

Einfluss der Arbeitnehmer/innen auf Outsourcing,  
Ausschreibungsverfahren und Übertragung von  
Arbeitsverträgen:

**achten Sie auf die  
Ungleichheiten!**

Broschüre mit nützlichen Tools, bewährten Verfahren  
und Empfehlungen



# Inhalt:

Vorwort	3
Einleitung	4
<b>Kapitel 1: Kurze Übersicht der Mindestrechte der Arbeitnehmer/innen und Pflichten der Arbeitgeber bei einem Betriebsübergang</b>	<b>5</b>
a) Verständnis der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang	6
b) Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union	9
<b>Kapitel 2: Verbesserung der Arbeitnehmerrechte auf allen Ebenen: 10 ein strategischer Ansatz</b>	
a) Ermittlung von Interessengruppen und Hebeln	11
b) Planung von Aktivitäten	14
c) Beispiele für Ergebnisse des sozialen Dialogs auf europäischer und nationaler Ebene	18
<b>KAPITEL 3: Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b>	<b>21</b>
a) Auseinandersetzung mit dem Stand der Dinge	22
b) Ist eine Überarbeitung der Richtlinie 2001/23/EG erforderlich?	23

# Vorwort

In den letzten Jahrzehnten hat ein starker Auslagerungsschub das Wachstum einer neuen privatisierten Dienstleistungsbranche gefördert. Staatliche Behörden und private Unternehmen wurden auf ihre Kernfunktionen reduziert, während viele Hilfsfunktionen an Niedriglohn-Dienstleistungsunternehmen ausgelagert wurden. Festanstellungen, Vollzeitstellen und Inhouse-Jobs gerieten in ein preisgetriebenes Glücksrad aus Outsourcing und (Neu-) Ausschreibung. Sowohl Organisationen des privaten als auch des öffentlichen Sektors wurden von Budgetkürzungen beeinflusst, bei denen „niedrige, niedrigere und die niedrigsten“ Preise das motivierende und ultimative Ziel waren.

Während Steuerzahler und Aktionäre zufrieden sein mögen, sind es die Beschäftigten in diesen Sektoren, die die Rechnung mit weniger Arbeitsplatzsicherheit, niedrigeren Gehältern und höherer Arbeitsbelastung bezahlen. Viele Beschäftigte in den Bereichen Reinigung, privater Sicherheitsdienst, vertragliche Catering-Dienste, IT-Dienstleistungen, Landschaftsbau, Abfallwirtschaft, öffentlicher Nahverkehr und Gebäudeinstandhaltung haben unter diesen Folgen gelitten. Oft bleiben die Beschäftigten bei jeder neuen Ausschreibung an Ort und Stelle; das einzige, was sich ändert, sind die Löhne, die Uniform und die Arbeitsbelastung.

Der Schutz der Rechte von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang (Protection of Employment), allgemein als TUPE bezeichnet, findet seinen Ursprung in einer Richtlinie der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft aus dem Jahr 1977 (77/187/EG). Ziel der Richtlinie war es, die Voraussetzungen für einen einheitlichen Markt zu schaffen, indem sie Übernahmen von wirtschaftlichen Tätigkeiten ohne Rücksicht auf die vorhandene Belegschaft verhinderte. Die Richtlinie wurde durch Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) weiter ausgearbeitet, was 1998 zu einer geänderten Richtlinie führte (98/50/EG). Im Jahr 2001 wurde die neueste Version (2001/23/EG) fertiggestellt.

Alle diese Änderungen und Gerichtsurteile sollten den Schutz von ausgelagerten Beschäftigten vor den negativen Folgen von Outsourcing und/oder (Neu-)Ausschreibungen erhöhen. Die Richtlinie tritt jedoch oft nur dann in Kraft, wenn in den Tarifverträgen entsprechende Bestimmungen ausgehandelt wurden, die eine Verbindung mit der Rechtsprechung ermöglichen.

Trotz der Änderungen und der Kampagnenarbeit der Gewerkschaften hat dieses Projekt gezeigt, dass die Anwendung der Richtlinie in ihrem eigentlichen Sinne komplex ist und vom Überschreiten bestimmter Schwellenwerte abhängt. Dies hat zu einem Flickenteppich lokaler und sektoraler Unterschiede in ganz Europa geführt, wodurch eine große Anzahl europäischer Arbeitnehmer dem Race-to-Bottom-Geschäftsmodell der Ausschreibungen ausgesetzt ist. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer ihre Rechte auf Arbeitsplatzsicherheit, Lohnniveau und gesunde Arbeitsbelastung verlieren, was sich nachhaltig auf die Arbeitnehmer, ihre Familien und die gesamte Belegschaft in der Branche auswirkt, da ein weiterer Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen entsteht.

Diese Ungleichheiten im System haben zu laufenden Gerichtsverfahren und einer sich weiterentwickelnden Rechtsprechung geführt. Der Ausgang dieser Fälle wird für alle Beteiligten interessant sein. Die Überarbeitung der Richtlinie in Verbindung mit Tarifverhandlungsstrategien ist entscheidend und eine Chance, die Ungleichheiten zu überwinden und das Leben von Hunderttausenden von Beschäftigten zu verbessern.

Ich möchte mich bei allen Teilnehmern und Mitwirkenden an dieser aufschlussreichen Broschüre bedanken. Unser Ziel ist es, ein neues Verständnis für die realen Herausforderungen zu schaffen, mit denen die in die Ausschreibungsprozesse verstrickten Arbeitnehmer konfrontiert sind, und eine Motivation zu schaffen, die notwendigen Änderungen vorzunehmen, damit die geplanten Schutzmaßnahmen zum Tragen kommen, wenn sie am dringendsten benötigt werden.

# Einleitung

Diese Broschüre ist das Ergebnis eines zweijährigen Projekts - „*Der Einfluss der Arbeitnehmer/innen auf Outsourcing, Ausschreibungsverfahren und die Übertragung von Arbeitsverträgen: Achten Sie auf die Ungleichheiten!*“ - das von den wichtigsten europäischen Gewerkschaftsverbänden durchgeführt wurde, die Arbeitnehmer vertreten, die bei Dienstleistern in der Gastronomie, im Transportwesen, in der Reinigungsbranche, im privaten Sicherheitsdienst und in Gemeinden beschäftigt sind.

Das Projekt befasste sich mit verschiedenen Situationen: dem Prozess des Outsourcings (zum ersten Mal) oder des Insourcings (insbesondere durch Gemeinden) und den häufigeren Fällen, in denen ausgelagerte Dienstleistungen an einen anderen Dienstleister übertragen wurden.

Außerdem wurde die EU-Regelung zum Schutz der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern bei einem Wechsel des Arbeitgebers nach einer Ausschreibung in Verbindung mit den europäischen und nationalen Unterrichts- und Anhörungsrechten von Arbeitnehmervertretern berücksichtigt.

In Fällen, in denen das etablierte Dienstleistungsunternehmen nach einer verlorenen Ausschreibung seinen Dienstleistungsauftrag ganz oder teilweise verliert, werden die Rechte der Arbeitnehmer auf EU-Ebene durch die Bestimmungen der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei der Übertragung von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen geschützt. Auf Branchenebene können weitere europäische und nationale Vorschriften sowie Tarifverträge gelten.

Um die Stimme der Arbeitnehmer in solchen Fällen zu stärken, müssen wir die zugrunde liegenden rechtlichen Mechanismen untersuchen. Zahlreiche Studien zeigen, dass es trotz europäischer Gesetzgebung und Rechtsprechung große Unterschiede zwischen den Ländern gibt. Aus diesem Grund haben sich EFFAT, EGÖD, ETF und UNI Europa mit Unterstützung von Syndex zusammengeschlossen, um den Einfluss der Arbeitnehmer in solchen Prozessen aufrechtzuerhalten und zu stärken, indem sie sektorale, sektorübergreifende und europäische Empfehlungen und bewährte Verfahren ermitteln.

# KAPITEL 1:

## Kurze Übersicht der Mindestrechte der Arbeitnehmer/innen und Pflichten der Arbeitgeber bei einem Betriebsübergang





## a) Verständnis der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Übertragungen von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.

Diese für alle EU-Mitgliedsstaaten geltende Richtlinie (EU-Gesetz) aktualisiert die bisherige Gesetzgebung aus dem Jahr 1977 (die sogenannte Richtlinie über erworbene Rechte), die zu bedeutenden Gerichtsverfahren / Streitigkeiten geführt hatte.

Sie hat zwei Ziele:

- # Schutz der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Arbeitgebers und insbesondere die Wahrung ihrer Rechte (Erwägungsgrund 3).
- # Abbau der in den Mitgliedstaaten noch bestehenden Unterschiede hinsichtlich des Umfangs des Schutzes von Arbeitnehmern im Falle des Übergangs von Tätigkeiten auf einen anderen Arbeitgeber (Erwägungsgrund 4).

### Wo ist diese Richtlinie anwendbar?

Die europäische Richtlinie gilt für alle EU-Mitgliedsstaaten durch Umsetzung in nationales Recht, in der Regel in das Arbeitsgesetzbuch, manchmal aber auch ergänzt durch Tarifverträge.

### Wann ist sie anwendbar?

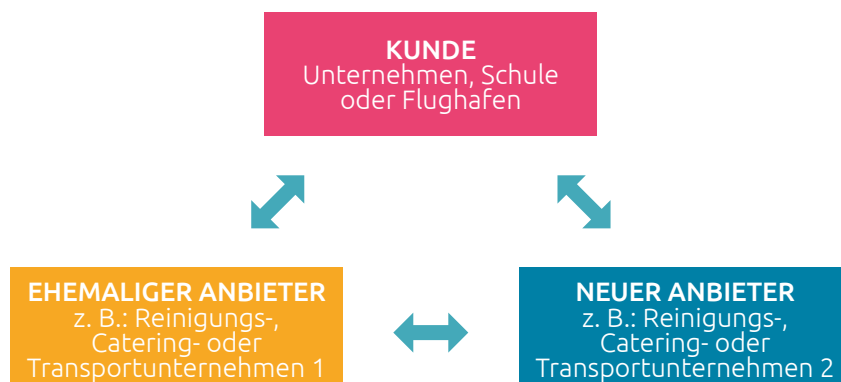
Diese Gesetzgebung gilt für zwei Fälle:

- Eine Fusion zwischen zwei Unternehmen ODER
- Eine rechtliche Übertragung zwischen zwei Unternehmen: Dies kann ein einseitiger Akt sein. Es ist nicht erforderlich, dass eine vertragliche Beziehung zwischen Unternehmen 1 und 2 besteht.

#### EINE FUSION ZWISCHEN ZWEI UNTERNEHMEN



#### EINE RECHTLICHE ÜBERTRAGUNG ZWISCHEN ZWEI UNTERNEHMEN:



(Quelle: SYNDEX)

### Was ist ein Betriebsübergang?

Ein Betriebsübergang im Sinne dieser Richtlinie ist die Übertragung einer wirtschaftlichen Einheit unter Beibehaltung ihrer **Identität**, d. h. einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen, die die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit zum Ziel hat, unabhängig davon, ob diese Tätigkeit im Mittelpunkt steht oder eine Nebentätigkeit ist (Art. 1)

## Was sind die Voraussetzungen für einen Betriebsübergang?

1. Wechsel des Arbeitgebers und
2. Wahrung der Identität der Tätigkeit: Unternehmen 2, der neue Arbeitgeber, erwirbt die Vermögenswerte von Unternehmen 1, dem bisherigen Betreiber, und/oder übernimmt die Mehrheit des Personals (nähere Informationen finden Sie in der Entscheidung des Gerichts unten und im Anhang)

Die Richtlinie besagt jedoch, dass die Mitgliedstaaten wählen können, ob sie eine gesamtschuldnerische Haftung zwischen Unternehmen 1 und 2 nach dem Zeitpunkt des Übergangs in Bezug auf soziale Verpflichtungen (Sozialversicherung, Entlassungsentschädigung, ...) festlegen wollen oder nicht.

## Was sind die Mindestrechte der Arbeitnehmer im Falle eines Betriebsübergangs?

### # Welche Verträge/Arbeitsplätze werden ggf. auf den neuen Arbeitgeber übertragen?

Unbefristete Verträge, befristete Verträge, Teilzeitbeschäftigte, Arbeitnehmer in (Langzeit-)Urlaub, ... (Art. 2)

Nahezu alle Rechte und Pflichten von Unternehmen 1 (Veräußerer) auf Unternehmen 2 (Erwerber), die sich aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis ergeben, gehen über (Art. 3)

#### Ausnahmen:

- Grundsätzlich sind die Arbeitsplätze im Falle der Insolvenz von Unternehmen 1 nicht durch die Übertragungsregeln geschützt.
- Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf zusätzliche Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen außerhalb des gesetzlichen Sozialversicherungssystems werden nicht übertragen.

### # Werden die in den Tarifverträgen verankerten Rechte übertragen?

Ja. Die Rechte werden übertragen, außer wenn ein anderer Tarifvertrag für den neuen Arbeitgeber gilt. Art. 3.3

### # Wie lange sind die Arbeitsbedingungen geschützt?

Mindestens ein Jahr. Dies ist die Minstdauer, obwohl die EU-Mitgliedstaaten einen längeren Zeitraum festlegen können.

### # Kann ein Arbeitnehmer die Übernahme ablehnen?

Ja, aber in vielen Ländern kann dies zu einem Verstoß gegen den Arbeitsvertrag führen. In einem solchen Fall entscheidet in den meisten Ländern das nationale Arbeitsrecht, wer für den Bruch des Arbeitsvertrags verantwortlich ist. z.B.: Es ist zu prüfen, ob es wesentliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze gibt.

## Was sind die Pflichten des Arbeitgebers?

### # Unternehmen 1 muss keine Arbeitnehmer entlassen. Auch die Verlagerung der Tätigkeit ist kein triftiger Grund für Entlassungen in Unternehmen 2.

### # Wenn ein EU-Mitgliedstaat dies beschließt, können Unternehmen 1 und 2 ab dem 1. Tag des Übergangs gesamtschuldnerisch für Verpflichtungen **haftbar** gemacht werden, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs aus einem Arbeitsvertrag oder einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis entstanden sind. Allerdings ist Unternehmen 2 das erste an der Reihe.

### # Wenn ein EU-Mitgliedsstaat dies beschließt, muss Unternehmen 1 (Veräußerer) Unternehmen 2 über die Arbeitsplätze und deren Merkmale in Bezug auf Rechte und Pflichten **unterrichten**. Auch wenn Unternehmen 1 diese Informationen nicht bereitstellt, bleiben die Rechte der Arbeitnehmer geschützt.

### # Unternehmen 1 und 2 müssen ihre jeweiligen Mitarbeiter über Folgendes informieren:

- Das für die Übertragung vorgesehene Datum
- Gründe für die Übertragung
- Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen für die Arbeitnehmer
- Gegebenenfalls geplante Maßnahmen für die Arbeitnehmer

### # Beide Unternehmen müssen diese Informationen „**rechtzeitig**“ vor dem Übergang den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stellen. WICHTIG: Wenn „Maßnahmen“ in Bezug auf Arbeitnehmer geplant sind, muss eine Anhörung „**im Hinblick auf eine Einigung**“ stattfinden (es besteht jedoch keine Verpflichtung, eine Einigung zu erzielen, sagt der Gerichtshof der EU).

### # Wenn das Unternehmen oder der Unternehmensteil seine **Autonomie** behält, bleiben Status und Funktion der Arbeitnehmervertreter wie vor dem Übergang erhalten. Die Schwelle für die Bestellung von Arbeitnehmervertretern gilt jedoch für die neue Situation, was möglicherweise zu einer Verringerung der Anzahl der Mandate führt.

