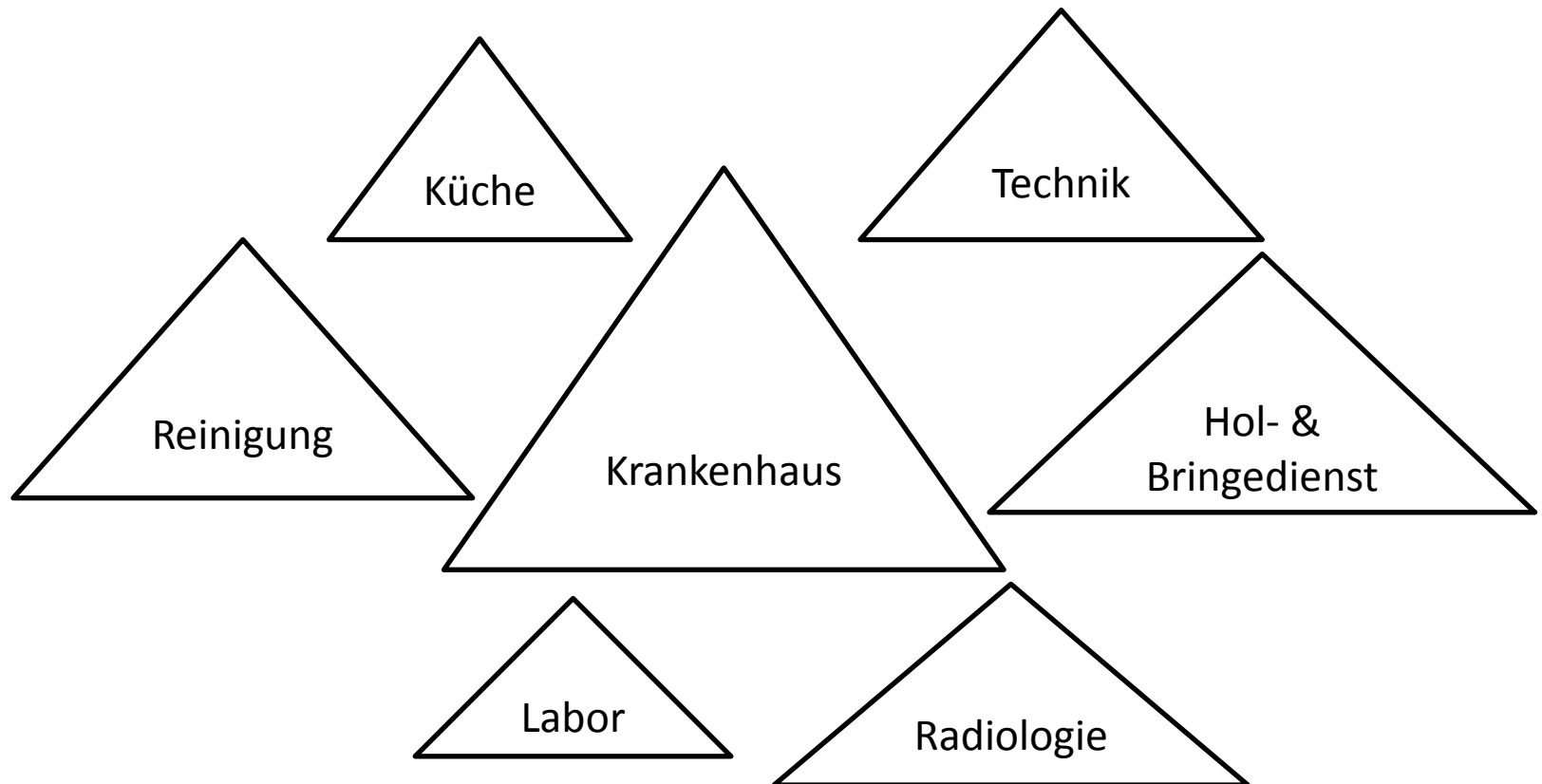


Fluch und Segen von Outsourcings

Sebastian Witt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Funktionsweise von Outsourcings



