

Outsourcing im Arbeitsrecht

26. November 2003
1. Dezember 2003

Köln
Mannheim

RA, FA ArbR Dr. Michael Kliemt
Kliemt & Vollstädt, Düsseldorf

Programm

Outsourcing ist ein an Bedeutung gewinnendes Instrument zur „Verschlankung“ von Unternehmen im Personalbereich. Da die Übertragung von Betrieben und/oder Betriebsteilen zugleich einen Betriebsübergang darstellt, ist eine sorgfältige Planung und Durchführung des Outsourcings erforderlich, damit sich die Maßnahme nicht als Haftungs- und Kostenfalle erweist. Lernen Sie die arbeitsrechtlichen Fallstricke zu umgehen und die Gestaltungsspielräume optimal zu nutzen.

1. Formen des Outsourcings

- Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge
- Ausgliederung in eigenständige Gesellschaften
- Abspaltung oder Ausgliederung nach dem UmwG
- Fremdvergabe einzelner Aufträge / Dienstleistungen
- Verpachtung und Verkauf
- Betriebsfortführung oder -unterbrechung
- Begründung von Joint Ventures, insbes. steuerlicher Organschaften

2. Haftungsrisiken des Erwerbers

- angemessene Risikoverteilung

3. Wann liegt ein Betriebs-(teil-)übergang vor?

- Aktuelle Rechtsprechung zum Outsourcing
- Praxisbeispiele aus Handel, Dienstleistung und Produktion

4. Gezielte Vorbereitung des Outsourcingprozesses

- Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse
- Segmentierung des Unternehmens in ausgliederungsfähige Einheiten
- gezielter Umgang mit Widerspruchsrecht
- das „rechtssichere“ Unterrichtungsschreiben
- vertragliche Gestaltung zwischen Betriebsveräußerer und -erwerber
- Umgang mit „Schlüsselkräften“
- Strategien zur Vermeidung eines Betriebsübergangs
- Vorbereitung des Outsourcings nach Erwerberkonzept

5. Personalanpassungsmaßnahmen nach Outsourcing

- Bedeutung und Umgehung der Ein-Jahres-Frist
- Abbau übertariflicher Leistungen
- Zulässigkeit betriebsbedingter Kündigung
- Wiedereinstellungsanspruch trotz Aufhebungsvertrag

- Praxistipps zur Sozialauswahl
 - gesetzliche Neuregelung
 - Erhalt der Leistungsträger
 - Vereinfachung durch Punkteschema
 - Vermeidung unternehmensübergreifender Sozialauswahl
- Umstrukturierung **ohne** Sozialauswahl
- Sozialversicherungsrechtliche Folgen

6. Änderung und Anpassung der Arbeitsbedingungen nach Outsourcing

- Änderungen einzelvertraglicher Regelungen
 - Abbau übertariflicher Leistungen
 - Bedeutung der einjährigen Sperrfrist
 - Kündigungsausspruch trotz Sperrfrist
- Änderung tariflicher Regelungen
 - Tarifflicht, z.B. Änderung des Betriebszwecks
 - Ablösung bestehender Tarifverträge
 - Besonderheiten bei Haustarifverträgen
 - Verweisungsklauseln
- Änderung von Betriebsvereinbarungen
 - Kündigung und Ablösung von BVs
 - Nachwirkung?
 - Besonderheiten bei Gesamt- und Konzern-BVs
 - Besonderheiten bei betrieblicher Altersversorgung

7. Auswirkungen des Outsourcings auf den Betriebsrat

- Übergangs- oder Restmandat
- Bedeutung der „Betriebsidentität“
- Besonderheiten bei Gemeinschaftsbetrieb
- Zusammensetzung des Betriebsrates
- Kosten des Betriebsrates

8. Outsourcing: Interessenausgleich und Sozialplan?

- Wann liegt eine „Betriebsänderung“ i.S.d. §§ 111 ff. BetrVG vor?
- Unterrichtungspflichten
 - Wirtschaftsausschuss
 - Betriebsrat
- Dotierung des Sozialplanes – die Kriterien
- Kündigung ohne Abfindung
- Strategische Tipps:
 - Zeitplan und taktische Vorgehensweise
 - Verhandlungstipps
 - Wie begegnen Sie Verhinderungs- und Verzögerungsstrategien des Betriebsrates?
 - prozessuale Verhinderungsmöglichkeiten des Betriebsrates?
 - Unterlassungsanspruch?
- Einigungsstelle – worst case oder Chance?

