

## Relevante Fragen und Antworten zum Thema zwischenbetrieblicher Personalaustausch

### Allgemeines

#### Was ist ein zwischenbetrieblicher Personalaustausch?

Zwischenbetrieblicher Personalaustausch ist ein Instrument zur Beschäftigungssicherung.

Unternehmen, die befristet Personalüberhänge haben, stellen anderen Unternehmen, die Bedarf haben, vorübergehend Personal zur Verfügung. Auf diesem Wege kann in der Region unter den Unternehmen kurzfristig Personalbedarf und –überschuss ausgeglichen werden, ohne dass Arbeitsplätze abgebaut werden.

#### Warum ist Personalaustausch für viele Unternehmen ein interessantes Instrument?

Der Markt verlangt heute ein Höchstmaß an Flexibilität, starke Auftragsschwankungen, kurzfristige Auftragseingänge oder Auftragsverluste gehören zum Tagesgeschäft.

Eine kontinuierliche Auslastung der eigenen Mitarbeiter/innen oder gar die Finanzierung eines temporären Personalüberhangs ist für viele Unternehmen zunehmend schwieriger.

Zwischenbetrieblicher Personalaustausch bietet den Unternehmen die Möglichkeit, temporär die Personallücke zu schließen oder die Personalkosten zu senken.

#### Wer sind die Initiatoren der Initiative PERFECT Personalaustausch?

Der Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie Emscher-Lippe e.V. und die IG Metall Gelsenkirchen, Recklinghausen und Herne sind die Initiatoren.

Das Beratungsteam CE-Consult und SI begleitet die konzeptionelle Entwicklung und die betriebliche Umsetzung des Instrumentes zwischenbetrieblicher Personalaustausch.

#### Welche Ziele werden mit der Initiative verfolgt?

Im Mittelpunkt steht die Sicherung der Beschäftigung in den Unternehmen und der Region Emscher-Lippe. Ferner trägt das Instrument Personalaustausch dazu bei, Unternehmensnetzwerke in der Region aufzubauen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Region zu sichern.

**Wer finanziert die Initiative  
PERFECT Personalaustausch?**

Die Initiative PERFECT Personalaustausch hat einen Modellcharakter und wird daher in der Anlaufphase durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW und die EU finanziell gefördert.

Später beteiligen sich die Unternehmen mit einem noch festzulegenden, geringen Jahresbeitrag.

---

**Gibt es bereits Erfahrungen mit  
zwischenbetrieblichem  
Personalaustausch?**

Ähnliche Initiativen werden in anderen Regionen z.B. Braunschweig, Ostwestfalen-Lippe etc. bereits seit mehreren Jahren erfolgreich praktiziert. Die Schwerpunkte und die Ausgestaltung der Initiativen sind unterschiedlich, ein wesentlicher Bestandteil ist dabei der Personalaustausch zwischen den Unternehmen.

---

**Wer kann sich an der Initiative  
PERFECT Personalaustausch  
beteiligen?**

Alle Unternehmen aus der Region Emscher-Lippe, unabhängig von der Größe und Branche, können sich an der Initiative beteiligen.

**Müssen die Unternehmen  
bestimmte Anforderungen erfüllen?**

Um die Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG §1, Abs. 3) zu erfüllen, müssen die Unternehmen durch schriftliche Erklärung dem vereinbarten Tarifvertrag beitreten. Dieser ist nicht branchengebunden.

Der Personalaustausch kann nach dem AÜG zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges erfolgen.

---

**Wo können weitere Informationen  
angefordert werden?**

Das Beratungsteam CE-Consult und SI informiert gerne schriftlich oder vor Ort über die Initiative PERFECT Personalaustausch.

**Wer sind die Ansprechpartner?**

Die Initiatoren der Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie Emscher-Lippe e.V. und die IG Metall Gelsenkirchen, Recklinghausen und Herne stehen auch mit Informationen zur Verfügung.

---

## Rechtliches

### **Was ist die rechtliche Basis des Personalaustausches?**

Ein Tarifvertrag auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG § 1, Abs.3) erlaubt den Unternehmen, Mitarbeiter/innen auszutauschen, ohne eine ansonsten benötigte Erlaubnis einzuholen.

### **Was regelt der Tarifvertrag?**

Der vereinbarte Tarifvertrag (siehe Anlage) regelt die Handhabung des Personalaustausches:

- Das Arbeitsverhältnis bleibt vom Personalaustausch unberührt, damit bleiben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Stammbetrieb und die der Arbeitnehmer/innen unverändert.
- Das „Entleih“-Unternehmen ist für die Einhaltung der Arbeitsschutzrechte verantwortlich.
- Das Entgelt des Arbeitnehmers bleibt unverändert; es gelten die Arbeitszeiten des Stammbetriebes, bei Überschreitung erfolgt ein Ausgleich. Weitere Zusatzaufwendungen werden zwischen den Unternehmen vereinbart.
- Der Austausch erfolgt auf freiwilliger Basis, d.h. die Arbeitnehmer/innen können dem Austausch schriftlich zustimmen oder ihn ablehnen.
- Der Personalaustausch unterliegt in der Gesamtheit der Mitbestimmung des Betriebsrates des Verleih- und Entleih-Unternehmens.
- Zwischen den Unternehmen wird ein Abwerbverbot des ausgetauschten Personals vereinbart.

### **Wer trägt das Risiko im Falle von Krankheit, Arbeits- und Wegeunfall?**

Während des Personalaustausches bleiben die Mitarbeiter/innen bei Ihrem Arbeitgeber krankenversichert. Demnach trägt das abgebende Unternehmen das Risiko im Krankheitsfall.

Im Falle eines Unfalls tritt die Berufsgenossenschaft des abgebenden Unternehmens ein.

### **Wer haftet für Schäden, die ein Arbeitnehmer im aufnehmenden Unternehmen verursacht hat?**

Die Betriebshaftpflicht des aufnehmenden Unternehmens haftet für entstandene Schäden.

## Organisation

### Wie funktioniert der zwischenbetriebliche Personalaustausch konkret?

### Wie sind die organisatorischen Abläufe?

Das Unternehmen, welches Personal benötigt (Entleiher) konkretisiert seinen Bedarf (Aufgabenstellung, Qualifikation, voraussichtliche Verleihdauer) und richtet seine Nachfrage mit Hilfe eines einfachen Fax-Formulars (siehe Anlage) an das Beratungsteam (CE/SI), die den Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage organisieren.

Bei Personalüberhang erfolgt der Ablauf analog: das Unternehmen konkretisiert sein Personalangebot in einem Fax-Formular (Qualifikation, Erfahrungen, voraussichtliche Verleihdauer) und richtet dieses an das Beratungsteam.

Zum späteren Zeitpunkt geschieht der Abgleich über eine Internetplattform. Eine direkte Kommunikation zwischen den Unternehmen ist auch möglich.

Stehen in einem der Partnerunternehmen Personalkapazitäten mit der benötigten Qualifikation zur Verfügung und stimmen die Mitarbeiter/innen und die Arbeitnehmervertretungen dem Austausch zu, so kann der Personalaustausch für den vorgegeben Zeitraum erfolgen.

### Wie erfolgt die Kostenabrechnung?

Das abgebende Unternehmen stellt nach Ende des Personalaustausches eine Rechnung über die im Vorfeld vereinbarten Personal- und Zusatzkosten.

### Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer die Erwartung des ausleihenden Unternehmens nicht erfüllt?

### Oder die Beschäftigten mit dem Austausch unzufrieden sind?

Der Personalaustausch kann generell jederzeit unterbrochen werden, wenn einer der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer unzufrieden ist.

In einem solchen Fall sollten zwischen den Partnern die Ursachen für die Unzufriedenheit geklärt werden, damit weitere Austausche erfolgreich sind.

Das Beratungsteam CE-Consult und SI begleitet die Personalaustausche in der Anlaufphase intensiv, um solche Unstimmigkeiten zu verhindern.

### Was passiert, wenn der abgebende Betrieb seine Beschäftigten vor Ablauf der Verleihdauer wieder benötigt?

Hier muss eine einvernehmliche Lösung zwischen den Arbeitgebern vereinbart werden.

---

**Gibt es eine Mindestdauer für den Austausch?**

Es gibt keine Einschränkungen hinsichtlich der Dauer der Personalaustausche. Die Austauschzeit wird zwischen den Unternehmen vereinbart.

---

**Mit welcher Vorlaufzeit muss man beim zwischenbetrieblichen Austausch kalkulieren?**

In der Anlaufphase sollte erfahrungsgemäß mit einer Vorlaufzeit von ca. einer Woche kalkuliert werden. Bei eingespielten Abläufen z.B. wenn der/die Arbeiternehmer/in schon im Unternehmen tätig waren, kann sich diese auf bis zu einen Tag reduzieren.

---

**Welche Rolle / Funktion übernehmen die Beratungsunternehmen CE-Consult und SI?**

Das Beratungsteam CE-Consult und SI baut in der Anlaufphase ein Netzwerk von interessierten Unternehmen auf und arbeitet an der konkreten Ausgestaltung der Initiative:

- Gewinnung von Unternehmen für die Initiative PERFECT Personalaustausch
  - Durchführung von Informationsveranstaltungen und vertrauensbildenden Maßnahmen
  - Ermittlung von Angebot und Nachfrage nach Personalaustausch
  - Pflege des Kommunikationsnetzwerks
  - Begleitung, Auswertung und Bilanzierung der stattfindenden Personalaustausche
  - Aufbau einer nachhaltigen Struktur und Finanzierung der Initiative
-

## Arbeitgeber/in

### Welche Vorteile bringt zwischenbetrieblicher Personalaustausch für die Unternehmen?

- Unternehmen mit vorübergehenden Personalüberhängen können mit Personalaustausch Kurzarbeit oder gar betriebsbedingte Kündigungen abwenden.
- Sie werden finanziell entlastet, indem sie für die entlehnten Mitarbeiter/innen die Personalbruttokosten erstattet bekommen.
- Qualifizierte und eingearbeitete Mitarbeiter/innen und das Know-how verbleiben im Unternehmen.
- Durch den temporären Austausch erhalten die verliehenen Mitarbeiter/innen neue Anregungen und Erfahrungen.
- Unternehmen mit zeitweiligem Personalbedarf können auf erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter/innen zurückgreifen, die bei langfristiger Zusammenarbeit bereits über betriebsspezifische Erfahrungen verfügen.
- Die durch den Entleih von Mitarbeiter/innen zusätzlich entstehenden Personalkosten sind im Vergleich zur Leiharbeit insbesondere bei höheren Qualifikationen günstiger.

### Welchen Vorteil hat Personalaustausch gegenüber Leiharbeit?

- Alle Mitarbeiter/innen befinden sich im festen Arbeitsverhältnis, ihre Bezahlung richtet sich nach den betrieblichen Regelungen bzw. einem Tarifvertrag.
- Die Personalkosten sind beim Personalaustausch im Vergleich zu Leiharbeit bei höheren Qualifikationen günstiger.
- Bei regelmäßigen Austauschen werden erfahrungsgemäß die gleichen Mitarbeiter/innen entsendet, dadurch minimiert sich der Einarbeitungsaufwand.
- Die Motivation der entsendeten Mitarbeiter/innen ist u.a. auf Grund der Freiwilligkeit hoch.

**Wie hoch sind die Kosten des Personalaustausches? Wie sind die Abrechnungsmodalitäten?**

I.d.R. werden dem abgebenden Unternehmen die tatsächlichen Personalbruttokosten erstattet.

- Bei Lohnentgelt wird der Durchschnitt der letzten 6 abgerechneten Monate berücksichtigt.
- Bei Zeitentgelt wird ein Grundentgelt zzgl. tariflicher und evtl. übertariflicher Zulagen.
- Sonstige variable Entgeltbestandteile werden nur dann gezahlt, wenn sie aufgrund der Tätigkeit im aufnehmenden Betrieb anfallen.

Über die Zusatzkosten z.B. Reisekosten, Überstunden etc. muss im Vorfeld zwischen den Unternehmen eine Regelung getroffen werden.

---

**Wie werden unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeitstunden bei den Partnerunternehmen gehandhabt?**

Bei Überschreiten des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens gegenüber dem Stammbetrieb werden die Stunden gesondert erfasst. Ein Ausgleich erfolgt durch den Stammbetrieb nach geltenden Betriebsvereinbarungen.

Zwischen den Arbeitnehmern muss eine Regelung getroffen werden.

---

**Besteht die Gefahr, dass die Arbeitnehmer/innen im Zuge des Personalaustausches abgeworben werden?**

Personalaustausch basiert auf gegenseitigem Vertrauen aller Partnerunternehmen. Im vereinbarten Tarifvertrag wird ferner zwischen den Unternehmen ein Abwerbverbot des austauschenden Personals vereinbart.

---

**Welche Pflichten hat der aufnehmende Arbeitgeber zu erfüllen?**

Der aufnehmende Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer/innen vor Beginn der Tätigkeit über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Maßnahmen zur Abwehr dieser Gefahren zu unterrichten.

