

Outsourcing . . . (?)

Das „neudeutsche“ Wort „Outsourcing“ ist in aller Munde und verspricht die Lösung sämtlicher wirtschaftlichen Probleme. Auf den ersten Blick kann Outsourcing wirtschaftlich vorteilhaft sein. Allerdings können unerwünschte arbeitsrechtliche Folgen entstehen. Die GLASWELT-Rechtsexpertin Kirsten Weigmann hat sich mit diesem Thema beschäftigt.

Outsourcing – was ist das?

„Outsourcing“ bedeutet Auslagerung, bzw. die Nutzung von externen Mitteln. Hierunter wird also nicht nur die bloße Abspaltung von Betriebsteilen verstanden, sondern auch die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen oder die Einschaltung von spezialisierten, mit dem eigenen Betrieb verbundenen, Unternehmen.

Die Vorteile des Outsourcing sind vielfältig. Der eigene Betrieb kann seinen eigenen Mitarbeiterstamm reduzieren; damit reduziert sich auch das wirtschaftliche Risiko: Selbst wenn Aufträge ausbleiben, ist das Kostenrisiko durch die kleinere Zahl der Mitarbeiter geringer.

Auch die Outsourcing-Betriebe haben Vorteile: Hochqualifizierte Abteilungen, die früher möglicherweise nicht ausgelastet waren, können ihr Wissen nunmehr auch gegenüber anderen Firmen anwenden.

In Zeiten weitverbreiteter Spezialisierung wird hochkonzentriertes Wissen aufgebaut und kann für den jeweiligen Bedarf abgerufen werden.

Die Outsourcing-Idee gibt es schon seit langem. Kleinere Unternehmen, insbesondere Handwerksbetriebe, lassen beispielsweise die Buchhaltung von ihrem Steuerberater durchführen



Die Ausgliederung einzelner Betriebsprozesse oder Arbeitsschritte kann auch problematisch sein
Bild: Flair

und Außenstände durch Rechtsanwälte eintreiben.

Arbeitsrechtliche Folgen

Arbeitsrechtlich birgt Outsourcing zunächst einige Vorteile: Verkleinert sich die Arbeitnehmerzahl auf weniger als 11 Mitarbeiter, fällt das Unternehmen als sogenannter Kleinbetrieb nicht mehr unter das Kündigungsschutzgesetz. Ein Arbeitsgericht kann eine Kündigung nur noch in der Hinsicht überprüfen, ob die Kündigungsfristen eingehalten wurden und ob die Kündigung gegen die guten Sitten verstößt. Eine weitergehende Überprüfung des Kündigungsgrundes erfolgt nicht.

Ein Kleinbetrieb liegt nach der zur Zeit noch geltenden Regelung des Kündigungsschutzgesetzes vor, wenn maximal 10 Mitarbeiter beschäftigt werden. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte anteilig wie folgt berücksichtigt:

- weniger als 10 Stunden 0,25
- nicht mehr als 20 Stunden 0,5
- nicht mehr als 30 Stunden 0,75

Diese Regelung trifft zunächst nur Mitarbeiter, die nach Inkrafttreten des „Sparpaketes“, also am 1. 10. 1996 oder später eingestellt wurden.

Mitarbeiter, die vor diesem Zeitpunkt eingestellt wurden und die – vor der Anhebung der gesetzlichen Grenze für einen Kleinbetrieb – Kündigungsschutz hatten, genießen noch bis zum 30. 9. 1999 Vertrauensschutz. Vor dem 1. 10. 1996 eingestellte Mitarbeiter hatten Kündigungsschutz, wenn mehr als fünf Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt waren. Hierbei wurden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 10 Wochenstunden bzw. weniger als 45 Stunden pro Monat nicht mitgezählt.

Vorsicht bei Betriebsübergang

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit einer umstrittenen Entscheidung im Jahr 1994 Outsourcing für diejenigen, die Aufgaben übernehmen, erswert.

Christel Schmidt war als einzige Reinigungskraft in einer Filiale der Sparkasse beschäftigt. In zeitlichem Zusammenhang mit dem Umbau dieser Filiale wollte der Arbeitgeber die Reinigung einer Reinigungsfirma übertragen, die bereits die meisten anderen Filialen der Sparkasse reinigte.

Der Arbeitgeber kündigte Frau Schmidt, die daraufhin Kündigungsschutzklage erhob.