Ziele des Outsourcings

Flexibilität

Erhöhung der Handlungsoptionen
schnellere Reaktionszeit
geringere Komplexität

Effizienz & Qualität

Bündelung von Know-how
u.U. Joint Venture mit Fachfirmen

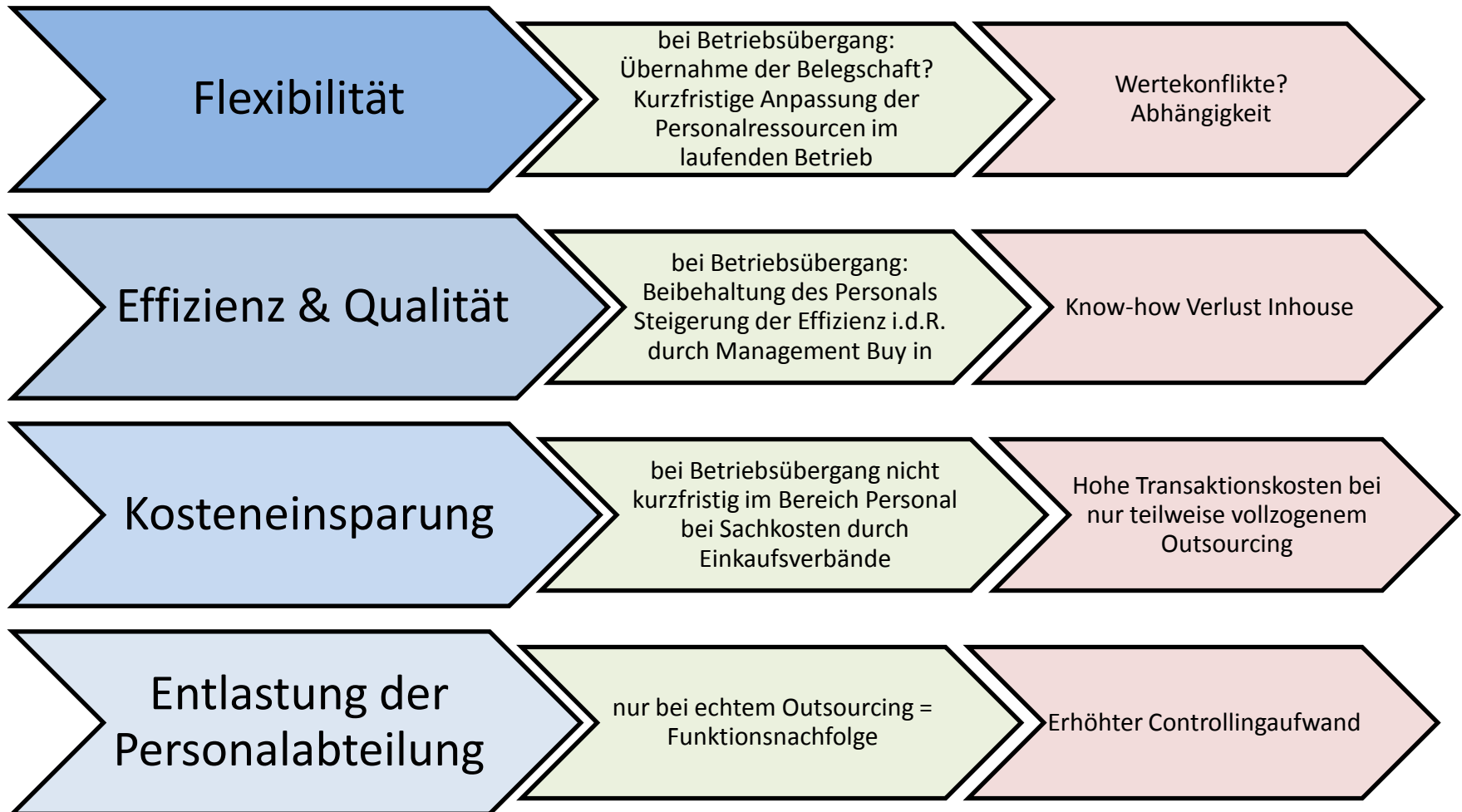
Kosteneinsparung

Tarifflicht
Vergleichbarkeit
Synergieeffekte

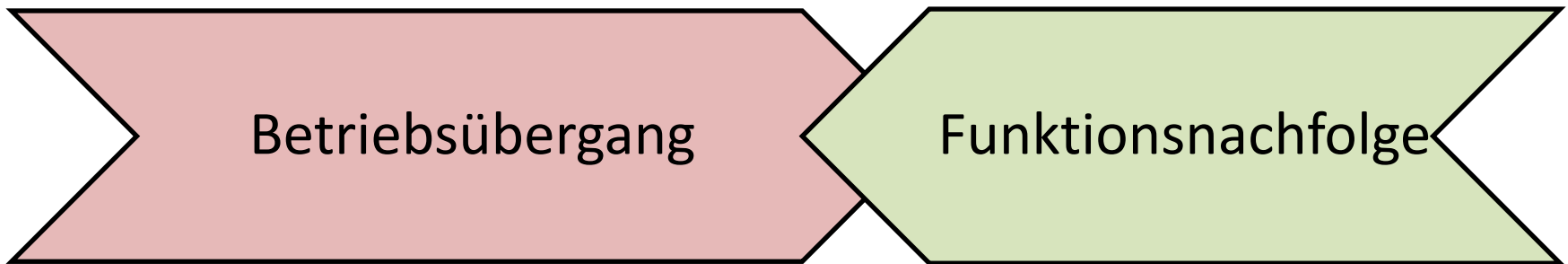
**Entlastung der
Personalabteilung**

Bedarfsgerechte Bereitstellung externer
Personalverwaltung

Erreichbarkeit der Ziele, mögliche Risiken



Abgrenzung der Formen des Outsourcings



Abgrenzung:

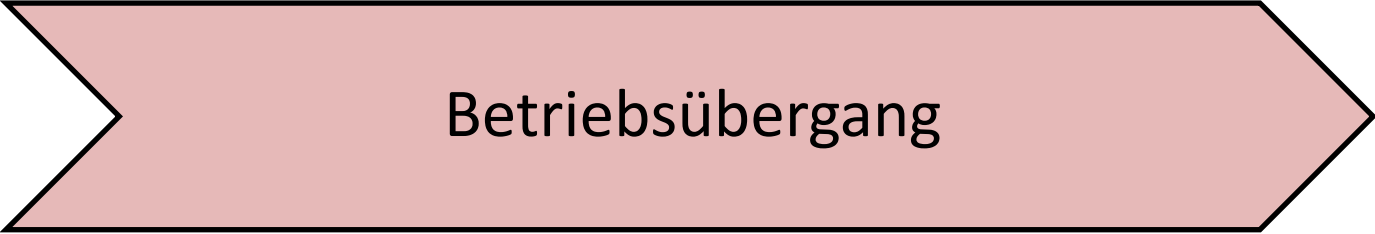
§ 613a BGB:

„geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über ...“

7-Pkte-Katalog
des EuGH

- Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebs
- der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter
- der Wert der immateriellen Aktiva zum Zeitpunkt des Übergangs
- die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber
- der etwaige Übernahme der Kundschaft
- der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten
- die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten

Abgrenzung der Formen des Outsourcings

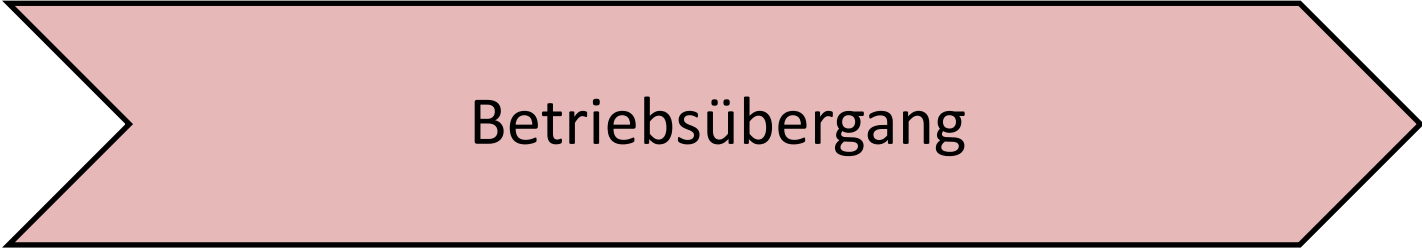


Betriebsübergang

Rechtsfolgen § 613a BGB:

- Automatischer Arbeitgeberwechsel
- Wahrung des wirtschaftlichen und sozialen Besitzstandes
- Ausschluss ordentlicher Kündigung *wegen* eines Betriebsübergangs
- Informationspflichten gem. § 613a Abs. 5 BGB

Abgrenzung der Formen des Outsourcings

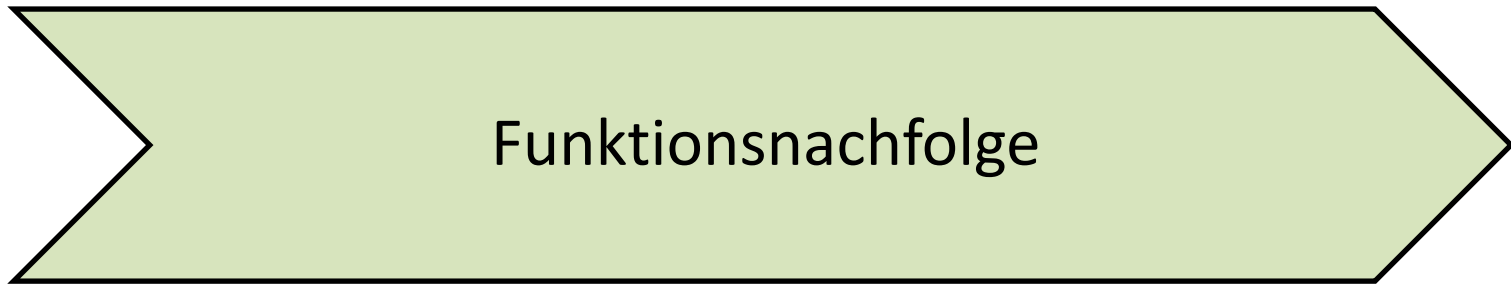


Betriebsübergang

Besondere Probleme

- Altersversorgung
 - Ausgleichszahlung
 - Angebot einer gleichwertigen Versorgung
- Altersteilzeit
- Informationspflicht
 - über alle rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen
 - in Textform
- Widersprüche
 - binnen eines Monats nach Zugang der Information
 - schriftlich