## 👉 Beschränkungen des Arbeitnehmerschutzes

Wenn die Übertragung eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers mit sich bringt (z.B. ein weiter entfernter Arbeitsplatz, geringere Verantwortung, ...), liegt ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag vor, der in der Zuständigkeit des neuen Arbeitgebers liegt. Art. 4.2

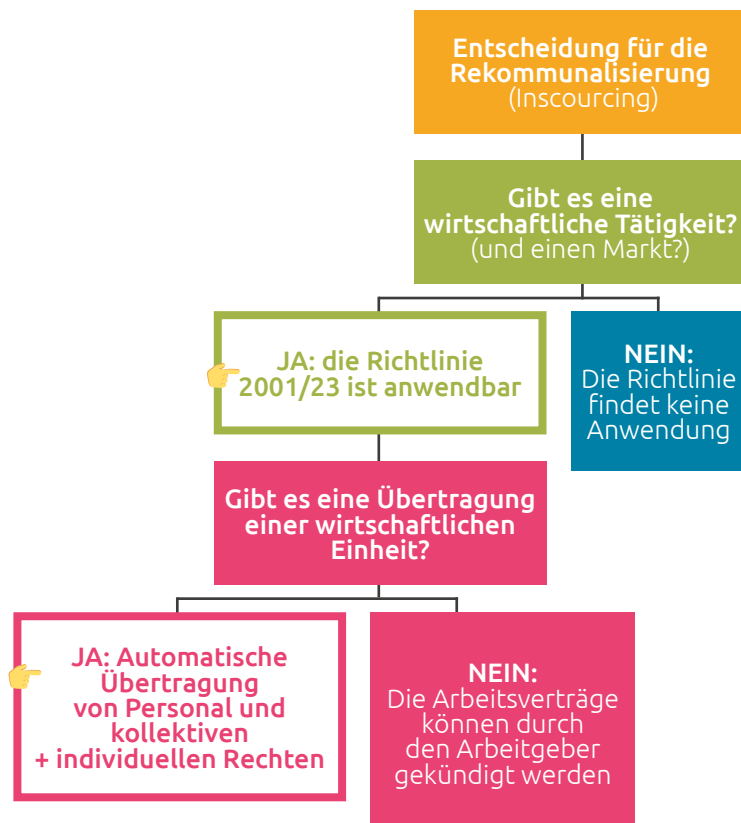
**WICHTIG:** Im Prinzip kann der neue Arbeitgeber Arbeitnehmer jederzeit aus **wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen** entlassen, wie es das Arbeitsrecht des betreffenden Landes vorsieht. Die üblichen individuellen oder kollektiven Entlassungsregeln müssen eingehalten werden, wie auch, wenn sich die Arbeitsbedingungen wesentlich ändern (siehe oben).

## Gilt die Richtlinie 2001/23/EG auch für den öffentlichen Sektor?

- # JA. Die Richtlinie gilt für alle Arten von „Unternehmen“, unabhängig davon, ob sie öffentlich oder privat sind (Art. 1.1)
- # ABER: Das Unternehmen muss eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben und Güter und Dienstleistungen für einen Markt bereitstellen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Unternehmen gewinnorientiert tätig sein muss.
- # In der Richtlinie vorgesehene Ausnahmen: administrative Umstrukturierung von öffentlichen Verwaltungsbehörden oder die Übertragung von Verwaltungsaufgaben zwischen öffentlichen Verwaltungsbehörden.

Wenn diese Kriterien nicht erfüllt sind, gilt der Schutz der Richtlinie nicht, und es gibt keine automatische Übernahme von Mitarbeitern. Der Arbeitgeber kann Arbeitsverträge gemäß den üblichen arbeitsrechtlichen Verfahren sofort kündigen.

**DAS NACHSTEHENDE DIAGRAMM ZEIGT, WIE ZU BEURTEILEN IST, OB DIENSTLEISTUNGEN DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS UNTER DIE EUROPÄISCHE GESETZGEBUNG ZUM BETRIEBSÜBERGANG FALLEN.**



(Quelle: SYNDEX)



## Im Schienen- und Straßenverkehrssektor wird die Richtlinie 2001/23/EG erweitert!

Die EU-Verordnung von 2007 (1370/2007, überarbeitet 2016) über die Öffnung des Marktes für inländische Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße besagt, dass die Mitgliedstaaten zwar verpflichtet sind, die Richtlinie 2001/23/EG in vollem Umfang einzuhalten, es ihnen aber auch freisteht, deren Anwendung auszuweiten. Die Mitgliedstaaten können die Richtlinie in Übergangsfällen umsetzen, in denen sie normalerweise nicht gelten würde.



### Die EU kann von Norwegen lernen!

Nach der Richtlinie 2001/23/EG sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die Vorschriften über die Übernahme des Personals bei Konkursen umzusetzen. Obwohl die europäische Richtlinie für Norwegen nicht bindend ist, hat das Land ein nationales Gesetz verabschiedet, das den Arbeitnehmern einen schnellen Schutz bietet: **Im Falle des Konkurses eines Dienstleisters müssen die lokalen Behörden einen neuen Ad-hoc-Vertrag direkt mit einem neuen Betreiber für 18 Monate abschließen, ohne die üblichen Ausschreibungsverfahren zu befolgen.** Nach diesem Zeitraum kann die Gemeinde entscheiden, ob sie ausschreiben oder rekommunalisieren will.



## Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union (CJEU)

Die aktuelle und die früheren Richtlinien waren und sind Gegenstand wichtiger Rechtsprechung. Trotz ihrer Überarbeitung bleibt die Richtlinie von 2001 vage, so dass der EuGH eine Liste von Kriterien festgelegt hat, anhand derer bestimmt werden kann, ob die Gesetzgebung zum Betriebsübergang auf einen Wechsel des Dienstleisters anwendbar ist oder nicht.

**Vom EuGH aufgestellte Kriterien, die von den nationalen Gerichten im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen anzuwenden sind:**

- Art des Unternehmens oder der Geschäftstätigkeit: Verfügt die übertragene Einheit über eine gewisse Autonomie in ihrer Tätigkeit?
- ob Sachwerte wie Gebäude und bewegliches Vermögen übertragen werden oder nicht,
- der Wert der immateriellen Vermögenswerte zum Zeitpunkt der Übertragung (z. B.: Markenwert, Patente, ...)
- ob die Mehrheit der Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber übernommen wird oder nicht,
- ob die Kunden übertragen werden oder nicht,
- der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach der Übertragung ausgeübten Tätigkeiten,
- der Zeitraum, in dem diese Tätigkeiten gegebenenfalls ausgesetzt wurden.

Alle diese Umstände sind lediglich Einzelfaktoren in der vorzunehmenden Gesamtbeurteilung und **können nicht isoliert betrachtet werden**. Für die Anwendung des Übertragungsrechts auf einen bestimmten Fall müssen eine Reihe von Faktoren berücksichtigt werden.

## Dienstleistungen vs. Dienstleistungen

Die einzelnen Dienstleistungssektoren weisen weder die gleichen Merkmale auf, noch sind sie in gleicher Weise von dieser Regelung betroffen.

**Auf der Grundlage der oben genannten Kriterien unterscheidet der EuGH zwischen:**

- Tätigkeiten, die im Wesentlichen auf Arbeitskräften beruhen, wie Reinigung und Überwachung, und
- Tätigkeiten, die im Wesentlichen auf Vermögenswerten beruhen, wie z. B. öffentlicher Verkehr oder Catering-Dienste.

Im Falle von Dienstleistungen, die auf Arbeitskräften beruhen, kann die Übernahme **eines zahlenmäßig und fachlich großen Teils des Personals**, das von seinem Vorgänger speziell für die Erbringung der betreffenden Dienstleistungen eingesetzt wurde, durch den neuen Arbeitgeber zur Wahrung der Identität der Einheit (und damit zu einem Übergang der Arbeitsbedingungen) führen. **Im Anhang finden Sie weitere Informationen zur Rechtsprechung.**

# KAPITEL 2:

## Verbesserung der Arbeitnehmerrechte auf allen Ebenen: ein strategischer Ansatz



Bedauerlicherweise werden die Rechtsvorschriften zum Betriebsübergang von Land zu Land unterschiedlich angewandt. Dafür gibt es mehrere mögliche Gründe: ein Mangel an Tarifverträgen, nationale Gerichtsentscheidungen, die der europäischen Rechtsprechung widersprechen, ein geringer Schutz der Arbeitnehmer durch die EU-Mitgliedstaaten, der durch die EU-Richtlinie zu bestimmten Themen erlaubt ist, usw.

Diese Gründe sind jedoch keine Rechtfertigung für Unterschiede in den Bedingungen, mit denen die Arbeitnehmer konfrontiert sind. Im Gegenteil sollten Arbeitnehmer unabhängig vom Land, in dem sie arbeiten, ähnliche Rechte haben. Um die Rechte der Arbeitnehmer in Ländern zu stärken, in denen dies notwendig ist, haben Gewerkschaftsorganisationen mehrere Möglichkeiten:

- **Interessengruppen ermitteln und Einfluss nehmen:** Die Gewerkschaften sollten herausfinden, wo die Interessengruppen stehen und wie sie deren Unterstützung bekommen können.
- **Planen Sie eine Reihe von Aktivitäten** auf der Grundlage von Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen und entwerfen Sie einen Zeitplan: Die verschiedenen Wege, die im folgenden Sitava-Beispiel aufgeführt sind, zeigen, wie man neue Mitglieder gewinnen und gleichzeitig ihre Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbessern kann.
- **Nutzen Sie die Ergebnisse des sozialen Dialogs** auf europäischer und nationaler Ebene. In mehreren Sektoren, vor allem dort, wo ein harter Wettbewerb herrscht, sind einige Arbeitgeberverbände oder Unternehmen in einen Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern eingetreten, um Übernahmen zu erleichtern. Im Interesse sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer können faire Lösungen gefunden werden, um unnötige Spannungen am Arbeitsplatz zu vermeiden.
- **Verwenden Sie Vorlagen vor der tatsächlichen Übertragung:** Die Gewerkschaften müssen über konkrete Instrumente verfügen, um sicherzustellen, dass eine Übertragung in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung und den Tarifverträgen durchgeführt wird.

# a)

## Ermittlung von Interessengruppen und möglichen Hebeln

Die Kartierung der Interessengruppen ist eine bewährte Methode, um festzustellen, wo eine Gewerkschaft steht. Wir empfehlen die folgende 3-Phasen-Aktivität, um die Interessengruppen zu erfassen und zu entscheiden, welche Maßnahmen am besten geeignet sind, um die einzelnen Interessengruppen anzusprechen.

### WERKZEUG: Die Kartierung

Dies ist eine effektive Methode, die bereits in mehreren Gewerkschaftstreffen eingesetzt wurde und in allen Ländern anwendbar ist:

### Nationale Gruppenarbeit Phase 1

Die Teilnehmer werden je nach Anzahl und Profil in Arbeitsgruppen eingeteilt. Jede Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, Verbündete und Gegner auf nationaler Ebene zu identifizieren, sollten sie versuchen, die Rechtsvorschriften zum Betriebsübergang durch sozialen Dialog zu stärken, Übergangsrechte in ihren Tarifvertrag aufzunehmen oder Arbeitskampfmaßnahmen zu diesem Thema zu ergreifen.

#### Öffentliche Entscheidungsgremien/Vertreter/gewählte Beamte

- EU-Ebene
- Nationale Ebene (Wer sind die Entscheidungsträger in Ihrer Regierung?)
- Regionale und lokale Ebene

#### Organisierte Oppositionsformationen

- Anwälte, Anwaltskanzleien
- PR-Firmen
- Unternehmen (KMU, große Arbeitgeber, MNU) - welche Unternehmen halten sich nicht an die Gesetze? Mit welchen gibt es immer wieder Streit?
- Unternehmens-, Arbeitgeber- und Branchenverbände (wer kontrolliert den Arbeitgeberverband?)
- Kunden

### Potenzielle Verbündete

- Gemeinschaftliche Organisationen
- NRO
- Andere Gewerkschaften
- Kirchen und Moscheen

### Andere organisierte Kräfte

- Nachrichten und Medien
- Kunden (gibt es ein bestimmtes Kundensegment, in dem es schwieriger ist als anderswo?)

### Aktuelle politische Kämpfe

- Welche Abstimmungen/Wer hat wie abgestimmt/Stimmen (Null-Stunden-Verträge, kurzfristige Verträge)
- Ermitteln Sie wichtige politische Termine in den kommenden 2-4 Jahren.
- Wann sind Ihre Tarifverhandlungen? Wann finden Ihre Betriebsratswahlen statt?

## Nationale Gruppenarbeit Phase 2

Jede Arbeitsgruppe sollte Maßnahmen ermitteln, die sie auf nationaler und EU-Ebene in Bezug auf die folgenden vier Themen ergreifen kann. Mögliche Ideen sind unter jedem Thema aufgeführt. In diesen Sitzungen sollten wir versuchen, die Teilnehmer dazu zu bewegen, sich auf verschiedene Aktivitäten einzulassen.

Die Teilnehmer sollten sich fragen, wie sie diese verschiedenen Aktivitäten zur Stärkung der Gewerkschaftsstrukturen nutzen können - **Stärken/schwächen sie die Gewerkschaftsstrukturen?**

### Sozialer Dialog

- Buy-In-Sitzungen für Arbeitgeber einrichten
- Nationale Veranstaltungen mit hochrangigen Arbeitgebern organisieren
- Das Thema in bipartiten und tripartiten Treffen zur Sprache bringen
- Wie können wir den Europäischen Betriebsrat in einem MNU wirksam einsetzen?
- Könnten wir zu einer Rahmenvereinbarung im sektoralen sozialen Dialog der EU übergehen?

### Rechtliche Maßnahmen:

- Gute Streitbeilegungsmechanismen in Betriebsvereinbarungen verankern, um deren Umsetzung zu stärken
- Treffen mit möglichen gewerkschaftlichen und nicht-gewerkschaftlichen Verbündeten einberufen, um zu besprechen, wie die Angelegenheit vor Gericht gewonnen werden kann
- Das Fallrecht nutzen
- Strategische Rechtsstreitigkeiten koordinieren

### Arbeitskampfmaßnahmen (Organisierung)

- Organisierungsschulungen mit Aktivisten durchführen
- Mögliche Ziele ermitteln
- Aufbau neuer Vertrauensleute-/Delegiertenstrukturen
- Neue Mitglieder werben
- Neue Führungskräfte fördern

### EU-Lobbyarbeit

- Organisieren Sie eine EU-Veranstaltung: z. B. den Tag der Reiningungskräfte des Parlaments
- Kontaktaufnahme mit europäischen Arbeitgeberverbänden
- Nutzen Sie das RETAIN-Projekt (siehe unten)
- Holen Sie die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema Betriebsübergang ein
- Betriebsübergänge in die überarbeitete Vergaberichtlinie aufnehmen

## Nationale Gruppenarbeitsphase 3

In dieser Gruppenarbeitsphase diskutieren wir, welche Ressourcen Gewerkschaften benötigen, um in allen Bereichen effektiv zu sein:

- > Organisatoren
- > Mitglieder
- > Führungskräfte am Arbeitsplatz
- > Weitere Forschung
- > Juristen/Rechtsanwälte
- > Unterstützung durch Politiker
- > Usw.

Wir schließen mit einer Diskussion darüber, welche Unterstützung der Europäische Gewerkschaftsbund den Mitgliedsorganisationen bieten kann.

## Wie stellen Sie die oben genannten Informationen zusammen?

Bitte verwenden Sie die folgende Tabelle, um Ihre Ergebnisse zusammenzufassen:

Nennen Sie Maßnahmen, die Ihre Gewerkschaft auf jeder Ebene ergreifen kann

	Unternehmens-/ lokale Ebene	Nationale Ebene	Europäische Ebene (EBR, Europäischer Ausschuss für den sozialen Dialog, EU-Institutionen,...)
Sozialer Dialog			
Rechtliche Maßnahmen:			
Arbeitskampfmaßnahmen			
EU-Lobbying und Kampagnenarbeit			

Identifizieren Sie die Strukturen und die notwendigen Maßnahmen, um die Opposition entweder zu neutralisieren oder für sich zu gewinnen

	Struktur	Maßnahme
Lokale Ebene		
Nationale Ebene		
Europäische Ebene		
Globale Ebene		



b)

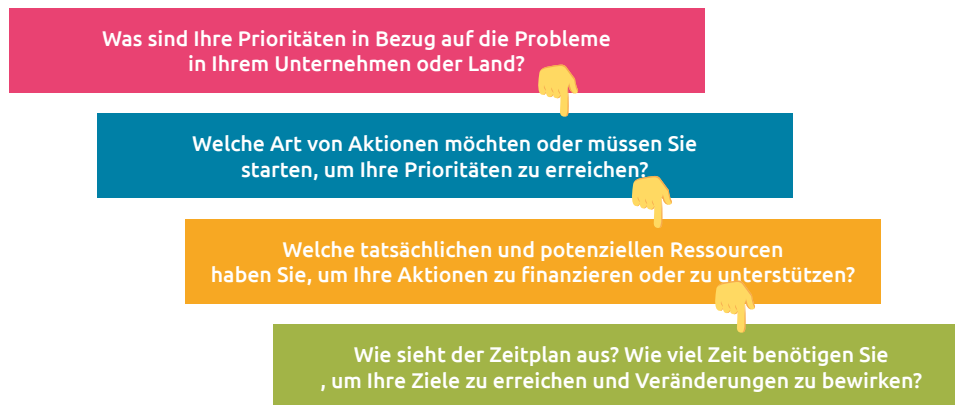
## Planen Sie Aktivitäten auf der Grundlage Ihrer Prioritäten, Aktivitäten, Ressourcen und entwerfen Sie einen Zeitplan

Was auch immer Ihre gewerkschaftlichen Ziele sind, eine gute Strategie ist entscheidend für den Erfolg. Es ist wichtig, sehr selektiv vorzugehen, um Pläne zu vermeiden, die nicht realistisch sind.