Der EuGH entschied, daß, auch wenn eine Aufgabe nur von einer einzigen Arbeitnehmerin erledigt wird, es sich insofern um einen Betriebsteil handelt. Wird ein Betriebsteil auf ein anderes Unternehmen übertragen, so handelt es sich um einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB. Ein solcher Betriebsübergang führt dazu, daß der Übernehmer in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverträge eintritt. Dieses Urteil wirkt sich unmittelbar für die deutschen Arbeitgeber aus.

Im folgenden Fall bedeutete dies, daß das Reinigungsunternehmen Frau Schmidt in ein Angestelltenverhältnis übernehmen mußte.

Das Urteil des EuGH wurde heftig angegriffen. Zur Zeit liegt darüber hinaus eine von der EG-Kommission

überarbeitete Fassung der Richtlinie 77/187/EWG vor, deren Verabschiedung aus heutiger Sicht ungewiß ist. Mit der überarbeiteten Fassung der Richtlinie wäre das vorgenannte Ergebnis nicht mehr möglich.

Der EuGH hat in einer späteren Entscheidung aus dem Jahr 1995 seine eigene Entscheidung präzisiert: Nunmehr liegt ein Betriebsübergang immer dann vor, wenn „eine auf Dauer angelegte betriebliche Einheit ihre wirtschaftliche Identität bewahrt und der Nachfolger den Betrieb der betreffenden Einheit tatsächlich weiterführt oder wiederaufnimmt.“

Nach der Rechtsprechung des EuGH liegt damit kein Betriebsübergang vor, wenn

- die sachlichen Betriebsmittel vom Auftragnehmer nicht übernommen werden oder
- die übernommene Tätigkeit von einer organisatorisch und räumlich vom bisherigen Betrieb völlig getrennten wirtschaftlichen Einheit mit eigener Leitungsmacht und Organisationsgewalt verrichtet wird.

Sachliche Betriebsmittel sind diejenigen Maschinen, Geräte, Hilfsmittel und Materialien, die zur Herstellung eines Produktes oder zur Durchführung einer Leistung erforderlich sind.

Unproblematische Fälle

(Produktionsbetriebe vergeben Aufträge für Teilprodukte an selbständige Zulieferer)

Hier fehlt es an einem Übergang der zumindest für die Produktion erforderlichen Betriebsmittel. Diese werden von dem selbständigen Unternehmen gestellt.

Bestimmte Dienstleistungen werden von vornherein an einen selbständigen Vertragspartner vergeben.

Hier werden die Aufgaben nicht von dem Betrieb aus verlagert, sondern es erfolgt gleich eine organisatorische und rechtliche Trennung der einzelnen Aufgaben.

Mit Vorsicht zu betrachten ist die Auslagerung von Aufgabenbereichen, bei denen kaum Betriebsmittel benötigt werden und die Verwertung der menschlichen Arbeitskraft im Vor-

dergrund steht. Ein Beispiel für die hauptsächliche Verwertung der Arbeitskraft mit geringen Betriebsmitteln ist der Fall von Frau Christel Schmidt, der Reinigungskraft aus unserem Eingangsbeispiel. Auch Bewachungsaufgaben fallen hierunter.

Kommt hinzu, daß die Dienstleistungen durch den Übernehmer unverändert fortgeführt werden, steigt die Gefahr, daß die bisherigen Mitarbeiter beim Übernehmer ebenfalls zu unveränderten Konditionen weiterbeschäftigt werden müssen.

Unternehmensspaltung und die Rechte des Betriebsrates

Soll eine Abteilung ausgelagert werden, so kann es sich um eine sogenannte „Unternehmensspaltung“ im Sinne des Umwandlungsgesetzes handeln. Eine Unternehmensspaltung liegt vor, wenn das Unternehmen

- sich – unter gleichzeitiger Teilung – auflöst, also in verschiedene Teile zerfällt,
 - von seinem Vermögen Teile abspaltet,
 - von seinem Vermögen Teile ausgliedert,
- jeweils unter dem Erhalt von Rechten an den abgespaltenen Teilen.

Ist in einem solchen Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden, so ist § 111 Ziffer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten. Nach dieser Regelung gilt die Spaltung von Betrieben als eine Betriebsänderung. Betriebsänderungen führen dazu, daß das Unternehmen zu einem Interessenausgleich verpflichtet ist. Eine gesetzliche Definition des Inhalts eines Interessenausgleichs fehlt. Wie bereits der Wortlaut sagt, soll ein Ausgleich zwischen dem Interesse des Unternehmers und dem Interesse der Belegschaft gefunden werden. Die Mitarbeiter sollen soweit wie möglich von Nachteilen freigestellt werden. Ein Interessenausgleich muß nicht erfolgen, wenn das Unternehmen keinen Betriebsrat hat. *Kirsten Weigmann*