworkshop nicht zu viel Zeit vergehen sollte. Bereits vor der Gründung von AGZs, müssten alle Fragen offen angesprochen werden. Die Vorteile aller müssten stets in den Fokus gerückt werden.

Vorteile AGZs aus den Österreichischen Erfahrungen:

- Lasten und Nutzen werden geteilt
- Gemeinsam neue Wege und Risiken eingehen, die man allein nicht wagen würde
- Weg um Mitarbeiter*innen zu binden
- Menschen bleiben in der Region
- Pendeln wird eingedämmt
- Unternehmen müssen nicht Vollzeit einstellen
- Überwindung des Arbeitskräftemangels
- flexible Arbeitskräfteverteilung in Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens
- Weiterbildung und -qualifizierung durch Einblicke in andere Unternehmen

Vorstellung ausgewählter Themenbereiche

- Für das Cluster Bioökonomie sprach Horst Mosler (ehemaliger Geschäftsführer des Spitzencluster „Bioökonomie“) und erläuterte zum einem das Betätigungsfeld des Spitzenclusters und berichtete vom Interesse, ein überbetriebliches Recruiting einzurichten, um Personal für alle Mitglieder zu finden.
- Sven Schulze und Jens Münster vom Kinder- und Jugendhilfezentrum Groß Börnecke stellten die Idee vor, gemeinsamen mit anderen Einrichtungen Psycholog*innen oder Heilpädagog*innen zu beschäftigen. Diese spezialisierten Arbeitskräfte würden in einzelnen Einrichtungen womöglich nicht voll ausgelastet werden, könnten jedoch über eine Art Ticketsystem je nach Bedarf flexibel in den Einrichtungen eingesetzt werden.
- Heidi Werner erläuterte abschließend die Idee, einen Digitalisierungsbegleiter über ein AGZ zu beschäftigen, der für mehrere KMU aus Haldensleben und Umgebung beispielsweise die Online-Präsenz optimieren könnte.

Arbeit an drei Thementischen und Ergebnispräsentation

An drei Tischen arbeiteten die Gruppen Vorteile, Nutzenversprechen und Fragen der Umsetzung für **Arbeitgeber**, **Betreiber** und **Arbeitnehmer** eines AGZ heraus. Die Ergebnisse wurden im weiteren Verlauf vorgestellt.



©KomZ



©KomZ

Ergebnisse der Thementischarbeit

1. Arbeitgeber

- Vorteile: Teilen von Risiko und Erfolg, finanzielle Vorteile, Senkung der Kosten, 100% Auslastung der Beteiligten, besser planbare Auslastung, Flexibilität
- Nachteile: wie regelt man den Datenschutz? , gegenseitiges abwerben (Wettbewerbsrisiko), was tun bei sehr kurzfristigem und gleichgelagertem Bedarf?
- Kernbotschaften: Es braucht klare Spielregeln, AGZ muss als Gemeinschaft auftreten („Zentrale Darstellung“) und der Nutzen muss für alle Beteiligten klar erkennbar sein

2. Arbeitnehmer

- Vorteile: flexible Arbeitsorte, abwechslungsreiche Tätigkeiten, Einblicke in Themenfelder über eigene Profession hinaus, Arbeitszeitflexibilisierung
- Nachteile: soziale Anbindung an ein Unternehmen ist schwerer, erhöhter Druck (mehrere Vorgesetzte erwarten gute Arbeit von einem), möglicher Schnittstellen- und Informationsverlust?
- Kernbotschaften: Selbstorganisation der Arbeitnehmer ist anspruchsvoll, AGZ muss Sicherheit ausstrahlen

3. Betreiber

- Vorteile: Entlastung der Unternehmen, Betreiber ist verantwortlich für alles (Marketing, Kommunikation, Qualitätssicherung, Netzwerken, Spezialisierung ...)
- Nachteile: Problem der Vorfinanzierung, juristische Probleme (wer trägt die Verantwortung auf dem Papier?), Motivation ohne Gewinnabsicht
- Was gilt es zu beachten? Haftung, Spielregeln, Gesellschaftsform, Geschäftsplan, KEINE Gewinnabsicht

Impressum

Diese Dokumentation wurde durch das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt erstellt.

Das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt wird gemeinsam von den Partnern Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH), Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH (isw), Fraunhofer-Institut für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen (IMWS) und Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung (IFF) im Verbund umgesetzt.

Geschäftsstelle:

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14
06108 Halle (Saale)

Telefon: 0345 96396-00

Telefax: 0345 96396-01

E-Mail: Komz-si@zsh.uni-halle.de

Internet: www.soziale-innovation.sachsen-anhalt.de

Das KomZ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt unterstützt.

Herausgeber Dokumentation:

Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige GmbH (isw)
Seebener Straße 22, 06114 Halle (Saale)
info@isw-institut.de
www.isw-institut.de

Internetadresse:

www.soziale-innovation.sachsen-anhalt.de



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds