

## Entwurf einer Outsourcing-Checkliste

- **Vom Outsourcing ausgeschlossene Dienstleistungen** – eine Vereinbarung über Outsourcing könnte Dienstleistungen definieren, die der Arbeitgeber unter keinen Umständen ausgliedern darf.
- **Wiedereingliederung (Insourcing)** – eine Vereinbarung über Outsourcing sollte auch eine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers beinhalten, die ausgegliederten Dienstleistungen im Auge zu behalten und sie gegebenenfalls wieder inhouse erbringen zu lassen.
- **Qualifizierung und Weiterbildung** – der Arbeitgeber und die Gewerkschaften sollten regelmäßig über das Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot verhandeln, damit den MitarbeiterInnen immer die bestmöglichen Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Damit verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass eine Dienstleistung besser durch einen Fremdanbieter erbracht werden kann. Die Outsourcing Company (= Fremdanbieter) muss sich im Gegenzug dazu verpflichten, Dienstleistungen mit Personal zu erbringen, das sich auf dem gleichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsniveau befindet.
- **Verbesserung der Produktivität** – der Arbeitgeber und die Gewerkschaften sollten regelmäßig über Verbesserungen der Produktivität sprechen und erörtern, wie diese am besten mit Hilfe eines gut bezahlten und gut ausgebildeten Mitarbeiterstabes erbracht werden können. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass das Stammpersonal genauso gut oder besser in der Lage ist, Leistungen anzubieten, als eine potenziell in Frage kommende Outsourcingfirma.
- **Rechtzeitige Benachrichtigung** – der Arbeitgeber muss die Gewerkschaften rechtzeitig über Pläne zur Ausgliederung von Unternehmensleistungen in Kenntnis setzen.
- **Strategische Entscheidung** – der Arbeitgeber (ob Behörde, staatlicher Versorger oder privates Unternehmen) muss das Outsourcing als Teil seiner Gesamtstrategie darstellen können und nicht nur als kurzfristige kostensenkende Maßnahme.
- **Keine Entlassungen** – der Arbeitgeber muss garantieren, dass er keine Entlassungen vornimmt. Er verpflichtet sich zu umfassenden Konsultationen über den möglichen anderweitigen Einsatz von Personal, das im Zuge der Ausgliederung nicht an die Outsourcing-Firma transferiert wird.
- **Alternativen** – die Gewerkschaften müssen die Möglichkeit haben, Alternativvorschläge zu den Ausgliederungsplänen vorzulegen und zu erörtern. Es müssen ihnen die Möglichkeiten und der Zugang zu Informationen zur Verfügung gestellt werden, um dies leisten zu können.
- **Zeitplan** – falls die Gewerkschaften die strategische Begründung für die Ausgliederung anerkennen, muss der Arbeitgeber einem angemessenen Zeitrahmen für ausführliche Konsultationen und Verhandlungen über den Outsourcingprozess zustimmen.
- **Informationen** – der Arbeitgeber muss den Gewerkschaften alle Informationen über die potenziellen Outsourcingunternehmen zur Verfügung stellen, die zu einer Beurteilung dieser Unternehmen erforderlich sind.
- **Rechte beim Übergang** – zwar beinhaltet die Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche eine Reihe von Klauseln für den Schutz von Gewerkschafts- und Arbeitsrechten, jedoch nur in begrenztem Umfang. Ziel einer

Outsourcingvereinbarung muss deshalb sein, eventuell vorhandene Schlupflöcher zu schließen.

- **Gewerkschaftsrechte** – die Einstellung der potenziellen Outsourcingunternehmen gegenüber der Anerkennung von Gewerkschaftsrechten und Kollektivvereinbarungen muss zum frühestmöglichen Zeitpunkt geklärt werden. Die Gewerkschaften müssen das Recht haben, Outsourcingkandidaten abzulehnen, wenn diese eine entsprechende negative Einstellung an den Tag legen.
- **Löhne und Arbeitsbedingungen** – es sollten direkt danach ausführliche Verhandlungen über die Auswirkungen des Outsourcings auf Löhne und Arbeitsbedingungen, Altersversorgung sowie Qualifizierung, Weiterbildung und berufliches Weiterkommen geführt werden.
- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** – es müssen Arbeitsschutzverfahren definiert werden, die die Verantwortungsbereiche des Outsourcingunternehmens eindeutig festlegen. Eine Forderung muss darin bestehen, dass dem Hauptunternehmen Bericht erstattet wird. Das Hauptunternehmen muss ebenfalls eigene interne Verfahren für die Überwachung des Outsourcingunternehmens haben.
- **Recht auf Verbleib und Rückkehr** – die ArbeitnehmerInnen sollten das Recht haben, bei ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zu bleiben. Wenn sie zu dem Outsourcingunternehmen wechseln, sollten sie das Recht haben, innerhalb einer genau definierten Zeitspanne zu ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zurückkehren zu dürfen.
- **Kontinuierliche Überwachung** – der ursprüngliche Arbeitgeber muss sich damit einverstanden erklären, die Beschäftigungsbeziehungen beim Outsourcingunternehmen zu überwachen und den Gewerkschaften einschlägige Informationen zur Verfügung zu stellen. Er muss weiterhin seine Vertragsposition nutzen um sicherzustellen, dass das Outsourcingunternehmen seinen Verpflichtungen gegenüber den transferierten ArbeitnehmerInnen nachkommt.