

# 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?