### WERKZEUG: Der Fahrplan

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, um Ihre eigenen Fahrplan-Aktivitäten zu erstellen.

Diese Übung ist ein Prozess, bei dem jeder Schritt befolgt werden muss:



### SCHRITT 1: Bestimmen Sie die Prioritäten des Fahrplans

Bitte wählen Sie NUR 2 Themen aus, die Sie entsprechend Ihrem persönlichen Profil und Ihrer Situation als vorrangig betrachten:

Prioritätsnummer angeben: bitte nur 1 oder 2 wählen	Ich bin Arbeitnehmervertreter /Gewerkschaftsvertreter auf Unternehmensebene	Prioritätsnummer angeben: bitte nur 1 oder 2 wählen	Ich bin Vertreter eines nationalen Gewerkschaftsverbands/einer Organisation
	<b>Meine Priorität ist:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mehr Zeit für Unterrichtung und Anhörung vor einer Übertragung zu haben</li> <li>2. Meine Arbeitsbedingungen oder meinen Arbeitsplatz im Falle einer Übertragung besser zu schützen</li> <li>3. Mein Mandat als Arbeitnehmervertreter zu schützen</li> <li>4. Eine Übertragung ablehnen zu können</li> <li>5. Die Mitgliedschaft der Gewerkschaft zu erhöhen (Organisieren), um Macht im Betrieb zu gewinnen</li> <li>6. Vor Gericht zu gehen</li> <li>7. Sonstiges:</li> </ol>		<b>Meine Priorität ist:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einen Tarifvertrag auf Sektor- oder Unternehmensebene auszuhandeln oder neu zu verhandeln</li> <li>2. Vor Gericht gehen</li> <li>3. Die europäische oder nationale Gesetzgebung zu ändern</li> <li>4. Die Mitgliedschaft der Gewerkschaft zu erhöhen (Organisieren), um Macht im Betrieb zu gewinnen</li> <li>5. Sonstiges:</li> </ol>

**SCHRITT 2:** Erläutern Sie die wichtigsten Maßnahmen, die Sie im Laufe des Jahres durchführen wollen (z. B. ein Treffen organisieren, ein Netzwerk aufbauen, sich mit den Arbeitnehmern treffen, sich mit der Geschäftsführung treffen, einen Anwalt beauftragen, eine Medienkampagne starten, ...):

➔ Maßnahme 1:

➔ Maßnahme 2:

➔ Maßnahme 3:

➔ Maßnahme 4:

**SCHRITT 3:** Ermitteln Sie die wichtigsten Ressourcen, die für die Durchführung Ihrer Aktionen benötigt werden (z. B.: Unterstützung durch ETUF und Syndex, finanzielle Unterstützung, IT-Kommunikationsbedarf, Unterstützung durch Ihre Gewerkschaft, Budget der Geschäftsleitung, Übersetzung, ...)

✓ Ressource 1:

✓ Ressource 2:

✓ Ressource3:

✓ Ressource 4

## SCHRITT 4: Zeitplan

Bitte füllen Sie die folgende Tabelle mit den Angaben aus den Punkten 1 bis 3 aus. Hinweis: Das Ziel ist es, Ihren eigenen Zeitplan zu erstellen, und zwar auf realistische Art und Weise.

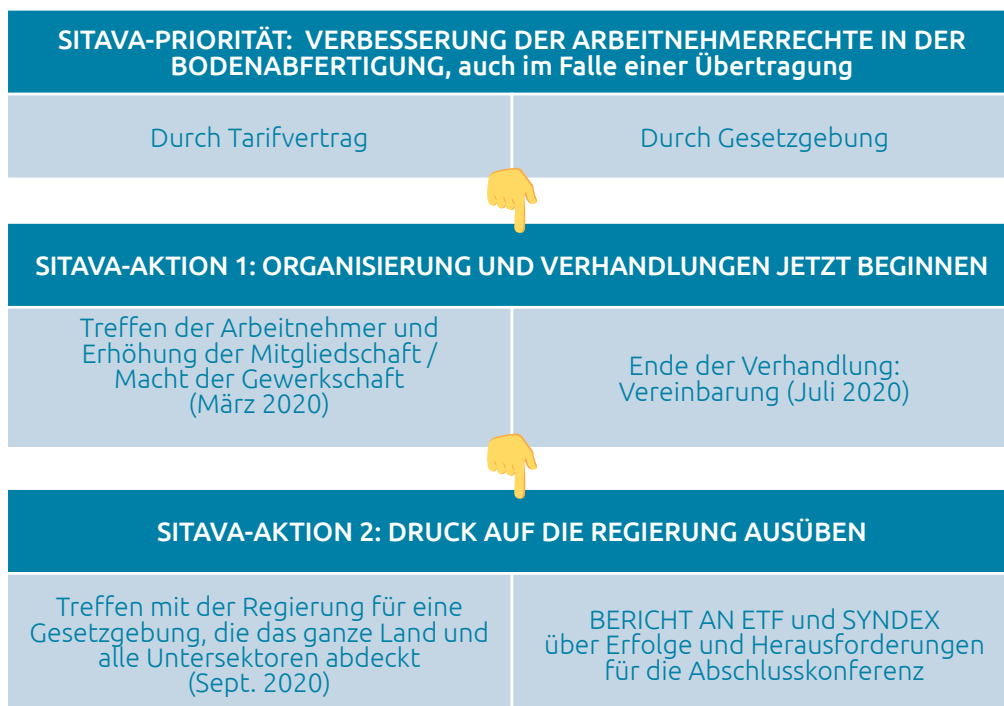
Monat	Priorität	Maßnahme	Benötigte Ressourcen
JANUAR			
FEBRUAR			
MÄRZ			
APRIL			
MAI			
JUNI			
JULI			
AUGUST			
SEPTEMBER			
OKTOBER			
NOVEMBER			
DEZEMBER			

## Ein Beispiel gewerkschaftlicher Strategie:

### Die SITAVA-Strategie

Im Jahr 2020 startete die portugiesische Transportgewerkschaft Sitava eine wirksame Kampagne zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte in der Bodenabfertigungsbranche, einem Sektor, der seit der Verabschiedung von Gesetzen im Jahr 1996 auf europäischer Ebene und seit kurzem auch in Portugal für den Wettbewerb geöffnet ist.

Um die Bedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern und insbesondere die Probleme im Zusammenhang mit der Übertragung von Arbeitsverträgen zwischen Anbietern anzugehen, beschloss Sitava, sowohl auf gesetzliche Verbesserungen als auch auf die Annahme eines Tarifvertrags mit den Arbeitgebern zu drängen. Der erste Schritt bestand darin, kollektive Maßnahmen an den Flughäfen zu organisieren, um die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zu erhöhen. Dies half, den Druck während der Verhandlungen zu verstärken. Nach der Unterzeichnung des Tarifvertrags beschloss die Gewerkschaft, sich an die Regierung zu wenden und gesetzliche Verbesserungen zu fordern, um die Abdeckung des gesamten Sektors im ganzen Land sicherzustellen.





## Beispiele für den sozialen Dialog auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene

### Sozialer Dialog in EBR und multinationalen Unternehmen:

#### Die gemeinsame Erklärung von ISS und UNI zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Falle von Betriebsübergängen

Ein Europäischer Betriebsrat (EBR) ist ein geeignetes Instrument, um einen globalen Überblick über die Politik Ihres Unternehmens zu gewinnen. Dank der EBR können Arbeitnehmervertreter nationale Praktiken vergleichen und Bedenken über unausgewogene Unternehmenspolitiken gegenüber der Unternehmensleitung äußern.

EBR ersetzen Betriebsräte oder nationale Gewerkschaftsorganisationen nicht, sondern ergänzen sie. Der EBR ist jedoch nicht in der Lage, Tarifverträge auszuhandeln, während ein europäischer oder internationaler Gewerkschaftsverband dies mit Hilfe der vom EBR bereitgestellten Informationen tun kann.

Eine Möglichkeit, die am Beispiel von UNI Europa (s.u.) aufgezeigt wird, besteht darin, einen Rahmen für Umstrukturierungsmaßnahmen zu schaffen, um sicherzustellen, dass sich die Personalabteilungen in den verschiedenen beteiligten Ländern fair verhalten.

#### ISS und UNI Global Union vereinbaren gemeinsame Erklärung zur Sicherung von Arbeitsplätzen

In einer gemeinsamen Erklärung mit UNI Global Union versicherte der Immobiliendienstleistungsriese ISS, dass im Rahmen seines globalen Veräußerungsplans, von dem 100.000 Beschäftigte in 13 Ländern betroffen sein werden, keine Entlassungen oder betriebsbedingte Kündigungen geplant sind.

Die Länder, aus denen sich ISS zurückziehen will, sind Thailand, Philippinen, Malaysia, Brunei, Brasilien, Chile, Israel, Estland, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, Slowenien und Rumänien.

In der gemeinsamen Erklärung mit UNI stimmte ISS Folgendem zu:

- die Richtlinie 2001/23/EG zur Übertragung von Unternehmen in den betroffenen EU-Ländern sowie die einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften in allen 13 Ländern anzuwenden.
- dass ISS in Ländern, in denen keine solche Regelung anwendbar ist, versuchen würde, die Verträge zusammen mit der eingesetzten Belegschaft zu übertragen, was bedeutet, dass die derzeitige Belegschaft die Möglichkeit erhält, auf den neuen Eigentümer des Unternehmens oder Betriebs zu wechseln.
- dass im Zusammenhang mit dem Veräußerungsplan keine Entlassungen oder betriebsbedingten Kündigungen geplant seien.

Der Leiter von UNI Wartungs- und Sicherheitsdienste Eddy Stam sagte: „Wir reden hier über die Lebensgrundlage von 100.000 Arbeitern, mehr als ein Fünftel der Belegschaft von ISS. UNI freut sich über diese schriftliche Rückversicherung und wir werden sie zur Verantwortung ziehen.“

### Unterrichtung und Anhörung

Als Folgemaßnahme zu diesem Projekt hat UNI Europa auch das Projekt „*RETAIN: Personalfluktuation und Mitarbeiterbindung in der Gebäudereinigung, im privaten Sicherheitsdienst und in der Langzeitpflege bekämpfen*“ entwickelt. Im Rahmen des Projekts untersuchen UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen, wie Gewerkschaften und multinationale Unternehmen zusammenarbeiten können, um ein höheres Maß an Mitarbeiterbindung und eine geringere Fluktuation zu gewährleisten.

Es ist zu erwarten, dass ein EBR über die Politik des multinationalen Unternehmens in Bezug auf die Vergabe von Unteraufträgen informiert und angehört wird. In ähnlicher Weise könnte ein EBR von der Unternehmensleitung Informationen über Ausschreibungsprozesse und -richtlinien anfordern, in Übereinstimmung mit den Regeln zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses und wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf dem Spiel steht.



## Der sektorale soziale Dialog auf europäischer Ebene

Der europäische sektorale soziale Dialog ist ein wichtiges Instrument für die Behandlung von Fragen im Zusammenhang mit der Übertragung von Arbeitsverträgen zwischen Dienstleistern. In der Tat ist dieses Thema, wie der EuGH erklärt hat, eine sektorale Angelegenheit - und der sektorale soziale Dialog kann alle EU-Länder umfassen. UNI Europa hat beispielsweise vereinbart, dieses Thema mit dem europäischen Arbeitgeberverband für die Reinigungsbranche und private Sicherheitsdienste zu erörtern und es in das jeweilige neue gemeinsame Jahresarbeitsprogramm aufzunehmen.

### **Soziale Aspekte und Schutz des Personals bei Ausschreibungen von öffentlichen Schienenverkehrsdiensten und bei einem Wechsel des Bahnbetreibers (gemeinsame Stellungnahme von ETF und CER):**

„Obwohl die europäischen Sozialpartner unterschiedliche Ansichten über die Notwendigkeit einer weiteren Liberalisierung und Marktöffnung haben, sind sie sich einig, dass die Folgen des Wettbewerbs die Arbeitsbedingungen des Personals, das Dienstleistungen erbringt, nicht dadurch beeinträchtigen sollten, dass auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene verbindliche Sozialstandards und/oder die obligatorische Übernahme des Personals im Falle eines Betreiberwechsels vorgeschrieben werden.“

## EFFAT Das Beispiel der vertraglichen Catering-Dienste

Im Sektor der vertraglichen Catering-Dienste ist das Thema Personalübernahme schon lange auf der Tagesordnung. Die europäischen Sozialpartner diskutieren seit 1999 darüber, wobei ab 2014 konkretere Aktivitäten unternommen wurden. EFFAT hat den sozialen Dialog als wesentliches Instrument für den Fortschritt und für eine möglichst breite Abdeckung des Sektors favorisiert. Nach einer Umfrage zum Stand der Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG im Jahr 2015 verabschiedeten die Sozialpartner 2017 Empfehlungen zur Förderung der Informationsübermittlung zwischen Veräußerer und Erwerber im Hinblick auf den Schutz von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen. Die Sozialpartner haben auch dafür gesorgt, dass sie im Vorfeld von Übertragungen tätig werden und sich auf den Auswahlprozess der Catering-Dienste konzentrieren.

Am 21. November 2017 haben FoodServiceEurope und EFFAT eine Empfehlung zur Weitergabe von Informationen zwischen Arbeitgebern im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang verabschiedet.

Im Bewusstsein der Tatsache, dass die Richtlinie von 2001 die EU-Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, diesbezügliche Rechtsvorschriften zu erlassen (siehe Artikel 3.2 der Richtlinie 2001/23/EG), halten es die Sozialpartner für äußerst wichtig, sicherzustellen, dass der neue Auftragnehmer über alle relevanten Informationen über die übernommenen Arbeitnehmer verfügt. Dafür gibt es mehrere Gründe, unter anderem:

- dass die Arbeitnehmer nicht benachteiligt und ihre Rechte besser gewahrt werden
- dass es dem neuen Betreiber ermöglicht, den Vertrag unter guten Bedingungen zu erfüllen.

Darüber hinaus betonen die Sozialpartner die Notwendigkeit einer effizienten und rechtzeitigen Informationsübermittlung zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber. Die Informationen sollten „rechtzeitig“ und so schnell wie möglich nach der formellen Entscheidung über die Übertragung vermittelt werden, d. h. bevor die Übertragung durchgeführt wird.

Die Sozialpartner empfehlen außerdem nachdrücklich, dass dieser Prozess des Informationsaustauschs zwischen den Arbeitgebern auch die Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer einschließen sollte, „um deren Fähigkeit zu erhalten, in voller Kenntnis der Sachlage einzugreifen“.

Schließlich listen die Empfehlungen (nicht abschließend) die zu übermittelnden Informationen auf: Informationen über jeden Arbeitnehmer, die Merkmale seines Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag, Betriebszugehörigkeit, Funktionen, Arbeitszeit, ...), Löhne und Lohnnebenleistungen, ärztliche Untersuchungen, soweit gesetzlich zulässig, sowie über geltende Tarifverträge und Sozialversicherungszahlungen.

Die Sozialpartner erkennen jedoch an, dass ihre Empfehlungen im Rahmen der nationalen gesetzlichen Bestimmungen (einschließlich Überlegungen zum Datenschutz/Privatsphäre) angewendet werden sollten.

## Vorgelagerte Maßnahmen: Beeinflussung von Ausschreibungen durch „bestes Preis-Leistungs-Verhältnis“

Ein weiteres Beispiel für einen erfolgreichen europäischen sektoralen sozialen Dialog ist die Einführung von Instrumenten, die im Vorfeld eines jeden Übertragungsprozesses eingesetzt werden können. In Anlehnung an einen Ansatz, der in anderen Sektoren (z. B. Textil-, Reinigungs- und Sicherheitsbranche) Anfang der 2000er Jahre verfolgt wurde, haben die europäischen Sozialpartner der Catering-Dienstleister einen Leitfaden herausgegeben mit dem Titel *„Wahl des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses bei der Auftragsvergabe von Lebensmitteldienstleistungen: ein Leitfaden für öffentliche und private Kundenorganisationen“*.

Dieser Leitfaden erinnert Dienstleistungseinkäufer wie Schulen, Krankenhäuser und Unternehmen daran, dass die Einhaltung von Arbeitsrecht und Tarifverträgen ein grundlegendes Kriterium ist, das sie in ihren Ausschreibungen berücksichtigen müssen. Dem Leitfaden zufolge sollten Ausschreibungen die Einhaltung der jeweiligen nationalen Gesetzgebung und der Tarifverträge zur Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG erfordern.

## Der sektorale soziale Dialog auf nationaler Ebene

Tarifverhandlungen sind wahrscheinlich das effektivste Instrument zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes als Ergänzung zur europäischen Richtlinie von 2001. Sie sind der bestmögliche Weg, um die Gesetzgebung mit den Realitäten am Arbeitsplatz in Einklang zu bringen. Tarifverhandlungen hängen jedoch von der Repräsentativität der Sozialpartner ab, die in einigen Sektoren und Ländern schwach ausgeprägt sein kann.

In vielen Tarifverträgen sind die Bedingungen für einen Betriebsübergang (z. B. ist eine Änderung der geografischen Lage des Arbeitsplatzes akzeptabel und inwieweit kann sie eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen darstellen, was wiederum eine Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber impliziert) und die von einem Arbeitgeber auf einen anderen übertragbaren Rechte detailliert festgelegt. Ein Tarifvertrag kann z. B. die Kontinuität der Besoldungsgruppe eines Vorgesetzten ausschließen oder im Gegenteil den Schutz der Arbeitnehmer stärken, indem er Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ausschließt (Belgien, Industriereinigungssektor).

## Das spanische Beispiel: Im Sektor der Bodenabfertigung einigten sich die spanischen Sozialpartner auf die Annahme zusätzlicher Kriterien, um festzustellen, ob ein Wechsel des Zulieferers eine Übertragung von Arbeitsverträgen und Arbeitsbedingungen beinhaltet.

**In Spanien enthält der Tarifvertrag für den Bodenabfertigungssektor einen genauen Mechanismus zur Identifizierung der Arbeitnehmer, deren Vertrag übertragen wird:**

- Kapitel XI des Tarifvertrags bezieht sich auf Übertragungen („subrogación“) und sieht Folgendes vor: „Für die Bestimmung des Prozentsatzes des übertragenen Geschäfts wird die Anzahl der zu übertragenden Flugzeuge, geteilt durch die Gesamtzahl der vom übertragenden Betreiber gewarteten Flugzeuge, jeweils über einen Tätigkeitszeitraum von zwölf Monaten oder, falls dieser weniger als zwölf Monate beträgt, in Bezug auf die tatsächlich betriebene Zeit berücksichtigt. Die Berechnung der Anzahl der Flugzeuge erfolgt auf der Grundlage der letzten gewichteten Tabelle der von der AENA veröffentlichten „Höchstsätze der Bodenabfertigungsagenten für Vorfelddienste“ (Art. 63). „Für Verlade- und Postdienste wird die gleiche Methode angewandt, wobei jedoch das Kilogramm der Waren und der Post als Referenz genommen wird“ (Art. 64).
- „(...) Bei der Bestimmung des Prozentsatzes des verlorenen Geschäfts wird dieser Prozentsatz in Übereinstimmung mit den vorangegangenen Abschnitten pro Vertragsart und anschließend pro Arbeitsplatzkategorie angewandt, basierend auf dem vorhandenen Personal, das an der Tätigkeit am Arbeitsplatz des betroffenen Unternehmens beteiligt ist, einschließlich des anteiligen Teils seiner Struktur, zu dem Zeitpunkt, an dem dieses Unternehmen ordnungsgemäß über die Änderung des Dienstes gemäß den hier festgelegten Anforderungen informiert wird. Die Anwendung der oben genannten Kriterien bestimmt die Anzahl der zu übernehmenden Arbeitnehmer, sofern diese zustimmen, wobei Bruchteile über 0,5 und Dezimalbruchteile unter 0,5 aufgerundet werden.

<sup>1</sup> UNI Europa / EFCI Leitfaden für Reinigungsdienste: <http://www.cleaningbestvalue.eu/the-guide.html>

UNI Europa / CoESS Leitfaden für Sicherheitsdienstleistungen: <http://www.securebestvalue.org>

Leitfaden für die Vertragsgastronomie: [https://contract-catering-guide.org/wp-content/uploads/2019/09/Catering-Services\\_Best-Value-Guide\\_EN\\_Web.pdf](https://contract-catering-guide.org/wp-content/uploads/2019/09/Catering-Services_Best-Value-Guide_EN_Web.pdf)

# KAPITEL 3:

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen



# a)

## Auseinandersetzung mit dem Stand der Dinge

Zweck dieser Broschüre ist es, das Verständnis für das geltende Recht zum Schutz von Arbeitnehmern des privaten und öffentlichen Sektors im Falle eines Wechsels des Dienstleisters durch einen Kunden oder im Falle des Outsourcings oder Insourcings der Dienstleistungserbringung zu fördern. Für ein detaillierteres Verständnis der Problematik und der Handlungsmöglichkeiten kann es notwendig sein, den **Anhang** zu lesen, der sektorale Berichte und Rechtsprechung enthält, die im Rahmen des Projekts „Einfluss der Arbeitnehmer/innen auf Outsourcing, Ausschreibungsverfahren und Übertragung von Arbeitsverträgen: achten Sie auf die Ungleichheiten!“ veröffentlicht wurden.