---

**Welche Informationen werden im Vorfeld des Personalaustausches benötigt?**

Für die Organisation des Personalaustausches werden folgende Informationen benötigt

- Kontaktdaten (Unternehmen, Mitarbeiter/in),
  - Einsatzort/Aufgabenstellung
  - Erforderliche Qualifikationen
  - Arbeitszeiten
  - Voraussichtliche Ausleihdauer
-

## Arbeitnehmer/ in

### **Wo liegen die Vorteile des Personalaustausches für die Arbeitnehmer/innen?**

Der Austausch kann helfen, dass Kurzarbeit oder betriebsbedingte Entlassungen vermieden werden.

Der vorübergehende Einsatz in einem anderen Unternehmen beinhaltet die Chance, neue Erfahrungen zu sammeln und sich weiter zu qualifizieren.

### **Werden die arbeitsvertraglichen Rechte des/der Arbeitnehmers/in vom Personalaustausch berührt?**

Das Arbeitsverhältnis bleibt vom Personalaustausch unberührt, damit bleiben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Stammbetrieb und die des/der Arbeitnehmers/in unverändert.

### **Können Mitarbeiter/innen auch gegen ihren Willen in ein anderes Unternehmen ausgetauscht werden?**

Der Personalaustausch erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Die Mitarbeiter/innen erhalten allgemeine Informationen zu der Initiative PERFECT Personalaustausch und können auf dieser Basis ihr generelles Interesse bekunden.

Im Falle eines konkreten Bedarfs werden diese dann entsprechend der Qualifikation angesprochen und können dem Austausch schriftlich zustimmen oder ihn ablehnen.

### **Welche Informationen erhalten die Arbeitnehmer/innen vor einem möglichen Personalaustausch?**

Im Vorfeld erhalten die Mitarbeiter/innen Informationen hinsichtlich

- Einsatzort/Unternehmen
- konkreter Aufgabenstellung/Tätigkeit
- Arbeitszeiten
- voraussichtlicher Dauer des Einsatzes

### **Wie werden die Arbeitnehmer/innen während des Personalaustausches entlohnt?**

Das Entgelt der Arbeitnehmer/innen bleibt unverändert; es gelten die Arbeitszeiten des Stammbetriebes, bei Überschreitung erfolgt ein Ausgleich.

Weitere Zusatzaufwendungen werden zwischen den Unternehmen im Sinne der Mitarbeiter/innen vereinbart.

---

**Wie werden die ggf. zusätzlich entstehenden Fahrzeiten und –kosten erstattet?**

Die Regelungen über eventuell entstehende zusätzliche Fahrtkosten treffen die Betriebsparteien des entsendenden Unternehmens.

Ist kein Betriebsrat vorhanden, können die Arbeitsvertragsparteien des entsendenden Unternehmens eine entsprechende Regelung aushandeln.

---

**Wie ist die Einarbeitung der Arbeitnehmer/in im auszuleihenden Unternehmen geregelt?**

Der aufzunehmende Arbeitgeber ist verpflichtet, die ausgeliehenen Arbeitnehmer/innen vor Beginn der Tätigkeit ausreichend einzuweisen und sie über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit aufzuklären.

---

## Betriebsrat

**Wie sind die Mitbestimmungsrechte im Rahmen des zwischenbetrieblichen Personalaustausches geregelt?**

Es gelten die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte.

Die Betriebsräte der abgebenden und aufnehmenden Betriebe müssen rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen informiert werden.

---

**Welcher Betriebsrat muss dem Personalaustausch zustimmen?**

Die Entsendung unterliegt in jedem Einzelfall der Mitbestimmung des entsendenden sowie des aufnehmenden Betriebes und erfordert deren schriftliche Zustimmung.

**Muss in jedem Einzelfall eine Zustimmung erfolgen?**

Ein standardisiertes Verfahren sorgt für einen schnellen Ablauf in der Praxis.

---

**An welcher Betriebsratswahl nehmen die entsendeten Arbeitnehmer/innen teil?**

An der Betriebsratswahl des Stammbetriebes.

---

---

## Information und Kontakt

---

**Wo können weitere Informationen angefordert werden? Wer sind die Ansprechpartner?**

Das Beratungsteam CE-Consult und SI informiert gerne über die Initiative PERFECT Personalaustausch:

CE-Consult – Curt Ebert GmbH & Co.KG  
Dr. Andreas Bach, Ola Bettermann  
Westfälische Str. 173, 44309 Dortmund  
Tel. 0231 / 20 200-11/-15, Fax -24  
Mail: andreas.bach@curt-ebert.de

SI-Soziale Innovation GmbH  
Dr. Uwe Jürgehake, Marcus Ingenfeld,  
Dietmar Halbeisen  
Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund  
Tel. 0231 / 88 08 64-0, Fax -29  
Mail: ingenfeld@soziale-innovation.de

---