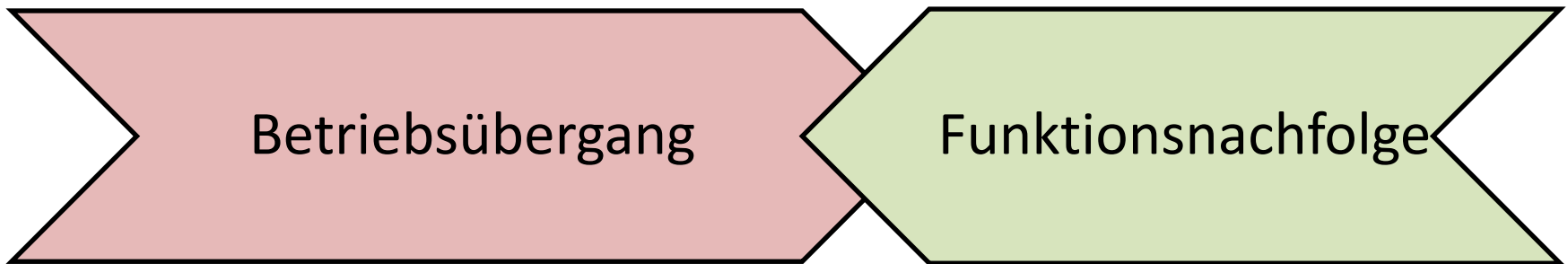
Abgrenzung der Formen des Outsourcings



Unternehmerische Entscheidungsfreiheit

- Abbau der Personalüberhänge durch betriebsbedingte Kündigungen, wenn
 - der Arbeitsbedarf entfällt
 - die Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz ausscheidet
 - eine betriebsweite Sozialauswahl durchgeführt wurde
(Stellschrauben: Altersstaffelung, Leistungsträger, Anforderungsprofil)

Abgrenzung der Formen des Outsourcings



Beteiligung der Arbeitnehmervertretung

- Interessenausgleich?
 - Frühzeitige und vollständige Information
 - Interessenausgleich beschreibt Art und Umfang der durchzuführenden Maßnahme
 - Interessenausgleich ist nicht erzwingbar
 - Ggf. Unterlassungsanspruch der Arbeitnehmervertretung bei Beginn der Maßnahme vor Verhandlung über einen Interessenausgleich
- Sozialplan?
 - Erzwingbar
 - Dient dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile, insb. durch Abfindung, Outplacement, Transfergesellschaft

Projektablauf eines Outsourcings

Konzeptionsphase

- Vorplanung (Brainstorming)
- Konzeption des Outsourcing
- Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen

Unterrichtungsphase

- Rechtzeitige Erstinformation des Betriebsrates
- Stellungnahmefrist für Nachfragen
- Vereinbarung einer Reihe von Verhandlungsterminen

Beratungsphase

- Beratung der Betriebsänderung (Interessenausgleichsverhandlungen)
- Verhandlung des Sozialplans
- Anrufung der Einigungsstelle?
- Abschluss des Sozialplans sowie ggf. Interessenausgleichs

Durchführungsphase

- Beteiligung des Betriebsrats gemäß §§ 99, 102 BetrVG
- Massenentlassungsanzeige
- Ausspruch von Kündigungen u.a.

Outsourcing: Fluch oder Segen?

keine kurzfristige Einsparung der
Personalkosten
hohe Transaktionskosten
höhere Aufwand
hohe Komplexität

Kosteneinsparung auf der
Sachebene mitunter erheblich, auf
der Personalebene mittelfristig zu
erzielen
Bereinigungseffekte
Bündelung von Know-how
unter Umständen Flexibilität

Entscheidend sind eine gute Vorbereitung, und genügend Zeit für
die Planung, Verhandlungen und Umsetzung
Die Aufgabe muss durch das Personalmanagement aktiv
eingefordert und wahrgenommen werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:
Sebastian Witt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
VdKP Verband der Krankenhaus-Personalleiter
Meckenheimer Straße 73
53179 Bonn
Sebastian.witt@vdkp.de