**Diese Berichte und insbesondere die Befragungen der Gewerkschaftsvertreter kommen zu dem Schluss, dass:**

- 1) **Die am besten geschützten Arbeitnehmer sind diejenigen, die von spezifischen Branchentarifverträgen über die Übernahme von Mitarbeitern zwischen Anbietern profitieren.** Arbeitgeber, die sich weigern, in Verhandlungen mit Gewerkschaftsorganisationen einzutreten, sollten ihre Position im Hinblick auf die Förderung einer fairen Entwicklung des Sektors und die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen zwischen den Arbeitgebern überprüfen. Weiche Regulierungsinstrumente, wie z. B. gemeinsame Erklärungen und Best-Value-Leitfäden, haben eine positive Wirkung und sollten von beiden Seiten der Branche angenommen und gefördert werden.
- 2) **Die nationalen Umsetzungen durch die Mitgliedstaaten sind mangelhaft:** Die im Jahr 2001 überarbeitete europäische Gesetzgebung ist notwendig; sie bietet den Arbeitnehmern Schutz für mindestens ein Jahr. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat jedoch nur minimale Umsetzungen vorgenommen, die die Rechte der Arbeitnehmer kaum stärken. Das nationale Recht bietet somit keinen zufriedenstellenden Schutz. Die Mitgliedstaaten sollten die in ihrem jeweiligen Land geltende Rechtsvorschriften überprüfen und sektorale Lösungen fördern, unter anderem durch einen möglichst effektiven sozialen Dialog.
- 3) **Es ist möglich, die aktuelle europäische Gesetzgebung zu erweitern:** Wie die PSO-Verordnung im Verkehrssektor zeigt, die die Möglichkeit der Anwendung der Richtlinie 2001/23/EG erweitert, ist es möglich, die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern zu garantieren, die nicht formell durch die Richtlinie geschützt sind. In der Praxis wird diese Erweiterung jedoch in den allermeisten Fällen von den Mitgliedsstaaten nicht genutzt.
- 4) **Der Gang zum Gericht kann nicht die einzige Lösung sein:** Die Rechtsprechung des EuGH liefert eine Reihe von Kriterien dafür, ob der Schutz der Arbeitnehmer gegen den Verlust des Arbeitsplatzes und die Infragestellung der Arbeitsbedingungen zwischen zwei Arbeitgebern aktiviert werden kann. Dieser Ansatz wird jedoch durch mindestens vier Faktoren eingeschränkt:
  - a. Manche Anwälte sind mit der europäischen Rechtsprechung nicht vertraut. Dies führt zu zahlreichen Vorfragen und damit zu einer Verlängerung der Verfahren zum Nachteil derjenigen, deren Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen. In manchen Fällen kann es sogar zu schlechten Gerichtsentscheidungen führen. Gewerkschaftsanwälte sollten auch mehr Fälle vor Gericht bringen, um die Rechte der Arbeitnehmer bei Übertragungen durchzusetzen.
  - b. Der Rückgriff auf ein Gerichtsurteil ist nicht immer eine zufriedenstellende Lösung, da es den Arbeitnehmer als Kläger positioniert und ihm damit die Beweislast aufbürdet. Der Arbeitnehmer verfügt jedoch nicht unbedingt über die notwendigen Informationen von dem/den Arbeitgeber(n), um seinen Fall zu argumentieren.
  - c. Die lange Geschichte der Rechtsprechung und die Anzahl der Fälle zeigen, dass die aktuelle Gesetzgebung vage ist und Schlupflöcher enthält. Darüber hinaus bietet sie nur unzureichenden Schutz, so dass die Opfer in vielen Fällen gezwungen sind, die Auslegung durch ein Gericht zu beantragen.
  - d. Andere Lösungen könnten durch europäische und nationale Gesetzgebung gefördert werden: In mehreren Ländern haben die nationalen Sozialpartner in Tarifverträgen gemeinsame Schlichtungs- und/oder Schiedsverfahren eingerichtet, die zu zufriedenstellenden und schnellen Ergebnissen führen.
- 5) **Der europäische soziale Dialog ist relevant:** Unter Berücksichtigung sowohl der guten Ergebnisse der europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog als auch der Rechtsprechung des EuGH, die sich auf sektorale Besonderheiten stützt (in Bezug auf die Liste der Kriterien, die zur Ermittlung von Übertragungsfällen, die den Schutz der Arbeitnehmer betreffen, herangezogen werden), könnten europäische sektorale Rahmenvereinbarungen über die Übernahme von Mitarbeitern zweifellos den Schutz der Arbeitnehmer erheblich verbessern und gleichzeitig gerechtere Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen schaffen.



## Ist eine Überarbeitung der Richtlinie 2001/23/EG erforderlich?

Obwohl die europäische Richtlinie von 2001 in ihrer Präambel feststellt, dass „in den Mitgliedstaaten noch Unterschiede hinsichtlich des Umfangs des Schutzes der Arbeitnehmer in dieser Hinsicht bestehen und diese Unterschiede verringert werden sollten“ (Erwägungsgrund 4), stellt der EuGH in der Rechtssache Telecom Italia (C-458/12) fest, dass die Richtlinie „*nicht darauf abzielt, ein einheitliches Schutzniveau für Arbeitnehmer in der EU zu schaffen*“, sondern vielmehr sicherstellen soll, dass der Arbeitnehmer bei dem neuen Arbeitgeber das gleiche Schutzniveau genießt, das er nach den Vorschriften des betreffenden Mitgliedstaats bei seinem vorherigen Arbeitgeber hatte.

In ihrem zweijährigen Projekt „Einfluss der Arbeitnehmer/innen auf Outsourcing, Ausschreibungsverfahren und Übertragung von Arbeitsverträgen: achten Sie auf die Ungleichheiten!“ (2020 - 2021) haben EFFAT, EGÖD, ETF und UNI Europa mit Unterstützung von Syndex wichtige Unterschiede zwischen den Ländern bei der Auslegung der Gesetze durch die nationalen Gerichte und den Auswirkungen von Tarifverträgen festgestellt.

**Die europäische Gesetzgebung ist insofern schwach, als dass viele „kann“-Artikel die Tür für eine Umsetzung auf niedrigem Niveau durch die Mitgliedsstaaten öffnen:**

- Die Mitgliedstaaten **können** **vorsehen, dass der Veräußerer und der Erwerber ab dem Zeitpunkt des Übergangs gesamtschuldnerisch haften (Art. 3.1):** Die gesamtschuldnerische Haftung ist ein wichtiges Thema nicht nur im Hinblick auf die Beschäftigung, sondern auch auf die Sozialversicherungsbeiträge, die sich auf die Rechte der Arbeitnehmer und die Sozialleistungen auswirken. Gleichzeitig haben Unterschiede zwischen den Ländern in dieser Frage einen Einfluss auf den Wettbewerb zwischen den Anbietern im Binnenmarkt, insbesondere wenn die Anbieter grenzüberschreitend tätig sind.
- Die Mitgliedstaaten **können** **geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass der Veräußerer den Erwerber über alle Rechte und Pflichten unterrichtet, die auf den Erwerber übergehen (Art. 3.2):** Diese Information ist von großer Bedeutung und sollte zwingend vorgeschrieben werden, um den Übergang der Arbeitsverträge und der Mandate der Arbeitnehmervertreter zu gewährleisten. Darüber hinaus kann die Dokumentation als Input für Unterrichts- und Anhörungsverfahren in Unternehmen dienen, in denen es einen Betriebsrat und/oder eine Gewerkschaft gibt.
- Die Mitgliedstaaten **können** **die Frist für die Einhaltung der (..) Bedingungen mit der Maßgabe begrenzen, dass sie nicht weniger als ein Jahr betragen darf (Art. 3.3):** Fast alle Länder in der EU haben einen minimalistischen Ansatz von einem Jahr gewählt.
- Die Mitgliedsstaaten **können** **vorsehen, dass der Schutz nicht für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern gilt, die nicht unter die Rechtsvorschriften oder die Praxis der Mitgliedstaaten in Bezug auf den Kündigungsschutz fallen. Art. 4**
- Ein EU-Mitgliedstaat **kann** **vorsehen, dass Liquidationen im Rahmen von Konkursverfahren von der Richtlinie erfasst werden; andernfalls findet sie keine Anwendung.** Wenn ein EU-Mitgliedstaat beschließt, dass die Richtlinie in diesem Zusammenhang Anwendung findet, kann der EU-Mitgliedstaat den Schutz der Arbeitnehmer abschwächen, wenn (i) die Schulden (unbezahlte Löhne und Abfindungen) der Arbeitnehmer durch nationales Recht geschützt sind oder (ii) Änderungen der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und dem neuen Arbeitgeber vereinbart werden können, sofern diese dazu dienen, die Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern, indem sie den Fortbestand des Unternehmens gewährleisten (Artikel 3 der Richtlinie).



Die Vergabe von Unteraufträgen hat in den letzten zwei Jahrzehnten ein unerwartetes Ausmaß angenommen, sehr oft auf Kosten der Rechte und Arbeitsplätze der Arbeitnehmer. **EFFAT, EGÖD, ETF und UNI Europa werden sich mit der Europäischen Kommission zusammensetzen und sie auffordern, die in dieser Broschüre vorgestellten Punkte zu analysieren und eine Debatte über die Revision der Richtlinie 2001/23/EG einzuleiten. In dieser Hinsicht bitten wir um eine sofortige aktualisierte Folgenabschätzung der europäischen Richtlinie 2001/23/EG, die den europäischen Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog helfen wird, dieses Thema auf effiziente Weise zu behandeln.**



Diese Broschüre wurde im Jahr 2021 von Syndex Europe & International erstellt und von ETF, EFFAT, EGÖD und UNI Europa mit finanzieller Unterstützung der EU-Institutionen in Auftrag gegeben.

Dieses Werk unterliegt dem Urheberrecht. Alle Rechte vorbehalten für Syndex, ETF, EFFAT, EGÖD und UNI Europa. Syndex, ETF, EFFAT, EGÖD und UNI Europa gehen davon aus, dass die Ratschläge und Informationen in dieser Publikation zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wahr und korrekt sind. Sie übernehmen keine Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, in Bezug auf das hier enthaltene Material oder für etwaige Fehler oder Auslassungen.

Layout : gratgrat.be



Mit Unterstützung der  
Institutionen der Europäischen Union

**Syndex Europe & International:**

Bld du Roi Albert II, nr5  
1210 Brüssel  
BELGIEN